



## 高知大学における男女共同参画の取り組みを振り返って

高知大学学長 櫻井 克年



平成元年に本学農学部へ赴任し、実験計画法（統計解析を含む）や熱帯土壌学関連の教育・研究に携わってきた私が、平成20年から総務担当理事を務めることになった。当初は、組織改革や評価に加えて、人事・労務・ハラスメントなど、教育・研究・医療以外の分野全般を担当するという大変さが、あまりピンと来ていなかった。特に労務管理の部分は大学が法人化してから重要性が一層増しており、中でも最も遅れていた分野は男女共同参画に関する取組であることに気づくのに少し時間がかかった。私自身、東南アジアを中心とした海外の地域研究（土壌学を基盤を含む）に取り組んでいたため、女性の社会進出などはあたりまえの事象であり、特に気にかかっていなかったというのが実際のところである。

そんな中、文科省の実施する「女性研究者支援モデル育成」が平成18年から始まった。残念ながら、22、23年度開始の事業には採択されなかった。学内での規則整備などを終え、ようやく、平成23年に男女共同参画推進委員会を、そのもとに専門委員会を設置した。専門委員会からは、高知大学で実施すべき取り組みが提案された。それらを取り込んだ結果、平成24年度開始の文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択された。平成24年に男女共同参画推進室（しあわせぶんとん）を設置し、2名の専任教員を採用した。さらにそのもとに、女性研究者への研究活動支援を行う男女共同参画支援ステーション（Vita-min）を設置した。ようやく、両立支援や男女機会均等の実現、男女共同参画の教育研究の充実を通じて、学内の男女共同参画を推進する体制が整った。

平成26～28年度には、四国国立5大学として、上記事業の「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択され、四国を挙げて女性研究者支援に取り組んできた。引き続き、平成30年～令和5年度にかけて、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択されて取り組みを継続している。

上記の補助事業は、大学における女性研究者の増加が主な目標であり、大学全体の取り組みとして、次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を作成し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んできている。第1期（平成17～21年度）、第2期（平成22～26年度）の取り組みを実施した結果、厚生労働省高知労働局から、2期続けて基準適合一般事業主に認定され、認定マーク「くるみん」を取得した。現在は第4期（令和2～6年度）の行動計画を実行している。

現在、一層の働き方改革が求められている。それには、教職員が同じ理解のもとに立ち、ワーク・ライフ・バランスの在り方について忌憚のない意見を出し合うことのできる環境の醸成が、今、大学に求められていると考えている。皆さんの一層のご理解・ご協力をお願いしたい。

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しました

2022年7月7日に、大学運営において女性が活躍できる環境の整備を行うため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第2期）を次のように策定しました。

## 国立大学法人高知大学 行動計画

### 1. 計画期間

令和4年4月1日～令和8年3月31日

### 2. 本学の課題

採用した労働者に占める男女別の割合及び男女の平均継続勤務年数に大きな差は見られないが、大学教員における女性採用者の割合が低い。また、男性職員における育児休業取得率が低い。

### 3. 目標

- (1) 採用した大学教員に占める女性教員の割合を原則 30%とする。
- (2) 男性職員の育児休業取得率を 10%以上とする。



### 4. 取組内容と実施時期

#### 【目標1】採用した大学教員に占める女性教員の割合を原則 30%とする。

- 令和4年4月～両立コンシェルジュデスクによる情報提供と相談受付
- 令和4年4月～研究支援・復職支援制度等の両立支援の充実と学内外への周知
- 令和4年4月～意識啓発及びすそ野拡大の取組の実施
- 令和4年4月～教員公募の際に女性の応募を歓迎する旨を記載

#### 【目標2】男性職員の育児休業取得率を 10%以上とする。

- 令和4年4月～意識啓発や制度の周知
- 令和4年4月～両立コンシェルジュデスク等での相談受付（育児休業、復職等）
- 令和4年4月～職員又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をした時に制度取得の意向確認の実施

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、関連する情報の公開をしています。

#### 【1】採用した労働者に占める女性労働者の割合(令和3年度)

区分	全体	大学教員	附属学校教員	事務・技術系職員	医療系職員	教育・研究系職員
女性の採用者数	A 128	15	4	35	72	2
採用者数	B 223	63	8	63	83	6
採用した労働者に占める女性労働者の割合	A/B 57.4%	23.8%	50.0%	55.6%	86.7%	33.3%

