

第4回

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(全国ネットワーク中核機関(群))」

全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

今こそ

ダイバーシティネットワークで

輝く未来を

切り拓く

実施報告書

2021

12/8 [wed]

13:30-16:00

オンライン開催

主催: 全国ダイバーシティネットワーク
開催担当: 大阪大学



第4回 全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

今こそダイバーシティネットワークで 輝く未来を切り拓く

プログラム（敬称略）

13:30 ◆主催者挨拶

西尾 章治郎 大阪大学 総長（総括責任者）

◆来賓挨拶

千原 由幸 文部科学省 科学技術・学術政策局 局長

13:50 ◆基調講演

「働く人生を楽しもう ～人生100年時代に向けて～」

曾和 信子 日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員（協働機関）

14:20 ◆全国ダイバーシティネットワーク参画機関からの事例発表

「全国展開型ベストプラクティス普及促進WGについて」

森田 育男 お茶の水女子大学 理事・副学長

1.女性研究者を増やす取組

「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」

玉田 薫 九州大学 副学長（男女共同参画担当）

先導物質化学研究所 主幹教授

2.ワーク・ライフ・バランスを考えた環境づくりにかかる取組

「小学校休業期間中の学童保育の実施、研究支援員の配置」

仁科 陽江 広島大学 副学長（ダイバーシティ担当）

3.女子学生を増やす取組

「新潟大学の次世代研究者育成事業」

中野 享香 新潟大学 経営戦略本部 ダイバーシティ推進室 准教授

4.医学系、工学系、女子大学、小規模大学などに特化した取組

「勤務環境改善プロジェクト、女性医師復職支援、看護研究推進プロジェクト」

本多 祥子 東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長

解剖学（神経分子形態学分野）准教授

5.評価基準達成への取組

「『お茶大インデックス』を用いた教育・研究機関の雇用環境評価」

内藤 章江 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特任講師

15:50 ◆閉会挨拶

島岡 まな 大阪大学 ダイバーシティ&インクルージョン推進担当副学長
男女協働推進センター長



西尾 章治郎

大阪大学 総長（総括責任者）

本学では、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぐため、2018年度より全国ダイバーシティネットワークの構築を進めてまいりました。その結果、高等教育機関や研究機関、企業等による全国規模のネットワークへと拡大し、現在は181機関にご参画いただいております。2020年12月の認定証交付以降に新たにご参画いただきました機関は、一関工業高等専門学校、神戸学院大学、群馬大学、長岡工業高等専門学校、同志社大学、京都女子大学の6機関となります。女性研究者の活躍促進に向けた環境整備等に取り組まれておられることに敬意を表しますとともに、さらなる発展への期待を込めまして認定証を交付いたします。

さて、今回のシンポジウムでは、全国ダイバーシティネットワーク参画機関から、女性研究者や女子学生を増やす取組など、五つのグッドプラクティスを発表いただきます。これらの事例の普及促進という観点では、「全国ダイバーシティネットワークプラットフォーム」として構築したウェブサイトにおいて、各機関のさまざまな取組事例を公開しております。これは、全国ダイバーシティネットワークから発足した全国展開型ベストプラクティス普及促進ワーキンググループが中心となって進めていただいたものであり、本ネットワークの活発な活動の一つといえるものです。

さらに、今回の事例発表にあたっては、全ての参画機関からグッドプラクティスを募集いたしました。本日発表をいただきます5機関並びに積極的にご応募いただきました各機関に厚くお礼申し上げます。また、募集にあたり、ご尽力いただきましたワーキンググループの皆様と、事務局を務めていただいておりますお茶の水女子大学の森田育男理事・副学長には、心より感謝いたしております。

本日の発表や質疑応答を通じて、各事例のさらなる理解および双方向の議論が促進され、本ネットワークの強みが最大限生かされるものと期待しております。

我々は現在、コロナ禍を経て、コロナ新時代に向けて、新たな形でのコミュニケーションや活動が求められています。この新しい時代は従来の発想のままでは乗り越えることはできません。組織に「しなやかな強さ」を持たせるダイバーシティの実現と、この難局をともに乗り越える「つながり」が必要です。そのダイバーシティの要たるジェンダー・ダイバーシティの実現にあたって、全国ダイバーシティネットワークのつながりは、今後ますます重要になると確信しております。この組織と、ウェブ上に構築した全国ダイバーシティネットワークプラットフォームの二つが連動することにより、多様な情報と先進的な取組の共有が促進され、日本全体のダイバーシティの底上げにつながると考えております。

本学は幹事機関として、本ネットワークの発展、そして女性研究者の活躍促進に貢献できますれば、望外の喜びとするところであり、私は、総括責任者として、引き続き全力で取り組んでまいります。

皆様方におかれましては、今後とも本ネットワークの活動にご尽力、ご支援をいただきますよう、この場を借りてお願い申し上げます。開会のご挨拶とさせていただきます。



千原 由幸

文部科学省 科学技術・学術政策局 局長

日頃より女性研究者の活躍促進に向け、ダイバーシティ研究環境の実現にご尽力いただいております。この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

現在、わが国が本格的な人口減少局面を迎える中、人々が制約なくその能力を最大限に発揮し、活躍できる環境を整備していくことが不可欠となっております。これに加え、社会の活力の維持・向上を図る上では、特に女性の皆様が能力を発揮できる環境を社会全体で作る、女性の活躍促進を図っていくことが大変重要となっております。

科学技術・学術の分野におきましても、研究者コミュニティのダイバーシティを確保し、多様な視点や優れた発想を取り入れ、科学技術イノベーションを活性化していくためには女性研究者の登用と活躍促進に向けた環境の整備が重要な課題となっております。近年、わが国の民間企業を含む女性研究者の割合は令和2年度に16.9%まで上昇しておりますが、諸外国と比較いたしますと依然として低い水準にとどまっております。また大学の女性教員割合についても、皆様方のご尽力もあり、令和2年度時点で教授17.8%、准教授25.7%となっておりますが、政府の早期目標である教授20%、准教授27.5%の達成に向けて更なる努力が必要な状況です。

このような状況を踏まえ、文部科学省といたしましては、平成27年度以降、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業を実施し、出産や育児等のライフイベントと研究の両立、女性研究者の研究力向上、上位職への登用等に取り組む大学等を重点的に支援しております。

本事業として、平成30年度から大阪大学を幹事機関として、本日のシンポジウムを開催されている「全国ダイバーシティネットワーク」を設立されています。このネットワークでは現在全国で181機関が参加する中、KPIの目標を前倒しで達成するなど女性研究者の育成や地域社会に広がるダイバーシティの推進に取り組んできておられます。

これまでの取組を振り返り、本日のシンポジウムを契機にこれまで以上に皆様が積極的に取り組まれた好事例の共有が図られ、今後の取組がさらに充実されていくことを強くご期待申し上げます。



働く人生を楽しもう ～人生 100 年時代に向けて～

曾和 信子

日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員（協働機関）
IBM コンサルティング事業本部

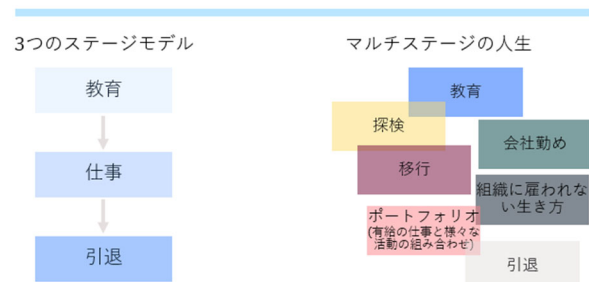
1. 私たちを取り巻く社会・時代について

人生 100 年時代は、どのような時代で、いままでと何が変わるのでしょうか。

人生 100 年時代は、ロンドンビジネススクールの教授、リンダ・グラットンさんが、2016 年に出された著書『LIFE SHIFT』の中で提唱した言葉です。『LIFE SHIFT』では、世界の主要国の 2007 年生まれの子供の約 50%が 100 歳以上まで生きるという予測に基づいて、この長寿という贈り物をどう楽しんでいくのかを教えてください。その中で日本は 107 歳と最も長寿となる予想がされ、人生 100 年時代の最初のモデル国になるでしょう。

重要なキーワードとして「マルチステージモデル」があります。これまで、学校で教育を受け、仕事に携わり、引退を迎えるという 3 ステージモデルが大半でした。しかしながら、これからの人生 100 年時代では、マルチステージモデルが増えてくるでしょう。具体的には、組織に雇われない生き方や働き方をする、もう一度勉強してみる、さまざまな活動をしてみるといったことがあります。そして、そのステージはシリアルに流れていくのではなく、ある部分が重なったり、もう一度同じことをやるステージがあらわれたりと、自分のステージモデルをポートフォリオとして描けることが大切です。

マルチステージモデル

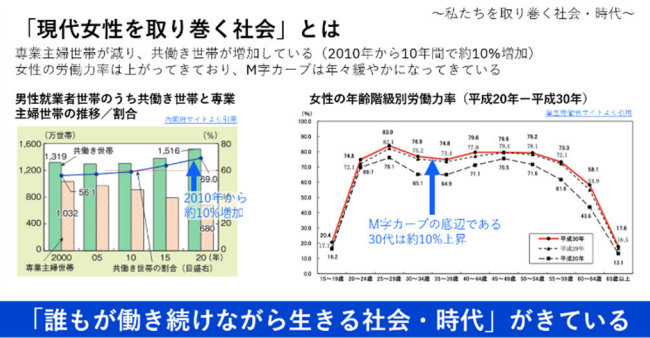


第 1 回 人生100年時代構想会議 配布資料 4

日本政府は、2017 年に人生 100 年時代構想会議を開催し、厚生労働省が様々な対応を進めています。厚生労働省が取り組んでいる対応には「幼児教育無償化、障がい児の発達支援」「待機児童の解消」「介護人材の処遇改善」「リカレント教育機会の拡充」「高齢者雇用の促進」などがありますが、わたしが特に注目したいのが「リカレント教育機会の拡充」です。学校教育から一旦離れて、社会に出た後に、もう一度学び、仕事や自分の人生に活かしていく。このリカレント教育の機会を人生 100 年に向けて充実させていくということは、とても大事なことであり、大学の皆様の重要な役割になると期待しております。

そして、2020 年、未曾有の世界的パンデミック、新型コロナの流行がありました。それまでも働き方の改革について課題認識はあったものの、実際にはなかなか進まない状況でした。しかしながら、新型コロナというピンチが、柔軟な働き方の改革を進めるきっかけになったと考えられます。

