



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)」

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30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30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	9
1-6	ワークショップ	23
1-7	Webサイト	32
1-8	女性研究者等研究支援制度	33
1-9	研究パートナー制度	35
1-10	人材バンク	36
1-11	女性研究者による研究写真展(Beauty in Science)	37
1-12	出産・育児支援(試験時臨時託児室, 保育室)	39
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	40
2-1	産学連携講座	40
2-2	共同研究支援	40
2-3	はあざみ女性研究者賞	41
2-4	国際シンポジウム支援	42
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	43
2-6	女性研究者・技術者交流会	45
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	46
4	女性研究者採用比率の向上	48
4-1	女性限定公募	48
4-2	コンカレントアポイントメント制度	48

各機関におけるその他の取組	49
金沢大学におけるその他の取組	51
① はあざみルーム	51
② 女子中高生への理系進路選択啓発	51
(1) 実験イベント	51
(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」	52
(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	52
③ リカレント教育	53
④ 女子学生インターンシップ支援	53
⑤ 関連図書の貸出	55
富山県立大学におけるその他の取組	56
Y K K株式会社におけるその他の取組	58
事業外部評価	59

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。さらに、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)」に昨年度採択されました。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り組みを行うことで、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ています。

これらの取組の結果、本学における女性教員は、現在、昨年度より1%以上増加し教員の約18%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。

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、教育改革、研究力強化など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 (HWRN/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。

昨年度より、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行っています。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27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おり、着実に効果が表れています。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

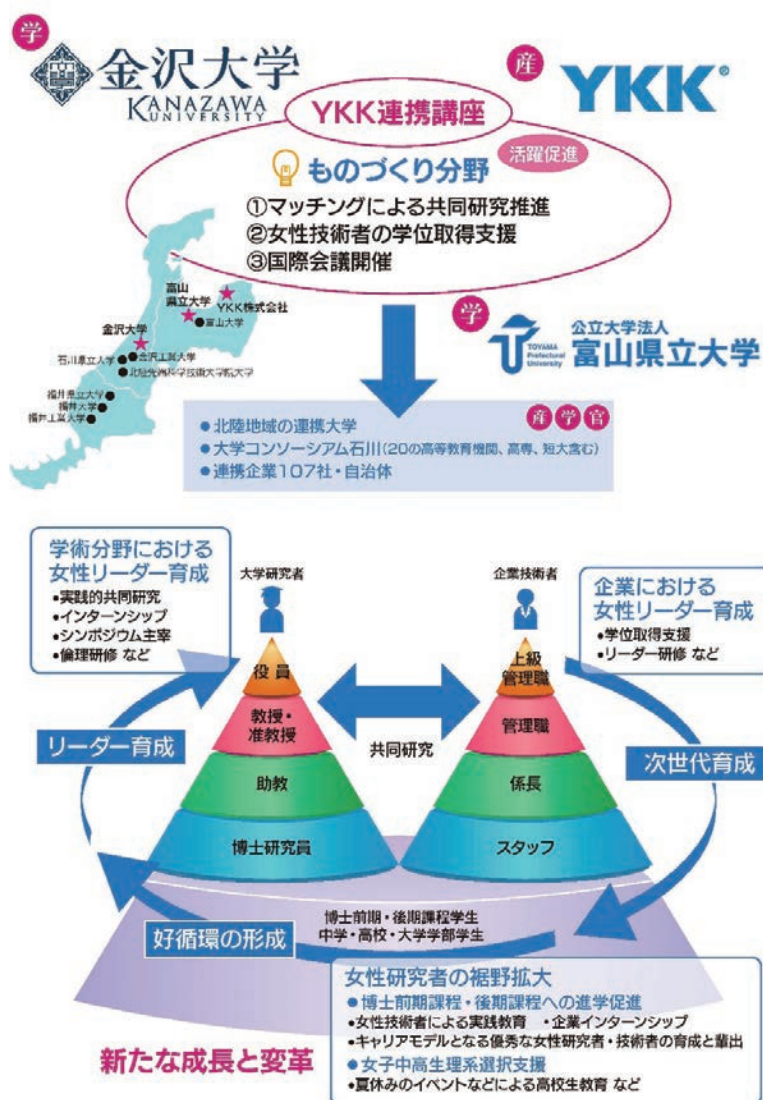
■事業の名称

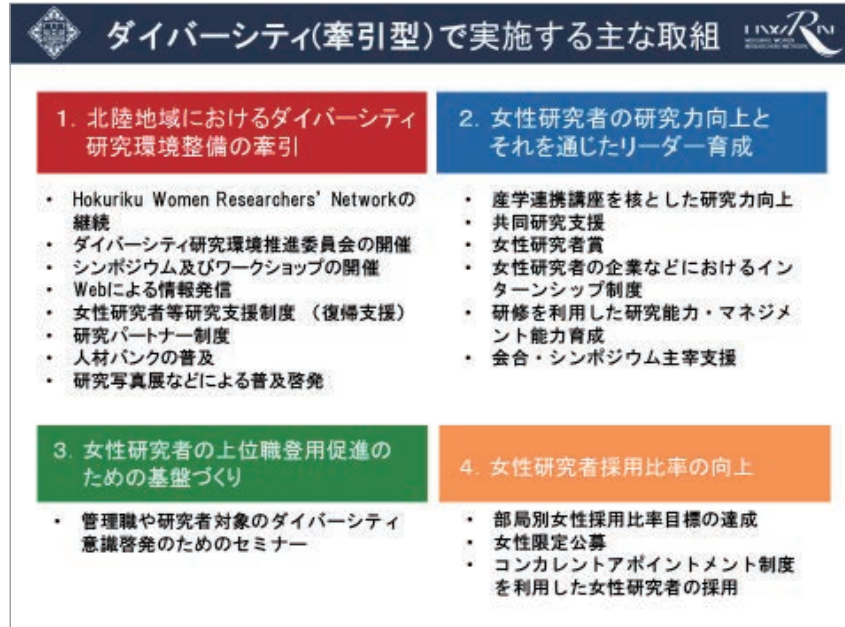
文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「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

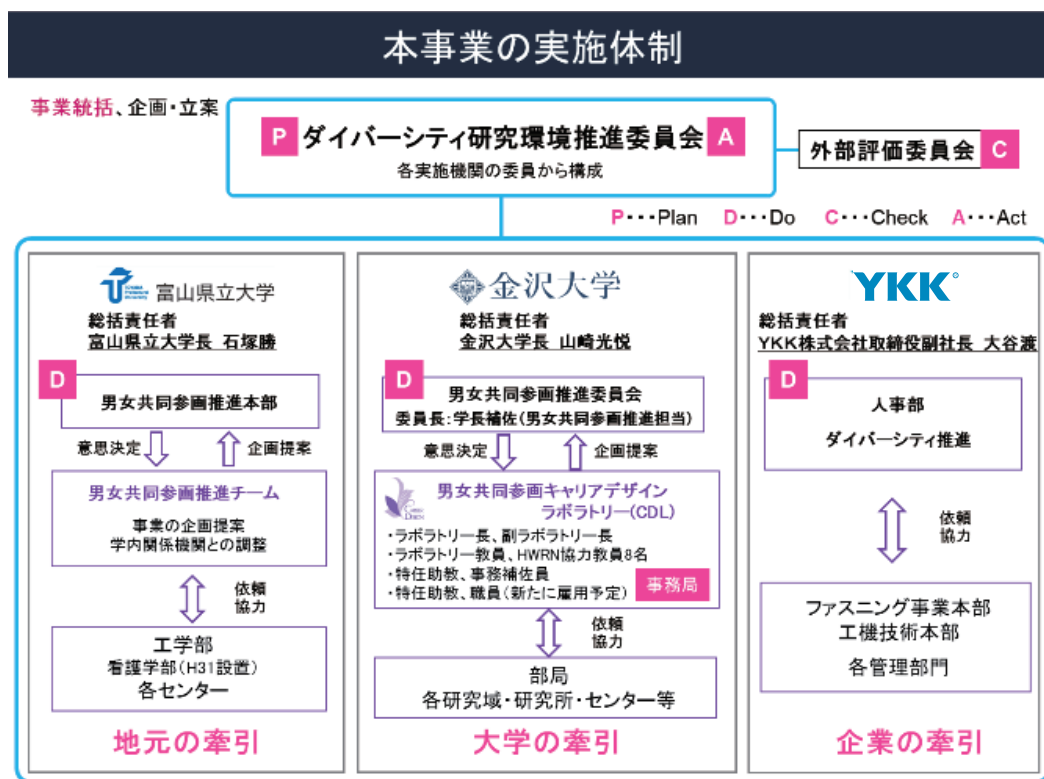
(3)女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり

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

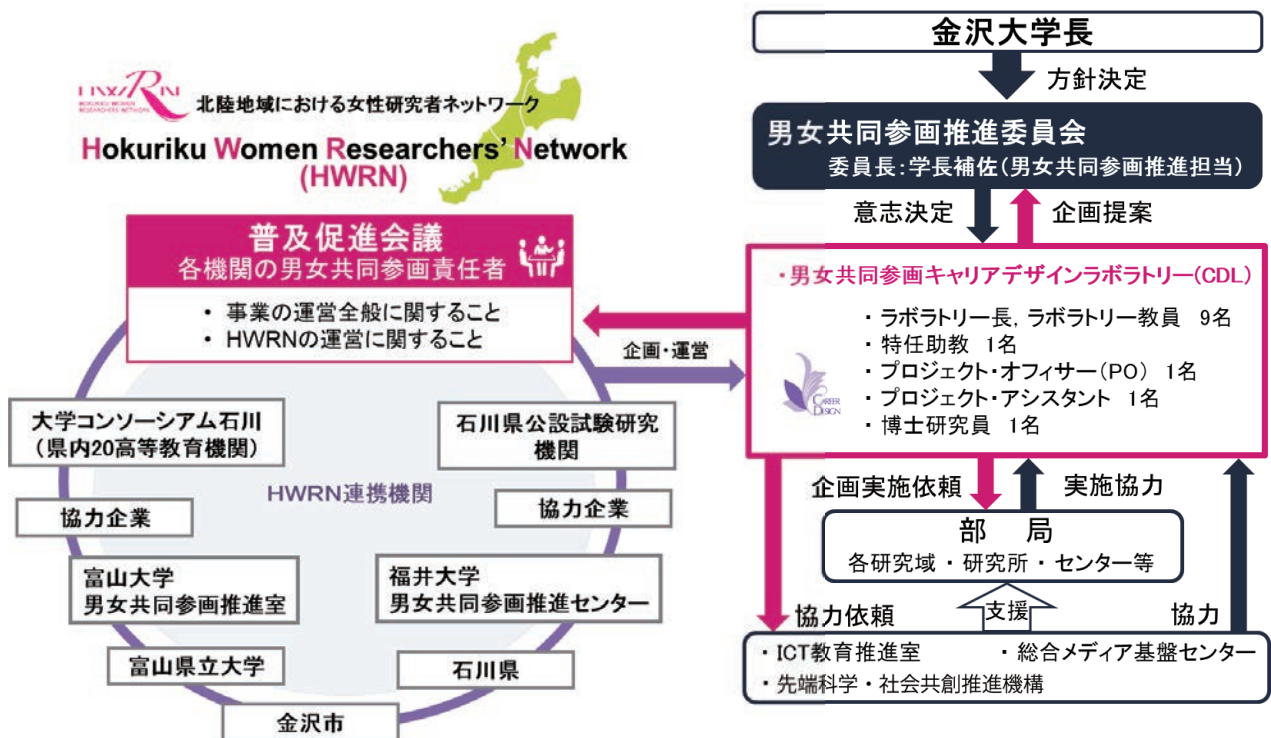
創業以来、80年以上にわたりファスナー等のファスニング商品を製造・販売しており、YKKグループは、企業精神である「善の巡環」のもと、「更なるCORPORATE VALUEを求めて」を経営理念に掲げ、「公正」であることをあらゆる経営活動の行動指針として事業活動を行っている。

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31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	

■普及促進会議

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30年5月7日(月)～平成30年5月29日(火)
方 法	メールによる書面審議
構成員数	20名
審議事項	1. 平成30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 20名 否認 0名 無回答 0名>

□第2回

日 時	平成30年12月1日(土)13:00～13:50
場 所	金沢歌劇座 1階 第10会議室
構成員数	17名



金沢歌劇座での会議の様子

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30年5月30日(水)～平成30年6月4日(月)
方 法 メールによる書面審議
構成員数 8名

□第2回

日 時 平成30年7月30日(月)～平成30年8月2日(木)
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30年9月5日(水)～平成30年9月14日(金)
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30年12月1日(土)11:30～12:15
場 所 金沢歌劇座 1階 第10会議室
議 題 1. 昨年度の事業の外部評価
2. 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
3. 今後の連携の在り方等について
4. その他
構成員数 7名



金沢歌劇座での会議の様子

□第5回

日 時 平成31年2月22日(金)12:00～13:30
場 所 金沢大学本部棟 4階 第3会議室
構成員数 5名

1-5 ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム

開催概要

日時 平成30年12月1日(土)14:00~17:00(受付開始13:30)

会場 金沢歌劇座 2階 大集會室



ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム
社会を動かす多様な研究人材

人場無料
参加申込不要
研究写真展
同時開催

2018.12.1(土) 14:00-17:00 | 金沢歌劇座 (開場13:30) | 大集會室

プログラム	基調講演
14:00~14:05 開会挨拶 金沢大学長 山崎光悦	一歩踏み出す勇気 私らしく自分らしく
14:05~14:15 来賓挨拶 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策課	金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 グループ研究・薬事センター 執行役員 末延則子氏
14:15~14:55 取組紹介 金沢大学・富山県立大学・YKK株式会社	受賞者情報
14:55~15:45 基調講演	はあぞみ女性研究者賞受賞者
15:45~16:00 休憩	【中村真】 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 松井三枝氏
16:00~16:30 はあぞみ女性研究者賞授賞式	【岩澤真】 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 中嶋理帆氏
16:30~16:55 受賞者代表講演	【紫花美】 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 竹下有美枝氏
16:55~17:00 閉会挨拶 金沢大学理事(総務・人事・施設担当) 水見谷直紀	【岩澤真】 YKK株式会社 ファスティング事業部 品質管理課 高木彩氏

小学生以下のお子様のご来場についてはご相談ください。問い合わせ電話 11月12日(月)

【主催】金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 (共催) Hokuriku Women Researchers' Network (後援) 石川県 金沢市 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 (共同) ダイバーシティ研究環境推進委員会
TEL 076-234-8007 FAX 076-234-8008 E-mail: od_lab@wdrn.kanazawa-u.ac.jp http://od.wdrn.kanazawa-u.ac.jp/



ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム

金沢大学、富山県立大学、YKK株式会社は、昨年度文部科学省科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境推進(中核型)」に採択され、北陸地域における女性研究者ネットワークHokuriku Women Researchers' Networkを基盤とし、三者が連携して支援プログラムに取り組み、北陸地域全体での女性研究者・研究者への支援を牽引しています。

本プログラムでは、研究向上による女性研究者の上位層への雇用促進や、さまざまなキャリアアップの提示を通じた女子学生の大学への進学促進など、女性人材育成の好循環を形成する取り組みを行うことで、革新的な女性が登場する新たな社会への変革と達成を目指しています。

基調講演者

株式会社ポラ・オルビスホールディングス
グループ研究・薬事センター執行役員
末延 則子氏

神戸生まれ、大塚大学大学院薬学専攻博士号取得。ポラ化成工業株式会社入社後、抗がん剤薬の開発研究などに従事。研究企画推進執行役員を経て、2018年株式会社ポラ・オルビスホールディングスグループ研究・薬事センター執行役員に就任。ウーマンオプティマイザー2018大賞受賞。

はあぞみ女性研究者賞受賞者

【中村真】 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 松井三枝氏
【岩澤真】 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 中嶋理帆氏
【紫花美】 金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 竹下有美枝氏
【岩澤真】 YKK株式会社 ファスティング事業部 品質管理課 高木彩氏

会場へのアクセス

金沢歌劇座
〒920-0995 石川県金沢市市下本町六番丁27番地
TEL:076-230-2501

【交通】
金沢駅より徒歩15分
富山県立大学より徒歩10分
YKK株式会社より徒歩10分

【アクセス】
金沢駅より徒歩15分
富山県立大学より徒歩10分
YKK株式会社より徒歩10分

【会場】
金沢歌劇座 2階 大集會室

【お問い合わせ】
金沢大学 富山県立大学 YKK株式会社 共同事務局
TEL:076-234-8007 FAX:076-234-8008 E-mail:od_lab@wdrn.kanazawa-u.ac.jp

プログラム

(※以下敬称略)

- 13:30~14:00 受付, 研究写真展 開始
- 14:00~14:05 開会挨拶/金沢大学長 山崎光悦
- 14:05~14:15 来賓挨拶/文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課
- 14:15~14:55 取組紹介/金沢大学・富山県立大学・YKK株式会社
- 14:55~15:45 基調講演/株式会社ポラ・オルビスホールディングス
グループ研究・薬事センター執行役員 末延則子氏
- 15:45~16:00 休憩
- 16:00~16:30 はあぞみ女性研究者賞授賞式(※1)
- 16:30~16:55 受賞者代表講演(※2)
- 16:55~17:00 閉会挨拶/金沢大学理事(総務・人事・施設担当) 水見谷直紀

<はあざみ女性研究者賞授賞式>(※1)

中村賞	金沢大学国際基幹教育院G S教育系	教授 松井 三枝
紫花賞	金沢大学環日本海域研究センター	教授 長谷部 徳子
若葉賞	金沢大学医薬保健研究域医学系	助教 宝田 美佳
	金沢大学医薬保健研究域保健学系	助教 中嶋 理帆
	金沢大学附属病院 内分泌・代謝内科	助教 竹下 有美枝
	Y K K株式会社 ファスニング事業本部商品開発部	主事 高本 彩

<受賞者代表講演>(※2)

はあざみ女性研究者賞(中村賞) 金沢大学国際基幹教育院G S教育系 教授 松井 三枝

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。

事業2年目となる今年度は、シンポジウムのテーマを「社会を動かす多様な研究人材」としました。講師のご講演をはじめ、上記の取組紹介、「平成30年度はあざみ女性研究者賞授賞式」の授賞式などを執り行いました。

当日は大学・企業・研究所などから約90名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として、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の紹介がありました。取組により、本学における女性教員は昨年度より1%以上増加し、全教員の18%以上を占めるまでに成果を上げるとともに、北陸地域全体でも平成25年度に構築したHokuriku Women Researchers' Network(ホウルネット)により、女性研究者支援に取組んできた旨紹介がありました。

さらに、昨年度から本学が富山県立大学及びY K K株式会社と連携して展開している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)」において、研究力向上による女性研究者の上位職への登用促進や様々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ていきたいと述べました。



開会挨拶を述べる山崎学長

最後に、金沢大学が目指す、グローバル社会をリードする人材の育成と世界に通用する研究拠点の形成のためには、多

様な人材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向け発信していくことにも期待を込め、挨拶を締めくくりました。

続いて、浅井雅司氏(文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課)から来賓挨拶を賜りました。女性の活躍推進に関する動向を示し、女性研究者の割合は20年間で1.6倍に増加しているが諸外国と比較すると依然として低い水準であると話されました。また、ダイバーシティ事業における取組の例を挙げ、好事例やきめ細かい工夫の情報共有の重要性について話されると共に、北陸の中核を担う金沢大学への期待を述べられました。

次に、金沢大学から池本良子学長補佐(男女共同参画推進担当)、富山県立大学から森孝男工学部長、Y K K株式会社から喜多和彦専門役員(工機技術本部)が本事業の取組紹介を行いました。

基調講演では、ウーマン・オブ・ザ・イヤー2018大賞を受賞された末延則子氏(株式会社ポーラ・オルビスホールディングス 執行役員)が、これまでのご経歴や、化粧品及び化粧品業界の現状について、また抗シワ医薬部外品の開発研究のプロセスなどを語られ、更にダイバーシティとイノベーションの関連について述べられました。化粧品という親しみやすい製品の開発にまつわるお話の中で、粘り強く研究に取り組むことの大切さを述べられました。また新しい価値を生み出すことは皆平等であるので、殻を作らず一歩踏み出す勇気をもってチャレンジしてほしいという力強いエールが送られました。アンケート集計結果においても好評を得ました。

コーヒープレイクでは、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 Science2018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

はあぞ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6名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、無意識の偏見をなくしていく重要性について述べられると共に、大学には社会を先導する役割があり本事業の取組も社会の一歩先を行く意気込みで行ってほしいと期待を述べられました。

引き続き行った受賞者代表講演では、松井三枝氏(金沢大学国際基幹教育院GS教育系 教授)が心理学と神経科学の両方にまたがる臨床にかかわる神経心理学について述べられ、短時間の講演にも関わらず出席者の

の興味や関心が高く活発な質疑応答が行われました。

閉会挨拶では氷見谷理事(総務・人事・施設担当)から出席者、講演者、来賓などに感謝が述べられました。また大学や研究機関はダイバーシティ及びイノベーションを重要な課題として取り組まねばならないと述べ、更に少子高齢化や国際競争の激化などの状況の中で、世界をよくすること、また一人一人の研究者が輝き、日本全体が輝くことを目指し、金沢大学、富山県立大学、Y K K株式会社の三者が連携し、取組を行っていきたくと締めくくりました。



来賓挨拶を述べる浅井氏



閉会挨拶を述べる氷見谷理事

基調講演

「一歩踏み出す勇気 ～私らしく自分らしく～」



末延 則子

(株式会社ポーラ・オルビスホールディングス 執行役員)

1. 自己紹介

私は1991年にポーラ化成工業に入社し、当時は医薬品の研究をしていました。1999年から2年間は、大阪大学の微生物病研究所で、企業研究員として粘膜ワクチンの研究をしました。2003年に結婚し、現在中学2年生の娘がいます。主人は同じく研究員で、一緒に子育てに励んでいます。今回は、日本初のシワ改善薬用化粧品の開発ストーリーを中心に話したいと思います。

化粧品業界では、大手企業の研究員の約半分を女性が占めています。シワやシミができる理論の研究や、植物エキスなどさまざまな有効成分の探索、クリームやローションなどの製造、工場における製造条件の決定など、いろいろな仕事があります。

また、国内や国際学会で定期的に研究成果を発表する機会が非常に多いのも特徴です。全世界の化粧品業界の人たちが2年に1回集まり、研究成果を発表する国際学会が開かれるのですが、全世界約600件の中から毎年たった1件、最優秀賞が選ばれます。弊社は小規模ではありますが、世界第2位の受賞数を誇っています。

化粧品業界の研究所は、職場結婚がかなり多いことも特徴だと思います。例えば奥さんがとても仕事が忙しいときに子どもが熱を出したら、旦那さんが代わりに保育園に迎えに行くなど、お互い補い合いながら仕事をするのが普通です。弊社の職場でも、子どもが熱を出したり病気になったりしたら、メンバーが互いに補い合う組織風土ができています。そういうところに私も非常に助けられてきましたし、子育てしやすい職場環境にあると思っています。

2. 化粧品とは？

化粧品にもいろいろあります。日焼け止めは最近、男性も当たり前のように使っていて、シニアの男性でも日焼け止めは通常の化粧習慣になっています。20～30代の男性では、ローションやクリームが当たり前になっていると思います。今はまだ、男性が化粧するのはおかしいと思うかもしれませんが、あと10年、20年したら分かりません。社会の価値観は急速に変わっているので、顔を良くするようなファンデーションや、目がきりっとするアイブローなどが今後出てくる可能性も非常に高いと考えています。

化粧品に求められる機能として一番大事なものは、化粧品はQOL向上のために使うので、安全性、安定性になります。何か副作用があっては困ります。皆さんの日常を彩り豊かなものにすることが化粧品の役割ではないかと私たちは考えています。

化粧品には、医薬品医療機器等法(薬機法)という法律があります。昔は薬事法といわれていました。薬機法でまとめている医薬品、医薬部外品、化粧品の違いは何かというと、医薬品と医薬部外品はどちらも有効成分が配合されていて、厚生労働省が認可したものです。医薬品と医薬部外品の大きな違いは、疾患の治療予防効果と副作用のバランスが伴っているものが医薬品であり、医薬部外品は副作用が全く認められません。とにかく日常的に安全・安心に使用できるものとい

う点が、医薬部外品が医薬品と大きく異なる点です。

一方、化粧品には医薬部外品のような有効成分は配合されていません。そして、配合するものは原則、企業責任となります。重要なことは、人体への作用が穏やかで、日常的に安全に使用できることであり、QOLを向上させるのが医薬部外品と化粧品の役割になります。

私は医薬品の研究についてはよく知っていたのですが、化粧品を支える学問である化粧品学を学ぶことはなかなかありませんでした。化粧品学は、有効成分を作るための生物学的な研究のみならず、化粧品を塗って心がどう変わるのか、色彩で心理的な印象がどう変わるのかといった、単なるサイエンスだけでなく、感性や心理学、レオロジーなどいろいろな専門分野が集まって成り立っています。

化粧品学～化粧品を支える学問～



© 2018 POLA CHEMICAL INDUSTRIES, INC.

3. 化粧品業界について

化粧品業界は、インバウンドでかなり活況です。私は銀座の会社に勤めているのですが、朝から東南アジアや中国の方々が大勢、化粧品を買うためにお店の前に並んでいます。また、銀座の百貨店に行くと中国語を話せる店員もたくさんいます。化粧品業界の市場規模はここ10年来ずっと国内2兆円程度だったのですが、2016年は2兆5000億円ほど、2018年も恐らくやや伸びているのではないかと思います。

化粧品を大ざっぱに分けるとスキンケアとメイクに分けられますが、化粧品業界の市場としてはスキンケアが46.5%を占めます。最近は男性用化粧品の分野も少しずつ伸びてきています。

化粧品業界で昨年、非常に驚くことがありました。化粧品と婦人服の各家庭での支出の推移を比べた総務省の統計があるのですが、昨年ついに化粧品と婦人服の支出の割合が逆転し、化粧品の方が多くなりました。今は価値観がどんどん変化していて、10年前には絶対になかったことが起こるようになっていきます。

4. ポーラ・オルビスホールディングスの紹介

ここで少し、私たちの会社の紹介をします。弊社はハイプレステージの化粧品POLAと通信販売のORBISが2大メインブランドとなります。POLAは、昔はアパートの一室を借りてポーラレディが販売するような形態が多かったのですが、最近は誘客型で、駅の近くにあるPOLAのお店に来ていただいてエステのサービスをしたり、肌のお悩みを聞いたりする業態に変わっています。

また、弊社は箱根にポーラ美術館を持っています。日本でもかなり有数の美術館で、マネ、モネ、ルノワール、ピカソなど非常に多くの名画を所有しています。もちろん弊社は業績も非常に大事にするのですが、グループ社員には美意識を非常に求めます。

そうしたグループの中で、研究と生産をつかさどっているのがポーラ化成工業です。私はその取締役も兼任しています。横浜に研究所があり、工場は袋井にあります。

一般的に化粧品をどうやって作っているのかというと、まず基盤研究で皮膚の生理をいろいろ研究しています。研究スパンは長いもので10年ほどです。こうした基盤研究で行った研究を基に、グループの中で商品の企画・販売を行う事業会社とどんな商品にするかというコンセプトを考え、開発研究で商品内容を考え、最も重要な安全性研究を行い、化粧品なので容器にも非常にこだわっています。そして、実際に工場で作れるように実用化し、生産するという流れが商品開発フローです。

5. リンクルショットメディカルセラムの開発

こうした流れの中でリンクルショットメディカルセラムを開発し、2018年にウーマン・オブ・ザ・イヤーを頂いたので

すが、リンクルショットメディカルセラムの一体何が新しいのかとよく聞かれます。

もう一度おさらいですが、医薬品と医薬部外品にはそれぞれ厚生労働省が認可した有効成分が含まれています。「美白・抗シワ・肌あれ」は化粧品を使うときの3大悩みといわれていますが、これまで美白や肌あれについては、医薬部外品で使用される有効成分が存在しました。

ところが、シワについては有効成分を持つ医薬部外品は薬事法ができてから70年の歴史の中でずっとありませんでした。ここを私たちが新領域として抗シワの医薬部外品を開発したことが、リンクルショットメディカルセラムの新しいところ です。

また、リンクルショットメディカルセラムは「真皮に作用する」といえる初めての化粧品・医薬部外品です。薬事法・薬機法ではこれまで、「角層に作用する」としかいえませんでした。リンクルショットメディカルセラムは、研究データをきちんと積み重ね、厚生労働省に申請して初めて「真皮に作用する」といえるようになったので、薬事法・薬機法的にも美容業界としても革新的な化粧品となりました。

医薬部外品として申請するために必要なデータを全て取るためには、大手の化粧品会社だったとしても10年・10億円といわれるほどの投資が必要となります。ところが今回はスタートから申請試験が終わるまでに7年、申請してから承認まで8年かかっています。理由は、抗シワが初めての効能だったということもあるし、2013年に化粧品・医薬部外品の安全性に対する社会的問題が発生し、そこで審査がストップしたからです。そうして開発スタートから15年かけてようやく承認を取得することができました。

6. シワの根本原因を探る

タクシードライバーやトラック運転手は、顔の片方にだけ非常にシワが多いです。日中ずっと運転していると紫外線が一方だけから当たるため、左右でシワのでき方がかなり異なります。つまりシワの原因は、ほとんどが紫外線暴露だと考えられています。

