

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4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5年3月



はじめに

理事（ダイバーシティ&インクルージョン担当）

鈴木 雅子

日本では1985年に「男女雇用均等法」が制定され、少しずつ女性の社会進出が進みつつあります。しかし現状をみてみますと2022年における日本のジェンダー・ギャップ指数は0.650、146か国中116位（前年は156か国中120位）といまだにきわめて低い状況で推移しています。

大学や企業などでは男性・女性にかかわらず多様な人が自分らしく活躍できる環境を整えていくことが緊急の課題です。

特に、工業系大学では、一般的に女子学生比率が低く、女性教員や女性研究者の道を選択する女子学生が少ない状況であり、次世代の育成にも苦慮しているところです。

本学でも同様な傾向にある中、2016年4月の尾家前学長就任を機に「男女共同参画推進室」を設置し、翌年には文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（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ました。

この課題に取り組むため、本学独自の取組である「2つの九工大方式」＝「組織における九工大方式」×「支援における九工大方式」を軸に、戦略的な女性教員の採用や在職率の向上、「在宅勤務」「支援研究員配置支援事業」による複合的支援を積極的に推進し、女性教員比率の増加、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。

その結果、2019年の中間評価においては、最高評価である「S評価」を獲得しました。

2022年4月には三谷学長が就任し、私がダイバーシティ&インクルージョン担当理事に指名され、新たな組織の下でこの文部科学省補助事業を引き継ぎました。

この事業は今年度末で最終年度（6年目）を終えますが、「女性教員比率の増加」を含めて掲げてきた5つの目標についてはすべて達成することとなりました。

皆様のご協力、ご支援に深く感謝申し上げます。

この事業の終了後は、この6年間の成果をまとめるとともに、引き続き戦略的に女性教員の増加をすすめつつ、女性研究者の支援のあり方や方向性を検討・実施してまいります。

一方、世界的にイノベーションを生み出すためには、多様な属性の人が出会い、受容していくことが重要であると言われてしています。

昨年公表した三谷学長の宣言の中でも、九州工業大学はダイバーシティ&インクルージョンをイノベーションの源泉と考えますと謳っています。

今後とも、ダイバーシティ&インクルージョンの視点から教職員や学生がそれぞれの個性を尊重し、働きやすく、学びやすく、そして自分らしく活躍できる環境を整えていくための取組が重要であるとの認識に立って、着実にその歩みをすすめてまいります。

引き続き、皆様のご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。

令和5年3月

目 次

1. 事業概要	3
2. 活動内容	6
2-1 女性教員の「生活環境」の向上	7
2-2 研究環境整備	11
2-3 研究力向上	12
2-4 次世代育成	13
2-5 学内外との Networking	15
2-6 女性教員の採用および上位職登用	19
3. その他の事業	20
4. ダイバーシティ&インクルージョンに関する 意識調査結果	23
5. 令和4年度活動一覧	45

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り、九州工業大学でもこの方面では遅れがちである。しかし、2016年4月に「男女共同参画推進室」を設置し、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4年度末で6年間の事業期間が終了するが、次年度以降も引き続き取組を推進するとともに、長期的に持続可能な研究者支援の組織体制や支援内容について、継続的に検討していく。

【実施体制】

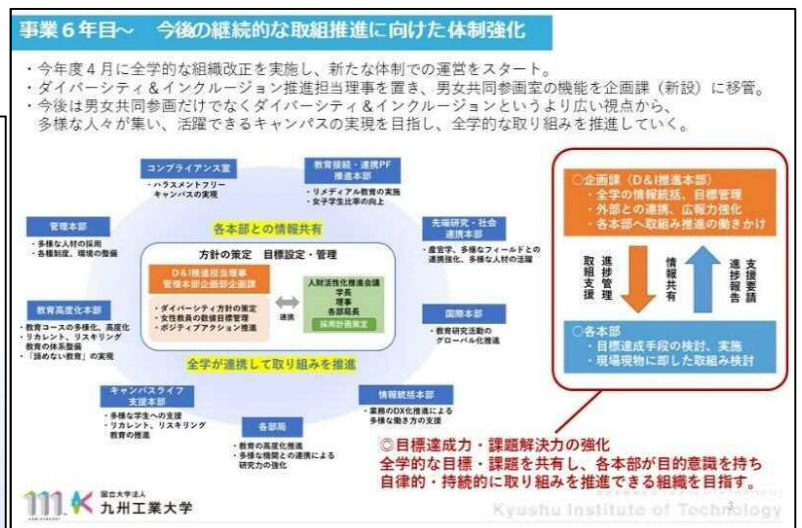
今年度より、更に広い視点での取組みを推進することを目的として、これまでの男女共同参画からダイバーシティ&インクルージョンと名称を改めるとともに、担当理事を置くこととなった。

また、今年度は全学的な組織改正が行われたこともあり、新たな体制での運営をスタートし、男女共同参画推進室の機能は新設された企画課に移管された。これまでは人事課が全ての活動を主導していたが、企画課が全体の調整を行い、各本部と連携して活動を推進する全学的な体制を新たに整え、目標達成力・課題解決力の強化を図るとともに、継続的な取組推進体制の実現を目指している。

教員人事全般、女性教員の人事に関しては、学長のリーダーシップのもと人財活性化推進会議で目標が定められ、理事・部局長との連携体制の構築により、スムーズな目標達成が可能となっている。

令和4年度からの実施体制

令和3年度までの実施体制



【令和4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。
- ・ 支援を必要とする教職員だけでなく、当該教職員を支える組織に対する支援策や配慮すべき事項を整理し、施策を検討する。
- ・ 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。
- ・ 在宅勤務制度については、教育職員以外にも対象を拡大する形で規則改定を行ったが、制度活用推進のための環境整備を引き続き実施する。
- ・ 教職員対象のアンケート調査を実施し、これまでの施策による意識変化や事業実施効果の検証を行う。また、今後の更なる施策展開のためにニーズを把握する。

(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、昨年度から「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部門に見直した。今年度はこの3部門のうち最も継続の要望が強く、過去の利用者数が多かった「支援研究員配置支援事業」を継続実施する。

(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る。
- ・ 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。
- ・ 高大接続、キャリアオーナーシップ等を推進するための施策について、学内の各部署と連携し検討を進める。

(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、本学の活動を学内外に周知する。
- ・ 学外ネットワークへの参画を通し、他大学や社会の動向について情報を収集する。

(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整理し、適切な数値目標を設定した上で、各部署と連携し、採用および昇任計画を立案、実行する。

2. 活動内容

- 2-1 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 教員の「生活環境」の向上

本学では、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年度は規程や実施要領の改定を行い、令和4年度から教員だけでなく事務職員も含む全教職員に在宅勤務を適用することとなった。

これにより、緊急時以外においても、働き方のひとつの選択肢として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ている。

今年度には勤労管理システムにおいて在宅勤務申請を行う仕組みを導入し、上長の事前承認を得て制度を利用するための基盤整備が行われた。

また次年度以降は、現状の在宅勤務取得の最小単位である1日を、午前・午後の単位等に見直しを行うなど、より職員のニーズにフレキシブルに対応できる制度への見直しを検討していく。

■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5月に総務人事課主体にて「土日等休日の業務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、総務人事課から部局長等に対して当該教職員の土日の業務の免除並びに配慮の要請を行った。

【対象者・対象】

免除対象者

- (1) 0歳から3歳未満の子の養育を行う教職員
- (2) 障がいをお持ちの家族の看護及び介護を行う教職員
- (3) 高齢で要介護状態の家族の介護を行う教職員

配慮対象者

- (1) 3歳以上小学校4年生までの子の養育を行う教職員

【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、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、同時開催の「プログラミング教室」も好評であった。

しかしながら、今年度も昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大の問題があり、実施にあたっ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、「夏期学童保育」は実施しないこととした。

■「ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査」(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、今年度も内容を見直すとともに、ウェブによるアンケート調査を実施した。

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. ダイバーシティ&インクルージョン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

女性教員に対し、本学で働く上で感じている不安や問題点、抱えている課題などについてヒアリングを行った。介護、育児との両立をしている場合、研究時間の確保が難しいといった状況や、個人に対してだけでなく、休暇制度利用者の所属している組織に対する支援なども必要ではないかとの意見があった。今後、組織全体の課題として、フォロー体制の見直しなどに取り組んでいく必要がある。

■企業主導型保育園との契約

今年度より、企業主導型保育事業を行っている本学戸畑キャンパス近隣の保育園と、共同利用契約を締結した。

企業主導型保育園とは、平成28年度に内閣府が開始した「企業主導型保育事業」という、企業向けの助成制度を活用して設置された保育園である。この助成制度は、「多様な働き方に応じた保育の提供」を全国に広げることを目的に作られており、認可外保育園に位置付けられているが、職員配置や設置の基準は認可保育園と同レベルである。保育の質を担保するため、設置に当たっては内閣府の定める厳格な基準をクリアし、また児童育成協会による定期的な指導・監査も行われている。

今回の契約締結により、当該保育園の定める企業枠(定員全体の50%以上を確保)の一部を本学職員も利用できることとなった。

全国的に保育園の待機児童問題が深刻化している中、本学職員が産休・育休を取得後、業務復帰を目指し保育施設の利用を検討する際の一助となればと考えている。

■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、女性休養室

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や女性休養室としても使用されてきた。

次年度以降はスペースの関係上、部屋自体は廃止となるが、相談はオンライン等での受付、女性休養室については保健センターに引き継いで運営されていく予定である。



2-2 研究環境整備

本学では男女共同参画推進室を設置以来、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。

今年度はこれまでの支援事業の利用者の意見や、複数ある各種支援事業の利用状況を踏まえ、昨年度実施の支援事業3部門を1部門に絞り、継続することになった。

「支援研究員配置支援事業」は女性研究者だけでなく、男性研究者も利用可能とするなど、これまで支援対象の拡大などに取り組んできた。今年度は男性教員2名、女性教員2名からの申請があり、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。

今後も研究者を継続して支援していけるよう、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、事業を長く継続できるよう、支援制度の在り方を適宜見直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)

支援研究員配置支援事業

助成対象者 (申請資格を持つ者)	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。 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
支援の内容	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。 * 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	令和4年5月10日 ~ 令和4年5月31日
助成期間	令和4年7月1日 ~ 令和5年2月28日

2-3 研究力向上

本学では、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、女性教員に限定すると参加者が固定化してしまうため、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26日に、先端研究・社会連携本部長のもと、研究企画課及び産学イノベーションセンターが中心となり、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5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。

また、「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、支援の成果を把握している。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。

< 参 考 >

令和4年12月13日に開催された「JSPS 男女共同参画推進シンポジウム『男性の課程進出 学術分野における その効果、課題、解決策について』」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、学内（教育接続・連携 PF 推進本部、各部局など）の連携を図るほか、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、様々な試みを実施することで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、大学だけでなく中学や高校などでも、コロナ禍による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、今後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いる。

（3）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7日～9日の3日間、2024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、昨年度に引き続き本学も企業・官公庁側として参加した。

本学は3月9日に説明会を行い、工学部・大学院工学府の就活生がオンライン参加した。

「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、職員の一日のスケジュール例をあげるなどして、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。また、とあるOGは3度目の育児休業から復帰し、育児短時間勤務を利用してパワフルに活躍中であること、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。



国立大学法人 九州工業大学

開催日時

2023年3月7日(火)

2023年3月9日(木)





合同企業 説明会

参加企業

427社

2023.2.1現在

オンライン開催

人事担当者そして
企業とつながりましょう！

タイムテーブル

タイムテーブルのエクセルデータを
「キャリアタスUC」のトップページ「お知らせ」
に掲載しています。

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。

QRコードはこちら





キャリア
オーナーシップ



キャリアタスUC



@Career_Kyutech

問い合わせ先: gak-syushoku@jimu.kyutech.ac.jp

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。

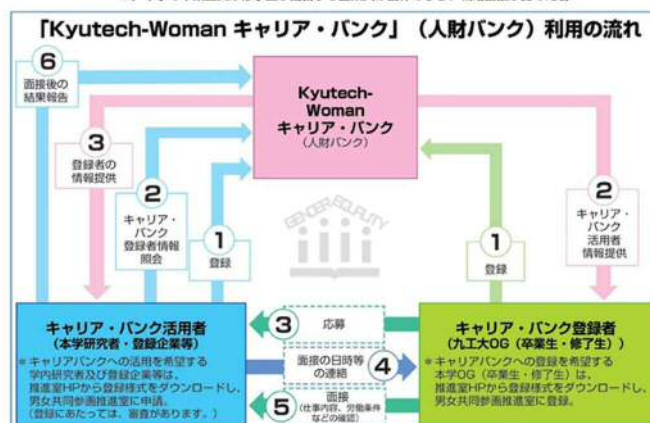
○ 「Kyutech-Woman キャリア・バンク」

「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・再就職を支援する仕組みである。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）を試行的に運用してきた。

また今年度は新たに、女性だけでなくより多様な人材が活用できるシステムの構築を目指して、学内のタスクフォースにて、OB/OGや九工大リカレント事業履修者を対象とした人材バンク作成の検討を開始した。

「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) 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（7月22日）

九州・沖縄ブロックに参画する機関の担当理事や副学長が参加し、オンラインにおいてブロック会議が開催された。

本学からは鈴木理事（ダイバーシティ&インクルージョン担当）が参加した。昨年度の事業報告および今年度の事業計画について報告がなされ、今後の取組みについて情報共有をおこなった。

●第5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）（12月9日）

大阪大学主催で「第5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。「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」と題して、上位職・管理職登用等における取組課題を中心に議論が行われた。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」

第5回 全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

誰もが活躍できる 協働未来の 実現に向けて

日時 2022年12月9日(金) オンライン開催
13:30～16:00

開催方法 オンライン開催
申込締切 11月29日(火)

対象：全国ダイバーシティネットワーク参加機関

- 基調講演
「ダイバーシティと社会課題～全国ネットワークの役割を考えると～」
宮浦 千里氏
- 事例紹介
「岡山大学におけるD&Iの取組みについて」
片岡 仁美氏
- 分科会グループディスカッション
テーマ「上位職・管理職登用等における取組と課題」

URLまたは二次元コードよりお申し込みください。
<https://forms.gle/FumapCcaCbMByy7y7>

本事業では、全国の大学、研究機関等をつなぐ「全国ダイバーシティネットワーク」(2022年10月現在、194機関)を構築し、女性研究者を取りまく研究環境整備や研究力向上に係る取組の促進、情報共有を図っています。本シンポジウムでは、「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」をテーマに、上位職・管理職登用等における取組課題を中心に議論を深め、全国ダイバーシティネットワークの更なる発展、ダイバーシティ研究環境の実現を目指します。

