

キックオフ・シンポジウム

女性研究者の活躍による岐阜創生をめざして ～地域循環型女性研究者育成・支援プログラム～

【司会（林 正子氏）】

ただいまより、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業によります「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」のキックオフ・シンポジウムを開始いたします。

皆様、本日は「女性研究者の活躍による岐阜創生をめざして」キックオフ・シンポジウムに御参加くださいまして、本当にどうもありがとうございます。

私は、本日のシンポジウムの進行役を仰せつかっております多様性人材活力推進担当、副学長の林と申します。どうぞよろしく願いいたします。

岐阜大学では、平成22年度に男女共同参画推進室を設置いたしまして、同じ年度にJSTの女性研究者研究活動支援事業に採択していただき、3年間にわたって、いわゆる一般型、特色型の事業を進めてまいりました。今年度からは共同実施機関として岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社の皆様とともに、「女性研究者の活躍による岐阜創生をめざして」、地域循環型女性研究者育成・支援プログラムを進めていくことになっております。

今回は、大学、行政、地域の方々、民間企業の方々と連携することによって、女性研究者が活躍する地域社会の実現を目指しての本プログラムを本格的に始動するに当たりまして、4機関の構成員の皆様を始め、広く地域の皆様に取り組み内容を御紹介し御協力いただくことを趣旨として、御参加いただいた次第です。

本日は、この事業の趣旨を皆様に御理解いただくと同時に、このような場で具体的な課題の検討をするとともに、さまざまな形の方策を考えていきたいと願っております。

なお、本日のシンポジウムは、岐阜県、岐阜市、岐阜新聞、ぎふチャン、岐阜大学地域交流協力会の後援をいただいております。関係の皆様、本当にどうもありがとうございます。

それでは、開会に当たりまして、森脇久隆岐阜大学長より皆様に御挨拶を申し上げます。森脇学長、どうぞよろしく願いいたします。

【岐阜大学長（森脇久隆氏）】

皆さん、こんにちは。

岐阜大学長の森脇でございます。きょうのキックオフ・シンポジウムの開始に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

我が国が、より豊かな将来を目指し、あらゆる社会活動や事業を実施していく上で、多様な人材の活用は必須の要件でございます。もちろん個別にさまざまな事業や人材が想定されますけれども、きょうのシンポジウムは、科学研究という分野における女性人材の活躍を地域において飛躍的に拡大させるという取り組みをテーマにしています。

基盤となるプロジェクトは、今、林先生から御紹介がありましたとおり、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（連携型）」に採択された「女性研究者の活躍による岐阜創生をめざして～地域循環型女性研究者育成・支援プログラム～」でございます。やはり御紹介のとおり、岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社により共同実施され、リーダーは林正子岐阜大学副学長でございます。

実施期間は6年間ですけれども、出口に掲げた高い数値目標を各機関が達成しなければならないことは言うまでもありませんが、その向こうに見据える到達目標は、この取り組みが広く地域に浸透することです。

例えば、バラエティーに富む領域それぞれで、上位職にふさわしい研究者としての資質を有する女性のデータベース作成と各関係組織への提供など、本補助事業の効果を社会貢献に結びつける上で、いろいろな要望が寄せられることを予測しています。

また、広く地域の皆様から各種の御意見、御示唆も期待し、本事業活動が真に地域に役立つものとなるよう運営してまいり所存でございます。

キックオフの機会に当たりまして、簡単ではございますが、所信を述べるような格好で御挨拶とさせていただきます。今後ともこのプロジェクトに対し多大なる御支援を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【司 会】

どうもありがとうございました。

それでは、本日のプログラムを御紹介いたします。

3部構成になっておりまして、まず国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）科学技術プログラム推進部プログラム主管の山村康子先生に基調講演をいただきます。続きまして、本事業、地域循環型女性研究者育成・支援プログラムの取り組みの御紹介をいたしまして、最後に「女性研究者の活躍による地方創生に向けて」と題してパネルディスカッションを進めてまいります。

それでは、基調講演に入らせていただきます。

国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）科学技術プログラム推進部プログラ

ム主管の山村康子先生に、「日本における女性研究者育成・支援の意義」と題して、基調講演をお願いしております。

山村先生の御略歴を簡単に御紹介させていただきます。

山村先生は細胞生物学の御専門家として、昭和大学、東京医科歯科大学、アメリカ合衆国マサチューセッツ工科大学、シンガポール国立大学、東京大学と続けてお勤めになられ、平成22年、2010年度に科学技術振興機構のプログラム主管として御着任なさいました。日本の人材育成事業に多大の御尽力をいただいております。

本日は、文字どおり東奔西走南船北馬の大変なスケジュールの中、こちらの基調講演をお願いすることができました。皆様とともに、この貴重な機会に「日本における女性研究者育成・支援の意義」について理解を深めていきたいと存じます。

山村先生、どうぞよろしく願いいたします。

日本における女性研究者育成・支援の意義

国立研究開発法人科学技術振興機構（J S T）

科学技術プログラム推進部

プログラム主管 山 村 康 子

どうも初めまして。科学技術振興機構の山村でございます。林先生、どうもご紹介ありがとうございます。

それでは、早速始めさせていただきます。

皆様ご自身の機関のいろいろな取組というのはある程度御存じかと思えます。しかしながら、日本において女性研究者育成・支援に関連してどういった事業が進められているのか、また他機関がどのような取組をされて成果を上げていらっしゃるのか、なかなか知る機会が少ないかと思えますので、本日、御紹介させていただきたいと思えます。

4つの項目に分けまして、まず日本の女性研究者の現状について、それから女性研究者育成・支援事業、文部科学省でさまざまな事業をやっております、それら事業の実績について、今後の動向について、そして最後に地域循環型女性研究者育成・支援プログラム、岐阜大学が代表機関として実施されている、こちらへの期待ということでお話しさせていただきます。

まず日本の女性研究者の現状について。こちらのグラフは、代表的な国の女性研究者割合を示した図です。一番右端に赤い棒グラフがあります。これが日本です。平成26年度、日本の女性研究者割合は14.6%となっています。では世界的に見てどうかといいますと、OECD諸国では最下位、決して14.6%は高い値ではありません。お隣の韓国が18.2%、アジア諸国は20%前後です。そして、ドイツ、フランスが25%を超えています。英国、米国につきましては30%を超えていて、今後は30%あたりを目指していかなければいけないところです。

現状14.6%ですが、20%を目指すと、これからどのぐらい時間がかかるかといいますと。日本においては女性研究者割合が減っているわけではありません、年間0.2%ぐらいずつ増えています。これから20%を目指しますと、27年かかります。では、もう少し背伸びをして30%を目指しますと、これから77年かかり、途方もない時間がかかってしまうので、もう少し加速していかなければいけないところです。

では、女性研究者が少ない理由は何か、内閣府が実施いたしましたアンケート調査、男女別の結果ですけれども、男女ともに上げている理由が、家庭と仕事の両立が困難。さまざまな理由が上げられていますけれども、男女ともに一番に上げているのは家庭

と仕事の両立が困難ということですから、両立支援をやらないと女性研究者は今後増えていかないことがわかります。

女性研究者は60%が大学に在籍しています。30%は企業におられます。一方、男性研究者の場合にはこれが逆転いたします。ですから、女性研究者支援を始めるのであればまずは大学からです。この



図は、大学教員における分野別、職階別の女性研究者の割合を示しています。赤で囲っているところ、グラフがちょうどへこんでいるところ、理学、工学、農学、この分野で特に女性研究者の在籍比率が低い状況になっています。それから、職階別に見ますと、上位職階、教授、准教授、例えば女性の教授は理学、工学、農学、どの分野も5%以下という状況になっています。ですから、職階が上がるにしたがって女性教員が少なくなっていく状況がわかります。

それから、こちらは執行部の方の割合を初等教育、中等教育、高等教育で見えています。小学校ではある程度の数の女性の校長、副校長がいらっしゃいますが、中学、高等学校、大学と進むにしたがい、女性の校長、副校長、学長、副学長が少なくなっていくます。

次に、次世代の研究者について、女子学生割合はどうなっているか。こちらは大学の学部、大学院修士課程、博士課程に在籍する女子学生割合を示しています。やはり農学、工学で非常に低くなっています、自然科学系全体ではここに示した値になっています。特に工学系の女子学生割合が低いです。岐阜大学の工学部でも女子学生割合が低いかと思えます。上のグラフが日本の状況で、下の表に示したのが米国における自然科学系分野の女子学生割合です。米国では、学部では50%近く、修士課程、博士課程でも女子学生割合は40%を超えています。日本では学部、大学院の女子学生割合あたりから増やしていく取組を進めていく必要があります。

これらのことをまとめますと、女性研究者の活躍促進における課題として、まず離職、復職の問題があります。両立支援、研究環境整備がまだ十分整っていないことから、女性研究者の離職が依然として多くなっています。それから、復職。復職は男女ともに難しいところですが、女性の場合にはさらに難しい状況です。採用もやはり伸び悩んでいます。先ほどお示しましたように、上位職、執行部への登用がなかなか進まない。大学院博士課程後期への進学者の数がなかなか増えないということが課題になっています。

それでは、日本政府としてどんな事業をやっているのか、女性研究者育成・支援事

業と政策との関係を図式化しています。一番上に科学技術基本計画とあります。5年ごとに科学技術基本計画が策定されて、これに則りさまざまな施策が進められています。現在は一番右側の第4期科学技術基本計画に則って、さまざまな取組が進められています。その1つ前の第3期科学技術基本計画、平成18年度に策定されました、この時初めて自然科学系分野における女性研究者の採用割合について具体的な数値目標が25%と設定されました。現在25%は達成できていますが、第4期科学技術基本計画では目標値が30%に引き上げられていて、まだ30%は達成できていない状況です。第3期科学技術基本計画が策定された平成18年度から、文部科学省のさまざまな女性研究者支援事業がスタートしています。主な事業の1つは、「女性研究者研究活動支援事業」、岐阜大学のプロジェクトも平成22年に採択となっています。今年度10年目を迎え、後継事業として「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」がスタートしています。岐阜大学の新たなプロジェクトが今年度採択となっています。もう1つの事業は、「女性研究者養成システム改革加速事業」。「女性研究者研究活動支援事業」は、女性研究者を取り巻く研究環境整備に重点を置きましたが、「女性研究者養成システム改革加速事業」は、積極的に女性テニユア教員を採用していただき、採用した方をさらに育成していただく事業です。

各事業について少し詳しく説明させていただきます。

「女性研究者研究活動支援事業」、平成18年度、科学技術振興調整費のプログラムとしてスタートし、その後、文部科学省の内局のプログラムとなり、今年度からは後継事業として「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」がスタートしています。

「女性研究者研究活動支援事業」は実施期間3年間の事業で、女性研究者を取り巻く研究環境整備、意識改革、意識改革は男性、女性両方の意識改革です。それから次世代育成、こういった取組を3年間で実施していただく事業です。この事業、非常に息の長い事業になりまして、9年間継続した事業です。9年間で95のプロジェクトが採択となりました。実施機関の内訳を見ますと、国立大学法人が約6割、公立大学法人が1割、私立大学が2割、研究機関が約1割となっています。この図は、実施機関の分布図です。北海道から沖縄まで、全国に実施機関が分布しています。

このグラフは機関別の女性研究者割合の推移を示しています。大学では比較的順調に女性研究者割合が伸びていますが、一方、企業では伸び悩んでいます。このような状況を踏まえ、文部科学省では、女性研究者研究活動支援事業の中に拠点型を平成25年度に設けました。拠点型というのは、主に大学における女性研究者支援の好事例を企業等他機関に普及させていただくものです。さらに、平成26年度には、この拠点型をさらに進め、連携型とし、3機関程度の機関が連携して女性研究者の活躍促進に取り組むものとしています。研究環境整備に加え、女性研究者の研究力の向上を図る取組も積極的に行っていただいています。これは、拠点型、連携型の実施機関の全国分布図です。実施機関が全国に分布している状況となっています。

