



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

令和元年度事業報告書

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

令和元年度事業報告書
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	29
1-8	女性研究者等研究支援制度	30
1-9	研究パートナー制度	32
1-10	人材バンク	33
1-11	女性研究者による研究写真展(Beauty in Science)	34
1-12	出産・育児支援(試験時臨時託児室, 保育室)	37
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	38
2-1	産学連携講座	38
2-2	共同研究支援	38
2-3	はあざみ女性研究者賞	39
2-4	国際シンポジウム開催支援	41
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	42
2-6	女性研究者・技術者交流会	43
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	44 44
4	女性研究者採用比率の向上	46
4-1	女性限定公募	46
4-2	クロスアポイントメント制度	46

各機関におけるその他の取組	47
金沢大学におけるその他の取組	49
① 女子中高生への理系進路選択啓発	49
(1) 実験イベント	49
(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」	50
(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	50
② リカレント教育	51
③ 女子学生インターンシップ支援	51
④ 関連図書の貸出	52
富山県立大学におけるその他の取組	53
Y K K株式会社におけるその他の取組	55
事業評価	57
事業外部評価	59
中間評価	60

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来、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。平成25年からは「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」により、整備した基盤を北陸地域に波及させる目的で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、企業等と連携し地域全体で研究力の向上に取り組んでいます。平成29年に採択を受け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)」においては富山県立大学、YKK株式会社そして本学の三者が連携し、ダイバーシティ研究環境の実現を目指して、様々な取組を展開しております。研究力向上による女性研究者の上位職への登用促進や、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、女子中高校生への理系選択の啓発活動など、女性人材育成の好循環を形成する取組を推進し、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。

一連の環境整備や支援策の結果、本学における女性教員の人数及び比率は着実に増加し、現在、18.3%を占めるまでになりました。令和という新しい時代を迎え、今後も更に高い目標を持ち続け、取組を拡大しつつさらなる発展を目指してまいります。

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(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。

平成29年度には、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環境整備や、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の提示による裾野拡大をはかっています。

金沢大学では女性研究者の在籍比率の増加のために、平成27年度に部局別女性教員採用比率を設定しました。そして各部局が自ら定めた目標達成に向け女性限定公募や、クロス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、それぞれの状況に応じた方法で女性の積極的採用を進めておられます。

本取組を通じて、令和という新しい時代を担う優秀な女性研究者・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、北陸地域だけでなく全国に普及させることにより、ダイバーシティ社会の実現を目指していきたいと思っております。

今後とも本事業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

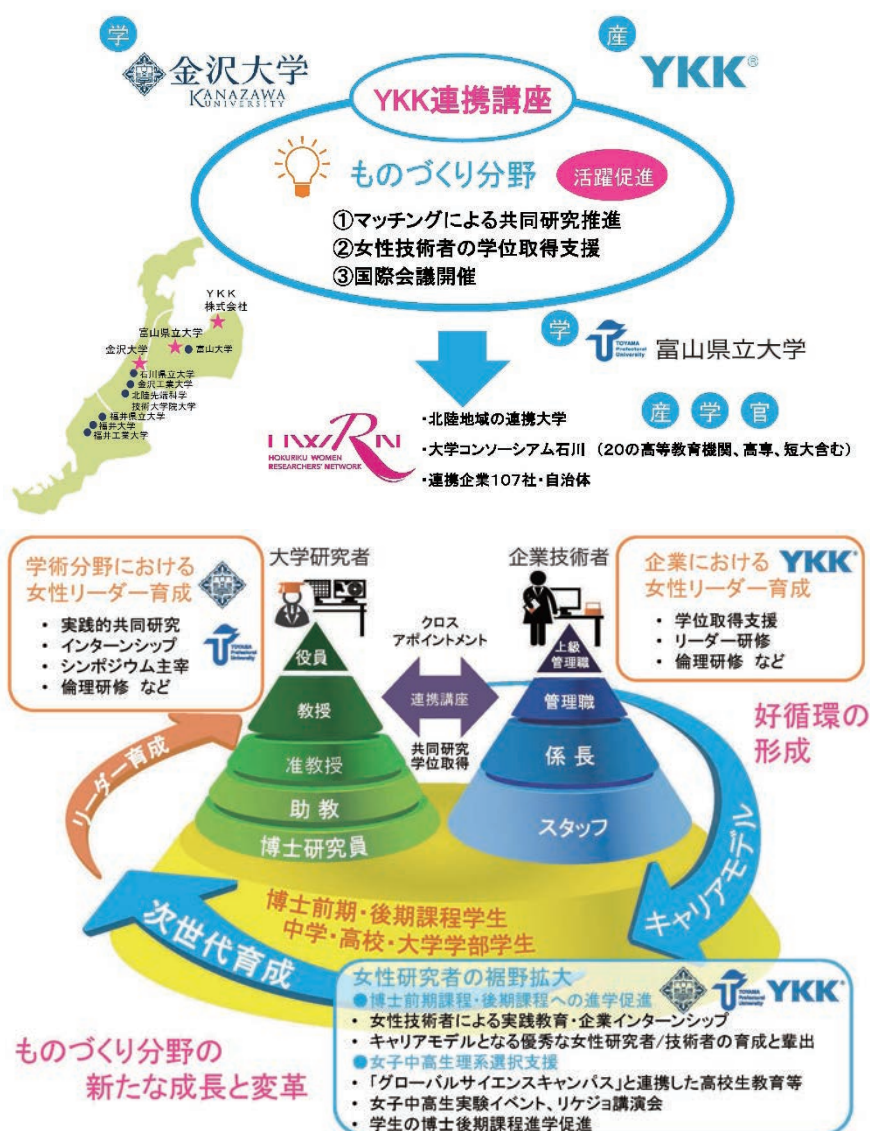
1-1 事業概要

■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。



実施している主な取組

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	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
<ul style="list-style-type: none"> • Hokuriku Women Researchers' Networkの継続 • ダイバーシティ研究環境推進委員会の開催 • シンポジウム及びワークショップの開催 • Webによる情報発信 • 女性研究者等研究支援制度（復帰支援） • 研究パートナー制度 • 人材バンクの普及 • 研究写真展などによる普及啓発 	<ul style="list-style-type: none"> • 産学連携講座を核とした研究力向上 • 共同研究支援 • 女性研究者賞 • 女性研究者の企業などにおけるインターンシップ制度 • 研修を利用した研究能力・マネジメント能力育成 • 国際シンポジウム開催支援
3. 女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり	4. 女性研究者採用比率の向上
<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 教員人事会議への女性委員の参画 	<ul style="list-style-type: none"> • 部局別女性採用比率目標の達成 • 女性限定公募 • クロスアポイントメント制度を利用した女性研究者の採用

（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 国際シンポジウム開催支援

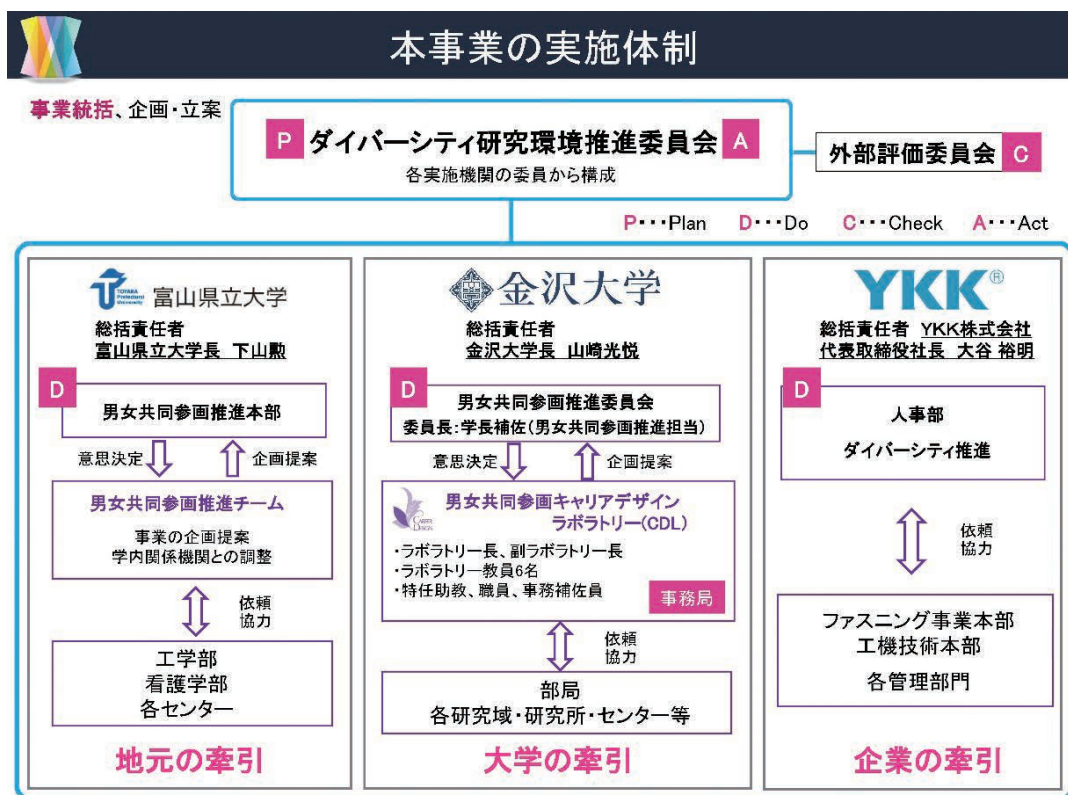
（3）女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり

- ① 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
- ② 教員人事会議への女性委員の参画

（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 クロス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。

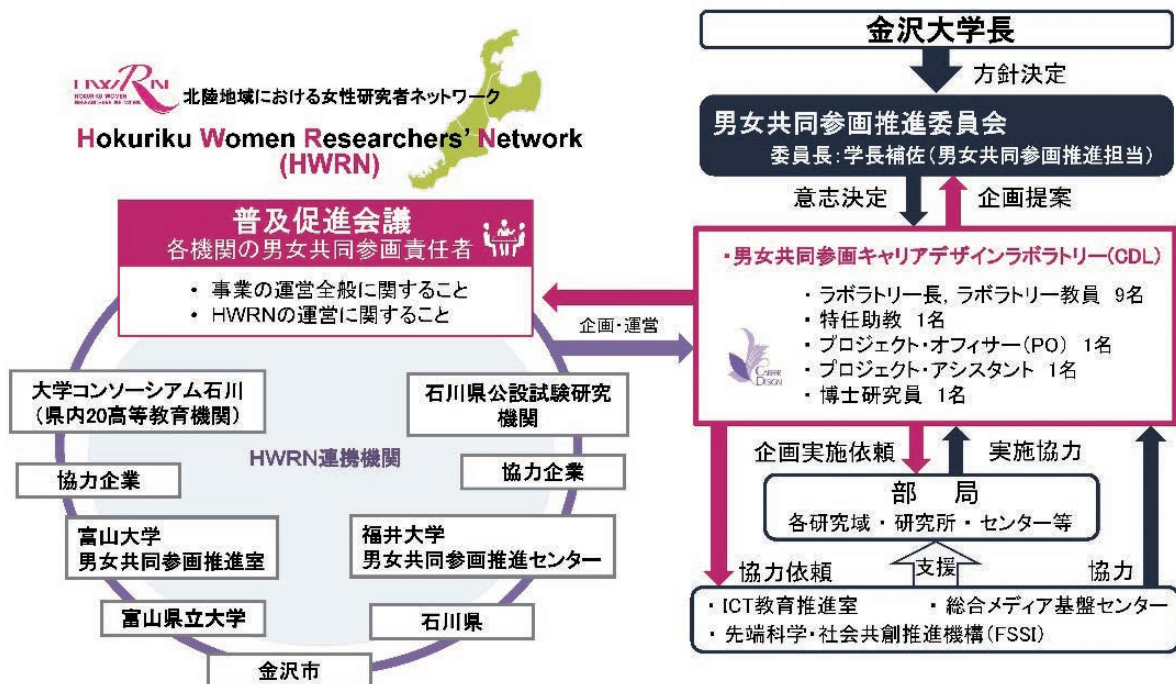
YKK株式会社

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(令和2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PFU	
北陸電力株式会社	
YKK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	令和元年5月7日(火)~令和元年6月7日(金)
方 法	メールによる書面審議
構成員数	20名
審議事項	1. 2019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	令和元年7月17日(水)13:00~14:00
場 所	ANAクラウンプラザホテル金沢 19階 スカイバンケットアストラル
構成員数	16名
議 題	1. HWRN事業報告 2. 金沢大学における取組み 3. フリーディスカッション



ANAクラウンプラザホテルでの会議の様子

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等で構成する，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 令和元年5月24日(金)～令和元年6月3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 令和元年7月10日(水)11:00～12:30
場 所 金沢大学本部棟 6階 大会議室
議 題 1. 事業進捗状況について
2. 中間評価報告書作成と面接審査について
3. 来年度以降の事業実施内容について
4. その他
構成員数 5名(含代理出席)

