

【 目 次 】

参画機関の取組を課題別に分類し、「取組の成功に向けて留意した点」を入れて掲載

- A** 戦略性：機関の経営戦略として位置づけている
- B** トップのコミットメント：機関のトップが牽引している
- C** 取組体制の整備：実施責任者を置き、明確な実施組織等を整備している
- D** 成果目標：具体的で明確な目標等を設定している
- E** 双方向のコミュニケーション：幹部層と構成員のコミュニケーションを促進している
- F** 説明責任と透明性：外部評価委員会等を設置し、外部の意見を取り入れる体制としている
- G** その他

1. 採用・育成：女性研究者の採用や次世代育成に関する取組等

女性研究者・上位職増加をめざして、無意識のバイアスに挑戦	
A B C D E F	国立 岩手大学・・・ 1
ポジティブアクションと次世代を育成するサイエンスひめこの取組	
A B C D E	国立 愛媛大学・・・ 2
産学官連携による女性研究者循環型育成クラスター	
A B C D E F	国立 大阪大学・・・ 3
あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備	
B C D	国立 金沢大学・・・ 4
現役女子学生による理系進路選択支援	
C E	国立 北見工業大学・・・ 5
「独自の推進体制」×「複合支援」＝「九工大方式」	
A B C D	国立 九州工業大学・・・ 6
芸術系大学におけるダイバーシティの実現に向けて	
A B C D	国立 東京藝術大学・・・ 7
「東北大学サイエンス・エンジェル」	
B C E	国立 東北大学・・・ 8
多様性人材育成プログラムNITech CAN for ID	
A B C D E	国立 名古屋工業大学・・・ 9
宮崎大学Step by Stepプログラム	
A B F	国立 宮崎大学・・・ 10
京都産業大学型ポジティブ・アクションを軸にした取組について	
B	私立 京都産業大学・・・ 11
女性研究者キャリアパス支援	
B C	私立 日本女子大学・・・ 12
「しなやかエンジニア教育プログラム」	
A C D	高専 奈良工業高等専門学校・・・ 13

2. 管理職・上位職登用：意思決定過程に関与する女性教員増強、育成に関する取組等

昇任システムを導入し、優秀な女性教員を積極的に上位職へ登用	
A B F	国立 千葉大学・・・ 14
女性研究者プロジェクト（上位職登用）	
A B C D E	国立 徳島大学・・・ 15
女性医師・研究者の育成と積極的な登用により、女性が輝き続ける持続的なサイクルを実現！！	
A B C D E	私立 東京女子医科大学・・・ 16

3. 研究力向上：科学研究費の採択率向上等を含む女性研究者の研究力向上に係る取組等

女性教員支援助成金制度	
C	国立 岡山大学・・・ 17

国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの実施

A B C D E F

サービスデザインプロジェクトとネットワークを活用した特色ある研究力向上の取組

A B C D E F

女性研究者を研究リーダーに育てるための連続性のあるスキルアップ支援プログラム

A B C

国立 広島大学・・・ 18

国立 山形大学・・・ 19

公立 大阪府立大学・・・ 20

4. 環境整備：保育園の設置など働きやすい環境整備、ワークライフバランスを推進する取組等

ワーク・ライフ・バランスの推進

B C

国立 お茶の水女子大学・・・ 21

京大病児保育室 国立大学法人として初めての設立から12年

A B C

国立 京都大学・・・ 22

教職員の子どものためのサマースクール

G

国立 神戸大学・・・ 23

育児・仕事の両立支援

A B C D E F

国立 東京医科歯科大学・・・ 24

キャンパス内保育園の充実で学内待機児童ゼロを達成！

B

国立 東京大学・・・ 25

女性研究者および女子学生を多角的にサポート

A B C

国立 東京農工大学・・・ 26

長崎大学におけるダイバーシティマネジメント×働き方見直し

A B C D E

国立 長崎大学・・・ 27

子育て支援プロジェクト

C

国立 名古屋大学・・・ 28

ライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟でニーズに沿った環境整備

C

国立 奈良女子大学・・・ 29

外国人保護者向け保育園コミュニケーションサポート

C

国立 北海道大学・・・ 30

ダイバーシティのための研究支援

A B C D

国立 室蘭工業大学・・・ 31

ニーズに応じた制度の修正で、育児・介護に携わる教員を幅広くサポート

B C E

公立 首都大学東京・・・ 32

9キャンパスの特性を生かした男女共同参画推進体制の構築

B C E

公立 兵庫県立大学・・・ 33

誰もが“Mastery for Service”を体現できる大学

B D

私立 関西学院大学・・・ 34

私学のスピード感のある合意形成によるダイバーシティ研究環境の構築

B C E

私立 立命館大学・・・ 35

5. 意識改革：アンコンシャスバイアスを含む意識改革に関する取組等

論文業績分析で明らかになった無意識のバイアス

A B F

国立 九州大学・・・ 36

対話を軸とした仕組づくり

B E

国立 新潟大学・・・ 37

手元に届く支援に向けて、人と人をつなぐ循環システムの構築

B C E

私立 帝京大学・・・ 38

6. その他

真のダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

A B C E G

国立 筑波大学・・・ 39

* 国立大学、公立大学、私立大学、国立高等専門学校の順で50音順に掲載

* 目次のタイトルは、各原稿タイトルの副題を記載し、副題がない場合は主題を記載

取組事例における成功に向けた留意点

- A** 戦略性: 機関の経営戦略として位置づけている
- B** トップのコミットメント: 機関のトップが牽引している
- C** 取組体制の整備: 実施責任者を置き、明確な実施組織等を整備している
- D** 成果目標: 具体的で明確な目標等を設定している
- E** 双方向のコミュニケーション: 幹部層と構成員のコミュニケーションを促進している
- F** 説明責任と透明性: 外部評価委員会等を設置し、外部の意見を取り入れる体制としている
- G** その他

	NO.	大学名	A 戦略性	B トップの コミットメント	C 取組体制の整備	D 成果目標	E 双方向の コミュニケーション	F 説明責任と 透明性	G その他
採用・育成	1	岩手大学 (国)	○	○	○	○	○	○	
	2	愛媛大学 (国)	○	○	○	○	○		
	3	大阪大学 (国)	○	○	○	○	○	○	
	4	金沢大学 (国)		○	○	○			
	5	北見工業大学 (国)			○		○		
	6	九州工業大学 (国)	○	○	○	○			
	7	東京藝術大学 (国)	○	○	○	○			
	8	東北大学 (国)		○	○		○		
	9	名古屋工業大学 (国)	○	○	○	○	○		
	10	宮崎大学 (国)	○	○				○	
	11	京都産業大学 (私)		○					
	12	日本女子大学 (私)		○	○				
	13	奈良工業高等専門学校 (高専)	○		○	○			
上位職 管理職 ・ 登用	14	千葉大学 (国)	○	○				○	
	15	徳島大学 (国)	○	○	○	○	○		
	16	東京女子医科大学 (私)	○	○	○	○	○		
研究 力 向 上	17	岡山大学 (国)			○				
	18	広島大学 (国)	○	○	○	○	○	○	
	19	山形大学 (国)	○	○	○	○	○	○	
	20	大阪府立大学 (公)	○	○	○				
環 境 整 備	21	お茶の水女子大学 (国)		○	○				
	22	京都大学 (国)	○	○	○				
	23	神戸大学 (国)							○
	24	東京医科歯科大学 (国)	○	○	○	○	○	○	
	25	東京大学 (国)		○					
	26	東京農工大学 (国)	○	○	○				
	27	長崎大学 (国)	○	○	○	○	○		
	28	名古屋大学 (国)			○				
	29	奈良女子大学 (国)			○				
	30	北海道大学 (国)			○				
	31	室蘭工業大学 (国)	○	○	○	○			
	32	首都大学東京 (公)		○	○		○		
	33	兵庫県立大学 (公)		○	○		○		
	34	関西学院大学 (私)		○		○			
	35	立命館大学 (私)		○	○		○		
意 識 改 革	36	九州大学 (国)	○	○				○	
	37	新潟大学 (国)		○			○		
	38	帝京大学 (私)		○	○		○		
その他	39	筑波大学 (国)	○	○	○		○		○

取組事例

国立大学	29 機関
公立大学	3 機関
私立大学	6 機関
国立高等専門学校	1 機関
合計	39 機関

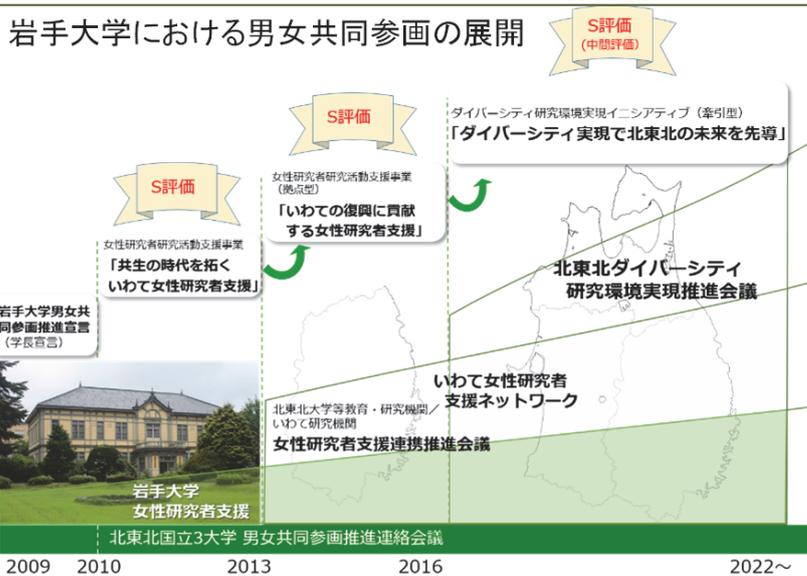
女性研究者・上位職増加をめざして、 無意識のバイアスに挑戦



岩手大学
IWATE UNIVERSITY

取組の概要

岩手大学が女性研究者支援で成果をあげた取組を発展的に活かし、女性が能力を発揮できる北東北の未来を先導することを目指しています。



2009年以降、学長のリーダーシップのもと、積極果敢に、ポジティブ・アクションを実施。女性教員比率は8.9%から14.7%にUP！

さらなる制度の有効性向上をめざし、「無意識のバイアス」の影響を最小限とする制度を構築

取組の内容

《ポジティブ・アクションの有効性を高めるための取組》

「ダイバーシティレポート」の制度化

- すべての教員公募で、**女性限定**または「**同等ならば女性を優先**」を実施
- 2017年～の試行を経て、2019年、すべての女性優先公募の**選考過程**を、選考委員長がダイバーシティの観点から**レポート**することを制度化
- 「無意識のバイアス」の影響を軽減するチェックリストの効果も期待