次に、「女性研究者養成システム改革加速事業」、こちらは実施期間5年間の事業で、「女性研究者研究活動支援事業」とは異なり、積極的に女性テニユア教員を採用していただき、さらに育成していただく事業です。特に日本で女性研究者数が少ない、理学系、工学系、農学系分野に特化しています。平成21年度、22年度にプロジェクトの公募があり、平成21年度から26年度まで事業が実施されました。こちらは実施機関の全国分布図です。

そして、平成27年度からは、この2つの事業を踏まえ、後継事業として「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」がスタートしています。こちらの事業は実施期間6年間の事業で、長丁場の事業となっています。実際に補助金が交付されるのは3年間で、その後3年間は機関が自主的に取組を進める事業設計となっており、追跡調査を含めたような事業となっています。補助金が交付されなくなった後、機関で自主的に取組を継続、発展させていただき、そのあたりを見させていただき事業です。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の事業目標は、女性研究者を取り巻く研究環境の整備、これはもちろんですが、それに加えて、女性研究者の研究力の向上、上位職への積極登用、このあたりに積極的に取り組んでいただく事業です。この事業ではプロジェクトの採択に当たって要件がついており、女性研究者の活躍促進に向けた組織全体としての目標や行動計画を設定するとともに公表していただくことになっています。特色型と連携型、2つに分かれており、特色型は、単一機関内で部局横断的な取組を行う。連携型は、大学や研究機関、企業等複数の3機関程度の機関が連携して取組を実施するものです。特色型の実施機関は7機関です。連携型の実施機関は5機関です。岐阜大学のプロジェクトは連携型に採択されており、連携機関は、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社です。

これまで先行機関でさまざまな取組を実施していただきました。この機会にグッド・プラクティスを紹介させていただき、皆様の御参考になればと思います。

まず、研究環境整備のグッド・プラクティスです。

京都大学は、かなり以前から学内病児保育施設を整備しています。特に、感染隔離室を病児保育施設の中に設けていて、発熱や胃腸炎症状のあるお子さんも預けることができるという点が画期的な取組となっています。

秋田大学は大学間連携による代替要員制度を構築しました。女性研究者がライフイベント中である時、研究支援者（代替要員）を配置する取組を先行機関で進めていただいているのですが、地域の大学では研究支援者（代替要員）の適任者を見つけるのが難しいという問題があります。秋田大学を中心とした連携機関がまとまって人材バンクを構築し、適格な研究支援者（代替要員）を各機関の女性研究者に派遣する取組です。

福島県立医科大学の取組です。研究支援員の配置は、ライフイベント中の女性研究者には好評な取組で、女性研究者の2大ニーズ（研究支援員の配置と病児保育支援）となっています。しかしながら、研究支援員の雇用には経費がかかりますので、多く

の方に研究支援員の配置をすることは難しい状況です。そこで、ライフイベント中の女性研究者に優先順位をつけ研究支援員を配置しようという取組です。客観的な支援の必要度を計る項目を設け、スコア化することにより、スコアの高い順、優先順位の高い順に研究支援員を配置する取組です。

東京女子医科大学の取組です。女性医学研究者は、研究、教育、臨床をこなさなければならず、子育て時期に離職するケースが非常に多い。そこで、ワークシェア制度を立ち上げ、独立して研究を行う医学研究に携わる2人の女性研究者が1人分のポジションと給与を共有することにより、女性研究者の離職を抑制する取組です。

次に、次世代育成のグッド・プラクティスを紹介させていただきます。

岐阜大学のカモミール・カフェの取組です。女性研究者と女子学生の交流の場を構築しています。先行機関でも女性研究者の交流の場は数多く設置していますが、女性研究者と女子学生の交流の場として先導的な取組となりました。女子学生が研究者を目指すキャリアパス支援につながっています。

東北大学の取組です。自然科学系部局に在籍する女子大学院生を時間雇用職員として、サイエンス・エンジェルとして雇用し、小・中・高等学校における出張セミナーや実験クラブを実施してもらい、女子小・中・高生の理系進路選択の啓発、また一方、女子大学院生にとっても、こういった取組を主導的に実施することが自己啓発につながる効果を上げており、ロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞特別賞を受賞しています。

物質・材料研究機構の取組です。修士の学位を取得後、育児・介護で研究を中断した女性研究者を研究業務員として雇用し、博士の学位の取得を支援する復帰支援の取組です。

次に、採用及び登用促進のグッド・プラクティスです。どちらの先行機関でも御苦労されて構築された取組です。是非、参考にさせていただきたいと思います。

九州大学の先進的な取組です。九州大学は人事をポイント制で管理していて、ポイント制をうまく活用し、特に女性研究者の少ない理系部局から毎年、准教授5人分のポイントを抛出してもらうとともに、優れた女性テニユア教員の候補者と、その候補者が採用になった場合に適用する養成計画を提出してもらい、全学委員会の審査で優れた候補者、養成計画とされたものを採用するコンペ方式による採用システムです。他機関への波及効果が高かった取組です。

千葉大学の取組です。ポイント制を導入していない機関、あるいは中小規模の機関でも実施が容易で、こちらも他機関への波及効果が高かった取組です。定年退職者ポスト2年前倒しにより教員公募に女性枠を設定しています。教員が定年退官すると、1年間、あるいは2年間、不補充期間がありますが、女性教員を採用する場合には不補充期間を免除し、2年前倒しで採用を認める取組です。実効性の高い取組で、千葉大学では理系の女性教員の採用が加速されました。

広島大学の取組です。プロフェッサーシフト制度、女性教員が不足している部局において、優秀な女性研究員を特任助教として採用する取組で、学長裁量ポストを活用しています。ポストアップ制度、先導的な取組です。部局から准教授に見合う研究業績を有する優れた女性助教を推薦してもらい、その中から毎年1人、准教授に昇任させる取組です。現在はこれをさらにバージョンアップさせ、教授に見合う研究業績を有する優れた女性准教授を推薦してもらい、教授に昇任させる取組を実施しています。

東京農工大学の農工大式ポジティブ・アクション「1プラス1」の取組です。他機関への波及効果が高かった取組です。常勤の女性教員を採用した部局等へ1名分の特任助教（3年間の任期付き、男性でも女性でも構わない）を付与する取組です。

最後に、研究力向上、リーダーシップ育成のグッド・プラクティスを紹介させていただきます。

東北大学の沢柳フェローの取組です。学長が任命したロールモデルにふさわしい女性教授20名（沢柳フェロー）が、若手女性教員のメンターになり、研究面でのアドバイスは勿論、生活面でのアドバイスを与える取組です。

上智大学のグローバル・メンター制度の取組です。先行機関では、メンター制度といますと機関内の研究者がメンターになるケースが多いですが、上智大学のものは海外からの招聘客員教授等、国際的に活躍する研究者に若手女性研究者のメンターになってもらう取組です。メンターとメンティーはメールでやりとりをし、共同研究を実施するような場合には、短期海外派遣も行っています。実効性の高かった取組です。

名古屋大学の広域メンターシップ制度の取組です。連携を組んでいる名古屋大学、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学が連携し、メンター制度を構築しました。さまざまな研究分野をカバーするメンターがいることから、メンターとメンティーのマッチングがスムーズにいくという成果を上げています。

金沢大学の共同研究スタートアップ支援の取組です。金沢大学を中心とし連携する機関の女性研究者による共同研究に対し、スタートアップ研究費の助成をする取組で、共同研究の成果を共同ワークショップや大学のホームページで公表することを条件としています。連携する企業の方から、大学の女性研究者がどういった研究を行っているかわかり難いという声にもよく対応しています。産学連携による共同研究の研究代表者に女性研究者が少ない現状を鑑みると、今後の成果が期待されます。

こういったさまざまな取組を実施していただいた結果として、どういった成果が上がっているのか、まず「女性研究者研究活動支援事業」の成果を3つ上げさせていただきます。

まず1つ目は、女性研究者の離職の抑制です。左側の図は、実施機関における女性研究者の離職数の推移を見ています。年度を追って顕著に離職者が減っています。右側の図は、それを年代別に見ています。ピンク色の折れ線グラフは、30歳代の女性研究者の離職数を示しています。離職者数が急激に下がっています。30歳代といえます

と出産・子育て世代です。「女性研究者研究活動支援事業」を実施していただくことにより、研究環境が整い、両立支援がうまくいっている結果を示していると考えます。

事業を実施することにより、では実際に女性研究者の数は増加したのか、これはよく聞かれる質問です。この図は、女性研究者割合を全国平均と実施機関で比較したものです。実施機関は意識が高く、平成17年度当初から女性研究者割合が全国平均と比べ高くなっていて、平成20年までは実施機関と全国平均は同様の伸び率で女性研究者割合が上昇していきませんが、平成20年を境に女性研究者割合の伸び率が実施機関では全国平均の2倍の伸び率で上昇していきまます。事業を実施することにより、女性研究者の数を増加させるという意味でも成果が上がっていると考えます。

このグラフは、研究支援員の配置を受けたライフイベント中の女性研究者の研究業績と一般の研究者の研究業績を比較しています。発表論文数、競争的研究資金の獲得件数ともに、研究支援員の配置を受けた女性研究者は、一般の研究者の平均値を上回っており、ライフイベント中であっても支援を受ければ高い研究成果を上げることができるという結果を示しています。

「女性研究者養成システム改革加速事業」の成果を示しています。理学、工学、農学ともテニュアの女性教員の在籍数が順調に増えています。在籍割合も順調に増えています。

さらに、女性の上位職階教員（教授、准教授）が顕著に増加しました。左側の図は女性教授の在籍割合の推移を示しています。特に農学部で著明に女性教授割合が上昇しています。右側の図は、女性准教授の在籍割合の推移を示しています。理学部で顕著に女性准教授割合が上昇していることがわかります。工学部では難しいと予想していましたが、工学部でも女性教授、女性准教授の割合が明らかに上昇しています。

さらに、事業の実施により女性テニュア教員の研究力はどの程度向上したか、なかなか論文数のみで量ることは難しく、科研費の新規採択率を指標にして見ました。黒の折れ線は、「女性研究者研究活動支援事業」を実施したが「女性研究者養成システム改革加速事業」をまだ実施していない機関の女性テニュア教員の採択率の平均値、赤い折れ線は、「女性研究者研究活動支援事業」及び「女性研究者養成システム改革加速事業」を実施した機関の女性テニュア教員の採択率の平均値です。明らかに、「女性研究者養成システム改革加速事業」を実施した機関で女性テニュア教員の科研費採択率が上がっています。さらに、緑の折れ線は、「女性研究者養成システム改革加速事業」を実施した機関で新たに補助金を充当し採用した女性テニュア教員の科研費新規採択率の平均値を示しています。平成23年度以降顕著に採択率が上昇しており、採用した女性テニュア教員の研究力が養成計画に基づき確実に向上している結果を示しています。

次に、女性研究者育成・支援事業の今後の動向につきまして。8月28日に女性活躍推進法が成立いたしました。ここにその基本原則を示しています。まず一つ目は、女

性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること。2つ目が、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること。両立支援です。そして3つ目が、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきことです。女性研究者のニーズをよく把握し、さまざまな取組を実施していただきたいと思えます。この法律が成立後、職員が301人以上の民間事業主、これには国立大学法人も含まれます。当然岐阜大学も入っています。事業主行動計画を策定していただくこととなります。どんなことを入れていただくかということ、例えば女性採用比率であったり、勤続年数の男女差であったり、労働時間、女性管理職比率、こういったものを計画の中に入れていただくこととなります。女性研究者育成・支援事業、政府も力を入れており、今後ますます加速される場所です。