働き方は、その時代の家庭や社会の在り方とともに、変化してきました。拡大家族が中心だった戦前から、核家族化が進んだ戦後では、女性の年齢別の労働率が M 字カーブを形成するようになりました。現在、単身世帯が増え、2 人以上の世帯の場合でも共働き世帯が増えています。M 字カーブはだんだんゆるやかになっていて、M 字カーブを描かなくなってきました。男女問わず、誰もが働く人生を楽しめる社会、時代がきています。



2. IBM における取組について

弊社は、グローバルでは 110 年、日本では 84 年の歴史があります。創立当初から、ダイバーシティ&インクルージョンという多様性を重要視し、特に、男性と同じように女性が輝いて働くことができる環境作りに取り組んできました。1987 年には育児休職の制度、1991 年には教育休職、介護休職の制度を設けています。また、1999 年から 2009 年にかけてフレックスタイム、在宅勤務、短時間勤務といった社員が選択できる働き方を整備し、2011 年には、施設内に保育所を開設しました。最近においては学童のプログラム、コロナ禍の特別休暇、育児特別休暇も迅速な対応導入をしております。

しかしながら、女性が働きやすい環境を整えてきた弊社でも、女性の管理職を増やすということに伸び悩んでいたというのが正直なところ。この課題を解決するために、弊社では「W50」という女性管理職育成プログラムをつくりました。1 年ごとに会社で管理職にしたい、候補になってほしいという 50 人のメンバーをノミネーションしました。そのメンバーに、私を含めた役員がスポンサーとなってメンタリングやコーチングを行っています。このメンバーが社外的女性管理職のリーダーや候補者とコミュニケーションをとれるネットワークも作りました。それによって非常に良い結果が出ており、この W50 に参加した 2019 年メンバーの約半分が、そして 2020 年メンバーの約 4 分の 1 が 2021 年の 1 月には管理職に着任しているという結果となりました。それまで「やはり管理職は大変そうだな」、「私には無理だな」と思っている方が約 40%いたのですが、この W50 を受けた後は約 10%まで減ったのです。このプログラムを通じて、会社全体で課題に向き合い取り組むことで、女性の管理職は増えていくということを実感しています。

人生 100 年時代では、働きながら学び続けることはとても大切です。弊社は、米国の IBM コーポレーションの創業者が、「教育に飽和点はない」という社是を掲げておられて、今も全世界の社員がこの社是のもと様々な学びを進めております。年齢や役職に関わらず、学び続ける文化が醸成されています。オンラインの研修講座や、社内社外での様々な研修講座など、社員を支援する制度が充実しております。自発的に学び続けるということを重要視しており、まなびウィークというものも行っていきます。また過去の自分たちの技術が今後も使えると過信してはいけないと考えており、自身のスキルをアップデートし続けるための Future Skillng Program といったプログラムも導入しております。

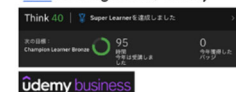
働きながら「学び続ける」とは

～IBMにおける取組み～

IBM社内では年齢/役職に関わらず社員が学び続ける文化、支援する制度が充実
社会に向けて学習機会や働く場を提供する支援、取組みを実施

IBM社内の学習支援

充実したオンライン研修講座
- Your Learning at IBM, Udemy



学び続ける文化の醸成
- 学びウィーク、IBM Way Day の開催

学びウィーク

自身のスキルをアップデートし続ける
- Future Skillng Program



IBM Consulting | © 2021 IBM Corporation

IBM 社会貢献プログラム「Skill Build」

- 新しいことを学んで社会に参加したい人を、社会的企業と協業して支援
- オンライン学習プラットフォーム、社員ボランティアによるコーチング、体験学習の場などを提供



IBM × 東京大学 共同開発 超高齢社会の就労支援のための「高齢者クラウド」

- 2011年に日本IBMと東京大学で「高齢者クラウド」の共同研究プロジェクトを開始
- 就労を通じて社会参加したいシニアを支援
- 退職後のシニア世代のニーズにあわせたジョブマッチングシステム「GBER(ジーバー)」「人材スカウト」を実証実験中

3. 自分自身について

日本アイ・ビー・エム株式会社が女性の活用に取り組んだ 30 数年と共に、私自身は働いてまいりました。若い頃は現場の技術職として働き、その後、組織のリーダー、会社のエグゼクティブを務めてまいりました。しかしながら、人生 100 年時代、これからも新しいことに挑戦し、マルチステージを生きていきたいと考えています。自分の今まで築いてきた専門技術や経験を活かしながら、コミュニケーションやネットワークをさらに広げ、自分のためにも、そして世の中のためにも喜んでいただける、そういう人生を過ごしたいと思っています。最後に、リンダ・グラットンさんの著書にある言葉をお借りして、今日のこのシンポジウムが皆さんの「働き方の未来の始まり」になればと思います。



全国展開型ベストプラクティス 普及促進 WG について

森田 育男

お茶の水女子大学 理事・副学長

2021 年度 全国ダイバーシティネットワーク組織 good practice 募集

2018 年度に設立した「全国ダイバーシティネットワーク組織」（以下、「本ネットワーク」という。）には、181 の機関が参画しています。このネットワーク組織のもと、「全国展開型ベストプラクティス普及促進 WG」を立ち上げ、素晴らしい取組を行っている事例を共有したいと考えました。

様々な地域、組織の規模等の機関が女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上のための取組を行っていることから、他の機関に参考となる事例を共有することにより、各機関が自らにあった形で取り入れる参考とし、よき取組が波及することを目的として、シンポジウムにてご紹介いただく事例を 2021 年 7 月～9 月 10 日を募集期間とし収集しました。

応募事例分野は以下の 5 つとして募集したところ、14 機関、18 件の応募があり、もっとも多かったのは、女性研究者を増やす取組で、まだまだ課題があり共有されるべきことも多くあることがわかりました。

<WG の名称>
全国展開型ベストプラクティス普及促進WG

<WG 参画機関 8 ブロック 14 大学>
北海道ブロック: 室蘭工業大学
東北ブロック: 東北大学
東京ブロック: お茶の水女子大学、東京医科歯科大学、東京都立大学、日本大学
関東・甲信越ブロック: 千葉大学
東海・北陸ブロック: 名古屋大学
近畿ブロック: 大阪教育大学、京都府立医科大学、立命館大学
中国・四国ブロック: 愛媛大学
九州・沖縄ブロック: 長崎大学、宮崎大学

【応募事例分野】

1. 女性研究者を増やす取組み
2. ワーク・ライフ・バランスを考えた環境づくりにかかる取組み
3. 女子学生を増やす取組み
4. 医学系、工学系、女子大学、小規模大学などに特化した取組み
5. 評価基準達成への取組み

good practice にご応募いただいた機関 14 大学 (18 件)

北海道ブロック	: 北海道大学
東北ブロック	: 東北大学 山形大学
東京ブロック	: お茶の水女子大学 東京女子医科大学 東京農工大学
関東・甲信越ブロック	: 新潟大学
東海・北陸ブロック	: 金沢大学 名古屋大学
中国・四国ブロック	: 岡山大学 呉工業高等専門学校 広島大学
九州・沖縄ブロック	: 大分大学 九州大学

ご応募いただいた全ての事例について発表していただきたかったのですが、時間の制約もあり、今回のシンポジウムでは、各分野から 1 事例のみ発表していただきました。

その他の応募事例については、全国ダイバーシティネットワークウェブサイトにて公開予定です。

事例をそのまま取り入れることが難しい場合もあると思いますが、それぞれに合った形で取り入れ、参考になればと思います。

このような形でグッドプラクティスを当シンポジウムで発表していただくのは、初めての試みですが、幹事機関である大阪大学と協議の上、継続していただけたらと考えています。次回募集する際は、ご応募いただき、多くの方にご協力ご共有いただければと願っています。



ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)

玉田 薫

九州大学 副学長 (男女共同参画担当)

先導物質化学研究所 主幹教授

【取組概要】

九州大学では、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（先端型）」（2019年採択）において、女性ならびに若手教員の早期の内部昇格を進める「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を実施しています。本研修では、採用した女性研究者の上位職登用を通じて、人事の流れを正常化させ、女性研究者の定着や新規採用、活躍の促進が期待されています。

【研修の詳細】

本研修は、多様で秀逸な女性ならびに若手人材を学内から発掘し、世界と伍して戦えるダイバーシティ・スーパーグローバル教員として育てることを目的としています。研修生は、将来上位職あるいは管理職に登用することが見込まれる部局推薦の女性研究者（年齢制限なし）ならびに若手男性研究者（37歳以下）の中から、透明性の高い全学の審査会を経て選出され、原則2年間のグローバル研修に参加します（ライブイベントの場合は1年まで期間延長可能）。そして、世界トップレベルの海外講師に直接指導を受け、自身の研究教育力を厳しく評価され、世界を舞台に他国の研究者と渡り合う自信を身につけていきます。目標レベルに到達した研修生には認定書が与えられ、原則1年以内に1段階の内部昇格が施されます。研修を通じて、国際通用性のある研究教育スキルが身につくとともに、将来上位職となった後に必要とされる幅広い知識の習得が期待されます。性別ならびに文系・理系の垣根を超えた学内ネットワークの形成、認定書付与による無意識のバイアスの排除も期待される効果です。

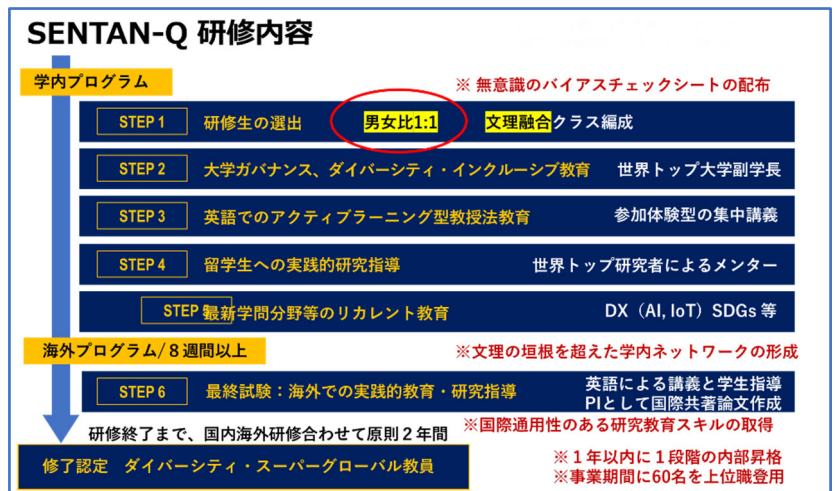
SENTAN-Q 研修は図に示す6つのSTEPで構成されています。主な実施状況を紹介します。

STEP1 研修生の選出（実質的な昇格審査）

- ・透明性の高い全学審査により、部局推薦候補者の中から候補者を選出（10名/年）
- ・研修生の男女比率は原則1:1、文理融合のクラス編成
- ・審査員の男女比率も原則1:1、審査員は審査前に無意識のバイアスチェックシートに署名、提出