皮膚の構造を見てみると、真皮にコラーゲン繊維束というものがあって、シワの部分ではこのコラーゲンが非常に乱れていることが報告されています。これまでもそれがシワの原因であることは分かっていたのですが、紫外線を浴びてなぜコラーゲンやエラスチンが切れたり構造が乱れたりするのかということは分かっていませんでした。

私たちが研究を始めてシワの医薬部外品を作ろうと考えたときに、やはり新しいものを作るのだから、まず初めに自分たちで何が原因なのかを突き詰めようと考えました。シワのある皮膚とない皮膚を大学の先生から頂き、何が違うのかを約2年間、研究しました。免疫染色すると、シワがなくて日光の当たらない部位と目尻のシワ部位を比べると、好中球エラスターゼを持つ陽性細胞はシワの部分に多くできてきていることが分かりました。

好中球は血管内に存在していて、生体内を循環している炎症性細胞で白血球の一種なのですが、傷ができると傷の部分に行き、抗ウイルス効果や抗菌作用を発揮したり、要らない組織を分解したりすることが知られています。その元の酵素は、好中球から分泌される好中球エラスターゼというものです。

シワの原因は、紫外線を浴びると微弱な炎症が起こるため、生体がそこを微弱な炎症と判断し、紫外線が当たった部位に好中球がやってきて、好中球エラスターゼを分泌するからです。その結果、正常なコラーゲンやエラスチンが分解されることによってシワのできるメカニズムをわれわれは解明しました。

実際、好中球エラスターゼがコラーゲンやエラスチンを分解しているのかどうかを、in vitroで見ると、好中球エラスターゼで処理したものはコラーゲンがぼろぼろになっているし、エラスチンも存在なくなっています。つまり、シワの根本原因は、紫外線によって好中球が皮膚内に浸潤し、好中球が分泌する好中球エラスターゼがコラーゲンやエラスチンを分解するからだと考えました。

ここで分かることは、好中球エラスターゼを阻害すれば、直接的・間接的にコラーゲンやエラスチンの分解を抑制できるということです。通常、コラーゲンやエラスチンの分解と産生のバランスが生体内にずっと起こっているのですから、そのバランスをきちんと整えることで結果的にシワを改善できるのではないかと考えました。

そこで、5400種類以上のさまざまな物質から好中球エラスターゼの阻害活性をスクリーニングした結果、四つのアミノ

酸誘導体からなる化合物が最強の好中球エラスターゼ阻害活性を持っていることを突き止めました。この物質は安全性にも非常に優れたものであることを確認し、名前をNEI-L1と名付けました。

7. NEI-L1のシワに対する有効性

そして、実際に目尻のシワに対する有効性の評価を行いました。ダブルブラインド、左右比較試験で、一方はプラセボでNEI-L1の有効成分が入っていないものを、もう一方には入っているものを、日本人女性が6週、12週間使用しました。評価は、皮膚科医により客観的に行いました。

シワグレードを付けて、シワの効果を測定する方法を取りました。シワの撮影はとても難しく、表情を少し付けるだけでシワが微妙に変わるので、定量的に測定する方法も開発しました。その結果、12週で有意な効果が認められ、実際の被験者のアンケートでも、NEI-L1が入っている化粧品の方が有意な効果があったことが認められました。実際に被験者は、涙ながらに喜んでくださいました。化粧品はそもそも自分をきれいにする目的で使っていたのですが、使っていただくことで勇気を持ったり、自分が元気になったりする効果もあることをとても実感しました。

しかし、大きな問題がありました。NEI-L1という有効素材は水にはとても溶けやすいのですが、加水分解しやすく、医薬部外品の基準である安定性を確保できないという問題が起こったのです。この問題の壁は非常に高く、2年ぐらいかけて全国各地の先生方を伺ったのですが、難しいと言われました。最後の最後、関西のある研究機関の著名な先生に相談に行きました。しかし、そこでも「もう諦めた方がいい」と言われたのです。

ところが、帰りの新幹線に乗る前、研究員とご飯を食べていたら、デザートにミントチョコアイスが出てきたのです。これを見た研究員は「分かった気がします」と言いました。私は何のことやらさっぱり分からなかったのですが、彼はこれでひらめいたそうです。

普通のチョコレートアイスは、チョコレートをバニラアイスに溶かして作りますが、ミントチョコアイスはチョコレートを溶かさずに、小さい粒にして混ぜています。彼は、今まではずっとNEI-L1を水に溶かして製品にしようと思っていたのですが、そうではなくNEI-L1を微粒子化し、水の入っていない剤形に混ぜれば良いと考えたらしいのです。彼は、「有効素材は効くのに、製剤がなあ」と私からずっと言われ続けていたので、2年間ずっと思い悩んでいたそうです。そういう彼の思いに恐らく神様が応えてくれたのではないかと私たちは思っています。

彼は、この剤形ができたことが非常にうれしかったので、実は8年間、この有効素材を自分のほうれい線に塗り続けました。その結果、左右でほうれい線の深さがかなり違ってきました。このことは、非常に多くの示唆を皆さまに提供することになります。まずは予防効果があることです。そして、好中球エラスターゼというのは男女関係なく作用メカニズムがあるものですから、男性にも効くということです。

そして、2009年に申請を行いました。ところが、初めての効能で前例がないとして、PMDAも最初はなかなか認めてくれませんでした。しかし、ようやくPMDAも動いてきたところで2013年、医薬部外品の安全性を脅かすような問題が起こりました。ある美白医薬部外品で白斑が起こってしまったのです。そこから厚生労働省の態度が厳しくなり、これから申請するものについてはなかなか反応してくれなくなりま

した。

私たちはどうしたら製品の安全性を主張できるのだろうかと考え、化粧品では通常行わないような100名以上、使用期間1年以上の安全性の試験を行いました。この結果、重大な有害事象は認められませんでした。そして、ようやく2016年7月、安全性の効果も功を奏し、承認を頂くことになりました。現在は2年間の市販後調査を行っていて、市場でも安全に使っていただいていることを今も継続して確認しています。

誕生の背景

シワ改善を堂々とお伝えするために。 ついに承認。男泣きした日。
15年の軌跡。



8. イノベーションとは

皆さんは、リンクルショットメディカルセラムのことを「イノベーション」と呼んでくださいますし、社内でもこれからもイノベーションをいろいろしていこうという風潮になっています。しかし、「さあ、今日からイノベーションをやろう」と言っても難しいわけです。

イノベーションという言葉を定義したシュンペーターは、別に技術革新だけをイノベーションと言っているわけではありません。さまざまな事象と事象をくっ付けて新結合させることで何か物事が再定義されることをイノベーションと呼んでいます。例えば回転ずしは、ベルトコンベヤーとすしをくっ付けてイノベーションとなり、新しいおすしの価値を生み出したわけです。そのようにいろいろな新しい価値はイノベーションの中で生まれます。

イノベーションを起こすことや新たな技術や価値の創造は本来、国境や男女差、年齢、身分などは関係なくて、新しい価値を生み出すチャンスはみんな平等だと思っています。だから、ここまでしかできないとか、自分で殻を作ってしまうのではなく、一歩踏み出す勇気を持ってどんどんチャレンジしてほしいと思っています。ダイバーシティの本質はイノベーションだと思っています。イノベーションを起こそうという勇気を持ってくれると、世の中はどんどんいい方向に向かうし、ダイバーシティ自身も進んでいくと思います。

男性であっても女性であっても、自分のやりたいこと、イノベーションや自己実現を一人一人が考えて、その人らしく生きていける社会がこれから広がっていき、10年先、20年先は価値観が変わってくるはずなので、みんなが本当に自分を大切に、自己実現できるような世の中になればいいと思っています。

受賞者代表講演 はあざみ女性研究者賞(中村賞)

「精神神経疾患の認知機能—心理学と医療の架け橋としての神経心理学—」



松井 三枝

(金沢大学国際基幹教育院GS教育系 教授)

1. これまでの研究

私のオリジンの専門は心理学です。その後、大学院や勤め先で医療分野に遭遇し、私自身がリエゾンの立場でずっと仕事をしてきました。心理学はもちろん人間の心理に着目するのですが、私は医学の領域にも携わった経験から、人を見る際に生物・心理・社会的姿としての人間を常に意識しています。

私は元々精神医学の分野で、臨床患者を診るような職に就いたので、いろいろ患者を診てきたのですが、一人一人の患者がいろいろな症状を持っていて、悩みもいろいろ異なります。いろいろ臨床にも関心を持ちつつ、私の上司の倉知先生が神経心理学の専門だったため、心とともに脳との関係を考える機会が非常に多くなり、その分野として神経心理学があったので、どんどんはまっていったという感じです。

ただ、私が精神医学の分野に入ったとき、医学部の附属病院に勤めていたのですが、医師ばかりで、心理は1人でした。女性であり、かつ心理であるという人はいずれも非常に少数派でした。そうして自分の生き方を考えていたところ、ブレ

ンダ・ミルナー先生がたまたま北陸に来られてレクチャーされ、衝撃を受けました。ミルナー先生は、HMさんという、重度のてんかんを持っていて海馬の切除術後に記憶障害があった患者の症例を報告したことで知られています。この先生のレクチャーを聞いたことは、私にとって最も元気付けられたことでした。

そして、アメリカに留学し、統合失調症研究におけるアメリカの5大ラボの一つに留学しました。そこでの経験が大きかったです。ラボの半分ぐらいは精神科医以外のさまざまなPh.D.がいて、そういう人たちと共同で研究したこと、神経心理の教育研究をサイコロジストからきちんと学んだことは、私にとってとても大きかったといえます。

2. 神経心理学とは

神経心理学とは、心理学と神経科学のまさに中間にあります。ですから、私のバックグラウンドに加えて、脳科学が非常に関係してくる面があります。もう少し定義すると、神経心理学は神経学と心理学に基づいて、認知的な技能や能力が大腦においていかに組織化されているかを理解する学問です。脳損傷を受けた人が当初は主たる対象でしたが、これを曖昧模糊とした精神疾患にも応用することに私たちは取り組んできました。

私の領域からできることとしては、例えば神経心理学的ないろいろな検査を客観的に行って、この人は記憶が弱めとか、空間的な認知が危ういというような個人のプロフィールを出していきます。それは臨床にも有用ですし、研究的にも見ていきます。そういう臨床的なプロフィールを見た上で、今度は疾患に特徴的だと思われる認知行動障害を神経心理学的な観点からもう少し深く分析します。そして、脳の機能や構造を実際に脳のデータも取りながら、認知行動との関係を分析します。その3点を私自身は行ってきました。

実際に欧米では、臨床ニューロサイコロジスト(臨床神経心理師)という専門家がいます。これは、中枢神経系の正常および異常な機能に関係付けながら、人間の行動の科学的研究に基づいて、評価と介入の原理を適用する専門のサイコロジストです。しかし、日本ではこういう専門職はいまのところありません。医者に例えると、広い意味で臨床に関わる職種なので、臨床心理学の専門の一つと考えていいのですが、医師にはいろいろな専門があるような感じで、臨床ニューロサイコロジストは、心理の免許を取った上で存在するスクールカウンセラーや心理療法士などいろいろな専門職の一つなのです。

アメリカでは非常にメジャーなのですが、日本ではまだ心理の国家資格すらありませんでした。しかし、国家資格化の法律ができて、昨日は公認心理師の合格発表があり、私も合格しました。そういう資格ができた上で、日本でもそうした専門職が普及したらいいと密かに思っています。

3. 私の研究テーマ

私の研究テーマは、神経精神疾患の認知機能改善と神経可塑性、高次脳機能障害における神経心理学的研究、脳機能・認知機能の生涯発達なのですが、時間の関係で一つ目だけ紹介します。

主に統合失調症に焦点を当てているのは、日本の精神科の入院患者数はとても多いことが問題視されていて、統合失調症の比率が非常に高いからです。精神科の入院患者は、古い病院などではいまだに統合失調症が多いです。

統合失調症にはメインの診断基準はいろいろあって、簡単にいうと妄想や幻覚などの異常症状が割と知られています。それから、仕事や対人関係、自己管理などの機能レベルが著しく落ちることです。特にこの疾患は、思春期から青年期に圧倒的に好発し、学業に支障を来すことが問題です。

特徴は、頻度が120人に1人と非常に高いことです。それと、青年期に発症するので、ずっと長く続く病気だということです。

陽性症状が割と注目されがちなのですが、そういう機能に関わるのは実は認知機能障害です。認知機能障害というと、同時に幾つかのことができない、考えがまとまらない、集中できない、覚えられない、思ったように話せないなど、普通の人でも十分あり得ることなのですが、問題はずっとこのような状況が続くことであり、そのために社会復帰がちょっとしにくいことになります。

予防学的に見るともう少し早く前兆が分かればいいのですが、1950年以降、薬物療法が発展して、幻覚や妄想は薬であ

る程度、陽性症状は初期からかなり良くなっています。しかし、陽性症状が良くなったにもかかわらず、なかなか社会復帰できない人が本当に多いです。なぜなら、認知機能の低下がずっとあるからです。しかし、薬では認知機能の低下は良くならないので、そもそも精神科医療ではあまりこのこと自体に着目されてきておらず、陽性症状を治すことばかり考えられていました。

私は、まず心理として何ができるかを考えたところ、いろいろな心理学的な検査によって、患者のどこが問題なのかをまず客観的に押さえ、そのプロフィールを出す作業をずっと臨床的にしていました。こういうことは私が始めたときには日本でほとんどされていなかったのです。そうして分かってきたことのひとつは、いろいろな物事をするときの反応時間が特に問題だということです。

統合失調症がそもそも発症する前についてはいろいろな考え方があって、元々遺伝的な問題もあるのではないかとか、周産期に酸欠状態で生まれた子が多いとか、もしかしたらいろいろ生物学的な問題がある人が多いのではないかとということもあります。よく知られているのはドーパミン過剰であり、今の風潮だと早期介入や、いろいろな人が発見しやすくなるための心理教育が一般の人にも必要だという意見もあるのですが、発症した後を見ると、ちょっと良くなってもまた再発する人も多いので、再発予防や機能面のリハビリテーションがとても重要になります。

4. 精神疾患の認知リハビリテーション

2010年に専門家たちのカンファレンスで、特に統合失調症や精神疾患に関する認知リハビリテーションのことを認知機能改善療法と定義されました。それから、注意、記憶、遂行機能、社会的認知ないしメタ認知の持続と般化を伴う改善を目指す行動的トレーニングに基づいた介入と定義され、そのための方法論がいろいろと開発されています。

