

DIVERSITY

報告書

平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)キックオフシンポジウム

次世代・コア世代女性研究者が
花開く支援を目指して

平成28年3月4日(金) 13:00～17:00 開催
岡山大学創立五十周年記念館(岡山市北区津島中1-1-1)
主催:国立大学法人 岡山大学 ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室

CONTENTS

目次

P.01

開催にあたって

P.02

当日のプログラム

P.03

開会の辞

森田 潔 岡山大学長

P.05

来賓挨拶

唐沢 裕之 室長 文部科学省 科学技術・学術政策局
人材政策課 人材政策推進室

P.07

基調講演

「女性研究者支援・要請事業の実績と今後の動向」

山村 康子 プログラム主管 科学技術振興機構

P.09

基調講演

「女性の活躍で大学を活性化
～戦略としての男女共同参画推進～」
束村 博子 副理事(男女共同参画担当) 名古屋大学

P.11

パネルディスカッション
「ダイバーシティ環境の充実を目指して」

岡山大学の取組紹介

富岡 憲治 室長 岡山大学 男女共同参画室

九州大学の取組紹介

上瀧 恵里子 教授 九州大学 男女共同参画推進室

神戸大学の取組紹介

坂本 千代 室長 神戸大学 男女共同参画推進室

お茶の水女子大学の取組紹介

塚田 和美 所長 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

P.15

閉会の辞

阿部 宏史 理事・副学長(企画・総務担当) 岡山大学

P.17

参加者アンケート

P.19

講演資料

開催にあたって



KIYOSHI MORITA

森田 潔 岡山大学長

平素は岡山大学ダイバーシティ推進に格別のご高配、ご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

岡山大学では、ダイバーシティ推進本部男女共同参画室が中心となって女性教員の雇用、女性研究者のサポート体制整備、意識啓発、広報活動などに取り組んでいます。本学は、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイ

バーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」の採択を受け、今後更に質の高い女性研究者の雇用・育成と、その持続を図る仕組みを構築し、女性研究者の支援を行って参る所存です。

このたびのシンポジウムでは、本事業の成功を願って、文部科学省、科学技術振興機構、名古屋大学、ならびに同事業に採択されダイバーシティ事業に取り

組まれている九州大学、神戸大学、お茶の水女子大学からゲストをお迎えし開催するものです。理系分野での女性研究者の増加のみならず、上位職における女性比率の増加は、大学におけるダイバーシティ推進にとって欠くことはできません。本事業の目的が十分に達成できますよう、皆様に忌憚のないご意見、ご助言をいただきますようお願いいたします。

HIROSHI ABE

阿部 宏史 岡山大学 ダイバーシティ推進本部長／理事・副学長(企画・総務担当)

岡山大学では、平成21年1月にダイバーシティ推進本部を設置し、同年10月に「岡山大学ダイバーシティポリシー」を策定して、女性研究者、外国人、高齢者、及び障がい者の雇用を促進していくための具体的方策の構築と環境整備を全学体制で進めています。

このうち、男女共同参画推進については、平成23年3月に「岡山大学男女共同参画推進基本計画」を策定し、ダイバーシティ推進本部男女共同参画室が中心となって、ウーマン・テニユア・トラック(WTT)制による女性教員の雇用拡大、女性研究者のサポート体制整備、意識啓発、広報活動等に取り組んできま

した。本学の女性教員比率は、平成27年5月1日現在で17.8%であり、徐々に高まっていますが、平成26年度に採択されたスーパーグローバル大学創成支援では、平成35年度までに女性教員比率を25%に引き上げることを目標としており、その達成に向けて今後一層の努力が必要です。

今回採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」では、研究環境のダイバーシティを実現し、女性研究者がその能力を最大限発揮できるように、ライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した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、及び上位職への積極登用に向けて取組み、支援を行います。本事業を通じて、今後も優秀な女性研究者の雇用・育成、支援を進めて参りますので、引き続き、皆様のご助言とご協力をお願いいたします。



当日スケジュール

平成27年度文部科学省 科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)
キックオフシンポジウム「次世代・コア世代女性研究者が花開く支援を目指して」

13:00 開会の辞

森田 潔 / 岡山大学長

13:05 来賓挨拶

唐沢 裕之 / 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長

13:25 基調講演「女性研究者支援・要請事業の実績と今後の動向」

山村 康子 / 科学技術振興機構 プログラム主管

14:15 基調講演「女性の活躍で大学を活性化～戦略としての男女共同参画推進～」

束村 博子 / 名古屋大学 副理事(男女共同参画担当)

15:20 パネルディスカッション「ダイバーシティ環境の充実を目指して」

岡山大学の取組紹介 [富岡 憲治 / 岡山大学 男女共同参画室長]

九州大学の取組紹介 [上瀧 恵里子 / 九州大学 男女共同参画推進室 教授]

神戸大学の取組紹介 [坂本 千代 / 神戸大学 男女共同参画推進室長]

お茶の水女子大学の取組紹介 [塚田 和美 / お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所長]

16:45 閉会の辞

阿部 宏史 / 岡山大学 ダイバーシティ推進本部長、理事・副学長(企画・総務担当)

開会の辞

KIYOSHI MORITA

岡山大学長 森田 潔

研究環境における ダイバーシティ文化を醸成することで 優れた研究成果の輩出につなげる。

皆様こんにちは。岡山大学学長を務めさせていただきます森田でございます。

本日は大変お忙しい中、キックオフシンポジウム「次世代・コア世代女性研究者が花開く支援を目指して」に足をお運びいただきまして、誠にありがとうございます。

開会にあたりまして、主催者を代表しまして一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

本シンポジウムは、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に本学の事業が採択されまして、その事業を円滑に、かつ、効果的に進め、実り多いものにすることを目指して実施するものであります。この事業は、本学におきましてこれまで取り組んできました男女共同参画をさらに整備・強化し、研究環境におけるダイバーシティ文化を醸成することで、優れた研究成果の輩出につなげるためのものであります。女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や若手研究者の研究力向上、さらに女性教員の上位職登用に向けた取組を強化し、研究環境におけるより高度なダイバーシティ文化の構築を目指すものであります。

折しも一億総活躍社会実現、また女性活躍推進法が成立するなど、現在の日本社会において男女共同参画は大きなキーワードであります。

本学の男女共同参画については、これまで平成21年度から平成23年度までは文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業、平成23

年度からはテニュアトラック普及・定着事業、さらに平成26年度はスーパーグローバル大学創生支援事業の支援によりまして、継続してウーマン・テニュア・トラック制による若手女性教員の増加を図ってまいりました。

今回のシンポジウムでは、本事業の推進に対して強力な指導、援助をいただいております文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室長の唐沢裕之様、科学技術振興機構プログラム主管の山村康子様、また名古屋大学男女共同参画担当副理事、東村博子先生の3名の方々に、大変お忙しい中、本学にお越しいただきまして基調講演をいただきます。

さらに、九州大学の上瀧先生、神戸大学の坂本先生、お茶の水女子大学の塚田先生におかれましては、男女共同参画に積極的に取り組んでおられる体験をパネルディスカッションにてお話しいただけると聞いております。皆様方には心から感謝を申し上げます。

科学技術・学術分野における女性の活躍促進の現状、文部科学省としての取組、今後の期待についてのお話やダイバーシティ文化の醸成に向けた各大学での取組の紹介など、本学においても大いに参考にさせていただき、今後の事業の発展に役立てたいと考えております。

最後になりましたが、本シンポジウムの開催に当たりまして、文部科学省を始めご協力いただきました皆様方に感謝の意を表しまして、私の挨拶とさせていただきます。今日は本当にありがとうございます。



OKAYAMA UNIV.