□第3回

日 時 令和元年8月28日(水)～令和元年9月4日(水)
方 法 メールによる書面審議
構成員数 8名

□第4回

日 時 令和元年9月20日(金)～令和元年9月30日(月)
方 法 メールによる書面審議
構成員数 8名

□第5回

日 時 令和元年12月10日(火)11:00～12:00
場 所 金沢東急ホテル 5階 パインルーム
議 題 1. 昨年度の事業の外部評価
2. 事業進捗状況について
1) 金沢大学における取組み
2) 富山県立大学における取組み
3) YKK株式会社における取組み
3. 今後の事業推進について
4. その他
構成員数 7名



金沢東急ホテルでの会議の様子

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 令和元年12月10日(火)14:00~17:00(受付開始13:30)

会場 金沢東急ホテル 5階 ボールルームC

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
- 14:15~14:45 取組紹介/金沢大学・富山県立大学・YKK株式会社
- 14:45~15:05 特別講演/名古屋大学 副理事(男女共同参画担当) 男女共同参画センター長 東村博子
- 15:05~15:15 休憩&研究写真展
- 15:15~16:05 基調講演/花王株式会社 経営サポート部門 社長室 部長(外部連携担当) 松尾恵子
- 16:05~16:15 コーヒーブレイク
- 16:15~16:55 はあざみ女性研究者賞授賞式(※)
- 16:55~17:00 閉会挨拶/金沢大学理事(総務・人事・施設・情報担当) 氷見谷直紀

<はあざみ女性研究者賞授賞式> (※)

中村賞 該当なし

紫花賞 金沢大学新学術創成研究機構ナノ生命科学研究所 教授 中島 美紀
(医薬保健研究域薬学系 併任)

若葉賞 金沢大学医薬保健研究域保健学系 助教 向井加奈恵
金沢大学医薬保健学総合研究科 特任准教授 篠原もえ子
金沢大学新学術創成研究機構ナノ生命科学研究所 助教 角野 歩
富山県立大学工学部医薬品工学科 講師 安田 佳織
Y K K株式会社ファスニング事業本部商品開発部 主事 南部 円香

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3年目となる今年度は、シンポジウムのテーマを「時代を切り拓く多様な研究人材」としました。講師のご講演をはじめ、上記の取組紹介、「令和元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、徐々に増加し、全教員の18.3%を占めるまでに成果を上げるとともに、平成25年度に構築したHokuriku Women Researchers' Network(ホウルネット)により、北陸地域全体の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、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)」においては、富山県立大学、Y K K株式会社、そして本学の三者が連携し、研究力向上による女性研究者の上位職への登用促進や、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ると述べました。

最後に、魅力ある大学・地域を築くためには、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



開会挨拶を述べる山崎学長

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、文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課の満田潤氏から来賓挨拶を賜りました。人口減少局面における社会の活力の維持向上のために女性活躍促進が重要であると述べると共に、女性研究者の割合は20年間で約2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、大学における女性教員の採用割合、在籍割合を示し、目標値の達成に向けて更なる努力が必要であると述べられました。ダイバー



来賓挨拶を述べる満田氏

シティ研究環境実現イニシアティブ事業の紹介の後、金沢大学、富山県立大学、YKK株式会社による取組への期待、また昨年発足した全国ダイバーシティネットワークにおける好事例の横展開による取組の促進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)、富山県立大学から理事・副学長・工学部長 中島範行氏、YKK株式会社から工機技術本部 見角裕子氏が本事業の取組紹介を行いました。

特別講演では、名古屋大学 副理事(男女共同参画担当) 男女共同参画センター長の東村博子氏をお迎えしました。日本における女性活躍の現状から、女性が活躍することで多様な能力や価値観が確保され組織を活性化できるという戦略を提示され、男女共同参画のための名古屋大学における効果的な取組をご紹介いただきました。



祝辞を述べる中村氏

基調講演では、「日経ウーマン」の2019年版「女性が活躍する会社ベスト100」で1位となった花王グループより、花王株式会社 経営サポート部門 社長室 部長(外部連携担当)の松尾恵子氏をお迎えしました。これまでのご経歴や花王グループにおける商品開発研究の考え方、独自の技術で開発された商品の事例、海外における多様性に関するご経験、マトリックス運営を活かしたイノベーションの事例などが語られ、また女性のロールモデルの必要性や若年層の理系選択支援、若手女性社員の女性活躍に関する感じ方などについてもお話されました。

両講演はアンケート集計結果においても好評を得ました。

休憩時間、コーヒープレイクには、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 Science2019の鑑賞を行っていただくことができました。

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5名に山崎学長より表彰状が渡されました。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、令和という新しい時代への希望、また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、様々な特質や考え方を持つ集団こそが新たな知の創造の根源であるという視点から大学におけるダイバーシティの重要性及びダイバーシティ研究環境の実現への期待を述べられました。

引き続き金沢大学医薬保健学総合研究科の篠原もえ子特任准教授から受賞者を代表して挨拶が行われ、感謝と共に今後への決意が述べられました。

閉会挨拶では水見谷理事(総務・人事・施設・情報担当)から講演者、出席者などに感謝が述べられ、またシンポジウムを通じて得られた知見、及び培ったネットワークを大切にしながら今後も北陸地域においてダイバーシティ研究環境を推進していきたいと締めくくりました。



閉会挨拶を述べる水見谷理事

特別講演

「大学の活性化戦略としての男女共同参画

～名古屋大学の取り組みを中心に～



東村 博子

(名古屋大学 副理事(男女共同参画担当) 男女共同参画センター長)

1. 日本における女性研究者の状況

日本のジェンダーギャップ指数は、残念ながら149カ国中110位で、世界の中でも女性の活躍が遅れています。日本の女性研究者比率は年々増加しているものの、英米などは3～4割なのに対し、日本はその半分程度です。このように、女性という人材を生かし切れていないことが課題です。

初等教育から高等教育までの全ての教育機関において、女性の活躍が限定的です。例えば、小学校や中学校では、女性教諭数は多いのにも関わらず、教頭や校長の女性比率となると2割に下がってしまいます。大学においても、女性教員比率の低さに加えて、教授や学長など上位職の女性割合が極端に低いという問題がずっとあることを認識してほしいと思います。

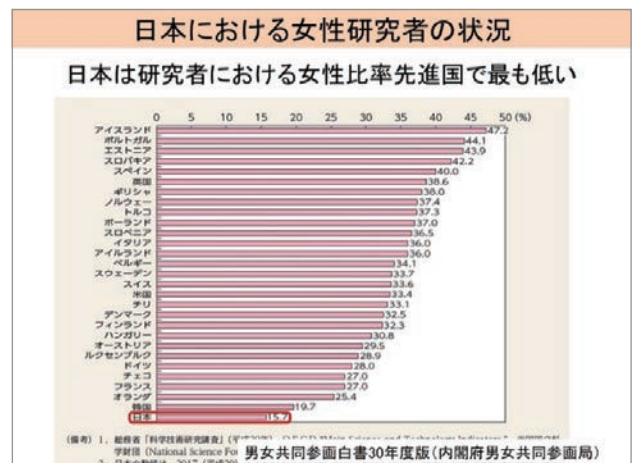
男女共同参画学協会連絡会の調査によると、女子学生会員に比べて一般女性会員は半分しかいません。学生会員から正会員になっていないのです。研究者として活躍する女性研究者のロールモデルが少なく、女子学生会員が希望を持っていないのが原因と考えられ、大きな人材の損失ですので、この問題を何とかしなければならないと思います。

内閣府では、男女共同参画における課題を調べるために、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という問いに対して賛成か反対かを年次調査しています。この調査結果をみると、日本においては、「性別による固定的役割分担意識」が高いことが見えてきます。福祉国家で有名なスウェーデンや、アメリカ、ドイツ、かなり日本と同様にジェンダーギャップがある韓国でも、「性別による固定的役割分担」には反対が圧倒的多数です。男女の役割分担などと言っているのは日本の特徴であるということを知っておくことが重要です。

別の調査がしめすデータにおいて、現在就業者に占める女性の割合は約4割ですが、管理的職業従事者の女性比率は約15%と大きく低下します。この傾向は日本と韓国だけで、他の国は就業者数と同じ割合で管理職の女性がいます。これが日本の抱えている現状です。ポジティブに見れば、活用されていない女性の能力を生かせば、日本はまだまだ「伸びしろ」があると思います。

2. 大学の活性化戦略としての男女共同参画

ゴールドマン・サックスやIMFは、女性が活躍するとGDPが8～15%上がるという試算を出しており、経済的にみても



女性活躍が重要で、国も「戦略」を考えています。そうした背景もあり、女性活躍推進法が成立し、301人以上の組織は大学でも企業でも行動計画の策定や公表が義務付けられました。

女性が活躍すると本当にパフォーマンスが上がるのかどうかを、株式パフォーマンスで見た結果、リーマンショック以降、女性役員が0名の企業はなかなか回復できていませんが、女性役員が1名でもいる企業は26%上回るというデータが示されました(Credit Suisse Research Institute “Gender diversity and corporate performance”, 2012)。女性一人一人が頑張ったというより、少なくとも女性役員が0名の企業には人材の多様性がなく、リーマンショックのような天変地異的なことが起こると回復できないということを示していると思います。

また、男女混合チームの発明による特許の方が、男性だけの発明による特許よりも経済価値が高いというデータもあります。つまり、多様性(ダイバーシティ)のあるチームの方が価値の高いものを作れるのです。すなわち、大学・組織・社会の全てにおいて多様性が重要です。


多様性によって自己実現がしやすくなります。新しいサービスや製品を作ろうと思ったときに、中高年の男性だけが考えているより、子育てを経験した男女が復帰して取り組んだ方が、いいアイデアが浮かぶに決まっています。そういうことを認めてくれる組織であれば、ライフイベントに合わせて自分の生き方も肯定してくれるのだと社員が思うようになり、自己実現が可能となり、やる気が出ます。やる気のある個人の固まりになっている組織ほど強いものはありません。

LGBTも含めて性別にかかわらず、個性で輝くことを良しとするような組織は、自己実現とやる気が出てきて組織を活性化するので、ウィンウィンになります。だから、ぜひ大勢の女性を入れてください。スーパーウーマンを1人、目の前に連れてきても逆効果です。「女性だとあんなに頑張らなくてはいけないのか」と言われたら、逆に困ります。適材適所で、ライフイベントによって少しゆっくりであってもいいではありませんか。男性にもゆっくり活躍している人が大勢いますから、そのような女性が活躍している組織にすることが大切です。

多くの女性が活躍すれば、女性の方が得意なことが恐らくあって、社会全体として活性化の方向に向かいます。ロールモデルが少ない分野では、スーパーウーマンではなく、普通の女性のロールモデルを増やして、女性活躍の「見える化」をしてください。また、家庭と仕事の両立や育児期間後の復帰の困難さを克服できるような施策を考えてください。そのためには、トップの意識改革が重要です。それから、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)をしなければなりません。女性を採用したり、昇任させることを意識して初めて、女性は男性と同等のスタート地点に立てるのです。また、大学の規模や地域差もありますが、学内保育所や託児所がとても大事だと思います。

多くの工学系や理系大学の男性研究者が、今でも土日も研究したり、平日も午後10~11時まで研究したりしています。しかし、皆がこうする必要はなく、また誰かが強要することでもありません。生活を楽しんでも、いい研究はできますから、ぜひ早く帰るように工夫してください。仕事が効率化すると新しい発想が浮かぶので、組織・個人・社会がウィンウィンとなり、研究にもプラスになると思います。

大学の活性化戦略としての男女共同参画



名古屋大学
NAGOYA UNIVERSITY

効果的な方策

- ・ **トップダウン**による女性活躍促進
- ・ **ポジティブ・アクション(積極的改善措置)**による女性研究者の採用・昇進
- ・ 学内保育所・託児所
- ・ 育児中には5-6時に帰宅できる環境づくり

→仕事の**効率化**、新しい**発想**に繋がる

結果的に男性にとっても魅力的な大学になる！
個人・組織・社会がwin-winの関係に

3. 名古屋大学における取り組みと展望

名古屋大学は、かなり早くから男女共同参画に取り組んだおかげで、国連機関UN Womenから、女性活躍を促進するHeForShe事業において、世界のトップ10大学に日本で唯一選ばれました。

名古屋大学の男女共同参画の歩みは2000年からです。金沢大学も相当早くに立ち上げられていますが、名古屋大学もかなり積極的に取り組んできました。さまざまな外部資金を獲得し、文部科学省博士課程教育リーディングプログラムの女性リーダー育成プログラムも行っており、産学官民連携フォーラムなども継続して実施してきました。

直近では、大学の最高意思決定機関である教育研究評議会における女性割合を2割以上にすることを決めました。また、2020年度までに、女性教員比率20%とすることを目標としています。本日、文科省による報告では、女性採用比率目標を達成できたと発表されましたが、採用比率の向上と女性比率の向上は必ずしも直接にはつながりません。現在各大学で、女性教員の取り合いになっており、人が動けば採用比率は上がりますが、女性の絶対数や女性比率が増加するとは限りません。そういう意味では、女性研究者の絶対数をもっと増やさなければならぬと思います。

