



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型) あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備

平成29年度事業報告書

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)
あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備

平成29年度事業報告書
目次

ごあいさつ	山崎光悦 金沢大学長	1
	池本良子 金沢大学学長補佐(男女共同参画推進担当) 金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長 ダイバーシティ研究環境推進委員会委員長	2
1	北陸地域におけるダイバーシティ研究環境整備の牽引	3
1-1	事業概要	3
1-2	実施体制	5
1-3	Hokuriku Women Researchers' Network(HWRN/ホウルネット)の継続と発展	6
1-4	ダイバーシティ研究環境推進委員会の開催	8
1-5	ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム	10
1-6	ワークショップ	29
1-7	Webサイト	36
1-8	女性研究者等研究支援制度	37
1-9	研究パートナー制度	39
1-10	人材バンク	40
1-11	女性研究者による研究写真展(Beauty in Science)	41
1-12	出産・育児支援(出産・育児・介護ガイド, 試験時臨時託児室, 夜間・日曜保育室の利用)	43
2	女性研究者の研究力向上とそれを通じたリーダー育成	44
2-1	産学連携講座	44
2-2	共同研究支援	44
2-3	はあざみ女性研究者賞	45
2-4	国際シンポジウム支援	47
2-5	女性研究者のためのセミナー, 研修, インターンシップ制度	48
3	女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり 管理職・研究者対象セミナー, e-ラーニング	50 50
4	女性研究者採用比率の向上	53
4-1	女性限定公募	53
4-2	コンカレントアポイントメント制度	53

金沢大学におけるその他の取組	55
① はあざみルーム	55
② 女子中高生への理系進路選択啓発	55
(1) 実験イベント	55
(2) 保護者・教諭・生徒向け講演会「リケジョが支える日本の将来」	56
(3) 「グローバルサイエンスキャンパス」と連携した高校生教育	56
③ 女子学生インターンシップ支援	57
④ 関連図書の貸出	58

ごあいさつ



金沢大学長

山崎 光悦

金沢大学では、平成13年に男女共同参画推進委員会を設置して以降、全学を挙げて男女共同参画に資する取組と、様々なライフイベントを経験する女性研究者に対する手厚い支援体制の構築を行ってきました。平成20年には、文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業により、男女共同参画キャリアデザインラボラトリーを設置し、女性研究者支援の基盤整備を行いました。また平成25年には、女性研究者研究活動支援事業(拠点型)の採択を受け、本学の基盤を北陸地域に展開するために女性研究者ネットワークHokuriku Women Researchers' Network(HWRN/ホウルネット)を構築し、北陸地域の高等教育機関をはじめ、公設研究機関、企業等と連携し、研究力の向上にも力を注いできました。その結果、本学における女性教員は、徐々に増加し、現在教員の17%近くを占めるまでになりました。今後も更に目標を高く持ち、これまでの取組を拡大してまいります。

今年度、本学が富山県立大学及びYKK株式会社と連携して申請したプログラムが、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)」に採択されました。三者が連携し、研究力向上による女性研究者の上位職への登用促進やさまざまなキャリアモデルの提示を通じた女子学生の大学院への進学促進など、女性人材育成の好循環を形成する取組を行うことで、意欲的な女性が活躍する新たな社会への成長と変革を目指します。

金沢大学は、グローバル社会をリードする人材の育成を教育の基本方針とし、また、海外のトップレベルの大学と伍した世界卓越型の研究大学を目指し、様々な改革に取り組んでいます。その実現のためには、性別、国籍、人種等の異なる多様な人材がお互いを尊重し合い、一人一人がその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することが大変重要だと考えています。

魅力ある大学像、さらには魅力ある地域を築いていくために、ダイバーシティの実現に向けた取組を推進し、北陸全体の発展につなげるにとどまらず、そのモデルを全国、世界にも発信していくことを目指します。

ごあいさつ



金沢大学学長補佐(男女共同参画推進担当)
金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長
ダイバーシティ研究環境推進委員会委員長

池本 良子

金沢大学では、平成25年度より、北陸地域の女性研究者及びその支援のネットワーク Hokuriku Women Researchers' Network (HRWN／ホウルネット)を構築し、金沢大学で培ってきた女性研究者支援システムをHWRNに普及させるとともに、研究支援や、シンポジウム、ワークショップなどの開催を通じて、各機関との連携を強め、女性研究者の研究力を強化する取組を行ってまいりました。

今年度、最も連携が進んだ富山県立大学およびYKK株式会社と共同で、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)」に採択され、それぞれの強みを持つ三者が連携して、ダイバーシティ研究環境の実現を目指す取組をスタートさせました。この取組では、各ライフステージ、職階に応じたきめ細かな支援を行うことのできる環境整備はもとより、三機関のマッチングによる共同研究の支援、女性技術者の学位取得支援、国際シンポジウムの開催支援などを通して、女性研究者の研究力やマネジメント力を向上させ、上位職登用につなげるとともに、女子学生へのキャリアモデル提示による裾野拡大を目指しています。

金沢大学では、平成28年度に部局別女性教員採用比率を設定し、女性限定公募や、コンカレントアポイントメント制度を利用し、女性教員の採用を進めています。富山県立大学、YKK株式会社においても、女性の積極的採用を進めておられます。

本取組を通じて、優秀な女性研究者・技術者が生き生きと活躍できる大学・企業を目指すとともに、本取組を産学連携モデルとして、HWRNを通じて北陸地域に普及させることにより、北陸地域全体でのダイバーシティ環境の実現につながることを願っています。

今後とも本学の取組にご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

1 北陸地域におけるダイバーシティ研究環境整備の牽引

1-1 事業概要

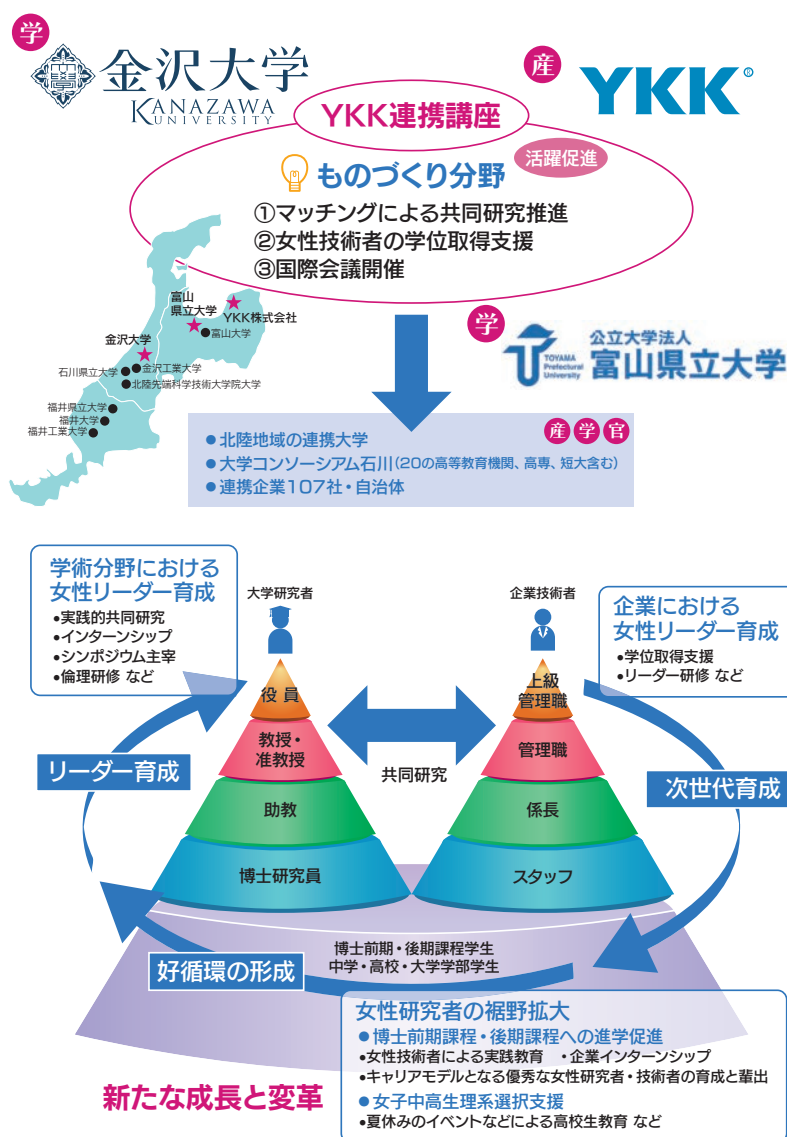
■事業の名称

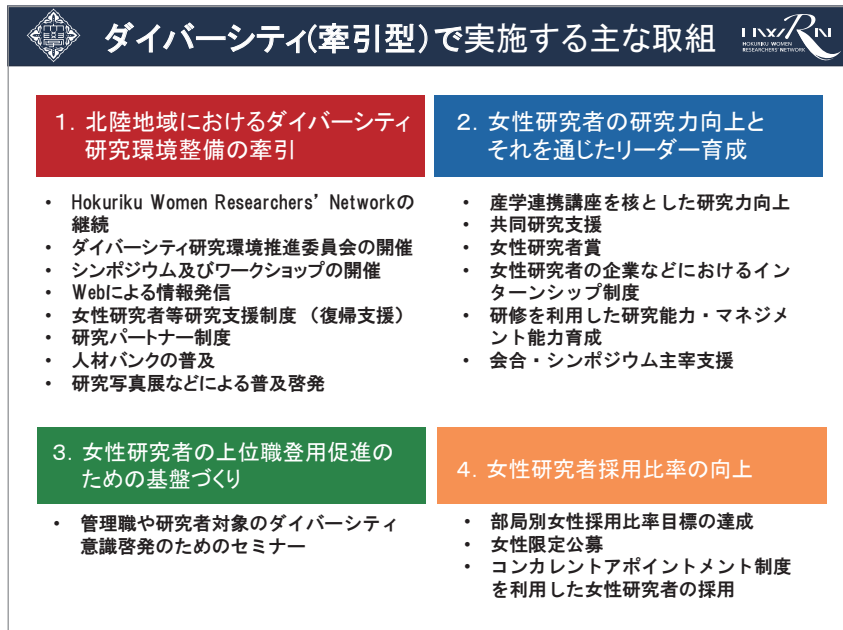
文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」

■事業の目的

金沢大学、富山県立大学、YKK株式会社が連携し、研究力向上による女性研究者の上位職への登用促進や、女子学生の大学院への進学促進など女性人材育成の好循環を形成する取組を行うことで、ダイバーシティ研究環境の実現を目指します。





(1)北陸地域におけるダイバーシティ研究環境整備の牽引

- ① Hokuriku Women Researchers' Networkの継続
- ② ダイバーシティ研究環境推進委員会の開催
- ③ シンポジウム及びワークショップの開催
- ④ Webによる情報発信
- ⑤ 女性研究者等研究支援制度(復帰支援)
- ⑥ 研究パートナー制度
- ⑦ 人材バンクの普及
- ⑧ 研究写真展などによる普及啓発

(2)女性研究者の研究力向上とそれを通じたリーダー育成

- ① 産学連携講座を核とした研究力向上
- ② 共同研究支援
- ③ 女性研究者賞(はあざみ女性研究者賞)
- ④ 女性研究者の企業などにおけるインターンシップ制度
- ⑤ 研修を利用した研究能力・マネジメント能力育成
- ⑥ 会合・シンポジウム主宰支援

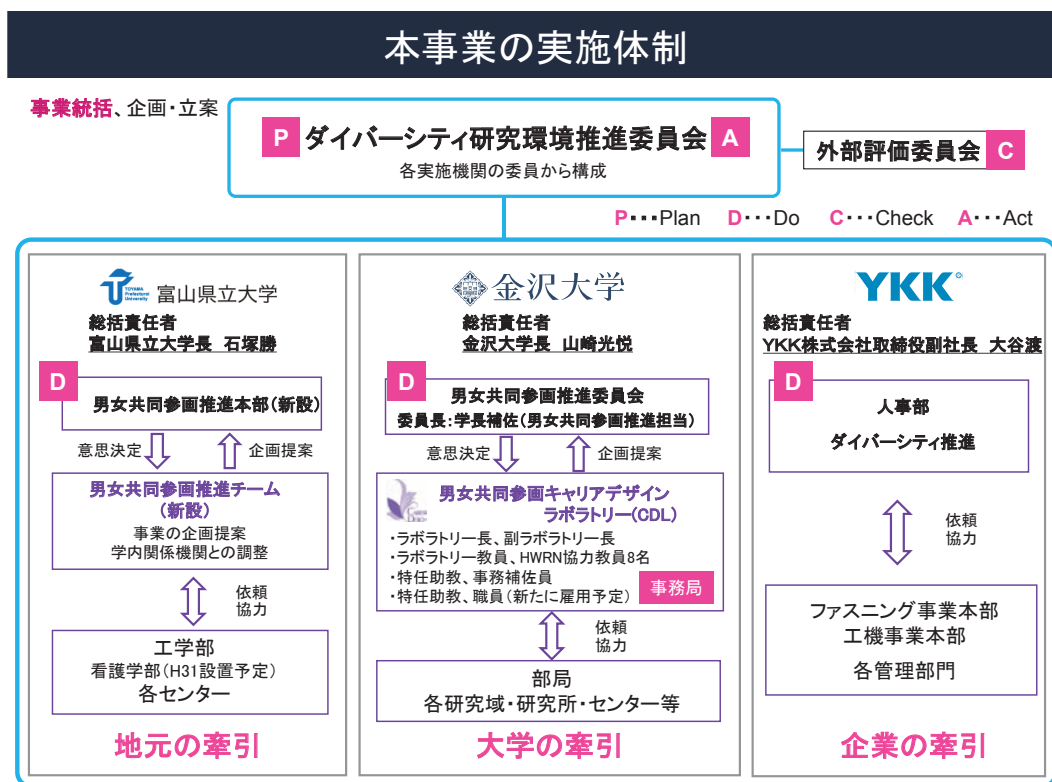
(3)女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり

管理職や研究者対象のダイバーシティ意識啓発のためのセミナー

(4)女性研究者採用比率の向上

- ① 部局別女性採用比率目標の達成
- ② 女性限定公募
- ③ コンカレントアポイントメント制度を利用した女性研究者の採用

1 - 2 実施体制



<各機関の紹介>

金沢大学

150年の歴史を持つ北陸地域の基幹的総合大学であり、平成21年度には、角間キャンパスへの総合移転が完成し、広大なキャンパスにおいて自由な学びの場を提供している。平成20年度に従来からの学部学科制を、人間社会学域、理工学域及び医薬保健学域の3学域へと改組し、柔軟な学びを提供している。

平成13年に男女共同参画推進委員会を設置、平成20年に男女共同参画キャリアデザインラボラトリーを設置し、多くの取組を行っている。

富山県立大学

平成2年に日本海側屈指の工業集積を背景に、富山県立の工学系大学として開学し、今日まで教育、研究、地域連携を積極的に推進して実績を上げ、就職に強く、また研究力の高い大学として高く評価されている。県民や産業、社会の期待に応え地方創生の一翼を担ってさらに飛躍していくため、平成27年に公立大学法人となった。

平成29年、男女共同参画推進本部を立ち上げ、ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組を推進している。

