HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	全国ダイバーシティネットワーク組織 北海道ブロック 2018～2020年度活動報告書
Author(s)	人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室
Issue Date	2021-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/80955
Type	report
File Information	98eddeb34bb1c5eb78684c264c721d76.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

全国ダイバーシティネットワーク組織
北海道ブロック

2018～2020年度

活動報告書

ご　挨　拶

北海道大学
理事・副学長
山口　淳二

北海道大学
ダイバーシティ
研究環境推進室室長
矢野　理香

2018年11月より、大阪大学を幹事機関、東京農工大学、日本アイ・ビー・エム株式会社を協働機関として、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（全国ネットワーク中核機関（群））」が開始されました。本事業では、全国を8ブロックに分けて、ブロックごとに幹事大学を置き、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上のための取組、意識改革・働き方改革等、女性研究者活躍促進に向けた取組を推進しています。

北海道ブロックにおいては、北海道大学を代表幹事大学、室蘭工業大学を幹事大学として、参画機関（帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社北海道研究所）とともに、北海道におけるダイバーシティ研究環境実現に向けて、課題や成果の共有、普及を図ってまいりました。また、2019年度には、ブロック活動によって形成されたネットワークを土台として「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に申請・採択され、さらなる取組を進めております。

本報告書では、北海道ブロックの3年間の活動内容をまとめましたので、活動状況をご覧いただき、忌憚のないご意見をいただければと思います。

引き続き、皆様のご理解とご協力を賜りますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

目　次

ご挨拶

目標および行動計画 1

2018 年度取組

北海道ブロック会議 2
北海道ブロックシンポジウム 3
女性研究者ランチ交流会 5
先進事例収集 6

2019 年度取組

北海道ブロック会議 7
北海道ブロック勉強会 8
博士座談会 9
先進事例収集 10
さっぽろサイエンスフェスタ in 北大出展 11
アンコンシャスバイアスパンフレット配布 12

2020 年度取組

北海道ブロック会議 13
北海道ブロック勉強会 14

付録

2019 年 3 月 14 日　北海道ブロックシンポジウム開催報告 15

目標および行動計画

北海道ブロックでは、以下の目標と行動計画を設定し、活動を展開した。

目標

1. ダイバーシティ研究環境への理解浸透
2. 課題や解決策を共有できるネットワークの形成
3. ネットワークで協力して具体的なプロジェクトを推進

行動計画

1. ダイバーシティ研究環境への理解浸透とネットワークの形成に向けて活動する
2. 女性研究者のすそ野拡大に向けて協力して活動する

2018 年度取組

北海道ブロック会議

●日　　時　　2019 年 3 月 14 日　11：00 ～ 12：30
●場　　所　　北海道大学学術交流会館　第 4 会議室
●参加機関　　北海道大学、室蘭工業大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社
●参加者数　　15 名

活動内容・報告

北海道ブロックとして第 1 回目の会議が行われた。議長選出、各機関の紹介、北海道ブロックとしての今後の動きについて話し合いが行われた。また、申請を予定している「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」についての議論が行われた。

議　　題

1．全国ダイバーシティネットワークについて
2．全国ダイバーシティネットワーク北海道ブロック会議について
3．各機関におけるダイバーシティ推進に関する現状報告
4．平成 31 年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」申請について

北海道ブロックシンポジウム

●日　　時　2019 年 3 月 14 日　13：00 ～ 15：30
●対 象 者　北海道ブロック参画機関及び全国のダイバーシティ事業の携わる機関、教職員や民間企業
●場　　所　北海道大学学術交流会館　小講堂、Web リアルタイム配信（2 か所）
●参加者数　77 名
●講　　師　工藤眞由美氏（大阪大学理事・副学長）
　　森康子氏（神戸大学大学院医学研究科教授）
●発 表 者　矢野理香氏（北海道大学保健科学研究院教授）
　　木幡行宏氏（室蘭工業大学教授・男女共同参画推進室室長）
　　川村みどり氏（北見工業大学工学部教授）