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

Schedule

13:30～13:35	挨拶 吉野 知子 東京理工大学 工学研究院 教授 千葉 一裕 東京理工大学 学長
13:35～13:40	来賓挨拶 尾 貴子 氏 文部科学省 科学技術・学術政策局長 人材政策課 人材政策推進室 室長
13:40～14:20	基調講演 宮浦 千里 氏 中津大学 校長補佐・特任教授 東京理工大学 特命教授・名誉教授
14:20～14:40	事例紹介 片岡 仁美 氏 岡山大学 ダイバーシティ推進センター長 岡山大学 男女共同参画室長 教授
14:40～14:50	休憩
14:50～15:35	分科会 (各グループ別大学4機関、ほか参加機関)
14:50～15:30	分科会 グループディスカッション テーマ：上位職・管理職登用等における取組と課題 グループA 金沢大学、徳島大学、立命館大学 グループB 愛媛大学、大阪大学、お茶の水女子大学、千葉大学 グループC 岡山大学、京都大学、名古屋大学、室蘭工業大学 グループD 神戸大学、筑波大学、東北大学、宮崎大学 グループE 九州大学、東京理工大学、広島大学、山形大学 グループF 岩手大学、東京大学、長崎大学、新潟大学
15:30～15:35	休憩
15:35～15:55	分科会 まとめ報告
15:55～16:00	閉会挨拶 天竺桂 弘子 東京理工大学 副学長

主催 全国ダイバーシティネットワーク
開催担当：東京理工大学
お問い合わせ先 東京理工大学 女性未来推進機構
E-mail: jsseijm@ml.tuat.ac.jp

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://forms.gle/FumapCcaCbMByy7y7>

◎「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） （6月9日）

九州・沖縄地区の14大学が参加し、今年9月に開催予定である、九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（Q-wea）のシンポジウムについて、事前打ち合わせが行われた。本学からはダイバーシティ&インクルージョン推進担当理事および企画課の3名が参加した。

●「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） （7月22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）」の理事・副学長ネットワーク会議が開催され、本学からは鈴木理事（ダイバーシティ&インクルージョン担当）が参加した。本学の現状や取組みについて情報を発信するとともに、他大学の状況についても共有いただき、意見交換を行った。

●「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） （8月25日）

参画大学の実務担当者が参加し、オンラインにて打合せを実施した。本学からは企画課長、専門職員、一般職員が参加し、ダイバーシティ推進に関する具体的な取組内容の紹介や質疑応答、意見交換などを行った。

●「第13回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 九産大」（オンライン）開催（9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（Q-wea）」主催のシンポジウムがオンラインにて開催された。“ダイバーシティ推進 いまを見つめ 未来をデザインする”と題し、大学の果たすべき役割や、女性研究者の更なる活躍に向けパネルディスカッション形式の意見交換会が行われた。

本学は担当理事をはじめダイバーシティ推進担当者の業務都合により、当日現地での参加は叶わなかったが、事前に大学概要データの提出や情報提供を行い、当日シンポジウム内にて事例の紹介をいただいた。

入場無料
ご自分でも
参加できます

第13回
九州・沖縄アイランド
女性研究者支援シンポジウムin九産大

ダイバーシティ推進 いまを見つめ 未来をデザインする

2022.9.7 Wed.
九州産業大学1号館S201教室
【開場15:00】
【開演16:00】
【閉場16:45】 (受付15:30～)
※参加申し込みが必要です

基調講演
「日本のダイバーシティ&インクルージョン、
これまでとこれから」 伊坂 典子氏(公益財団法人I21 総研特別役員)

パネルディスカッション(意見交換会)
「大学の果たすべき役割 ウェルビーイングの観点から」
「女性研究者の更なる活躍 ジェンダー・ダイバーシティの実現へ」
※事前アンケート(申込書の付録)を提出した方、抽籤方式で選出する場合がございます。
抽籤日程：抽選 8月29日(日) 抽籤結果発表 9月6日(水)

参加申し込み
参加申し込みフォーム(アンケート付)は下記URLより1台帳11名オンライン
のいずれかを選択してお申し込みください。
<https://ems.kyusan-u.ac.jp/qweaf/>

九州産業大学
1310 KYUSHU SANDYO UNIVERSITY
九州産業大学造形短期大学部
〒815-8505 福岡県北九州市門司区高島1-1-1
TEL 092-609-8455 FAX 092-609-8456
E-mail diversity@ml.kyusan-u.ac.jp

■13回 九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in九産大

プログラム	2022.9.7	基調講演	伊坂 典子 <small>氏</small> <small>公益財団法人I21 総研特別役員</small>
13:00 開会挨拶	北島 已哉子 <small>氏</small> (九州産業大学学長) 大田 裕憲 <small>氏</small> (九州産業大学学務長)	伊坂 典子 <small>氏</small> <small>公益財団法人I21 総研特別役員</small>	
13:15 基調講演	「日本のダイバーシティ&インクルージョン、 これまでとこれから」 講師 伊坂 典子 <small>氏</small> (公益財団法人I21 総研特別役員)	伊坂 典子 <small>氏</small> <small>公益財団法人I21 総研特別役員</small>	
14:15 休憩			
14:25 [パネルディスカッション(意見交換会)]	第1部「大学の果たすべき役割 ウェルビーイングの観点から」 第2部「女性研究者の更なる活躍 ジェンダー・ダイバーシティの実現へ」 パネリスト： Q-wee(九州産業大学)男女共同参画等推進課 課長 菅野 幸子 コーディネーター： 甲木 正子 <small>氏</small> (株式会社労働政策研究センター 研究員) コーディネーター： 伊坂 典子 <small>氏</small> (公益財団法人I21 総研特別役員) 山田 康子 <small>氏</small> (株式会社労働政策研究センター 研究員)	コーディネーター 甲木 正子 <small>氏</small> <small>株式会社労働政策研究センター 研究員</small>	
16:40 Q-wee 直営 2022 Q-wee 主催報告(恒例)		モデレーター 山村 佳子 <small>氏</small> <small>九州産業大学造形短期大学部 准教授</small>	
16:45 閉会挨拶	千 穂穂 <small>氏</small> (九州産業大学学務長)		

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク(Q-wee) 参加機関
大分大学ダイバーシティ推進委員、沖縄科学技術大学院大学女子ダイバーシティ推進委員、鹿児島大学男女共同参画推進センター、九州大学男女共同参画推進室、九州工業大学企業社会課、熊本大学男女共同参画推進室、久留米大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進室、佐賀大学ダイバーシティ推進室、長崎大学ダイバーシティ推進センター、福岡大学男女共同参画推進室、福岡女子大学女性リーダーシップセンター、宮崎大学若狭アフリカ男女共同参画推進室、琉球大学ジェンダー協議推進室、九州産業大学ダイバーシティ推進室

会議ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロック参加機関
大分大学 沖縄科学技術大学院大学 鹿児島大学 九州大学 九州工業大学 熊本大学 久留米大学 佐賀大学 長崎大学 福岡女子大学 宮崎大学 琉球大学 九州産業大学

お問い合わせ **九州産業大学ダイバーシティ推進室**
TEL・092-609-9455
E-mail・diversity@ml.kyusan-u.ac.jp



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把握し、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4年度は2件の女性限定公募を行った結果、いずれも令和5年4月の採用が決定している。

【令和4年度 採用】

採用時期	実施部局	職 位
令和4年4月1日	教養教育院 言語系	教授
令和4年4月1日	情報工学研究院 知能情報工学研究系	准教授
令和4年4月1日	工学研究院 基礎科学研究系	准教授
令和4年4月1日	工学研究院 電気電子工学研究系	助教

【令和4年度 昇任】

昇任時期	実施部局	職 位
令和4年6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4年10月1日	教養教育院 言語系	准教授 ⇒ 教授

【令和4年度 参考（その他）】

決定時期	実施部局	職 位
令和4年12月1日	生命体工学研究科 生体機能応用工学専攻	テニユア付与（准教授）

3. その他の事業

3 その他の事業

■ インターンシップ

本学にて、2022年9月13日に学生向けのインターンシップを開催した。

1 day お仕事体験と題し、九州工業大学の歴史や組織を学ぶとともに、管理本部企画部企画課の一部の業務（ダイバーシティ&インクルージョン関連）を、学生の皆さんに実際に体験していただいた。（参加者：他大学学生8名+本学採用内定者1名）

実際に本学の抱えるダイバーシティ&インクルージョンに関する課題について検討し、改善案の提案、取り組みの企画・立案といった一連の流れを通し、大学職員としての仕事に触れるとともに、本学にとっても学生ならではの視点から多くの提案をいただけるとても良い機会となった。



■ 管理者研修

今年度より男女共同参画からダイバーシティ&インクルージョンへの変換を図ったことに加え、ここ数年は感染症の影響もあり、在宅勤務などの多様な働き方がより身近なものとなった。

そういった時代の中、これまでと同様に業務を継続していくためには、ダイバーシティを理解し、多様な人材や多様な働き方を受容できる組織づくりが重要である。そういった背景もあり、組織の中核を担う管理者の意識改革が必要であると考え、課長級以上の管理者対象として「ダイバーシティ時代のマネジメント講座～新しい時代の、チームの成果の出し方」をテーマとし、オンライン講座の受講を企画した。

■ 「教職員向け」男女共同参画に関連する書籍

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」に取り揃えている。



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. 8の発行

ニュースレターVol.では、男女共同参画からダイバーシティ&インクルージョンへの転換について、学生向けインターンシップの様子、企業主導型保育園との契約締結について報告を行った。

九州工業大学 ダイバーシティ&インクルージョン Newsletter Vol.08 2023.3

■ 目次

- 目次
- 男女共同参画からダイバーシティ&インクルージョンへ
- 男女共同参画からダイバーシティ&インクルージョンへ
- 学生向けインターンシップを開催しました
- 企業主導型保育園（戸崎）と共同利用契約を締結しました

■ 学生向けインターンシップを開催しました

本学にて、2023年03月13日学生向けのインターンシップを開催しました。1dayお休みの学生と、九州工業大学の歴史や特徴を知っていただくために、管理本部企業企画課の一部の業務（ダイバーシティ&インクルージョン推進）を、学生の皆さんに体験していただく予定です。（体験者：九州工業大学学生5名、インターンシップ生5名）

実際に本学の施設をめぐり、体験者、受け入れの企業、企業という一環の役割を通して、学内でのダイバーシティ&インクルージョンの推進について、本学にとって重要な役割を担っていること、また、本学の歴史や特徴を知っていただくことができました。

■ 学生向けインターンシップの目的

企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただくことで、ダイバーシティ&インクルージョンの推進について、学生の皆さんが理解を深め、主体的に取り組むことができるようにすることを目的としています。

■ 学生向けインターンシップのスケジュール

時間	内容
10:00	本学の歴史や特徴について、学内でのダイバーシティ&インクルージョンの推進について、本学の歴史や特徴を知っていただく。
11:00	企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
12:00	ランチタイム
13:00	企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
14:00	企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
15:00	企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
16:00	企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。

■ 当日の様子

- 1 本学の歴史や特徴について、学内でのダイバーシティ&インクルージョンの推進について、本学の歴史や特徴を知っていただく。
- 2 企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
- 3 ランチタイム
- 4 企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
- 5 企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。
- 6 企業側の業務の一部であるダイバーシティ&インクルージョン推進の業務について、学生の皆さんに体験していただく。

■ 企業主導型保育園（戸崎）と共同利用契約を締結しました

本学にて、2023年03月13日学生向けのインターンシップを開催しました。1dayお休みの学生と、九州工業大学の歴史や特徴を知っていただくために、管理本部企業企画課の一部の業務（ダイバーシティ&インクルージョン推進）を、学生の皆さんに体験していただく予定です。（体験者：九州工業大学学生5名、インターンシップ生5名）

実際に本学の施設をめぐり、体験者、受け入れの企業、企業という一環の役割を通して、学内でのダイバーシティ&インクルージョンの推進について、本学にとって重要な役割を担っていること、また、本学の歴史や特徴を知っていただくことができました。

■ 企業主導型保育園とは

平成20年度に開始された「企業主導型保育園」とは、企業側の業務の一部を、保育園の運営に活用して運営された保育園です。この取り組みにより、多様な働き方に対応した保育園の提供が可能となり、子育て支援に貢献しています。

■ 企業主導型保育園の「共同利用」は

企業主導型保育園は、共同利用の形で運営されています。共同利用の仕組みは、保育園の運営に必要な費用を、企業と共同で負担することで、保育園の運営を円滑に行うことができます。

■ 利用の概要

本学は、企業主導型保育園と共同利用の形で運営されています。共同利用の概要は、保育園の運営に必要な費用を、企業と共同で負担することで、保育園の運営を円滑に行うことができます。

■ 共同利用の概要

共同利用の概要は、保育園の運営に必要な費用を、企業と共同で負担することで、保育園の運営を円滑に行うことができます。

■ 共同利用の概要

共同利用の概要は、保育園の運営に必要な費用を、企業と共同で負担することで、保育園の運営を円滑に行うことができます。

4. ダイバーシティ&インクルージョン に関する意識調査結果

4 ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査結果

本学では、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4年度は「ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査」と改め、ウェブによるアンケート方式で調査を実施した。

今年度も、これまでに寄せられた意見や社会情勢の変化などを反映し、質問内容を見直すとともに、本学におけるダイバーシティ&インクルージョンに対する意識を調査した。

質問内容の主な構成は以下の通りである。

- ・回答者自身の属性
- ・ダイバーシティ&インクルージョンに関する認識・認知度
- ・社会的課題、男性の家事・育児等への参画
- ・本学の制度や取組み
- ・学内の現状についての認識・認知度

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・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4年度 ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査

調査期間 : 令和4年2月15日(水)～3月17日(金)