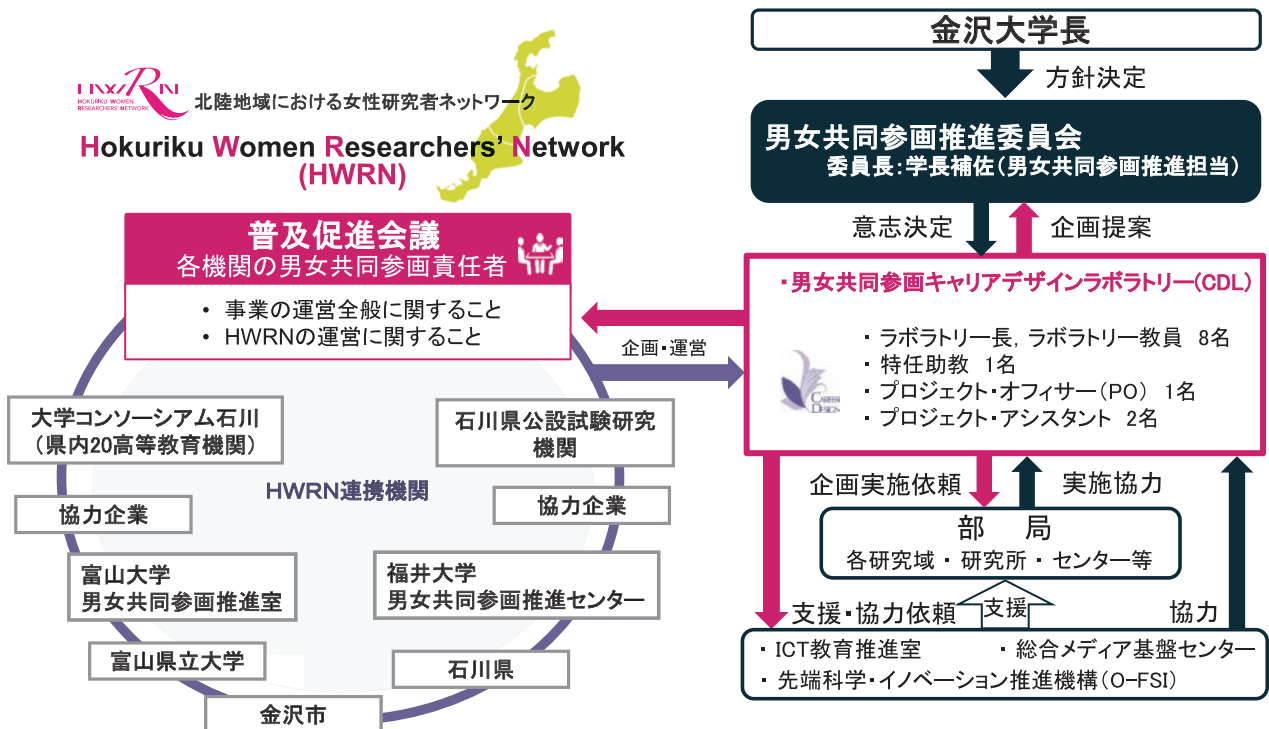
YKK株式会社

創業以来、80年以上にわたりファスナー等のファスニング商品を製造・販売しており、YKKグループは、企業精神である「善の巡環」のもと、「更なるCORPORATE VALUEを求めて」を経営理念に掲げ、「公正」であることをあらゆる経営活動の行動指針として事業活動を行っている。

社内での女性活躍推進の活動は平成10年にスタートし、活躍のための土壌作りを行い、リーダー候補者に対して中長期キャリア形成のための教育など、多くの取組を行ってきた。

1-3 Hokuriku Women Researchers' Network(HWRN/ホウルネット) の継続と発展

平成25年度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(拠点型)」に採択されたのを機に、北陸地域の高等教育機関、公設試験研究所、企業等からなる、北陸初の女性研究者ネットワーク Hokuriku Women Researchers' Network(HWRN/ホウルネット)を構築し、このネットワークをベースに、女性研究者支援の取組普及を進めています。地域が一体となって「地域で活躍し世界に情報発信できる女性研究者リーダー」を育成し、北陸地域全体の研究活動活性化を目指します。



■HWRN連携機関(平成30年3月1日現在)

国立大学法人金沢大学	中村留精密工業株式会社
国立大学法人富山大学	(金沢大学先端科学・イノベーション推進機構協力会代表)
国立大学法人福井大学	公立大学法人富山県立大学
大学コンソーシアム石川	
石川県	株式会社東洋設計
石川県工業試験場	株式会社ソディック食品機械事業部生産本部
石川県水産総合センター	株式会社アクトリー
石川県農林総合研究センター	明和工業株式会社
石川県保健環境センター	有限会社エコテック 環境マネージメント研究所
金沢市	
コマツ	
大和ハウス工業株式会社	
株式会社P F U	
北陸電力株式会社	
Y K K株式会社	

■運営会議

本事業取組普及のプラットフォームであるHWRN連携機関の責任者(人事, 男女共同参画担当)で構成される普及促進会議を開催し, HWRNの運営や取組の方針について議論を行いました。

□第1回

日 時	平成29年5月11日(木)~平成29年5月31日(水)
方 法	メールによる書面審議
構成員数	19名
審議事項	平成29年度HWRN事業計画(案)について 上記に係る書面附議の結果, 原案のとおり承認されました。 <承認 18名 否認 0名 無回答 1名>

□第2回

日 時	平成29年12月19日(火)13:00~13:40
場 所	ANAクラウンプラザホテル金沢 3階 瑞雲
構成員数	16名



ANAクラウンプラザホテル金沢での会議の様子

1-4 ダイバーシティ研究環境推進委員会の開催

金沢大学、富山県立大学、YKK株式会社の事業責任者で構成する、ダイバーシティ研究環境推進委員会を設置、開催し、事業全体の運営の方針などを議論・決定しました。

□第1回

- 日時 平成29年9月5日(火)11:20~12:00
場所 金沢大学自然科学本館 G1階 特別応接室
議題
1. 事業の実施について
 - 1)はあざみ女性研究者賞
 - 2)女性研究者等研究支援
 - 3)女性研究者による共同研究
 - 4)今後の事業予定
 2. 金沢大学における取組について
 - 1)研究支援(研究パートナー制度)
 - 2)その他の取組
 3. 今後の連携の在り方等について

□第2回

- 日時 平成29年10月24日(火)~平成29年10月27日(金)
方法 メールによる書面審議
構成員数 8名

□第3回

- 日時 平成29年11月27日(月)~平成29年11月28日(火)
方法 メールによる書面審議
構成員数 8名

□第4回

- 日時 平成29年12月19日(火)12:00~12:45
場所 ANAクラウンプラザホテル金沢 3階 瑞雲
議題
1. 各機関ごとの事業報告
 - 1)金沢大学における取組
 - 2)富山県立大学における取組
 - 3)YKK株式会社における取組
 2. 今後の連携の在り方等について
 3. その他
- 構成員数 8名



ANAクラウンプラザホテル金沢での会議の様子

□第5回

日 時	平成30年2月27日(火)11:00~12:30
場 所	金沢大学自然科学系図書館棟 G1階 G14会議室
議 題	1. 事業進捗状況について 2. 今後の事業推進について 3. 来年度の事業実施内容について 4. その他
構成員数	5名

<テーブルトーク>(※1)

・パネリスト

金沢大学理工研究域長	青木 健一
金沢大学理工研究域電子情報学系 准教授	柿川 真紀子
富山県立大学副学長／工学部長	森 孝男
富山県立大学工学部機械システム工学科 教授	鈴木 真由美
Y K K株式会社専門役員(工機技術本部)	喜多 和彦
Y K K株式会社シニアエンジニア(工機技術本部)	見角 裕子

・コーディネーター

金沢大学学長補佐(男女共同参画推進担当)	池本 良子
----------------------	-------

<はあぞみ女性研究者賞授賞式>(※2)

中村賞	金沢大学人間社会研究域経済学経営学系 教授	野村 真理
紫花賞	金沢大学医薬保健研究域医学系 准教授	佐々木 素子
	Y K K株式会社 ファスニング事業本部商品開発部製法開発室 シニアエンジニア	道休 千枝子
若葉賞	金沢大学人間社会研究域学校教育系 准教授	吉村 優子
	金沢大学保健管理センター(金沢大学附属病院腎臓内科) 助教	清水 美保
	金沢大学国際機構留学センター 特任助教	Mammadova Aida

<受賞者代表講演>(※3)

はあぞみ女性研究者賞(中村賞) 金沢大学人間社会研究域経済学経営学系 教授 野村 真理

平成29年度に富山県立大学, Y K K株式会社と共に選定された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の取組の一環として, シンポジウムを開催いたしました。

今年度は, シンポジウムのテーマを「多様な研究人材育成への挑戦」とし, このテーマに基づき講演者の方々に講演を行っていただきました。また, あわせて上記の取組の事業報告・テーブルトーク, 「平成29年度はあぞみ女性研究者賞授賞式」を開催いたしました。

当日は雨天にも関わらず80名近くの方々にご来場いただき, 盛況のうちに会を終了することができました。



受付の様子



会場の様子

シンポジウムでは、まず山崎学長から開会挨拶があり、来賓及び来場者への御礼に引き続いて、金沢大学における男女共同参画の取組を紹介し、その取組による結果として、本学における女性教員は、徐々に増加し、現在、全教員の17%近くを占めるまでになった旨説明がありました。また、平成25年度に構築したHokuriku Women Researchers' Network(ホウルネット)により、北陸地域全体で女性研究者支援に取組む旨説明がありました。

今年度、本学が富山県立大学及びYKK株式会社と連携して申請したプログラムが、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)」に採択され、三機関が連携し、研究力向上による女性研究者の上位職への登用促進や、さまざまなキャリアモデルの提示を通じた女子学生の大学院への進学促進など、女性人材育成の好循環を形成する取組を行うことで、意欲的な女性が活躍する新たな社会への成長と変革を目指すとして述べました。

そして魅力ある大学像、魅力ある地域を築いていくためには、男女や多様な人材がお互いを尊重し合い、一人一人がその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することが重要であり、今後も北陸地域における連携を強化し、北陸全体の発展につなげるにとどまらず、そのモデルを世界にも発信していくと述べ、挨拶を締めくくりました。

続いて、伊藤賢氏(文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長)から来賓挨拶を賜りました。



来賓挨拶を述べる伊藤賢氏

グラフを用いて、女性研究者の割合推移や大学における女性教員の採用割合などを述べられ、大学における本務教員に占める女性比率は各分野ともに増加傾向であると話されました。しかし、諸外国と比較すると依然として低い水準であるので、ダイバーシティ事業における取組の例を挙げられ、女性研究者の活躍促進に向けた意欲的なお話をされました。最後には、金沢大学における本事業の取組への期待を述べられました。次に、池本良子学長補佐(男女共同参画推進担当)が本事業についての概要説明と報告を行いました。

テーブルトークでは、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)」で連携している三機

関より、青木健一氏(金沢大学理工研究域長)、柿川真紀子氏(金沢大学理工研究域電子情報学系 准教授)、森孝男氏(富山県立大学副学長 工学部長)、鈴木真由美氏(富山県立大学工学部機械システム工学科 教授)、喜多和彦氏(YKK株式会社専門役員(工機技術本部))、見角裕子氏(YKK株式会社シニアエンジニア(工機技術本部))をパネリストとしてお迎えしました。池本良子氏(金沢大学学長補佐(男女共同参画推進担当))をコーディネーターとし、各機関の現状と課題や今

後の取組などについて議論が行われました。

基調講演では、女性リーダーとして世界でもトップクラスの技術者として、活躍されている行木陽子氏(日本アイ・ビー・エム株式会社 技術理事)をお迎えし、ご自身の専門分野や会社の活動指針、イノベーション事例などをご紹介いただきました。お話の中には、研究の興味深さだけでなく、組織運営者にとっても、学生や研究職の方々にとっても、ロールモデルとして参考になる内容が満載で、アンケート集計結果においても好評を得ました。

コーヒーブレイクでは、会場において、登壇者、来場者の方々の交流や、研究写真展Beauty in Science2017の鑑賞を行っていただくことができました。



祝辞を述べる中村氏

はあざみ女性研究者賞の授賞式では、中村賞、紫花賞、若葉賞の三部門の授賞式を執り行い、受賞者5名(1名ご欠席)に山崎学長より表彰状と目録(目録は中村賞受賞者のみ)が渡されました。本賞の寄附者である第10代学長の中村信一氏から受賞者へ祝辞が贈られ、その中で、思考回路の観点からダイバーシティの本質を捉え、本事業に取組む必要があると話されました。そして、この取組を通して金沢大学全体が発展していくことを期待していると述べられました。

引き続き行った受賞者代表講演では、野村真理氏(金沢大学人間社会研究域経済学経営学系 教授)が話され、短時間の講演にもかかわらず、アンケート上などで意見が多く寄せられ、出席者の興味関心が大きい内容でした。

内容でした。

閉会挨拶を述べた有松理事(総務・人事担当)からは、最初に金沢大学の女性研究者についての現状として、女性研究者の比率や指導者の割合を他の国立大学と比較し、本学がどの位置にいるのかについて説明がありました。また、昇進年齢は男女ともに差はなく、更なる女性研究者の活躍を期待していること、女性研究者採用数を更に伸ばしていくことが必要であること、研究力を有する実力のある研究者の採用を進めていくことが重要であることについて述べ、ダイバーシティは長い旅路のようなものであり、一歩ずつ確実に進んでいくことの大切さを訴えました。最後には、本事業を継続させ実績をつくることが重要であると理事自身の力強い言葉で、締めくくりました。



閉会挨拶を述べる有松理事

テーブルトーク



<パネリスト>

- | | |
|--------|-------------------------|
| 青木健一氏 | 金沢大学理工研究域長 |
| 柿川真紀子氏 | 金沢大学理工研究域電子情報学系 准教授 |
| 森孝男氏 | 富山県立大学副学長／工学部長 |
| 鈴木真由美氏 | 富山県立大学工学部機械システム工学科 教授 |
| 喜多和彦氏 | YKK株式会社専門役員(工機技術本部) |
| 見角裕子氏 | YKK株式会社シニアエンジニア(工機技術本部) |

<コーディネーター>

- | | |
|------|----------------------|
| 池本良子 | 金沢大学学長補佐(男女共同参画推進担当) |
|------|----------------------|

(※以下敬称略)

(池本) 本日は各機関からマネジメント層の男性の先生、中堅の女性の先生にお集まりいただきました。当事者の立場から、これからの事業について話を進めていきたいと思っています。まず、各機関の現状と課題についてお願いします。



池本良子学長補佐

(青木) 金沢大学理工研究域には理学と工学を合わせて六つの系があり、女性教員比率はまだまだ低いものの、確実に伸びています。4年前には六つの系のうち二つの系で女性教員がゼロでしたが、現在は全ての系に女性教員がいます。女子学生比率は、機械工学類・電子情報学類は5%と低く、数物科学類・環境デザイン学類が10%代、物質化学類・自然システム学類が30%と幅があります。女性教員比率はそれぞれ的女子学生比率の1/3程度ですが、物質化学類だけが異常で、女子学生比率が27%なのに、女性教員は一人だけで2.7%です。ただし、博士前期18%、博士後期5%と上にいく程下がるので、物質化学類には何か系統的な事情があるのかも知れません。



青木健一氏



柿川真紀子氏

(柿川) 金沢大学で行っている両立支援についてお話しします。私には中学1年生の子どもがおりまして、金沢大学にはたくさんの支援をしていただきました。まず、出産・育児後の復帰支援として、研究員の女性を付けていただきました。復帰後も、研究パートナー制度を2年前まで利用し、大変助かりました。現時点で支援がとても整っている状況ですが、課題を強いて挙げるとすれば、研究パートナーの雇用となると専門性があるので、業務対応を行っていただける方がなかなか見つかりにくい面があると思います。

(森) 富山県立大学の女性教員は教授2名、講師3名、助教3名で、比率は6%台と全体的に低くなっています。採用割合は約1割で、この状態が毎年続いてくれるとありがたいのですが、恐らく続いていかないので、私どもはダイバーシティに取組み、6年間で何とか10%ぐらいまで持っていきたいと考えています。教育研究の両立支援制度については、金沢大学の先行事例を参考に実施していきたいと考えています。

本学は、看護学部の設置を計画中です。すると、看護学部では管理職等はほとんど女性になると思います。課題としては、工学部では女性教員比率を向上し、当面は10%を目標にすることと、各種支援制度を定着させることです。看護学部では、女性教員が多くなることから、支援制度の確立が急務だと考えています。



森孝男氏

(鈴木) 私も子育て時期にいろいろなサポートを受けて、大変助かった経緯があります。

今回、ダイバーシティの支援を頂いて、本学にもそのような制度ができ、本学の教員が研究を続けていけるようになることは非常にうれしいことです。また、小さな子どもがいる男性教員が育児休暇を取得する流れもできていますので、ダイバーシティという概念が本学でも根付いているのではないかと思います。



鈴木真由美氏

一方、男女にこだわることなく、広い視点でサポートを受けられる流れにつなげていきたいという声もあるので、本学に限らず、若い研究者がずっと研究を続けていくために、いろいろな支援をその時々で受けられるような流れに持っていけたらと考えています。