活動内容・報告

全国ダイバーシティネットワーク北海道ブロック会議シンポジウム『ダイバーシティ時代の研究リーダーとマネジメント人材の育成』を開催した。

・基調講演　大阪大学　工藤眞由美氏

「産学官連携による女性研究者の循環型育成」

産学官共創でクロスアポイントメントを活用して研究機関で連携して女性研究者を育てる「組織としての取組」について紹介いただいた。総長と理事の強い意思とリーダーシップによって、産業界とともにダイバーシティを推進していることが感じられた。

大阪大学理事・副学長　工藤眞由美氏

・講演　神戸大学　森康子氏

「研究者への道のりとこれから　―後進の育成」

森先生ご自身の研究者としての歩みと、PI として研究室を率いるにあたり、研究室でいかに人を育てていくのか、人材育成の方針と方法等について具体例を交えながらお話をしていただいた。研究者を育成する立場の方にとっても、PI を目指す研究者にとっても、大変示唆に富むお話であった。

神戸大学大学院医学研究科教授　森康子氏

・パネルディスカッション

「暗黙知を伝える人材育成」

北海道大学、室蘭工業大学、北見工業大学の男女共同参画・ダイバーシティ推進の取組の紹介と、大学としての取組、研究室レベルでの人材育成、特に女性が少ない工学系分野における課題、管理職の育成と登用等についてディスカッションを行った。

会場に集まった約 80 名の参加者とともに、ダイバーシティ時代の人材育成について現状と今後のあり方への理解を深め、展望を共有した。

女性研究者ランチ交流会

●日　　時　2019 年 3 月 15 日　12：00 ～ 13：30
●対 象 者　北海道大学に所属する女性教員、研究者
●場　　所　北海道大学人材育成本部　会議室
●参加者数　10 名
●話題提供　森康子氏（神戸大学大学院医学研究科教授）

活動内容・報告

テーマ：ラボマネジメント

神戸大学大学院医学研究科臨床ウイルス学分野教授の森康子先生をお迎えし、「ラボマネジメント」をテーマに女性研究者ランチ交流会を開催した。PI を目指す女性教員を中心に参加があり、研究室運営の工夫や楽しさ、女性のキャリア開発上で直面する課題や偏見への対処方法などについて話し合った。

ご自身の経験談とそこから学んだこと、またこれからの時代を担う女子学生・女性研究者に対しては、男女平等の意識改革が進んでいる今をチャンスと捉えて、PI を目指して欲しい、との力強いメッセージをいただいた。

神戸大学大学院医学研究科教授　森康子氏

先進事例収集

2019 年 3 月 1 日　　東北大学
全国ダイバーシティネットワーク組織　東北ブロック勉強会

2019 年 3 月 18 日　　九州大学
第 2 回九州大学女性研究者ダイバーシティシンポジウム

2019 年度取組

北海道ブロック会議

●日　　時　2019 年 10 月 29 日　13：40 ～ 14：10
●場　　所　北海道大学学術交流会館　第 4 会議室
●参加機関　北海道大学、室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社
●参加者数　17 名

活動内容・報告

2019 年度北海道ブロック会議を開催した。新しく帯広畜産大学が参画することとなった。本事業の概要説明や、同ブロックの行動目標、これまでの活動報告や今年度の事業計画について報告し、今後の活動について意見交換が行われた。

議　　題

1．帯広畜産大学の参画について
2．令和元年度事業計画について
3．全国ダイバーシティネットワーク組織及び他地域ブロック等におけるシンポジウム等への参加について
4．すそ野拡大のための取組について

北海道ブロック勉強会

●日　　時　2019 年 10 月 29 日　14：15 ～ 16：00
●対 象 者　全国ダイバーシティネットワーク組織北海道ブロック会議関係者
●場　　所　北海道大学学術交流会館　第 4 会議室
●参加者数　19 名
●講　　師　安河内恵子氏（九州工業大学副学長・男女共同参画推進室室長）

活動内容・報告

タイトル：「九州工業大学におけるダイバーシティの推進― Kyutech Project の取組―」

2019 年度北海道ブロック勉強会に、九州工業大学の安河内恵子氏をお招きし、九州工業大学におけるこれまでの取組の経緯やご経験をお話しいただいた。

また、男女共同参画推進室の設立から、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（特色型）」採択に向けての取組、事業の戦略や方針、具体的な取組実施内容について、ご紹介いただいた。