女性限定公募を促進する制度

- 1つ上の職位での公募**ができる One-Up公募制度
テニュアトラック教員にも適用拡充
- 女性研究者**スタートアップ研究費** (3年)に加え、女性の**応募促進**・環境整備の経費も支援

「無意識のバイアス」の影響を軽減

- 管理職や教員人事に関わる教授等への意識啓発



2017年度管理職セミナー 「Unconscious biasと女性研究者活躍推進」

- 研究者採用ガイド「**ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために**」
海外の資料を参考にガイドを作成

- 多様な候補者からの応募を実現するために
 - 積極的なリクルート活動やスカウティングの習慣
- ダイバーシティを実現する選考とするために
 - 選考委員の多様性/適正な教科基準/多様な候補者への面接
- 選考の効果を向上させるために
 - 能力に基づいた選定を知らせる選考委員会の責任

【成功に向けた留意点】

- A 戦略性 B トップのコミットメント C 取組体制の整備 D 成果目標 E 双方向のコミュニケーション F 説明責任と透明性

問い合わせ先: 岩手大学 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0025/>

採用・育成

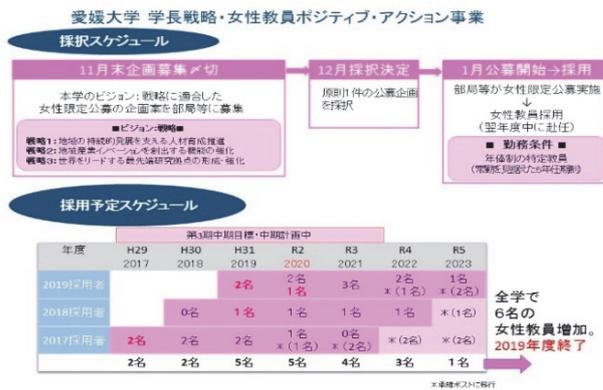
もっと女性に活躍の場を！

-ポジティブアクションと次世代を育成するサイエンスひめこの取組-



取組の概要

ポジティブアクション事業による女性教員率の向上と、理系女子を増やし、理系女子が活躍しやすい社会を目指して活動する学内の理系女子学生グループサイエンスひめこの取組により、もっと女性の活躍できる環境の実現を目指します。



ポジティブアクション事業

大学戦略に沿った女性教員の積極的な採用を目指し、2017年度から2019年度までの3年間女性教員ポジティブ・アクション事業を実施。本事業では、当初は学長裁量の特定教員として女性教員を採用し、5年間以内に採用された部局・機構の専任教員となる予定。

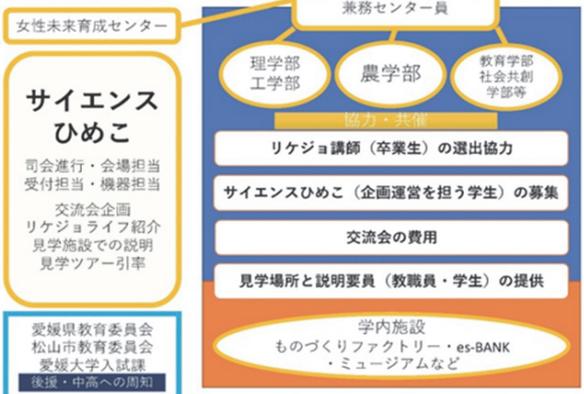
2016年度2件、2017年度1件、2018年度3件の事業を採択し、新たに6名の女性教員が採用されることとなり、女性教員率向上に一定の効果。

サイエンスひめこ

「サイエンスひめこ」は、愛媛大学ダイバーシティ推進本部女性未来育成センターの監督・サポートのもと、次世代の女子小中高生(＋保護者)に理系の魅力を感じ・理解してもらうため、イベントの企画・運営・協力や理系相談室の開設などの活動を実施。

代表的な活動として、毎年8月上旬に、「サイエンスプリンセスプロジェクト」と称し、女子中高生・保護者向けに、1)理系分野に関する理解を深め、2)進路選択意識を変化させ、3)進学後の将来(就職先等)に関する不安の解消を目指し、リケジョ卒業生講師による講演・サイエンスひめこことの交流会と、理系研究室見学会を実施。このプロジェクトは2011年から実施しており、女子中高生には、年の近い大学生・院生の方が身近なロールモデルとして、理系の魅力が伝わりやすいことがアンケート調査からも判明。

SPP 実施体制



その他活動としても、地元自治体と協力し、「サイエンスひめこ」が講師として、女子小学生・保護者に科学実験の面白さを伝える実験教室の企画・実施、スーパーサイエンスハイスクールと連携した、女子生徒による科学研究発表会への参加、地元NPO法人の科学実験活動への協力、地域イベントでの相談室開催、中・高等学校への出張講義など、多岐に渡る活動を展開。

活動をとおり、参加女子学生・院生間の連携ができ、学生自身の企画・運営能力のアップやキャリア意識が醸成される効果。

【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性
- B** トップのコミットメント
- C** 取組体制の整備
- D** 成果目標
- E** 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 愛媛大学 ダイバーシティ推進本部
女性未来育成センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0021/>

採用・育成

女性研究者に多様で発展的なキャリアパスを！ 産学官連携による女性研究者循環型育成クラスター



取組の概要

学内における企業との協働研究所・共同研究講座を基盤として、産学官連携による自然科学系女性研究者の増強と研究力向上を目指します。



自然科学系の女性研究者育成に向けて、10年以上にわたる教育研究連携を行って来た3機関が、大学、研究機関、企業の壁を超えて、クロスアポイントメントと女性研究者をリーダーとする共同研究支援を中心とした取組を実施

取組の内容

女性研究者循環型育成クラスターの形成と拡充

北摂 → 大阪 → 関西 広範囲かつ広領域



6件の産学クロスアポイントメント

- ダイキン工業：工学研究科 助教で受入 【国立大学の先陣を切って実施】
- マンダム：薬学研究科 助教で受入 【女性化粧品の商品化に成功】
- NTT西日本：人間科学研究科 准教授で受入 【文系分野初の受入】
- サントリー、ロート製薬、サラヤ

ダイキン工業、シスメックスと女性研究者育成を含む包括連携協定(10年間)

【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- D 成果目標
- E 双方向のコミュニケーション
- F 説明責任と透明性

女性研究者の増加

自然科学系	
	2016年度 → 2018年度
在職数	349名 → 433名
上位職数	93名 → 150名
採用比率	23.1% → 34.8%

理工系	
	2016年度 → 2018年度
在職数	122名 → 156名
上位職数	33名 → 60名
採用比率	17.7% → 32.9%

女性エンジニアリーダー育成プログラムの開設
正規の授業科目として開設し、企業の女性社員と女性大学院生が共に学ぶプログラム。

女性大学院生と参画機関との交流会の実施
女性大学院生が社会と研究のつながりを知り、自身の研究を深化させ、キャリア形成意識を向上。

育休中女性社員のキャリアアップを目指す取組
女性社員を科目等履修生などで受入れ、本学の授業科目等を受講。

問い合わせ先: 大阪大学 男女協働推進センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0010/>

採用・育成

理工系で原則として全ての人事を女性限定公募！ あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備



金沢大学
KANAZAWA
UNIVERSITY

取組の概要

金沢大学では、女性教員数を増加させるため、平成28年度に分野別女性教員採用割合の目標値を策定しました。その達成を目指し、女性教員の割合が相当程度少ない現状を積極的に改善するための措置として、女性限定公募を行っています。

金沢大学の取組の歩み

- ・平成13年 男女共同参画推進委員会を設置
- ・平成20年 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーを設置
- ・平成25年 Hokuriku Women Researchers' Network (HWRN/ホウルネット)を構築
- ・平成29年 産学が連携した北陸ダイバーシティ研究環境実現に着手

実施する主な取組

- ・北陸地域におけるダイバーシティ研究環境整備の牽引
- ・女性研究者の研究力向上とそれを通じたリーダー育成
- ・女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり
- ・女性研究者採用割合の向上

取組の内容



実施する主な取組

1. 北陸地域におけるダイバーシティ研究環境整備の牽引

- ・ Hokuriku Women Researchers' Networkの継続
- ・ ダイバーシティ研究環境推進委員会の開催
- ・ シンポジウム及びワークショップの開催
- ・ Webによる情報発信
- ・ 女性研究者等研究支援制度（復帰支援）
- ・ 研究パートナー制度
- ・ 人材バンクの普及
- ・ 研究写真展などによる普及啓発

2. 女性研究者の研究力向上とそれを通じたリーダー育成

- ・ 産学連携講座を核とした研究力向上
- ・ 共同研究支援
- ・ 女性研究者賞
- ・ 女性研究者の企業などにおけるインターンシップ制度
- ・ 研修を利用した研究能力・マネジメント能力育成
- ・ 国際シンポジウム開催支援