(喜多) YKKの女性採用計画の目標は30%以上ですが、女性技術者採用はこれまで1割に満たず、非常に苦戦してきました。北信越の大学との関係を強化して、最近1割を大きく超えているのですが、なかなか思うように増やせていないのが実態です。両立支援制度については、育休や短時間勤務、時差勤務などの制度は整備されていますが、加えて技術者はフレックスタイム勤務の制度があるので、男女問わず働きやすい環境ができています。在宅勤務を含め各種制度をどのように結果に結び付けていくかという時期に来ていると思います。

(見角) 両立支援制度は大いに整備されていると思いますが、働く側の立場としては、社員がいかに力を発揮するかという方向に持っていけることが課題だと思います。それから、単に両立を目指すだけでなく、制約がある人もない人も、どう公正に評価するかという工夫も必要だと思っています。

(池本) 今後、女性採用や上位職登用に向けてどのような取組をしていくのかについてお聞かせください。

(青木) 1年ほど前に男女共同参画推進の委員会で今後の採用目標が議論されていたのですが、目標の数字の値や理由付

けばかりが議論されている印象で、目標を達成するための行動プランが案のリストのまま表に出てこないのです。

そこで、理工研究域としては、案のリストにあった女性限定公募を全公募で行うことをめざし、委員会に実行のための二つの必要条件を伝えました。一つ目は、大学として女性限定公募をきちんとオーソライズして奨励すること。もう一つは、委員会の案リストには、女性限定公募に各種インセンティブ案がついているのですが、インセンティブのためではなく非常に崇高で人類史的な目標のために実施する事を明示するためにインセンティブは何もつけないこと。これらが認められて、理工では女性限定公募を全公募の原則としました。

女性限定公募をすると研究力が下がるという議論もよく出ますが、私は違うと思っています。つまり、対象者限定公募をしたら研究力は下がるという議論は、線形でスタティック近似の範囲の議論です。理工で狙っていることはもっと非線形でダイナミックな展開です。

金沢大学理工ではJREC-INを使っていますが、金沢大学女性限定公募がずらっとリストに並びます。だから、新聞の1面で報道されたことはないけれども、徐々に金沢大学の理工はすごいということが広まり、それが金沢大学のブランドにもなり、優れた女性研究者が注目してくれると期待しています。全体でならした平均で甘んじるのではなく、理工としては、女性限定公募を続けることによって、平均から大きく離れた結果、つまり優れた女性研究者が金沢に多く集まってくる、そういう展開を目指しています。

今年度9件の公募をしましたが、明らかに掘り起こし効果が出ています。金沢大学の女性限定公募がブランドになってくれば、よし、金沢大学に行くかという話になって、更に効果が広がっていきます。このタイプの取組は、短期的には損をしても長期的に得をするプランと説明されることが多いですが、理工としては、短期的にも十分な成果を上げ得る戦略であると考えています。

(柿川) 理工系はそもそも人数がとても少ないので、全国から応募していただくことになると思うのですが、女性が長く働く場合にやはりライフイベントを考えるとします。金沢大学の魅力ももちろん、待機児童ゼロであり女性が働きやすい金沢の生活環境も情報発信しながら、広く公募するのが良いかと思っています。

研究力向上に関する様々な支援がこれから行われるということですが、企業や大学が研究機関の方々と共同研究を実施することで、異なる考え方や知識を吸収し、視野や研究の幅を広げていきたいと思うので、そういった相手をマッチングする機会もぜひつくってほしいと思います。



(池本) 金沢大学では、研究域長の非常に強いリーダーシップで女性限定公募を実際に走らせています。結果が出るのはもう少し先のことになると思いますが、他の機関もこの取組を参考にしてほしいと思います。

(森) 私どもは今のところ女性教員の優先採用は考えていませんが、一番の課題は応募者が少ないことです。ですから、女性応募者をどう増やすかが課題なのですが、まだそこまでやろうとは考えていません。

若手の女性教員に対してはまず、教育研究を頑張してほしいと思います。学内の委員会で委員を経験しながら、准教授、教授へと進んでほしいと思っています。教授に関しては、学科の主任教授や各学内委員会の委員長として責任ある立場を経験し、さらに上の部局長などへ進んでほしいと考えています。それから、一人一人特性が異なるので、研究の得意な人は研究分野の権威になるぐらい頑張してほしいし、マネジメントが得意な人は大学運営に関わってほしいと思います。

(鈴木) 富山県立大学では、女性を優先して採用していないので、研究者を希望する女性の数自体を増やしたいと考えて

います。そのために、金沢大学やYKK株式会社の取組を参考にして、女性にも男性にも目を向けて、広く研究者となるような若い人たちを育てていきたいと考えています。

また、女性研究者の話を知ると、介護をする場合はそれこそ働き方の多様性が求められると思います。ですので、女性研究者が長く働いてキャリアを順調に積んでいくために、ライフイベントに応じていろいろな支援が受けられるような取組を希望します。



喜多和彦氏

(喜多) YKKでは、女性のインターンシップを拡大しています。さらに、YKKの女性技術者が大学を訪問し、理系の仕事はどういうものなのかをイメージしやすくしています。加えて、学校での出前授業を行い、ものづくりを含めて仕事に興味を持っていたかどうかと考えています。女性登用に向けては、採用から女性の門戸をどんどん広げて、その中で仕事の機会を得て、新たな役割にチャレンジしていく形で登用が進んでいくことを目指しています。

(池本) 大学と企業で少し違った視点でのお話があったと思いますが、共通するのは次世代育成や女性の指導・支援のことだと思います。産学が連携して次世代育成を図るために、大学生の大学院進学促進も、三者が連携すればいろいろなアイデアが出てくるのではないかと思いますので、ぜひそのあたりも進めていければと感じました。最後に、ダイバーシティへの今後の期待について、お願いします。

(喜多) 今回のダイバーシティ事業を通じて、これまで以上に金沢大学、富山県立大学との連携をもっと強固なものにしていきたいと考えています。金沢大学とは連携講座を始めていますし、今年から女性のドクターも1人、進学しています。そういった共同研究を通じて研究力が高まり、社会の中で実装されていくという考え方で一緒にやっていきたいと思っています。その中で女性のリーダーがどんどん育成されていくことで、YKKの中長期視点の事業競争力強化につながると考えているので、引き続き積極的に取組んでいきたいと考えています。

(見角) 今回の取組は、将来的には女性研究者が自立して、自らテーマを設定して研究を進め、そういったものを会社の成果にまでつなげていく姿を自分で描けることが目標だと思うので、引き続き連携して進めていきたいと思っています。

(森) 私どもは平成27年度に法人化された小規模な大学ですので、これまで女性活躍推進法の行動計画の策定はしていませんでした。ですから、ダイバーシティ事業に参加したのを契機に、そういったものに取り組んでいきたいと考えています。それから、看護学部の開設も考えており、それが認められれば工学部と看護学部という両極端な学部がそろいます。ですから、そういった意味でますます多様性(ダイバーシティ)が重要になると思います。今回、YKK株式会社や金沢大学と一緒に取組むことで、先事例を参考にしながら本学の制度を充実するとともに、富山県での就職が女子学生に多いという特性を生かして、この事業に求められている役割を果たしていきたいと考えています。



見角裕子氏

(鈴木) 本学は今回のダイバーシティ事業を機に男女共同参画推進本部ができたので、非常に良い機会だったと思っています。また、今回の事業を契機として、YKK株式会社や金沢大学と幾つかの共同研究をすることができ、女性研究者同士の新たなネットワークができたと思っています。今後、この根を絶やさないうで大きく成長させていきたいと考えているので、よろしくをお願いします。

(青木) もちろんダイバーシティ事業には大きな期待をしています。この課題は、人類的課題への挑戦だと思います。世の中には待ったなしの課題がたくさんありますが、少なくともダイバーシティ、あるいはもう少し狭く見て大学教員の女性比率を向上させるという課題はその一つだと思います。これは常に言い続けなければならないことです。公募検索で金沢大学理工を検索すると、女性限定公募ばかり並んでいるというのも一つの情報発信なので、われわれがそれだけの位置付けをしているという姿勢を示すことによって、この課題が待ったなしであることも同時に訴えていきたいと考えています。

(柿川) このダイバーシティ事業で、研究ネットワークの構築や教育研究を進めていけたらと思っています。一般的に理系の職業に就いている女性は、看護師などの医療系が多いと思うのですが、このダイバーシティ事業により理工系の研究者・技術者が増えてくれば、そういった形もあるのかなということで女子高生たちも将来像を描きやすくなり、次世代の理系の女性研究者が増えることも期待しています。

(池本) 事業は始まったばかりです。6年間の事業ですので、何とか頑張って、企業と大学が連携した男女共同参画のモデルとして地域に発信していきたいと思いますので、皆さまのご支援をどうぞよろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

基調講演

「Change & Challenge ～しなやかに、自分らしく、一歩前に～」



行木 陽子

(日本アイ・ビー・エム株式会社 技術理事)

1. 自己紹介・専門分野紹介

現在、コラボレーション・テクノロジー分野をリードする技術理事として、WatsonなどAIを含む最新のテクノロジーを活用し、時間や場所の制約を受けず柔軟に働ける環境、一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍できるソリューションを提供し、企業の「働き方改革」の実現を支援しています。仕事を通してテクノロジーは、ワーク・ライフ・バランスの改善や女性活躍推進に非常に有効な手段になると感じています。

プライベートでは、結婚して息子が一人います。出産して一年間の育児休職を取って現場に戻りましたが、育児中は時間的制約もあるので、任せてもらえない仕事も出てきます。それで負のスパイラルに陥った時もありました。私の場合、上司に相談して信頼関係を築けたことも良かったと思います。そして限られた時間の中で成果を出すことで、周りからも認められるようになりました。与えられたことを着実に丁寧にこなしていくことで周りの信頼を得て、次のチャレンジにつながったと思っています。仕事はチームで進めるものですから、その不安を自分一人だけで抱えずに、周りの人とコミュニケーションを取りながら解決していくことが必要だと思います。今の時代であればテクノロジーを上手に活用するのも

有効です。

その後、サービス開発部に異動し、音声認識技術を使ったコールセンターのソリューション開発に携わりました。音声認識技術を使えば、コンピュータに画期的なユーザーインターフェースを実装できると思いました。そして、どうしてもこの技術を基礎から学びたいという気持ちが強くなり、働きながら大学院で音声認識・話者照合の研究を行う決断をしました。この決断で得たものは知識だけではなく、年齢や立場を超えて同じ研究テーマに向かって切磋琢磨する素晴らしさです。この経験は今でも私の財産です。日本はどちらかというと、企業で働き始めると大学に戻って研究する事は難しいのが現状ですが、業務上関心を持ったことを深めていく、このようなチャレンジは非常に重要だと思います。

弊社では、仕事やプロジェクトで得た知識を他の人に還元することをギブ・バック(Give Back)と呼び推進しています。社内外のコミュニティ活動への参加も推奨しており、私自身も、IBM Academy of Technologyのリーダーシップチームで活動しているほか、日本IBMの女性技術者コミュニティCOSMOSのリーダーを務めたり、JSTの「科学の甲子園ジュニア」の推進委員として、若い世代を応援する取組にも参加しています。大学で講演する機会も多いのですが、よく学生に話すのは、日本では、文系・理系など分野を分けて考える傾向がありますが、仕事をする上では、その両方の考え方が役に立つ場合が多いという事です。いろいろな形で分野横断的な取組に参画することはとても重要だと考えています。また、知りたい、学びたい、やりたいと思ったときに、遅いと思わずに実行してみる姿勢も重要です。実行するに当たっての精査は必要だと思いますが、前向きに取組む事で多くの事を学ぶことができます。そして、そうした取組を受け入れられる開かれた教育制度や社会であってほしいと願っています。

私が今取組んでいるのは、AIの技術をコラボレーションの世界に適用するという事で、生産性の向上や柔軟な働き方の実現に貢献できると考えています。テクノロジーはどんどん進化しており、それをどう人間が活用するかによって世の中が変わってきます。使われるのではなく、使うということです。

今、デジタルテクノロジーによる破壊的イノベーションが起こっています。例えばUberはデジタルのプラットフォームを使って、自家用車を使ってビジネスをしたい人とそれを利用したい人を繋げビジネスを展開し、莫大な利益を生みました。サービスを提供する人と受ける人がマッチングする仕組みをデジタル上で提供し成功を収めた訳です。こうしたデジタル企業が、タクシー会社の競合相手になるとは思っていなかったでしょう。

このように、何が起こるか分からない時代に重要になるのが、多様性ではないかと思っています。私達は、既成概念や常識、自身で培ってきた経験から物事を推し量る傾向があると思いますが、異なるバックグラウンドを持つ人や専門分野の違う人の視点を取り入れたり、多様な考え方やアイデアを取り入れる事で、イノベーションを生み出す土壌を醸成する事ができます。ダイバーシティは、企業にとって大きなチャレンジであり、イノベーションを実現するための戦略的な取組だと思っています。また、新しい発想で様々なチャレンジをする若者の行動にも注目し、良いものは積極的に取り入れ、環境を整備する必要があると思います。旧態依然とした体制や環境では、良い人材を確保するのは難しい時代になってきています。

21世紀の私達は人に焦点を当てて、人が生産性を高めて働いたり、専門分野で活躍する人同士をつないでシナジーをさらに生みだしたりするためにITを活用し、イノベーションにつながる活動を支援します。それをシステムズ・オブ・エンゲージメントといいます。同じ能力を持った人でもエンゲージメント(モチベーション)が高く、そこにロイヤルティを感じている人は能力を高く発揮できます。現場ではモノのインターネット(IoT)やビッグデータ、暗黙知といったものをAIに学習させ、人が仕事をするためのアドバイスや提案をAIにさせることにより、生産性を上げるための支援を実現できます。今は働き方改革というとテレワークがよく挙げられますが、どこでも仕事をできることが生産性を向上させるかというと、少し違うと思います。生産性そのものを向上させた上で、どこでも働ける環境を整備する。日本が欧米やアジアの国々に対して競争力を高めるためには、生産性向上そのものに焦点を当てて考える必要があるのではないのでしょうか。AIに代表されるような新しいテクノロジーが、働き方改革に寄与できる仕組みをつくりたいと考えています。

2. ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティというと、女性活躍のことと思われがちですが、実は多様性のことです。弊社では人種や宗教、ハンディ

キャップといったものをユニークな個性の一つと考え、それを企業戦略に生かしていこうと考えています。ですから、女性活躍はその一要素と考えています。女性比率はとても重要ですが、それだけでなく、それぞれの個性を組織の中で生かし、企業戦略に繋げる、これがダイバーシティ&インクルージョンです。

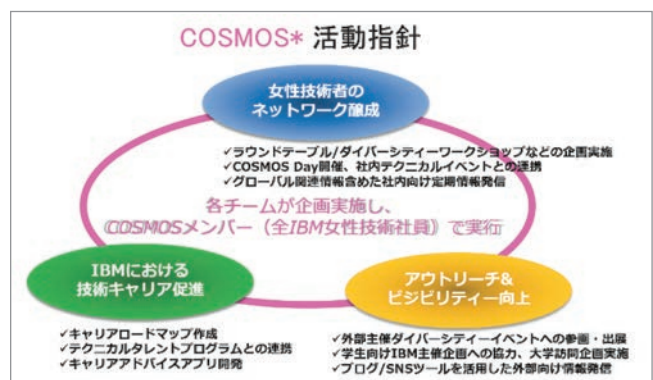
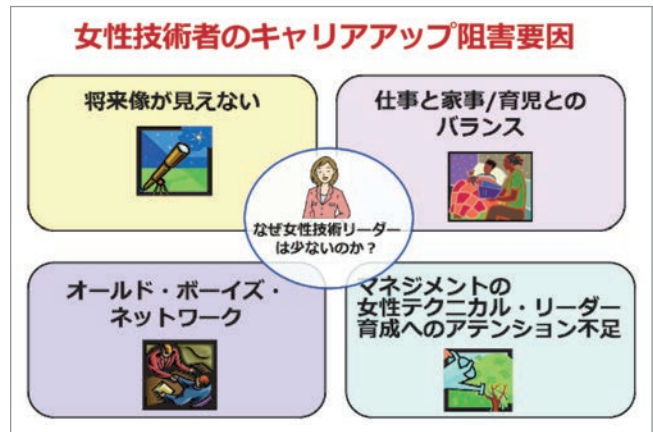
日本IBMでは1990年代より取組んできた女性社員活躍のための支援を本格化させ、2005年9月には女性技術者を支援する全社横断的なコミュニティCOSMOSを発足させました。発足以来、女性技術者にフォーカスした意識改革、キャリア育成に取り組んでいます。COSMOSは現在6期目で、私とそのリーダーを務めています。