参加者からは、組織づくりや学内ニーズ把握の仕組み、女性限定公募や在宅勤務等、多くの質問があり、大変活発な議論がなされた。

九州工業大学副学長・男女共同参画推進室室長　安河内恵子氏

博士座談会

●日　　時　2019 年 12 月 20 日　11：00 ～ 13：30
●対 象 者　北海道ブロック参画機関に所属する大学院生、学部生
●場　　所　北海道大学人材育成本部　会議室・Web リアルタイム配信 1 か所
●参加者数　27 名
●講　　師　日東電工株式会社　Thithiwat MAY 氏
　　株式会社アミノアップ　小川瑛利子氏

活動内容・報告

「博士が欲しい」企業で働く研究者によるダイバーシティ座談会を開催し、大学院生を中心とした学生・若手研究者の参加があった。

日東電工株式会社のメイ氏からは、大学時代の研究活動、企業で働くこと等について、ご自身の経験談を交えながらのお話だった。スマートフォンを使った参加者とのアンケートを行った。

株式会社アミノアップの小川氏からは、企業の研究員という選択肢、就職後の個人的な成果、会社は博士に何を求めているのか等をお話しいただいた。

座談会では、企業の方と参加者でグループに分かれ、将来やキャリアについての活発な意見交換が行われた。

参加者アンケートでは、「博士のキャリア」と「女性のキャリア」の 2 つの面から、「参考になった」という感想が得られ、大変有意義となったようだ。

日東電工株式会社　Thithiwat MAY 氏

株式会社アミノアップ　小川瑛利子氏

先進事例収集

2019 年 9 月 26 日　　岩手大学
北東北女性研究者研究・交流フェア 2019
北東北国立 3 大学連携推進会議連携協議会男女共同参画シンポジウム

2019 年 9 月 27 日　　広島大学　於　東広島芸術文化ホールくらら
国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム（CAPWR）中間総括シンポジウム

2019 年 10 月 18 日　　東京大学
東京ブロック　第 3 回課題別ワークショップ「女子学生の増加に向けて～多様な学生構成の実現を目指して～」

2019 年 11 月 21 日　　立命館大学
理系女性研究者の裾野拡大と風土づくり

2019 年 12 月 6 日　　一橋大学
全国ダイバーシティネットワーク組織第 2 回幹事会
全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

2019 年 12 月 10 日　　金沢大学　於　金沢東急ホテル
ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム～時代を切り拓く多様な研究人材～

さっぽろサイエンスフェスタ in 北大出展

●日　　時　　2019 年 12 月 21 日
●場　　所　　北海道大学学術交流会館

活動内容・報告

将来の理系人材を増やすために、小学校高学年～中学生を対象とした取組も重要であると考え、北海道大学の豊富な研究人材リソースを活用した「本物・最先端の科学研究」に触れることができる体験型科学イベント「さっぽろサイエンスフェスタ in 北大」を地域の NPO と共同で毎年実施している。北海道ブロックから、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社の 3 機関が参加した。

当日は集まったおよそ 900 名の児童、生徒や保護者に対して、大学の研究を紹介したり、科学の楽しさや幅広さに触れてもらった。

北見工業大学

日東電工株式会社

株式会社アミノアップ

アンコンシャスバイアスパンフレット配布

●**対象者**　北海道ブロック参画機関に所属する教職員
●**配布数**　5000 部

活動内容・報告

男女共同参画学協会連絡会で作成した「無意識のバイアス― Unconscious Bias ―を知っていますか？」のパンフレットを意識啓発の目的で、北海道ブロック参画機関に配布した。

「無意識のバイアス― Unconscious Bias ―を知っていますか？」

男女共同参画学協会連絡会著（2019）
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

2020 年度取組

北海道ブロック会議

●日　　時　2020 年 7 月 29 日　13：30 ～ 13：55
●場　　所　オンライン開催
●参加機関　北海道大学、室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社
●参加者数　19 名