3. 女性研究者の上位職登用促進のための基盤づくり

- ・ 管理職や研究者対象のダイバーシティ意識啓発のためのセミナー
- ・ 教員人事会議への女性委員の参画

4. 女性研究者採用割合の向上

- ・ 分野別女性教員採用割合目標の達成
- ・ 女性限定公募
- ・ コンカレントアポイントメント制度を利用した女性研究者の採用

意欲的な女性研究者の採用割合の向上に向けて

- ・ 分野別女性教員採用割合目標を策定
- ・ 女性限定公募（特に理工系では原則としてすべての人事を女性限定公募）
- ・ コンカレントアポイントメント制度を用いて企業等の優秀な女性人材を本学に採用

【成功に向けた留意点】

- B** トップのコミットメント
- C** 取組体制の整備
- D** 成果目標

問い合わせ先：金沢大学 男女共同参画
キャリアデザインラボラトリー

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0009/>

女性研究者の裾野拡大に向けた取組 ～現役女子学生による理系進路選択支援～

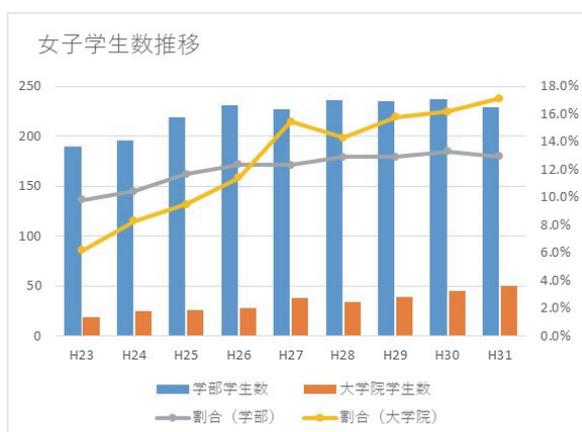
取組の概要

工学系女性研究者の裾野拡大を目指し、理工系分野に興味を持つ高校生に対して、現役女子学生による進路選択のアドバイスなどの個別相談を実施するとともに、更なる裾野拡大方策等の事業推進に向けて役員と女性教員による懇談会を実施しました。

○現役女子学生による理系進路選択支援

北見工業大学ではこれまでも積極的な広報による女子高校生への理系進路選択支援や女子学生向けのキャリアセミナーなど女性研究者の裾野拡大に取り組んでいます。

今般、女性研究者の裾野拡大を目指した新たな取組として、オープンキャンパスにおいて、現役女子学生による個別相談を実施しました。個別相談では、工学系という女子学生が少ない環境での生活面の不安を始め、就職等の進路選択、履修関係の相談等に対して、学生が積極的に回答を行い、高校生及びその保護者の不安解消及び理系選択の一助となりました。



(女子学生個別相談ブースの様子)

○役員と女性教員との懇談会

本学における今後のダイバーシティ事業推進のために、学長及び総務担当理事と女性教員の懇談会を初めて実施しました。

懇談会では、学長・理事からダイバーシティ推進に向けた今後の展望等について説明があった後、本学の女性研究者や大学院進学者の増加に向けた事業推進の方策等について意見交換が行われるとともに、地域に向けた取組の普及など学内のみならず、道東地域における女子高校生の理系選択や大学院進学率の向上につながるような取組についても議論が行われました。



(意見交換を行う鈴木学長と女性教員)

【成功に向けた留意点】

C 取組体制の整備

E 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 北見工業大学 総務課人事担当

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0002/>

採用・育成

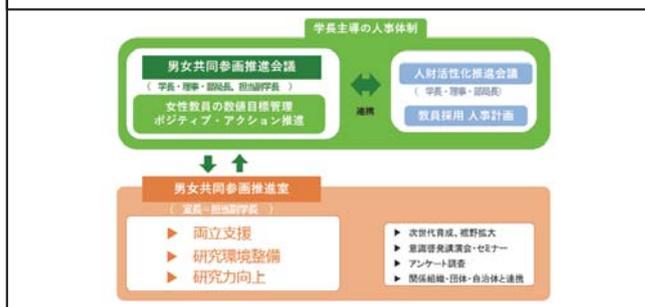
Kyutech Project: 「九工大方式」で女性教員増・研究力upを!
 ~「独自の推進体制」×「複合支援」=「九工大方式」



取組の概要

九州工業大学に特長的な方策=「九工大方式」を、推進体制と支援体制において展開し、これらによって女性教員増加と研究力向上を目指すKyutech Project を推進します。

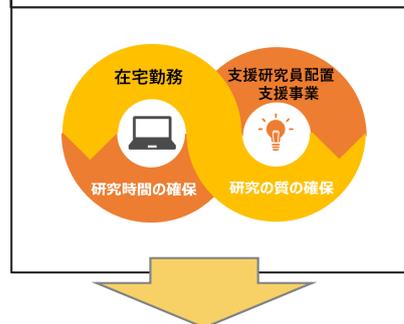
【組織における九工大方式】



「男女共同参画推進会議」を創設し、「男女共同参画推進室」と役割を明確に分化。女性教員に関する数値目標管理は男女共同参画推進会議が担当、生活・研究環境整備は男女共同参画推進室が担当、という機能分化の上で、取組を展開。

組織における「九工大方式」=「男女共同参画推進会議」の創設。「推進会議」は、女性教員数・比率に関する数値目標管理を担い、学長のリーダーシップのもと、ポジティブアクションを集中的に実施。

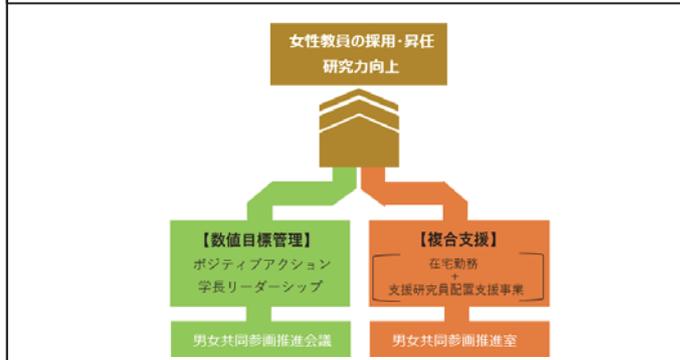
【支援における九工大方式】



男女共同参画推進室は、女性教員の生活環境整備・研究環境整備を担当。その際、支援における「九工大方式」=「在宅勤務」×「支援研究員配置支援事業」の「複合支援」により、女性教員の支援を展開。「在宅勤務」により「研究時間の確保」を、「支援研究員配置支援事業」により「研究の質の確保」を推進し、女性教員の研究力を向上。

推進会議と推進室がそれぞれの役割を果たすことで、女性教員数、昇任数が増加し、研究力が向上。女性教員数・比率は、H29.5.1での26人、7.5%から、R1.9.1には31人、8.8%へ。昇任数は、この間、4人(教授3人、准教授1人)。教授3人のうち2人は工学系教授。

【Kyutech-Project】



【女性教員の在職者数・比率】



【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- D 成果目標

問い合わせ先: 九州工業大学
 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0033/>



多様性が明日の藝大をつくる。 芸術系大学におけるダイバーシティの実現に向けて

取組の概要

本学では、学生は女性が多いのに、上位職教員は男性が大半です。このことにより、女性のアーティストや研究者のキャリアパスが可視化されづらい状況です。このような状況を改善するため、芸術系大学ならではの課題や強みを踏まえて、ダイバーシティ実現に向けた取組を行っています。

藝大ならではの課題

- 学生：女子が約7割 ⇔ 上位職教員：女性が約2割
- 女性のアーティストや研究者のキャリアパスが可視化されづらい
 - 他の芸術系大学でも同様の状況



学生 教員

取組

1. 教職員・学生のネットワーク構築

- ・OGによる講演など、芸術分野の女性が直面する課題について話し合える場を提供

2. 情報発信

- ・女子学生や若手教職員のキャリアデザインに資する、教職員や卒業生の活躍の様子を伝える情報などを発信



3. 意識改革・能力開発

- ・学科・職種別の教員男女比率を細かく「見える化」して、女性教員増加に向けて問題意識を共有
- ・「芸術系大学女性教育・研究者シンポジウム」(H30.5.26)
本学+在京4芸術系大学の女性教員が登壇
- ・「東京藝術大学ダイバーシティ推進月間2019」(R01.6~7)
 - ・シンポジウム「女性・芸術・キャリア」
 - ・講演会「女性のアーティストが親になる時」
 - ・子育て中の声楽家によるコンサート
 - ・クイア・アニメーション上映会
 - ・ろう者による音楽を題材とした講演会
- ・アーティストや研究者として必要な能力を培うセミナー



4. 支援・環境改善

- ・育児・介護中の研究者を補助する教育研究支援員の配置などライフイベントに対応した支援制度

取組の内容

【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備 **D** 成果目標

問い合わせ先：東京藝術大学 ダイバーシティ推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0043/>

採用・育成

科学の魅力を伝えつつ次世代の女性研究者を育成 「東北大学サイエンス・エンジェル」



東北大学

取組の概要

東北大学サイエンス・エンジェル(SA)は次世代の女性研究者育成を目的とした、自然科学系の女子大学院生による活動です。毎年40~70名のSAが総長に任命され、出張セミナー・科学体験プログラムを実施し科学の面白さや理系進路の魅力を伝えています。SA自身も研修等を通じて意識醸成を行うとともに、世代や分野を超えた女性研究者ネットワークを構築しています。

活動の目的

- 小・中学生や高校生に対して科学の魅力を伝えつつ、身近なロールモデルとして次世代の研究者を育成
- 研究に従事する使命感・責任感の醸成、研究者としてのスキルアップ
- 世代や分野を超えた女子学生・女性研究者ネットワークの構築



