

# News Letter

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

2022  
3 Mar.

CONTENTS

## 目次

愛媛大学初の女性副学長が就任しました	1
愛媛大学におけるダイバーシティの現状	2
こんな事業をしています	4
子育てしながら仕事をしています	6
センター員便り	9
こんな支援事業があります	10



## 愛媛大学初の女性副学長が就任しました



副学長（ダイバーシティ）

堀 利栄

2021年4月よりダイバーシティ推進担当副学長を拝命した堀です。専門は、地球科学、特に地質学・古生物学です。自然(地球)や微化石と語るのが好きで地球科学者の道歩んで参りましたが、理系分野における女性活躍推進に長年関心を持ち、学内においても女性未来育成センター設立ワーキンググループ(H22)から本学の男女共同参画などのダイバーシティ推進活動に関わってきたご縁で、現在このような役職についております。

当初はあまり意識しておりませんでした。最近になって愛媛大学で初めての女性副学長である事を認識するようになりました。“はじめて”の副学長である事で取材を受け、意見を求められる事が多くなったからです。思えば大学院以来、“はじめて〇〇”が多かった気がします。大学院では、所属研究室はじめての「女子院生」、愛媛大学理学部はじめての「女性教員」。はじめての教授

会挨拶では、“旧姓使用”をお願いしました。これが愛媛大学理学系教授会での旧姓使用ではじめてだったかどうか未確認ですが、当時の理学部の先生方に快く受け入れていただけました。

時代は変わり、世の中の流れも「男女共同参画→女性活躍推進→ダイバーシティ推進」へと変化してまいりました。今や、国籍や性自認、障がいの有無など関係なく、多様な背景を持つ存在が受け入れられ活躍できる組織や社会が求められています。大学も例外ではありません。この変化の激しい時代において、大学は常に進化しながら各地における知の拠点として継続的に先端研究・高等教育機関として次世代育成を担っていかねばなりません。日本における急激な少子高齢化や、感染症の蔓延・気候変動や関連する自然災害など人類社会の存続の危機が脅かされる多様で解決が困難な問題が山積するこの時代において、ブレークスルー、または、イノベーションなどの変化をもたらす一番の近道は、これまでと違った考えや価値観・視点の導入です。ダイバーシティ推進は、困難な時代における大学の持続的発展に関わる施策の一つともいえます。

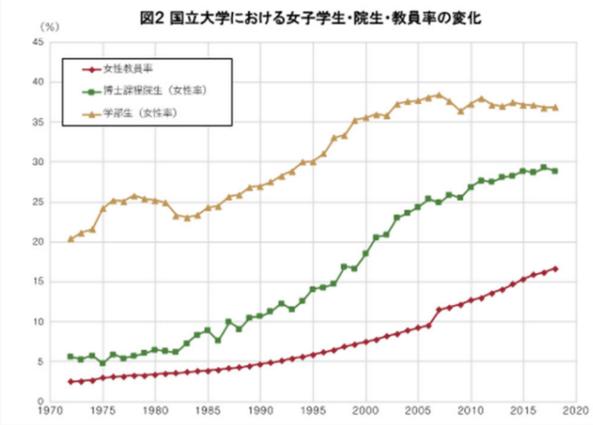
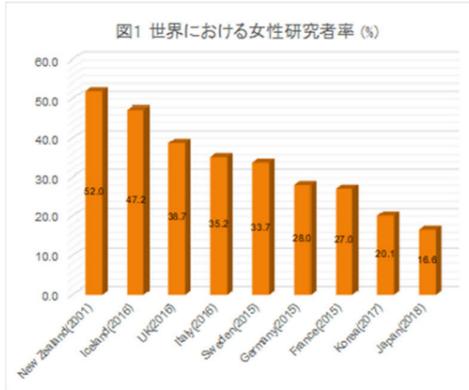
東京大学では、2021年4月から学長と8名の理事のうち5名が女性となりました。それまで3名だったので大きな変化です。また、ここ数年以内に、複数の国立大学法人の女子大学への工学部設置が予定されています。この動きは、女性参画が遅れている分野への改革・裾野拡大に貢献すると期待されています。他大学に習えとは言いませんが、本学も時代を読み、先手先手を打つ気概も必要ではないでしょうか。この難しい時代、一人では何もできません。多様性を取り入れながら発展するダイバーシティ推進理念への皆様のご理解と、取組みへの積極的参画をよろしくお祈りいたします。そして近い将来、大学執行役員の多様性が高まり、女性副学長や女性理事就任が、話題にならない普通のこととなる社会が実現されることを強く願っております。

# 01 愛媛大学におけるダイバーシティの現状

組織におけるダイバーシティは、性別・性自認、国籍、年齢(若者～高齢者)、障がいの有無など、多様な要素で成り立っており、一括で示すのが難しいものでもあります。今回は、性別指標に特化した世界における日本や愛媛大学の現状についてお示しします。

