



CONTENTS

* 研究補助員配置制度

* カモミール月暦

* 東海国立大学機構ホスピタリティフォーラム

* リーダーシップ研修

* 休憩室ご案内



 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）」

研究補助員配置制度

男女共同参画推進室では、育児や介護等と研究との両立支援および研究補助員（研究支援者）のチャレンジ支援・再チャレンジ支援に寄与することを目的として、研究補助員配置制度を実施しています。

申請資格条件を満たす男性研究者の方々にもご利用いただけます。

< 申請期間 >

2020年 7月27日（月）～ **8月17日（月）** 午後4時必着

< 配置期間 >

2020年 **11月1日（日）** ～ 2021年 **3月31日（水）**

< 申請資格 >

本学に雇用される研究者で次のいずれかに該当する者

1. 小学校3年生までの子どもをもつ研究者（休暇、休業中を除く）
2. 市町村から要介護、要支援、障害者の認定を受けている親族について、主たる介護・看護者が申請者自身である研究者
- * 上記1、2.の申請資格に関しては、配偶者がいる場合は原則として配偶者がフルタイム就労者である者とする。ただし、配偶者が疾病・負傷等により就労・育児・介護を行うことが著しく困難など特段の事情がある場合はこの限りではない。
3. 妊娠中の体調不良により、研究活動等の遂行に支障がある女性研究者（産前休暇中を除く）
- * 上記3.の申請資格に関しては、配偶者の就労形態については問わないが、申請者の体調に関して配偶者、研究室責任者あるいは部局長、医師等と相談し、研究継続が可能かどうかを確認のうえ申請すること。
4. 男女共同参画推進室長が認める者

— 対象となる職 —

- ① 常勤職員のうち、以下の職に従事している者
 - (a) 教授、准教授、講師、助教、助手
 - (b) 医員（専攻医、臨床助教）*
 - ② 有期雇用職員（フルタイム）のうち、以下の職に従事している者
 - (a) 特任教員（特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教）
 - (b) 研究員・研究支援員*
 - ③ 男女共同参画推進室長が認める者
- * 大学院生は不可。

詳細はWEBでご確認ください。
<https://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/>

カモミール月曆（室長からのメッセージ）

副学長（多様性・人権・図書館担当） 林 正子

—— 東海国立大学機構ポストコロナフォーラム・イン・ウェビナー ——

2020年7月29日（水）、第8回ウェビナー「ポストコロナ時代のダイバーシティと学生支援のあり方」が開催されました。「ダイバーシティ」関連では、岐阜大学男女共同参画推進室の落合絵美さんによる「コロナ禍において重要性を増す男女共同参画に向けた取組」と名古屋大学男女共同参画センターの三枝麻由美さんによる「ポストコロナ時代のダイバーシティ&インクルージョン」のプレゼンテーションがおこなわれました。落合さんのご発表内容については、次頁に掲載されていますので、どうぞご覧ください。

私自身は、「ポストコロナ時代の「大学におけるダイバーシティ」の意義と役割」と題して基調報告をおこないました。その概要は次の通りです。

全8回の「東海国立大学機構ポストコロナフォーラム・イン・ウェビナー」の「開催主旨」（一部）には、「ダイバーシティ」の理念が謳われており、しかも、「東海国立大学機構」として名古屋大学と岐阜大学の連携・協力が「相乗的な効果を発揮」してゆくうえで、「ダイバーシティ」の重要なテーマである「男女共同参画推進」の取り組みにおいても、「地方創成への貢献」（岐阜大学）と「国際競争力強化」（名古屋大学）という成果がすでに反映しています。

すなわち、岐阜大学は、JST「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」に採択され、「地域循環型女性研究者育成・支援プログラム」に取り組んでおり、地元の大学、民間企業、地方自治体と連携して、女性研究者の研究環境整備、研究力向上、上位職登用に向けてのさまざまな課題に挑戦しています。一方、名古屋大学の取り組みは国連にも評価されており、ジェンダー平等達成のための連帯運動「He For She」を推奨するため、「IMPACT Champion の世界の10大学」のうち、日本の大学として唯一選出され、ジェンダー平等に対する理解促進や環境の実現に向けた精力的な活動が展開されています。