SA種別会：現役SAとSAOGからなる組織
交流会やワークショップの開催、メールリストなどを通じてネットワークの構築・継続を図る。約140名が参加。



2019年度東北大学サイエンス・エンジェル



主な活動内容

- 出張セミナー・見学対応
主に中高生を対象に、研究や大学生活について実際の体験に基づいた講演を実施
- 科学イベント
子ども向けに科学が身近に感じられるような実験や工作を行い、科学技術や理系への興味を喚起
- オープンキャンパス
オープンキャンパスにおいてセミナーを開催し、理系進学に興味を持つ中高生の疑問・相談に対応
- シンポジウム・研修
男女共同参画に関わるシンポジウムやスキルアップ研修の受講を通じ、研究者としての意識を醸成

活動の成果・波及効果

理系進路選択支援セミナー（主に中高生が対象）



- 北海道から沖縄まで**19都道府県**
- 延べ**140校**以上で実施
- 総受講者数は**9,000名**超

※ 理系進路選択支援セミナー
STEAM教育イベント実施場所



STEAM教育に関するイベント・ワークショップ（幼児〜が対象）

- 延べ**60回**以上実施
- 総参加者数は**10,000名**超
- **グローバル/ローカルな連携**による活動展開
ex) マサチューセッツ工科大学とのコラボレーションによるSTEAM教育ワークショップ
ex) 県内官公庁・企業やNPOとの連携による科学体験イベント



MITとのコラボによる
STEAMワークショップ
[2017~]



楽しい理科のはなし
(主催：河北新報社)



第50回仙台市ガス展
(主催：仙台市ガス局)



学都「仙台・宮城」
サイエンス・デイ
(主催：NPO法人natural science)

各方面からの評価・受賞



◀ 平成27年度 科学技術分野の文部科学大臣表彰
科学技術賞（理解増進部門）

2011年度 第6回レオレール・ユネスコ
女性科学者 日本奨励賞 特別賞 ▶



同様の取組が全国の大学へと展開

ex) 名古屋大学 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」[2007~]
新潟大学「新大Wits」(女子大学院生→男女問わず) [2009~]
大阪府立大学 理系女子大学院生チーム「IRIS」[2011~]

他、センターおよび関係者による関連内容の取材/報道対応、
講演講師、寄稿・事例紹介等 **多数**

【成功に向けた留意点】

- B** トップのコミットメント
- C** 取組体制の整備
- E** 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先：東北大学
男女共同参画推進センター

OPeNeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0004/>

採用・育成



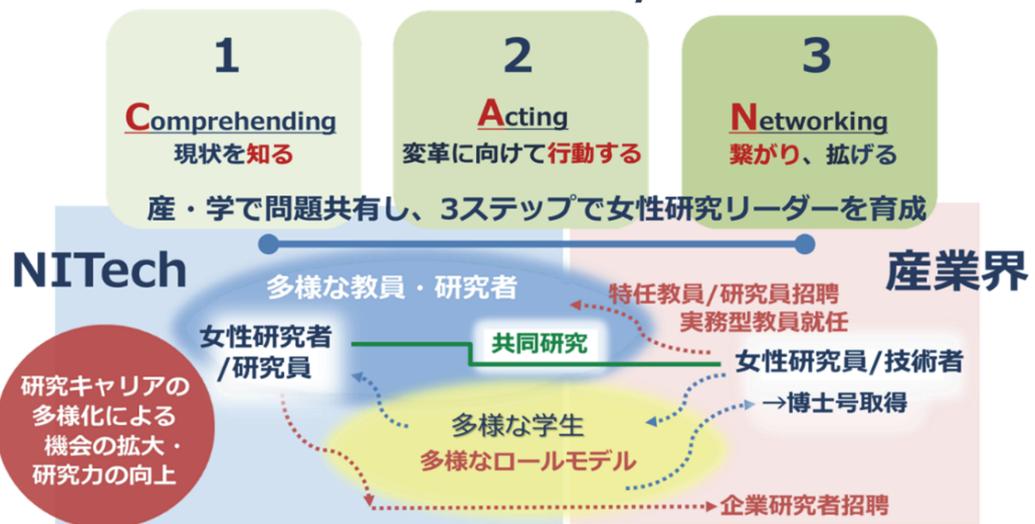
国立大学法人
名古屋工業大学

工学系女性人材の着実なキャリアアップを支援 —多様性人材育成プログラムNITech CAN for ID—

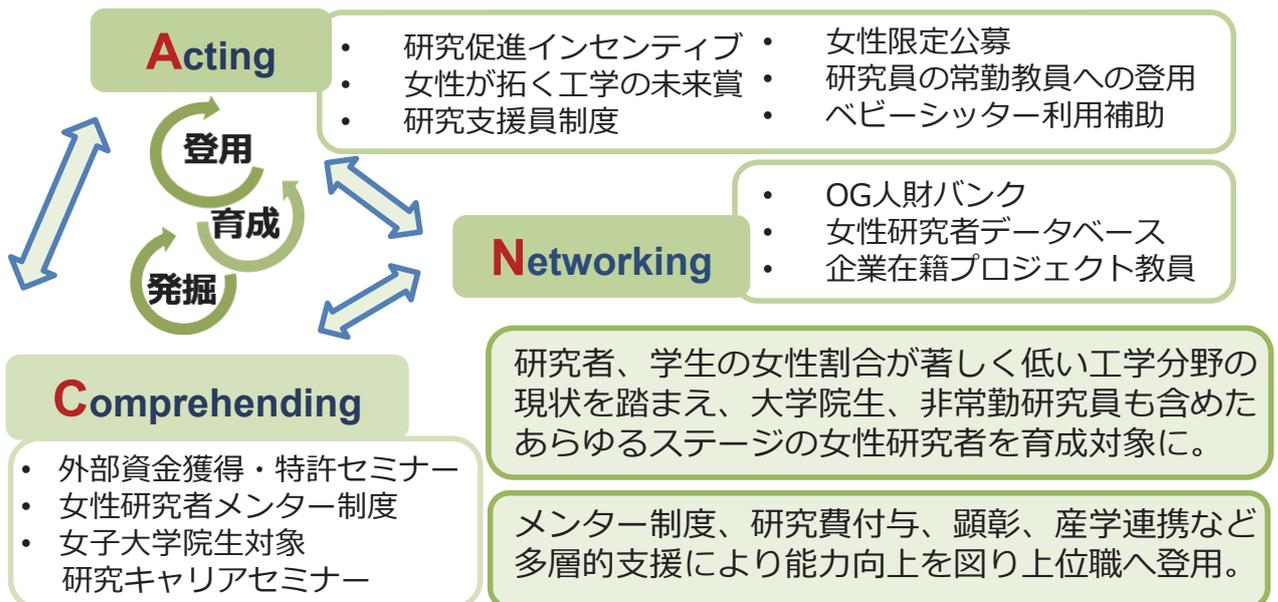
取組の概要

産業界との連携を通して、学生から技術開発者、研究員、研究者、研究リーダーまでのあらゆるステージの工学系女性人材に対して育成と支援を行い、より上位の職への登用の機会を作ります。

多様性人材育成プログラム NITech CAN for Innovative Diversity



取組の内容



【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備 **D** 成果目標 **E** 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 名古屋工業大学
ダイバーシティ推進センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0040/>

地域をリードし未来を拓く女性研究者を育成！
～宮崎大学Step by Stepプログラム～



宮崎大学
University of Miyazaki

取組の概要

女性教員比率向上のための戦略として、准教授または講師として在籍し優れた研究業績を有する女性教員を、資格審査を経て上位職へ登用するポジティブアクションを実施するとともに、研究者を目指す優秀な女子大学院生のキャリアパスを提供します。

取組の内容

女性上位職者登用のためのポジティブアクション（アテナプラン）

- 自然科学系部局における女性上位職者（教授・准教授）が非常に少ない状態を改善することを目的に実施
- 准教授・講師として在籍している者で、博士の学位および優れた研究業績を有し、上位職としての職務を遂行できる者を対象に、本学教員選考規定の申合せに定める「公募によらない選考」を実施
- 本制度の運用により、自然科学系分野における女性教授が4名誕生
- 上位職として活躍する女性教員として、若手教員や学生のロールモデルとなっており、教員採用における無意識のバイアスの払拭にも貢献

中・長期の人財育成－女子大学院生を対象とした「Step by Step方式」

- 女性教員数増加のための中・長期の戦略的取組として、研究者を目指す女子大学院生を特別教員（特別助手）として採用し上位職へ育成する「Step by Step方式」を実施
- 研究者へのキャリアパスの見える化を図るために、学部卒業生（卒業見込みも含む）で、修士課程・博士課程への明確な進学意思を有する者、もしくはすでに大学院に在籍している者で、相当以上の学業・研究の実績を有し、将来本学で教育・研究に携わる強い意欲を持つ学生が対象
- 本制度を運用し、平成31年1月に本学の医学獣医学総合研究科修士課程に在籍する学生を特別助手に採用



【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性
- B** トップのコミットメント
- F** 説明責任と透明性

問い合わせ先：宮崎大学
清花アテナ男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0039/>

京都産業大学型ポジティブ・アクションを軸にした取組について



取組の概要

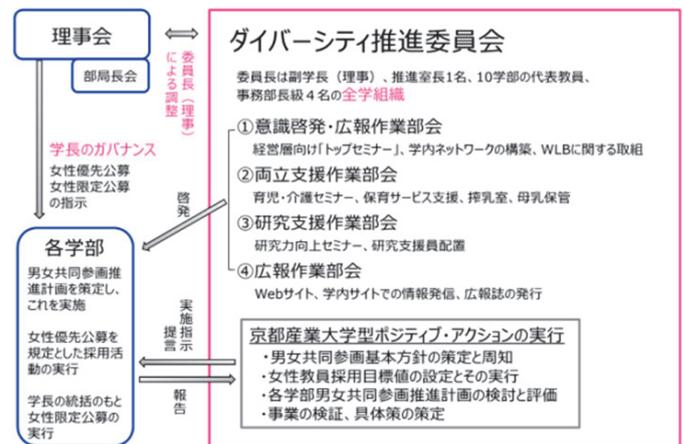
学長による「男女共同参画宣言」の表明とともに、本学独自の5つの基本方針とそれに伴う行動計画を設定し、その実現に向けて取り組んでいます。
 全学的な男女共同参画の推進を目的とし、学部主体で実行する取組である京都産業大学型ポジティブ・アクションを軸に、発展的に見直しつつ、全学推進体制による事業として展開しています。