認知機能改善療法は認知リハビリテーションと考えて大体いいのですが、脳損傷の人にするような伝統的なアプローチは復元的アプローチです。つまり何回も繰り返します。片や、もう一つの方法である代償的アプローチは、要するに脳でも健康な部分があるので、そこが弱い部分を補うことによって生活を改善し、そういう方法を身に付けることもあります。そういうことにのっとった代償的な認知トレーニングを私たちは考えました。

例えば3カ月ぐらいのセッションで、展望記憶、注意・覚醒、学習・記憶、遂行機能といったことを、トレーニングします。日常生活にも反映するように、新しく学んだことを自然に習慣化できれば非常にいいことを目指しています。

もう一步踏み込むと、認知機能改善療法による効果は、現象的には認知を改善したり、機能を改善したりすることが大体分かってきたのですが、その奥には脳の中がどうなっているのかということに非常に興味があります。いわゆる神経可塑性というか、脳の機能がどうなっているのかということです。それを計る指標としては、脳の構造的な変化をMRIでみたり、あるいは機能画像を使って見たり、あるいは脳内の生態学的な変化を見るものがあります。

ちなみに、ピッツバーグ大学の研究では、認知トレーニングを2年間行った後、実際、海馬の体積が増えていることが分かっています。これはすごい研究なのです。機能を活性化するというよりも、脳そのものが大きくなったということです。そうすると、脳が増えたことにどういう意味があるのかを考えたいのですが、健常発達において脳の体積は思春期あたりから少し減るのです。その奥には基礎研究などで樹状突起の形成などに関わるスパイン数が減る(余分になった分を刈り込む)ということが起きています。要するに、人の脳は児童期あたりまでかなり増えるのですが、健常な刈り込みがあることが大体分かってきたのです。そうすると、もしかしたら統合失調症の患者は思春期あたりに過剰な刈り込みがあって、それで体積が小さくなる可能性があるのです。

ちなみに、アルツハイマーのような認知症の場合、年を取ってから刈り込みが過剰に生じますが、自閉症は逆に刈り込みが少ないのではないかとされています。脳の体積自体が構造変化することには、こういうことも関係してくる可能性があります。そうすると、認知機能改善療法による意義は、社会的な意味からいうと社会復帰につながる可能性もあるし、生物学的なマイクロなレベルでいうと神経可塑性にもつながって、ある意味シナプスの衰退を食い止めたり、シナプスの増大変化などももしかしたらあるかもしれないので、こういった研究でも生物学的な指標と結び付けることはとても大事なのではないかと考えて取り組んでいます。

さらに最近では、統合失調症に限らずいろいろな精神神経疾患が発症する場合に神経可塑性や回復を考えるとともに、そ

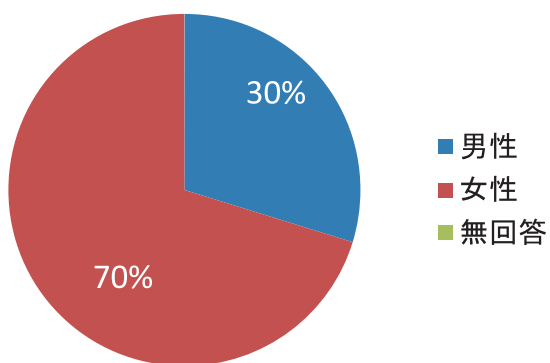
の人が発症する前に元々持っている経験，ライフコースで得られたいろいろな教育経験や仕事の経験，余暇でしてきたこと，病前の知能なども関係あるかもしれないし，これらを認知予備力としてみたいこうと思っています。私としては，それらもみていくことによって個人差が捉えられるのではないかという構想を持っています。

今後の課題としては，そういう生涯発達を加味した脳機能・認知機能の検討，神経疾患・精神疾患の認知機能改善と神経可塑性への解明，それから日本が超高齢社会になっているので，もっと広い意味でさまざまな領域と手を携えて超高齢社会に向けてネットワークを構築できたらと考えています。

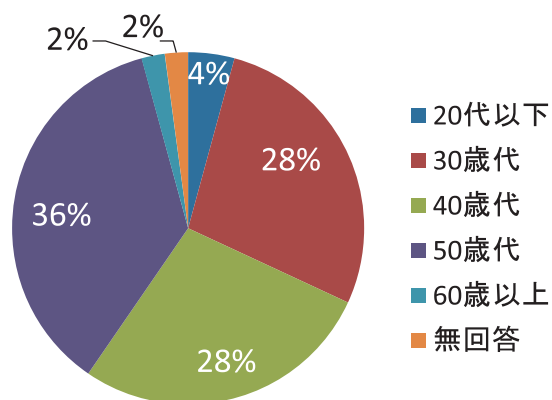
・アンケート集計結果

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。

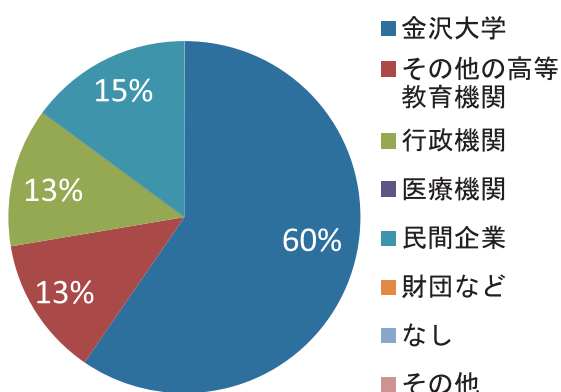
<性別>



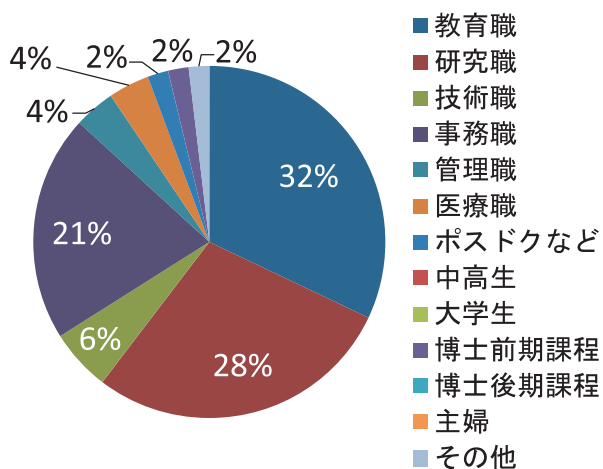
<年齢層>



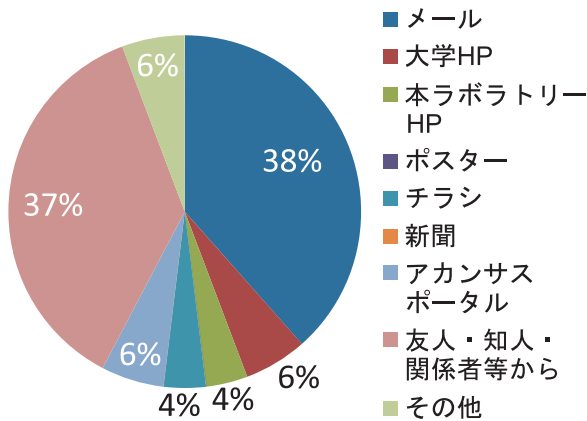
<所属等>



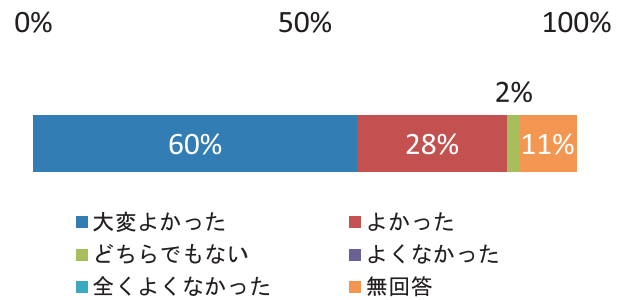
<職種>



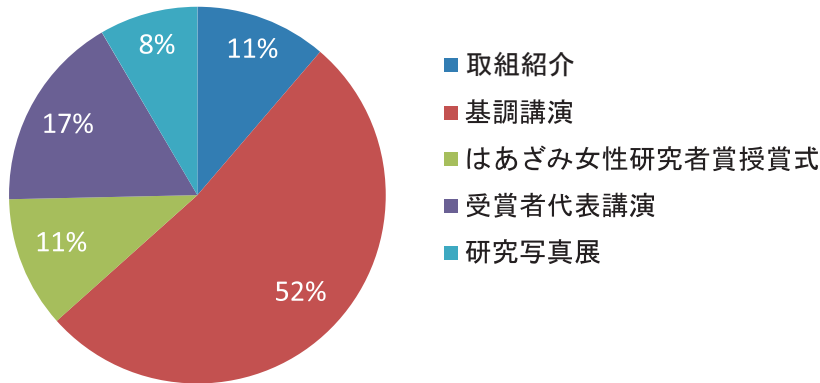
<開催を知ったきっかけ(ツール)>



<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

(取組紹介)

- ・貴重な情報が得られました。
- ・金沢大学以外の機関がどのような取組をすすめているかわかってよかった。
- ・大学に比べて、民間企業での女性支援は難しさがあると認識しているが、YKKさんの積極的な取り組みに感銘を受けました。

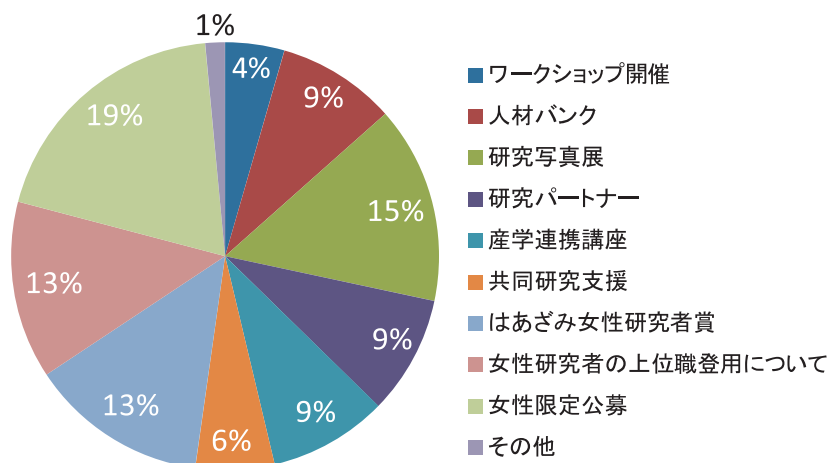
(基調講演)

- ・「一歩前に踏み出す勇気」をまさにいただいたご講演でした。
- ・一商品の開発事例とその苦勞についてよく伝わってきたため。
- ・今までに知らない内容だから。
- ・学術的に大変有意義だった。
- ・化粧品は一見、華やかなようで研究員の方々の数年以上にもわたる努力によって生みだされたことがすごく伝わりました。母にぜひ使ってもらいたいと思いました。一般で手軽に買えるといいなと思いました。
- ・素晴らしい内容ばかりでしたが、特に末延氏は女性として男女共同参画を体現していたので、最も興味を持ってました。
- ・ダイバーシティとイノベーションの組み合わせに対する視点が新しい。
- ・ダイバーシティの本質の考え方、中長期的な研究への取り組みとその時々のお考え。

(はあざみ女性研究者賞, 受賞者代表講演)

- ・素晴らしい業績と取り組み内容で, 自分自身もより頑張ろうと励まされました。
- ・女性研究者の活躍されている分野について知見を広めることができた。

<最も興味を持った取組>



理由

(人材バンク)

- ・育児や出産等で研究を途中で辞められた女性研究者の再登用に興味を持ちました。
- ・女性研究の機会を拡げてくださる大変貴重な項目と感じたため。
- ・スキル, 知識を持ちながら出産・育児でフルタイム勤務が難しい理系出身女性が多いと思うが, 大学が埋もれている人材の情報収集と情報発信を行うことは, とても効果的だと思う。

(研究写真展)

- ・多くの女性が様々な分野で活躍していることが視覚的にわかってよかった。
- ・写真は直感的に訴える点が良い。
- ・普段, 一緒に研究している友人の研究がとても美しく表現されていておどろいた。

(はあざみ女性研究者賞)

- ・女性研究者としての意識やモチベーションを高めるものだと思うため。
- ・独自の取組であり女性研究者の研究をエンカレッジするという点で目的も成果も明確であるため。
- ・モチベーションUPにつながる。

(女性限定公募)

- ・女性限定公募は, 他の研究者から批判を受けるのでは…。
- ・雇用機会均等には触れない?
- ・女性限定公募はうまくいくのか?

(産学連携講座)

- ・産学相互により影響がありそうに思われる。
- ・産学連携講座の内容をより詳しく聞いてみたい。

(産学連携講座・女性研究者の上位職登用について・女性限定公募)

- ・成果は問わないが、「効果」の検証がほしい。

(その他)

- ・(どれも等しく)成果, 効果を知ることができるから。

<ダイバーシティ研究環境推進に今後期待すること>

- ・人材バンクが他大学にも広がって、全国的なデータバンクができたらよいと思います。
- ・現在も大変貴重なご支援を展開してくださっていると感謝しております。
- ・個人に焦点をあてた取組。
- ・活躍する女性研究者総数の増加。
- ・持続して女性研究者を応援下さい。
- ・女子大学院生のエンカレッジメントがあると良い。
- ・女性に限らず、異分野交流の機会は研究への刺激になります。今回のシンポのような形で異分野の研究の話を幅広く(専門外)聞く機会がもっとあるとよいです。
- ・他大学への取り組みの移植による大学のリーダーシップ。
- ・情報の発信を期待します。
- ・男女共同参画を今後も継続的に推進し、有能な女性が社会で活躍できることを期待しています。
- ・成果は問わないが、「効果」の検証がほしい。
- ・男女に限らず、より広いダイバーシティ環境の実現。

<意見, 要望(自由記述)>

- ・非常に良いシンポジウムであり、さらに女性技術者・研究者の活躍できる機会になることを期待しております。
- ・とても有意義な時間でした。
- ・ポーラの末延様のお話はとても親しみやすく、興味深いお話でした。
- ・受賞理由はもっと短くてよいと思います。

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につなげることを目的としています。

■平成30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30年6月23日(土)10:00~11:40

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30年度 HWRN(ホウルネット)ワークショップは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20名以上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29年度に採択された5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

「様々な分野の研究発表を拝聴することができ、大変勉強になった」、「皆さんが積極的に聴講されていた雰囲気が良かった」などの意見が寄せられ、異分野の研究者同士の交流が促進される良い機会となりました。