名古屋大学では、他大学に先がけて、2006年には大学主導の保育園を開園し、かなり有名になりました。学内に認可保育園はあったのですが、もっとフレキシブルに利用できるよう工夫し、また、急な仕事などに対応できるように子どものお預かり時間を午後9時まで可能としました(基本的には午後5～6時のお迎えを推奨)。

保育園による支援は充実してきましたが、次の課題があります。子どもが小学校に上がると帰りが早くなることもあり、女性離職率の第二のピークは、子どもが小学1年生になったときです。この「小1の壁」を乗り越えるため、名古屋大学では常時型の学童保育所を作りました。学童保育

では、学内のさまざまな人的・物的資源を活用して運営に協力することにより、子どもたちの知的好奇心を伸ばしています。

また、女性教員を増加させるための女性限定教員人事「女性枠」については、本学はかなり早くから取り組んできました。また総長管理定員を用いた女性PI(教授や准教授)枠により、女性の上位職の増加に務めてきました。上位職の女性研究者が増えれば、ロールモデルになるし、女性PIが准教授や若手教員の採用にも積極的な場合が多いので、有効な施策としてかなり長く実施してきました。

また、名古屋大学では、「女性トップリーダー顕彰」も実施しています。女性研究者のトップリーダー(もしくはリーダー候補者)が各研究科に存在しても、研究科長や部局長が気づいていない場合も多いので、候補者を推薦してもらうことで、女性リーダーの発掘にも繋がっています。その結果、それら顕彰者の何名かが教育研究評議会のメンバーになったという成果もありました。効果的な施策だと思います。さらに、毎年、女性研究者リーダーシッププログラム(年複数回のプログラム)を実施しています。また女性教員を対象とした、メンタリングプログラムも実施し、2012年にはエンパワーメント・フォーラム・メンター・アワードを受賞しました。

今後の社会の活性化のためには、やはり若手の研究者の中での女性割合を増やさなければなりません。特に理系は若手女性割合が少ないことへの対応として、本学では20年近く女子中高生の理系進学推進セミナーを毎年実施しており、このイベントはいつも大盛況です。また、理系女子学生のコミュニティ「あかりんご隊」の支援も行っています。他にも、女子学生エンカレッジ交流会や若手女性研究者サイエンスフォーラムを毎年開催しています。

総長も女性活躍は重要視していて、女性教員比率20%を目指した女性PI枠の拡充、上位職の登用推進、産学官連携による男女共同参画の推進などをうたっています。名古屋大学特定基金も準備して、自己資金が得られるようになっています。



質疑応答

(質問) 他の大学にも薦めたい取り組みはありますか。

(東村) 大学側にあまり負担がかからずにできることの一つは、学童保育です。0～1歳児だと1人の保育士で3～4人しか保育できませんが、小学校以上なら1人の保育士が14～15人の児童を保育できるので、コスト的には学童の方がとてもいいです。学童保育があるから引越してくる女性教員も出てきているので、非常にいいことだと思います。

基調講演

「飛躍する女性研究者を目指して」



松尾 恵子

(花王株式会社 経営サポート部門 社長室 部長(外部連携担当))

1. 自己紹介

私が花王に入社したのは1988年、男女雇用機会均等法が施行されて3年目でした。配属された職場には修士卒の女性の先輩が数名おり、働きやすい環境で業務をスタートすることができました。入社後は、毛髪や皮膚などの基盤研究を担当し、その後20年以上にわたって商品開発研究を担当しました。私の研究部門時代を振り返ると、ヘルスビューティ研究所の所長になったことは非常に大きな出来事でした。入社後しばらくの間は、家庭の事情で離職する女性も多く、結果的に同世代の女性研究員の絶対数が少ないので、研究所の管理職は男性ばかりでした。そのような中で、時間はかかりましたが花王で女性初の研究所長になれたのはとても嬉しかったことを覚えています。

今は研究職から離れ、経営サポート部門で社会課題解決に向けた産官学との連携に取り組む外部連携業務を担当しています。

2. 花王について

花王は、5つの事業を展開しており、みなさんのご家庭で使って頂くコンシューマープロダクツ事業と、BtoBのケミカル事業を行っています。花王の特徴としては、研究開発費が売上比率3.8%とかなり高いことがあげられます。花王では本質研究を追求し、サイエンスベースのモノづくりを行っていますので、特に研究員にとっては非常に働きがいのある会社だと思います。なお、花王グループの従業員数は約3万3600名、そのうち女性が約半数です。花王株式会社単体で見ると女性比率は24%となります。

花王の創業の事業は固形石鹸で、今から約130年前に花王石鹸を発売しました。以来、皆さまの家庭でお役に立てるような商品を次々とご提案しています。例えば、石鹸はアルカリ性ですが、石鹸で顔を洗うと肌がっぱるというお声があり、皮膚科学に基づいた研究を追求した結果、1980年に肌にやさしい中性の「ビオレ洗顔フォーム」を発売しました。また、1987年にスプーン一杯で汚れが落とせる「アタック」という濃縮タイプのコンパクト粉洗剤を発売しました。箱の大きさが4分の1になったので買い物が楽になり、家庭内のスペースを有効活用できるようになりました。また輸送コストも低減することにつながりました。アタックはその後も改良を重ね、2009年にはすすぎ1回の液体洗剤「アタックネオ」を発売し、その10年後にはさらに進化した「アタックゼロ」を発売しました。人口増加で食料が不足するといわれている中、パームの非可食部を応用したサステナブルな活性剤「バイオIOS」を配合し、洗浄力を高めるだけでなく、サステナビリティへの貢献を目指しています。

さらに最近では、海洋プラスチックごみが世界中で非常に大きな問題になっていますが、花王の商品はご家庭で使って頂くためにプラスチックの包装容器が必要となるため、詰め替えパウチを発売するなど容器の削減にはかなり早くから取り組んできました。日本では工業会をあげて詰め替えパウチの普及を促進してきたので、プラスチック使用量を大幅に削減しています。日本の技術力はとても高いので、官民が連携してその技術を世界に向けて発信し、社会課題解決に貢献す

ることが重要であると考えます。

3. ものづくりの経験から

私は入社6年目から商品開発研究を担当してきました。商品開発研究において重要なのは、両立が困難な関係、すなわちトレードオフの関係を科学の力で両立させることだと学びました。創業の事業である石鹸の例でいえば、品質は良いが価格が高い輸入品と、価格は安い品質が十分満足できない国産品しかなかった当時、国産で高品質と低価格を両立した石鹸を作りたいというのが創業者の志だったと伝えられています。以来、研究員は、両立困難なトレードオフの関係をいかに両立するか、チャレンジを続けています。

ビオレ洗顔フォームの開発事例について紹介します。花王では皮膚科学に基づいた皮膚洗浄剤の研究を続けてきていますが、その中でこだわっているのは洗浄成分です。肌の汚れには、皮脂など油性の汚れが含まれるため、洗顔料には洗浄成分である界面活性剤を使用します。界面活性剤は水と油のように混ざり合わないものを混合することができる機能性成分ですが、界面活性剤のモノマーは非常に小さな分子のため角層へ浸透し、皮膚の保湿成分を溶出させてしまうことがあります。そこで私たちは、活性剤の構造を徹底的に研究し、モノマー成分が少なく皮膚への負担が少ないのに洗浄力が高いという、相反する機能を両立する洗浄技術を見出すことができました。そして、この技術をビオレ洗顔フォームや全身洗浄料に応用し、グローバル展開を行いました。グローバル展開する際に、私は海外にある花王の研究メンバーと協働する機会をもらったのですが、その時に欧米やアジアの研究所に女性研究員が多いことに気付きました。女性がビューティケア分野の研究への興味が高いことから、女性研究員比率が高いのだということでした。現地の研究メンバーからは、それまで日本からは男性マネジャーしか来たことがなかったので、女性の研究マネジャーが来たことと驚かれ、同時に女性の私をとて歓迎してくれました。女性研究員同士、共感するポイントも似ていて、ダイバーシティというのは国境の差というよりも男女の差の方が大きいのではないかとさえ感じたものでした。

その後、2014年からは健康科学と皮膚科学を融合して新たな価値を生み出す研究領域を担当しました。それまで、肌の美しさを引き出すのはスキンケアだと皮膚科学の領域だけで考えていましたが、睡眠や栄養を取るなど、一般的に女性が美容のためには当たり前と思っていることを科学として捉えて、新たな提案ができないかという切り口で研究を行ったのです。花王では健康科学の分野で血液循環に注目した研究を長く行っていましたので、私たちは表皮のすぐ下にある毛細血管に注目しました。毛細血管は常に血液を流しているのではなく、必要な時に血液を流して必要なものを運び、不要なものを回収するという特徴があるのですが、必要な時に血液を流せる力、それを血管力と定義して肌との関連を調べました。すると、血管力が低い人では肌が荒れている、ということがわかりました。そこで、これまで血行改善効果を持つことを見出してきた炭酸ガスや植物性ポリフェノールが、美容にも効くのではないかと考え、評価に取組みました。炭酸ガスは皮膚から作用させ、植物性ポリフェノールであるクロロゲン酸は経口摂取することにより、血管力が低い人の肌荒れを改善することを発見し、2016年にそれらの技術を応用した2種類の商品を上市しました。顔は紫外線や乾燥など、外的なストレスを一番受けている部位なので、特に加齢変化が現れやすいのですが、血管力を高めれば肌の状態を改善できる、ということを検証できたのは、大変興味深いものでした。開発品を使ったテストを行った時、ある共通の特性を持つ方々が効果を実感してくださいました。夜勤があるため睡眠時間が不規則になりがちな看護師さんや、時差を超えて業務を行っている国際線キャビンアテンダントの方、生理前に特に肌の不調を感じやすい方など、スキンケア品では治らない肌の不調を感じている方々から、肌状態が改善されたという声を頂きました。このように商品開発を通じて、ストレスが多い現代社会で働く女性の負担を少しでも低減できるとすれば、それは大きな喜びです。

私は花王の研究開発部門の中で、担当した領域の研究を深く追求したり、広く融合したりする機会に恵まれていたと思いますので、今後も花王の研究員が新たな社会課題を解決するような研究開発に挑戦し、新たな商品として提案していければと思います。

4. 女性が活躍しやすい環境を目指して

私が入社した1988年から、昨年でちょうど30年が経ちました。女性活躍に関する制度や社会の変化を見てみると、花

王では1991年という比較的早い時期から育児支援制度がスタートしています。休職前・復職前の面談や、メリーズタイムと名付けた時短勤務も取得できるようになっていました。私は1995年に第1子を出産し、その後1年間の育児休職を取得した後、メリーズタイムという時短勤務を1年取得した経験があります。育児休職を1年間もっていると会社に戻って元のように働けるかどうか不安になりますので、復職前面談は非常にありがたいものでした。また、メリーズタイムのような時短勤務を選べたことも大きかったと感じます。ただ、社内の目はまだまだ厳しく、子どもの具合が悪くなった時に早退したり、会社を休まなければならなくなった時は、とても心苦しく辛い気持ちになったことを思い出します。それでも家族やママ友など周りの人に支えられて働き続けることができ、ここまで続けて来られて本当によかったと思っています。その後も花王では女性活躍推進のための取組を強化し、2007年には子育てサポートを支援している企業に与えられる「くるみん」の認定を、2014年にはなでしこ銘柄の認証を頂き、社会からも女性が活躍する会社として認めて頂いています。特に育児に関しては、本当に制度が充実してきていると思います。今年、花王は「日経ウーマン」による「女性が活躍する会社ベスト100」の総合第1位に選出され、同時にダイバーシティ推進度部門の第1位にもなりました。現在の花王グループの女性比率は49.8%、女性管理職比率27.3%という状況で、さらに2018年にはグループ会社の社長2人が女性になり、2019年3月には宇宙飛行士の向井千秋さんに社外取締役にご就任いただきました。女性の活躍場面が広がることは、同じ女性としてとても嬉しく思っています。

その一方で、このように最近では女性活躍が進んでいるにもかかわらず、今年の男女共同参画白書では、日本は海外の国と比較して「リケジョが少ない」と指摘されていました。女性研究者を目指す人が少ないということです。その理由として、身近なロールモデルの不在が大きいということです。本日のシンポジウムで男女共同参画への取り組みについて伺いましたが、改めてこの点が重要だと思いました。花王は昨年「女子中高生夏の学校」に協賛していますが、その責任者の方にこれだけ女性の社会進出が進んできた今でも、女子中高生に特化したこのような取り組みは必要なのかと伺ってみたところ、確かに首都圏では女性の社会進出が進んでいるかもしれないが、まだまだ地域差があり、地方では女子中高生が理系に進みたいという意志を早くから持てるよう、ロールモデルを見せてあげることが重要と考えているため、この活動を継続しているというお話でした。私自身、女性のロールモデルが社内におらず、どのような役割を目指せばよいのか悩んだり、同世代の女性が少ないために自分が女性の代表として見られてしまう心苦しさを感じてきましたので、そのような機会を提供するのは大変良いことだと思います。