最後に、岐阜大学が代表機関になっています地域循環型女性研究者育成・支援プログラムへの期待について。岐阜大学では、平成22年度から3年間、「女性研究者研究活動支援事業」で採択されたプロジェクトを実施いただきました。環境整備であったり、意識改革、次世代育成、積極的に進めていただきました。林先生にご尽力いただきまして、特に女性研究者を取り巻く研究環境がよく整ったと思えます。そして、今年度、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」に新たなプロジェクトが採択になり、ここにお示しする目標が掲げられております。これについては、皆さん既に御存じと思えますが、いま一度、この機会に御確認いただきたいと思えます。

本事業では、上位職階の女性テニユア教員を増やしていきたいということが1つの目標となっています。ですから、岐阜大学では女性教授比率の目標値が上がっており、事業終了時に11.4%以上という目標です。岐阜薬科大学では、事業終了時までには1名の女性教授を増やして比率を15%とする目標です。岐阜女子大学では、事業終了時に女性教授比率を20.8%以上とする目標です。そして、アピ株式会社では、事業終了時に女性教授相当比率25%維持という目標ですが、もう少し引き上げていただいても結構です。

女性研究者比率に関しましては、事業終了時、岐阜大学、岐阜薬科大学は20%以上、岐阜女子大学は50%以上、アピ株式会社は43.6%とする目標です。6年間と長丁場の事業でございますので、この目標をいま一度御確認いただきまして、具体的にそれでは毎年何人女性研究者を増やしていけばいいのか、パーセントではわかりづらいところがありますので、各機関で是非人数としてご確認いただきたいと思えます。

次に、外部資金の獲得数として、3大学とも事業終了時に10%以上増加、論文数も10%以上増加させる目標です。また、アピ株式会社では、論文に関しましては年2報の論文発表を目標とし、事業終了時に12報の論文発表の目標です。今後は企業も大学同様に論文発表をする機会が増えていくことと思えます。

さらに、若手研究者の定着ということで、事業終了時に、3大学の修了者のうち、

岐阜県内の研究機関または民間企業の研究開発部門に就職する者を5名以上とする目標で、優れた女性研究者を育て、その実績に見合う県内のポジションに据え、地域循環を図るプロジェクトです。

かなり具体的な目標が掲げられております。この数値目標は達成されるべきもので、本事業では中間評価、事後評価がございます。最終的にこの目標が達成されたかどうか、連携する機関として評価されることとなります。7年後には所期の目標を達成できるよう、ご尽力のほどよろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。どうも御清聴ありがとうございました。

【司 会】

山村先生、どうもありがとうございました。

御質問のある方もいらっしゃると思いますが、時間の都合で、引き続き事業紹介、それからパネルディスカッションと続けまして、最後に山村先生に対する御質問、あるいはコメントをいただく方がいらっしゃいましたら、そのときをお願いできれば幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。ちなみに、山村先生には最後のプログラムまで御一緒していただけるとのことですので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、続きまして事業紹介に入らせていただきます。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業、本学が代表機関となって、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社、共同実施機関3機関とともに進めてまいります「地域循環型女性研究者育成・支援プログラム」の具体的な取組内容につきまして、本事業のチーフ・コーディネーターであり、岐阜大学男女共同参画推進室特任教員の相原征代先生から説明をお願いいたします。続けて、共同実施機関からは、岐阜薬科大学 永澤秀子先生、岐阜女子大学 藤田昌子先生、アピ株式会社 荒木陽子先生にご発言いただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

地域循環型女性研究者育成・支援プログラム

【岐阜大学特任助教（相原征代氏）】

皆さん、こんにちは。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業、地域循環型女性研究者育成・支援プログラムのチーフ・コーディネーターを務めます相原征代と申します。きょう、これから15分ほどの時間をいただきまして、本事業の紹介をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。



本年度採択された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事業は、岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学の3大学とアピ株式会社がおのおのの特性を生かして連携し、共同研究を通じて女性研究者の研究力を強化するとともに、地域内での女性研究者の流動性を高めつつ、安定した活躍の場を確保することによって、地方創生にもつなげるというプログラムです。連携型共同研究プロジェクト支援による研究力の強化、女性限定教員公募等のポジティブ・アクション実施、さらにリーダーシップ育成教育等を行うことにより、女性研究者の上位職、これは教授、准教授になりますけれども、への登用を積極的に進めることを目的としています。

首都圏や名古屋、大阪などの大都市圏と違い、岐阜には有能な人材の流出という課題があります。ライフイベントを乗り越え、首都圏や大都市では不可能なゆとりのある生活を求めて研究者が岐阜に残りたいと思ったとしても、仕事のポストがなければ大都市へ出ていくしかありません。本事業の最終的な目標を「女性が輝く岐阜」としてあるのはそのためです。優秀な女性研究者が岐阜で育つのはもちろん、岐阜で働き続けることができる環境を整備すれば、女性はもちろん、全ての人材が自分の能力を最大限に発揮しながら伸び伸びと生活できるという理想の環境をつくり出すことができるのです。それは、「女性が輝く岐阜」が岐阜創生につながるということを意味しています。

それでは、本事業を推進する4機関が、ここ地方都市岐阜で連携する理由はどこにあるのでしょうか。

そのキーワードとして上げられるのは、本事業のタイトルである地域循環型女性研究者育成・支援です。地域循環型とは、今までは大都市へ行かなければ難しかったかもしれない上位職登用に必要な知識・経験をこの岐阜という地域で獲得できるよう、大学間及び大学と企業間にアカデミックなレベルでの交流システムを確立し、研究者を循環させることを目指します。この研究者循環システムを確立すれば、女性研究者を定着させ、女性研究者比率を上昇させ、上位職登用を増加させることが、この岐阜県内で全て可能になります。本事業を推進する4機関は全て半径5キロ圏内にあります。この4機関がこの研究者の循環の中心となり、本事業の推進によってその輪を地域社会や地域産業へ普及させることにより、女性を含む若手研究者を定着させるというのが本事業の目的です。

ここで、本事業の具体的取り組みについて紹介させていただきます。詳しい内容については、お手元のリーフレットを御参照ください。先ほど入り口のほうで配られたと思いますけれども、そちらのほうを御参照ください。時間の関係もありますので、私のほうからは主な取り組みについてのみ紹介させていただきます。

まずダイバーシティ研究環境整備のための取り組みとしては、まず意識啓発事業として、きょうのキックオフ・シンポジウムのような共同シンポジウム及びフォーラム・セミナー開催、倫理研修の実施があります。「女性が輝く岐阜」の実現を目指す本事業では、各機関の構成員はもとより、地域社会全体に向けた意識改革が必要となります。きょうも多くの方に御足労をいただいておりますが、今後もさらに幅広い層の方々に本事業を知っていただけるような取り組みを進めていきたいと思っております。

このほかに、ライフイベントなどにより研究と育児・介護などの両立が難しい研究者に対して、研究補助員を配置する制度も実施しております。これは、先ほど山村P Oからも説明があった制度であります。この制度は、本事業採択以前にも既に実施しており、好評を得ていますが、本事業によってさらに支援を拡大することが可能になりました。さらに、さまざまな活動を周知し、広報活動によって広く地域の主団体に知らせていきます。連携機関によるホームページも現在準備中です。

次に、女性研究者の研究力向上のための取り組みですが、本事業のメインプログラムの一つである連携型共同研究プロジェクト支援があります。これは、本事業を連携して実施する各機関に所属する女性研究者が、研究代表者として他の研究者と連携して研究を始める前に、研究費を助成するというものです。多分野にわたる共同研究を実現することで独創性に満ちた研究を促すとともに、その共同研究において、P I、これはPrincipal Investigatorの略なんですけれども、これは研究リーダーとして、誰かの指示を受けてするだけではなく、研究リーダーとしての能力を指します。このP Iを経験することにより、研究進捗状況の管理や協力体制構築などの能力の向上を目指します。

最後に、女性研究者の上位職への積極登用に向けた取り組みですが、各連携機関の

執行部を対象としたトップ・マネジメント・セミナーがあります。当然ですが、女性研究者を増加させるには、まず執行部レベルでの意識改革が必要となります。本事業では、執行部から学生まで、幅広い層での意識改革に取り組み、本事業の趣旨及びダイバーシティの必要性と効果についての理解を深めていきます。本事業の女性研究者のための企業インターンシップは、大学と民間企業との連携によって実現したプログラムです。若手研究者の上位職登用につながる育成を目的として、連携機関の若手女性研究者を対象に企業でインターンシップ研修をしてもらうことにより、大学や研究所以外での研究職を経験し、若手研究者が岐阜県下の企業の研究・開発職につくモチベーションを喚起していきます。

以上で本事業の紹介を終わりますが、ここで本事業を連携して推進していく各機関から、方針と抱負について一言ずつ述べていただきます。済みません、3名の代表の方、登壇をお願いします。

【岐阜薬科大学教授、薬科学科長（永澤秀子氏）】

皆さん、こんにちは。

岐阜薬科大学の永澤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

本学は、薬剤師を養成するコースの薬学科と創薬研究者を養成するコースの薬科学科というのがございまして、私はことし薬科学科長を拝任しております。

このたびこのような連携事業に参画させていただいて、まことに光栄に存じます。

私がここに来たのは10年前で、そのとき本学の初めての女性教授として来ることができたんですが、その後10年ほどたちまして、現在3名になりました。先ほど山村先生に、6年の間に1名ということをもう一度確認していただきましたけれども、10年で3名だからもうちょっと行けてもいいかなとは思いますが、この目標を達成できるように頑張りたいと思いますが、この連携事業グループの中で一番本学が男女共同参画事業に立ちおくれたと思っていますが、このたびこのような支援をいただくことになりまして非常に追い風になって、先ほどの数値目標も本学の中長期計画の中に盛り込んでいただくことができ、それからダイバーシティ推進室という部屋も新たに設置して、そこで活動の拠点とすることができるという第一歩を踏み出すことができましたので、これをもとに6年間精いっぱい努力して、皆さんの協力のもと、頑張りたいと思います。よろしくお願ひいたします。

【岐阜女子大学教授、学長補佐（藤田昌子氏）】

皆さん、こんにちは。岐阜女子大学の藤田と申します。

このたびは、岐阜大学、岐阜薬科大学、アピ株式会社の皆様とともに、この事業に参画をさせていただくことになりました。私立大学としてはなかなかこういう機会がございませんので、とてもいい機会をいただけたのではないかと考えております。

先ほど御説明の中にありましたけれども、岐阜女子大学はこの事業が終わるときに、女性研究者割合50%を目標に掲げております。といいますのは、今現在48%になって

いるからです。県内唯一の女子大として、女性研究者の育成にもさらに努めてまいりたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【アピ株式会社キャリアアップ推進室長（荒木陽子氏）】

アピ株式会社キャリアアップ推進室の荒木陽子です。よろしく願いいたします。

当社は、連携機関の中で唯一の企業です。創業が108年と長い歴史を持ち、女性を支援するという社風、風土が根強くあります。そういった社風を活かし、アピ株式会社では、研究職、開発職、専門職の女性を対象に裾野を広げて、今回のJST事業を取り組んでいきたいと思っております。

さらに、本事業をきっかけに女性研究者の上位職登用と女性従業員の底上げ、惹いては男性従業員も参画した全ての従業員のキャリアアップにつなげていくようにしていきたいと思っております。

具体的には、連携機関との共同研究、女性研究者の学位取得の支援、そして研究補助員配置制度の活用をさせていただきます。また現在、当社では事業所内の保育所が2カ所ありますが、その保育所の更なる充実をしていきたいと思っております。

そして、地方創生としましては、企業インターンシップを推進し、岐阜県内の企業のけん引力になるよう進めていきたいと思っております。

最後に、本事業の制度に参画させていただいたことに感謝申し上げるとともに、参画させていただいた我々女性自身が、研究者として、あるいは働く女性として、この機会を通して、全員で成長していきたいと思っております。

