



国立大学法人愛媛大学

女性未来育成センター 活動報告書

平成22年度▶24年度

文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業」  
(女性研究者支援モデル育成)

国立大学法人愛媛大学  
女性未来育成センター 活動報告書  
平成 22～24 年度

平成 25 年 3 月

## 目 次

ご挨拶	1
<b>I. 事業概要と計画達成状況</b>	<b>2</b>
<b>1. 女性研究者育成プランの事業概要</b>	<b>2</b>
1-1. 機関の現状	2
1-1-1. 女性研究者に関する現状	3
1-1-2. これまでの女性研究者支援の取組状況	5
1-2. 計画構想	7
1-2-1. 女性教員拡大のための取組について	7
1-2-2. 女性研究者支援のための取組について	8
1-2-3. 実施体制	9
1-3. 達成目標（ミッションステートメント）	10
1-4. 実施期間終了後	10
1-4-1. 実施期間終了後の取組予定	10
1-4-2. 期待される波及効果	11
1-5. 年次計画	12
<b>2. 達成状況</b>	<b>13</b>
2-1. 事業の取組状況	13
2-1-1. 実施体制	13
2-1-2. 実施事業	14
2-2. ミッションステートメントの達成状況	16
2-2-1. 研究支援員制度の実施	16
2-2-2. 学内保育所・学内学童保育所の運用・新設	17
2-2-3. 全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築	17
2-2-4. 男女共同参画推進	18
2-2-5. 全学の専任女性教員比率の増加	20
2-2-6. 理工農系の専任女性教員比率の増加	21
2-3. 採択時コメント（女性上位職の採用や登用）への対応について	22

II. 事業取組内容紹介	24
1. 事業推進体制の整備	24
1-1. 女性未来育成センターの設立と運営	24
1-1-1. 拠点整備	24
1-1-2. 人員体制	25
1-1-3. センター打合せ会の実施	25
1-1-4. 運営委員会の実施	26
1-1-5. 事業評価委員会の実施	27
1-1-6. ダイバーシティ推進本部	27
2. 女性研究者活躍のための環境整備	29
2-1. 女性研究者へのキャリア形成支援	29
2-1-1. 女性研究者ネットワーク構築	29
2-1-2. 相談体制の整備	31
2-1-3. 研究支援員制度の実施	34
2-1-4. リーダーシップ養成セミナー開催	40
2-2. 育児支援	42
2-2-1. 学内保育所	42
2-2-2. 長期休暇中の学内学童保育	44
2-3. 意識改革	46
2-3-1. 意識啓発活動	46
2-3-2. 男女共同参画推進意識調査実施	51
3. 次世代女性研究者の育成	63
3-1. 全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築	63
3-1-1. 「えみかキャリアサイクル」とは	63
3-1-2. 愛媛大学の女子学生	63
3-1-3. 学生の支援への参加による学び	65
3-2. 女子学生へのキャリアパス支援	69
3-2-1. 女子学生のためのキャリアパスセミナー・交流会開催	69
3-2-2. 女子学生への相談体制の整備	72
3-2-3. ロールモデル集の発行	72
3-3. 学生への男女共同参画に対する意識啓発	73
3-3-1. 学生への男女共同参画関連の講義	73
3-3-2. 「いいね！ハッピーライフ」の折り込み配布	74

3-4. 女子中高生への理系進路選択支援	75
3-4-1. 女子中高生への理系進路選択支援イベントの開催	75
3-4-2. オープンキャンパス理系女子コーナーの設置	84
3-4-3. 出張講義（現役理系女子学生派遣プログラム）	85
<b>4. 女性教員増員</b>	<b>86</b>
4-1. 女性教員増員の具体策	86
4-1-1. 女性教員の比率拡大の数値目標設定	86
4-1-2. 愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」による女性教員の採用促進	86
4-2. 経緯と実績	86
4-3. 専任女性教員比率の状況	88
<b>5. 地域連携・情報発信</b>	<b>91</b>
5-1. 地域へ向けての発信	91
5-1-1. 公開シンポジウム	91
5-1-2. 愛大理系ウーマン展・あいだい博	93
5-1-3. アウトリーチ活動	94
5-2. 地域連携事業	96
5-2-1. 小学生向け科学体験教室	96
5-2-2. 女性研究者による地域貢献	98
5-3. 情報発信	99
5-3-1. ホームページ・メールマガジン等	99
5-3-2. リーフレット・ニューズレター等	100
5-3-3. ロールモデル集等	101
<b>Ⅲ. 事業評価</b>	<b>103</b>
<b>1. 事業への評価</b>	<b>103</b>
1-1. 平成24年度男女共同参画推進意識調査から	103
1-2. 事業評価委員会による評価	103
1-2-1. 事業評価委員会の概要	103
1-2-2. 第1回事業評価委員会	103
1-2-3. 第2回事業評価委員会	104
1-2-4. 第3回事業評価委員会	104

2. 今後に向けて－実施期間終了後における取組－	105
2-1. 新たな実施体制	105
2-2. 取組の内容	106
2-2-1. 環境整備	106
2-2-2. 女性研究者支援	106
2-2-3. 地域との連携の推進・情報発信	106

## 資料

1 愛媛大学女性研究者育成プランポスター	1
2 事業参加者リスト	2
3 女性未来育成センター活動年表	3
4 愛媛大学の教員・学生数	9
4-1 教員数と女性比率（パーマネントポジション）	9
4-2 教員数と女性比率（テンポラルポジション）	10
4-3 学生数と女子学生比率	11
4-4 女性教員在職者比率	12
4-5 職階別女性教員数と比率の経年変化	13
4-6 所属別職階別女性教員比率	14
4-7 女子学生数と比率の経年変化	15
4-8 学部別女子学部生比率の経年変化	16
4-9 研究科別女子大学院生（修士）比率の経年変化	17
4-10 研究科別女子大学院生（博士）比率の経年変化	18
5 愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言	19
6 愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言	20
7 規程	
7-1 国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部規則	22
7-2 国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議規程	24
7-3 国立大学法人愛媛大学女性未来育成センター規程	26
7-4 国立大学法人女性研究者育成プラン事業評価委員会設置要項	28



## ご 挨拶

愛媛大学ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター長  
壽 卓 三

愛媛大学は、平成 22 年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されたことを受け、実施母体として「女性未来育成センター」を同年 7 月に設立し、この 2 年半にわたって活動を続けてきました。この間、当初予定したプログラムをすべて立ち上げ一定の活動成果を挙げることができたと自負しています。これもひとえにこの間ご支援とご協力をいただきました学内外の皆様のお力添えによるものであり、心よりお礼申し上げます。

本事業の「愛媛大学女性研究者育成プラン」は、女性研究者が活躍できる環境を整備するのみならず、次世代の育成も図り、最重要課題として女性教員増員にも取り組むという、全世代対応のプログラム構成となっており、最終的には女性研究者を継続的に支援・育成する組織的な体制作りを目指して努力してきました。

平成 23 年 9 月には、本学で 2 ヶ所目となる保育所「えみかキッズ」が城北メインキャンパスに開設されました。また、長期休暇中の学童保育も始めるなど、本学の育児に関するインフラ整備はかなり進みました。子育て中の女性・男性研究者に研究支援員を手当する研究支援員制度は、実質的な支援として大変好評です。また、これまで理系女性研究者は数が少なく孤立しがちでしたが、セミナーや交流会を通じて気軽に情報交換ができる環境は整備されてきました。さらに、女子中高生への理工系進路選択支援イベントは、生徒、保護者の双方から好評を得ています。

単に評価や社会的要請という外在的理由によって男女共同参画や女性研究者支援に取り組むのではなく、大学は多様な人材育成や知的創造の中核であるという社会的使命感を持ち、グローバルな視点から男女共同参画を推進するという意識がこの事業を通して次第に醸成されつつあると確信しています。

この事業がきっかけとなって、女性研究者はもとより、学生・教職員の一人ひとりが生き生きと活躍できる愛媛大学となるよう、外部資金による支援事業の終了後も体制を改めて愛媛大学独自の女性研究者支援活動を続けて参ります。そのためには、学内外の皆様のなお一層のご理解ご支援とご協力が必要となります。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。



## I. 事業概要と計画達成状況

### 1. 女性研究者育成プランの事業概要

- プログラム名：女性研究者支援モデル育成
- 課題名：愛媛大学女性研究者育成プラン
- 機関名：国立大学法人愛媛大学
- 代表者名：学長 柳澤 康信
- 実施期間：平成 22 年度～平成 24 年度（3 年間）

愛媛大学は、「学生・地域貢献・最先端研究・世界貢献」を柱としており、多様な人材を必要としているが、女性教員は非常に少ない。本学は、この事業を女性にターゲットをあてた人材育成と捉えており、実施母体として女性未来育成センターを設置する。当センターは、女性研究者ネットワーク構築、研究支援員制度の実施、学内保育所開設と長期休暇中の学内学童保育の実施、女性研究者交流会の開催、意識啓発活動を行い、女性研究者が活躍できる環境を整備する。また、女子学生へのキャリアパス支援、女子中高生への理系進路選択支援により次世代育成を図るとともに、最重要課題である女性教員増員は、2020 年までの数値目標を設定し、愛大式ポジティブアクションを実施して積極的に取り組む。以上、各世代に対応したプログラムを一体的に実施し、優れた女性研究者を持続的に育成するための仕組み作りを目指す。

#### 1-1. 機関の現状

愛媛大学は、昭和 24 年に、松山高等学校、愛媛師範学校、愛媛青年師範学校、新居浜工業専門学校を母体とした新制大学として発足した。現在は、法文学部・教育学部・理学部・医学部・工学部・農学部の 6 学部と大学院 7 研究科からなる、学生約 1 万人を擁する四国最大の総合大学である。松山市中心部に位置する城北キャンパス（法文・教育・理・工学部、研究センター、大学本部）、樽味キャンパス（農学部）、持田キャンパス（附属学校園）の 3 つのキャンパスと、隣の東温市にある 20km 離れた重信キャンパス（医学部・附属病院）から構成されている。自然豊かで光あふれる愛媛の地は、進取の気性に富み、また、お遍路さんを慈しむ「お接待」の心が根付いた土地柄でもある。

平成 16 年に法人化後は、「学生中心の大学」、「地域に輝く大学」、「世界レベルの研究」を目指して、教育・研究・社会連携において、様々な取組を行い、平成 21 年に 60 周年を迎えたところである。平成 22 年度からは第 2 期中期目標・中期計画に基づき、時代に適合したシステムへと改革を進めており、少子高齢化社会に向かいつつある中で、将来の生き残りをかけて、女子学生にも女性研究者にも魅力のある大学への変革を行っている。また本学は、これからも新しい研究センターを立ち上げて、世界に発信できる研究拠点形成を進める方針である。このためには優秀な女性研究者を採用する必要がある。以上、本学では、女性研究者活躍促進のための環境整備と意識改革、女性教員の積極的拡大は、緊急の課題となっている。

### 1-1-1. 女性研究者に関する現状

本学の専任教員数は、平成21年5月1日現在で865名であり、そのうち女性教員の割合は12.1%である。この比率を経年変化でみると、平成16年の10.8%から1.3ポイント上昇しているものの、依然として低い比率にとどまっている。職階別での女性比率は、教授6.7%、准教授11.7%、講師12.3%、助教18.5%、助手71.4%であり、職階が上位になるにつれて女性比率は低くなる。女性教員の採用・転入比率（平成20年度）については15.2%しかない上に、学内昇任比率も17.6%の低い比率にとどまっており、女性は新規採用のみならず、その後の昇進も難しいことを示している。また、本学の教育研究評議会（32名）に女性の委員が1名いるのみであり、管理・運営に関わる女性の少ないことも、女性教員の拡大が進まない理由の一つと思われる。

学部別でみた場合、女性教員比率は、法文学部16.4%、教育学部17.5%、医学系研究科22.0%、附属病院11.2%は2桁台である。ところが理工農系学部（284名）に限ると、理工農系学部全体の女性教員比率は5.6%（16名）である。

学部別では、理工学研究科（理学系）7.7%、理工学研究科（工学系）4.5%、農学部5.9%と、いずれも1桁台の低い比率にとどまっている。特に工学部は、この10年間、新規採用の女性教員はゼロであり、その女性教員比率は助手を除くとわずか2.3%（3名）である。

理工農系学部の上位職については、工学部では教授はわずか1名しかいない。医学部医学科と附属病院では、若手の女性研究者と女性医師の定着率が低く、上位職が育たない問題を抱えている。この状況を改善することが、本事業の最大の目標である。

表 1-1-1 部局別専任教員数(人)及び女性比率(%)

(平成21年5月1日現在)

部局名	教授		准教授		講師		助教		助手		計			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計	女性比率
法文学部	56	7	36	8	4	2	1			2	97	19	116	16.4%
教育学部	47	5	29	8	9	5					85	18	103	17.5%
医学研究科	32	7	29	4	6	1	50	21			117	33	150	22.0%
附属病院	2		13		30	1	50	11			95	12	107	11.2%
理工学研究科(理)	27		22	3			11	2			60	5	65	7.7%
理工学研究科(工)	44	1	46		8		29	2		3	127	6	133	4.5%
農学部	41		27	3	1		10	2	1		80	5	85	5.9%
連合農学研究科	1										1		1	0%
その他	30		40	6	6		21	1	1		98	7	105	6.7%
計	280	20	242	32	64	9	172	39	2	5	760	105	865	
計 女性比率	6.7%		11.7%		12.3%		18.5%		71.4%		12.1%			

本学には専任教員（教授・准教授・講師・助教・助手）ではなく、寄附講座等の契約職員、グローバルCOE研究センター等の研究員、テニュアトラック上級研究員等の一時的ポストで研究活動を行っている研究員が合計129名在籍している。そのうちで女性研究者の占める比率は23.3%（30名）であり、専任女性教員12.1%の2倍も高い比率となっている。これは不安定なポストには若手の女性研究者が多いためである。専任教員と一時的ポストの研究員を合わせた、全研究者（994名）

に対する女性比率は13.6%となり、1.5ポイントも上昇する。この値は後で述べる本事業の3年後の全学の女性教員比率の数値目標14%に近い。

表 1-1-2 学部・大学院の在籍数と女子学生比率(%) (平成21年5月1日現在)

学部等		男性	女性	計	女性比率
学部	法文学部	1,028	1,395	2,423	57.6%
	教育学部	351	648	999	64.9%
	医学部	404	447	851	52.5%
	理学部	767	258	1,025	25.2%
	工学部	2,034	208	2,242	9.3%
	農学部	440	353	793	44.5%
	スーパーサイエンス特別コース	26	13	39	33.3%
	計	5,050	3,322	8,372	39.7%
大学院 修士課程	法文学研究科	27	31	58	53.4%
	教育学研究科	43	49	92	53.3%
	医学系研究科(看護学専攻)	2	40	42	95.2%
	理工学研究科(博士前期課程)	548	59	607	9.7%
	農学研究科	106	54	160	33.8%
	計	726	233	959	24.3%
大学院 博士課程	医学系研究科(医学専攻)	93	28	121	23.1%
	理工学研究科(博士後期課程)	56	17	73	23.3%
	連合農学研究科	101	49	150	32.7%
	計	250	94	344	27.3%
計(学部+修士課程+博士課程)		6,026	3,649	9,675	37.7%
計(修士課程+博士課程)		976	327	1,303	25.1%
計(理工農学部)		3,267	832	4,099	20.3%
計(理工農修士課程)		654	113	767	14.7%
計(理工農博士課程)		157	66	223	29.6%
計(理工農修士課程+博士課程)		811	179	990	18.1%

一方、全学の学部生(8,372名)の中で女子学生の占める割合は、平成21年5月1日現在、39.7%とかなり高い。大学院での女子院生比率は、修士(博士前期)課程(959名)は24.3%、博士(博士後期)課程(344名)は27.3%、修士課程と博士課程を合わせると25.1%である。女性教員比率(12.1%)は、女子学部生比率の3分の1、女子院生比率(修士課程と博士課程)の2分の1に満たない。このような現状は、女子学生の研究意欲や将来設計に少なからず負の影響を与えていると思われ、すべての学生を社会で活躍できる人材に育てるためには、全学を挙げて女性教員を拡大する努力が必要である。また、女子学生にとって身近なロールモデルとなる女性教員を増やすことが、女性研究者を目指す女子学生の増加につながると考えられる。

学部別でみると女子学生比率は、法文学部57.6%、教育学部64.9%、医学部(医学科・看護学

科) 52.5%と女子学生の方が多くなっている。これらの学部は大学院でも同じ傾向で、修士課程の女性比率は、法文学研究科 53.4%で、教育学研究科 53.3%、医学系研究科(看護学専攻) 95.2%であり、博士課程では医学系研究科 23.1%である。これらの学部の女性教員比率(法文学部 16.4%、教育学部 17.5%、医学系研究科 22.0%、附属病院 11.2%)についても、女子学生と女子院生との比率と比較すると、30%程度の低い値となっている。

理工農系学部(4,099名)に限ると、女子学部生比率は 20.3%であり、その内訳は、理学部 25.2%、工学部 9.3%、農学部 44.5%、スーパーサイエンス特別コース 33.3%となる。工学部は女子学生が非常に少なく、10%に満たないのに対して、農学部については半数近くを女子学生が占めている。理工農系合わせた大学院修士課程(767名)の女子院生比率は 14.7%であり、内訳は理工学研究科 9.7%、農学研究科 33.8%である。理工農系全体の博士課程(223名)の女子院生比率は 29.6%であり、理工学研究科については 23.3%、連合農学研究科 32.7%である。しかも、理工農系博士課程の女子院生は年々増加しており、平成 16 年度に 22.3%であったものから平成 21 年度には 7.3 ポイントの大幅な上昇となっている(資料 4-7)。このような研究者予備軍と女性教員の比率の大きい乖離は、人材活用の観点から大学にとって大きな損失である。本学が時代の激しい変化に対応して、「学生中心の大学」、「地域に輝く大学」、「世界レベルの研究」を実現するには、全学を挙げて女性教員の積極的拡大に取り組み、適正な男女比に改めることが必要である。

#### 1-1-2. これまでの女性研究者支援の取組状況

本学の女性教員の採用促進と勤務・生活上の条件整備は、平成 16 年からの第 1 期中期目標・中期計画に基づき、人事の適正化の一環として取り組んできた。平成 19 年度には男女共同参画推進委員会を設置し、同委員会の下に設けられた男女共同参画専門委員会により、統計値分析による実態把握と教職員を対象とした「男女共同参画に関するアンケート調査」を実施した。これらをもとに、『宣言』(資料 5)と『提言』(資料 6)が行われ、「一人ひとりの個性が輝く大学と社会をめざして」をスローガンとして、本学の男女共同参画推進は本格的にスタートした。平成 20 年度からは各部局における男女共同参画行動計画を策定し、毎年見直しを行っている。平成 22 年度から始まった第 2 期中期目標・中期計画には、提言を実行することを明記し、時代に適合した大学へと改革を進めている。

##### **愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言**

提言 1 女性教員の採用拡大について

提言 2 理系学部等における女性教員の採用拡大と女子学生の拡充について

提言 3 大学の管理・運営への女性教職員の参画促進について

提言 4 契約職員の処遇の改善について

提言 5 仕事と家庭生活の両立支援について

提言 6 ジェンダー学への拡充とジェンダー視点に立つ研究の奨励について

提言 7 啓発活動について

愛媛大学男女共同参画推進のための提言 1 「女性教員の採用拡大」、提言 2 「理系学部等における女性教員の採用拡大」を受けて、平成 20 年度に、教員採用の基本方針に女性を積極的に採用することが規定された。公募にあたっては、女性の採用を積極的に行うことを明示することに努めるとともに、選考の結果、応募者の業績と能力が同等であると認められた場合は、女性を積極的に採用することが申し合わされた。実際に、平成 22 年度からは、すべての教員公募要領に男女共同参画に配慮した選考を行うことが明記されており、女性教員拡大に向けて一歩前進したと言える。

提言5「仕事と家庭生活の両立支援」への取組として、平成19年度には医学部・医学部附属病院のある重信キャンパスに保育所「あいあいキッズ」を開所した。また城北キャンパスには「保育・休憩室」が設置され、育児、介護をする職員のための駐車スペースも整備され、ベビーシッタークーポンの交付も開始した。平成20年度からは教職員に対して育児のための短時間勤務制度が導入され、次世代育成支援第2期行動計画（平成20年7月1日～平成25年6月30日）も策定されるなど、仕事と家庭生活の両立支援に関しては、徐々に進んできている。医学系では、女性医師、女性研修医、女子学生に対して、平成20年度から地域のマドンナ・ドクター養成プロジェクトがスタートした。これにより、女性医師が育児しながら診療業務を円滑に遂行できるようになった。

表 1-1-3 愛媛大学における男女共同参画推進の歩み

実施日	取組内容
平成16年	第1期中期目標・中期計画に基づき、人事の適正化の一環として、女性教員の採用促進と勤務・生活上の条件整備の取組開始
平成19年4月	愛媛大学医学部附属病院保育施設「あいあいキッズ」設置・運営（重信地区）
平成19年5月	男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進専門委員会を設置
平成19年7月～8月	アンケート調査実施（7月18日～8月8日）
平成19年12月	男女共同参画推進『宣言』と『提言』の発表
平成20年度	教員選考の基本方針に女性の積極的採用を規定
平成20年10月	各部局における男女共同参画推進のための行動計画の策定
平成20年度	育児のための短時間勤務制度の導入
平成20年度	次世代育成支援第2期行動計画（平成20年7月1日～平成25年6月30日）策定
平成21年3月5日	男女共同参画推進セミナー開催
平成21年11月5日	愛媛大学にて日本化学会西日本大会「第1回男女共同参画シンポジウム」開催（学長裁量経費にて実現）
平成21年12月7日	男女共同参画推進セミナー「仕事と生活—その調和的バランスを考える」開催（内閣府と共催）
平成22年度	第2期中期目標・中期計画において『提言』に基づいた年次計画を策定
平成22年5月21日	平成22年度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」事業採択

提言7「啓発活動」については、平成21年3月には、最初の男女共同参画講演会が開催され、各部局における行動計画の進捗状況も報告された。同年11月には本学において、日本化学会西日本大会の「第1回男女共同参画シンポジウム」が開催された。本シンポジウムの開催は、本学の学長裁量経費により実現したもので、西日本大会参加者のみならず、学長、副学長、理学・工学・農学・医学の各学部の女性研究者も参加し、全学的取組として行われた。また愛媛県関係部局など地域からの参加もあった。本シンポジウムの開催をきっかけとして、学内の女性研究者の間で女性研究者支援モデル育成事業申請への合意と協力体制ができ、ワーキンググループが設置された。また、平成21年12月には、内閣府・男女共同参画推進連携会議、松山大学、松山東雲女子大学、松山東雲短期大学、及び本学の共同主催により、セミナー「仕事と生活—その調和的バランスを考える」

が開催された。医学部では平成 22 年 1 月に「仕事と育児の両立支援セミナー」も開催された。

以上のように、本学の男女共同参画は、平成 19 年度の男女共同参画推進委員会の設置により全学的取組体制が整備され、『宣言』と『提言』を策定し、育児支援と啓発活動について徐々に進んできた。しかし、女性研究者を育てるという観点からの取組は十分に行われていなかったため、平成 22 年度に採択された文部科学省女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）によって、本格的に開始することとなった。

## 1-2. 計画構想

愛媛大学は、平成 21 年に創立 60 周年を迎え、「学生中心の大学」「地域に輝く大学」「世界レベルの研究」を実現し、地方大学のモデルとなることを目指して新たな段階へ踏み出したところである。本計画構想は時代に合った愛媛大学へのシステム改革であり、女性研究者活躍のための環境整備と意識啓発にとどまらず、女性研究者の拡大を積極的に図ることを最終目標としている。このことは前述の男女共同参画推進のための『提言』の実行に他ならず、平成 22 年度から始まる第 2 期中期目標、中期計画にも盛り込まれている。

本計画においては、理学・工学系学部における専任女性教員の採用拡大を最重点目標とし、理工農系部局については、部局長に対して個別ヒアリングを行い、女性研究者雇用を促進する。支援については理工農系学部に限定せず、全学の専任女性教員と一時的なポストの女性研究者の両方に対して行う。支援には学生が参加し、地域連携も図る。専任女性教員の拡大は、2020 年までの 10 年余りの中長期計画で数値目標を設定し、ポジティブアクションを導入して積極的に進める。

本計画は、大きくは「女性研究者活躍のための環境整備」、「次世代育成」、「女性教員増員」の 3 つの事業から構成されているが、実際には互いに密接に関連している。働きやすい環境は、女性教員の増加につながり、女子学生にとって身近なロールモデルとなる女性教員を増やすことは、女子学生の拡充と次世代の女性研究者の増加につながる。女性研究者の増加は、大学の発展へとつながっていく。

本計画の特徴は、各世代に対応したプログラムを一体的に取り組み、すべての世代が成長する中で、優れた女性研究者を持続的に育成していくことにある。

この事業の推進組織として新たに「女性未来育成センター」を立ち上げる。

### 1-2-1. 女性教員拡大のための取組について

#### a. 女性教員の比率拡大の数値目標設定

①全学の専任女性教員を 2020 年までに現在の 12%から 20%に引き上げる。当面の目標として、3年以内に 14%以上に増加させる。

②理工農系部局の専任女性教員の比率を 2020 年までに現在の 5%から 15%に引き上げる。当面の目標として、3年以内に 8%以上に増加させる。

#### b. 愛大式ポジティブアクション「1 プラス 0.5」実施による女性教員の採用促進

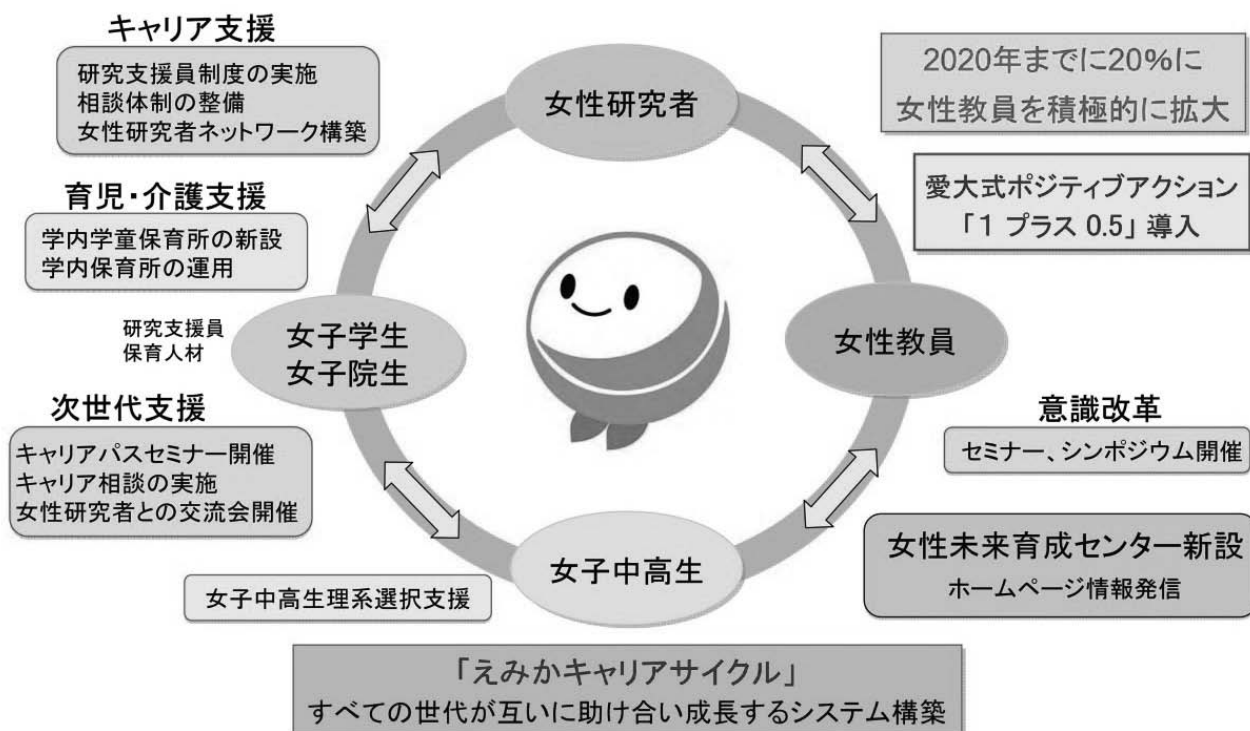
数値目標を達成するための積極的措置として、専任女性教員（教授・准教授・講師・助教）を採用した場合、助教人件費の 2 分の 1 分を全学経費から当該学科に支給する。ただし、前任者が男性教員のポスト、あるいは新規ポストに女性教員を採用した場合に限る。支給期間は 1 年限りとする。支給された経費は、当該学科内で新規採用教員のスタートアップ、非常勤講師の任用などに有効活用することができる。

## 1-2-2. 女性研究者支援のための取組について

女性研究者支援では、支援されるのは女性であるが、支援する側は性別を問わず男性と女性の両方で行うことを基本とする。学生、大学院生も様々な支援に加わり、全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の中で自ら学び経験することにより次世代育成も図る。

また愛媛県の企業、自治体、大学、高等学校とも連携して、地域を大きく巻き込みながら活動を展開する。

### [ 実施内容 ]



具体的に取り組む予定の事業は以下のとおりである。

- 1) 女性研究者へのキャリア形成支援
  - ・研究支援員制度の実施
  - ・女性研究者ネットワークの構築と相談体制の整備
- 2) 女性研究者への育児支援
  - ・学内保育所の運営
  - ・長期休暇中の学内学童保育所の新設と運営
  - ・柔軟な育児支援策の実施

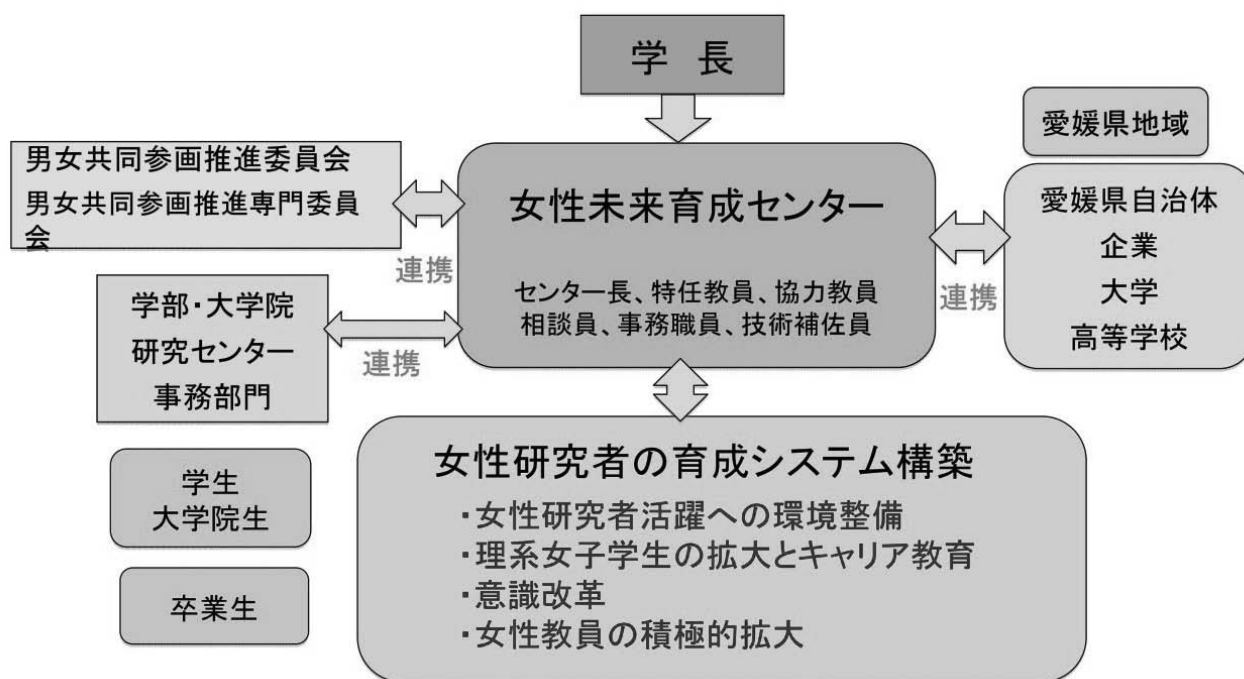
- 3) 次世代女性研究者育成支援
  - ・理工農系女子学生のキャリアパス支援
  - ・学生への講義の実施
  - ・女子中高生への理系進路選択支援
  - ・全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築
- 4) 地域連携
- 5) 意識改革
  - ・教職員への啓発活動
  - ・部局長ヒアリング
- 6) ホームページによる情報発信と広報活動

### 1-2-3. 実施体制

本事業では、学長直属の「女性未来育成センター」を新設し、平成 19 年度から設置されている全学組織の男女共同参画推進委員会・専門委員会と相互連携して、大学全体で女性研究者に対する支援を行い、継続的に女性研究者育成に取り組む。

「女性未来育成センター」は、女性研究者に対するキャリア形成支援、次世代育成支援、意識啓発活動に主に取り組む。子育て支援については、これまでどおり男女共同参画推進委員会・専門委員会、担当事務部門が中心になって行う。また、全学部・大学院、教育・学生支援機構、先端研究・学術推進機構、社会連携推進機構、事務部門とも相互連携し、全学的な運営体制をもって計画を推進する。

## [ 実施体制 ]





### 1-3. 達成目標（ミッションステートメント）

本事業の達成目標として、以下のミッションステートメントを設定した。

表 1-1-4 ミッションステートメント

1	<b>【研究支援員制度の実施】</b> 出産・育児、介護、コミュニタカップルなどにより、研究時間の確保が難しい女性研究者に、研究支援員制度を実施する。支援員として大学院生を人材バンクに登録し運用する。
2	<b>【学内保育所・学内学童保育所の運用・新設】</b> 学内保育所を継続運用して育児支援を行う。また長期休暇中の学内学童保育所を新設し、学生の保育人材バンク登録と運用により実施する。
3	<b>【全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築】</b> 学生、地域による支援への参画を通じて、学生が自ら学び経験を積むことにより成長する、全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」を構築する。
4	<b>【男女共同参画推進】</b> 男女共同参画が大学全体の大きな潮流となるように、教職員、学生の意識改革を押し進める。
5	<b>【全学の女性教員比率の増加】</b> 全学の専任女性教員比率を、2020年までに現在の12%から20%に引き上げる。当面の目標として3年以内に14%以上に増加させる。
6	<b>【理工系女性教員比率の増加】</b> 理工農系部局の専任女性教員の比率を2020年までに現在の6%から15%に引き上げる。当面の目標として3年以内に8%以上に増加させる。

### 1-4. 実施期間終了後

計画構想を3年間着実に実行し、実施終了後は速やかに実績評価を行い、改革案を検討する。

本学の女性研究者支援事業は、女性教員拡大を2020年までの数値目標を掲げて推進する計画であり、全学的サポート体制を継続できるよう、「女性未来育成センター」を維持し、人件費の必要なものについては、学内で経常的な予算措置を行う。

#### 1-4-1. 実施期間終了後の取組予定

実施期間終了後の取組予定は以下のとおりである。

- 1) 女性研究者への「研究支援員制度」は、3年間のノウハウを蓄積して、実績と効果を評価し、更に有効な制度へと修正する。本制度は育児中などの女性研究者のキャリア形成支援として有効であり、基本的には継続する。
- 2) 長期休暇中の学内学童保育所については、3年間の実績を踏まえて、定員を拡充するなどの対策を講じる。
- 3) 理工農系女子学生のキャリアパス相談、女性研究者との交流については、次世代研究者育成のために必要であり、継続する。
- 4) 女子中高生への理系進路選択支援に関しては、理系女子学生の獲得は本学の重要課題の一つであり、特に工学部の女子学生の拡充は強力に進める必要があることから、工学部の協力も得て

継続する。

- 5) 「えみかキャリアサイクル」は、学生が女性研究者の支援に参画し、そのなかで自ら学び成長する、循環型の全世代育成システムであり、「学生中心の大学」を目指す本学にとって最適のシステムである。更に有効なシステムへと改良して継続する。
- 6) 女性教員の拡大は、2020年までの中長期計画で行う予定であり、本事業の3年間は試行期間と捉えている。終了後は2020年の目標達成に向けて更に本格的に推進する計画である。このために、科学技術振興調整費女性研究者システム改革の第2段階プログラム「女性研究者養成システム改革加速」事業に応募するなど、新たな外部資金の導入を図り、更に積極的に女性教員拡大を進めるつもりである。

#### 1-4-2. 期待される波及効果

本事業の推進により、女性研究者に対する環境整備と意識改革が進み、女性教員の拡大が期待される。さらに、学生は支援に参画する中で成長する、「えみかキャリアサイクル」全世代育成システムが構築され、次世代研究者の育成も進む。本学は、地方大学の一つであるが、2020年までの中長期的な具体的な数値目標を設定し、愛大式ポジティブアクション「1 プラス 0.5」を導入して、女性教員拡大を積極的に進め、時代に合った大学へとシステム改革を行うことは、他大学に対してインパクトを与える。

- 1) 本事業の推進は、大学全体に大きな潮流を生むことになり、全教職員、学生の啓蒙と意識改革を推し進めることとなる。また、本学の取組を社会に情報発信すること、男女共同参画意識を持った本学卒業生が社会で活躍することなどを通じて、社会における「男女共同参画」の推進や「女性研究者を支援する環境整備」の原動力となり得る。
- 2) 育児などにより多忙な女性研究者に対する「研究支援員制度」は、研究時間を確保するための有効な支援策であり、他大学のモデルとなり得る。
- 3) 「えみかキャリアサイクル」は、幼児、中高生、学部生、院生、研究者のすべての世代が環状につながり、互いに助け合いながら成長する、全世代育成システムとして、他大学のみならず、一般社会にも有用なシステムとなり得る。
- 4) 地域の特徴として、愛媛県は男女共同参画推進に積極的であり、女性の管理職登用が進んでいる。地元企業のなかにも積極的に女性の幹部登用を図っているところがある。本学もその仲間入りをすれば、本学が中心となって様々な方面で地域連携を促進することができ、「地域にあって輝く大学」が地元で広く認識されるようになる。
- 5) 本学は、地方大学の一つであるが、2020年までの中長期的な具体的な数値目標を設定し、愛大式ポジティブアクション「1 プラス 0.5」を導入して、女性教員増員を積極的に進め、時代に合った大学へとシステム改革を行うことは、他大学に対してインパクトを与える。

### 1-5. 年次計画

平成 22 年度～平成 24 年度の事業計画は以下のとおりである。

表 1-1-5 事業年次計画(平成 22 年度～平成 24 年度)

取組内容	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目以降
a.女性未来育成センターの設置と活動	センター設置 特定教員, 技術補佐員雇用	ネットワーク構築、キャリア相談、啓発活動、セミナー、情報交換会		学内体制により継続
b.研究支援員制度の開発と運用	制度設計	研究支援員制度の実施	実施及び問題点抽出	改善案の検討
c.長期休暇中の学内学童保育所新設と保育サービス提供	学内学童保育の実施準備	学内学童保育の実施	学童保育サービスの提供	保育サービスの提供、定員数の拡大検討
d.次世代育成支援	体制の整備	理工農系女子学生キャリアパス相談、女子中高生の理系進学促進セミナー		学内体制により継続
e.専任女性教員の比率拡大	女性教員比率数値目標、ポジティブアクション全学周知	ポジティブアクション実施、数値目標達成評価、問題点抽出		数値目標継続、改善案の検討
専任女性教員比率	12%	13%	14%	20% (2020年)
専任理工農系女性教員比率	6%	7%	8%	15% (2020年)

## 2. 達成状況

### 2-1. 事業の取組状況

#### 2-1-1. 実施体制

本学では、平成 19 年 5 月に学長、理事、部局長等で構成される男女共同参画推進委員会を設置し、委員会のもとに専門的事項を調査・審議するための組織として各部局から選出された教職員をメンバーとする専門委員会を置き、男女共同参画に関する取組を推進した。

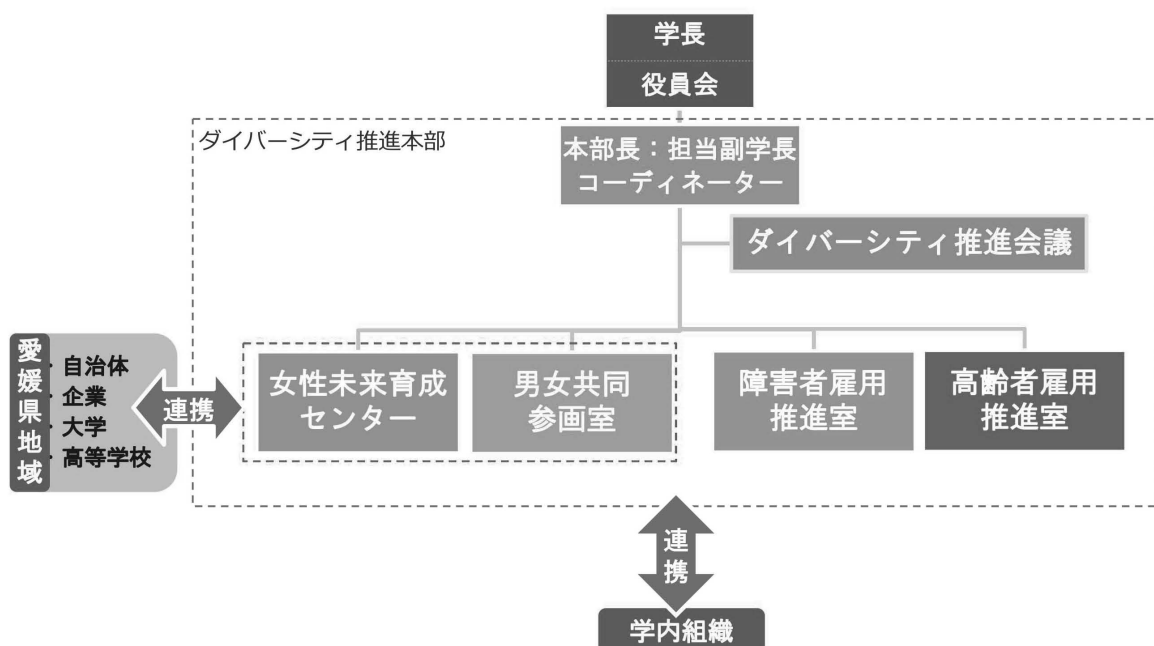
平成 22 年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、事業を実施する組織として学長直属の「女性未来育成センター」を平成 22 年 7 月に新設し、男女共同参画推進委員会及び専門委員会と連携して、女性研究者に対する支援を行い、継続的に女性研究者育成に取り組んだ。本事業の企画・運営を行う構成員は、センター長、副センター長、特定教員 2 名、技術補佐員 2 名及び事業を全学的に推進するための学内協力教員（兼務センター員）とした。

平成 24 年 4 月には、多様な構成員の能力を最大限に活かすための取組を一体的に推進することを目的にダイバーシティ推進本部を立ち上げ、同推進本部にセンターを組み入れ、組織を強化し、女性研究者の育成を全学体制で推進することとした。

センターは、主として女性研究者に対するキャリア形成支援、次世代女性研究者育成支援、意識啓発活動に取り組み、子育て支援については、男女共同参画室が中心となって支援体制を整えた。

学部・大学院、研究センターとの連携については、兼務センター員がその役割を担い、教育・学生支援機構、先端研究・学術推進機構、社会連携推進機構、事務部門等との連携は、いくつかの事業を協働で取り組む中で推進されてきており、全学の共通認識のもとで事業に取り組んだ。

#### ダイバーシティ推進本部実施体制(平成24年4月から)



## 2-1-2. 実施事業

1年目は、学内外に対して事業への理解と周知に努め、男女共同参画及びダイバーシティ推進に向けた意識啓発活動として、管理職セミナーやキックオフシンポジウム等を開催した。また、ホームページやニューズレターなどの広報誌発行による情報発信・広報活動を開始するとともに、女性研究者のためのセミナーや交流会を開催し、女性研究者ネットワーク構築や女性研究者支援に関する四国内での情報交換に努めた。さらに、女性研究者支援として立ち上げる予定の制度や事業について、先行して実施している大学等から情報収集し、制度設計、実施のための体制づくりを行った。

2年目には、当初計画していた研究支援員制度、長期休暇中の学童保育、女子中高生のための理系進路選択支援事業、メンター制度、相談室の開設など、ほとんどの制度を立ち上げ、事業実施の中で見えてきた課題に対しては、研究支援員制度の対象者を拡大するなど、迅速に対応を行った。また、学内保育所は、既存の重信キャンパスに加え、城北キャンパスにも新設し、大学生協に委託する形で長期休暇中の学内学童保育所の運営も開始した。

3年目は、実施した事業の評価と課題抽出を行い、立ち上げた様々なプログラムを定着させるとともに、愛媛大学に適した形にブラッシュアップするために、より実効性が高まるように制度の見直しを行った。今後は、この見直しをもとに、制度や事業を更に改善し、継続実施することで、女性研究者活躍のための環境整備を進めていく予定である。

平成22年～平成24年の事業期間内に具体的に取り組んだ事業は、表1-2-1のとおりであり、「女性研究者活躍のための環境整備」、「次世代女性研究者育成」、「地域連携・情報発信」、「女性教員増員」の4つの領域に分けて実施した。

「女性研究者活躍のための環境整備」では、女性研究者が出産・育児等と研究活動を両立し研究を継続できるよう、①女性研究者へのキャリア支援、②女性研究者への育児支援、③意識改革に取り組んだ。また、3年間の活動を通して、男女共同参画への意識、女性研究者への支援に対する理解に変化があったかを探るために、平成22年度及び平成24年度に教職員及び学生を対象とした意識調査を実施した。

「両立支援」については、これらの取組の他に、既に平成19年に愛媛大学における男女共同参画を推進するための『宣言』と『提言』を公表しており、平成20年には次世代育成支援第2期行動計画（平成20年7月1日～平成25年6月30日）も策定して進めてきた。育児のための短時間勤務制度の導入、ベビーシッタークーポンの交付、城北キャンパスでの「保育・休憩室」の設置、育児・介護をする職員のための駐車スペースの整備は、事業開始前から行われている。これらの制度は、今後、利用しやすい制度・方法を再検討する予定である。

「次世代女性研究者育成」では、①女子学生へのキャリアパス支援、②学生への男女共同参画関連の講義の実施、③女子中高生への理系進路選択支援に取り組んだ。男女共同参画関連の講義としては、女性未来育成センターのスタッフたちが、各学部等から依頼を受け、いくつかの授業の中で女性未来育成センターの活動紹介や男女共同参画意識の啓発を行った。

「地域連携・情報発信」のうち地域連携は、特に平成24年度から力を入れており、県や市の男女参画課主催のイベントに協力するなど愛媛大学外部への働きかけを積極的に行った。

最大の目標である「女性教員増員」は、全学及び理工農系について、2020年までの中長期的な具体的な数値目標値を設定し、この数値目標を達成するための積極的措置として愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」を実施した。また、平成23年度に理工学研究科で愛媛大学初の女性限定公募を実施し、平成24年度には農学部でも実施した。

表 1-2-1 平成 22 年度から平成 24 年度の事業実施状況

	取組内容	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度以降
体制整備	事業推進体制の整備	センター設置・人員配置 兼務センター員打合せ開始	運営委員会開始 事業評価委員会開始	ダイバーシティ推進本部設置 次年度の体制の検討	ダイバーシティ推進本部女性未来育成センターにおいて事業を継続
女性研究者活躍のための環境整備	女性研究者へのキャリア支援	女性研究者ネットワーク構築のための啓発活動、セミナー、交流会 相談体制の検討 メンター制度設計 研究支援員制度設計	交流会実施 相談室開設 メンター制度開始 研究支援員制度開始	交流会実施 相談室運営 メンター制度運用 研究支援員制度実施 研究活動のためのリーダーシップ養成セミナー実施	取組を継続 ※一部担当部署は変更する可能性がある
	女性研究者への育児支援	学内保育所新設準備 長期休暇中の学内学童保育の試行 その他の育児支援策の検討	学内保育所「えみかキッズ」新設 長期休暇中の学内学童保育の実施	学内保育所「あいあいキッズ」定員拡大	長期休暇中の学内学童保育を継続 放課後学内学童保育を実施予定（重信）
	意識改革	部局長ヒアリング 管理職セミナー シンポジウム 男女共同参画推進意識調査の実施	シンポジウム フォーラム・セミナー	シンポジウム フォーラム・セミナー 男女共同参画推進意識調査の実施	男女共同参画の取組を継続
次世代女性研究者育成支援	全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築		理工農系女子学生キャリアパス相談	サイエンスひめこが結成され企画運営実施で活躍	サイエンスひめこの活動を推進
	女子学生へのキャリアパス支援	キャリアパスセミナー	キャリアパスセミナー 女性研究者との交流会 ロールモデル集	キャリアパスセミナー セミナー実施勉強会 在学生×卒業生対談 ロールモデル集	取組を継続 ※一部担当部署は変更する可能性がある
	学生への男女共同参画関連の講義		各学部で実施している 関連講義の調査	単発講義の実施 WLB記事の学生情報誌への挟み込み	男女共同参画関連科目開講を検討
	女子中高生への理系進路選択支援	イベントへの協力 次年度開催の準備	イベント開催 オープンキャンパスにてブース設置	イベント開催 オープンキャンパスにてブース設置 出張講義準備	サイエンスひめこが主体となり取組を継続
地域連携・情報発信	地域へ向けての発信	キックオフシンポジウム 第1回公開シンポジウム	第2回公開シンポジウム ジョイントセミナー 学外でのポスター展示	第3回公開シンポジウム 愛大理系ウーマン展 学外でのポスター展示	地域への発信を推進
	地域連携事業			ママとサイエンス コムズフェスティバル	地域連携事業を推進
	情報発信	リーフレット作成 ホームページ・ニューズレター	メールマガジン・掲示板 ロールモデル集1 両立支援BOOK	ロールモデル集2	
女性教員増員	専任女性教員比率拡大	数値目標設定 ポジティブアクション 全学周知 管理職セミナーの実施	ポジティブアクション 実施 女性限定公募実施	ポジティブアクション 実施 女性限定公募実施 数値目標達成評価、問題点抽出	数値目標継続 ポジティブアクションを継続
	専任女性教員在職比率 専任理工農系女性教員在職比率	12% 6%	13% 7%	14% 8%	20%（2020年） 15%（2020年）

本事業の特徴は、以上のような各世代に対応したプログラムを一体的に取り組み、すべての世代が成長する中で、優れた女性研究者を持続的に育成していくことにあり、それを「えみかキャリアサイクル」全世代育成システムと名付けた。事業は互いに関連しており、「女性研究者活躍のための環境整備」では、学内保育所や学内学童保育運営における学生イベントボランティアの活用や、研究支援員制度における学生支援員の活用を通して「次世代女性研究者育成」の役割も担っている。