最後に、花王で働いている若い女性研究員がどう感じているかということインタビューしましたので、ご紹介させていただきます。代表例となりますが、日本が男女共同参画社会実現に向けて取り組んでいることについて、「とても恵まれた時代に生まれた」と答えています。「たった20~30年でここまで大きく変わったのは時代の流れもあると思いますが、政府が中心となって予算を投じながら各自自治体に呼び掛け、各大学・企業が男女共同参画に意識して取り組んできた結果だと感じる」という、お手本のような答えを出してくれました。一方、「男女が平等に評価されることが重要と感じていて、世間からの評価を意識して女性を重要な立場に抜擢することには違和感がある」とも答えています。これは私も同感で、女性だから管理職に登用されると見られることは本意ではありませんので、女性に登用する際には公平に選んでもらいたいと思います。花王が今年、「日経ウーマン」の1位になったことについては、「社内にロールモデルが多く、非常に恵まれている」ということでしたので、本当に国や企業が頑張ってきた成果が出てきているのだろうと思います。いろいろな取り組みの成果として、多様な生き方や働き方が可能な環境ができつつあることを非常に有難く思います。

最後に、私が最近考えていることとしまして、今後は男女だけではなく多様性の理解、国内の地域格差をなくすこと、育児に加えて介護従事者への対応等が注力すべき課題と思われまます。また、女性の中の多様性にも配慮が必要だと感じます。そのためには、ダイバーシティを大きく捉えて定量的な方向付けをすることと同時に、一人一人と向き合って個々の状況を定性的に理解することの両方が大事だと思います。私は入社したとき、30年も働き続けることができるとは想像もしておらず、まずは10年勤めることを目標に働いていましたが、こうして長い間仕事を続けてきたからこそ、今日のような機会を頂けたことに感謝しています。これから、ここまで育ててくれた会社への恩返し、社会への恩返しを少しでもしていきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

(質問) 花王の商品開発では、作ろうと思うものが何かあって選んでいくのか、ボトムアップ的な感じで研究が始まるのか、どのように商品が決まっていくのですか。

(松尾) 両方ありますが、技術ベースの発想での商品開発の方が多いのではないのでしょうか。市場のニーズからこのような技術を作ってほしいというケースは、それほど多くないと思います。

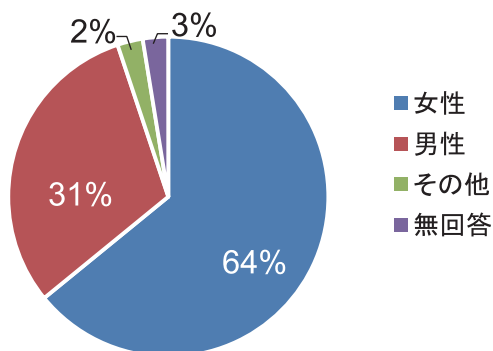
(質問) 管理職の立場から、若い社員についてはあまり男女に区別を付けていないのでしょうか、それとも、女性ならではの、男性ならではの育て方があるのですか。

(松尾) 男性・女性ではなく、その人の個性や何をやりたいのかということと、私から見てこの人はどの分野にチャレンジすればその能力を発揮できるのではないかと、といった見方からの育成をするようにしています。

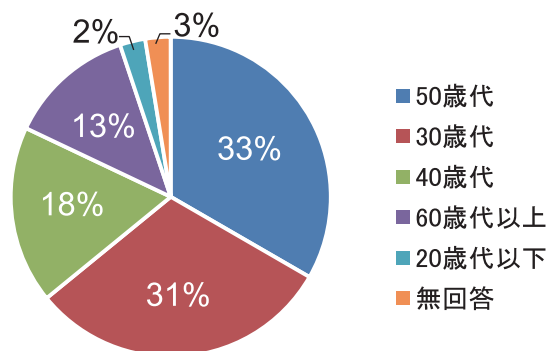
・アンケート集計結果

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。

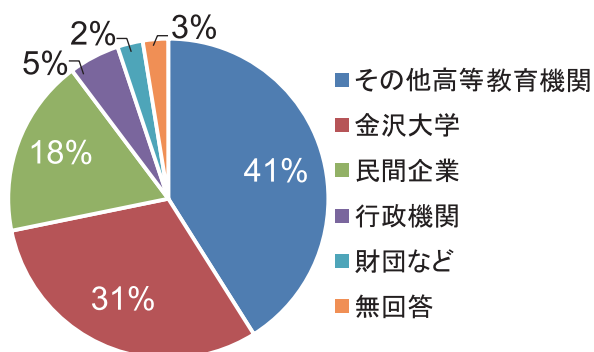
<性別>



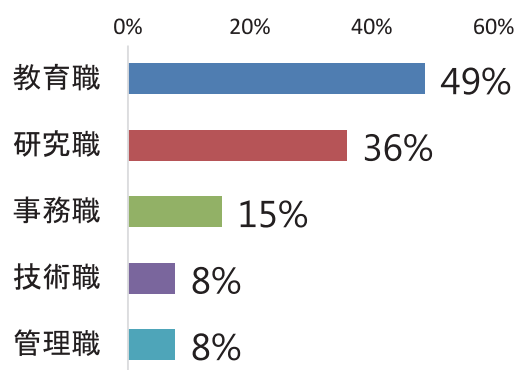
<年齢層>



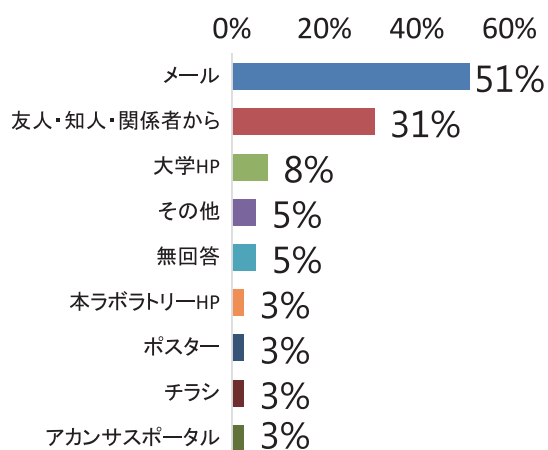
<所属等>



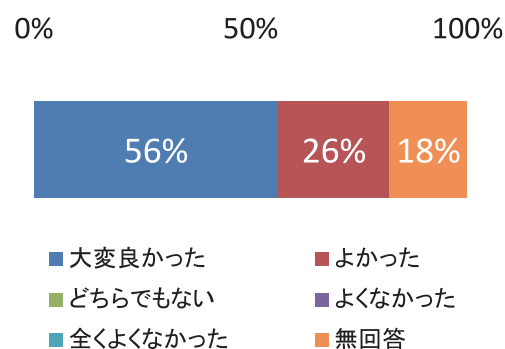
<職種>



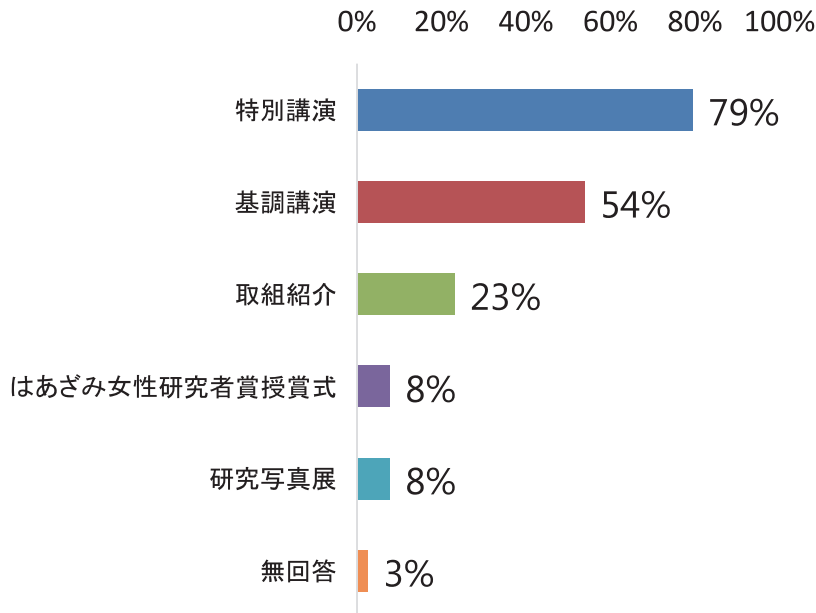
<開催を知ったきっかけ(ツール)>



<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)

- ・具体例を知ることができて興味を持ちました。

(特別講演)

- ・男女共同参画について、広い視野で情報を得ることができたので。
- ・ダイバーシティの問題が非常によく理解することができた。
- ・特別講演は現状認識に役立った。写真展は今後のポスター作成の参考になった。
- ・大変興味深いお話で、もっとお話がお聞きしたかったです。金大でもぜひ学童やっていただきたいです！！
- ・機関内でダイバーシティ推進の新たな取組をするための、上層部の説得に役立つ切り口を示していただいたと思います。
- ・先駆者からのより高い視点からの課題提起

(基調講演)

- ・研究開発費の考え方
- ・企業で研究することや歩み、社会の見方について有意義なお話を伺うことができたため。
- ・体験に基づく説得力のある内容。
- ・実体験に基づく話は説得力がありよく理解できた。
- ・松尾先生のキャリアの中で、どのように子育てと両立してきたか、少し聞いたのが良かったです。

(取組紹介, 特別講演)

- ・具体的な取り組み事例が大変参考になった。

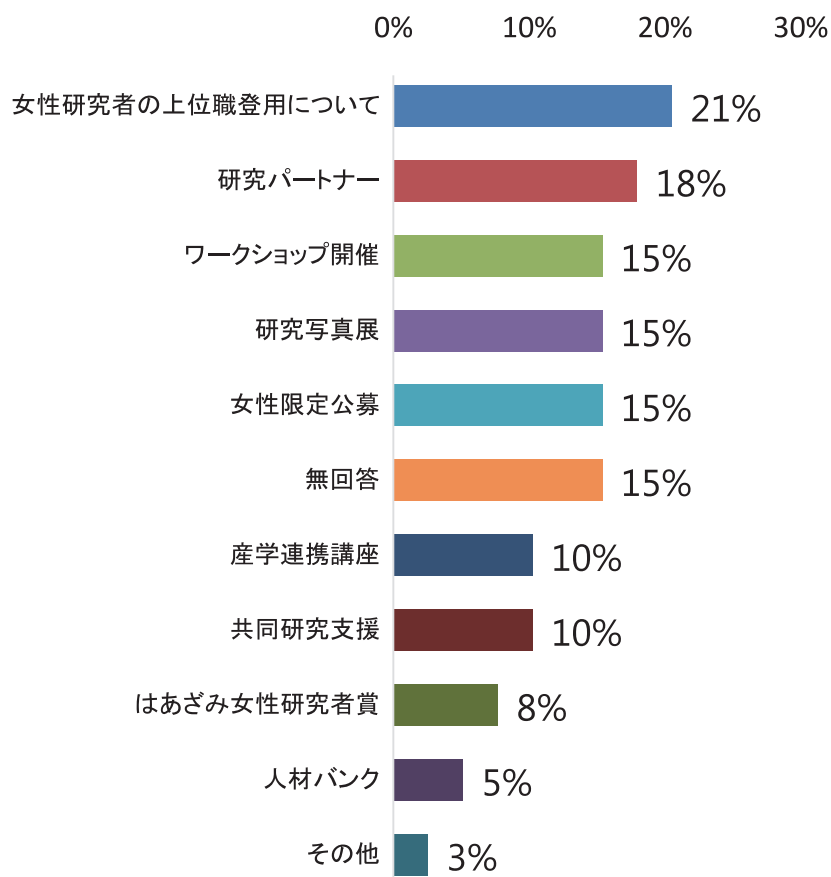
(取組紹介, 特別講演, 基調講演)

- ・データに基づく現状の確認, 今後の方向性を再認識できた。
- ・大変勉強になった。

(特別講演, 基調講演)

- ・両講演とも示唆に富み, 学ぶことがたくさんあった。

<最も興味を持った取組>



回答の理由

(ワークショップ開催)

- ・取組を広く知ってもらえる機会になると思うから。
- ・意見交換や学びあえる場、話し合える場は大切だと感じたため。

(研究写真展)

- ・中高生から好評を得ているとのことで、今後の母数増加に期待できる。
- ・女性研究者ロールモデルの提示方法としてとても魅力的な取組であると感じました。

(女性研究者の上位職登用について)

- ・今年、中村賞の受賞者がいなかったのは残念だった。中村賞にふさわしい人材育成のため上位職登用をすすめてほしいと思った。
- ・依然として母数が小さいことによる登用促進の遅れが目立っている。