この決意をもちまして、今回のアピ株式会社の抱負とさせていただきます。どうもありがとうございました。

【岐阜大学特任助教（相原征代氏）】

ありがとうございました。

最後に、事業のタイトルにもあるダイバーシティについて、私のほうから一言だけ申し上げたいと思います。

ダイバーシティとは、普通は多様性と訳されるんですけども、そもそも多様性を認めるということで、皆さん、ダイバーシティということはこういうことですということ自体が間違っているのかもしれないんですけども、私なりにわかりやすい言葉で考えてみました。

ダイバーシティとは、あなたたちを認めつつ、私が排除されない社会を目指すことだと私は思います。もちろん、繰り返しになりますけれども、ダイバーシティというのは、それぞれの意見が認められるということなので、私はこう考えました。

これのどこがダイバーシティかといいますと、あなたたちを認めるということは、私が排除される可能性もなくなるということで、そうすると結局、あなたたちを認めるので私も認めてくださいと、そうすることによって、社会の全構成員が安心して自己の能力を発揮できる社会が初めて可能になると思います。

そして、これは今の説明でわかっていただけると思うんですけれども、社会の全構成員が安心できるということがあって初めて社会も発展できるわけですので、社会の発展には必要不可欠な前提条件、要するにダイバーシティを実現するということが社会の発展に必要な前提条件になりますので、ここから結論として言えることは、誰もがダイバーシティの実現に無関係でいられるというわけにはいかないということです。女性研究者の支援だから女性しか関係ない、そうではなくて、今はダイバーシティということであれば、もうそれに誰も無関係でいられないということになります。

岐阜の創生と発展には、社会全体でダイバーシティを進めていくことが求められているのです。そして、この事業はその第一歩となる取り組みであり、私たちはそういうふうな目標で進めていきたいと思っています。

以上で本事業の紹介を終わります。御清聴ありがとうございました。

【司 会】

相原先生、永澤先生、藤田先生、荒木先生、どうもありがとうございました。

事業紹介の時間を30分としており、こんなに少なくて皆さん語れるだろうかと心配していたのですが、信じられないぐらい今回は皆さん寡黙でして、時間の半分ぐらいでおさまってしまいました。

この事業の実施体制といたしまして、連携協議会を設けておりまして、岐阜薬科大学からは副学長の原英彰先生、そして先ほど御発言いただきました薬科学科長の永澤先生、それから薬局のほうにもかかわっていらっしゃる寺町ひとみ先生。そして、岐阜女子大学からは、きょうも会場にお越しいただいていますけれども、事務局次長の國定久様、それから先ほど御発言いただきました藤田昌子先生。そして、アピ株式会社からは、先ほど御発言いただきました荒木陽子先生と、総務部の窪田有希さんに御参加いただき、岐阜大学側からは、人材開発部の伊藤部長、それから相原先生、林と、10名の構成でこの連携協議会を開催しております。本当に頻繁に協議を進め、実施部隊、実行部隊として活動しておりまして、今回はもう10回目を迎えます。このような体制で本事業を進めております。

なお、本事業の総括責任者は森脇久隆岐阜大学長でございますが、岐阜薬科大学から稲垣隆司学長、岐阜女子大学から後藤忠彦学長、そしてアピ株式会社、後ほどパネルディスカッションで御登壇いただきますけれども、野々垣孝彦取締役社長、この4名の方々に、いわゆる機関長会議というのを設けて、少なくとも年2回開催し、先ほど山村先生に上げていただいた数値目標を、各年度ごとにチェックしながらしっかりと進めていくという実施体制で臨んでおります。

なお、きょう山村先生のパワーポイント、御講演の中にもありましたし、あるいは先生の紹介の中にもありましたけれども、研究力向上のための取り組みとして、連携型共同研究を公募しておりまして、おかげさまで先日、選考をすませることができました。岐阜大学の女性研究者が代表となっている共同研究が6件、薬科大学の女性研

究者が代表者となっている共同研究が3件、岐阜女子大学は、応募は複数あったのですが1件に限定した採択、そしてアピ株式会社の研究者の方が代表になっております共同研究が2件という形で決定をしたばかりでございます。きょうもこの会場には、採択された共同研究のメンバーの方々のお顔を何人かお見受けします。今年度は半年だけになってしまいますけれども、この実施期間中を中心に、ぜひ次に繋ぐ形で研究力向上の成果を挙げていただき、また皆さんにその成果を御紹介できる日も近いことと存じます。

補足説明にならないような発言でございましたけれども、以上、事業紹介にかえさせていただきます。

それでは、最後のセッションとなりますパネルディスカッションをこれから行います。会場の設営ができるまで、しばらくお待ちいただければと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

女性研究者の活躍による地方創生に向けて

モデレーター

岐阜大学副学長

林 正 子

パネリスト

岐阜新聞社編集局論説委員長

一 川 哲 志

岐阜県健康福祉部子ども・女性局局长

河 野 恭 子

アピ株式会社代表取締役社長

野々垣 孝 彦

岐阜大学応用生物科学部助教

山 根 京 子



【モデレーター】

それでは、最後のセッションになりました。「女性研究者の活躍による地方創生に向けて」と題して、これからパネルディスカッションを、約1時間展開してまいります。

まずはパネリストの皆様、4名の方を御紹介いたします。

皆様から向かって左側、岐阜新聞社編集局論説委員長をお務めの一川哲志さま、よろしくお願いたします。

それから、岐阜県健康福祉部子ども・女性局局长の河野恭子局長さま。

それから、アピ株式会社代表取締役社長、野々垣孝彦社長さま。

最後に、岐阜大学から応用生物科学部の教員の山根京子先生。

以上4名の方にパネリストになっていただき、進行を私、林が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

基調講演で先ほど山村先生のほうから詳細にわたって御教示いただきましたように、日本の女性研究者の育成・支援に、そして女性研究者の活躍に向けましては、さまざまな課題がございます。今回のパネルディスカッションでは、まさに地方創生というスローガンのもと、地域の活力が求められている今、女性研究者の活躍による地方創生に向けて、女性研究者に寄せる期待や、あるいは課題として捉えていただいている事柄について、具体的な方策・施策につながるようなご提案も含めて、4名のパネリストの方々に御発言いただきたいと思っております。

一川さんには、岐阜新聞社に長くお勤めですが、後輩の方々から慕われている、血気盛んな記者さんということで、ジャーナリストとしての観点から、岐阜創生、地方創生に向けてのさまざまな課題をジャーナリストとしてしっかり把握してくださっておりますので、そういう幅広い視野、そして鋭敏な視点から御発言いただければ幸いです。

そして、河野局長さんには、これまでまさにいろいろな形でお世話になっていますが、岐阜県の実情そのものについて一番詳しい方ですし、それから岐阜県では知事始め一丸となって進めていらっしゃる女性の活躍推進に向けての具体的な取り組みについても御紹介いただきます。そして野々垣社長さんには、連携機関として民間企業で唯一参加していただいておりますので、本事業にかけての熱い意気込みや抱負、そして具体的な取り組みの内容についても御紹介いただけたらと存じます。最後のご紹介となりました山根先生。冒頭の山村先生の基調講演の中でもしっかり御紹介いただいた女性研究者支援の取り組みということで、非常に有効性を持っている研究補助員配置制度、おかげさまでこの補助金のおかげで今年度は枠を広げることができました。この制度をさらに進めていきたいと思っておりますが、山根先生には平成22年度に本学がJSTの単独型事業に採択されて以降、この研究補助員配置制度を利用していただいております。まさに「岐阜新聞」でもせんだってワサビの画期的なご研究について御紹介いただいておりますし、それから科研費の採択率等、本当に劇的な形でこの補助制度が機能しているということを体現して下さっております。そのことに触れていただきながら、御発言いただくことになっていきます。

最初に、それぞれのお立場で7分前後ずつ続けてお話をいただきまして、それから後、共通に見られる重点ポイントとして3点ほど課題を設定いたしまして、補足あるいは追加のディスカッションをしていきたいと考えております。

それでは、一川様からどうぞよろしくお願いいたします。

【パネリスト（一川哲志氏）】

岐阜新聞の一川と申します。会社では論説委員長という職にありますが、通常は1面のコラムの「分水嶺」、それから社説と連載企画を書いています。私は入社してから34年余りになるのですが、入社当時は、記者職というのは大半が男性でした。女性には向かない職業とされており、それは、取材対象が政治であるとか、警察であるとかというような事情もあったと思うのですが、今では記者特有の夜討ちとか朝駆けというような取材も警察担当の女性記者もやっています。各地に1人勤務のところもありますが、そういうところでも女性記者が駐在して業務を担うという時代になりました。岐阜新聞社は200人ほどの社員がいますが、女性社員の7割ほどが、取材記者と紙面の割りつけなどを行う整理記者をしています。7割ほどが記者職にあるということで、入社当時と比べると隔世の感があります。

それから正社員という条件がつかますが、出産などがありましても、その後に復職できるような環境も整いまして、今は復職して記者業ができるというようになりました。これは40年から50年にわたるフェミニズムの成果だと思っています。

しかし、国勢調査等もありましたが、東海地方の企業では女性の管理職が非常に少ないという結果が出ています。岐阜県では、後ほど紹介があると思いますが、2010年の国勢調査では、行政と民間を合わせた女性の管理職は全国で最下位です。47位という状況にあります。その理由の一つに製造業、ものづくりの会社が多いということで、女性に向かない職場じゃないかというようなことが言われていますけれど、そういうのは全国共通だと思いますので、特にこの東海地方では、女性は家に入って子育てをすとか、家事に専念するという意識がまだまだ根強くあるのではないかと思います。憲法27条にある勤労の権利というのに疑問が持てるような、そういうような労働環境がまだあるのではないかと思います。男性主体で、この東海地方の労働界というのはあると思います。だから、女性だけに家事・出産・育児・介護というものを求めるような、そういう労働の形態が残されているというのが、その数字に表れているんじゃないでしょうか。

そういう中で、30年ほど前に男女雇用機会均等法ができ、女性の特に就労環境に変化がもたらされました。しかし、それは男性の価値観といいますか、競争原理が根本にある経済環境、労働環境に女性を組み入れていくというような考え方だったと思いますので、そういう環境になじめる、そういう価値観が共有できる女性が重用されたり、仕事ができるということだったと思います。家庭での子育てや介護がある女性にとっては、なかなかなじめないということになり、女性が分断にさらされてきたということだと思います。

その後、この20年ぐらいには男女共同参画基本法というものができまして、仕事と家庭の両立支援というような施策がもたらされました。けれど、現在も託児所をつくるとか、そういうことだと思いますけど、その運用だけでとどまっているというところが見られ、管理職が少ない、女性の研究者が少ないというような状況があると思

ます。これからは、やりがいのある業務を任せるとか、在宅での勤務ができるとか、そういう労働の形態と質をもう少し高めるような施策とか考え方が必要ではないかと思えます。

民間企業を例に挙げましたが、大学等、学術の世界でも、先ほど山村先生が言われましたが、まだまだ男性が中心だと考えています。それは大学の専任教員の男女比率とか、男性がリードしている学会の内容にそういうことが見られているんじゃないかと思っています。岐阜県は、恵那市出身の下田歌子さんという方が明治から大正にかけて女性教育を自分で進めたりして、女性教育の内容を高められてきましたけれど、それだけの長い100年以上を経てもまだ女性の専任教員が少ないという状況が、この社会の中で見られていると思います。特に大学の博士課程を修了された女性の就業が不安定だということを聞いておりまして、ある書籍等を見ていますと、高学歴ワーキングプアというような呼び方もされておりますので、それだけ特筆されるものだと思います。