COSMOSの活動は、まず、女性技術者育成の阻害要因を把握・分析することから始まりました。そして、アンケート調査などによって得られた結果から、主な要因は次の4点に集約されることがわかりました。

一つ目は、将来像が見えないことです。当時のロールモデルは、とても真似できない程素晴らしい人、遠い存在という方がほとんどで、身近に感じて参考にできる方は多くありませんでした。自分の立ち位置とのギャップからキャリアの将来像を描くことが難しかったのです。二つ目は、オールド・ボーイズ・ネットワークです。男性がつくった社会ですから、物事が決まるときには男性のネットワークで決まりがちです。女性が気付かないうちに、そうしたネットワークによってマイナス要因を受けていることが多くありました。三つ目は、仕事と家庭のバランスです。会社の制度を作れば終わりではなく、女性も男性も利用しやすい企業文化をつくっていかないと、ワーク・ライフ・バランスはなかなか実現できないでしょう。四つ目は、マネジメントの女性リーダー育成へのアテンション不足です。アンコンシャスバイアスとよくいわれます。男性が上司の場合、例えば女性が育児中のときに、彼女にこの仕事は時間的な制約もあって難しいと勝手に思い込んでオファーしなかったり、その人にとってプラスになるような提言をしなかったりすることがあります。その点で、男性も女性も管理者としてどう対峙したらいいのかを教育することを提言してきました。

これらの阻害要因を取り除き女性技術者の意識変革を促す活動として、フォーラムや女性テクニカルカンファレンス、キャリアデザインセミナーなどのイベントを企画・実施し、ロールモデルの紹介やキャリアパスを考える機会を提供しました。自分に近い年代や環境のロールモデルとのラウンドテーブルや海外のケースも含めて紹介するセミナーを通して、より身近なロールモデルを紹介することで、キャリアをさまざまな面から考える機会を提供してきたわけです。また、テクニカルリーダーのメッセージを社内Webに掲載し、役員や技術理事などによるラウンドテーブルを開催し、モチベーションの向上を図ってきました。さらに、女性技術者のロールモデルが身近に感じられるよう、COSMOSメンター紹介DBを公開し、メンタリングの促進を行いました。

現在は、三つの活動を中心に展開しています。まずは、社内女性技術者や研究者の組織横断的なネットワークの醸成です。全社イベントとしてCOSMOS Dayを開催しロールモデルを紹介したり、グループ討論などを通して課題認識や解決策について話し合う機会を提供しています。次に、IBM内における技術キャリアを促進するために、ラウンドテーブルによる意見交換や情報収集、人事系データに基づく分析、またAIを使ったキャリアアドバイザーの検討なども行っています。さらに、COSMOSの活動を外部に発信するため、ブログやSNSを活用したり外部イベントでの講演やポスター出展も積極的に行っています。



外部イベントへの参加や大学との連携活動を通して、私たち自身も多くのことを学び、弊社の制度や取組の良いところを再認識したり、他社の事例、産学官の取組などに触れ、成長の機会をたくさん頂きました。

ダイバーシティには、個人の持つユニークな特性をうまく引き出すことができる文化・風土が必要です。それをインクルージョンと呼んでいます。組織への帰属意識や、安心して自分の個性やユニークな考えを表現できる組織や文化は非常に重要です。組織内の誰もが参画・貢献できる環境を作り、多様性が生み出すさまざまな価値観を認めることでイノベーションが生まれると考えています。

多様性がイノベーションを生む事例を幾つか紹介します。最初に、弊社のIBMフェロー浅川智恵子を紹介させていただきます。彼女は中学のときに視力を失いました。現在は、弊社のアクセシビリティ研究の第一人者として、視覚障がい者向けの音声を使った情報アクセスやモバイルデバイスを活用した行動支援の研究開発に取り組んでいます。この技術は、視覚障害者だけでなく、読み書きのできない非識字者や高齢者に求められる要件と多くの共通点を持っています。少子高齢化社会において高齢者が老眼になったり、道を歩くのが不自由になったりする方々も多くなっていく事でしょう。こう考えると、彼女の研究は、障がいを持つ人だけでなく、全ての人に対して有効なものになります。女性というだけでなく、視覚障がいというユニークな特性を通してイノベーションにつながる活動といえるのではないのでしょうか。

次は、日産自動車のセレナの例です。最近では、車を買う時の決定権を女性が担うケースが増えているそうです。昔は、車の性能やかっこよさで男性が選ぶケースが多かったようですが、最近では子どもに優しいとか、使い勝手が良いなど、ファミリーで楽しく乗りたいという女性の意向を優先するケースが多く市場ニーズも変わってきています。このような市場ニーズをうまく製品に取り入れるために、日産では、車の設計、生産、セールスなどの部門で積極的に女性を登用しました。その結果誕生したのが、新型セレナで、女性ならではの視点から、ドアを開けやすくしたり、給油しやすくするなど細やかな気遣いが配置されており、前年の倍近い売り上げを達成したそうです。つまり、多様性を設計に取り入れることで、業績に直接結び付く成果を上げたということです。

清水建設の事例も参考になります。清水建設では非常にダイバーシティを推進していて、昨年の新入社員の女性比率は24%を上回ったそうです。現場に女性がたくさん出るようになり、働く環境の改善が進みました。例えば、安全帯という命綱になるベルトはとても重いのが常識でしたが、女性が現場に入ることによって軽量化が進められました。軽量化された安全帯は、男性にとっても使いやすく有効で、男女関係なく利用する人が増え仕事がしやすくなったということです。女性をターゲットにして開発した新たなツールが、男性にもメリットをもたらすべく展開できたわけですね。

また、日本政策投資銀行のデータ(*)によると、男性のみが発明者の特許と、男女の発明者が関わっている特許とでは、男女混合のチームの特許の方が、経済効果が高いことが示されています。つまり、男性だけ、女性だけではなく、男性も女性も関わることで多様性が増し、価値を向上させる効果があるということだと思います。

3. イノベーションに求められるデザイン思考

私達は研究や技術開発をするときに、技術的な視点で物事を考えがちですが、使う側の立場に立って考えモノづくりをする事はとても重要です。この考え方を推進するために多くの企業が「デザイン思考」のアプローチを取り入れ始めています。デザイン思考で重要になるのは共感力です。相手がどう感じていて、何をしたいと思っているのかを共感する力です。それは同じ思考の枠組みに入る同感とは異なり、自分の考えを持ったうえで相手の立場を理解し行動するという事です。デザイン思考の洞察・観察・共感のプロセスにそって問題を分析することで、本当に解決しなければならない問題を認識し、製品の研究開発の方向性を再検討することができます。

デザイン思考の良い事例に、米ゼネラル・エレクトリック(GE)のエンジニアがMRIに関する問題を解決したケースがあります。MRIを開発したばかりの当時、エンジニア達は性能向上や小型化に向けて日々必死に研究開発を行っていました。ある日、自社製品が病院で、どのように使用されているのかを確認するために、担当エンジニアが病院の検査室を訪れました。そこで彼が見たのは、これから検査を受ける子供達がMRIの機材を見て泣き叫んでいる光景でした。MRIは、体にメスを入れることなく子供達の体への負担なく検査できるすばらしい医療機器です。しかし、うなりをあげて回転す

る狭い空間に入り、そこで長い間じっとしていなければならないのは、子供達にとって苦痛だったのです。80%の子供が10分程度で終わる検査のために鎮静剤を打っていました。この光景を見たエンジニアは、今、患者が求めているものは性能の向上や、小型化ではないことを知りました。それ以降、どうしたら子供達に鎮静剤を打たずに安全にMRIを利用してもらうかという問題の解決へ向かいました。そして子供達との対話・観察から、子供達が求めているのは「健康になってスポーツをしたい、自由にお出かけをしたい」という事だと気がつきました。この結果をもとに、病院で受ける検査のプロセスを冒険に出かけるような体験にするため、病院の壁や医療機材を宇宙船や海賊船、お城などのデザインにし直して、子供達が怖がっていた病院の検査に行く行動を、ディズニーランドや映画館に行くような楽しくワクワクするイメージに変えることに成功し、子供達が鎮静剤を打つ必要がほとんどなくなるほどの成果をあげました。

イノベーションを起こすのに必要な人材のモデルとして、最近異なる専門分野の人や企業の懸け橋となるH型人材という考え方があります。H型人材とは、ある専門分野に対する深い知見を持ち、同時に他の分野においても理解を示し、異分野間の架け橋になれる人を指します。人々の価値観や情報技術などが多様化する今の世の中で、イノベーションを起こすためには、異なる専門性の組み合わせが必要です。つながることで価値を生むと考えると、先ほどの共感する力や自分の専門外の人とのコミュニケーションをとれる力は非常に重要になってきます。

それでは、H型の人材になるためにはどうしたらいいのでしょうか。私は、「コンフォートゾーンから一歩外に出てみる」ことをお勧めします。私もやはり技術屋なので、自分の専門エリアで勝負するのが一番心地良いですし、成果もあげやすい。そして、そこから出るのはすごく勇気が要ります。しかし、自分達の専門エリアから一歩外に出て、専門外の人とコミュニケーションを取ることで、さまざまな気づきを得、自身を成長させることができるでしょう。自身のコンフォートゾーンから一歩踏み出してみる事で、視野が広がり様々な世界が広がってくると思います。

*女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～

http://www.dbj.jp/pdf/investigate/mo_report/0000160502_file4.pdf

受賞者代表講演 はあざみ女性研究者賞(中村賞)

「私の研究—ユダヤ人・帝国・国民国家」



野村 眞理

(金沢大学人間社会研究域経済学経営学系 教授)

1. 私が研究者になるまで

私は、高校生の頃は夢がいろいろあり、理学部に入って数学をやりたいか、法学部に入って政治学をやりたいか、文学部に進んで日本の古典文学研究をやるのも面白そうだと思っていました。それを聞いた担任の先生が「全部やればよいではないか」と言った一言が、私の人生を決めました。最初に入学したのは国立大学理学部の数学科ですが、卒業後に一橋大学社会学部に入り直し、そのまま大学院に残り、研究者として今日に至っています。金沢大学経済学部には、完全

公募でフェアに採用していただきました。女性研究者の就職が非常に不利だった時代に、何の縁故もない者を採用していただいたことに感謝しています。

2. ヨーロッパのユダヤ人

私の研究対象は、一貫して近現代ヨーロッパのユダヤ人の歴史に関わるものですが、ここ数年は、東ヨーロッパにおける帝国体制から国民国家体制への移行が、ユダヤ人にとって、なぜ歴史の終わりの始まりになったのかを考えています。

ヨーロッパで、西欧のユダヤ人は、近代に至り、法的解放の実現とともに非ユダヤ人社会に同化していきましたが、数の上では圧倒的多数であった東欧のユダヤ人は、20世紀に入ってもなお、言語や風俗、習慣によって他の民族とは区別される民族でした。彼らの多くが使用していたのはイディッシュ語でしたし、また、ユダヤ人は、周辺のキリスト教徒と全く異なるユダヤ教をベースとする風俗習慣も強く維持していました。

いずれにせよ、ヒトラーが率いるナチ・ドイツのホロコーストによって、ヨーロッパのユダヤ人社会は消滅します。ホロコーストの犠牲者は、500万~600万人と推定され、たとえば1931年に300万人以上であったポーランドのユダヤ人口は、戦後の1947年には、推定でわずか11万人となります。ホロコーストの打撃がいかに壊滅的であったかがわかります。

3. ヨーロッパ・ユダヤ人の歴史の終わりの始まり

このヨーロッパにおけるユダヤ人社会の消滅を、帝国体制から国民国家体制への移行という観点から考えてみたいと思います。

東欧は様々な民族が暮らす地域ですが、1914年に第一次世界大戦が始まるまで、この地域を支配していたのは、ロシア帝国、ドイツ帝国、オーストリア=ハンガリー帝国という三つの大帝帝国でした。ところが1917年にロシア革命が起こり、第一次世界大戦でドイツとオーストリアが敗北したため、三つの帝国は崩壊してしまいます。その結果、バルト三国やポーランド、チェコスロヴァキア、ハンガリーといった東欧諸国家が独立を果たしました。

この独立を正当化する理論が、アメリカ大統領ウィルソンの14か条にもとづく「民族自決」であることは、よく知られています。そしてまた、民族がその地域で自分たちのことは自分たちで決めるという民族自決の原則は、現在でも国際秩序の基本原則と見なされていますが、民族自決は、実際には厄介極まりない原則なのです。というのも、複数の民族が混住する境界地域では、どのように国境を引いても、住民交換でも執行しない限り、他民族の国民国家に取り込まれる少数民族が発生してしまうからです。さらに、500万人規模の人口を持ちながら領域的まとまりをもたないユダヤ人の問題は、戦間期東欧のすべての国家に、国境の引き直しや住民交換では解決不可能なユダヤ人少数民族問題を引き起こしました。

たとえば第二次世界大戦前のポーランドで、ウクライナ人やベラルーシ人、ドイツ人など、少数民族は人口の実に約3割を占めます。ユダヤ人口はそのうちの約1割ですが、彼らはきわめて目立つ存在でした。農業国ポーランドで、ユダヤ人には農民がほとんどおらず、都市で商業や金融業、職人業で生計を立てる人がほとんどであったため、彼らがポーランドの商業・金融業で占める割合は6割にも上りました。つまり、ユダヤ人が、人口比と比べてはるかにいびつな割合を占めており、ポーランド人にしてみれば、異民族のユダヤ人がポーランドの都市と商業、金融業を握っているのは、当然ながら面白からぬ事態です。こうした状況は、他の東欧諸国にも共通していて、反ユダヤ主義(ユダヤ人排斥運動)が台頭しました。

では、東欧諸国を悩ませた少数民族問題は、第二次世界大戦を挟んでどうなったのか。

第二次世界大戦後、東欧の国境は大きく変わりました。再びポーランドについていえば、戦後の国境は全体的に大きく西に移動します。その結果、戦間期ポーランドの東部で発生していたベラルーシ人やウクライナ人の少数民族問題は、この国境の引き直しに続く住民交換で解決されます。つまり、ウクライナ領となる地域のポーランド人はポーランドに移動し、ポーランド領に残っているウクライナ人はウクライナに移動しました。人が生まれ育った土地からの移動を求める住民交換は、ひどい話ですが、当時の世界の常識は、民族混住状態ほど紛争を引き起こすものはないというものでした。おそらくこれは、今でも実感としてあるのではないかと思います。他方、ポーランド人とドイツ人が混住していた西部地域では、ドイツ人の追放が行われました。ナチ・ドイツの侵略戦争に対する報復的な措置で、追放の過程で多くのドイツ人

が殺されたり、野垂れ死んだりしました。最後に、ユダヤ人少数民族問題がどのように解決されたかは、もはや言うまでもないでしょう。ホロコースト、国境の引き直し、住民交換後のポーランドは、国民の98%がカトリックのポーランド人という、まさに民族自決国家となりました。ポーランドで民族浄化が完成したわけです。

4. 現代のヨーロッパに通じるもの

現在のヨーロッパはどうでしょうか。

歴史の勉強をしていると、ある種の既視感を覚えることがあります。ご存じのとおり、いまはもうフランスがフランス人の国家で、ドイツがドイツ人の国家であるという時代はとくに終わりました。たとえばドイツでは、両親あるいは祖父母等が元移民である5歳以下の子どもの数は、全体の3分の1に上ります。ドイツでは、移民の多くはトルコ系で、ムスリムですが、同様の現象はフランスやイギリスでも見られ、それらの国で移民排斥やイスラムフォビア(恐怖症)が起っています。

西ヨーロッパでは、国民国家の形態が大きく変わりつつあります。いまや、こうして多民族・多文化化した国家がこれからどうなっていくのか、今しばらく考えていきたいと思っています。