(女性研究者の上位職登用について、女性限定公募)

- ・女性の上位職登用や公募は逆差別との声もあるが、その考えは浅い考えだということがよく分かった。

(その他)

- ・学童保育：本学では行っていない取組だから。

<ダイバーシティ研究環境推進に今後期待すること>

- このようなシンポジウム・ワークショップをもっと男性に聞いてもらいたい。男性の意識を変化させるきっかけになるのではないだろうか。
- 知見の共有の場，ネットワーク作りの場を期待します。
- 幼少からの理科系教員による教育
- 男性育児支援の取組
- 母数拡大に向けた学生数拡大に向けた取組

<意見，要望(自由記述)>

- イベント(センター試験)託児が実現されて，大変ありがたい。
- とても興味深いシンポジウムでした。いろいろ学ばせていただき，たいへん有意義でした。

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。

■2019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 令和元年6月22日(土)9:30~12:05

会場 石川県政記念しいのき迎賓館 セミナールームA



6月22日(土)しいのき迎賓館(金沢市)にて、「女性研究者等研究支援制度成果報告会」を開催しました。当日は、学内外から36名の方にご参加いただきました。

今回の成果報告会は、平成30年度に女性研究者等研究支援制度に採択された9組が、研究発表を行いました。多岐にわたる発表毎に活発な質疑応答が行われ、ネットワークが新たに形成されるきっかけともなり、異分野交流の有意義な機会となりました。アンケートには、「活発な質疑応答のお蔭で理解が進み、それが良かった」、「普段聞くことができない多分野の方の研究を聞くことができ、知り合いになることができ研究の幅が広がるとても良い機会になりました」、「女性研究者がそれぞれの分野で活躍されていることが分かり、私自身もっと頑張ろう、もっと頑張れるという気にさせられました」などの意見が参加者から寄せられました。



会場の様子

プログラム

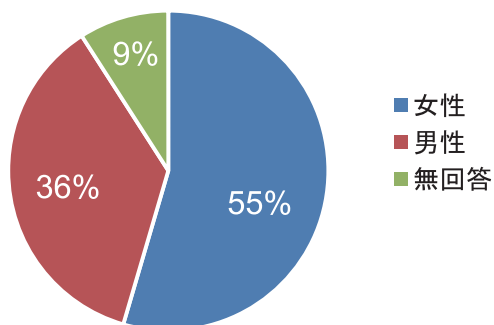
★：口頭発表者

09:15～09:30	受付
09:30～09:35	開会挨拶 氷見谷 直紀 金沢大学理事(総務・人事・施設・情報担当)
09:35～09:50	同種造血幹細胞移植における第3者からの細胞輸注による移植片対宿主病・抗白血病効果の制御 黒田 梨絵(金沢大学附属病院小児科)★
09:50～10:05	日本企業の実態から学ぶケーススタディー：日本人大学生のグローバルビジネス及びマネージメントコミュニケーションスキルアップ ダガン さがの(金沢大学国際基幹教育院外国語教育系)★
10:05～10:20	口腔扁平上皮癌における腫瘍間質阻害薬の浸潤・転移抑制効果 野口 夏代(金沢大学医薬保健研究域医学系)★
10:20～10:35	小型ラマン分析装置を用いた正規流通医薬品のラマンスペクトルライブラリの構築とライブラリ検索による偽造医薬品鑑別の実用化可能性の検討 吉田 直子(金沢大学医薬保健研究域薬学系)★
10:35～10:45	休憩
10:45～11:00	IgG4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 笠島 里美(金沢大学医薬保健研究域保健学系)★
11:00～11:15	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 長田 夕佳(金沢大学医薬保健研究域薬学系)★
11:15～11:30	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 山田 菜緒子(金沢大学人間社会研究域人間科学系)★
11:30～11:45	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－ 尹 一喜(金沢大学国際基幹教育院GS教育系)★
11:45～12:00	富来鉱山の形成史の解明と学びの場の創生 濱田 麻希(金沢大学理工研究域地球社会基盤学系)★ 佐野 朝恵, 浜田 昌明, 小林 航(北陸電力株式会社土木部) 宅田 瑛, 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)
12:00～12:05	閉会挨拶 池本 良子(金沢大学学長補佐(男女共同参画担当))

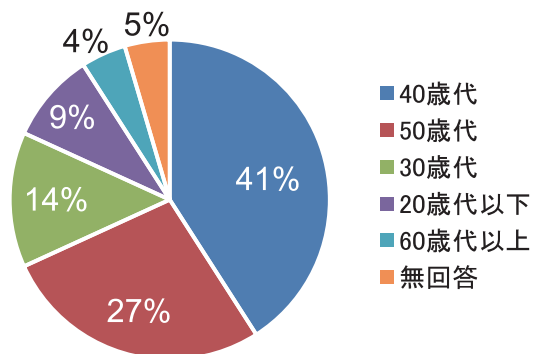
ワークショップアンケート

アンケート総数22枚

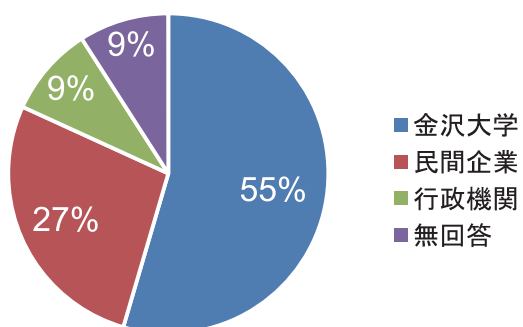
<性別>



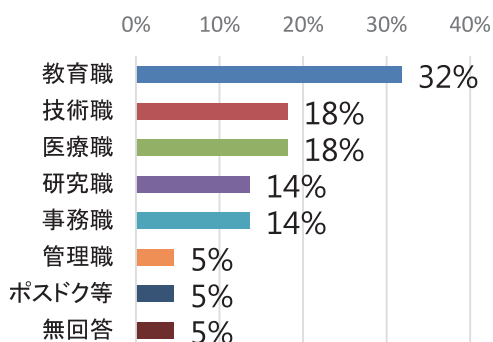
<年齢>



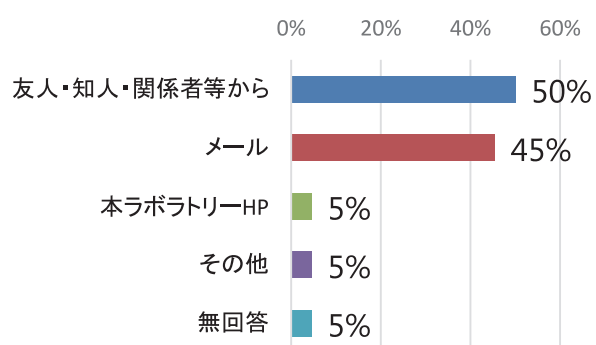
<所属>



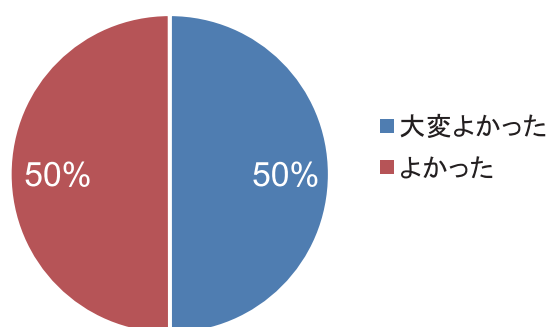
<職種>



<開催を知ったきっかけ(ツール)>



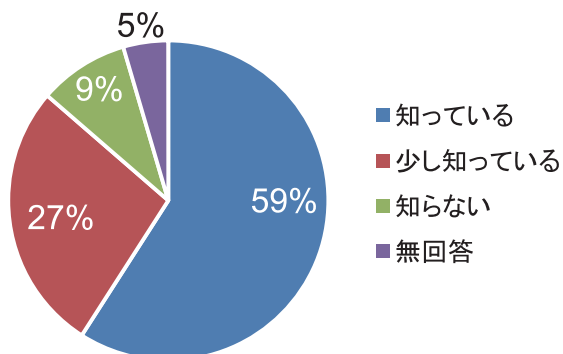
<全体評価>



<評価の理由>

- ・多様な内容を聞いてよかったが、自分と分野の異なる発表は呪文に聞こえた。特に若い先生の発表は呪文度が高く、スライドはとてもきれいに作ってあるが、もう一声聞き手を考えてくれるといいと思った。おそらくこのような機会が若手研究者の成長を促すいい機会となると思う。また活発な質疑応答のおかげで理解がすすんだこともあったので、それがよかった。(女性・50歳代・教育職)
- ・いろいろな分野の研究が知れて良かったです。(男性・40歳代・技術職)
- ・様々な分野で活躍する女性研究者の発表を聞く貴重な機会だった。(男性・40歳代・技術職)
- ・様々な分野の発表をきくことができ、興味深かった。(男性・20歳代以下・技術職)
- ・他の女性研究者の研究内容が拝聴できてよかったです。他の部門の方とのdiscussionができて、とても参考になりました。(女性・50歳代・教育職)
- ・多分野にまたがる研究の報告なので難しいだろうと考えていました。けれども様々な分野・活動を聞くこと自体がおもしろかったです。研究者には新鮮な体験が必要・よいと思いました。(女性・50歳代・教育研究職)
- ・普段聞くことができない多分野の方の研究をきくことができ、知り合いになることができ研究の幅が広がるとてもよい機会になりました。ありがとうございました。(女性・40歳代・医療職)
- ・質疑応答の時間が十分にとられていたこと(男性・50歳代・教育職)
- ・いろいろな分野の研究を知ることができた。興味深い研究がたくさんありました。(女性・40歳代・医療職)
- ・様々な分野で活躍されている先生方の研究成果を聞くことができ、良い刺激になったから。(女性・30歳代・ポストク等)
- ・素人でもわかりやすかった(性別不明・40歳代・医療職)
- ・女性研究者がそれぞれの分野で活躍されていることがわかり、私自身もっと頑張ろう、もっと頑張れるという気にさせられました。(女性・30歳代・教育研究職)
- ・素人でもわかりやすいように工夫された発表がされていました。支援制度がうまくいっていることがわかりました。(男性・50歳代・管理職)

<HWRNの取組を知っているか>



<自由記入>

- ・みなさんと会食したり、談話したりする時間・場所があるとよいと思いました。(女性・50歳代・教育職)
- ・この度はご支援いただきありがとうございました。まだまだあきらめざるを得ないことが多い現状をうけ、様々な不安や壁がある中で、自分の研究が採択していただけた、という事実がとても自信となり研究をがんばろうという意欲につながりました。本当にありがとうございました。(女性・40歳代・医療職)
- ・自分の研究に対する刺激となりました。ありがとうございました。(女性・40歳代・医療職)

■第8回女性医師の生き方セミナー

日時 令和元年11月23日(土・祝)14:30~16:40
 会場 金沢大学附属病院CPDセンター
 (金沢大学附属病院外来診療棟4階)

第8回「女性医師の生き方セミナー」が、金沢大学附属病院CPDセンターを会場に開催され、石川県内医療機関の医師及び医学生約30名が参加しました。

最初に、東京女子医科大学保健管理センター長で腎臓内科教授の内田啓子教授から「キャリアプランとやりたいこと一致していますか」と題して講演があり、参加者は熱心に耳を傾けました。その後、講師と参加者による懇談会では、お茶を囲んでじっくりと語り合い、若手医師や医学生が先輩医師のアドバイスを受ける貴重な機会となりました。

[共催]

■特別講演会+ワークショップ「カンタン操作の3DCADを使ってデジタルものづくりの世界を学ぼう」を開催

日時 令和元年8月3日(土)13:00~17:00
 会場 ITビジネスプラザ武蔵 研修室2
 講師 藤崎 淳子氏(Material工房・テクノフレキス代表)

8月3日、特別講演会+ワークショップ「カンタン操作の3DCADを使ってデジタルものづくりの世界を学ぼう」を開催しました。参加者は小学生から大人まで幅広く、3DCAD(コンピュータを使って自由に形をつくるアプリ)を用いてハンドスピナー作製に取り組みました。



富山県立大学

■講演会「東京農工大学におけるダイバーシティ環境実現への取組」

日時 令和元年12月27日(金)13:30～15:00
 会場 富山県立大学射水キャンパス 大講義室
 富山キャンパス 教授会室(同時テレビ中継)
 講師 東京農工大学副学長 女性未来育成機構長
 宮浦 千里氏
 内容 東京農工大学において女性未来育成機構長としてダイバーシティ環境実現のために取り組んでこられた活動内容等についてのご講演



Y K K株式会社

■北海道大学 特任准教授 繁富香織氏 基調講演
 『世界が目目する“折紙工学”から生まれる技術革新 —宇宙から医療まで—』

日時 令和元年 8月30日(金)10:40～15:00
 場所 Y K K株式会社 黒部事業所 50ビル国際会議場
 講師 北海道大学 特任准教授 繁富 香織氏



北海道大学 繁富香織氏をお招きし、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140名近くの方に参加いただきました。

