



Event News

1月

15日(月) 岐阜大 仕事と介護の両立支援セミナー ～介護離職を防ぐために～

時間：13:30～15:30
場所：全学共通教育棟1階 アクティブ・ラーニング教室1B
講師：角田とよ子氏（株式会社wiwiw キャリアと介護の両立相談室長）

20日(土) 岐薬大 ロールモデル講演会

健康長寿社会のために薬剤師ができること
～ワークライフバランスを考えた健康サポート～

講師：平井みどり氏（神戸大学 名誉教授）
がんチーム医療における薬剤師の役割と副作用マネジメント
講師：岩井美奈氏（大垣市民病院薬剤部 薬剤師）
時間：13:00～16:45
場所：岐阜薬科大学 本部第一講義室

30日(火) アピ(株) 意識啓発セミナー 人が活きる職場作り ～ダイバーシティ推進セミナー～

時間：13:30～14:30
場所：アピ株式会社 本社4階 大会議室
講師：春木清隆氏（経営コンサルタント、研修講師、法政大学大学院在籍中）

2月

14日(水) 岐阜大 シンポジウム「清流の国 輝くギフジョ」による地方創生に向けて

時間：14:00～17:00
場所：岐阜大学 講堂
開会挨拶：森脇久隆（岐阜大学 学長 / ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）総括責任者）
基調講演：女性の活躍と大学の役割 -岐阜発の新しい文化に向けて
講師：瀧美由喜氏（内閣府地域働き方改革支援チーム委員）

パネルディスカッション： 「清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト」の成果と今後の抱負

モデレーター：林 正子 岐阜大学 副学長（多様性人材推進担当）
パネリスト：寺町ひとみ 岐阜薬科大学 教授・附属薬局長
三輪 聖子 岐阜女子大学 教授
荒木 陽子 アピ株式会社 キャリアアップ推進室長

落語：桂 鷹治 落語芸術協会二ツ目・岐阜大学地域科学部卒業生
開会挨拶：野々垣 孝彦（アピ株式会社 代表取締役社長）

27日(火) 岐阜大 2017年度採択 連携型共同研究成果報告会

時間：15:00～18:10
場所：全学共通教育棟1階 アクティブ・ラーニング教室

※日時・内容などは変更する場合があります。https://diversity.gifu-u.ac.jp/に随時更新情報を掲載します。

【発行】  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。



輝くギフジョ

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.8
2017 December

1 9月28日(木) 岐女大 シンポジウム「研究力向上と地方創生～女性の『働く』を応援～」

岐阜女子大学においてシンポジウムを開催し、岐阜大学元学長の黒木登志夫氏に基調講演をしていただきました。この講演の後には、各機関から選出されたパネリストによるパネルディスカッションを実施しました。

基調講演 「社会と自然の基本は多様性」

【講師】 黒木 登志夫氏
（日本学術振興会 学術システム研究センター顧問
WPIアカデミー・ディレクター）

【場所】 岐阜女子大学 新4号館5階 大ホール
【参加者数】 246名（内女性研究者32名）



黒木 登志夫氏

女性の「働く」を応援し、研究力の向上を目指すというシンポジウムのテーマに基づき、黒木登志夫氏から、自然界でも社会においても多様性が重要であることについて講演をしていただきました。まず初めに、自然界において多様性は生物の基本であり、多様性が安定をもたらすこと、そして、生態系を守るには、この多様性が必要であると強調されました。

次に男女間格差についてお話がありました。世界経済フォーラム（WEF）が毎年発表しているThe Global Gender Gap Reportの2014年版では、日本は世界142か国中104番目と、男女間の格差が大きい国であることが提示されました。国会議員の比率、管理職比率、研究者比率など男女間における比率の格差を挙げて、女性の比率がいかに低いかを示しました。また女子大学院生の理学・工学分野における割合も非常に低いこと、育志賞（大学院生）の女性受賞者比率は高いが、日本学術振興会賞（45歳以下）になると女性割合は激減することが紹介されました。すなわち、「大学院生」と「45歳」の間の女性若手研究者には、出産・育児などのライフイベントの壁があるという推測が可能です。

大学間格差についてのお話もありました。大学間格差指標は全て寡乗則に従っており、財政的指標で特に格差は大きくなります。日本の大学間格差は固定化されており解消できないことを東大と京大を例（120年間、京大は東大の3分の2である）に挙げて示しました。しかし、「東大一人勝ち」は多様性の喪失につながります。地方大学でも重要な研究は行われており、学問の多様性ととも、研究者の多様性が重要との指摘がありました。

日本は格差社会であり、男女格差を解消するためには、男女の意識改革、働く環境の整備、子育て支援が必要であり、研究力を向上させるためには男女間で5年のGapを考慮する必要があるのではないかと結論づけられました。