先ほど先生から話がありましたが、特に理系が少ないとか、人文や社会科学系の研究者が多いということで、ポストドクターというのは理系の研究者が多いと思いますが、特にそういう人文、社会科学系の方は語学の非常勤講師などをされている例が多いと聞きます。講師は教育職であり、研究は取り組みづらいという現状にあると思います。そういう中で文科省等の事業があり、期待できる内容のものもあります。先ほどの九州大学の職員のポイント制とか、画期的な制度を設けられているようですが、その研究職の中で男性と女性の研究者の評価のあり方というのがこれからは問われるようになるのではないのでしょうか。産学連携はとても大事なことで、先ほどのワサビの研究とか、インターンシップの推進とか私たちの取材対象ともなっています。

民間企業、それから研究、いろいろな事業がありますけれど、これまでは男性の視点と価値観で進められてきました。政治も地域づくりもそうでしょう。これからは女性の視点も加えてやっていくことが大切だと思います。まずは学内での女性の足元を固め、学外、企業、社会でも、そういうことに興味を持って活動を進めていければと思っています。

それから、女性の意思決定機関への参加が非常に少ないと思われますので、そういうところへの参加を積極的に力を入れていかなければいけないと思います。先ほども言いましたが、女性と男性の身体的な違いはありますけれど、そういう違ったことを理解するというにも女性の考え方が必要だと思います。特に女性は高齢の方とか子供とか、社会的な立場が弱い方と接する機会が多いので、男性の目線より非常に優しいといえますか、勝ち負けだけではない価値観を持っていろいろなことに当たられると思いますので、そういった立場からの意思決定が必要ではないかと思っています。

それから、きょうのテーマであるダイバーシティ、先ほど多様性というものの詳しい内容の考え方が示されましたが、それについては私も同感で、それは性別だけじゃ

なくて、国籍や障害のあるとかないとかの考え方もありますし、働き方の違いとか、いろいろとそういう違いを全て見ていって、みんなで認め合うというような状況をつくり出せば、皆さんが幸せになれる社会ができると思います。女性が働きにくい社会は、男性も、それから境界にある方も働きにくいと思いますので、女性が幸せになれる社会はみんなが幸せになれるという思いで、社会づくりをしていくことが必要と思います。

【モデレーター】

どうもありがとうございました。

では、続きまして河野局長、よろしく申し上げます。

【パネリスト（河野恭子氏）】

岐阜県子ども・女性局長の河野でございます。

私は、昨年4月に岐阜県に参りまして、1年半強過ごしておりますけれども、大学を卒業して働き始めて二十数年たっております。私自身、結婚は働き方の変化はほとんどなかったのですけれども、子供を産むまで、出産まで、ほとんど自分自身が男性化して、男性と同じように働くことで初めて認められるといったような働き方をしてきたように思っております。出産をすることで初めて働き方を見直さざるを得なかった、初めて、仕事とそれ以外のことということのを両方追求していくということを始め、自分自身が働き方を見直すというだけでなく、小さな単位から大きな単位まで職場全体が変わらなければ自分自身は働けなかったといったようなことを私自身の経験から実感をしているようなところではあります。

まず冒頭、私のほうからは、県として捉えております岐阜県の女性の活躍に関する現状、あるいは課題といったこと、今、一川さんのほうからもお話しいただいたんですけど、改めてお話ししたいと思っております。

岐阜県において、女性で働いていらっしゃる方というのは、ほぼ全国平均と同じでございます。少し子育て世代後が全国平均よりも多くの女性が働いているというところがございます。正規で働いていらっしゃるか、非正規で働いていらっしゃるかということに関しても全国平均と同じでございます。大体6割の方が非正規で働いていらっしゃるという形です。

先ほど御紹介ありましたけれども、直近の国勢調査では、残念なことに、管理職に占める女性の割合は全国最下位という状況です。なぜ管理職が最下位になってしまうかということですが、やはり結婚や出産といったライフイベントがあった後も継続して働いているという女性が少ないということがこの要因だと思います。

私は、九州の福岡の出身で、大学のおきから東京に住んで、基本的には東京で暮らしていることが多かったのですが、やっぱりこの地域、3歳児神話といったような、小さいころはお母さんと一緒に過ごしたほうが良いという、それがまだある、そういう価値観があるところだと思います。これは良いとか悪いとかいう話ではないですけ

れども、それが現実にまだまだあるなあというふうに感じました。

でも、そういった中でも、そうじゃない生き方、そうじゃない子育て、そうじゃない家族のスタイルということをやっぱり追求していきたい、チャレンジしたい、そういう人生を歩んでみたいという若い方が、非常にこの地域でも増えているなあというふうに、いろんな方とお話する中で感じています。岐阜県においても働きたいという女性は増えているし、結婚しても、出産しても仕事を続けたいと望む女性は増えているということです。

このような女性の希望に、私ども地域社会、あるいは企業、大学もそうですけれども、応えていくことができるかどうか、これは本日のテーマにもなっておりますが、そういう地域をつくるのが地方創生にもつながっていくことかなあというふうに思っていて、応えていくことができるかどうかという課題があると思っています。

皆さん御承知のとおり、もう人口減少というものが始まっておりまして、その中にあって、いかに地域で活躍する人材を確保していくかというのは、それぞれの地域の非常に重要なテーマで、岐阜県としても人口減少社会にどう対応していくか、これはもちろん、私、少子化対策ということで担当しておりますけれども、できるだけ多く子供を産みたい人が産めるように支援していくというものはあるわけなのですが、実は岐阜県でも、女性で、実は働きたいけど働いていないという方がどれくらいいらっしゃるか、実は10万人。働きたいけどちょっと適当な仕事がないので働いていないという女性が10万人いらっしゃるんですね。県としても、働きたくない人まで働かせるということではございませんので、この働きたい女性たちというのをどうやって働いていただくか、働ける環境にするかということ支援していきたいというふうに思っています。

就労を希望しながらも働いていないのはなぜかということですが、やはり子育てしながら働き続けられる職場環境というのがないというふうに思っている方が多いのかなあというふうに思っております。また、それだけじゃなくて、やりがいのある仕事というのを自分がやれるという環境にいないということも1つあるのかなあというふうにも思っていて、この2つの面から、私ども行政で、地域の経営者の皆様、大学も含む皆様と一緒に、そこの課題を解決していく必要があるかなあというふうに思っております。以上です。

【モデレーター】

ありがとうございました。

それでは続きまして、野々垣社長さん、どうぞよろしく願いいたします。

【パネリスト（野々垣孝彦氏）】

アピ株式会社の野々垣と申します。

本日は、産官学の連携事業ということで、地域循環型女性研究者育成・支援プログラムに当社が参加させていただきました。大学の各者に民間企業として当社がメンバ

一として入らせていただくことは非常にありがたいことだと思っております。

当社、アピという会社を簡単に御説明させていただきます。

先ほど荒木のほうから説明がありましたように、当社は岐阜の地で創業して108年という歴史を持った会社でございます。100年というのは非常に長いようで短い区分ではございますが、会社の事業はいろいろで、ベンチャーを含めて、創造しながら、新しいものにチャレンジしていくということで現在があると思っております。

当社は、蜂を飼うところから事業がスタートして、皆さん御存じの蜂産品、蜂蜜であるとか、ローヤルゼリーとか、プロポリスのような健康食品、そして医薬品の受託メーカーということで、お客様の商品をおつくりする環境で、私どもは事業を展開しております。

その中で、健康長寿社会に貢献しなければと実際、深く思うのです。国策として、医療費の問題も含め、やはり健康食品が予防医療という立場からも大きなテーマになってきていると私は思っております。

その様なわけで、当社というのは、ものづくりと同時に研究型、そして開発型企业として、広くお客様にニーズを広げて、シーズとニーズをつくり上げていく、そして新しいエビデンスをつくりながら、安全で有用なものをどうつくっていくかと開発に力を入れています。そういう意味で、研究もしくは技術、専門職に携わる社員に期待しています。

その中で、会社の陣容を考えますと、女性社員がかなり私どもの事業の中でも大きなウェートを占めております。それはなぜかと申し上げますと、ものづくりというものは一般に男性が中心な産業としてあるようでございますが、私どもの健康産業というのは、やはり口に入れるものとして、女性が一番気づかうものだと思っているからです。そういう面からも、ものづくりにおける女性の感性が非常に必要で、研究テーマにおいても、品質面、技術面においても、女性の活躍する場がフルに発揮されなければと思っております。女性がその中でリーダーシップをとって発言することを含めて、そういう人材がこれから増えて、主導権を握ってやっていただくという環境ができていく必要があろうと思っております。

その中で、私どもはここ数年来の中で、先ほど荒木も御紹介しましたように、キャリアアップ推進室というものを立ち上げました。これは、女性という目線でどう会社を考えるか、そして会社に対して女性が思っていることは何なのかということをしっかり把握するということをまず大前提に考えました。その中で、女性の社員、そして女性にかかわる人間、女性研究者も含めて、ヒアリングをいたしました。その結果、当社がやってきた歴史において、女性の働く環境というものに対して、なかなかうまくマッチングしていない、もしくは遅れている、もしくはこうしなければならないというものがさまざまな形で見えてまいりました。それを少しずつ改善しながら、女性の働きやすい環境というものをどう実現するかということを経営の責任において、ト

ップダウンも含めまして、考えながら進めてまいりました。

その中でも実際に実現した例として、託児所を本社と工場につくりました。初めのうちは、本当に託児所、人が埋まるだろうかというふうに私どもを含めた総務畑の人間は思っておりました。しかしながら、実際に運用、活用しますと、結婚し、育児をする環境の中で、託児所という位置づけが非常に大きいためか、活用したいという女性が増えてまいりました。

現在、2カ所で託児所を運営していますが、現状、満員でございます。まだまだ女性の活躍する場に環境インフラをこれかも整備しなければと考えると同時に、どのようにそういう環境を会社として捉えていくかが必要であると思っております。

また、次に実現した例ですが、育児の短時間労働勤務に対しては、3歳までの子供を持つ従業員に適応していましたが、子供が小学校の就学まで適応できるように制度に変えました。加えて、家族、子供を持つ女性にかかわらず男性に対しても、会社としてどうやってそれを支援するべきなのかということの大切さも痛感しています。

また、本日のテーマにもありましたように、女性研究者の補助員活用制度も支援し、環境づくりができればと思っております。

当社は養蜂事業でスタートし、健康食品事業、医薬品事業の中で、私が非常に感じていることを申し上げさせていただきます。それは、養蜂というものは古い歴史の中で積み重ねられてきた技術がありますが、新しい技術を導入する必要性がありました。その様な中で、技術研究職の女性が手を挙げて、養蜂事業への移動を強く要望したため、彼女を養蜂現場に配置しました。当然、男性の働く場としては適していますが、女性の働く環境として難しいと思っておりました。ただ、実際にやってみますと試行錯誤ではございますけれども、新しい手法をとることによって、女性でも働きやすい環境に変えることができることがわかりました。

今、世の中をみますと、男性しかできないというものの考え方はなくなっています。それは、支援する環境、スキル、教育、その中でディスカッションしながら環境づくりをやっていくことによって、男性がやっていたことを女性がする、そして女性の目線で考えるということが必要であるというふうに思っております。

女性の活躍する場というのは、当社の中においてもまだまだ存在していると思えます。本日もお話がありましたように、自主性と本人の意思をしっかり持っていただくということが必要であろうと私は思っております。自主性と創生を重んじ、社風を実現しながら、その中で当社の価値を創造していくということを、私どもの会社の一つのコアとしてやっていきたいと思っております。

また、地域創生ということでは、養蜂事業は岐阜の地場産業でございます。岐阜の我々が岐阜の価値をさらに高め、日本、そして世界に発信できる環境を目指していかなければと思っております。また、グローバルな目線というのも必要でございますし、地域活性という意味で岐阜の価値創造をどうつくり上げていくかという観点も必要で

あると思っております。

そういう意味で、まだまだ私どもは微力ではございますが、岐阜大学様、岐阜薬科大学様、岐阜女子大学様と連携しながら、いろいろと勉強し、新しいテーマを持ち、チャレンジし、そして新しい創生を生み、岐阜というものをさらに魅力ある地域にしたいと思っております。