質疑応答

(質問) なぜ人は、自分と違う人を嫌ってしまうのでしょうか。

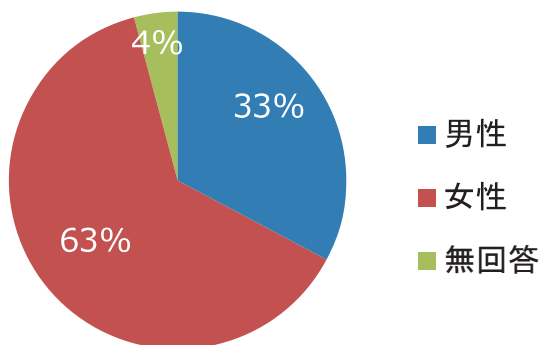
(野村) 人は、自分とは違う人がいてはじめて、自分のアイデンティティを確認することができます。つまり、あなたがいて私がいるのです。問題は、そのアイデンティティの差異の認識が、排斥や対立に向かわないようにすること、異なる者たちの共生を構築することですが、容易なことではありません。

ナショナリズム間の対立は、感情が入ってくると非常に和解や融和が困難になります。この問題は、おそらく人工知能では解けない、人文学や社会科学の永遠の課題であり続けるかもしれません。

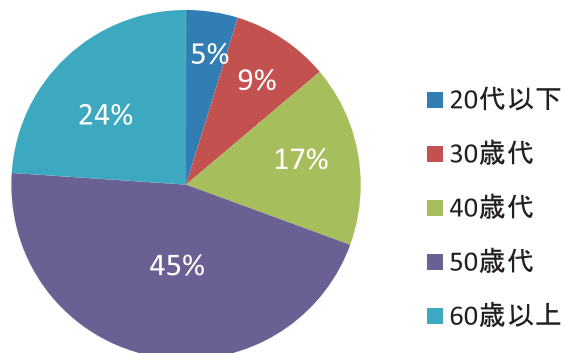
・アンケート集計結果

シンポジウムの来場者を対象にアンケートを行いました。集計結果は以下のとおり。

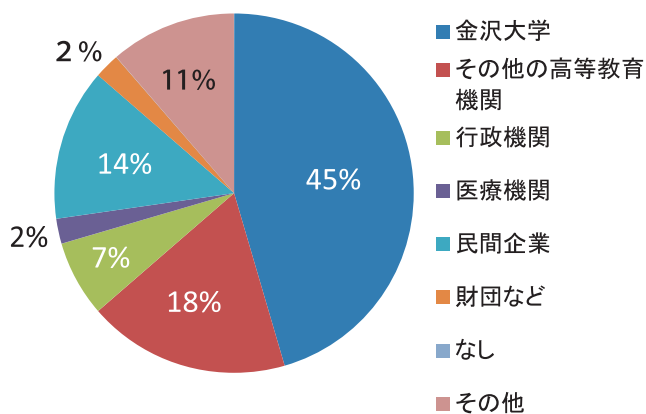
<性別>



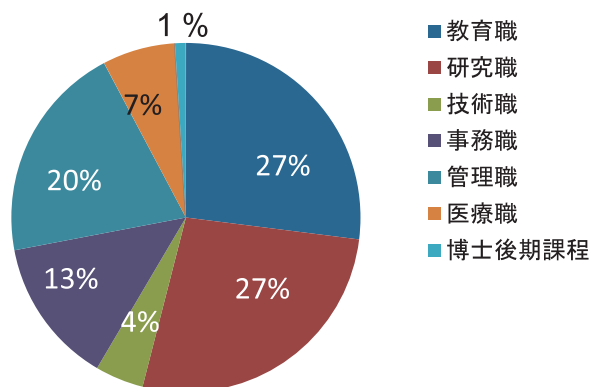
<年齢層>



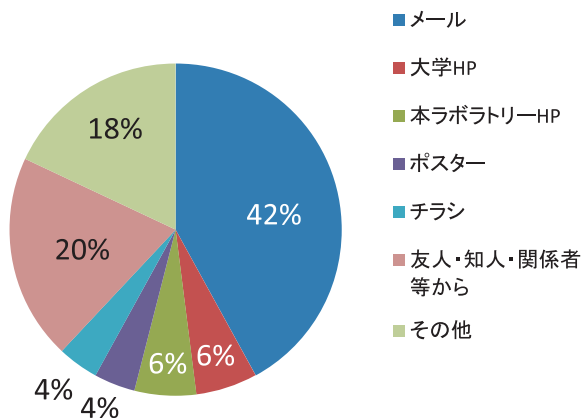
<所属等>



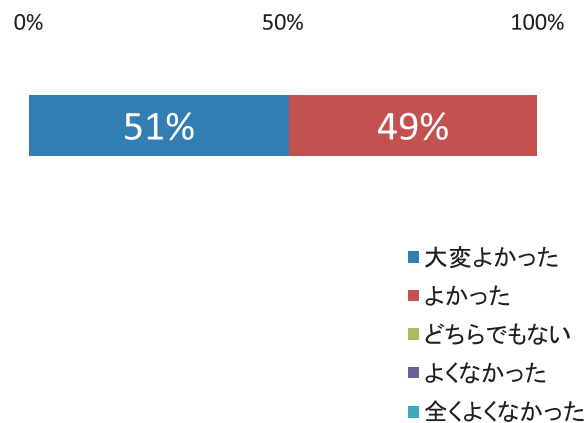
<職種>



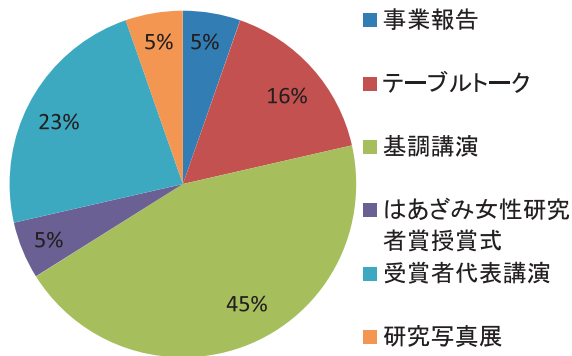
<開催を知ったきっかけ(ツール)>



<全体評価>



<シンポジウムで最も興味をもった内容>



回答の理由

(事業報告)

- ・今年からの事業に興味を持ったから。
- ・金沢大学の取組がよく分かりました。
- ・事業目的等を知ることができて良かった。

(テーブルトーク)

- ・青木先生の女性限定公募の説明がユニークでした。
- ・大学の取組でも知らないことがあった。

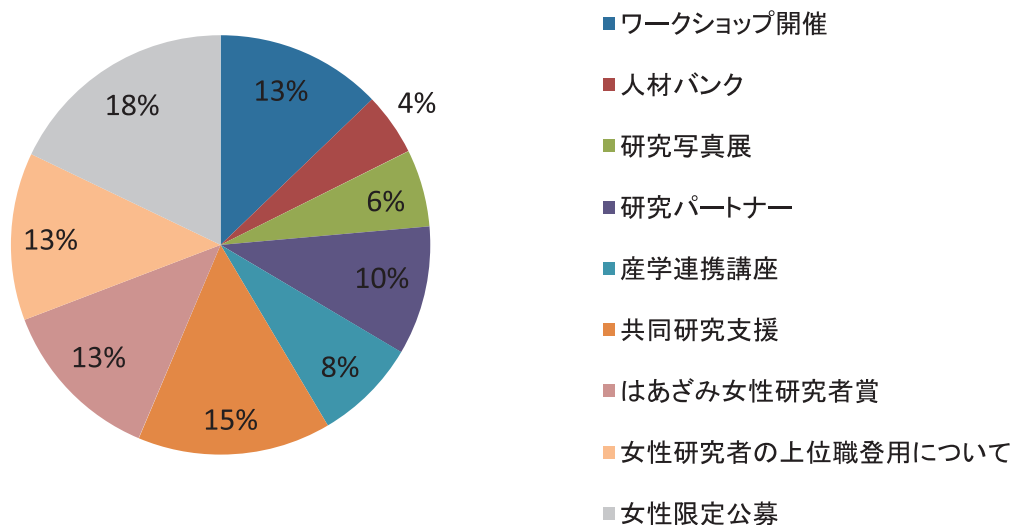
(基調講演)

- ・勇気ももらいました。
- ・成功者自らの実体験に基づくお話、IBMの先進的な取組ご紹介。
- ・技術系でなくても女性として共感できる部分が多くあった。
- ・ロールモデルがないオールドボーイズネットワークなど共感できた事が多かった。
- ・悩んだりしつつも生き生きと仕事され活動されている話は元気をいただきました。研究のお話が興味深かったです。
- ・女性の力を再確認した。
- ・第一線で活躍されている方の生の声を聞くことができて良かったです。
- ・IBMの取組は有名で直に聞いて良かったです。行政として理系女性研究者も増やしたいと考えています。

(受賞者代表講演)

- ・中村賞の選考委員をしていてその後に期待している。
- ・野村先生のお話は私達が考えるべき「根本」に興味深く拝聴しました。
- ・異なる分野で難しい話について勉強できました。意図せず最もdiversityに関連していたと思う。

<最も興味を持った取組>



理由

(ワークショップ開催)

- ・金沢大学の取組は非常に積極的で良いと思います。施策は良いですが職場の文化が追いついていない感があります。
- ・色々な話を聞いたり人と知り合えるのはありがたいです。
- ・人間が個として平等に活動できる社会に少しずつ近づいていて嬉しいです。

(人材バンク)

女性の持続的な活躍の場の確保について必要だと思う。

(研究写真展)

- ・研究への興味喚起方法として非常に良いと思います。

(共同研究支援)

- ・効果的にダイバーシティを実現してくれる策だと感じるため。

(はあざみ女性研究者賞)

- ・野村先生の話で民族浄化といった問題について少し理解できました。
- ・良い賞だと思う。

(女性限定公募)

女性限定公募については初めて知ったので興味を持ちました。

<ダイバーシティ研究環境推進に今後期待すること>

- 日本IBMも筑波大学と同じプログラムをやっています。お互いのベストプラクティスを交換できるような機会が持てる
と良いですね。
- 研究への人的支援、金銭的支援は非常にありがたい。女性研究者賞で研究費をいただけるのは画期的だと思います。女子学生に対する進学支援(院生への奨学金制度)などがあれば良いと思います。(事業の主旨もあるでしょうから簡単ではないと思いますが)
- 継続した推進活動。
- 女性の活躍。出産、育児をハンデとしない社会構築。
- 組織や地域、背景によりニーズは異なる。各々に相応しい活動があることを改めて実感しました。
- 学内、保育所、学童保育など教職員が研究と家庭を両立するためのサポート。

<意見, 要望(自由記述)>

- 日本IBMの女性技術者・研究者と金沢大学の女性研究者との交流会。
- 草の根の女性の意見をもっと拾い上げてはどうでしょうか？
- PDの制度。
- 研究に対しては支援事業が充実していると思います。土日に業務がある際の託児育児支援があると良いと思います。
- 大変参考になりました。ありがとうございます。

1-6 ワークショップ

女性研究者・技術者および学生を中心に、その他研究や技術開発に携わる関係者だれもが参加できる研究ワークショップを開催しました。この研究ワークショップは、金沢大学および富山県立大学とYKK株式会社、HWRN連携機関をはじめとし、他機関、異分野の女性研究者と研究交流を通じて、研究者同士の連携を促進し、共同研究のスタートなどにつながることを目的としています。

■平成29年度HWRN(ホウルネット)ワークショップ「女性研究者等研究支援制度成果報告会」

日時 平成29年5月13日(土)10:00~11:25

会場 石川県政記念しいのき迎賓館 セミナールームA



平成29年度 HWRN(ホウルネット)ワークショップを「女性研究者等研究支援制度成果報告会」として開催しました。

当日は、学内外から33名の方にご参加いただきました。

この報告会は、本学が構築している「北陸地域における女性研究者ネットワーク(Hokuriku Women Researchers' Network/HWRN・ホウルネット)」の取組の一環であり、女性研究者の研究力向上を図る「女性研究者等研究支援制度」に採択された研究者の発表が行われました。

当日は、山崎光悦学長の開会挨拶の後、平成28年度に採択された3組が成果を報告し、各発表の後には質疑応答が活発に行われました。参加者からは

「他分野の活動的な研究報告を聞くことができ、大変興味深かった」、「分野が多岐にわたっており、普段なかなか聞けない内容に接することができた」などの意見が寄せられ、知的刺激を受け、異分野の研究者の交流が促進される機会となりました。



会場の様子

プログラム

★：口頭発表者

———— 09:45 ～10:00 ————

受付

———— 10:00 ～10:05 ————

開会挨拶 山崎 光悦(金沢大学長)

《スタートアップ部門》

———— 10:05 ～ 10:30 ————

観測と化学輸送モデルを用いたPAHの越境輸送の評価

猪股 弥生(金沢大学 環日本海域環境研究センター)★

———— 10:30 ～ 10:55 ————

ユネスコ「世界の記憶」遺産事業の人道性と政治性－「南京虐殺」文書の遺産化を事例に

中野 涼子(金沢大学 人間社会研究域法学系)★

《女性研究者研究ネットワーク構築部門》

———— 10:55 ～ 11:20 ————

担子菌類の子実体と菌食性動物の匂いコミュニケーション

都野 展子(金沢大学 理工研究域自然システム学系)★

坂本 香織(金沢工業大学 バイオ・化学部応用バイオ学科)

池本 良子(金沢大学 理工研究域環境デザイン学系)

西脇 ゆり(金沢大学 男女共同参画キャリアデザインラボラトリー)

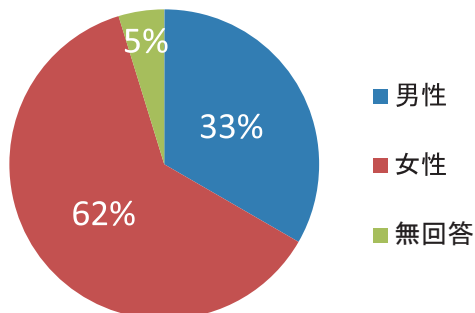
———— 11:20 ～11:25 ————

閉会挨拶 池本 良子(金沢大学学長補佐(男女共同参画推進担当))

