



2/20

アピ(株) 意識啓発セミナー 多様性を活かす組織マネジメントとは ～女性、シニア等が活躍する職場とは～

講師である宮原淳二氏は、株式会社資生堂や株式会社東レ経営研究所に勤務し、特に男女共同参画・ワークライフバランスの分野では中心的な役割を担い、ダイバーシティ推進分野においても活躍をされています。

講演では、自身の多岐にわたる経験を通して、①ダイバーシティ推進の背景 ②時間制約者の増加と働き方の見直し～DVD視聴によるケーススタディー～ ③女性活躍支援の重要性 ④シニアの活躍を企業力への4部構成でわかりやすくお話いただきました。

日本のジェンダーギャップ指数等「女性社員の活躍を推進する上での課題」と、「男性上司の女性社員に対する見方」の比較分析などを解説いただいたり、シニアの活用についても、具体的な企業名や成功事例を紹介いただき、大変参考になりました。現在、少子高齢化、介護問題、産業構造の変化等により、女性・シニアの活用は、企業、大学、自治体等全ての職場において重要な課題となっており、全参加者(連携機関、岐阜県内の自治体、企業)にとって非常に有意義なものとなりました。



2/22

岐葉大 トップマネジメントセミナー ダイバーシティの本質にせまる ～ジェンダー、人種、企業文化など様々な観点から～

イタリア系アメリカ人と日本人の両親のもと、子どもの頃から世界各国のまさに多様な文化の中で生活してきた、異文化コミュニケーターのマリ・クリスティエーナ氏をお招きして、ダイバーシティの本質とは何かについて講演していただきました。異文化、すなわち国籍だけではなく自分とは異なる多様な環境や文化を持つ人々、普段の自分と違うものに対するとき、どういふ態度を取るかというのは重要なことです。ダイバーシティという言葉を扱うとき、「多様な」とか、「人と人が仲良くすればいい」とかだけの問題と捉えられがちですが、すべてのものを寛大に受け入れるのは容易ではありません。

クリスティエーナ氏は「相容れなくても尊重する」という態度が本当のダイバーシティであると繰り返し話されました。つまり、多様な社会の中では各自の文化の中に存在する常識だけでは対応できない事象が多く起こります。そこでは「同意はできないが受け入れる。しかし自分は違う意見である。」と、相手を受け入れつつも自分の意見を明示していくことが重要です。お互い異なる文化に属する者同士が、お互いの価値観を受け入れ合ったときに、新しい発想や考え方が初めて生じます。

クリスティエーナ氏は、2015年に国連において採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の目標5「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」ため、日本には特に頑張ってほしいと力を込めて語られました。つまり、アジアの先進国である日本の様子を、他のアジアの国々は真似をするため、日本が良い模範にならないといけないということです。

演題にあるように、ジェンダー、人種、企業文化など様々な観点からダイバーシティの本質にせまる話をしていただけました。多様な文化の中で生まれ育ち、柔軟な思考で活動していくなかで、講師が実体験として得たダイバーシティの捉え方を聞くことができ、ダイバーシティの原点を見直す良い機会になりました。



2/23

岐阜大 2016(平成28)年度採択 連携型共同研究成果報告会



連携型共同研究助成制度に今年度採択された12課題の成果報告会を岐阜大学内で開催しました。会場には63名の聴講者が訪れ、報告は医・薬学系研究5課題、人文・社会学系研究3課題、食品科学系研究4課題の3つのグループに分けて行われました。

最後に森脇久隆岐阜大学長から総評が述べられ、「自分は自然科学の研究をしてきたので、自然科学の課題についてはよく理解できた。しかし、何よりも驚いたのは人文・社会学系の研究の充実した内容についてである。それぞれが、どういふアウトカムを目指すのかをはっきりと提示していた。」「一方、自然科学系の研究に関しては、知財・商品開発・既存商品の付加価値などに関連するものであり、また、岐阜地区に根ざしたものだと思う。他の研究も同様にレベルが高い。ただ、ほとんどが中間報告の段階なので、今後も研究を進展させ、最終成果報告会でどんなアウトカムが得られたのかをまとめて発表してほしい」と締めくくりました。

3/6

岐阜大 リーダーシップ研修

講師の小林洋子氏(NTTコミュニケーションズ株式会社 常勤 監査役/21世紀職業財団特任講師)は、1978年電電公社に入社、2008年にNTT初の女性取締役役に就任した方で、この間に結婚・出産も経験していらっしゃいます。長いキャリアの中で実感したこと、すなわち:

- 1.いろいろな仕事をすることで、自分では気づかなかった潜在能力が発揮され、自分に自信が持てるようになる。
- 2.自分の考えを持って毎日の仕事に取り組み、仕事楽しくなる。出世することで自分の裁量のできる業務の範囲が広がり、更に仕事の楽しさは増す。
- 3.仕事を通して世界が広がる。肩書きがつけば、山に登ったときのように更に視野は広がる。
- 4.所得が増えれば、家事や育児と仕事の両立はやすくなる。

という実感をモチベーションにして仕事を続けて来られたそうです。これをベースに、将来の管理職候補である受講者たちに向けて、管理職になることのメリットや、「リーダーシップ」について講義していただきました。受講者からは、「自分にもできると感じた」「自分の人生をプロデュース、考えてみたい」といったポジティブな感想が多く寄せられました。



3/13

アピ(株) リーダーシップ研修

講師の杉本美晴氏(アット・ワンス(株)代表取締役)は、下の①～④の課題について個人ワークグループディスカッションを行うという形を提案されました。

- ①自分を知る:退職までに働く総日数や総時間を割り出し、人生の中で、仕事の時間をどのように使うか、自分のキャリアアンカーについて考えました。考えていることを他者に話すことで、自分発見のきっかけとなりました。
- ②キャリア継続にあたっての問題点を共有:「ガラスの天井」と「キャリアの迷宮」の違い、男女の「ステレオタイプ」の比較に着目した話は非常に興味深いものでした。
- ③キャリア(ライフ&ワーク)を自分で経営する:組織に必要なオーナーシップとリーダーシップは、本来、皆が持つべき能力であるとの話がありました。
- ④キャリアビジョンを考える:研修のまとめとして自身のキャリアビジョンを考え、ディスカッションを行いました。

長時間の研修でしたが、どのグループも、ディスカッションが大いに盛り上がり、あっという間の4時間でした。本研修に参加した一人一人が、自分にとって幸せな働き方を考え、自分らしく輝くキャリアウーマンとして、より一層活躍することが期待できる内容となりました。



文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」

清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト 通信

No.5
2016 March

1 総括フォーラム

年間を通して各機関が1つのテーマをそれぞれ独自の視点から議論する連続フォーラムも、今年度の最終回をむかえました。岐阜大学で行われた今回のフォーラムは2016年度の活動を締めくくるとともに、先に行われた事業の外部評価についても報告する機会となりました。

2月2日(木) 岐阜大

「女性が輝く岐阜」に向けての大学の役割

【場 所】岐阜大学 講堂
【参加者数】117人(うち女性研究者27人)

森脇久隆岐阜大学長の開会の挨拶に続き、まず最初に、本事業チーフ・コーディネーター 相原征代氏から事業内容と成果報告の説明がありました。

その後、菅原悦子氏(岩手大学 理事《復興・地域創生・男女共同参画担当》・副学長)による基調講演が行われました。講演は「地域創生に向けての女性の活躍と大学の役割 -岩手大学の取り組みから-」と題され、まずは本事業の外部評価委員長である菅原先生から、外部評価について報告があり、その後岩手大学の取り組みについての報告が続きました。

【基調講演概要】

岩手大学では、様々な取り組みの結果、女性研究者が大幅に増加しました。しかし、全国の先進的の大学と比較すると、まだ女性は少なく、女性研究者比率が9.4%から、なんとか13%台に増えたに過ぎません。まだまだやるべきことは多いとおっしゃいます。それでも、女性限定公募の実施により、13名の非常に優秀な研究者を採用することができました。受験した女性研究者は「この機会を活かしてぜひ頑張りたい」と、積極的に前向きな熱意をアピールしており、「女性限定公募」というのが、「女性でも公平に評価します」という大学側の意思表示となり、「あそこなら女性でも正当に評価してもらえる」という大学のプラス評価につながると感じたそうです。

岩手大学には医学部がないため、学内保育園が存在していませんが、第3期中期目標2016-2021の策定にあたって、地元の銀行との提携、協定書締結に漕ぎつけ、来年度には岩手銀行と共同で、土地を岩手大学、施設の建設費を銀行が負担して事業内保育所として開設予定です。

その他、岩手大学の特色ある取り組みとして、次世代育成支援職員制度(産前・産後休暇時の代替教員を、休暇取得前から雇用し、女性研究者が安心して休暇を取得することができる制度 3件試行 2016年度から職員を含め制度化)や、両住まい手当(単身赴任手当)などを紹介いただきました。後者の手当に関しては、現在、女性11名、男性16名に支給されています。また、学生組織として、男女共同参画推進学生委員が紹介されました。