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

————— 10:05 ～ 10:20 —————

液状医薬品を対象とした偽造医薬品鑑別法の開発と迅速・簡便化に関する研究

吉田 直子(金沢大学 医薬保健研究域薬学系)★

————— 10:20 ～ 10:35 —————

社会性行動障害におけるカルノシンの効果検証

辻 知陽(金沢大学 子どもまなごころの発達研究センター)★

————— 10:35 ～ 10:50 —————

アメリカの文学・文化におけるセンチメンタリティ

ハーン 小路 恭子(金沢大学 国際基幹教育院)★

————— 10:50 ～ 11:05 —————

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

大家 理恵(金沢大学附属病院 代謝内科)★

————— 11:05 ～ 11:20 —————

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

白井 明子(金沢大学附属病院 漢方医学科)★

呉 明美(福井大学医学部附属病院 耳鼻咽喉科・頭頸部外科)

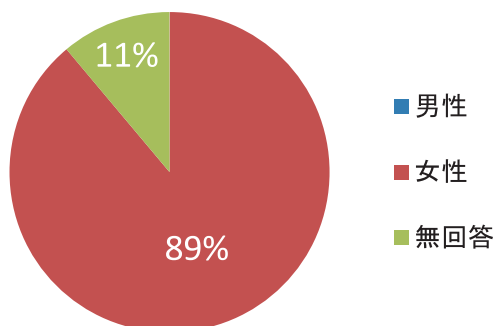
————— 11:20 ～11:25 —————

閉会挨拶 池本 良子(金沢大学学長補佐(男女共同参画担当))

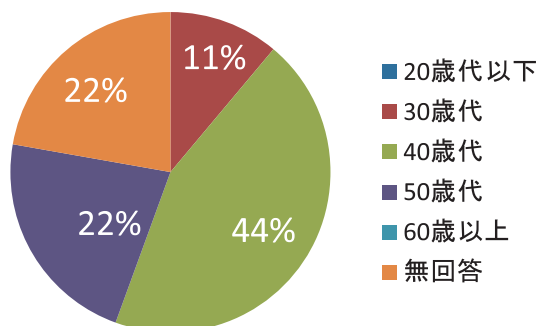
・ワークショップアンケート

アンケート総数 9 枚

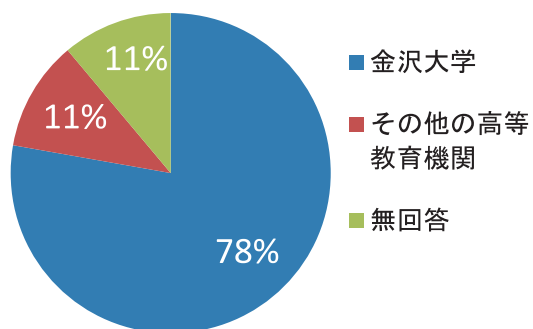
<性別>



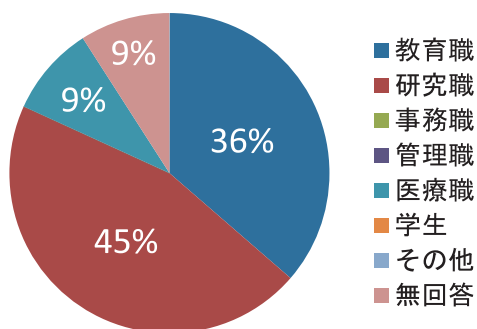
<年齢>



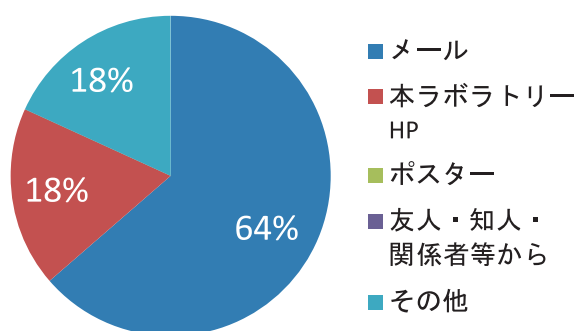
<所属>



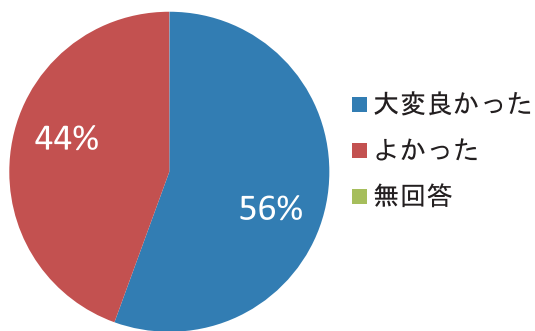
<職種>



<開催を知ったきっかけ(ツール)>



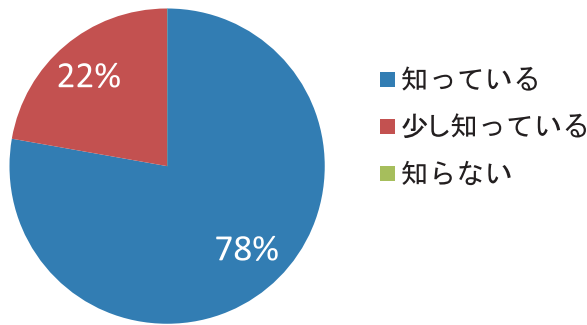
<全体評価>



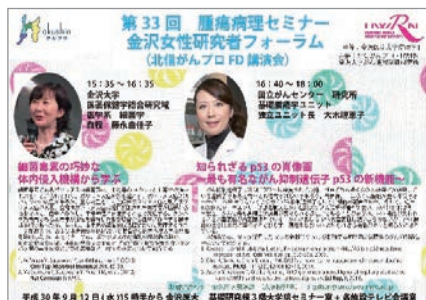
<評価の理由>

- ・ 普段お聞きする機会のない様々な分野の研究発表を拝聴することができ、大変勉強になりました。
- ・ 他分野の研究者のお話を伺うよい機会でした。
- ・ 普段聞かないような分野をきけてよかったです。
- ・ いろいろな話が聴けて面白かったです。
- ・ 基礎知識がないのでついていくのが大変ですがまた勉強していきたい気持ちが強くなりました。
- ・ 参加者数と会場規模が合っており、みなさんが積極的に聴講されていた雰囲気が良かった。
- ・ スタートアップ研究成果発表がすばらしかった。しかし他の発表はそれに比べると準備の程度が充実していないのではと感じた。忙しさが影響しているのかと思った。一件発表がキャンセルされたのは残念だった。ネットワーク型研究なので共同研究者が代理で発表できたのでは？

<HWRNの取組を知っているか>



■第33回腫瘍病理セミナー金沢女性研究者フォーラム(北信がんプロFD講演会)



日 時 平成30年 9月12日(水)15:00~17:30
 会 場 金沢医科大学 基礎研究棟 3階大学院
 セミナー室
 各施設テレビ会議室

プログラム

———— 15:35 ~ 16:35 ————

細菌毒素の巧妙な体内侵入機構から学ぶ

藤永 由佳子(金沢大学医薬保健学総合研究域 医学系 細菌学 教授)

———— 16:40 ~ 18:00 ————

知られざる p53 の肖像画~最も有名ながん抑制遺伝子 p53 の新機能~

大木 理恵子(国立がんセンター 研究所 基礎腫瘍学ユニット 独立ユニット長)

■平成30年度HWRN(ホウルネット)ワークショップ

「女性研究者フォーラム~女性社会学者として「女性」の研究をするということ~」

日時 平成31年 2月13日(水)

会場 人間社会 3号館 2階会議室

プログラム

———— 15:00 ~ 15:05 ————

開会挨拶 池本 良子(金沢大学学長補佐(男女共同参画担当))

———— 15:05 ~ 15:30 ————

女子大学で研究者になった私のとある調査経験

三部 倫子(石川県立看護大学 人間科学領域社会科学系群 講師)

———— 15:30 ~ 15:55 ————

職業婦人研究の歩みとこれから

濱 貴子(富山県立大学 工学部教養教育 講師)

———— 15:55 ~ 16:20 ————

女性の役割と日本社会~これまでに行った研究から考えたこと

日比野 由利(金沢大学 医薬保健研究域医学系 助教)

———— 15:00 ~ 15:05 ————

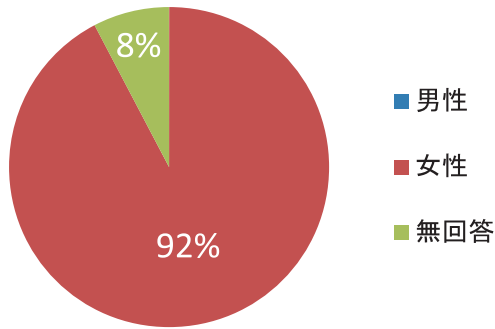
閉会挨拶 眞鍋 知子(金沢大学 人間社会研究域人間科学系 教授)



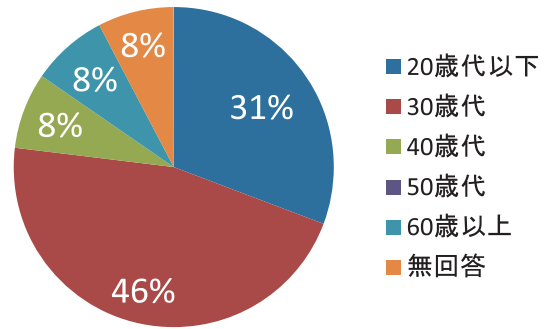
・ワークショップアンケート

アンケート総数13枚

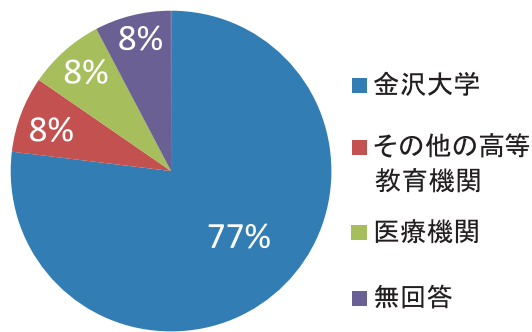
<性別>



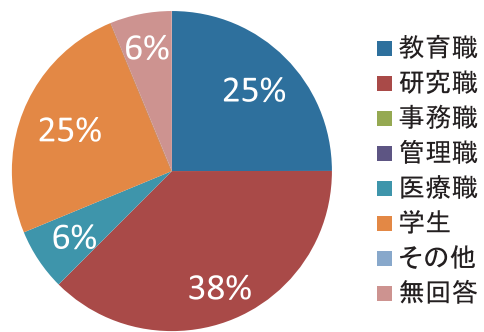
<年齢>



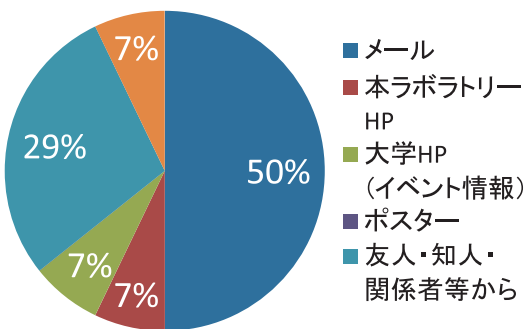
<所属>



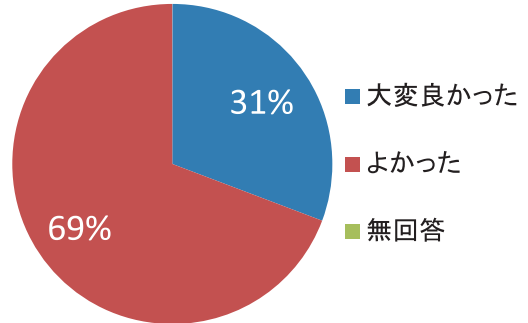
<職種>



<開催を知ったきっかけ(ツール)>



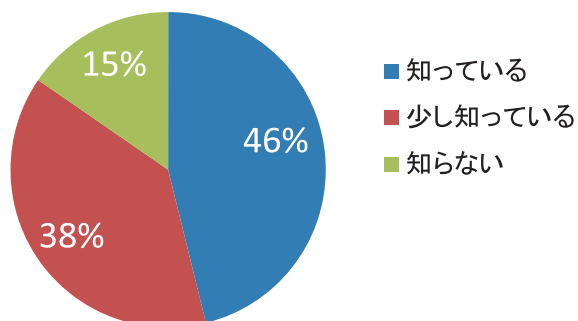
<全体評価>



<評価の理由>(抜粋)

- ・分野の違う話が聞けたから。国の政策は関連分野でもそれ程気にしていないという事が分かった。
- ・女性の先生から経験なども聞かせていただいて、本当に感動しました。
- ・社会学の話は普段聞くことがないので面白かったです。
- ・他の女性研究者の活動について知ることができた。
- ・やはり社会学はエンパワーメントだと思った。
- ・“ワークショップ”としては、成立していない気がしますが、講演会としては興味深い内容でした。
- ・女性研究者たちの気持ちをよく了解しました。「女性」を中心としての研究が進むのは大変有意義だと思います。
- ・普段聞くことのない研究の話や研究者としての経験、考え方を聞くことができたため。

<金沢大学の男女共同参画の取組を知っているか>



[共催]

■特別講演会・ワークショップ

「自分だけの領域に挑め！～世界と繋がるものづくり～」

日時 平成30年8月3日(金)13:00～17:00

会場 ITビジネスプラザ武蔵 研修室1

講師 きゅんくん (ロボティクスファッションクリエイター／メカエンジニア)



富山県立大学

■講演会「企業における女性研究者・技術者の活躍を願って～企業研究の経験から考える～」

日時 平成31年3月1日(金)13:30～15:00

会場 富山県立大学講義棟F121

講師 オリンパス株式会社 顧問 技術開発部門 技術開発統括本部 唐木幸子 氏



Y K K株式会社

■九州大学教授 山西陽子氏 基調講演

『針無し気泡注射器と機能創発』

～あなたならどんなオンリーワン技術を作りますか？～

日時 平成30年7月31日(火)10:15～14:00

場所 Y K K株式会社 黒部事業所 50ビル国際会議場

講師 九州大学教授 山西陽子氏

九州大学教授 山西陽子氏をお招きし、技術者のためのキャリアミーティングを開催しました。当日は150名近くの方に参加いただきました。

第一部では山西教授のキャリア形成(経歴や想い)、針無し気泡注射器の開発に至った経緯等をお話ししていただき、第二部の座談会では『新しいことへのチャレンジに向けて』をテーマに、参加した若手技術者の悩みや想いなどについて、山西教授より具体的なアドバイスをいただくことができました。

九州大学 山西陽子氏 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30年7月31日(火) 10:15～11:45

場所：YKK株式会社 黒部事業所 50ビル国際会議場
 九州大学 山西陽子氏をお招きし、山西教授の取組れている研究内容やキャリア形成(経歴や想い)、女性研究者・技術者に対して懇話(アドバイス)等をお話しいたします。

プログラム

10:15-10:30	開会挨拶 YKK(株) 工機技術本部 技術企画室長	山崎 幸子
10:30-11:40	【第1部】基調講演 九州大学 教授	山西 陽子氏
11:40-11:45	質疑応答	
13:00-14:00	【第2部】女性技術者との座談会 ～山西教授を囲んで～	