## 背景

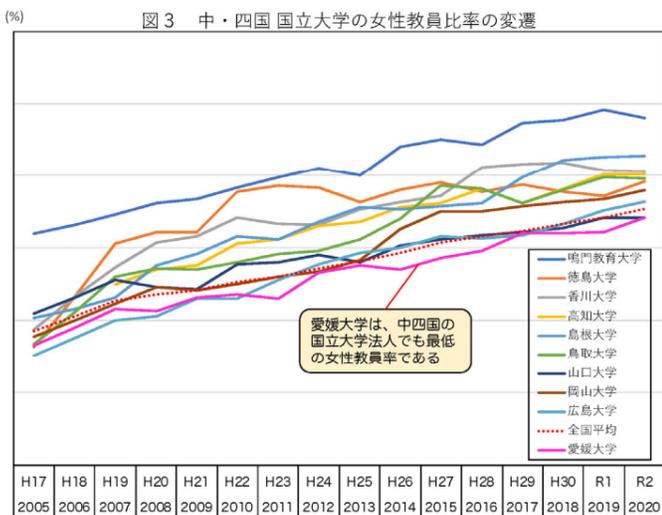
日本における研究者に占める女性の割合は、ユネスコの2019年統計によれば、図1のように諸外国に比べ大変低いレベルで、ここ10年前まで女性進出が日本と同程度だった韓国にも追い抜かれOECD諸国では最低の水準です。日本における学生や大学教員における女性割合を1972年から2018年までのデータを基にグラフ化した図2を見ますと、高等教育分野における女性参画は徐々に進んでいるのが確認できます。しかしながら、その歩みは世界の変化に比べ著しく遅く、国立大学における女性教員比率は、北欧やEUなどの諸外国高等教育機関(大学等)における比率の半分以下である事が指摘されています。またグラフからみてとれるように日本の国立大学で学ぶ学生の女性比率



は 1)現在頭打ちで増加していない。→裾野の拡大に障がある(2000年代に入って37%前後で推移)。2)博士課程女性院生比率が2017年で28.2%に対し、助教の女性比率が約22.2%(全体では16.2%)とギャップがある。3)下位職階女性比率が高くなる。などの問題が指摘されており、大学教員採用時や昇進時に何らかのバイアスがかかっていると指摘されています。図2に見られる2006年から2007年における女性教員比率の急激なシフトは、これまでの助手の多くが、助教となり教員として統計値に反映されるようになったためです。また、2000年前後からはじまった博士課程院生の女性比率上昇は、大学院重点化の進行と同時期に起こっており、総数の増加がダイバーシティ推進に効果的であることも示唆されています。

## 愛媛大学の女性教員比率の変遷

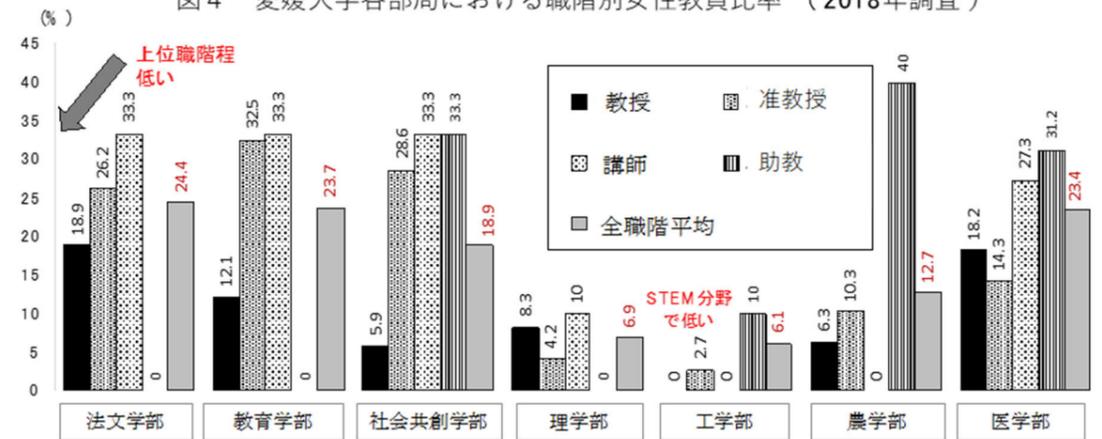
一方で大学のダイバーシティ推進状況はどうでしょうか。特に女性に特化した変化について見てみますと、2020年5月のデータでは、中・四国の国立大学法人のうち愛媛大学が一番低い女性教員比率(17.1%)を示しています(2020年国立大学協会調べ)。2005年(平成17年)においては、中・四国の国立大学は、教育系の鳴門教育大学を除いて、大体、8%弱から10%程度の女性教員比率で横並びでした。その15年後の2020年では、ジェンダー・ダイバーシティ推進において各大学間の差ができています。特に四国の国立大学法人では、鳴門教育大学の24%を筆頭に、香川大学20.3%、高知大学20.1%、徳島大学19.6%とほぼ20%程度またはそれ以上の女性教員比率となっており、愛媛大学と比べ2.5%以上7%程高くなっています。