「次世代女性研究者育成」で実施した理系女子学生を活用したイベントやセミナーは、大学生に対する「次世代女性研究者育成」ともなり、将来的な「女性教員増員」につながる。「地域連携・情報発信」では、各事業の実施と情報発信により、地域における男女共同参画推進の動きと連携が取れるようになり、学内外における男女共同参画の意識改革につながった。

事業実施に伴う具体的な波及効果としては、医学部とのジョイントセミナーが契機となり医学部の女性研究者支援組織「あいサポート」が立ち上がったこと、研究活動のためのリーダーシップ養成セミナーへの協賛により学内の研究支援部門と関係を築けたことで、女性研究者を対象とした研究助成金枠が新たに設けられたことが挙げられる。このように一つの事業の実施が、次の事業につながった例がいくつかあり、女性研究者支援への理解が少しずつ広まってきている。

男女共同参画推進は時代の流れでもあり、県や市、企業などと地域を挙げて女性の活躍推進に取り組むことで、将来的に女性研究者を取り巻く環境が改善され、柔軟な勤務体制が確立され、「女性教員増員」へとつながっていくことが期待できる。これらは即効的な成果としては表れていないが、事業を継続していくことにより、持続的な女性研究者育成につながると考える。

## 2-2. ミッションステートメントの達成状況

ミッションステートメントについては、一部計画を変更しながらも、すべて実施した。以下の具体的目標についての達成状況を記述する。

- (1) 研究支援員制度の実施
- (2) 学内保育所・学内学童保育所の運用・新設
- (3) 全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築
- (4) 男女共同参画推進
- (5) 全学の女性教員比率の増加
- (6) 理工系女性教員比率の増加

### 2-2-1. 研究支援員制度の実施

#### ①計画（目標）：

出産・育児、介護、コンピュータカップルなどにより、研究時間の確保が難しい女性研究者に、研究支援員制度を実施する。支援員として大学院生を人材バンクに登録し運用する。

#### ②達成状況：所期の目標に達している

平成23年5月、出産・育児により研究時間の確保が難しい女性研究者に対して研究支援員制度をスタートさせ、4期に渡り実施し、延べ48名の女性研究者に対して研究支援員を配置し、研究活動を支援した。

出産・育児を介護、コンピュータカップルよりも先行して実施したのは、出産・育児はキャリア形成途中に生じがちであり、現状では女性の負担が大きいからである。特に今後、確実にニーズが高まる介護については、勤務の継続できる体制づくり等の支援のあり方を検討する予定である。

この支援により、女性研究者は育児期間中であっても、進行中の研究を中断することなく継続し、学会での発表や論文投稿につながっている。

支援員については、利用者のニーズに合わせ、学部生、大学院生、一般人を人材バンクに登録し運用している。学生は、研究者への支援を通して、研究生活に身近に接することで、将来の自身の研究生活のあり方を学ぶ機会となっている。また、一般の支援員も含めて支援員自身がワーク・ライフ・バランスを意識した仕事のやり方を学ぶ機会になっており、女性研究者が良いロールモデルの役割を担っている。

## 2-2-2. 学内保育所・学内学童保育所の運用・新設

### ①計画（目標）：

学内保育所を継続運用して育児支援を行う。また長期休暇中の学内学童保育所を新設し、学生の保育人材バンク登録と運用により実施する。

### ②達成状況：所期の目標を上回っている

#### 【学内保育所】

重信キャンパスの学内保育所「あいあいキッズ」は、平成19年4月から定員30名でスタートしたが、需要が多いことから、平成21年6月からは41名、平成24年8月からは親棟を設け、定員を71名に拡大し、既にほぼ定員が充足している状態である。また、病児保育を限定的に附属病院の協力を得て実施している。

さらに、平成23年9月に城北キャンパスに、本学では2ヶ所目となる城北保育所「えみかキッズ」を新設した。開所当初は、定員20名のところ4名の入所であったが、現在では20名が入所しており、定員を満たしている状態である。平成25年度の新規募集では、募集定員を大幅に上回る応募があり、今後入所定員を増やすこととしている。

また、「えみかキッズ」は、育児支援のみならず、学生が保育所内でボランティア活動を行っており、教育的な効果も現れている。

#### 【学内学童保育所】

長期休暇中の学内学童保育については、城北キャンパスにおいて、平成23年1月の試行を経て、平成23年8月から本格実施した。対象学年は、小学1年生から6年生の児童とし、定員は15名である。学童保育の運営は大学生協に委託して実施しており、本学の学生が、学生指導員として活動するほか、大学教職員や学生がボランティアとして参加している。なお、イベントボランティア学生人材バンクには、10名の学生が登録されている。

また、本学の学童保育の取組については、他大学（3国立大学法人）からの見学や実績照会があり、他機関への波及効果も現れている。

さらに、重信キャンパスにおいても、新たに保育所内にスペースを確保し、平成25年4月から毎日の学童保育を実施する予定である。

## 2-2-3. 全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築

### ①計画（目標）：

学生は支援参画を通じて、自ら学び経験を積むことにより成長する、全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」を構築し、次世代研究者育成も図る。



## ②達成状況：所期の目標を上回っている

「えみかキャリアサイクル」は、幼児、小学生、中高生、学部生、大学院生、研究者のすべての世代が環状につながり、互いに助け合いながら成長する全世代育成システムである。

女性研究者へのキャリア支援として実施する「研究支援員制度」では、支援される研究者は学生のロールモデルとしての役割も担う。また「メンター制度」では、メンターとメンティは双方に刺激を受け合う関係となる。学内保育所「えみかキッズ」や学内学童保育における学生ボランティアは、支援によって保育やワーク・ライフ・バランスについて間近で学ぶ機会となっている。

次世代女性研究者育成では、当初から計画をしていた教員（研究者）による女子学生へのキャリアパス支援、及び教員・卒業生・在学生らすべての先輩がロールモデルとなる女子中高生への理系進路選択支援イベントの実施の他、女性研究者ロールモデル集の発行及び「愛大理系ウーマン展」の開催など、女性研究者や先輩理系女子のキャンパスライフの紹介を行った。

平成 24 年度的女子中高生の理系進路選択支援事業の企画運営を行うために結成された本学の理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」は、年代の近い学生による中高生へのロールモデルとして重要な役割を担い、好評を得た。参加学生たちにも次世代へのロールモデルとしての自覚が生まれ、また、自身のキャリア形成過程を見直す機会にもなり、「サイエンスひめこ」企画による在学生と卒業生の座談会や現役学生による高校への出張講義、地域の小学生を対象とした科学教室の講師を務めることなどに発展し、活躍の場を広げた。いずれも将来の理系女性研究者増加へとつながる活動である。

「えみかキャリアサイクル」は、このように支援する側、支援される側の双方向に学びと成果をもたらすキャリア支援のシステムであり、全学的に進めている、実社会を体験的に学ぶアクティブラーニングの考え方とも合致しており、今後も継続、展開させていく予定である。

## 2-2-4. 男女共同参画推進

### ①計画（目標）：

男女共同参画が大学全体の大きな潮流となるように、教職員、学生の意識改革を押し進める。

### ②達成状況：所期の目標に達している

平成 22 年度から始まった第 2 期中期目標・中期計画に、男女共同参画を推進するための提言を実行することを明記し、時代に適合した大学へと改革を進めている。具体的には、以下のとおりシンポジウム・セミナーを開催し、中四国の他大学及び学内機関と協力連携して、全学的に男女共同参画推進に取り組んだ。また、地域への発信も積極的に行い、シンポジウム等への講師の派遣やポスター展示、ロールモデルの推薦などを通して県や市、他大学との協力体制を進めており、学外に向けて本学が女性研究者の支援に積極的であることのアピールとなっている。

平成 22 年 11 月 5 日	キックオフシンポジウム	参加者 180 名
平成 23 年 1 月 12 日	管理職セミナー	参加者 51 名
平成 23 年 2 月 22 日	四国内国立 5 大学長による男女共同参画推進共同宣言	
平成 23 年 3 月 11 日	第 1 回公開シンポジウム	参加者 87 名
平成 23 年 6 月 24 日	女性未来育成センター・医学部ジョイントセミナー	参加者 31 名
平成 23 年 10 月 19 日	第 2 回公開シンポジウム	参加者 95 名
平成 23 年 11 月 11 日	中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言	

平成 24 年 1 月 27 日	第 2 回四国女性研究者フォーラム	参加者 213 名
平成 24 年 3 月 1 日	女性未来育成センター・社会連携推進機構ジョイントセミナー	参加者 40 名
平成 24 年 12 月 21 日	第 3 回公開シンポジウム	参加者 101 名

学生の意識改革への取組は、各学部が独自に行っているほか、女性未来育成センターのセンター員やスタッフも、男女共同参画についての意識啓発を目的として、講師派遣等で協力している。具体的には以下のとおりである。

平成 23 年 12 月 8 日、15 日	教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」	講話
平成 24 年 5 月 8 日	教育学部 新入生セミナー	センターの活動紹介
平成 24 年 8 月 7 日	共通教育科目「“社会力”入門」の 1 コマ	活動紹介
平成 24 年 11 月 22 日	平成 24 年度卒業予定者のためのキャリアセミナー	講演
平成 24 年 12 月～平成 25 年 1 月	教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」	講話

また、教職員、学生の男女共同参画に対する意識の推移を把握し、課題を明らかにするため、以下のとおり、平成 22 年度と平成 24 年度に「男女共同参画推進意識調査」を実施した。

平成 22 年 12 月 17 日～平成 23 年 2 月 28 日（学生）	平成 22 年度男女共同参画推進意識調査
平成 23 年 1 月 1 日～2 月 28 日（教職員）	〃
平成 24 年 10 月 22 日～11 月 20 日（教職員・学生とも）	平成 24 年度男女共同参画推進意識調査

意識啓発等のための広報物は以下のとおりであり、学内外の各事業・イベント等で積極的に配布した。男女の研究者の多様なワーク・ライフ・バランスを紹介した「いいね！ハッピーライフ」は、学生のための情報誌「愛U（ラブユー）」に折り込み配布し、学生の意識改革を図った。

平成 23 年 2 月～平成 25 年 3 月	ニューズレター（1～9 号）
平成 23 年 3 月	愛媛大学女性未来育成センターリーフレット
平成 23 年 9 月	ロールモデル集「素顔の愛媛大学女性研究者」
平成 25 年 3 月	ロールモデル集 2 「いいね！ハッピーライフ」

女性未来育成センターが開設され、一連のシンポジウムや管理職セミナー、その他の事業・取組が実施されたことにより、女性研究者への支援が目に見える形で学内に認知されることとなった。当初計画になかった、城北キャンパスでの学内保育所の新設、学内の研究支援部門による女性研究者を対象とした研究助成金の新設等、自主財源を使った新しい取組は、管理職の女性研究者支援への理解の前進によるものである。また、各学部とも意識改革が進んだ結果、女性教員増員の方向で進んでいる。

教職員全般で見ると、平成 22 年度及び平成 24 年度に実施した教職員を対象とした男女共同参画推進意識調査では、「男女共同参画推進のために女性教員比率拡大は不可欠」という意見について、平成 22 年度では「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」という否定的回答が合わせて 18.4%であったが、平成 24 年度では 16.1%と減少しており、男女共同参画への理解は少しずつ進

んでいると思われる。また、本学において男女共同参画が実現できるかどうかを問う設問において、平成 24 年度では「実現できる」という回答が減ったのと同割合で「難しいができる」と回答する学生が増えた。このことは、実現に向けて厳しい現実を認識した上で、実現を可能と考える学生が増えたということであり、男女共同参画への意識が高まってきた表れとも見てとれる。

また、事業期間中に、職員 1 名、教員 1 名の計 2 名の男性の育児休業取得者が現れたことも、学内の意識の変化の表れであり、意識改革の取組の成果といえる。今後も取組を継続することで、全教職員、学生への啓蒙と意識改革を推し進めていきたい。

## 2-2-5. 全学の専任女性教員比率の増加

### ①計画（目標）：

全学の専任女性教員比率を、2020 年までに現在の 12%から 20%に引き上げる。当面の目標として 3 年以内に 14%以上に増加させる。

注）申請時の専任女性教員比率は〔教授・准教授・講師・助教・助手〕の比率となっており、達成状況の数値も助手を含めたものを併せて示すこととした。

### ②達成状況：所期の目標にほぼ達している

大学全体での専任女性教員比率（助手を含む。）は、平成 22 年 5 月 1 日現在では、12.3%（853 名中 105 名）であったが、平成 25 年 1 月 31 日現在では 13.9%（856 名中 119 名）となり、目標の 14%以上をほぼ達成した。また、テンポラルポジションの教員を含んだ女性教員比率は、平成 25 年 1 月 31 日現在で 15.0%（964 名中 145 名）であり、14%を超えている。なお、事業実施期間中に退職した女性教員のうち 7 名が他大学等の教員に就任し、うち 4 名が上位職に昇任している。

表 1-2-2 全学の専任女性教員比率

	H23.3.31			H24.3.31			H25.1.31		
	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%
助手を含む	864	105	12.2	857	106	12.4	856	119	13.9
助手を含まない	857	100	11.7	850	101	11.9	849	114	13.4
達成目標%	12%			13%			14%		

表 1-2-3 事業実施期間中の女性教員の転出状況

退職時の職名	転出先の職名	転出先
准教授	教授	国立大学法人
准教授	准教授	公立大学法人
准教授	准教授	国立大学法人
准教授	特別准教授	公立大学法人
助教	准教授	国立大学法人
助教	講師	私立大学
助教	講師	国立大学法人

専任女性教員比率の拡大は、学長が教育研究評議会において「愛媛大学女性教員の積極的増員に関する趣意書」により、女性教員の比率拡大の数値目標設定及び愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」実施による女性教員採用促進の方針を示すとともに、各部局長に対し女性教員の積極的採用を促した。

愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」については、実施した各部局からの申請を経て、第1回目は2件、第2回目は6件が採択され、専任女性教員比率の拡大につながった。今後も「愛媛大学女性教員の積極的増員に関する趣意書」に基づき、専任女性教員比率の拡大に向けて学内での取組を推進していくこととしている。

表 1-2-4 「愛大式ポジティブアクション1プラス0.5」実施状況

	対象期間	採択件数	男性教員の後任補充	新規ポストへの補充
第1回	H22.10～H23.09	2件	0件	2件
第2回	H23.10～H24.10	6件	4件	2件

## 2-2-6. 理工農系の専任女性教員比率の増加

### ①計画（目標）：理工農系の専任女性教員比率の増加

理工農系部局の専任女性教員の比率を、2020年までに現在の5%から15%に引き上げる。当面の目標として3年以内に8%以上に増加させる。

注）申請時の専任女性教員比率は〔教授・准教授・講師・助教・助手〕の比率となっており、達成状況の数値も助手を含めたものを併せて示すこととした。

### ②達成状況：所期の目標を下回っている

理工農系部局全体での専任女性教員比率（助手を含む。）は、平成22年5月1日現在では、5.8%（275名中16名）であったが、平成25年1月31日現在では6.5%（279名中18名）となり、目標の8%以上には至らなかった。しかしながら、本事業の推進により、0.7ポイントの増加となった。また、テンポラルポジションの教員を含んだ理工農系部局の女性教員比率は、平成25年1月31日現在で6.6%（289名中19名）である。なお、事業実施期間中に退職した理工農系の女性教員のうち2名が他大学等の教員に就任し、うち1名が上位職に昇任している。

専任女性教員比率の拡大については、数値目標の設定及び愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」の実施により推進した。さらに、女性教員の割合が相当程度少ない現状を積極的に改善するための措置として、大学初の女性限定公募を理工学研究科（工学系）で行い、平成24年4月1日付けで助教1名を採用した。また、平成24年度には農学部においても女性限定公募を行い、平成25年4月1日付けで助教1名を採用予定である。

また、女性教員の上位職への登用については、平成22年度に理工学研究科（理学系）において教授職に女性准教授1名が昇任した。

理工農系部局の専任女性教員比率の拡大は、なかなか進まない状況ではあるが、女性限定公募による採用や教授職への登用も実施され、女性教員の数は確実に増加の傾向にあり、長期目標に向けて順調に歩み出したといえる。

表 1-2-5 理工農系の専任女性教員比率

	H23.3.31			H24.3.31			H25.1.31		
	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%
助手を含む	279	15	5.4	281	15	5.3	279	18	6.5
助手を含まない	275	12	4.4	277	12	4.3	275	15	5.5
達成目標%	6%			7%			8%		

表 1-2-6 事業実施期間中の理工農系(センターを含む。)の女性教員の転出状況

退職時の職名	転出先の職名	転出先
准教授	准教授	国立大学法人
助教	准教授	国立大学法人

表 1-2-7 愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」実施状況(理工農系部局)

	対象期間	採択件数	採択内訳	
			男性教員の後任補充	新規ポストへの補充
第1回	H22.10~H23.09	1件	0件	1件
第2回	H23.10~H24.10	3件	1件	2件

### 2-3. 採択時コメント(女性上位職の採用や登用)への対応について

事業計画時の採択コメントでは、「今後、女性研究者の採用に関しては女性比率の増加だけでなく、上位職の採用や登用について考慮して積極的な支援策を検討し、具体的な行動計画を策定することを期待する。」との課題が示された。

このコメントに対し、女性未来育成センターでは、意識啓発として、管理職を対象に上位職への採用や登用を促す内容としたセミナーを実施するとともに、部局長を直接訪問し、上位職への採用や登用の必要性を説明し、積極的な取組の要請を行った。また、女性教員に対しては、女性教員が研究力とチームの中での協働力を身に付けることで、リーダーへの道が開かれるように、「研究活動のためのリーダーシップ養成セミナー」を2回に渡って開催した。

全学的委員会等の運営組織においては、女性比率を上げることに取り組んでおり、教育研究評議会評議員の女性の数が、平成23年度の1名から平成24年には2名となったほか、ダイバーシティ推進会議の構成員は、女性比率が30%となっており、人材の多様化促進においても女性の声が反映されるようになっている。また、職員については女性管理職が3名となっており、こちらも少しずつ登用が進んでいる。

部局においては、平成22年度から、医学部と医学部附属病院が、女性教員の定着率を上げ、また、上位職を増やしていく方針を打ち出し、医学部独自の女性研究者支援組織(あいサポート)を立ち上げるなどの対応を進めている。さらに、平成21年度までには理工学研究科(工学系)に1名しかいなかった理工系部局の女性の教授職が、平成22年度に理工学研究科(理学系)で1名増え、2名となった。また、平成24年度には、医学系研究科医学専攻で女性の教授職が1名誕生した。

以上により、大学全体での専任女性教授比率は、平成 22 年 5 月 1 日現在では、7.0%（298 名中 21 名）であったが、平成 25 年 1 月 31 日現在では 8.5%（295 名中 25 名）となり、また、専任女性准教授比率は、平成 22 年 5 月 1 日現在では、11.2%（269 名中 30 名）であったが、平成 25 年 1 月 31 日現在では 13.1%（275 名中 36 名）となり、徐々にではあるが上位職の採用や登用が進んでいる。

表 1-2-8 専任女性教員の数と比率の経年変化(職階別)

	教授			准教授			講師			助教			専任女性教員比率%
	女	男	%	女	男	%	女	男	%	女	男	%	
H23.3.31	22	284	7.2	31	246	11.2	12	61	16.4	35	166	17.4	11.7
H24.3.31	21	277	7.0	32	246	11.5	10	68	12.8	38	158	19.4	11.9
H25.1.31	25	270	8.5	36	239	13.1	9	80	10.1	44	146	23.2	13.4

## Ⅱ. 事業取組内容紹介

### 1. 事業推進体制の整備

#### 1-1. 女性未来育成センターの成立と運営

##### 1-1-1. 拠点整備

本学では、平成 22 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の採択に伴い、平成 22 年 7 月 13 日、事業を実施する組織として学長直属の女性未来育成センターを開設した。

当センターは、本学のメインキャンパスである城北地区の教育学部 4 号館 3 階にひめルーム相談室（交流スペース）を隣接させる形で設置され、平成 22 年 11 月 5 日にはセンター開所式及びキックオフシンポジウムを開催し、当センターを中心として全学的に女性研究者の育成を進めていくことを広く発信した。

当センターは、男女共同参画推進委員会（平成 24 年 4 月からはダイバーシティ推進本部男女共同参画室）と連携して、大学全体で女性研究者育成に取り組んでおり、主として女性研究者に対するキャリア形成支援、次世代女性研究者育成支援、意識啓発活動等を行い、子育て支援については、男女共同参画室が中心となって支援体制を整えている。

センターが設立され、ここを拠点として継続的に活動を開始したことにより、女性研究者への支援が目に見える形で学内外に認知されることとなった。表 2-1-1 のとおり、いくつかの大学、高専、文化施設等の関係機関が、本学の男女共同参画の窓口として当センターに来訪している。

表 2-1-1 女性未来育成センター来室記録

来室日	内容
平成 23 年 3 月 11 日	岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室来室
平成 23 年 9 月 15 日	愛媛県総合科学博物館来室
平成 24 年 1 月 26 日	弘前大学理工学研究科教育研究支援室来室
平成 24 年 1 月 26 日	長崎大学男女共同参画推進センター来室
平成 24 年 3 月 28 日	岩手大学男女共同参画推進室来室
平成 25 年 1 月 22 日	新居浜工業高等専門学校来室

センターは、男女共同参画に関する地域に向けての窓口ともなっており、愛媛県男女参画課や、松山市民参画まちづくり課、松山市男女共同参画推進センター（コムズ）からの担当者も度々訪れている。

センターには女性研究者や学生がいつでも気軽に集まって情報交換・交流できるコモンスペースが設けられており、ネットワーク形成の拠点となっているほか、男女共同参画やダイバーシティに関する様々な相談や問い合わせが、男女を問わず持ち込まれる場ともなっている。

### 1-1-2. 人員体制

女性未来育成センターは、センター長（兼務）、副センター長（兼務）、担当事務職員の他、特定教員2名と技術補佐員2名を本事業経費により配置するとともに、事業を全学的に推進するために学内協力教員（兼務センター員）を配置し、事業の企画・運営に取り組んだ。

表 2-1-2 女性未来育成センタースタッフ一覧

（平成 22 年 11 月開所時）

	氏名	所属	職名
センター長	小島 秀子	理工学研究科(工学系)	教授
副センター長 (平成 23 年度配置)	佐藤 久子	理工学研究科(理学系)	教授
スタッフ	塚原 久美	女性未来育成センター	助教(特定教員)
	前野 恵美	女性未来育成センター	助教(特定教員)
	藤原 三紀	女性未来育成センター	技術補佐員
	山本 綾香	女性未来育成センター	技術補佐員
担当事務職員	菅 牧雄	経営企画部労務管理室	室長

### 1-1-3. センター打合せ会の実施

当センターには、学内協力教員として各学部・各研究センターの専任教員 14 名（兼務）が兼務センター員として配置されている。兼務センター員は、各部局の女性研究者等に関する情報の提供やイベント等の企画及び運営、周知に協力している。平成 22 年 11 月から平成 25 年 3 月までに 8 回のセンター打合せ会を開催して、各部局と協力して本事業を推進した。

また、平成 24 年 11 月には、次年度からの事業継続へ向けて 3 回に渡り意見交換会を実施し、学内各組織との協力連携のあり方を確認する良い機会となったとともに、兼務センター員の多くは、支援される対象である女性研究者でもあるため、その声を聞くこともでき、参考になった。

#### 女性未来育成センター打合せ会の実施

平成 22 年 11 月 30 日	第 1 回女性未来育成センター員顔合せランチミーティング
平成 23 年 3 月 23 日	第 2 回女性未来育成センター打合せ会開催
平成 23 年 8 月 26 日	第 3 回女性未来育成センター打合せ会開催
平成 23 年 10 月 13 日	第 4 回女性未来育成センター打合せ会開催
平成 24 年 2 月 16 日	第 5 回女性未来育成センター打合せ会開催
平成 24 年 4 月 10 日	第 6 回女性未来育成センター打合せ会開催
平成 24 年 8 月 10 日	第 7 回女性未来育成センター打合せ会開催
平成 25 年 3 月 6 日	第 8 回女性未来育成センター打合せ会開催

#### 女性未来育成センター員意見交換会の実施

平成 24 年 11 月 14 日	第 1 回女性未来育成センター員意見交換会開催
平成 24 年 11 月 27 日	第 2 回女性未来育成センター員意見交換会開催
平成 24 年 11 月 28 日	第 3 回女性未来育成センター員意見交換会開催



表 2-1-3 女性未来育成センター兼務センター員一覧

(平成 25 年 3 月現在)

	氏名	所属	職名
兼務センター員	兼平 裕子	法文学部総合政策学科	教授
	井上 彰	法文学部人文学科	准教授
	川瀬 久美子	教育学部社会科教育	准教授
	佐藤 久子	大学院理工学研究科環境機能科学専攻	教授
	堀 利栄	大学院理工学研究科数理物質科学専攻	准教授
	松永 真由美	大学院理工学研究科電子情報工学専攻	講師
	朱 霞	大学院理工学研究科生産環境工学専攻	講師
	濱 耕子	大学院医学系研究科看護学専攻	教授
	江口 真理子	大学院医学系研究科医学専攻	准教授
	柿原 文香	農学部生物資源学科	准教授
	高山 弘太郎	農学部生物資源学科	講師
	野本 ひさ	教育・学生支援機構 学生支援センター	教授
	濱村 奈津子	沿岸環境科学研究センター	特命准教授
	杉浦 美羽	無細胞生命科学工学研究センター	准教授

#### 1-1-4. 運営委員会の実施

女性研究者支援に取り組むための体制整備を目的として、平成 23 年 7 月に女性未来育成センター運営委員会が設置され、重要事項については運営委員会の審議、承認の基に進めることとなった。平成 25 年 3 月までに 12 回開催されている。

#### 女性未来育成センター運営委員会の開催

平成 23 年 9 月 1 日	第 1 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 23 年 9 月 15 日	第 2 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 23 年 11 月 10 日	第 3 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 23 年 12 月 7 日	第 4 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 1 月 11 日	第 5 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 3 月 19 日	第 6 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 5 月 24 日	第 7 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 7 月 12 日	第 8 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 9 月 20 日	第 9 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 10 月 24 日	第 10 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 24 年 11 月 21 日	第 11 回女性未来育成センター運営委員会開催
平成 25 年 2 月 6 日	第 12 回女性未来育成センター運営委員会開催

表 2-1-4 女性未来育成センター運営委員会委員一覧

(平成 25 年 3 月現在)

	氏名	所属	職名
運営委員会委員	壽 卓三	女性未来育成センター長 教育学部社会科教育	副学長、教授
	柿原 文香	女性未来育成センター副センター長 農学部生物資源学科	准教授
	中村 慶子	男女共同参画室長 大学院医学系研究科看護学専攻長	教授
	井上 彰	法文学部人文学科	准教授
	濱 耕子	大学院医学系研究科看護学専攻	教授
	郡司島 宏美	女性未来育成センター員	准教授(特定教員)
	石井 真奈	女性未来育成センター員	助教(特定教員)
	吉田 一恵	総務部人事課	課長

## 1-1-5. 事業評価委員会の実施

平成 23 年 7 月、本事業の実施状況や事業の効果について、検証・評価を受けるために事業評価委員会を設置した。評価委員は 3 名で、下記の表のとおりである。評価委員から客観的に検証・評価、提言を受けることで、本事業を実りあるものとするため、平成 25 年 3 月までに 3 回開催した。

## 女性未来育成センター事業評価委員会の開催

平成 24 年 3 月 6 日	第 1 回女性未来育成センター事業評価委員会開催
平成 24 年 9 月 24 日	第 2 回女性未来育成センター事業評価委員会開催
平成 25 年 3 月 4 日	第 3 回女性未来育成センター事業評価委員会開催

表 2-1-5 女性未来育成センター事業評価委員会委員一覧

(平成 25 年 3 月現在)

氏名	所属部局・職名	役割
有賀 早苗	北海道大学男女共同参画担当副理事 同大学女性研究者支援室長 同大学大学院農学研究科教授	評価委員長
松繁 寿和	大阪大学大学院国際公共政策研究科教授	評価委員
武岡 英隆	愛媛大学学長特別補佐(学術担当) 同大学沿岸環境科学研究センター教授	評価委員

## 1-1-6. ダイバーシティ推進本部

本学は、当初から、「女性研究者の育成」を多様な構成員の能力を最大限に活かす取組として捉え、「女性未来育成センター」のほか、愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言と提言に基づく男女共同参画推進方策の企画・立案及び実施等を担う「男女共同参画室」、法定雇用率の達成に向けての雇用促進や雇用障害者の就業後の自立支援方策の立案等を担う「障害者雇用推進室」、定年退職者をはじめとする高齢者の再雇用促進やその能力やキャリアを十分に発揮できる人事制度の構築等を担う「高齢者雇用推進室」の 4 つを柱とする「ダイバーシティ推進本部」を設置することを検討していた。

このダイバーシティ推進本部の設置は、本事業終了後の平成 25 年度を予定していたが、平成 23 年度末までに本事業で計画していたほとんどの取組が効率的に実施されていること、また、既に実施されている他の 3 つの室が担う取組も効果を挙げていることから、多様な構成員の能力を最大限に活かすための一体的な取組を推進する体制が整ったとして、平成 24 年度から 1 年前倒しで設置し、同推進本部に「女性未来育成センター」を組み入れ、組織を強化するとともに、「女性研究者の育成」を全学体制で推進することとした。

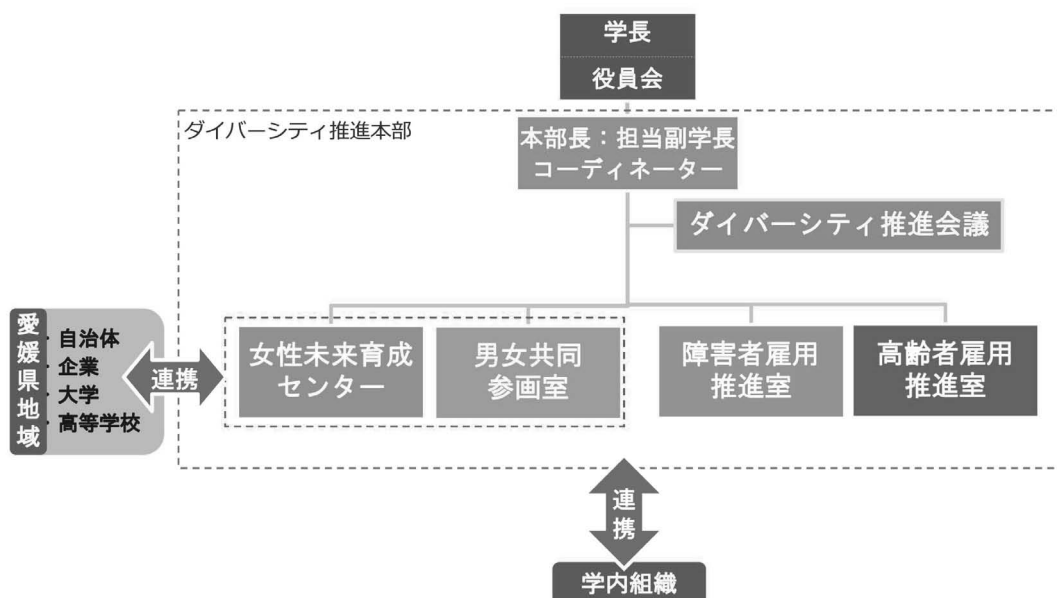


図 2-1-1 ダイバーシティ推進本部実施体制図（平成 24 年 4 月から）

表 2-1-6 ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議委員一覧（平成 25 年 3 月現在）

氏名	所属	職名
曲田 清維	ダイバーシティ推進本部長（推進会議議長） 副学長(労務・環境)	教授
壽 卓三	女性未来育成センター長	教授
丹下 晴喜	法文学部(総合政策学科)	准教授
小川 勉	法文学部(人文学科)	教授
青井 倫子	教育学部	教授
平野 幹	理学部	教授
中村 慶子	医学部	教授
松永 真由美	工学部	講師
杉本 秀樹	農学部	教授
上甲 克和	総務部	部長

## 2. 女性研究者活躍のための環境整備

### 2-1. 女性研究者へのキャリア形成支援

女性研究者のキャリア形成支援としては、女性研究者ネットワークの構築、相談体制の整備、研究支援員制度の実施、研究活動のためのリーダーシップ養成セミナーの実施に取り組んだ。

ネットワーク構築のための交流会等の実施や女性研究者への個別のヒアリング、また相談の内容から女性研究者がどのような支援を望んでいるかニーズの把握に努め、効果的な支援となるよう制度等の整備を進めた。

気軽に相談に来られる場所を設けた結果、女性研究者間の交流は増え、女性が仕事と家庭を両立していく上での様々な悩みを相談できる場となり、予防的な相談窓口としての機能を果たした。実質的な支援である研究支援員制度については、女性研究者の研究活動のための時間の確保につながっており、発表や論文の投稿といった研究活動の成果へとつながっている。また、各事業では、アンケートや報告書等により、参加者や利用者の声の把握に努め、その声を反映して制度の修正や運用の工夫を行った。

女性研究者へのキャリア形成支援は、女性研究者への直接的な支援となる部分であり、本事業の目的からみても、十分な体制の整備が必要とされるものである。この3年間の実施による検証結果を踏まえ、学内の各組織の協力連携を得ながら、本学に適した規模で継続する予定である。

#### 2-1-1. 女性研究者ネットワーク構築

女性研究者間の交流は、学部によってはランチ交流会の形で既に実施されていたが、研究が多忙であることなどを理由に、近年は機会が減る傾向にあり、また、他学部との交流は皆無に等しい状況にあった。

数少ない女性研究者たちが気軽に集い直接会話を交わし、互いの専門を超えて情報交換を行ったり、個々に抱える問題を共有し合ったりする機会を継続的に持てない状況のなか、当センターでは女性研究者ネットワークの構築に向け、以下の a. ～e. の取組を実施した。本学では3つのキャンパスが離れて存在するため、各学部での企画やインターネットを積極的に活用した。

##### a. ランチ交流会

女性研究者同士が互いに知り合い気軽にネットワークを形成するための第一歩として、女性未来育成センター主催のランチ交流会を開催した。第1回には3つのキャンパスから様々な分野の女性研究者・学生が集い、計26名が集まった。その後も二度のランチ交流会を実施し、その度に異なる顔ぶれの参加がみられ、他の専門分野に属する女性研究者との交流の場を提供することができた。

##### 女性未来育成センター主催ランチ交流会の実施

平成23年5月20日	第1回女性研究者ランチ交流会	校友会館2階サロン	参加者：26名
平成23年9月27日	第2回女性研究者ランチ交流会	校友会館2階サロン	参加者：13名
平成24年5月23日	第3回女性研究者ランチ交流会	教育学部3号館4階	参加者：10名

## b. 学部企画のセミナー・交流会

各学部で教育・研究の事情が大きく異なることから、平成23年度後期には、学部・機関独自の企画によるセミナーを以下のとおり開催した。他の研究者がどんな研究をしているのか興味があるという声も以前から多く、研究紹介を兼ねた交流の場となった。

### 学部企画のセミナー・交流会の実施

#### ①平成23年12月10日 医学部企画「女性研究者交流セミナー」

参加者：5名 内容：医学部基礎系女性研究者4名による研究紹介

#### ②平成24年1月13日 研究センター企画「理系女性研究者紹介ランチョンセミナー」

参加者：10名 内容：理系女性研究者4名による研究紹介

また、医学部女性医師部会では、女性医師と医学部女子学生の交流を目的とした「マドンナサロン」も開催されており、平成23年6月24日に実施された「女性未来育成センター・医学部ジョイントセミナー」において、その活動内容の発表が行われた。

## c. ひめルーム交流スペース・だべりんぐタイム

気軽に集まることのできるコモンスペースの活用により女性研究者の日常的な情報交換・交流を促進するため、当センターの「ひめルーム相談室」を教職員・学生のための交流スペースとしても開放している。交流スペースは男女とも利用可とし、男女共同参画、研究者のキャリア形成等に関連する図書の閲覧・貸出しも行っている。

また、平成24年5月から、全学の教職員・学生とセンター長・センター員との気軽な意見交換・交流を目的とした「だべりんぐタイム」を週1回ランチタイムに開催しており、開催日は、ホームページ上で公開している。さらに、センターが企画・実施する事業などに関する意見・情報交換を行う「スペシャルだべりんぐタイム」も計

3回実施し、事業の発展・改善に生かしている。

センターを開かれた空間とすることで、「だべりんぐタイム」外の時間にも理系女子学生などとのランチを食べながらの交流も生まれている。

教職員・学生・院生の交流スペースがオープンしました！

## 女性未来育成センター 交流スペースをご利用ください

交流スペースは、学内の教職員、学生・院生などの交流の場として開放しています。  
男女に関わらずおしゃべりや書籍の閲覧、小休憩などにご利用ください。

### ● 利用について

日時：相談に使用していない時間帯（随時）

予約も可能(下記にて申込受付)

場所：教育学部4号館3階 女性未来育成センター

対象：学内の教職員、学生・院生

目的：教職員同士のコミュニケーション、ランチ会  
書籍の閲覧 など

使用していないときは施錠していますので、隣のセンター室までお声掛けください。



申込み・お問い合わせ

〒790-8577  
愛媛県松山市文京町3番 城北キャンパス(教育学部4号館3階)  
<http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>  
TEL/FAX: 089-927-8602 (内線: 8622) E-mail: [hime@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:hime@stu.ehime-u.ac.jp)

愛媛大学  
女性未来育成センター



#### d. メールマガジン「ひめーる」

平成 23 年 8 月 2 日からメールマガジン「ひめーる」を発行し、平成 25 年 3 月現在、計 11 号に加え、臨時号を計 3 号配信している。第 2 号からは、学内のほぼすべての女性研究者に対して配信しており、セミナー・交流会をはじめとする当センターの様々な事業に関する情報などを提供することで、女性研究者の交流の場への参加を幅広く継続的に呼び掛ける役目を果たしている。

#### e. ひめセンター掲示板

平成 23 年 12 月 23 日、女性研究者・研究員・女子大学院生などがウェブ上でも意見・情報の交換ができるよう、女性未来育成センターのホームページ内に会員制の「ひめセンター掲示板」を開設した。保育園に関する話題をはじめとする子育ての情報などが投稿され、特に育児中の女性に有効活用されている。平成 25 年 3 月現在、計 21 名が登録しているが、さらに当センターからも随時最新的话题を提供するなど、活性化を目指している。

所属を超えた女性研究者同士の交流の多くは、現在は女性未来育成センターが場を提供しネットワークをつなぐ役割を担っているが、上記のような様々な取組に多様な人が集うことで、女性研究者間の新たな交流も起こりつつある。特に、女性研究者でもある兼務センター員は、打合せ会などでも顔を合わせ、共通の課題に関して意見交換をする機会も多くなっており、女性研究者ネットワーク作りの核となっている。また、医学部では、平成 23 年 6 月 24 日に開催された「女性未来育成センター・医学部ジョイントセミナー」を契機として、女性が働き続けられる環境作りを目的とする医学部女性研究者・女性医師支援組織「あいサポート」が立ち上がった。当センターは「あいサポート」の継続的な運営をサポートし、医学部医学科と医学部附属病院が打ち出した「女性教員の定着率を上げ、上位職を増やしていく方針」に協力支援していくための具体策を現在検討中である。

### 2-1-2. 相談体制の整備

研究生生活を進めるにあたって、あるいは研究者としての自立を考えるにあたって、女性研究者は女性であるがゆえの悩みを抱えることも多い。実際に、これまでに実施した二度の「男女共同参画推進意識調査」からは、女性研究者が自らのキャリア形成や、研究と育児・介護などとの両立に関し、多くの現実的な課題を抱えていることがわかる。しかし、現時点では、女性研究者は人数が少なく、研究室も独立しているため、一人一人が孤立しがちになっている。女性研究者が研究活動を継続・発展させ、また、研究意欲を維持・向上できるよう、研究生生活と家庭生活の両面に関し気軽に、かつ、専門的に相談できる体制を整えきめ細かくサポートを行うべく、以下の a. b. の取組を実施した。

#### a. ひめルーム相談室

平成 23 年 6 月、女性研究者（教員、研究員）・大学院生を対象として、研究を継続する上で生じる悩みを相談できる相談室「ひめルーム相談室」を開設した。研究者以外の女性からの相談の要望もあり、平成 24 年 6 月から、対象者を本学に在籍するすべての女性に拡大した。幅広い相談内容に対応するため、当初から、臨床心理士（月 1 回、4 時間）、キャリア・コンサルタント（月 2 回、各 4 時間）、フェミニストカウンセラー（月 4 回、各 4 時間）の 3 名の外部カウンセラーを配置していたが、平成 24 年 7 月中旬から、キャリア・コンサルタントがセンター員として常駐し、随時相談対応できる体制を整備した。

平成 23 年度、平成 24 年度の利用実績は次のとおりである。

表 2-2-1 相談室利用実績 ※「性格診断」のみの利用者を除く

	平成 23 年度 (※6 月～3 月の 10 ヶ月間)	平成 24 年度 (※4 月～3 月 1 日現在)	計
相談延べ人数	15 名	44 名	59 名
相談延べ時間	18 時間 45 分	61 時間 55 分	80 時間 40 分

相談室開設以降、性格診断「エゴグラムで自分を知ろう」の随時実施、各相談員がストレス対策や自己理解に関する内容を扱う「相談室プチ講座」の開催、ニューズレターの 1 コーナーとして「相談室だより」を発信することなどにより、相談室の周知に努めてきた。その結果、表のとおり着実に相談利用者が増加している状況にある。

これまでの相談内容は、研究・仕事・職場に関する問題から家庭生活に関する問題、本人自身に関する問題まで多岐に渡っている。特に、研究・学業を続ける上での家族との関係についての悩み、心身の不調についての悩み、自らの性格や対人関係の悩み、学生では進路の悩みなどが多くなっている。相談員が女性であることや、ちょっとした悩みごとでも利用できることを PR していることなどから、専門性を保ちつつも比較的敷居が低く、また問題が大きくなる以前の予防的な相談窓口として機能を果たしている。

#### b. 女性研究者メンター制度

研究者のキャリア形成は一般の職場におけるキャリア形成とは違った側面があるため、先輩教員が身近なロールモデルとなって相談に乗れるよう、平成 23 年 9 月 27 日、女性研究者メンター制度の運用を開始した。当センターでは、メンタリング研修を受講した学内の男女の専任教員(教授、准教授、講師)がメンターとして登録し、メンティである女性研究者(教員・研究員)・女子大学院生のキャリア形成などについて相談に乗るシステムを導入している。

登録メンター養成のためのメンタリング研修は、外部講師を招き、これまでに以下のとおり実施している。

#### メンタリング研修実施状況

平成 23 年 6 月 27 日	「第 1 回メンタリング入門講座」	(城北キャンパス)
平成 23 年 11 月 4 日	「第 2 回メンタリング入門講座」	(城北キャンパス、重信キャンパス)
平成 24 年 6 月 14 日	「第 3 回メンタリング入門講座」	(城北キャンパス)
平成 24 年 6 月 14 日	「メンタリングスキルアップ講座」	(城北キャンパス)

研修は本制度の学内への周知も兼ねるため、メンターとしての登録資格のある教員に限らず、本制度やメンタリングに興味のある教職員も受講対象者とし、延べ 69 名が受講した。平成 25 年 3 月現在、研修受講者のうち、当センターからメンター登録を依頼し、本人と部局長の了承を得た男女 14 名の専任教員が登録メンターとなっている。



第 1 回メンタリング入門講座



城北キャンパス



重信キャンパス

第2回メンタリング入門講座

効果的なコミュニケーションのための  
**話をきくコツ**  
相談するコツ

女性研究者のためのメンタリング研修

メンター制 経験豊かな先輩(メンター)が対話による気づきと助言を通して、若年の後輩(メンティ)を支援する制度です。

と き 平成24年6月14日(木)

① 10:30~12:00  
② 13:30~16:00

ところ 共通教育講義棟5階53番教室

対象 教員、女子大学院生、職員

受講者数 20名~30名

実施企業 テンプスタッフラーニング株式会社

講師: 山岡 仁美 氏

講演題 株式会社グロウス・カンパニー代表取締役、国際インストラクター、産業カウンセラー、JCOAキャリア・デベロップメントアドバイザー、情報処理試験認定シニアコーチ、キャリアスタートアップインシヤター、様々な人材や組織づくりと関わり続け、自身の成長・向上の場として有償/無償 記事などの経験から、多様な生活や学習環境がある中、研修では、研修生が自ら進んで主体的に学ぶ、15分0.5人以上の定数研修を行う。

①メンタリング入門講座(90分)  
他大学や女性研究者ならではの事例、メンタリング制度を紹介します

1. メンターが求められる背景
2. こんな時、頼もしい! メンターに求められる役割
3. メンター:メンティも効果的な関わり方

②メンタリング・スキルアップ講座(150分)  
自分にとって必要なメンタリングスキルをワーク形式やロールプレイング形式で学びます

1. メンタリング・自分の認知し「表現力」「基本的対人態度」
2. メンタリング・実践スキル
3. こんな時、どうする?