活動内容・報告

北海道ブロックに参画する 4 大学、2 企業から 19 人の出席があり、今年度の事業計画についての共有や取組の提案、全国ネットワーク幹事会参加の報告が行われた。

議　　題

1．令和 2 年度の活動について
2．北海道ブロック活動報告書作成について
3．全国ネットワーク活動に対する北海道ブロックからの意見提出について
4．7/3 全国幹事会への参加報告

北海道ブロック勉強会

●日　　時　　2020 年 7 月 29 日　14：00 ～ 15：00
●対 象 者　　全国ダイバーシティネットワーク組織北海道ブロック会議関係者
●場　　所　　オンライン開催
●参加者数　　20 名
●講　　師　　インサイドワーク合同会社　橋本泰作氏

活動内容・報告

テーマ「大学におけるダイバーシティを考える」

講師にインサイドワーク合同会社橋本泰作氏をお招きし、大学におけるダイバーシティ宣言の意義や意識改革に向けた組織プロモーションのポイント、海外の大学におけるダイバーシティ研究環境の取組・日本との比較についてお話いただいた。

質疑応答では、大学の取組で実際に直面している課題についても議論され、各機関ならびに全体におけるダイバーシティ推進に向けた、良い示唆が得られた。

インサイドワーク合同会社　橋本泰作氏

2019年3月14日　北海道ブロックシンポジウム　開催報告

開会挨拶

長谷山　美紀

北海道大学人材育成本部女性研究者支援室　室長

本学では、2006年に女性研究者支援室を設置したことをはじめとして、文部科学省の補助事業等を活用しながら、女性研究者にとっての研究環境の改善、女性教員の積極的な採用、育成に努めてきました。これらの取組を通して、2018年には女性教員数が340名、全体の14%となりました。過去10年間でその人数は1.6倍に増加したこととなります。また、2015年から2017年度にかけて実施した「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」では、室蘭工業大学、北見工業大学をはじめとした、北海道の大学や民間企業とともに取組を推進し、ほぼすべての連携機関において女性研究者の割合が増加するという成果をあげることができました。

近年、女性研究者の増員に向けた取組と並行し、外国人や若手研究者の採用促進を進めており、研究者の年齢、性別、職位、国籍等すべて多様化が進み、個人が直面する課題の複雑性も増しています。一方で、研究人材の多様化は研究活動を活性化し、世界の複雑な課題を解決するイノベーションを生みだす源泉であることから、様々な人が存分に活躍できるダイバーシティ研究環境を整え、多様な分野で活躍し、牽引するリーダーを育成することがこれからの大学にとって必須の役割と考えています。

本シンポジウムは、平成30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（全国ネットワーク中核機関（群））」に大阪大学が代表機関として採択されたことを受け、全国8つの地域ブロック会議のひとつとして、本学と室蘭工業大学を幹事大学とし、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社北海道研究所を参画機関として発足した「北海道ブロック会議」が開催するものです。ダイバーシティ推進・女性研究者の活躍推進に向けて、全国の大学等研究機関が各々の取組の知見・ノウハウを共有しながら、日本全体の研究環境を改善し、さらには前進させるという取組の一環となります。ダイバーシティがますます広がるこれからの時代に求められる、研究リーダー育成やマネジメント人材育成のあり方と方法について、これまでの女性研究者活躍促進の取組の経験を振り返りながら、みなさまとともに考えていきたいと思います。

基調講演

工藤　眞由美

大阪大学　理事・副学長

このたび、大阪大学が全国ダイバーシティネットワークの幹事機関を務めさせていただくこととなりました。

大阪大学は、大阪市民がどうしても大学を創りたい、という願いから、市民主導の帝国大学として 1931 年に創立されました。そこでこの理念を原点とし、平成 16 年に大阪大学は社会とともに創造する「コ・クリエーション」というスタイルで、新たな社会価値を生み、男女協働を推進する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業を出発させました。

10 年以上に渡る研究教育面での信頼関係を有していた（国研）医薬基盤・健康・栄養研究所やダイキン工業株式会社と連携し、女性研究者がある時には大学で研究し、ある時には企業に行き、ある時には研究機関に行くという循環型のキャリアパスを経験していただくことで、共創の好循環を創り出すことを考えました。そのときの 2 つの具体策が「共同研究」と「クロスアポイントメント」です。