国立大学協会では、2021年1月に「国立大学における男女共同参画についてアクションプラン(2021年度～2025年度)」を公表し、2025年までに女性教員比率を24%以上に引き上げることを目標に掲げ、区分ごとの達成目標として、2025年までに総合大学は24%以上、理工系大学は14%以上、文科系・医科系・教育系大学は31%以上とすることを示しています。本学は、総合大学に区分され24%以上を目指す所となります。また2021年3月に発表された政府の第6期科学技術・イノベーション計画では、大学教員のうち教授等(学長・副学長・教授)に占める女性割合を2025年度までに23%にする事が目標として示されています。国立大学協会や文部科学省の統計では、特任職位は認められませんので、

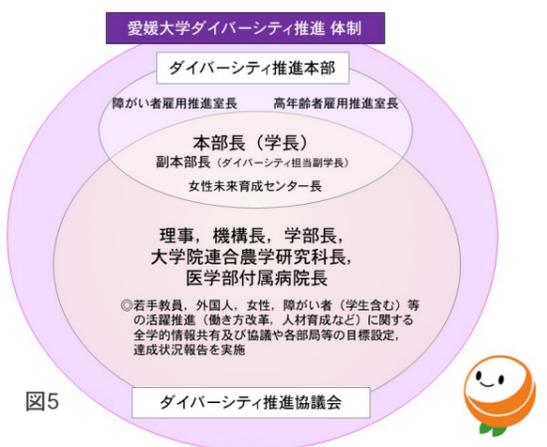
見かけ上の(つまり給料の裏付けのない)上位職階では統計上カウントされないこととなります。それを基に計算された本学における教授の女性比率は12.3%(2020年国立大学協会統計)です。全国的にみて職階別女性教員比率は、職位が高くなる程低くなる傾向があり、言い換えれば低い職階女性比率が高くなります。本学も例外ではありません(図4)。これは、職階が上がるにつれ人材リークが起こる「Leaky pipeline現象」と呼ばれ、人材登用における「アンコンシャスバイアス」(参照:男女共同参画学協会連絡会、[https://www.djrenrakukai.org/doc.pdf/2019/UnconsciousBias\\_leaflet.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc.pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf))が主要な原因の一つと考えられています。

図4 愛媛大学各部局における職階別女性教員比率 (2018年調査)



## 愛媛大学の取り組み

このような状況を改善すべく愛媛大学では平成22年度より女性未来育成センターを立ち上げ、城北地区に念願だった保育所(えみかキッズ)を設置し、平成24年にダイバーシティ推進本部を設置するなど、男女共同参画・ダイバーシティ推進に努めてきました。また、子育て世代の若手研究者や病気・介護等事由での個別事情をもつ研究者を支援する制度や入試業務支援など、ダイバーシティ推進やワークライフバランス支援のための多様な制度を整備すると共に、学長裁量経費によるポジティブ・アクション事業で女性教員の積極的採用(平成29年度～令和2年度)も実施してきましたが、顕著な改善には至っていません。令和3年度からは、ダイバーシティをさらに推進するために、大学執行部と各部局が情報共有を行い協議できる新たな体制として、ダイバーシティ推進本部長に学長を配置し大学執行部や学部長・研究科長等を構成員とするダイバーシティ推進協議会を設置しました(図5)。詳細については大学HP(<https://www.ehime-u.ac.jp/overview/facilities/diversity/>)を参照ください。



近年、政府や国立大学協会は、かなり力を入れて男女共同参画をはじめとするダイバーシティ推進を進めようとしています。その理由がよく理解できないと男性教員(特に中間管理職に相当する上位職の方)にいわれる事があります。「世界と比べて遅れている」だけでは十分でなく、また、公平・公正性やSDGsとも絡めて、少子高齢化が進むこの国が持続的に発展し豊かになる為に重要な事だと説明しても、数値的なエビデンスがないとなかなか理解してもらえない場合があります。多様性の導入はより価値の高いイノベーションを生むと一般に言われています。それを定量的に示したのが、日本政策投資銀行産業調査部の餅(2016)のデータです(<https://www.dbj.jp/upload/docs/257.pdf>)。その報告では、特許の経済的価値におけるダイバーシティ効果が明確に示されています。単独よりもチームで開発した特許の方が、またチームでは男性のみのチームよりジェンダーダイバーシティがあるチームの開発した特許の方がより経済的価値が高い事が数値で示されています。具体的には、100万件の特許データの分析のうち「男女の発明者が関わっている特許」の方が「男性のみが発明者の特許」に比べその経済的価値は15業種中11業種で1.2倍以上となる結果が示され、また女性割合が進むほど、例えばチームの女性比率が20%以上になるとその経済的価値はより高くなり、価値が2倍以上になる事が示されています。ダイバーシティの推進は、少子高齢化・地球温暖化・災害多発、加えて感染症の拡大に見舞われ経済が停滞する、この困難で変化の著しい時代を乗り越え、豊かな社会を創出する近道の1つかもかもしれません。(文責:堀 利栄)