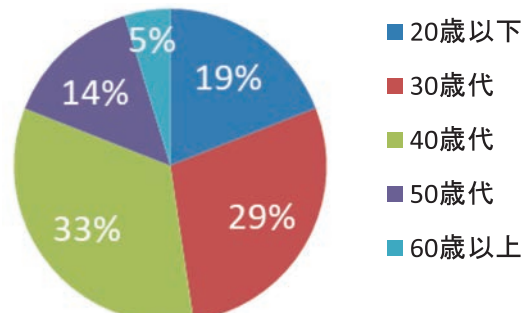
・ワークショップアンケート

アンケート総数21枚

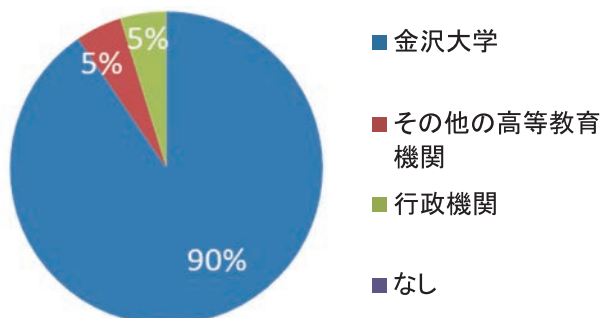
<性別>



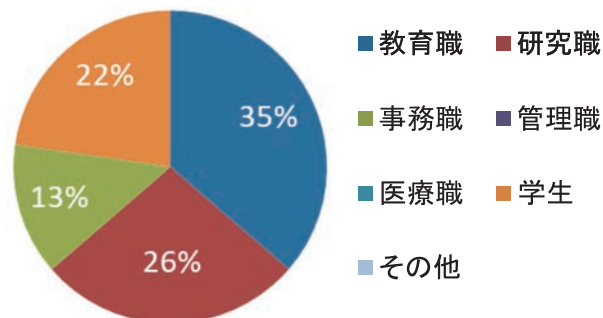
<年齢>



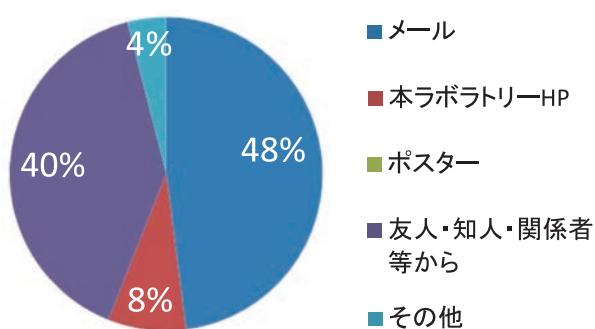
<所属>



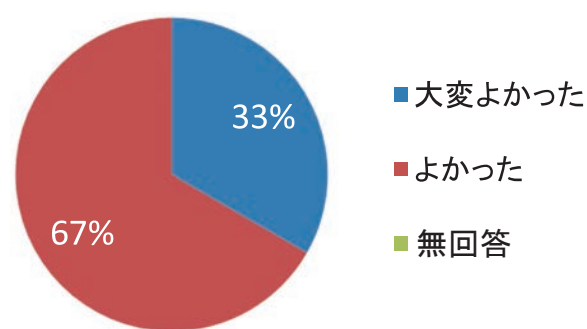
<職種>



<開催を知ったきっかけ(ツール)>



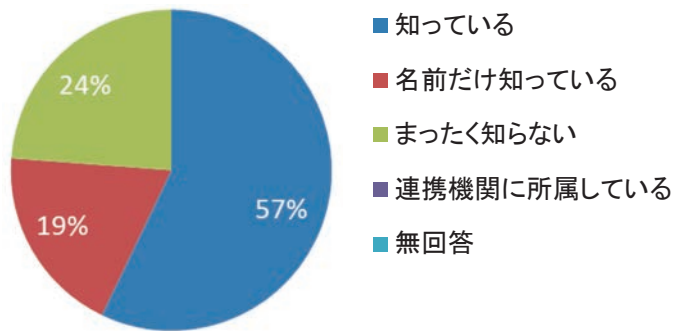
<全体評価>



<評価の理由>

- ・異なる分野での先端研究を知る良い機会となりました。
- ・さまざまな研究領域，現代的な研究分野が明らかになった点。
- ・多くの分野の先生方の研究内容を知ることができ，良かった。
- ・このような機会で他分野の活動的な研究報告を聞くことができ，大変興味深かったです。
- ・文理混合，また3件の発表なので時間もそれほど長くない，集中して聞くことができました。
- ・どのような研究が行われているか知ることができた点。
- ・異なる分野の女性研究者がどんな研究をどのように行っているかが分かったから。
- ・とても興味深い発表を聞くことができました。
- ・分野が多岐に渡っており普段なかなか聞けない内容に接することができた。
- ・講演内容は興味深かったですが，“ワークショップ”から期待するものとは少し違いました。
- ・もう少し発表の時間があっても良かったのではないかな。
- ・質疑応答の時間がもう少しあると良いと思った。文理系両方の研究発表が聴けたので興味深かった。

<HWRNの取組を知っているか>



■第27回腫瘍病理セミナー金沢女性がん研究者フォーラム(北信がんプロFD講演会)



日 時 平成29年11月21日(火)15:00～
 会 場 金沢医科大学 基礎研究棟 3階大学院 セミナー室
 各大学・施設テレビ会議室
 参加者数 33名

プログラム

- 15:05 ～15:30 —————
- 炎症依存的な胃発がんモデルマウスを用いた研究
 越前 佳奈恵(金沢大学がん進展制御研究所)
- 15:30 ～15:55 —————
- 子宮で発症する癌とPtenの関係～マウスモデルを用いた解析～
 大黒 多希子(金沢大学学際科学実験センター)
- 16:00 ～17:30 —————
- 病理組織検体のオミックス解析に基づくがんの個別化医療開発とその実装
 金井 弥栄(慶応義塾大学医学部病理学教室)

■ワークショップ「子育てと仕事～キャリアアップを目指して～」

日時 平成30年3月31日(土)14:00～16:30
 会場 金沢大学附属病院CPDセンター 外来診療棟 4階

プログラム

- 第1部 基調講演
 「メッセージ：かつて目指したこと、今悩んでいること、話し合ってみませんか」
 講師 上家 和子先生(日本医師会総合政策研究機構 主席研究員)
- 第2部 ワークショップ
 「テーマ：●生き生きと働くには
 ●育児と仕事の両立
 ●キャリアアップを目指して」



[共催]

■文部科学省 未来医療研究人材養成拠点形成事業「テーマA：メディカル・イノベーション推進人材の養成」
合同国際シンポジウム



日時 平成29年11月 8日(水)15:00～
会場 金沢大学 医学部記念館 2F

■テクノロジーの完成未来の感性

～ものづくり系女子の総務省「異能vation」本採択プロジェクトから～

日 時 平成30年 1月30日(火)13:00～14:30
会 場 金沢大学角間キャンパス南地区自然科学本館
レクチャーホール
講 師 神田 沙織(Saori Kanda Hiramoto)氏
(株式会社wip取締役)
参加者数 約120名



Y K K株式会社

■日本機械学会会長 大島まり氏 基調講演「技術者のためのキャリアミーティング」

日時 平成29年12月21日(木)13:30～15:00

場所 Y K K株式会社 黒部事業所 50ビル国際会議場

講師 日本機械学会会長 東京大学 教授 大島まり氏

日本機械学会会長 大島まり氏をお招きし、技術者のためのキャリアミーティングを開催し、約180名の方に参加いただきました。

第一部では日本機械学会が目指す姿とその取組、大島会長のキャリア形成(経歴や想い)、女性研究者・技術者に対して思うこと(アドバイス)等をお話していただき、第2部の座談会では参加した女性技術者の悩みや想いなどについて、大島会長より具体的なアドバイスをいただくことができました。

**日本機械学会会長 大島まり氏 基調講演
技術者のためのキャリアミーティング**

日時：平成29年12月21日(木) 13:30～15:00
 場所：YKK株式会社 黒部事業所 50ビル国際会議場
 日本機械学会会長 大島まり氏をお招きし、機械学会が目指す姿とその取組、大島会長のキャリア形成(経歴や想い)、女性研究者・技術者に対して思うこと(アドバイス)等をお話していただきます。

プログラム

13:30-13:40 開会挨拶
 Y K K (株) 工機技術本部 技術企画室長 山崎 幸子

13:40-14:55 【第1部】基調講演
 日本機械学会会長 東京大学 教授 大島 まり氏

14:55-15:00 質疑応答

15:10-15:50 【第2部】女性技術者との座談会
 ～大島会長を囲んで～

参加無料・自由参加
 どなたでもご参加いただけます

【主催】YKK株式会社
 黒部事業所
 YKK株式会社 工機技術本部 黒部
 TEL : 080-5127-6785
 E-mail : ykk-eme@ykk.co.jp
 URL : http://www.ykk.co.jp/japanese/

会場：黒部 黒山ビル大ホール YKK株式会社黒部事業所にて女性技術者の経歴開発力向上セミナーを開催し、ご参加の100名の方の参加を促しています。
http://www.jst.go.jp/kimicho/2016_12/21/1221_1330_1500.html



第1部 講演の様子



第2部 座談会の様子

プログラム

————— 13:30 ～13:40 —————

開会挨拶 Y K K株式会社 工機技術本部 技術企画室長 山崎幸子

————— 13:40 ～14:55 —————

【第1部】基調講演 日本機械学会会長

東京大学 教授 大島 まり氏

————— 14:55 ～15:00 —————

質疑応答

————— 15:10 ～15:50 —————

【第2部】女性技術者との座談会 ～大島会長を囲んで～

1-7 Webサイト

事業開始にあたりダイバーシティ事業の情報交換用Webサイト(ホームページ)を開設しました。管理・運営を事務局で行い、事業報告やイベントの案内、女性研究者向けの助成金や公募等のサイトへのリンク、お知らせなどの情報を随時更新し、連携機関間での情報共有を積極的に行いました。ダイバーシティ事業のWebサイト開設に伴い、従来の男女共同参画キャリアデザインラボラトリー、HWRN、人材バンクの内容を統合し、より分かりやすい提示にしました。

金沢大学
ダイバーシティ事業

ラボラトリーについて | ダイバーシティ事業について | HWRN | 金沢大学の男女共同参画 | 取組・支援制度 | 活動報告

DIVERSITY
ダイバーシティ事業
「地域で活躍し世界に情報発信できる女性研究者リーダー」を育成します

About Diversity
ダイバーシティ事業について

Efforts and Support
取組・支援制度

Activity report
活動報告

News & Notice ニュース・お知らせ

- 2018.01.16 **ニュース** 文部科学省 未来医療研究人材養成拠点形成事業「テーマA：メディカル・イノベーション推進人材の養成」合同国際シンポジウムを共催します (11/8)
- 2018.01.16 **お知らせ** 女性研究者国際シンポジウム開催支援の募集を行います (10/31締切)
- 2018.01.16 **イベント** 女性研究者リーダー育成研修支援の募集を行います (12/15締切)
- 2018.01.16 **ニュース** 女性研究者インターンシップ支援の募集を行います (12/15締切)
- 2018.01.16 **お知らせ** プロジェクトオフィサーの募集を行います (受付終了)
- 2018.01.16 **イベント** 文部科学省 未来医療研究人材養成拠点形成事業「テーマA：メディカル・イノベーション推進人材の養成」合同国際シンポジウムを共催します (11/8)
- 2018.01.16 **ニュース** 女性研究者国際シンポジウム開催支援の募集を行います (10/31締切)
- 2018.01.16 **お知らせ** 女性研究者リーダー育成研修支援の募集を行います (12/15締切)
- 2018.01.16 **イベント** 女性研究者国際シンポジウム開催支援の募集を行います (10/31締切)

いしかわ
男女共同参画
推進宣言企業

金沢大学 男女共同参画
キャリアデザインラボラトリー

Tel.076-234-6907
Fax.076-234-6908

Copyright © KANAZAWA University All rights reserved

1 - 8 女性研究者等研究支援制度

金沢大学では、男女共同参画推進宣言において、男女を問わず、優秀な教職員の採用、育成に努め、すべての構成員が能力を発揮できる大学組織を構築することを基本方針の一つに掲げており、また平成28年4月に制定した女性活躍推進行動計画において、1)管理職に占める女性割合を25%以上とする、2)女性教員の割合を22%以上とする、3)年次有給休暇の平均取得日数を、50%程度増加させるという3つの目標を掲げています。これらを実現するためには、女性教員の採用を増加し、また女性研究者の研究力をさらに向上し、上位職登用を促進する必要があります。

本支援を通じ、女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰を支援し、また研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることにより、女性研究者の研究力向上を図ることを目指しています。

◆復帰支援部門

金沢大学に所属し、研究活動を行うことを職務に含む者で、次のいずれかに該当する者。ただし科研費の研究代表者として交付を受けていない者(本経費の申請時に交付を受けていない者が平成29年度科研費に採択された場合は本経費の支援対象外とする)であること。また緊急性・必要性の高い者を優先する。

(1) 当該年4月1日から遡って過去3年以内に、出産・育児等のライフイベントのため、概ね3か月以上の間、やむを得ず研究活動を中断した女性研究者。

(2) 当該年4月1日から遡って過去3年以内に、出産・育児等のライフイベントのため、1か月以上の間、やむを得ず研究活動を中断した男性研究者。

(3) 連続する介護休業を1か月以上取得し、職務復帰後3年以内の研究者(性別を問わない)。

◆スタートアップ部門

金沢大学に所属する女性の教授、准教授、講師、助教(特任を含む)で、着任後1年以内の者であること。

◆女性研究者研究ネットワーク構築部門

金沢大学に所属し、研究活動を行うことを職務に含む者で、共同研究等の研究ネットワークの構築を開始する女性研究者。ただしネットワークは金沢大学が構築している女性研究者ネットワーク(HWRN)に連携する機関の研究者(必ず女性1名以上を含む)と構築すること。

公募期間

平成29年 6月13日～7月13日

採択数

復帰支援… 3件, スタートアップ部門… 2件, 女性研究者研究ネットワーク構築部門… 2件

計7件

	スタートアップ部門		女性研究者研究ネットワーク構築部門	
採択者	ハーン 小路 恭子 (国際基幹教育院)	大家 理恵 (附属病院 代謝内科)	白井 明子 (附属病院 漢方医学科)	平山 明子 (医薬保健研究域 薬学系)
研究課題	アメリカの文学・文化におけるセンチメンタリティ	穿刺不要持続的血糖モニター (Flash Glucose Monitoring) の測定精度に関する臨床研究	柴苓湯によるIgG 4関連疾患モデルマウスにおける炎症並びに線維化抑制効果	環境因子によるがん悪性化と感染症重篤化の分子基盤
共同研究者	/		呉 明美 (福井大学医学部附属病院 耳鼻咽喉科・頭頸部外科)	河崎 優希 (富山大学大学院 医学薬学研究部) 長谷川 浩 (金沢大学理工研究域 物質化学系)

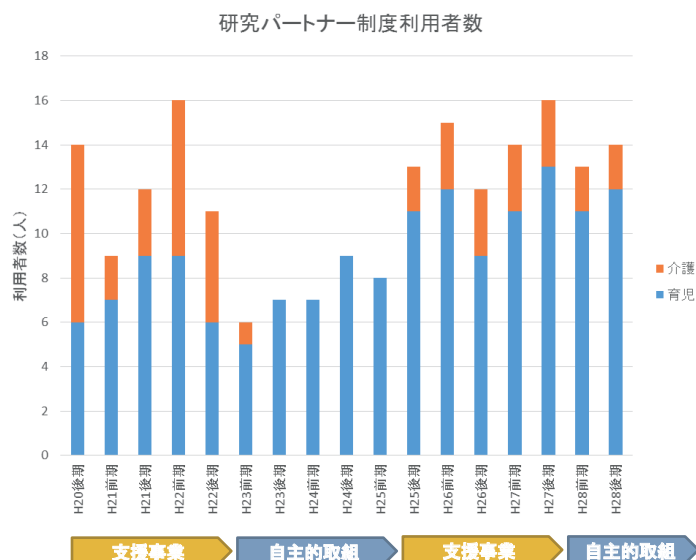
1-9 研究パートナー制度

男女共同参画キャリアデザインラボラトリーでは、平成20年度から研究パートナー制度を継続しています。半年毎に出産・育児・介護で多忙な女性研究者に対し、研究経験を持つ人材を「研究パートナー」として、週12時間程度で配置しています。半期ごとに募集し、審査を行っています。

平成29年度より、研究パートナー制度(養成型)と研究パートナー制度(支援型)の制度を設けました。養成型は、研究を補助することにより論文共著者などを目指し、リスタートを希望する元研究者やポスドク、研究者希望の博士後期課程の大学院生等とします。この制度により、研究者と研究パートナー双方の支援をめざします。支援型は、研究及び研究以外の業務を補助し、特に性別や学歴などに条件を設けませんが学生は対象外です。

➤ パートナー制度の経緯

研究と出産・育児・介護等を行う女性研究者等に対して
研究補助業務を行うパートナーを派遣する制度
平成20年度にスタート



・研究パートナー制度支援実績

金沢大学

平成29年度 前期 15件(利用者15名・パートナー15名)
後期 14件(利用者14名・パートナー14名)

富山県立大学

平成29年度 後期 1件(利用者1名・パートナー1名)

1-10 人材バンク

平成20年度から運営している「金沢大学人材バンク」を普及し、研究機関の女性研究者支援活動の充実を図りました。

本学のみならず、連携機関の研究者が研究補助員を探す際に「人材を探す」ツールとして周知されてきたため、利用数(問い合わせ)が徐々に増加してきました。

今年度、人材バンク登録者の整理を行い、今後連携先と女性研究者・技術者情報を共有するため、さらに拡大していくことを目指します。

【平成29年度 活用実績】

■登録者数 129件



1-11 女性研究者による研究写真展(Beauty in Science)

金沢大学では、平成20年度から毎年継続して女性研究者写真展を開催しています。

この写真展は、女性研究者が研究を続けている中で遭遇した一瞬を捉えた写真を募集し、美しいパネルにして展示するもので、～Beauty in Science～というタイトルで開催する度に学内外から高い評価を得ています。

平成29年10月28日開催のオープンキャンパス“ふれてサイエンス&てくてくテクノロジー”に合わせて、平成29年度版の研究写真展を開催すべく、HWRN連携機関の女性研究者・女子学生から写真の募集を行いました。この写真展は、サイエンスの美しさを広め関心を持ってもらうことにより、女性の理系分野への進学につなげる啓蒙活動の一環としています。

