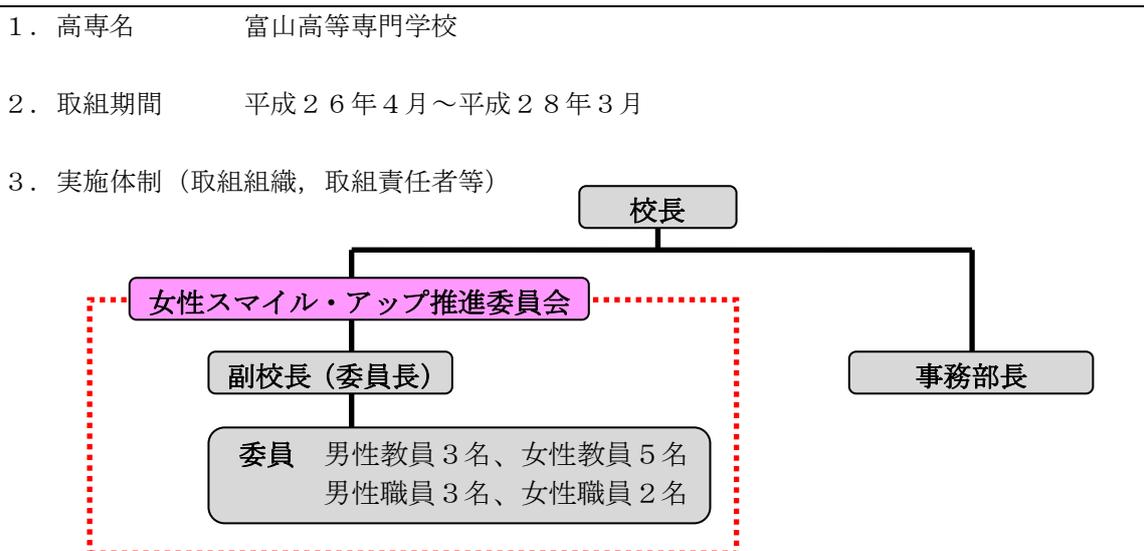


(別紙様式2)

男女共同参画推進モデル校取組完了報告書

報告日：平成28年3月31日



4. 取組の達成状況及び他高専への波及効果

女性教員の比率向上およびキャリア形成支援を図る取組

	取組計画と期待する成果	達成状況
1	「高専教員へのロードマップ」の完成と情報公開	平成26年度は、インタビュー実施と工程表作成。 平成27年度に「高専教員へのロードマップ」を完成させ、PDF版を本校の女性スマイル・アッププロジェクトHPに掲載した。また、各高専へ印刷した「高専教員へのロードマップ」とチラシを郵送し、近隣大学への配布依頼を行った。
2	富山高専インターンシップの実施	<女子大学院生の受入状況> 平成26年度；電子情報工学科で1名受入。 平成27年度；物質化学工学科で1名受入。
3	富山高専における女性教員の早期採用制度の構築	平成26年度に先行機関調査を実施。 平成27年度は、高専の女性教員を増やす方策の一つとして、女子大学院生を大学院課程在籍時点から採用する早期採用制度についてのアンケート調査を行った。近隣大学等への依頼の結果、84名の回答を得た。
4	女性教員の就労環境への満足度向上を目指す取組	平成26年度に「女性教員ミーティング」を開催し、各キャンパスの実情を情報共有するとともに、環境改善への要望事項をとりまとめ、関係委員会へ提言を行った。 平成27年度は対象者を女性教職員に拡大し、両立支援制度の利用等について意見交換を行った。
5	女性教員の比率について	女性教員の比率向上への取組みとして女性の優先的な採用を実施してきた結果、平成25年度に13.08%であった女性教員の割合が平成27年度では15.38%まで上昇した。

<他高専への波及効果>

- ・今年度作成した「高専教員へのロードマップ」を活用して、大学院生等に高専教員へのアカデミックキャリアへの道を示す。これにより、女性の応募者が増え、高専全体として優秀な女性教員の採用増が期待できる。また、編集課程の段階から、全国高専にアンケートやインタビューへのご協力をいただく等、高専の男女共同参画への意識啓発もできたと思われる。

5. 取組実績の説明

(1) 「高専教員へのロードマップ」の完成と情報公開の取組

①高専紹介記事

高専機構のご協力を得て、国立高専の概要と教育の特徴、キャンパスの多様性、国際化への取り組み、男女共同参画への取り組み等を紹介する記事を掲載した。

②インタビュー記事

高専の女性教員6名を対象に、研究内容、高専教員になったきっかけ、高専教員になっての感想、高専教員を目指す人へのメッセージ等の取材を行い、女性教員インタビュー記事を掲載した。