- 男女共同参画学協会連絡会(2019)無意識のバイアス -Unconscious Bias- を知っていますか? 2019年3月初版改訂版[https://www.djrenrakukai.org/doc.pdf/2019/UnconsciousBias\\_leaflet.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc.pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf).
- 餅 友佳里(2016)今月のトピックスNo.257-7 日本政策投資銀行 産業調査部 <https://www.dbj.jp/upload/docs/257.pdf>.

## 研究支援員の配置

出産・育児により研究時間の確保が難しい研究者に対し、研究支援員を派遣し、研究者のキャリアを支援する事業(若手研究者キャリア支援事業)を実施しています。また、雇用する「研究支援員」に対しては、支援を受ける方がロールモデルとなり、次世代人材育成のためのキャリア啓発を担っていただきます。研究支援員は、学生等が担っています。2021年度は、研究者11名がこの制度を利用しました。



## 【利用者の声】

『長時間勤務ができないのでとても助かりました。特に今年度は時間を増やしていただけたので、忙しい時期に十分なサポートを受けることができました。』

『コロナ禍により、主にリモート・ワークをしていただきました。支援員は、毎回、丁寧に業務報告をしてくださり、リモートでも不安はありませんでした。』

## 【研究支援員の声】

『支援をする中で、普段の授業の準備だけでなくこのような骨の折れる作業もされていることが分かり、先生に対する尊敬の気持ちが深まったように思います。』

『研究者は自分の研究以外にも、研究室全体の管理や学会の運営、授業など様々なことをしなければならず、マルチな能力や時間管理が求められると感じた。』

## 学童保育

子どもたちの長期休暇中(春休み・夏休み・冬休み)に、教職員または学生が保護者である小学生を対象に、学内外の施設を利用した各種運動、体験、活動を行っています。20名の定員ですが、毎回満員になる人気の事業です。専任の指導員とともにアルバイトやボランティアで学部生も参加しています。

## 【利用された保護者の声】

『夏休みという長い期間、頭と体を使ってのびのびと生活でき、子どももまた来年参加したいと意気込んでいます。』  
『コロナ禍でも子供たちが喜ぶことを考えていただき、感謝しています。』

## サイエンスひめこの活動

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理系女子学生グループです。未来の女性研究者の卵である女子中・高校生に、科学の魅力・研究のおもしろさを伝えるイベントを企画・実施しています。また、社会に出るからのリケジョの仕事と生活の様子や就職活動の話などを行うセミナーなども企画します。「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、様々な活動を行っています。

2021年度は、56名が参加登録しており、学部の垣根をこえたオンラインランチ交流会等を楽しみました。



オンラインランチ交流会の様子

また、サイエンスひめこが講師を務める、小学生向けの科学体験教室「親子でトライ〜育て!リケジョの卵たち〜」では、サイエンスひめこの学生がそれぞれ案を持ち寄り、意見を出し合いながら、イベントを企画しました。今年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止となり、来年度に持ち越しとなりました。このイベントは、松山市男女共同参画推進センターが主催、愛媛大学女性未来育成センターが共催で、毎年8月に開催しているものです。



サイエンスひめこ実験中

## 入試時の一時保育・託児費支援等

“愛媛大学における男女共同参画を推進するための『提言』”のひとつとして「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ったきめの細かい配慮を行うべきである。」としていますが、諸事情により育児中の教職員を入試業務に配置せざるをえない状況が発生する場合があります。入試業務に従事する育児中の教職員を対象に、一時保育等を実施しています。大学入学共通テストの期間には、学内で一時保育を実施し、休日に行われる入試業務に従事するために、託児やベビーシッターを利用した場合には、その費用を補助しています。2021年度は、8名が一時保育を利用し、4件の託児費支援を行いました。



## 高大連携事業

岡山県にあるノートルダム清心学園清心中学校清心女子高等学校が主催する「女子生徒による科学研究発表交流会」に、本学の理系の女性研究者が助言者として参加しています。2021年度はウェブにて開催されました。当日は、先端研究・学術推進機構沿岸環境科学研究センターの落合真理研究員が講演し、また本学の女性研究者が、報告発表した生徒たちに助言をしました。