STEP2 世界トップ大学の講師から、大学のあり方、社会における多様性・包摂性の重要性を学ぶ（必修科目）

STEP3 世界トップ大学から英語でのアクティブラーニング型授業法を学ぶ（必修科目）
→アメリカでのBLM問題やオンラインでの参加型授業法など最重要課題をオンタイムで学ぶ機会が得られました。



STEP4 研修生がPIとして研究を主導し、海外メンターの指導のもと留学生とともに国際共著論文を完成させる

→コロナ禍の中、1期生/2期生全員がハイレベルの国際共著論文を完成させることができました（産休/育休取得者を含む）。

STEP5 AIやIoTなど最新データサイエンス、SDGs関連科目等の最新学問分野のリカレント教育を受けることで、学際分野設立や拠点形成、予算要求など、上位職登用後の活躍の可能性を広げる

→学内教員同士が分野を超えて教え合うシステムは、講師側からも非常に評判が良かった。学際共同研究が生まれた例もありました。

【事業の意義・挑戦】

女性研究者の上位職登用を通じて人事の流れを正常化します→年功序列社会の問題解決

重要ポイント（さまざまなしかけ）

- ① 女性の応募を促すしかけ（透明性の高い、バイアスのない公平な審査）
- ② 部局からの女性の推薦を促すしかけ（男女比 1:1 を明記）
- ③ 部局からの応募を促すしかけ（部局へのインセンティブ付与）

研究教育力ならびにマネージメント能力強化により将来の女性幹部候補生の輩出を目指します。

部局/職位/年代/国籍/性別を越えて共に学んだ研修生が将来各部局の運営に関わることで、真に公平な大学環境を実現していきます。→長期的ビジョン

【新たに認識された課題】

1. 両立支援に関する男女の意識改革

次世代女性が、将来のキャリアをあきらめたり、結婚・出産に躊躇したりすることのないよう、結婚・出産は研究活動の妨げにはならないことについて、広く情報発信をする必要があります。 ※令和3（2021）年6月 育児・介護休業法改正

2. 部局の意識改革

全学データも結局は各部局データを集計しているに過ぎない。ダイバーシティ改革を進めるのであればまずは部局からです。

本件について、文部科学省ダイバーシティ事業（調査分析）に採択「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」（九州大学+東京工業大学 令和3（2021）～4（2022）年度）

【数値目標達成度】

本申請での目標値（2024年）女性在籍比率 20% 上位職登用比率 15.7%

2020年度末データとして、

在籍数 全体および上位職ともに予測とほぼ同じ

採用数 全体および上位職ともに予測を上回る

* SENTAN-Q 研修生は修了前で、目標値達成への直接の寄与はないはずだが、波及効果により一般の女性人事も順調に進んだ傾向が読み取れます。（これは女性枠採用の時にも現れた効果）

参考ウェブサイト：[SENTAN-Q ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 \[Diversity and Super Global Training Program for Female and Young Faculty\]](https://www.kyushu-u.ac.jp/~sentan-q/) | 九州大学 (kyushu-u.ac.jp)

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（先進型）
ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）
「無意識のバイアス」チェックシート

「無意識のバイアス(Unconscious Bias)」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のことです。生活環境の中で知らず知らずのうちに脳に刻み込まれ、様々な場面で人間の判断に影響を及ぼします。無自覚であるが故に完全に排除するのが極めて困難です。バイアスの対象は、性別、人種、年齢などさまざまです。組織や職場においては、人事評価（採用・昇格）の際に、マイノリティが不利益を被りやすい傾向が指摘されています。

無意識のバイアスの影響を最小限に抑えるため、近年採用試験等の前に審査員に対して無意識のバイアスに関する学習を義務付ける機関が増えています。このSENTAN-Qプログラムでも、審査員の方に、審査の前に「無意識のバイアス」について改めて意識をしていただくため、このシートを配布しております。

■ 審査に際し、以下の点についてご注意ください。

1. 無意識のバイアスは、人間性とは異なる、脳の機能に関連して引き起こされる現象です。自分も含め全ての人間が無意識のバイアスの影響下にあることを意識することで、バイアスの影響を回避できます。
2. 無意識のバイアスには、「先入観」によるもの、「同属性」によるものなどがあることがわかっています。また時間に追われていたり、疲れていたり、ストレスがある場合には、バイアスが強まることが知られています。
3. 審査に入る前に選考基準を明確にし、審査員間で共有することで、バイアスの影響を抑え、適正に評価を進めることができます。
4. 大学・部局の状況は時代とともに変化します。審査対象者が組織に適應するかどうかは、組織の将来像から判断ください。
5. これまでの様々な学術的評価などにおいてもすでにバイアスの影響が含まれている可能性があります。

SENTAN-Qでは、多様な人材を審査するため、審査員の多様性を確保しています。審査の際には、異なるバックグラウンドを持つ審査員の意見を尊重しつつ、「無意識のバイアス」に留意した審査を行っていただくようお願いいたします。

2020年 月 日
SENTAN-Q 審査員である _____ は、上記内容について了解しました。

(* このバイアスチェックシートはSENTAN-Q 審査会までに日付、氏名を入力して提出ください。)

質疑応答

Q. コロナ禍の中でもハイレベルな共著論文を完成されたとのことですが、困難な中、目的を達成されるための秘訣はあったのでしょうか。

A. ポイントはやはり本人の意欲です。手を挙げて参加すると、もともとが優秀な方々なので問題なくできます。もうひとつは、国際共著に関しては、海外メンターが非常によく指導して下さり、啓発していただいているということが大事なことだと思います。

Q. 日常の研究で忙しい中、専門以外の研修に時間を費やすことは大変だと思いますが、どのようにモチベーションを保たれているのでしょうか。

A. 研究者は知的好奇心が満ち溢れているので、モチベーションに関して問題はありません。実際、それほど負荷がかかるプログラムではなくて、むしろ気づきを与えるプログラムになっていますので問題ないです。

Q. 推薦者は、各部局から簡単に上がりますか。競争率は高いですか。

A. 初年度の競争率は高かったです。残念ながら採用できなかった場合は、次年度以降の応募に向け本人にフィードバックして、再度チャレンジしていただくようフォローアップしています。

Q. 男女比 1 : 1 で応募を受け付けたのち、「バイアス」を排除して採用すると、女性の採用比率はどうなったのでしょうか。女性の在職比率よりも、SENTAN-Qの採用比率が高比率となる効果は見られたでしょうか。

A. 基準は厳密ではなくて、それを表に出して募集をかけるかどうなるかという点を見ました。初年度は、候補者は女性が多く、研修生の女性比率は高かったです。現在は 1 : 1 となっています。これからは、男性が増えてくるかも知れません。これも各部局で考えてバランスよく選出していただいている結果です。単年ではなく、全期間を通して 1 : 1 を目標に取り組んでおり、現在はこのように素晴らしい状況になっています。

Q. プログラム後は昇進が約束されているようですが、部局等でのコンセンサス形成に苦労されましたか。

A. 最初は大変と思っていました。2、3年後に上位職登用してもいいと思う人を、各部局で前倒しに候補者として審査していただいています。そうした上で研修を受けて、2年後に問題がなければ昇進ということなので、最初のスクリーニングはすんでおります。公募と同じぐらいの厳しさを潜り抜けているため、内部昇格については、反対意見は特になく実施できています。



小学校休業期間中の学童保育の実施、 研究支援員の配置

仁科 陽江

広島大学 副学長（ダイバーシティ担当）

小学校休業期間中の学童保育の実施

1-1. 学童保育の概要

【設置目的】

広島大学に勤務する職員の子のうち、小学校の長期休業中において、昼間に保護者が就業、介護等により家庭にいないことが常態となる小学生の保育を行うことにより、職員の就業及び家庭生活の両立を支援することを目的としています。

【利用対象者】

広島大学に勤務する教職員（契約職員・非常勤職員含む）

【対象児童】

昼間に保護者が就業、介護等により家庭にいないことが常態となる、小学1年生～6年生

【定員】

東広島地区……20名程度 広島地区……30名程度

1-2. 学童保育の実施実績

【実績】

広島大学では平成20年度に初めて学童保育を試行し、以降長期に渡って学童保育を実施しています。この長期に渡る実施によるノウハウの蓄積が広島大学の学童保育の強みとなっています。

東広島地区：平成20年度から東広島地区で両立支援の一環として試行を開始し、平成22年度から規則を制定し実施

広島地区：平成23年度から試行を開始し、平成26年度から実施

【実施体制】

実施にあたっては学童指導員及び学童サポーターを配置しています。

- ・学童指導員……留守家庭児童の保育及び学童サポーターの指導業務に従事
- ・学童サポーター……学童指導員の補助業務に従事

実施は業務委託により行っています。業者との契約で、学童サポーターは広島大学の学生の教育・就学支援の観点から、できる限り広島大学の学生を雇用することとしています。また、学童サポーターの学内募集は広島大学の財務・総務室人事部福利厚生グループが実施するなど、学生への教育的効果を高めるための工夫を行っています。

1-3. 開設期間と1日のスケジュール

【開設期間】

開設期間は概ね次のとおりで、小学校の長期休業に合わせて開設しています。

夏季 7月20日前後～8月下旬、冬季 12月下旬～1月上旬、春季 3月下旬～4月上旬

【1日のスケジュール】

1日の基本的なスケジュールは次のとおりで、ここに記載するスケジュールに限らず、学内施設を使用した体験学習も随時実施しています。

(1日の基本的なスケジュール)			
登校～10:00	学習	14:00～15:00	自由時間
10:00～12:00	自由時間	15:00～	おやつ
12:00～13:00	昼食	～19:00	自由時間・片付け・随時下校
13:00～14:00	読書・学習		

【令和2年度における開設実績】

令和2年度は通常の開設期間に加えて新型コロナウイルス感染症拡大による小学校一斉休校実施に伴う臨時開設を東広島地区及び広島地区において実施しました。

Table. 1 令和2年度学童保育実施期間及び保育実績

開設時期	東広島地区		広島地区	
	開設日	保育実績	開設日	保育実績
夏季	8月3日 ～ 8月7日	12	8月11日 ～ 8月21日	26
冬季	12月28日 ～ 1月5日	6	12月28日 ～ 1月4日	16
春季	3月26日 ～ 4月7日	19	3月26日 ～ 4月7日	34
臨時1(共通テスト) [※]	1月16日 ～ 1月17日	3	申込者無しのため非開設	
臨時2(一斉休業)	4月16日 ～ 4月21日	9	4月15日 ～ 6月5日	19