全学推進体制による事業への取組

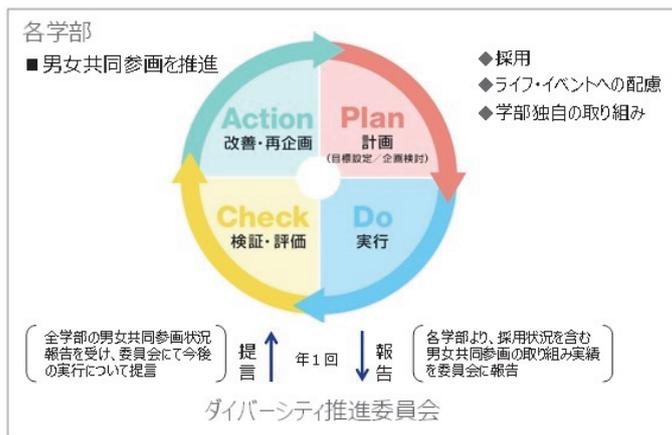
活動主体となるダイバーシティ推進委員会は、委員長である副学長(理事)と推進室長をはじめ、学部代表の教員10名、事務部長4名で構成された全学組織

委員が所属とのパイプ役となり、委員会と各所属の連携を担当
 委員会のもと、4つの作業部会を設置し、意識啓発や男女共同参画推進の取組を実践

学部特有の状況に配慮しつつも、組織的な連携が必要
 学部が実行する男女共同参画の取組について、年1回、その実施状況を学部からの報告をもって、ダイバーシティ推進委員会が把握、全学的な尺度での確認・評価とその改善・継続の提言



京都産業大学型ポジティブ・アクション



採用、ライフイベントへの配慮、学部独自の取組について、各学部の取組を横並びに比較検討した結果を報告に対する提言として返すことで、全学的な取組が各学部の取組に反映される仕組み

【成功に向けた留意点】

B トップのコミットメント

全ての公募に「男女共同参画推進」の取組を記載

学長のガバナンスにより、学長から学部に対し、女性教員数の増加のため、女性優先公募、女性研究者の少ない分野では女性限定公募を実施

	女性研究者の増加と目標達成度	
	目標	実績
新規採用者に対する女性比率	30%	32.7%
女性研究者在籍比率	24%	24.4%
女性専任教員の採用	10名	14名

理工系3学部すべての学部で各1名を採用
 ※2014-2016年度実績

問い合わせ先: 京都産業大学
 ダイバーシティ推進室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0026/>

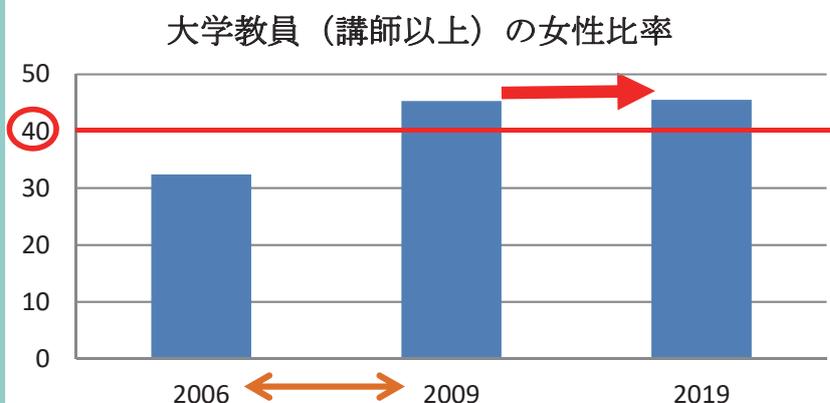


継続は力なり！女性研究者キャリアパス支援

取組の概要

女性研究者のキャリア支援環境をモデル事業等にて整備し、大学の基盤的な事業として継続したことで、その後の女性教員の積極的な採用につながっています。

<女性研究者の積極的採用>



- モデル事業終了（2009年）後も環境整備の施策を継続し、10年に渡って**45%**の高水準。
- 現在**理学部**も**31%**。
- 2019年度より4学部長が全員女性教員

「女性研究者支援モデル育成事業」

<高い比率を維持する環境>

「出産・育児にかかる女性研究者のための研究支援員制度」

ー2011年度より延べ10人が利用し、1回の平均雇用人月は11人月。

「さくらナースリー」(事業所内保育所)

ー1971年から、生後4か月から学齢までの乳幼児の終日保育、一時保育、通信教育のスクーリング保育を実施。

ー近年では、毎年教職員2～6名、非常勤講師1～3名が利用。

【成功に向けた留意点】

B トップのコミットメント

C 取組体制の整備

<理系を目指す女子中高生の育成>

「理学部サマースクール」

ー2003年度より、毎年各7～8講座を開設。

ー高校は50～60名(内附属半数)、中学は90名程度(附属のみ)。

講座名	担当	時間
講座 1-1	村田 加代子	13:00-13:30
講座 1-2	中野 美穂	13:30-14:00
講座 1-3	佐藤 美穂	14:00-14:30
講座 1-4	佐藤 美穂	14:30-15:00
講座 1-5	佐藤 美穂	15:00-15:30
講座 1-6	佐藤 美穂	15:30-16:00
講座 1-7	佐藤 美穂	16:00-16:30

取組の内容

採用・育成



異分野の学びから価値創造型女性エンジニアリーダーを育成する「しなやかエンジニア教育プログラム」

取組の概要

「しなやかエンジニア教育プログラム」では、異分野の学びを通じ、豊かな感性・表現力、多視点で物事を考えられるしなやかな発想力、そしてダイバーシティな環境下でリーダーシップを発揮できる能力を備え、新しい価値を持ったモノ・コトを作り出すことができる女性エンジニアの育成を目指します。

■ プログラムが養成するエンジニアリーダー像

- 確かな工学の知識・技術(本科および専攻科の正課教育)
- 社会・生活と技術をつなぎ、新たな価値を創造するための感性とそれを形にする表現力(本科)
- ダイバーシティな環境におけるリーダーシップ(専攻科)

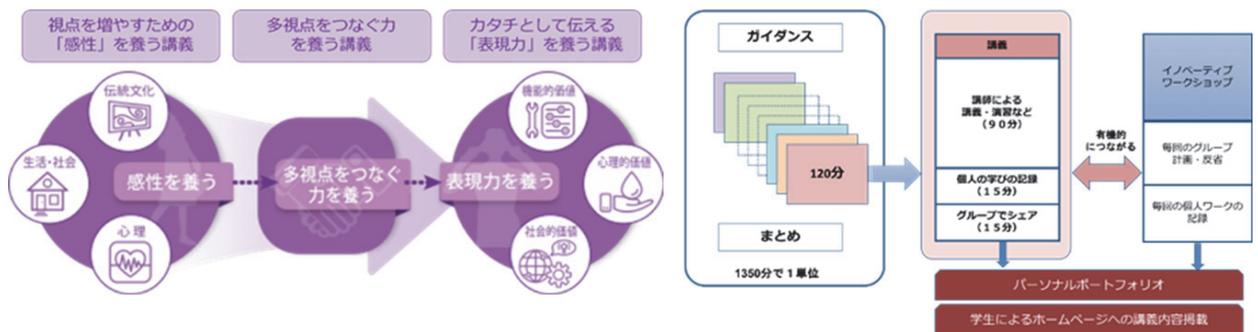
■ カリキュラム構成

3つの講義カテゴリから構成。

- ① 視点を増やすための「感性」を養う講義
- ② 多視点をつなぐ力を養う講義
- ③ カタチとして伝える「表現力」を養う講義

■ 授業形態

- オムニバス形式で、毎回大学や企業からその分野に精通している講師による講義
- 講義後の個人、チームによる振り返りの時間による学生相互の刺激と学びの深化



■ 実施事例(2018年度試行プログラムから)

藍染ワークショップ

奈良女子大、奈良教育大合同で、藍染に関する座学と藍染実習、計4日のワークショップを開催。「高専/大学を訪問した外国からのお客様に渡す奈良を表現した土産物」をテーマに、藍染制作を実体験。伝統文化から感性・表現力を学ぶとともに、テーマに沿った問題解決型学習を実践。



グラフィックデザインワークショップ



「グラフィックデザインへの挑戦」をテーマに、本教育プログラムのイメージロゴを制作。左記のロゴは実際に制作されたもので、組んでいく紐の本数が多ければ多いほど強く、美しいものになる「組紐」と多種多様な感性を出し合いながらより良いものをつくりあげる「しなやかエンジニア」のイメージを合致させてデザインされた作品。

【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性
- C** 取組体制の整備
- D** 成果目標

問い合わせ先: 奈良工業高等専門学校
女性エンジニア養成推進センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0041/>