第一部では、折り紙という日常にあるものを新しい角度から見ることで、これまでの固定概念にとらわれない柔軟な発想が生まれるきっかけと、開発技術の応用展開について紹介いただき、研究を成功させたご経験から、「発想力」と「チャレンジ精神」を学ばせていただきました。

第二部では、身近な「折り紙」から何が作れる？

“真の技術者”を目指し、Creative thinkingを通し柔軟な発想力の鍛え方を学ぶ、をテーマに、繁富先生によるワークショップを開催し、新しいアイデアを生み出すためのトレーニング・プロセスを体験させていただきました。

プログラム

10:40～12:00

【第1部】基調講演 北海道大学 特任准教授 繁富 香織氏

13:00～15:00

【第2部】ワークショップ

「Be Creative! 創造的思考能力を磨き Innovation につなげよう」



第1部 講演会の様子

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

- 2020.01.15 [セミナー](#) 科研費申請支援セミナー(富山県立大学財水キャンパスにて開催されます)(2/4)
- 2020.01.15 [セミナー](#) 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が富山県立大学富山キャンパスにて開催されます(2/3)
- 2020.01.14 [お知らせ](#) 2020年度前期「研究パートナー制度」の募集開始(2/14更新)
- 2020.01.07 [セミナー](#) 女性研究倫理のための英語論文執筆・発表セミナーを開催します(2/17)
- 2019.12.10 [シンポジウム](#) 令和元年後ダイバーシティ研究環境推進シンポジウムを開催しました
- 2019.12.06 [シンポジウム](#) 全国ダイバーシティネットワークシンポジウムが開催されました
- 2019.12.03 [セミナー](#) 「5年後10年後のライブ論」セミナーが開催されます(12/20)
- 2019.11.23 [セミナー](#) 第8回女性医師の生き方セミナーを開催しました
- 2019.11.21 [お知らせ](#) 「コレアムレ-ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」(案内)
- 2019.11.15 [セミナー](#) ダイバーシティ管理職研修を開催しました



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令和元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

令和元年6月4日～7月11日

採択数

復帰支援部門…1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…1件

計4件

<スタートアップ部門>

採択者	研究課題
中島 由加里 (金沢大学医薬保健研究域保健学系)	リンパ管新生が皮膚創傷治癒に及ぼす影響の検討
堀 亜紀 (金沢大学医薬保健研究域薬学系)	消化管における宿主と腸内細菌の相互作用メカニズム解明

<女性研究者研究ネットワーク構築部門>

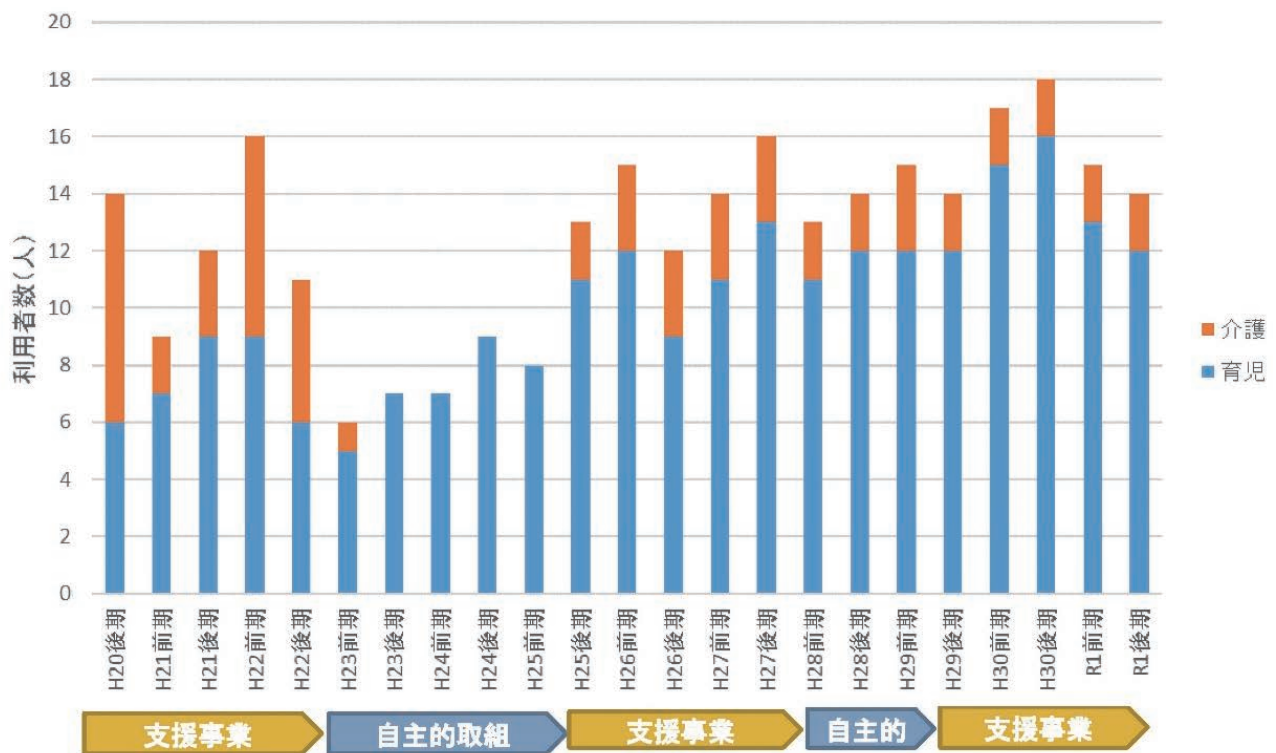
採択者	研究課題	共同研究者
小笠原 知子 (金沢大学保健管理センター)	大学生の定期健康診断結果から見る 摂食障害の実態調査とその対策への 提言	岡崎 玲子 (福井大学保健管理センター)
		水上 喜美子 (金沢大学医薬保健研究域医学系)

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、研究経験を持つ高い人材を「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。

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)の制度を設けています。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利用者数



・研究パートナー制度支援実績

金沢大学

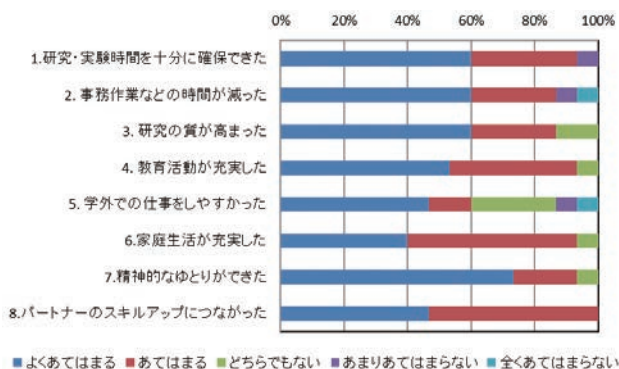
令和元年度 前期 15件(利用者15名・パートナー15名)
後期 14件(利用者14名・パートナー14名)

富山県立大学

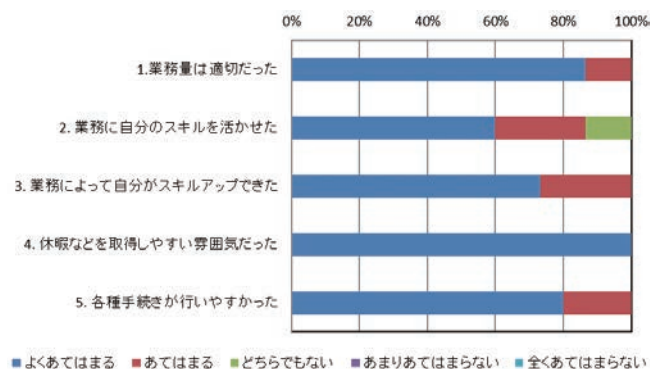
令和元年度 1件(利用者1名・パートナー1名)

金沢大学研究パートナー アンケート(令和元年度前期)

<被支援者15名>



<研究パートナー15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。

【令和元年度 活用実績】

■登録者数 134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。

令和元年10月26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、令和元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 令和元年7月2日(火)～7月23日(火)
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 金沢大学中央図書館のギャラリーαにて、Beauty in Science のパネル展示を致しました。図書館や併設するカフェの利用者に3週間の間ご鑑賞いただきました。



- 第2回 令和元年8月8日(木)～8月9日(金)
※金沢大学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G2階
概要 金沢大学オープンキャンパスの2日間、Beauty in Science のパネルを展示しました。多くの高校生や保護者などにご鑑賞いただきました。



■第3回 令和元年10月26日(土)

Beauty in Science 2019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G2階

概要 新作8枚を展示し、ふれてサイエンス&てくてくテクノロジーに参加のご家族連れや、グローバルサイエンスキャンパスに参加の高校生、ホームカミングデーに参加の卒業生の皆さまなど広い年齢層の方々に鑑賞していただくことができました。



■第4回 令和元年12月10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 金沢東急ホテル

5階 ボールルームC

概要 アンケートでは「女性研究者ロールモデルの提示方法としてとても魅力的な取組であると感じた」などの意見をいただきました。



富山県立大学

■令和元年6月22日(土)～

会場 富山県立大学 射水キャンパス及び富山キャンパス内

概要 令和元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。



■令和元年9月17日(火)～10月1日(火)

会場 富山県民会館

概要 地域の皆さま方が多数訪れる、富山県庁の隣の文化施設で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。



■令和2年2月1日(土)～2月2日(日)

会場 イオンモール高岡

概要 地域の若者等が多数訪れる、ショッピングモールのレストラン街にて写真展を開催しました。土日開催ということもあり多くの方に見ていただき好評をいただきました。



1-12 出産・育児支援(試験時臨時託児室, 保育室)

■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」を角間キャンパスに設置しています。



■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、幼児・児童1日目3名、2日目6名の利用がありました。

□設置日時 令和2年1月18日(土)8:00~18:50

(再試験などで勤務が延長された場合は対応いたします。)

令和2年1月19日(日)7:30~17:55

□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。

■多目的ルーム

令和元年度より、鶴間キャンパスに、保育などを行える多目的ルームを設置しました。



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在籍し、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

初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2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	金沢大学新学術創成 研究機構ナノ生命科 学研究所(医薬保健 研究域薬学系併任)・ 教授	安田 佳織	富山県立大学工学部 医薬品工学科・講師	食品成分が医薬品毒性およ び薬効発現に及ぼす影響	
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 スナーシュー動性評価方法 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によ る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 基盤技 術開発部・シニアエ ンジンニア	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 里見 大地 YKK株式会社 工機技術本部 基盤技術開発部 エンジニア

<新規>

浦井 珠恵	富山県立大学 看護学部基礎看護学講座・講師	須釜 淳子	金沢大学新学術創成研究機構・教授	褥瘡の再発を予測可能なバイオマーカーの探索－褥瘡の創閉鎖部におけるコラーゲン置換と細菌多様性の経時的変化－	
ダガン さがの	金沢大学国際基幹教育院外国語教育系・特任准教授	碓井 エリザベス	富山県立大学教養教育センター・特任講師	自動採点システムと教員による内容分析からみる大学生英語学習者のアカデミックライティングの向上	

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。地中海沿岸が原産で、哲学者プラトン創設の学園「アカデメイア」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。

<令和元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】

該当なし

【紫花賞】

金沢大学新学術創成研究機構ナノ生命科学研究所 教授 中島 美紀
(医薬保健研究域薬学系併任)

【若葉賞】

金沢大学医薬保健研究域保健学系 助教	向井 加奈恵
金沢大学医薬保健学総合研究科 特任准教授	篠原 もえ子
金沢大学新学術創成研究機構ナノ生命科学研究所 助教	角野 歩
富山県立大学工学部医薬品工学科 講師	安田 佳織
Y K K株式会社ファスニング事業本部商品開発部 主事	南部 円香



(後列左から)中村氏, 安田講師, 南部氏, 山崎学長
(前列左から)向井助教, 篠原特任准教授, 角野助教



中島教授, 池本教授

2 - 4 国際シンポジウム開催支援

女性研究者リーダー育成のため、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・向上を目指しています。

3月開催予定の2件については、下記の通り予定していましたが、諸事情により開催を中止しました。

- ・中野 涼子(金沢大学人間社会研究域法学系・教授)

名 称 ノスタルジアの政治 (Politics of Nostalgia)

開催地 金沢商工会議所 会議室

日 程 令和元年10月12日(土)

- ・藤澤 美恵子(金沢大学人間社会研究域経済学経営学系・教授)

名 称 スマートテクノロジーの活用による新たな電力供給社会の創出にむけて

開催地 石川四高記念文化交流館

日 程 令和2年3月23日(月)

- ・原 宏江(金沢大学理工研究域地球社会基盤学系・助教)

名 称 Potential Threats to Sustainable Water Use : Unregulated Chemical and Microbial Contaminants in Water

開催地 金沢大学

日 程 令和2年3月6日(金)

