



CONTENTS

- * フォーラム
- * フォーラム（第2部）
- * リーダーシップ研修
- * カモミール月曆
- * サイエンス夢追い人育成プロジェクト
- * 保育園たより

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）」



フォーラム



11月2日（金）、第53回岐阜大学フォーラムとなる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）」フォーラム『地域貢献型大学における女性研究者の活躍とAI研究力分析』が岐阜大学講堂にて開催されました。



▲ 高石 雅人 氏

第1部では、エルゼビア・ジャパン株式会社の高石雅人ソリューションコンサルタントが「世界の研究環境におけるジェンダー 女性研究者の割合増加と男性研究者の同等の影響力」と題して、エルゼビア社が2017年に発表した『ジェンダーレポート』に基づいて報告しました。ここでは、日本における女性研究者の割合は男性に比べて際立って低い一方、男性よりも平均して多くの論文数を発表していることや日本から海外へ流出する女性研究者の人数が日本へ流入する人数を上回っていることなどについて、国際比較の観点から説明しました。

続いて、岐阜大学研究推進・社会連携機構の利光哲哉特任講師が「AIの活用による岐阜大学研究力の可視化から向上への分析アプローチ」と題して、AI（人工知能）を用いて岐阜大学の研究者をグループ化して分析した結果や学部・専門分野を越えた人的ネットワークの可視化について実演を交えながら解説したうえで、新たな価値を創造するためには研究者の特徴をとらえた分野横断的な共同研究がより一層求められていると指摘しました。



利光 哲哉 特任講師 ▲

— 第2部 トークセッションについては、P3でご報告します。 —

カモミール月曆 (室長からのメッセージ)



副学長(多様性人材活力推進担当) 林 正子

「人口減少時代」、岐阜県民・岐阜大学人の活躍に向けて ～「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」報告～

去る10月4日付の各紙で、岐阜県の推計人口が1983年以降、35年ぶりに200万人を切ったことが報じられました。岐阜県の人口は、2000年の国勢調査での210万7,700人をピークに減り続けているとのこと。2005年以降は、出生数が死亡数を下回る自然減のみならず、進学、仕事、結婚などによって愛知県を中心に(約37%)県外への転出超過も続いているとのことです。

連動して労働人口が減少の一途をたどるなか、9月28日総務省発表の8月労働力調査によると、人手不足を背景に、15歳から64歳までの女性のうち就業者の割合が初めて7割になったことも報じられています。

このような状況下、「カモミール月曆」でも随時ご紹介してきました古田肇 岐阜県知事主宰の「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」が、10月10日(水)に開催されました。当会議での議論や資料を通して、大学での男女共同参画推進や女性の活躍推進の取り組みにおいても貴重な示唆が得られることから、ここにご紹介させていただく次第です。

岐阜県は、「**女性活躍推進法**」第6条の規定にもとづき、**県、市町村、事業主、労働者、関係団体、県民等が相互に連携しながら女性の活躍推進を加速化**することを趣旨として、「**清流の国ぎふ女性の活躍推進計画**」(2016年度～2020年度)を策定し、諸課題に取り組んでいます。「推進計画」には、**性別による固定的な役割分担意識が強い、M字カーブの底が深い、女性管理職比率が全国最低である**という岐阜県の現状を踏まえて、次のような政策の柱と基本施策が定められています。

- ① **女性の活躍推進に向けた組織風土づくり**
 - (1) トップの意識改革、女性人材登用を経営戦略とする姿勢を明確にする
 - (2) 男性の意識を変え、女性を育成できる管理職を増やす
 - (3) 社会全体の気運の醸成をはかる
- ② **ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備**
 - (1) 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの環境を提供する
 - (2) 男性の育児休業、家事・育児参画を推進する
 - (3) 就労・子育ての不安を解消する
 - (4) 子育て支援サービスの環境を整備する
 - (5) 女性を励まし、自信を持たせる仕掛けをつくる
- ③ **女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援**
 - (1) 女性を支援し、鍛える仕掛けをつくる

「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」で提示された資料によると、岐阜県の6歳未満の子どもがいる夫の家事・育児平均時間は68分(妻は440分)と、全国平均の83分を下回り、全国38位にとどまっています(2016年社会生活基本調査)。また、全国の男性の育児休業取得率が5.1%であるのに対して、岐阜県の男性従業員の育児休業取得率は2.3%というように、依然として低い水準にあります(2017年度岐阜県育児休業等実態調査)。

2017年「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」では、妻が末子を出産した男性(正社員)の35.3%が育児休業制度を利用希望していながら利用できていない実態も明らかになっています。育児休業制度を利用しなかった理由として多いのは、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」(38.5%)、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」(33.7%)、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」(22.1%)の順となっています。

一方、女性については、岐阜県の女性の労働力率は、ほとんどの年代で全国より高いにもかかわらず、出産年齢にあたる25歳から34歳と80歳以上で全国を下回っています(2015年国勢調査)。岐阜県では「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」が38.4%と最も高く、全国の26.3%と12.1ポイントの差があり、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人は、全国では54.2%、岐阜県では36.4%にとどまっています(2017年 県民意識調査)。また、就業を希望しながら、働いていない女性が、岐阜県内には74,200人いると推定されています(2017年就業構造基本調査)。

このような特筆すべき現状・推定に加え、岐阜県では、女性管理職比率が相変わらず全国的にみて低位にあることから、**経営者等の意識改革を進め、女性管理職登用に向けた積極的な取り組みが必要であること、引き続き、オール岐阜県での女性活躍の機運醸成に向けての取り組みが必要であること**が、課題として共有されています。