③アンケート記事

高専機構及び全国高専のご協力をいただき、高専の女性教員に高専教員になって良かったこと、仕事とプライベートを両立させる工夫などのご意見が得られた（回収率70%（259/368人））。

④情報公開

本校の女性スマイル・アッププロジェクトのHPに、「高専教員へのロードマップ」（図1）のPDFを掲載した。また、全国高専へ印刷した「高専教員へのロードマップ」とチラシを配布し、近隣大学への配布依頼を行った。



図1 高専教員へのロードマップ

(2) 富山高専インターンシップの実施

	受入学科	女子大学院生の大学名（人数）	研修期間	日数
平成26年度	電子情報工学科	富山大学（1名）	H27/1/14(水)～2/9(月)	8日間
平成27年度	物質化学工学科	金沢大学（1名）	H27/10/19(月)～23(金)	5日間

(3) 富山高専における女性教員の早期採用制度の構築に向けた取組

①平成26年度

先行機関（岡山大、千葉大）への訪問調査（図2、図3）、及び論点の検討を行った。

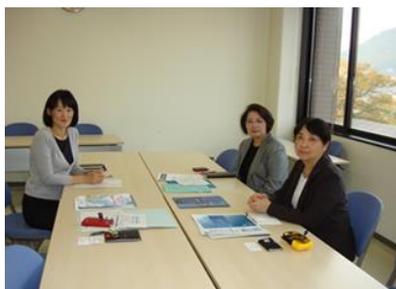


図2 岡山大学への訪問調査



図3 千葉大学への訪問調査

②平成27年度

女子大学院生を大学院課程在籍時点から採用する早期採用制度について、アンケート調査を行った。近隣大学等（長岡技科大、豊橋技科大、富山大、富山県立大、金沢大）へアンケート調査を依頼した結果、84名の回答を得た。

アンケート調査の結果、女子学生にとって「早期採用制度は魅力的」という意見が多かったが、「博士課程と仕事の両立が不安」という意見もあった。

(4) 女性教員の就労環境への満足度向上を目指す取組

①平成26年度

- ・高専女子フォーラム（8/25）における来場者（高専教員）へのアンケート調査実施
- ・女性教員ミーティングの実施（11/13）等による改善事項の洗い出し
- ・各キャンパスの環境整備への要望取りまとめ及び施設・設備整備委員会への提言
- ・結婚・出産・育児・介護に関係した各種制度についてまとめた「各種制度案内」の作成及びスマイル・アップ プロジェクトHPへの掲載

②平成27年度

- ・女性教職員ミーティングの実施
 - 本郷キャンパス（9/28）：「男性の育休」と「両立支援制度」の意見交換（図4）
 - 射水キャンパス（9/7）：職場環境の改善策の意見交換と情報共有（図5）



図4 本郷キャンパス ミーティング



図5 射水キャンパス ミーティング

(5) その他の男女共同参画の意識啓発への取組

①平成26年度

- ・高専祭での企画展示による本校の取組紹介（図6）（5/17～18）
- ・「教員向けライフデザイン講座」（富山県と連携）の開催（図7）（3/3）
 - ※TV会議システム利用、出席者60名
- ・「スマイル・アップ プロジェクト フォトギャラリー」の開催（図8）（3/2～16）
 - ※応募者10名、17作品、両キャンパスで同時開催



図6 高専祭での企画展示



図7 教員向けライフデザイン講座



図8 フォトギャラリー

②平成27年度

- ・高専祭でのパネル展示（11/7～8）
 - 「介護・看護休暇の取得状況」や「介護・育児の支援制度の比較表」を追加
- ・介護をテーマにした企画展示（図9）（2/29～3/25）※両キャンパス総務課で2週間
- ・女性スマイル・アップ プロジェクトHPの活用（図10）
- ・女性教員比率データ等の見える化
- ・男女共同参画推進の図書追加（介護、ダイバーシティ推進など）（図11）



図9 総務課での企画展示



図10 ホームページ



図11 男女共同参画推進の図書

6. 実施上の問題点

女性教員の早期採用制度の構築とその学位取得支援の取組については、博士課程と仕事のバランスをとるための制度面（仕事の内容、博士取得までの期間、研究のためのメンター制度、研究のための予算など）や学科における協力体制等の問題点を整理して、可能性を検討する必要がある。

（注）予算執行状況については、予算配分費目ごとの状況を別葉（別紙）で作成し、本報告書に添付してください。