昇任システムを導入し、優秀な女性教員を積極的に上位職へ登用



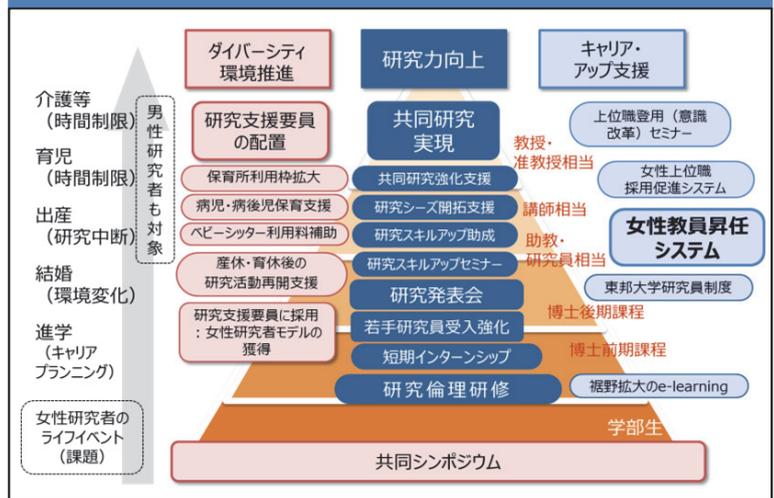
取組の概要

ポストの空きがないことが理由で昇任できない優秀な女性教員について、学長裁量経費で差額を負担することで、ポストがなくても昇任できる「女性教員昇任システム」制度を新設。優秀な女性教員を積極的に上位職に登用し、女性上位職比率の増加に結びついています。

多様な人材が活躍できるダイバーシティ研究環境の実現

千葉大学は、平成27年度に東邦大学、量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所と共同で申請した「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」が採択され、各機関のもつ強みを活かしながら、多様な立場や経験を持つ人材が活躍できるダイバーシティ研究環境の整備を推進。妊娠中や、育児・介護負担のある研究者への研究支援要員配置や、共同研究の支援・促進、上位職増加のための取組を中心に実施。

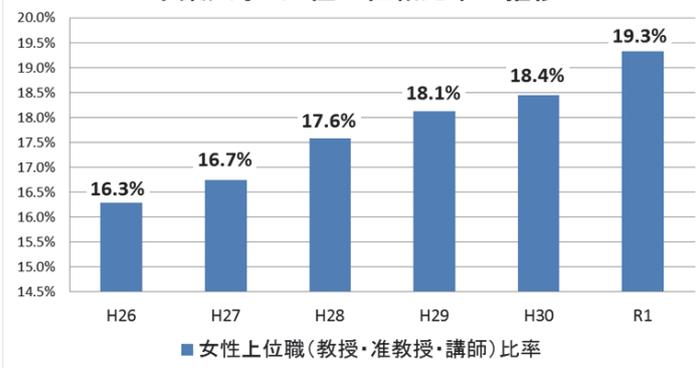
ダイバーシティ研究環境実現のための取組



女性研究者昇任システムによる上位職増加の取組

ポストの空きがないことが理由で昇任できない優秀な女性教員について、学長裁量経費で昇任者の人件費を一部負担することで、ポストがなくても昇任できる「女性教員昇任システム」制度を新設。平成28年度より本制度による昇任推薦者の募集を行い、部局より推薦された女性教員について審査を実施。その結果、3年間で7名が昇任。女性上位職比率(教授・准教授・講師相当)は令和元年度に19.3%となった。

千葉大学 女性上位職比率の推移



職位別	H28	H29	H30	計
教授へ昇任			1	1
准教授へ昇任	1	1	2	4
講師へ昇任	1	1		2
計	2	2	3	7

理系女性教員7名が昇任

所属別	計
理学系	2
医学系	3
薬学系	2
計	7

【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- F 説明責任と透明性

問い合わせ先: 千葉大学 男女共同参画推進部門

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0044/>

管理職・上位職登用

女性研究者の増加及び上位職への登用を推進！

—女性研究者プロジェクト(上位職登用)—



取組の概要

本プロジェクトは、教授、准教授または講師として十分な業績がある女性研究者を登用し、若手研究者のロールモデルや女性研究者のシンボリック的存在として、研究のエンパワメントを強力に推し進め、女性研究者の活躍と研究の発展を目指します。

徳島大学AWA(OUR)サポートシステム女性研究者プロジェクト(上位職登用)

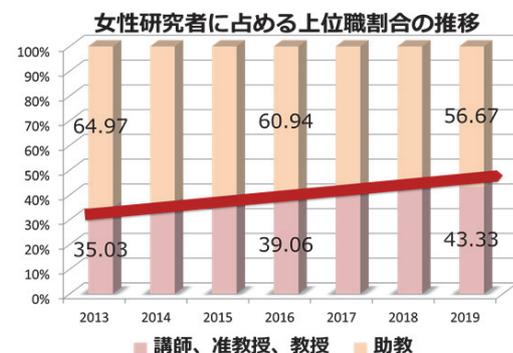
本学には、女性の教授、准教授、講師が少なく、若手女性研究者がキャリアプランをイメージしにくい状況があることから、上位職に応募可能な実績と高い意識を持つ女性研究者を増加させる取組を2013年に開始しました。

募集ならびに選考概要

- 研究領域 特に問わない
- 職種 教授、准教授または講師
※2018年度の募集(2019年度登用)から、教授への承認も可能とした。
- 募集人員 教授1名、准教授または講師2～3名程度
- 応募資格 徳島大学に在職する女性専任教員(学長裁量ポスト、学長裁量経費で雇用されている者は除く)で、かつ博士の学位を有する者
- 提出書類 履歴書、業績目録、
小論文(現在までの研究と今後の研究方針、および教育・研究に関する抱負)
部局長の推薦書
- 選考方法 一次審査 応募部局による審査(教授会等で審議)
二次審査
(教授の場合)
全学人事委員会による審査
(准教授または講師の場合)
男女共同参画推進室による審査

これまでの実績(2013年度から選考実施)

登用年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019
教授						2
准教授	1			1		2
講師	1	2	3	2	3	1



取組の内容



【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- D 成果目標
- E 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 徳島大学 AWAサポートセンター

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0022/>

管理職・上位職登用

女性医師・研究者の育成と積極的な登用により、女性が輝き続ける持続的なサイクルを実現!!

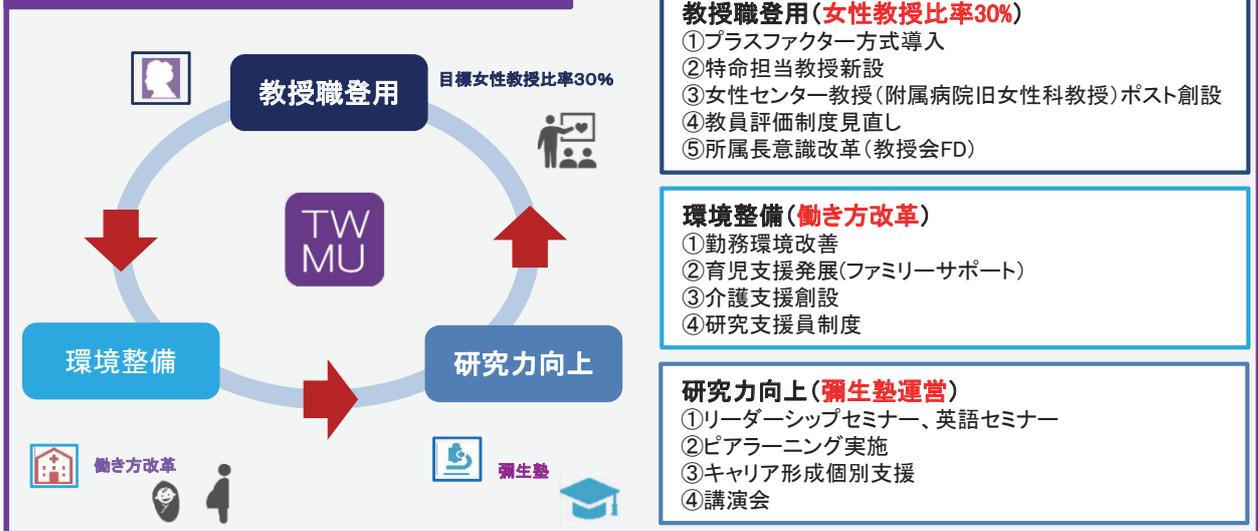


東京女子医科大学

取組の概要

女性医師・研究者育成施策を充実させるだけでなく、①プラスファクター制度、②特命担当教授、③女性センター教授(附属病院旧女性科教授)ポスト創設で、女性教授数を増やします。女性教授の増加により、意識改革、環境整備、研究力向上を支える持続的なサイクルの実現を目指します。

女性が輝き続ける持続的なサイクル



取組の内容

◆ **女性特命担当教授とは**

「女性教員の上昇志向をさらに高め、上位職登用候補者であることを学内外に示す」ための職位で、女性教授就任を積極的に後押しするもの。

◆ **女性センター教授とは**

本学附属病院で平成29年度より新設された女性の医師・看護師・医療スタッフにより構成される診療科。婦人科など女性特有の疾患に限らず診療を行う。他科と兼任できるため、女性科の教授・准教授数を新たに設置することができる(なお、女性科は令和元年度より女性センターに名称変更)。

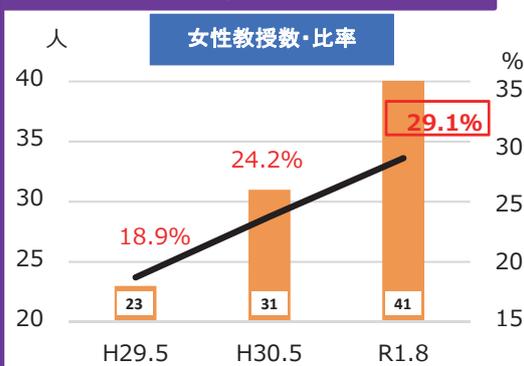
◆ **彌生塾とは**

東京女子医科大学の創立者である吉岡彌生先生の精神を受け継ぎ、社会のリーダーとして活動することを目指す女性医療人を育てるための教育の場。2018年度登録者数は300名と2016年比67名増加している。