来賓挨拶

HIROYUKI KARASAWA

文部科学省科学技術・学術政策局
人材政策課人材政策推進室長
唐沢 裕之

文部科学省人材政策課で人材政策推進室長をしております唐沢と申します。本日は、せっかくの機会でございますので、本日のシンポジウム、さらには今後の貴学の取組に資すればということで、今、政府全体で進めております女性の活躍支援に向けた取組、動向等について、ご紹介申し上げたいと思います。お手元にお配りしております資料、「研究環境のダイバーシティ実現に向けて～科学技術・学術分野における女性の活躍促進～」でございますが、私が担当している人材政策課というのは、女性のみならず若手の活躍支援を進めておりまして、この「ダイバーシティ」というのがある種のキーワードになっています。とりわけこの事業で目指しているダイバーシティというのは、科学技術・学術分野での女性活躍促進というのを通じてダイバーシティを実現していこうということで取り組まれているものでございます。

まず現状でございますけれども、総務省で毎年調査している研究者のデータをご覧いただきますと、我が国における研究者総数に占める女性研究者の割合というのが、ずっと上昇してきており、占める人数が上がってきているという状況が見てとれるかと思えます。一方、その割合が、諸外国と比べてどうかというと、日本だけで考えると割合は増えてきてはいるけれども、諸外国よりも低い14.7%ということで、まだまだ女性の活躍する余地が多々あるのではないかと考えているところでございます。

そうした中、これから活躍していただける次代を担う女性が、今のくらいいるかということですが、初等・中等教育機関、すなわち、幼稚園から高等学校に在籍している生徒数等の男女比としては、概ね50%前後が女子で占められているという状況です。次に高等教育機関、すなわち、大学の学生数の状況でございますけれども、学部生、修士、博士と学位が上



つれて女性の比率が下がっている状況にあります。

それでは、そもそも女性研究者が少ない理由は何か。これについては女性と男性で多少意識の差がございますけれども、共通しているのは、家庭と仕事の両立が困難であるということとして、これが男女とも女性研究者が少ない最も高い理由として、特に女性では、約3人に2人の方が選んでいるという状況です。

これら女性研究者の活躍促進に関する昨今の動向ですが、すでにご承知だと思いますので簡単に紹介いたしますが、平成27年8月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立しました。それから、先ほど少し申し上げました科学技術基本計画の関係でございます。これは約20年前に成立しました科学技術基本法に基づき、科学技術の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画として、5年毎に閣議決定をしているものでございます。また、男女共同参画社会基本法

に基づく男女共同参画基本計画というものもございます。科学技術基本計画と同様に、5年毎に閣議決定をしているところでございます。平成28年度からは、この第5期科学技術基本計画と、第4次男女共同参画基本計画がスタートするという状況になっております。

このそれぞれの基本計画の中において、多様な視点や優れた発想を取り入れた科学技術イノベーション活動の活性化のためには、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その支援を行うことが不可欠であるといった方向性や、科学技術・学術分野における男女共同参画の推進といった方向性が謳われているところでございます。

こうした中、文部科学省における女性研究者の活躍促進に向けた主な取組ということですが、主な取組としましては、今回、貴学が採択された、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業、女子中

高生の理系進路選択支援事業などを実施しております。

それから、これは国立大学協会が公表している、国立大学における男女共同参画推進のアクションプランでございますが、今回参考資料として添付させていただいておりますが、非常に重要な要素が盛り込まれているので、この場をお借りしてご紹介申し上げます。達成目標の設定の中に記載されておりますが、大学というのは単なる研究機関ではなく、重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきであり、さらには教育機関として、次世代を担う学生たちに対して、新たな男女共同参画モデルを示す必要があるといったことが全体像として言われております。当然個々の大学において課題は様々ですけれども、それぞれの大学における問題点を洗い出し、改善に向けた具体的な行動計画を立案・実行し、それを評価するシステムの構築が求められることが謳われております。

最後に、貴学がダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択されたときの、JSTに設置された事業委員会からのコメントですが、復職支援やファミリーサポート等の両立支援、ウーマン・テニユア・トラック制の実施を継続するとともに、優れた女性教員をポストアップさせる制度の創設等は非常に評価されている一方で、期待を込めて、理学系・工学系・農学系分野の部局において、上位職女性教員が少ない現状分析を十分に行い、優れた助教や准教授の昇任を進める新たな方策を策定することを期待すると言われております。こうした指摘を踏まえながら、今後、本事業の成果を全学に広めるとともに、できればその成果を地域の大学や研究機関にも広げて、さらなるダイバーシティ研究環境の実現を図っていただきたいということを期待いたしまして、私からの言葉とさせていただきます。

がるにつれて女性の割合が下がってきております。とりわけ自然科学分野を見ますと、特に工学系というのが16.7%ということで、まだまだ男性が中心となっているような状況が見てとれるかと思えます。一方、人文科学分野については、5割を超えるような状況、社会科学分野についても3割以上という状況になっております。

また、女性研究者の採用割合について、政府全体の目標といたしましては、第4期科学技術基本計画において、「自然科学系全体として25%を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指す」としてありますが、自然科学系全体として25%は達成しておりますが、30%には達していない状況にあり、中でも工学系は8%ということで、目標にはほど遠い状況でございます。

それから、女性リーダーの活躍促進という面において、上位職における女性教員の割合についてですが、職位が上がるに

基調講演

「女性研究者支援・要請事業の実績と今後の動向」

YASUKO YAMAMURA

国立研究開発法人 科学技術振興機構 (JST) プログラム主管 山村 康子

JSTの山村でございます。本日は、「女性研究者支援・養成事業の実績と今後の動向」ということで、お話しさせていただきたいと思います。

まず、日本の女性研究者の現状でございますが、こちらについては、先ほど文部科学省の唐沢様がお話されたことと重複する部分がございますので、一部割愛しながら、説明をさせていただきます。女性研究者の割合ですが、現在、14.7%ということで、他のアジア諸国の20%前後、また、欧米諸国の30%前後を目指す場合、現在の日本の上昇率0.2%では途方もない時間が必要となりますので、もっと上昇率を加速させなければならない状況です。