調査方法 : ウェブによるアンケート方式

対象者数 : 557名

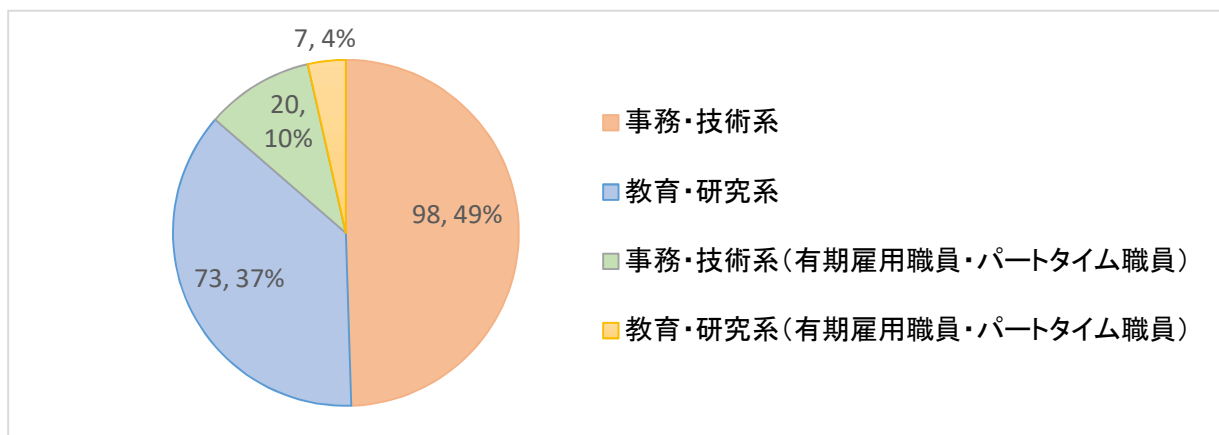
回答者数 : 198名

回答率 : 35.5%

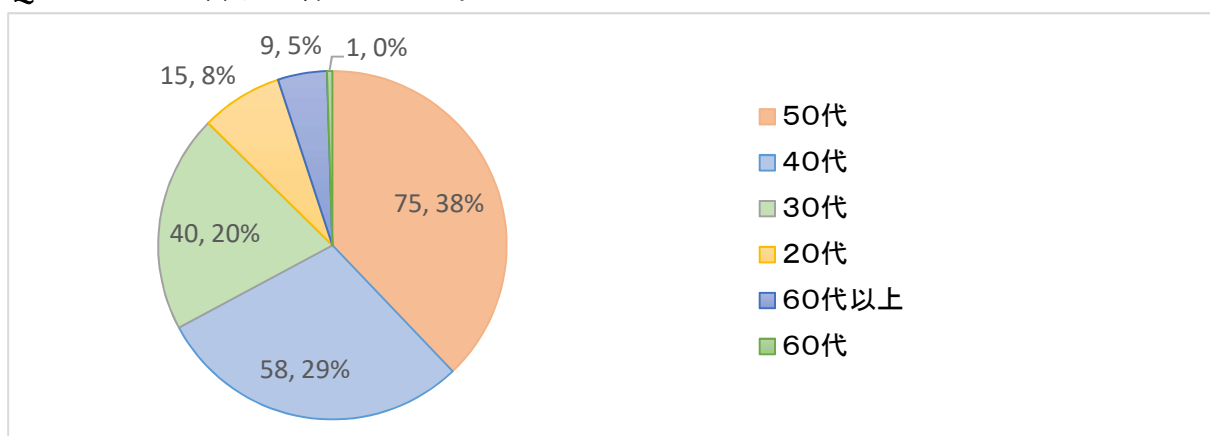
アンケート結果

*円グラフ内の数値は、「回答人数, 割合 (%)」です。

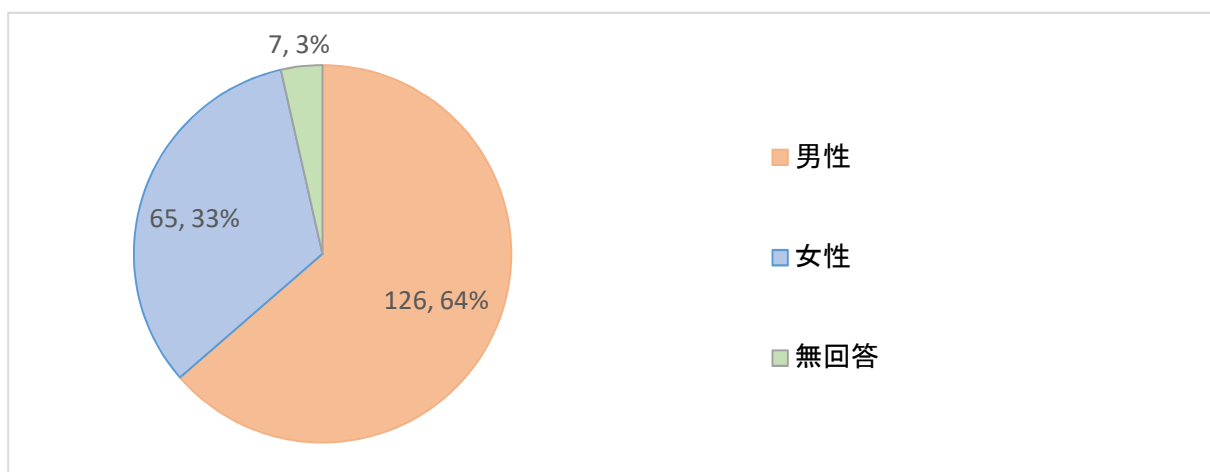
Q1. あなたの職種をお答えください。



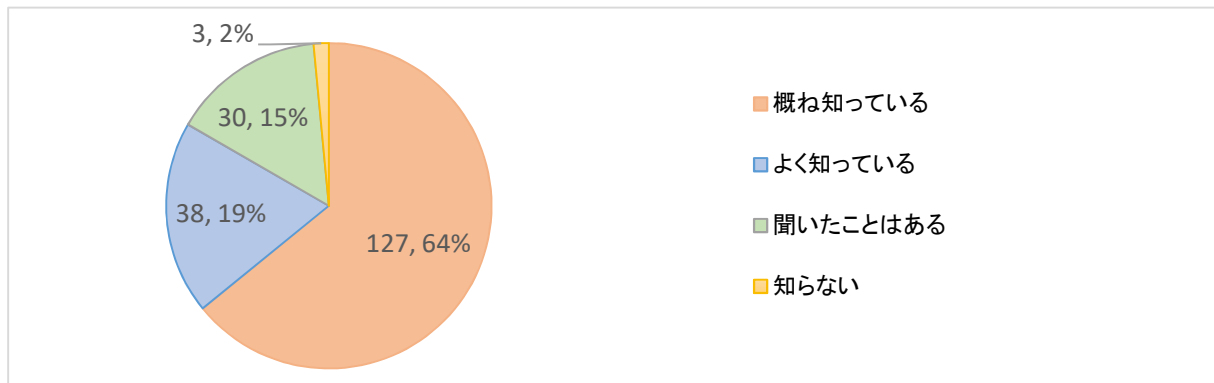
Q2. あなたの年代をお答えください。



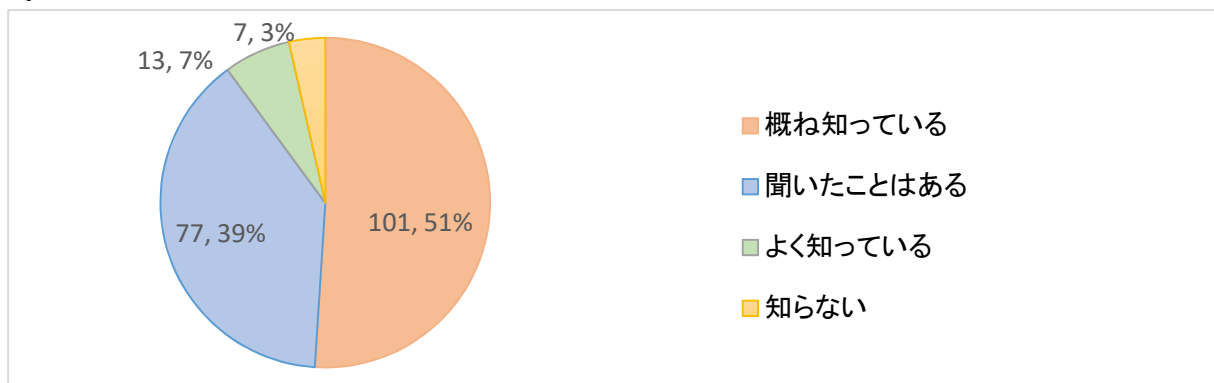
Q3. あなたの性別をお答えください。



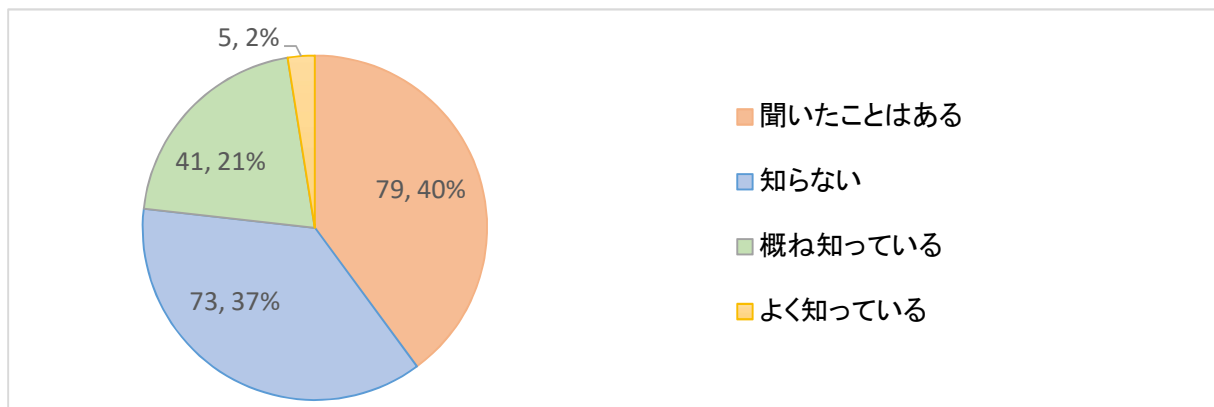
Q4. 「男女共同参画社会」という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



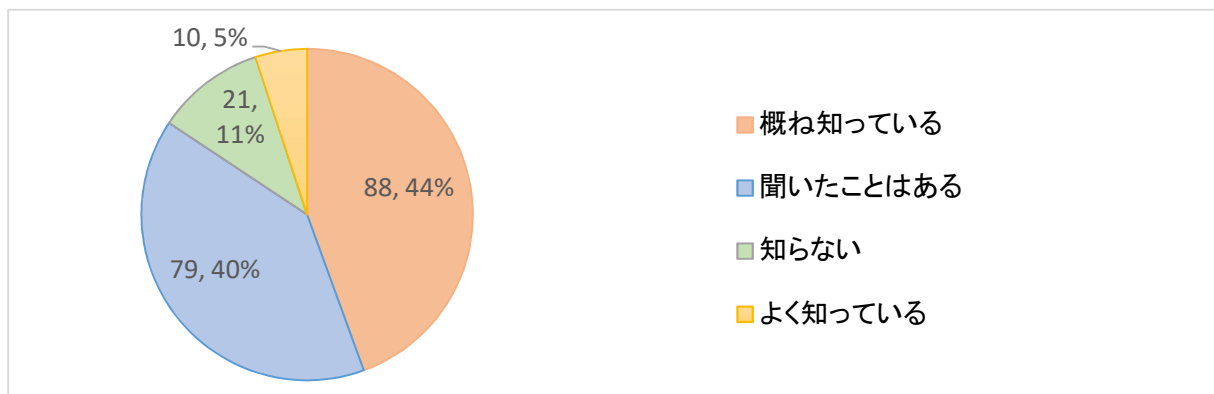
Q5. 「男女共同参画社会基本法」について、どの程度ご存知ですか？



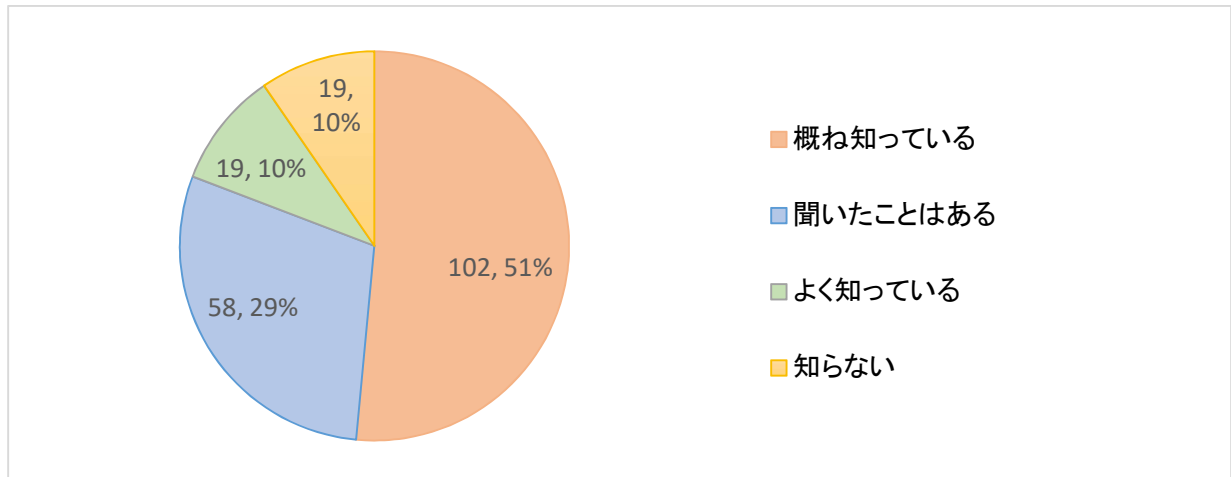
Q6. 「次世代育成支援対策推進法」について、どの程度ご存知ですか？



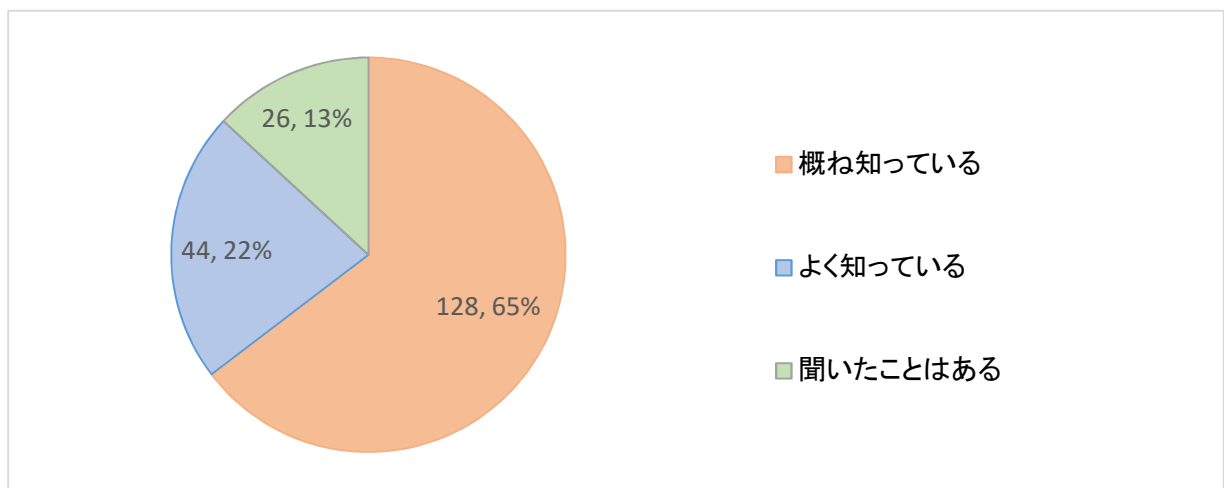
Q7. 「女性活躍推進法」という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