※ 大学入学共通テスト実施に伴う臨時開設を除き、平日のみ開設

1-4. 小学校一斉休校実施に伴う臨時開設

当初は、業者への業務委託の予定でしたが、保育士不足のため業務委託による対応ができませんでした。そのため部署の垣根を超え、全学的な協力体制の下で広島大学の教職員による学童保育を実施しました。

学童指導員は附属学校教諭、附属幼稚園教諭、保育士資格や教員免許を所持する職員が担当し、学童サポーターはその他の職員が担当するなどして対応しました。

2. 研究支援員の配置

2-1. 研究支援員制度の概要

【目的】

広島大学に所属する研究者（性別を問わず）が、妊娠・育児・介護等により研究時間の確保が困難になった際に、研究者の指示の下に研究補助業務に従事する研究支援員を配置し、研究とライフイベントの両立を推進することを目的とし、平成29年度から支援を開始しています。

【利用対象者】

広島大学と雇用契約を結び、広島大学を主たる研究の場としている大学教員(教授、准教授、講師、助教、助手)及びフルタイム勤務の教育研究系契約職員(特任教員、寄附講座等教員、病院助教、研究員、特別研究員、病院診療医及び共同研究講座教員に限る。)のうち、申請要件をすべて満たす者。

【申請要件】

1. 妊娠中の者、12歳に達する日以後最初の3月31日までの同居の子を養育している者又は介護認定を受けている一親等以内の同居の家族を介護している者
 2. 配偶者がフルタイムで勤務している者、単身者、又は配偶者のいない者
 3. 産前産後休暇、育児休業、介護休業、その他休業中でない者又は休職中でない者
 4. 年間500万円以上の外部資金の採択を受けていない者
- ※ 申請者が男性の場合は、配偶者が大学、大学共同利用機関又は独立行政法人等で研究者としてフルタイムで勤務している者

2-2. 支援内容と支援実績

支援内容は次のとおりで、支援時間は1日当たり7時間以内とし、1週間当たり10時間以内としています。また、過去の支援実績はTable2のとおりです。

文献収集、文献調査補助、インタビュー調査補助、資料整理、実験補助（材料分析、測定、Real time PCR等）、実験使用器具の洗浄、データ入力、データ分析、解析、資料作成及び研究成果の整理等

Table2. 研究支援実績

支援年度	男性	女性	計
令和2年度	1	9	10
令和元年度	2	25	27
平成30年度	2	27	29
平成29年度	1	12	13

2-3. 制度利用者の声

制度利用者からの声の一部を次に示します。研究支援員のおかげで限られた研究時間を有効に活用でき、研究成果の向上につながった点はもちろん、自身で行う必要があった業務負担が研究支援員の支援によって軽減されたことにより、研究者のワーク・ライフ・バランスに貢献したことが予想されます。

- ・ 学内講義、演習、教育活動の負担が大きく、研究に着手できる時間は大変限られているが、研究支援員を配置していただいたおかげで、助成金の申請や学術論文投稿準備が進み、研究と教育を両立することができた。(医系教員)
- ・ 入力作業のような、単純ではあるが研究を遂行する上で重要であり、時間が掛かる作業を支援してもらうことができた。また、他の人の意見を聞く機会にもなり、参考になった。(文系教員)
- ・ ルーチンワークを担当してもらったおかげで研究アイデアの構想や報告書、論文作成に時間をより多く使うことができ、結果として研究がより進展した。本年度は評価会で審査に合格し事業が継続できることになった。(理系教員)
- ・ 支援によりデータ収集から解析結果を得るまでの時間が短縮でき、学会での公表や投稿論文の作成などの、研究成果公表のための作業が可能になった。(医系教員)
- ・ 今まで手が付けられていなかったデータを研究支援員のおかげで整理された形で得ることができ、来年度は新たなデータを使った研究成果を上げることが期待される。(文系教員)

2-4. 研究支援員の声

制度利用者からの声の一部を次に示します。各作業の意義を理解し、一連の流れとして理解が進んだり、支援する中で新たな学びや発見があったとの意見が見られたほか、研究支援員として勤務する中で、研究職を目指す後押しになったという声もあり、支援員制度が将来への学びや研究に関わる貴重な経験を獲得する有意義な機会となったことが伺えます。

- ・ 研究について知らないことをたくさん教えていただけることがとてもよかった。(医系学生(3年生))
- ・ 学生実験前から同様の内容を体験できたことはとても助かった。多くの仕事を覚えるうちに始めはよく分かっていなかった各作業の意義を理解し、一連の流れとして見えるようになった。来年度からの研究室でも大いに役立つ経験だと思う。(理系学生(3年生))
- ・ 今回支援させていただいたのは自身の研究と同じ分野であったが、異なる研究方法及び研究対象をとる先生の手伝いをさせていただいたことで新たな学びや発見があった。(文系学生(D2生))
- ・ 研究支援員として働く緊張感がプラスに働き、従事内容に適正があると感じられたので研究職を目指す後押しになった。(理系学生(M2生))
- ・ 文献検索を行ったことで自身が論文を作成する時の視野が広がった。子育てをしながら仕事や研究をする姿に触れ、自身の進路についても考えるきっかけとなった。(医系支援員)

参考ウェブサイト：[男女共同参画推進室 | 広島大学 \(hiroshima-u.ac.jp\)](http://hiroshima-u.ac.jp)

質疑応答

Q. 学童サポーターの学生の所属学部には偏りがありますか。男女比はどうでしょうか。

A. 教育学部の学生が多いです。令和3年度夏季に開設した学童保育では、東広島地区につきましては、全9名のうち、教育学部5名、法学部1名、理学部1名、生物生産学部1名、大学院統合生命科学研究科1名となっており、男女比は男性が2名(22.2%)、女性7名(77.8%)です。広島地区では、全5名のうち、教育学部が2名、理学部が1名、歯学部が2名で、全員が女性です。

Q. 学童保育利用、利用者及び大学の費用負担はどのようになっていますか。

A. 利用者からは、児童1名当たり1500円負担していただいています。大学としては、業者に委託費を払っております。

Q. 学童サポーターへの学生さんの応募、活動は活発でしょうか。

A. 応募者は、最も期間の長い夏の学童保育においては広島地区が1倍、東広島地区が4倍程度でした。東広島地区は教育学部があるキャンパスでもあり、令和3年度夏季の学童保育では約58.5%が教育学部の学生でした。教育的な知見がある学生を募集したいという観点から、教育学系プログラム所属の学生に参加を呼び掛けているためと思われます。初等教育が専門の学生や小学校の教員免許を取る学生は活発に積極的に応募していると思います。

Q. 研究員支援制度について、技術職員は対象外でしょうか。

A. 研究員支援制度を受けられる対象は、大学教員、いわゆる教授、准教授、講師、助教及び助手です。また、フルタイム勤務の教育研究系契約職員とし、特任教員、寄附講座等教員、病院助教、研究員、特別研究員、病院診療医及び共同研究講座等の教員です。そのため技術職員は対象外です。

Q. 研究支援員の人材登録制度があるのでしょうか(リクルート方法、マッチングの課題などがあれば、もう少し詳しく教えてください)。

A. 研究支援員の人材登録制度はありません。研究支援員の候補者は研究支援を申請する者が推薦することとしており、多くの場合は同一分野等の学生などが推薦されております。なお、広島大学に在籍する学生を推薦する場合は、指導教員の承諾を得ることとしております。



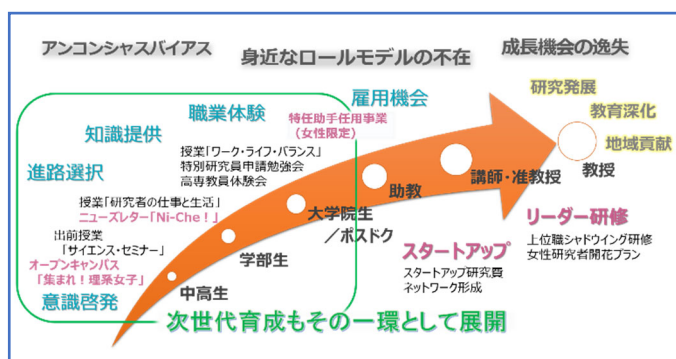
新潟大学の次世代研究者育成事業

中野 享香

新潟大学 経営戦略本部 ダイバーシティ推進室 准教授

1. 次世代の研究者育成の取組

新潟大学は、平成 20 年度文科省事業「女性研究者支援モデル育成」に採択されて以降、採用・登用、育成、支援を積極的に推進してきました。特に次世代の研究者育成では様々な取組を展開し、すでに **19 人の女子学生を大学等の教員や国立系研究所等の研究員として送り出しています**。さらに送り出された者らが新潟大学の非常勤講師として研究職キャリア経験などを学生に向けて講義する科目も開講し、**循環型の育成**となっています。



さらに送り出された者らが新潟大学の非常勤講師として研究職キャリア経験などを学生に向けて講義する科目も開講し、**循環型の育成**となっています。

【中学生】理系女子応援活動

◆オープンキャンパス「集まれ！理系女子」

- ・平成 26 年度より毎年開催 「理系を目指す女子の存在の見える化」「理系進学不安の払拭」
- ・令和 2 年度以降はオンライン相談会 令和 2 年度：個別対応(32 枠)、令和 3 年度：グループ対応(10 人×4 回)

【中学生・大学院生】大学院生「新大 Wits: We invite you to science !」による中学生への出前授業活動

大学院生のスキルアップ及び中学生の科学への興味関心の喚起の双方を目的に、平成 21 年度に創設。活動メンバーは全研究科の男女大学院生を対象に募集、TA に準じた非常勤職員として雇用し、大学見学の中高校生への模擬講義や、依頼のあった学校での出前講義を行います。

【学部生・大学院生】関連授業

◆ 学部生向け

- ・半期開講、選択科目
- 共通「**研究者の仕事と生活**」(集中講義)
- 共通「大学生のための役に立つ育児学」(集中)
- 共通「セクシュアリティ・スタディーズ」
- ・1コマ出講、1年生必修
- 工学部「総合工学概論」
- 理学部「理学スタディ・スキルズ」
- 教育学部「理科教育スタディ・スキルズ」

◆ 大学院生向け

- ・半期開講、選択科目
- 自然科学研究科「ワーク・ライフ・バランス」(集中)

授業計画

- 第1回 研究者を取り巻く社会 (ダイバーシティ推進室)
- 第2回 ロールモデル① (大学、教授、男性、40代)
- 第3回 ロールモデル② (学振RPD、女性、30代)
- 第4回 ロールモデル③ (大学、准教授、男性、50代)
- 第5回 ロールモデル④ (大学、実務家教員、女性、30代)
- 第6回 ロールモデル⑤ (研究所研究員、女性、30代)
- 第7回 ロールモデル⑥ (高専、教授、女性、40代)
- 第8回 振り返りとディスカッション (ダイバーシティ推進室)