前回参加者の声

体験型なので、参考になることが多かった

人の話を聞くのにスキルがあることを知りました

効果的なコミュニケーションが取れそうな気がします

申込み方法 下記までメールまたはFAXで「氏名・所属・参加講座」をお知らせください。  
申込み締切 5月31日(木)

愛媛大学  
女性未来育成センター  
<http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>

TEL・FAX 089-927-8602  
[hime@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:hime@stu.ehime-u.ac.jp)



第3回メンタリング入門講座・メンタリングスキルアップ講座

平成25年3月現在、本制度の利用実績は1名にとどまっている。その他、利用希望が2件あったが、メンティの希望するメンターの都合により利用には至らなかった。メンター制度自体には魅力を感じるが、多忙であるメンターへの負担となるのではと考え遠慮してしまうというメンティ対象者からの声もあり、メンター・メンティ双方に対し、メンタリングに対する更なる理解を地道に促していくことが、今後の課題である。



### 2-1-3. 研究支援員制度の実施

女性研究者は、出産・育児期に研究時間を十分に確保できなくなることから、出産・育児期の研究時間の確保と研究活動の維持・促進を目的として、研究支援員を配置する研究支援員制度を実施した。まず、子育て中の研究者 18 名（男性 3 名含む）に対して、ヒアリングなどによる調査を行い、研究と家庭の両立のためにどのような研究支援が必要か、またどのような育児の課題を抱えているかなどのニーズを把握し、制度設計を行った。

#### a. 制度の実施概要

平成 23 年 5 月に、出産・育児期の女性研究者を対象として利用者募集を開始し、平成 23 年度前期から平成 24 年度の後期まで 4 回実施した。平成 23 年度前期は、応募条件を小学校 6 年生までの子どもがいる自然系女性研究者で、愛媛大学の専任教員・特定教員・特定研究員（博士研究員）・学振特別研究員 PD・RPD であるものとし、月 40 時間までの支援を条件として最初の募集を行い、利用者 4 名を決定した。

研究支援員には男性、女性を問わず、研究支援員人材バンクに登録した在学学生（学部生・大学院生）を雇用した。研究支援を通して、学生が自ら学び成長することで次世代研究者育成も図ることがねらいであり、女性にあっては身近に女性研究者と接する機会を持つことで、将来自分が研究者になった時の姿をイメージすることができ、男性にあっては、将来におけるパートナーシップの重要性を体験的に学ぶことができる効果をねらった。

表 2-2-2 研究支援員制度利用者数・支援員数・人材バンク登録者数

		H23 前期	H23 後期	H24 前期	H24 後期	延べ人数
利用者	女	3 名 准教授 1 助教 2	10 名 准教授 4 講師 1 助教 4 研究員 1	10 名 准教授 3 助教 5 研究員 2	12 名 准教授 5 助教 5 研究員 2	35 名 准教授 13 講師 1 助教 16 研究員 5
	男	-	3 名 教授 1 講師 2	4 名 教授 1 講師 3	5 名 教授 1 講師 3 研究員 1	12 名 教授 3 講師 8 研究員 1
	計	3 名	13 名	14 名	17 名	47 名
支援員	学生	3 名 学部 2 修士 1	11 名 学部 10 修士 1	4 名 学部 4	4 名 学部 3 修士 1	22 名 学部 19 修士 3
	一般	-	8 名	10 名	10 名	28 名
	計	3 名	19 名	14 名	14 名	50 名
人材 バンク 登録者	学生	7 名 学部 2(医 2) 修士 5(理工 5)	21 名 学部 14(理 1, 農 1, 医 4, 法文 8) 修士 7(教育 1, 理 工 6)	19 名 学部 13(理 1, 農 1, 医 4, 法文 7) 修士 5(教育 1, 理 工 4) 他 1(理)	19 名 学部 12(理 1, 農 2, 医 4, 法文 4, 教 1) 修士 6(教育 2, 理 工 4) 他 1(理)	27 名の登録 学部 18(理 1, 農 2, 医 4, 法文 10, 教 1) 修士 8(理工 6, 教 育 2) 他 1(理) (うち 8 名解除)
	一般	-	(8 名)	(10 名)	10 名	10 名
	計	7 名	29 名	29 名	29 名	

しかし、学生は授業等で多忙なため、支援のための十分な時間が取れず、利用者4名の内、1名は実質的な支援を受けられなかった。このため、平成23年度後期からは、研究支援員を学生に限定せず、学外からも募集し、雇用した。さらに利用者の対象分野を自然科学系分野だけでなく、全分野に広げ、配偶者が本学の研究者である男性研究者も対象とし、利用時間数を月40時間から60時間に増やした。この結果、利用者は13名（うち男性研究者3名）に広がった。平成24年度前期には、合計14名の利用者となり、うち11名は平成23年度後期からの継続である。さらに、平成24年度後期は、前期から利用中の14名に新たに3名が加わり、合計17名の利用者となった。うち男性は5名である。

研究支援員は人材バンク登録者の中から配置している。当初は学生のみが人材バンク登録をしていたが、平成24年後期から雇用の決まった一般の支援員も人材バンクに登録することとした。

学生の人材バンク登録者は、平成23年度前期において女3名男4名の7名、平成23年度後期には、女17名男4名の21名、平成24年度前期では女16名男3名の19名、平成24年度後期では女14名男5名の19名である。卒業等により現在は登録を解除したものも含め、27名が人材バンク登録を行った。このうち実質的に支援員となったのは約半数の14名である。

表 2-2-3 研究支援員制度人材バンク登録者(学生)一覧

	学年	所属	性別	H23前	H23後	H24前	H24後
1	M2	理工学研究科	女	●	●		
2	M2	理工学研究科	男	○	○		
3	M1	理工学研究科	女	▲	○	○	○
4	M1	理工学研究科	男	▲	○	○	○
5	M1	理工学研究科	男	○	○	○	○
6	M1	理工学研究科	女		○	○	○
7	B3	理学部	女		○	○	○
8	—	理学部	女			○	○
9	B3	農学部	男				●
10	B1	農学部	女		○	○	○
11	B4	医学部医学科	女	●	●	●	●
12	B3	医学部医学科	女		●	●	●
13	B1	医学部医学科	男	●	●	●	●
14	B1	医学部医学科	女		●	●	○
15	B4	法文学部	女		○		
16	B4	法文学部	女		○		
17	B4	法文学部	男				○
18	B2	法文学部	女			●	
19	B1	法文学部	女		●	○	
20	B1	法文学部	女		●	○	
21	B1	法文学部	女		●	○	○
22	B1	法文学部	女		●	○	○
23	B1	法文学部	女		●	○	○
24	B1	法文学部	女		●	○	
25	M1	教育学研究科	女		○	○	○
26	M1	教育学研究科	女				●
27	B1	教育学部	女				○

●印は支援員として雇用された者（▲印は雇用されたが実質支援できなかったもの）  
○印は登録のみの者

## b. 制度の課題

平成24年度前期までに、利用者一人一人が受けた支援時間数は、78時間から1,003時間まで幅が広く、支援期間も1期半年のみの者から、3期すべての者など様々である。

初期の頃の支援時間は、支援の決定から支援員をマッチングして配置するまでに時間がかかったため、予定よりも大きく下回った。支援員候補者を人材バンク登録者から選ぶこととなっているが、現段階では人材バンク登録者自体が少なく、学生を支援員とする場合には、利用者である研究者が自身の所属する領域に近い研究室の中で支援員候補者を探すことが多くあった。

学生の場合には学業が優先であり、継続して支援につくことが困難な場合もみられたが、支援内容によっては、勤務時間を柔軟にする等の工夫により学生も積極的に採用できるため、利用者のニーズに合わせて、学生も一般の人も支援員として雇用できるようにしている。

表 2-2-4 研究支援員制度支援時間数

	利用者所属	職名	性別	支援員所属	学年	性別	H23前		H23後		H24前		H24後(予定)		総支援時間数
1	理工学研究科	准教授	女	理工学研究科	M2	女	27	27 (80)	51	51 (140)	—	—	—	—	78
2	附属病院	助教	女	医学部医学科	B4~B5	女	32	32	48	252 (300)	8	342 (360)	—	—	966
				一般	—	女	—	—	204	—	334	—	(340)		
3	医学系研究科	助教	女	医学部医学科 一般	B1~B2 —	男 女	16 —	16 (120)	183 —	183 (360)	44 144	188 (360)	(300)	—	687
4	医学系研究科	研究員	男	一般	—	女	—	—	—	—	—	—	(180)	—	180
5	上級研究員センター	特定研究員	女	理工学研究科	M1	男	1	—	—	—	—	360 (360)	—	—	702
				理工学研究科	M1	女	1	(120)	—	—	—	—	—	—	
				一般	—	女	—	—	—	—	—	360	—	(340)	
6	上級研究員センター	講師	男	一般	—	女	—	—	—	—	—	106 (360)	(220)	—	326
				法文学部(夜間)	B3	女	—	—	—	—	—	106	—	—	
7	農学部	准教授	女	一般	—	女	—	—	265	265 (300)	360	360 (360)	(340)	—	965
8	上級研究員センター	研究員	女	一般	—	女	—	—	228	228 (240)	260	260 (240)	(160)	—	808
9	研究センター	教授	男	一般	—	女	—	—	—	—	—	—	(160)		
10	研究センター	准教授	女	一般	—	女	—	—	340	340 (360)	360	360 (360)	(300)	—	1,000
11	上級研究員センター	上級研究員 (講師)	男	一般	—	女	—	—	354	354 (360)	326	326 (360)	(180)	—	860
12	医学系研究科	准教授	女	医学部医学科	B3~B4	女	—	—	204	204 (300)	352	352 (360)	—	—	896
				一般	—	女	—	—	—	—	—	—	(340)		
13	附属病院	講師	男	医学部医学科	B4	女	—	—	—	—	—	346 (360)	(220)	—	772
				医学部医学科	B1	女	—	—	68	206 (300)	—	—	—		
				一般	—	女	—	—	138	—	346	—	—		
14	法文学部	講師	女	法文学部総合政策	B1	女	—	—	29	—	—	—	—	—	174
				法文学部総合政策	B1	女	—	—	29	—	—	—	—		
				法文学部総合政策	B1	女	—	—	29	174 (300)	—	—	—		
				法文学部総合政策	B1	女	—	—	29	—	—	—	—		
				法文学部総合政策	B1	女	—	—	29	—	—	—	—		
				法文学部総合政策	B1	女	—	—	29	—	—	—	—		
15	附属病院	助教	女	一般	—	女	—	—	261	261 (300)	333	333 (360)	(340)	—	934
16	医学系研究科	助教	女	一般	—	女	—	—	303	303 (360)	360	360 (360)	(340)	—	1,003
17	農学部	助教	女	一般	—	女	—	—	—	—	71	145 (240)	(144)	—	289
				一般	—	女	—	—	—	—	74	—	—		
18	教育学部	准教授	女	教育学研究科	M1	女	—	—	—	—	—	—	(300)	—	300
19	研究センター	准教授	女	農学部	B4	男	—	—	—	—	—	—	(240)	—	240
							77		2,821		3,838		4,444		11,180

一般の支援員を新たに募集する場合には、英語に堪能であるなど利用者のニーズに合ったスキルを身に付けている人を雇用することになるが、支援が決定してから公募するため、場合によっては3ヶ月近く時間がかかっており、マッチングの時間を短縮するための人材バンクの充実は今後の課題である。

また、支援の内容が長期間の技術指導を要するものである場合、半期ごとの申請による利用では実質的な支援時間を確保できず、少なくとも1年といった継続的な支援でないと効率的でないといえる。

支援人材という点からは、「翻訳業務において有能な支援員が、さらに専門用語や学術論文の言い回しについて経験を積めば優秀な支援人材の育成につながる」との声があり、本事業における支援人材としてだけでなく、支援を通して育成された人材を全学で活用できるような人材バンクづくりにつながればと考える。また英語論文への支援のニーズは高いことから、英文校正費への支援も全学的な研究活動支援の中で検討する必要がある。

研究支援員制度は需要が高く、制度の認知度が高くなるにつれて、利用者が増えている。ただし、予算の枠組の中での支援であるため、平成24年度後期からは、育児による研究従事難度の高い者を優先した基準を設け、支援時間数の調整を行った。また、研究支援員に在学学生(学部生・大学院生)を雇用することを促進するために、学生を支援員として利用する場合には、支援時間数を優遇している。

利用者からは「一定の支援時間の確保のためには、支援される人数を絞りこむ必要があるのでは」との声が複数あり、今後は育児負担の程度及び研究活動の内容により、利用者を選定する予定である。

### c. 利用者の研究成果

利用後には配置成果報告書の提出を、利用者と支援員の双方に義務付けている。報告書(平成24年度前期まで)からは、利用者がこの制度により、研究効率を上げることができ、育児等で十分な研究時間を取りづらい中でも、研究活動を継続し、論文の投稿や学会での発表を行っていることがわかる。中には学会の論文賞や奨励賞を受賞した女性研究者もいる。

研究資金の獲得も積極的であり、応募できる雇用環境にある者は全員が応募しており、研究資金の獲得者も多い。

また、研究支援員制度の活用により、カップルに対して合計1,000時間以上の支援を行った例では、アジア大陸での大気汚染が我が国へ及ぼす影響に関連する研究成果が上がっており、社会的関心が高いことから、新聞やテレビなどのメディアで取り上げられている。

表 2-2-5 利用者の研究成果(平成25年1月まで) 件数 ( )内は女性12名によるもの

	著書		学術論文		総説	報告書	学会報告		その他	研究資金	外部資金	学内資金
	国外	国内	国外	国内			国外	国内				
完了	3 (2)	3 (3)	14 (9)	5 (5)	6 (4)	3 (3)	13 (5)	28 (22)	24 (21)	獲得	8 (6)	11 (10)
進行中	0	0	9 (9)	1 (1)	0	0	0	0	0	応募	21 (16)	4 (4)

※論文の査読中・投稿中のは進行中に記載 論文・学会報告は代表のみの成果とした。

#### d. 利用者の制度への評価

具体的な利用者の声として、①たまっていた資料整理が進んだ、②調査結果の入力及び分析作業の補助により短時間で結果をまとめることができた、③論文作成の際のデータ解析が行いやすくなった、などがあり、この制度により、子育て中であっても収集したデータをタイムリーに論文執筆や研究立案に役立てることができ、教育・大学運営と両立して研究を進めることができるようになったとの声からも、効果が上がっていることがわかる。

パートナーである男性研究者への支援に対する女性研究者側からの評価として、「女性が研究を続けるためには男性研究者（パートナー）にも多くの時間の制約が発生する実態を理解していただいた制度で、とても感謝している。」とあり、男女が協力して研究生活を続けていく理想的なモデルケースとなっている。

こういった利用者自身の研究活動の効率化だけではなく、この制度により、「女子学生に研究を体験してもらうことで、将来の女性研究者育成にも寄与できたと考えている。」といった、将来の女性研究者育成という教育的視点から学生支援員自身の学びに貢献できることを喜んでいる声もある。

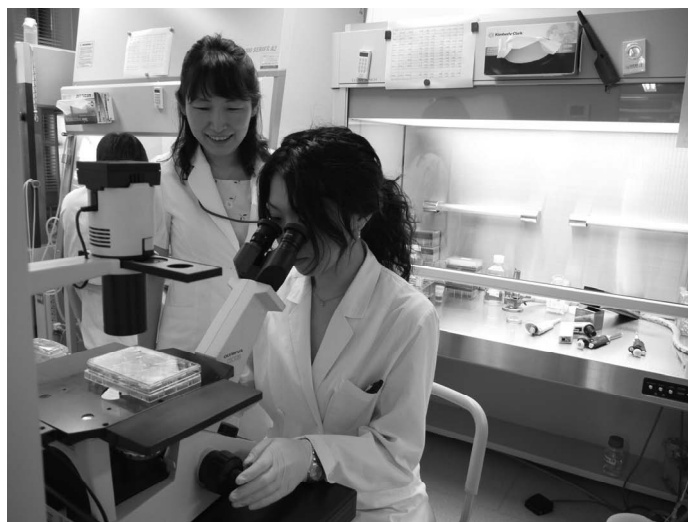
#### e. 次世代女性研究者育成としての成果

研究支援員側も支援を通して、専門の基礎知識の他、データ分析の手法や実験機器の操作スキルなど様々なスキルを習得している。論文作成系の支援を行った例でも、自身の研究活動に役立ったとの声があった。

キャリア形成に関しては、研究生活に触れられて良かったという声が多くある。また、研究支援員として1年間調査したデータを基に支援員自身が学会で発表するケースも出ており、学生が研究者になりたいという意志を更に強く持つことにつながった。

また、子育てをしながら研究活動をする女性研究者の存在は研究支援員だけではなく、「研究室に出入りする女子学生のキャリア設計にも大きく影響を与えていると思う。」との意見もみられた。ワーク・ライフ・バランスを考えた仕事のあり方においては、仕事の効率化を図らざるを得ない。女性研究者が育児をしながら研究活動を続けている姿を間近に見ることは、非常に良いロールモデルとなっているといえる。

支援員制度は研究者の卵への経済的な支援ともなっており、「研究支援員として時給が発生する事で他のアルバイトをする必要がなく研究・学業に集中できる。」といった感謝の声もある。



一般の支援員には、現在のところこれから研究活動を始めていく予定の者はいないが、研究支援を通して、社会貢献できることを喜びと感じている感想が多数ある。また研究支援そのものが専門的なスキルのもと社会に役立てる一つの職業といえる。中には支援期間を通して研究支援員自身がスキルをアップさせ、既に研究室の一員として研究活動の一端を担う存在になっている者もあり、研究支援員の人材育成となっている。

さらに「家族や知人など周りにも大学病院での研究の内容や様子を伝えることで研究

機関への理解が深まればと思っています。」「家庭で子どもに実験の話などをすると、とても興味を持ち、子どもの理科の教育にもなりました。」とあるように、研究支援員の家族や周囲の者も含めて、女性研究者の研究活動への理解が広がっている。

#### f. 男女共同参画意識の啓発

男性研究者に対しても配偶者である女性研究者と自身のワーク・ライフ・バランスの改善のために支援を行っているのが本学の特徴であり、研究成果だけではなく、男女共同参画の意識改革を促進する効果も得ている。

男性研究者の配置成果報告書からは、[支援により得られた自身のワーク・ライフ・バランスの変化]として、帰宅時間が早くなったこと、土日や夜中の無理な時間の仕事が減り育児・家事を担当できるようになったこと、子どもと過ごす時間が増えたことなどが報告されている。

また[支援により得られた配偶者の育児負担の軽減状況]については、配偶者が負担していた育児・家事の一部を分担できるようになった利用者や、もともと育児は夫婦でほぼ均等に負担していたが、家庭のための時間の夫婦合計分が増えてありがたいという利用者などがいた。各家庭に意識づけができ、良い効果があったと言える。

#### g. 育児支援としての研究支援員制度について

支援員から「研究に膨大な時間がかかる一方で、女性研究者は家事・育児のために研究に必要な時間を十分に取ることが難しいことも、同じ子どもを持つ女性として切実に感じました。」とあるように、家事・育児で時間の少ない女性研究者たちにとって支援員の存在は貴重である。

また、「仕事と育児を両立させるにあたっての子育て方法などを折に触れて伺うと、子どものためにも思い手を貸していたことも、子どもの自立を妨げていたのではないかと考えさせられることも多くありました。」といった声からは、支援員自身の子育てのあり方、ワーク・ライフ・バランスのあり方についても、良いロールモデルとなっていることがうかがえる。急な子どもの発熱などに対応する研究者の姿を見て、子育て中の女性研究者が研究と家庭を両立していくためには、周囲の人々、大学や社会の環境整備が必要であることを指摘し、研究支援員制度を評価する声もあった。

#### h. 今後への課題

計画時においては、介護・看病、コミュニタカップルへの支援も検討したが、まず子育て期の女性研究者を支援することに特化して開始した。特に子育て期の女性研究者は、これからキャリアアップをしていく人が多いと推定されるため、本制度を若手支援としても有効なものとした。

研究者としてのキャリア形成において最も切実に支援を必要としているのは、子育て中の一時的なポストの若い女性研究者であり、今後もこの層に焦点をあて、研究活動の内容に応じた審査により支援人材の配置をすることを検討したい。

また、育児期の支援により、女性研究者がキャリア形成を中断せずに継続できる環境を作るとは、本学に勤務する女性研究者の労働環境整備として非常に大切なことである。TAの優先的な配置などの環境整備も併せて検討したい。また「在宅など自由度の高い勤務体系も可能といただければ、短期集中的で、効率的な作業が期待できる。」との意見があるが、育児支援の枠組みの中で、勤務体系の見直しによる研究活動支援策も検討していきたい。

子育てを負担している男性研究者も支援の対象とすべきであるが、現段階では、多くの場合に子育ての負担の大部分が女性にかかっているため、女性をまず優先した形で継続する。一方で、かねてより要望のある育児休業を取得する教員の担当授業を非常勤講師に依頼するシステムの

整備（学部への経費割当て等）を行い、男女ともに育児休業取得者を増やす方策を検討したい。

介護支援は、男女を問わず働いている人すべてにとって、今後、確実にニーズが高まる。このため、ワーク・ライフ・バランスの視点、個人のキャリア形成の視点から、勤務を継続できる体制を整えていきたい。

本制度においては、支援員側のキャリア形成を促進するという観点から、学生支援員を雇用することに意味を持たせてきた。しかし、自身の直接の指導者を支援できないルールのもと運用しており、他の研究室の学生を雇用する場合には、学生自身の指導教員の許可が必要なため、適当な学生支援員を探すことが困難であった。今後は、本制度が、研究者を目指す者の経済的支援を含むキャリア形成支援ともなるよう、自らの所属研究室の支援も行えるようにすること、研究者を目指す外部の者を研究支援員とすることなどを検討していきたい。

#### 2-1-4. リーダーシップ養成セミナー開催

本学では、女性研究者の比率が低く、女性の上位職も非常に少ないため、組織の中で女性のニーズが届きにくいのが現状である。このため、女性のリーダーを育て、女性研究者が活動しやすい環境を作ることが絶対的に必要である。しかし、研究者の本分は研究活動にあり、組織運営の必要性を感じていても、その前にまず研究活動の実績を作ることを最優先に考える者が多い。実際に、研究活動にしっかりと取り組んだ結果として、組織の中での上位職への登用にもつながっていくことから、女性研究者が自身の研究活動を充実させ、研究活動の中で自分も周囲も活かせるリーダーシップの取り方を学ぶことを目的として、「研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー」を2回に渡り実施した。

対象は、男女を問わず学内の研究者とし、研究支援部門の協賛により実施した。研究支援部門の協賛は、今後も女性研究者の研究活動支援を協力して実施する足がかりとなった。女性のリーダーシップ養成については、今後は教育・学生支援機構内の教育企画室が実施している教職員の能力開発関連のプログラムとの連携も検討していきたい。

##### a. 第1回研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー

第1回のセミナーでは、文部科学省学術調査官を務める教員より、研究活動を支える資金獲得のヒントとして科研費の仕組みを丁寧に教わった。30代40代の若手研究者が多く参加し、活発な質疑応答が行われた。アンケートにおいても、講演について「非常によかった」「よかった」の声が100%で、「応募意欲が出てきました。」との感想もあり、若手活躍促進につながったと考える。

##### 「科研費の仕組みを知って攻略法を考えよう」

日 時： 平成24年年7月30日（月）15:00-16:30

場 所： 城北キャンパス 教育学部4号館4階42番教室

講 師： 石野智子（大学院医学系研究科医学専攻准教授・文部科学省学術調査官）

参加者： 16名（女性7名 男性9名）

##### b. 第2回研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー

第2回のセミナーでは、共同研究とは何か、女性が研究することとはどういうことなのか、をテーマに、研究をしていく上でのリーダーシップ力を身につけるためのヒントを、先輩女性研究者が関係機関や他の研究者と協働して行った研究活動の事例を参考に考えた。参加者は、具体的

な話の中で、仕事や組織を見る視野を広げ、多様な協働のあり方を学ぶことができた。また、学術・企画担当理事より、愛媛大学研究活性化事業【平成24年度・秋】の女性研究者枠についての説明と、応募の呼びかけがあった。

その後、ディスカッションでは、「子育て中であっても科研費に応募するなどして研究を継続させることを考えられる時代になっただけでも進歩である。」といった感想や、育休の時期の具体的な研究生活について、また様々な制度の活用法など活発な意見交換があった。セミナーに対する意見としては、「女性の割合の多い重信キャンパスで開催してはどうか」「同時に相談も受け付けてはどうか」などの積極的な提案もあり、参加者それぞれが主体的に女性の研究活動について考える有意義な時間となった。

### 「研究力と協働力を考えよう」

日時： 9月26日（水）15:00-17:00（計120分）

場所： 城北キャンパス 教育学部2階会議室

内容： 座談会「研究力と協働力を考えよう」

講師： 佐藤久子（大学院理工学研究科環境機能科学専攻分子科学教授）

「私にとっての共同研究」

講師： 中道仁美（農学部生物資源学科資源・環境政策学専門教育コース准教授）

「女性が研究すること考えてみよう」

参加者： 27名（女性20名 男性7名）

**第一回「研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー」**

**科研費の仕組みを  
知って攻略法を考えよう**

「多様な個性を活かし、チームの成果につなげるリーダーシップとは何か、研究をしていく上でのリーダーシップを身に付けるためのヒントを、先輩女性研究者の実例を参考に学びます。」

日時 7月30日(月) 15時~16時30分  
場所 教育学部4号館 4階42番教室  
主催 女性未来育成センター  
協賛 研究支援部

プログラム  
講演(60分)  
石野 智子 愛媛大学 医学部准教授  
文部科学省学術調査官  
内容(予定)  
・科研費ってそもそも何?  
・科研費採択率の変遷 審査員の選ばれ方  
・愛媛大学の現状 など  
質疑応答(ディスカッション)(30分)

※メールでの事前申込みに  
ご協力ください(当日参加可)

愛媛大学  
女性未来育成センター  
城北キャンパス(教育学部4号館3階)  
TEL・FAX: 089-927-8602  
hime@stu.ehime-u.ac.jp  
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

**第2回「研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー」**

**研究力と  
協働力を考えよう**

「多様な個性を活かし、チームの成果につなげるリーダーシップとは何か共同研究をしていく上でのリーダーシップ力を身に付けるためのヒントを、先輩女性研究者の実例を参考に学びます。」

日時 9月25日(火) 15:00~17:00  
場所 教育学部本館2階会議室  
主催 女性未来育成センター  
協賛 研究支援部

プログラム  
座談会：研究力と協働力を考えよう  
「私にとっての共同研究」(30分)  
講師…佐藤 久子 (大学院理工学研究科教授)  
「女性が研究すること考えてみよう」(30分)  
講師…中道 仁美 (農学部生物資源学科准教授)  
ディスカッション(30分)

説明会：愛媛大学研究活性化事業【平成24年度・秋】  
「女性研究者支援について」(30分)  
質疑応答  
講師…大橋 裕一 (学術・企画担当理事)

※資料準備の都合上、  
メールでの事前申込みに  
ご協力ください(当日参加可)

愛媛大学  
女性未来育成センター  
城北キャンパス(教育学部4号館3階)  
TEL・FAX: 089-927-8602  
hime@stu.ehime-u.ac.jp  
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp



## 2-2. 育児支援

### 2-2-1. 学内保育所

#### a. 「あいあいキッズ」(重信キャンパス)

本学では、平成19年4月に医学部附属病院がある重信キャンパスに学内保育所「あいあいキッズ」(定員30名)が設置(運営は株式会社マミーズファミリーに委託)され、0歳児から保育が行われている。平成21年6月からは定員41名に拡充されたが、需要に追いつかないため、平成24年8月に新棟を設け、定員を71名に増員し、ほぼ定員が充足している状況である。保育所には、教員、看護師、医員、事務職員等職種を問わず乳幼児を預けており、安心して教育・研究・診療等の業務を続けることができている。さらに、病児保育についても、限定的ではあるが附属病院の協力により実施している。

表 2-2-6 「あいあいキッズ」利用実績(人)

時期 職種	H19.4.1 開所時	H20.3.31	H21.3.31	H22.3.31	H23.3.31	H24.3.31	H25.3.31
教員	4	3	5	3	8	9	14
医員	6	8	9	7	6	6	9
看護師	6	9	13	18	20	32	39
医療職員	0	0	2	2	3	2	3
事務職員	3	4	4	4	7	3	7
技術職員	1	1	1	2	5	8	3
合計	20	25	34	36	48	60	75

#### b. 「えみかキッズ」(城北キャンパス)

平成23年9月に、城北キャンパスの教育学部4号館1階に本学で2ヶ所目となる学内保育所「えみかキッズ」が開設(運営は、株式会社ニチイ学館に委託)された。当初は年度途中での開設であったことから4名の乳幼児が入所してスタートとなったが、現在は利用者が20名となり、定員を満たしている状態である。平成25年度の新規募集では、募集定員を大幅に上回る応募があり、今後入所定員を増やすこととしている。「えみかキッズ」は、キャンパス中央部に位置しているため、乳幼児の様子が日常的に目に触れることから、キャンパスの雰囲気を変えると同時に、教職員や学生の男女共同参画の意識の変化を起こすことも期待されており、さらに学生が保育所内でボランティア活動を行うなど、教育的な効果も現れている。

表 2-2-7 「えみかキッズ」利用実績(人)

職種	H23.9.1 開所時	H24.4.1	H25.3.31
教員・研究員	2	4	9
事務職員	2	7	8
その他	0	0	3
合計	4	11	20

表 2-2-8 「えみかキッズ」における学生の活動状況

目的	延べ人数
研究や調査	22
発表や実習	3
保育・イベントボランティア	18

### 保護者の声から

- ・身近に子どもを預けることができ、何かあった時など何かと心強く安心感がある。
- ・職場に保育所があることで、送迎時間の短縮になり助かる。
- ・我が子が同年代の子どもたちと散歩している姿を見て、成長したなと感じる。そのような光景が見られるのも学内保育所ならではの光景である。
- ・学内保育所に入所したことで、職場のみなさんからも気にかけてもらっており、子どもの話題が増えた。
- ・働くママの多い職場（＝女性が子育てしやすい職場）なので、仕事・子育ての情報交換を保護者同士できると良い。



## 2-2-2. 長期休暇中の学内学童保育

本学では、平成 21 年度に育児支援に関するワーキンググループを立ち上げ、検討した結果、子育て中の女性教職員の要望として、小学校に上がったからの夏休みなどの長期休暇中の学童保育であることがわかった。学内に学童保育所があれば、昼食を一緒に食べることもでき、子どもが近くにいることで安心感があるなどメリットが大きい。このため、教職員、学生を対象として、長期休暇中の学内学童保育を実施することとした。

当初の計画では、平成 22 年度は準備期間であったが、前倒しで平成 23 年 1 月の冬休みに学童保育を、男女共同参画推進専門委員会の主催、女性未来育成センターの協賛で試行した。場所は、交通の便が良く、一定の利用者が見込まれる城北キャンパスとした。

試行実施時には、保育業務を委託した愛媛大学生協が、教育学部 4 号館 1 階の一画に 15 枚の畳を敷き実施した。利用した 9 名の小学生、保護者ともに満足度が高く、平成 23 年度夏休みからは、職員会館（職員の福利厚生施設）1 階の和室において本格実施（運営は引き続き愛媛大学生協に委託）を開始し、平成 24 年度年の冬休みまで 6 回実施した。

対象学年については、地域の学童保育の対象が小学 1 年生から 3 年生までであり、小学校高学年の学童保育のニーズが高かったことから、小学 1 年生から 6 年生の児童とし、定員 15 名で募集している。

学童保育の運営は、大学が大学生協に委託の形で行い、本学の学生が、学生指導員として活動するほか、大学教職員や学生がボランティアスタッフとして協力しており、大学ならではのミュージアム見学や学食でのランチなどのイベントを盛り込んでいるのが特徴の一つである。本学の学童保育の運営については、他大学から照会があり、他機関への波及効果もあった。

センターは企画・情報発信の面で協力し、随時、子ども達の「遊び」を提供してくれるイベントボランティア学生を募集し、現在、人材バンクには 10 名の学生が登録されている。このように、学生が学童保育に参加することにより教育的役割も果たしている。

さらに、重信キャンパスでは、学内保育所内に場所を確保し、平成 25 年 4 月から毎日の学童保育を開始する予定である。

### 学童保育実績

・平成 22 年度冬休み試行（平成 23 年 1 月 6～8 日）	児童 9 名
・平成 23 年度夏休み実施（平成 23 年 7 月 21 日～8 月 31 日）	児童 17 名
・平成 23 年度冬休み実施（平成 23 年 12 月 26～27 日、平成 24 年 1 月 4～6 日）	児童 8 名
・平成 23 年度春休み実施（平成 24 年 3 月 26 日～4 月 6 日）	児童 14 名
・平成 24 年度夏休み実施（平成 24 年 7 月 23 日～8 月 31 日）	児童 18 名
・平成 24 年度冬休み実施（平成 24 年 12 月 26～28 日～平成 25 年 1 月 4～7 日）	児童 16 名

### 学童保育に関する他大学からの照会状況

- ・長崎大学男女共同参画推進センターから 2 名来学（平成 24 年 1 月 26 日）
- ・岩手大学男女共同参画推進室から 1 名来学（平成 24 年 3 月 28 日）
- ・北海道大学女性研究者支援室から「大学生協との連携」についてメールにて照会（平成 24 年 5 月 2 日）
- ・北海道大学財務部調達課から実績照会（平成 24 年 7 月 4 日）

## 利用者アンケート（平成24年10月実施）から

- ・主任指導員をはじめ、スタッフの皆様が子どもの安全に気を使っていたきながら、よく面倒を見てくださったので、とても満足。
- ・（両親の代わりに）いろいろな所へ連れて行っていただき年齢の違う子や学生さんや先生と交流できてとても楽しかったようだ。
- ・城北キャンパス内で利便性が良く、道路から離れていることもあり、安心して預けられた。移動が危なくない点は良かった。
- ・19時までの延長時間を設けていただき助かった。今後も継続頂ければありがたい。

## 学生スタッフの声（平成23年夏休み実施）から

- ・1年生～6年生まで、幅広い学年の子と触れ合って、いろいろな考え方や、その子に合った接し方を学べて、自分自身成長できて、いい経験になりました。
- ・改めて、子ども達とのコミュニケーションの取り方の難しさを痛感した。しかし、いくつも勉強になることがあった。
- ・みんなかわいく元気で、楽しかったです。どうすれば言うことを聞いてくれるのか、とか考えさせられました。



### 愛媛大学長期休み学童保育 学生イベントボランティア募集

愛大城北キャンパスで小学生の長期休み限定の学童保育を実施することになりました。  
子どもたちに「遊び」を提供してくれるイベントボランティア学生人材バンク登録者を募集します。

冬休み：平成23年12月26日～平成24年1月6日  
※土・日曜、祝日及び12月28日～1月3日を除く

申込み締切：12月12日

春休み(予定)：平成24年3月26日～4月7日  
※土・日曜、祝日を除く

申込み締切：3月12日

★ 自主企画を歓迎します！  
お気軽にお問い合わせください

たとえばー いろんな出し物、読み聞かせ、出張授業  
ボール遊びの相手、ゲーム  
遠足や社会見学のつきそい など

申込み用紙：  
女性未来育成センターHPより取得できます  
(女性未来育成センターにも置いてあります)  
<http://hime.adm.shime-u.ac.jp>

申込み・お問い合わせ  
〒790-8577 松山市文京町3番 城北キャンパス(教育学部4号館3階)  
TEL/FAX:089-827-8002 (内線:8622) E-mail:hime@stu.shime-u.ac.jp <http://hime.adm.shime-u.ac.jp>

愛媛大学  
女性未来育成センター

### 2-3. 意識改革

男女共同参画についての意識改革は、一朝一夕にできることではない。しかし、女性研究者支援の取組は、支援を直接的に受けない一般の人々にも十分な納得を持って受け入れられることで、効果的に進めることができ、女性研究者が活躍できる環境整備につながっていく。このことから、男女共同参画の考え方を教職員、学生など大学全体に浸透させ、さらに、地域の人々の本事業への理解を促進できるよう、積極的な意識啓発活動を実施した。

また、シンポジウムやセミナーなど各活動においては、必ずアンケート調査を実施し、参加者の意見や感想を集めることで、その効果を検証し、本事業の様々な取組の参考としている。さらに平成 22 年度及び平成 24 年度に実施した教職員を対象とした男女共同参画推進意識調査においても、意識啓発活動の成果を検証した。

意識改革の具体的な成果は、役員や各部局長においては、女性研究者支援の取組や女性教員増員の施策推進という形で上がってきており、女性研究者を取り巻く環境も少しずつ改善している。しかし、一般の教職員、学生、地域の人々においては、意識の個人差が大きい。いくら制度を整えても本人及び周辺への理解がないと、十分に制度は活用されないことから、今後も女性研究者を取り巻く周辺環境へのアプローチとして、意識啓発活動を積極的に推し進めていきたい。

#### 2-3-1. 意識啓発活動

事業開始当初から四国、中四国の他大学及び学内部局と協力連携して、積極的にシンポジウム・セミナーを開催し、学内外への意識啓発活動を行った。

##### a. 主催した公開シンポジウム

表 2-2-9 主催した公開シンポジウム

		学内	学生	学外	総計
平成 22 年 11 月 5 日	キックオフシンポジウム	129	26	30	185
平成 23 年 3 月 11 日	第 1 回女性未来育成センター公開シンポジウム	47	7	33	87
平成 23 年 10 月 19 日	第 2 回女性未来育成センター公開シンポジウム	68	16	11	95
平成 24 年 12 月 21 日	第 3 回女性未来育成センター公開シンポジウム	81	2	18	101

#### 【キックオフシンポジウム】

平成 22 年 11 月 5 日にキックオフシンポジウムを開催し、柳澤康信学長により全学を挙げて愛媛大学が女性研究者育成の取組を始めたことの表明があった。また、センター長から女性未来育成センターにて取り組む具体的な事業説明を行い、学内外に向けて理解と協力をお願いした。特別講演では文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課の板倉周一郎課長から、「先行大学の良いところを取り入れ、より良い成果を上げてほしい。」とのメッセージをいただき、基調講演では東邦大学理学部長・日本女性科学者会会長の大島範子氏からワーク・ライフ・バランスの取れた生活の大切さが語られた。

愛媛新聞やNHKニュースにも取り上げられ、地域の人々にも愛媛大学が女性研究者の育成に取り組み始めたことを広く周知することができた。これを皮切りに教職員向けの男女共同参画についてのシンポジウムを定期的で開催し、学内外から多くの参加者を得ており、男女共同参画への理解は少しずつであるが、広まっている。

## 【第1回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム】

第1回公開シンポジウムは、平成23年3月11日に開催し、ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの重要性と、実現のための環境整備の必要性について伝えた。愛媛県地域の幅広い方々への理解と意識改革を促すことを目的として、愛媛県と松山市の後援を受けて開催し、これ以降の公開シンポジウムはいずれも愛媛県及び松山市の後援を受けて実施し、多方面からご協力いただいている。

柳澤康信学長からは、本学においては2ヶ所目となる保育所を平成23年度城北キャンパスに開設する予定であることの報告があり、大阪大学大学院国際公共政策研究科長の松繁寿和氏からは、労働経済学の視点から、女性が社会で働くことは社会にとってプラスであるということ、事例を挙げて説明があった。パネルディスカッションでは、愛媛県と松山市から自治体の男女共同参画の取組について紹介があり、本学の女性教員から、女性研究者についての経験談が語られた。

平成22年度 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

### 愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン キックオフシンポジウム

日時 平成22年11月5日(金) 14:00~16:40 (受付13:00~)

会場 愛媛大学 南加記念ホール (松山市文京町3番, 城北キャンパス)

男性の教職員・研究員・学生・地域の皆様  
頑張る女性を助けるのはあなたです。是非ご参加を!!

入場無料  
事前申込み不要

— プログラム —

- 開会挨拶 愛媛大学学長 柳澤 康信
- 来賓挨拶 愛媛県知事 加戸 守行
- 特別講演 文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長 板倉 周一郎  
14:30~15:15 「女性研究者の現状と愛媛大学への期待」
- 休憩 —
- 基調講演 東邦大学理学部長・日本女性科学者の会会長 大島 範子  
15:30~16:15 「オンリーワン：男女ともに一人ひとりが輝くために」
- 事業紹介 愛媛大学女性未来育成センター長 小島 秀子
- 閉会挨拶 愛媛大学副学長 曲田 清維

懇親会  
時間 17:00~19:00  
会場 校友会館1F 交流スペース (参加費 2000円)

主催 国立大学法人 愛媛大学 女性未来育成センター  
(お問い合わせ) 〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番 (教育学部4号館3F)  
TEL/FAX: 089-927-8602 E-mail: hime@stu.ehime-u.ac.jp URL: http://himeadm.hime-u.ac.jp

平成22年度 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

## 第1回 愛媛大学 女性未来育成センター 公開シンポジウム

平成23年 3月11日(金) 13:30~16:00

愛媛大学 総合情報メディアセンターメディアホール  
(城北キャンパス)

主催：愛媛大学女性未来育成センター 後援：愛媛県・松山市

ダイバーシティ(多様性)推進で女性が活躍する社会へ

プログラム

- 13:30~13:35 開会挨拶 愛媛大学学長 柳澤 康信
- 13:35~14:45 講演「労働力基盤の変化と日本経済復興のためのダイバーシティ」  
大阪大学大学院 国際公共政策研究科長 松繁 寿和
- 14:45~16:00 パネルディスカッション  
「愛媛におけるダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの実現について」  
事業説明 愛媛大学女性未来育成センター長 小島 秀子  
コメンテーター 松繁 寿和 (大阪大学大学院 国際公共政策研究科長)  
パネリスト 山本 亜紀子 (愛媛県庁県民環境部男女参画課長)  
鎌田 サチ子 (松山市男女共同参画推進センター館長)  
兼平 裕子 (愛媛大学法文学部総合政策学科教授)  
松永 真由美 (愛媛大学大学院理工学研究科講師)  
小島 秀子 (愛媛大学女性未来育成センター長)

入場無料  
事前申込み  
不要

一般の方も  
ご参加  
下さい

愛媛大学 女性未来育成センター 〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番 城北キャンパス (教育学部4号館3階)  
TEL/FAX: 089-927-8602 (内線: 8622)  
E-mail: hime@stu.ehime-u.ac.jp

## 【第2回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム】

第2回公開シンポジウムは、平成23年10月19日に「女性研究者の活躍促進：地域のモデルを目指して」をテーマとして開催した。柳澤康信学長から、愛媛大学の女性研究者の活躍を広く地域の方々にも知ってもらうためにロールモデル集を発刊したことの報告があり、センター長から、当初予定していた事業プログラムがほぼ立ち上がった事の報告があった。

北海道大学女性研究者支援室長の有賀早苗氏からは、女性が活躍しやすい環境を実現するために、北海道大学では総合的な支援策を進めているが、事業機関内にとどまらない、大学としての長期間の取組が必要との話があり、パネルディスカッションでは様々な視点からの女性研究者の実情が報告され、今後の女性研究者支援を進めて行く上での課題が提示された。

## 【第3回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム】

第3回公開シンポジウムは、平成24年12月21日に「女性研究者の活躍促進—地域のモデルを目指して—」をテーマに開催した。本事業終了後の取組へ向けて、男女共同参画の視点の中で、地域とともに女性研究者支援の取組を継続させていく本学のあり方を学内及び地域の方々と共に共有する場として開催し、101名の参加を得た。

柳澤康信学長は、先進的に女性の活用を進めている講師2名の話、今後の愛媛大学の方向性を探るためにも興味深く傾聴したいと述べた。

東京学芸大学長の村松泰子氏からは、様々な現場において女性が視野に入る景色へと変えていく必要があり、まず教育現場が他の現場を先導していくことが重要であるとの話があった。宮崎大学清花アテナ男女共同参画推進室長の伊達紫氏からは、宮崎大学の取組事例を中心に話があり、学内各部署への働きかけ、九州の大学間の連携など具体的な方法が紹介され、これからの地域連携を考える上でのヒントをいくつもいただいた。

パネルディスカッションでは、愛媛県県民環境部管理局男女参画課長の山岡敏章氏と株式会社あわしま堂人事・情報部人事課長の市川晋氏も交え、女性のキャリア教育、ロールモデルの提示、女性に長く働いてもらうための女性活躍促進プロジェクトの話題などが挙げられた。それぞれの立場で男女共同参画推進を継続させ連携していくことの重要性を確認した。

シンポジウム全体において、他大学や地域の女性活躍推進の取組に触れることができ、今後の女性研究者支援を進めていく上で非常に参考になったとともに、本学の女性研究者の活躍推進が地域のモデルとして期待されていることを再認識できる良い機会となった。

愛媛大学 平成22年度 文部科学省 女性研究者研究活動支援事業  
(女性研究者支援モデル育成)

## 第2回愛媛大学女性未来育成センター 公開シンポジウム

女性研究者の活躍促進—地域のモデルを目指して—

日時 平成23年10月19日(水) 13:00~16:00

場所 愛媛大学総合情報メディアセンター メディアホール  
(城北キャンパス)

13:00~13:10  
開会挨拶 愛媛大学長 柳澤康信

13:10~14:10  
基調講演 有賀早苗 北海道大学女性研究者支援室長  
「女性研究者の活躍促進のために  
大学ができること、すべきこと」

14:10~14:40  
事業報告 小島秀子 愛媛大学女性未来育成センター長

14:40~16:00  
パネルディスカッション「女性研究者の実情と課題」  
コーディネーター 小島秀子 (愛媛大学女性未来育成センター長)  
パネリスト 鈴木貴明(愛媛県産業技術研究所 技術開発部長)  
土屋卓也(愛媛大学大学院理工学研究科 教授)  
八尋秀典(愛媛大学大学院理工学研究科 教授)  
高山弘太郎(愛媛大学農学部 講師)  
堀 利栄(愛媛大学大学院理工学研究科 准教授)  
杉浦美羽(愛媛大学無細胞生命科学工学研究センター 准教授)

コメントーター 有賀早苗(北海道大学女性研究者支援室長)

閉会挨拶 愛媛大学副学長 由田清維

主催:愛媛大学 女性未来育成センター  
共催:愛媛県、松山市

愛媛大学 女性未来育成センター  
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番(城北キャンパス教育学部4号館3階)  
TEL・FAX: 089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp

愛媛大学 文部科学省女性研究者研究活動支援事業  
(女性研究者支援モデル育成)

## 第3回愛媛大学 女性未来育成センター公開シンポジウム

### 選ばれる魅力ある大学へ —女性の元気が地域を活かす—

13:00~13:10  
開会挨拶 愛媛大学長 柳澤 康信

13:10~14:10  
特別講演 「大学を取り巻く社会情勢と地方大学に求められる女性研究者支援」  
東京学芸大学長 村松 泰子 氏

14:10~15:10  
基調講演 「女性研究者支援から男女共同参画の推進へ  
—地域の未来に向けた連携の充実—」  
宮崎大学 清花アテナ男女共同参画推進室長 伊達 紫 氏

質疑応答 休憩(10分) 15:30~17:00  
パネルディスカッション「地域活性化と女性研究者支援」  
愛媛県 県民環境部管理局男女参画課長 山岡 敏章 氏  
株式会社あわしま堂 人事・情報部人事課長 市川 晋 氏  
東京学芸大学長 村松 泰子 氏(コメントーター)  
愛媛大学 女性未来育成センター長 壽 重三(コーディネーター)

閉会挨拶 愛媛大学 ダイバーシティ推進本部長 由田 清維

日時 平成24年12月21日(金)  
13:00~17:00(受付12:30~)

場所 愛媛大学 総合情報メディアセンター  
メディアホール

主催:愛媛大学 女性未来育成センター  
後援:愛媛県・松山市

愛媛大学 女性未来育成センター  
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番(城北キャンパス教育学部4号館3階)  
TEL・FAX: 089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp

愛媛大学女性未来育成センター(ふたば)

## b. 四国女性研究者フォーラム

四国では平成22年度に3大学が同時に本事業に採択されたこともあり、四国内国立5大学での男女共同参画推進の協力連携体制が進み、平成23年2月22日には四国内国立5大学長による男女共同参画推進共同宣言を公表した。また平成23年11月11日に「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言」も発表され、中四国で他大学とネットワークを組んで、情報交換をしながら男女共同参画を推進していくこととなった。四国女性研究者フォーラムは、四国全体で女性研究者の育成を進めようと四国の国立5大学が共催して実施しているものであり、第3回まで下記のとおり開催されている。

平成23年2月23日	第1回四国女性研究者フォーラム	香川大学
平成24年1月27日	第2回四国女性研究者フォーラム	愛媛大学
平成24年11月2日	第3回四国女性研究者フォーラム	徳島大学

### 【第2回四国女性研究者フォーラム】

本学が担当した第2回フォーラムは、未来を担う「若手の活躍促進」をテーマに、「四国のマリー・キュリーを育てよう」をキャッチフレーズとして開催し、後援を愛媛県、松山市の他に男女共同参画学協会連絡会から受けた。フォーラムに先立ち、プレイベントとして、ポスターセッション（30件の参加）とランチ交流会（50名以上の参加）を開催し、意見交換・情報交換が活発に行われ、ネットワーク作りの良い機会となった。

文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業」(女性研究者支援モデル育成)

## 第2回 四国女性研究者フォーラム

「若手の活躍促進～四国のマリー・キュリーを育てよう～」

日時 平成24年1月27日(金)13:30～16:30  
場所 愛媛大学南加記念ホール(城北キャンパス)

●プログラム●

- ◆13:00～ フォーラム受付開始
- 総合司会 愛媛大学 女性未来育成センター長 小島 秀子
- ◆13:30～13:40 **開会挨拶** 愛媛大学長 柳澤 康信
- ◆13:40～14:20 **基調講演** 「女性研究者の活躍に向けて」  
文部科学省生涯学習政策局長 板東 久美子氏
- ◆14:20～14:50 **特別講演** 「世界化学年と女性研究者」  
神戸大学特別顧問 相馬 芳枝氏  
(世界化学年・女性化学賞受賞)
- ◆14:50～15:00 休憩
- ◆15:00～16:20 **パネルディスカッション**  
「若手研究者が輝く大学とは」  
□ パネリスト  
香川大学 西本 佳代(教育・学生支援機構 特命助教)  
徳島大学 真田 純子(大学院シオクサインス研究部 助教)  
端門教育大学 梶井 一咲(大学院学校教育研究科 准教授)  
高知大学 島村 智子(教育研究部 准教授)  
愛媛大学 濱村奈津子(生涯学習研究センター グローバルCOE 准教授)
- コメントーター  
文部科学省 生涯学習政策局長 板東 久美子氏
- コーディネーター  
愛媛大学地球深部ダイナミクス研究センター  
教授 土屋 卓久
- ◆16:20～16:30 閉会  
次回開催大学より挨拶  
**閉会挨拶** 愛媛大学副学長 曲田 清維

託児あり  
事前申込み締切1月10日(火)

**シンポジウム  
参加費無料**  
当日参加可  
※事前申込みにご協力下さい

主催: 国立大学法人 愛媛大学  
共催: 香川大学、徳島大学、  
端門教育大学、高知大学  
後援: 愛媛県、松山市、  
男女共同参画学協会連絡会

愛媛大学  
女性未来育成センター

■お問い合わせ  
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番 TEL・FAX 089-927-8602  
E-mail hime@stu.ehime-u.ac.jp  
URL http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/

基調講演では、文部科学省高等教育局長板東久美子氏から「多様な人材育成や知的創造の中核であり、強い社会的使命を持ち、グローバルな視点が重要である大学こそ男女共同参画の推進を」という力強いメッセージがあり、特別講演では、世界化学年・女性化学賞を受賞された神戸大学特別顧問の相馬良枝氏に研究者としての経験をお話しいただいた。

パネルディスカッションでは、四国内国立5大学から専門分野の異なる男女5名の若手研究者がパネリストとして登場し、研究者としてのこれまでの歩みと、これから研究者として成長していくために大学に対して望むことについて発表の後、研究、教育、育児などについてパネリストや会場の参加者と議論を交わした。参加者は、学内からは学生56名を含む158名、学外からも55名の合計213名で、大変盛況であった。全体として、若手研究者や学生に未来へ歩む力を与えるフォーラムとなった。



c. 学内部局と連携して実施した公開セミナー

学内部局と協力連携して2つのジョイントセミナーを開催した。

表 2-2-10 学内部局と連携して実施した公開フォーラム・公開セミナー

		学内	学生	学外	総計
平成 23 年 6 月 24 日	女性未来育成センター・医学部ジョイントセミナー	30	0	1	31
平成 24 年 3 月 1 日	女性未来育成センター・社会連携推進機構ジョイントセミナー	25	0	15	40

【女性未来育成センター・医学部ジョイントセミナー】

本学の医学部と医学部附属病院は、若手の女性研究者・女性医師の定着率が低く、上位職が育たない課題を抱えている。同じ課題を抱える徳島大学では「女性研究者研究活動支援事業」の中で、その対策プログラムを実施していることから、徳島大学AWAサポートセンター長の本仲純子氏にお話しいただいた。他に、女性未来育成センターから「愛媛大学女性研究者育成プラン」の事業紹介、医学部から医学部附属病院で実施中のマドンナサロンの紹介を行い、女性研究者に関する課題解決のための有意義な勉強会となった。このセミナーが契機となり、医学部と医学部附属病院は、女性教員の定着率を上げ、上位職を増やしていく方針を打ち出し、医学部独自の女性研究者・女性医師支援組織「あいサポート」を立ち上げた。

【愛媛大学女性未来育成センター・社会連携推進機構ジョイントセミナー】

平成24年度の重点項目として設定した「男女共同参画の視点に立った地域連携」について、三重大学の成功事例を学ぶための勉強会として開催した。地域への参加の呼びかけを積極的に行い、愛媛県、松山市及び市内の私立大学等の関係者15名が参加した。男女共同参画の推進において、大学の男女共同参画への姿勢が地域の活性化につながることで、大学内で地域を呼び込むだけでなく、大学から地域に出向く双方向の交流が大切であることなどが参加者との間で活発に討論され、これからは大学と地域自治体等の連携が重要であることを確認した。

文部科学省 科学技術人材育成費補助金  
女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)

**参加者募集!!**

**愛媛大学女性未来育成センター・医学部  
ジョイントセミナー開催**

開催日時:平成23年6月24日(金)17時~19時  
開催場所:医学部総合教育棟 第1ゼミナール室(重信地区)

主催:愛媛大学女性未来育成センター  
共催:愛媛大学医学部

プログラム

司会 江口真理子 愛媛大学大学院医学系研究科医学専攻 准教授  
女性未来育成センター 兼務センター員

17:00~17:10 開会挨拶 愛媛大学大学院医学系研究科長 安川 正貴  
17:10~18:00 講演 「徳島大学AWA(OUR)サポートシステム」  
徳島大学AWAサポートセンター長 本仲 純子  
18:00~18:15 事業紹介 「愛媛大学女性研究者育成プラン」  
愛媛大学女性未来育成センター長 小島 秀子  
18:15~18:25 マドンナサロン紹介  
愛媛大学附属病院特任講師 藤山 幹子  
18:25~19:00 クエストionタイム  
閉会

お問い合わせ  
愛媛大学 女性未来育成センター  
城北キャンパス(教育学部4号館3階)  
TEL/FAX:089-927-8602(内線:8622) E-mail:hime@stu.ehime-u.ac.jp

文部科学省 科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業

**男女共同参画推進による  
地域活性化を目指して  
愛媛大学女性未来育成センター・社会連携推進機構  
ジョイントセミナー開催**

日時:平成24年3月1日(木)15:00~16:30  
場所:愛媛大学校友会館2階サロン(城北地区)  
主催:愛媛大学女性未来育成センター  
共催:愛媛大学社会連携推進機構  
幹部教職員、関係教職員、学外関係者の皆さま  
ご参加ください