※事務・技術系職員……事務職員、技術職員  
 ※教育・研究系職員……教務補佐員(再雇用職員)、特任研究員  
 ※代替職員は含まない

#### 【2】非常勤職員

区分	全体	非常勤講師	事務・技術系補佐員	医療系補佐員	教育・研究系補佐員
女性の採用者数	A 779	137	290	205	147
採用者数	B 1,621	514	349	347	411
採用した労働者に占める女性労働者の割合	A/B 48.1%	26.7%	83.1%	59.1%	35.8%

※非常勤講師……大学教員、附属学校教員  
 ※事務・技術系補佐員……事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員、臨時用務員、学内ワークスタディスタッフ  
 ※医療系補佐員……医療補佐員、医員、学校医、学校歯科医、学校薬剤師  
 ※教育・研究系補佐員……教務補佐員、保育補助員、研究員、SA、TA、RA、研究支援員

#### 【2】男女の平均継続勤務年数の差異(令和4年度5/1時点) (単位:年)

	全体	常勤	非常勤
男性の平均継続勤務年数	A 13.6	13.9	6.8
女性の平均継続勤務年数	B 11.2	11.1	11.2
男女の平均継続勤務年数の差異	A-B 2.4	2.8	-4.4

※期間に定めのない労働契約を締結している労働者が対象



# 『仕事とプライベートのハーモニー』を改訂しました

令和4年4月の育児介護休業法の改正に伴い、高知大学教職員向けの冊子『安心して働き活きるための育児介護休業制度のご案内 仕事とプライベートのハーモニー』をリニューアルしました。  
 高知大学教職員の皆さん、ぜひご活用ください。

### 出産・育児での休暇等

■ 女性のみ ■ 男性のみ ■ 女性・男性

時 期	休暇等の種類	内 容	有給・無給		
			有給休暇	非常勤職員	
不妊治療に係る通院時など	出生サポート休暇	4月～3月の年度内に5日(当該通院等が休外務等及び産後授乳に係るものである場合は10日)	有給	有給	
妊娠中	①妊娠週23週まで	母子健康簿に記載する保健指導又は産前産後受診のための業務遂行の免除	①4週に1日 ②2週に1日 ③1週に1日 ④1日に1日	有給	無給
	②妊娠週24～35週まで	産前産後休業	1日1時間未満	有給	無給
	③妊娠週36週～出産後1年	産後休業	出産予定日前8週間(多胎妊娠は14週間)	有給	有給
	産後8週	産後休業	出産後日から8週間	有給	有給
出産後8週	出産に係る入院等の日から出産後2週間を超過する日まで	配偶者出産付添休暇①	2日の範囲内(1日、1時間又は1分単位)	有給	有給
	出産予定日の前日から出産後2週間を超過する日まで	育児参加休暇	5日の範囲内(1日、1時間又は1分単位)	有給	有給
	出産後8週	出生時育児休業④	出産日から8週間以内に4週間以内の期間を定めて1回まで	無給②	無給②
	1歳の誕生日の前日まで	育児休業④	無給付職員③ 1歳の誕生日の前日まで2回	無給②	無給②
3歳の誕生日の前日まで	育児休業④	常勤職員 3歳の誕生日の前日まで2回	無給②	無給②	
	3歳の誕生日の前日まで	授乳等のための休暇	1日2回それぞれ30分以内(男性の場合は、要97年度に利用した当該年度を1回と制限)	有給	無給
	1歳の誕生日の前日まで	育児参加休暇④	1回の申請につき1年以上1年以内の期間	無給	無給
	3歳の誕生日の前日まで	育児参加休暇④	1週間当たり1980分～30時間の勤務	無給	無給
小学校就学の始期に達するまで	育児参加休暇④	育児参加休暇④	1週間以内、30分単位の休業措置	無給	無給
	深夜勤務の免除④	深夜勤務(午後10時～翌日の午前5時)を免除	無給	無給	
	早出出勤時④	始業午前7時以降、就業午後10時以前の範囲で、始業(就業)を変更(30分又は1時間単位)	無給	無給	
	中学校就学の始期に達するまで	子の教育休暇	4月～3月の年度内に5日、2人以上の場合は10日(1日、1時間又は1分単位)	有給	無給