【大学院生】研究者育成支援

◆ 学振特別研究員申請勉強会

- ・平成21年度から毎年開催
- ・審査員経験のある教員+採択学生が講師
- ・RPD制度、RRA制度を紹介
- ✓ RPD採用者の全員が本学教員に！

◆ 長岡高専「高専教員体験会」

- ・平成27年度～令和元年度に実施
- ・専攻科卒論発表会見学、施設見学、高1生クラスHR体験(2日間)
- ・計26名(女性11名)が参加
- ✓ 参加後に、5名(女性3名)が高専や大学教員の職を獲得！

◆ 自然科学研究科 特任助手任用事業(女性限定)

- ・令和2年度創設
- ・博士後期課程女子学生を助手に任用
- ✓ 令和3年度 2名着任

◆ 他の部署の取組

- ・研究企画室
- ・PhDリクルート室
- ✓ 大学院生のためのキャリアセミナー
- ✓ 博士インターンシップ
- ✓ 次世代研究者挑戦的研究プログラム等

2. 女子学生の変化、女性研究者育成について

→平成 21 年と比較し、農学部、工学部は女子学生が 100 人以上増え、理学部も微増。比率も、農学部で 10 ポイント、自然研(後期)で 6 ポイント上昇

→TA 等として活動に参加した女性大学院生 117 人のキャリアパス ※任期付き含む

◎大学の常勤職

自然科学：6人（大阪大、新潟大、筑波大、東京理科大、足利大、長岡高専）、

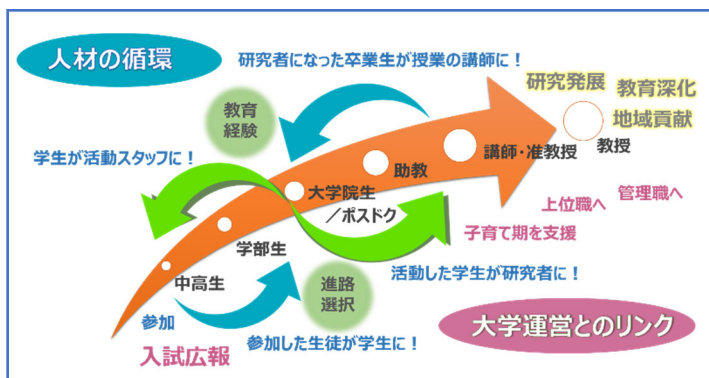
医歯学：9人（新潟大、帯広畜産大）、人文社会学：4人（千葉工大、東北生活文化大、新潟大）

◎研究所等の常勤研究員 自然科学：1人（産業技術総合研究所）

◎その他 医歯学系ポスドク、企業の研究職、学校教員、科学館職員など

3. 持続可能な取組にするために

長期にわたり、研究者育成に取り組んできましたが、これらの活動は持続させることが重要だと考えています。中高生時にイベントに参加した生徒さんが本学に入学し、大学院生になり、自分自身が今度ロールモデルとなって、後輩たちに何かサポートをしようと活動しています。また、そういった活動をとおして研究者、研究への思いを高め、将来的に研究者として育てていきます。その研究者たちが、また本学の学生たちに授業をするという形で返してくれるような循環が成立すると、身近なロールモデルの不在といった問題は徐々に解決して行くと考えられます。もうひとつは大学運営とのリンクですが、積極的に組み込んでいくことによって、恒常的に運用されるようになっていくことを狙っています。



その研究者たちが、また本学の学生たちに授業をするという形で返してくれるような循環が成立すると、身近なロールモデルの不在といった問題は徐々に解決して行くと考えられます。もうひとつは大学運営とのリンクですが、積極的に組み込んでいくことによって、恒常的に運用されるようになっていくことを狙っています。

参考ウェブサイト：[経営戦略本部 ダイバーシティ推進室 -Niigata University Office for Equality and Diversity | 新潟大学 \(niigata-u.ac.jp\)](http://www.niigata-u.ac.jp)

質疑応答

Q. 大学院生向けの半期開講科目 自然科学研究科の「ワーク・ライフ・バランス」はどのような内容なのでしょう。できるだけ詳しくご説明いただけますでしょうか。

A. 「ワーク・ライフ・バランス」というタイトルから想像されているものとちょっと違うかもしれませんが、基本的にはオムニバス形式であることは、学部の授業と変わりはありません。ただ、大学院であるということで、特に研究職、あるいはその専門性をどう生かすかということに集中した話を各先生方にしていただくようお願いしています。講義の冒頭は私が担当しており、それぞれ自分自身のキャリア設計の目標を最初に考えてもらって、この集中講義で何を学びたいかを明確にした上で、先生方の話を聞いてもらう形にしています。

Q. 大学運営とのリンクについて、入試広報の例を挙げられていましたが、もう少し例をうかがえれば有難く存じます。

A. 入試広報が女子学生を増やすというところでは、リンクさせやすいのかなと思います。このような活動をするのは、一般的に参画室や推進担当の先生方だと思いますが、入試課のような部署の方々と全面的にタイアップして進めていく方法がいいと思います。あとは、例えば、ロールモデルの講演会をシリーズで複数回行うというようなことをされているのであれば、授業にしまった方が、シラバスとしてより多くの学生の目に留まりますし、また、毎回参加者集めをする必要がなくなります。その授業を聴けるのは、受講する学生に限定されるというところではありますが、持続的な育成という意味では効果があるのではと考えています。

Q. 高校でサイエンスセミナーを実施されているとのことですが、高校へはどのようにアプローチ・広報をされているのでしょうか。（在学生の母校、地元の進学校、高校からの手挙げ制など）

A. 立ち上げ当初は、いろいろな高校を回ってお願いし続けてきました。今は入試課と連携しておりますので、学年単位で大学見学に来る学校の生徒さんに模擬講義をするという形をとらせていただくことが多いです。それが1番やりやすいと思います。それ以外は、教育委員会等々を通じて、募集のアナウンスもしておりますし、母校にも行っています。



東京女子医科大学の取組

— 女性医療人のキャリア形成

(勤務環境改善プロジェクト、女性医師復職支援、
看護研究推進プロジェクト)

本多 祥子

東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長
解剖学（神経分子形態学分野）准教授

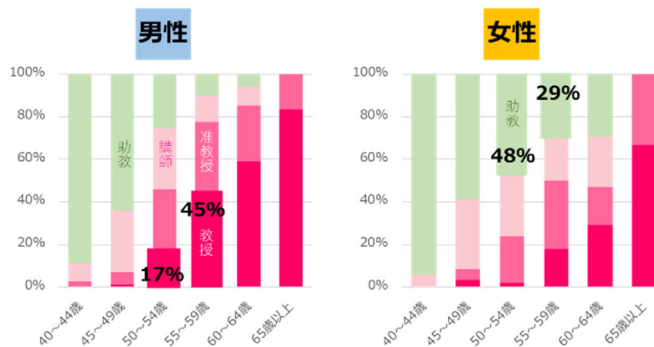
【女性医師のキャリア形成プロセスとライフイベント】

近年、女性医師の勤務環境問題が大きな関心を集めており、特にキャリア形成とライフイベントの両立問題が注目されています。医師は研修終了後、30歳代半ばから論文執筆や専門医の取得等、キャリアアップのための準備をし、40歳代になって上位職となりますが、女性は丁度この年代にライフイベントを迎えます。

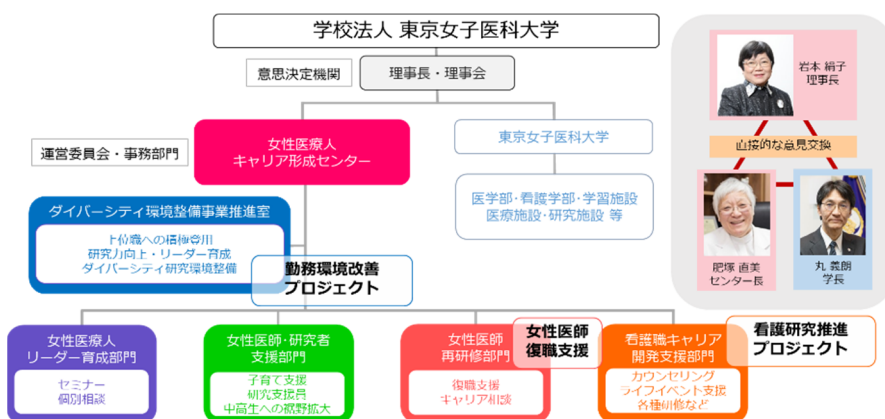
本学の2016年度常勤医師の職位別年齢構成を見ますと、特に教授・准教授割合は男性の場合50歳代で大きな割合を占めているのに対し、女性の方は同じ年代の多くが助教レベルにとどまりがちです。

そこで本学では2006年に設立された女性医療人キャリア形成センターが主体となり、女性医療人（＝医師・看護師・研究者・技術職など医療に携わる全ての女性プロフェッショナルの総称）のキャリア形成とライフイベントを実質的に支援するための様々な活動を行っています。本日はそのうちの3つをご紹介します。

本学の常勤医師男女別世代別 職位割合
(助教以上/2016年3月)



<実施体制>



【勤務環境改善プロジェクト】

女性医師・研究者が専門業務により集中できる環境を整備する目的で勤務環境改善への取組を始めました。画一的な支援よりも医局ごとの環境に合わせた個別の支援を優先すべきとの意見が数多くあり、2017年度からは各科の医局単位で個別に勤務環境改善施策を実施しています。

<勤務環境改善の具体例>

年度	診療科	参加医師メンバー	実施したプロジェクト
2017	脳神経内科	女性 4名	退院時サマリの作成を効率化し 研修医、指導医双方の負担軽減
	乳腺 内分泌外科	男性 1名 女性 4名	人材育成のガイドライン作成、 互いを尊重しチームで動ける組織風土の醸成
2018	眼科	男性 2名 女性 4名	外来診療効率化・年次有給休暇の自由取得・ 土曜外来診療の負担軽減
	形成外科	女性 4名	外来・病棟・手術・医局業務マニュアル作成、 導入による若手医師指導の効率化
2019	皮膚科	男性 2名 女性 4名	医師の昼休憩時間確保に向けた取り組み
2020	整形外科	男性 1名 女性 2名	COVID-19感染拡大下での 新入医局員勧誘方法の検討
	神経精神科	男性 1名 女性 4名	COVID-19感染防止のための勤務環境整備

女性だけでなく男性も対象としていることで、医局内での取組に対する抵抗感が軽減され、さらにトップダウンではなく、医局内で結成したワーキンググループを中心に医局員自らが課題を抽出し、課題に沿った取組を計画・立案そして実行するため、医局全体が主体性を持って取り組むことができ、その結果として取組は継続されています。また、毎年行われるシンポジウムで「勤務環境改善プロジェクト報告」として発表を行っており、勤務環境改善の好事例を周知することで、学内全体の意識改革に繋がっています。