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、リーダー育成研修支援等を行い、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。

■セミナー

- 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令和2年2月17日(月)9:15~12:15
 ②令和2年2月17日(月)13:30~17:00
- 会場：①金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館 AVホール
 ②金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館 AVホール
- 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



[共催]

- 件名：アカデミックスキルセミナー
 ①英語ポスター発表セミナー
 ②英語論文執筆セミナー
 ③研究者のためのポスターデザインセミナー
- 日時：①令和元年7月1日(月)13:00~16:00
 ②令和元年7月8日(月)10:30~16:00
 ③令和元年7月12日(金)13:00~14:30
- 会場：①金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館棟 G15会議室
 ②金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館棟 大会議室
 ③金沢大学角間キャンパス自然科学系図書館棟 大会議室
- 内容：①国際会議等の研究発表に必須の知識についての講義、実践演習
 ②日本語的英文を脱するためのポイント、英語論文の各項目の書き方、英語論文の推敲の仕方等の上級テクニックについての講義
 ③見やすくシンプルでロジカルなポスター作成についての講義
- 講師：①エダズ Trevor Lane 氏 Ayli Chong 氏
 ②理化学研究所 客員主管研究員 小野 義正博士
 ③アドビシステムズ株式会社 名久井 舞子 氏
- 主催：先端科学・社会共創推進機構



■女性研究者リーダー育成研修支援

主催者	研修名称	参加者数
リクルートマネジメントスクール	「第8の習慣 リーダシップ(メンバーの才能と能力を最大限に引き出すためのリーダー育成研修)」	1名
リクルートマネジメントスクール	「アサーティブ・コミュニケーション」「プレゼンテーション研修」	1名
インソース	「次世代リーダー研修～安定力・思考力・指導力を身につける～」	1名
産能マネジメントスクール	「女性リーダー研修」	1名

富山県立大学

件名：サイエンスライティングの基礎・プレゼンテーションワークショップ
 日時：令和2年2月3日(月) 9:00～12:00, 13:10～15:10
 会場：富山県立大学富山キャンパス教授会室
 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等ワークショップ



件名：科研費申請書作成の極意を学ぶ！科研費申請支援セミナー
 日時：令和2年2月4日(火)10:00～12:00, 13:00～15:00
 会場：富山県立大学射水キャンパス合同棟L-205会議室
 内容：プロポーザルの基本概念や審査で問われる研究者像、科研費申請書で表明すべき事など、科研費改革後の審査で求められる概念や書き方について学ぶ勉強会



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、平成29年度より毎年交流会を行っています。今年度は下記の通り予定していましたが諸事情により中止となりました。

日時：令和2年3月9日(月)13:30～16:15
 訪問先：株式会社小松製作所 金沢工場(石川県金沢市大野町新町1-1)
 金沢大学金沢駅前サテライト(石川県金沢市広岡1-2-20 毎日新聞北陸ビル3階)
 内容：工場見学、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

・令和元年度 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令和2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。

■令和元年度ダイバーシティ管理職研修

日 時：令和元年11月15日(金)12:45～13:25

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40分)

参加者数：70名

内 容：アンコンシャスバイアス

講 師：株式会社アパショナータ パク・スックチャ氏

株式会社アパショナータ パク・スックチャ氏が、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)について豊富な例を示しながら説明しました。参加者は研修を通して、誰しも偏見は持っているがそれが公平性を妨げる場合があること、そして無意識の偏見の影響を抑え、全員が能力を最大限発揮できることが組織にとっても重要であることなどの認識を共有しました。



会場の様子



パク・スックチャ氏

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：令和元年7月16日(火)、令和2年2月17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：令和元年8月26日(月)～27日(火)、令和2年1月20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5名を含む21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)

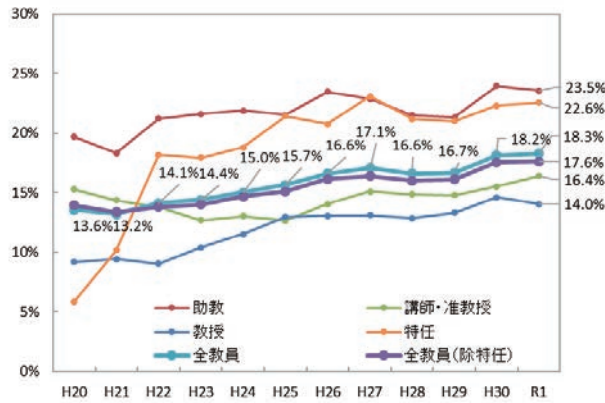
平成29年度に科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択され、更なる研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組を行っています。

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 令和元年8月22日(木)～令和元年9月30日(月)
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、令和元年度も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、9名の女性が採用されております。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～令和元年12月

理工研究域 28件

人間社会研究域 5件

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー 1件

計34件

4-2 クロス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クロスアポイントメント制度を用いて、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。この制度を利用して2名の女性が特任准教授として在籍しています。

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 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！～オイルの力を活かそう～」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、ラボツアーや講義、実験体験を行うもので、今年度で6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12名と保護者等7名に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、実験体験などを行いました。猛暑の中の開催でしたが、女性教員から研究内容について話を聞き、研究室の設備や機器を見学・体験し、また自分たちも実験をして楽しむ様子が見られました。

アンケートには、「研究室を間近で見られて楽しく実験ができた」、「油にはいろいろな種類があることが分かって楽しかった」、「先生方の説明がとても分かりやすく理系に興味がわいた」などの感想が寄せられました。保護者からは、「大学では色々な研究をしているというのが子供たちにも良く分かるイベントだった」、「研究者として女性も活躍している現場を目にすることができ今後の進路にも活かしてもらえたらと思う」などのご意見をいただきました。

日時 令和元年8月5日(月) 13:00～16:15

会場 金沢大学角間キャンパス 自然科学系本館 ワークショップ1 他



**大学のキャンパスで実験！
～オイルの力を活かそう～**

日時：2019年8月5日(月) 13:00-16:15 (12:45集合)
会場：金沢大学角間キャンパス 自然科学系本館1階 ワークショップ1他

～プログラム～ 参加無料

13:00 - 13:15 **挨拶・大学紹介**
長谷部 啓子 公設民営女性共創多様なキャリアデザインセンター
副センター長
福日本国総領事館センター職員

13:15 - 14:15 **理工系キャンパス&ラボツアー**

14:30 - 16:00 **講義と実験「オイルの力を活かそう」**

16:00 - 16:15 **まとめ・質疑応答**

対象：女子中高生2名程度(定員制)
対象の学年や専攻等詳細は別途お知らせします。
申込：お申し込みフォーム(QRコードまたは山下URL)からお申し込みください。
お申し込みURL：
<https://forms.gle/17M67BtYgZY3KzBu7>
(申込締切：7月25日(水))

主催：金沢大学男女共同参画推進センター(女性センター)
Hokuriku Women's Researchers' Network
共催：公益財団法人 金沢女子と未来財団

【お問合せ先】
金沢大学男女共同参画推進センター(女性センター)
TEL: 076-234-6706
E-mail: cc_hokuriku@kansai-u.ac.jp
URL: <http://hokuriku-women.kansai-u.ac.jp>
〒920-8601 石川県金沢市角間2-1-1
TEL: 076-234-6706



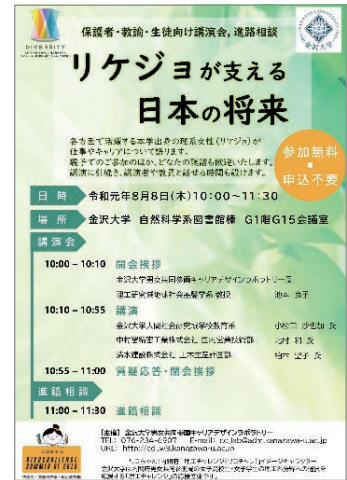
(2) 保護者・教諭・生徒向け講演会「リケジョが支える日本の将来」

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、進路相談「リケジョが支える日本の将来」を開催しました。この企画は、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して行われ、44名が参加しました。

講演では本学出身で、現在、金沢大学、中村留精密工業株式会社、清水建設株式会社においてご活躍の3名の理系女性から、高校時代から大学在学中の学業や、就職から現在に至るまでの仕事について、大変分かりやすいお話があり、また講演に引き続いて、講師や本学教員、学生等を交えてグループ毎に進路相談を行い、盛況のうちに終了しました。

アンケートには、「女性の活躍はすごいなと思った」、「自分の視野がとても広がった」、「今娘が不安に感じていることの答えが少し見えたような気がする」などの感想が寄せられました。

日時 令和元年8月8日(木) 10:00~11:30
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、「大学での生活のイメージをもつことができた」、「身近な話を聞いたのが良かった」、「将来を考えやすくなった」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 令和元年11月9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



② 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。

<英語で学ぶ環境リスク論>

日時 令和元年11月21日(木)・22日(金)

両日とも9:00~17:00

講師 滋賀県立大学 井手慎司 教授

令和元年 11月 21日(木)・22日(金)
9:00~17:00

会場 滋賀県立大学 環境科学部 環境 井手慎司

講師 滋賀県立大学 環境科学部 環境 井手慎司

プログラム

1. 環境リスク論の意義
2. 環境リスク論の歴史と発展
3. 環境リスク論の現状と今後の展望
4. 環境リスク論の発展的発展
5. リスク論
6. リスク論の発展
7. リスク論の発展
8. リスク論の発展
9. リスク論の発展

参加費 無料

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。

<令和元年度対象者>

機関名 国土技術政策総合研究所

対象者 倉 静雅 環境デザイン学専攻博士前期課程2年

HWRN は女子学生が、女性研究者・技術者の指導のもとで行うインターンシップを積極的に支援します。

女子学生

産学連携による実践型人材育成

大学

企業

産学連携による実践型人材育成

●インターンシップで学んだ働く女性の労働状況

自然科学研究科 環境デザイン学専攻 倉 静雅

修士課程2年を迎えた今年、私はインターンシップの機会に恵まれました。私はインターンシップを通じて、人々がどのように働いているのかを知り、将来のためになる様々なことを学ぶことができると考え、インターンシップに申し込みました。最終的に国土交通省の国土技術政策総合研究所(国総研)へ一人で学びに行くことに決めました。インターンシップを楽しみにしていましたが、同時に仕事があまくこなせるかという不安も感じていました。そのような不安を胸に、10日間のインターンシップのため、10月に筑波へ赴きました。

私の受け入れ先の部署は国総研の下水道研究部、下水処理研究室でした。下水処理研究室は水処理の研究を通じて技術面からの政策支援を提供することに焦点をあてた部署であり、下水道における地球温暖化対策、下水道が有する資源・エネルギーの有効活用、下水処理による健全な水循環の構築と水環境の保全、水系水質リスク対策による衛生学的な安全性の向上などの研究を行っています。私はここで、下水処理場で用いられる活性汚泥処理における一酸化二窒素生成の原因について研究しました。

初日から最終日まで、インターンシップでみかけた女性のほとんどは秘書か事務として働いていました。さらに、女性研究者は少なく、配属された部署では女性研究者は1人だけで、ほかの研究者は全員男性でした。職場における男性と女性の数の違いの原因は、理工系を専攻する女子学生が男子学生よりも少ないためだと私は思います。ほとんどの女子学生は人文科学や教育を学ぶことを選び、誰もがそれを学びたいという理由を持っています。多くの女子学生が人文科学や教育を選択する理由を知ることはできませんが、ほとんどの女子学生は理工系の仕事に就きたいと思っていないように見受

けられます。同じ部署の女性2人にこの問題についての考えを伺うことはできませんでしたが、この理由は女性が仕事を見つけないときにも影響すると思います。

受け入れ先の部署では、先輩の女性が勤勉に働いているのを目にすることができました。この方が研究室で唯一の女性研究者で、彼女には大変お世話になりました。私の言語能力の問題で、彼女が日本語で話す内容を聞き取ることができず、理解できないことも時々ありましたが、それでも彼女が気にかけてくださっていることが伝わってきました。

研究室にはもう一人若い女性がいて、研究室の堅い雰囲気を和ませようとしていました。国総研では、皆自分の仕事に集中していて、他の人とコミュニケーションをとる時間が少なく感じましたが、彼女は皆を元気づけ、職場の雰囲気を和らげてくれました。彼女の存在から、職場での男性と女性のコミュニケーションが必要だと感じました。

彼女たちと仕事の悩みや将来設計について話す機会はありませんでしたが、その働く姿勢から彼女たちが現在の仕事にやりがいをもっていることが見て取れました。さらに、彼女たちは他の人とコミュニケーションをとり、人と人のつながりがより親密になるよう努めていました。彼女たちから、職場での人とのコミュニケーションがとても重要なことだと学びました。コミュニケーションは人々を親密にし、長時間の仕事と堅い空気を和らげてくれます。私も将来、彼女たちの姿勢を見習いたいです。