◆ ポストコロナ時代の「大学におけるダイバーシティ」の意義と役割 ◆

I. 現代社会におけるダイバーシティ——マネジメントとしての多様性

現代日本における「ダイバーシティ」は、多様な属性を有する人材の知識や経験を取り入れるという、経営学の「ダイバーシティ・マネジメント」として導入されました。ただし、構成員がバラバラな個性を持っている状態では意味をなさず、多様な人々が信頼関係や協力関係を築くこと（三人寄れば文殊の知恵の実践）が重要です。

II. ダイバーシティの（本来の）理念——一人ひとりの成長・成熟

ダイバーシティの理念は「マネジメント」にとどまらず、一人ひとりの価値観や能力など内面的な要因が中核となっていると考えられます。自分が自分であることに誇りをもって生きてゆくことができるという観点が要諦であり、ダイバーシティは自分自身の〈内側のダイバーシティ〉を拓き深めるといふ、成長のキーワードであると言えるのではないのでしょうか。

III. ダイバーシティ&インクルージョン——変革と価値創造の原動力

自己の人間性の涵養と成長への認識をもち、マイノリティへの支援という上から目線ではなく、自分自身が組織の一員であり、より良い職場づくりの担い手であるという自覚を持つことによって、「ダイバーシティ&インクルージョンの行程」を歩むことができます。すなわち、構成員が互いに尊重し、互いに認め合い、共に活躍・成長することができる職場環境・風土づくりに踏み出し、自らの成長を実感し、イキイクワクワク働きながら、各自の能力を最大限に発揮し、自分自身の持ち場で組織運営に参画することによって、変革と新しい価値の創造が実現されるのです。

IV. 大学における「ダイバーシティ」の意義——人材育成、知の創造と発信

社会的機会の平等が重要であるとする段階から、さらに一歩踏み出し、育児や介護の役割など個人的事情を有することを、社会的なハンディキャップとさせない配慮ある大学を、一人ひとりの構成員が自ら実現するという意志が前提となります。仕事のさまざまな局面において、傍観者ではなく当事者としてかかわることが、自分自身の成長を促すということ、全構成員一人ひとりが、ダイバーシティの取り組みの当事者であり、「マイノリティのマイノリティによるマイノリティのための取り組みではない」という理念を共有したとき、組織としての大学の総力が発揮されるのです。

そして、「多様な人材」の育成、「多様な人材」の切磋琢磨によって、大学としての発想の創造性・革新性、変化への柔軟性が高まり、大学はその成果を広く地域社会・国際社会に発信し、共生社会の実現に尽力するという任務を果たすことができるのではないのでしょうか。

東海国立大学機構ポストコロナフォーラム

「コロナ禍において重要性を増す男女共同参画に向けた取組」

男女共同参画推進室 特任助教 落合絵美

東海国立大学機構ポストコロナフォーラムinウェビナー第8回「ポストコロナ時代のダイバーシティと学生支援のあり方」がオンライン開催され、岐阜大学におけるダイバーシティについて男女共同参画の観点から落合が報告しました（7月29日、参加者：同機構教職員）。以下に報告の概要をご紹介します。

「コロナ禍において重要性を増す男女共同参画に向けた取組」と題した報告では、冒頭、新型コロナウイルス感染拡大に伴い社会生活に急激な変化（在宅勤務、一斉休校、外出自粛など）が生じたこと、その結果、約3か月間の長期にわたって仕事、育児、介護、教育など、私たちの日常生活を支える社会インフラの受け皿が家庭に集中したことについて確認しました。

また、乳幼児を子育て中の岐阜大学教職員から聞き取ったコロナ禍の仕事と育児の両立を巡る悪戦苦闘の日々と「新しい生活」（オンライン授業・会議や在宅勤務という選択肢、家族と過ごす時間の確保）の可能性や期待について紹介しました。

続いて、これらコロナ禍が浮き彫りにした「仕事と生活の両立（困難）」は、コロナ以前から乳幼児や要介護者をケアしながら働く人々（主に女性）にとっては長年の課題であり、これまでの働き方が女性の就業継続やキャリア形成の障害となってきたこと、近年は家族の変化（共働き、核家族、未婚化など）に伴い介護離職が社会問題となってきたことから「出産退職」や「介護離職」は今後ますます「女性だけの問題ではなくなる」ことを指摘しました。その際、岐阜大学男女共同参画推進室が実施している「研究補助員配置制度」（※1頁目参照）を例に、長い人生のなかで出産・育児等で一時的に高まる「時間が足りない」状況をサポートすることが、女性研究者を含めた貴重な人材の喪失や流出防止そして育成につながっていることを確認しました。