女性研究者が少ない理由については、文部科学省の唐沢様がお話されたとおり、家庭と仕事の両立が困難というのが一番の理由となっておりますので、まずは両立支援を行う必要があるかと思えます。

それから、研究者の男女別家事・育児時間及び子どもの数でございます。このデータをご覧いただくと、お子さんのいる女性研究者が、男性研究者、お子さんのいない女性研究者に比べて2.5～3倍程度、家事・育児に時間をとられていることが分かります。やはり、女性研究者にとっては、出産・育児がかなり時間的に負担になっており、次の研究者の年齢別子ども数のデータとあわせて見ますと、男性研究者に比べ、女性研究者のお子さんの数が半分程度になっている

ということで、少子・高齢化にも影響していることが分かります。

次に、大学教員における分野別・職階別女性割合ですが、文部科学省の唐沢様がお話されたとおり、自然科学系分野及び上位職階における女性教員の割合が非常に少ないということが分かります。

また、こちら先ほど文部科学省の唐沢様がお話された次世代の女性研究者ということで、大学の学部生・修士・博士の女子学生の割合です。やはり理工系的女子学生の割合が非常に低くなっており、これに対して、米国の自然科学分野の女子学生の比率は40%を超えています。このことから、女性研究者を増加させるためには、その前段階として、女子学生の割合も増加させていかなければならないことが分かります。

以上のことから、女性研究者の活躍促進における日本の課題といたしまして、まず離職と復職の問題があります。この5、6年、研究環境の整備に各機関で取り組んでいただきましたが、それでもやはり女性研究者の離職はまだまだ少ないとは言えない状況です。そもそも採用が少ない。そして、上位職への登用がまだまだ進んでいない。機関の執行部、学長、副学長、理事、部局長、研究科長、評議員などの職に就いている女性の方はまだまだ少ない状況です。

また、次世代ということで大学院博士課程、特に後期課程への女子学生の進学者がまだまだ少ない。こういった課題が見えてまいります。

以上のことを踏まえまして、では、政府としてはどのような取組を行っているかということでございますが、文部科学省による主な女性研究者支援・養成事業は3つございまして、1つ目が女性研究者研究活動支援事業。この事業は、研究とライフイベントを両立できるような研究環境の整備。それから研究者だけでなく、機関全ての方の意識改革。そして、次世代育成。これら3つを目標とした事業です。

2つ目の事業として、女性研究者養成システム改革加速事業。こちらは積極的に女性のテニユア教員を採用する事業でございます。この事業の目的は、先ほどの事業と異なりまして、女性研究者が特に少ない理、工、農に特化した事業でして、この3分野の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するというものです。これはテニユアトラックではございません。最初から女性研究者の方をテニユアのポジションで採用していただくというものでして、採用にあたっての雇用経費等を補助するという事業です。そして、女性テニユア教員の採用を進めながら、女性研究者を積極的に採用するシステム、採用した女性研究者を養成するシステム、この2つのシステムを構築して、総合的なシステム改革を図っていただくという事業です。以上の2つの事業は平成26年度に終了しております。そして、現在はダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業、こちらが平成27年度からスタートした3つ目の事業です。

それから、日本学術振興会で行っており
ます特別研究員制度の中に、ライフベ
ントを理由に研究を中断してしまった
女性のポストドクの方が研究の場へ復帰
することを支援する取組として、特別研
究員(復帰支援)制度、RPD制度を敷い
ております。これも非常に好評な事業で
ございます。

もう1つ下の世代を育成するというこ
とで、女子中高生の理系進路選択支援事
業、これは、女子中高生に積極的に理系
に進んでいただくことを支援する事業
でございます。

以上のような取組を行ったことで、どの
ような成果が上がったかということ
でございますけれども、まず1番の成果は、
女性研究者の離職が顕著に抑制されま
した。実施機関における女性研究者の離
職数のデータをとっておりますが、事業
を始める前、平成17年度と比較すると、
右肩下がりに減少しております。この
データを詳しく年代別に見てみますと、
出産・子育て世代である30歳代の研究
者の離職者数が著しく減少しておりま
して、研究とライフイベントを両立でき
るような研究環境の整備の面で非常に
成果を上げていると考えております。
事業実施機関における女性研究者の割
合につきましても、平成20年度を境に
しまして、この伸び率が全国平均の倍に
なっており、女性研究者を増やすとい
う面でも事業の成果が上がっていると考
えております。

次に、女性研究者養成システム改革加速
事業の成果でございますけれども、理・
工・農の分野の女性研究者を積極的に
増やすということで、在籍者数、在籍割
合ともに増加しております。職位別に見
ますと、教授については農学系で、准教
授については理学系で女性の数が非常
に増えているという状況になっており
ます。

研究支援員の配置を受けたライフベ
ント中の女性研究者の研究業績につい

てですが、一般の研究者と比較しまし
ても、研究支援員の配置を受ければ、全
く業績が下がることなく、研究を続け
ることができていることが分かります。

今後の動向でございますが、女性研究
者支援は引き続き強く推し進めていく
ということで、平成27年度よりダイバ
シティ研究環境実現イニシアティブ事
業がスタートしております。以前の事業
では、研究環境の整備が一番大きな目
標でございましたけれども、こちらにつ
いては、女性研究者の研究力の向上、上
位職への積極的登用を目標としている事
業でございます。岡山大学も本事業に
採択をされております。

最後に、岡山大学への期待ということ
でお話をさせていただきます。今回の事
業における岡山大学の目標は、「ポスト
アップにより女性研究者10人以上を上
位職に登用する」「WTT制による若手
女性教員の採用を促進し、理系分野を中
心に女性研究者の採用比率を28%から

35%に増加させる」「業績評価・人事評
価の際にライフイベントを考慮するシ
ステムを構築する」「女性研究者による
共同研究、国内シンポジウム、国際シン
ポジウムの開催により、リーダーに求
められる総合的研究力を涵養する」「女
性研究者の研究力強化により、外部資金
獲得数・研究発表数等を3割増加させる」
「キャリア継続支援システムにより、ス
ムーズな復職を促し、短時間求職者を効
果的に雇用し、継続的なキャリア形成を
図る」「女性のみならず男性も含めたカ
ウンセリング・ファミリーサポートシ
ステムを構築する」となっております。
このダイバーシティ研究環境実現イニ
シアティブ事業は、女性研究者を対象と
した事業でございますけれども、ワー
ク・ライフ・バランスの推進を進め
ますと、女性研究者だけでなく男性研究
者、また研究者だけでなく職員の皆様、
全教職員の皆様に非常に良い影響を及
ぼすと思いますので、是非この事業の推
進にご協力を賜りたいと思います。