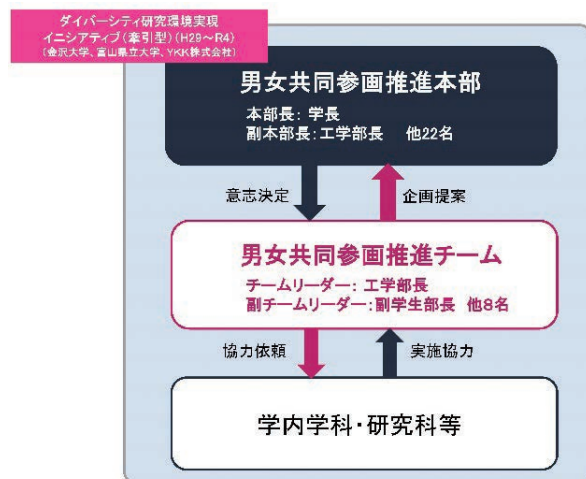
④ 関連図書の貸出

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。



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



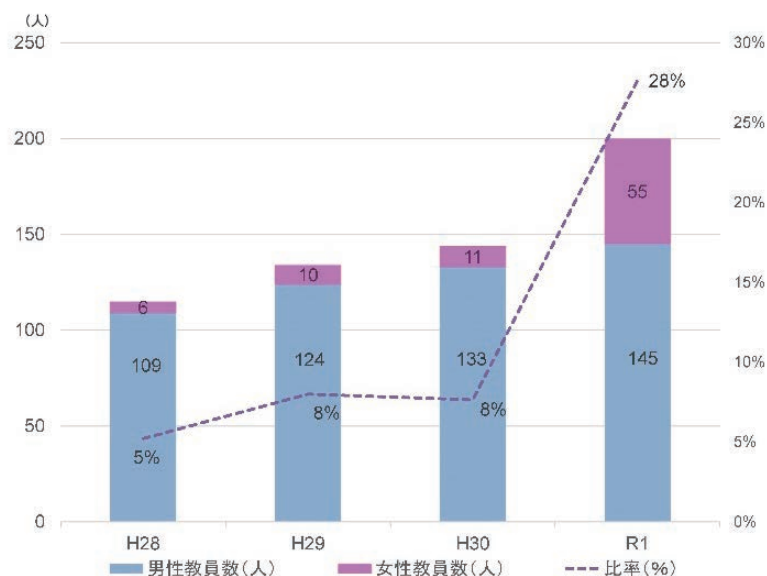
富山県立大学は、平成29年に男女共同参画推進本部及び男女共同参画推進チームを設置し、ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組を推進しています。

(2) 女性研究者採用・育成に関する取組

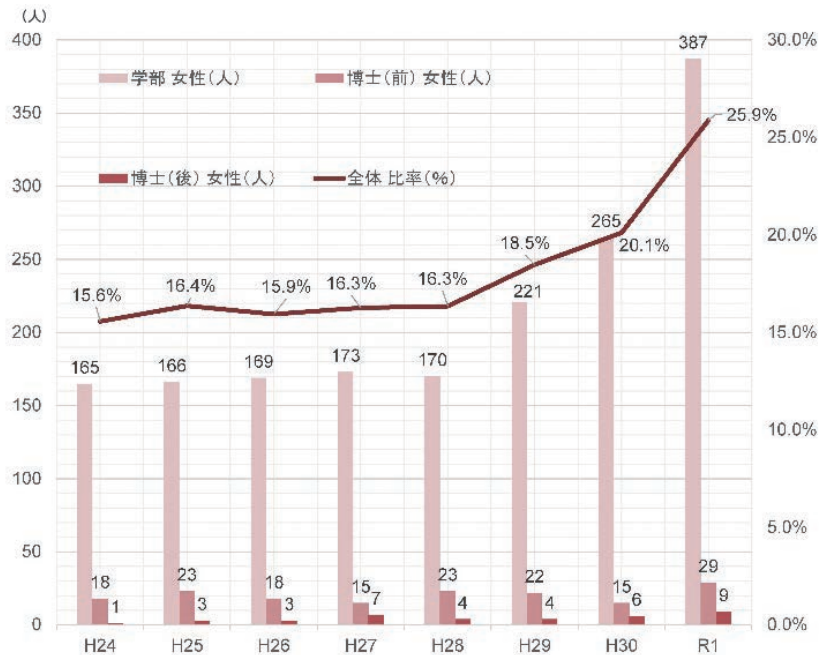
学科拡充・新設による教育研究分野の充実等により、次代を担う女性技術者・研究者の育成を促進します。
また令和2年度からは女性限定公募を導入し更に女性研究者の採用数を増やす取組を行っていきます。

(3) 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。令和元年度より看護学部を開設したことにより、さらに女性研究者の数が増加しました。



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年度から令和元年度にかけて、女子学生は230名増加しました。



(4) 取組の効果

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
- ・ 国際シンポジウム開催支援

3. 女性研究者数等の向上

- **新** 女性限定公募の導入
- ・ 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

- **新** 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定
- ・ 研究パートナー制度

Y K K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

まず、「北陸地域におけるダイバーシティ研究環境整備の牽引」として、女性研究者支援に関する課題、情報やリソース、ノウハウを共有するためにワークショップ・シンポジウムを開催しています。また、当社はライフイベントと仕事との両立を促進し、「プラチナくるみん」認定に至る等、女性社員への支援を進める等、育児や介護と仕事が両立しやすい環境構築に向けて取り組みを進めています。

「プラチナくるみん」については、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」の取得にいたりしました。

更に「女性技術者の上位職への登用促進のための基盤づくり」として当社は、管理職や技術者を対象としたダイバーシティなどに関する意識啓発セミナーや女性技術者を対象としたキャリアデザイン研修、更に参加した女性技術者の直属の上司に対しても研修を実施しています。



(2) 女性研究者採用に関する取組

女性活躍推進を行う上で、特に技術系に女性社員が少ないため、人材の入り口である採用の強化を行いました。機械系・電気系学科からの採用が中心となる技術系職種では、そもそもこの分野を専攻する女子学生が少なく、新卒・女性技術者採用比率は1割に満たず苦戦していました。そこで、当社が女性技術者支援を行う企業であることを、女性技術者を掲載した新聞広告展開および「Y K K Group Woman Engineer」と題したサイトの開設などを通じ、女子学生とのコミュニケーションを図りました。これらの活動と並行して、インターンシップ施策も強化することで、継続的に理系女子学生の母集団の拡大を図っています。

(3) 女性社員のキャリア開発支援

女性の更なる登用においては、将来的にリーダーとなる母集団の形成のため、2013年より係長級一歩手前の女性社員(職種問わず)を対象に、選抜型で「キャリアデザインを描くための『にじいろ研修』」を実施しており、年間約20~30人が受講しています。本研修は、先輩社員をロールモデルとして示すことで女性の活躍意識を高めるとともに、キャリアビジョンの認識による、課題の明確化を目指した内容としています。受講生の約半数は一段上の等級へ昇格しており、各職場で女性リーダーが着実に増えていっています。

(4) 取組の効果(または今後の展望)

女性技術者のライフイベントによる技術開発中断からの復帰支援策として、休職期間中にも定期的に社内報や両立支援に関する制度変更等の情報提供を行うことで、円滑に職場復帰が出来るように支援しています。また、結婚・育児・配偶者の転勤・介護を事由に退職する社員に対して、「キャリアリターン制度」を設け、研究・技術から遠ざかっている女性技術者に復帰の契機を提供しています。

今後も社員一人ひとりの持ち味を發揮できるよう、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：令和元年5月23日(木)～令和元年6月27日(木)

実施方式：各種資料(事業紹介資料、平成30年度事業報告書、平成29年度の外部評価及び本学内の自己点検評価、平成29年度と比較した平成30年度の状況資料等)を送付の上、平成30年度事業について書面審査

外部評価委員：

- 市田 路子 医療法人財団順和会山王病院小児科
国際医療福祉大学臨床医学研究センター 特任教授
- 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・ピー・エム株式会社 技術理事

評価概要：総合評価及び5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、Sが1人、Aが4人であった。

また、評価コメントとしては「3機関連携のもと、成果を上げており、高く評価できる」「北陸地域の連携大学や企業との連携体制も充実し強固な実施体制を確立している」「2年目にもかかわらず実績が確実に残っている」などの意見があった。一方「本事業の理念をさらに一步踏込んだ取り組みが必要であるように思われる」「連携機関内での女性の上位職への登用実績が不明確であり、また構築されている北陸女性研究者ネットワークの実績がよく見えない」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	取組の成果	実施体制	今後の進め方 (～平成34年度)	今後の進め方 (平成34年度～)
S, s	1	2	3	1	3	2	
A, a	4	3	2	4	2	3	5
B, b							
C, c							

(中間評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）

(実施期間：平成 29～令和 4 年度)

代表機関：金沢大学（総括責任者：山崎 光悦）
共同実施機関：富山県立大学、YKK株式会社

取組の概要

金沢大学は、女性研究者研究活動支援事業でHokuriku Women Researchers' Networkを築き、様々な支援を行ってきた。その取組の中で環境整備や研究力向上だけでなく、女性リーダーを育成し、その活躍や上位職登用の過程を若手研究者に知らしめる面的な取組が重要であるとの認識に至った。よって、本取組では多様なものづくり産業が集積し、女性研究者・技術者の活躍が益々求められる北陸地域において、「女性人材育成と活躍の好循環」を形成する。

具体的には、大学院産学連携講座を核として研究力向上施策によるキャリアアップ支援、ライフイベントの状況に応じた実効性の高い支援を行う。また各機関における意欲的な女性研究者採用比率の目標達成のために、部局別女性教員採用比率目標の達成・女性限定公募（金沢大学）、推進組織の設置（富山県立大学）、理系女子学生の採用強化・キャリア開発支援（YKK株式会社）などを行う。これらの取組を地域に発信し、北陸地域を牽引する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	a	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

代表機関のリーダーシップの下、連携する3機関はもとより、既存のHokuriku Women Researchers' Network (HWRN) に参画する北陸地域の教育研究機関、自治体、及び企業が密接に連携し、代表機関がこれまで培った女性研究者・技術者の育成に係る好事例を共有し、意識啓発を効果的に進めることにより、北陸地域の「ものづくり分野」における女性研究者・技術者の活躍を推進したことは評価できる。連携機関はともに、女性研究者・技術者の在職比率や採用比率、上位職登用に係る目標をほぼ達成しており評価できる。今後は、代表機関の理工系部局で実施する教員の「女性限定公募」へ優れた女性研究者・技術者が積極的に応募するよう創意工夫し、女性教員の採用を着実に進めることを期待する。

- ・ **目標達成度**：連携機関はともに、女性研究者・技術者の在職比率や採用比率、上位職登用に係る目標をほぼ達成しており評価できる。また、代表機関においては、女性教授比率に係る目標の達成へ向け着実に成果が挙げたことは評価できる。今後は、自然科学系の女性教授比率の向上を積極的に図ることを期待する。
- ・ **取組**：女性研究者をリーダーとする共同研究の支援、「はあざみ女性研究者賞」の創設、女性研究者が代表者として開催する国際シンポジウムの支援、機関幹部対象の意識啓発セミナーの開催、理工学系教員の「女性限定公募」等、多面的かつ効果的な取組を行うとともに、その取組

をHWRNに参画する北陸地域の他機関へ普及させたことは評価できる。

- **取組の成果**：代表機関の理工系部局において、全ての教員人事を原則「女性限定公募」とし女性教員在籍比率を上昇させるとともに、「女性限定公募」の取組を共同実施機関へ波及させたことは評価できる。研究力向上及び上位職への女性の積極的な登用に係る取組の成果として、代表機関の女性教授比率が全国の国立大学法人の中でトップクラスとなり、また、2つの共同実施機関のマネジメント層の女性が大幅に増加したことは評価できる。さらに、HWRN参画機関において、女性学長の誕生、女性管理職の大幅な増加が見られたことは北陸地域への波及効果として評価できる。
- **実施体制**：代表機関のリーダーシップの下、各連携機関の委員から構成される「ダイバーシティ研究環境推進委員会」において実質的な意見交換や情報交換を行う、密接な連携体制を構築したことは評価できる。さらに、各連携機関が北陸地域の教育研究機関、自治体、企業をそれぞれ牽引し、ひいては北陸地域全体の女性研究者・技術者の活躍を先導する体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後は一定の自主経費を確保するとともに、「ダイバーシティ研究環境推進委員会」を継続して設置し、連携機関の密接な連携を維持しこれまでの取組を継続する計画であり評価できる。さらに、HWRNを通じ、北陸地域の「ものづくり分野」を牽引する教育研究機関や企業等へ引き続き取組の普及を進め、「ものづくり分野」の新たな成長と変革を図る計画であり評価できる。今後は、優れた女性研究者・技術者の北陸地域への定着を図る工夫を期待する。

■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
- ・佐藤 涉 理工研究域物質化学系 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
令和元年度事業報告書
令和2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 <https://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/>
Email cd_lab@adm.kanazawa-u.ac.jp