**Q1 妻が出産、夫は休みをとれる?**  
 妻の出産時に2日(出産付添休暇)、また出産前8週間から出産後1年を経過する日までに5日(育児参加休暇)の有給休暇がとれます。

**Q2 育児休業を取りたいけど、経済的な不安があります**  
 育児休業給付金の給付率は、「基本給+手当(ボーナス除く)の67%(1～6か月まで、7～12か月は50%)。ただし上限ありです。育休中は社会保険料が免除され、無給であれば所得割や雇用保険料も免除されますので、実質的には手取り賃金の約80%になります。

**Q3 子どもが小さいので、働く時間を短くしたい**  
 短時間勤務制度を使えば、働く時間を短くできます。また3歳未満のお子さんを養育している場合、短時間勤務の免除を申し出ることができます。

**Q4 子どもの授乳、託児所への送迎が...**  
 1歳未満の子どもの授乳、託児所への送迎の場合、1日2回各30分以内の休暇がとれます。

**Q5 子どもが急に熱を出したら?**  
 子どもの看護休暇制度があります。小学校就学前のお子さんの看護(予防接種・健康診断を含む)のために5日(2人以上の場合は10日)の休暇がとれます。

**Q6 育児をしているので、研究の遅れが心配です**  
 妊娠中や育児中の研究者は、研究支援員制度を利用することができます。詳細は男女共同参画支援ステーションにお問い合わせください。

**Q7 妊娠中ですが、研究のために力仕事が必要**  
 ライフイベント中(妊娠・育児・介護)の女性研究者は研究のために力仕事やガール制度を利用することができます。男女共同参画支援ステーションへお問い合わせください。

**Q8 土日に入社がある時、子どもを預けたい**  
 土日に入社やオープンキャンパスがある時は、各キャンパスに保育室を設置しています。

**Q9 高知大学で学会を開催する時に保育室を設置したい**  
 男女共同参画推進室では、学会で保育室を設置する際の情報提供をしています。

令和4年4月から育児介護休業法の改正に伴い、職員本人又は配偶者による子の妊娠・出産等の申し出をした教職員を対象として、大学より育児休業の制度周知及び育児休業の取得意向の確認が義務付けられました。

詳しくは、グループウェアでご案内している「妊娠・出産等 申し出について」「妊娠・出産等 申し出フォーム」をご参照ください。

担当は総務部人事課人事管理係となります。  
 よろしくお願ひ致します。

### 育児休業取得意向の確認が義務化されました!

令和4年4月から育児介護休業法の改正に伴い、職員本人又は配偶者による子の妊娠・出産の申し出をした教職員を対象として、大学より育児休業の制度周知及び育児休業の取得意向の確認が義務付けられました。

については、以下の「妊娠・出産等 申し出サイト」から、職員本人又は配偶者による子の妊娠・出産の申し出をお願いします。

なお、本学では育児休業等の申し出をしたこと又は取得したことを理由として、不利益な取扱いをしないことを申し添えます。

URL: <https://kochi-u.ac.jp/sharepoint.com/sites/shussann>

■申請方法 ※全学認証IDが必要です。

- ①kから始まる職員番号@kochi-u.ac.jpを入力
- ②全学認証IDとパスワードを入力して、サインイン
- ③「申し出はこちら」をクリック

#### 妊娠・出産等に伴う申し出

#### 妊娠・出産等 申し出フォーム

申し出はこちらから

※Microsoft Formsが開きます。  
 女性・男性とも申し出ください。  
 フォーム送信後、送信者の学内メールアドレスに育児休業等に関する通知を自動的に送信します。

2

3

### ダイバーシティ推進共同研究支援制度

本事業では、女性研究者が研究代表者として取り組む共同研究に対して助成を行います。女性研究者のリサーチマインドを高め、地域や社会の問題・課題解決につながる優れた研究成果の持続的創出をはかることを目的とします。