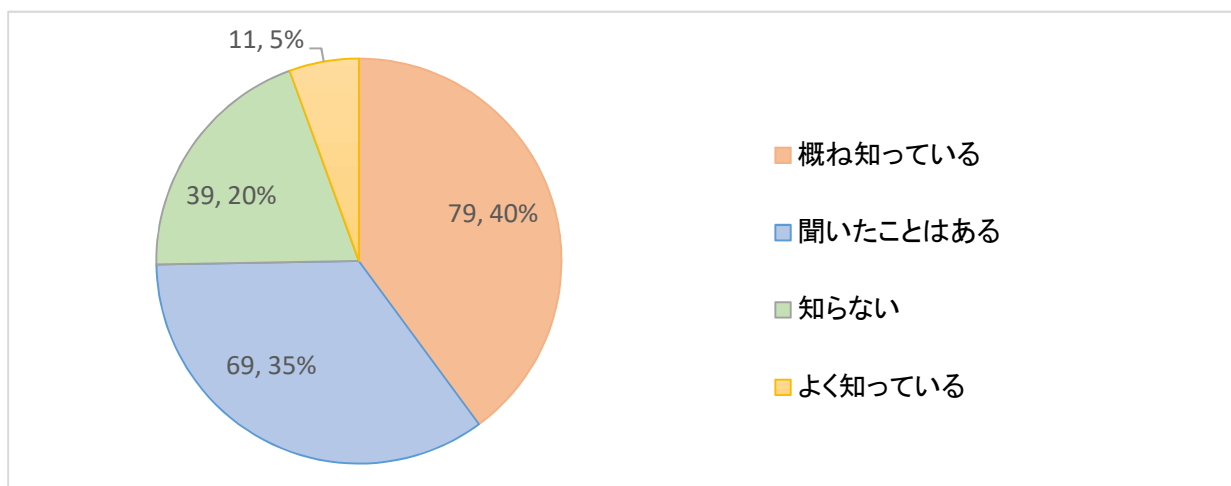
Q 8. 「ダイバーシティ&インクルージョン」(多様性の包含・受容) という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



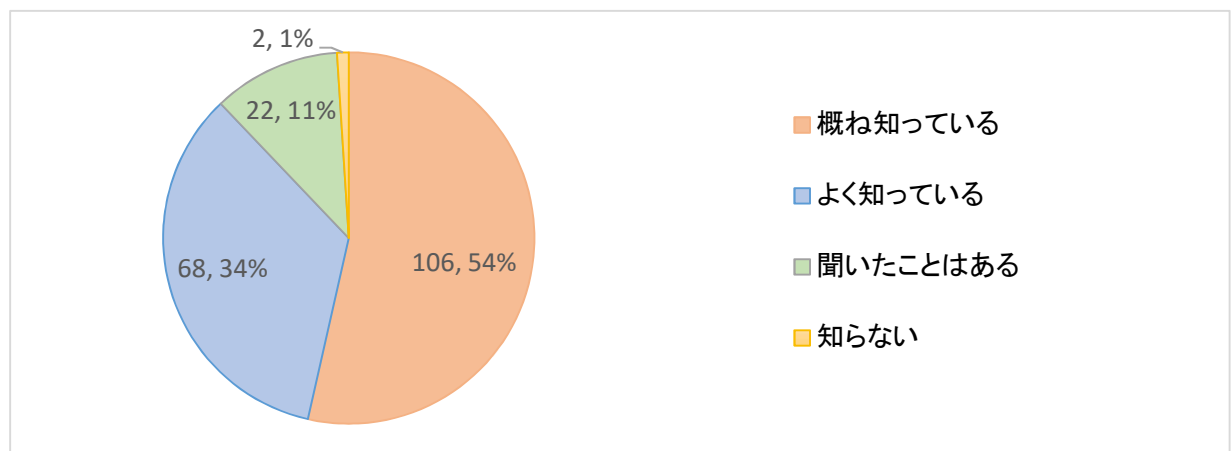
Q 9. 「ジェンダー」(社会的・文化的に形成された性別) という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



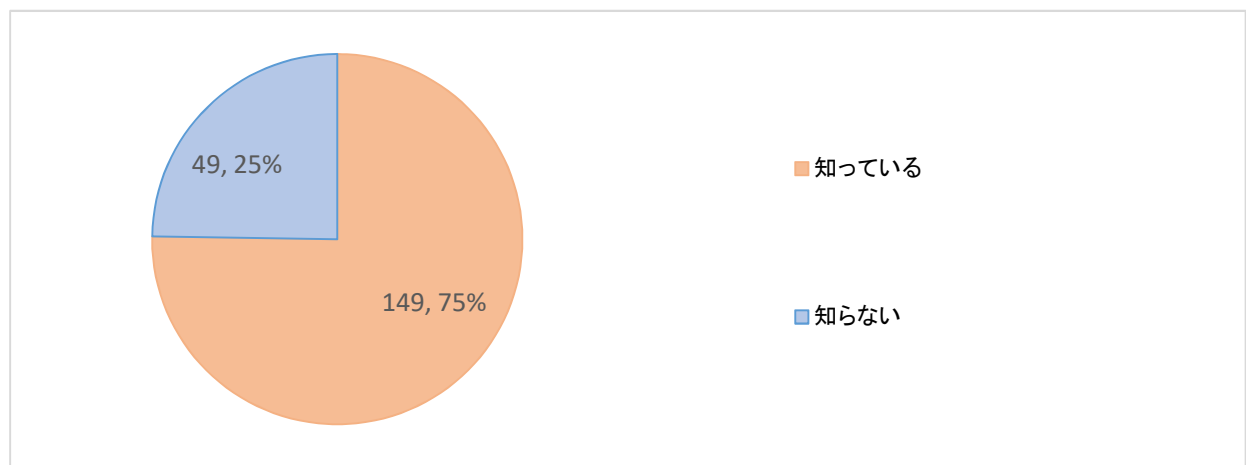
Q10. 「ポジティブ・アクション」(積極的改善措置) という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



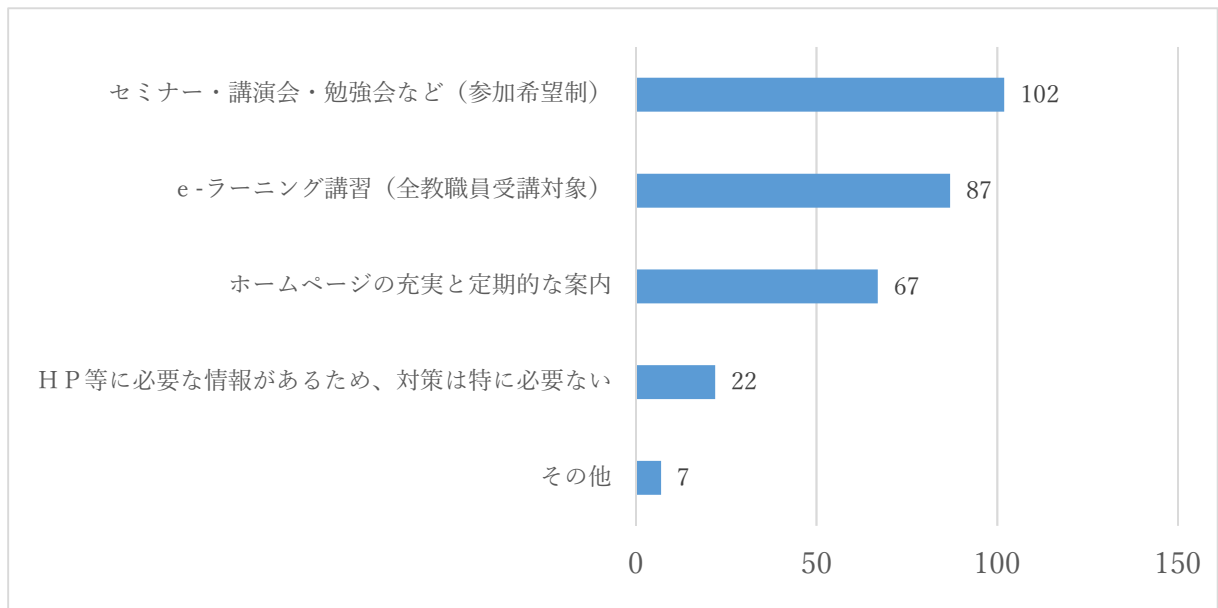
Q11. 「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和) という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



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。このことをご存知ですか？



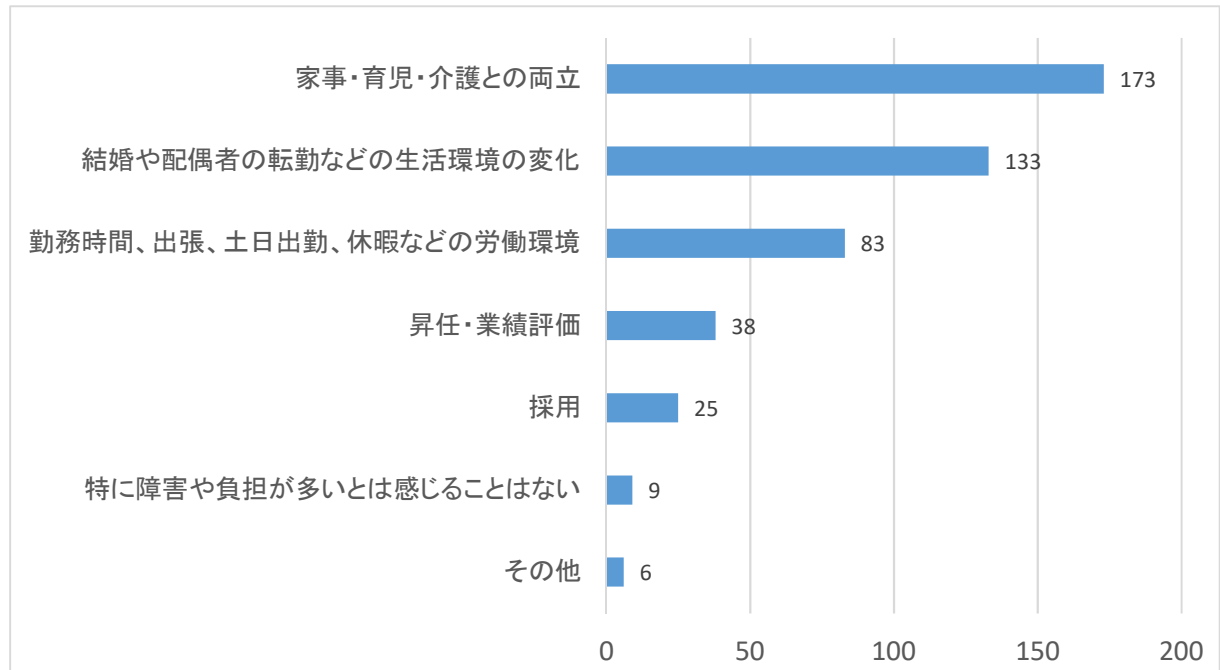
Q13. 前述（4～11）でお尋ねした言葉や法律等に関して、理解や認知度を上げるためにはどのような対策が必要だと思われますか？（複数回答可）



その他

- ・そもそも関心を持たせるための工夫
- ・わかりやすい、資料。簡潔な資料。よく、どこかのメーカーから購入した資料の閲覧があるが、効果はないわけではない。しかし、かなり広く浅くの印象。最低限知って欲しいこと、アクセスすればわかること、を考えて、伝えて欲しい。
- ・男女共同参画推進に関わるいろんな支援制度の充実
- ・日常の業務の中にアイデアが組み込まれ、それが説明されることが重要だと思う。アイデアだけの説明ではなく、日常の業務の中で目に付くようにすると、意識の中に定着すると思う。
- ・職場内で成功事例・実体験を語って欲しい
- ・具体的な改善活動と、その広報
- ・職域研修等でのディスカッション

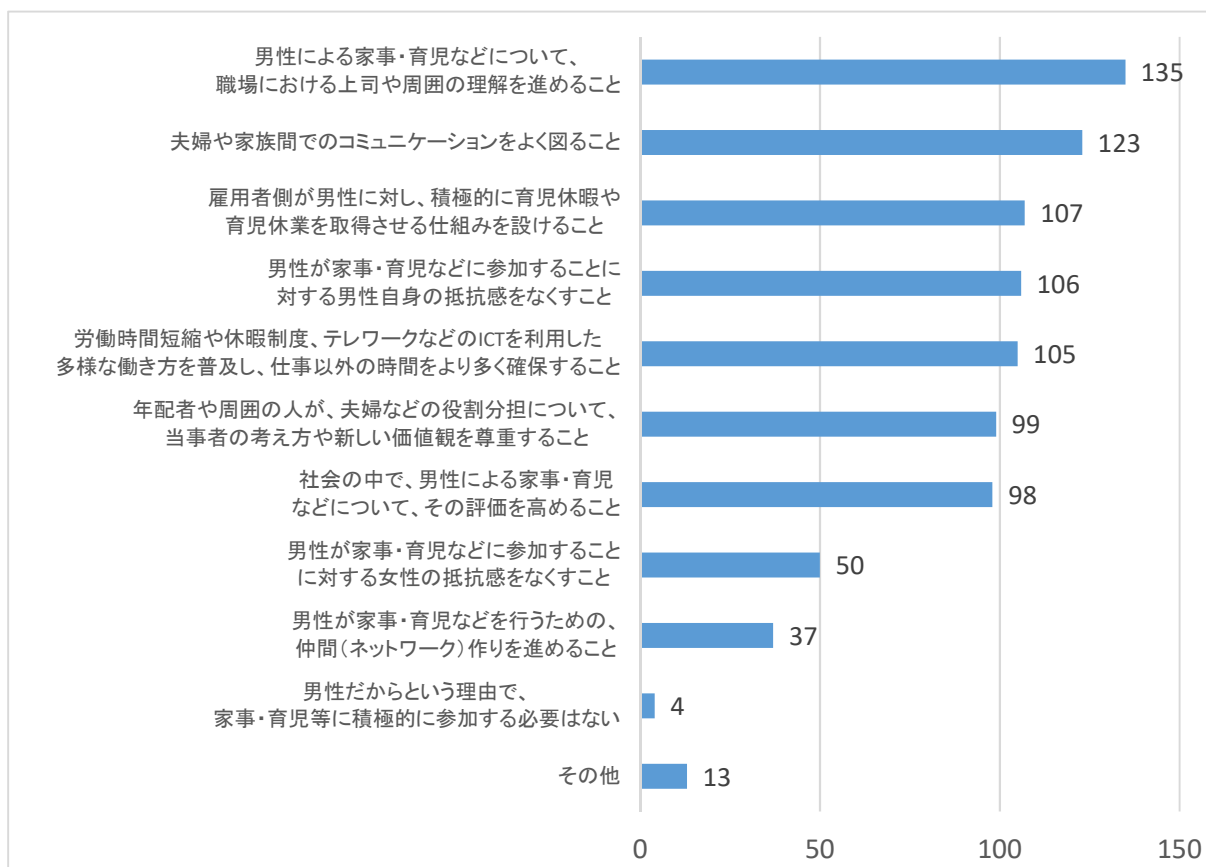
Q14. 一般的に、女性が働く場合、男性と比べて障害や負担が多いと感じることは何ですか？
(複数回答可)



その他

- ・実体験がないため比較が難しい
- ・出産に伴う継続勤務の困難さ
- ・男性視点からは回答結果を見て考えを整理する内容であるため、私からは回答しかねます。
- ・妊娠・出産
- ・出産による休業（キャリアの一時中断）
- ・パートナー同士の考え方によると思う