男性中心のものだった産学共同研究や基盤研究ですが、ダイバーシティの観点をしっかり埋め込んでいくことを強く考えました。もともと大阪大学自体が関西のビジネス界の強い後押しでできた大学ですので、産学官連携の基盤があり、男性中心の基盤の中に女性のエンパワーメントのシステムを導入していくことは、非常にスピーディーに進んでいきました。文科省の交付金で小さく始めた取組も、次第に包括連携契約へと結びつき、女性研究者や女子大学院生も研究ができる環境が整ってきております。

研究実績につきましても、科学誌『ネイチャー』のような国際ジャーナルに掲載が相次いでおり、女性研究者の潜在的な力を引き出すことに成功したと考えています。女性研究者のキャリアが着々と上がり、多くの研究実績が表に出てきていて、最初に撒いた種が着実に実を結んでいっているところである、と考えております。

また、2 つの組織に正規の身分で所属できる「クロスアポイントメント」制度は、国立大学の中で先陣をきって実施をいたしました。初めての実施としては、ダイキン工業の若手女性エンジニアが本学助教ポストに就きました。これは非常にインパクトのある試みで、単に出向や非常勤という立場とは全く違います。本学所属の教員になりますので、ある時には医学研究科、ある時には歯学研究科の教員との共同研究を進めていく中で、幅広いネットワークが瞬く間に構築されました。

2018 年 5 月時点で海外 23 名を含む 52 名の方に「クロスアポイントメント」で准教授や教授ポストで本学にお越しいただきましたが、先進的な研究と大型研究を同時に行えるのは大変魅力的であるとご意見をいただきました。

理工系・自然科学系の女性研究者は本学でも非常に少ないため、女子学生にとって多様なロールモデルに接することができることや、男子学生にとって女性リーダーと接することができることは、大阪大学のダイバーシティ自体にとっても良い流れとなっております。

また、本事業の中に産学連携で行っている「次世代育成」があります。本学でも理工系の女子学生が約 12%しかおりません。女性学生や保護者が気がかりなことは、「出口」に何があるのか、ということ。例えば薬学部がどの大学も人気があると思いますが、これは資格が取れて将来のイメージをはっきり描くことができます。しかし、理工系の女子学生・保護者の方は理工系に行ったらその先がどうなるか分かりにくい。それに対して企業の側はワークライフバランスをしっかり考えた環境作りを行っているが、広報するチャンスがあまりない。そこで本学はこのような企業と連携し、ワークショップや授業、シンポジウムなどの機会を作り、積極的に広報を行っています。

さらに、女子中高校生対象の次世代育成も進めております。女性研究者循環型育成クラスターに参加いただいている 14 の企業が女子中高生と進路相談や女性技術者との交流を行いました。特に理系進路に興味を持つ保護者の方には、理系の学部に進学させても大丈夫なのではないかと感じていただいたようです。

本学では関西地域での連携も行っております。ダイバーシティを牽引する企業の代表や実践されている方々にお集まりいただき、ダイバーシティを実現するための実践ビジョンについて語っていただくシンポジウムを年 2 回開催しております。関西をひっぱっている女性の役員にお話をいただき、関西の企業のトップが言葉だけではなくダイバーシティを推進していることは、本学の構成員や本学の男性理事にとっても大変なインパクトがあったものと思います。

関西に拠点を置く企業・研究機関との連携体制を拡大するため、現在 25 機関が参加する「大阪男女協働推進連携会議」も開催しており、グッドプラクティスを紹介いただくと共に、大学と企業が本音で話し合うことができております。

こうした会議を通じ、ダイキン工業では、女性エンジニアをこの 4、5 年で採用したものの、そのエンジニアを指導する女性リーダーがいないことが分かりました。

対して、本学も、文科省の事業は 3 年間しか交付金が出ず、残りの 3 年間は自主努力で維持しなければなりませんので、どうやってこの事業を継続発展させていくか、という問題がありました。そこでダイキン工業からサポートを得て、来年度に「女性エンジニアリーダー育成プログラム」を新設することになりました。このプログラムには本学の理工系女子院生も一緒に受講します。企業のエンジニアと共に学ぶことで、リーダーシップを身に着けていきます。また、ダイキン工業の女性社員が育休中に学び直したい、勉強をしたいという際に、学内の一時預かり保育室にお子さんを預けて本学の講義を受講することができます。