## 【参加生徒の感想】

『大学の先生方からたくさんのアドバイスをいただき、今後どのような研究をしていけば良いのかを確認することができて、良かったです。』

『大学の先生方にもアドバイスをたくさんいただくことができ、ぜひ今後の研究でも生かしていきたいと思いました。』



## 女性未来育成センター併設「ひめルーム相談室」より

女性未来育成センターのお隣にある「ひめルーム相談室」の相談員の石井です。「そもそも、センターに相談室が併設されているなんて全然知らなかった・・・!」という方もいらっしゃるかもしれません。そうなんです。基本的には月2回、第2・第4水曜日の12:00~16:00に開室し、お話をうかがっています。最初は愛大の女性教職員・女子学生さんのみが相談できる場所としてスタートしましたが、現在は性別不問。愛大の教職員・学生さんであれば、どなたでも利用できるようになりました。

みなさんは、「相談室」と聞くとどのようなイメージをお持ちでしょうか?「大層な悩みでないといけないのでは」と、利用するのにも勇気がいるという方も少なからずいらっしゃるようです。・・・が、むしろ私がお伝えしたいのは、「問題が大きくなるうちに、ちょっとした悩みのうちからぜひご利用を・・・!」ということです。お仕事のこと、進路のこと、日常のお悩み、はたまた「漠然としていて、どこから、どう話したらいいのか分からない」といった場合も、どうぞお気軽に、お話を来てください。特に今は、コロナ禍で、なかなか人との交流も持ちづらくなっています。オンライン(zoom)相談にも対応していますので、「周りに話せる人がいないなあ」「誰かに話が出来たらなあ」という学生さんに気軽に利用してもらえたらと願っています。



相談員 石井 真奈 先生

## ✿開室日

毎月第2・第4水曜日12:00~16:00

※変更の場合もありますので、HPより相談室カレンダーをご確認ください。

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

## ✿ご予約・お問い合わせ

TEL:089-927-8602

E-MAIL: [himeroom@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:himeroom@stu.ehime-u.ac.jp)





愛媛大学 法文学部  
人文社会学科 社会科学講座 助手  
青木 理奈 さん

Rina Aoki

2歳の子どもは、「愛媛大学城北保育園えみかキッズ」へ通っており、毎日楽しく過ごしております。生後2か月から通っており、1歳になるまでは、毎日授乳をしに保育園内へお邪魔しました。冷凍母乳や授乳はお断りの園が多くある中、柔軟な対応をして頂き、子どものみならず親のサポートもして下さる園だと思いました。また、栄養士さんが毎日手作りしてくださる美味しい給食も楽しみにしております。今では、園まで見送ると、私を振り向くこともなく、先生とお友達のところへ駆け寄って行って、いかに楽しく過ごしているかが伝わります。信頼できる園が、大学の敷地内にあるという安心感はもちろんのこと、手厚い保育環境には感謝しかありません。

研究面では、新型コロナウイルス感染症のパンデミックが続く中、今しかできない調査として、コロナ禍の学生生活記録を取り続けております。研究活動を通じて、自己の成長とともに社会に貢献することには大きな意義があると信じており、今後も邁進してまいりたいと思います。また、妊娠中に科研が初めて採択され、「若手研究者キャリア支援事業」を利用させていただいております。この事業は、研究支援員を派遣して下さる制度で、非常に助かっており、私の研究活動の大きな後ろ盾となっております。

ワーク・ライフ・バランスを整えることは、子育て世代にとって、女性に限らず男性にとっても大きな課題だと思います。今後も、子育て世代の未来を育成する事業が増えることを期待しております。



愛媛大学 社会連携推進機構  
南予水産研究センター 准教授  
清水 園子 先生

Sonoko Shimizu

私は愛南町に設置されている南予水産研究センターにて、南予地域の基幹産業である海面養殖業にとって魚介類の大量死や品質劣化のリスクとなる赤潮や魚病の早期検出および対策に関する研究を行っています。具体的には赤潮の原因になる有害赤潮プランクトンの遺伝子を用いた環境モニタリングや防除方法の開発、養殖魚の生体マーカーを用いた魚類感染症の早期検出技術の開発に取り組んでいます。家族は、地元就職している夫と、9歳と5歳の子供の4人家族です。夫婦共に近隣に両親や親族はおらず、また居住している愛南町には休日託児やベビーシッター、ファミリーサポートなどの制度やサービスも無いために、夫と調整しながら家事・育児を分担しています。

第1子を出産し、復帰した時に若手研究者キャリア支援事業で支援していただきました。当時は愛南町に病児保育が無く、子供が体調不良で保育所を休まなければならないときは私と夫が仕事を交代で休みながら看病をしていました。症状や感染症の種類によっては、保育所を1週間～10日ほど休まなければならないこともあったのですが、そのような時に当時南水研へ在籍していた学生に本事業の支援員になっていただき、定期モニタリングやプランクトンを用いた実験の研究補助をしていただきました。そのおかげで赤潮の早期検出法の確立などに繋げていくことができました。