参加無料・自由参加
 どなたでも参加いただけます

【主催】YKK株式会社
 〒910-0001 石川県黒部市黒部
 YKK株式会社 人事部 企画課
 TEL : 070-2582-2211
 E-mail : katanara@ykk.co.jp
 URL : http://www.ykk.co.jp/japanese/

九州大学、釜山国立大学、YKK株式会社と共同開催。工業技術者へのキャリアアップ・海外への就職などのための機会を提供しています。
http://www.ykk.co.jp/whiche/jishu_machi/kyariajinhin2019_07_hazawa.html



第1部 講演の様子



第2部 座談会の様子

プログラム

———— 10:15 ～10:30 ————

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

———— 10:30 ～11:40 ————

【第1部】基調講演 九州大学 教授 山西陽子氏

———— 11:40 ～11:45 ————

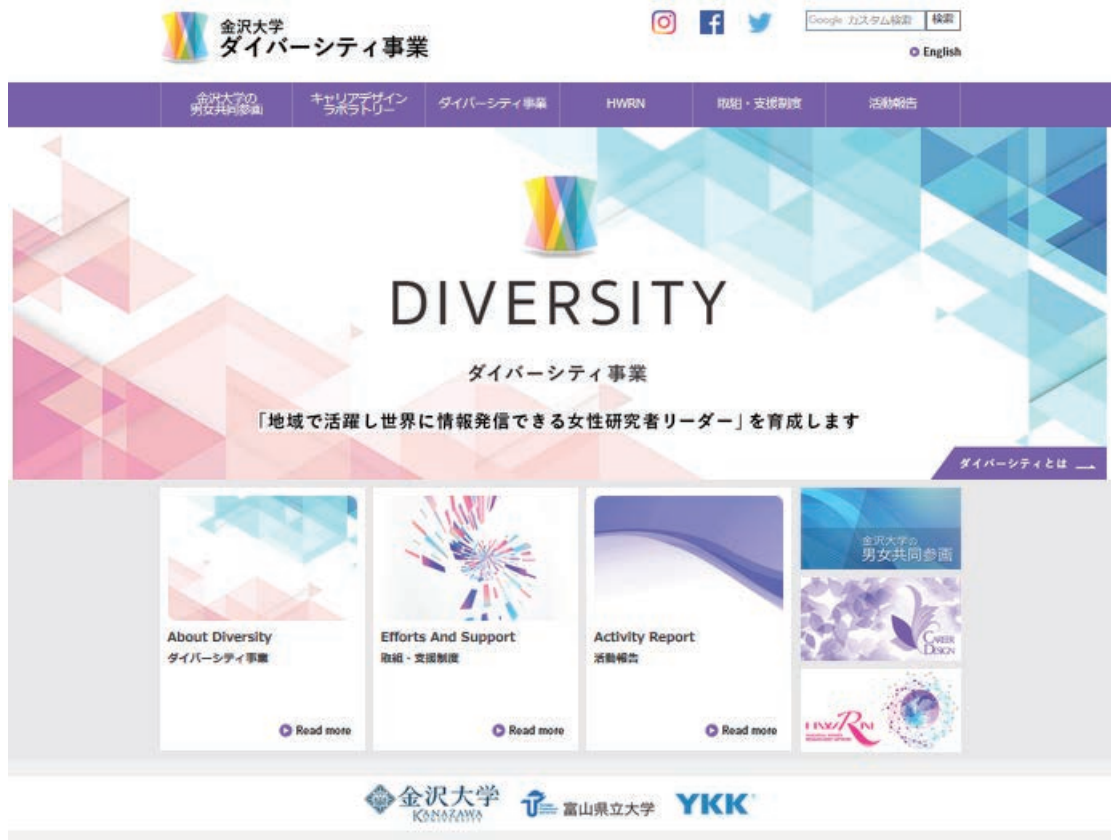
質疑応答

———— 13:00 ～14:00 ————

【第2部】若手技術者との座談会 ～山西教授を囲んで～

1-7 Webサイト

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)の管理・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、人材バンクなどの内容も参照できるようにしています。



News & Notice ニュース・お知らせ

- 2019.01.08 [リンク](#) 全国ダイバーシティネットワーク協議・大阪大学シンポジウムが開催されます(2/7)
- 2019.01.07 [イベント](#) HWRNワークショップ 女性研究者フォーラムを開催します(2/13)
- 2018.12.26 [セミナー](#) 英語セミナーを開催します(1/25,2/26)
- 2018.12.01 [リンク](#) 平成30年度ダイバーシティ研究推進シンポジウムを開催しました
- 2018.11.27 [セミナー](#) 英語プレゼンテーションセミナーを開催しました(11/26,27)
- 2018.11.16 [セミナー](#) ダイバーシティ管理職研修を開催しました
- 2018.09.27 [お知らせ](#) 平成30年度リカレント教育プログラム受講者募集(受付終了)
- 2018.09.12 [イベント](#) 金沢女性研究者フォーラムを開催しました
- 2018.08.09 [講演会](#) 講演会「リカレントが変える日本の将来」を開催しました
- 2018.08.08 [お知らせ](#) 日本女性科学者の会奨励賞(賞の案内) (応募期間11/1~20)



金沢大学男女共同参画
キャリアデザインラボラトリー

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30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。また必要性の高い者を優先する。

◆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30年6月4日～7月11日

採択数

復帰支援…4件, スタートアップ部門…4件, 女性研究者研究ネットワーク構築部門…1件

計9件

<スタートアップ部門>

採択者	研究課題
笠島 里美 (金沢大学医薬保健研究域保健学系)	IgG 4 関連血管病変の進展・予後とサイトカイン及びマトリックスメタロプロテアーゼの関連
尹 一喜 (金沢大学国際基幹教育院GS教育係)	介護者支援の方向性を探るための研究 —英国の民間非営利団体の取り組みからの示唆—
長田 夕佳 (金沢大学医薬保健研究域薬学系)	抗原親和性特異的に誘導されるマスト細胞 —単球の細胞間相互作用とアレルギー応答制御機構
山田 菜緒子 (金沢大学人間社会研究域人間科学系)	環境教育指導者の育成方法の探求： エビデンスに基づくインタープリター・トレーニングの効果検証

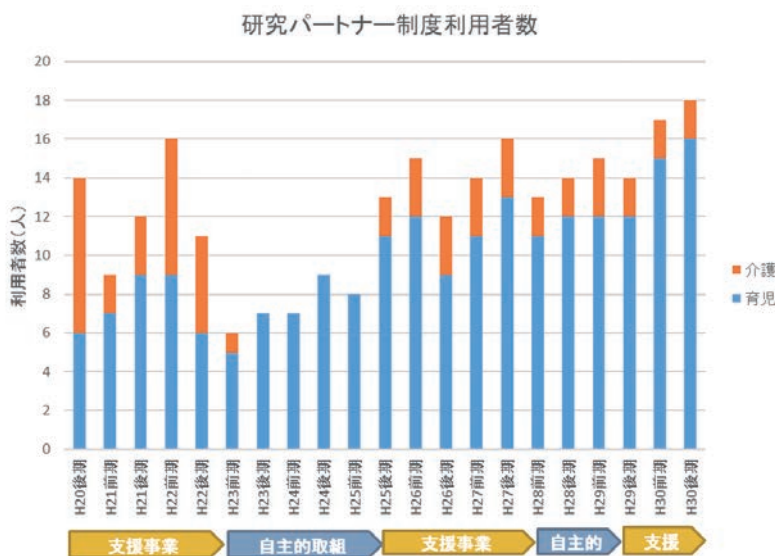
<女性研究者研究ネットワーク構築部門>

採択者	研究課題	共同研究者
濱田 麻希 (金沢大学理工研究域地球社会基盤学系)	富来鉱山の形成史の解明と 学びの場の創生	佐野 朝恵 (北陸電力株式会社土木部)
		浜田 昌明 (北陸電力株式会社土木部)
		小林 航 (北陸電力株式会社土木部)
		宅田 瑛 (志賀町企画財政課)
		瀧川 哲也 (志賀町企画財政課)
		長谷部 徳子 (金沢大学環日本海域環境研究センター)
		平松 良浩 (金沢大学理工研究域地球社会基盤学系)

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、特に学歴などに条件を設けませんが学生は対象外です。



・研究パートナー制度支援実績

金沢大学

平成30年度 前期 17件(利用者17名・パートナー17名)

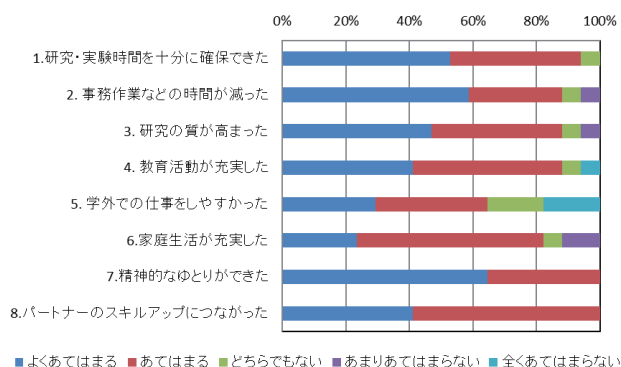
後期 18件(利用者18名・パートナー18名)

富山県立大学

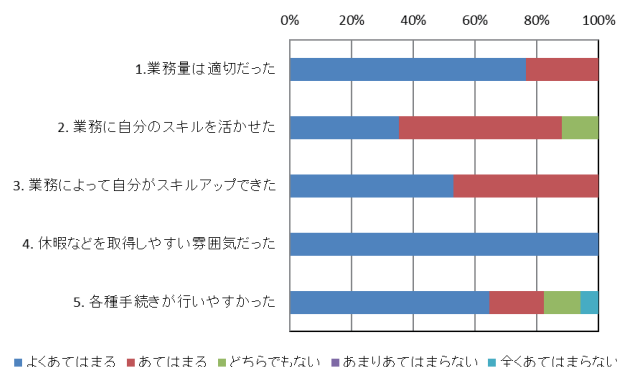
平成30年度 1件(利用者1名・パートナー1名)

金沢大学研究パートナー アンケート(平成30年度前期)

<被支援者17名>



<研究パートナー17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30年度 活用実績】

■登録者数 131件



A screenshot of the Kanazawa University Talent Bank website. The page has a teal background. At the top right, there is a 'ログイン' (Login) button. The main content area features the university's logo and the text '金沢大学 人材バンク' (Kanazawa University Talent Bank) in large teal characters. Below the logo, the text 'Talent Bank' is written in a smaller font. A central message reads 'やれることから始めよう。自分を磨くステップへ。' (Start from what you can do. Move to the next step to hone yourself.). Below this, a paragraph of text explains the bank's purpose: '金沢大学では、女性研究者をめぐめる環境整備の一環として「金沢大学人材バンク」を運用しております。各専門分野における女性の能力や経験を活かすため、見識や経験、スキルを有する女性の情報を適切に提供することができることも設置の目的にしています。自分のスキルで新たな発見と共に、経験を積んで次へのステップに進んでみませんか？また、人材を求めている方も、新しい人脈を作ってみませんか。' (At Kanazawa University, as part of the environment preparation for female researchers, we operate the 'Kanazawa University Talent Bank'. To utilize the abilities and experience of women in various specialized fields, we aim to provide appropriate information that can be used to make new discoveries together with their skills and accumulate experience to move to the next step. Do you want to try? Also, for those who are looking for talent, do you want to create a new network?). At the bottom, there is a button that says 'はじめて利用する方はこちら' (Click here for first-time users). The footer contains the text '金沢大学男女共同参画 キャリアデザインラボラトリー' (Kanazawa University Gender Equality Career Design Laboratory), the phone number 'TEL 076-234-6907', the fax number 'FAX 076-234-6908', and the copyright notice '© KANAZAWA University All rights reserved.'.



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30年10月27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30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発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くため、計4回開催しました。



■第1回 平成30年7月2日(月)～7月27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30年8月9日(木)

※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30年10月27日(土)

Beauty in Science 2018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8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30年12月1日(土) 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 金沢歌劇座

2階 大集会室

概要 アンケートでは「写真は直感的に訴える点で良い」などの意見をいただきました。



富山県立大学

■平成30年6月16日(土)~

会場 富山県立大学内

概要 平成30年度オープンキャンパスや、高校生向けの大学見学会で展示しました。



■平成30年9月26日(水)~10月8日(月)

会場 射水市庁舎エントランスホール

概要 地域の皆さま方が多数訪れる、大学近隣の市役所にて写真展を開催しました。

多くの住民の方から反響をいただきました。



1-12 出産・育児支援(試験時臨時託児室, 保育室)

■試験時臨時託児室

大学入試センター試験時に臨時託児室を角間キャンパスに設置し、3名の利用がありました。

- 設置日時 平成31年1月20日(日)6:50~16:00
- 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



■病児保育室

金沢大学附属病院内に、病児保育室「たんぼぼルーム」が設置されています。

■夜間・日曜保育室

金沢大学附属病院内の、夜間・日曜保育室「きらきらぼし」は病院関係者以外の本学教員等も利用可能です。

■休日学童保育

平成30年10月より、金沢大学附属病院にて、附属病院で勤務する職員のお子さんを対象に日曜日に学童保育を設置しています。

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講座を担当し、博士後期課程に女性が在籍しています。

2-2 共同研究支援

昨年度から共同研究を行っている5組が審査の上、共同研究を継続し、また三機関が共同研究マッチングテーマを募集し、新たに1組が共同研究を開始しました。

<継続>

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・職名	テーマタイトル	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	
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 VF・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 オキシトシン濃度計測によ 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

<新規>

松井 三枝	金沢大学国際基幹教 育院・教授	濱 貴子	富山県立大学工学部 教養教育・講師	認知予備力指標尺度の開発 - 仕事の複雑性・余暇活動 とメンタルヘルスの関連	
-------	--------------------	------	----------------------	--	--

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30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。

・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。博士の学位取得後15年以内の者。

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】

金沢大学国際基幹教育院GS教育系 教授 松井 三枝

【紫花賞】

金沢大学環日本海域研究センター 教授 長谷部徳子

【若葉賞】

金沢大学医薬保健研究域医学系 助教 宝田 美佳

金沢大学医薬保健研究域保健学系 助教 中嶋 理帆

金沢大学附属病院 内分泌・代謝内科 助教 竹下有美枝

Y K K株式会社 ファスニング事業本部商品開発部 主事 高本 彩



(後列左から)池本ラボラトリー長, 山崎学長, 竹下助教, 高本氏, 中村氏
(前列左から)宝田助教, 松井教授, 長谷部教授, 中嶋助教

2-4 国際シンポジウム支援

金沢大学, 富山県立大学, Y K K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。

- ・中村 伊南沙(理工研究域電子情報通信学系・准教授)