PROFILE

山村 康子

プログラム主管 科学技術振興機構

昭和大学教養部助手、東京医科歯科
大学医学部助手、同大講師、米サ
チューセッツ工科大学客員研究員、
東京医科歯科大学大学院医歯学総
合研究科講師、シンガポール国立大
学癌研究所上級研究員、東京大学医
科学研究所特任准教授を経て、
2010年より(独)科学技術振興機
構プログラム主管、現在に至る。



基調講演

「女性の活躍で大学を活性化 ～ 戦略としての男女共同参画推進～」

HIROKO TSUKAMURA

名古屋大学副理事(男女共同参画担当) 東村 博子

名古屋大学の東村です。私の今日のお話は、女性の活躍で大学を活性化すること、すなわち、「戦略としての女性研究者活躍促進」ということです。先ほどから、文部科学省の唐沢様、JSTの山村様からも、女性研究者を増やすための色々な取組についてお話がありましたが、1番重要なことはモチベーションだと思います。なぜ女性研究者を増やした方が良いのか、増やしたらなぜ活性化するのかということについて、気持ちをシェアできると良いと思っています。

今日はダイバーシティの話が何度も出ました。日本語で言えば多様性。なぜ多様性が必要なのか。私は実は生殖科学が専門で、農と性の問題を研究しており、男女とか生殖という話は自分の専門分野でもあるのですが、そもそも男女という違いが何のためにあるのかというと、もともとは生殖のためにある違いです。そして、オスとメスが会って有性生殖を行うことによって、父方とも母方とも違う遺伝子を持った子どもが生まれます。子孫を残すことだけを考えれば、細胞分裂をする無性生殖の方がよほど簡単です。それなのに、なぜ有性生殖を行うのかというと、これは遺伝子の多様性を生むからです。無性生殖の方は簡単に子孫が出来ますが、何か環境の変化が起

きたときなどには、全滅するかもしれません。しかし、有性生殖のように父方、母方とも違う遺伝子を持っていれば、その環境の変化に耐え抜いて生き残るチャンスが増えるのです。これは人材という意味でも同じだと私は思っています。組織として、多様性は柔軟性につながります。社会からの要請や世界の状況の変化に柔軟に対応出来る力を身につけることが出来るということです。

男性がいけないということではありません。ただ、1つの組織の中で、考え方が似通っている者ばかりであったり、性別や障がいの有無、国籍や宗教なども含めて、本当に一様な集団というのは、何かあったときにそこから生き延びるチャンスを得ること、あるいは研究の新しい発想を行うということについて、不利に働くとは私は思っています。

それからもう1つ、組織としてはフレキシビリティを持つことによって生き抜ける大学、組織になる。それだけではなくて、個人として多様な考え方や希望等を実現できる組織なら、大学も含めて、その組織に所属する個人個人がやる気を持つことが出来る。やる気がない人は何ともできない。能力よりもやる気の方が大事だとすれば、その組織がその個性を認める、あるいは多様性を認めると

いうことは、個人個人のやる気につながります。個人個人がやる気を出せば、その組織はかなり活性化します。女性という重要な人的資源にやる気を出させるような組織になれば、その組織である大学なり、会社なりが非常に活性化するというのは、間違いないと私は思います。つまり性別などではなくて、この人はどういうことに向いているかという、性別にかかわらずに、個性で輝く社会をつくれれば、組織も個人もWin-Winということで非常に活性化していこうと思います。

それから、ただ女性研究者の割合を上げるだけでなく、政策決定や意思決定に関わる女性を増やしていくと、さらに組織は活性化すると思います。

日本は、今のところは意思決定に関わる女性は少ない。でも、私はそのことを悲観的に捉えるのではなく、むしろそこに伸びしろがあるのだと考えています。ですので、意思決定に関わることのできる女性を多く増やすようにしていけば、さらに画期的な方向に組織が動いていくのではないかと思います。

とはいえ、どうすれば女性が増えるのか、女性が働き続けられるのか、ということは色々なところで課題として言われます。

何が求められるかといったら、環境づくりとしてはまずは両立支援、そして復職支援です。それからトップの意識改革というのも非常に重要だということは、もうずいぶん前から言われています。

これは一般論として、実は少子化が問題である、超高齢化社会が問題であるということをよく言われています。子供を増やすためにも、女性労働力率を増やすことは全くマイナスにはならず、例えば、福祉国家のノルウェーやアイスランド、デンマークの方が、女性は働きながら、プラス子供も産んでいる。実は、社会が子供を育てるということを整備できれば、あるいは組織が整備できれば、十分両立ができるだろうということで、日本はこれからこの部分を改善していくことができれば、さらに活性化の伸びしろがあると思います。

どのようにすればいいのかというと、保育所をつくること、また、そのような支援をするということは非常に大事で、1つの方策だと思います。それから、育児中の女性研究者や若手研究者が、夕方の5時、6時に帰宅したいときに気兼ねなく帰ることのできるような環境づくりは大事です。仕事を効率化して新しい発想につなげるようなワーク・ライフ・バランスをとった生活をすると、実はこれは女性だけではなくて男性にとっても魅力的です。

このように自己実現が出来るようにして、大学組織を活性化するという事は、最終的には、個人も大学も組織も、全てがWin-Winになれるのではないかと。そのための1番の近道が、男女共同参画、女性研究者支援、女性活躍支援、もっと言えば、LGBT、トランスジェンダーの方も含めた、性に関わらない適材適所の人事配置だと、私は思っています。

私も名古屋大学では非常に早く男女共同参画に取り組ましました。平成14年に男女共同参画を推進するための提言をし、平成15年に男女共同参画室を創設しました。その他、自前の保育園の開園

や学童保育所の設置なども他大学などに先駆けて行いました。特にこの学童保育所は画期的なもので、常時型ということでは、全国の企業も含めて日本では最初に設置されたものでした。そのため、各マスコミから取材が来ました。そのことによって、名古屋大学は有名になりました。これは戦略としても正しいわけです。

それから、我々は女性研究者養成システム改革加速事業で、理・工・農系の女性教員数を上げるということで、教授、准教授枠を、総長管理定員でつくりました。これは各部局だとなかなかできないので、全学でやってくださいという意見が出てきましたので、総長にご相談して、PI枠ということで、総長管理定員を使うことにしました。その良いところは、教授職が増えると、その女性がリーダーとして意思決定にかかわることができること、人事選考でもリーダーシップ