今、岐阜出身の、もしくはUターンの学生も増えてきております。当社の就職活動を見ますと、研究者も含めて、岐阜の方に戻ってきたいという声もかなり聞くようになりました。岐阜の地で働きたいという思いを学生から非常に感じました。その中で、インターンシップ制度を通して、研究、開発、技術を含めた実務を体感していただくことで、当社はその一翼を担う部分が少しでもできるのではないかと考えています。

これからの産業育成を考えますと、健康産業というのは可能性、ポテンシャルがあると思っております。私どもは、すべての社員が人材であり、「人は財産なり」というふうに思っております。そういう意味で、ぜひ女性の活躍する環境を強化するということを含めて、ぜひその一端を担って頑張っていきたいと思っておりますので、今後とも御支援賜りますことをお願いして、私の挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

【モデレーター】

どうもありがとうございました。

それでは、第1ラウンドの最後になりましたが、山根先生、お願いします。

【パネリスト（山根京子氏）】

ありがとうございます。岐阜大学の山根京子と申します。よろしくお願ひいたします。

先ほどから女性研究者頑張れということで、私、多分代表ですよ。物すごい責任を感じているんですけど、大丈夫ですかね。頑張らないといけないんだなあというのは、皆さんのお話を聞いているとすごく感じます。

私、3歳と6歳の子供がいます。平成22年度よりこちらの岐阜大学にお世話になってます。

私は、理系で女性研究者としての立場から、少し具体的なお話をまじえながら、現状報告をさせていただきたいんですけど、まず平成22年度から、岐阜大学は研究補助員の配置制度で、週10時間、研究補助員の方を採用させていただいて、研究の補助をしていただいております。子供を産んだりして、本当にお礼を申し上げます。

岐阜県に来まして、私、親族一同、関ヶ原よりも全員西におりまして、なかなか子育てを助けてくれる人もなく、すごくしんどくて、夫は某国立大学の任期付きの現在の助教で、本当に家族がみんな病気になり、私も体調を崩して、本当に冗談抜きでやめようと思いました。ですので、先ほど山村先生のほうで、途中でリタイアした人のグラフに、本当だったら私、あそこの点の1つになっていたと思うんですけども、

それを乗り越えさせていただいたのは、間違いなくこの研究補助制度を継続して採用していただいたという、本当にこれに尽きると思います。

本当に子育てしながらの研究というのは、思っていたよりずっと大変だったんですけども、何が大変って、研究が進まないというのもすごく大変なんですけど、研究を頑張ろうと思うと今度は家族にしわ寄せがいき、家庭を大事にすると今度は研究がおろそかになり、スーパーウーマンじゃありませんので両方頑張る力がなくて、頑張れば頑張るほどみんなを不幸にしているような気持ちになって、私はもうやめたほうが本当にいいじゃないかなあという中で、この制度を受けさせていただくことで、続けていいんだよと、頑張ってくださいという、背中を押していただいているというか、精神的な力をいただいたことが一番大きかったです。家庭内で具体的には、夫が同業者ですので、生き生き研究をしている姿を目の当たりにしていますと、ずるいなと、一生懸命私が子育てで時間を使っている間に研究をしている姿を見ていると、本当にこんちくしょうと思うことも結構あったんですけども、でも研究補助員さんがついてからは、私には研究補助員さんがいるのということで何かちょっと優越感が、私にはいるのという感じで、結構精神的なバックアップをしていただいたと思います。

本当に先ほどデータに示していただきましたとおり、こういう補助制度をしてから論文数が増えたよとか、科研費の獲得件数が増えたよというグラフを見せていただいたんですけども、私、まさにそのとおりで、本当に何の支援も受けていなかったときというのは、科研費はおろか研究費ゼロで、論文は全く書けないですし、大学の中でいうと、はっきり言って落ちこぼれで、だめな研究者だったんですけども、よくぞここまで見捨てずに大学は支援をしてくださったなあという気持ちでいっぱいです。継続してずっと支援をしていただくということの重要性を本当に身をもって感じていまして、本当にありがとうございますという気持ちでいっぱいです。

こういう立場で考えますと、じゃあこういう事態、結婚して出産して大変になることがしっかり想定していたかということ、恐らく多くの女性が余り若いころはそれほど具体的にはイメージはしていなかったと思うんですけども、大体の人が研究をとるか出産をとるか、研究者だと悩む時期が出てくるんですが、男性はどうかということ、男性が女性と結婚するので僕はキャリアどうしようと思った、多分なかなかないと思うんですけども、なぜ女性だけなのかなあということをよく考えたりはしました。私の場合は、かなりこういう性格で、楽天的で大ざっぱなところがあるんですけども、私の知っている周りだと、真面目で責任感が強い女性ほど、もっと真剣にそういうことを考えてしまって、どっちかの選択に自分を追い込んで、やめてしまうとか、あるいは結婚しないとか、出産しないとかいう道を選ぶ人が多かったような気がします。

でも、今は本当にありがたいことにこういう制度、こういう機会も設けていただいて、やっぱり女性にはハンディキャップがあるんだよということを社会が認めつつあ

って、だから支援しようというのが広がっているんですから、これからの若い人たちは、受けられる支援はどんどん受けて、輝いていただけたらなあとも思います。

その上で、やっぱりハンディがあるんだから支援を受けて当たり前でしょうか、そういう態度だと、やっぱり一生懸命支えてくださっている方も何だこいつと思うと思うので、そうは思っていないにしろ、やっぱり感謝の気持ちを忘れてはいけないと思っています。私は絶対にありがとうという気持ちを持つようと思っているゆえんは、こうして私がグラフの中のリタイアのところに入らなかったのも、私よりも上の世代の女性の方々は何の支援もほとんど受けなくて男性社会の中で頑張っていて、今の道を切り開いてくださった方あっての今のこういう支援制度だと思っていますので、当たり前とかじゃなくて、こういうつらかった時代を乗り越えて私たちのために道を切り開いてくださったということで、そういう思いで頑張らなければいけないなあとも私は思っています。

それから、リケジョとかいう言葉もありましたが、ロールモデルが少ないというグラフにもデータがありまして、まさに多分ロールモデルにならないといけないんだろなあとも思っているんですけども、悪いモデルのほうに入らないように頑張らないといけないなあとも思っています。

私、女性の立場から見ても、ここにいらっしゃる諸先輩方を見ても、かなりパワフルで、全然男性にも負けていらっしゃらないと思います。世の中には、こういうパワフルで元気で、まだまだ本当に表に出ていないだけという人もいっぱいいると思いますので、私はこういう女性を支援するといいなあとも、逆に女性ばかり支援してもらっていいなあという声もなくもないと思うんですが、そういうのをはね返す、例えば私の世界でいうと、論文というのは、女性だからいい雑誌にどうぞとか、そういうことは一切ありませんので、かなりフェアな世界ですので、そういうハンディのない世界でどんどん女性もチャレンジして行って、女性が輝いている、そういう当たり前みたいな社会になるように、私がちょうど過渡期にいると思いますので、本当に多分すごく頑張らないといけないんだなあということを引きょう改めて思いました。頑張りますので、御支援のほどよろしく願いいたします。

【モデレーター】

ありがとうございました。

第1ラウンドとして、それぞれのお立場から、やはり女性の活躍による岐阜創生ということを考えるに当たっても、まずは課題として認識していただいていることや、それから具体的にこのように進めたらどうだろうかというようなご提案を含めて、既に第1ラウンドで御発言いただきました。多岐にわたるお話の内容だったと思うのですが、3つぐらいの重点的なテーマで、それぞれのご発言を意識しながらの追加、補足もお願いできればと思います。まず1つ目は、大学、企業の子育て支援、いわゆる職場生活と家庭生活との両立支援ということで、必ずしも子育てに限定せず、今の時

代ですと、介護の問題というのが大きいのしかかっている方、直面している方は大勢いらっしゃると思います。そのような両立支援として、これはぜひ必要であろうという取り組みについて、改めてそれぞれのお立場で御発言いただけたらというのが1点。

それから2点目は、まず皮切りに一川さんのお話にもあったんですが、意思決定の場への女性の参加ということの重要性。これもそれぞれのお立場で語ってはいいただいたのですが、改めて意思決定の場で、単に女性の職員、研究者が少ないというだけではなくて、ではどうしたら女性の声が反映できるのか、そのあたりの具体的な方策としてもアイデアがあればお教えいただきたいと思います。

そして3つ目は、岐阜創生に向けて、女性研究者、さきほど山根先生が本当に一身に担っていただいた感じがしますが、きょうも大勢の女性研究者の方に参加していただいて、とにかく岐阜創生に向けて女性研究者に期待していただくような内容についてです。山根先生御自身には既に意欲を、熱い思いを語っていただいたのですが、具体的な抱負等含めてお聞かせいただけたらと思います。網羅的にお答えいただく必要はございませんので、皆さん多岐にわたるお話の内容の中から、今申し上げたような3点をちょっと意識しながら御発言いただけたらと思います。

今回は順不同で積極的にご発言をお願いしたいのですが、例えば河野局長さん、具体的にこういうことに困っているから行政としてやってくださいというような女性研究者からの支援の希望があるのであれば、ぜひ聞かせてもらいたいとの温かいお言葉を、さきほど河野局長さんからいただきましたので、このあたりのことからご発言いただけますでしょうか。山根先生の御発言にも出ていたのですが、女性の活躍推進法、冒頭の基調講演で山村先生からも具体的に御解説いただいたんですが、その法律制定後、女性研究者からのじかにいろいろな要望、あるいは希望、悲鳴のような声が、今までしていなかったわけではないのですが、一度に噴出した感があると私個人は受けとめています。そういう中で、例えば学童保育の問題なども、校区によっては受け入れの人数が小学校によってばらばらであってというようなことや、それから育児部分休業も、アピさんでは小学校に上がる前までそれを延長したいということでしたが、理想からいえば、小学校のときには育児部分休業をしっかりとらせてもらえないだろうかというような声も上がってきています。いろいろなことを途中で挟んでしまったんですけど、河野局長さんのほうから、先ほど申しました、本当にこれはやっぱり必要であろうという取り組みについて御発言いただけたらと思います。

【パネリスト（河野恭子氏）】

ありがとうございます。

女性研究者の活躍推進ということではあるんですけども、女性だけが子育てや介護やそういったことを担っているという前提で制度をつくるということ、ちょっと少し限界があるかなあと感じておまして、岐阜県でも、女性も男性も生き生きと活躍

できる社会、子育てもしながら活躍できる社会というのを目指しておりました、そういう部分を経営者の方、トップの方というのはぜひ念頭に置いていただくことで、本当にその職場全体の構造的な変革、改革というものにつながるんじゃないかなあというふうに思っております。

今の林先生からのお問いかけに関しましては、皆さんそれぞれお住まいの市町村で、保育サービスでありますとか学童保育のサービスがあります。その格差があるように感じていらっしゃる場所もあるかもしれません。地域によっては、公立でも最長22時まで、岐阜県内でも延長ができる地域もありますけれども、基本的には19時15分とか、長くても20時といったことがあるかもしれません。そういうそれぞれの地域が市町村単位で多様なニーズに応じていくということができるようにとすることは、県としても応援しているのですけれども、なかなかその部分に限界があるというのも現実であります。

そういう中で、事業所の中に、アピさんの取り組みもまさにその観点だと思うのですが、働く場に近接して保育所をつくる、あるいは学童保育を含めた形でお考えになるというところが増えてきています。それはいろんな意味で経営者の側にとってもメリットがあるからこそであり、女性が継続して就業することによる人材の確保、人材を失わないということですね、そういったところはあるし、働く側も本当に助かるという観点があろうかと思えます。