名称 Geometry & Topology Symposium in Kanazawa

開催地 石川県政記念しいのき迎賓館

日程 平成31年3月9日～10日

- ・猪股 弥生(環日本海域環境研究センター・准教授)

名称 連携の成果—越境汚染研究の最前線

開催地 金沢大学 角間キャンパス

日程 平成31年1月24日～25日

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に、セミナーや研修、インターンシップ制度を行い、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。

その取組として、英語セミナー、技術的集合研修等を行い、またリーダー育成研修支援、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：①女性研究者のための英語論文執筆セミナー
 ②女性研究者のための英語論文査読セミナー
- 日時：①平成31年2月26日(火)9:00～12:00
 ②平成31年2月26日(火)13:30～17:00
- 会場：①金沢大学自然科学本館1階101講義室
 ②金沢大学自然科学本館1階101講義室
- 内容：①国際ジャーナルへの論文投稿のための効果的アカデミックライティングを学ぶ講座
 ②より良い査読者になるために投稿論文の評価方法や建設的な査読レポートの作成などを学ぶ講座
- 講師：ネイチャーリサーチ Jeffrey Robens 氏

- 件名：「分光蛍光光度計」ビギナー講習会[技術的集合研修]
- 日時：平成31年3月14日(木)9:00～12:00
- 会場：金沢大学自然科学2号館Cブロック614他
- 内容：分光蛍光光度計の原理と日本分光FP-8200の使用法
- 講師：日本分光株式会社 技術者

[共催]

- 件名：Critical Thinkingに基づいた英語論文の書き方セミナー
- 日時：平成30年6月15日(金)14:00～15:30
- 会場：金沢大学自然科学系図書館G1階AVホール
- 内容：Critical Thinkingを英語の論文執筆に生かす
- 講師：名古屋大学 准教授 上田 晶子 氏
- 主催：先端科学・イノベーション推進機構

件名：英語論文執筆スキルセミナー
 日時：①平成30年7月12日(木)13:00～16:00
 ②平成30年7月13日(金)13:00～16:00
 会場：①金沢大学人間社会1号館1階会議室
 ②金沢大学自然科学本館1階ワークショップ1
 内容：英語論文の執筆スキルと国際ジャーナルとのコミュニケーションスキルの取得
 講師：エダンググループジャパン Ayli Chong 氏
 主催：先端科学・イノベーション推進機構



件名：英語プレゼンテーションセミナー
 日時：①平成30年11月26日(月)13:00～16:00
 ②平成30年11月27日(火)13:00～16:00
 ③平成30年11月27日(火)18:00～19:30
 会場：①金沢大学自然科学本館1階ワークショップ1
 ②金沢大学自然科学本館1階ワークショップ2
 ③金沢大学宝町キャンパス十全講堂大会議室
 内容：英語での口頭発表スキルと、国際学会におけるコミュニケーションスキルの取得
 講師：エダンググループジャパン Ayli Chong 氏
 主催：先端科学・イノベーション推進機構

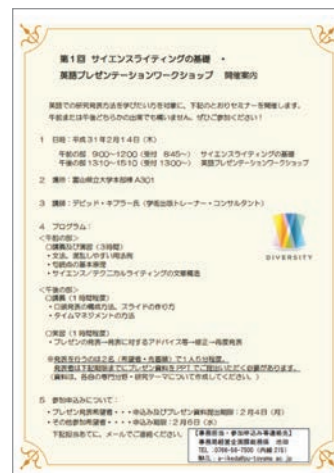


件名：英語ポスター発表セミナー
 日時：①平成31年1月25日(金)13:00～16:00
 ②平成31年1月25日(金)17:30～19:00
 会場：①金沢大学自然科学本館1階ワークショップ2
 ②金沢大学宝町キャンパス十全講堂大会議室
 内容：ポスター発表でより効果的に自分の研究成果を伝えるスキルの取得
 講師：エダンググループジャパン Scott McCleary 氏
 主催：先端科学・イノベーション推進機構

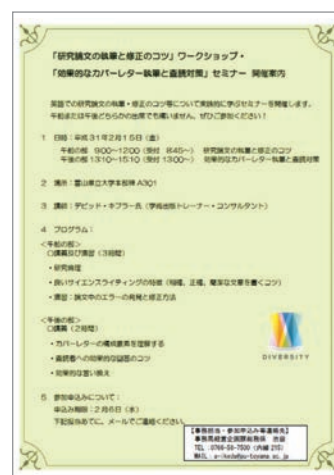


富山県立大学

件 名：サイエンスライティングの基礎
 英語プレゼンテーションワークショップ
 日 時：①平成31年2月14日(木)9:00~12:00, 13:10~15:10
 ②平成31年3月18日(月)9:00~12:00, 13:10~15:10
 会 場：富山県立大学本部棟A301
 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等ワークショップ



件 名：「研究論文の執筆と修正のコツ」ワークショップ
 「効果的なカバーレター執筆と査読対策」セミナー
 日 時：平成31年2月15日(金)9:00~12:00, 13:10~15:10
 会 場：富山県立大学本部棟A301
 内 容：英語での研究論文の執筆・修正や査読対策等について実践的に学ぶワークショップ



2 - 6 女性研究者・技術者交流会

金沢大学, 富山県立大学, YKK株式会社に所属する女性研究者・技術者の情報交換や交流を目的として, 女性研究者・技術者交流会を行いました。

日 時：平成31年3月11日(月)13:30~16:30
 訪 問 先：富山県立大学(富山県射水市黒河5180)
 北陸電力富山新港火力発電所(富山県射水市堀江千石1)
 内 容：コンバインドサイクル発電設備見学, 富山県立大学内見学, 交流会

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30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(2020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30年度ダイバーシティ管理職研修

日 時：平成30年11月16日(金)12:50～13:25

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)

内 容：論文実績から見たジェンダーの世界と日本の状況

金沢大学における女性研究者の研究活動状況

講 師：恒吉 有紀(エルゼビア・ジャパン株式会社 ソリューションマネージャー)

エルゼビア・ジャパン株式会社 ソリューションマネージャーの恒吉有紀氏が、論文実績から見たジェンダーの世界と日本の状況について説明しました。また、池本良子学長補佐(男女共同参画推進担当)から、金沢大学における女性研究者の研究活動状況について分析結果の発表がありました。参加者は、研修を通して、日本における女性研究者の割合は依然として少ないものの、学術研究論文の影響度に性差はほとんどないという状況、また金沢大学の研究者の論文発表における性差はほとんどないという分析結果を共有しました。



研修の様子



恒吉 有紀氏

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” 上司向けセッション

日時：平成30年7月23日(月), 平成31年2月18日(月)

会場：Y K K 黒部事業所 50ビル

内容：働く女性を取り巻く現状と課題

キャリア開発の重要性と考え方

女性社員のキャリア開発支援と動機付け

講師：Office Creation 代表 國弘 隆子氏

■キャリアデザインを描くための“にじいろ研修”

日時：平成30年8月27日(月)～28日(火), 平成31年1月21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

技術者6名を含む18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。

・e-ラーニングについて(金沢大学ダイバーシティ研修)

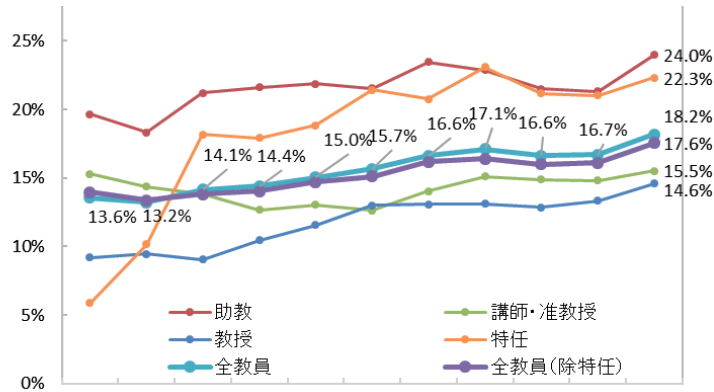
平成29年度に科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択され、更なる研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組を行っています。

ダイバーシティ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9月25日(火)～平成30年10月31日(水)
対象者	昨年度研修を受講していない教職員(新規採用者及び非常勤職員含む)
教材	e-ラーニング「金沢大学ダイバーシティ研修」
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ています。その結果、平成30年度は前年度と比較して女性教員数及び比率が上昇しました。

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。審査中のものも含めた公募件数を下に記します。またこれらの公募の結果、平成30年4月以降8名の女性が採用され、または採用が決まっております。今後も継続して参ります。

＜女性限定公募件数＞ 平成29年4月～平成31年1月

理工研究域 24件

人間社会研究域 4件

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー 1件

計29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。平成30年度、この制度を利用して2名の女性を特任准教授として受け入れました。

各機関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

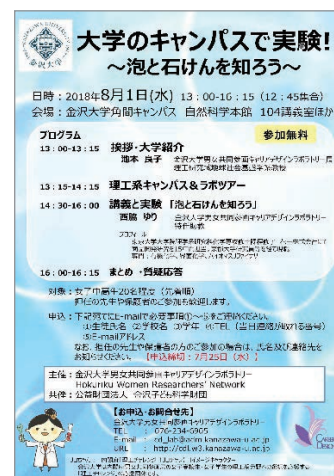
(1) 実験イベント

「大学のキャンパスで実験！～泡と石けんを知ろう～」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、今年で5回目の開催となります。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13名に加えて、保護者5名にもご参加いただきました。図書館や普段見ることのできない理工系研究室の訪問、実験体験などを行いました。猛暑の中の開催でしたが、女性教員に研究内容について聞き、研究室の設備や機器を見学し、また自分達も実験をして楽しむ姿が見られました。

日時 平成30年8月1日(水) 13:00～16:15

会場 金沢大学角間キャンパス 自然科学系本館 104講義室 他

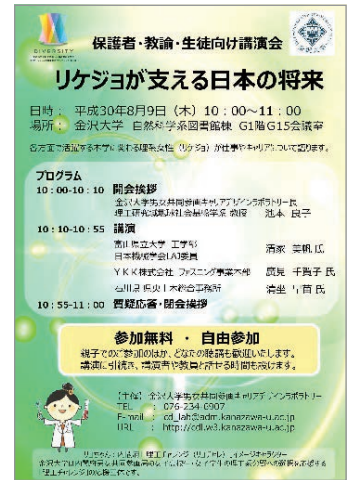


(2) 保護者・教諭・生徒向け講演会「リケジョが支える日本の将来」

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。本学卒または現在本学大学院博士後期課程に社会人学生として在学中で、富山県立大学、YKK株式会社、石川県庁に於いてご活躍の3名の理系女性のご講演が行われ、45名が参加しました。

アンケートでは、女性の方々が活躍されていて素晴らしい、娘が理系を希望しているので進路を考える参考になった、理系の良さと興味をより感じる事ができたなどの感想が寄せられました。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にも多くの方が参加し、大変好評でした。

日時 平成30年8月9日(木) 10:00～11:00
会場 金沢大学自然科学図書館棟 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大学院生と高校生の懇談会を実施しました。高校生から大学生活や研究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、将来の参考になったと好評でした。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30年11月17日(土) 11:45～13:00
会場 金沢大学自然科学本館1階 ワークショップ2



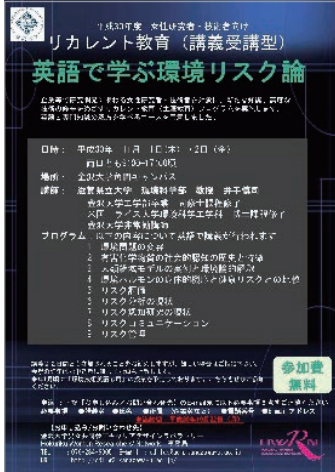
③ リカレント教育

HWRNでは、参画機関で活躍している女性技術者の技術力および研究力の向上と受講者自身のキャリアアップを目指して、リカレント教育プログラムを実施しています。

第1回<英語で学ぶ環境リスク論>

日時 平成30年11月1日(木)・2日(金)両日とも9:00~17:00

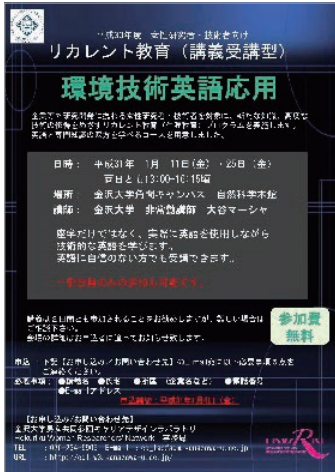
講師 滋賀県立大学 井手慎司 教授



第2回<環境技術英語応用>

日時 平成31年1月11日(金)・25日(金)両日とも13:00~16:15

講師 金沢大学 大谷マーシャ 非常勤講師



④ 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。

<平成30年度対象者>

企業名 株式会社立山科学ワイヤレステクノロジー
対象者 宇野 智江 電子情報科学専攻博士前期課程1年

企業名 株式会社石垣
対象者 SOM Kanhchany 環境デザイン学専攻博士前期課程2年

企業名 株式会社石垣
対象者 CHANTO Monychot Tepy 環境デザイン学専攻博士前期課程2年



● インターンシップに行って

自然科学研究科 電子情報科学専攻 宇野 智江

大学院修士課程1年の夏休み、私は計10日間のインターンシップに参加しました。インターンシップの内容は、各自、派遣先の企業の方と相談し決定したテーマについて、研究し商品開発を体験するもので、私は「RFIDに代わる個人認証技術の取り込み」というテーマで、富山市内にある株式会社立山科学ワイヤレステクノロジーで研究しました。

今回のインターンシップの目的には、企業で働く女性技術者・研究者と交流して、女性がどのように働いているかを知るということもありました。

私はこれまで高校から理系に進み、大学では理系の中でも特に女性の少ない工学部に入学しました。普段の学校生活では、周りの人の配慮もあったかもしれないですが、身近に女性が少ないことによって困った経験や、男女差による不公平感や特別感を持ったことはあまりありませんでした。そのため、会社で働くことになっても、これまでの学校生活のように仕事に関して男女の差はないだろうと思っていました。

インターンシップが始まり、休憩時間には、三人の女性社員の方と時間を過ごし、色々なお話をすることができました。その方たちは、三人とも出産を経験し、育児などをしながら働いていらっしゃいました。そのため、あるときその方たちに出産休暇・育児休暇など福利厚生面について質問をしました。すると、この会社では、出産・育児休暇の取得がしやすいこと、復帰後は時間短縮勤務などができると、女性社員は男性社員と比べて残業があまりないことなどを教えてくださいました。この話から、この会社は女性社員も出産後の復帰をしやすい配慮をしている会社だと思いました。しかし、その一方で、話を聞いているうちに、私がインターンシップに来る前に考えていた「仕事においては男女の差があまり大きくないのでは」というのは違っていたことに気がつきました。働きながら子育てをするために業務時間を短縮する必要があるという状況は、仕事でより上を目指し、大きな仕事を任せてもらうには難しい環境だと思います。そのため、休暇を取ったり時短勤務をしている中でも、求められるような人材とは何かを考えることが大切だと感じました。