地域に根ざした活動としては、菅原先生が岩手大学三陸復興・地

域創生推進機構の機構長に着任し、復興担当理事として、東日本大震災の被害からの復興に、男女共同参画の視点から参与・寄与していることが紹介されました。この取り組みには、実に岩手大学教員の約半数が参加し、女性特有のニーズに配慮が不足しがちな災害支援の取り組みに対応して、男女共同参画の視点を大切にしたい復興支援を実現しました。その他、2011年4月～2017年1月に、復興支援関連のシンポジウムをのべ9回実施したり、学習会の開催などを行ったとのことでした。

地方の大学は、地方を先導する役割を担っています。岩手でも、大学修了後22歳で女性が岩手から出て行ってしまふのをどう防ぐかが課題となっており、インターンシップの充実などを画策しているということも述べていらっしゃいました。

基調講演の後に、本事業の一環として実施している、2016年度「連携型共同研究助成制度」に採択された課題の代表として、岐阜大学の柴田早苗 応用生物科学部准教授から、プロポリスを利用した、動物用包帯の開発についての成果報告がありました。

最後には、大学COC、COC+事業による地域志向人材の育成と地元定着支援-リケジョの活躍に向けてという主題で、益川浩一 岐阜大学地域協学センター長による講演が行われました。

【講演概要】

地方の国立大学は地域活性化の中核的拠点大学としての機能強化を求められています。大学の知を地域貢献、地域振興に使ってもらう、というのがCOC、COC+の事業の趣旨です。そのプログラムの重要な課題として、地域を理解し、地域の課題を発見し、地域のための問題解決能力を持つ、すなわち「地域リテラシー」をもった地域リーダーの育成があります。大学からグローバルな人間を育て、ジェネリックな能力をつけることを目的とし、そのため本事業が大学院生、研究者を対象としているのに対し、COC事業は低学年の学部生まで視野に入れています。COC事業で育った学生が、将来的に本事業で支援されるような体制が理想的ではないだろうかというご提案をいただきました。そのほかには、俯瞰的な力をもった「産業リーダー」を育成し、地方の産業活性化に貢献する考えなどを紹介していただきました。

本事業が、既にキャリアをスタートしている研究者の専門的な能力を伸ばし、研究力向上や上位職登用を目指すのに対し、COC事業は、その専門的な能力をささえる基盤を育てることが目的であることが述べられました。今後はこの役割分担を活かしながら協働体制の構築を目指していきたいと願っています。



菅原悦子先生



益川浩一先生

【発行】 国立大学法人 岐阜大学 岐阜薬科大学 岐阜女子大学 アピ株式会社

【問い合わせ先】岐阜大学男女共同参画推進室

TEL: 058-293-3378 FAX: 058-293-3396 Email: sankaku@gifu-u.ac.jp
本誌は、「清流の国 輝くギフジョ支援プロジェクト」 URL: https://diversity.gifu-u.ac.jp ホームページ上で公開しています。

2 学生から見た「女性研究者」像

「清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト 通信」No.4に引き続き、今号でも女子学生の視点から見た「女性研究者」の現状をレポートしてもらいます。今回は岐阜女子大学の2名の学生さんが、同大学の女性教員にインタビューをしてくださいました。

現在 学生である私たちは、今後社会に出て働いていくという立場にあります。

現代の社会において女性が活躍する場も増えていますが、まだ男女差を感じる場面はあるのではないのでしょうか。そこで、現在岐阜女子大学の女性研究者であるお2人の先生に、これまでの経験や女性ならではの境遇についてインタビューをおこないました。



伊佐 保香先生

岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科 講師。岐阜大学大学院連合農学研究科修了。博士(農学)。専門分野はビタミンB6の栄養生理で栄養代謝や食品機能などの研究に携わる。二児の母。

もともと研究をする事が好きで研究者になったそうです。研究者という男性が多く、女性として肩身が狭いのではないかと、という質問に、「実際に評価されるのは能力だからね。」と、男女差など気にしたことのないような様子で答えてくださいました。

昨年八月から産休に入り、今年四月に復帰される予定の伊佐先生。研究者として過ごしていく上で【出産】という女性ならではの境遇については、「それぞれ男女差の問題だよ。出産で研究できない時間が出てくるから、そこは不利だっと思う。男性がやってくれたらなって思っちゃうけど、女性しかできないことだから!」と、力強く答えてくださいました。

インタビューを通じて、伊佐先生にとって旦那様の存在はとても大事なものであり、旦那様が仕事をサポートしてくれたことやお互い育児に寄り添ったりと、旦那様との協働が研究と子育てを両立する大きな支えとなったのではないかと感じました。