をとれるということで、若手女性を入れることにもつながって、フィードバックされるということになります。また、ロールモデルを見せることにもなります。

以上のような取組のほかにも、色々行っておりまして、有り難いことに名古屋大学は、国連関連のUN Womenから、男女共同参画を推進する世界の10大学に選ばれました。これがまた、名古屋大学の戦略的広報につながっております。このように、活性化につながるということを理解したトップリーダーが意識を変えると組織が変わります。その例に名古屋大学はなったと思っています。そういうわけで、岡山大学でもプレゼンスを示すための戦略として男女共同参画に取り組みまれてはいかがでしょう。私も何かありましたらまたお手伝いさせていただきますと思います。どうもありがとうございました。

PROFILE

束村 博子
副理事(男女共同参画担当)
名古屋大学

名古屋大学大学院農学研究科博士課程修了後、米カンザス大学医学部博士研究員、名古屋大学農学部助手、同大学院生命農学研究科准教授を経て、2013年に同大教授、2006年より同大男女共同参画室長、2015年より男女共同参画担当副理事、現在に至る。農学博士。



パネルディスカッション

ダイバーシティ環境の充実を目指して

岡山大学の取組紹介

「岡山大学における女性研究者支援」

KENJI TOMIOKA 岡山大学 男女共同参画室長 富岡 憲治

岡山大学の富岡でございます。岡山大学でこの男女共同参画、それから女性支援につつまして取組を本格的に始めましたのは、平成21年度に女性研究者支援モデル育成事業に採択されてからでございます。この平成21年度に採択されましたプログラムでは、「学都・岡大発女性研究者が育つ進化プラン」と銘打ちまして、ウーマン・テニユア・トラック制というものでございます。これは5年の任期でWTT教員を採用するわけですが、6年間は大学の自主経費で人件費を賄うということにいたしまして、7年目以前に部局のポストが確保できるときにはこれを適用することができるというものでございます。従いまして、WTT教員を採用している期間は、1つポストがプラスで増えているという状況になります。

任期は5年でございますけれども、3年目に中間評価、そして5年目に最終審査を受けまして、これに合格すればテニユア教員になれるということになります。女性の若手教員を採用するということを進めていったわけですが、平成21年度から継続して実施しまして、平成27年4月1日現在で、19名を採用いたしまして、うち10名の方がテニユアを取得されております。残る9名は、現在テニユアトラック期間中という状況でございます。それで、本年度はこのダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)を採択いただきまして、引き続き男女共同参

画を進めようということでございます。最も大きい問題は、上位職に就いている女性が少ないという状況でございますので、上位職への登用を積極的に進めようということでございます。そのために、研究力をつけていただく。それから、いろいろな形でサポートするシステムを構築することによってこれを実現していこうということが、今回の取組の主要な部分でございます。その1つの重要なやり方として、女性教員特別昇任制度というもの新たに構築いたしました。これは、能力・実績は十分あるけれども、ポストが空いていないために上位職につけないというような女性教員の方がいらっしゃいますので、そういう方々を大学の経費によりまして一定期間、前倒しで上位職に登用しようと、そういう制度でございます。

それから、教員選考過程にできるだけ女性の意見を反映させたいということで、選考委員会の中にできるだけ女性を含める制度を構築しようということで、現在検討しております。

また、岡山大学では毎年教員活動評価というものを実施しておりますが、ライフイベントをできるだけその評価の中に含まれるようにしようということもございまして、そういう評価、あるいは人事選考のときにも配慮できるように、そういう仕組みを構築していこうということを考えております。

それから、キャリアの継続、復職の支援、こういったものを構築していこうと考えております。例えば短時間勤務など、そのような制度も導入して、サポートしながら、より多くの女性教員の方を上位職へ登用できるような制度の構築を進めております。

そして、これらの方々は、次世代の育成にかかわっていただきたいということを考えておまして、優れた方々にロールモデルとなっただきまして、女子学生の博士課程への進学意欲を促進する、あるいは、より、もう少し若いところで中高生へのアピールの面でも活躍していただきたいと考えております。それで、この事業の実施によってどのようなところを目指していくのかということでもありますけれども、特に女性が活躍して、大学全体が活性化するような、発展をしていきたいと思っているわけです。以上のような取組を進めて、本当に大学として発展していきたいと思っております。



九州大学の取組紹介 「女性研究者支援のフロントランナーとして」

ERIKO UETAKI 九州大学 男女共同参画推進室 教授 上瀧 恵里子

九州大学の上瀧でございます。まず、九州大学の現状についてですが、平成27年5月1日現在、全教員数2,447名中、女性教員330名で、約13.5%でございます。平成21年度頃までは、学生は3割以下、教員は7～8%で推移していましたが、文部科学省の補助事業と、九州大学独自の施策の相乗効果により、女性の比率が上がりました。

これまでに実施してきました取組ですが、まず、平成19年度から、女性研究者支援モデル育成事業で「世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム」を実施いたしました。また、この補助事業と並行いたしました。3つの学内保育施設を設立いたしました。それから平成21年度からは、女性研究者養成システム改革加速事業ということで、「女性枠設定による教員採用・養成システム」というものを5年間実施いたしました。また、この事業を実施している期間に、どなたか出産される助教の方がいらっしゃいましたら、その部局にはもう1人助教の方を採用できるという制度も始めました。さらに、女性比率による部局研究費の傾斜配分も行いました。女性教員の推移ですけれども、平成21年度に177名だったものが平成26年度には301名まで増えました。

ワーク・ライフ・バランスでは、例えば研究補助者を雇用する支援の経費、これは平成19年度から実施しております、現在も大体年間30名から40名の方に支援をしておりますし、こういったワーク・

ライフ・バランス、あるいは女性教員増加策、そして研究助成制度で、例えば国際学会派遣支援、英文校閲経費支援などを実施しております。

その他にも、次世代啓発や他機関・地域との連携も行っております。

さらに、執行部への女性の登用ということで、九州大学は現在、8名の理事のうち2名が女性という体制になっております。平成27年度に採択されましたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の主な項目といたしましては、両立支援の環境整備、男性教職員のワーク・ライフ・バランス推進、それから、女性の研究力向上、裾野拡大、そして女性の上位職への登用促進を挙げております。

特にこの新しい事業では、配偶者帯同雇用、すなわち、研究者カップルが同居できるようにすることを検討しております。

この帯同雇用というのは、外国人研究者の採用にも有利であるということで、総長のリーダーシップのもと、帯同雇用の制度設計の検討が動き出したので、ワーキンググループを組織しまして、現在検討をしているところでございます。

また、多様な育児の支援ということで、時間外勤務、病児・病後児、休日、こういったときの保育の対応として、育児シッターを利用した場合に、その利用料を補助するというのを平成27年度から始めております。

また、大学における休日のイベントへの保育の対応といたしまして、今年初めにセンター試験のときに一時託児という

ものを実施いたしました。

また、出産・育児からの研究現場への復帰を支援するということで、「出産・育児復帰者支援」という名目で、研究費の支援をしております。

そして、男性教職員もワーク・ライフ・バランスへの理解を深めてもらうということで、これは補助金の対象にはならないのですけども、シングルファーザーの方へ研究補助者を雇用する経費を支援するというのを平成28年度から始める予定でございます。