講　　演

森　康子

神戸大学大学院医学研究科　教授

私は大阪大学医学部の眼科に入局し、大学病院や関連病院で眼科医師として働いていました。当時角膜感染症に興味をもっておりました。角膜にヘルペスウイルスが感染すると、失明すると言われており、怖い感染症でしたが、後にアメリカの女性研究者が発明したアシクロビルという薬でヘルペスウイルス感染症を治すことができるようになり、画期的なことでした。医師として病気を治すということも大切ですが、病気の機序を解明したい、つまり基礎研究をしたいと思うようになりました。既に 30 代前半であったこともあり、臨床から基礎研究に転向するのは勇気が必要で、なかなか決断ができませんでした。ちょうどその頃、通勤電車の吊り革に「30 代からのチャレンジ」という広告を見まして、この言葉に鼓舞されて、基礎研究を始めるなら今しかない、と決断しました。

そこで、大阪大学でヘルペスウイルス研究をされていた医学系研究科微生物学講座の山西弘一教授を訪ね、基礎研究をしたいとお話しました。山西先生からは大学院に入学して研究することを薦められました。そこで、当時眼科教授であった田野先生にご相談したところ、なかなか大学院入学の許可が得られず、一年が過ぎ、二年が過ぎました。数年たってもやはり大学院に行きたいという気持ちは変わらず、山西先生に再度ご相談したところ、山西先生から田野先生にお伝えいただき、無事に大学院生として研究室に入ることができました。当時大学院生として受け入れて下さった山西先生には感謝してもしきれない、と今でも思っています。

当時、二十数年前ですが、山西先生の研究室には様々な研究領域から来ている女性の先生が男性と変わらずに当たり前の様に研究しており、私も自由に研究させて頂くことができました。その頃、山西先生は原因不明であった乳幼児の「突発性発疹」の原因ウイルスを同定され、（ヒトヘルペスウイルス 6B：HHV-6B と命名されました）世界的大発見となっていました。私が入学したときもまさに HHV-6B についての研究がなされており、私も携わることになりました。

その後、山西先生の研究室において、助教を経て助教授にさせていただきました。

ウイルスには特異的なタンパク質がウイルス粒子表面に突き刺さっていて、私たちの体の細胞にある特異的な分子（受容体）を認識することによって、つまり、鍵と鍵穴のように付くことでウイルスは、私たちの体に感染します。山西先生が発見された HHV-6B ですが、宿主受容体として、既に CD46 という分子であることが報告されていました。しかし、私たちの研究室では、エビデンスを積み重ねることによって、CD46 ではなく、別の新規宿主受容体が存在することを示していました。そこで、この新規宿主受容体を探すということを一つの大きな目標に掲げました。

これは私にとっては雲を掴むような大きな夢でした。研究室仲間とずっと探し続けました。しかし、何年経っても見つからず、国際学会でもエビデンスを示して、新たな受容体があるはず、と発表しても誰も信用してくれない、そういう長い期間が続きました。

探し始めて 9 年後の 2013 年、ついに、この受容体がヒト CD134 であることを見つけました。CD134 の発見によって、今まで解せなかったことが次々と明らかになっていきました。夢は、諦めずに追い続ければ叶うのだと、その時初めて私の中で実感できました。この発見は、私の人生を大きく変える出来事となりました。

私は大学院卒業後、山西先生の研究室で助教にさせていただき、医薬基盤・健康・栄養研究所のプロジェクトリーダー（PI）になり、その後、神戸大学に移り、多くの学生さんやスタッフの方々と一緒に研究する機会を得ました。その中には男性・女性・外国の方々もいて、ダイバーシティといっていいのではないかと思います。研究室内では

仲間意識が芽生えて、習慣を超えて、団結するという、素晴らしさを目の当たりにすることができました。

研究者としての人材育成について、私は仲間意識をもってもらうことを大切にしています。私自身は、毎朝一人一人に声をかけることを日課にしております。また、一日一回は研究について議論・討論をするようにしております。学生さん、一人一人の取柄を見つける、仕事をまかせる、責任をもってもらう、頼りにするなど、できるだけいいところを伸ばしていくようにしたい、と思っています。また、自信を持てるものを見つけ、専門性をもつことも重要かと考えています。