◆ **ファミリーサポートとは**

本学教職員の子女の保育園や習い事の送迎、短時間就労や急用時の預かり等を本学近隣住民等の協力のもとで行う育児支援システムで、本学が他大学に先駆けて始めたもの。活動件数は年間約4000件。

女性教授・施設長等の増加



	H27	H28	H29	H30	R1
医学部長	男性		女性		
看護学部長	女性			女性	
医学部学生部長	男性			女性	
看護学部学生部長	女性			女性	
東医療センター長		女性			女性
附属成人医学センター長		男性			男性
臨床ゲノムセンター長		(H29年12月4日開設)			女性
先端生命医学センター長	男性				男性
東洋医学研究所長			男性		女性
図書館長			女性		女性
女性医療人 キャリア形成センター長	男性				女性

* なお、令和元年度より、女性理事長就任。

【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- D 成果目標
- E 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0035/>

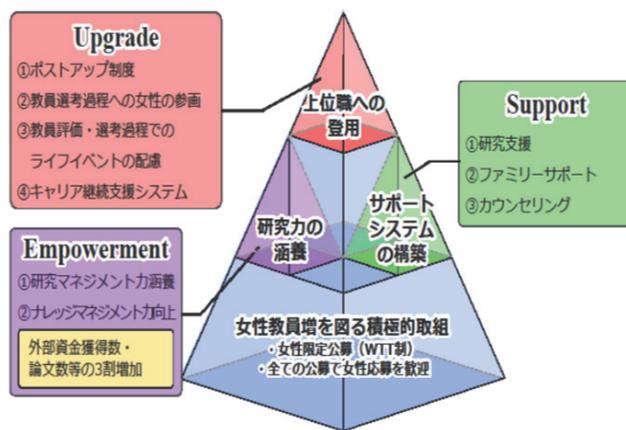
女性教員のエンパワーメント向上を目指して！ ～女性教員支援助成金制度～



取組の概要

女性教員の採用割合、上位職及び在籍割合の増加を目指し、「Upgrade」、「Support」、「Empowerment」の3つの観点から様々な取り組みを実施しています。女性教員支援助成金制度は「Empowerment」の1つとして実施しています。

ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組概要



女性教員支援助成金とは

女性教員の研究力、マネジメント能力、共同研究シーズ発信能力の向上等、研究全体に求められるスキルの向上を図るため、女性研究者が主催又は共催して実施するワークショップ、シンポジウムの開催費用、国内の研究機関に出向いての情報発信や情報交換、共同研究などの活動、さらに研究の成果を世界に発信する国際学会参加のための費用を支援しています。本助成金制度は、平成28年度に構築しました。

女性教員支援助成金の種類は

- マネジメント力向上支援型
グローバルなマネジメント力やリーダーシップ能力を備えた若手女性教員の育成を目的として、若手女性教員自らが国際シンポジウム、ワークショップ等を主導あるいは共同で企画・実施し、研究交流の活発化を図る積極的な活動に対しての費用を助成しています。
(平成28年度～平成30年度の助成状況 計8件)
- 他機関訪問型
他機関を訪問し情報交換・情報収集を行うなど、若手女性教員自らが企画し遂行する積極的な活動に対しての費用を助成しています。
(平成28年度～平成30年度の助成状況 計17人)
- 国際学会発表型(平成30年度構築)
女性教員自らが企画し遂行した研究の成果を世界に発信する国際学会参加のための費用を助成しています。
(平成30年度の助成状況 1人)

※ 助成金額 助成金の種類によって、1件あたり上限10万円～100万円を助成しています。

【成功に向けた留意点】

- c 取組体制の整備

取組の内容

問い合わせ先: 岡山大学
ダイバーシティ推進本部

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0013/>

研究力向上

地域産学連携により女性研究者の研究力向上を！ 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの実施



取組の概要

大学や企業、自治体が連携を強化し、地域に根差しつつ国際的な視点も有する女性研究者の育成、特に理工農学系女性研究者の量的・質的拡充を目指す「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム」を実施しています。

(1) 産学官が連携した、女性研究者活動支援体制の強化

広島大学は、平成29年度にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)に採択され、「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR)」を実施しています。

このプログラムでは産学官が連携して、

1) 研究環境整備、2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成、3) 女性研究者の積極採用と上位職登用、4) ダイバーシティ研究環境実現モデル開発、の4つの取組を展開しています。

大学や企業的女性研究者の活動を支援するため、組織間で学びながら制度整備や意識改革を進め、新たな技術や知識を学んだり、共同研究の機会を提供したり、研究助成を行い、女性研究者の量的・質的拡充を目指します。



(2) 具体的な成功事例

代表機関である広島大学と、共同実施機関であるマツダ株式会社、デルタ工業株式会社、一般財団法人国際開発センターが中心となり産学官ダイバーシティ推進協議会を組織。そこに参画したメンバー機関が協力して、様々な研究助成事業等を実施しています。

■ 異分野・異業種交流会等の共同実施

- キャリアアップセミナー、英語プレゼンテーションセミナー、Nature誌の編集経験者によるインタラクティブな論文執筆ワークショップなどを共同実施。

■ 女性研究者共同研究費助成事業

- 女性研究者をリーダーとする優れた共同研究に対して研究費を助成する「女性研究者共同研究費助成制度」を新設。

■ 博士課程後期合格者の入学料不徴収を実施

- 産学官ダイバーシティ推進協議会メンバー機関に所属する常勤職員とその配偶者で、研究活動を中断中の修士の学位を有する女性を対象に、広島大学の博士課程後期を受験して合格した場合の入学料を不徴収とする経済的支援を実施。

【成功に向けた留意点】

A 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備 **D** 成果目標 **E** 双方向のコミュニケーション **F** 説明責任と透明性

取組の内容

問い合わせ先: 広島大学 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0027/>

研究力向上

サービスデザインプロジェクトとネットワークを活用した 特色ある研究力向上の取組



取組の概要

サービスデザインプロジェクトにより研究力を育成し、山形大学COI(フロンティア有機システムイノベーション拠点)との連携や県内外のネットワークを活用することにより、一層の研究力向上と女性研究者の活躍促進を目指します。

取組の内容

山形大学は、平成27年度より大日本印刷株式会社研究開発センター、山形県立米沢栄養大学と連携し、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」に取り組んでいます。

研究テーマは「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」です。サービスデザインプロジェクトをととして研究力を向上させたことは、特色ある取組として評価されています。サービスデザイン思考・手法の学内普及を図っています。

サービスデザインプロジェクトによる研究力向上の取組

サービスデザインとは？

サービスを利用する人の“体験価値”を重視し、
個々のタッチポイントのデザインに留まらず、
事業としてサービス全体をデザインしていく行為です。

<5つのポイント>

- ★ 2つの視点での人間中心設計（生活者&サービス提供者）
- ★ 一連の生活シーン（タッチポイント）が対象
- ★ 共創型（オープンイノベーション）
- ★ 基本的な4つのプロセス、時には反復して進める
- ★ 整備されたツール/手法を適宜活用



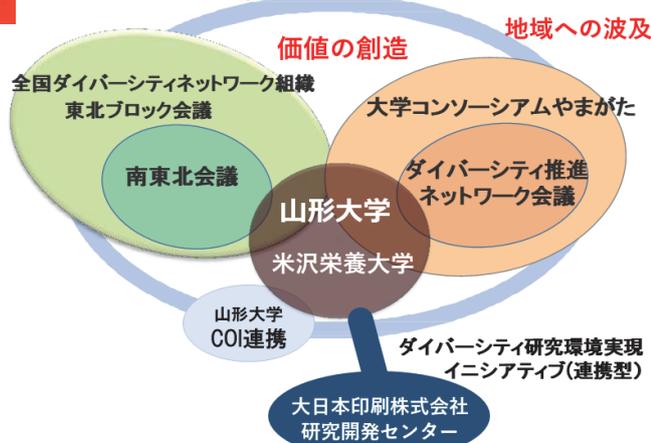
サービスデザイン DNP

<http://www.dnp.co.jp/cio/servicedesignlab/>

ネットワークによる女性研究者の持続的な活躍促進



ダイバーシティの推進



さらに、世界屈指の有機エレクトロニクスを技術基盤とし、「未来の豊かで健康な社会の実現」を目指す山形大学COIと連携し、イノベーションを起こすことを目標に取り組を進めています。

また、大学コンソーシアムやまがたに「ダイバーシティ推進ネットワーク」を設立し、全国ダイバーシティネットワーク組織・東北ブロック会議のネットワークを活用することにより、3機関の連携を軸としながら女性研究者の持続的な活躍促進を図っているところです。

【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- D 成果目標
- E 双方向のコミュニケーション
- F 説明責任と透明性