研究力向上に向けての取組といたしましては、英語能力向上セミナーを開いたり、話し方のプレゼン応援講座なども行いました。また、女子大学院生向けの応援セミナーや、研究費獲得セミナーなども行っております。

大急ぎでご紹介いたしました。九州大学は女性の活躍を促進し、多様な人材を育成して、世界のトップの研究・教育拠点を目指していこうと考えております。



神戸大学の取組紹介 「神戸大学の取組」

CHIYO SAKAMOTO 神戸大学 男女共同参画推進室長 坂本 千代

神戸大学の坂本です。まず神戸大学の現状ですが、平成27年5月1日現在、教員総数1,593名のうち、男性が83.5%、女性が16.5%となっております。

次に女性教員の採用・昇任に向けた取組の概要ですけれども、我々といたしましては、ホップ・ステップ・ジャンプで、これからぐっと上がっていききたいという望みを持っております。そのファーストステージの環境整備が、平成19年度から平成21年度の女性研究者支援モデル育成事業で、研究と子育ての両立支援制度整備、男女共同参画推進体制の確立を行いました。

その後、セカンドステージということで、平成22年度から平成26年度にかけて、女性研究者養成システム改革加速事業で、女性研究者の採用、女性限定公募での教員採用の実施に励みました。

そして、平成26年度から平成28年度にかけて女性研究者研究活動支援事業の採択を受け、サードステージということで、PIを育て、そして女性研究者の研究力をますます高めて、昇任者数を加速するという目標を立てております。

その取組内容ですけれども、仕事と研究の両立支援制度といたしまして、研究支援員制度、この取組は神戸大学では男女両方の研究者に対して行っています。それから常勤パート研究職制度、要するに勤務時間を減らして、それに応じて給料も減額するという制度です。減額された給与については、その部局に配分されます。それから、ベビーシッターの派遣費用一部補助、割引券配付、一時預かり保育を行っております。

それから、セカンドステージの女性研究者の採用についてですが、女性限定の公募を実施し、5年間で理・工・農学系の女性教員を21名採用するという目標を立てました。その際、one+one制度、つま

り、女性研究者養成システム改革加速事業で女性教員を1名採用すれば、任期5年の助教を1名つけるという制度を実施しました。その助教の雇用経費については3分の2を本部が負担、3分の1を部局が負担としました。

それからもう一つは、育成研究員制度です。これは、女性研究者支援モデル育成事業のときから始めた制度の継続として、女性教員の候補者として育成するため女性研究者を任期1年で1名雇用するというもので、その研究費、雇用費を大学本部が負担するというものです。

平成26年度から実施しておりますのが、女性研究者活動支援事業(連携型)であります。兵庫県立大学と関西学院大学、3つの大学が協力して、女性教員の採用、それから特に昇任について努力して、事業を行っているところですが、3大学の学長会議を行って、トップマネジメントセミナーなどを実施し、意識を高めていただく。それから、各大学が、女性研究者の昇任状況調査並びに3大学連絡会議を行う。さらに、女性PIによる連携型、他大学との共同研究を促進しています。そして、これで力をつけていただこうというのを、今精力的に行っております。

それから、スキルアップ研究費を支援しており、国際学会への旅費支援、英文の論文校閲費を支給しております。その他、英語スキルアップ、ティーチングスキルアップ、外部資金獲得セミナーなどを開催しており、割合好評であります。

また、昇任に関してですが、女性研究者活動支援事業(連携型)のメンターとして、女性教員1名に対しまして、研究メンター1名のほか、プロモーションメンターというのをつけております。これは、プロモーション、つまり、昇任に関するアドバイスや相談を行うメンターというこ

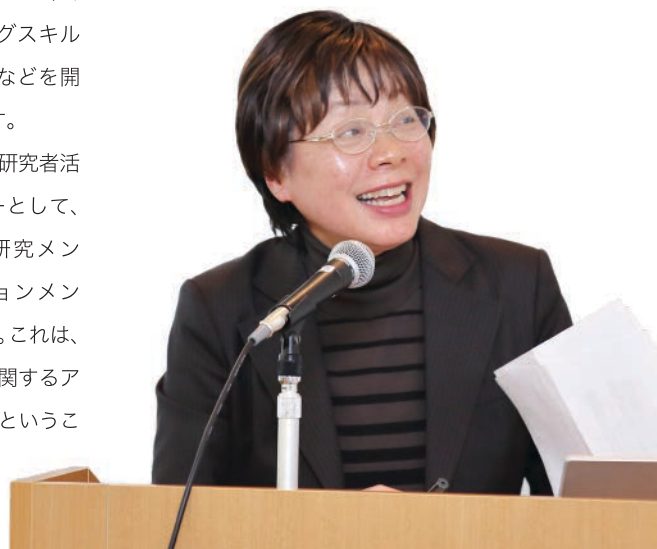
とで、男女共同参画担当に理事と所属の研究科長の2名を配置しております。面談をして、どういう話をしたかということについての報告書も男女共同参画推進室へ提出していただいております。それから、女性研究者昇任状況調査、これも全部局にて実施しております。

今後の取組といたしましては、女性限定公募ですけれども、理系部局から全部局に拡大して実施し、女性限定公募で女性教員を採用した部局には、採用時に200万円を配分することにしております。

それからもう一つは、「神戸大学デュアトラックプログラム」による採用定員枠10名のうち、2名分を女性優先枠とするというものです。

また、教育・研究評議会でも女性教員採用率を30%以上にすること並びに教員における男女の勤続年数の差を縮小するというのを決定の上、女性活躍推進法の行動計画に明記することにいたしました。

それともう一つは、先ほど申しました常勤パート研究職の制度を拡大しまして、介護を行っている方もこの制度を使えるようにしていきます。これが平成28年4月1日から始まるということです。以上が神戸大学の取組です。



お茶の水女子大学の取組紹介

「お茶の水女子大学における女性研究者支援」

KAZUMI TSUKADA お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所長 塚田 和美

お茶の水女子大学の塚田です。本学は、昭和52年に東京女子師範学校として創立されまして、平成27年に創立140周年を迎えました。本学の男女共同参画推進体制ですけれども、学長を本部長とします男女共同参画推進本部で、男女共同参画に関する取組を進めております。実施組織のほうは、平成16年、国立大学の法人化に際しまして、全国に先駆けて「女性支援室」を設置いたしました。その後、平成23年、リーダーシップ養成教育研究センターに実施組織を移管しまして、平成27年の4月に国立大学機能強化の一環としまして、大学の組織改革がありまして、リーダーシップ養成教育研究センターについても、「グローバルリーダーシップ研究所」へ発展的に改組いたしました。そのため、男女共同参画の取組もこの研究所のほうで引き継いでおります。