まだ子供が幼く、子供中心のスケジュールでの生活ですが、我が子の成長を楽しみつつ、水産業に還元できる研究を進めていきたいと考えています。



愛媛大学 大学院理工学研究科  
物質生命工学専攻 応用化学コース 助教  
吉村 彩 先生

Aya Yoshimura

『仕事と育児の両立』は、働くママにとって永遠の課題だと思います。私は2017年4月に理工学研究科の助教に着任し、2018年12月に第一子を出産しました。夫は大阪で仕事をしています。そのため、里帰り出産から戻ってきてすぐ、平日の完全ワンオペ育児がスタートしました。

一方で、できるだけ早く仕事に復帰したかったこともあり、子供が0歳3ヶ月の時に学内にある「えみかキッズ」に預けて復帰することにしました。初めて見学に行った時、保育士さん達が素敵な笑顔で「可愛い～」と子供に駆け寄ってくださったことは今でも忘れません。ですが、0歳児を育てながらの仕事復帰は想像以上にハードでした。夜中の授乳やオムツ替えで常に睡眠不足なことに加えて、予防接種や健診、離乳食、子供の体調不良など。全てが初めての経験で、日々手探り状態。疑問はいつも保育士さんに相談していました。まさに「神様、仏様、保育士様！」状態です(笑)。仕事も「これまで通り、時間と労力をかけて丁寧に」は不可能です。澄ました顔をしていても、「アレもコレも終わっていない！」と頭の中は常にパンク状態でした(今もですが...)。現在3歳になった息子は、迎えに行っても「帰りたくない」と言うほど、毎日先生やお友達と楽しく過ごしているようです。もうすぐ卒園を迎えますが、子供の成長を感じると共に、工作中、こんなに近い距離に子供がいるという安心感はとても大きかったと感じています。

最後になりましたが、『仕事と育児の両立』に周囲のサポートは不可欠です。各種支援制度を展開されている女性未来育成センター、共に働く上司や同僚の皆様、その他温かくご支援くださる全ての方々から感謝申し上げます。



愛媛大学 大学院理工学研究科  
数理物質科学専攻 地球進化学 教授  
鰐本 武久 先生

Takehisa Tsubamoto

本学におけるダイバーシティ推進の一環として、当時の女性未来育成センター長であった堀先生に強く勧められて、2019年の秋に2ヶ月弱、育児休業を取りました。育児休業を取るにあたって、授業を代わりにやってもらえる人を自分で探すのは大変困難だったので、なるべく担当している授業に支障のない期間を取らざるを得ませんでした。この点がもし改善できれば、もっと育児休業を取得する教員が増えるかもしれません。ただ、1ヶ月以上育児休業を取得したので、大学の数値としての男性育児休業取得率上昇に貢献できたことは、良かったと思います。

育児休業を取った時は、子どもが0歳5～6ヶ月の時でした。最初は子供が離乳食をなかなか食べてくれず、ずいぶん苦労しましたが、平日に1日中ずっと妻と一緒に子どもの世話をしたことは良い経験になったと思います。自分がこのぐらいの歳のときも同じような感じだったんだろうな～、と感慨深く思いました。今、子どもは2歳7ヶ月になり、よく食べ、よく動き、言葉もたくさん発するようになっていきました。育児休業は2ヶ月とわずかな期間でしたが、その前もその後も、平日の夜や休日は、子どもの世話をする時間が多いです。

## CHECK !

女性未来育成センターが実施している支援事業については、10ページに掲載しています。





愛媛大学 大学院農学研究科 生命機能学専攻  
 応用生命化学コース 生物有機化学 特任准教授  
**米山 香織** 先生

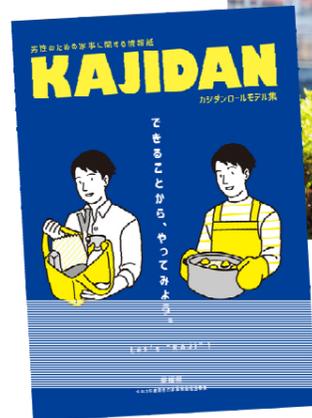
Kaori Yoneyama

私は2017年に愛媛大学農学研究科に赴任してから現在に至るまで、愛媛大若手研究者キャリア支援事業及び長期休暇中の学童保育を利用させて頂いています。若手研究者キャリア支援事業では、研究支援員さんを雇用し、研究に従事してもらうことにより、家事・育児による時間が確保できるよう、自己犠牲にならないよう、研究が遅れないよう、サポートして頂いています。男女区別は良くないかもしれませんが、本研究室は女子学生の割合が高いこともあり、働く女性像が負のイメージ(髪振り乱し、あまりに大変そうだ等)にならないよう意識しています。長期休暇中の学童保育では、充実したプログラムを提供して頂いているだけでなく、お友達、大学生のお姉さんお兄さんと思いきり遊ぶ機会もあり、子どもは毎回指折り数えて楽しみにしています。