#### 2022年度 研究代表者および研究テーマ一覧

2022年度支援金額 第一期：50万円、第二期：50万円

- ・都留英美助教 医療学系基礎医学部門  
研究課題「自然免疫様IgM記憶B細胞の形質前駆細胞への分化運命決定機構の解明」
- ・越智里香助教 総合科学系複合領域科学部門  
研究課題「糖や過酸化水素などの生体関連分子に応答して発色変化を示す超分子ヒドロゲルセンサの開発」

### 2022年度 ダイバーシティ推進共同研究表彰制度

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」で実施する「ダイバーシティ推進共同研究プロジェクト」で優れた功績を残された代表研究者に授与するものです。

#### 2022年度 受賞者

- ・杉田郁代准教授（人文社会科学系教育学部門）  
研究課題「会議アプリツールを用いたオンライン授業におけるアクティブ・ラーニングの授業デザインとTipsの開発～教育効果を上げる授業モデルの開発」  
Tipsリーフレットの作成・その成果であるリーフレットを中四国の高等教育機関へ配布し普及に努めました。

### ライフイベントからの復職支援制度利用者一覧

過去2年度以内に、ライフイベント（妊娠、出産、育児、介護）のため、休業又は産前・産後休暇、もしくはその両方により、3か月以上やむを得ず研究活動を中断した方の研究を支援します。

2022年度支援金額 10万円以内

#### 2022年度 採択者

- ・西森美貴特任助教 医学部放射線診断・IVR講座  
研究課題「Deauville分類による肺腺癌の病理学的浸潤性の予測」

### 国際学術論文投稿支援制度利用者一覧

女性研究者の研究力向上、および女性研究リーダー育成のために、外国語論文を執筆する女性研究者に、投稿費または校閲費の補助を行う制度です。

2022年度支援金額 5万円 ※応募人数によって調整

#### 2022年度 採択者

- ・越智里香助教 総合科学系複合領域科学部門



#### 高知大学における支援制度の採択件数

	2018	2019	2020	2021	2022
ダイバーシティ推進共同研究支援制度	1	4	5	2	2
ライフイベントからの復職支援制度	1	2	2	3	1
国際学術論文投稿支援制度	—	3	5	3	1
女性研究者奨励賞	—	1	1	0	0

### 休日入試等の託児

本学の教職員を対象に、休日の入試やオリエンテーション等の実施日に一時託児室を設置しています。小さいお子様を看てもらえる方がいない、預ける場所がない等お困りの教職員の皆様に安心して業務を行えると好評です。詳しくは、教職員グループウェアの募集案内をご覧ください。

年度	入試	試験	利用教員	託児
令和4年度 (2022年度)	4/2	新入生オリエンテーション	3名	5名
	11/19	推薦入試I	4名	7名
	1/14	大学入学共通テスト	2名	3名
	1/22	大学院修士試験	1名	2名

令和5年1月現在



### 「巡回写真展 スウェーデンのパパたち in Kochi University」を開催しました

2022年12月6日～9日の4日間、男女共同参画推進室では、スウェーデン大使館協賛のもと、「スウェーデンのパパたち in Kochi University」を開催しました。この写真展は世界各国、日本各地で開催されました。

世界で両親保険制度の評価が高いスウェーデンで、半年以上の育児休暇を取得したパパに焦点を当てた、ほっこり心温まる写真ばかりでした。職員・学生・地域住民の皆様が男性の育児参画について考えるきっかけとなっていたら幸いです。



#### 男女共同参画支援ステーションより

研究や仕事と生活の両立に悩みながら、研究をしたいという皆さんの心意気で研究キャリアを応援してきました。

男女共同参画支援ステーション 責任者 小島 優子

#### 相談コーナー

男女共同参画支援ステーション相談コーナーは、高知大学の学内の皆様の相談コーナーです。これまで育児休業を取得した大学教員のうち67%の方に対して、育児・介護と研究の両立相談の対応を行ってきました（2016～2020年度実績、朝倉・物部キャンパス）。

#### 研究支援員制度

研究活動支援（実験補助・データ解析・統計処理・資料作成等）を必要とするライフイベント（育児・介護）中の研究者に、研究支援員を配置します。研究支援員は、将来研究者を志す者又は研究職に関心を持つ者で、教員および研究員の研究活動支援を行います。