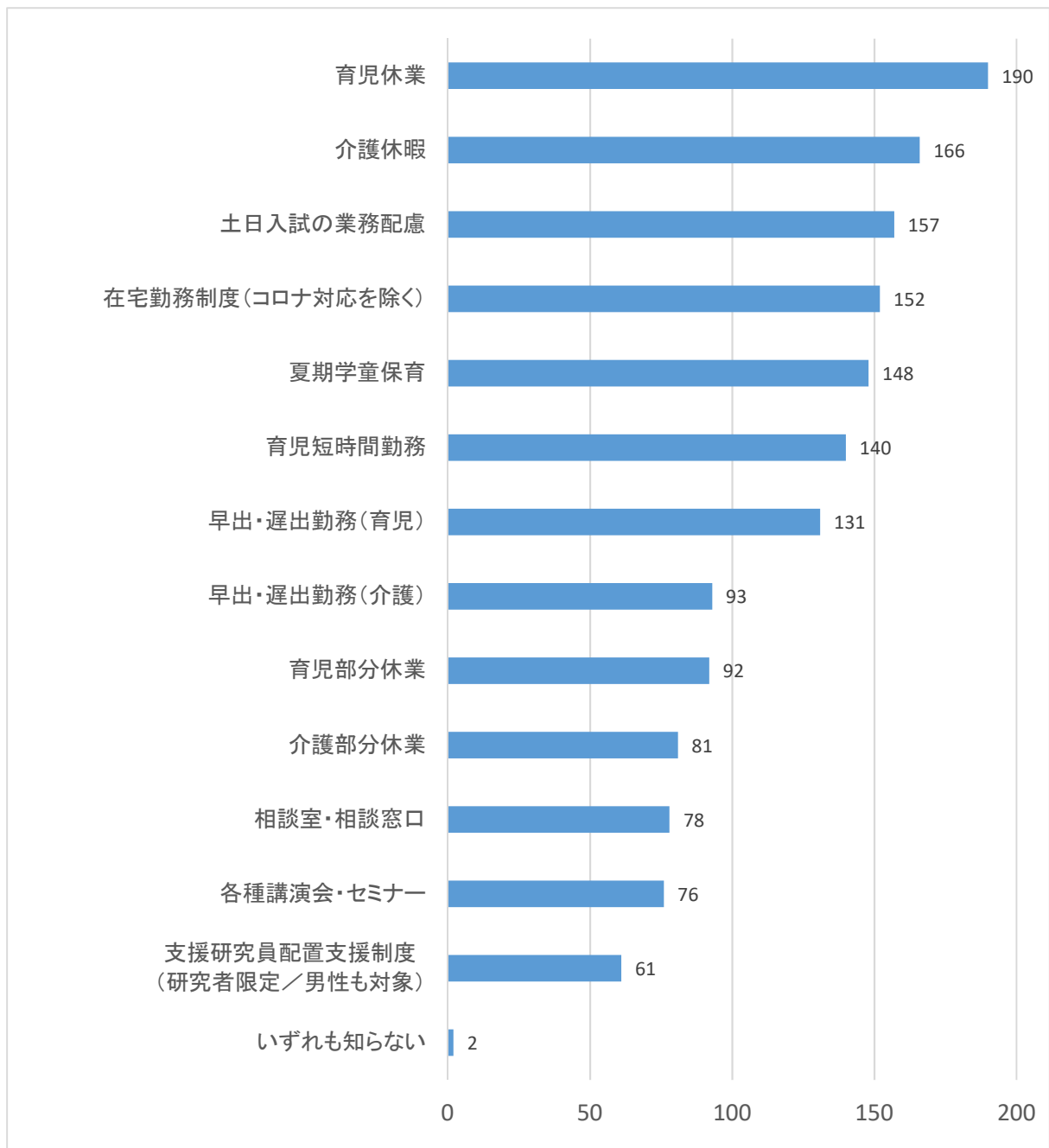
Q15. 一般的に、男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか？（複数回答可）



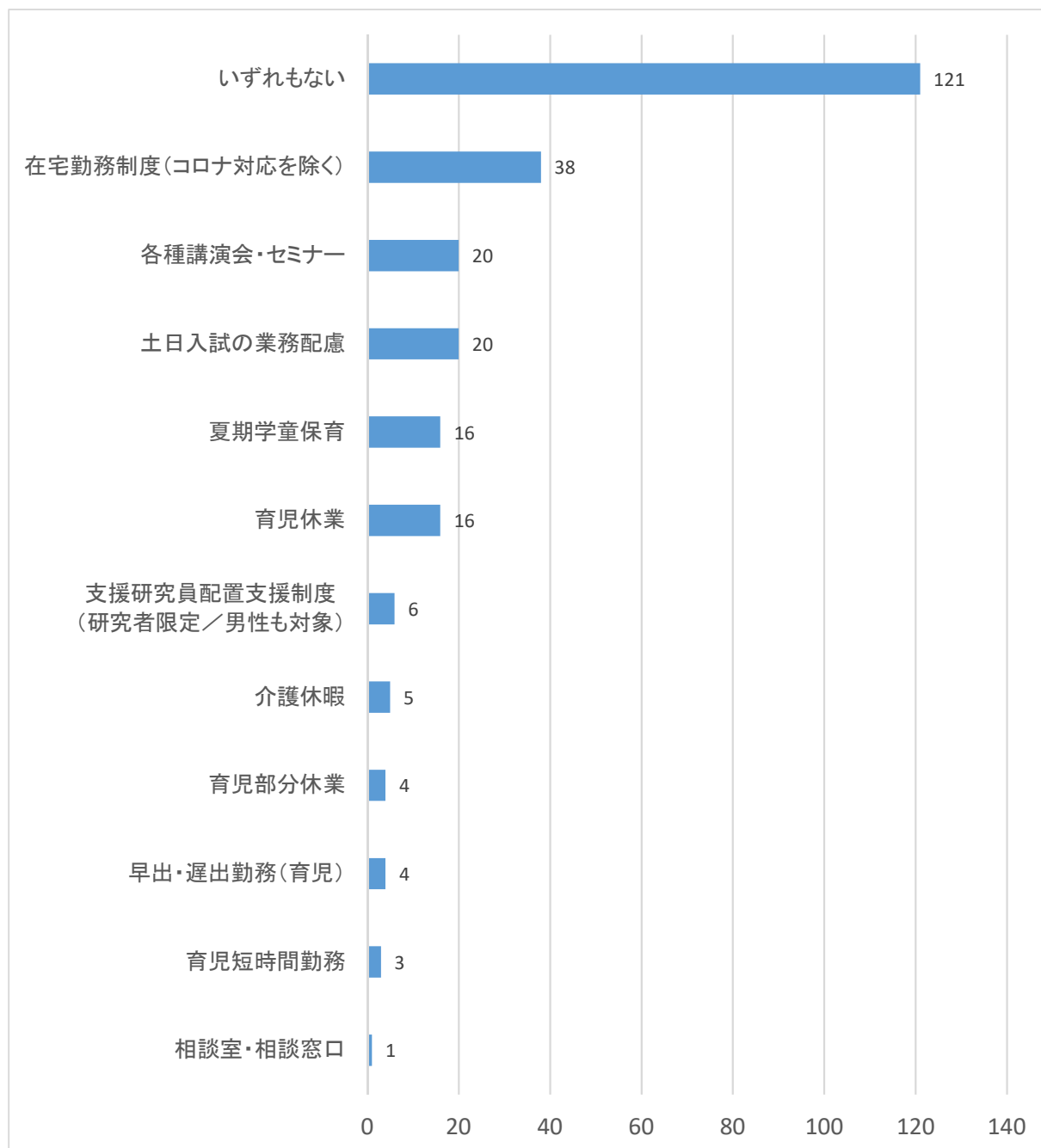
その他

- ・そもそも”参加”という意識が誤っている
- ・育休で抜ける人員の補充制度
- ・日本の文化として根付いているため長期的な意識改革
- ・パートナー同士の考え方によると思う
- ・業務の簡素化。仕事量が減らなければ時間がない。
- ・積極的に家事をする姿を子供に見せて、次世代につなげる。
- ・男性が育児休暇を取得することを義務的にする
- ・育休中に人員を補充できるような体制を作り、育休を取った職員が罪悪感を抱いたり他の職員が過剰に業務が増えたりしないように体制を整えること
- ・改善と思っても、真の改善でなければがまんすること。最近みかけのPDCA作業が多く、今まで以上に業務が増えている。業務をへらす、ある程度のレベルで、よいと判断する、などのことをしないかぎり、厳しい。ただ、時短にして、作業するペースが遅くなり、業務が滞るのも問題です。
- ・労務時間短縮や休暇を取りやすくすればいいとも思いますが、皆がそれを行うと仕事が回らなくなるため、その悪循環の解消も必要。
- ・本人の意識
- ・役割の交代でも給与の面で成立する事

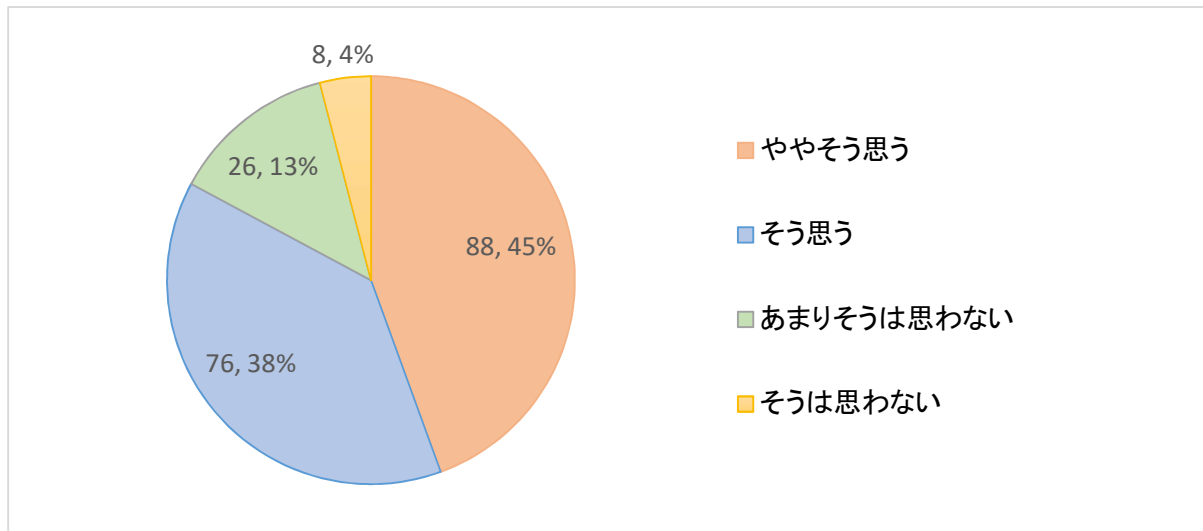
Q16. 本学では、以下のような出産・育児・介護等ライフイベントに関する支援を実施しています。利用の有無に関係なく、知っている制度をお答えください。(複数回答可)



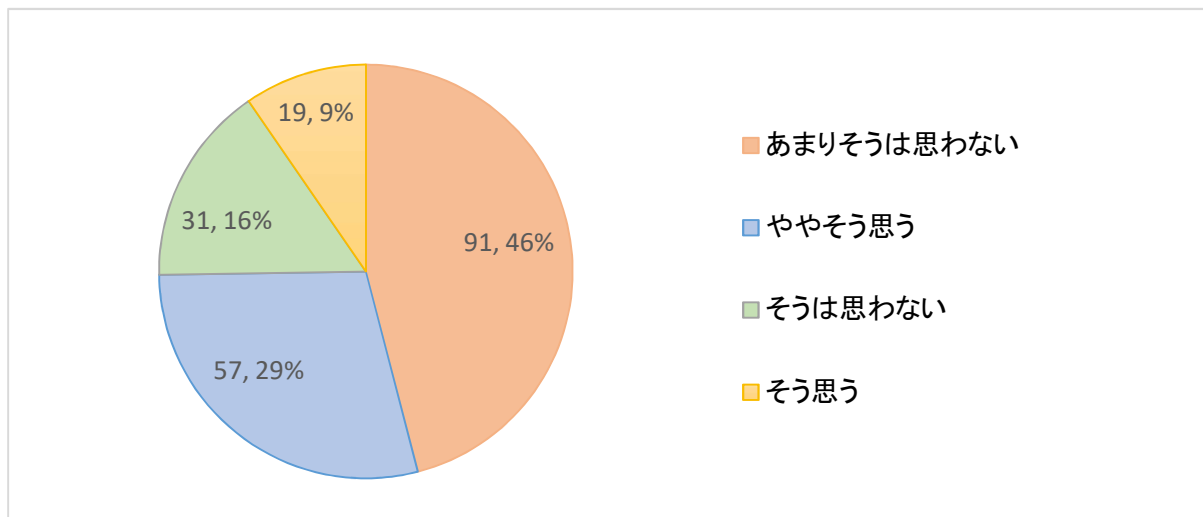
Q17. あなたご自身について、本学で以下の出産・育児・介護に係る支援制度を利用した経験がありますか？（複数回答可）



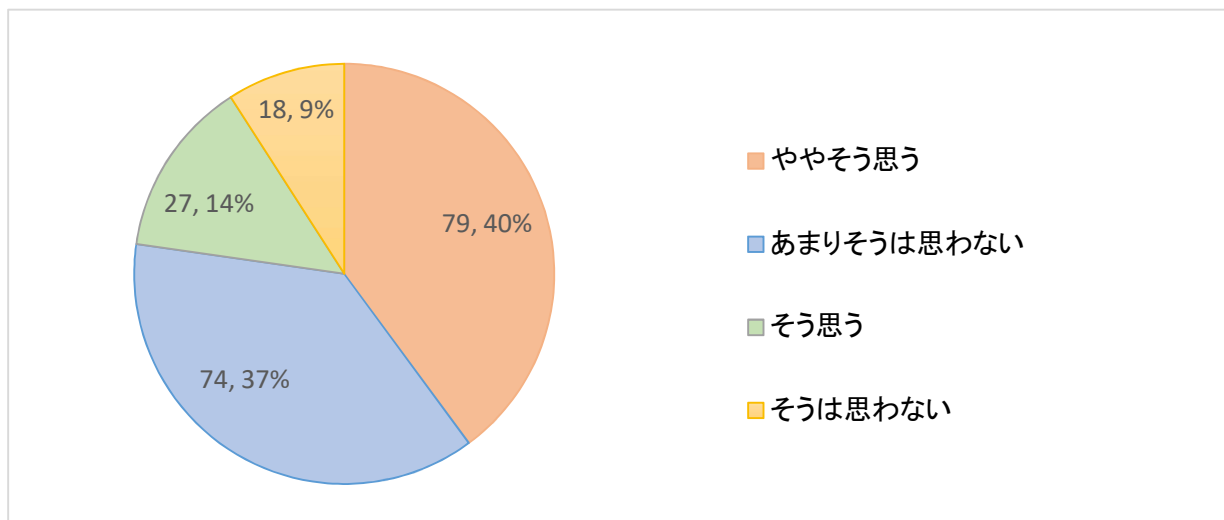
Q18. 本学は、女性が育児休業を取りやすい環境にあると思いますか？



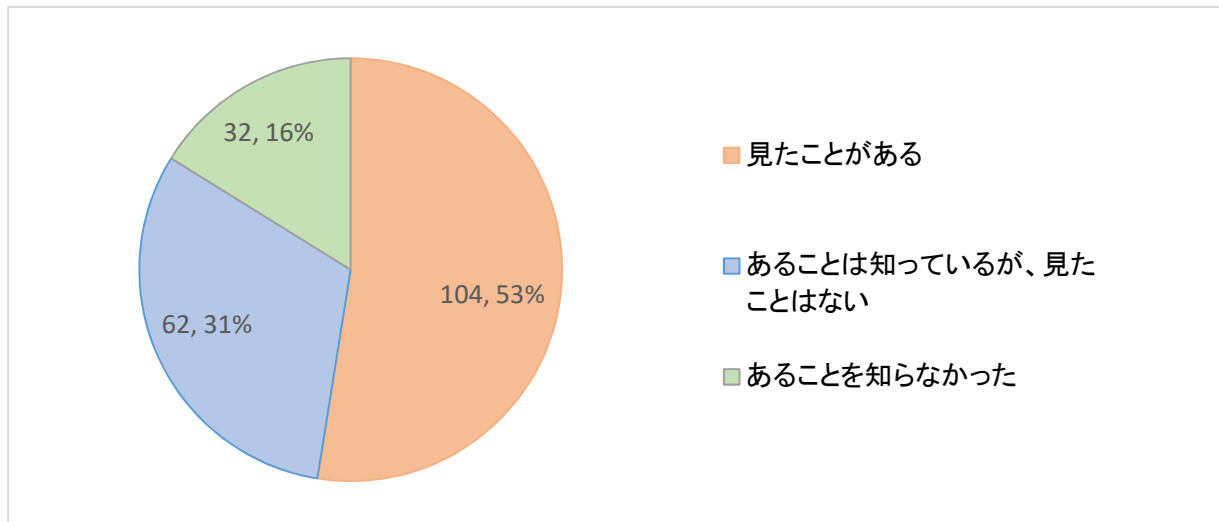
Q19. 本学は、男性が育児休業を取りやすい環境にあると思いますか？取得推進に積極的であると思いますか？