(勤務環境改善の成果の一例) COVID-19 感染防止に配慮した勤務環境整備 ～2020 年度 神経精神科～

特徴：60名 男女比率ほぼ1：1 出産後復帰、子育て中の女性医師も多い

・COVID-19 感染拡大後の勤務環境整備として、コロナ対応業務担当医師への配慮、コミュニケーションの維持、zoom による自己研鑽と情報共有、医局内感染予防対策を実施

→COVID-19 感染拡大前後で有給休暇取得率に有意差なし

【女性医師の復職支援】

女性医師が少しでもスムーズに復職できるように、「女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門」では 2006 年より復職・キャリア相談(実地研修含む)を実施し、2021 年 10 月現在で 292 名の方からご相談をいただいています。育児のプランクだけではなく、地元から離れてしまった等様々な背景を持つ女性医師からの相談に対し、オンデマンドのきめ細やかなサポートを提供しています。

<復職・キャリア支援のノウハウを全国展開>

日本で唯一の「女子医科大学」である本学は、卒前卒後に関係なく指導や教育を行うメンターとサポートを受けるメンティーとの関係性が自然に醸成され、女性医師の復職支援やキャリア支援において様々なノウハウが培われてきました。

→長年培われたノウハウをもとに全国から寄せられた復職・キャリア相談に対応

→ノウハウと対応実績を「相談者の傾向」としてパターン化して報告書を作成し、支援を希望する団体に広く提供

【看護職を対象とした研究推進支援】

①看護研究スキルアップワークショップ

看護研究に関する教育支援・啓発活動として、看護管理者を対象としたセミナーやワークショップを行っています。

〈開催例〉「学会に向けて抄録を書いてみよう」、「看護研究における倫理指針」、

「ケアの意味を見つめる事例研究セミナー」

②「研究支援者」に対するスーパーバイズおよび相談・サポート

修士号を取得し研究および論文執筆経験を有する看護職員の中から、看護部長職が「研究支援者」を任命し、各施設において広く看護職員の研究力向上および研究推進を図っています。さらに看護学部教員が中心となって「研究支援者」を対象とした「ピアサポートの会」を開催し、研究支援者同士の情報交換やスキルアップも行っています。

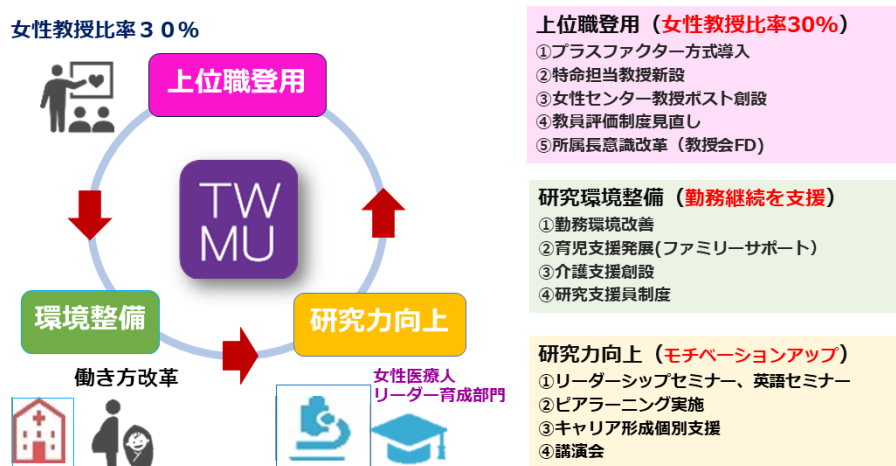
③看護部門および看護基礎教育機関の研究活動の連携の推進

看護学部と病院看護部の間を繋ぐ共同研究の場が提供されており、これまでに様々な研究活動を推進してきました。上記の「研究支援者」のサポートにより科研費を獲得して進められている研究もあります。

【今後の進め方】

本でご紹介したプロジェクトを含む様々な取組により女性教授比率は30%を超えることができました。今後も女性医療人キャリア形成センターを中心に持続的なサイクルを作り上げていくことで、全ての女性医療人が研究意欲をあきらめずに、ライフイベントとキャリアアップのバランスを保っていけるよう支援を進めて参ります。

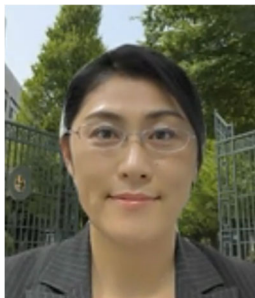
女性が輝き続ける持続的なサイクル



参考ウェブサイト：[女性医療人キャリア形成センター | 東京女子医科大学 \(twmu.ac.jp\)](http://twmu.ac.jp)

質疑応答

- Q.** なぜ一旦医師を辞められるのでしょうか。育児以上にパートナーの異動が優先されてそこへの帯同がしにくい状態とも予測しますが、実態はいかがでしょうか。
- A.** 少なくとも自らの気持ちの上で簡単に医者辞めていく女性は、ほとんどいないと思います。本学の場合、学部の一年生の段階からカリキュラムの中に女性医師としての生き方を考える授業が多数盛り込まれておりますし、本学は歴史が長いせいか2世、3世という方が非常に多いです。お母様が医師をしていて、本学に入学してくる方も少なからずおられます。自分の意思で辞めたいとは思わなくても、中には激務な科もございますので、どうしても家族含め周囲のサポートを得られない状態でやむを得ず辞職せざるを得ないという状況があるかと思えます。
- Q.** 女性医療人キャリア形成センターの相談担当は、具体的にどのような方が対応されていますか。
- A.** 基本全て医師が相談を担当しているという形です。部門長、副部門長、あと相談担当医師が複数名おります。そういった方がまず相談内容を確認しまして、ヒアリングのための面談を行い、誰が1番適切かということ相談の上で決めております。1番重要なのは、ご本人のニーズがどういったものかというのをはっきり抽出して、それに1番適した相談の先生を選ぶという形で対応しています。
- Q.** 女性医師復帰支援としてのオーダーメイド型の相談サポートですが、現在はどれくらいの認知度があるのでしょうか。
- A.** 認知度はかなり高いと感じております。ウェブサイトをご覧いただいて、ご連絡をいただくことが非常に多いようです。
- Q.** 実際に相談される方の年齢層や仕事のブランクについて教えてください。
- A.** 年齢層は30から40代の方が多いようです。ブランクは様々で、一年離職しただけで相談に来られる方もいらっしゃいますし、10年以上ブランクがあっても復帰された方もいらっしゃいます。実際は、相談のみを受けられ、すぐ解決してしまうというパターンもあり、様々なパターンの方が相談に来られているという形です。



「お茶大インデックス」を用いた 教育・研究機関の雇用環境評価

内藤 章江

お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特任講師

1. 「お茶大インデックス」とは

2006～2008 年度に科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」に採択され、学長のリーダーシップのもと、女性研究者が研究と出産・育児を両立させてその能力を十分に発揮できる仕組みを構築しました。その成果の一つとして教育・研究機関における雇用環境の自己評価指標（女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート）「お茶大インデックス」を開発しました。当インデックスは全国初の教育・研究機関の雇用環境評価指標として誕生しました。

この「お茶大インデックス」は、本学独自のシステム改革手法をもとに以下の 3 つのステップを経て開発・作成しました。

STEP1：システム改革を実施し、雇用環境と体制を整備

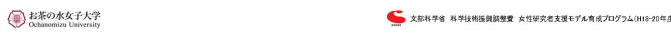
「組織の制度改革と支援体制」、「勤務体制」、「女性研究者支援体制」の 3 つの取組によって、制度・意識を改革するための「システム改革」を行い、雇用環境と体制を整備しました。

STEP2：整備した雇用環境と体制を有効に活用し、「お茶大モデル」を作成

「システム改革」で整えた雇用環境と体制を有効に活用するために、具体的な支援・取組を実施しました。本学におけるこれらの具体的な支援・取組を「お茶大モデル」と呼んでいます。

STEP3：「お茶大モデル」から「お茶大インデックス」へ

「お茶大モデル」を他の教育・研究機関においても活用できるようにチェックリスト化し、さらに他機関の好事例を参考に作成した 50 項目をもって「お茶大インデックス」を作成しました。



【研究教育機関向け】女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック **50**

お茶大インデックス

お茶の水女子大学の女性研究者支援活動から生まれた「お茶大インデックス」は、研究教育機関において、女性が仕事と生活の両面（ワーク・ライフ・バランス）を両立し、子育て中でも充実した研究生活を営む雇用環境を構築するための取組状況を評価したものです。1～50のチェック項目それぞれに、あなたの所属する機関の状況について、「1」の当てはまるものひとつに○を付けてください。各機関での女性研究者支援の取組みかかります。評価はあくまでも目安です。今後の活動の参考にすれば幸いです。

1. 金銭的な支援体制	組織	チェック項目			
		1	2	3	
11 金銭に關する奨励金の設定 (時給等に考慮し不足しない・延長しない)	勤務体制 (お茶大モデルでも適用)	1 女性研究者を支援する組織の設置	していない	している	実施している
		2 外部評議委員会の設置	していない	している	実施している
		3 公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入	していない	している	実施している
		4 客観的に業績を評価するシステムの導入	していない	している	実施している
		5 女性を積極的に採用するシステムの導入	していない	している	実施している
		6 女性を積極的に採用するシステムの導入	していない	している	実施している
		7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定	していない	している	目標が達成されている
		8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握	していない	している	比率が公表されている
		9 子育てを支援するための予算の配分	していない	している	実施している
		10 業務を効率化するための取組	していない	している	取組がされている
		12 男性保育室の設置	していない	している	実施されている
		13 育児休暇取得の奨励	していない	している	実施されている
		14 業務時間に関する調査	していない	している	結果が公表されている
		15 全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査	していない	している	結果が公表されている
		2. 女性研究者支援	子育て支援	16 女性産室の設置	していない
17 授乳室・多目的トイレの設置	していない			している	実施されている
18 保育施設の設置	していない			している	実施されている
19 病児・病後児保育施設の設置 (他機関との連携も可)	していない			している	実施されている
20 学生保育施設の設置 (他機関との連携も可)	していない			している	実施されている
21 子育てを支援するための学内保育施設の整備 (他機関との連携も可)	していない			している	実施されている
22 育児期における柔軟な勤務体制の導入 (時短勤務、在宅勤務など)	していない			している	実施されている
23 育児期における柔軟な勤務体制の導入	していない			している	実施されている
24 在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備 (ネット対応、TV会議等)	していない			している	実施されている
25 次世代育成支援対策行動計画の周知	していない			している	計画が実行されている
26 産後・育児に配慮した業務評価制度の導入	していない			している	実施されている
27 子育てと研究のための相談窓口の設置	していない			している	実施されている
28 女子中高生を対象としたイベント・シンポジウムの開催	していない			している	実施されている
29 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配属	していない			している	実施されている
30 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	していない			している	実施されている
31 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援 (セミナー・国際活動など)	していない	している	実施されている		
32 研究補助者のキャリアアップ支援	していない	している	実施されている		
3. 情報支援	情報支援 (情報バンクの構築)	33 ホームページによる情報発信	していない	している	実施されている
		34 子育て支援のための冊子作成	していない	している	実施されている
		35 子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築	していない	している	実施されている
		36 女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信	していない	している	実施されている
4. 意識啓蒙	次世代育成の取組	37 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携	していない	している	実施されている
		38 女性研究者間のネットワークの構築	していない	している	実施されている
		39 女子中高生向け体験授業 (学内・学外) の開催	していない	している	継続している
		40 女子中高生向けロールモデル情報の発信 (DVD・HP・冊子)	していない	している	継続している
		41 女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催	していない	している	継続している
		42 女子中高生向けイベント・シンポジウムの開催	していない	している	継続している
		43 全教職員向け女性研究者を支援するための情報発信 (メール・新聞・掲示)	していない	している	継続している
		44 子育て支援に関する勉強会・交流会の開催	していない	している	継続している
		45 ハラスメントを防止するための取組	していない	している	継続している
		46 男性向け子育て支援に関する意識啓蒙	していない	している	継続している
		47 管理職向け両立支援に関する意識啓蒙	していない	している	継続している
		48 男女共同参画に対する意識啓蒙	していない	している	継続している
49 ダイバーシティを推進するための意識啓蒙	していない	している	継続している		
50 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓蒙	していない	している	継続している		