パネルディスカッション 「女性の『働く』を応援する -「地方」を活かした研究力向上」

モデレーター 三輪 聖子（岐阜女子大学 家政学部 教授）
パネリスト 伊佐 保香（岐阜女子大学 家政学部 講師）
伊野 陽子（岐阜薬科大学 薬局薬学研究室 講師）
清島 眞理子（岐阜大学大学院 医学系研究科 教授）
田澤 茂実（アピ(株) 長良川リサーチセンター 研究員）

基調講演に続き、パネルディスカッションが行われました。テーマは、まず第1に地方でも研究ができるということ；2つ目は大学・企業・自治体等の連携により地方の活性化を図ること；3つ目は女性研究者の研究力を高めるということです。これらを実践している研究者を各連携機関から1名ずつパネリストとして迎え、岐阜女子大学の三輪教授の進行で議論が展開されました。

まず、各パネリストが自己紹介、自身の所属や研究内容とともに、岐阜という土地で、いかに「ワーク＝研究」と「ライフ」を両立させているかという説明がありました。

次に、研究力を効果的に高めるためのポイントについて企業や自治体との連携を含め、各研究者のテーマに沿ってお話しいただきました。伊佐氏は「地域貢献につながる研究を目指して」、伊野氏は「ワークライフバランスについて」、清島氏は「大学から外への発信」、田澤氏は「イクメンとして女性の働くを応援」というテーマを提示し、どのように女性研究者の能力を高めていくべきかについて論じられました。

結論として、以下のことが確認されました。岐阜という地域の特性を活かして、地方の活性化につながる研究を進展させることは可能です。そのために、対外的には、広いネットワークを活用し、外へ発信していくことが不可欠であり、他方で、関係者および女性研究者自身の意識改革を進めることが重要です。また、人生の中では、子育て・介護等を契機として働くペースを変えることは誰にでもあることです。そこで研究を辞めることなく継続していくこと、活用できる支援を探すこと、パートナーとよくコミュニケーションをとること、地方ならではの研究テーマを見つけて進展させること、それが地方活性化につながり、自分の研究力向上にもつながっていきます。



パネルディスカッションの様子

2 平成29年10月～12月の主な活動

10/4

岐薬大 フォーラム

生活拠点としての「地方」
—女性の「働く」を応援する大学・企業・地方自治体の役割
キャリアアップと転職



田中里枝氏(京都大学大学院 医学研究科 特定研究員・理化学研究所 放射光科学総合研究センター 客員研究員)と二村真祐氏(株式会社ポリサーチセンター つくば研究所 創業研究部)という岐阜薬科大学の卒業生2名を迎えてフォーラムが開催されました。おふたりとも大学卒業後は勤務先を変えたり、結婚や出産というライフイベントを経験しながら、学位を取得し、現在まで研究者として勤めあげています。

田中氏は民間企業、財団法人研究所、JST、国立大学の研究所、国の研究機関と、企業にもアカデミアにも勤務経験があります。転職を考えた時、結婚を機に転職しようか迷ったこともありましたが、先輩や上司に「プランクをあげずに、ポジションを」と進言され、途切れることなく仕事を続けてきました。今では、「プロフェッショナルであること」、「仕事を続ける」ことがモットーであると話し、会場に集まった聴講者にも、キャリアを中断しないこと、経済的基盤を持つことの重要性を強調してくださいました。

二村氏は京大大学院終了後、製薬会社に研究者として就職しましたが、結婚後に辞令があり、社内移動を余儀なくされました。さらに出産を経たあと、研究所の閉鎖が決まるという不運にみまわれましたが、タイミングよく、別の企業が同じ地域で創業研究所を立ち上げることを知り、就職、今に至ります。女性が研究を続けていくことは必ずしも容易ではないものの、「自分の軸、信念は変えない」、「自分の価値観にとらわれず柔軟に対応し最善を尽くす」ことで新しい道が開けると訴えました。

10/10

岐薬大 ロールモデル講演会

女性研究者・医療職として等身大で生きる
～ワークライフバランス～

講師の錦織淳美氏(岡山大学病院 薬剤部 薬剤師)は岐阜薬科大学卒業生であり、フロリダ大学薬学部でPharm.D.を取得しました。現在は、大学病院の薬剤師であり、研究活動、大学で教壇に立つなど、幅広く活躍されています。薬剤師としての業務中に疑問に思うことが研究課題となり、科研費などに採択され、様々な研究に従事する一方で、薬剤師の研修プログラムの開発等も行っています。研究者として続けていくために重要なこととして、研究マインド(疑問の抽出)、チームの協力、情報収集・推進力と時流を感じるアンテナを常に立てていることが挙げられました。