— 興味があったから続けられた! やりたいことをやってきた! —

インタビューを終えて、私たちが予想していた男女差はなく、社会では<女性として>ではなく、働くひとりとして認識されていることが伺えました。女性としての問題に直面する中では、男性側の協力や理解が必要となってくるのだらうと思えます。

伊佐先生・笠井先生は、私たちから見ればキャリアウーマンです。しかし、お二方の「やりたいことをやってきただけで普通の事。興味があったからこそ続けられてきたし、そうでないとやっていないよ。」「女性ならではの境遇でも、それを理由にこれからはあきらめる必要はないし、やりたいことをしていくのが大事でしょう。」といった言葉が、とても心に残っています。自分たちが女性特有の問題だからといって逃げるのではなく、やりたいことは続けるべきだと強く思いました。

今後の私たちは、女性であることでの障害はあるかもしれないが、それでも目標に向かっていく揺るぎない姿勢が必要ではないのでしょうか。



笠井 恵里先生

岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科 講師。滋賀県立大学環境科学部生物資源管理科学卒業。博士(環境科学)。研究員、病院管理栄養士を経て現職。食材の調理・栄養特性を活かした調理などの研究に携わる。

笠井先生は現在、調理科学系の研究をされています。当初は農学に興味があり、農学系の大学に進学したそうです。就職した後、栄養学にも興味湧き、社会人学生として栄養学を一から学んだといひます。その後、管理栄養士として病院に勤務された経験もあり、様々な分野に精通された先生です。

女性研究者として働く上で、女性として不平等さを感じたか? という質問に、「それよりも学歴に不安があったね。学士でも研究はできるけれど、修士や博士との差や隔たりは感じた。」「あなたが研究者を目指すとしたら、修士課程や博士課程を修了することが大事だと思う。」と、アドバイスをいただきました。

私たち学生からすると、就職した後再び大学に進学するという決断は、とても勇気のいることだと感じます。しかし、先生は興味があってやってみようと思ったからできたことと仰り、やりたいことをやってきたからこそ今の先生のお姿があるのだらうと思いました。

3 平成28年12月～平成29年3月の主な活動

12/22

岐女大 リーダーシップ研修 B&Bに生きる



岐阜女子大学において、民放連初の女性社長である森田順子氏(株式会社岐阜放送 代表取締役社長)による研修を実施しました。研修を1つのTV番組に仕立てたような画期的な演出が行われ、会場内のスクリーンにはアナウンサーの姿や、特別番組仕立てで放送局や社長の仕事ぶりが映し出されました。

メディアで働く者の使命は非常時の情報を早く伝えることです。その点では男女の差がないことを森田氏は強調しました。一方で、かつては日常業務において男女差を感じることも多々あったと言います。森田氏と同期入社の女性社員は次々と退社し、入社当時の働き方は今は大きく異なっていたと振り返っていました。

現在の森田氏は、社長として分刻みで業務に当たり、会議や社会貢献活動を次々とこなしていますが、それでも「人生は落ち込むことの連続であり、開き直って次に向かう勇気が必要である」と前進することの重要性を強調しました。講演表題の「B&B」については「Business」と「Beauty」、「バロック(Baroque:歪)」と「平等(Byoudou)」など人によって様々な定義があってよいというメッセージが送られました。

今回は、放送局のリーダーという視点から女性活躍推進をお話いただきましたが、男性社会と言われるメディアの世界で女性リーダーとされた森田氏の講演は、参加者を鼓舞する充実した内容でした。

1/17

岐女大 ロールモデル講演会 これからの女性の働きスタイル「家庭と仕事の両立」



春日井理恵氏は、岐阜市役所の戸籍係であった経験をもとに戸籍係が果たす役割や「結婚」「離婚」に伴う人間模様について事例を挙げて説明されました。更に戸籍という観点から18歳選挙権や連舫氏の二重国籍問題など時事的なテーマも取り上げ、そこから見える現代日本の諸問題について、女性の生き方と絡めてお話いただきました。

厚生労働省等の様々なデータ(例:「平均初婚年齢・母親平均出生時年齢の推移」「年齢別未婚率の変化」「独身生活の利点」「夫婦の完結出生児数」「母親と現在における同・近・別居にみた完全出生児数」「雇用形態別にみた年収比較」「女性の年齢の比較変化による卵子の数の変化」)を提示し、若者の未婚化・晩婚化、日本の少子化の実態などを解説していただきました。

具体的には、子どもが産まれてから最も大変な時期は小学校入学前までであること、「子育てで最も頼りになった情報源・相談相手」は、夫と妻で差がみられ、妻は実の母親をあげていることなどが述べられ、ママ友との付き合いが非常に大変であることも、自身の体験をもとに語っていただきました。