講演「地域活性化と男女共同参画」  
三重大学  
男女共同参画コーディネーター  
客員教授  
鈴山 雅子氏

プログラム

15:00~15:10 開会挨拶・趣旨説明  
女性未来育成センター長 小島 秀子  
15:10~16:00 講演 「地域活性化と男女共同参画」  
三重大学男女共同参画コーディネーター 鈴山 雅子氏  
16:00~16:25 質疑・討論  
16:25~16:30 閉会挨拶 社会連携推進機構副機構長 土居 修身

愛媛大学 女性未来育成センター 〒790-8577  
愛媛県松山市文京町3番(城北キャンパス教育学部4号館3階)  
TEL・FAX:089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

## 2-3-2. 男女共同参画推進意識調査

本学では平成 19 年度に全学の教職員を対象とし「男女共同参画推進意識調査」を初めて実施している。平成 22 年度後期、平成 24 年度後期には当センターによる「教職員調査」に加え、学部生・大学院生を対象とした「学生調査」を実施した。二度の調査結果から、2 年間の男女共同参画に関する意識の推移を比較・検証する。

### a. アンケート概要

#### 【調査方法】

##### <教職員調査>

調査対象者に対する一斉メールの文面に示したウェブ入力用 URL に回答者がアクセス・回答入力。

※平成 24 年度は、環境上、ウェブ上での回答が難しい医学部附属病院職員（看護職員、医療職員等）に対しては調査用紙を配布・回収したが、その結果については、別途公開の予定。

##### <学生調査>

「修学支援システム」上に掲載されたウェブ入力用 URL に回答者がアクセス・回答入力。

#### 【調査実施時期】

##### <教職員調査>

平成 22 年度：平成 23 年 1 月 1 日～2 月 28 日

平成 24 年度：平成 24 年 10 月 22 日～11 月 20 日

##### <学生調査>

平成 22 年度：平成 22 年 12 月 17 日～平成 23 年 2 月 28 日

平成 24 年度：平成 24 年 10 月 22 日～11 月 20 日

#### 【回答率】

##### <教職員調査>

平成 22 年度：13.1%（調査対象者 3,058 名中、400 名回答）

平成 24 年度：15.1%（調査対象者 3,136 名中、472 名回答）※調査用紙での回答を除く。

##### <学生調査>

平成 22 年度：5.9%（調査対象者 9,742 名中、574 名回答）

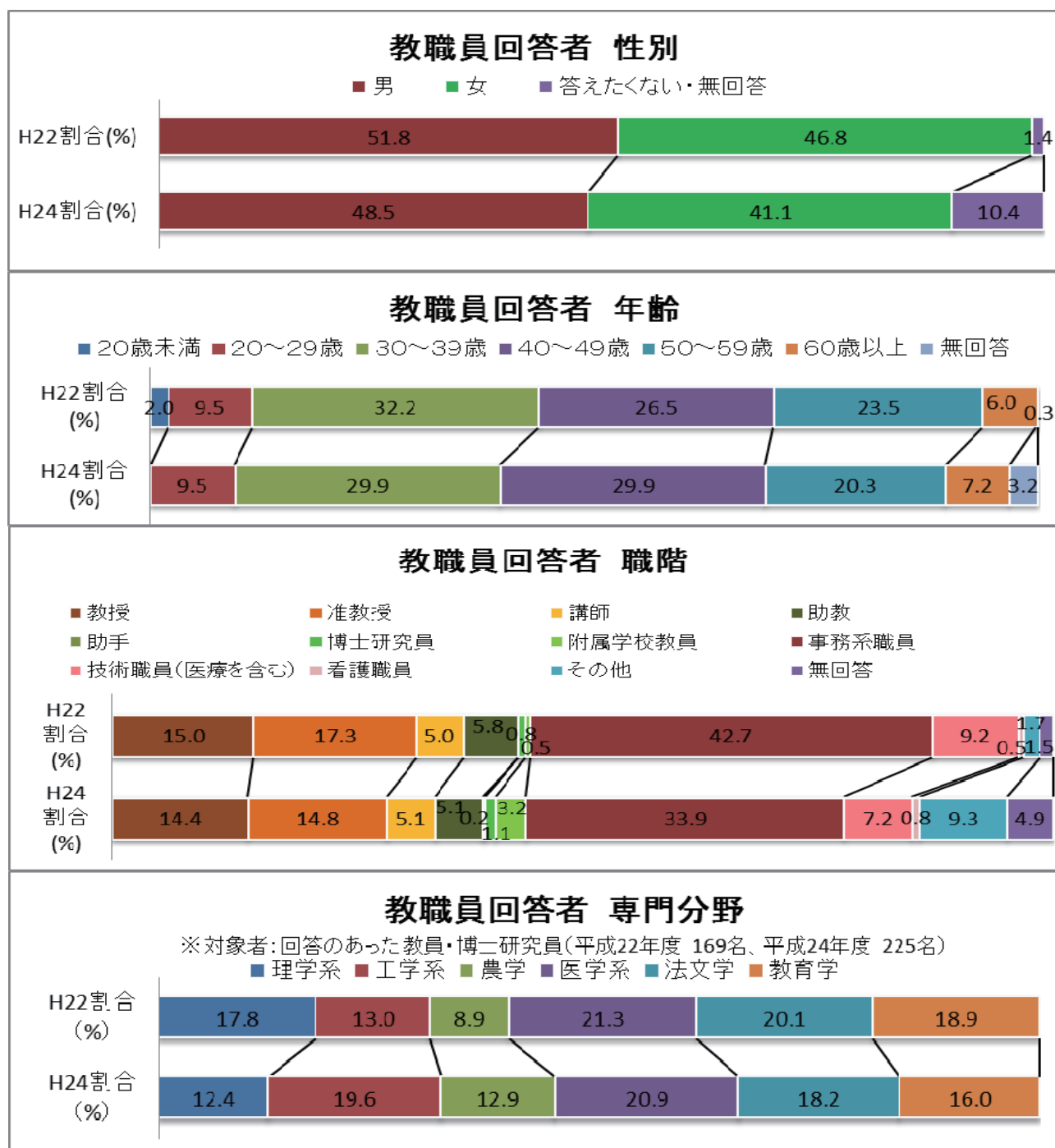
平成 24 年度：9.3%（調査対象者 9,806 名中、909 名回答）

### b. 平成 22 年度集計結果と平成 24 年度集計結果の比較（概要）

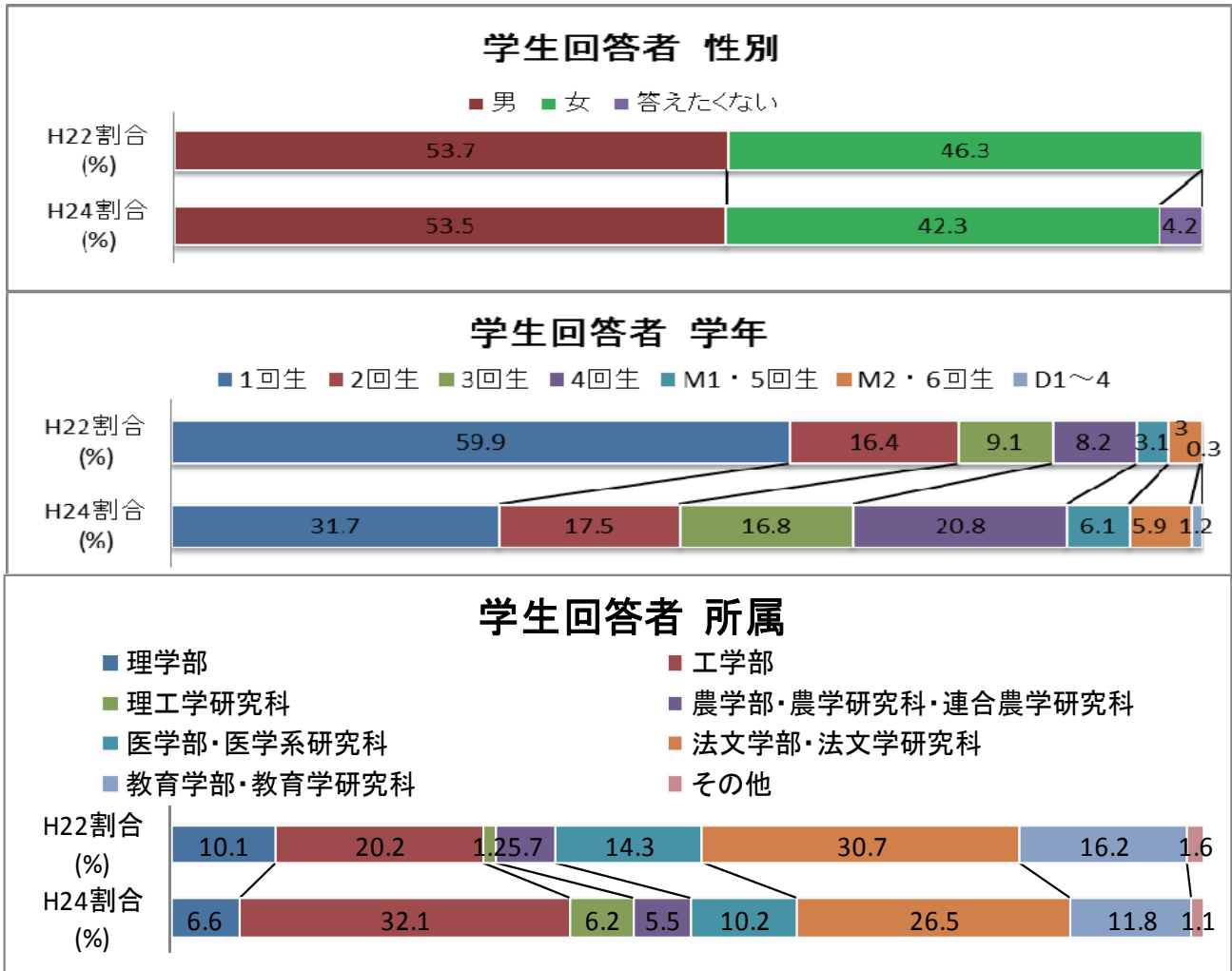
この 2 年で、男女共同参画という言葉が教職員、学生ともに徐々に浸透しつつある。本学において男女共同参画が実現されていると考える教職員、学生の割合も増え、実現されていないとする割合は減少している。また、男女共同参画の観点から見た時に本学において改善すべき項目に関しても、仕事内容の男女差や育児休業利用者に対する扱いの差に関する項目を中心に、ほぼすべての項目において改善を指摘する割合が減っており、学内での男女共同参画に向けた取組の成果が現れつつある。しかし、特に教職員においては、女性教員や女性管理職が少ないことを改善すべきだとする意見が、平成 22 年度からは減少してはいるものの、平成 24 年度後期においても 3 割を超えており、今後も女性教員の積極的採用や女性教職員のキャリア形成のための環境整備を継続して実施し

ていく必要がある。また、男女共同参画に関する意見を問う設問に対し「わからない」と回答する割合が、平成 24 年度後期においては全体的に増加傾向にあり、男女共同参画という言葉は何となく耳にすることはあるが現時点では具体的イメージや意見までは持ちづらい教職員、学生も少なからず存在していることがうかがえる。特に、平成 24 年度後期の学生調査の結果では、本学において改善すべき点として、「男女共同参画について学べる科目・機会が少ない」という回答が 4 割近く、また「男女共同参画に向けた啓発活動が少ない」という回答が 2 割強あり、「女性教員が少ない」という回答とともに上位を占めている。さらに男女共同参画への理解を広げる意識啓発活動をいろいろな形で仕掛けていくことが今後の課題である。

【回答者属性：教職員】 回答者数： 平成 22 年度 400 名 平成 24 年度 472 名



【回答者属性：学生】 回答者数： 平成22年度 574名 平成24年度 909名



【各設問に対する回答結果】

1) あなたは「男女共同参画」という言葉を知っていますか。

教職員、学生ともに、「よく知っている」と回答した割合が倍増している。特に教職員では、「よく知っている」「知っている」と回答した割合が、合わせて13ポイント増加しており、「男女共同参画」という言葉が着実に浸透しつつある。

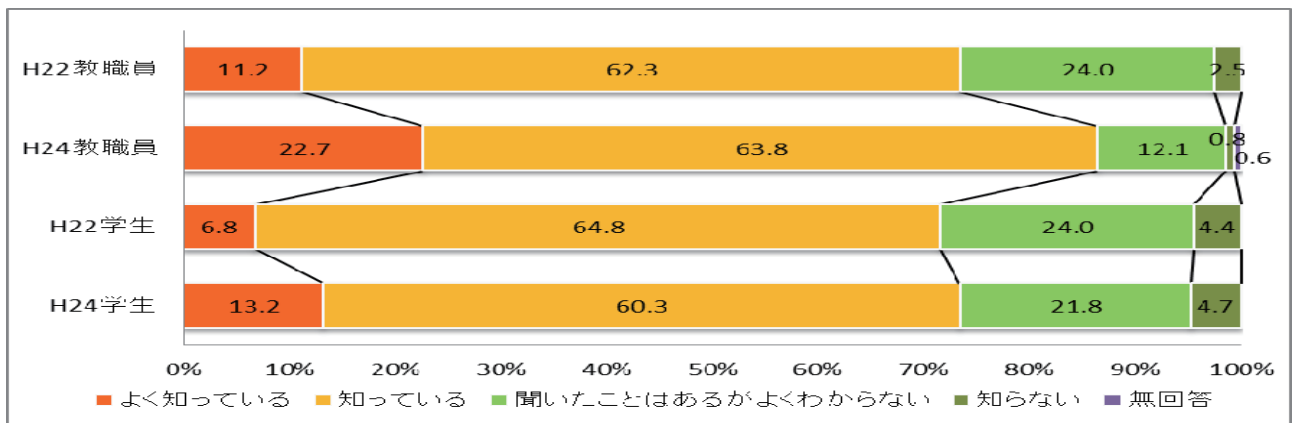


図 2-2-1 「男女共同参画」という言葉の認知度

2) 次の言葉のうちあなたが見たり聞いたりしたことがあるものをあげてください。(複数回答可)

「男女共同参画」という言葉に関し、1) の設問では「よく知っている」「知っている」「聞いたことがあるがよくわからない」と回答した教職員が平成 24 年度で 98.6%、学生で 95.3%を占めているが、2) の「見たり聞いたりしたことがあるもの」を選ぶ設問では教職員が 93.4%、学生が 90.2%と、割合が減少している。2) では「よくわからない」ものについては選択しない場合があったと考えられ、他の言葉も同様に、平成 22 年よりも割合の減少傾向が見られる。中でも、「ダイバーシティ」の割合は教職員で 1.5 倍、学生で 2 倍近く増えている。教職員においては「ポジティブアクション」の割合も微増しており、学内の体制や取組により、「ダイバーシティ」とともに徐々に周知が広がりつつあることがうかがえる。学生では「ワーク・ライフ・バランス」の割合が微増しているが、平成 22 年度には 73.0%と高い割合を示していた「女子差別撤廃条約」が平成 24 年度では 56.7%と大幅に減少した。また、「見たり聞いたりしたものはなし」と答える学生も増えており、本学においても様々な分野・場面で「男女共同参画」の視点を取り入れた教育を行っていく必要がある。

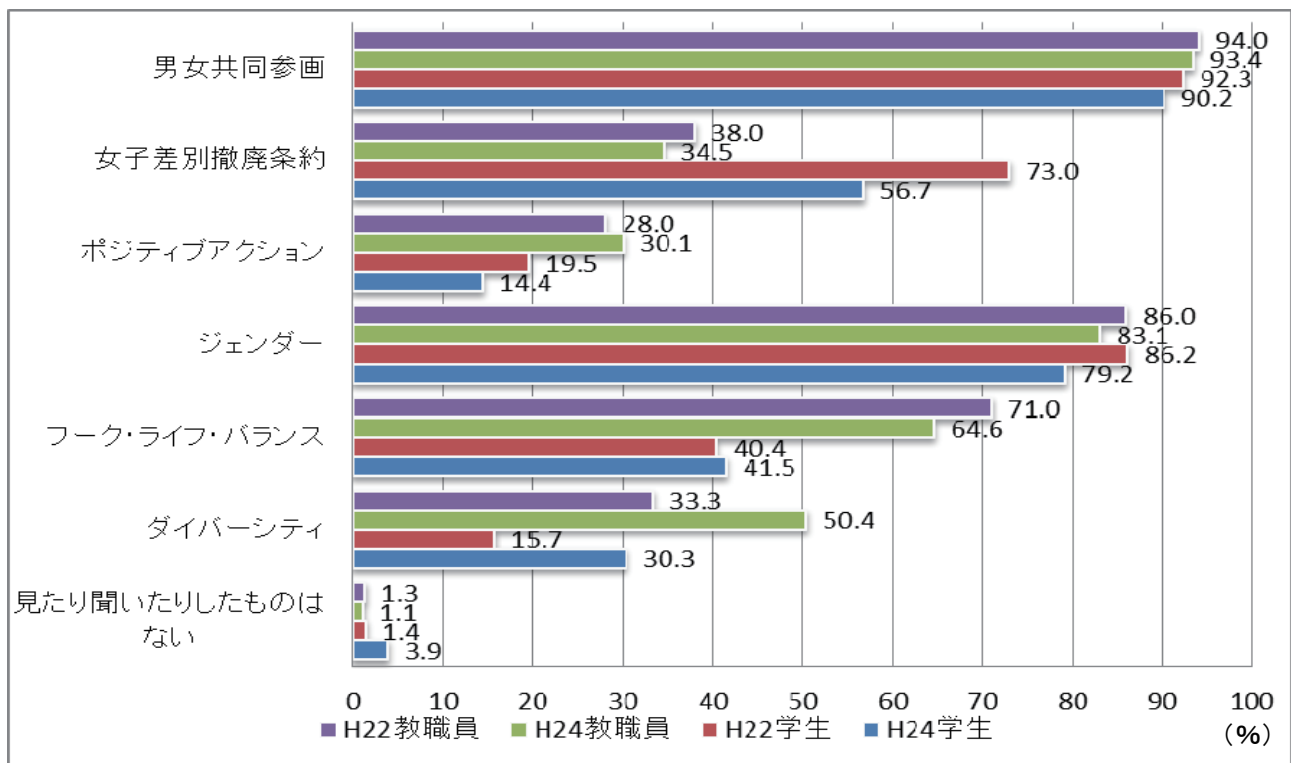


図 2-2-2 男女共同参画に関する用語の認知度

3) 【教職員回答】次にあげる愛媛大学において利用できる制度等のうちあなたが知っているものをあげてください。(複数回答可)

一時的な保育・育児のための休暇制度の認知度は全般的に増加が見られた。一方、育児・介護休業や妊娠・出産に関する制度に関してはそれぞれ認知度が微減している。当センター発行の「両立支援BOOK～育児・介護のための支援案内～」を更に活用し、制度の周知を図るなどの啓発活動が今後も必要である。

平成 24 年度のみ調査した制度（図 2-2-4）については、当センター事業の一環として平成 23 年 9 月に城北キャンパスに開設した保育施設「えみかキッズ」の認知度が 8 割を超えた。その他、当センター事業の中では、相談室の認知度が他の取組に比べて高くなっている。

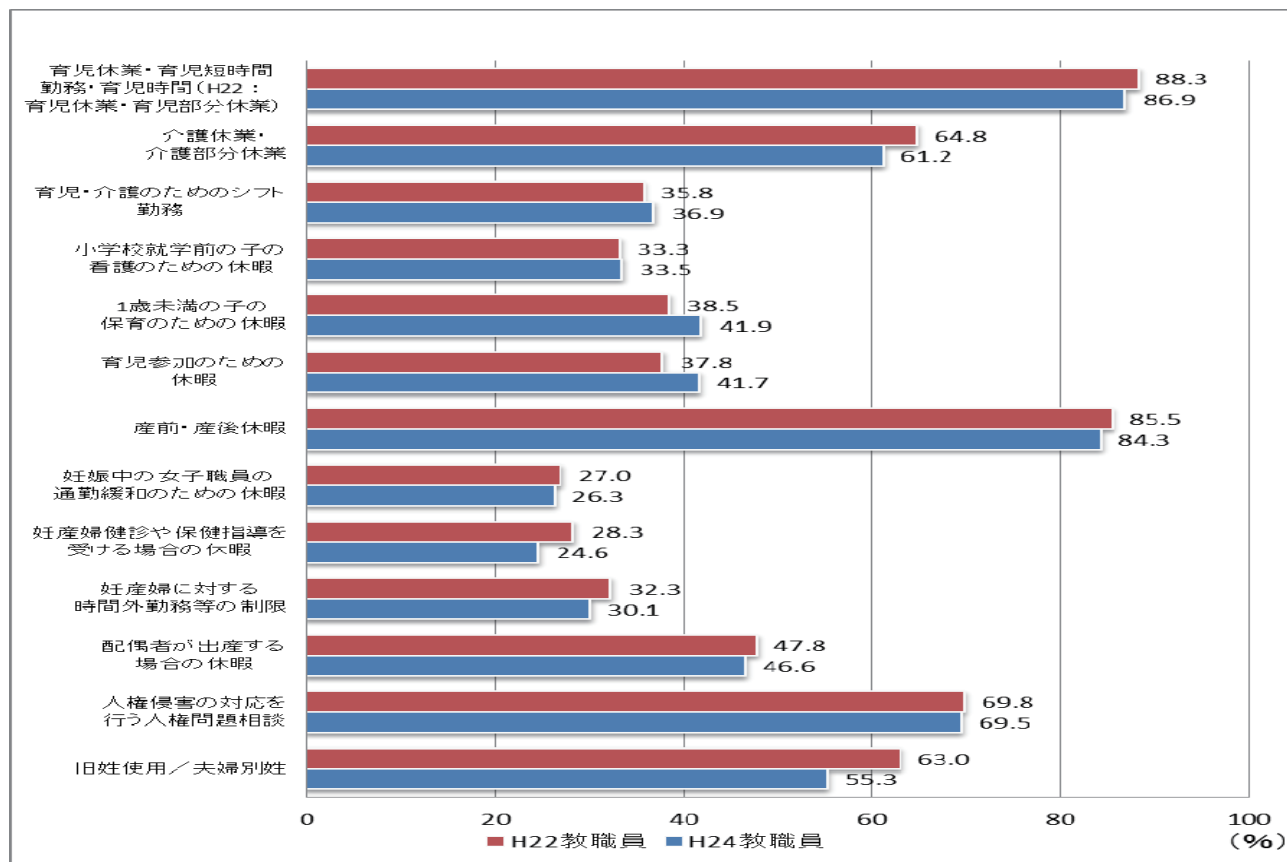


図 2-2-3 制度の認知度(H22、H24 共通項目)

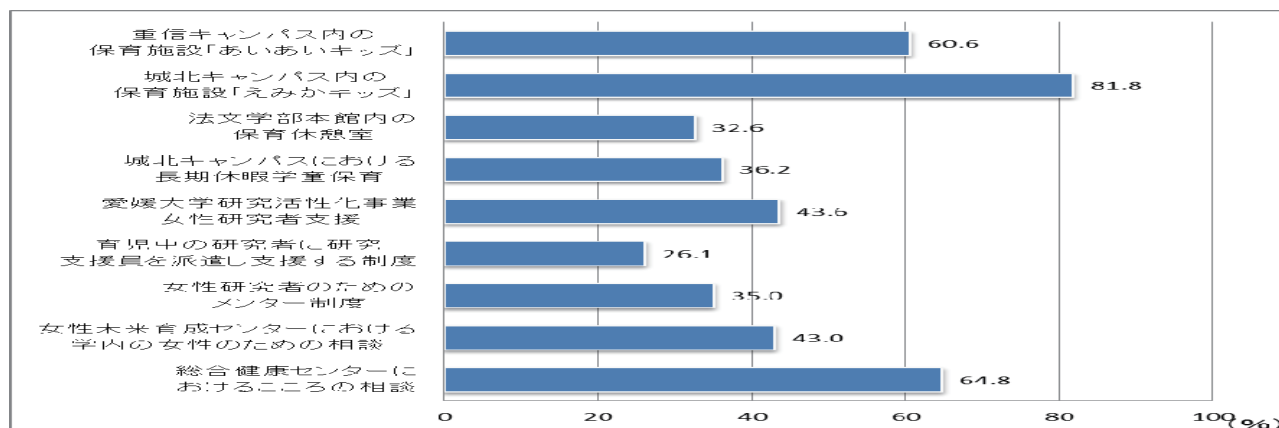


図 2-2-4 制度の認知度(H24 のみの追加項目)

4) - 1 【教職員回答】愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時、改善すべきと思われる項目についてあげてください。（複数回答可）

「セクハラ・パワハラがある」という項目の回答ポイントが増加している。その他の項目はすべて改善すべきだと指摘する割合が減少し、特に「重要な仕事が女性には与えられない」「女性教職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行がある」といった項目や、育児休業利用者への対応に関

する各項目について減少の割合が大きく、仕事内容に関する男女差や、育児休業利用者に対する扱いの差が埋まりつつあると考えられる。女性教員・管理職の少なさや、勤務時間外の会議については、指摘する割合が減っているものの、依然として高い数値を示しており、継続して女性研究者支援やワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発活動を行うことが必要である。

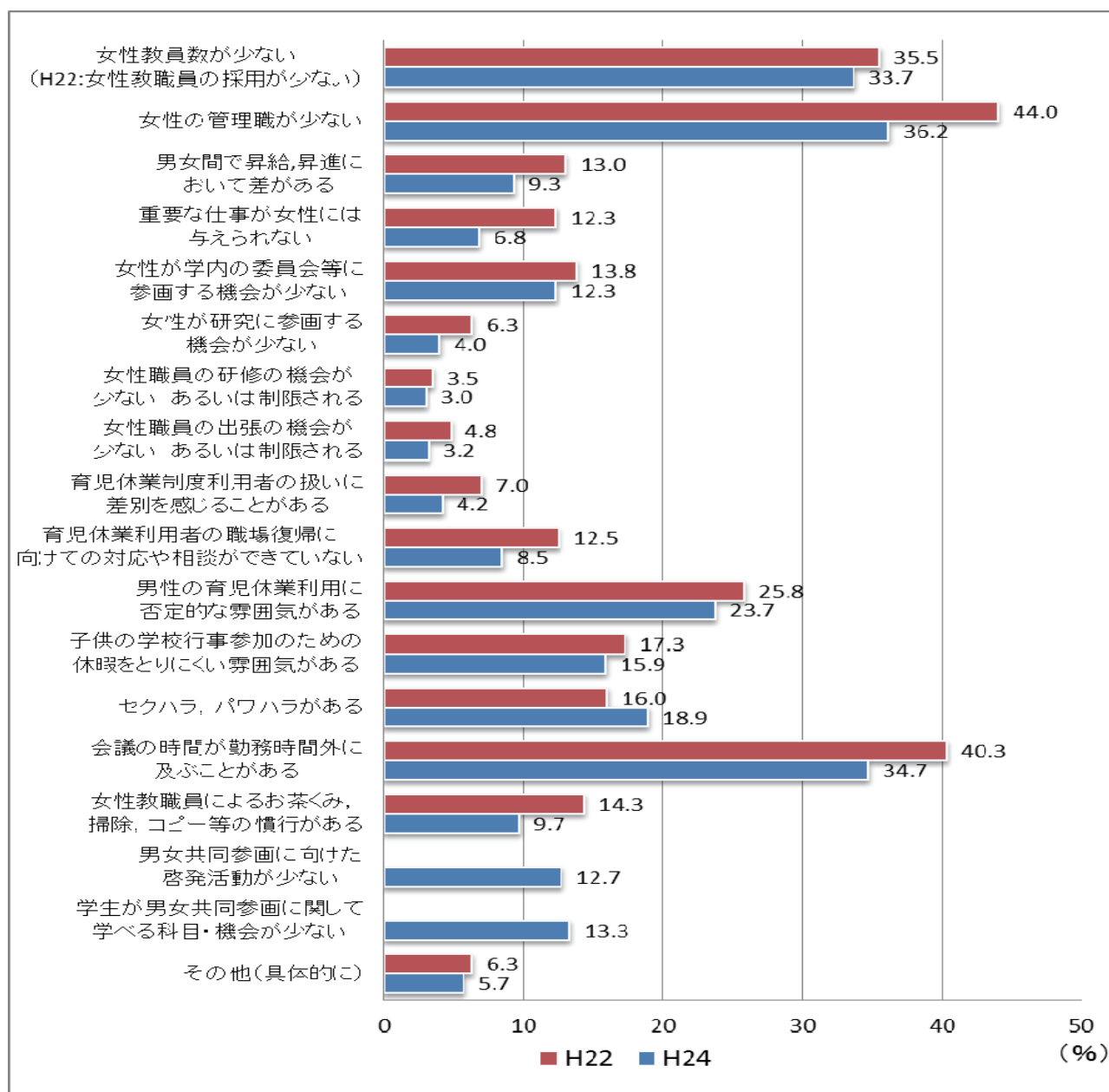


図 2-2-5 改善すべき項目(教職員)※H24 のみの回答項目あり

4) - 2 【学生回答】愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時、改善すべきと思われる項目についてあげてください。(複数回答可)

教職員と同様、ハラスメントについて指摘する割合が増加しており、ハラスメント防止のための取組が今後も必要である。その他の項目は割合が減少しており、特に、女性教員の少なさや、男女

間の進路・就職指導の差を指摘する割合は半減した。しかし、平成24年度のみ項目「男女共同参画に関して学べる科目・機会が少ない」を選択した学生が4割近くに達し、男女共同参画に関連するカリキュラムの更なる導入も検討課題である。

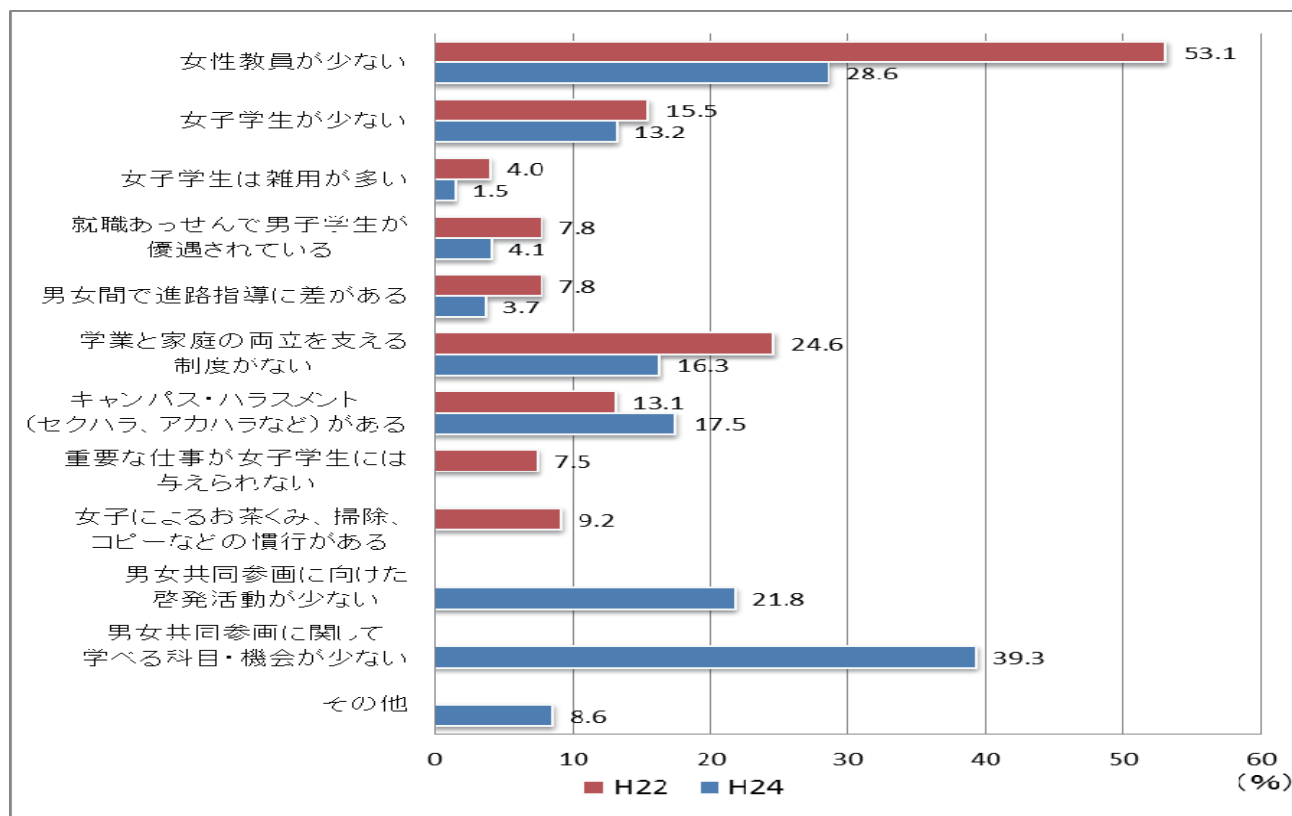


図 2-2-6 改善すべき項目(学生)※H22 のみ、H24 のみの回答項目あり

5) 現在、愛媛大学において男女共同参画がどのくらい実現されていると思いますか。

教職員では「かなりよく実現されている」「十分実現されている」「どちらかといえば実現されている」と肯定的な反応を示した割合が合わせて9.9ポイント上昇し、2年間の男女共同参画に関する取組成果を実感している教職員が増えていることがわかる。一方、教職員で2割程度、学生は4割程度「わからない」と回答している状態は変わっておらず、男女共同参画の実現がどのような状態であるのかイメージ出来ていないことがうかがえる。

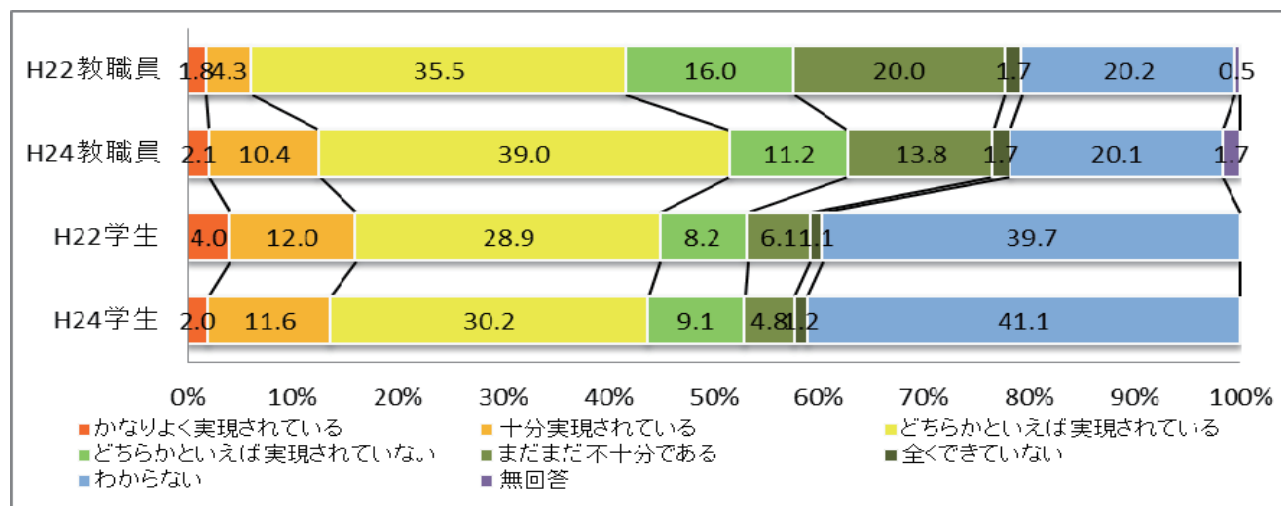


図 2-2-7 学内の男女共同参画の実現度



6) 愛媛大学において男女共同参画の実現についてどう思いますか。

教職員、学生ともに、「できる」「難しいができる」と肯定的に考えている割合は合わせて64%前後と、2年間での変化はみられなかった。また、「たぶんどできない」「できない」という否定的回答は教職員、学生ともに合わせて約2ポイントずつ減少した分、「わからない」という回答が増えており、5)と同様、男女共同参画の実現がどういう状態であるのかイメージできるよう、啓発活動を続けていくことが課題である。

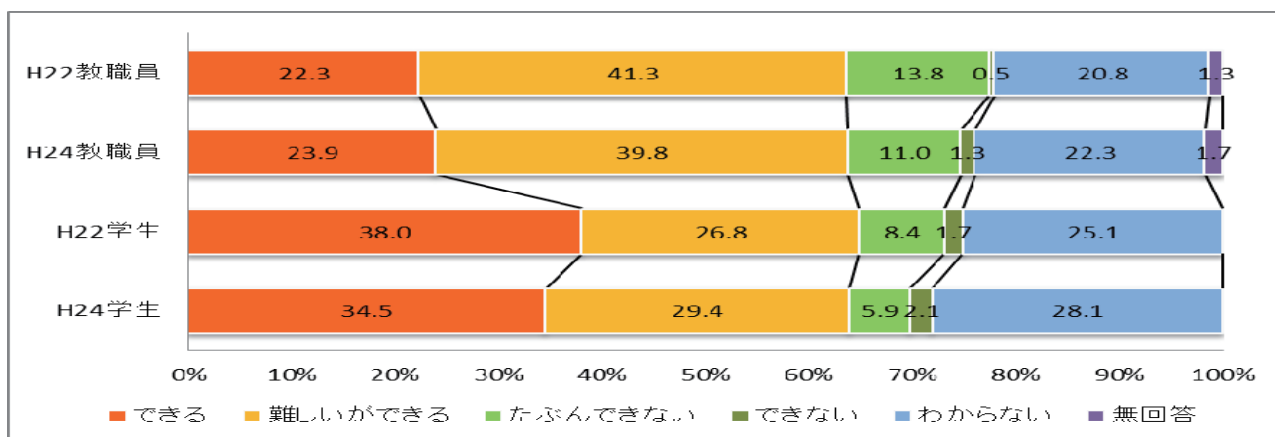


図 2-2-8 学内の男女共同参画の実現可能性

7) 愛媛大学の男女共同参画の実現を阻む障害があるとすれば何ですか。(複数回答可)

保育施設「えみかキッズ」の開設により、教職員、学生ともに、「女性の職場参画のための育児施設の不足」を指摘する割合が大きく減少した。また、「日本社会全体の問題である」と見る傾向が、教職員、学生ともに、5ポイント強減少しており、2年前よりも、男女共同参画の実現を学内の身近な問題として考える視点が高まっていることがうかがえる。

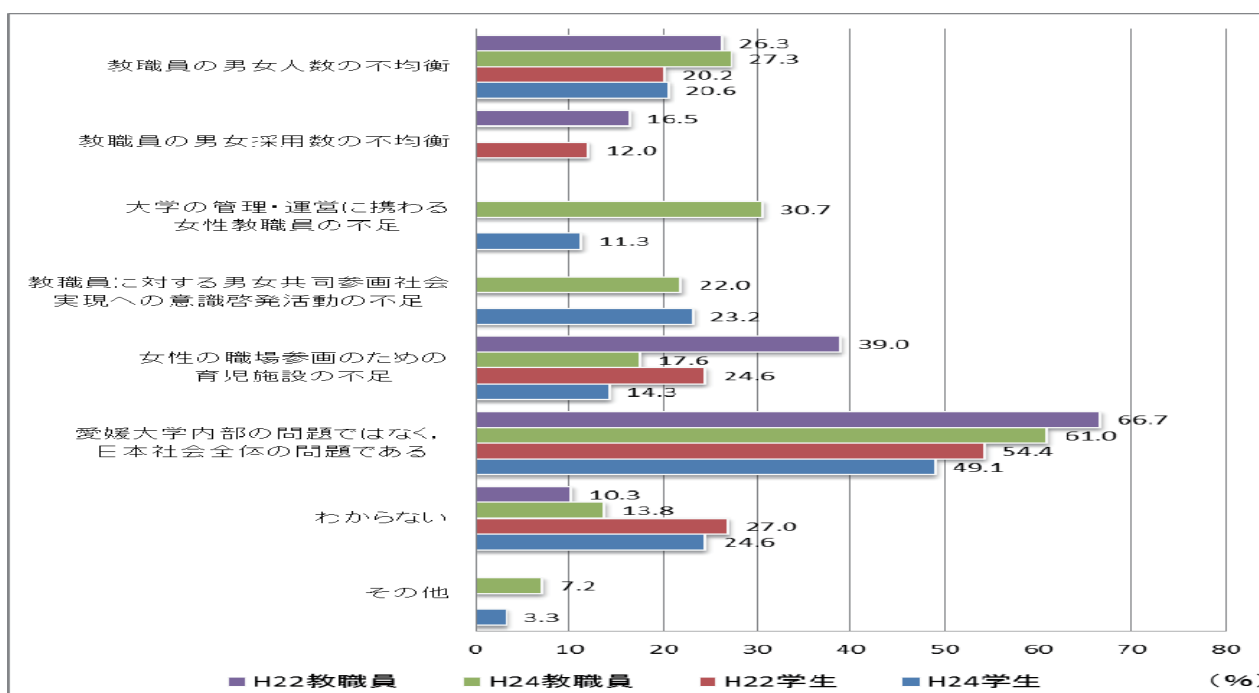


図 2-2-9 男女共同参画社会実現を阻む障害 ※H22 のみ、H24 のみの回答項目あり

8) あなたは、愛媛大学における男女共同参画に関する以下の意見についてどう思いますか。

①愛媛大学では男女共同参画の推進が必要である。

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という肯定的回答は、平成22年度、平成24年度とも、教職員で7割以上、学生で5割以上となった。また、教職員の2割強、学生の3割強が「どちらともいえない」と回答している点も変化が見られなかった。

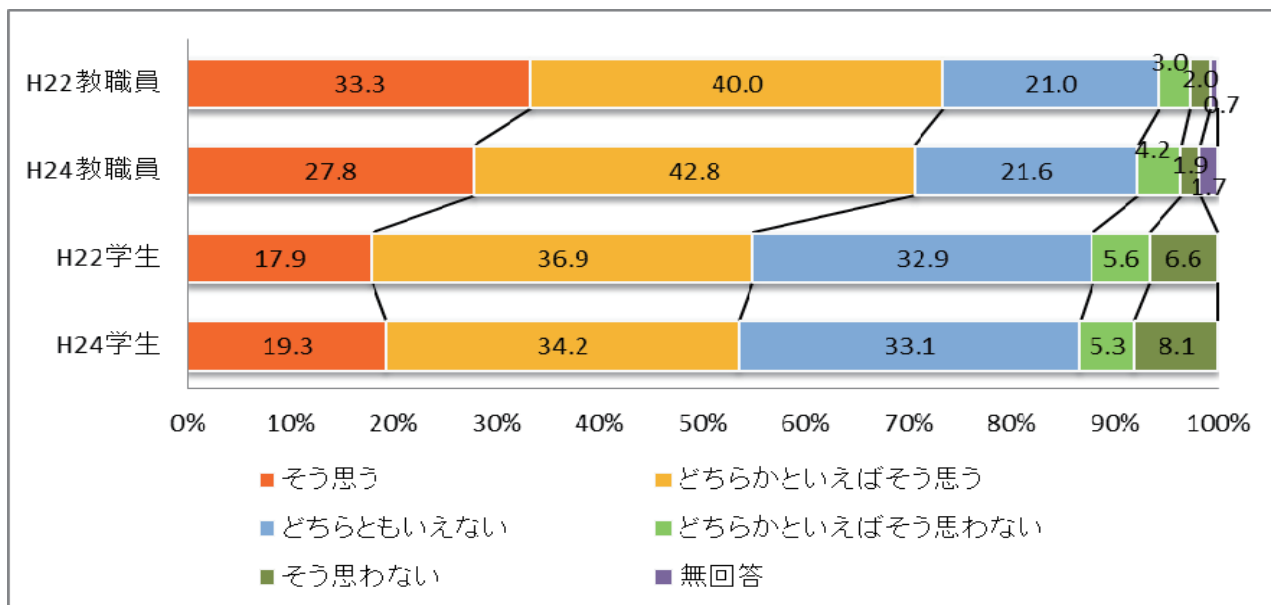


図 2-2-10 学内における男女共同参画推進の必要性

②私は愛媛大学男女共同参画の推進のための努力をおしまない。

教職員については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という肯定的回答と「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」という否定的回答双方のポイントが若干下がり、その分、「どちらともいえない」との回答が増加している。学生については、平成22年度と平成24年度とではほとんど変化は見られなかった。

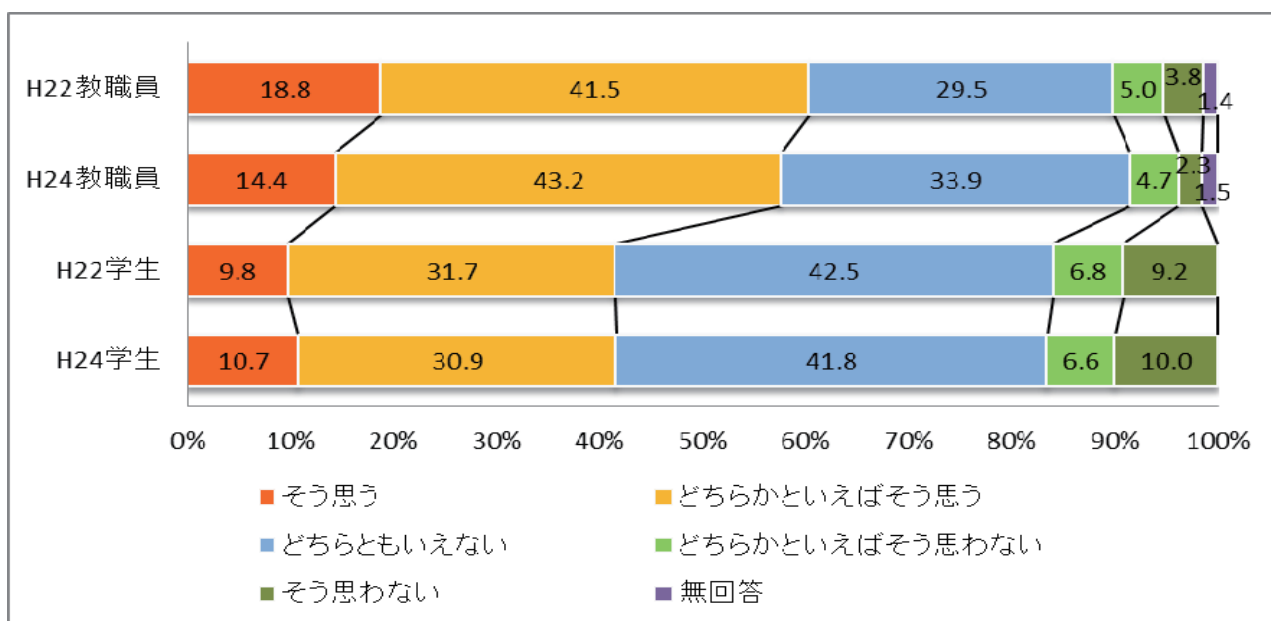


図 2-2-11 学内において男女共同参画推進のための努力をするか否か

③女性学生募集の拡大は男女共同参画の推進に不可欠である。(※平成24年度は「女子学生の少ない学部等で女子学生募集に力を入れることは男女共同参画の推進に不可欠である」とした。)

平成24年度調査においては「女子学生の少ない学部等で」と限定したことも影響してか、「どちらともいえない」と答える回答者が教職員、学生ともに減少し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との肯定的意見が、教職員で9.2ポイント、学生で6.0ポイント増加している。「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」との否定的意見は、教職員で4.8ポイント低下したが、学生では2.2ポイントの増加が見られる。

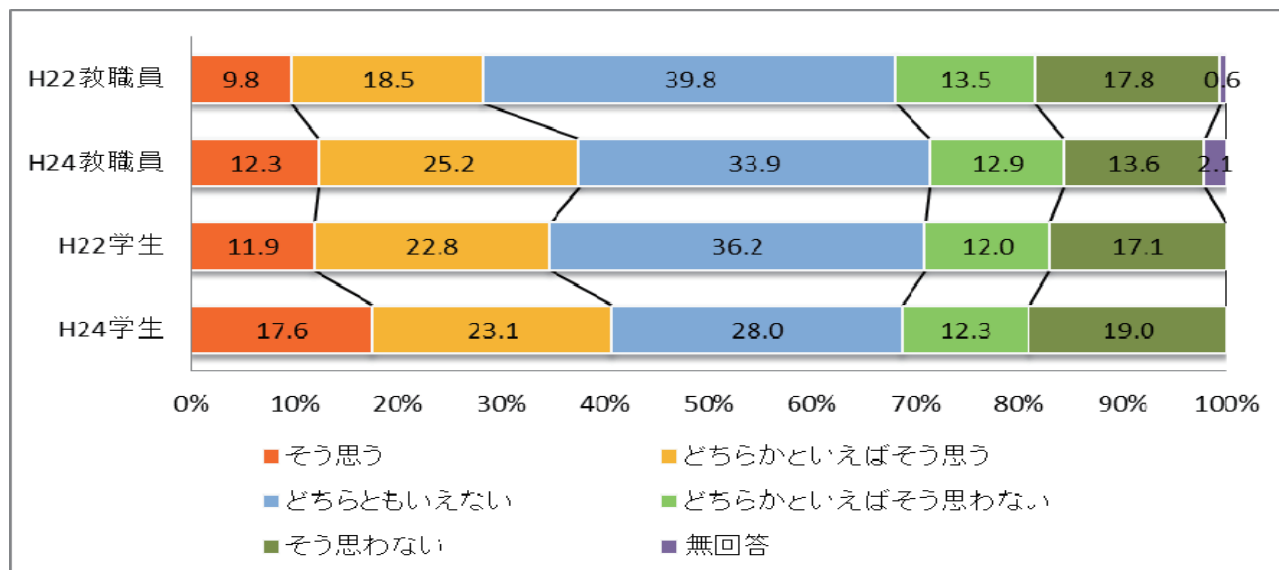


図 2-2-12 女子学生募集拡大は男女共同参画推進のため不可欠か否か

④愛媛大学教員の女性比率を高めることは男女共同参画の推進に不可欠である。

教職員では、8)ー②と同様、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という肯定的回答と、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」という否定的回答双方のポイントが若干下がり、その分、「どちらともいえない」との回答が増加している。学生については、肯定的回答が合わせて2.0ポイント、否定的回答が合わせて4.0ポイント、それぞれ増加し、「どちらともいえない」の割合が減っている。