最後に、人口減少に伴う人材不足の深刻化が危惧されるなかで岐阜大学では教員・職員ともに女性比率が低いこと、反面、上位職に比べて若手・下位職では相対的に女性比率が高いことからこの層の育成が重要であり、育児・介護中など多様な背景を持つ構成員にとって働きやすい職場環境が結果として優秀な人材の獲得や流出の防止、ひいては大学の魅力・研究力の向上につながることについて説明しました。

コロナ禍とワーク・ライフ・バランス

■ 新型コロナウイルス感染拡大による社会生活の急激な変化

- 在宅勤務・自宅待機
- 一斉休校・登園自粛
- 「ステイホーム」（外出自粛）

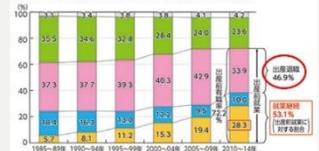


■ 約3か月の長期間、仕事、育児、介護、教育など、日常生活を支える社会インフラの受け皿が家庭に集中。

仕事と生活の両立（困難）は長年の課題

- コロナ以前から、「仕事と生活の両立」は乳幼児や要介護者をケアしながら働く人々（主に女性）にとって難易度の高いハードル。
- 出産を機に「仕事」と「生活」の葛藤
- 仕事と介護
 - ・ 介護する有業者 約346万人
 - ・ 40～50代が多い
 - ・ 介護離職者数 約10万人（年間）（女性 7.5万人 男性 2.4万人）
- 家族の変化（共働き・核家族・未婚化など）に伴い、男性介護者は増加傾向。

【図表1】 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



※出所：総務省「平成29年労働力調査基本集計表」(2019)

■ 就業継続(内休利用) ■ 就業継続(育児休業) ■ 就業継続(介護休業) ■ 就業継続(その他) □ 就業停止

出所：内閣府「共同参画」(2019年5月号)

リーダーシップ研修

7月17日（金）、岐阜薬科大学主催リーダーシップ研修がオンライン開催され、岐阜薬科大学の学生を中心に約80名が参加しました。

講師の下郡智美 理化学研究所 脳神経科学研究センター 脳発達分子メカニズム研究チームリーダーは、「発達期の環境や経験によって変化する脳機能」と題して、約1時間半にわたって講演しました。冒頭に幼少期から薬科大学への進学に至るまでの進路選択の経緯について紹介したあと、大学・大学院、アメリカでのポストドク時代、そして現在の理化学研究所で取り組んでいる研究テーマとの出会いや研究内容について説明しました。その際、それぞれの研究内容や実験方法について、マウスの胎児の脳を用いた実験映像資料なども活用しながら詳細に解説しました。

豊富な知識と経験に裏打ちされた下郡先生のご講演は、様々な場所から受講する参加者がオンラインを通じてともに最先端研究に触れる貴重な機会になりました。（落合絵美）

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）」
 文部科学省 科学技術人材育成費補助事業
 リーダーシップ研修
発達期の環境や経験によって変化する脳機能
講師 下郡智美氏
 理化学研究所 脳神経科学研究センター
 脳発達分子メカニズム研究チーム チームリーダー
 日 時 2020年 7月17日（金） 13:00 - 14:30
 会 場 岐阜薬科大学本部大学院講義室（オンライン講義）
 この講演会は、岐阜薬科大学公学生態学大学院講義およびアドバンスト型実習室の一コマとして開催されます。
 岐阜大学 岐阜薬科大学 岐阜女子大学 伊勢株式会社
 岐阜薬科大学
 ダイバーシティ推進室
 〒501-1196 岐阜市大学院1-25-4
 Tel: 058-230-8100
 e-mail: diversity@gifu-pu.ac.jp

休憩室ご案内



教育学部休憩室
(1階 旧当直室)



地域科学部休憩室
(1階 旧当直室)



医学系研究科部休憩室
(医学部本館2階
西側ラウンジ)



医学部看護学科休憩室
(新棟6階 618)



工学部休憩室
(1階 旧当直室)



応用生物科学部休憩室
(2階 応接室)



大学本部休憩室
(本部棟2階西側)

休憩室は、妊娠中の体調不良時の休息や、復職後に搾乳等を必要とする方が優先して使用できます。利用方法の詳細については、学部事務室（本部休憩室については人事労務課労務係）に、休憩室全般に関するご意見ご要望は、男女共同参画推進室にお寄せください。