最近私の子どもが、食器洗いなど家事全てを含めて、仕事、と表現していることに気づきました。子どもがまだ給料体制というものを意識していないからかもしれませんが、もしかしたらこれからは、給料が発生する”仕事”と、そうではない”家事”を区別することは無意味になるのかもしれない。こういうことを言いますと、仕事をおざなりにしている印象を与えてしまうのかもしれないですが、私は、世界の農業に貢献できるよう研究者として邁進していきたいです。

● 愛媛県「KAJIDAN—カジダンロールモデル集」で紹介! ●

愛媛県は、2021年(令和3年)に、男性の家事・育児を促進するパンフレット「KAJIDAN—カジダンロールモデル集」を発行しました。ロールモデルとして、総務部人事課の山根佑介さんが紹介されました。



※カジダンとは家事を楽しむ、積極的に取り組む男性のこと。

愛媛大学 総務部 人事課  
 人事・人材育成チーム サブリーダー  
**山根 佑介** さん

Yusuke Yamane



愛媛大学 農学研究科 生物環境学専攻  
 森林資源学コース 森林資源利用システム 准教授  
 女性未来育成センター員

**杉元 宏行** 先生

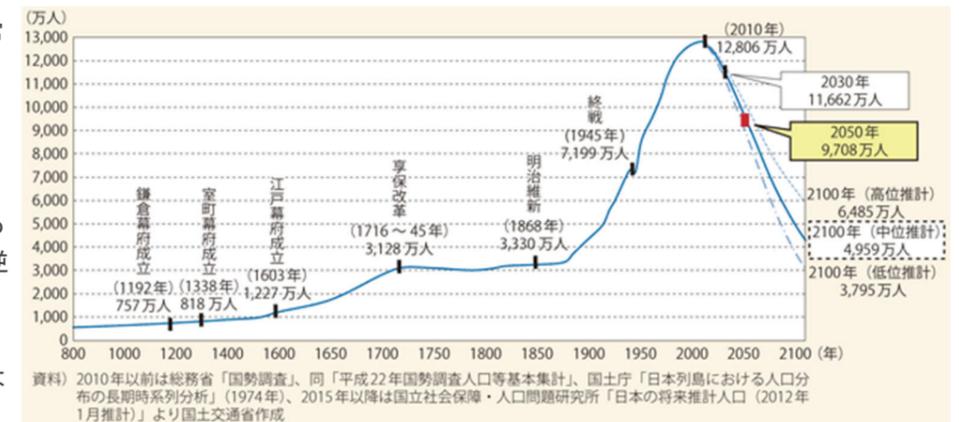
Hiroyuki Sugimoto

2020年度に本センター員を拝命いたしました。これまでに、京都大学生存圏研究所の男女共同参画推進委員会に参加した経験しかありません。よく言えばかき混ぜ役として期待されていると思いますので、励んで参りたいと思います。さて、昨年、本年度

とも、コロナ禍により、ほとんど何も活動できておらず、センターの先生方に頼りきりだったため、ダイバーシティ推進に関する本学の取り組みについて、この場で偉そうに語る事ができません。そこで、今後についての思いなどを記せましたらと思います。

いつも私は、授業の初めに、世界や日本の現状についての様々なデータを学生に見せるのですが、最近のお気に入りのデータが、人口動態についてです。日本の人口は、江戸時代には3000万人程度であったのが、明治維新後150年かけて約4倍の1億2000万人となり

ました。現在の産業や文化、常識のほとんどは、この150年の中で醸成されたと考えられます。一方で、今後の日本の人口は、2008年をピークとし、予測モデルによってばらつきはあるものの、ちょうど増えたのと逆の形で、150年かけて元の3000万人に向かって減少する見込みです。さらにその内訳は高齢化するため、生産年齢の減少は止まらないと思われま