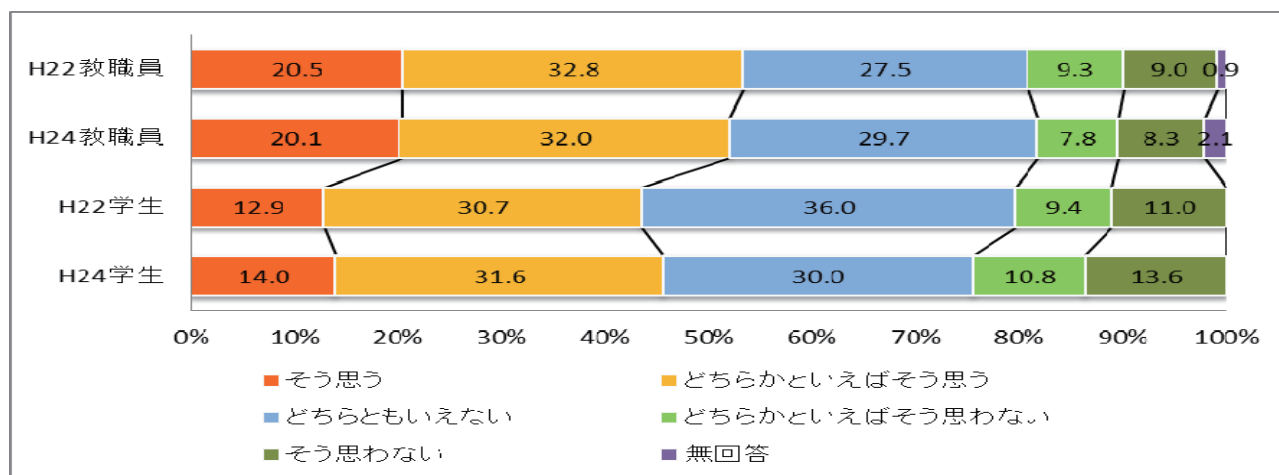


図 2-2-13 女性教員比率拡大は男女共同参画推進に不可欠か否か

9) 社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

教職員では「男性の方が優遇されている」が平成24年度も依然として6割を超えているものの、5.6ポイント減少した一方、学生では5.4ポイント増加し過半数を超えた。「女性の方が優遇されている」は、教職員ではわずかに増加したが、学生では6.0ポイント減少し、教職員と学生の意識の差が見られる。「平等」という回答については、教職員・学生とも多少の増減は見られるが、いずれも回答は1割台で、いまだ男女の地位が不平等でないと感じる教職員・学生が多いことがわかる。

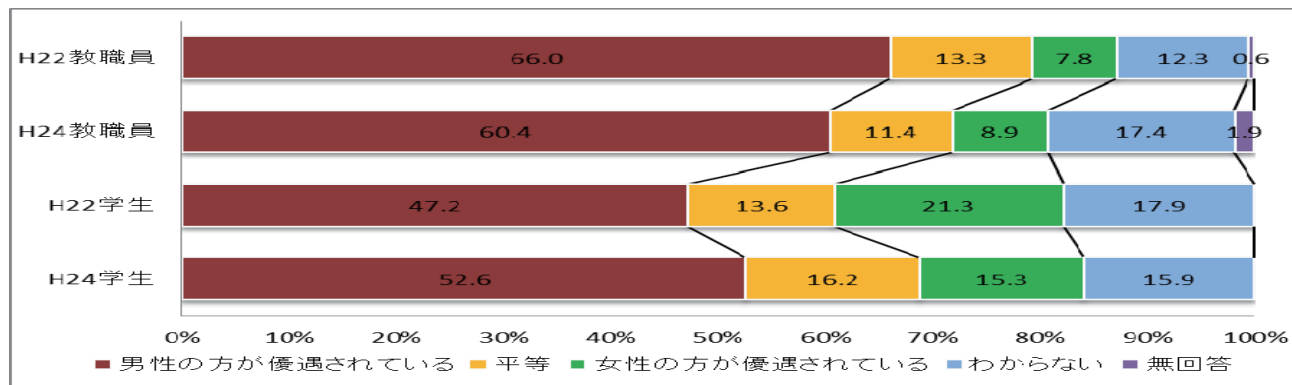


図 2-2-14 社会全体の男女の地位平等

10) 今後男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。 (複数回答可)

教職員では、平成22年度は「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」が最もポイントが高かったが、平成24年度は10ポイント近く低下し、「性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も高くなった。これは、施設やサービスがしだいに整備されてきつつあることの表れと考えられる。また、「女性自身が積極的に力の向上を図ること」というポイントも教職員、学生ともに他項目と比べて低下している。その他の項目も教職員、学生ともにポイントが微減しているものが多いが、「わからない」が他の設問と同様に増加している。

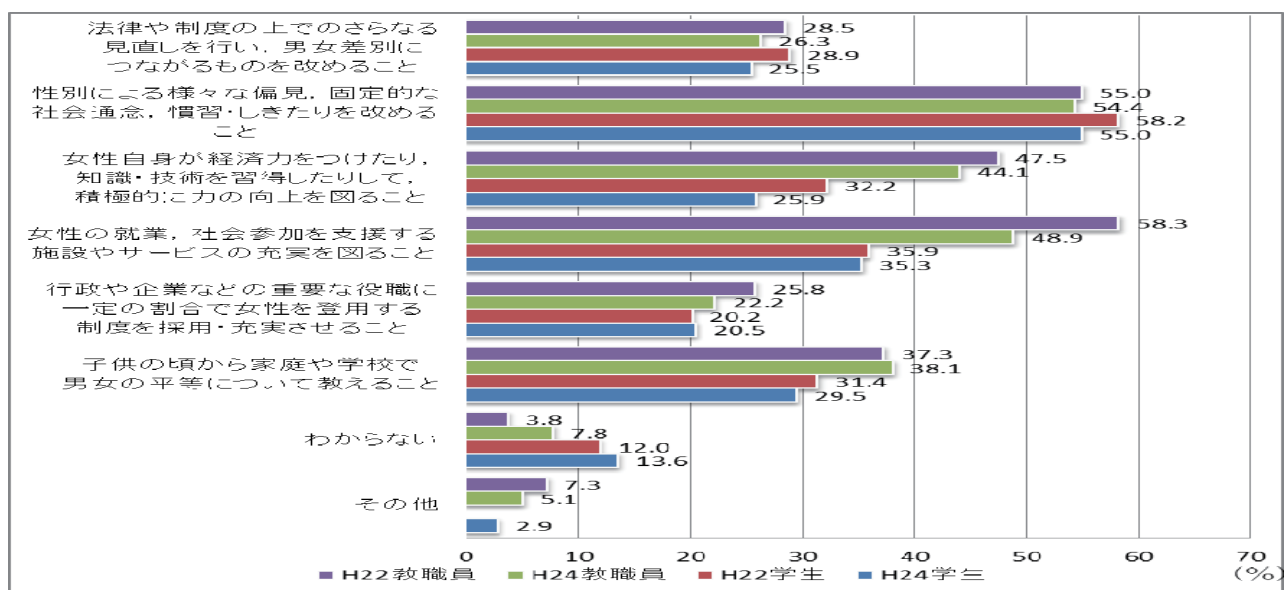


図 2-2-15 より平等になるために最も重要と思うこと

1 1) 愛媛大学で男女共同参画を推進することにより、どのようなプラスの効果があると思いますか。(複数回答可)

平成 24 年度に追加された「男女共同参画推進によるプラス効果」に関する設問では、教職員では「多様な人材が活躍できる組織となることで、大学が活性化する」、学生では「男女双方にとって働きやすい職場、学びやすい大学となる」が最も多くなった。教職員のほうが学生よりも多くの具体的なプラス効果があると考えている傾向が見られる。

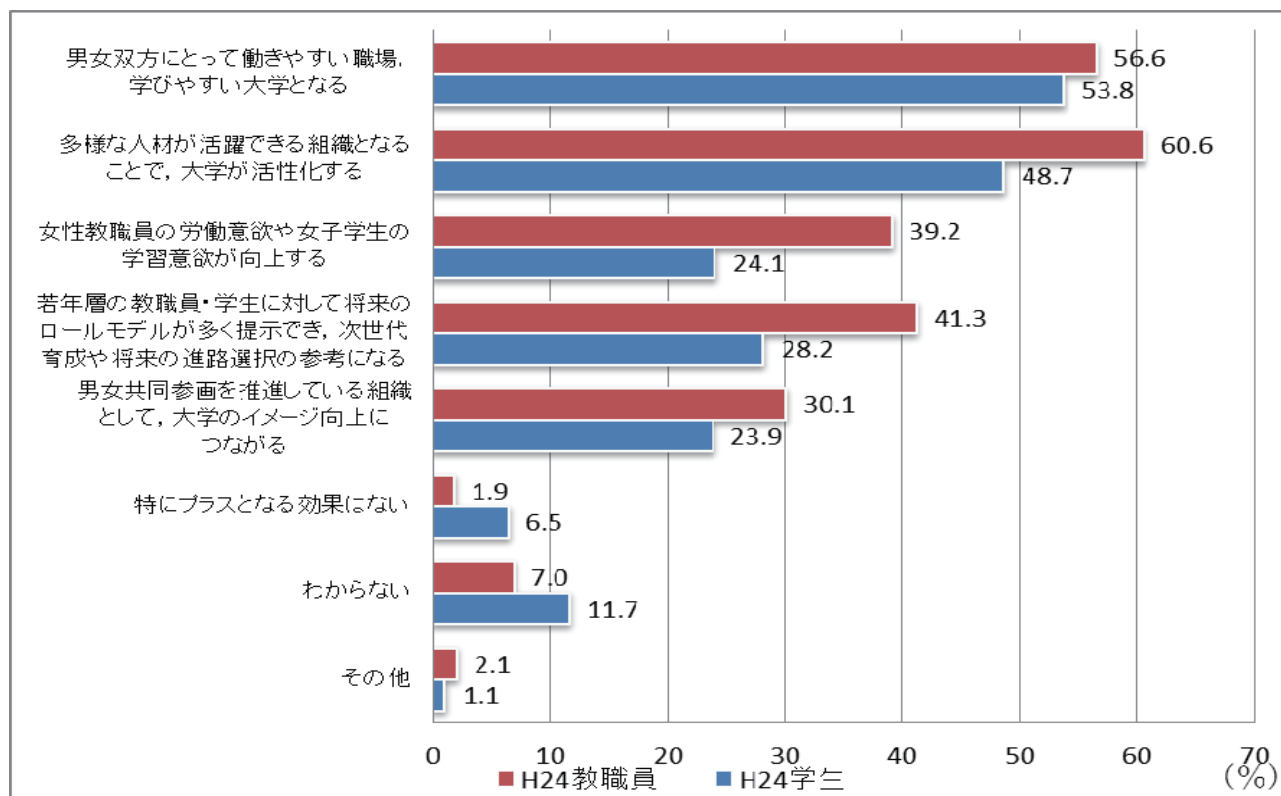


図 2-2-16 男女共同参画推進によるプラスの効果

### 3. 次世代女性研究者の育成

#### 3-1. 全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築

##### 3-1-1. 「えみかキャリアサイクル」とは

「えみかキャリアサイクル」とは、女性研究者のみではなく、幼児、小学生、中高生、学部生、院生、研究者のすべての世代の人たちが環状につながり、互いに助け合いながら成長することで、女性研究者の育成を進めて行く、全世代育成システムのことである。「えみかキャリアサイクル」を構築し、全世代が女性研究者支援事業に主体的に関わることで、社会で活躍できる次世代の人材育成を目指していく。

なお「えみか」は、愛媛大学のマスコットキャラクターの名称である「えみか」からとっている。

愛媛大学は「学生中心の大学」を目指して、教育 GP、学生支援 GP、理数系学生応援プロジ

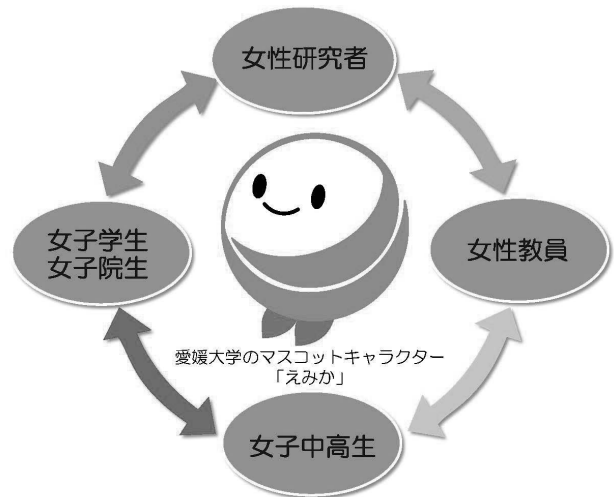
ェクトなどに取り組んでおり、また SCV（ステューデント・キャンパス・ボランティア）では、学生たちが主体的に自分たちにできる活動を行っているが、「えみかキャリアサイクル」においても、学生が各支援事業において、直接的かつ主体的に関われる仕組みづくりに取り組んだ。

学生や中高生を中心とした次世代の人材育成の視点を取り入れて各事業を展開したことにより、事業への理解が教育的側面からも大学全体に広がりつつあると考えている。学生や女子中高生を中心とした次世代育成支援は、各学部との協働で行うことが効果的であり、各学部から選出されている兼務センター員は、この領域を中心として女性未来育成センターの事業に協力している。

直接的な次世代女性研究者育成としては、教員（研究者）による女子学生へのキャリアパス支援、及び教員・卒業生・在学生らすべての先輩がロールモデルとなる女子中高生への理系進路選択支援などがある。女性研究者ロールモデル集を発行したり、「愛大理系ウーマン展」を開催して女性研究者を紹介したりすることは、女性研究者からすべての世代への発信でもある。また、センターの各取組は、支援側に学生が参加できるシステムとし、学生は支援の実践と経験の中で成長するアクティブラーニングとなっている。これらは、支援する側、支援される側が互いに助け合いながら成長する「えみかキャリアサイクル」の実践となっている。

##### 3-1-2. 愛媛大学の女子学生

本学の学部生の女性比率は 39.5%、大学院の修士課程で 26.2%、博士課程で 30.7%と、教員の女性比率（13.2%）と比較するとかなり高くなっている。しかし学部別にみると、工学部の女子学生は 10%に満たず、博士課程でも 13%と他に比べて非常に低い比率となっている。一方、農学部は 45%程度、法文学部と教育学部は約 60%が女子学生であり、学部によって女子学生へのアプローチも変えていく必要がある。また理工農系の博士後期課程の女性比率は、女性教員とは対照的に平成 24 年 5 月 1 日時点において 32.9%とかなり高く、女性研究者予備軍は多い。



「えみかキャリアサイクル」概念図

表 2-3-1 学部・大学院の在籍数と女子学生比率(%) (平成 24 年度)

学 部 等		男 性	女 性	計	女性比率
学 部	法文学部	983	1,412	2,395	59%
	教育学部	382	590	972	61%
	医学部 (医学科)	410	236	646	37%
	医学部 (看護学科)	12	242	254	95%
	理学部	738	266	1,004	26%
	工学部	2,101	218	2,319	9%
	農学部	442	340	782	43%
	スーパーサイエンス特別コース	22	26	48	54%
	計	5,090	3,330	8,420	39.5%
大 学 院 修 士 課 程	法文学研究科	25	33	58	57%
	教育学研究科	31	61	92	66%
	医学系研究科 (看護学専攻)	3	20	23	87%
	理工学研究科 (理学系)	103	30	133	23%
	理工学研究科 (工学系)	404	38	442	9%
	農学研究科	114	59	173	34%
	計	680	241	921	26.2%
大 学 院 博 士 課 程	医学系研究科 (医学専攻)	105	39	144	27%
	理工学研究科 (理学系)	36	10	46	22%
	理工学研究科 (工学系)	40	6	46	13%
	連合農学研究科	87	64	151	42%
	計	268	119	387	30.7%
計 (学部 + 修士課程 + 博士課程)		6,038	3,690	9,728	37.9%
計 (修士課程 + 博士課程)		948	360	1,308	27.5%
計 (理工農 学部)		3,303	850	4,153	20.5%
計 (理工農 修士課程)		521	127	648	19.6%
計 (理工農 博士課程)		163	80	243	32.9%
計 (理工農 修士課程 + 博士課程)		684	207	891	23.2%

法文学部においては、大学院進学者は他学部比べて少なく、より専門性を高め研究者の道へ進むものはわずかであり、一般社会で活躍できる人材育成の視点が必要である。また、教員や医師といった専門職としての目的がはっきりしている教育学部、医学部ではそれぞれの職種にあったキャリア形成が必要とされている。

理学部、工学部、農学部においては、より専門性を高めるために大学院へと進学する率が女子においても高いが、絶対数が少ないため、ロールモデルを得にくい。このため理系女子に対するキャリア形成支援には特に力を入れている。

### 3-1-3. 学生の支援への参加による学び

学生が支援側として参加した取組事例として、女子中高生の理系進路選択支援イベントへの学生の参加を契機とした「サイエンスひめこ」への展開、女性研究者への「研究支援員制度」実施における大学院生や学部生の研究支援員としての参画、保育支援員として学内学童保育所及び学内保育所への学生イベントボランティアの参加が挙げられる。いずれも支援した学生にとっては、支援活動が自らの学びにつながった。

#### a. サイエンスひめこ

平成24年2月、女子中高生の理系進路選択支援事業を企画・運営するために各学部から選出された理系女子学生が、女性未来育成センターに集まった。この理系進路選択支援事業を中心として、理系女子を増やし、理系女子が活躍しやすい社会を目指すことを、学生自らが中心となっていくこととなり、平成24年4月4日、理系女子学生の有志により構成される愛媛大学理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」が結成された。「女性研究者ってカッコいい!」「理系進学って楽しそう!」を感じてもらうために活動を始め、下記のとおりミーティングを重ねて、平成24年度女子中高生の理系進路選択支援事業「サイエンスプリンセスプロジェクト」にとどまらず、様々な取組を通して、次世代の理系女性活躍推進に取り組んでいる。

#### サイエンスひめこミーティング 及び実施イベント

平成24年3月5日	第1回平成24年度女子中高生の理系進路選択支援事業学生連絡会
平成24年3月9日	第2回平成24年度女子中高生の理系進路選択支援事業学生連絡会
平成24年4月4日	サイエンスひめこ結成（SPP、愛大理系ウーマン展）
平成24年4月10日	サイエンスひめこミーティング（SPP、愛大理系ウーマン展）
平成24年4月20日	サイエンスひめこミーティング（SPP、愛大理系ウーマン展）
平成24年5月16日	サイエンスひめこミーティング（SPP、愛大理系ウーマン展他）
平成24年6月1日	サイエンスひめこミーティング（SPP、愛大理系ウーマン展他）
平成24年7月24日	サイエンスひめこミーティング（ママとサイエンス）
平成24年8月17日・18日	サイエンスプリンセスプロジェクト
平成24年8月17日～23日	輝く！愛大理系ウーマン展
平成24年8月19日	コムズ主催「ママとサイエンス」共催 講師：サイエンスひめこ
平成24年8月27日	サイエンスひめこミーティング・反省会
平成24年10月3日	サイエンスひめこミーティング（リケジョ座談会企画）
平成24年10月18日	院生（サイエンスひめこ）×リケジョ卒業生座談会
平成24年11月22日	サイエンスひめこミーティング（学長対談企画）
平成24年11月29日	サイエンスひめこミーティング（学長対談企画）
平成24年12月20日	サイエンスひめこ・コムズフェスティバル宣伝活動への参加
平成24年12月25日	学長×サイエンスひめこ対談
平成24年12月26日	サイエンスひめこミーティング（工学部リケジョ座談会企画）
平成25年1月18日	工学部リケジョ座談会
平成25年1月24日	教育学部理科教育講座と打ち合わせ（コムズフェスティバル）
平成25年1月26日	コムズフェスティバル「リケジョ・リケダンが贈るサイエンスの玉手箱」



サイエンスひめこの構成員は、研究室に所属する学生を中心とする愛媛大学の理系女子学生であり、現在は61名である。スーパーサイエンスコース1名、理学部21名、工学部20名、農学部19名で、いずれの学科からも1名以上が所属している。学年の内訳は下表のとおりである。学部の4回生、博士前期課程の1回生が中心となって活動しているが、学部の1回生から博士後期課程の学生まで構成員の幅は広く、それぞれの事情に合わせて活動をしている。

表 2-3-2 サイエンスひめこの構成(平成 24 年度)

	学 部				博士前期課程		博士後期課程		
	B1	B2	B3	B4	M1	M2	D1	D2	D3
スーパーサイエンスコース 1名	0	0	1	0	0	0	0	0	0
理学部・理工学研究科(理)21名	0	2	3	7	7	2	0	0	0
工学部・理工学研究科(工)20名	1	0	2	2	13	2	0	0	0
農学部 19名	2	0	0	13	2	1	1	0	0

後輩たちに  
リケジョの魅力を  
伝えませんか?

自分たちでチラシや冊子も考えました

イベント制作中

完成!!

サイエンスひめことは

理系女子を増やし、理系女子が活躍しやすい社会を目指して結成されたボランティアで活動する愛媛大理系女子学生グループです。次世代の女性研究者である女子高校生・女子大学生に、「女性研究者ってカッコいい!」「理系進学って楽しそう!」を感じてもらい活動しています。

女性未来育成センターが各部署と連携し、多忙な理系学生の企画立案実施を監督サポートします。ボランティア団体としての認定も検討しています。

どんな活動?

「女子中高生のための理系進路選択支援事業」の企画・立案・実施  
女子中高生たちに科学の魅力・研究のおもしろさを伝えるイベントを考えます。  
オープンキャンパス・学内イベント  
理系進学に興味を持つ女子高校生の疑問・悩み・相談にお答えします。  
高校などへ出張講義  
自らの進路選択のことを語り、研究の様子を画像で見せたり体験談をお話します。  
小学生向けイベント開催  
科学を身近に感じてもらえるような企画で地域の人々と交流します。  
在学生向けキャリアパスセミナー  
先輩リケジョ(院卒者)を呼び、社会に出てからのリケジョの仕事と生活の様子を座談会形式で企画します。

どんな人が参加できるの?

愛媛大学に在籍する理系女子なら誰でも参加できます。

お問い合わせ  
愛媛大学 女性未来育成センター  
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番 (城北キャンパス教育学部4号館3階)  
TEL・FAX: 089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp

サイエンスプリンセスプロジェクト、オープンキャンパスでの女子の理系進路選択支援のサポートや、在学生へのキャリアパス支援としてのリケジョ卒業生との座談会などの取組では、年代の近い学生が、後輩や中高生へのロールモデルとして重要な役割を担い、好評を得ている。

サイエンスひめこの活動は、小学生を対象に地域へと次世代育成の環を広げている。これまでに、松山市男女共同参画センターコムズ主催・女性未来育成センター共催の「親子でトライ! ママとサイエンス」の企画や、松山市男女共同参画センターコムズ主催のコムズフェスティバルの分科会として、教育学部理科教育講座の理系男子学生と一緒に小学生向け科学教室「リケジョ・リケダンが贈る“サイエンスの玉手箱”」を開催し、その講師を務めている。

サイエンスひめこにとって、次世代へのロールモデルとしての自覚は、自身のキャリア形成過程を振り返ることにもなり、自らの学びにつながっている。このように「えみかキャリアサイクル」は、支援する側、支援される側の双方向にメリットをもたらす。

サイエンスひめこは、今後も「えみかキャリアサイクル」の一翼を担うグループとして活動を展開する予定であり、高校へ「サイエンスひめこ」を派遣する出張講義のプログラムも整え、次年度からしっかりと広報をしていく予定である。また、地域の教育機関との連携をより強化し、小中高生を「えみかキャリアサイクル」の輪に巻き込んでいきたいと考えている。

## b. 研究支援員の学び

平成23年5月から、女性研究者の研究活動支援のために研究支援員を配置する研究支援員制度を実施しているが、この制度における研究支援員には学生も雇用されており、支援活動を通して多くの学びを得ている。

研究支援のためには、データ分析ソフトや論文作成支援ソフトの操作スキル、実験機器の操作スキル、薬品の取扱スキルなど、支援内容によってそれぞれのスキルを習得する必要があり、支援をする一方で、自らの学びともなっている。

キャリア形成に関しては、学生から下記のように研究生生活のあり方を知ることができて良かったという声が多くある。なかには、研究支援で得たデータを基に研究支援員が学会発表を行った事例もある。この事例では、支援員が研究者になりたいという意志を強く持っており、「自身のキャリアにとって良い経験になると確信しています。」とコメントしている。また、支援員より低学年の女子学生が研究室に来室し、研究活動を行っている支援員を見て自分たちも研究をしたいと申し出てきた例もあり、低学年への波及効果もみられる。

## 学生の研究支援員の声

「私も将来研究を行ってみたいという考えを持つことができました。」

「1年生から大学の研究に参加できてとてもいい経験ができています。」

「私自身がとても興味のある分野の研究をお手伝いさせていただいたので、非常に勉強になりました。」

「同じ実験を何度も行いデータを取っていく中で研究の大変さが分かりました。」

「自分の所属学科では体験できないようなことを体験できて良かったです。」

「研究支援する前とは違うものの考え方をすることができるようになりました。」

「仲間と作業することで作業効率も上がるし、いろんな考え方も分かりとても良い経験になりました。」

「自分が将来進みたい分野の研究の支援をさせていただいたのでとても勉強になりました。」

「この制度で学生のうちから学ぶことはとても有意義であると考えられます。」

「先生の理解と助言のもと、研究者の卵としての経験を積めることを非常に感謝しています。」

研究活動は様々な仕事から成り立つ。支援員にそもそも必要とされるスキルも、支援の内容によっては技術習得のいらぬものや短期間で習得できるものもある。支援員の声にも「実際に研究支援員になるまでは、私の技量で役に立つのかという不安があった。」が、「先生の仕事には単純作業が多い。(中略)私なんか力がなれないと思う学生も多いと思うが、どのような補助でも先生方にとっては助かると思うので、ぜひ積極的に支援員になって欲しいと思う。」とある。

研究活動に興味を持っている学生であれば、研究室に所属していない学生であっても研究活動に触れる良い機会と捉えることができることから、人材バンクへの積極的な登録を勧めたいと考

えている。

またワーク・ライフ・バランスを考えた仕事のあり方においては、仕事の効率化を図らざるを得ない。こういった研究者の姿勢はワーク・ライフ・バランスの良いモデルとなっている。支援につく前は「仕事(研究)面と家庭面の充実は両立できないもの、というイメージ」があったが、支援を通して「研究しながら家庭も仕事も頑張ることができる」という選択肢があることに気づいたとの感想が見られた。また、そのような環境の中では自らもまたタイムマネジメントやコミュニケーションの力が培われ、女性研究者が研究活動を続けている姿を間近に見ることが非常に良いロールモデルとなっていることがうかがえる。

「勤務させて頂くまでは、仕事(研究)面と家庭面の充実は両立できないもの、というイメージがありました。しかし近くで研究者の先生を見てみると、研究をこなしながらも、小さな子どももしっかり育てている様子でした。『研究＝家庭を持つ女性医師とは無縁なもの』というイメージがこの経験で大きく変わったと思います。家庭だけ、または研究だけという偏った人生ではなく、家庭・研究両方を充実させることが重要なのだと気づくことができました。」

### c. 保育支援員の学び

平成23年1月から、長期休み学童保育イベントボランティアとして、学生11名が登録し、保育支援活動を行っている。登録者は、法文学部(B1女、B1女、B1女)、教育学部(B2女、B2男、B2男、B3女)、理学部(B2女)、理工学研究科(M1男)、医学部看護学科(B3女)、その他(1名)と各学部幅広く渡っている。

このほか、本学では大学生協に学童保育を委託していることから、大学生協が雇用する学生スタッフが指導員として参加している。

学生が学童保育に参加することにより教育的効果を果たすとともに、利用者からは学生と交流が持てて良かったとの声が挙がっている。

### 学生スタッフの声(平成23年夏休み実施)

「1年生～6年生まで、幅広い学年の子と触れ合って、いろいろな考え方や、その子に合った接し方を学べて、自分自身成長できて、いい経験になりました。」

「改めて、子ども達とのコミュニケーションの取り方の難しさを痛感した。しかし、いくつも勉強になることがあった。」

「みんなかわいく元気で、楽しかったです。どうすれば言うことを聞いてくれるのか、とか考えさせられました。」

## 愛媛大学長期休み学童保育 学生イベントボランティア募集

愛大城北キャンパスで小学生の長期休み限定の学童保育を実施することになりました。  
子どもたちに「遊び」を提供してくれるイベントボランティア学生人材バンク登録者を募集します。

冬休み：平成23年12月26日～平成24年1月6日  
※土・日曜、祝日及び12月28日～1月3日を除く  
申込み締切：12月12日

春休み(予定)：平成24年3月26日～4月7日  
※土・日曜、祝日を除く  
申込み締切：3月12日

自主企画を歓迎します！  
お気軽にお問い合わせください

たしなび：いろいろな出し物、読み聞かせ、出張授業  
ボール遊びの相手、ゲーム  
遠足や社会見学のつきそい など

申込み用紙：  
女性未来育成センターHPより取得できます  
(女性未来育成センターにも置いてあります)  
<http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>

申込み・お問い合わせ  
〒790-8577 松山市文京町3番 城北キャンパス(教育学部4号館3階)  
TEL/FAX:089-827-8802(内線:8822) E-mail:hime@uhime-u.ac.jp <http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>

愛媛大学  
女性未来育成センター



### 3-2. 女子学生へのキャリアパス支援

女子学生へのキャリアパス支援としては、女子学生のためのキャリアパスセミナー・交流会の開催、女子学生への相談体制の整備、ロールモデル集の発行に取り組んだ。

当初、理系女子学生たちが縦・横のつながりを気軽に構築できる場や、ロールモデルとなる女性研究者・卒業生から実際に研究生活に関する話を直接聞いたり、迷いを相談したりする機会が少ないという状況があった。そのため、セミナーや交流会の実施に関しては、理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」や教職員などから生の声を拾い、実施日程や内容に反映させた。

また、相談室の利用を望む女子学部生たちにも対応すべく、当初は女性研究者・大学院生のみであった相談室利用対象者を学部生も含む全学の女性に拡大し、かつ開室日時も増やしたことにより、利用者が増加している。

ロールモデル集についても、研究者や卒業生の研究・仕事生活やワーク・ライフ・バランスに関し、ありのままを伝えることにより、学生の興味を引き、将来へのヒントにもつながる内容としている。

セミナー・交流会・ロールモデル集により、女性研究者・卒業生の研究や大学院生活の様子を実際に感じ取り、大学院進学や研究への道により強く興味を持った学生も多い。また、進路に迷いがある学生たちが相談により、自分の進みたい道をより明確に描けるようになっている。特にセミナーへの参加学生からは、今後のセミナーへの期待や具体的な希望なども多く寄せられており、今後はさらに、運営面でも各部局と連携を取りながら、継続していく予定である。

#### 3-2-1. 女子学生のためのキャリアパスセミナー・交流会開催

表 2-3-2 当センター主催 学生キャリアパスセミナー及び教職員対象キャリア形成支援セミナー ※( )内は女性

		教職員	院生	学部生	学外	総計
平成 22 年 12 月 22 日	a.学生・若手研究者キャリアパスセミナー (樽味キャンパス)	10 (8)	1 (1)	13 (11)	1 (1)	30 (21)
平成 22 年 12 月 22 日	a.学生・若手研究者キャリアパスセミナー (城北キャンパス)	14 (9)	6 (1)	11 (2)	1 (1)	32 (13)
平成 23 年 12 月 22 日	b.理学部企画 「女子の生き方応援セミナー」	5 (5)	10 (4)	3	3 (2)	21 (11)
平成 24 年 1 月 18 日	b.農学部企画 「キャリア形成を考えるランチ会」	16 (14)	3 (1)	21 (13)	0 (0)	40 (28)
平成 24 年 10 月 18 日	c.学生キャリアパスセミナー 「卒業生学芸員×院生対談 リケジョだからできること」	7 (6)	2 (2)	13 (13)	1 (1)	23 (22)
平成 24 年 11 月 26 日	d.教職員対象セミナー 「理系・文系それぞれのキャリア形成支援 ～研究職を目指す学生を育てるために～」	17 (11)	2 (1)	0 (0)	1 (1)	20 (13)

研究者を目指す学生向けのキャリアパスセミナーは、これまでは各学部の大学院入試の説明会などで取り組まれてきた。しかし、女子学生向けに将来の研究生活について提示する、あるいは女性

研究者が研究生生活の継続についてロールモデルとして話をするといった内容のキャリアパスセミナーはなく、将来の進路に不安を持つ学生向けのキャリアパスセミナーが必要とされていた。

そこで、特に女性研究者が少ない理工農系の女子学生向けのキャリアパスセミナーを実施することで、ロールモデルを提示し、将来への具体的なイメージを持たせることとした。また、理工農系の女子学生が研究者・先輩・後輩との縦のつながりや互いの分野を越えた横のつながりを深められるよう、交流の場を設けることとした。

#### a. 学生・若手研究者キャリアパスセミナー

平成 22 年 12 月 22 日に、「100 人の女性、100 通りのキャリアパス 女性活躍のためのステージについて、一緒に考えませんか？」をテーマに、樽味キャンパス、城北キャンパスの 2 会場で実施し、各キャンパスにおいて約 30 名ずつの参加があった。京都大学女性研究者支援センター特任教授の犬塚典子氏から女性のキャリアパス支援の方法や推進体制の事例の話があり、参加者からは女性限定公募や研究支援員制度などについて活発に質問が寄せられた。

#### b. 学部企画のセミナー・交流会

学部により教育研究事情が異なるため、平成 23 年度後期には、各学部の兼務センター員が中心となってそれぞれの学部にあった女子学生キャリアパスセミナーを企画・実施した。理学部が企画・実施した「女子の生き方応援セミナー」では、2 名の理学部女性教員が「研究職にはどんなカタチがあるの？男女で有利不利があるの？」「企業の開発現場を経験して思うこと」と題して自身の経験を交えたスピーチをした後、座談会「みんなでココロのうちはき出そう！」が持たれた。農学部が企画・実施した「キャリア形成を考えるランチ会」では、立食形式の昼食を取りながら学生と研究者がキャリア形成に関する話題を中心に意見交換を行う場が持たれた。研究職に関する情報交換に留まらず、学生が女性研究者も含めた教職員と気軽に語り合うことで、両者の信頼関係が更に構築される機会となった。

#### c. 卒業生×在学生キャリアパス座談会

女子中高生理系選択支援事業「サイエンスプリンセスプロジェクト」において、本学卒業生が進路・職業選択や理系の魅力などに関する講演を女子中高生向けに行った。それをきっかけとして、在学生から「将来の参考のために在学生向けにも話をしてもらいたい」との声が挙がり、平成 24 年度後期には、理工学研究科の卒業生と大学院生（理系女子学生「サイエンスひめこ」）によるキャリアパス座談会を二度実施した。

第 1 回目は、愛媛県総合科学博物館で学芸員を務める OG、光澤安衣子さんによる講演「紆余曲折（いろいろ）あって、学芸員をやっています。」の後、理学系、工学系の女子大学院生 2 名の進行による講師との座談会を行い、複数の学部から理系女子学生の参加があった。

第 2 回目は工学部との共催により、マツダ株式会社勤務の OG、伊東景子さんによる講演「リケジョのワ



タシの働き方」の後、工学系の女子大学院生2名の進行による講師との座談会を行い、工学部兼務センター員の全面的協力もあり、工学系女子に限らず男子学生の参加もあった。当日の様子は、女子高校生に工学部の魅力を伝えるため、来年度の「工学部案内」に掲載される予定である。どちらの回とも、司会進行の大学院生や参加学生から、進路選択、大学院での生活、研究、就職活動、現在の仕事、結婚生活など、幅広く質問・意見交換があり、終了後も講師に個人的に質問に行く学生も多く見受けられた。参加学生からは「大学院へ進学したい気持ちが強まった」「実際に会社で働いている卒業生の話が聞いて参考になった」と、大変好評であった。別分野で働く卒業生の話も聴きたいという声もあり、来年度以降も継続開催を予定している。

学生キャリアパスセミナー  
卒業生学芸員×院生 対談  
リケジョだからできること

結婚、どうする？  
仕事で一番つらい事は？  
大学院に行って良かったことありますか？  
就職先、今の研究いかせるのかな？

平成24年  
10月18日(木)  
14:40~16:10  
共済教育棟2階22番教室(城北キャンパス)  
対象 大学生・大学院生(特に関西圏女子学生限定) ※申込不要  
<プログラム>  
●愛媛県総合科学博物館 光澤 安衣子さんによるお話  
愛媛大学理工学研究所 OG講演  
「紆余曲折あって、学芸員をやっています。」  
愛媛県総合科学博物館  
【2007年開設】「イオンカウンターサービス株式会社」  
企業顧問「フジチームリーダー」 光澤 安衣子 (Eメール: IPRB)  
●光澤さんを囲んでの座談会 with サイエンスひめこ  
※このイベントは平成24年4月に結成された理系学部・学科に所属する女子学生チーム「サイエンスひめこ」の活動のひとつです。

愛媛大学  
女性未来育成センター 〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番(城北キャンパス教育学部4号館3階)  
http://hime.sdm.ehime-u.ac.jp TEL・FAX: 089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp

卒業生×院生  
学生キャリアパス座談会  
工学系リケジョのススム道

“工学部卒”を活かせる  
進路って何ですか？

平成25年 1月18日(金) 13:30~15:00  
工学部本館11番教室(城北キャンパス)  
対象:学部生・院生(特に女子学生)

プログラム  
●愛媛大学大学院理工学研究所機械工学 OG講演  
「リケジョのワタシの働き方」  
講師:マツダ株式会社パワートレイン開発本部 伊東 景子氏  
●伊東さんを囲んでの座談会 withサイエンスひめこ  
※サイエンスひめこ:現役理系女子学生チーム  
主催 愛媛大学女性未来育成センター  
共催 愛媛大学工学部

愛媛大学  
女性未来育成センター 〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番(城北キャンパス教育学部4号館3階)  
http://hime.sdm.ehime-u.ac.jp TEL・FAX: 089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp

d. 教職員対象キャリア形成支援セミナー

各学部によるキャリアパスセミナーを更に効果的なものとするため、平成24年11月26日に教職員対象セミナー「理系・文系それぞれのキャリア形成支援～研究職を目指す学生を育てるために～」を開催した。秋田大学医学部総合地域医療推進学講座助教の蓮沼直子氏による講演「秋田大学医学部におけるキャリア形成支援の取組み」、国立情報学研究所特任専門員の櫻井浩子氏による講演「立命館大学におけるキャリア形成支援の取組み」の後、参加教職員・大学院生が抱えるキャリア形成支援に関する疑問や課題について意見交換を行った。

セミナー終了後も参加者が各講師に日頃の支援のあり方について相談する姿が見られ、情報交換ができる貴重な場となった。女子学生が卒業後も生き活きとした職業キャリアを形成できるよう、来年度以降は研究職に限定せず、文系では総合職、理系では技術職を目指すことも視野に入れ、各学部・専門領域の事情に合ったキャリアパスセミナーの開催を支援していく予定である。

教職員対象セミナー

**理系・文系**  
それぞれのキャリア形成支援  
～研究職を目指す学生を育てるために～

各分野の研究者・専門家・技術者を目指す学生を育てるための  
キャリア形成支援のあり方について、  
学生のキャリア支援にご尽力されてきた講師のお二人からお話  
を伺います

プログラム

「秋田大学医学部におけるキャリア形成支援の取組み」(60分)  
秋田大学医学部総合地域医療推進学講座 助教 蓮沼 直子 氏

「立命館大学におけるキャリア形成支援の取組み」(60分)  
国立情報学研究所 特任専門員 櫻井 浩子 氏

質疑応答、意見交換 (60分以内)

日時：平成24年11月26日(月) 13:30～16:30  
場所：城北キャンパス 校友会館2Fサロン  
対象：本学教職員(男女とも)、興味のある学生の参加も可  
当日参加可※事前申込みにご協力ください


 島根大学  
女性未来育成センター  
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

教育学部4号館3階(城北キャンパス)  
TEL・FAX：089-927-8602 hime@stu.ehime-u.ac.jp



### 3-2-2. 女子学生への相談体制の整備

女子学生の少ない理系学部では、周りに同性の話し相手が少なく、また、同じ学部内でも専門が異なると横とのつながりがほとんどない場合も多い。大学院では更に女子学生が少なく、困ったことがあった場合に周りに適当な相談相手が見当たらず、一人で抱え込み深刻化するケースもある。そのため、平成23年6月に開設した「ひめルーム相談室」、また平成23年9月に運用を開始したメンター制度の利用対象者に女性教員だけではなく女子大学院生も含むこととし、支援を始めた。

相談室については、平成24年度からは女子学部生にも対象を広げ、平成25年3月1日現在、延べ33件の大学院生・学部生の利用があった(性格診断の件数を除く)。相談内容としては、進路や学業、性格、対人関係、家族関係の悩みなどが多くなっている。本人が悩みを解決すべく積極的に来室するケースに加え、周りの友人たちに心配され、相談室に行くことを促されて来室するケースも見受けられる。また、随時相談室において実施している「性格診断」に興味を持って来室し、それをきっかけとして進路や対人関係の悩みを話し始める学生もいる。相談することによって新たな気づきを得、相談後の感想として「勉強に以前より迷いなく取り組めるようになった」「対人関係が楽になった」などと話す学生が多い。

### 3-2-3. ロールモデル集の発行

平成23年10月に発行したロールモデル集「素顔の愛媛大学女性研究者」は、本学の各分野で活躍している女性研究者に、これまで歩んできた道のりを率直にありのまま文章にしてもらっている。学内に限らず学外にも広く配布し、当センターホームページからPDF版もダウンロード可能にし

たところ、多方面から好評を得ている。「研究がしんどい時にこのロールモデル集を読み励みにしている」という女子大学院生もおり、研究を続ける女子学生たちのよきモデルとして活用されている。

平成 25 年 3 月には、後述の、男女研究者の多様なワーク・ライフ・バランスを紹介した「いいね！ハッピーライフ」計 4 号分をまとめたロールモデル集第 2 弾を発行し、女性・男性研究者の多様なワーク・ライフ・バランスを学生に紹介している。

### 3-3. 学生への男女共同参画に対する意識啓発

学生への男女共同参画に対する意識啓発のための取組として、男女共同参画関連の講義、また、女性・男性研究者、卒業生のワーク・ライフ・バランスを紹介した「いいね！ハッピーライフ」の発行を行った。

当センター開設直後に行った男女共同参画推進意識調査では、男女共同参画という言葉の認知度について「聞いたことはあるがよく分からない」「知らない」と回答した学生が 3 割近くに達した。そういった状況のなか、センター員・兼務センター員が、共通科目、教育学部科目、就職支援課主催のセミナーにおいて、センターの活動紹介や男女共同参画関連の内容での講義を実施し、意識啓発活動を続けている。その結果、受講学生にとってセンター自体が身近なものとなり、また、男女共同参画への興味や真の理解を生み出すことにつながっている。また、受講することで生まれた新たな疑問についてはセンター員が引き続きフォローし、その芽を継続的に育てているところである。「いいね！ハッピーライフ」に関しても、多くの学生の目に留まるよう、配布の工夫を行っている。

今後も学生の意識啓発につながる発行物の作成を継続し、センターの活動紹介や講義の場も、更に各部局からの理解と協力を得ながら広げられるよう活動していく予定である。

#### 3-3-1. 学生への男女共同参画関連の講義

大学は、男女共同参画意識を持った学生を育て社会に送り出す責任があり、センター発足時から、男女共同参画に関する基本的な講義を全学生に受講させることを計画している。その前段階として、平成 22～23 年度は、全学の男女共同参画関連講義の実施状況の把握に努め、平成 23 年度後期から、センター員・兼務センター員が実際に授業内で男女共同参画に関する講話やセンターの紹介をする活動を始めている。

平成 23 年 12 月にセンター員が初めて教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」において 2 コマの講話を行い、翌年は同科目にて、センター員全員による講話を 6 コマ担当した。センターの活動紹介に加え、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス、職業・進路選択に関する自己理解など、内容は多岐に渡り、学生たちから「男女共同参画について認識を新たにした」「将来の進路選択や生き方の参考になった」「様々な分野・場所で働いてきた人から実際の話をお聴きすることができて良かった」といった感想が多く寄せられた。教育学部においては、平成 24 年 5 月にも「新入生セミナー」にて教育学部兼務センター員による講義「男女共同参画社会を実現しよう」とともに、センター員がセンター紹介や男



平成 24 年度卒業予定者のためのキャリアセミナー



女共同参画の視点を交えた進路選択・職業体験に関する講話も行っている。同内容の講話は、平成24年11月に教育・学生支援機構学生支援センター主催の「平成24年度卒業予定者のためのキャリアセミナー」でも行われた。共通教育科目では、平成24年8月の集中講義「“社会力”入門」において、兼務センター員がセンター紹介を行った。

平成24年度に実施した「男女共同参画推進意識調査」では、「本学において男女共同参画の観点から見た時改善すべき項目」として「男女共同参画に学べる科目・機会が少ない」と回答した学生が39.3%に上っている。今後も、兼務センター員を含めたセンタースタッフによる講話や活動紹介の機会を継続して持つとともに、「男女共同参画」「ワーク・ライフ・バランス」に関連した共通教育科目に関し全学生に受講を促す働きかけを行うなど、各学部と連携を取りながら男女共同参画についての理解と自覚を促す取組を継続する予定である。

表 2-3-3 女性未来育成センタースタッフによる学生への意識啓発のための講義等

平成23年12月8日、15日	教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」講話(2コマ)
平成24年5月8日	教育学部新生セミナー「男女共同参画社会を実現しよう」講義(1コマ)
平成24年8月7日	共通教育科目「“社会力”入門」センター紹介(1コマ)
平成24年11月22日	平成24年度卒業予定者のためのキャリアセミナー 講演(60分)
平成24年12月6日 ～平成25年1月31日	教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」講話(6コマ)

### 3-3-2. 「いいね！ハッピーライフ」の折り込み配布

本学の女性・男性研究者や卒業生の多様なワーク・ライフ・バランスを学生に紹介するため、平成24年8月から「いいね！ハッピーライフ」の発行を開始し、平成24年度末までに計4号を発行している。

これらは本学の学生が制作している学生情報誌「愛U（ラブユー）」に折り込み配布し、広く目に留まるようにしている。男女とも、日頃からお世話になっている身近な先生の記事を中心に興味関心を持つ学生が多い。研究活動の継続のためには、研究生活と同時に私生活の充実や家族・パートナーの理解が不可欠であり、本学の研究者や卒業生が研究以外にも結婚・育児・介護など、様々なステージにおいてそれぞれのライフスタイルを保持し活躍していることを伝えることにより、研究者を目指す学生に限らず全学生が、将来のワーク・ライフ・バランスについて考える機会となっている。

表 2-3-4 「いいね！ハッピーライフ」発行

平成24年8月	Vol.1「女性研究者編」「男の育児編」
平成24年11月	Vol.2「仕事と介護編」「研究と遠距離結婚編」
平成25年1月	Vol.3「番外編 院生×卒業生座談会」
平成25年3月	Vol.4「学長インタビュー編」「研究支援編」

### 3-4. 女子中高生への理系進路選択支援

本学における理系の女性研究者は、文系に比較してその数が非常に少ないことから、理系女性研究者を増やすために、次世代の育成に力を入れる必要がある。そこで、女子中高生の理系への進路選択を支援することを目的として、理系分野に対する興味や関心を喚起するため、科学技術分野で活躍する本学の卒業生や大学生らと女子中高生の交流機会の提供や研究施設の見学などの取組を行った。

各事業には、理学部、工学部及び農学部の協力連携が必須であり、この事業を通して、女性未来育成センターへの理解が各部局においても深まった。

#### 3-4-1. 女子中高生への理系進路選択支援イベントの開催

平成 21 年夏、愛媛県男女参画課により、県内の女子高生の理系進路選択支援事業「女子高校生の理工系チャレンジ支援事業」が行われた。これは、国の男女共同参画基本計画を受けて、県で立ち上がった事業である。本学の理系女子学生は、全国の他大学同様、平成 21 年 5 月 1 日現在で工学部は 9%、理学部は 25%で、特に工学部で非常に少なく、理工学研究科（大学院修士課程）の女子学生比率は 10%弱である。理学部、工学部に進学する女子を増やすことは、大学の課題と合致していたため、研究室見学、実験指導及び女子学生との交流会などに、理学部と工学部の教員、学部生、大学院生が協力した。続く平成 22 年度も県の主催で実施され、本学は次世代女性研究者育成の地域連携活動として協力した。平成 23～24 年度は、本学がこの事業を引き継ぎ、対象を中学生へも広げ、女子中高生への理工系進路選択支援イベントを実施した。

##### a. 平成 23 年度女子中高生の理工系進路選択支援事業

平成 23 年は 10 月に、工学系コース（10 月 1 日（土））と理学系コース（10 月 29 日（土））の 2 回に分けて女子中高生の理系分野に対する興味や関心を喚起するためのイベント「女子中高生の理工系進路選択支援事業」を城北キャンパスで実施した。参加者募集は愛媛県教育委員会及び各地方教育委員会を通じて行った。

平成 23 年度女子中高生の理工系進路選択支援事業・・・工学系コース・10 月 1 日（土）

参加者：女子中高生 24 名、保護者 3 名、教員 2 名 計 29 名

平成 23 年度女子中高生の理工系進路選択支援事業・・・理学系コース・10 月 29 日（土）

参加者：女子中高生 44 名、保護者 10 名、教員 1 名 計 55 名

両コースともに、女子学生や卒業生の講演と、女子大学院生との交流会が好評であった。特に、工学系コースで実施された研究室見学ツアーについては、ほとんどの参加者が高い満足度を示し、保護者からこれまで工学部に抱いていたイメージが変わったとの意見があった。参加者は、パンフレットやホームページでは得られない知識や、体験学習を楽しみにしていることがわかった。一方で、工学系コースと理学系コースの参加希望者に数の偏りが見られ、両コースを同日開催で企画する方が、興味のない学部への喚起効果がより高いと思われるため、それを踏まえ、翌年には両コースを一つにまとめ、理工学系コースを設けた。

## b. 平成 24 年度女子中高生の理工系進路選択支援事業「サイエンスプリンセスプロジェクト」

平成 24 年度は理系の女子学生で構成されるグループ「サイエンスひめこ」が中心となってこの事業の内容を企画し、イベント名を「サイエンスプリンセスプロジェクト」と名付け、農学系コース（樽味キャンパス）と理工学系コース（城北キャンパス）に分かれて 8 月 17 日、18 日に実施した。内容は、平成 23 年度実施において評判の良かった女子在学学生、卒業生による講演、研究施設の見学・実験体験、現役女子学生との交流機会の提供などである。

また、「サイエンスひめこ」のメンバーが、このプロジェクトのポスター、ロゴ及び同時期連携企画で愛大ミュージアムにて開催された「輝く！愛大理系ウーマン展」のポスター並びに「サイエンスひめこ」のマスコットキャラクターを作成し、さらに理学部構内の地図「理学部ガイド」もすべて「サイエンスひめこ」の手によりオリジナルで作成された。