本日、取組の紹介としまして、5つのことをご紹介しますと思います。

最初に、研究者支援のほうですが、2つの研究者支援を行っております。1つは、子育て中の女性研究者支援で、分野としては理系が主になりますが、研究補助者を雇用するという形での支援です。もう1つは、学内研究者に対する一時支援ですけれども、こちらは男女を問わない支援で、研究者本人または配偶者の妊娠中や育休明け、産休明け、それから介護や病氣看護に携わる研究者を対象としております。こちらは半期ごとの募集で、雇用ではなく補助者に対する謝金を支給するという形での支援になっております。子育て中の女性研究者に対して研究補助者を支援することによって、研究業績、それから外部資金の獲得も増えているという効果があらわれています。

それから、これは一時支援のほうのデータですが、この4年半の実績としては55件で、男性の方で利用された方も全体の3分の1、子育て関係と、介護、病氣看護の関係

と、ほぼ半数ずつになっております。支援を受けた方からも好評をいただいております。

2つ目は、学内保育施設の設置ですけれども、平成14年に「いずみ保育所」を開設し、平成15年には「いずみナーサリー」として、大学附属の保育所にいたしました。平成23年からは、土・日・祝の全学的行事や入試業務を担当する教職員のための「臨時託児室」を開設するという取組も始めております。育児支援奨学金については本学の正規学生で、いずみナーサリーを利用する学生に対して、その保育料の半額を奨学金として支援するというものです。

それから3つ目に、学内外研究者研究継続・復帰支援ですけれども、これは優れた女性研究者の継続的な研究活動を支援するものです。平成24年度から、女性研究者が一旦その研究を中断された後に、また研究現場に復帰する機会を提供するというところで、グローバルリーダーシップ研究所の特別研究員という形で採用するという取組を始めております。通称「みがかずば研究員」という名前をつけております。「みがかずば」というのは、お茶の水女子大学の校歌に由来するものです。研究中断後の復帰を支援するという意味で、年齢層は非常に幅広くなっております。20歳代から60歳代までで、この取り組みを経て、平成26年度の終わりには4名の方が常勤職に就かれて、1名の方は学振のPOのポストを得られました。

4つ目は、平成26年度に女性研究者研究活動支援事業(連携型)に採択されまして、現在行っているものですが、本学と芝浦工業大学、それから物質・材料研究機構の3機関が連携した取組で、目標は工学系の女性研究者比率の向上です。本学が関わるというのは、女性研究者をこれまで輩出してきた、女性研究者のロールモデルを出してきたという意味で、他の機関に対するロールモデルとしての貢献、あるいは本学の理系

の女性をできれば採用していただきたいというようなこともありまして、この連携型のプログラムを実施しております。

科学技術振興調整費の支援を受けた成果の1つとして、この雇用環境整備についてはどのような手順で行ったらよいかという手引書をつくりました。それがcosmosワークブックです。それと、現在の到達点を測るための雇用環境チェックシートも作成しました。それがお茶大インデックスです。ワークブックのほうは、お茶大インデックスで現状を知っていただいた後、それに合わせて幾つかのコースに分かれて、PDCAということで、これを繰り返して次によりよい環境にしていくための手引書になっております。お茶大インデックスは、50項目ありまして、50問に対してそれぞれ活用している場合は2点、それから実施している場合が1点、全く実施していない場合が0点、全部で100点満点となり、女性研究者支援雇用環境についてチェックする指標として作成しております。

先ほど何人かの方がおっしゃったように、トップの考え方が重要かと思えます。この男女共同参画推進及び女性研究者支援、その意味では本学としては、平成13年に本田和子先生が初めて女性で学長になられて、その後4代、女性の学長が続いているということが大きいことではないかと、私は思っております。



閉会の辞

HIROSHI ABE

岡山大学 理事・副学長(企画・総務担当) 阿部 宏史

企画総務担当理事を務めております阿部でございます。

本日は、13時から始まりまして4時間にわたるシンポジウムでありましたけれども、先生方には最後まで熱心にご参加いただきまして、大変ありがとうございました。

また、文部科学省の唐沢様、それからJSTの山村様ほか、大学の各先生方、3月という非常にお忙しい時期にもかかわらず、このキックオフシンポジウムに駆けつけていただきまして、大変ありがとうございます。

先ほどお話もありましたけれども、本日は非常に情報量に富むシンポジウムでありまして、大学でもいろいろとシンポジウムを開催しておりますけど、今日ほどこういう重要な施策について様々な話が聞けたのは初めてだったというふうに思っております。

この度のシンポジウムは、管理職セミナーという形で行っております。しかし、年度末の週末ということで、いろいろ行事も重なって、執行部全員が参加できなかったことは、少し残念ではありますが、できる限り知識を共有したいと思っております。今後ともいろいろとご指導、ご鞭撻をよろしくお願いいたします。

それから、岡山大学の取組については富岡室長のほうから報告がございましたけれども、トップダウン、それからトップのリーダーシップで進めていくということは重要ですが、それと合わせて、部局と様々な情報や仕組みを共有し、コミュニケーションを図りながら進めていくということが大事であるということもありますので、大学全体で定めた目標に対して、部局でも数値目標を定めてもらいまして、これを3月の教育研究協議会、部局連絡会のときに、まとめて出し、全体の目標を共有しようということを考えております。

それから、他大学でもされておられた、各部局の努力を評価する仕組みをつくり、岡山大学でも部局の組織目標評価ということで、教育研究、それから社会貢献などを項目としておりますが、その中の項目としてダイバーシティの推進というのを入れまして、部局の評価等の実現に努めていきたいと考えています。

また、今後ともこれを機会に、各大学、文部科学省、それからJSTとも情報を共有しながら、ご指導を受けていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。

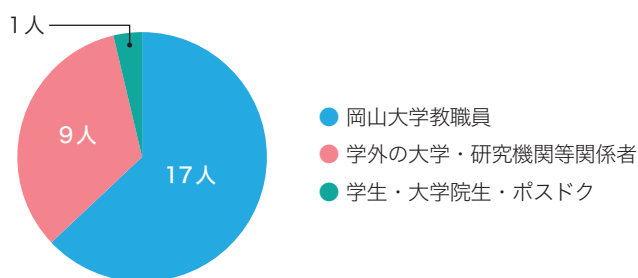


参加者アンケート

参加人数及びアンケート回答率

回答内容	回答者数
参加者数	87人
アンケート回答者数	27人
アンケート回答率	31%

回答者の所属



Q1. シンポジウムへの参加は有意義でしたか (当てはまる番号1つに○)