#### ★2022年度利用者

- 医学部 奥谷文乃教授 教育学部 西脇芳典教授
- 医学部 笹岡晴香准教授 農林海洋科学部 上野大勢教授

#### 力仕事サポーター制度

ライフイベント中（育児・介護等）の女性研究者が、実験等で使用する重い機械等の運搬・操作の補助、書籍運搬等が必要な際に、短時間の「力仕事サポーター」が随時支援を行います。

#### 高知大学女性研究者奨励賞

優れた研究を展開している女性研究者を表彰することにより、女性の研究意欲及び挑戦力を高め、未来を牽引する研究の促進を図るとともに、女性研究者の活躍の場を広げ、女性研究者にとって魅力的な大学とすることを目的とします。

「マネジメントセミナー & 女性活躍推進セミナー」  
ダイバーシティ経営セミナー —ダイバーシティ経営と従業員の創造性・生産性—

2023年1月23日(月)

男女共同参画推進室は、これまで実施してきた「マネジメントセミナー」や「女性活躍推進セミナー」を統合して「令和4年度 ダイバーシティ経営セミナー」を開催いたしました。

人材の多様性が組織の創造性や生産性を高めるだろうことは理解できますが、単に年齢、性別、国籍が多様な人が集められれば良いかといえば「そうした多様性が活かされる組織」である必要があると考えられます。

このたびは、高知県大豊町在住で、株式会社VPアドバイザーのバイオレット・パチレオ代表取締役をお招きし、「ダイバーシティ経営と従業員の創造性と生産性」についてお話を伺いました。

バイオレット・パチレオさんは機関投資の分野で日本株式会社を中心にシンガポール、英国、米国、香港などにおいて国際的に活躍され、環境・社会・良い統治を測るESG指標を活用したESG投資を通じて、企業のダイバーシティ経営を見てきたそうです。

その経験の中で、企業のダイバーシティ経営の状況は投資家からの評価にとって重要であることに加え、企業のリスク管理や社員のエンゲージメントの醸成、業績向上等にも優位に効果が見られることが報告されました。また、ダイバーシティ経営のなかでも、女性管理職が多く活躍できる企業では、女性がアイデアを出しやすく、イノベーションによる業績が向上するとのお話もありました。

当日はZoomによるオンライン開催でしたが、学内外から教職員、学生120人がライブで参加しました。ダイバーシティ経営やワークライフバランスのような働き方について、投資家からの評価という観点からお話を聞くことはこれまであまりなかったこともあり、新鮮な気づきがたくさんあるセミナーでした。

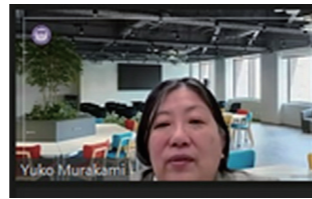
講師のヴァイオレットさん、ご参加くださった皆様、どうもありがとうございました。



ロールモデル講演会「人工知能とのつきあい方」

男女共同参画支援ステーションでは、2022年12月6日(火)にロールモデル講演会「人工知能とのつきあい方」を開催しました。講師は村上祐子氏(立教大学大学院人工知能科学研究科教授)で、活躍する女性研究者に最新の研究状況をうかがいました。DCセミナーとして大学院総合人間自然科学研究科の博士後期課程の大学院生も参加し、大学院黒潮圏総合科学専攻共催により実施しました。小島優子准教授担当の「基礎倫理学Ⅰ」受講生も参加し、学生と教職員合わせて75名が参加しました。

「人工知能が仕事を奪う」というような恐怖や不安を煽る言説と、人工知能やロボットで人間の生活が快適になるといった楽観的観測が入り乱れています。私たちはこのような状況の中で、どのように人生を進めることになるのかという問いが、講師から参加者に出されました。これまでもロボット・人工知能が電話交換やレジなどの仕事を代替してきました。ですが、家庭での労働は工業化・ビジネスに取り残されており、個別プロセスのコーディネートを含む家事はむしろ増大しています。AI倫理は発展途上であり、技術的には解決できない課題があり、どう使うかは人間が考えなければならず、人間が選択に困ってしまうような状況にならないような規制が必要です。参加者アンケート(回答者61名)では、全員が「とても分かりやすかった」「分かりやすかった」、人工知能とのつきあい方を考えるうえで「とても役に立った」「役に立った」と回答しており、大変満足度の高い講演会でした。