8 月 17 日、農学系コースの参加者は、女子中高生 36 名、保護者 9 名、教員 2 名であった。この、現役学生企画によるイベントには、当日は新聞 3 社、テレビ局 2 社からの取材があった。午前中は、女子学生による学部紹介、農学部森林資源学コース卒業の齋藤明光さん（環境省松山自然保護官事務所）による講演があり、現在の仕事、自然保護官（レンジャー）についての話や学生時代の活動、中高生に向けてのメッセージなどが語られた。昼食では、学食体験をしながら中高生と学生たちが交流した。午後は、グループに分かれて、実験体験と植物工場見学を行った後、学部紹介と現役女子学生との交流会を行った。引率の保護者や教員には、就職状況や大学院進学の最新の状況について説明を行った。

8 月 18 日、城北キャンパスで行われた理工学系コースの参加者は、女子中高生 60 名、保護者 10 名、教員 2 名であった。当日はテレビ局 1 社からの取材があった。午前中は、現役女子学生による理系各学部の紹介と卒業生による講演を行った。講演では、理工学研究科博士前期課程理学系修了の光澤安衣子さん（愛媛県総合科学博物館）と、理工学研究科博士前期課程工学系修了の伊東景子さん（マツダ株式会社）が自身の進路選択や現在の仕事について語り、大学時代の勉強や大学院生時代の研究が今の仕事や考え方にどのような影響を及ぼしているかなど、興味深い話をした。午後はグループに分かれ、各学部の研究室や研究センターを巡り、それぞれの研究の説明を聞いたほか、同時開催中のミュージアム企画展「輝く！愛大理系ウーマン展」を見学した。最後に、農学系コースと同様、現役女子学生との交流会を行い、引率の保護者や教員に対しては、理工学部の担当教員が、就職状況や大学院進学の最新の状況について説明を行った。

### 平成 24 年度サイエンスプリンセスプロジェクト・・・農学系コース・8 月 17 日（金）

参加者：女子中高生 36 名、保護者 9 名、教員 2 名 計 47 名

### 平成 24 年度サイエンスプリンセスプロジェクト・・・理工学系コース・8 月 18 日（土）

参加者：女子中高生 60 名、保護者 10 名、教員 2 名 計 72 名

サイエンスプリンセスプロジェクト参加者の実施後アンケートでは、参加者のほぼ全員が満足しているとして高評価が得られ、約 7 割が卒業生の講演、施設見学等が共に進路選択の参考になったとしている。特に、理工学系コース参加者の約 10%は、参加後、理系に進みたいと考えるようになったと答えており、この事業の効果が実証された。

# 理系女の魅力自ら

## 中高生に手取り足取り

愛媛大学



女子学生が理系の魅力PR

理系女(リケジョ)の仲間を増やしたい。愛媛大学の女子学生たちは今年、理系の魅力をPRするグループ「サイエンスひめこ」を結成した。オープンキャンパスで高校生の相談にのったり、女性研究者を紹介するパネル展を開いたり、女子が知りたい理系女ライフを紹介している。17日には、女子中高生を対象にした大学生活や研究についての説明するイベントを開いた。

者の支援や育成に取り組んできたが、「現役生の方が魅力を伝える力が強い」と、今年度から学生の参加を呼び掛け、ひめこの結成となった。サイエンスひめこは農・工・理学部それぞれあり、農学部ひめこは現在15人。「サイエンスプリンセスプロジェクト」と称して、パネル展や親子サイエンス教室への講師派遣など、理系の魅力を伝える活動を企画する。

17日には、中高生を対象にイベントを開催。植物工場を案内したり、一緒に実験をした他、女子目線で「交流する時間は絶対ほしい」と話し合い、おやつを食べながらの女子会も開いた。参加した県立大洲高校2年生の中野令奈さんは「イメージと違い施設がすごく驚いた。大学生活は楽しいって教えてもらった」と理系大学に夢を膨らませていた。

同大女性未来育成センターは「先進国のなかで日本は最も女性研究者の割合が少なく、次世代を育成する必要がある。多くの中高生に理系という選択肢があるということを知ってもらいたい」と、今後もひめこの活動を支援していく考えだ。

「同じコースに同級生の女の子がいないと寂しい。植物工場など最先端の研究もある。理系のオタクっぽいとか、泥臭いとかいう、マイナスのイメージをなくして、興味を持ってもらいたい」と、農学部ひめこリーダーで農学研究科1年生の森本千香子さんはPRする。

愛媛大学農学部の学生の女性の比率は4割。修士・博士課程になると3割に減り、職員ともなると1割に満たない。理・工学部ではさらに少なくなる。同大では2010年度から、女性研究

日本農業新聞掲載了承済み

## リケジョ 目指そうよ 愛大、女子中高生に理系紹介



現役「リケジョ」のアドバイザーを受けながら実験する参加者(手前) 〓松山市樽味3丁目

理系学部に進む女子学生「リケジョ」を増やそうと、松山市樽味3丁目の愛媛大農学部で17日、理系の研究などを紹介する「サイエンスプリンセスプロジェクト」が開かれた。参加した女子中高生ら48人に対し、科学実験の体験や現役リケジョとの交流などで理系の魅力を伝えた。

理・工学部の紹介は昨年始め、農学部は今年から。参加者は、野菜を効率よく育てる研究の様子を見学したり、液体の中に還元糖が存在するかを確かめる実験をしたりした。大洲高2年の内藤楓さん(17)は「生物や森林に興味があつて参加

した。進学の参考になった」。理・工学部の見学や体験は18日にある。同プロジェクトは同大の女性未来育成センターが主催し、リケジョ団体「サイエンスひめこ」のメンバーが企画した。理学部4年の日野愛奈さん(21)は「女性だからといって理系を選ぶことをためらわないでほしい」と話した。

プロジェクトに合わせ、松山市文京町の愛媛大学ミュージアムで、同大の女性科学者らを紹介する「輝く!愛大理系ウーマン展」が開かれている。23日まで。無料。問い合わせは同ミュージアム(089・927・82993)へ。

朝日新聞社掲載了承済み

2012年(平成24年)8月18日 土曜日

# 気分は理系ガール

愛媛大で県内外の中高生36人  
実験通して魅力を体感



女子中高生に理系への関心を高めてもらうと、愛媛大は17日、松山市樽味3丁目の農学部で「サイエンスプロジェクト」を開き、県内外の女子生徒36人が講演や実験などを通して理系の面白さを体感した。同日、同大女性未来育成センターが進路選択の指標などに役立ててもらおうと主催した。この日は実験で、身近なジュースなどに糖の一種が含まれることを化学反応を用いて確認。参加者は白衣に身を包み、糖度計を使って、みかんジュースや炭酸飲料水など約10種類の甘さを測った。このほか参加者と在学生、職員らの意見交換や植物工場の見学、卒業後の進路の説明などもあった。

伊予農業高校2年の尾崎七海さん(16)は「高校で体験できない勉強ができて良い経験になった。大学では微生物の研究をしてみたい」と話した。

18日には同市文京町の城北キャンパスでも開かれる。

(長谷川悠介)

サイエンスプリンセスプロジェクトで、実験の結果を確認する参加者

愛媛新聞社掲載了承済み

平成24年度は、理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」が企画・運営を行ったことにより、女子中高生たちのニーズを知り、かつ理系の楽しさを効果的に伝えることができた。今後も継続的に女子中高生の理系進路選択支援事業を実施するためには、各学部・各研究センターとの協力連携体制をより緊密に構築する必要があり、そのためには各学部の担当教員及び担当事務職員と打合せ段階から連絡を取り合い、情報を共有していくことが重要である。特に「サイエンスひめこ」は、理工農の各学部の学生で構成されており、学部を超えて、理系女子を増やす取組を行う体制を整備する上で重要なカギとなっている。さらに、これらの企画運営を学生自らが行うことによって、学生自身にとってもアクティブラーニングとして自ずとリーダー的意識を持つ契機となっていることから、今後も次世代女性研究者及び女性専門職育成の核となるグループとして運営していきたい。周知については、各中学・高等学校の担当者への広報の充実を図るべく、県内の理科教育研究会等で告知してもらう等の改善を行うこととしている。また、地域と連携していくことも視野に置き、地元企業の工場見学、交流なども今後検討する予定である。



サイエンスプリンセスプロジェクト  
理系女子って何？  
その答えがここにある

現役女子大学生や女性研究者との交流、企業で働く理系女性の講演、施設見学等を通して理系の世界を体験してみませんか？  
きっと将来を考える1つのきっかけになるはずですよ

2012/8/17(金) 農学系コース  
2012/8/18(土) 理・工学系コース  
両日とも 受付 10:00～10:30、解散 17:00 予定  
場所：愛媛大学 城北・樽味キャンパス

募集人数	参加費
両日とも 女子中高生 50人 (保護者同伴・教員引率 歓迎) ※定員を上回る場合は 抽選となります	無料 (交通費は参加者負担)

講演会：社会で働く理系女性の考えを聞けるチャンスです  
見学：研究室や研究施設の空気を実感してみよう  
交流：理系の先輩達と意見交換をしてみよう

連携企画：「輝く！愛大理系ウーマン展」  
in 愛大ミュージアム

参加申込書を  
学校に提出してください  
受付期間：2012/5/28(月)  
～6/22(金)

FAX089-927-8602  
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番  
女性未来育成センター宛

申込書・最新情報はこちら↓  
<http://himeadm.ehime-u.ac.jp/>

主催：愛媛大学 女性未来育成センター  
後援：愛媛県、愛媛県教育委員会、  
松山市、松山市教育委員会

お問い合わせは：  
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番  
女性未来育成センター  
TEL/FAX：089-927-8602  
E-mail：hime@adm.ehime-u.ac.jp

本企画は平成22年度文部科学省 女性研究者研究活動支援事業の一環として行っています



愛媛大学サイエンス プリンセス プロジェクト  
輝く☆☆☆  
愛大理系  
ウーマン展

理学部  
工学部  
農学部

各界で活躍する愛媛大学の  
女性科学者の活動を一挙に  
紹介します。  
輝くサイエンス・プリンセス  
の世界をのぞいてみませんか？

会期：2012年8月17日(金)～23日(木)  
10:00～16:30 (入館は16時まで)  
会場：愛媛大学ミュージアム 企画展示スペース・多目的ルーム

主催：愛媛大学女性未来育成センター  
愛媛大学理学部・工学部・農学部  
先端研究・学術推進機構、教育・学生支援機構  
愛媛大学ミュージアム

■本事業は平成22年度文部科学省女性研究者研究活動支援事業の一環で行っています。

サイエンスひめこのメンバーにより作成されたポスター

『サイエンスプリンセスプロジェクト参加者募集』

『輝く！愛大理系ウーマン展』

## 平成24年度サイエンスプリンセスプロジェクト日程表

(愛媛大学女子中高生の理系進路選択支援事業)

### 農学系コース 平成24年8月17日(金)

会場：愛媛大学農学部(松山市樽味3丁目5番7号)

受付	10:00~10:30	受付：愛媛大学農学部正面玄関 会場：本館2F 会議室
午 前 の 部	10:30~10:40	はじめの挨拶(女性未来育成センター長：壽 卓三) (農学部長：仁科 弘重)
	10:40~11:00	農学部の説明(現役女子学生による) ☆授業の説明や農学部の『良さ』等の紹介 ☆愛大ミュージアム『輝く！愛大理系ウーマン展』の告知
	11:00~11:40	卒業生が紹介する「理工系女子の働き方」 愛媛大学農学部 森林資源学コース卒業 環境省 松山自然保護官事務所 講師：齋藤 <sup>さいとう</sup> 明光 <sup>あかね</sup> 質疑応答
	11:20~12:00	農学部の就職状況・生協の紹介(現役女子学生による)
昼 食	12:00~13:00	学食体験：生協食堂でグループに分かれ現役学生と昼食 <u>500円でプロジェクト用特別セットメニュー3種類の食券を販売します。(昼食代：自己負担)</u>
午 後 の 部	13:00~14:20	グループ別で行動 ☆科学実験体験 ☆植物工場見学
	14:20~15:00	本館2F 会議室へ移動 ☆農学部各専門コースから概要説明(各コース教員による) ☆理学部・工学部の紹介(現役女子学生による)
	15:30~16:30	交流会・情報交換会 【女子中高生】 ☆学生生活や就職等について現役女子学生と交流 【保護者・教員】 ☆進学や就職等の進路決定した現役女子学生と農学系学部の就職・大学院進学状況等について情報交換
	16:30~17:00	アンケート記入 おわりの言葉(サイエンスひめこ農学部リーダー) 対象者共通で17:00に解散です。

## 平成24年度サイエンスプリンセスプロジェクト日程表

(愛媛大学女子中高生の理系進路選択支援事業)

### 理・工学系コース 平成24年8月18日(土)

会場：愛媛大学城北キャンパス(松山市文京町3番)

受付	10:00~10:30	受付：愛媛大学城北キャンパス会場前 ※会場建物4階までお越してください。 会場：教育学部4号館4階 41番教室(共通教育棟北別館)
午 前 の 部	10:30~10:35	はじめの挨拶(愛媛大学女性未来育成センター長：壽 卓三)
	10:35~10:50	各学部説明(現役女子学生による) 理学部・工学部・ <sup>スーパーサイエンスコース</sup> S <sup>2</sup> S <sup>1</sup> C・農学部
	10:50~11:20	卒業生(理学系)が紹介する「理工系女子の働き方」 愛媛大学理工学研究科博士前期課程修了 愛媛県総合科学博物館 学芸員 チームリーダー 講師： <sup>みつぎわ</sup> 光澤 <sup>あいら</sup> 安衣子(旧姓：戸田) 質疑応答
	11:25~12:00	卒業生(工学系)が紹介する「理工系女子の働き方」 愛媛大学理工学研究科博士前期課程修了 マツダ株式会社パワートレイン開発本部 講師： <sup>いとう</sup> 伊東 <sup>けいこ</sup> 景子 質疑応答
昼 食	12:00~13:00	昼食(各自でお取りください) 大学構内の生協フードショップがご利用できます。
午 後 の 部	13:00~16:00	教育学部4号館建物入口前へ集合 グループ別で行動(午前中の受付でグループ表を配付) ☆沿岸環境科学研究センター見学(理学系) ☆地球深部ダイナミクス研究センター見学(理学系) ☆愛大ミュージアム・企画展見学(休憩・コース交代) ☆環境建設工学科：地盤マネジメント研究室(工学系) ☆機能材料工学科：結晶物性学(工学系) ☆電気電子工学科：半導体工学研究室(工学系)
	16:00~17:00	交流会・情報交換会(現役女子学生・各学部職員による) 【女子中高生】学生生活や就職等について 【保護者・教員】理工系学部の就職・大学院進学状況等 おわりの言葉(サイエンスひめこ理学部・工学部チーム) 対象者共通で17:00に解散です。



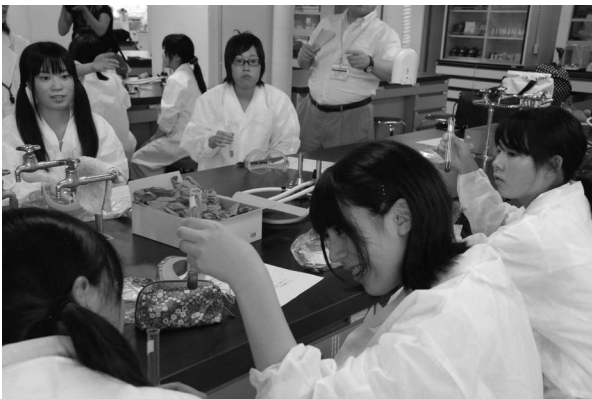
SCIENCE  
PRINCESS  
PROJECT

Science  
Princess  
Project

サイエンスプリンセスプロジェクト ロゴ



サイエンスひめこ マスコットキャラクター

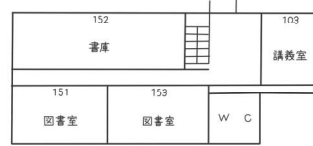


# 構内マップ & 先生紹介



## 数学棟

1 F



主に数学科の教員の部屋がある棟。  
1 Fには図書室・書庫がある。

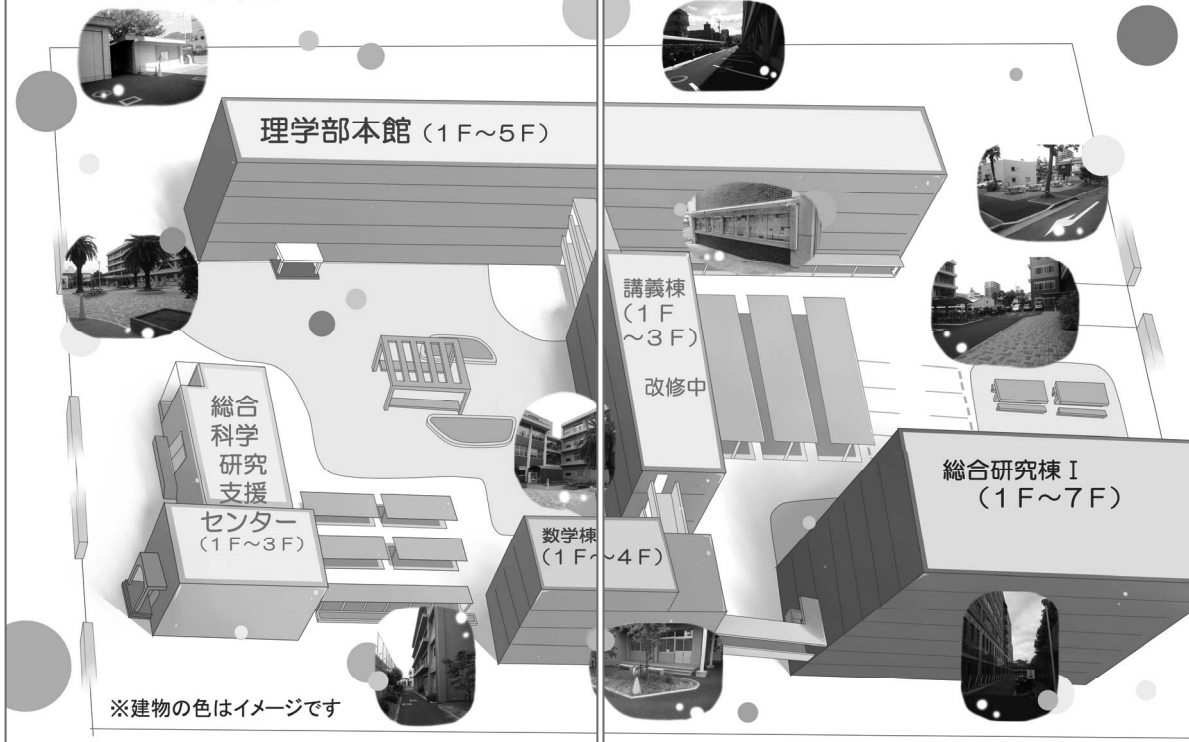
3階までの各階には講義棟との連絡通路がまた、2階には総合研究棟との連絡通路があるため、比較的交通量が多い所でもある

2 F



2012年 夏

## 理学部構内マップ



サイエンスひめこのメンバーにより作成された 理学部ガイド 全 24 ページ (抜粋)

### 3-4-2. オープンキャンパス理系女子コーナーの設置

従来、オープンキャンパスは学部企画によるものが多く、女子生徒に特化した企画はなかった。また、理系学部の参加者は、男子生徒が多いために、理系学部が企画するイベントにも参加しにくく、女子生徒ならではの疑問や相談に乗るコーナーもなかった。そこで平成23年度から、8月実施のオープンキャンパスにおいて、理系を目指す女子中高生たちのための相談コーナーを設置し、現役の理系女子学生を配置した。平成24年度には「サイエンスひめこ」のメンバーから、メインキャンパスと離れた農学部のある樽味キャンパスでも相談コーナーを設置して欲しいとの意見が挙がり、実施した。サイエンスプリンセスプロジェクト同様、「サイエンスひめこ」のメンバーにより「集まれっ☆未来の理系女子!!」というコーナータイトルをつけられ、本学のオープンキャンパスのパンフレットに掲載し、女子中高生が足を運びやすい効果をねらった。コーナーには、中高生の勉強方法や進路の相談、リケジョのキャンパスライフの紹介パネルの展示、リケジョおすすめ本の読書コーナーなどを設けた。

平成23年度は2日間で20名ほど、平成24年度は、城北キャンパス（8月7日、8日）で30名、樽味キャンパス（8月7日のみ開催）では10名弱の女子中高生や保護者の参加があった。女子生徒たちからは、実際の男女比はどうかといった質問や部活やバイトを含むキャンパスライフ全般、苦手教科の勉強法についての様々な話題が挙がった。今後も、女子生徒が気軽に現役の女子学生と話せる相談コーナーとして設置する意義は高い。これら参加者のほか、コーナー近くに掲示した当センターの取組やリケジョ紹介コーナーには、多くの人が足を止めており、学内外へ愛媛大学での理系女子支援の活動を周知することができた。



### 3-4-3. 出張講義（現役理系女子学生派遣プログラム）

平成24年度秋からは、「サイエンスひめこ」が、県内の高等学校へ出向き、理系の魅力を伝える活動を企画している。また、平成25年度からは「サイエンスひめこ」による単独の講義とともに、高大連携活動で実施中の本学の教員による多彩な出張講義においても教員と連携して提供する予定である。

このプログラムにより、現役学生と交流することで、科学や研究への興味を喚起し、女子生徒のキャリア意識の向上が期待できる。

#### ● プログラム内容

##### ▶ 講義テーマ：現役理系女子学生が伝える「理系だからできること」

少し先を行く先輩として、現役学生ならではの生の声をお伝えし、質問にもお答えします。

- ・ 文理選択、大学選択などの経緯
- ・ 大学の授業の様子
- ・ 研究の面白さ
- ・ 大学でできること
- ・ 大学生活について
- ・ 就職活動について
- ・ 質疑応答



担当講師： サイエンスひめこ

実施校で準備してほしいもの： 液晶プロジェクター、スクリーン

おすすめ学年： 高校1年（文理選択前）

Program  
No.1

#### 単独50分バージョン (女性未来育成センターが同行)

複数のサイエンスひめこのメンバーが女性未来育成センター員と共に実施

講義時間： 50分間

受講人数： 上限なし

サイエンスひめこ講義

● ———— 例：一時限分（50分） ———— ●

Program  
No.2

#### 出張講義に サイエンスひめこが同行

平成25年4月から開始

先生方の出張講義に同行し、講義のサポートをして理系の魅力を伝えます。

具体的な内容は、同行する先生の講義内容により変わりますが、授業時間の一部を利用して、プログラムNo.1の短縮版を行います。

講義時間： 先生の出張講義の時間と調整し、授業時間の一部を使用します。

受講人数： 出張講義の先生に同じ

出張講義

サイエンス  
ひめこ講義

● ———— 例：一時限分（50分） ———— ●

## 4. 女性教員増員

### 4-1. 女性教員増員の具体策

本事業の最終目標である女性教員の比率拡大は、2020年までの中長期的な数値目標を設定し、愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」の実施により積極的に推進した。

#### 4-1-1. 女性教員の比率拡大の数値目標設定

計画時に設定した数値目標は以下のとおりである。

##### a. 全学の専任女性教員比率

2020年までに現在の12%から20%に引き上げる。当面の目標として3年以内に14%以上に増加させる。

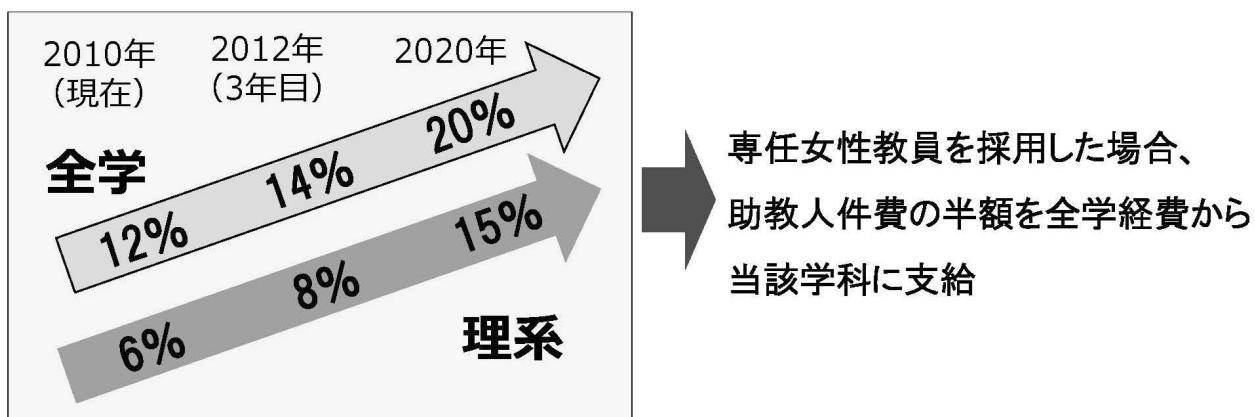
##### b. 理工農系部局の専任女性教員比率

2020年までに現在の6%から15%に引き上げる。当面の目標として3年以内に8%以上に増加させる。

#### 4-1-2. 愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」による女性教員の採用促進

愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」は、男性教員の後任に女性教員を採用した場合又は新規ポストに女性教員を採用した場合に、当該部局等にインセンティブとして、助教の人件費の2分の1の経費を配分するもので、本積極的増員策により女性教員の採用を促進した。

### 女性教員比率の数値目標 と 愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」



### 4-2. 経緯と実績

平成22年度は、女性教員増員の数値目標と愛大式ポジティブアクションについて、部局長との面談、ホームページ、ニューズレターなどの広報誌により、全学周知に努めた。

平成23年1月には、管理職員58名（役員、部局長、副部局長、学科長、センター長、課長級以上の職員）を対象に管理職セミナーを開催し、九州大学研究戦略企画室准教授の上瀧恵理子氏から、「女性が活躍できる大学を目指して一九大方式女性教員採用・養成システム」と題して、全国に先駆けて実施している女性限定公募の仕組みや、採用後の女性教員の成果とその効果について、データや実例を挙げて詳細に講演いただき、意識啓発を行った。

また、柳澤康信学長は、平成23年6月開催の教育研究評議会において「愛媛大学女性教員の積

極的増員に関する趣意書」により、女性教員の比率拡大の数値目標設定及び愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」実施による女性教員採用促進の方針を示すとともに、各部局長に対し女性教員の積極的採用を促した。

愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」については、実施した各部局からの申請を経て、第1回目は2件、第2回目は6件がそれぞれ以下のとおり採択され、女性教員比率の拡大につながった。

表 2-4-1 愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」実施状況

	対象期間	採択件数	男性教員の後任補充	新規ポストへの補充
第1回	H22.10～H23.09	2件	0件	2件
第2回	H23.10～H24.10	6件	4件	2件

さらに、女性教員の割合が相当程度少ない現状を積極的に改善するための措置として、平成23年度には大学初の女性限定公募を理工学研究科（工学系）で行い、平成24年4月1日付けで助教1名を採用した。また、平成24年度には農学部においても女性限定公募を行い、平成25年4月1日付けで助教1名を採用予定である。

表 2-4-2 女性限定公募の実施状況

実施部局	職名	採用(予定)年月日
理工学研究科(工学系)	助教	平成24年4月1日
農学部	助教	平成25年4月1日

このほか、事業実施期間中に本学を退職した女性教員のうち7名が他大学等の教員に就任し、うち4名が上位職に昇任した。

表 2-4-3 事業実施期間中の女性教員の転出状況

退職時の職名	転出先の職名	転出先
准教授	教授	国立大学法人
助教	准教授	国立大学法人
准教授	准教授	公立大学法人
准教授	准教授	国立大学法人
准教授	特別准教授	公立大学法人
助教	講師	私立大学
助教	講師	国立大学法人

### 4-3. 専任女性教員比率の状況

2020年までの中長期的な専任女性教員の比率拡大の数値目標の設定及び愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」並びに女性限定公募等の実施の結果、全学及び理工農系部局の専任女性教員比率等は、以下の表及び図のとおりとなった。

※注) 申請時の専任女性教員比率は〔教授・准教授・講師・助教・助手〕の比率となっており、達成状況の数値についても、助手を含めた比率を併せて示す。

表 2-4-4 全学の専任女性教員比率

	H23.3.31			H24.3.31			H25.1.31		
	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%
助手を含む	864	105	12.2	857	106	12.4	856	119	13.9
助手を含まない	857	100	11.7	850	101	11.9	849	114	13.4
達成目標%	12%			13%			14%		

表 2-4-5 理工農系部局の専任女性教員比率

	H23.3.31			H24.3.31			H25.1.31		
	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%	全教員数	女性教員数	比率%
助手を含む	279	15	5.4	281	15	5.3	279	18	6.5
助手を含まない	275	12	4.4	277	12	4.3	275	15	5.5
達成目標%	6%			7%			8%		

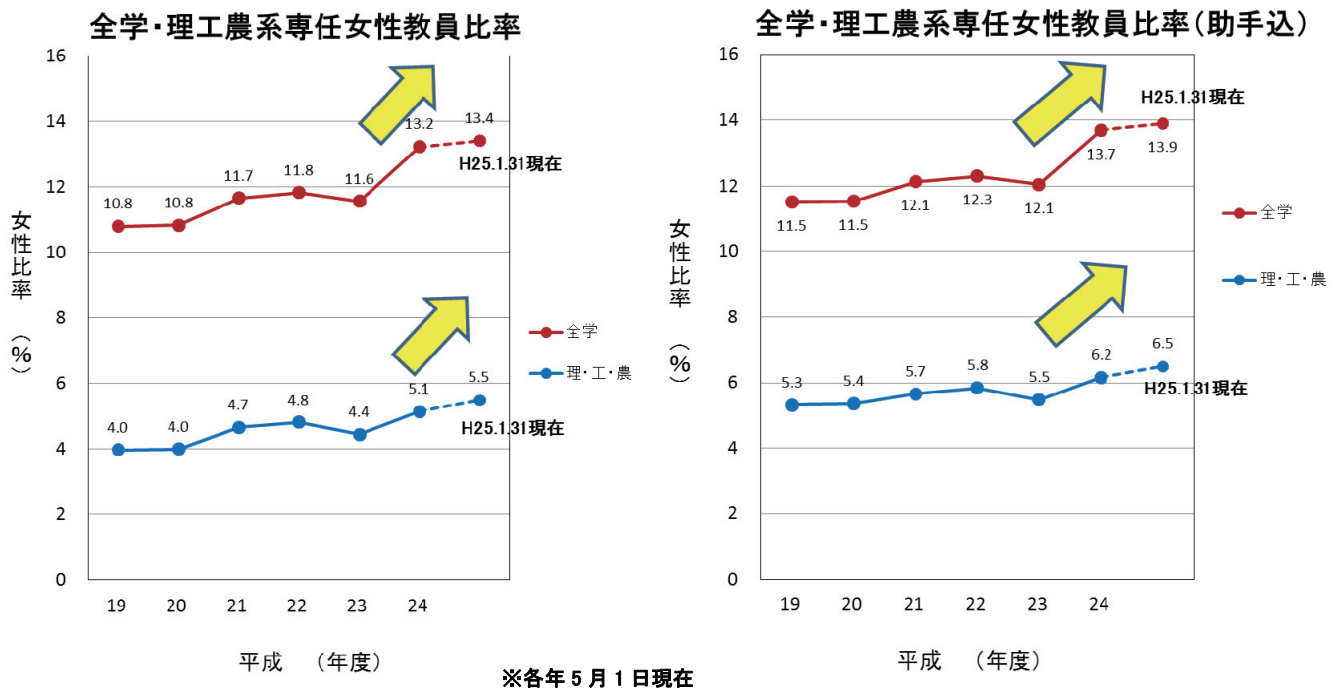


図 2-4-1 全学と理工農系女性教員比率の経年変化

※各年5月1日現在

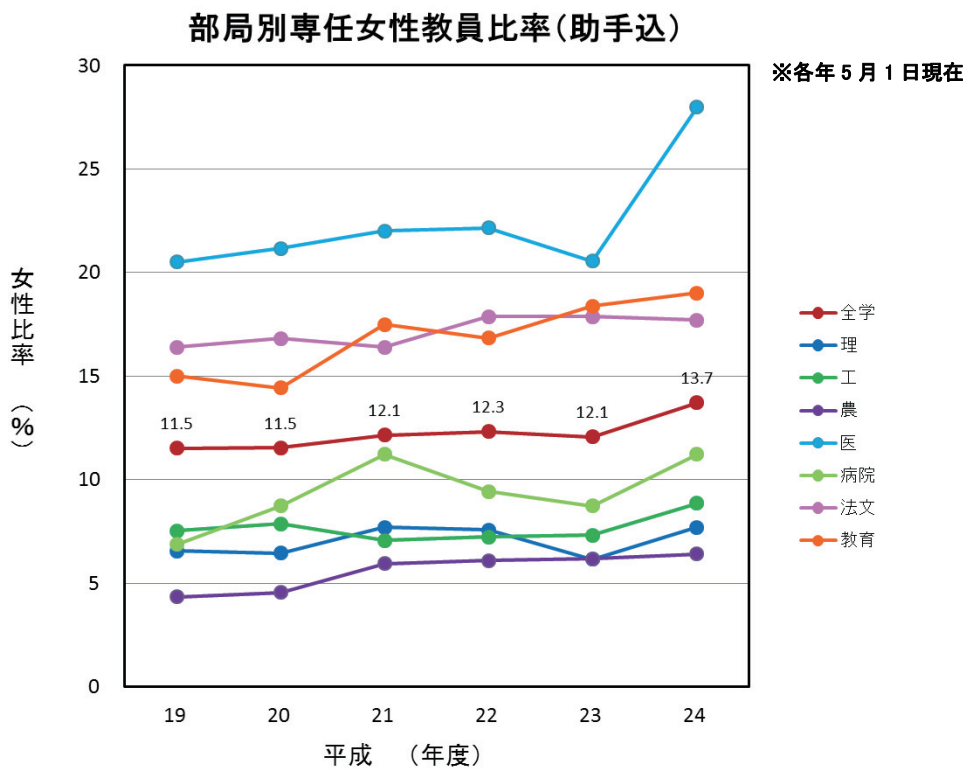
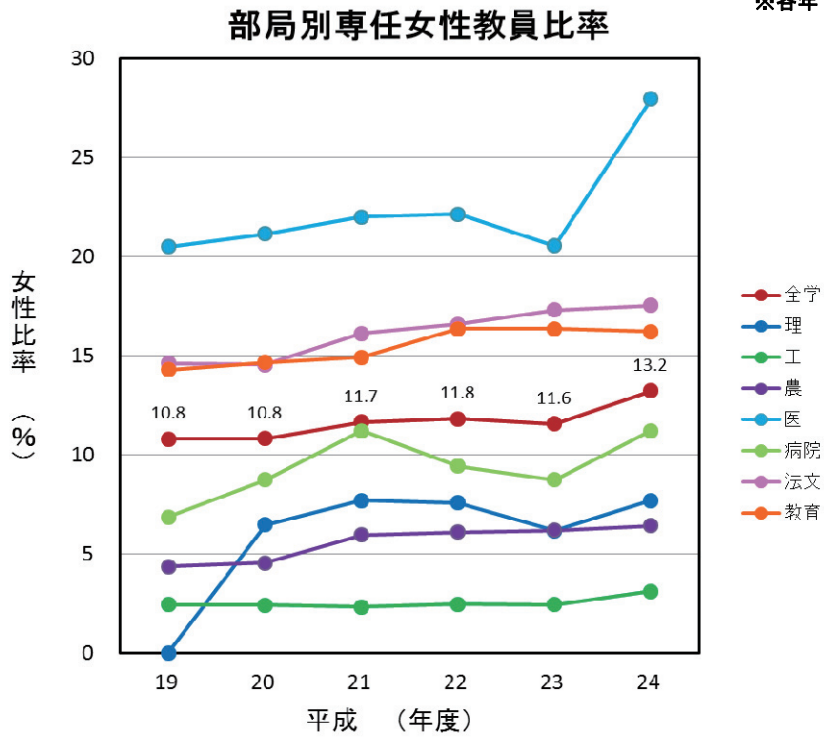


図 2-4-2 全学と学部別の女性教員比率の経年変化



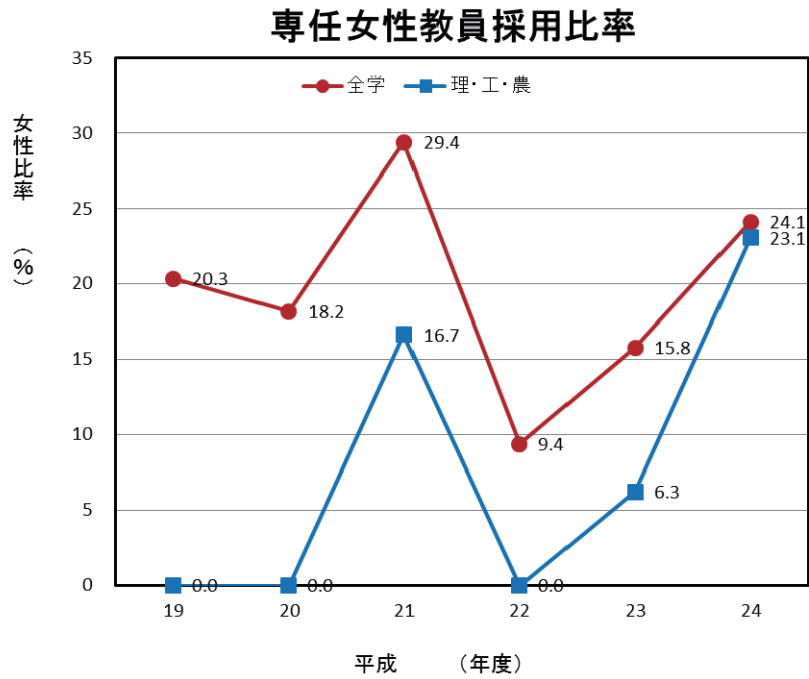


図 2-4-3 全学の新規採用教員数と女性採用比率の経年変化

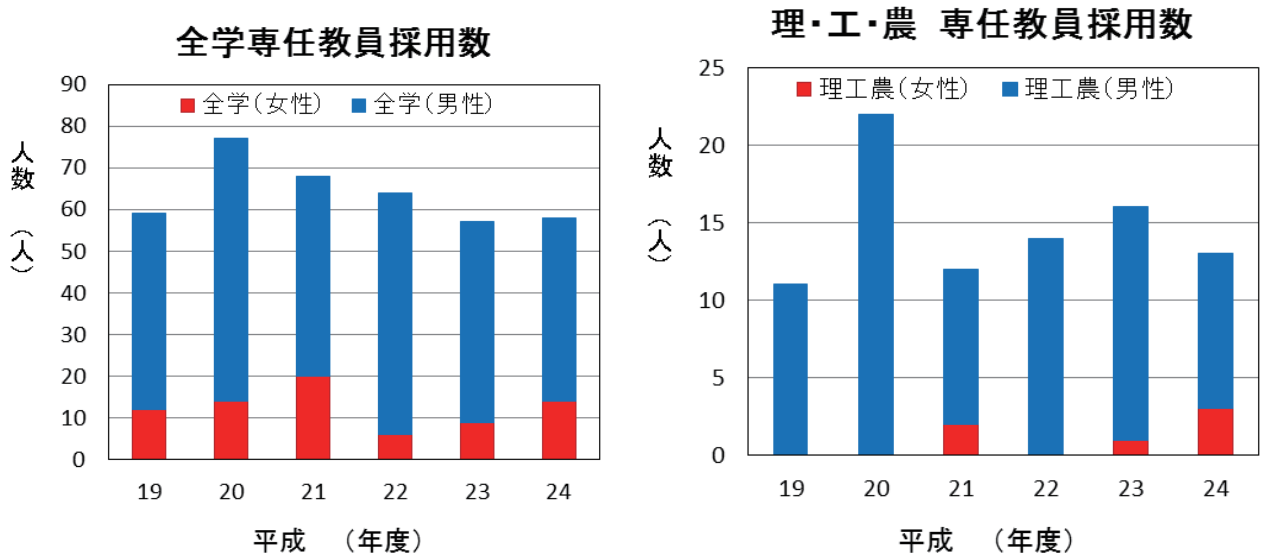


図 2-4-4 理工農系学部の新規採用教員数と女性採用比率の経年変化

## 5. 地域連携、情報発信

女性研究者が地域で活躍していくためには、社会全体の男女共同参画の意識改革、すべての領域における男女共同参画の視点の導入は極めて重要である。このことから、学内外への発信は事業開始当初から積極的に行ってきた。また愛媛県、松山市などの自治体、企業、大学などの男女共同参画推進室、四国・中国をはじめ全国の大学・研究機関の女性研究者支援室とのネットワークを構築し、小学生から現役までを含む女性のキャリア形成に関して連携を図っている。

### 5-1. 地域へ向けての発信

大学の男女共同参画への姿勢が地域の活性化につながる。愛媛大学は地域活性化の中核となる大学として、男女共同参画の面でも地域をリードしていく必要がある、大学と地域自治体等が連携をして女性の活躍を推進していくことで地域を盛り上げていくことが大切である。教職員の育児・介護などへの支援については、本学はこれまでも積極的に制度や施設・設備の整備に取り組んでいるが、今後は、更なるアピールとして、本学の取組を地域に紹介する機会を作り、地域の男女共同参画推進に貢献していきたい。

#### 5-1-1. 公開シンポジウム

本事業を推進するにあたり、学内のみならず愛媛県地域と協力・連携して取り組むために、キックオフシンポジウムをはじめとした公開シンポジウム、公開セミナーを開催し、男女共同参画の視点を愛媛県地域の幅広い方々に発信した。

### 愛媛大の女性研究者育成プラン

すべての世代が互いに助け合い成長するシステム構成

## 愛媛大が「未来育成センター」

# 女性研究者 増加へ支援

女性研究者が増え、活躍する大学へ。愛媛大はこのほど、女性教員の教育・研究環境整備などを目的に「女性未来育成センター」（センター長・小島秀子同大学院理工学研究科教授）を設立した。学童保育所の設置や、女性教員の新規採用を奨励する制度の導入などで支援を進める。

女性研究者が増え、活躍する大学へ。愛媛大はこのほど、女性教員の教育・研究環境整備などを目的に「女性未来育成センター」（センター長・小島秀子同大学院理工学研究科教授）を設立した。学童保育所の設置や、女性教員の新規採用を奨励する制度の導入などで支援を進める。

### 学童保育所や補助員設置 学生や院生対象も

愛媛大では、学生約8千人中、女子学生が40%を占めるのに対し、教員のうち女性性は12%。理系の理・工・農学部に限れば、女性教員の比率は、5・6%とさらに低い数字にとどまっている。（2009年5月現在）

こうした状況は、女子学生の学業への意欲に影響するほか、男女共同参画時代に対応できず、大学全体の活力をそぐことになると同視。10年度の文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、女性未来育成センターを中心に、キャリア形成や育児サポート、採用支援を推進する。

専任女性教員を新規に採用した場合には、その学科に別途、助教人件費の2分の1（約300万円）を支給する制度を導入。育児などで研究時間の確保が困難な教員を大学院生が補助する「研究支援員」制度や、夏休み中に教職員の子どもが通える学童保育所の城北キャンパスへの設置も計画している。

ほかに女子学生や大学院生を対象にしたキャリア相談などで次世代研究者を育成するなど「すべての世代が助け合い、成長するシステム」を構築し、20年度までに女性教員比率を20%に上げることを目指す。

小島センター長は「女性研究者が一番大進歩は早く、1年休んだら研究者として復帰できない」とし「男性でも女性でもずっと働けるよう、社会全体でバックアップしていく」と、国の将来にどうしても大きな問題。3年間で下地をつくり、大学を変えていきたい」と話す。

5日には、女性未来育成センターの事業開始を記念したシンポジウムを松山市文京町の愛媛大南加ホールで開催。一般の参加も可能で無料。問い合わせは同センターへ電話089(927)8602。（坂本敦志）

愛媛新聞社掲載了承済み

センター紹介記事（愛媛新聞 2010年11月4日付）

## 女性研究者育成策探る 愛媛大でシンポ

女性研究者の支援や採用拡大を目指す「愛媛大女性未来育成センター」の事業開始を記念したシンポジウムが5日、松山市文京町の同大であり、学生や教職員ら約180人が講演を通じ、男女が共に輝く社会のあり方を探った。

愛媛大では、学生約8千人中、女子学生が40%を占めるのに対し、教員のうち女性は12%にとどまっている。こうした状況を問題視し、2010年度の文部科学省モデル育成事業の採択を受け、女性未来育成センターを中心に、女性のキャリア形成や育児サポートを推進。20年度までに女性教員比率を20%に上げることを目指す。

シンポでは、文科省科学技術・学術政策局基盤政策課の板倉周一郎課長が講演。国や全



愛媛大の女性研究者育成シンポジウムで講演する東邦大理学部の大島範子学部長  
11月5日午後、松山市文京町

愛媛新聞社掲載了承済み

国の大学での女性研究者支援策を紹介し、「男性の意識改革を進め、地域を支え、リードし、世界と闘う大学になることを期待する」と激励した。

また、「日本女性科学者の会」会長で東邦大理学部(千葉)の大島範子学部長が研究生

愛媛大学キックオフシンポジウム(愛媛新聞 2010年11月6日付)

愛媛大学に女性未来育成センターが設立され、女性のキャリア形成や育児サポートの事業に取り組み始めたことは、愛媛新聞にも掲載され、大きなアピールとなった。続く第1回公開シンポジウムでは、ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの重要性と、実現のための環境整備の必要性について伝えた。第2回公開シンポジウムでは、女性研究者の活躍のために今何が問題となっているかを確認した。第3回公開シンポジウムでは、地域や企業とも協力して男女共同参画を推進していくことを確認した。

男女共同参画推進の必要性を強調する、東京学芸大の村松泰子学部長。21日、松山市

男女共同参画推進の必要性を強調する、東京学芸大の村松泰子学部長。21日、松山市

### 女性視点で研究豊かに

愛媛大 シンポ 共同参画 理解深める

男女共同参画に理解を深めてもらうシンポジウムが21日、松山市文京町の愛媛大総合情報メディアセンターであり、女性研究者支援などについて講演やパネルディスカッションを通じて学んだ。

愛媛大女性未来育成センターが教職員や企業などを対象に開催し、今年で3回目。東京学芸大の村松泰子学長が特別講演。地域再生の核となる大学の使命として、男女共同参画推進の必要性を強調し、「女性の参入で新しい視点が加わり、研究文化が豊かになる」と述べた。

宮崎大の伊達紫(ゆかり)教授が、同大が取り組む女性研究者の支援モデル育成事業を紹介し、地域や学内の各部署との密なコミュニケーションで成果を挙げたと報告した。

パネルディスカッションでは、県や企業の代表者も加わり、県内の女性支援の現状と課題について意見を交わした。

(長谷川悠介)

愛媛新聞社掲載了承済み

第3回公開シンポジウム(愛媛新聞 2012年12月22日付)

いずれも多くの学外の方の参加を得ることができ、また、愛媛新聞やNHK ニュースなどメディアにも取り上げられ、地域の一般の方にも取組を知ってもらう機会を得た。平成23年3月の第1回公開シンポジウムからは、愛媛県と松山市の後援のもと開催している。

また、四国の国立5大学で実施している四国女性研究者フォーラムには、55名の地域の方々の参加があり、女性研究者の育成支援のための取組をアピールできた。



『注』 「文部科学省生涯学習政策局の板東局長」とあるのは、「文部科学省高等教育局の板東局長」

#### 四国女性研究者フォーラム（愛媛新聞 2012年1月28日付） 愛媛新聞社掲載了承済み

最終年度である平成24年度は、「地域連携」を重点項目の1つと設定したため、平成24年3月1日には、女性未来育成センター・社会連携推進機構ジョイントセミナー「男女共同参画推進による地域活性化を目指して」を実施し、鈴山雅子氏（三重大学男女共同参画コーディネーター・客員教授）を講師に迎えて、男女共同参画の視点に立った地域連携について三重大学の取組をモデルケースとして学んだ。

本セミナーには、市内の私立大学等からの参加も多数あり、地域の大学が連携して、男女共同参画の視点を持った地域活性化に取り組むための布石となった。

#### 5-1-2. 愛大理系ウーマン展・あいだい博

本学では、愛媛大学の学術研究活動に本格的な興味・関心を持っていただくことを目的として、城北キャンパスに「愛媛大学ミュージアム」が設けられており、地域からの来場者も数多い。女性未来育成センターでは、これを利用した企画展示を実施し、地域に向けて女性研究者の研究活動や、当センターの紹介を行った。

##### a. 輝く！愛大理系ウーマン展

平成24年8月17日～23日、愛大ミュージアム企画展示スペース・多目的ルームにて、愛媛大学の理系女性研究者と理系女子学生の研究活動や大学生活を紹介する目的で、企画展「輝く！愛大理系ウーマン展」を開催した。会期初日の8月17日に女子中高生のための理系進路選択支援イベント「サイエンスプリンセスプロジェクト」を開催し、このイベントに参加した女子中高生及び保護者の方を案内した。これを含め、全会期中に親子連れなど639名の来場者があった。愛媛CATV及びNHKが取材に入り、地域のニュースとして取り上げられ、地域への強力な発信となった。

★ 槻木 玲美 上級研究員センター (沿岸環境科学研究センター) ★

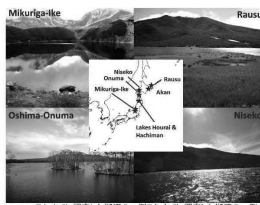


お正月三が日が過ぎた1月4日の早朝、男の子のような泣き声を響かせ、誕生。  
 2001年 京都大学大学院 理学研究科 生物科学専攻 博士課程 入学  
 2003年 日本学術振興会 特別研究員DC2  
 2005年 博士(理学)取得。  
 愛媛大学 沿岸環境科学研究センター 日本学術振興会特別研究員PD。  
 佐賀大学有明海 総合研究プロジェクト、  
 東北大学大学院生命科学研究所 研究員  
 2009年 愛媛大学 上級研究員センター(沿岸環境科学研究センター)研究員  
 小学3年生の娘と共に松山市在住。

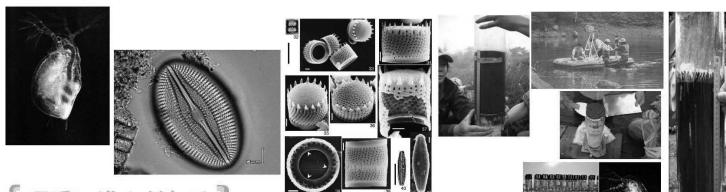
【 私の研究紹介 】

専門は、古陸水・古海洋学と言って、皆さんの身近にある湖・沼や、瀬戸内海に暮らす生き物が、現在から過去100年ぐらいの間に、どのように変化してきたのかを明らかにする研究に取り組んでいます。