今年度は金沢大学の学生のみならず、高校生や一般の方々など、より多くの方に見ていただきたく、計5回開催しました。



■第1回 平成29年7月12日(水)～7月28日(金)

会場 金沢大学角間キャンパス中央図書館ギャラリーα

概要 金沢大学の人文・社会系エリアにある中央図書館にはカフェとギャラリーがあり、学生の他に一般の利用者にも見ていただくことができました。



■第2回 平成29年8月7日(月)～8月8日(火)

※金沢大学キャンパスビジットにて展示

会場 金沢大学角間キャンパス自然科学本館G1階

概要 キャンパスビジットの学内ツアーの1コースにBeauty in Science 紹介が加わり、訪れた高校生、保護者の方々に鑑賞いただくことができました。



■第3回 平成29年10月28日(土)

Beauty in Science 2017開催

※ふれてサイエンス&てくてくテクノロジー

(一般向けオープンキャンパス)にて展示

会場 金沢大学角間キャンパス自然科学本館G1階

概要 新作パネル7枚、旧作パネルとあわせて9枚の女性研究者の写真パネルを展示。オープンキャンパスに訪れた親子連れや学生など幅広い年代の方に鑑賞していただくことができました。



■第4回 平成29年12月19日(火) 14:00~17:00

※ダイバーシティ研究環境推進シンポジウムにて展示

富山県立大学の研究写真展も同時開催

会場 ANAクラウンプラザホテル金沢

3階 大宴会場 鳳

概要 アンケートでは「研究への興味喚起方法として非常に良いと思う」などの意見をいただきました。



■第5回 平成30年3月18日(日) 12:00~平成30年3月24日(土) 15:00

※Beauty in Science の10周年記念として展示

会場 石川四高記念文化交流館 多目的利用室1

概要 これまでの写真パネル約30点を厳選して展示。

富山県立大学

■平成30年2月20日(火)~3月6日(火)

会場 アル・プラザ小杉

概要 アル・プラザ小杉(ショッピングセンター)にて写真展を開催しました。

大学近隣にあり、学生をはじめ、地域の皆さま方が多数訪れました。



1-12 出産・育児支援

(出産・育児・介護ガイド, 試験時臨時託児室, 夜間・日曜保育室の利用)

■金沢大学出産・育児・介護ガイド

学内での妊娠・出産・育児・介護に関する諸制度や情報を掲載した冊子を作成し、対象となる教員に配布しました。



■試験時臨時託児室

大学入試センター試験時、および前期日程試験時に臨時託児室を角間キャンパスに設置し、それぞれ2名、6名の利用がありました。

・臨時託児室概要

- 設置日時 平成30年1月13日(土) 8:00~19:00
(再試験などで勤務が延長された場合は対応いたします)
平成30年1月14日(日) 8:00~18:30
平成30年2月25日(日) 7:00~18:00
- 対象者 小学3年生以下のお子様がいらっしゃる教職員で、センター試験・前期試験に係る業務のため当日出勤する必要がある方。
- 設置場所 金沢大学角間キャンパス

■夜間・日曜保育室

夜間・日曜保育室「きらきらぼし」を病院関係者以外の本学教員等も利用できるようになりました。(平成29年7月3日)

2 女性研究者の研究力向上とそれを通じたリーダー育成

2-1 産学連携講座

金沢大学大学院博士後期課程に設置されたYKK株式会社との連携講座を核とし、富山県立大学を含めた共同研究のマッチングと推進、女性技術者の学位取得支援、国際会議開催支援などを行い、研究力向上を目指します。

YKK株式会社の専門役員である喜多 和彦氏が連携講座特任教授として、また同社シニアエンジニアである見角 裕子氏が連携講座特任准教授として着任し、博士課程に女性が在籍しています。

2-2 共同研究支援

三機関が共同研究マッチングテーマを募集開始し、共同研究学内・社内審査で各々選出した後、10月24日～27日にマッチング承認されました(第2回ダイバーシティ研究環境推進委員会(書面附議)にて)。女性研究者・技術者が共に研究活動を行う環境を構築し、新たな研究開発成果を得ることを目指します。

申請(代表)者 氏名	申請(代表)者 所属・職名	共同研究者 氏名	共同研究先 所属・氏名	テーマタイトル(仮)	備考
中島 美紀	金沢大学医薬保健研究域薬学系・教授	安田 佳織	富山県立大学工学部 医薬品工学科・助教	医薬品副作用を抑える食品成分の探索	
須釜 淳子	金沢大学新学術創成研究機構・教授	高橋 裕里香	富山県立大学工学部 生物工学科・助教	褥瘡再発予防に有用なアドバンストスキンケアの構築に向けて － 褥瘡治療部におけるBacterial diversityの経時的变化ならびにセラミドの基礎解析－	(共同研究者) 浦井 珠恵 金沢大学新学術創成研究機構・博士研究員
若子 倫菜	金沢大学理工研究域機械工学系・助教	小宮山 葵	YKK株式会社 F商品開発部 VP・テープ・デザイン開発室 テープ開発グループ	シート状繊維集合体の2軸伸長荷重下における応力・歪分布測定装置およびファスナー摺動性評価方法の開発	
西脇 ゆり	金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー・特任助教	青島 弘美	YKK株式会社 ファスニング事業本部 商品開発部・環境対応チーム長	木質バイオマス溶解液から得られる生分解性透明フィルムの応用	
清家 美帆	富山県立大学工学部機械システム工学科・助教	辻 知陽	金沢大学子どものこころの発達研究センター・特任准教授	実大トンネル避難実験でのオキシシン濃度計測によるストレス評価	
鈴木 真由美	富山県立大学工学部機械システム工学科・教授	見角 裕子	YKK株式会社 工機技術本部・シニアエンジニア	金型用硬質材料の開発とそのマイクロ組織評価および表面強度評価	(共同研究者) 宮島 敏郎 富山県立大学工学部機械システム工学科・准教授

2-3 はあざみ女性研究者賞

平成25年度に創設した女性研究者の優れた成果を讃える「中村賞(金沢大学女性研究者賞)」を発展させ、平成29年度より「はあざみ女性研究者賞」を開始しました。はあざみとは、金沢大学の校章のモチーフとなっている植物で、キャンパス内の施設の名称にも用いられています。地中海沿岸原産で、哲学者プラトン創設の学園「プロメテイア」の庭にも植えられていたと伝えられています。本制度は、マネジメント層を対象とする「中村賞」、中間層を対象とする「紫花賞」、若手を対象とする「若葉賞」から構成されます。中村賞の名称は、金沢大学第10代学長・中村信一氏よりご寄附の支援を受けたことに由来します。

優れた業績を挙げた女性研究者を顕彰することにより、当該女性研究者自身とこれに続く若手女性研究者の励みとし、研究意欲の向上につなげ、本学の教育研究の将来を担う女性研究者の育成等に資することを目的とするものです。

<平成29年度はあざみ女性研究者賞概要>

応募条件

・中村賞

金沢大学または連携機関に所属する女性研究者のうち、教育研究のマネジメントに関し優れた業績を挙げたと認められる者、学術上優れた研究成果を挙げたと認められる者、社会貢献や診療・医療等において功績を挙げたと認められる者。

・紫花(しか)賞

金沢大学、富山県立大学またはYKK株式会社に所属する女性研究者のうち、独創的・先駆的な研究を行い、学術上優れた研究成果を挙げたと認められ、今後成果が期待できる者。(原則、准教授相当職以上の者)

・若葉賞

金沢大学、富山県立大学またはYKK株式会社に所属する女性研究者(博士研究員含む)のうち、独創的・先駆的な研究を行い、学術上優れた研究成果を挙げたと認められ、今後成果が期待できる者。(原則、助教相当職の者)

顕彰

- ・中村賞…1名以内とし、賞状と副賞(奨励金10万円)を授与します。
- ・紫花賞…若干名とし、それぞれ賞状の授与と研究費(100万円以内)を支援します。
- ・若葉賞…若干名とし、それぞれ賞状の授与と研究費(70万円以内)を支援します。

受賞者

【中村賞】

金沢大学人間社会研究域経済学経営学系 教授 野村 眞理

【紫花賞】

金沢大学医薬保健研究域医学系 准教授 佐々木 素子
Y K K株式会社 シニアエンジニア 道休 千枝子

【若葉賞】

金沢大学人間社会研究域学校教育系 准教授 吉村 優子
金沢大学保健管理センター 助教 清水 美保
金沢大学国際機構留学生センター 特任助教 Mammadova Aida



写真中央：野村眞理 教授



写真中央：佐々木素子 准教授



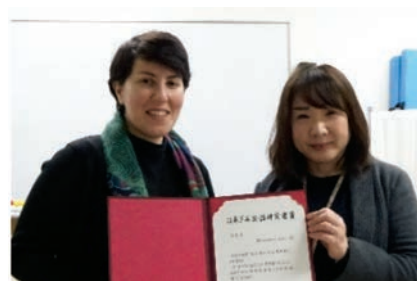
写真中央：道休千枝子 シニアエンジニア



写真中央：吉村優子 准教授



写真中央：清水美保 助教



写真左：Mammadova Aida 特任助教

2-4 国際シンポジウム支援

金沢大学、富山県立大学、YKK株式会社では、平成29年度に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、女性研究者リーダー育成を目指しています。本支援では、女性研究者が代表者として行う国際シンポジウム・国際会議の開催を支援することにより、上位職登用につながるマネジメント能力育成、向上を目指します。

・池本 良子(理工研究域環境デザイン学系 教授)

名称 Symposium on Environmental/Eco-Technology and Policy in East Asia

開催地 金沢大学 角間キャンパス

日程 平成30年3月1日(木)

・長谷部 徳子(環日本海域環境研究センター 教授)

名称 環日本海域環境研究センター国際シンポジウム：日露のパートナーシップと環日本海の研究

開催地 石川県政記念しいのき迎賓館

日程 平成30年3月2日(金)～平成30年3月4日(日)

・須釜 淳子(新学術創成研究機構 教授)

名称 国際創傷ケアガイドライン作成のための日豪創傷ケア専門家会議

開催地 金沢大学 鶴間キャンパス

日程 平成30年2月12日(月)～平成30年2月13日(火)

富山県立大学

・竹内 登美子(看護学部開設準備担当 教授)

岡本 恵里 (看護学部開設準備担当 教授)

名称 国際教育講演会 ユマニチュードを学ぶ
認知症の人とのコミュニケーション

開催地 タワー111(タワートリプルワン)スカイホール

日程 平成29年10月7日(土)13:30～16:40

参加者数 445名



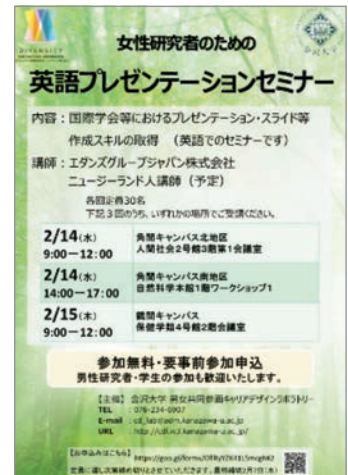
2-5 女性研究者のためのセミナー、研修、インターンシップ制度

女性研究者の研究力向上のための取組とし、セミナーや研修、インターンシップ制度を行いました。キャリア形成について視野を広げ、かつ研究能力を向上させることを促しました。

また、女性研究者のリーダー育成・研究力向上研修参加を促すことにより、上位職登用につながるマネジメント能力育成、向上になりました。

その取組として、英語セミナー、技術的集合研修、リーダー育成研修支援を行い、女性研究者インターンシップ支援の制度も構築しました。

- 件名：女性研究者のための英語プレゼンテーションセミナー
 日時：①平成30年2月14日(水)9:00～12:00
 ②平成30年2月14日(水)14:00～17:00
 ③平成30年2月15日(木)9:00～12:00
 会場：①人間社会2号館3階第1会議室
 ②自然科学本館1階ワークショップ1
 ③保健学類4号館2階会議室
 内容：国際学会・国際会議におけるプレゼンテーション及びスライド・ポスター等作成スキルの取得
 参加者数：計42名



- 件名：女性研究者のための英語論文執筆セミナー
 日時：平成30年3月27日(火)13:00～16:00
 会場：金沢大学自然科学図書館棟G1階G15会議室
 内容：英語論文の執筆法、及び成果発信に必要な知識等を学ぶ
 定員：30名程度



- 件名：女性研究者向け LC-MS/MS研修会[技術的集合研修]
 日時：平成30年1月19日(金)9:30～17:00
 会場：金沢大学自然科学1号館6階1A623
 内容：LC-MS/MSの原理, SHIMADZU LCMS-8040の操作方法



件名：四重極-飛行時間型質量分析計
 Waters Xevo G2-XS QToF 講習会[技術的集合研修]

日時：平成30年3月15日(木), 16日(金)
 9:30~17:00(予定)

会場：自然研1号館Cブロック1C116室

内容：四重極-飛行時間型質量分析計の原理と
 Waters Xevo G2-XS QToF の操作方法

講師：日本ウォータース 技術者

定員：10名程度



・女性研究者リーダー育成研修支援について、学校法人産業能率大学総合研究所 産能マネジメントスクールが開催する「人を動かす 職場の話し方実践」のセミナーに1名参加しました。

富山県立大学

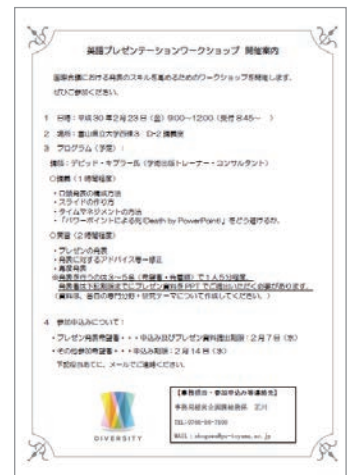
件名：英語プレゼンテーションワークショップ

日時：平成30年2月23日(金) 9:00~12:00

会場：富山県立大学西棟3 D-2 講義室

内容：国際会議における発表のスキルを高めるための英語でのプレゼンテーションワークショップ

参加者数：20名



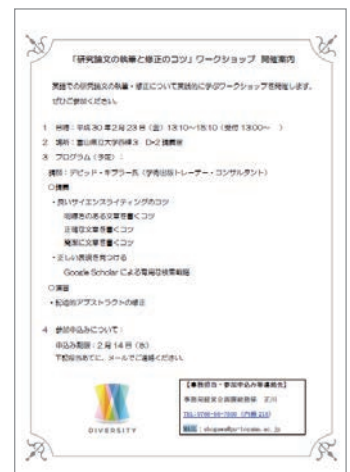
件名：「研究論文の執筆と修正のコツ」ワークショップ

日時：平成30年2月23日(金)13:10~15:10

会場：富山県立大学西棟3 D-2 講義室

内容：英語での研究論文の執筆・修正について実践的に学ぶワークショップ

参加者数：20名



3 女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり

管理職・研究者対象セミナー，e-ラーニング

・平成29年度 金沢大学ダイバーシティ管理職研修の実施について

金沢大学女性活躍推進行動計画の一つに、女性研究者在職比率を平成32年度末に22%とすることを策定し、部局別女性教員採用比率目標を設定するなど達成に向け、様々な取組を行っています。

また、平成29年度に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)」に採択され、更なる研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用にに向けた取組を行う必要があります。

その取組の一つとして、組織の管理職や研究者等を対象に、ダイバーシティ、女性研究者の採用・登用などに関する意識啓発のための研修を実施しました。

■平成29年度ダイバーシティ管理職研修

日 時：平成30年1月19日(金)12:50～13:20

会 場：金沢大学角間キャンパス本部棟6階 大会議室

対 象 者：教育研究評議会構成員(陪席者含む)、各系長及び各センター長等

研修方法：講義(約30分)

参加者数：66名

内 容：日本におけるダイバーシティや女性活躍推進についての現状
女性研究者の採用・登用・育成について

講 師：赤松 育子(学校法人産業能率大学 総合研究所 主任研究員)