ロールモデル講演会  
「自分が使える時間は限られているから、選ばなければいけないんだ—ボツワナとパラオの経験から—」



男女共同参画推進室は6月20日(月)に令和4年度ロールモデル講演会「自分が使える時間は限られているから、選ばなければいけないんだ—ボツワナとパラオの経験から—」を開催いたしました。講師として、パラオ国際サング礁センターの広報担当、伊藤洋美さんをお招きし、パラオ高知をオンラインで繋ぎました。当日は84人が参加しました。

講師の伊藤さんは、筑波大学芸術専門学群を卒業後、東京の広告制作会社に勤務し、商品のパッケージデザインやマス広告、ウェブデザインの仕事をしていたそうです。そして、ある時、伊藤さんの広告やデザインの経験を「世界の問題解決」に取り組んでいる団体とコラボしたらどんなことが起きるだろうと考え、本セミナーのタイトル「自分が使える時間は限られているから、選ばなければいけないんだ」にたどり着きました。

伊藤さんは、カンボジアのNGOで広報プロボノ的な活動を始め、2014年にJICA青年海外協力隊(長期派遣:ボツワナ国立博物館)に参加し、博物館の展示や広報に従事しました。2017年には再びJICA青年海外協力隊(短期派遣:パラオ国際サング礁センター)に参加し、水族館と研究所が併設された国際機関でデザインの業務に従事しました。

そのような経験の中で、「援助をしている」と考える仕事のスタンスから、現地の職員と対等に協働するスタンスに変化があったそうです。ボツワナやパラオははじめ思っていたよりも貧しい社会ではなく、その現場ではアドバイスだけする指導員は求められていないこと、時にアドバイスを貰い、同僚のプロジェクトを助けることが、自分自身が行いたいことを進める上でも大切であることなどを学んだと言います。

このような経験を経て、現在はボランティアとしてではなく、パラオ国際サング礁センターに雇用される職員として、同僚たちと協働しながらプロジェクトを進めているそうです。参加した学生からは、伊藤さんのバイタリティはもとより、同僚たちと対等な交流の中から信頼を勝ち取っている姿に多くの関心が寄せられました。

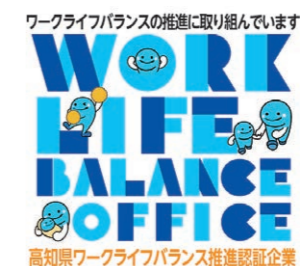


高知県ワークライフバランス推進認証企業

このたび高知大学は、「高知県ワークライフバランス推進認証企業」の認証を取得しました。

今回は「次世代育成部門」の更新に加え、「介護支援部門」で新規の認証をいただきました。

認証期間は令和4年12月1日から令和7年11月30日までです。皆さま、日々のご理解とご協力をありがとうございます。そして、引き続きどうぞよろしくお願いたします。



## 共通教育科目「男女共同参画社会を考える」

2022年9月12日(月)～17日(土)に集中講義「男女共同参画社会を考える」を開講しました。この授業では、男女共同参画社会について、日本社会の現実的課題を通じて、法学・ジェンダー論・家族論・哲学・社会学など人文社会科学の多様な観点から学びます。女性や男性といった性別にとらわれることなく、自分らしく生きるにはどうしたらよいか、生き方とキャリアについて考えます。