取り扱いについて
お茶大インデックスの著作権は、お茶の水女子大学に帰属しており、無断複製等の行為は法律で認められた場合を除き、著作権の侵害に当たります。この利用行為を行うには、お茶の水女子大学の承認が必要となります。

総合評価	合計点数
A	80～100
B	60～79
C	40～59
D	20～39
E	0～19

配点
Oの数×0点 + Iの数×1点 + IIの数×2点

小計
0 A I II A

合計 /100

2. 「お茶大インデックス」を用いた教育・研究機関の雇用環境評価

評価結果をお茶の水女子大学に提出

分析結果などを返却

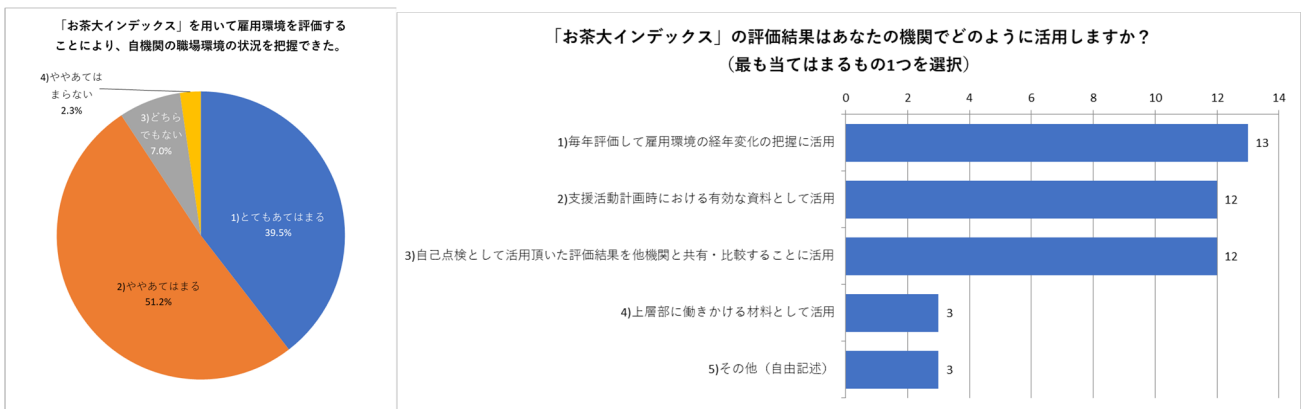


このように開発・作成したインデックスを用いて、2010年度より毎年1回、女性研究者支援事業採択機関^{注1)}に自機関の評価を依頼し、本学がその結果を取りまとめ、分析した結果をレポートにまとめて広く社会に発信しています。なお、協力機関には自機関の支援バランスを確認できる「支援バランスレーダーチャート」と、評価得点に合わせて女性研究者が働きやすい雇用環境を整備する手法をまとめた「COSMOS Work Book」を送付^{注2)}しています。

3. 評価結果の活用

女性研究者支援にかかわる補助事業の開始から約10年が経過し、これまでの調査における評価方法や評価項目に対する意見の反映、各機関で実施した新たな取組をもれなく評価できるよう、これまでに公表されている女性研究者支援事業にかかわる事後評価結果、中間評価結果、事例紹介、事業報告書等を確認し、インデックス（評価項目）の文言修正・追記を検討し、2008年度開発版を元に「改訂版 お茶大インデックス」を作成しました。2020年度より改訂版を用いた調査を実施します。

2020年度 調査結果（43機関）の活用方法



「お茶大インデックス」の改訂（2020年度実施）

評価項目	チェック項目	チェック				
1. 学術的な支援体制	組織	1 女性研究者を支援する組織（本部、室、センター、部門など）の設置 2 外部評価委員会の設置や外部評価の実施 3 公正で透明性の高い公募を行うためのシステム制度や仕組みの導入 4 客観的に業績を評価するシステム制度や仕組みの導入 5 女性を積極的に採用するシステム制度や仕組みの導入 6 女性を管理職に登用するシステム制度や仕組みの導入 7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定 8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握 9 子育て女性研究者を支援するための予算の配分 10 業務を効率化するための取組 11 会議に関する規則の設定（5時以降に会議時間を予定しない・延長しない） 12 定時帰宅日の設定 13 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知・促進 14 実労働時間に関する調査 15 全教職員を対象としたワークライフ・バランスに関する調査	1 女性研究者を支援する組織（本部、室、センター、部門など）の設置 2 外部評価委員会の設置や外部評価の実施 3 公正で透明性の高い公募を行うためのシステム制度や仕組みの導入 4 客観的に業績を評価するシステム制度や仕組みの導入 5 女性を積極的に採用するシステム制度や仕組みの導入 6 女性を管理職に登用するシステム制度や仕組みの導入 7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定 8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握 9 子育て女性研究者を支援するための予算の配分 10 業務を効率化するための取組 11 会議に関する規則の設定（5時以降に会議時間を予定しない・延長しない） 12 定時帰宅日の設定 13 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知・促進 14 実労働時間に関する調査 15 全教職員を対象としたワークライフ・バランスに関する調査			
	2. 女性研究者支援	子育て支援	16 育児休業制度の導入（育児休業給付金・育児休業給付金の活用） 17 産後休業（一時保育含む）やベビーシッター手配のための実費（経費）支援・利用補助（助成金含む） 18 育児・介護休業制度の設置（育児休業給付金、産後休業の連携も可） 19 子育て支援のための研修・相談窓口の設置 20 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 21 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 22 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 23 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 24 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 25 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 26 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 27 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 28 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 29 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 30 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置	16 育児休業制度の導入（育児休業給付金・育児休業給付金の活用） 17 産後休業（一時保育含む）やベビーシッター手配のための実費（経費）支援・利用補助（助成金含む） 18 育児・介護休業制度の設置（育児休業給付金、産後休業の連携も可） 19 子育て支援のための研修・相談窓口の設置 20 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 21 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 22 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 23 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 24 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 25 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 26 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 27 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 28 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 29 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置 30 子育て支援に関する研修・相談窓口の設置		
		研究助成支援	31 研究助成金の活用 32 研究助成金の活用 33 研究助成金の活用 34 研究助成金の活用 35 研究助成金の活用 36 研究助成金の活用 37 研究助成金の活用 38 研究助成金の活用 39 研究助成金の活用 40 研究助成金の活用 41 研究助成金の活用 42 研究助成金の活用 43 研究助成金の活用 44 研究助成金の活用 45 研究助成金の活用 46 研究助成金の活用 47 研究助成金の活用 48 研究助成金の活用 49 研究助成金の活用 50 研究助成金の活用	31 研究助成金の活用 32 研究助成金の活用 33 研究助成金の活用 34 研究助成金の活用 35 研究助成金の活用 36 研究助成金の活用 37 研究助成金の活用 38 研究助成金の活用 39 研究助成金の活用 40 研究助成金の活用 41 研究助成金の活用 42 研究助成金の活用 43 研究助成金の活用 44 研究助成金の活用 45 研究助成金の活用 46 研究助成金の活用 47 研究助成金の活用 48 研究助成金の活用 49 研究助成金の活用 50 研究助成金の活用		
		3. 学術的な支援体制	学術支援（ネットワーク構築）	51 ネットワーク構築 52 ネットワーク構築 53 ネットワーク構築 54 ネットワーク構築 55 ネットワーク構築 56 ネットワーク構築 57 ネットワーク構築 58 ネットワーク構築 59 ネットワーク構築 60 ネットワーク構築 61 ネットワーク構築 62 ネットワーク構築 63 ネットワーク構築 64 ネットワーク構築 65 ネットワーク構築 66 ネットワーク構築 67 ネットワーク構築 68 ネットワーク構築 69 ネットワーク構築 70 ネットワーク構築	51 ネットワーク構築 52 ネットワーク構築 53 ネットワーク構築 54 ネットワーク構築 55 ネットワーク構築 56 ネットワーク構築 57 ネットワーク構築 58 ネットワーク構築 59 ネットワーク構築 60 ネットワーク構築 61 ネットワーク構築 62 ネットワーク構築 63 ネットワーク構築 64 ネットワーク構築 65 ネットワーク構築 66 ネットワーク構築 67 ネットワーク構築 68 ネットワーク構築 69 ネットワーク構築 70 ネットワーク構築	
			4. 事業開発	次世代育成の取組（女性研究者のキャリアアップ支援）	71 次世代育成の取組 72 次世代育成の取組 73 次世代育成の取組 74 次世代育成の取組 75 次世代育成の取組 76 次世代育成の取組 77 次世代育成の取組 78 次世代育成の取組 79 次世代育成の取組 80 次世代育成の取組 81 次世代育成の取組 82 次世代育成の取組 83 次世代育成の取組 84 次世代育成の取組 85 次世代育成の取組 86 次世代育成の取組 87 次世代育成の取組 88 次世代育成の取組 89 次世代育成の取組 90 次世代育成の取組	71 次世代育成の取組 72 次世代育成の取組 73 次世代育成の取組 74 次世代育成の取組 75 次世代育成の取組 76 次世代育成の取組 77 次世代育成の取組 78 次世代育成の取組 79 次世代育成の取組 80 次世代育成の取組 81 次世代育成の取組 82 次世代育成の取組 83 次世代育成の取組 84 次世代育成の取組 85 次世代育成の取組 86 次世代育成の取組 87 次世代育成の取組 88 次世代育成の取組 89 次世代育成の取組 90 次世代育成の取組
				事業開発の取組	91 事業開発の取組 92 事業開発の取組 93 事業開発の取組 94 事業開発の取組 95 事業開発の取組 96 事業開発の取組 97 事業開発の取組 98 事業開発の取組 99 事業開発の取組 100 事業開発の取組 101 事業開発の取組 102 事業開発の取組 103 事業開発の取組 104 事業開発の取組 105 事業開発の取組 106 事業開発の取組 107 事業開発の取組 108 事業開発の取組 109 事業開発の取組 110 事業開発の取組	91 事業開発の取組 92 事業開発の取組 93 事業開発の取組 94 事業開発の取組 95 事業開発の取組 96 事業開発の取組 97 事業開発の取組 98 事業開発の取組 99 事業開発の取組 100 事業開発の取組 101 事業開発の取組 102 事業開発の取組 103 事業開発の取組 104 事業開発の取組 105 事業開発の取組 106 事業開発の取組 107 事業開発の取組 108 事業開発の取組 109 事業開発の取組 110 事業開発の取組