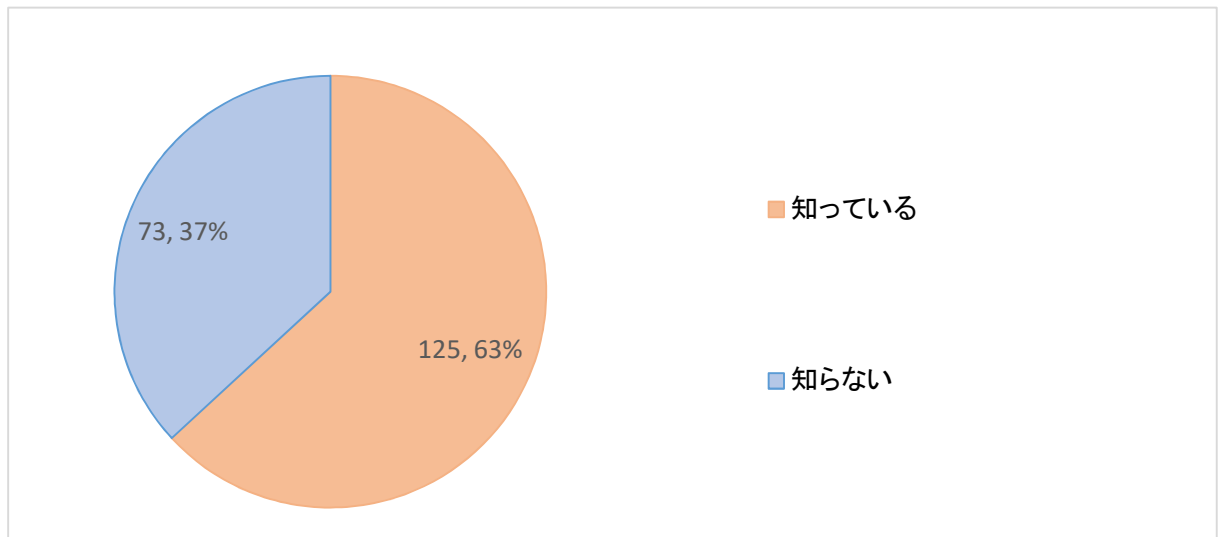
Q20. 本学は、介護休業が取りやすい環境にあると思いますか？



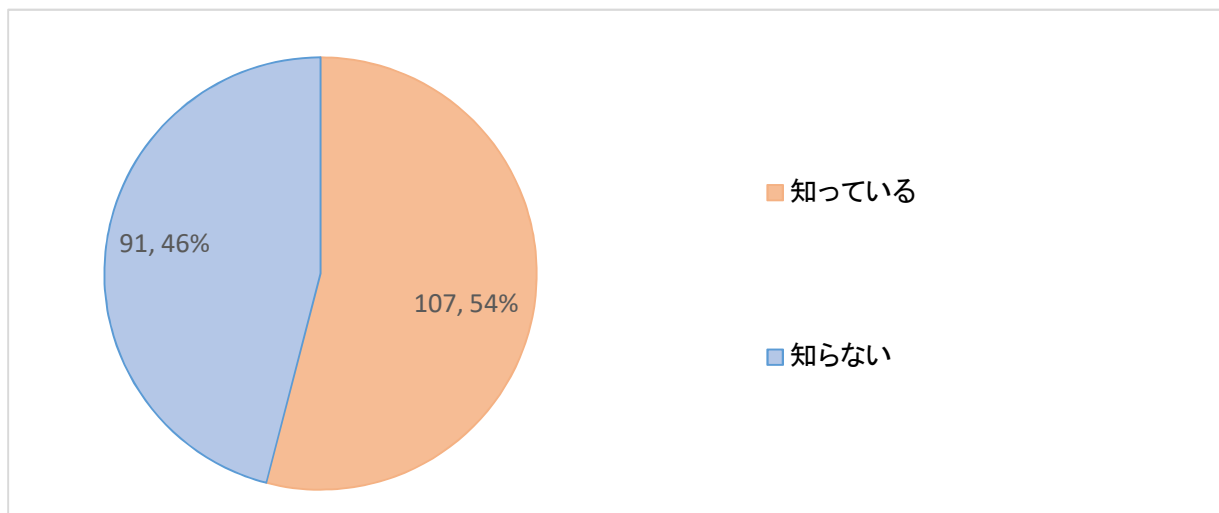
Q21. 本学の男女共同参画推進室のホームページを見たことがありますか？



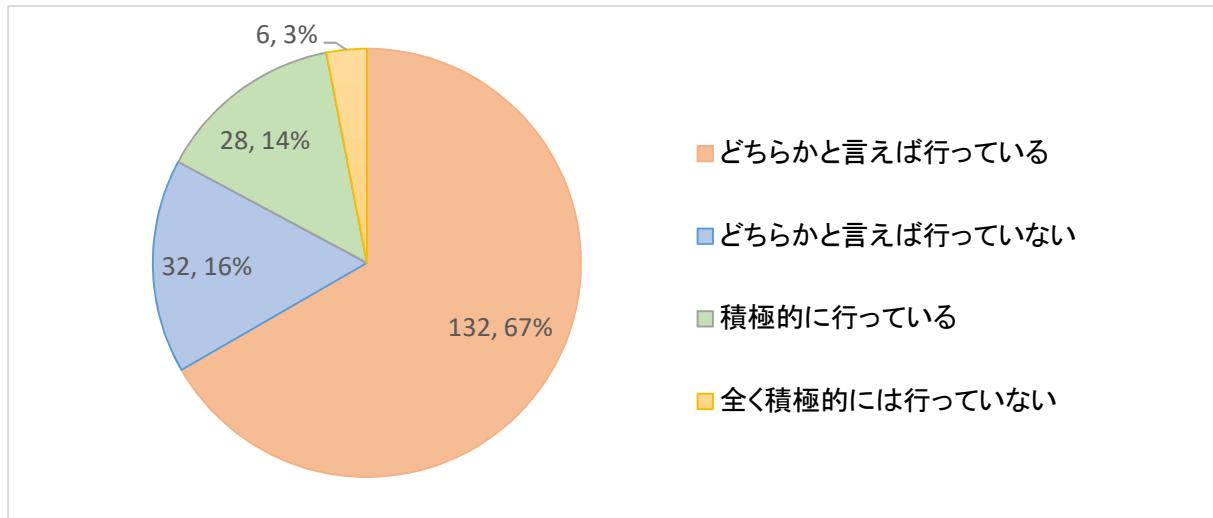
Q22. ダイバーシティ&インクルージョン推進に関して、「学長宣言」があることを知っていますか？



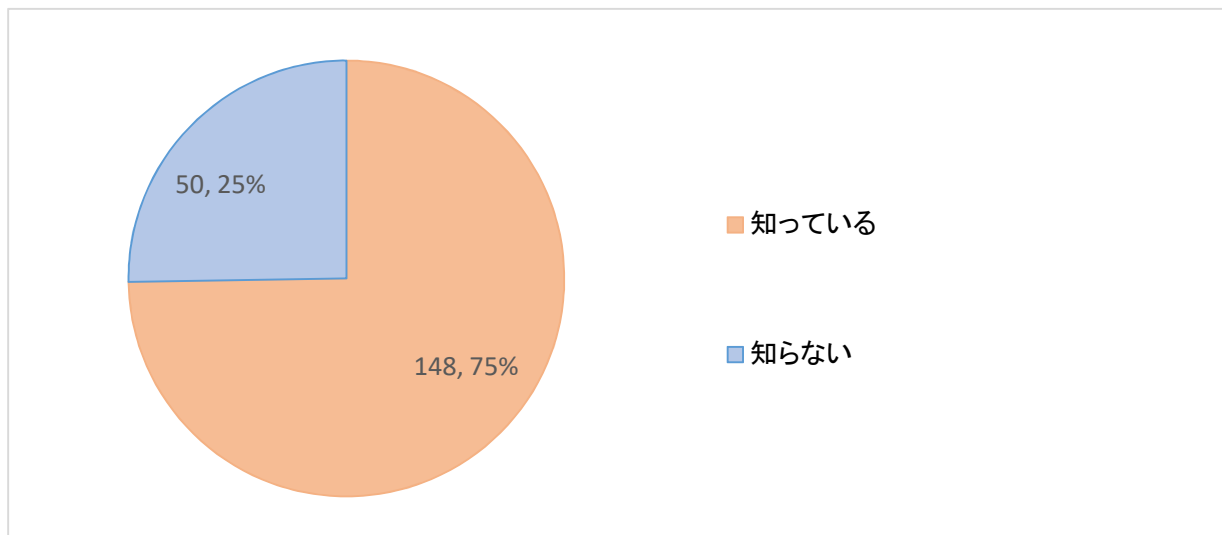
Q23. ダイバーシティ&インクルージョン推進に関する本学の「アクション・プラン」が策定されていることを知っていますか？



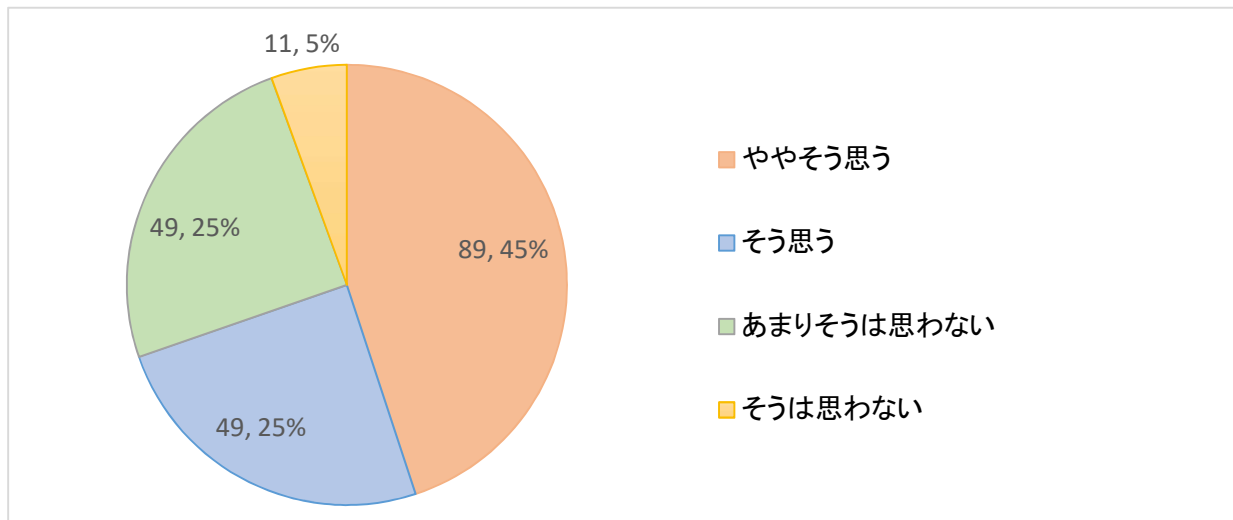
Q24. 本学では、女性職員の活躍のために、ハラスメントに関して、防止の取組や迅速・厳正な対応を積極的に行っていると思いますか？



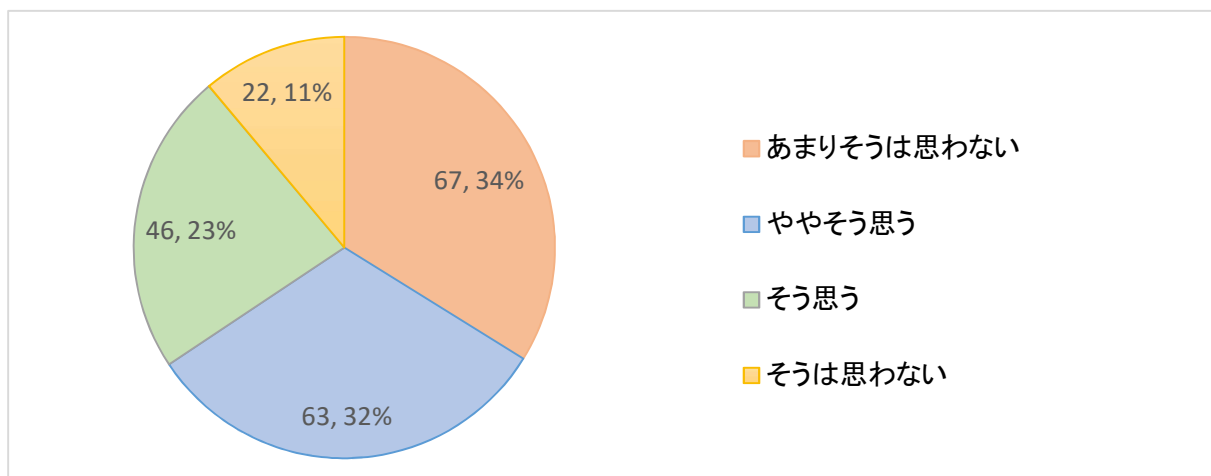
Q25. 女性教員比率に関する本学の目標値が設定されていることを知っていますか？