ご自身のワークライフバランスについては、家族や友人の協力を得たり、仕事の選択(在宅でできる業務)を行うことで家庭(プライベート)と仕事のバランスをとっているそうです。気力、体力、時間を確保し、自分の中でバランスをとり、モチベーションを維持していくことの重要性をお話いただきました。



10/11

岐阜大 キャリアパス支援講演会

ライフプランとキャリアを考える
—カルビー株式会社の例



講師にカルビー株式会社 執行役員人事総務本部 部長の江木忍氏をお招きして、キャリアパス支援講演会を行いました。連携機関の教職員のほかにも、多くの学生さんが参加してくれました。

カルビー株式会社は2009年に、従来の体制から新しい執行部へと変わり、それにとりま企業の方針も刷新されました。「社員が成長しなければ企業の成長はない」という考えのもと、2010年にプロセス重視の業績評価を廃止し、Commitment & Accountability(成果主義)を導入し、組織の透明化と業務のシンプル化、適切なインセンティブとシビアな評価など、企業のさらなる成長を目指した改革が次々と実施されました。

講師自身のキャリアに関しては、「浮き沈みが多いのが特色」で、「やりたいことがあれば、降格してでもやらせてもらう」という考えだと話しておられました。一方で、カルビーの人事上層部は、「自立的に成長し、成果を出し続ける人・組織を目指す」というモットーを掲げ、自分自身で考え、行動するという意味で「自立的」という漢字をあえて使っています。制度面では、モバイルワーク制度(会社には出勤せず、好きな場所で仕事ができる制度)や、キャリア形成支援として自己啓発制度(勤務時間外の研修などに費用を援助する制度)の導入が進んでいます。「仕事にはスピードとタイミングが大事。万全を期しているのはタイミングを逃すこともあるので、60点くらいで実施に移すというスピードも大事」とコメントして、講演を締めくくりました。

組織運営に係る有意義な講演であったと同時に、就職を控えた学生の皆さんにとっても示唆に富む講演となりました。

10/26

岐女大 トップマネジメントセミナー

ひとりから始めるダイバーシティ

講師に(株)文藝春秋 ナンバー・クエア 局 クエア部門担当局長の井上敬子氏をお招きして、岐阜女子大学担当のトップマネジメントセミナーを実施しました。

出版業界は、勤務時間が不規則だというイメージがある中で、産休・育休を取りながら仕事を継続された経験を、「ひとりから始めるダイバーシティ」というテーマで紹介していただきました。当時は、子どもを持ちながら編集の仕事をしている前例がありませんでしたが、「自分がやれば、あとから女性が続くに違いない」と思いながら仕事を続けた経験を紹介し、「ひとりから始め」たけれども、今では何人かの女性が井上氏に続いて、子どもを持ちながら編集の仕事をしているそうです。子どもが小さい時は、夜遅くまで預かってくれる保育園に預けて何とか仕事を頑張りましたが、「小学生の壁」はそれ以上に困難で、仕事好きな井上氏を思い、もともと家事が得意だった配偶者(夫)が「専業主夫になる」という解決法で乗り切ったとのことでした。「うちはたまたまこの解決法が良かったけれども、それぞれの状況に合わせた解決法がきっと見つかるはず」とおっしゃっていました。また、編集者としての必須の「企画力」の幅が減ったと感じた時には、「子どもがいて時間も精神的な余裕もない」という弱みを、「働く母の気持ち分かる」、「効率的に時間を使うコツを知っている」という強みに変換して乗り越えたお話をしてくださいました。

聴講した各機関の幹部層も、家庭生活と職業生活の両立に向けてのさまざまな創意工夫のエピソードに頻りに首肯していました。組織運営においても大いに参考となる講演でした。



10/27

岐薬大 リーダーシップ研修

哺乳類の再生現象—毛の再生から四肢の再生へ
—性別や国籍を超えたコラボレーションを目指して—



講師は、民間企業で研究職に従事した後、さらに研究を続けたいとアメリカの大学に留学、現在はニューヨーク大学医学部皮膚科に勤務している伊藤真由美准教授にお願いしました。

伊藤先生は、性別や国籍が違う学生や研究者が集うラボを主宰し、研究活動を進め、成果を上げています。ラボを主宰するという事は、重要だと思ふ課題や自分が興味を持った課題をどこにつくっていくことができるということでもあり、楽しくリーダーシップを発揮して、研究に邁進していらっしゃいます。

女性であれば、結婚や出産という道を通る可能性もありますが、講師自身は、そういったライフイベントの間、仕事はセーブしつつ、できる範囲で一所懸命に研究に勤しみ、どの段階も楽しく過ごしてきました。研究が好きで、仲間たちと楽しく研究活動をしている様子を示していただき、今後ラボ主宰者を目指す立場の研究者にとって励みになる講演会となりました。