私はこのインターンシップから、女性特有の結婚や出産による働く環境への影響は私がこれまで考えていたよりも大きいことから会社を選ぶときにはともに人生設計を考える必要があることを学びました。今までは、働きたい気持ちが大きく、将来の姿も働いているところを想像するばかりで、働いている私がどのような生活をしているか、ということを考えていませんでした。そこで、自分のキャリアアップを望むのであれば、仕事へのやりがいでなく、出産・子育てなど自分に起こりうるプライベートな出来事についても具体的に想像をして、その上で仕事のスキルを磨き必要とされる人材であるために何ができるか・何をすべきかということをもっと考えようと思いました。

● 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 SOM Kanhchany

今年2018年の夏季休業中に、私を含めて3人の学生は、指導教員のご助力により、日本企業でのインターンシップの機会を得られました。この10日間のインターンシップで、私はたくさんのことを学びました。

私たちは香川県坂出市にある石垣という企業に行きました。石垣は、フィルター、セパレーター、ポンプなどの開発、設計、製造を通じて、水処理から地球環境に貢献し続ける総合開発メーカーです。これらの製品は、国内外の「給水施設」「下水道施設」「生産工程」などの幅広い分野で利用され、生活水の維持管理から水環境の保全までの技術に実績があります。技術の開発によって、顧客へのより良いサービスの提供を模索しています。

インターンシップの期間中、私の部署のスタッフの皆様、特に私たちの指導を担当してくださったHさんとNさんには、大変お世話になりました。最初の1週間は、Hさんの指導の下、汚泥の脱水試験を行いました。その後、私たちは、女性技術者のNさんに汚泥の特性をテストする方法を教えてくださいました。私は日本語が堪能ではないので、英語と日本語の両方でゆっくりと明確に説明していただきました。Nさんはいつも、私たちの質問に辛抱強く答えてくださいました。彼女が辛抱強く親切に教えてくださったおかげで、インターンシップの期間中、安心して過ごすことができました。彼女は男性優位の仕事環境にあっても、偉大な技術者になろうという彼女の意思は決して変わりません。彼女は今以上にパ

パフォーマンスを改善しようと努力しており、自分自身の能力を発揮するために最善を尽くしています。

彼女と出会って、私は女性も男性と同じように働くことができることを知りました。時に女性は、男性よりも自分が望むものに対して強い献身性を持っていることがあります。私の考えでは、エンジニアリングのキャリアにおいて最も必要とされるのは、スキルと技術知識です。本当にこの分野で働きたいのであれば、女性であるということが技術者になることの障壁にはなりません。

最後に、私たちに新しい体験の機会を与えてくださった指導教員に感謝したいと思います。また、インターンシップの機会を与えてくださった部長と、期間中お世話になったすべての人に感謝したいと思います。

●女性エンジニアから得られた経験

自然科学研究科 環境デザイン学専攻 CHANTO Monychot Tepy

私は、教授のご助力により、夏季休業中10日間の企業におけるインターンシップの機会が得られました。

受け入れ先は石垣という企業です。この企業は、水環境のあらゆる分野や産業分野のソリューションとして、3つの事業セグメントから水に関することを含む様々な技術を提供します。

石垣に到着してすぐに、私はこの企業はとても大きく、たくさんの部署に分かれていることを知りました。また、従業員のほとんどが男性であることに気づきました。産業機械部では従業員約20人の中で女性は4人だけでしたが、日本の技術企業ではこれが一般的なのだらうと思いました。インターンシップでは、女性エンジニアのNさんにご指導いただきながら、汚泥の物理化学的性質を調べました。実験そのものはさして難しいものではありませんでしたが、言葉の壁のためにすべてが困難に感じられました。それでも従業員の方々は、ゆっくりと丁寧に作業の仕方を説明し、私たちの質問に耳を傾けてくださいました。

Nさんの仕事環境は男性ばかりですが、彼女と同僚の人間関係は良好であり、彼女が素晴らしい女性エンジニアになることを妨げるものではありません。実験室での作業は事務の作業とは違い、実験のため他の誰よりも遅くまで職場に残らなければならないこともあります。彼女はそれをものともしていませんでした。また、交通の便が良くないため、彼女は車で会社に通わなければなりません。私達も含めたすべての従業員は、毎朝始業前にリフレッシュのため体操をする時間があり、Nさんはこの朝の体操のリーダーです。彼女は非常に勤勉で、実験中の問題によく気が付き、迅速に対応します。

このインターンシップで、ただ単に技能だけではなく、たくさんのことを学びました。私は最近、「女性はエンジニアとしてのキャリアを積むための技能を持たない」という固定観念を、女性がこの分野でより存在感を示すことによって、打破し始めていることを実感しています。女性が男性優位の専門職業で活躍できるなら、報酬はそこにあると女性たちは確信し始めました。私の考えですが、女性にはエンジニアリングの専門職業を通して世界を変える絶好の機会があると信じています。

最後に、短い間ながら、私に大きなチャンスを与えてくださった石垣の皆様と教授に感謝したいと思います。さらに、エンジニアリングの道を進みたいと夢見ている女子のための素晴らしいロールモデルとして、エンジニアリングに携わっている女性には非常に感謝しています。

⑤ 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。



富山県立大学におけるその他の取組

(1) 女性研究者支援の基盤整備状況

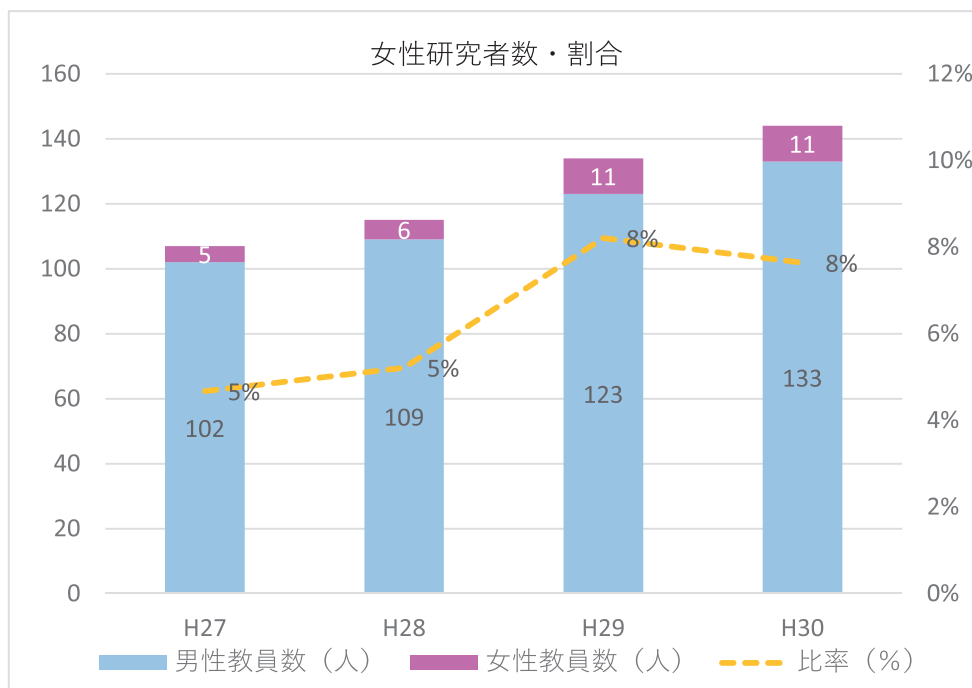
富山県立大学は、平成29年に男女共同参画推進本部及び男女共同参画推進チームを設置し、ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組を推進しています。

学科拡充・新設による教育研究分野の充実等により、次代を担う女性技術者・研究者の育成を促進します。

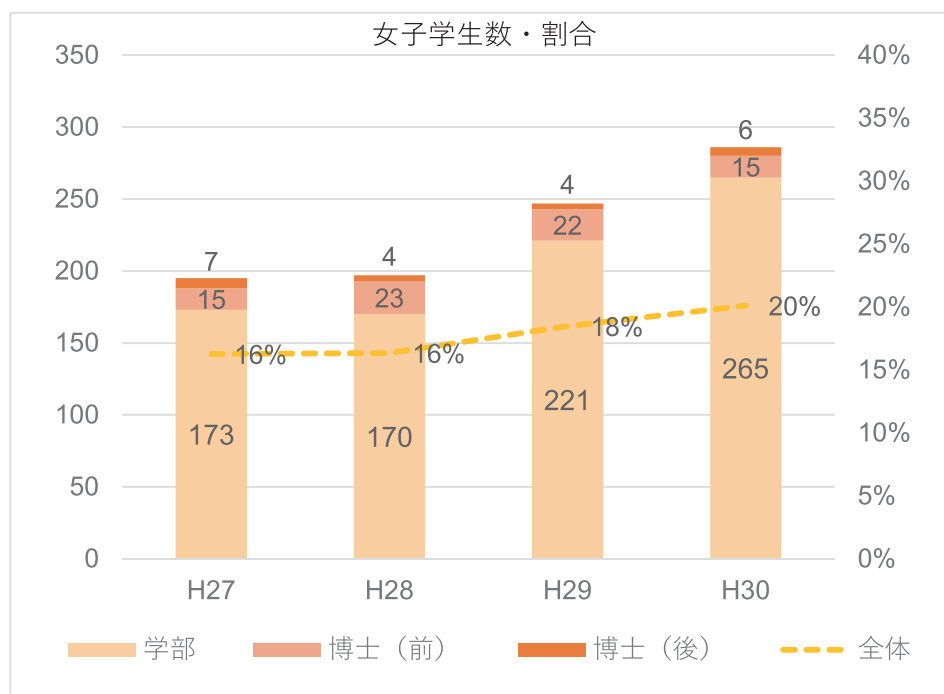


(2) 女性研究者数・割合の推移

女性研究者数は、増加傾向にあります。現在、工学部の単科大学ですが、平成31年度より看護学部を開設することから、さらに女性研究者の数が増加する見込みです。



富山県立大学では、大学案内パンフレット等で女子学生の活躍を紹介するなど、女子生徒や保護者に対し、理工系分野の進路選択に向けた積極的な情報提供をおこなっています。平成27年度から平成30年度にかけて、女子学生は91名増加しました。



(3) 取組の概要

1. ダイバーシティ事業の普及啓発

- ・ シンポジウム等の開催
- ・ 研究写真展の開催
- ・ Webによる情報発信

2. 女性研究者の研究力向上

- ・ 共同研究支援
- ・ 研究力向上セミナー

3. 女性研究者数等の向上

- ・ 女性研究者数(教員・学生)の向上
- ・ 女性研究者の上位職登用増加

4. 女性研究者の働きやすい環境整備

- ・ 研究パートナー制度

YKK株式会社におけるその他の取組

(1) 女性研究者支援の基盤整備状況

「プラチナくるみん認定」の取得

YKK株式会社(本社：東京都千代田区，代表取締役社長：大谷 裕明，以下YKK)は，この度，「プラチナくるみん認定」を受けましたのでお知らせいたします。

当社は，「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」に基づき，従業員が育児をしながら，仕事においてその能力を十分に発揮し，長期的なキャリア形成が図れるよう，職場への周知徹底や継続勤務できる環境作りをおこない，これまで2007年，2009年，2012年，2015年に「くるみん認定」を受けておりました。

以降も継続して実施してきました育児休業等を取得しやすい環境づくりに加え，年次有給休暇取得促進を含む働き方の各種施策等が，より高い水準の取組みをおこなったとして「プラチナくるみん認定」の取得にいたしました。

YKKでは，創業者 吉田忠雄の唱えた「森林集団」を目指して，これからもダイバーシティの推進に注力してまいります。



(2) 取組の効果(または今後の展望)

社員一人ひとりの持ち味を発揮できるよう，女性技術者の技術開発力向上や，リーダーへの登用促進の基盤づくりを通じて，女性技術者が高い目標に向かって自らを磨き続けられる環境を整え，その女性技術者の活躍で更に会社全体を活性化させてまいります。

事業外部評価

事業外部評価

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業に関し、評価を定期的に行い、継続的に取り組みを改善していくために、外部評価委員による評価を行った。

実施期間：平成30年6月11日(月)～平成30年7月20日(金)

実施方式：各種資料(事業紹介資料, 平成29年度事業報告書, パンフレット, 本学内での自己点検評価等)を送付の上, 平成29年度事業について書面審査

外部評価委員：

- 市田 路子 国立大学法人富山大学 学長補佐(男女共同参画担当)・客員教授
- 森 恵美 国立大学法人千葉大学 副理事, 男女共同参画推進部門長・教授
- 風間ふたば 国立大学法人山梨大学 男女共同参画推進室長・学長補佐(男女共同参画担当)・教授
- 瀧本 昭 公益財団法人金沢子ども科学財団 常務理事・事務局長・国立大学法人金沢大学 名誉教授
- 行木 陽子 日本アイ・ビー・エム株式会社 技術理事

評価概要：総合評価及び6項目の観点から評価が行われた。総合評価についてはS, A, B, Cの4段階のうち、外部評価委員すべてからAの評価を受けた。

また、評価コメントとしては「多面的な取組を実施している」「なすべきことを殆ど行っている印象が強い」「事業開始初年度でありながら、順調な滑り出し」などの意見があった。一方「上位職への積極的な登用に向けた取り組みがはっきりとは確認できなかった」「(実施期間終了後の)事業継続のための資金源の確保に対して多大な努力が望まれる」との指摘もあった。

	総合評価	目標達成 (女性研究者 人数, 割合) のための取組	ダイバーシ ティ研究環境 整備のための 取組	女性研究者の 研究力向上の ための取組と それを通じた リーダー育成 のための取組	女性研究者の 上位職への 積極登用に 向けた取組	実施体制	今後の 進め方 (～平成34年 (2022年)度)	今後の 進め方 (～平成34年 (2022年)度)
S, s		3	4	1	1	3	1	
A, a	5	2	1	4	3	2	4	5
B, b					1			
C, c								

■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 理工研究域地球社会基盤学系 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 新学術創成研究機構 ナノ生命科学研究所 教授
- ・當摩 哲也 ナノマテリアル研究所 教授
- ・眞鍋 知子 人間社会研究域人間科学系 教授
- ・柿川真紀子 理工研究域生命理工学系 准教授

ラボラトリー職員

- ・西脇 ゆり 特任助教
- ・南村有輝子 プロジェクト・オフィサー
- ・江口友佳子 博士研究員
- ・瀧本 奈々 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30年度事業報告書
平成31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