出典:国土交通省「平成24年度国土交通白書、第1部、第1章、図表2「我が国人口の長期的な推移」」

す。そのような中、国は、2016年、安倍政権下において、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定しました。ネーミングや具体的内容はともかくとして、日本の現在の経済・文化レベルを維持するために、高齢者、女性、外国人、障害者に労働・消費してもらうべく、その生活・労働環境を良くしようとする働きかけを行おうとしています。現在も同じ流れは、SDGsとの関連から継続して加速しており、多様性のある労働環境はますます求められてきています。しかしながら日本は、男女の平等を表すジェンダーギャップ指数が、2019年度には153カ国中121位でした。特に問題として顕著なのが、政治、経済分野など意思決定に関わる管理職が少ないことです。研究者の女性割合も、最下位となっています。このような状況ですので、国全体でなんとかしようという動きが出ております。2021-2025国大協アクションプランにおいて、2025年までに女性教員率を24%以上にする目標が立てられております。2020年度のデータでは、国立大学の女性教員比率は17.7%であり、愛媛大学は16.6%と、平均を下回っています。センターとしても目標達成に向けて励まなければいけません。専攻分野別で見ますと、国立大学平均も、愛媛大学も、女性教員比率は、理系、いわゆるSTEM分野が低くなっています。なぜ女性のSTEM教員が少ないのでしょうか？原因の一つ(でもあり主要とも思います)が、STEM分野の女学生が少ないことにあります。最近の幾つもの研究によると、数学的能力に生得的な性差はないことが示されています。つまり、女性が数学を得意としないのは、環境(アンコンシャスバイアスなど)によるものといえます。しかし、まだまだ生得的な性差を要因に求める言説も多いと感じます。先日、娘が図書館で借りてきた「眠れないほどおもしろい雑学の本、J.アカンバーク、株式会社三笠書房」をパラパラみていますと、「なんで一般的に男は女より数学が得意なのだろう？」という、まさにうってつけの項があったので読んでみますと、ホルモンや脳構造などの生得的な原因が記述されていました。これは2000年発行の書籍でした。こういった書籍を読むことにより、無意識に数学が苦手、と感じるようになる女性もいるかもしれません。アンコンシャスバイアスを減らすためにも、サイエンスひめこなど、リケジョを増やす試みを、センター員として行っていけたらと思います。

支援事業

愛媛大学若手研究者  
キャリア支援事業

愛媛大学研究者  
キャリア支援事業

愛媛大学  
DualCarrer支援事業

入試業務託児費支援

大学入学共通テスト  
業務時一時保育支援

学会等における  
臨時保育室設置支援事業

愛媛大学城北保育所  
(えみかキッズ)

長期休暇中の学童保育

ひめルーム相談室

支援内容・目的

出産・育児負担により研究時間の確保が困難な研究者に対して、研究活動を維持・促進することを目的とし、**研究支援員**を派遣しています。

出産・育児・病気やけが等の治療、介護及び管理・運營業務等の負担により、その周辺の研究活動に支障が発生する場合等、研究活動を維持・促進することを目的とし、**研究支援員の雇用経費**（上限60万円）を助成します。

本学教員のパートナーが、本学以外の大学・研究所・企業等で教育・研究活動を行っている場合に、クロスアポイントメントで、そのパートナーを1年のある一定期間、愛媛大学で雇用し、当該パートナーが本学にて教育・研究活動を行う制度です。

育児中の教職員に対して、休日に行われる入試業務に従事した場合に利用した託児やベビーシッターの費用を補助します。

育児中の教職員が大学入学共通テストでの業務に従事する場合、託児やベビーシッター等の依頼先を見つけることが困難な教職員のために、**一時保育**を実施しています。

愛媛大学で開催される学会や研修会その他の会議等への参加の間、保育の確保が困難な研究者のために臨時保育室の設置に係る**運営委託費**（上限7万円）を助成します。

教職員・学生の育児と仕事又は学業の両立を支援することを目的に運営しています。

教職員・学生の養育する小学生の子を長期休み（夏休み、冬休み、春休み）期間中に、学内に設置した学童保育施設で一時的に預る学童保育を実施しています。

誰もが生き生きと仕事・学生生活を送るための相談室です。人間関係や仕事、将来について悩みを抱える教職員・学生に対して、気軽に相談できる環境を整えることを目的としています。

募集期間等

- 第一次募集（4月～3月支援）  
→前年度12～1月頃
- 第二次募集（10月～3月支援）  
→7月頃

前年度3月頃随時（事由の発生時）

前年度11月～1月頃

10月頃

10月～12月頃

前年度3月頃

- 新入園児募集（4月～3月）  
→前年度1月上旬頃
- 定員に空きがある場合の追加募集  
→随時

- 夏休み学童保育：6月頃
- 冬休み学童保育：11月頃
- 春休み学童保育：3月頃

【開設日】  
毎月第2・第4水曜日（原則）  
12:00～16:00

その他

研究力向上・リーダー育成に必要な意識や知識について学ぶ**女性リーダーセミナー**や女性研究者のキャリアアップ研究力の向上を目的として**キャリア形成支援セミナー**などを開催しています。

募集・開催のご案内については女性未来育成センターHP、事務連絡用掲示板（EU\_BBS）にてお知らせします。

CHECK!

年5日以上の有給休暇を  
取得しましょう！

有給休暇を取って  
心もカラダも  
リフレッシュ



**有休休暇取得の義務化**  
年に10日以上の有給休暇が付与されているすべての労働者は、必ず5日間の有給休暇を取得しなければなりません。  
※2019年4月から、労働基準法の改正により有給休暇の取得が義務化されました。



編集・発行

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

〒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](mailto:hime@stu.ehime-u.ac.jp)

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