県としては、地域の子育て支援を市町村と一緒に充実にしていくという観点に加えまして、それぞれの企業が取り組まれる、その職場特有の事情、働き方、そういったものに合わせた子育て支援ということも、地域の子育て支援の延長の中で何らかの支援ができないかといったことを研究していく必要があるなあというふうに思ったりしております。

【モデレーター】

ありがとうございます。

今、河野局長さんのお言葉の中に、学童保育、これは待機児童の問題などもありましたけれども、実際には小学校に上がってから、小1の壁というものもありますし、小4もありますし、そういう中で、やはり行政でいろいろ工夫していただいていることは続けていただくと同時に、働く場に隣接する形でというところがキーワードだったと思います。アピさんでは託児所の問題について、先ほど社長さんからお言葉をいただいたのですが、例えば託児所、それから学童保育等を含めて、社長さん御自身のお言葉で、またさらに今後の方針や、あるいは計画をお知らせいただけたらと思うのですが、いかがでしょうか。

【パネリスト（野々垣孝彦氏）】

では、私のほうから、現在の状況と今後の考えるべき問題点という形で説明させていただきます。

今、ご説明がありましたように、当社は工場と本社の2カ所に託児所をつくって運営しております。始めは、工場の女性からの要望が高かったこともあり、女性の従業員が多い工場に託児所の設置をスタートしました。そうしましたところ、やはり本社にもとの声が上がり、本社に2カ所目を設置しました。やはり女性の託児所に対するニーズというのが良くわかった次第です。実際にお子様を託児所に預けた方が、病気やけがを含め、何かあったときには、すぐ職場から託児所に行けるという環境が非常に良かったなどの報告が多々ありました。今では女性だけではなく男性も子供を預けて職場へ向かうという方が増えてきています。男女関係なく同じ立ち位置で考え方を共有しながら子供を育てるということが実際に出てきております。

女性の目線でできた託児所ですが、男女に関わらずすべての人に関わる環境問題であると、今回やってみて感じたことでした。

託児所の設置に関しても事業所の特色が出てきます。当社は本社が岐阜にあり、工場は岐阜の西濃地区にございます。そして、東京にも営業所がありますが、東京ですと、託児所管理・運営というのは実際にできない状況です。会社として制度を見直しながら、最大限でき得る手法をどうやってつくるのか。また、社員のモチベーションや意識を上げるため、新しい制度をどう考え、つなげていくのか？問題は多い。

育児中の短時間勤務制度におきましても、子供が就学前よりも、小学校に入ってからの方が子供の諸事情から時間が必要との要望が実際に出てきております。その中で、半日有休制度を採用しました。できるだけ今の環境、時勢に合った状況を見直しながらやっていくことにしています。

ただし、仕事というものはやはり人が絡むわけでございますから、いわゆるその制度とともに仕事をどうやってやり切るのかということも考えていかないと、会社運営にもかかってきます。仕事と家庭をどうやって両立させるかは、会社として現実問題も踏まえながら、これからの女性が活躍する場を考えてやっていくことは、もう既に直近の問題として感じています。それは実際にやってみてわかってくることだと思います。私どもは、より多くの意見を聞き、新しい制度を含め、考えていく必要があると思っています。

岐阜県も含めまして、さまざまな支援制度についても対応させていただければなどということも考えております。そういう意味で、産官学連携の中で問題を共有しながら、種々の内容を精査していくということが、私ども民間企業にとって、事業者としての立場として、非常に重要な立ち位置じゃないかなと感じております。

【モデレーター】

ありがとうございます。

多岐にわたる御発言をいただきましたが、1点だけ流れの中で活用させていただきますと、「女性の活躍、女性研究者の活躍」といっていても、女性のことだけではなくて、アピさんの場合ですと男性の職員の方々にもしっかりと目配りをして、これは

河野局長さんが言ってくださっていた、男性自身の働き方の変貌も遂げていく必要があるのではないかということではないでしょうか。そのワーク・ライフ・バランスの観点から、今までいろいろな制度設計をするときには、これは女性のためだというのが前提になった制度設計になっていたところを、男性自身の働き方に関する意識改革、そしてそれに向けての制度設計ということの重要性を指摘していただいたように思います。何よりもアピさんのすばらしいところは、ダイバーシティ推進室をつくられて、全女性職員の方に聞き取り調査、インタビュー、そしてアンケートをとられて、具体的な方策を立てていらっしゃるということですし、それから山根先生が御苦労されているような制度についても、企業で取り組んでいらっしゃるということがいかに大学に生かせるか、ということだと思います。このような課題もしっかりと受けとめさせていただきました。

あわせて、一川さんいかがでしょうか。先ほどの3つの重要ポイントとして挙げさせていただいた事柄のうち、女性が意思決定の場にしっかりと参加していくことの重要性について、一川さんの第1ラウンドで強調していただいたと思います。そのときにセットになるような形で、いわゆる評価の方法について、同一に男性と女性を評価していくことの矛盾だとか問題性ということにも触れていただいたように思いますが、いかがでしょうか。無理に組み合わせることもないのですが、そういった観点から補足していただけたらと存じます。

【パネリスト（一川哲志氏）】

野々垣社長のお話を聞いて非常に心強いです。とても良い企業理念だと思います。取材先で企業の社長ともよく会うのですが、その中の一人はこのように言われました。「皆さんには申しわけないけど、一番大切なのは従業員。2番目は外注さん。そして、申しわけないけど3番目がお客さん」。その会社はやはり意識が一つにまとまっていますし、何か苦しい時もみんなが助け合ってやっているということが見て取れます。そのまとまりは何かというと、やはり男性だけの目線とか価値観だけじゃなくて、野々垣社長が大切にしている、女性のそういう目線とか価値観を重んじて、社長が支援しておられるということだと思います。

株式会社でいうと、意思決定機関というのは最後は株主総会だと思いますが、業務の意思決定機関というのは取締役会であり、幹部の機関だと思います。そういう業務に意思を伝えるためには、やはり女性の価値観とか、目線とか、やり方というのが必要だと思いますので管理職への登用を早く多岐にわたって取り組んでいけるような状況をつくらなければと思います。それにはやはり、何回も繰り返しになると思いますが、男性側の意識を変えていくことだと思います。それは、やはり女性がうまくいく社会は男性もうまくいくと。長時間労働とかいろいろあるのをだんだん家庭のことに時間が割けるように、それから社会活動に割けるようにということが求められると思います。環太平洋連携協定（TPP）でも女性の参画ということを非常に各国が求め

ていますので、そういうような状況も見ながら、意識を変えていくような方向に向けていかなければいけないと思います。

大学は教授会というのが非常に力があると思っていますけど、それも今は学長の考え次第にもなっていると思いますので、そこを学内で勉強していただいて、女性の力を生かせるようなことを考えていただければいいと思います。学会では、女性の力のくみ上げ方というのを考えてもらいたいと思います。そこでは評価の仕方が非常に難しいとは思いますが、論文の内容で評価ができるような仕組みをつくっていただきたいと思います。

【モデレーター】

ありがとうございます。

あつという間に時間がたってしまいましたが、山根先生、先ほど来の具体的な制度の上で、これがあつたらというような取り組み事例、あるいは求めていらっしゃるようなものがありましたら教えていただけたらと思います。

【パネリスト（山根京子氏）】

ちょっと時間の関係でお話しできなかったことがあるんですけども、先ほど、岐阜で働きたいけれども働けない女性が10万人もいるとおっしゃってしまつて、すごいびっくりして、何でもったいないだらうと本当に思つてしまつてしまつた。

1つの事例として、私、研究補助員さんを、前の大学から含めると3名雇わせていただつていました。私、自分でチラシを刷つたりして、広告会社に依頼して載せてもらつたりして、お1人目も3人目も全部そのチラシを偶然見てということであつた。

お1人目の方は、私のもとで補助員さんをしていただいた後に、私が異動してしまつたのでやめていただくを得なかつたんですけども、その後大学で研究補助員をしていたという履歴をいかしていただき、現在教育分野で活躍されておられるとかがつております。

お2人目も、私が育児休暇に入つたのでやめていただくを得なかつたんですけども、その方も念願だつた技術職につかれて活躍されておられます。現在も、補助員の方に来ていただつているんですけど、その方もそれはそれは優秀です。3人の方々に共通しているのは、ママとしてもかなり完璧で、ただ子育てが落ちついたので何か働きたいなあと思つたタイミングで補助員募集をたまたま見つけられたということで、本当に偶然なんですけれども、じゃあ募集を見なかつたらあの方たちどうしていただかなあという気もしますので、ぜひマッチングじゃないんですけども、埋もれている、優秀で子育てがちょっと落ちついた方ですね、多分この研究補助員制度つてそういう目的があるんですよ。キャリアアップとか、そういうのがあると私は思つていたんで、一生懸命自分でチラシを1,000枚刷つて配つたりしていただつたんですけど、そういうことを手を挙げていただいたら、マッチングというか、人材が欲しいという人

を本当によく聞きますので、私も含めて、ぜひともお願いしたい。それがきっと地方創生ということで、大学を絡めてうまいこと回っていけばいいなあと本当に思っております。よろしく願いいたします。

【モデレーター】

ありがとうございました。

河野局長さん、何か補足していただくようなことがありましたら、どうぞご発言ください。

【パネリスト（河野恭子氏）】

ありがとうございます。

本当に実感していただいたとおりでありまして、すごく就業意欲が高い女性にいかん地域で活躍していただけるかということは、その地域の今後の発展の鍵を握ると言っても過言じゃないんじゃないかなというふうに思っております。

そういう意味で、先ほども申し上げたことですがけれども、地域、企業、大学を含め、皆さんと一緒に女性活躍できる場を一つでも多くふやしていきたいと思っておりますし、さっきおっしゃった、本当にできるのかなという、母親としても完璧にやりたいと思っているほど、働けないんじゃないかなと不安に思っている女性がたくさんいらっしゃると思います。少し肩の力を抜いていただいて、こんなふうに働けばいいんだよというふうな先輩方の活躍みたいなことを地域で共有していくというのはとても大事で、マイナスの情報があふれることが多いですけれども、学生のころからそういう具体的なイメージ、プラスの情報を行政としても発信していきたいと思っておりますし、そういうことを共有できるような地域づくりに努めていきたいなあということを改めて思いました。

【モデレーター】

ありがとうございました。

もう時間が押してきてしまったのですが、御発言いただきました具体的な制度につきましては、先ほど山根先生のほうからお話のあった研究補助員配置制度の補助として支援する人をいかに見つけるかについてですが、岐阜大学では人財バンクの制度を設けておりまして、それをぜひ、僭越ではありますが、今回の共同実施機関の皆様とも共同して広げていきたいという目論見があります。實際上、チームをしっかりと立ち上げて、人財バンクを有効に、県の皆様にも御協力いただいて、「10万人が働きたいのに働けない」とのお言葉がありましたように、研究者の方々ばかりではもちろんないわけですが、例えば具体的に研究補助員配置制度におきましては、そういう埋もれていると言っては失礼ですが、活躍の場を求めていらっしゃる方と、それから研究者が望んでいる、補助員としてこういう方をお願いしたいという方とのマッチングの問題、これはデータとしてしっかり拾っていくことこそが、そしてそれぞれの御希望をしっかりイメージしていくことこそが鍵を握っていくと思います。

あわせて、皆様のお話を伺っていて思いましたのが、今回はもちろんこのJSTのダイバーシティ研究環境実現イニシアティブという連携型事業の採択に当たって「女性研究者の活躍による岐阜創生をめざして」という演題だったわけですが、そうであればあるほど、実は女性のことだけに限定するのではなくて、実は男性自身、いろいろな立場の方々が、ワーク・ライフ・バランスの課題も含めて問題意識を共有していただくことが大切だと思います。具体例で申しますと、平成22年度に単独型で岐阜大学が採択されて以降、この研究補助員配置制度を行い、途中から配偶者が女性研究者である場合にはこの補助金を使えるということで男性研究者の方にも使わせていただいた事例もございます。配偶者が必ずしも女性研究者でない男性研究者の方にも、育児、介護、こういうところでお悩みの方々に自主経費で行うことができました。