11/2

アピ(株) 研究倫理研修

なぜ、不正は起こるのか～科学研究を通して～

小林雅典氏(岐阜 研究推進・社会連携機構 研究推進本部 特任教授)に、研究不正とはどういうものか、その原因は何か、不正行為を予防する手段は何かということをお話いただきました。

研究不正とは①捏造②改ざん③盗用④同一研究成果の重複発表⑤不適切なオーサーシップ⑥証拠隠滅や立証妨害のことです。これらの原因や防止対策(①研究倫理教育が基本 ②不適切な研究行為を防ぐ ③風通しの良い研究室運営)について教示していただきました。講演は、科学者一人ひとりが、自分の良心に耳を傾け、組織に対して指導的な役割を果たすことが必要であると結ばれました。先生ご自身が企業研究者としての経験を有し、具体的な事例を挙げながらお話しくださいました。また、大学の研究推進部門での活躍を通じた深い洞察を示してください、大学・企業いずれに所属する研究者にとっても有意義で貴重な研修となりました。



11/6

アピ(株) リーダーシップ研修

自分らしく輝くための女性キャリア研修



昨年度末の3月から連続で実施しているキャリア研修も3回目を迎えました。今回の内容は以下①～⑤の順に、主にグループディスカッションの形式で進められました。①前回の振り返り：SWOT分析、マネジメントとリーダーシップ、長期ビジョンと短期ビジョン、学びや気づきについてディスカッション ②自分の取組み課題の振り返り：上手いこと、上手いことできなかったこと、周りを巻き込んで影響力を出すこと等の変化や気づきについてディスカッション ③社内に必要なロールモデル：ロールモデルにしたい人の特徴を10個考え、一人ずつ発表 ④キャリア継続に必要なスキル：巻き込み力と発信力の強化、感情マネジメント、Three Good Things(1日の最後に今日あった良いことを3つ探して書き出す)について講師より説明 ⑤3回の研修のまとめ

参加者同士グループになって話し合う機会を多く設けることにより、今後自分が何をすべきかという課題を明確にしていく研修で、参加者にとって有意義なセミナーとなりました。

11/29-30

岐阜大 英語セミナー

英語論文執筆ワークショップ
プレゼンテーション
スキルアップワークショップ

英語論文執筆ワークショップおよびプレゼンテーションスキルアップワークショップを2日にわたり実施しました。29日は23名、30日には12名の受講者にお集まりいただきました。

セミナーはすべて英語でおこなわれ、聞き取りに苦労した受講者も多かったようです。セミナー後のアンケートでは約1/3が内容について「難しかった」と回答していました。一方で、このセミナーが役に立ったかという質問に対しては、大多数の受講者が「役に立った」と回答しており、総合的には、有意義な企画だったことがわかりました。



12/1

岐阜大 ロールモデル講演会 /FD 講演会

「ずっと、いたい」と思える大学づくり
—女性研究者の活躍支援はみんなのチャンス

講師に大阪府立大学 人間社会システム科学研究科の田間泰子教授を迎え、連携機関から教職員や研究者ら36名が参加して、ロールモデル講演会/FD講演会が行われました。

田間氏は、家族社会学やジェンダー論を専門とし、「妊娠中絶」や「母性愛」といったテーマに鋭い切り口で迫った著作を多く発表する傍ら、大阪府立大学における男女共同参画を自ら牽引してきた経歴をお持ちです。昨年度末まで同大学の女性研究者支援事業の実施責任者を務め、その功績を評価され、「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」も受けました。この講演会では、自身の経歴と大阪府立大学の女性研究者支援の取り組み、および教員業績評価の取り組みと大学評価の向上についてお話していただきました。

自身の研究者としてのキャリアは、「たまたま」と「まさか」の連続であり、その中でレジリエンスを高め成長し、人との出会いを大切に、自らの意思と行動でキャリアを掴んでこられたというお話には、参加者一同が聴き入っていました。

続いて、大阪府立大学「女性研究者支援事業の取り組み」について、講師が府立大学で取り組みを開始した当時のエピソードを交えて紹介がありました。他部局と合同でイベントを開催したり、コーディネーターと一緒に各部局に要望を聞いてまわったりして、大学内で着実に信頼関係を築きあげつつ事業に取り組んできた経緯が紹介されました。

講演の最後に「大学評価と教員業績評価」について、評価する側と、評価される教員側の信頼関係が成立しているかどうか重要であると説明があり、会場からは「大阪府立大の事例が具体的に紹介され、わかりやすかった」などの声が寄せられました。