最後に参加者各自が婚姻届を書き上げ、間違えやすい項目を指摘した上で、多くの女性が経験する就職、結婚、妊活についてレディネスを考え、自分磨きをする必要性について論じられ、大変好評でした。

1/18

岐薬大 意識啓発セミナー 女性が輝く社会をめざして

愛知県女性の活躍促進監 水谷知加子氏を講師に迎え、女性の活躍が必要とされる背景を、様々なデータをもとに話していただきました。「女性の活躍」とは社会全体の問題であり、女性が働きやすい環境にすることで生産性が向上し、企業の利益が上がること、現状に働きかけるとともに、次世代の意識改革も必要であることなどが指摘されました。

講演の後半では、女性がいきいきと働き続けられる社会の実現にむけて、企業への働きかけ、ワーク・ライフ・バランスの推進、子育て支援など様々な事業を「あいち女性の活躍促進プロジェクト」として、愛知県全庁を挙げて推進していることが紹介されました。特に企業に所属する女性研究者・技術者を増やすための職場環境整備、研究職・技術職を目指す学生を支援する取り組みが取り上げられました。講師自身、育児休暇取得の経験があり、その当時の上司が、現在の稲垣隆司岐阜薬科大学長だったそうです。当時の稲垣学長は、水谷氏を他の同僚と同様に扱い、指導し、鍛えてくれたと、その当時に振り返っていらっしゃいました。自身の経験から「女性に3K — 『期待』して、『機会』を与えて、『鍛える』 — をください」と要望され、また、次世代を育成する大学職員に対し、「イクメンとしなやか女子」を育ててほしいと励ましがりました。



2/18

岐薬大 キャリアパス支援講演会 患者にやさしい医療を目指して～基礎研究・実臨床・女性研究者～

第8回育業・創業研究センター教育フォーラムの中で、2人の女性研究者に講演をしていただきました。

田口真穂氏(横浜薬科大学 実務実習センター 講師)は、二児の母で研究者でもある自身をロールモデルとして、ワークライフバランスについて紹介されました。基礎研究者であるため、妊娠判明後は心身に負担がない実験系に変更したそうです。また、研究職として働き続けるために、産休・育休の取得やフレックス制度の利用など勤務体系を変更し、家庭内の環境を整えていったと話されました。家族や周囲、職場の理解と協力が必要であったことを振り返っていらっしゃいました。

望月真弓氏(慶応義塾大学 薬学部 教授)からは、交流のある4名の女性薬剤師・研究者および講師自身のキャリアを紹介していただきました。例えば、ご自身に関しては、「薬学部卒、研究所学術部に勤務。病院薬剤師に転向。自らの希望で研究も行う。上司の理解もあり博士号取得。大学教員へ転向。重病を罹患したが克服、大学教員と兼任で再度臨床現場に戻る。目標は「患者さんから信頼される薬剤師」という内容が紹介されました。5名の女性から学べべきキーワードは「行動力、健康、気持ちの切り替え、コミュニケーション、出会い、笑顔、社会貢献、患者、等々」であり、聴講者すべてにとって自身に置き換えながら、また自身を振り返りながら聞くことができる非常に参考になる講演でした。



2/8

岐薬大 英語プレゼンテーション向上セミナー

論理的で説得力のある英語プレゼンテーション能力獲得を目標としてセミナーを開催しました。講師に、英語教育の経験が豊富な斎藤裕紀恵氏(株式会社Y&S Visionary 代表取締役)を迎え、受講者希望者は42名集まりました。

セミナーは4～5人ずつ10グループに分けて、グループワークを中心に行われました。最初にポイントとして定型文があげられ、講師に続いて復唱した後、グループ内で実践練習をするという形で進行されました。立って声に出す練習が繰り返され、参加者全員が実際に英語を発声できるように工夫されていました。最後には、模擬プレゼンテーションや質疑応答の時間もあり、受講者全員に研究発表を経験する機会が与えられました。

4時間という長時間にもかかわらず、最後まで全員が積極的に演習課題に取り組み、活気に満ちたセミナーでした。

参加者からは「プレゼンの定型文、ポイント、頻出する単語など学ぶことができてためになった」、「実用的な表現方法を学ぶことができた」、「実践形式で練習できたのがよかった」、という意見が多く寄せられました。一方、良くなかった点として、「レベルが高かった」、「発表練習のために自分の研究内容をまとめて準備しておけばよかった」という意見もありました。それでも、結果的にアンケート回答者の100%がセミナーが役に立ったと回答し、約95%がまた参加してみたいと回答しており、非常に有意義なセミナーとなりました。