対象としている生き物は、目で見えるか見えないかぐらいの小さなサイズの動植物プランクトンです。これらプランクトンは死んだ後も生きていた証として、色素や細胞、骨格を形成する殻が、遺骸として湖や海の底に溜まっています。こういった遺骸を時代毎に調べ、いつの時代にどんなプランクトンが生きていたのかを再現し、環境変化が生き物に及ぼした影響を明らかにしています。



これまでに調査した湖沼の一部(これまでに調査した湖沼の一部)



【 理系に進んだわけ 】

高校の授業で習った、大地は動くという「プレートテクトニクス」説に感銘を受け、身近な環境、地球のことをもっと知りたいと素朴に思い、理系を専攻しました。

【 女子中高生の時にがんばったこと 】

中学・高校時代の1・2年は、クラブ(テニスと水泳)に没頭していました。時間を見つけて好きな読書もしました。クラブ活動を通じて、心身の忍耐力が養えたようです。



湖底泥の採取風景とその中に含まれる遺骸・色

【 研究者をめざす女子中高生のみなさんへ 】

研究者の人と話す機会があれば、それを有効活用してみてください。研究者としての醍醐味や苦労話を直に聞くという体験は、皆さんの研究生活をよりリアルに、イメージしやすくさせ、自分の進みたい方向を明確にするのに役立つと思います。



女性研究者紹介コーナーでは、各学部や各研究センターで活躍中の女性研究者が、自身の研究の魅力や進路選択のきっかけについてパネル等で紹介した。同コーナーでは来場者からの女性研究者への応援メッセージを貼る企画を行い、多くの人から感想や応援の言葉をいただいた。

リケジョ紹介コーナーでは、理系女子学生たちのキャンパスライフのスライドショーや、実験や調査の必需品などを展示し、理系学部ならではの大学生活の様子を紹介した。

愛大理系ウーマン展の開催において、多くの女性研究者の方にご協力いただいたことで、支援される対象の女性研究者と支援する側の女性未来育成センターの相互理解が深まるという効果もあった。

b. あいだい博

あいだい博は毎年、大学祭の日に合わせて、より多くの地域の方々に、愛媛大学の魅力ある研究及び活動を広く知っていただくことを目的に、愛大ミュージアム企画展示スペースにおいて開催しているものであり、各部局が出展する中、当センターもパネル展示を行った。平成23年度は11月12日、13日に開催され、一般の方々、家族連れなど約1,300名が来場した。平成24年度は11月10日、11日に開催され、1,000名強の来場があった。

5-1-3. アウトリーチ活動

県や市、他大学との協力連携及び情報発信は、それぞれのシンポジウムやフォーラムへの参加、講師の派遣、ポスター展示、先行大学への訪問を通じて、少しずつ進行させている。ポスターセッション・ポスター展示では、センターの事業紹介や今後の事業予定などをパネルにし、県内外にセンターの周知を行っている。多くの来場者に女性未来育成センターを知ってもらおう機会となっており、継続して各機関と連携実施していきたい。

また先行大学へは積極的に訪問し、情報収集にも努めた。センター長・センター員による取り組み紹介等も積極的に行っている。

表 2-5-1 他機関シンポジウム参加・発表・ポスター展示等活動一覧

月 日 ( 曜 日 )	内 容	主 催	備 考
平成 22 年 10 月 5 日(火)	文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム	京都大学	参加
平成 22 年 10 月 8 日(金)	第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム	和光・理研	参加
平成 22 年 11 月 14 日(日)	大阪府立大学キックオフシンポジウム	大阪府立大学	ロールモデル講演
平成 22 年 12 月 1 日(水)	第 2 回中国四国男女共同参画シンポジウム	島根大学	参加 ポスター展示
平成 23 年 2 月 23 日(水)	第1回四国女性研究者フォーラム(共催)	香川大学	参加
平成 23 年 3 月 2 日(水)	日本学術会議主催公開講演会	日本学術会議	参加
平成 23 年 3 月 17 日(木)	「広大システム改革による女性研究者活躍促進」シンポジウム	広島大学	参加
平成 23 年 10 月 21~23 日(金~日)	男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム(NWEC フォーラム)	国立女性教育会館	参加
平成 23 年 11 月 1 日(火)	女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム	筑波大学	参加 ポスター展示
平成 23 年 11 月 11 日(金)	第 3 回中国四国男女共同参画シンポジウム	岡山大学	参加 ポスター展示
平成 23 年 11 月 12 日(土)	男女共同参画シンポジウム in 徳島大学	徳島大学	参加
平成 23 年 12 月 8 日(水)	平成 23 年度「大学職員のための男女共同参画推進研修」	国立女性教育会館	参加
平成 24 年 6 月 19 日(火)	第 17 回男女共同参画社会づくり推進県民大会	愛媛県	参加 ポスター展示
平成 24 年 7 月 27 日(金)	岩手大学男女共同参画推進宣言 3 周年シンポジウム「男女共同参画のさらなる発展」	岩手大学	参加
平成 24 年 8 月 24~26 日(金~日)	男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム(NWEC フォーラム)	国立女性教育会館	参加
平成 24 年 9 月 12 日(水)	四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学合同評価セミナー	香川大学	相互評価者として 参加
平成 24 年 10 月 25 日(木)	愛媛県男女共同参画フォーラム 2012 in えひめ	愛媛県	参加 ポスター展示
平成 24 年 11 月 2 日(金)	第 3 回四国女性研究者フォーラム(共催)	徳島大学	参加 事業報告
平成 24 年 11 月 20 日(火)	女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム	JST	参加 ポスター展示
平成 24 年 11 月 30 日(金)	第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウム	香川大学	参加 パネリスト派遣

表 2-5-2 先行大学等訪問一覧

月 日 ( 曜 日 )	内 容
平成 22 年 10 月 4 日(月)	京都大学女性研究者支援センター訪問
平成 22 年 11 月 18 日(木)	九州大学女性研究者キャリア開発センター、研究戦略企画室訪問
平成 22 年 12 月 2 日(木)	岡山大学ダイバーシティ推進本部訪問、かいのき児童クラブ視察
平成 22 年 12 月 6 日(月)	広島大学男女共同参画室訪問、学童保育実施講義室視察
平成 23 年 3 月 3 日(木)	東京農工大学女性未来育成機構訪問
平成 23 年 4 月 26 日(火)	徳島大学 AWA サポートセンター訪問
平成 23 年 5 月 13 日(金)	香川大学男女共同参画推進室訪問
平成 23 年 8 月 4 日(木)	北海道大学女性研究者支援室訪問
平成 23 年 11 月 14 日(月)	鳴門教育大学訪問
平成 23 年 11 月 28 日(月)	三重大学男女共同参画室訪問
平成 23 年 12 月 8 日(水)	名古屋大学男女共同参画室訪問
平成 23 年 12 月 12 日(月)	新居浜工業高等専門学校訪問
平成 23 年 12 月 15 日(木)	佐賀大学女性研究者支援室かささぎサポート・ラボ訪問
平成 24 年 1 月 12 日(木)	愛媛県総合科学博物館訪問
平成 24 年 7 月 26 日(木)	岩手大学男女共同参画推進室訪問、学内保育スペース「ぱるんひろば」視察

## 5-2. 地域連携事業

本学では、大学内に地域を呼び込むだけでなく、大学から地域に出向く双方向の交流を実践しており、このことは、学外に向けて本学が女性研究者の支援に積極的であることのアピールともなっている。

### 5-2-1. 小学生向け科学体験教室

平成 24 年 8 月 19 日に、松山市男女共同参画推進センターコムズ主催・女性未来育成センター共催にて、「親子でトライ！ママとサイエンス」事業を開催した。

この事業は、小学生の子どもとその母親を対象に、理系分野への関心・理解を高めるために幼児期から自然科学の分野に触れる講座を実施するもので、毎年、夏休みに開催されている。今年度は、当センターが共催のもと、本学理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」が講師を務める形での開催となった。参加した 26 組の親子は、色や光の不思議についてクイズやブラックボックスを使った説明を受け、ビーズや色紙などを使って「キラキラ万華鏡」を製作した。この事業は、「サイエンスひめこ」の学外での初の活動となり、学生たちによる地域連携事業の第一歩となった。

平成 25 年 1 月 26 日、松山市主催の第 14 回コムズ

フェスティバルの分科会として、「リケジョ・リケダンが贈る“サイエンスの玉手箱”」を愛媛大学教育学部理科教室と共同で企画実施した。

リケジョ・リケダンとあるように、リケジョである「サイエンスひめこ」と教育学部にて理科教員を目指すリケダンが、理科好きの小学生を育てようと、小学校の高学年を対象として電池チェッカーを作る体験工作実験を実施した。前半で工作をした後、後半は理系の学生生活を紹介し、子どもたちや保護者の質問に答えて、小学生の時の自由研究のこと、理系の視点の持ち方、家庭でもできる簡単な実験など、自身の経験談を例に科学の楽しさを伝えた。12名の参加があったが、特に後半の大学生とのおしゃべり企画は他にない企画で、「大学生たちとの話が面白かった」と好評であった。

男女の学生が協力して実施することを当たり前にしたことが男女共同参画社会そのものであり、小学生たちには良いロールモデルとなった。また、学生主導で進めたことは、学生たちにとっても学びの場となった。講師を務めた学生たちからは、「子どもたちがあんなに興味を示してくれているのを見て、研究室の中だけが未来の科学を担うものではないと改めて感じさせられました。また、自分の経験を話していると、これまで自分がどれだけたくさんの経験をさせてもらっていたのかを実感しました。私の両親が親で良かったと心から思いました。」「私は小学校の先生を目指しているのですが、学校以外の場所でこのような機会を持てるととても新鮮でした。」との感想があった。今後も小学生、大学生ともに学びのある企画として、各機関と協力して実施していきたい。

第14回 コムズフェスティバル市民分科会  
愛媛大学女性未来育成センター+教育学部理科教育講座

## 科学教室 電池チェッカーをつくらう


電池がどれだけ残っているかは目では見えませんが、  
でも科学のはたらきを使えば自分で調べることができます。  
材料の方位磁石・ボルト・エナメル線などを組み合わせて  
大学生のお兄さん・お姉さんと一緒に  
「電池チェッカー」を作ってみましょう！

定員20名      参加無料

平成25年1月26日(土)  
13:00~15:00  
松山市男女共同参画センター・コムズ  
3階 調理室

講師：教育学部学生、理工系学部女子学生  
実験指導者：教育学部准教授

申込み：松山市男女共同参画センター・コムズ  
TEL：089-943-5777  
FAX：089-943-0406





## 5-2-2. 女性研究者による地域貢献

愛媛大学は地方の主幹大学であり、多様な人材育成や知的創造の中核として、地元企業や自治体と連携して、教育・研究の成果等の活用を積極的に進めている。本学の女性教員は、愛媛県や松山市などの各種委員会の委員を数多く務めるなど、社会的使命のもと地域に貢献してきた。

これまで個々の教員レベルでは、このように愛媛県や松山市などと協力してきたが、これからは大学と地域自治体間での組織的な連携が重要であり、社会連携推進機構を通してネットワークを構築している連携自治体（7団体）、連携企業（8社）、地元企業協力会（6団体・61社）、愛媛県男女共同参画センター、松山大学、松山東雲女子大学、松山東雲短期大学などとの連携体制の中で、女性未来育成センターとしても、女性研究者支援、男女共同参画に関する地域連携を促進させていく。

具体的には、女性研究者の地域での活躍の支援、女性研究者の育児支援、女性のキャリア形成支援に関しての地域連携、地域で女性が活躍するロールモデルとしての女性研究者の役割の促進などである。

県や市へはシンポジウム等へ講師を派遣している。平成24年6月19日、愛媛県主催「第17回男女共同参画社会づくり推進県民大会」において、女性未来育成センター兼務センター員杉浦美羽氏（愛媛大学無細胞生命科学工学研究センター准教授）が「サイエンス分野における男女共同参画—理系女子のキャリアデザイナー—」をテーマとしたパネルトークに参加した。

愛媛県では、若い世代に将来のキャリアデザインを行うための参考にしてもらおうと、「えひめ男女共同参画のためのロールモデル」を紹介している。これは県内の様々な分野で自分の個性と能力を發揮し活躍する女性や、仕事と生活（家庭生活など）を両立しながら地域や職場で活躍している男性を紹介するものであるが、その選定においては当センターから多数の女性研究者を推薦した。平成25年度には卒業生も含めて数名の推薦を予定している。

また、松山市の市民参画まちづくり課からは、「松山市女性人材情報登録リスト」への登録を愛媛大学の女性研究者に呼びかけてほしいとの依頼が当センターにあった。女性研究者ネットワークを活用して呼びかけた結果、未登録であった6名が新たに登録し、当センターが女性研究者人材の窓口ともなっている。

今後も女性研究者ネットワークを活用して、本学の女性研究者の情報を収集し、地域への発信を行っていききたい。

第17回男女共同参画社会づくり推進県民大会（県、えひめ女性財団）が19日、松山市道後町2丁目にあるひめぎんホールで、

### 理系女子の可能性紹介

松山 共同参画県民大会に800人



理系分野での女性の活躍の場をテーマにしたパネルトーク

り、約800人が男女ともに能力を發揮できる社会づくりを考え

た。

パネルトークは「サイエンス分野における男女共同参画」がテーマ。愛媛大無細胞生命科学工学研究センターの杉浦美羽准教授、県総合科学博物館企画普及グループの光沢安衣子チームリーダーら4人が登壇した。

杉浦さんは大学院に進まない理系の女子学生が多い原因を「男子に比べ、将来への不安から親が実家に帰るよ

う傾向がある」とも分析。光沢さんは「理系には研究者だけでなく、教員や芸員などいろいろな道がある」と述べ、女子中高生が対象の体験イベントで裾野を広げる取り組みなどを紹介した。

基調講演では宇宙航空研究開発機構（宇宙航空研究開発機構）の川泰宣名誉教授が、数々の困難を乗り越え2010年に小惑星のサンプルを持ち帰った小惑星探査機はやぶさについて語った。帰還できたのはチームのメンバーが大好

「ときな仕事をし、夢へのこだわりがあったから」と指摘。「子ども」と同じ目線で見るのが大切。子どもの好奇心の芽を摘まず育ててほしい」と訴えた。（阪和舞）

愛媛県主催第17回男女共同参画社会づくり推進県民大会  
 （愛媛新聞 2012年6月20日付）愛媛新聞社掲載了承済み

### 5-3. 情報発信

女性未来育成センターは、本事業の進行状況、成果の各種情報、また、女性研究者の実態について、意識調査の報告等、常に新しい情報を公開、発信し続けている。情報発信の充実により、本事業への理解は広がり、学内各部局からの協力を得ることはもちろん、全学及び地域へと女性研究者支援、男女共同参画が根付いていくことへとつながる。事業期間を通して、ホームページ、ニューズレター、メールマガジンなど、情報発信体制は整ったが、まだイベント等が十分に周知されているとは言い難いため、今後は情報発信の手法を更に検討していきたい。

また、当センターでは、ロゴのカラーとして明るいブルーとピンクを使用しており、これを当センターのイメージカラーとして、ホームページや冊子等は、すべてこのイメージカラーで統一している。

#### 5-3-1. ホームページ・メールマガジン等

##### a. ホームページ

女性未来育成センターの事業の周知のために、早い段階で情報発信体制を整える必要があることから、平成 23 年 2 月 23 日にホームページを開設した。多くの方にセンターの存在を知ってもらうために愛媛大学ホームページのトップページにバナーを設けている。

ホームページでは、当センターでの取組内容、活動報告、各種イベントなどの情報の発信に努めているほか、女性研究者にどのような支援があるのかがわかりやすいように工夫し、掲載している。平成 24 年 12 月には「サイエンスひめこ」を紹介するページを新たに設けた。

愛媛大学 女性未来育成センター  
Women's Future Development Center, Ehime University

文字サイズ変更 ไซต์マップ アクセス・お問い合わせ

センターについて キャリア支援 育児 学生の方へ 相談窓口 資料 リンク

未来をひらくのはあなたです  
表舞台で輝いて活躍しましょう

お知らせ ▶ 男女共同参画推進共同宣言 ▶ お知らせ一覧

- 2013年2月1日 【2月1日(金)愛媛大学ダイバーシティ推進本部セミナーが開催されます】
- 2013年1月8日 第3回女性未来育成センター公開シンポジウムを開催しました【12月21日】
- 2013年1月7日 1月の相談室カレンダー
- 2013年1月4日 1月の学外イベント
- 2012年12月31日 【次回2月4日開催】「だべりんぐタイム」に来てみませんか？
- 2012年12月26日 サイエンスひめこの紹介ページを公開しました
- 2012年12月21日 【平成25年1月18日】卒業生×在学生座談会「工学系リケジョのススメ」を開催します
- 2012年12月19日 【女性教員公募】東京農工大学
- 2012年12月17日 愛媛大学YouTubeチャンネルに座談会動画をアップしました
- 2012年12月3日 講師の先生が、質問に回答してくださいました【11/26(月)「理系・文系それぞれのキャリア形成支援セミナー」】
- 2012年11月30日 12月の学外イベント
- 2012年11月29日 【12月21日(金)第3回公開シンポジウムを開催します】
- 2012年11月28日 学生支援センター主催「卒業予定者のためのキャリアセミナー」にてセンターの活動紹介を行いました【11月22日(木)】

イベント・セミナー  
ニューズレターリーフレット  
メールサービス登録窓口  
ひめセンター掲示板  
人材バンク(研究支援員登録)

## b.メールマガジン「ひめーる」

メールマガジン「ひめーる」を女性研究者向けに発行しており、平成23年9月の第2号からは学内のほぼすべての女性研究者に配信している。平成25年3月までに11号と臨時号3号を配信した。学内外の登録者にも配信しており、ホームページのトップページの窓口から登録することができる。

また、平成24年11月からは、「サイエンスひめこ」に関連する情報を発信する「ひめこ通信」も配信を開始した。

平成23年3月2日	メールマガジン「ひめーる臨時号」配信
平成23年8月2日	メールマガジン「ひめーる創刊号」配信
平成23年9月16日	メールマガジン「ひめーる2号」配信
平成23年11月25日	メールマガジン「ひめーる3号」配信
平成23年12月13日	メールマガジン「ひめーる4号」配信
平成24年2月22日	メールマガジン「ひめーる5号」配信
平成24年5月11日	メールマガジン「ひめーる6号」配信
平成24年6月27日	メールマガジン「ひめーる7号」配信
平成24年8月10日	メールマガジン「ひめーる臨時号」配信
平成24年9月11日	メールマガジン「ひめーる8号」配信
平成24年10月30日	メールマガジン「ひめーる9号」配信
平成24年11月1日	メールマガジン「ひめこ通信 創刊号」配信
平成24年11月16日	メールマガジン「ひめーる臨時号」配信
平成24年12月18日	メールマガジン「ひめーる10号」配信
平成25年1月8日	メールマガジン「ひめこ通信2号」配信
平成25年2月14日	メールマガジン「ひめーる11号」配信

## c.その他

学内のBBSでは学内向けの情報を提供し、地域に公開できる情報については、YouTube 愛媛大学チャンネルへのイベント動画掲載や、行政のメールマガジンやタウン情報誌へのイベント告知などで情報発信を行っている。

### 5-3-2. リーフレット・ニューズレター等

#### a.リーフレット

平成23年3月には、女性未来育成センターの役割と活動を紹介するリーフレットを作成し、全教職員へ配布するとともに、研究室所属の学部生・大学院生には指導教員を通じて配布した。

新入生にはガイダンスで全員に配布し、学生支援センター、愛媛大学ミュージアムなどの学内施設にも置いている。また、当センター主催の各事業においても配付し、一人でも多くの方に当センターを認知してもらえるよう、努めている。

**b. ニュースレター**

平成23年2月10日、ニュースレター創刊号を発行し、平成25年3月までに9号を発行した。セミナー・イベントなどの報告記事を中心に掲載し、学内の各部局、全国の採択大学に配布している。PDF版もホームページからダウンロード可能としている。



- 平成23年 2月10日 ニュースレター創刊号発行
- 平成23年 3月10日 ニュースレター2号発行
- 平成23年 3月29日 ニュースレター3号発行
- 平成23年 8月4日 ニュースレター4号発行
- 平成23年 12月19日 ニュースレター5号発行
- 平成24年 3月29日 ニュースレター6号発行
- 平成24年 6月7日 ニュースレター7号発行
- 平成24年 9月19日 ニュースレター8号発行
- 平成25年 2月12日 ニュースレター9号発行

**c. その他**

イベント時には必ずチラシを製作し、センター員や関係行政機関等を通して、学内や地域への周知を図っている。

**5-3-3. ロールモデル集等**

**a. ロールモデル集第1弾「素顔の愛媛大学女性研究者」**

女性教員の少ない本学は、女子学生・若手女性研究者にとっては身近にロールモデルが少ない環境にあるため、将来の指針の一助になるようにと、平成23年9月、ロールモデル集「素顔の愛媛大学女性研究者」を発行した。

本学の各分野で活躍している女性研究者17名を紹介しており、中高生など外部の方々にも好評なため、PDF版をホームページからダウンロード可能としている。



**b. ロールモデル集第2弾「いいね！ハッピーライフ」**

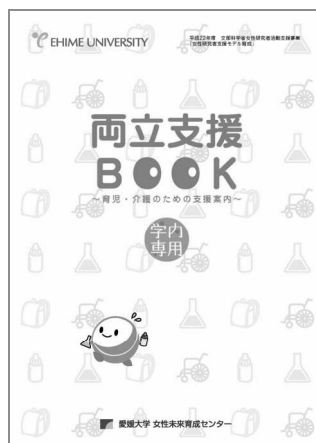
平成25年3月、ロールモデル集第2弾として「いいね！ハッピーライフ」を発行した。女性研究者、男性研究者の多様なワーク・ライフ・バランスを紹介した記事であり、各記事を学生のための情報誌「愛U（ラブユー）」に折り込み配布することで、学生の意識改革もねらった。

- 平成24年9月10日 愛U 30号「いいね！ハッピーライフ」第1号折り込み
- 平成24年11月6日 愛U 31号「いいね！ハッピーライフ」第2号折り込み
- 平成25年1月31日 愛U 32号「いいね！ハッピーライフ」第3号折り込み
- 平成25年3月29日 愛U 33号「いいね！ハッピーライフ」第4号折り込み



**c. 両立支援 BOOK**

平成24年3月、仕事と家庭の両立支援についてまとめたガイドブックを学内専用に発行し、制度の更なる周知に努めた。出産・育児制度の一覧と申請チェックシート、学内保育支援として保育所と学童保育の紹介、両立支援として当センターが実施している研究支援員制度やメンター制度等について、わかりやすく紹介している。



### Ⅲ. 事業評価

#### 1. 事業への評価

##### 1-1. 平成 24 年度男女共同参画推進意識調査から

平成 24 年度男女共同参画推進意識調査における自由意見では、当センター事業に対する好意的な評価と同時に、今後の期待も寄せられている。特に、城北キャンパスにおける保育所「えみかキッズ」の開設と長期休暇中の学童保育の開始については、多くの高評価や感謝の声があった。更なる期待として、保育所の更なる規模拡大、病児保育の実施、常時の学童保育を求める声も多く挙がっている。他にも、研究支援員や理系女子学生「サイエンスひめこ」の活動について、素晴らしい取組であるとの評価の声もあった。一方、女性限定公募については、逆差別であるといった意見や、強引に女性比率を高めることが研究水準を落とすのではないかと行った意見も少なからず見受けられ、今後も真の理解を継続的に進めていく必要がある。

##### 1-2. 事業評価委員会による評価

###### 1-2-1. 事業評価委員会の概要

事業評価委員会は、本事業を実りあるものとするために、学外委員 2 名、学内委員 1 名に客観的な検証・評価、提言をいただくもので、平成 23 年度に設置し、計 3 回開催した。

表 3-1-1 女性未来育成センター事業評価委員会委員一覧

(平成 25 年 3 月現在)

氏名	所属部局・職名	役割
有賀 早苗	北海道大学男女共同参画担当副理事 同大学女性研究者支援室長 同大学大学院農学研究院教授	評価委員長
松繁 寿和	大阪大学大学院国際公共政策研究科教授	評価委員
武岡 英隆	愛媛大学学長特別補佐(学術担当) 同大学沿岸環境科学研究センター教授	評価委員

###### 女性未来育成センター事業評価委員会開催日時

平成 24 年 3 月 6 日 (火)	10:00～12:30	第 1 回事業評価委員会
平成 24 年 9 月 24 日 (火)	10:00～12:00	第 2 回事業評価委員会
平成 25 年 3 月 4 日 (月)	10:00～12:00	第 3 回事業評価委員会

###### 1-2-2. 第 1 回事業評価委員会

第 1 回では、まず本委員会の設置趣旨について説明し、有賀早苗氏を委員長として選出した。その後、中間報告書をもとに本学の事業計画の概要、平成 22～23 年度にかけて実施した事業について取組の詳細を説明した。また、お茶大インデックス（女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック）を実施し、自己点検をしていることを報告した。お茶大インデックスによる自己評価は、

事業開始直後の平成 22 年 10 月の採点では、点数 24 点（100 点満点）、総合評価 D（A～E）であったが、1 年後には 50 点、C に向上した。なお、平成 24 年度は 69 点、B に更に上昇している。

各委員からは、事業計画全般について「事業の先行大学の様々な取組を参考にして、地域の大学に適合したプログラムを透き間無く実施している。」との評価があり、事業の継続のためには、一部を学内経費で実施し、実績づくりを進めることも必要であるとの意見があった。

### 1-2-3. 第 2 回事業評価委員会

第 2 回では、まず本学の平成 24 年度の実施体制と新たに実施した取組を紹介した。その後、これまでの取り組んだ事業の成果と計画当初に立てたミッションステートメントの達成状況について説明し、各委員から評価・提言を受けた。

### 1-2-4. 第 3 回事業評価委員会

第 3 回では、主として平成 24 年度後期に新たに実施した活動を報告した。また、事後評価における「評価項目及び評価の視点」を参考にして、次の①～⑥の 6 つの評価項目により、各項目について自己評価を行い、それに対して評価委員会から以下のとおり評価・提言を受けた。その結果、目標達成度においては「全世代育成システム『えみかキャリアサイクル』の構築」の評価を a から s に、「理工系女性教員比率の増加」の評価を c から b にし、全体の評価を a とした。

表 3-1-2 各項目における自己評価及び評価委員会の評価 (平成 25 年 3 月現在)

	自己評価	評価委員会の評価
①実施体制	a. 妥当である	a. 妥当である
②システム改革の効果	a. 妥当である	a. 妥当である
③波及効果	a. 妥当である	a. 妥当である
④目標達成度	b. 所期の目標を下回っている	a. 所期の目標に達している
(1) 研究支援員制度の実施	a. 所期の目標に達している	a. 所期の目標に達している
(2) 学内保育所・学内学童保育所の運用・新設	s. 所期の目標を上回っている	s. 所期の目標を上回っている
(3) 全世代育成システム「えみかキャリアサイクル」の構築	a. 所期の目標に達している	s. 所期の目標を上回っている
(4) 男女共同参画推進	a. 所期の目標に達している	a. 所期の目標に達している
(5) 全学の女性教員比率の増加	a. 所期の目標にほぼ達している	a. 所期の目標にほぼ達している
(6) 理工系女性教員比率の増加	c. 所期の目標を大幅に下回っている	b. 所期の目標を下回っている
⑤取組	a. 妥当である	a. 妥当である
⑥実施期間終了後の取組	a. 妥当である	a. 妥当である

#### 【総評】

最終的な評価も大事であるが、そのことと関係なく、この事業が大事だと学内で認識されたこと、試行しながら上手くいかなかったことの経験も今後のためになるので、無理せず継続していただきたい。熱意を持って事業に取り組んできたことは高く評価できる。

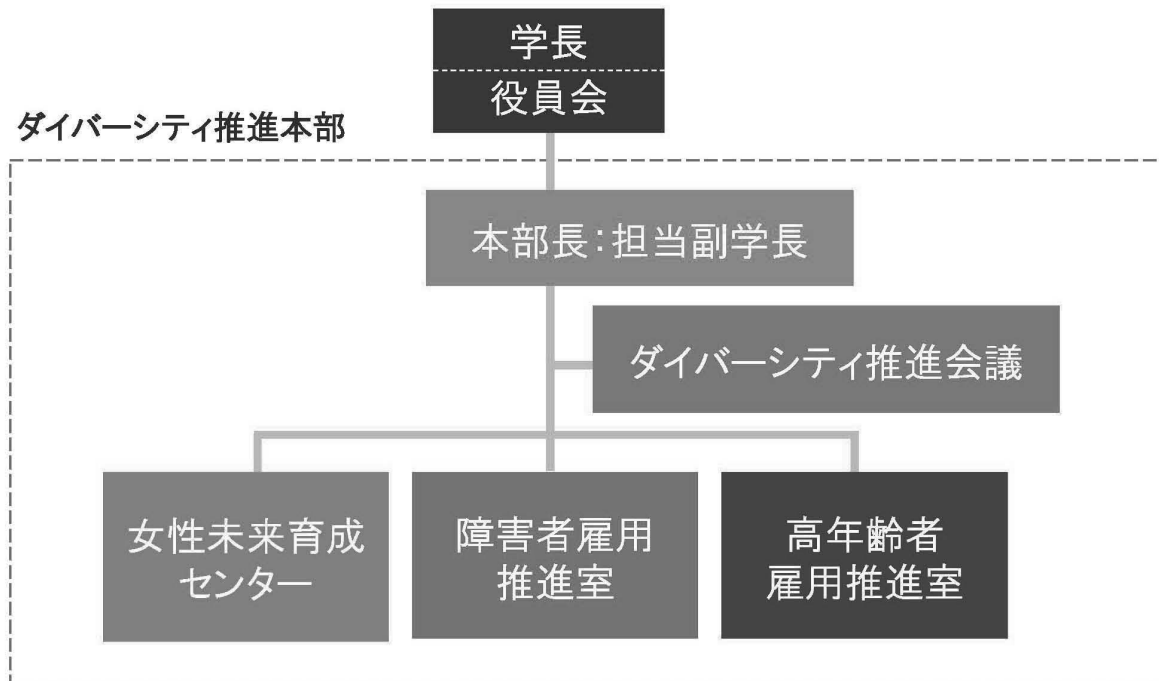
## 2. 今後に向けて—実施期間終了後における取組—

産業界では、グローバルな競争の激化や少子高齢化による内需の低迷等により、我が国の企業を取り巻く環境は厳しさを増しているという認識のもと、「ダイバーシティ推進」、とりわけ女性の活躍の推進が人材戦略の第一歩であり、試金石だという認識から企業の競争戦略として位置づけられ推進されている。これまで十分な活躍の機会を与えられなかった「人材フロンティア」の開拓として管理職の女性比率の向上や女性並びに外国人の活躍が語られているのである。

大学としては、このような産業界の要請を視野に入れつつも、単にこのような流れに従属するのではなく、リベラルアーツの府として人格の陶冶を基軸に据えながら時代を切り拓く人材育成という視点からダイバーシティ推進、そして女性の活躍の場の拡大ということを位置づけることが必要であろう。

愛媛大学としても、このような認識のもと新たに体制を再編成し、大学の組織の重要な要因としてダイバーシティ、女性研究者支援ということを捉え直すべく新たにスタートする。

### 2-1. 新たな実施体制



平成25年度からは、女性未来育成センターに男女共同参画室を取り込み、事業を継続・推進するための体制を整えるとともに、大学の自主経費により、以下のとおり男女共同参画の意識改革、育児支援、女性研究者へのキャリア支援、次世代女性研究者育成支援、情報発信等に引き続き取り組む。また、女性教員比率の拡大については、ダイバーシティ推進本部に置くダイバーシティ推進会議が主体となって取り組むこととし、積極的増員策である愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」を引き続き実施する。



## 2-2. 取組の内容

### 2-2-1. 環境整備

#### 【意識改革】

- 1) 教職員向け意識改革セミナーを開催する。
- 2) 学生向けの男女共同参画に関する科目を開講する。
- 3) ホームページ、ニューズレター、リーフレット等広報による意識改革を継続する。

#### 【育児支援】

- 1) 学内保育所の運営に参加する。
- 2) 長期休暇中の学内学童保育を実施する。

#### 【次世代育成支援・両立支援】

次世代育成支援対策推進法に基づき事業主行動計画を策定するとともに実施する。

### 2-2-2. 女性研究者支援

#### 【女性研究者へのキャリア支援】

- 1) 育児などで多忙な女性研究者及び男性研究者への研究支援員制度を継続する。併せて、研究支援員の人材バンクを整備・運用する。
- 2) 女性研究者(理工農系女子学生を含む)へのキャリア相談室を継続する。
- 3) 女性研究者メンター制度及び相談窓口を継続する。

#### 【次世代女性研究者育成支援】

「サイエンスひめこ」による活動を主体として、以下の活動を行う。

- 1) 理工農系学部と連携し、女子中高生への理系進路選択支援事業を実施する。
- 2) 高大連携プログラムにおいて出張講義を実施する。
- 3) 学部等と連携し、女子学生へのキャリアパスセミナー、女性研究者との交流会を開催する。
- 4) オープンキャンパスに「理系女子コーナー」を設け、参加する。

### 2-2-3. 地域との連携の推進・情報発信

#### 【地域との連携の推進】

愛媛県・地域の大学等高等教育機関・自治体・地元企業との連携体制を推進する。

#### 【情報発信】

ホームページ、メールマガジン、ニューズレターなどの発行により情報発信・広報活動を行う。

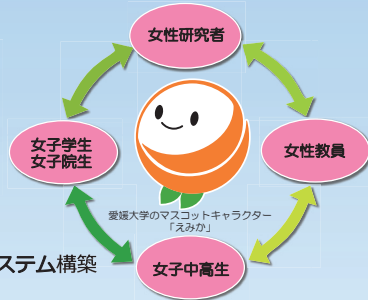
# 資 料



# 愛媛大学 女性研究者育成プラン

愛媛大学 国立大学法人 愛媛大学  
平成22年女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）  
愛媛大学長 柳澤 康信  
愛媛大学 女性未来育成センター <http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>

**女性未来育成センターの役割**  
持続的に女性研究者を育成する仕組みを作るため、  
全世代に対応したプログラムを一体的に実施する。



**えみかキャリアサイクル**  
すべての世代が互いに助け合い成長するシステム構築

## 女性研究者活躍のための環境整備

### 女性研究者のキャリア支援

#### ●女性研究者ネットワーク構築



ひめセンター掲示板開設

#### ●女性研究者セミナー・交流会開催

ランチ交流会  
(第1回 平成23年5月20日)  
(第2回 平成23年9月27日)  
(第3回 平成24年5月23日)  
だべりんぐタイム(毎週月曜12時～14時)

#### ●研究支援員制度実施

(平成23年度・前期4名)  
(平成23年度・後期13名)  
(平成24年度・前期14名)  
(平成24年度・後期17名)



#### ●相談室開設 (夜間・土曜日開室) (プチ講座、性格診断開催)



#### ●女性研究者メンター制度実施

メンター登録14名(平成24年10月現在)  
メンタリング研修  
(第1回 平成23年6月27日・18名)  
(第2回 平成23年11月4日・23名)  
(第3回 平成24年6月14日・午前16名、午後12名)

#### ●研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー

(第1回 平成24年7月30日・16名)  
(第2回 平成24年9月25日・27名)



### 育児支援

#### ●学内保育所開設

城北地区保育所  
「えみかキッズ」開所  
(平成23年9月1日)



#### ●長期休み学童保育実施

(平成22年度冬休み試行・9名)  
(平成23年度夏休み・17名)  
(平成23年度冬休み・8名)  
(平成23年度春休み・14名)  
(平成24年度夏休み・18名)  
(平成24年度冬休み・16名)



### 意識啓発

キックオフシンポジウム(平成22年11月5日・180名)  
第1回管理職セミナー(平成23年1月12日・51名)  
医学部ジョイントセミナー(平成23年6月24日・31名)  
第2回四国女性研究者フォーラム  
(平成24年1月27日・213名)

男女共同参画意識調査  
意識啓発セミナー・シンポジウム開催  
公開シンポジウム  
(第1回 平成23年3月11日・87名)  
(第2回 平成23年10月19日・95名)  
(第3回 平成24年12月21日・101名)

### 地域連携

社会連携推進機構ジョイントセミナー(平成24年3月1日・40名)  
第17回男女共同参画社会づくり推進県民大会参加(平成24年6月19日)  
サイエンスひめこ講師  
松山市男女共同参画センター主催「親子でトライ! ママとサイエンス」  
(平成24年8月19日)  
第14回コムズフェスティバル体験型科学教室(平成25年1月26日)

## 次世代女性研究者の育成

### 女子学生へのキャリアパス支援

#### ●女子学生のキャリアパスセミナー・交流会開催

学生・若手支援キャリアパスセミナー(平成22年12月22日)  
グローバルCOE 共催 キャリアパス講座(平成23年2月15日)  
理学部女子の生き方セミナー(平成24年12月22日)  
農学部「キャリア形成を考えるランチ会」(平成24年1月18日)



#### ●学生への男女共同参画講義実施

教育学部新入生セミナー(平成24年5月8日)

### 「サイエンスひめこ」による活動

#### ●理系進路選択支援イベント開催

オープンキャンパス相談ブース  
(平成24年8月7日、8日)  
サイエンスプリンセスプロジェクト  
(平成24年8月17日・47名、18日・72名)

愛媛大学ミュージアム企画展  
「輝く! 愛大理系ウーマン展」  
(平成24年8月17日～23日・639名来場)



### 「サイエンスひめこ」結成



理系学部・学科に所属する  
女子大学生グループが、理系  
の魅力PRのために企画・運  
営しています

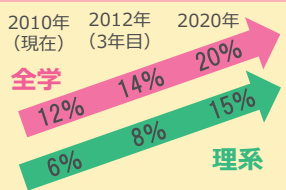


「サイエンスひめこ」  
が作成した  
ロゴ・キャラクター

## 女性教員増員

### 愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」

女性教員比率の数値目標



専任女性教員を採用した場合、  
助教人件費の半額を全学経費  
から当該学科に支給

## 情報発信

- ホームページ (平成23年2月開設)
- リーフレット (平成23年3月作成)
- ニューズレター (平成23年2月創刊)
- ロールモデル集 (平成23年9月発行)
- 両立支援BOOK (平成24年3月発行)
- メールマガジン (平成23年8月配信開始)
- 学生情報誌「ワークライフバランス」記事の折り込み (平成24年8月創刊)



## 事業参加者

	氏名	所属部局	職名	役割
統括責任者	柳澤 康信		学長	統括責任
実施責任者	曲田 清維		副学長	実施責任
平成22～23年度 センター長	小島 秀子	女性未来育成センター 理工学研究科（工学系）	教授	センター運営
平成24年度 センター長	壽 卓三	女性未来育成センター 教育学部	教授	センター運営
平成23年度 副センター長	佐藤 久子	理工学研究科（理学系）	教授	センター長補佐
平成24年度 副センター長	柿原 文香	農学部	准教授	センター長補佐
スタッフ	塚原 久美	女性未来育成センター	特定助教	企画・推進 (平成22年度～平成23年度)
	前野 恵美	女性未来育成センター	特定助教	企画・推進 (平成22年度～平成23年度)
	郡司島 宏美	女性未来育成センター	特定准教授	企画・推進 (平成24年度)
	石井 真奈	女性未来育成センター	特定助教	企画・推進 (平成24年度)
	藤原 三紀	女性未来育成センター	技術補佐員	企画・推進 (平成22年度～平成24年度)
	山本 綾香	女性未来育成センター	技術補佐員	企画・推進 (平成22年度～平成24年度)
兼務センター員	兼平 裕子	法文学部	教授	運営の協力
	井上 彰	法文学部	准教授	運営の協力
	川瀬 久美子	教育学部	准教授	運営の協力
	堀 利栄	理工学研究科（理学系）	准教授	運営の協力
	松永 真由美	理工学研究科（工学系）	講師	運営の協力
	朱 霞	理工学研究科（工学系）	講師	運営の協力
	濱 耕子	医学系研究科	教授	運営の協力
	江口 真理子	医学系研究科	准教授	運営の協力
	高山 弘太郎	農学部	講師	運営の協力
	野本 ひさ	学生支援センター	教授	運営の協力
	杉浦 美羽	無細胞生命科学工学研究センター	准教授	運営の協力
	濱村 奈津子	沿岸環境科学研究センター	特命准教授	運営の協力
事務局	上甲 克和	総務部	部長	事務体制の支援
	吉田 一恵	総務部人事課	課長	事務体制の支援
	菅 牧雄	経営企画部労務管理室	室長	事務体制の支援 (平成22年度)
	武智 和康	総務部人事課	副課長	事務体制の支援
	山本 紫野	総務部人事課	事務補佐員	事務体制の支援

## 愛媛大学女性未来育成センターの活動記録

年度	月 日 曜日	内 容
平成二十二年 度	5月21日(金)	平成22年度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」事業採択
	7月13日(火)	愛媛大学女性未来育成センター発足
	8月3日(火)	科学技術振興機構来学
	10月4日(月)	京都大学女性研究者支援センター訪問
	10月5日(火)	文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム参加(京都大学)
	10月8日(金)	第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加(和光・理科学研究所)
	11月1日(月)	研究支援員制度・保育ニーズ調査(面談)開始
	11月5日(金)	女性未来育成センター開所式
	11月5日(金)	女性未来育成センターキックオフシンポジウム開催
	11月14日(日)	大阪府立大学キックオフシンポジウムロールモデル講演
	11月18日(木)	九州大学女性研究者キャリア開発センター、研究戦略企画室訪問
	11月30日(火)	第1回センター員顔合わせランチミーティング(センター打合せ会)
	12月1日(水)	第2回中国四国男女共同参画シンポジウム参加(島根大学)
	12月2日(木)	岡山大学ダイバーシティ推進本部訪問、かいのき児童クラブ視察
	12月6日(月)	広島大学男女共同参画室訪問、学童保育実施講義室視察
	12月22日(水)	第1回学生・若手研究者キャリアパスセミナー開催(城北地区・樽味地区)
	1月4日(火)	平成22年度男女共同参画推進意識調査アンケート実施
	1月5日(水)	冬休み学内学童保育試行(1月7日まで)
	1月12日(水)	第1回管理職セミナー開催
	2月10日(木)	ニューズレター創刊
	2月15日(火)	愛媛大学沿岸環境科学研究センター第3回グローバルCOEキャリアパス講座共催
	2月22日(火)	四国内国立5大学長による男女共同参画推進共同宣言発表
	2月23日(水)	第1回四国女性研究者フォーラム共催・参加(香川大学)
	2月23日(水)	ホームページ開設
	3月2日(水)	日本学術会議主催公開講演会参加(東京)
	3月3日(木)	東京農工大学女性未来育成機構訪問
3月10日(木)	ニューズレター2号発行	

年度	月 日 曜日	内 容
平成二十二年 度	3月11日(金)	岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室来室
	3月11日(金)	第1回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム開催
	3月17日(木)	「広大システム改革による女性研究者活躍促進」シンポジウム参加(広島大学)
	3月29日(火)	女性未来育成センターリーフレット発行
	3月29日(火)	ニューズレター3号発行
平成二十三年 度	4月26日(火)	徳島大学AWAサポートセンター訪問
	5月12日(木)	平成23年度研究支援員制度研究支援員募集
	5月12日(木)	平成23年度前期研究支援員制度申請受付開始
	5月13日(金)	香川大学男女共同参画推進室訪問
	5月20日(金)	第1回ランチ交流会開催
	6月1日(水)	長期休み学生イベントボランティア募集
	6月2日(木)	女性未来育成センターひめルーム相談室開設
	6月10日(金)	平成23年度愛媛大学女子中高生の理工系進路選択支援事業参加者募集
	6月24日(金)	愛媛大学女性未来育成センター・医学部ジョイントセミナー開催
	6月27日(月)	第1回メンタリング研修実施
	7月14日(木)	交流スペース開設
	7月21日(木)	夏休み学内学童保育開始(8月31日まで)
	8月1日(月)	平成23年度後期研究支援員制度申請受付開始
	8月2日(火)	メールマガジン「ひめーる創刊号」配信
	8月4日(木)	ニューズレター4号発行
	8月4日(木)	北海道大学女性研究者支援室訪問
	8月8日(月)	愛媛大学オープンキャンパス「理系女子チャレンジ！」開催
	8月11日(木)	ひめルーム相談室プチ講座開催
	8月24日(水)	ひめルーム相談室プチ講座開催
	9月1日(木)	愛媛大学城北保育所「えみかキッズ」開設
9月1日(木)	第1回女性未来育成センター運営委員会開催	
9月12日(月)	愛媛大学女性研究者ネットワーク運用開始	
9月15日(木)	愛媛県総合科学博物館来室	

年度	月 日 曜日	内 容
平成二十三年 年度	9月26日(月)	平成23年度後期研究支援員制度利用申請者再募集
	9月27日(火)	第2回ランチ交流会開催
	9月29日(木)	ロールモデル集「素顔の愛媛大学女性研究者」発行
	9月30日(金)	女性研究者メンター制度開始
	10月1日(土)	平成23年度愛媛大学女子中高生の理工系進路選択支援事業(工学系コース)開催
	10月19日(水)	第2回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム開催
	10月21日(金)	男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム参加(国立女性教育会館)(10月23日まで)
	10月29日(土)	平成23年度愛媛大学女子中高生の理工系進路選択支援事業(理学系コース)開催
	11月1日(火)	女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム参加(筑波大学東京キャンパス)
	11月4日(金)	第2回メンタリング研修実施
	11月11日(金)	第3回中国四国男女共同参画シンポジウム参加(岡山大学)
	11月12日(土)	「あいだい博2011」出展
	11月12日(土)	男女共同参画シンポジウムin徳島大学参加
	11月14日(月)	鳴門教育大学訪問
	11月28日(月)	三重大学男女共同参画室訪問
	12月8日(木)	名古屋大学男女共同参画室訪問
	12月8日(木)	平成23年度「大学職員のための男女共同参画推進研修」参加(国立女性教育会館)
	12月8日(木)	教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」講話(2コマ)
	12月10日(土)	医学部「女性研究者交流セミナー」開催
	12月12日(月)	新居浜工業高等専門学校訪問
	12月15日(木)	佐賀大学女性研究者支援室かささぎサポート・ラボ訪問
	12月19日(月)	ニューズレター5号発行
	12月22日(木)	理学部「女子の生き方応援セミナー」開催
	12月23日(木)	ホームページ 電子掲示板開設
	12月26日(月)	冬休み学内学童保育実施(平成24年1月6日まで)
	1月12日(木)	愛媛県総合科学博物館訪問
	1月13日(金)	理系研究者紹介「ランチオンセミナー」開催
1月18日(水)	農学部「キャリア形成を考えるランチ会」開催	



年度	月 日 曜日	内 容
平成二十三年 年度	1月19日(木)	ビデオdeランチ@ひめルーム開催
	1月23日(月)	平成24年度前期研究支援員制度申請受付開始
	1月26日(木)	弘前大学理工学研究科 教育研究支援室来室
	1月26日(木)	長崎大学男女共同参画推進センター来室
	1月27日(金)	第2回四国女性研究者フォーラム開催
	3月1日(木)	愛媛大学女性未来育成センター・社会連携推進機構ジョイントセミナー開催
	3月5日(月)	平成24年度女子中高生の理系進路選択支援事業学生連絡会顔合わせ会開催
	3月6日(火)	第1回事業評価委員会開催
	3月17日(土)	愛媛大学沿岸環境科学センターサイエンス女子会共催
	3月22日(木)	科学技術振興機構来学
	3月26日(月)	春休み学内学童保育実施(4月6日まで)
	3月28日(水)	岩手大学男女共同参画推進室来室
	3月29日(木)	両立支援BOOK発行
	3月29日(木)	第2回四国女性研究者フォーラム報告書発行
	3月29日(木)	ニューズレター6号発行
3月29日(木)	愛媛大学女性未来育成センター平成22～23年度報告書発行	
平成二十四 年度	4月1日(日)	愛媛大学ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議の設置(設置に伴い男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進専門委員会を廃止)
	4月4日(水)	サイエンスひめこ結成
	4月26日(木)	サイエンスプリンセスプロジェクト告知ポスター配布
	5月8日(火)	教育学部新入生セミナーにて女性未来育成センターの活動紹介
	5月10日(木)	平成24年度前期研究支援員制度追加募集面接
	5月25日(金)	第3回女性研究者ランチ交流会開催
	5月28日(月)	サイエンスプリンセスプロジェクト参加者募集期間(6月22日まで)
	5月28日(月)	スペシャルだべりんぐタイムーセンターの役割についてー実施
	6月5日(火)	「愛媛大学学童保育」に関するアンケートの実施
	6月7日(木)	ニューズレター7号発行
	6月14日(木)	メンタリング入門講座開催
6月14日(木)	メンタリングスキルアップ講座開催	

年度	月 日 曜日	内 容
平成二十四年度	6月18日(月)	相談室プチ講座「ストレスとうまくつきあおう」開催
	6月19日(火)	第17回男女共同参画社会づくり推進県民大会 パネラー派遣・ポスター展示
	6月22日(金)	相談室プチ講座「自分の“強み”を悩み解決に活かす」開催
	6月27日(水)	相談室プチ講座「自分の思いを上手に表現しよう」開催
	7月2日(月)	スペシャルだべりんぐタイムー研究支援員についてー 実施
	7月17日(火)	科学技術振興調整費のプログラム評価に係る調査について(介護支援についてのアンケート提出)
	7月18日(水)	平成24年度後期研究支援員制度申請受付開始(7月31日まで)
	7月23日(月)	夏休み学内学童保育開始(8月31日まで)
	7月26日(木)	岩手大学男女共同参画推進室訪問・学内保育スペース「ばるんひろば」視察
	7月27日(金)	岩手大学男女共同参画推進宣言3周年シンポジウム「男女共同参画のさらなる発展」参加
	7月30日(月)	第1回研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー～科研費の仕組みを知って攻略法を考えよう～開催
	8月7日(火)	共通教育科目「“社会力”入門」にてセンター員による女性未来育成センターの活動紹介
	8月7日(火)	オープンキャンパス「理系女子相談コーナー」設置(樽味地区・城北地区)(8月8日まで)
	8月8日(水)	「いいね！ハッピーライフ」第1号発行
	8月17日(金)	「輝く！理系ウーマン展」開催(8月23日まで)
	8月17日(金)	サイエンスプリンセスプロジェクト(平成24年度女子中高生の理系進路選択支援事業)開催(8月18日まで)
	8月19日(日)	コムズ主催「ママとサイエンス」共催
	8月24日(金)	男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム参加(国立女性教育会館)(8月26日まで)
	9月10日(月)	愛U 30号「いいね！ハッピーライフ」第1号折り込み
	9月12日(水)	四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナー参加(香川大学)
	9月19日(水)	ニューズレター8号発行
	9月24日(月)	第2回事業評価委員会開催
	9月25日(火)	第2回研究活動におけるリーダーシップ養成セミナー～研究力と協働力を考えよう～開催
	10月18日(木)	第1回学生キャリアパスセミナー「卒業生学芸員×院生対談～リケジョだからできること～」開催
	10月22日(月)	平成24年度男女共同参画推進意識調査アンケート実施(11月20日まで)
	10月25日(木)	愛媛県男女共同参画フォーラム2012 in えひめ 参加・ポスター展示
11月1日(木)	メールマガジン「☆ひめこ通信☆創刊号」配信	
11月2日(金)	第3回四国女性研究者フォーラム共催・参加(徳島大学)	