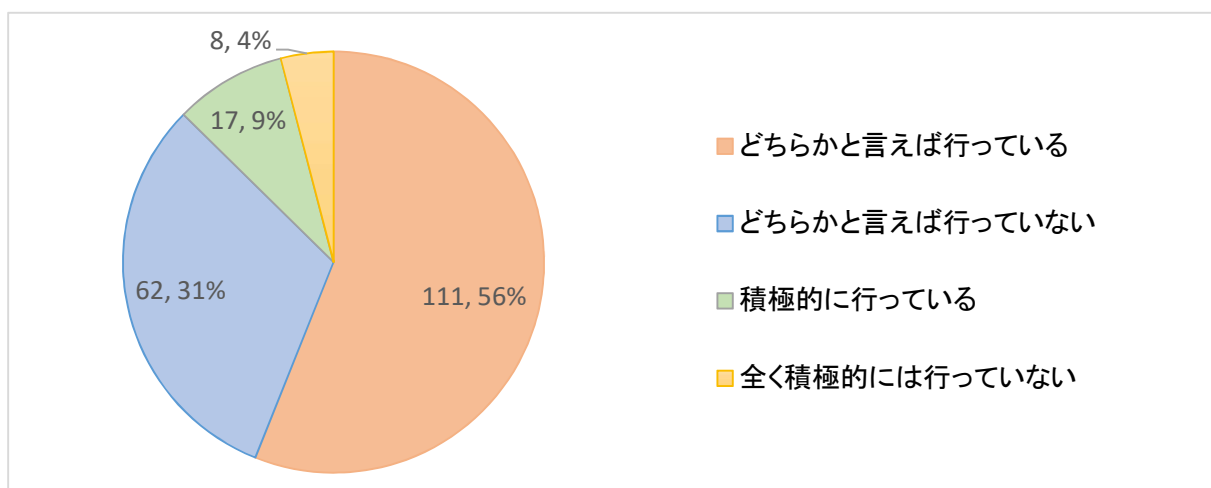
Q26. 本学において、女性教員や女性の教授が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？



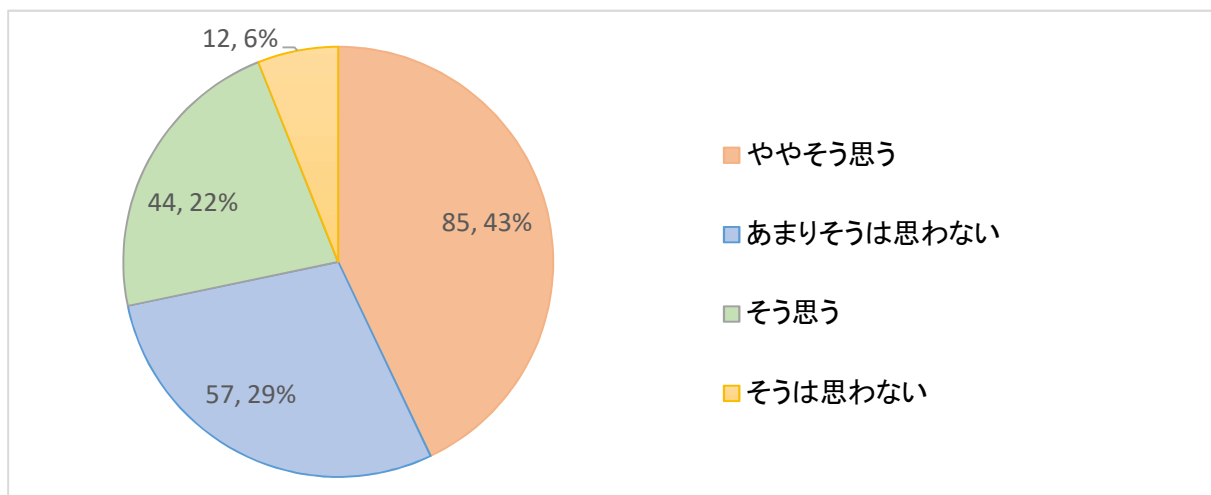
Q27. 本学において、女性教員・女性研究者の増加のための経過措置として、「女性限定公募」は必要であると思いますか？



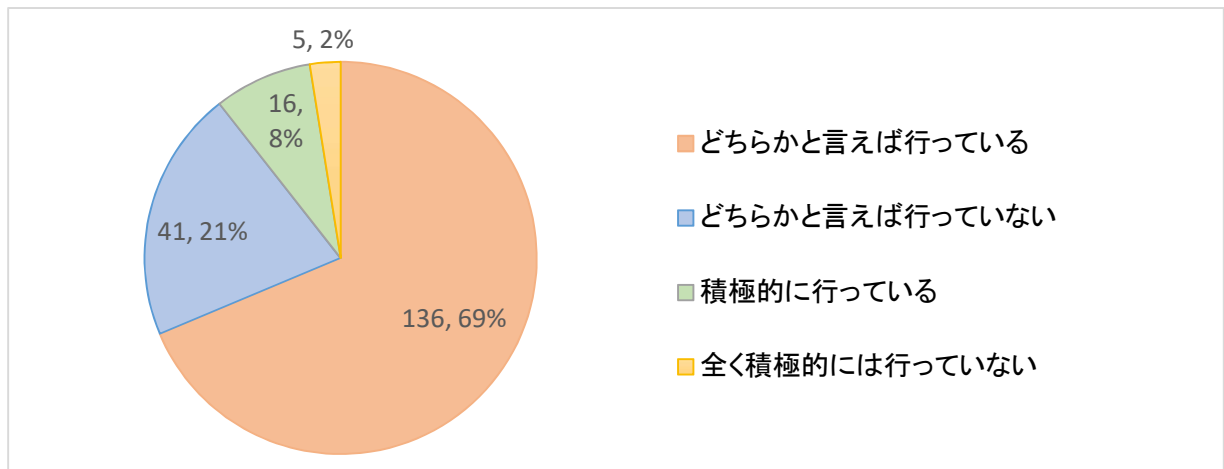
Q28. 本学では、女性職員の活躍のために、女性の就業（研究）意欲を向上させる取組を積極的に行っていると思いますか？



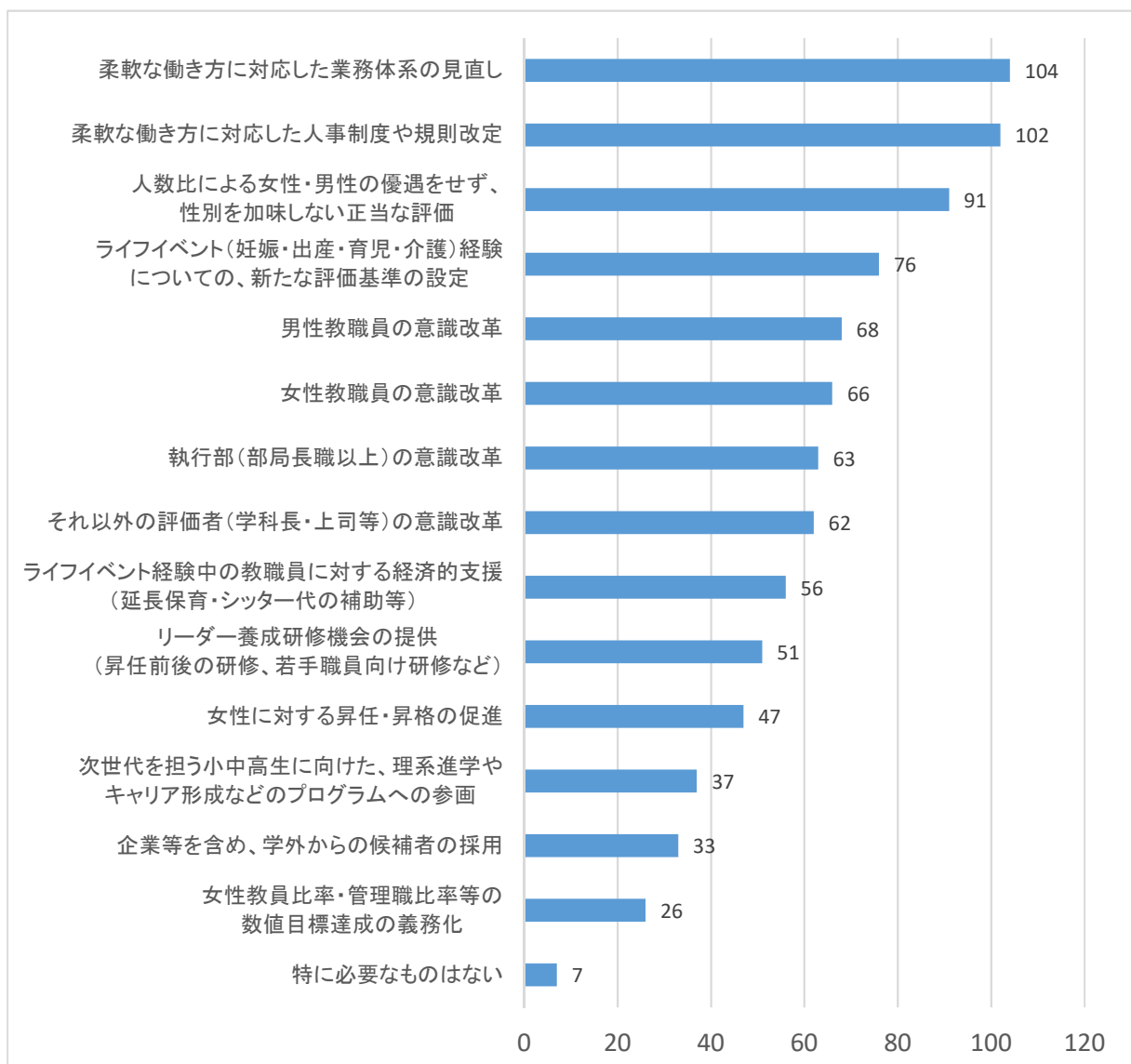
Q29. 本学において、管理職（部長・課長・室長など）の女性職員が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？



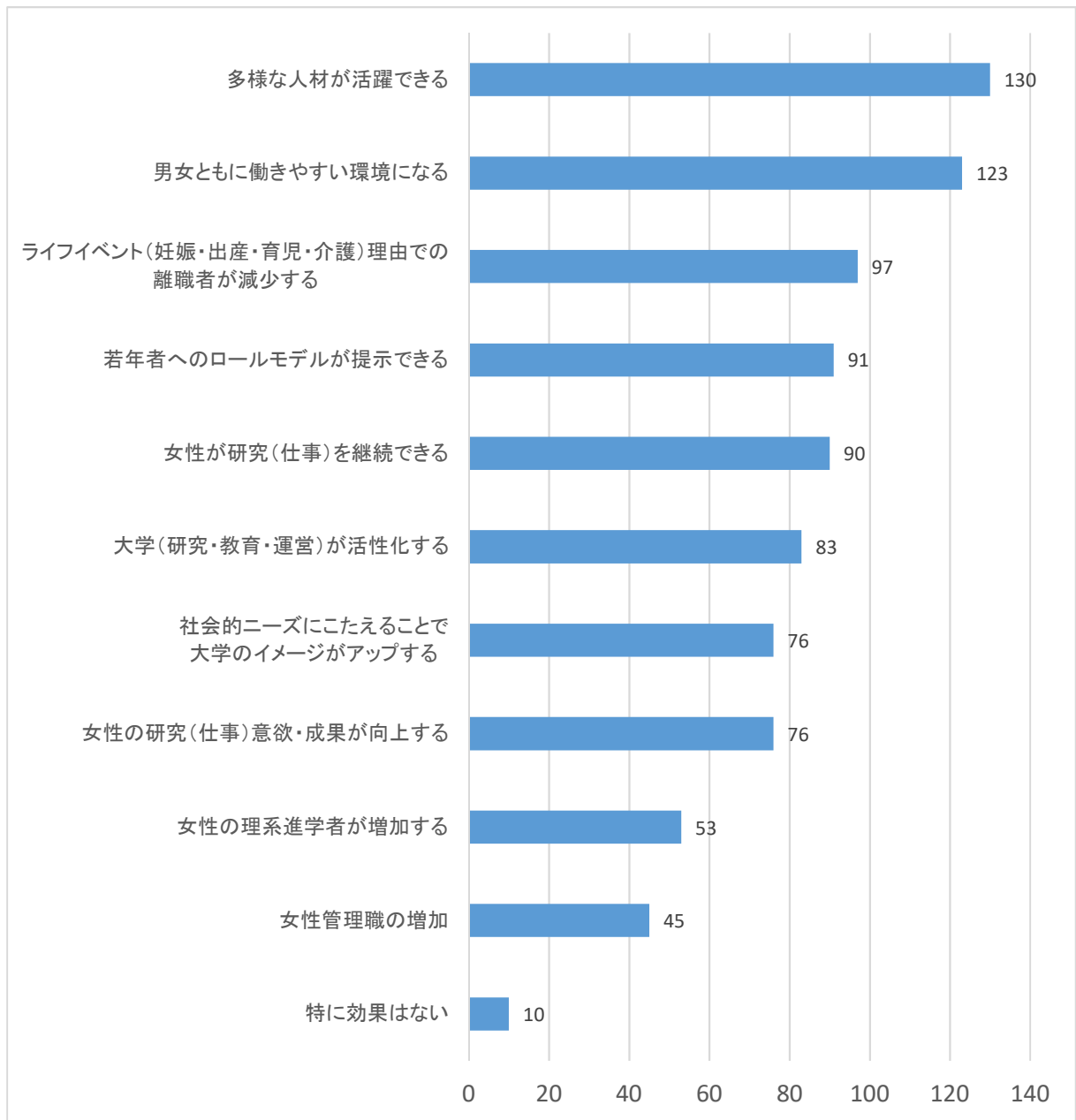
Q30. 本学では、女性職員の活躍のために、女性の管理職（課長相当職）登用、教授登用への取組を積極的に行っていると思いますか？