- |       |                        |   |
|-------|------------------------|---|
| 9月12日 | 2限 ガイダンス「男女共同参画社会とは何か」 | 小島優子(安全・安心機構)   |
|       | 3限 「男女共同参画とワークライフバランス」 | 宮井千恵理事(ワークライフバランス担当)  |
| 9月13日 | 2限 「育児から見た男女共同参画」      | 岩佐和幸(人文社会科学部)   |
|       | 3限 「デートDVセミナー」         | 伊田広行氏(立命館大学大学院非常勤講師/<br>DV加害者プログラムNOVO運営者)                        |
|       | 4限 「地域における男女共同参画」      | 佐藤洋子(地域協働学部)  |
| 9月14日 | 2限 「家族から見た男女共同参画」      | 森田美佐(教育学部)  |
|       | 3限 「憲法で学ぶ男女共同参画」       | 小西葉子(教育学部)  |
| 9月15日 | 2限 「キャリアセミナー ①」        | 児美川孝一郎氏(法政大学)   |
|       | 3限 「キャリアセミナー ②」        | 児美川孝一郎氏(法政大学)   |
|       | 4限 「キャリアセミナー ③」        | 廣瀬淳一(安全・安心機構)   |
| 9月16日 | 2限 「女性のちからが社会を変える」     | 田中優子氏(法政大学名誉教授、前法政大学総長)   |
|       | 3限 「大学のなかの男女共同参画」      | 廣瀬淳一(安全・安心機構)   |
| 9月17日 | 2限 「世界に学ぶ男女共同参画」       | 中川香代(人文社会科学部)   |
|       | 3限 「過労死に関する講演会 ①」      |   |
|       | 4限 「過労死に関する講演会 ②」      | 長井偉訓氏(愛媛大学名誉教授)<br>高橋幸美氏(広告代理店過労死ご遺族)<br>久保直純氏(四国過労死等を考える家族の会 代表) |

## 「デートDVセミナー2022」

2022年9月13日(火)に、男女共同参画支援ステーションでは、こうち男女共同参画センターソーレ様のご協力のもと、伊田広行先生(立命館大学大学院非常勤講師/DV加害者プログラムNOVO運営者)に、「デートDV」についてご講演頂きました。

DVにならないための考え方として、①非暴力の思想、②ジェンダーにとらわれないこと、③自立意識、基本は一人であること、④新しい恋愛観について、お話していただきました。

伊田先生はDV加害者のためのプログラムを行っており、相手が何をしても、それにどう対応するか(暴力的対応・非暴力的対応)は、自分の選択であり自分の責任だという話をするそうです。「相手のため」を思いすぎて自分を殺してしまわないこと、シングル単位で考えることが大事です。

別れる時の対応の仕方や、リベンジポルノについての注意もありました。日頃は良い人でも別れたら変わるかもしれないので気をつけるというお話がありました。

学生にとって身近な問題であり、今後生きていく中でいつか自分を大切にするという今日のお話が役に立つ講義になりました。



## キャリア形成支援セミナー

2022年9月15日(木)男女共同参画推進室は令和4年度「キャリア形成支援セミナー」を実施しました。このセミナーは、こうち男女共同参画センター「ソーレ」の支援を受けて、例年実施しているものです。

今年度は、昨年同様に、法政大学キャリアデザイン学部教授の児美川孝一郎先生をお招きしました。

昨年度は新型コロナ対策からZoomによるオンライン授業で対応しましたが、今年は念願の対面授業の運びとなりました。2限目は、児美川先生にセミナーの柱となる講義として「就活の前に職業人生を考える」についてお話していただきました。

3限目は、地域のロールモデル3人にご登壇いただき、3者三様のキャリアについてそれぞれ報告いただきました。高知新聞社の報道部記者の松田さやかさんからは、記者という仕事と家庭とライフアンカーのそれぞれの居場所を持つことで、肉体的にきついときでも、精神的には自分にとって良い状態が維持できるというお話がありました。

技研製作所の濱田翔太さんからは、地元愛で他県からUターン転職した経緯や、育児休業を経験したことで、家庭だけでなく職場においてもマルチタスクやマネジメントが上手になったこと。職場が男性の育児休業を推進していて、「給付金シミュレーションツール」を開発して経済面での不安払しょくに努めたり、育児休業を支える職員の研修を行うなどして、昨年度は男性の育児休業取得率100%を達成した背景が報告されました。

タイ語の通訳もするシントウ農家の中野曜子さんからは、計画的な偶然性を活かしたキャリア形成についてその経験が報告されました。大学で偶然にタイ語を専攻したことから、色々な偶然を活かし、タイで日本語教師や通訳をした経験を活かし、自分のやりたいことと生活をバランスする取組の様子が伝わってきました。タイ語というアンカーを大切に様々な楽しめる仕事に繋げている姿に学生も元気づけられていました。