【改定ポイント】

- ・評価項目は50項目のまま。評価尺度も3段階（Ⅰ～Ⅲ）のまま。
- ・女性研究者増を目指した雇用環境の構築指標であるが、男性に対する支援等も多々実施されているため、女性に特化した表現にならないよう配慮。
- ・50項目で評価することができない効果的な取組を書き込み自由記述欄を設け、評価結果報告書においてその取組を紹介する。

調査開始の2010年度と比較して、お茶大インデックスの評価得点（平均得点）や最高得点は飛躍的に向上し、女性が働きやすい雇用環境を整備する取組が全国的に推進されつつある様子を示すことができました。「お茶大インデックス」は評価基準達成への取組として、今後は女性研究者支援事業実施有無にかかわらず、我が国の教育・研究機関における雇用環境評価のスタンダードとして活用されるよう、今後さらなるデータの収集と分析結果の発信・波及につとめ、ひいては我が国における教育・研究機関全体の雇用環境改善の促進に貢献したいと考えています。

2010年度～2020年度における「お茶大インデックス」回答機関数

実施年度	回答機関数
2010年度	33機関（回収率63.5%）
2011年度	32機関（回収率49.2%）
2012年度	36機関（回収率48.0%）
2013年度	37機関（回収率41.6%）
2014年度	46機関（回収率46.9%）
2015年度	42機関（回収率42.9%）
2016年度	41機関（回収率41.8%）
2017年度	38機関（回収率38.0%）
2018年度	実施せず（改訂版作成）
2019年度	38機関（回収率39.2%）
2020年度	43機関（回収率42.2%）

2010年度～2020年度における「お茶大インデックス」評価結果（平均得点）

年度	総合得点	1 全学的な支援体制		2 女性研究者支援		3 情報支援		4 意識啓発	
		組織	勤務体制	子育て支援	研究教育支援	情報支援	次世代育成の取組	意識啓発の取組	
	100	18	12	12	22	12	8	16	
2010年度	48.76	9.67	4.70	5.21	9.58	6.24	3.94	9.42	
2011年度	52.66	9.78	5.31	4.75	10.78	7.13	4.41	10.50	
2012年度	54.58	9.89	6.03	4.83	11.28	6.92	4.50	11.14	
2013年度	55.51	10.05	5.97	5.41	10.92	7.30	4.43	11.43	
2014年度	58.76	10.17	5.20	5.11	10.72	7.50	5.04	11.33	
2015年度	60.10	10.79	5.60	5.90	12.14	8.29	5.24	12.14	
2016年度	61.80	10.83	6.20	6.15	12.78	8.05	5.32	12.49	
2017年度	62.39	11.08	6.50	5.71	12.82	8.21	5.55	12.53	
2018年度	改訂版インデックス開発のため調査実施せず								
2019年度	69.11	12.66	7.71	6.50	13.50	8.74	6.18	13.82	
2020年度	70.67	13.77	7.26	6.65	14.77	8.56	6.21	13.47	

参考ウェブサイト：[「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関の雇用環境評価 | お茶の水女子大学 \(ocha.ac.jp\)](http://ocha.ac.jp)

質疑応答

- Q.** 一番成果が出ると感じられるインデックスはどれでしょうか。もしくは取り組みやすいものはどれでしょうか。
- A.** 最初に支援を行うに当たって多くの自己評価の結果をみると、得点が高い項目が取り組みやすいようです。例えば、1番の「組織を置く」、29番の「子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置をする」などの支援は多くの機関で取り入れられていると言えます。被支援者にとって研究補助者をつける取組は特に効果が大きく、成果をもたらしているように思います。この支援は多くの機関で行っていると思いますが、それによって、被支援者の研究成果は上がり、将来的に支援を受けた女性が上位職になり、最終的に我が国全体の女性研究者数が継続的に増えていくのではないかと思います。今後、新たな取組事例が出てくると思いますので、参考にさせていただきながら、インデックスやワークブックのさらなる改訂に取り組みたいと考えております。
- Q.** 大学の規模や人的、物的資源には全国レベルで見ると大きな格差やばらつきがあると思いますが、一律の基準で評価されるのでしょうか。それとも各大学の実態に合わせたインデックスの調整はなされるのでしょうか。
- A.** インデックスは50項目にまとめていますが、やはり評価項目に当てはまらない取組は評価できないことがあります。一律の評価が難しい場合は、まずは50項目を基準に評価いただき、評価できない内容はぜひご意見として本学にお寄せください。今後50項目にどのように加えることができるのかを検討させていただきたいと考えております。
- Q.** 「お茶大インデックス」は、その名のとおりの一大学を「モデル」として、それに合わせた取組です。英国のアテナ・スワンでは、参加大学関係者のピア・レビューであったと聞いています。評価基準の公正性の確保ということについて、今後の展望はお持ちでしょうか。
- A.** 「お茶大インデックス」は教育・研究機関における自機関の雇用環境を評価・確認し、自己研鑽のための指標（自機関において女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート）として開発しています。ピア・レビューや顕彰を目的としたものではありませんが、各機関の自己評価結果を収集することで全国の教育・研究機関における雇用環境の状況や経年変化は確認可能です。今後、海外事例も参考に名前の変更を含め評価結果の比較方法や顕彰制度への展開について検討したいと考えています。

注1) お茶大インデックスを用いた調査依頼は、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」、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」に採択された機関の協力を得て実施している。

注2) 2021年12月現在、COSMOS Work Bookは本学附属図書館「教育・研究成果コレクション TeaPot」に日本語版、英語版ともに掲載されている。

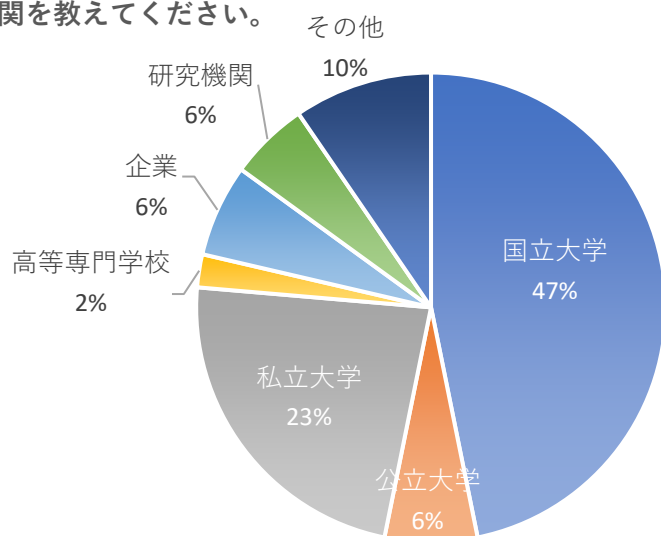
【日本語版】COSMOS Work Book：さあ、女性研究者支援をはじめよう！

<https://teapot.lib.ocha.ac.jp/records/41629#.YdPhBWDp2Uk>

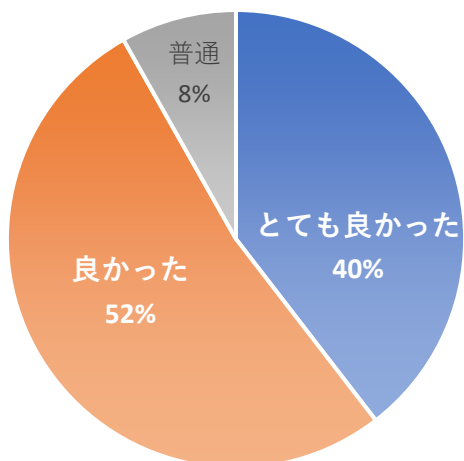
【英語版】COSMOS Work Book：it's time to start supporting women researchers!

<https://teapot.lib.ocha.ac.jp/records/41630#.YdPhM2DP2Uk>

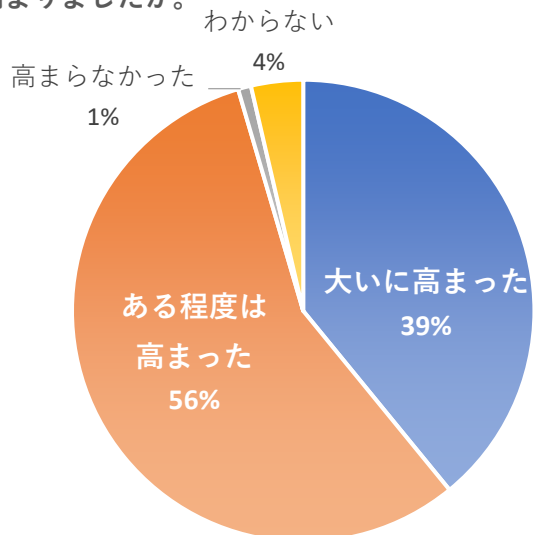
Q. 所属機関を教えてください。



Q. このシンポジウムに参加していかがでしたか。



Q. このシンポジウムに参加して、ダイバーシティ、特に女性研究者の活躍促進に関するあなたの関心は高まりましたか。





○-Progressive Initiatives of
Empowering Network for Diversity

全国ダイバーシティネットワーク事務局（大阪大学男女協働推進センター内）

〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1番1号

TEL：06-6105-6059 FAX：06-6879-4406

E-mail：info@opened.network

WEB Site：https://opened.network/

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
（全国ネットワーク中核機関（群））」

2022年2月発行