回答内容	回答者数
有意義だった	26人
あまり有意義でなかった	1人
全く有意義でなかった	0人

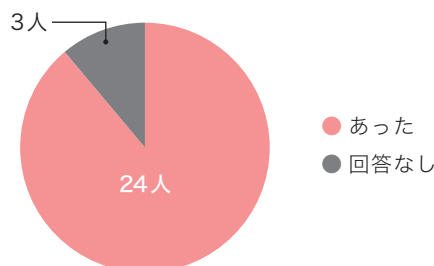


回答理由

- ・ダイバーシティ推進の意義について学ぶことが出来た。
- ・大学の取組が紹介され、考える機会となった。
- ・文部科学省を初め、様々な方々のお話を聞けたこと。
- ・制度説明が良かった。男女共同参画業務に従事する者にとってはよかったかもしれない。
- ・他大学の取組を聞いた。
- ・知らなかったたくさんの取組、目標について情報を得た。
- ・活発な取組事例を知ることが出来た。
- ・女性の活躍することの意義を考える機会が持てた。
- ・本学において重要な指標の1つである女性研究者比率についてその向上のための有効な取組について知見を得ることが出来た。
- ・重要大学の取り組みを知ることが出来た
- ・各大学の取組を聞くことができ、とても参考になりました。
- ・多くの取組を聞くことができ、今後の取組を検討したい。
- ・文部科学省、JST、採択機関大学の状況が各々聞けたので。
- ・各大学の取組を知ることができて良かった。
- ・多くの事例を聞かせていただいたため。
- ・岡大の取組を知ることができた。

Q2. 印象に残った講演はありましたか (当てはまる番号1つに○)

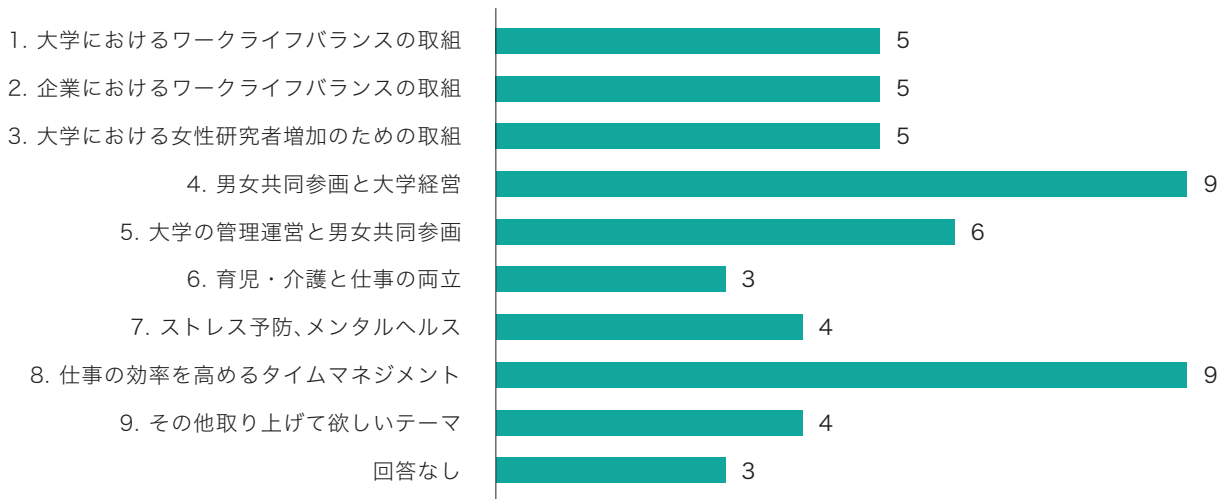
回答内容	回答者数
あった	24人
なかった	0人
回答なし	3人



印象に残った講演内容

- ・女性の活躍で大学が活性化する。
- ・女性の活躍で大学を活性化。
- ・グッドプラクティス。
- ・いろんな事業や取組が行われていることを詳しく説明頂いたこと。
- ・名古屋大学東村先生の講演内容から「キーワードは多様性」の部分。
- ・女性研究者支援の方案及び効力。
- ・名古屋大学の男女共同参画推進の取組。
- ・名古屋大学の取組。
- ・名古屋大学の実際の取組み。
- ・名古屋大学の事例、九州大学の事例。
- ・名古屋大学の東村先生の講演とJST山村POの講演(具体事例)
- ・名古屋大学。
- ・九州大学の支援教員雇用制度。
- ・名古屋大学の活発なとりくみの数々。
- ・名古屋大学の話。政府の話。自分の大学(岡山大学)、お茶の水女子大学、神戸大学の話し等。
- ・名古屋大学の東村先生のご講演はとても印象深かったです。
- ・名古屋大学の事業の充実さ。
- ・名古屋大学の戦略。
- ・東村先生の講演、多向的に取り組んでいることがわかった。学長(トップ)の大切さ。広報の大切さ。
- ・東村先生のお話は大変力強かった。埼玉から来たかいたがありました。

Q3. 次回以降のセミナーで聞いてみたいテーマを選んで下さい（複数選択可）



その他取り上げて欲しいテーマ

- ・障がい者雇用について（就職、就学）
- ・「教職員が健康に働き続けるために」「教職員用福利厚生施設の充実に向けて」
- ・海外の方の話が聞いてみたいと感じます。
- ・男女共同参画の学生への教育について。

Q4. 質問以外の感想等

- ・各大学での積極的な取組みが印象的でした。
- ・男女共同参画は継続して取組むことが必要だと思います。まずは女性が遠慮なく前へ出る雰囲気を作ることが必要ではないでしょうか。
- ・リーダーの力について改めて認識させられた。
- ・興味深く聞かせていただきました。配布資料もありがたいです。ありがとうございました。
- ・ちょっと全体の時間が長いですね。似たような話ばかりなので。
- ・とても学びのあるシンポジウムでした。ありがとうございました。
- ・興味深いお話があり参考になりました。
- ・ダイバーシティ事業への取組がうかがえて良かったです。各大学の規模や状況は異なりますが参考にできればと思います。
- ・岡山大学で学長、理事が男女共同参画に強い関心を持っておられることがすばらしいと思った。
- ・多様な大学の先進的な取組についてお聴きすることができました。参考にさせていただく取組事例がたくさんありました。ありがとうございました。
- ・これだけの先生方がいらしゃったので、もっと多くの先生方がいるとよかったのと、パネルディスカッションの時間が短いのが気になりました。
本日は有意義な時間を作っていただき、ありがとうございました。
- ・そもそもなぜ女性研究者が必要なのかを一度きちんと示してから話をはじめると女性のみでなく男女とも関係のある取組みだと認識してもらいやすくなると思います。

報告書 平成27年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)キックオフ シンポジウム
「次世代・コア世代女性研究者が花開く支援を目指して」
2017年3月発行

問い合わせ先
国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
〒700-8530 岡山県岡山市北区津島中1-1-1
086-251-7011 sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp www.okayama-u-diversity.jp