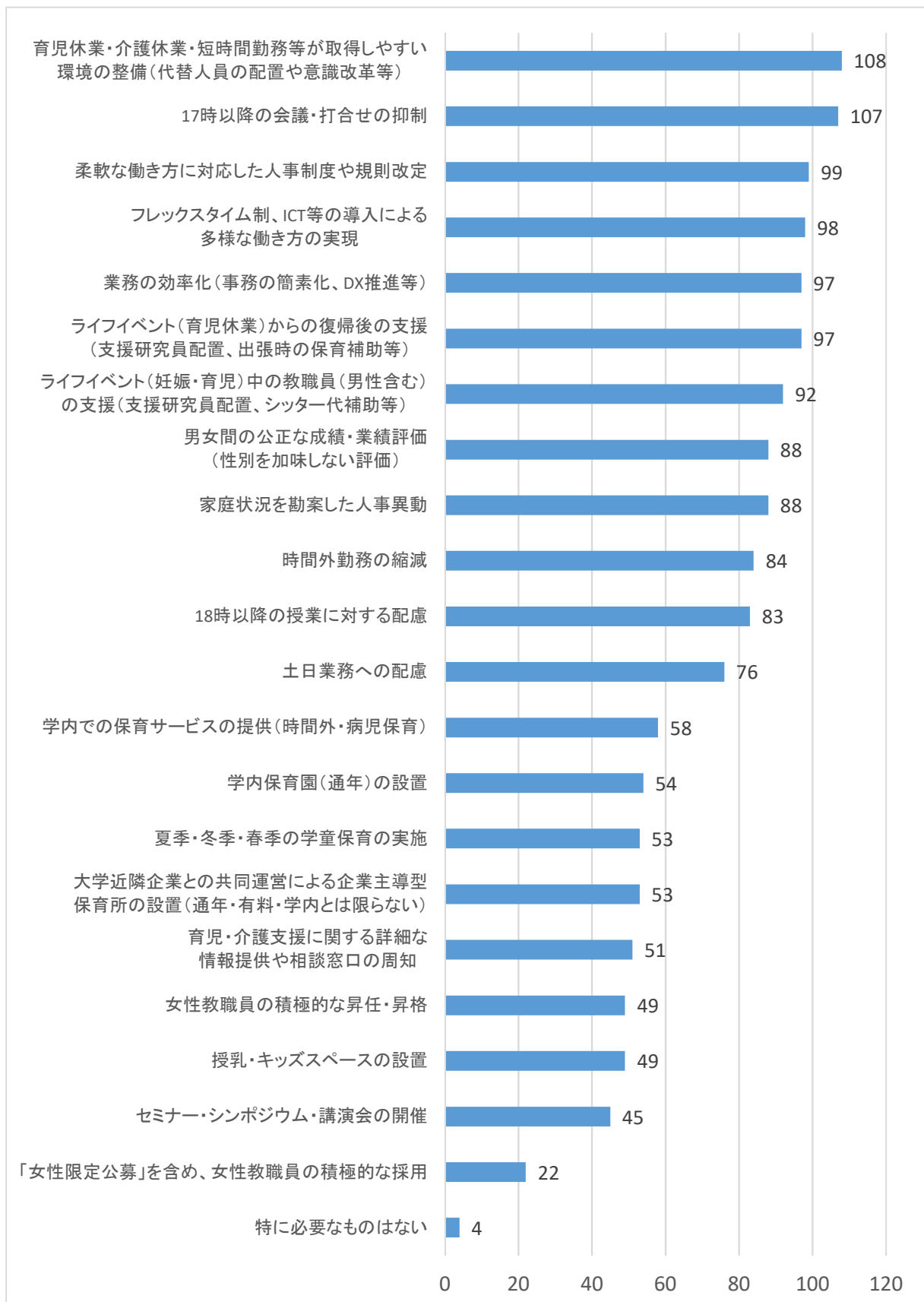
Q31. 本学において、指導的地位（執行部、教授職、課長職等）に就く女性を増やすためには、何が必要だと思いますか？（複数回答可）



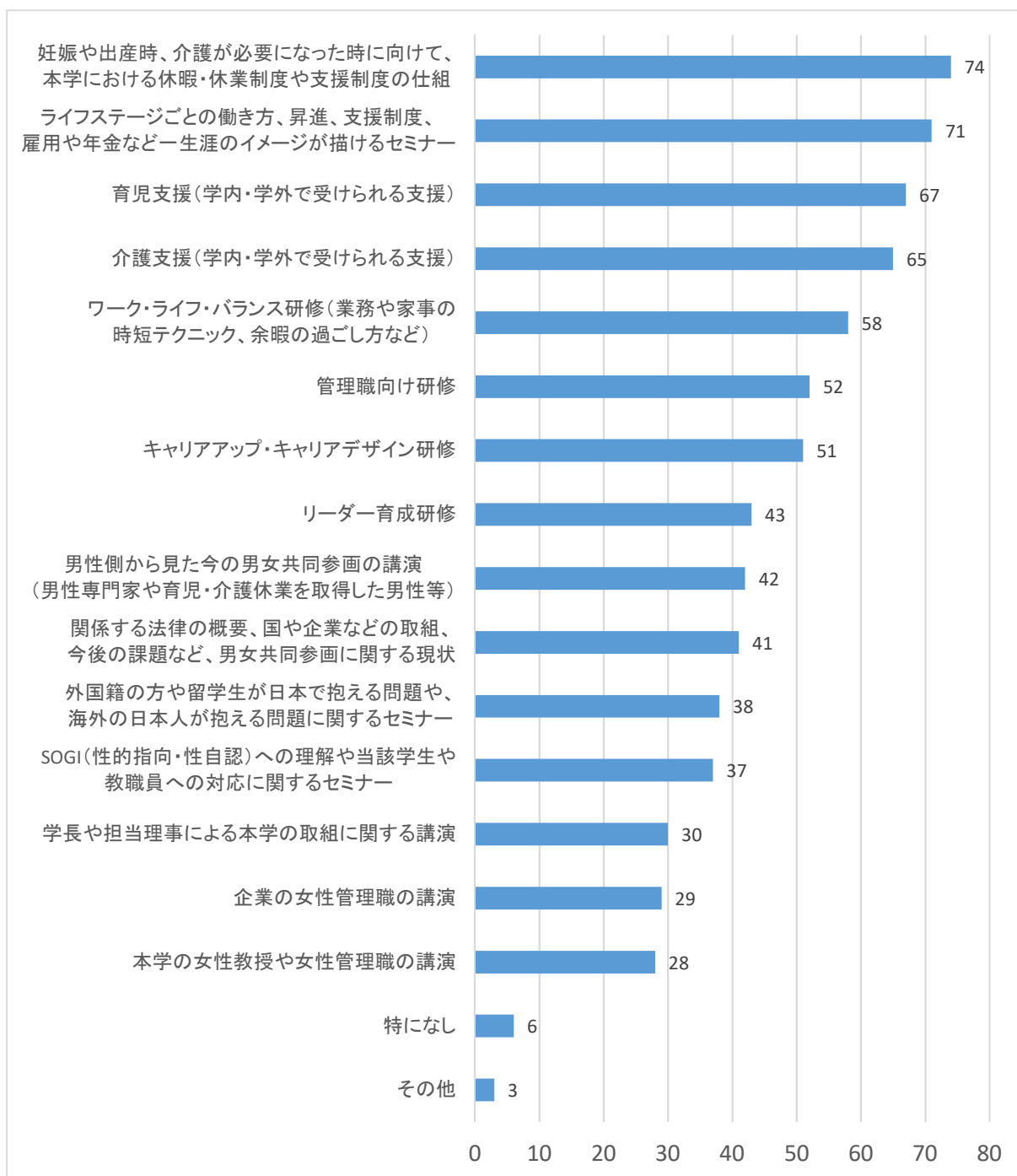
Q32. 本学において、ダイバーシティ&インクルージョンを推進することは、どのような効果があると思いますか？（複数回答可）



Q33. 本学において、ダイバーシティ&インクルージョン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）



Q34. 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)



その他

- ・どれも大事ではないかと思いますが、なぜ、それが必要なのか、今何が問題なのか、それに対する解、アプローチの優先度は何か
- ・職員の増員
- ・一般企業では 40 歳を超えるとライフプランニングのセミナーの受講が義務付けられているところも多いですが、本学ではそのようなセミナーは退職前の方に限られています。退職前になってからプランを立てても遅いので、そのようなセミナーを是非開催してください。

Q35. ダイバーシティ&インクルージョン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)

- このアンケートを含め随所で「ダイバーシティ&インクルージョン」という用語を使用している割に、男女共同参画推進室のホームページから確認できる範囲では、性的少数者(LGBTQなど)に対する言及が一切ないことが気にかかります。種々の統計から推定すると本学にも相当数、性的少数者に該当する学生が在籍するはずですが、それらの学生に対する取り組み等が全くされておらず、またあらゆる文書でも言及すらされていないことは、本学がこうした当事者の存在を想定していない(=平たく言えば、存在を無視している)こととなります。この点、現代の基準ではかなり遅れていると言わざるを得ません。社会に対する体裁を整えるという単純な目的のためだけでも、関連用語を含める程度の改善は望まれます。実際の取り組みはその後でも良いと思いますので。

加えて、男女共同参画推進室のホームページにおいて、大学内の他の機関との関連を示す組織図や、実際の取り組みに関わっている方々(担当理事・教員・スタッフ)が一切紹介されていないのも、広報のあり方としては勿体ないような気がします。例えば、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)において高く評価された項目では、女性理事の登用もS評価の根拠として明記されていたと思いますが、それだけ重要な業績であるならば理事の方を顔写真付きで掲載するくらいのアピールがあっても良いのではないのでしょうか。"

- 「ダイバーシティ&インクルージョン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」のことではないが、このアンケート自体が差別的要素を含んでいると思う。

例えば、「一般的に、女性が働く場合…」 「一般的に、男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加…」のような、「一般的に女性が働きづらい」、「一般的に男性が家事・育児等に積極的に参加していない」ことを前提にした質問内容に感じる。「一般的に、男性が働く場合…」 「一般的に、女性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加…」の質問事項と同じ内容の選択肢を準備し、男女比較していくことも大事なように感じる。もしかしたら、男女で比較することもダイバーシティの考えからすれば、差別なのかもしれない。

また、「女性職員の活躍のため」とか「指導的地位に就く女性を増やすため」のような質問は、あたかも本学が既に差別を行っていることを前提に質問しているように感じる。男女共同参画なのだから、男性職員も女性職員も活躍しなければならないし、指導的地位に付けるような女性職員も男性職員も増やす施策(継続的に教育・研修等していく)が必要であると、個人的には感じた。なお、現在の指導的地位に就いている男女比を記載したうえで、質問内容に回答するようにすれば良いと感じた。

- ライフイベントが発生しても働き続けることができるよう、より支援を充実していただけますとありがたいです。
- ライフイベント等による研究活動の停滞の観点からの意見として、URA人材の増強・機能強化が必要だと思います。研究成果の創出を含めた外部資金獲得において、教育研究職員は「競争」の中で仕事をしているため、一般的に「家庭を犠牲にする」と表現される行動をとった人の方が勝ちやすいのが現実だと思います。この状況を打開するためには、ライフステージによって個人の

競争力が低下したとしても、組織のサポートで競争力を維持することが必要と思います。

- 育児休業・介護休業を取る職員の代替職員についても、環境づくりは必要と思われる。例えば、常勤職員の代わりに業務支援職員で係や課に配属された場合、既存職員の業務負担が増えることも想定されるため、育児休業や介護休業に対する抵抗感が生まれると想定される。
- 介護休業や育児休業、あるいは自身の病気等の休業にことにより、人員不足が起こり、周囲に迷惑をかけるくらいならば、退職をして、人を雇ってもらおう、という発想が起こらないように常に人員に余裕をもった設計を期待しています。
「ライフイベント」と表現されるものはごく短い期間に起こるものではなく、長いスパンをもった出来事であると思っていますので、みんなが（既婚・未婚にかかわらず）入れ替わり立ち代わり休業や短時間勤務をしていくのが本来であるとおもうので、人員が余ることはないと思います。
- 学内病児保育の設置…預け先がなく休まざるを得ないことがあるため。
夏休みなどの長期休暇時の学童保育の再開…子の様子が気になって仕事に集中できないことがあるため。
- 学内保育、学内学童のしくみは、他大学でも導入されているしくみであり、ぜひ導入を考えていただきたいと思います。
- 業務支援職員に対して、経済的援助や昇給の検討を行っていただきたい。また、新たな人材を外部から発掘することも大事だと思いますが、長く勤務されてる女性の業務支援職員の方で、優秀な方はたくさんおられると思います。
- 女性の社会進出促進と少子化対策推進が相反するもののように受け取られている風評をなくするための講演会・研修など。
- 女性の昇進を進めることが、国からの方針や社会的責任の流れだけの理由であれば、今後、問題が出るように思う。やはり、人物評価の裏付けで重要であり、また登用後の精神的支えなど補佐する体制などが大事に思う。
- 女性限定の登用や女性という枠での積極的昇任は「逆差別」であり、登用された女性本人にとっても負担となるので慎むべきと思う。男女問わず単に実力で登用や昇任を判断すべき。
- 少数派の活躍の場を設けて組織の多様性を高めるためには、少数派の意見を聞くためには多数派の業務負荷の低減が必要。
- 職員目線からすると、実施側の自己満足で終わるような取り組みはいりません。職員が実際に働きやすい環境を享受できるかの一点のみが重要。
子育て家庭が時短勤務や育児のための在宅を積極的に取得することそのものは賛成です。ただ、結果として周りに業務が集中しているのも事実で、それに対して時代背景の影響で何も言えなくなり我慢して働くという現状があり、それを見た男性職員は育児休暇を取れず、と循環しているように見え、循環を断ち切るとすれば、人手の増減で調整するしかないのかなと時々考えています。なんにしろ、積極的に採用や取得を行うことでしわ寄せを受け苦しむ人が生まれてしまえば、それはポーズでしかないと思いますので、トータルケアを意識した改革を望みます。”
- 推進に向けてどうぞよろしく願いいたします。
- 設問 24 のハラスメントについて、女性職員(教員含む)からのハラスメントへの対応がなされているのか疑問に感じる。

- 本質的に何をしても、必ず痛みがあるし、現状にも痛みがある。改革や改善をしようとする、おこなおうとしている人にとっては、気持ちいいことでも、自分が省かれる人にとっては、痛みとなる。したがって、行おうとすることが、真に未来にプラスになることという、意識付け、丁寧な説明が必要である。

変更により、だれも迷惑をかけないこと、不便にならないことについては、どんどん、推進したらいいと思うが、そうでないことは、トップの人間、責任ある人が、外に飛び出し、影響受ける人にしっかり説明すべきであろう。また、サイレントマジョリティの意見も把握（想像）することが必要である。

本アンケートについても、そこに現れない、ひとびとの意見をどれだけ想像できるかが大事です。よろしくお願い致します。

なお、子供や、介護については、結局家族が対応するために、在宅や休みを取りやすくしていると思います。一方、大学に人がいないと、回らない仕事、遅れてしまうことも多く、そういった意味では、家族に頼らなくてもいいような、外部の仕組みの構築を望む、求めることも、ダイバーシティ&インクルージョン室の仕事ではないでしょうか。どのような未来があるからこそ、今、これをする、という、ステートメントをのぞみます。教員の観点からいうと、例えばマレーシアなどは女性教員が多いです。なぜ、そのような状況なのか、狭い日本、大学内でうんうん考えるより、海外の先生が来たときに、聞くなどしてもいいのではないのでしょうか。"

(※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4年度活動一覽

令和4年度活動報告一覧

年 月 日	活 動 報 告
5月10日	「土日入試業務遂行に関する実態調査」の実施
5月10日	「支援研究員配置支援事業」の募集案内
5月10日～5月31日	「支援研究員配置支援事業」（前期）の申請受付
5月24日	女性教員へのヒアリング実施
6月1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9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30日	教育職員採用計画の策定
7月7日	夏季学童保育の中止決定、周知
7月22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22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25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
8月26日	企業主導型保育事業活用保育園へのヒアリング実施
9月7日	「第13回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 九産大」に参加（オンライン）
9月27日～	企業主導型保育事業に関する調査、活用検討
10月5日	企業主導型保育事業活用保育園への訪問、打合せ
10月25日	企業主導型保育事業活用保育園との契約締結
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）
2月15日～3月17日	ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査実施（WEB実施）
3月2日	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
3月15日	「News letter vol.8」発行（Web公開）
3月28日	「ダイバーシティ時代のマネジメント講座」の実施
3月下旬（予定）	令和3年度事業報告書発行（WEB公開）

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4年度 事業報告書

2023年3月発行

発行：国立大学法人九州工業大学 管理本部企画部企画課

〒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/