4限目は、それまでの講義で考えたことを綴ったメモを見ながら、他の学生と意見交換をしました。学生からは「自分が考えている以上にみんないろいろなことを考えていて、異なる意見がたくさんあることを知った。他者の立ち位置から見たらどうなるだろうと考えることがすごく大切だと感じた」といった感想が寄せられました。



## 特別講義「女性のちからが社会を変える」

2022年9月16日(金)男女共同参画推進室は、法政大学名誉教授で前法政大学総長の田中優子先生をお招きし、特別講義を開催しました。

今回の特別講義はこうち仁淀ブルー熱中塾、高知大学地域連携課地方創生推進室、小学館『ビックコミック』『釣りバカ日誌』の「浜ちゃん」のモデルとされる黒笹先生のご協力により、男女共同参画推進室の他力本願で実現したものです。「女性のちからが社会を変える」を講演テーマに、「今、女性たちが向き合うべき出来事」「個人の人権」とジェンダー平等の関係」「男女共同参画」は課題を解決したか「ダイバーシティの価値と希望」の4部構成でお話していただきました。

初め、田中先生から現在の社会と女性についてお話があり、続いて、現行憲法のポイントを確認しながら、「個人の人権」について丁寧な説明がありました。そして、ジェンダー平等の達成について、平塚らいてうを捉えなおしながら、男性と同等を目指すのではなく、女性も男性も自己肯定感をもとにしたそれぞれの成長や自己実現をする、分断を避けながらの個人の尊重、多様性を認める社会の実現がジェンダー平等に至る道になると、特別講義はランディングしました。参加した学生からは、もっとお話を聞きたい、話を聞いて知りたいことが増えたという感想が多く寄せられました。





## SANKAくんのうち

高知大学朝倉キャンパスの正門から左手にある樗クラブ1階に、ライフイベント中の教職員・学生が利用出来る休憩室 SANKAくんのうちがあります。授乳、搾乳、オムツ交換、お子さんとの休憩、子育て交流会、お子さん連れでの勉強会などに利用いただいています。

利用時間：原則平日9時～16時30分まで

利用方法：人事課(本部管理棟3階)で鍵を借りて、ご利用いただけます。

ご予約は、お電話・メールにてお問い合わせください。

男女共同参画推進室：MAIL sankaku@kochi-u.ac.jp

TEL 088-888-8022



## 男女共同参画推進室は10周年を迎えました

気が付けば、男女共同参画推進室が設置されて、10周年でした。

ホームページに掲載されている私の写真も10年前のまま。早いもので、肩車されていた娘は中学生です。

高知大学のお隣の小学校に通い、朝倉キャンパスを通学路に育ちました。2人の子どもたちの送り迎えや放課後に目が行き届くように、職場の大学から徒歩5分の家に引っ越しました。一日に歩く距離が減ってメタボが進みましたが、おかげで昼休みにお米を研いだり、子どもたちの為につかう時間は確保できました。

子どもたちが成長して、確かに時間的には手がかからなくなりました。でもあれですね、子どもが小さいうちは物理的な時間の確保が大変でしたが、中学生、小学高学年となってくると、精神的な形で子どもと関わる時間が増えて、また違った大変さがありますね。

子どもたちの人間関係のこと、インターネットとのかかわり方、お金の使い方、親との関係、勉強のこと、日常生活のこと……。そういえば、父親同士でそんなこんなの情報交換する機会ってあまりないですね。

子どもたちのことや家庭の時間を考慮すると、自身の研究活動はとりあえず自己評価70点「良」を目指して、大切な所には時間を取り、その他の作業や活動は思い切って「断捨離」してきました。「断捨離」は結構、勇気が必要ですね。

しかし、人間の本質的なところから、世代間の協力行動や持続可能性を考える研究をするうえで、介護が必要になった両親との関係や子どもたちとのやりとりは、研究にプラスになっていると思いました。

それと、子どもたちと触れ合って得られるオキシトシンは、きっと私のコルチゾール(ストレスホルモン)の使用量を緩和してくれているはずです。

男女共同参画推進室長 廣瀬 淳一



〒780-8520 高知市曙町二丁目5番1号 高知大学男女共同参画推進室  
TEL: 088-888-8022 FAX: 088-888-8023 E-MAIL: sankaku@kochi-u.ac.jp