何を申し上げたいかという、こういう補助事業を通してしっかり女性研究者の支援を意識的にやっていく、しかしそれは何か一部のところで女性研究者だけが内輪で話していることではなくて、もっと構造的に、しかもいろんな職種の方々、そして具体的には企業と大学の連携の仕方にもかかわってくるものではないかということをつくづく感じさせていただいた次第です。

残り時間が少ないのですが、本日の3セッションのうち、基調講演にも事業紹介にも質問の時間を設定することができなかつたものですから、ぜひ皆さんの中でコメントをいただける方、あるいは御質問いただける方いらっしゃいましたら、この場でお願いできればありがたいのですが、いかがでしょうか。

きょうは、地方創生というテーマでもありましたので、自治体の方々にもお声がけさせていただきました。それから、4機関の構成員の方々、それから地域の方々にもお越しいただいているということで、いろいろなお立場の方が一堂に会してくださっています。どのような御質問でも結構です。いかがでしょうか、御遠慮なく。

重い課題として受けとめていただいたということなのではないでしょうか。

パネリストの方々に、あの方の御発言に対してちょっとコメントをしておきたいというような、相互に何かございましたら、いかがでしょうか。

それから、心強い連携協議会のメンバーの方々もいらっしゃいますし、御自由に。どうぞ。

【パネリスト（河野恭子氏）】

こういう場に出させていただきましてありがとうございます。

私、野々垣社長が自主性を重んじるということをおっしゃったのが非常に心に残りました。やっぱりこういう視点というのがあってこそ、活躍できる土壌というか、風土というか、職場になれていくということだなあということを思いました。今まで思っていなかったキーワードでありますけれども、そうやってこそ初めて人というのは自分を見詰めて、力が発揮できるというところがあるんだなあというところを思いました。山根さんの伸び伸びとした研究活動を支えていらっしゃる岐阜大学の制度も存

じませんでしたけれども、そういう流れのお取り組みがあつてこそ、こういう若い研究者の活躍の場が生まれ、この活躍されているお姿があつてこそ、それにさらに後輩の皆様が続かれるということだと思っておりますので、大変今後の御活躍を期待しております。

【モデレーター】

ありがとうございます。

皆さん、パネリストの方からこれも御発言ありましたけど、若いときから、学生の皆さんに対してもしっかきこういう意識啓発、ロールモデルを示していくと同時に、こんな制度がある、あるいはこんなことを希望してつくっていくべきではないか、そんな自由な議論がさらにできるように願っております。

ありがとうございます。お手が挙がっています。すみません、お願いいたします。

【フロア質問者】

私、中部経済産業局の地域人材政策室の迎方子と申します。きょうは貴重なお話を聞かせていただきましてどうもありがとうございました。

実は、名古屋にございますので、どうしても名古屋大学さんですとか、名古屋工業大学さんとはよくお話をさせていただくんですが、すみません、ちょっと私のほうがいけないと思うんですが、岐阜大学さんとか、ほかの薬科大とか女子大の方とお話することがなくて、こういった取り組みを、連携されているということを知らず、きょうは本当に勉強になりました。

1つ質問があるんですけども、今当局ではものづくり女子をふやそうというプロジェクト、ものづくり女子を元気にしようというプロジェクトを展開しております、その中で、やはりリケジョの方がどうしても東京や大阪に就職をしてしまつて、この中部地域になかなか残らないという問題がございまして、この地域はものづくりの地域なんです、なかなかものづくり企業へ就職というのが少ないというような話もございまして、そのギャップというのはどうして生まれて、かつどういうふうにしたらいいいのかあとということが、ちょっとずっと考えているんですがよくわからなくて、何か参考で御意見をいただければと思います。よろしく申し上げます。

【モデレーター】

こちらで勝手に発言するのは恐縮ですので、パネリストの方で何か今の御質問に対してご発言いただけますでしょうか。一川さんのお話の中にもものづくりのことについて御発言があったと思うのですが、いかがでしょうか。

【パネリスト（一川哲志氏）】

私の知り合いに女性の料理人がおられ、その方は京都出身なんです、京料理を学ばなかったのですが、京都で女性の弟子はとらないと、だから名古屋に来て修業なさいました。やはりものづくり、料理も一緒だと思うのですが、その企業とか研究所のトップの意識だと思います。京都でできないことが名古屋でできたという先例もあり

ますので、やはり岐阜でもできるということはあると思いますので、そういう方々の意識次第だと思います。

【モデレーター】

ありがとうございます。

実は、きょう会場に名古屋工業大学の男女共同参画推進室のスタッフの皆さんもお越しくださっていて、モノづくり女子塾については非常に先進的なお取り組みを進めていらっしゃいます。ただいまは岐阜のこととして御質問を受けたのですが、もしよろしかったら御発言いただけますでしょうか。お願いします。

【フロアから】

ただいま御紹介にあずかりました名古屋工業大学の男女共同参画推進センターから参りました乙部由子と申します。よろしく願いいたします。

本学もJSTさんの補助事業の一般型の採択を受けまして、現状、女性研究者の支援をメインで行っております。女性研究者の支援に関しましては、山根先生が話されたように研究補助員制度、こちらのほうも活用させていただきまして、特に子育て期の女性と、あと本学独自の資金で子育て中の男性教員の先生の支援のほうも行っている現状にあります。

こういった形で研究者支援を行っている反面、やはりものづくり企業に就職する女性の学生への支援というのが、直接この補助金を使用するのも難しいものですから、本学独自の資金を用いまして、女性の学生さんが昨年度、学内を横断する形、いろいろな学部があるんですけど、横断する形で集うリケジョサークルの彩綾～SAYA～というのを立ち上げまして、そこで主に取り組んでいるのは、もちろん学生の中での意識啓発プラスキャリア支援ですね、どういったところに就職すれば自分たちが考える就職だったり仕事ができるのかというのを、学生だけでなく先生方と、あと企業さんの協力を得ていろいろ行事を行っている状態であります。

実は私ども、この2日ほど前ですか、豊田工業大学さんと女子学生のための限定のオープンキャンパスというのをに行いまして、その際に、企業さんだったり、あるいは本学卒業生の方が来まして、大学ではどんな学生生活を行い、どんな就職活動を行って今現状に至っているということを今度大学に来るだろう高校生に向けてセミナーなどを行った状態です。

岐阜大学さんは、本学の先に行く形で、研究者の支援はいろいろ行われているみたいですので、今後、企業さんとの支援ということで、本学も大いに参考にさせていただく状態になりますので、またよろしく願いいたします。

【モデレーター】

どうもありがとうございました。

本当に貴重な実例を挙げていただいて、岐阜大学ではもちろん共同実施機関と連携してしっかり進めてまいりますけれども、岐阜大学地域交流協力会、148の企業が加

盟している協力会がございます。そういうところともしっかり連携をとりながら、今
言っていた、ものづくりが有名である割には女性の活躍する場がしっかり用意
されていない、あるいはそういうチャンスがない、このような課題を受けとめて、ま
た対策、あるいは改善に向けて動いていきたいと思います。今の世代の学生さんたち
にも、ワーク・ライフ・バランス論、ジェンダー関係などの授業も行っているんです
けれども、きょうパネリストの方々から伺ったような実例も含めて、またしっかり教
育活動においても反映していきたいと思います。

時間を過ぎてしまいました。本当に申し訳ありません。以上をもちまして、パネル
ディスカッションを終了させていただきたいと思います。皆様、どうもありがとうご
ざいました。

【司 会（林 正子氏）】

それでは、お急ぎの方もいらっしゃると思いますが、最後にこのシンポジウムを閉めるに当たりまして、岐阜大学総務・財務担当理事より閉会の挨拶をさせていただきます。横山正樹理事、よろしくお願いいたします。

【岐阜大学理事・副学長（横山正樹氏）】

ただいま御紹介いただきました岐阜大学総務・財務担当理事の横山でございます。

本日は、天候の悪い中、学内外から多くの方々に御参加いただきまして、この会が無事終了することができたことをまずもってお礼申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。

本日は、ここにありますように「女性研究者の活躍による岐阜創生をめざして」と題しまして、山村先生の基調講演を始めとして、4人の先生方による事業紹介、それからただいまのパネルディスカッションと、3部構成によって進めてきたわけですが、各先生方の中身の濃い発言、内容によって、私どもにとってもいろいろと考える機会になったということで、非常に有意義な時間を過ごすことができたと思っております。

今回私どもは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に応募して採択されました。「ダイバーシティ」という言葉、わかったようなわからないような気であるものですから、改めて辞書を引いてみたんですが、そこには「多様性」であるとか、「性質の異なるものが広く存在すること」と書かれておりました。人間でいえば、性別であるとか、年齢別であるとか、国籍等々あるわけでございます。今はその中でも女性、それから若手、外国人を積極的に登用していくことが求められております。来年度から始まります第3期の国立大学の中期目標・計画において、岐阜大学もいつまでに何%達成といったような数値目標を掲げておるわけでございます。

私、日々の仕事を通して感じることもなんですけれども、いろんな課題が出てきた時、さまざまな検討をしますが、その時に、性別、年代別等によっていろいろな考え方があるものだ。1つの課題に対していろいろな角度から考える、アプローチする、それによってより良い解決策が見出せるということを日々感じております。ダイバーシティの本質というのは、そこにあるかと思えます。こういった観点で取り組める組織こそがこれからより強くなっていくのではないかと思っておりますし、女性研究者の登用というのも、そういう中で進めていくものだというふうに思っております。

それから、私は事務職員を束ねる立場にもおるわけなんですけれども、日々心がけておることが2つございます。1つは、男女問わず、若手、ベテランを問わず、岐阜大学に思いがあって、しかも意欲的に前向きな提案ができる人に活躍の場を積極的に提供していきたいということ。もう1点は、先ほどのパネルディスカッションの中でも具体的な提案があったかと思えますけれども、そういった活躍ができるための環境整備をぜひ実現していきたいというふうに思っております。

本日のタイトルの中にもございます、「岐阜創生」と、我々国立大学に求められている「大学改革」には共通項が2つあると思います。1つは、自らの個性といたしまし
ょうか、持ち味をいかにして伸ばしていくか、自ら考えて行動していかなければいけ
ないこと、それが1点。それから2つ目が、同じ志、方向性を持った者同士が力を合
わせて取り組んでいく連携協力、この2点です。まさに今回のプログラムは、それら
を実行することによって実現できていくものだというふうに思います。各大学は特色
を生かしてそれぞれの組織を強くするとともに、大学、企業、そして自治体の3者が
太い連携を結んでいくということによって、岐阜創生が実現できていくというふうに
確信をしております。

私はもともと岐阜県の人間ではありませんけれども、岐阜にお世話になっている人
間として、ぜひ岐阜を活性化したいというふうに思っております。つい最近ですけれ
ども、ラモス瑠偉さんが、岐阜を何とか元気にしたいという強い意気込みを持って、
11月1日付けで本学の客員教授に就任してくださいました。岐阜を活性化するにはど
うしたらいいか、岐阜を愛するみんなで考えて進めていきたいと思っております。

最後に、このプログラムを実行することが岐阜を創生していく、岐阜が力強くなっ
ていくことにつながることをこの場で再確認をして、終わりの挨拶にさせていただきます。
どうも本日はありがとうございました。

【司 会】

ありがとうございました。

以上をもちまして、キックオフ・シンポジウム「女性研究者の活躍による岐阜創生
をめざして～地域循環型女性研究者育成・支援プログラム～」を終了いたします。長
時間にわたりまして御参加いただき、本当にありがとうございました。

お手元のアンケート用紙に必要な事項を御記入の上、入り口の回収箱に御提出くださ
い。それでは、皆様、本当にどうもありがとうございました。お気をつけてお帰りく
ださい。