学生さんたちが、成長し、立派になっていくことは、とても嬉しく、また誇らしく思います。お互いに思いやりを大切にしながら、日々を過ごすことによって、双方向で得られるものは大きいと思っています。

ラボメンバーは時とともに変わっていき、去るときは寂しくもありますが、別れあれば出会いあり、色んな人たちと出会って、そして皆さんには羽ばたいていって欲しいと思います。そして、多くの出会いの中で、私自身も日々成長させて頂いています。

取組紹介

矢野　理香

北海道大学大学院保健科学研究院　教授

北海道大学の取組についてご紹介させていただきます。本学は第３期中期計画を実施中です。着実にアクションプランをこなす中で、女性比率は増加、女性教員の割合も増加しております。ただ、男女別の職階構成をみますと、女性教員における助教の割合が高いという課題もみえてまいりました。女性研究者のキャリアアップ支援がダイバーシティにおける重要課題ととらえております。

本学の女性研究者育成の取組のポイントを紹介させていただきます。一つ目は研究活動が活発になるような場と機会を提供することです。具体的には、海外に渡航するのがライフイベント等で難しい方に対しては、こちらに海外の客員教授等を招聘し、相互交流をはかっていただくような補助をしております。また、女性のキャリアアップ支援として、上位職女性研究者へのシャドウイング研修を行っております。

今後はさらに、北海道全体にこの活動が波及することを目指してイノベーションスコア人材を育成していきたいと考えております。

木幡　行宏

室蘭工業大学　教授・男女共同参画推進室室長

室蘭工業大学は、室蘭の町のちょっと奥の方にあります。緑に囲まれた場所で、環境的には非常にいいところにあります。

基本理念は『創造的な科学技術で夢をかたちに』であります。「総合的な理工学教育」と「未来をひらく科学技術者を育てる」というキーワードでございます。

女性教員比率がなかなか上がらないということで、労働基準法で認められている範囲の中で女性限定公募をしたりしました。第３期中期目標まで、もう少しというところまできております。

独自の取組としてはライフイベント期の研究支援員の配置を、本学では女性教員のみでなく男性教員にも支援しております。それが好評で、多くの男性教員の意識改革にもつながりました。

学内の色々なセンターと連携して物事を進めており、女子学部生・女子大学院生を対象としたセミナー開催や、理系女子応援プロジェクトでものづくりを体験してもらったりしております。

川村　みどり

北見工業大学工学部　教授

北見工業大学は環境としては非常に充実しておりますが、立地条件が日本のはずれになりますので、なかなか女性が来てくれないというところがあるかと思います。

本学でもダイバーシティに関する数値目標を掲げておりまして、そのためには女性教員を積極的に採用する、役員及び管理職に女性の登用を推進しております。また 3 つ目としては若手教員を積極的に採用するという目標も掲げております。

まだもう一歩努力が必要ということになっておりますが、私の知る 20 年くらい前に比べますと、着実に増えてきていると実感しているところでございます。

女性研究者の支援ということでは、特別なライフイベントを考慮した教員評価を実施しており、女性が安心して働いていける環境を整えていこうという取組が始まっているところという状況です。

色々とこれからも取り組んでいきたいと考えております。

ディスカッション

（長堀紀子：以下「長」）

まずは、現段階でのみなさんの感想をお願いします。

（工藤眞由美：以下「工」）

男性管理職の意識改革がやはり一番大事だというお話が大変印象的でした。工学系は特に大変だと感じました。大阪大学も、クロスアポイントメント等、様々なカンフル剤を投入して少しずつ変えようとしているところです。

（森康子：以下「森」）

昔と違って今は女性の割合が増えてきているということで、どんどん女性が増えていけばいいなと思います。女性の意識改革も、男性の意識改革同様必要かなと思います。甘えるのではなく、自立して自分たちでも頑張っていかないといけないと思います。