参加者は、研修を通して、女性研究者のマネジメント、採用・登用などに取組んでいくことの重要性についての認識を共有しました。



研修の様子



説明する赤松主任研究員

管理職研修と同じ講師により、研究者対象研修も行いました。女性研究者に対し、キャリア意識の向上とモチベーションアップを図るセミナーとなりました。

■ダイバーシティ研究環境実現セミナー

日 時：平成30年1月19日(金)10:30～11:30(教育研究評議会前)
 会 場：金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館棟G1階 特別会議室
 内 容：ダイバーシティ(多様な人材の活躍)について
 女性研究者の「環境整備」「研究力向上」「採用・登用・育成」などについて
 講 師：赤松 育子(学校法人産業能率大学 総合研究所 主任研究員)



Y K K株式会社

■キャリアデザインを描くための“にじいろ研修”

日 時：平成29年9月25(月)～26日(火), 平成30年1月15日(月)
 会 場：Y K K 黒部事業所 50ビル
 内 容：自己理解
 先輩社員との座談会
 受講者間での情報交換
 コミュニケーションスキルのインプット
 講 師：Office Creation 代表 國弘 隆子氏



15名の女性社員が出席し、先輩社員や他部署の女性社員との交流を通じて、長期のキャリアビジョンを描くヒントを得られる研修となりました。また、仕事上で実践できるコミュニケーションスキルも習得できました。

■ダイバーシティ講演会

日 時：平成29年11月7日(火)10:00～12:00, 14:00～16:00
 会 場：Y K K 黒部事業所 50ビル
 テーマ：「イクボス」が実現する、社員がいきいきと活躍し成長する職場とは
 ～多様化する職場の人材を活かすマネジメントとは～
 講 師：ファザーリングジャパン

Y K Kグループの社員が約700名出席し、上司として、育児・介護等、多様な働き方に対する理解・共感を高めました。このような機会等も通して、職場での女性活躍推進を含めたダイバーシティ実践の向上を図っていきます。

■富山県経営者協会主催 ものづくり女性社員のための改善力向上セミナー

日 時：平成29年11月21日(火)9:30～16:30
 会 場：富山商工会議所ビル9階 95～97号室
 内 容：生産活動の基礎知識
 改善活動の基礎知識
 女性主役で実践した活動事例紹介
 講 師：日本能率協会コンサルティング

・e-ラーニングについて(金沢大学ダイバーシティ及びハラスメント防止に関する研修)

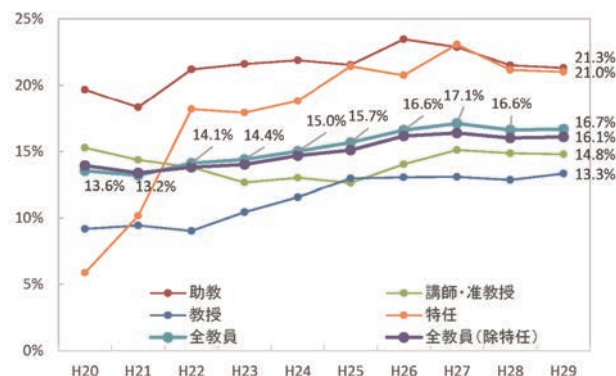
平成29年度に科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択され、更なる研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組を行う必要があります。

また、ダイバーシティを推進するにあたり、ハラスメント防止についても更なる知識と理解を深めることが求められています。よって、ダイバーシティ及びハラスメント防止に関する研修として、学内の教職員を対象とした、女性研究者の採用・昇進等に関する意識啓発をe-ラーニングで行いました。

受講期間	平成30年2月20日(火)～平成30年3月20日(火)
対象者	教職員(非常勤職員含む)
教材	e-ラーニング「ダイバーシティ研修・ハラスメント防止研修」
受講方法	確認テストで合格(80点以上)をもって受講済みとする

4 女性研究者採用比率の向上

＜本学全教員に対する女性教員の比率の推移＞ ※各年度5月現在



本学全教員に対する女性教員数は、上昇傾向であるものの、さらに女性教員数を増加させるため、以下の取組を実施しました。

4-1 女性限定公募

意欲的な女性研究者の採用比率の向上のために設けた、部局別女性教員採用比率目標の達成を目指し、女性限定公募を行いました。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、実施しました。まだ審査中のものが多いですが、現段階で平成30年4月以降数名の女性の採用が決まっております。今後も継続して行います。

＜女性限定公募件数＞ 平成29年4月～平成30年1月

理工研究域 9件

人間社会研究域 2件 計11件

4-2 コンカレントアポイントメント制度

機関間の人材の流動化を促し、イノベーションを創出する基盤を強化するため、他機関との協定に基づき、相手機関の職員としての身分を有する者が本学の業務に従事する、あるいは本学の教員が相手機関の業務に従事するコンカレントアポイントメント制度(クロスアポイントメントと同義)を用いて、企業や高等教育機関の優秀な女性人材を本学に教授、准教授等(上位職)として採用することを目指しています。この人材は女子学生や、若い女性研究者・技術者の良いロールモデルとなります。現在契約に向けて交渉を行っているところです。

金沢大学におけるその他の取組

金沢大学におけるその他の取組

① はあざみルーム

妊娠中や体調がすぐれない場合の女性職員・女子学生の休憩や、乳幼児への授乳、搾乳、おむつ替え等及びイベント開催時における保育室等の設置のために利用できる「はあざみルーム」を運用しました。

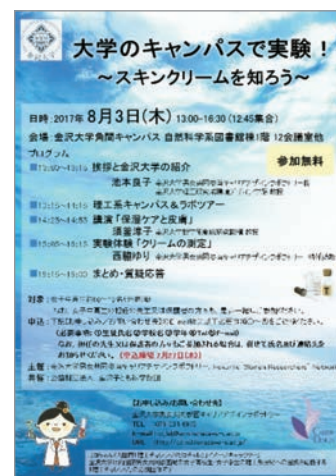


② 女子中高生への理系進路選択啓発

(1) 実験イベント

「大学のキャンパスで実験！～スキนครリームを知らう～」を開催しました。夏休み恒例のこのイベントは、女子中高生を金沢大学へ招き、キャンパスツアーや講演、実験体験を行うものです。女子生徒に楽しみながら理系への興味を深めていただき、将来理系を選択する生徒を増やすことを目的としています。

今回は女子中高生20名に加えて、保護者6名にもご参加いただきました。普段見ることのできない理工系研究室の訪問、女性教員の講演聴講、実験などを行いました。暑期中の開催でしたが、女子大学院生に研究室の様子を聞き、機械を見学し、皮膚の構造を勉強し、また自分達も実験をして楽しむ姿が見られました。NHK地域ニュースでも紹介され、大変好評なイベントとなりました。



日時 平成29年8月3日(木) 13:00～16:30

会場 金沢大学角間キャンパス自然科学本館 104講義室 他



(2) 保護者・教諭・生徒向け講演会「リケジョが支える日本の将来」

金沢大学キャンパスビジットにて、保護者・教諭・生徒向け講演会「リケジョが支える日本の将来」を開催しました。女性が理工系に進学した場合の将来像への理解を深めていただくことにより、将来理系を選択する生徒を増やすことを目的とする講演会です。本学卒で、現在YKK株式会社、コマツ、石川県庁に於いてご活躍の3人の理系女性のご講演が行われ、30名以上が参加しました。

アンケートでは、生の体験談が伺えて大変参考になった、高校生の娘の進路に参考になった、これからの女性の働き方について考えさせられる点が多かったなどの感想が寄せられ、大変ご好評をいただきました。引き続き行われた講師や大学教員、学生に個別に話を聞ける機会も参考になったと好評でした。

日時 平成29年8月7日(月) 10:00~11:00
 会場 金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館棟G1階
 G15会議室



(3) 「グローバルサイエンスキャンパス」と連携した高校生教育

男女共同参画キャリアデザインラボラトリーでは、グローバルサイエンスキャンパスのプログラムの昼休みを利用し、交流ラウンジにて女子学生と高校生の懇談会を実施しました。高校生から進路や大学生活に関する質問が活発に行われ、このイベントを通して研究・大学生活をより具体的にイメージできたと好評でした。女子が理系を選択することは、決して特別なことではないということを感じてもらった貴重な機会となりました。

日時 平成29年12月9日(土) 11:45~13:00
 会場 金沢大学角間キャンパス自然科学本館1階
 ワークショップ2



③ 女子学生インターンシップ支援

本学の女子学生(大学院生)を、企業や研究機関で働く女性研究者・技術者の指導によるインターンシップに派遣する制度を構築し、支援しています。キャリアモデルとなる女性の働く姿を見ることにより、将来の女性研究者・技術者としての姿を明確にイメージさせることを目的としています。本年度は、下記内容で実施いたしました。

<支援対象>

金沢大学大学院自然科学研究科博士前期課程において実施される「派遣型高度人材育成プラン(科目名：創成研究)」を履修する博士前期課程の女子学生

<平成29年度対象者>

- | | |
|-----|----------------------------|
| 企業名 | 北陸電力株式会社 |
| 対象者 | 宮口 真帆 物質化学専攻1年 |
| 企業名 | 明和工業株式会社 |
| 対象者 | PHAL Sivchheng 環境デザイン学専攻2年 |



●インターンシップを通して感じたこと

自然科学研究科 物質化学専攻 宮口 真帆

私は、夏から秋にかけて北陸電力のインターンシップに参加させていただきました。参加しようと思ったきっかけは、様々なところで働く女性の話を聴きたいと思ったからでした。そのころ、就職活動を意識し始めたころであり、合同企業説明会では「女性が働きやすい」という言葉をよく耳にしました。しかし、私は実際に働いている女性の姿を見たことがなく、具体的なイメージが出来ませんでした。また、大学や研究室の生活では、男女の差というものをそれほど感じたことがないため、それが社会に出たらどういふ点で違うのだろうかと疑問に思っていました。



富山新湊火力発電所建設所にて

1度目は9月22日のリケジョインターンシップに参加しました。そこでは、北陸電力の会社としての方針や福利厚生などの制度についての紹介があり、実際に配電、原子力、変電の部門で働いている女性技術者の方とお話する時間がありました。2度目は9月25、26日に富山県の新港火力発電所に行き、発電所内の巡視点検の同行、火力部門の女性技術者の方々との意見交換会に参加しました。入社1～3年目の方3名と意見交換会で働き方やプライベートのことまで、いろいろなお話をしました。その後、七尾大田火力発電所で4回、サンプリングや分析室での実証実験を行いました。テーマは「セレン簡易分析システム開発に関する研究」でした。七尾大田火力発電所では石炭を燃やし、その熱でできた蒸気でタービンを回し、電気を生み出します。石炭を燃やした際に、石炭由来のSOxやNOxが発生します。火力発電所内にはSOxを取り除く脱硫装置があり、その排水に微量に含まれる有害金属であるセレンを簡便、迅速に測定する方法を検討しました。

インターンシップで女性技術者の方と話をして感じたことは、仕事をする上での男女差はほとんどないが、仕事を続けるという点で男女差はあるということです。体格などの身体的な差(例えば、固いネジが開かないから手伝ってもらう)は少しありますが、女性だからこの仕事ができないということはほとんどないそうです。一方、仕事を続けるという点で、女性は結婚、出産、育児があり、男性に比べ、ターニングポイントがたくさんあります。そのため、その都度、働き方を考える必要があり、キャリアというものも何回も見つめ直し、軌道修正していくものであると知りました。その中で大事になってくるのは、自分の軸は何であるのかということです。したいことを全部するという事は難しく、時には何かを諦めないといけない。何を選んでも、少しずつ後悔はするものであると、自分が大事にしたいものを軸として決断する

といいよというアドバイスをいただきました。

そして、北陸電力が推し進めているものに、働き方改革というものがありました。時短勤務や週休3日制など、様々な制度があり、導入し始めているということでした。企業はこのような福利厚生を制度を整備し、より働きやすい=いろんな働き方を選べるようになれば、女性が働く機会がもっと増えるのではないかと思います。また、働きやすい環境は、会社の福利厚生としての制度があれば作ることが出来るわけではなく、一緒に働く人の理解や協力も必要であると感じました。

今回、インターンシップに参加し、働いている女性技術者の方々の就職活動のときの話や、出産・育児のときのお話を聴くことができ、とても有意義な時間を過ごすことが出来ました。また、キャリアや働き方について、考えるきっかけになりました。これから始まる就職活動では、自分の軸をしっかりとって、これからのキャリアや働き方をよく考えていきたいと思います。

●女子学生インターンシップレポート

自然科学研究科 環境デザイン学専攻 PHAL Sivchheng

夏休みに私は、中国における海外研修、富山県砺波におけるキャンプ(地域研修)、日本企業におけるインターンシップ研修の3つのプログラムに参加しました。すべてのプログラムの中で、私は日本企業におけるインターンシップを通して多くの知識と経験を得ました。私は同じ環境デザイン学専攻のスマーチさんと一緒にインターンシップに行きました。インターンシップは、10日間のトレーニングでしたが、難しくかつ私に会社内で働く自信や知識を持たせるとても良い機会でした。この機会に、私は企業で働く女性のキャリア、規律、環境について明確に知ることができました。

私は友人と共に石川県金沢市にある明和工業株式会社に行きました。同社は環境プラント、すなわちバイオマスバーナー、集塵装置、および多くの製品の設計と製造に重点を置いています。多くの社員が会社内で働いていましたが、女性社員は、管理職やそれ以外の職として7人だけでした。全員が親切で好意的でした。私は日本語を話せませんが、彼女達は社内でいつも私とコミュニケーションして私を歓迎してくれました。私は彼女達と知り合え、仕事ができたと、本当に快適で幸せと感じました。私がお話した時、彼女達は皆5年以上会社で働いていると言って、全員が仕事を楽しき、満足しているように見えました。Kさんは、実験の手順や研究室での仕事について教えてくれました。彼はとても親切で、忍耐力があり、謙虚でした。なぜなら、言葉の壁があるにも関わらず、彼はインターンシップの期間中、いつも私と私の友人の面倒を見てくれました。

インターンシップの期間中、私は会社において、時間、規律、ルールを尊重することを学びました。例えば、通うのに1時間以上かかるのですが、私は時間通りに会社に到着する必要がありました。それは私にとって少し難しかったですが、興味深い瞬間でもありました。もう1つの例は、毎朝スタッフが一緒に運動をして、そしてリーダーに問題や仕事について報告しなくてはならないことでした。私はそれが自分のために良いレッスンだと思いました。10日間、会社で働き多くの経験を積んだ後、私は社員の皆さんや別のアフリカの大学の学生と一緒にパーティーに参加しました。私は皆さんと話したり、経験やアイデアを交換する機会を得て、社員の皆さんとだけでなく、異なる地域や場所から来た学生とも話をしました。

結論として、日本企業でのインターンシップは、私の博士前期課程での経験の素晴らしい一部分となりました。難しく、かつ素晴らしいことが起こり、また私はもっと自分自身についてや日本企業における環境関連の仕事について知ることができました。

④ 関連図書の貸出

環境整備と広報啓発のため、関連図書の貸出を男女共同参画キャリアデザインラボラトリーでは行っています。ジェンダーや男女共同参画、女性のキャリア形成や理系研究者に関する図書の他、様々な分野の書籍・DVDを揃え貸出しを行っています。



■金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー

ラボラトリー教員

- ・池本 良子 理工研究域環境デザイン学系 教授(ラボラトリー長)
- ・児玉 昭雄 理工研究域機械工学系 教授(副ラボラトリー長)
- ・長谷部徳子 環日本海域環境研究センター 教授(副ラボラトリー長)
- ・古畑 徹 人間社会研究域歴史言語文化学系 教授
- ・森下英理子 医薬保健研究域保健学系 教授
- ・中島 美紀 医薬保健研究域薬学系 教授
- ・當摩 哲也 新学術創成研究機構 教授
- ・眞鍋 知子 人間社会研究域人間科学系 准教授
- ・柿川真紀子 理工研究域電子情報学系 准教授

HWRN協力教員

- ・若子 倫菜 理工研究域機械工学系 助教
- ・田中 利恵 医薬保健研究域保健学系 准教授

ラボラトリー職員

- ・西脇 ゆり 特任助教
- ・小野 紗也 プロジェクト・オフィサー
- ・瀧本 奈々 プロジェクト・アシスタント(事務補佐員)
- ・前田 恵子 プロジェクト・アシスタント(事務補佐員)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)
あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備
平成29年度事業報告書
平成30年3月発行

編集・発行 金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー
連絡先 〒920-1192 石川県金沢市角間町
TEL・FAX 076-234-6907/6908
URL <http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/>
Email cd_lab@adm.kanazawa-u.ac.jp