年度	月 日 曜日	内 容
平成二十四年度	11月10日(土)	「あいだい博2012」出展
	11月20日(火)	女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム参加 (科学技術振興機構東京本部)
	11月22日(木)	平成24年度卒業予定者のためのキャリアパスセミナー講演(教育学生支援機構学生支援センター主催)
	11月26日(月)	教職員対象セミナー「理系・文系それぞれのキャリアパス形成支援～研究職を目指す学生を育てるために～」開催
	11月30日(金)	第4回中国四国男女共同参画シンポジウム 参加・パネリスト派遣(香川大学)
	12月6日(木)	教育学部科目「キャリアデザイン論Ⅱ」講話(6コマ)
	12月21日(金)	第3回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム開催
	12月26日(水)	冬休み学内学童保育開始(1月7日まで)
	1月18日(金)	第2回学生キャリアパスセミナー「卒業生×在学生座談会～工学系リケジョのススム道～」開催
	1月26日(土)	第14回コムズフェスティバル分科会「科学教室 電池チェッカーをつくろう」企画実施 講師:教育学部理科教室教育講座+サイエンスひめこ
	2月12日(火)	平成25年度前期研究支援員制度申請受付開始(2月25日まで)
	2月12日(火)	ニューズレター9号発行
	3月4日(月)	第3回事業評価委員会開催
	3月5日(火)	役員会において事業について報告
	3月13日(水)	教育研究評議会において事業について報告
	3月29日(金)	ロールモデル集2「いいね! ハッピーライフ」発行
	3月29日(金)	最終報告書発行

## 資料 4-1

## 愛媛大学教員数と女性比率

(平成24年5月1日現在)

部 局	パーマネントポジション(専任教員)													専任女性教員 比率(%)	
	教授		准教授		講師		助教		助手		合計				
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	計		
法文学部	7	46	10	39	1	7	0	1	2	0	20	93	113	17.7%	
教育学部	6	46	8	28	5	7	0	0	0	0	19	81	100	19.0%	
理工学研究科(理学系)	1	24	1	23	0	1	3	12	0	0	5	60	65	7.7%	
医学系研究科	(医学専攻)	0	30	3	29	1	5	13	37	0	0	17	101	118	14.4%
	(看護学専攻)	8	2	3	0	2	0	10	0	0	0	23	2	25	92.0%
附属病院	0	2	0	19	2	34	10	40	0	0	12	95	107	11.2%	
理工学研究科(工学系)	1	41	0	44	0	8	3	32	3	0	7	125	132	5.3%	
農学部	0	34	3	27	0	0	2	12	0	1	5	74	79	6.3%	
連合農学研究科	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.0%	
香川大学・愛媛大学連合法務研究科	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.0%	
教育・学生支援機構	1	3	0	11	0	4	1	0	0	0	2	18	20	10.0%	
社会連携推進機構	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0.0%	
知的財産センター	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.0%	
地域創成研究センター	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	33.3%	
防災情報研究センター	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0.0%	
南予水産研究センター	0	3	0	3	0	0	1	0	0	0	1	6	7	14.3%	
植物工場研究センター	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.0%	
先端研究・学術推進機構	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0.0%	
沿岸環境科学研究センター	0	5	0	4	0	0	0	6	0	0	0	15	15	0.0%	
地球深部ダイナミクス研究センター	0	3	0	2	0	0	0	4	0	0	0	9	9	0.0%	
無細胞生命科学工学研究センター	0	4	1	1	0	0	0	2	0	1	1	8	9	11.1%	
東アジア古代鉄文化研究センター	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	3	0.0%	
宇宙進化研究センター	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4	4	0.0%	
プロテオ医学研究センター	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	5	0.0%	
総合科学研究支援センター	0	0	0	5	0	1	1	3	0	0	1	9	10	10.0%	
総合情報メディアセンター	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	5	5	0.0%	
国際連携推進機構	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	3	5	8	37.5%	
ミュージアム	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	4	4	0.0%	
総合健康センター	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0.0%	
合計	24	263	33	248	11	71	44	153	5	2	117	737	854	13.7%	

\* パーマネントポジション:任期を付さない安定的な職(専任教員)。但し、機関全体で教員に対し再任可能な任期を付している場合はパーマネントポジションとする。再任可能な任期制の適用を受ける特定教員、特任教員、客員教員、特命教員、グローバルCOE教員等は含まない。

\* 教育学部については教育学研究科の教授1名・准教授1名を含む。

## 愛媛大学教員数と女性比率

(平成24年5月1日現在)

部 局	テンポラルポジション													女性研究者 比率(%)	
	教授		准教授		講師		助教		研究員		合計				
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	計		
法文学部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
教育学部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	100.0%
理工学研究科(理学系)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
医学系研究科	(医学専攻)	0	5	1	5	0	0	4	7	2	3	7	20	27	25.9%
	(看護学専攻)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
附属病院	0	0	0	0	0	0	7	32	0	0	7	32	39	17.9%	
理工学研究科(工学系)	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0.0%	
農学部	0	3	1	2	0	0	0	3	1	4	2	12	14	14.3%	
連合農学研究科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
香川大学・愛媛大学連合法務研究科	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.0%	
教育・学生支援機構	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	3	2	5	60.0%	
社会連携推進機構	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0.0%	
知的財産センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
地域創成研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
防災情報研究センター	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0.0%	
南予水産研究センター	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	3	0.0%	
植物工場研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
先端研究・学術推進機構	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0.0%	
沿岸環境科学研究センター	0	1	1	0	0	0	0	0	3	14	4	15	19	21.1%	
地球深部ダイナミクス研究センター	1	1	1	0	0	0	0	6	1	4	3	11	14	21.4%	
無細胞生命科学工学研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	4	0.0%	
東アジア古代鉄文化研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0.0%	
宇宙進化研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0.0%	
プロテオ医学研究センター	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	5	5	0.0%	
総合科学研究支援センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
総合情報メディアセンター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
国際連携推進機構	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
ミュージアム	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
総合健康センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
その他	0	1	1	0	0	0	1	0	0	9	2	10	12	16.7%	
合計	1	22	5	9	0	1	13	49	10	47	29	128	157	18.5%	

\* テンポラルポジション:任期の適用がある職。再任の可、不可に拘わらず任期制の適用を受ける特定教員、特任教員、客員教員、特命教員、グローバルCOE教員、上級研究員、特定研究員、グローバルCOE研究員等。

## 資料 4-3

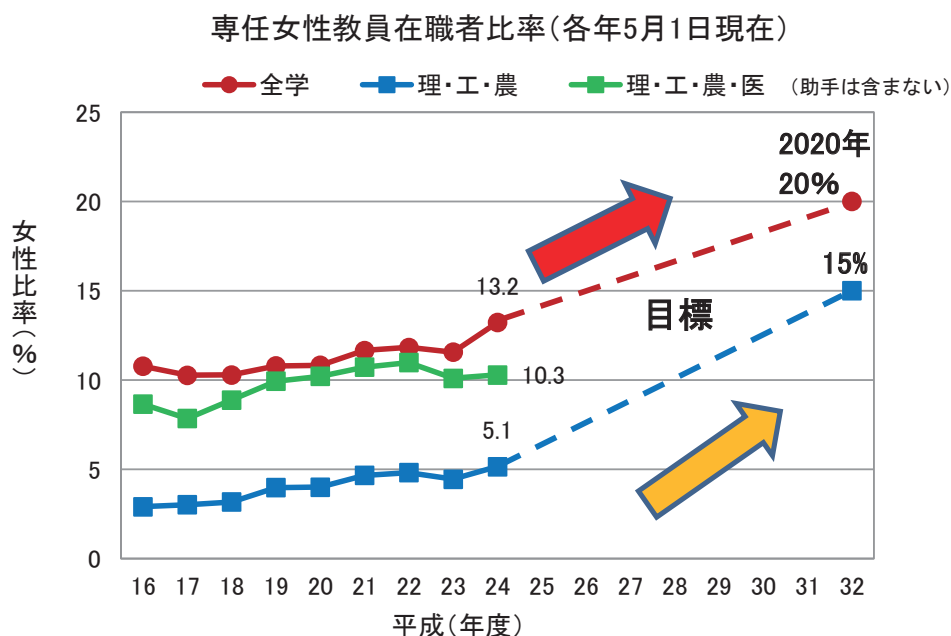
愛媛大学における学生数と女子学生比率

(平成24年5月1日現在)

部 局	学部学生			大学院生						合計			女子学生 比率(%)
				修士課程			博士課程						
	女	男	女性比率 (%)	女	男	女性比率 (%)	女	男	女性比率 (%)	女	男	計	
法文学部	1,412	983	59%	33	25	57%	-	-	-	1,445	1,008	2,453	58.9%
教育学部	590	382	61%	61	31	66%	-	-	-	651	413	1,064	61.2%
理学部 理工学研究科(理学系)	266	738	26%	30	103	23%	10	36	22%	306	877	1,183	25.9%
医学部(医学専攻) 医学系研究科(医学専攻)	236	410	37%	-	-	-	39	105	27%	275	515	790	34.8%
医学部(看護学専攻) 医学系研究科(看護学専攻)	242	12	95%	20	3	87%	-	-	-	262	15	277	94.6%
附属病院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学部 理工学研究科(工学系)	218	2,101	9%	38	404	9%	6	40	13%	262	2,545	2,807	9.3%
農学部	340	442	43%	59	114	34%	-	-	-	399	556	955	41.8%
スーパーサイエンス特別コース	26	22	54%	-	-	-	-	-	-	26	22	48	54.2%
連合農学研究科	-	-	-	-	-	-	64	87	42%	64	87	151	42.4%
合計	3,330	5,090	39.5%	241	680	26.2%	119	268	30.7%	3,690	6,038	9,728	37.9%

資料 4-4

愛媛大学の全学の専任教員数は、平成 16～24 年の間、850 人前後で推移している。そのうち女性教員比率は平成 23 年度にはわずかに減少したものの、平成 24 年度には女性限定公募などの効果により 13.2%まで上昇している。



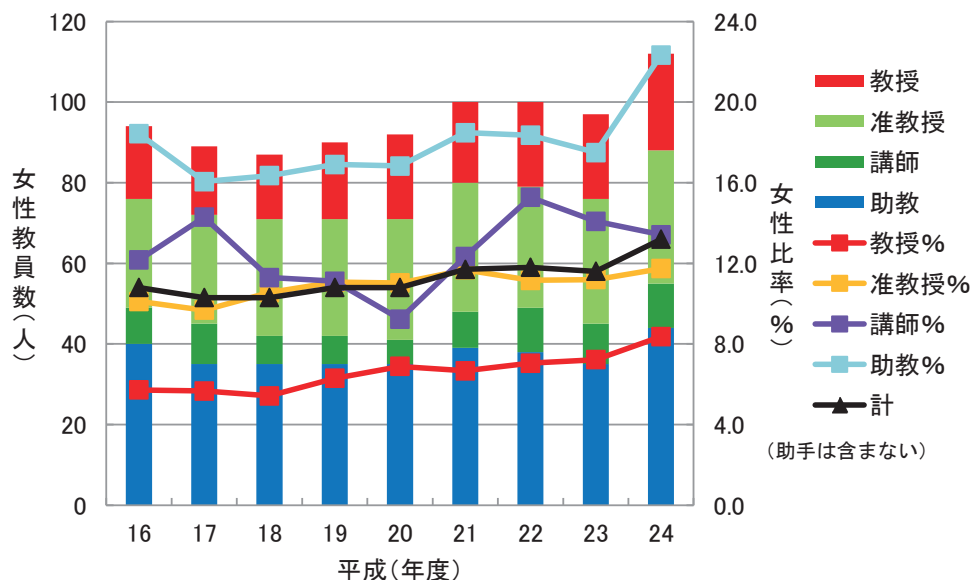
教員数の経年変化(助手は含まない) (平成16～24年度 各年度5月1日現在)

平成(年度)	16	17	18	19	20	21	22	23	24
全学(女性)	94	89	87	90	92	100	100	97	112
全学(男性)	779	778	759	744	758	758	746	742	735
理・工・農(女性)	9	9	9	11	11	13	13	12	14
理・工・農(男性)	301	289	275	266	264	266	257	258	258
理(女性)	3	3	3	4	4	5	5	4	5
理(男性)	65	63	59	57	58	60	61	61	60
工(女性)	3	3	3	3	3	3	3	3	4
工(男性)	136	131	129	121	122	127	119	121	125
農(女性)	3	3	3	4	4	5	5	5	5
農(男性)	100	95	87	88	84	79	77	76	73
医(医・女性)	12	7	10	11	12	12	12	11	17
医(医・男性)	129	131	122	121	119	113	112	112	101
医(看護・女性)	20	20	20	21	21	21	21	19	23
医(看護・男性)	3	3	3	3	4	4	4	4	2
病院(女性)	13	11	8	7	9	12	10	9	12
病院(男性)	85	88	97	95	94	95	96	94	95
法文(女性)	17	17	18	17	17	17	18	18	18
法文(男性)	108	101	102	102	99	97	92	92	93
教育(女性)	15	15	15	15	15	18	17	18	19
教育(男性)	94	92	88	85	89	85	84	80	81

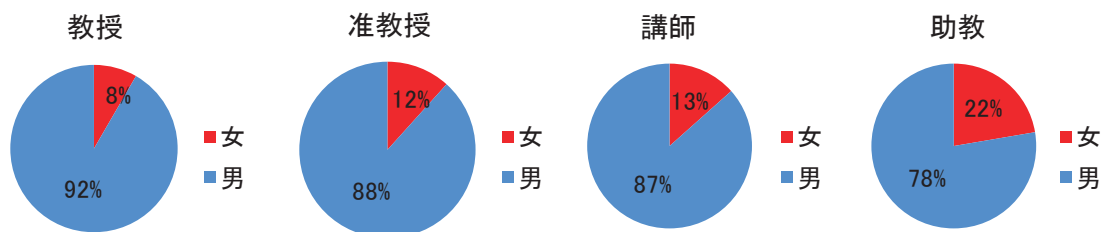
資料 4-5

愛媛大学の女性教員の比率は、平成 24 年 5 月 1 日現在、教授ポスト 8.4%、准教授 11.7%、講師 13.4%、助教 22.3%となっているが、経年変化で見るといずれも上昇傾向にある。

職階別の女性教員数と比率の経年変化（各年 5 月 1 日現在）



教員の職階ごとの男女比(平成 24 年 5 月 1 日現在)



女性教員数と比率の経年変化

(平成16~24年 各5月1日現在)

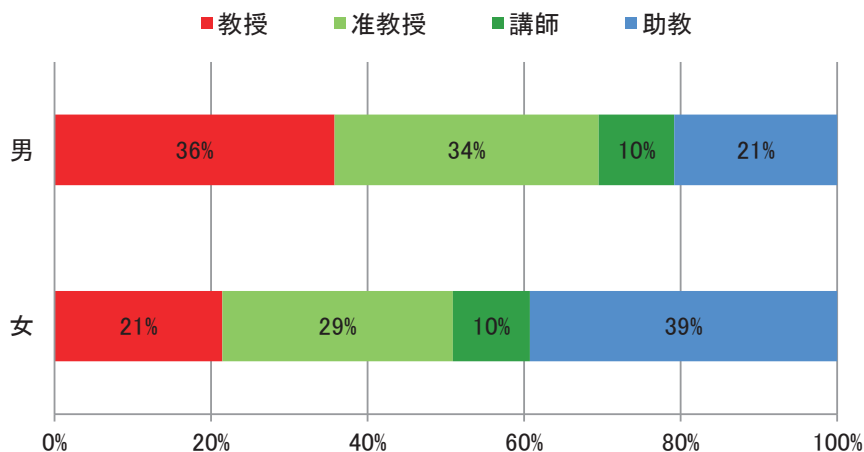
年度	専任教員													女性教員比率
	教授			准教授			講師			助教				
	女	男	女性比率	女	男	女性比率	女	男	女性比率	女	男	女性比率		
16	18	297	5.7%	27	240	10.1%	9	65	12.2%	40	177	18.4%	10.8%	
17	17	283	5.7%	27	252	9.7%	10	60	14.3%	35	183	16.1%	10.3%	
18	16	279	5.4%	29	246	10.5%	7	55	11.3%	35	179	16.4%	10.3%	
19	19	283	6.3%	29	233	11.1%	7	56	11.1%	35	172	16.9%	10.8%	
20	21	284	6.9%	30	242	11.0%	6	59	9.2%	35	173	16.8%	10.8%	
21	20	280	6.7%	32	242	11.7%	9	64	12.3%	39	172	18.5%	11.7%	
22	21	277	7.0%	30	239	11.2%	11	61	15.3%	38	169	18.4%	11.8%	
23	21	270	7.2%	31	246	11.2%	10	61	14.1%	35	165	17.5%	11.6%	
24	24	263	8.4%	33	248	11.7%	11	71	13.4%	44	153	22.3%	13.2%	



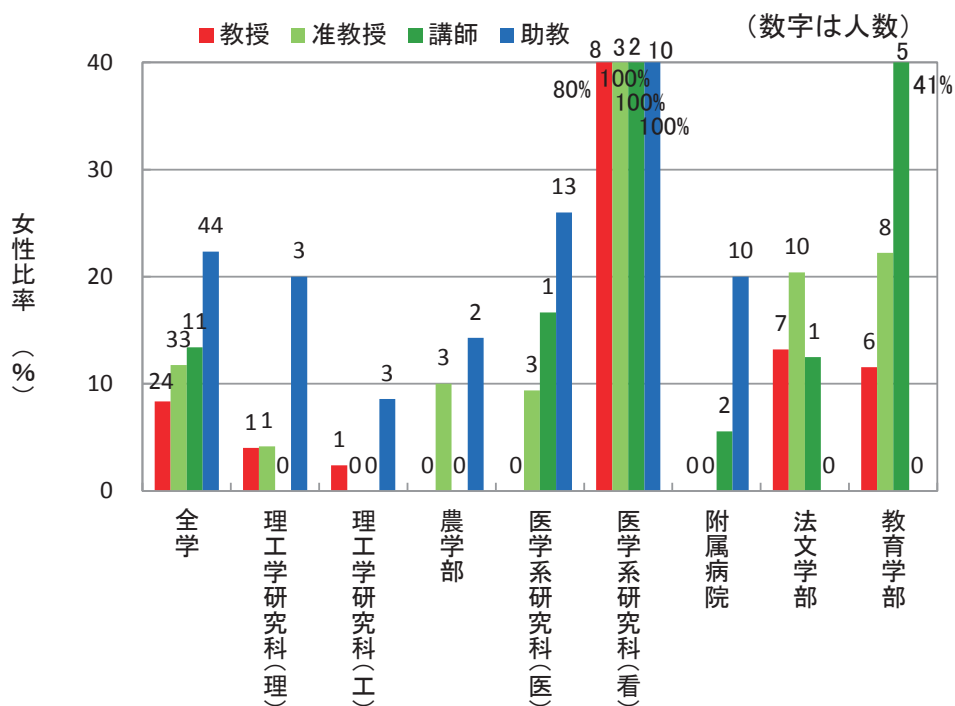
資料 4-6

男女別の教員の職階分布は、男性は、教授、准教授、助教の比がほぼ 4 : 3 : 2 であるのに対して、女性は 2 : 3 : 4 であり、男性の 4 割は教授、女性の 4 割は助教となっている。

男女別教員の職階分布(平成24年5月1日現在)

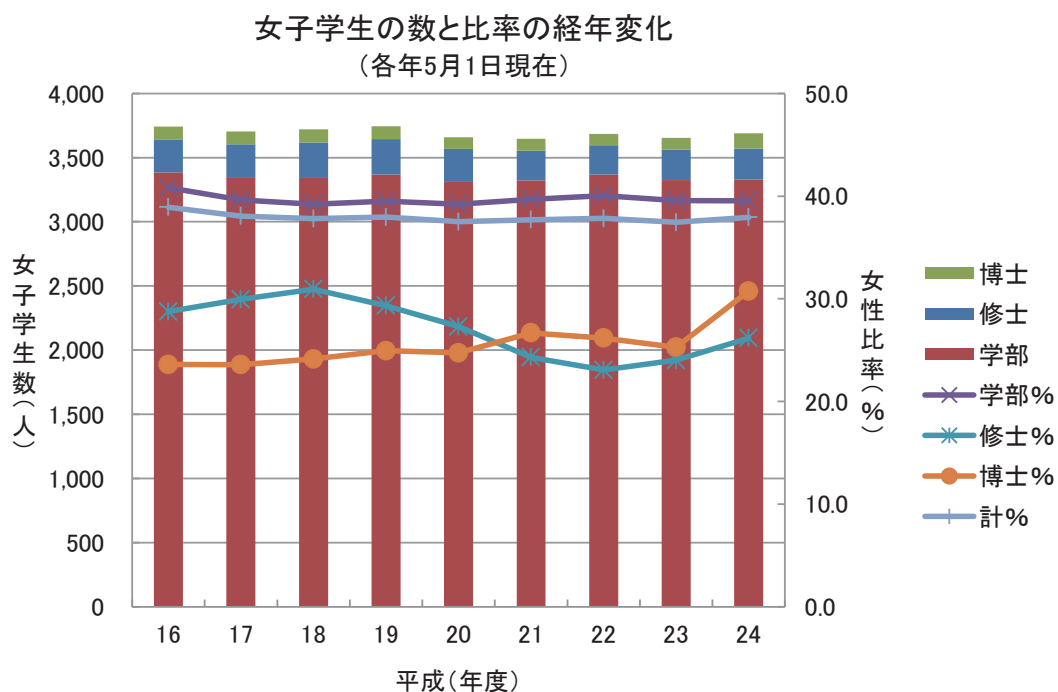


職階別女性教員比率(平成24年5月1日現在)



資料 4-7

愛媛大学の学部生の女性比率は約 40%、大学院の修士課程では約 25%、博士課程でも約 30%と、教員の女性比率（13%）と比較するとかなり高くなっている。

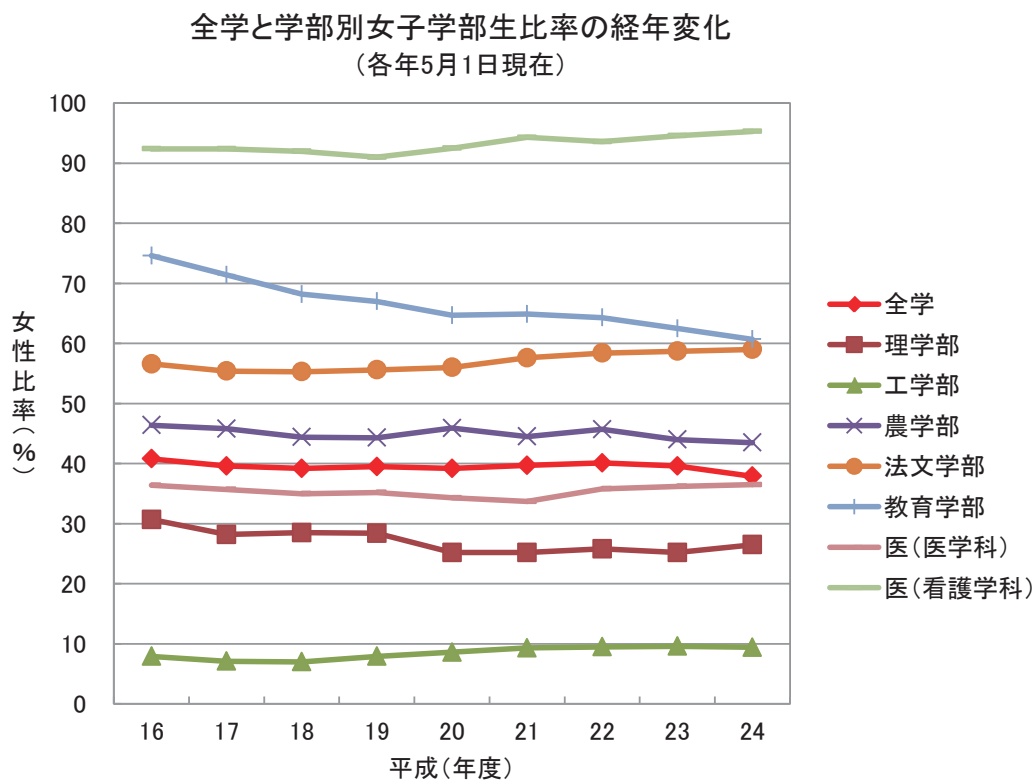


女子学生数と比率の経年変化 (平成16~24年 各年5月1日現在)

平成 (年度)	女子学生											
	学部			修士			博士			全学生		
	女	男	女性比率	女	男	女性比率	女	男	女性比率	女	男	女性比率
16	3,385	4,910	40.8%	257	637	28.7%	101	327	23.6%	3,743	5,874	38.9%
17	3,342	5,090	39.6%	262	613	29.9%	100	324	23.6%	3,704	6,027	38.1%
18	3,341	5,179	39.2%	276	616	30.9%	104	327	24.1%	3,721	6,122	37.8%
19	3,369	5,159	39.5%	276	665	29.3%	99	298	24.9%	3,744	6,122	37.9%
20	3,311	5,135	39.2%	256	682	27.3%	92	280	24.7%	3,659	6,097	37.5%
21	3,322	5,050	39.7%	233	726	24.3%	91	250	26.7%	3,646	6,026	37.7%
22	3,367	5,039	40.1%	229	764	23.1%	89	251	26.2%	3,685	6,054	37.8%
23	3,325	5,081	39.6%	239	756	24.0%	91	269	25.3%	3,655	6,106	37.4%
24	3,330	5,090	39.5%	241	680	26.2%	119	268	30.7%	3,690	6,038	37.9%

資料 4-8

工学部の女子学生は10%に満たない。一方、農学部は45%程度、法文学部と教育学部は約60%が女子学生である。

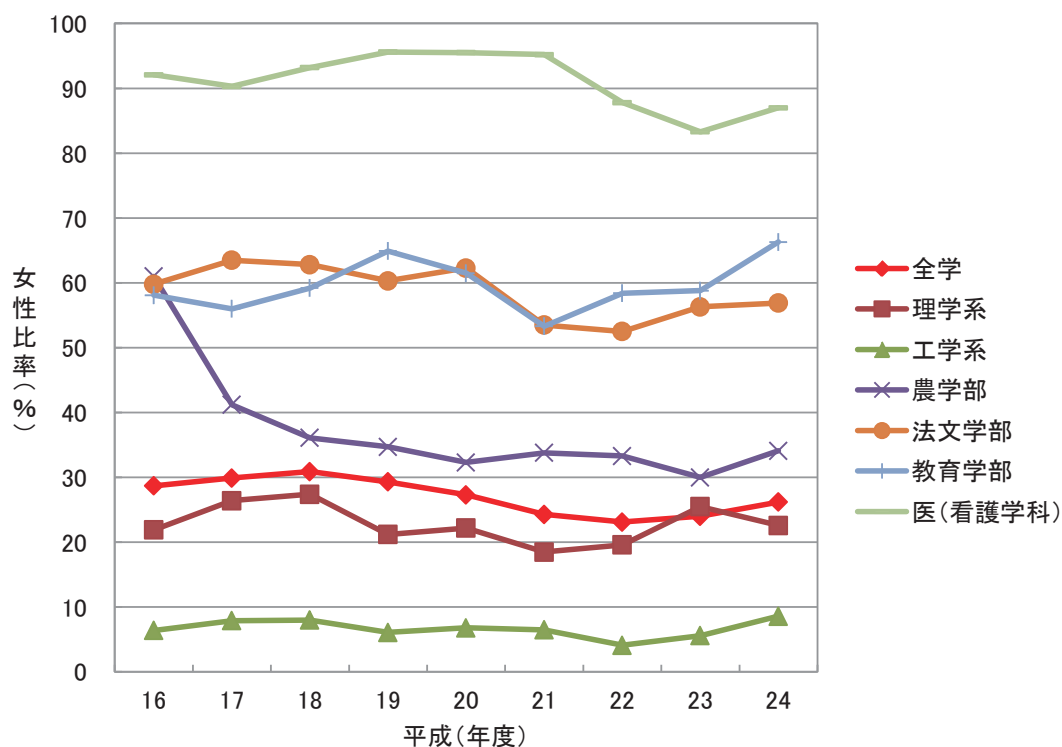


【学生経年変化(学部生)】全学と学部別女性比率(%)

(平成16~24年度 各年5月1日現在)

平成(年度)	16	17	18	19	20	21	22	23	24
全学	40.8	39.6	39.2	39.5	39.2	39.7	40.1	39.6	37.9
理学部	30.7	28.2	28.5	28.4	25.2	25.2	25.8	25.2	26.5
工学部	7.9	7.1	7.0	7.9	8.6	9.3	9.5	9.6	9.4
農学部	46.4	45.8	44.4	44.3	45.9	44.5	45.7	44.0	43.5
法文学部	56.6	55.4	55.3	55.6	56.0	57.6	58.4	58.7	59.0
教育学部	74.6	71.4	68.2	67.0	64.7	64.9	64.3	62.5	60.7
医学部(医)	36.4	35.7	35.0	35.2	34.3	33.7	35.8	36.2	36.5
医学部(看)	92.4	92.4	92.0	91.0	92.5	94.3	93.6	94.6	95.3

全学と研究科別の女子大学院生(修士)比率の経年変化  
(各年5月1日現在)

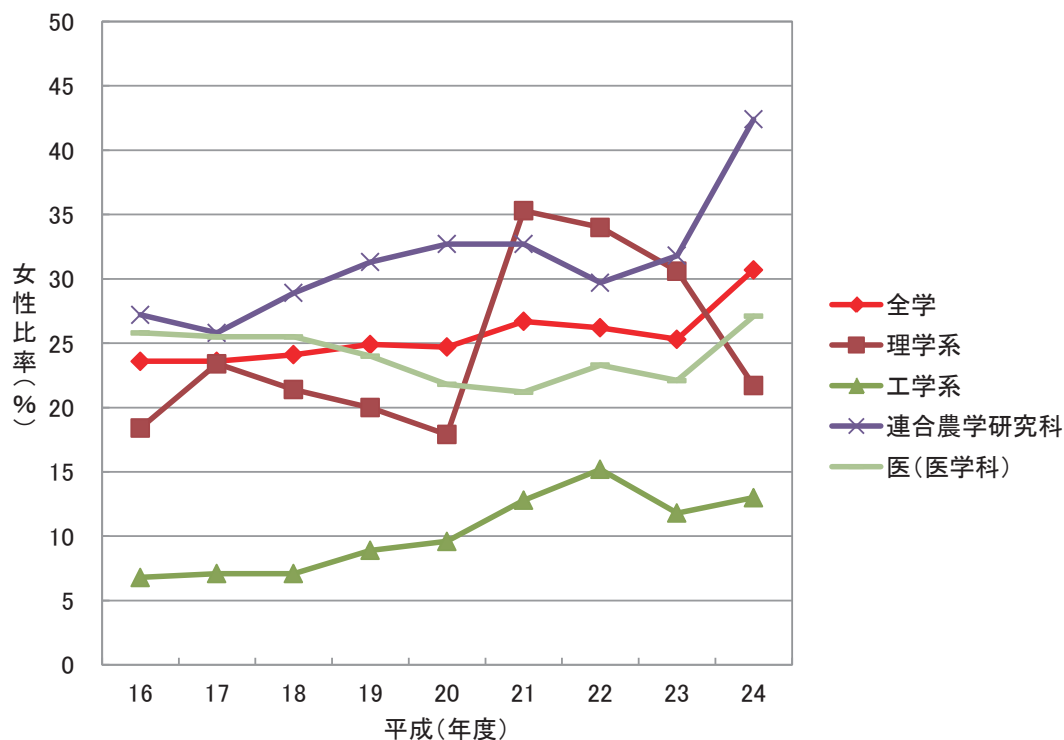


【学生経年変化(修士)】全学と研究科別女性比率(%)

(平成16~24年度 各年5月1日現在)

平成(年度)	16	17	18	19	20	21	22	23	24
全学	28.7	29.9	30.9	29.3	27.3	24.3	23.1	24.0	26.2
理工学研究科(理)	21.9	26.4	27.4	21.2	22.2	18.5	19.6	25.5	22.6
理工学研究科(工)	6.4	7.9	8.0	6.1	6.8	6.5	4.1	5.6	8.6
農学研究科	61.0	41.2	36.1	34.7	32.3	33.8	33.3	30.0	34.1
法文学研究科	59.8	63.5	62.8	60.3	62.3	53.5	52.5	56.3	56.9
教育学研究科	58.1	56.0	59.2	64.9	61.5	53.3	58.4	58.8	66.3
医学系研究科(看)	92.1	90.3	93.2	95.6	95.5	95.2	87.8	83.3	87.0

全学と研究科別の女子大学院生(博士)比率の経年変化  
(各年5月1日現在)



【学生経年変化(博士)】全学と研究科別女性比率(%)

(平成16~24年度 各年5月1日現在)

平成(年度)	16	17	18	19	20	21	22	23	24
全学	23.6	23.6	24.1	24.9	24.7	26.7	26.2	25.3	30.7
理工学研究科(理)	18.4	23.4	21.4	20.0	17.9	35.3	34.0	30.6	21.7
理工学研究科(工)	6.8	7.1	7.1	8.9	9.6	12.8	15.2	11.8	13.0
連合農学研究科	27.2	25.8	28.9	31.3	32.7	32.7	29.7	31.8	42.4
医学系研究科(医)	25.8	25.5	25.5	24.0	21.8	21.2	23.3	22.1	27.1

## 愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言（平成 19 年 12 月）

私たちが男女の共同参画を推進し目指す社会は、人権尊重の理念が社会全体に根つき、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志により社会のあらゆる分野において活動に参加する機会を保証され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することが可能な社会であり、男女が共に責任を担う社会である。このような男女共同参画社会を実現する上で、知の生産と伝達を担い、社会的・文化的価値の創造を通して、未来社会を担う人材の育成を使命とする大学の役割は大きい。

愛媛大学はこのような社会的要請を自覚し、『大学憲章』において「自ら学び、考え、実践する能力と次代を担う誇りをもつ人間性豊かな人材の輩出」を最大の使命とし、とりわけ、「地域に立脚する大学として、地域に役立つ人材、地方の発展を牽引する人材の養成が主要な責務である」と宣言している。次代を担い、地域を担う人材の育成は、性別にとらわれることなく、一人ひとりの個性が全面的に開花する男女共同参画の教育・研究環境の中でこそ可能となる。

愛媛大学が教育と研究、社会貢献の各分野でさらなる高い業績を築くためには、旧来の男性を中心とした社会通念や価値観にとらわれない、新しい社会的・文化的価値の創造に努めなければならない。また、男性を中心とした大学運営は、理念上も実際上も健全とは言い難い。性別にとらわれず、それぞれの個人がもつ感性や正義感を尊重する大学運営こそが不可欠である。『大学憲章』は「相互に尊重し啓発しあう人間関係を基調とした知の共同体の構築」を目標として掲げ、そのための条件として、「すべての構成員が人として対等な立場に立ち、人権の尊重に基礎を置く知的な交流が、学内のあらゆる場において保証されなければならない」ことを強調している。

男女共同参画社会実現に向けた愛媛大学の実践は、次代を担う人材の育成という面からも、新しい教育・研究の創造という面からも、さらに、地域において男女共同参画社会を実現するうえでも、大きな貢献となる。

今日、男女共同参画社会を目指す努力は、世界的に大きな流れとなりつつある。日本においても『男女共同参画社会基本法』が公布・施行され、男女共同参画社会の実現が、「21 世紀の我が国社会を決定する最重要事項」として位置付けられている。このような流れをさらに強固なものとするために、愛媛大学は自ら定めた『大学憲章』を具体化するという観点から、具体的な問題や課題の検討を行い、全学をあげて男女共同参画の推進に取り組むことを宣言する。

## 愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言（平成 19 年 12 月）

### 提言 1 女性教員の採用拡大について

本学の教員の採用は公募制が原則とされ、研究・教育能力の評価に基づいて公平な審査が行われている。公募制においてもジェンダー・バイアスがかかった評価になっていないかどうかのチェックは絶えず行う必要があるが、本学においては、基本的に女性ゆえに採用が不利になるという状況にはないと判断される。しかし、現状においては、女性教員（大学）の比率は 11.6%に過ぎず、国立大学協会が掲げる 20%という目標（平成 22 年までの目標）からは大きくかけ離れている。このことは制度的な均等条件の保証だけでは、女性教員の比率を飛躍的に高めることにはならないことを示している。このような現状を打開する第一歩として、本学の採用においては、女性と男性とが同程度の「業績と能力」とであると認められるならば、女性を積極的に採用することを促進すべきである。

### 提言 2 理系学部等における女性教員の採用拡大と女子学生の拡充について

理系学部等における女性教員の比率は極端に低い水準にある（理工学研究科理学系 6.6%，同工学系 5.5%，農学部 4.3%）。これは日本だけの問題ではなく、先進諸国に共通する課題で、理系学部の教育・研究においては実験や野外実習を伴うために、時間的拘束が長く、体力を必要とする場合が多く、それゆえ、採用に当たっては、ジェンダー・バイアスが入りやすいと指摘されている。本学においても、このような問題を解決する方策を含め、必要な対策を検討すべきである。より長期的には、理系学部及び大学院において女子学生の拡大を図ることが重要である。この点についても、当該学部において実態を分析し、必要な対策を検討すべきである。

### 提言 3 大学の管理・運営への女性教職員の参画促進について

現在、大学の管理・運営にたずさわる女性教員は教育研究評議会評議員の 2 名のみである。その原因は女性教員の数が絶対的に少ないことにある。さらに、教授職に占める女性教員の数も極めて少ないのが現状である（5.7%）。根本的な解決のためには女性教員を増加させることが不可欠であるが、さしあたりは管理・運営への女性教員の参画を積極的に促進すべきである。

事務系職員の採用は「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」によって男女の差なく公平に実施され、女性職員の採用比率も年々上昇しつつある。しかし、管理職に登用されている女性職員は極端に少ないのが現状である。これは、これまで女性であるがゆえに、ややもすれば責任ある仕事を任されてこなかったことが重要な原因になってきたと思われる。また、女性職員のみがお茶くみ等の雑用をするといった職場慣行は是正されつつあるが、なお一部においてはそのような慣行が根強く残されている。今後は、このような職場慣行を意識的に是正するとともに、女性と男性とが同程度の能力であるならば、女性を積極的に管理職に登用することを促進すべきである。

### 提言 4 契約職員の処遇の改善について

人件費の抑制・削減のもと、本学においても契約職員の比重が増加しているが、その圧倒的多数は女性職員によって占められている。本学において男女共同参画を進めていくためには、契約職員の労働条件の改善や運営への参画意識の向上は不可欠な課題である。とは言え、厳しい人件費の抑制・削減のもとでは、具体的な改善措置の実施は非常に困難であると言わざるをえない。さしあた

り、契約職員に係る人事政策について検討する委員会を設置し、契約職員の常勤職員化等の可能性について検討すべきである。

#### 提言 5 仕事と家庭生活の両立支援について

事業場内に保育所を設置することは有力な両立支援策の一つである。本学においては、平成19年度から大学病院がある重信事業場に保育所を設置し、運営を開始している。城北事業場においても保育所を設置することが望ましいと判断されるが、ニーズの長期的な予測、場所や資金確保の問題、運営の見通し等々について慎重な調査と検討が必要である。城北事業場への保育所の設置については、代替処置も含めて、引き続き調査と検討を行うべきである。

現行法の枠内においても、両立支援のために多様な制度が設けられている。しかし、アンケート結果に示されているように、その認知度は非常に低いと言わざるをえない。制度の利用を促進するためには、まず、なによりも制度をわかりやすく解説し、広く周知すべきである。

アンケート結果に示されているように、男女共同参画を推進していくために改善すべき項目として、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」に、男女とも最も多くの回答が寄せられている。年々仕事の量が増加しているため、会議の設定が困難になっているという現実があるが、例えば教授会の開催時間を早めるといった工夫を行うべきである。また、休日における入学試験の監督には、育児中の教職員は配置しないといたきめの細かい配慮を行うべきである。

#### 提言 6 ジェンダー学の拡充とジェンダー視点に立つ研究の奨励について

本学の共通教育においては、ジェンダー学あるいは女性学が独立した科目として設置されていない。さらに、人権にかかわる科目として設置されているのは「日本国憲法」のみであり、全体として人権にかかわる科目が少ないと言わざるをえない現状にある。本学の『大学憲章』は、「豊かな創造性、人間性、社会性を備え、次代を担う自覚と誇りをもつ優れた人材を社会に送り出すことを最大の使命とする」と定めている。このような学生を育成するためには、人権教育の充実が欠かせない課題である。人権科目を全体として充実させるという観点から共通教育の見直しを行い、その中でジェンダー学の充実を図るべきである。

日本の大学の研究においては、男性教員が圧倒的多数を占める中で、女性の視点からする「知」の認識が不十分であったと言われている。この点は本学においても同様である。ジェンダー視点を取り入れ「知」の見直しを行うことは、新しい「知」を生産する可能性を持つ。また、そのような研究を本学において蓄積し、広く地域に公開することは、地域における男女共同参画の推進に大きく貢献することが期待される。このような観点から、ジェンダー視点に立つ学部横断的な共同研究を奨励するために、「愛媛大学研究開発支援経費」に一定枠を設ける等の方策を検討するべきである。

#### 提言 7 啓発活動について

アンケート結果に示されているように、「子供の学校行事参加のための休暇がとりにくい職場の雰囲気がある」という声が多く寄せられている。また、平成16年度以降、男性教職員の育児休業の取得者はゼロである。また、アンケートには、男女共同参画に関して反対意見も含め多様な意見が寄せられている。このような問題を解決するためには、男女共同参画に向けた啓発活動を活発に行い、職場全体の意識改革を図る必要がある。男女共同参画は全学的な合意のもとに進めるべき課題であり、学習会や研修会を積み重ね、開かれた討論を継続していく必要がある。



国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部規則

〔平成24年4月1日〕  
規則第16号

(設置)

第1条 国立大学法人愛媛大学（以下「本学」という。）に、職員の個性や価値観を尊重し、多様な職員に持てる能力を最大限に発揮させることにより、本学の各組織及び本学の総合的ポテンシャルの向上に資することを目的として、国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

(業務)

第2条 推進本部は、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 女性研究者の育成に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関すること。
- (3) 障害者の雇用推進に関すること。
- (4) 高齢者の雇用推進に関すること。
- (5) その他ダイバーシティの推進に関すること。

(組織)

第3条 推進本部に、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) 本部長
- (2) その他必要な職員

2 推進本部に、推進本部の業務に必要な調整を行うためにコーディネーターを置くことができる。

(職務)

第4条 本部長は、推進本部の業務を総括する。

2 その他必要な職員は、推進本部の業務に従事する。

(本部長等)

第5条 本部長は、学長が指名する理事、副学長又は学長特別補佐をもって充てる。

2 コーディネーターは、本学の専任教員のうちから、本部長が当該教員の所属する学部等の長の同意を得て推薦し、学長が任命する。

3 コーディネーターの任期は2年とし、再任を妨げない。

(センター等)

第6条 推進本部に、第2条に規定する業務を行うため、次の各号に掲げるセンター及び室（以下「センター等」という。）を置く。

- (1) 女性未来育成センター
- (2) 男女共同参画室
- (3) 障害者雇用推進室
- (4) 高齢者雇用推進室

2 センター等に関し必要な事項は、別に定める。

(推進会議)

第7条 推進本部に、第2条に掲げる業務に関する重要事項を審議するため、愛媛大学ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

2 推進会議に関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 推進本部の運営に関する事務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第9条 この規則に定めるもののほか、推進本部に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議規程

〔平成24年4月1日〕  
規則第17号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部規則（以下「規則」という。）第7条第2項の規定に基づき、国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議（以下「推進会議」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 推進会議は、規則第2条に規定する国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部（以下「推進本部」という。）の業務に関する重要事項を審議するほか、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 推進本部の管理運営に係る重要事項に関すること。
- (2) ダイバーシティ推進に係る基本方策に関すること。
- (3) ダイバーシティ推進方策の企画、立案及び実施に関すること。
- (4) ダイバーシティ推進の実施状況の点検、評価及び改善に関すること。
- (5) ダイバーシティ推進に係る学内各組織間の連絡調整に関すること。
- (6) ダイバーシティ推進に係る広報及び啓発活動に関すること。
- (7) その他本部長が必要と認めた事項に関すること。

(組織)

第3条 推進会議は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 本部長
  - (2) コーディネーター
  - (3) 女性未来育成センター長
  - (4) 各学部の教員 各1人
  - (5) 総務部長
  - (6) その他本部長が特に必要と認めた者
- 2 前項第4号の委員は、当該の者の所属する学部の長が推薦し、学長が任命する。
- 3 第1項第6号の委員は、本部長が、当該の者の所属する部局等の長の同意を得て推薦し、学長が任命する。
- 4 第1項第4号及び第6号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(議長)

第4条 推進会議に議長を置き、本部長をもって充てる。

- 2 議長は、推進会議を招集し、主宰する。
- 3 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する委員がその職務を代行する。

(議事)

第5条 推進会議は、委員の過半数が出席しなければ議事を開くことができない。

2 推進会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 議長が必要と認めるときは、委員以外の者を推進会議に出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 推進会議に関する事務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、推進会議に関し必要な事項は、別に定める。

#### 附 則

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

2 国立大学法人愛媛大学男女共同参画推進委員会規程（平成19年規則第108号）は、廃止する。

3 国立大学法人愛媛大学男女共同参画推進専門委員会細則（平成19年規則第109号）は、廃止する。

国立大学法人愛媛大学女性未来育成センター規程

平成22年7月13日  
規則第92号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人愛媛大学基本規則第31条第2項及び国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部規則第6条第2項の規定に基づき、国立大学法人愛媛大学女性未来育成センター（以下「センター」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 センターは、女性研究者活躍促進のための環境整備と意識改革、女性教員の積極的な拡大等、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるよう、全学的に女性研究者に対する支援を行うことを目的とする。

(組織)

第3条 センターに、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) センター長
- (2) 副センター長
- (3) センター員
  - ア 特定教員
  - イ 本学の専任教員 若干人
- (4) 技術補佐員

(センター長)

第4条 センター長は、愛媛大学（以下「本学」という。）の専任教員のうちから、学長が指名する者をもって充てる。

2 センター長の任期は、3年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任のセンター長の任期は、前任者の残任期間とする。

(副センター長)

第5条 副センター長は、センター員のうちから、センター長が指名する者をもって充てる。

2 副センター長の任期は、3年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の副センター長の任期は、前任者の残任期間とする。

(センター員)

第6条 センター員のイの者は、本学の専任教員のうちから、当該教員の所属する学部等の長の同意を得てセンター長が推薦し、学長が委嘱する。

2 センター員のイの者の任期は、3年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の者の任期は、前任者の残任期間とする。

(職務)

第7条 センター長は、センターの業務を掌理する。

2 副センター長は、センター長の職務を補佐し、センター長から指示された具体的な事項を行う。

3 センター員は、センターの業務を処理する。

4 技術補佐員は、センターの業務に従事する。

(管理機関)

第8条 センターの管理運営に関する重要事項は、国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部ダイバーシティ推進会議において審議する。

(運営委員会)

第9条 センターに、センターの運営に関する必要な事項を審議するため、センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

2 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) センター長

- (2) 副センター長
  - (3) センター員のアの者
  - (4) センター員のイの者 3人以内
  - (5) 男女共同参画室長
  - (6) 総務部人事課長
- 3 前項第4号の委員は、センター長が推薦し、国立大学法人愛媛大学ダイバーシティ推進本部長が任命する。
- 4 第2項第4号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。
- 6 委員長は、運営委員会を招集し、その議長となる。
- 7 運営委員会は、委員の過半数が出席しなければ議事を開くことができない。
- 8 議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。
- (事務)
- 第10条 センターに関する事務は、総務部人事課において処理する。
- (雑則)
- 第11条 この規程に定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成22年7月13日から施行する。
- 2 この規程施行後、最初に任命されるセンター長及び副センター長の任期は、第4条第2項及び第5条第2項の規定にかかわらず、平成25年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成23年7月13日から施行する。
- 2 この規程施行の際、現にセンター員のイの職にある者及びこの規程施行後、最初に任命されるセンター員のイの者並びに第9条第2項第4号の委員の任期は、第6条第2項及び第9条第4項の規定にかかわらず、平成25年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

国立大学法人愛媛大学女性研究者育成プラン事業評価委員会設置要項

(趣旨)

第1条 この要項は、国立大学法人愛媛大学が実施する女性研究者育成プラン事業（以下「事業」という。）に関する検証，評価及び提言を行うために置く国立大学法人愛媛大学女性研究者育成プラン事業評価委員会（以下「委員会」という。）について必要な事項を定める。

(業務)

第2条 委員会の業務は、次のとおりとする。

- (1) 事業の実施状況や事業の効果について、検証・評価すること。
- (2) 事業に関する提言をすること。

(組織)

第3条 委員会は、学識経験者その他適当と認められる者のうちから、学長が委した若干人の委員をもって組織する。

- 2 委員の任期は、1年以内とし、再任を妨げないものとする。

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

- 2 委員長は、会務を総括し、その議長となる。
- 3 委員長に事故あるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代行する。

(委員会)

第5条 委員会は、必要に応じ、開催するものとする。

- 2 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(雑則)

第6条 この要項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が定める。

附 則

この要項は、平成23年11月10日から施行し、平成23年10月1日から適用する。

<http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>

国立大学法人愛媛大学 女性未来育成センター

Women's Future Development Center, Ehime University

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番（愛媛大学城北地区教育学部4号館3階）

Tel/Fax: 089-927-8602 E-mail: [hime@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:hime@stu.ehime-u.ac.jp)