（矢野理香：以下「矢」）

自分自身の意識改革が非常に大事なんだと改めて思いました。ダイバーシティに対応する環境だけではなく、現状の課題を周囲といかに共有して、そこにどう向かっていくのかという目標を一緒にもてるかというのが大事だと思いました。

（木幡行宏：以下「木」）

女性教員は依存体質的なところがあって、積極的になにかやろうという気になるよう意識改革が必要だと思いました。工学系では女性の上位職が少ないですが、急いで育てようとしても、若手の男性教員からの反発もありまして、大学としては慎重にならざるを得ないところです。

（川村みどり：以下「川」）

指導教員の存在は大きいと思うので、男性の先生方には、学生に積極的に進学、とくに博士後期課程へ進学することを勧めてもらいたいと思います。大きなシステムを整えることと同時に、個々のマインドの方も前向きに進めないとならないと思うのです。色んな制度を起爆剤に女性側にも冒険心をもっていただかないと、劇的に増えていくという方向にはならないと思います。

（長）クロスアポイントメントなどの仕掛けを使って組織の中に女性をどんどん入れていくことについて、意識改革の面でどのような効果がありましたか。

（工）クロスアポイントメントで来る方は、とてもアクティブです。本当に意欲的なので、そういう方に直接、接することは女性大学院生をとても元気にします。若い世代の方たちは、研究、外部との連携、マネジメント力など最初から視野に入っているように見受けられます。次の世代に非常に期待しています。

（長）暗黙知の中に意識改革というものも含まれているのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

（矢）私自身、シャドウイング研修を受けました。全くの他分野へ行きましたが、これがすごい目からうろこのカンフル剤になりました。今いる場と全く関係ないところに踏み込んでみたり、異質な人に触れてみるというのは自分の次のステップをみる大きな刺激になります。

（工）クロスアポイントメントで来ることの魅力は、自分の狭い世界を飛び出すということなんですね。ただ、受け入れる側にも覚悟が必要で、一人のクロスアポイントメントの方に、研究面と生活面での 2 人のメンターをつけました。それほどに双方が本気にならないとできません。来られた方がいつでも気軽に相談できることが大事かなと思います。

（長）女性研究者を受け入れ育てる側の教員に対するサポートとして、何かこういうものがあったらよい、ということがありますか。

（木）学内でメンターが指導できるといいのですが、それがちょっとできない環境にあります。学生はサイクルが早いので、女性の先輩もできるのですが、教員はそうはいきません。新しく入ってきた女性の教員に、周りに相談できる人がいないのが課題です。大学側としては最大限のサポートをしております。

（川）周りを見渡してみて、女性が集まるところは、女性にとって居心地が良い環境が創り出されているように思います。そういう先生方にノウハウをお聞きし、広めたいと思います。

（木）男性と女性を特に区別せず、平等にやっている先生が人気あるのかと思います。昔とは逆で、今は特別扱いされると息苦しくなるようです。

（森）今の 20 代、30 代前半の女性の方は、女性が進出できないとは思っていないように思います。この方々が将来 PI になる時代には、ダイバーシティという問題自体がなくなるのではないかと思っています。問題なのは移行期である今の 30 代後半から 50 代の方で、こちらはやはり意識改革が必要だと思います。

（長）大学の組織としてマネジメント人材というのをどう選抜して育てているのか、そのプロセスや方法などの取組について、お話をお願いできればと思います。

（工）大阪大学の場合は、とにかく総長が本気になっています。女性の比率を 30％にすることがクリティカルマスとされているので、本気で 3 割に挑んでいます。今は過渡期ですので、次の世代になった時に変わってくると思います。研究科長レベルはだいぶ意識が変わってきております。自分の部局の女性教員の状況をしっかり把握しております。応募がないと言っているのではなく、応募がくるようにしなきゃいけないと言っています。

（長）今回の議論の内容をふまえて、今後の取組の発展に役立てていきたいと思います。

全国ダイバーシティネットワーク組織　北海道ブロック

2018 ～ 2020 年度

活動報告書

発　行：2021 年 3 月

発行者：全国ダイバーシティネットワーク組織　北海道ブロック
代表幹事大学　北海道大学
人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室

お問い合わせ：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

印刷所：株式会社 アイワード