今回は、諸課題に対する岐阜県の具体的な取り組みについてご紹介することができませんでしたが、岐阜県岐阜市に所在する本学も、「**岐阜大学男女共同参画推進計画**」の一項として、「**国・岐阜県・各市町村、企業等諸団体との連携の促進**」を謳っていることから、今後も県のさまざまな取り組みにも学び、課題解決に向けた活動を展開してゆきたいと願っています。皆さんの一層のご支援ご協力、どうぞよろしくお願いいたします。



フォーラム（第2部）



第2部のトークセッション「岐阜で研究者としてのキャリアを構築する」では、女子大学院生および企業や大学で活躍する女性研究者が登壇し、それぞれの立場から岐阜で研究者としてキャリアを構築する／してきた経験について語り合いました。ここでは、岐阜県内には日本のみならず国際的に高い評価を得ている研究者が数多く活躍していること、所属機関にない設備・機材があれば他機関で利用するなど共同利用の取り組みも進んでおり研究環境の面で不利に感じることはほとんどないこと、また保育園への入りやすさや自動車通勤など居住環境の面からも研究生活を送りやすいといった指摘がありました。

他方で、岐阜だけでなく日本では依然として家事・育児負担が女性（妻）側に偏る傾向が強いため、女性が研究者としてキャリアを積み上げていくためには夫婦の役割分担や職場環境、社会サービスの活用などが重要といった発言が続きました。最後に、トークセッション司会の落合絵美特任助教（岐阜大学男女共同参画推進室）より、新たな価値を生み出すためには所属機関や専門分野のほか性別、年齢、国籍や障害・持病の有無などにかかわらず多様な人材がともに研究に取り組める環境、すなわち多様性（ダイバーシティ）が保障された研究環境の整備が今後ますます重要になると総括しました。

その後の質疑応答では、日本における職場慣行の問題点やAIによる研究分析の可能性に関する質問のほか、トークセッションでの女性研究者の言葉に勇気づけられた等の発言が相次ぎました。1部・2部を通して多角的な視点から女性研究者やダイバーシティ社会について再考する有意義なフォーラムとなりました。

《登壇者》

高石 雅人（エルゼビア・ジャパン株式会社 ソリューションコンサルタント）

利光 哲哉（岐阜大学研究推進・社会連携機構 特任講師）

馬淵 法子（岐阜女子大学 大学院文化創造学研究科 修士課程2年）

吉崎 響子（岐阜大学 連合獣医学研究科 博士課程1年）

丸山 広恵（アビ株式会社 事業戦略室 次長）

LIM Lee Wah（岐阜大学 工学部 化学・生命工学科 教授）

永澤 秀子（岐阜薬科大学 創薬化学大講座 教授）

落合 絵美（岐阜大学 男女共同参画推進室 特任助教）



サイエンス夢追い人育成プロジェクト



（女子大学院生による出前講義）



▲ 後藤 可南子 さん

10月19日（金）、岐阜県立飛騨神岡高校において大学院生の後藤可南子さん（生物生産環境科学専攻 修士課程2年）が出前講義（第133回）を実施しました。

後藤さんは、「私の進路選択—やりたいことを—」と題して進学クラスの2年生（18名、うち女子12名）を前に、大学・大学院における研究活動や現在に至るまでの進路選択の経緯、そして受験勉強への取り組み方などについて、ご自身の経験を踏まえながら丁寧かつ具体的に語り、生徒たちは熱心に後藤さんの講義に耳を傾けていました。

講義後のアンケートには、「生物や研究について興味を持った」「周囲の助言だけでなく自分の意見をしっかり持つ大切さを学んだ」「進路選択で悩んでいるので参考になった」「後藤さんのような大学生になりたい！」など、今まさに進路選択に直面している高校生たちにとって、有意義な機会となったようです。

岐阜大学男女共同参画推進室では、来年度も引き続き、岐阜県内の高校を中心に岐阜大学の女子大学院生による出前講義を積極的に実施していきます。どうぞご期待ください。





リーダーシップ研修



10月26日（金）、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）」平成30年度リーダーシップ研修が、岐阜薬科大学（岐阜市）にて開催されました。

「医薬品の価値を最大化するためのバイオマーカー検討～多様なメンバーでシナジーを発揮するチームの導き方～」と題した研修では、講師の田窪亮子さん（中外製薬株式会社 トランスレーショナルクリニカルリサーチ本部 臨床薬理部 バイオマーカーリーダー）が、バイオマーカー解析グループの業務内容について説明したうえで、どのような専門家（チーム）が開発事業に関与しているのかについて、それぞれの役割にも言及しながらチーム編成について語りました。

続いて、バイオマーカーリーダーとしてのご経験から、多様な専門分野の担当者を統括するうえで、各自の立場を尊重しつつ各担当者の不安を取り除き、チームとしてより良い成果につなげていくための調整方法や工夫について、その難しさも含めて話してくださいました。その際、特に外国人など多様性に富むチームを率いる際には、「その場の雰囲気」や「暗黙の了解」に頼ることなく常に言葉に出して互いに確認し合いながら進めていくことの重要性を指摘しました。最後に、ご自身のこれまでのご経験を振り返ったうえで、責任の重いポストに就いたことでより一層仕事に対して真剣に取り組むよりになり、そのことがキャリアの転機になったと語ってくださいました。女性のキャリアパスを考えるうえで、大いに参考になるリーダーシップ研修となりました。

保育園たより



かもめ



つばめ



すこやか