問い合わせ先: 山形大学 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0030/>

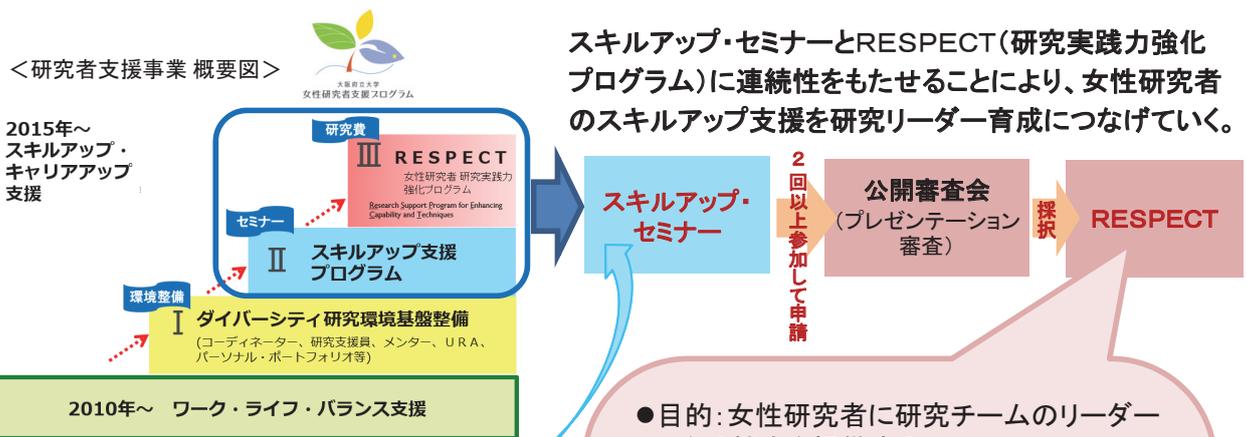
研究力向上



女性研究者を研究リーダーに育てるための 連続性のあるスキルアップ支援プログラム

取組の概要

女性が研究者として活躍するキャリアパスの構築支援の一環として、研究に関わるスキル向上と、研究グループにおいてリーダーシップを発揮する機会の提供を行います。



取組の内容

- 4種類のセミナーを開催
- 外部資金獲得セミナー
 - 英語論文作成セミナー
 - マネジメント・セミナー
 - プレゼンテーション力向上セミナー



プレゼンテーション力向上セミナー

- 目的: 女性研究者に研究チームのリーダーになる機会を提供する
- 申請者 22名 → 採択者 13名 (2016年～2019年助成分)
- 補助期間終了後も、自主経費で継続している



RESPECT公開審査会

効果

2016年～2018年助成10名中
科研費3名採択

- ・基盤B
- ・挑戦的萌芽
- ・若手

- さらに他の研究費支援でも、女性研究者を支援

事業名	対象	2019年度
女性研究者支援	女性のみ	7件採択
科研費特定支援 (Step Up)	男女とも	19件採択中、 女性4件

学長の提案で2016年～実施



女性研究者支援事業 採択者通知式

【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備

問い合わせ先: 大阪府立大学
女性研究者支援センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0047/>



ワーク・ライフ・バランスの推進

女性も男性も自由かつ平等に活躍できる社会のお手本となるよう、育児や介護などと仕事・研究を両立しやすい環境・勤務体制の整備に努めています。

1. 研究者支援

- ① 子育て中の女性研究者に対する研究補助者支援
週29時間を上限として研究補助者を配置。毎年3～4名が利用。
- ② 学内研究者に対する一時支援
妊娠中(本人又は配偶者)、育児中、親族の介護・看護中の研究者、男女を問わず利用可。
週10時間を上限として、補助者への謝金を支援。
毎年、前期・後期延べ10名程度が利用し、研究者の「離職者ゼロ」を実現。
- ③ 育児休業を取れない教員の職務を軽減
業務の都合により育児休業を取得困難な大学教員、男女問わず利用可。
委員会業務減免、授業負担軽減。毎年2～3名程度が利用。
- ④ みがかずば研究員制度の創設
特別研究員として、女性研究者の継続的な研究活動や研究中断後の研究現場への復活をサポート。

2. 学内保育所(いずみナーサリー)

- ① 育児支援奨学金
本保育所を利用する子育て中の学生に奨学金として保育料の半額を補助。
毎年10数名の学生が受給。
- ② 男女共同参画の意識向上を推進
本学学生・教職員と子どもたちとのふれあい企画を実施。事務職員研修としても活用。
- ③ 臨時託児室
土日祝日に通常授業を開講する際、子育て中の教職員や学生に臨時託児室を提供。
シンポジウム開催時には、外部委託による臨時託児室を開設し、子育て中の者のシンポジウム参加を促進。
(臨時託児室利用費用は本学が負担。)



いずみナーサリー室内

【成功に向けた留意点】

B トップのコミットメント **C** 取組体制の整備

問い合わせ先: お茶の水女子大学
企画戦略課 男女共同参画担当

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0020/>

京大病児保育室 ～国立大学法人として初めての設立から12年～



京都大学
KYOTO UNIVERSITY

取組の概要

京都大学では、研究者が仕事を中断することなく研究に専念できる環境を整えるため、2007年に医学部附属病院と連携し、病児保育室を設置しました。

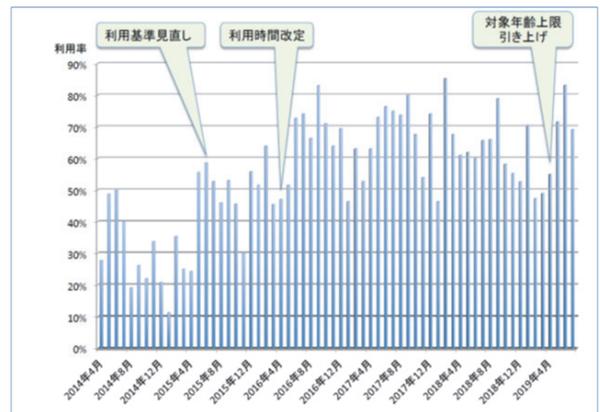
これは当時、国立大学法人として初の試みであり、その後、全国の大学法人や研究機関で同様の施設の設置が相次ぐなど、モデルケースとして大きな波及効果をもたらしています。

運営状況

- 京都大学教職員・学生の子どもが病中・病後のため幼稚園・保育園・学校へ登園・登校できない時、親が仕事や研究を休むことなく、子どもの保育ができる環境を提供
- 京都大学医学部附属病院と連携し、専任の小児科医師が子供たちの事前診察や回診に携わるとともに、看護師・保育士が常駐する環境において保育を実施
- 通常の保育室のほか空調を整備した隔離室を設け、子どもの疾患や状態により移動可能とするなど、柔軟に対応

運営の見直し

- 2007年の保育室開設以降、定期的に利用者へのアンケート調査を実施のうえ、要望に基づき、以下のような改善を実施
- 2008年 学生割引(半額)の導入
- 2009年 病児保育相談室の開室
- 2009年 隔離室の設置
- 2015年 利用基準の変更(一部疾患について急性期にも対応)
- 2016年 利用時間改定(早朝からに変更)
- 2019年 保育対象年齢上限の引上げ



最近5年間の利用率の推移

取組の内容



通常保育室



隔離室



【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備

問い合わせ先: 京都大学
男女共同参画推進センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0031/>

環境整備

お母さん、お父さんの職場を知ろう！ 教職員の子どものためのサマースクール



取組の概要

「神戸大学男女共同参画推進基本計画(マスタープラン)」(平成20年9月18日教育研究評議会決定)の基本方針において全学の目標として掲げられている「3. 研究・教育・就労・修学と家庭生活との両立支援」の実現のため、教職員の子ども(対象小学生)を対象したサマースクールを2016年度より毎年開催しています。

取組の内容

小学生のためのサマースクール2019
神戸大学に勤務する教職員・学生のお子さん(小学生)を対象としたサマースクールを実施します。

<p>8/2 (金) 低学年：1～3年生</p> <p>「フソウのカタケツ...何それ?」 お母さんお父さん、どうやって働いているか、どうやって生活しているか、ゲームや動画、テレビ番組、YouTubeチャンネルの1つを一緒に見ながら、フソウのカタケツについて考えてみましょう。 林 美香先生 (国際協力研究科)</p> <p>「絵を描いて平和を考える」 平和はどんな色で、何を表していますか。子ども達に平和を伝えるために、お母さんお父さんが描いた絵を参考に、自分達の平和を表現してみましょう。 アレキサンダー ロニー先生 (国際協力研究科)</p> <p>「紙芝居で考える、きまってる?」 紙芝居はどんなお話、何を表現していますか。子ども達に平和を伝えるために、お母さんお父さんが描いた絵を参考に、自分達の平和を表現してみましょう。 高橋 健一先生 (法学研究科)</p> <p>高学年：4～6年生</p> <p>「昔の家族は大家族?」 200年前に生まれた「ぼっちゃん」の人生を通して考えてみよう... 平井 高子先生 (人文科学研究科)</p> <p>「紙芝居で考える、きまってる?」 紙芝居はどんなお話、何を表現していますか。子ども達に平和を伝えるために、お母さんお父さんが描いた絵を参考に、自分達の平和を表現してみましょう。 高橋 健一先生 (法学研究科)</p> <p>「自分の「ドキドキ」を見てみよう」 みんなが持っているよ、たくさんあったり、想像したりすると、胸がドキドキします。みんなが持っているよ、たくさんあったり、想像したりすると、胸がドキドキします。みんなが持っているよ、たくさんあったり、想像したりすると、胸がドキドキします。 正田 郁先生 (国際化学研究科)</p> <p>「絵を描いて平和を考える」 平和はどんな色で、何を表していますか。子ども達に平和を伝えるために、お母さんお父さんが描いた絵を参考に、自分達の平和を表現してみましょう。 アレキサンダー ロニー先生 (国際協力研究科)</p>	<p>8/5 (月) 低学年：1～3年生</p> <p>「5感を鍛えよう!」 みなさんは目を閉じて想像してみてください。みなさん、想像してみてください。みなさん、想像してみてください。みなさん、想像してみてください。 三崎 誠先生 (海軍科学研究科)</p> <p>「フソウのカタケツ...何それ?」 お母さんお父さん、どうやって働いているか、どうやって生活しているか、ゲームや動画、テレビ番組、YouTubeチャンネルの1つを一緒に見ながら、フソウのカタケツについて考えてみましょう。 林 美香先生 (国際協力研究科)</p> <p>「生き物のふしぎな世界」 生き物の不思議、知覚の世界を体験しよう... 入江 美香先生 (保健学研究科)</p> <p>高学年：4～6年生</p> <p>「機械で声質を変えてみよう」 あなたの声を、機械で変えてみましょう。あなたの声を、機械で変えてみましょう。あなたの声を、機械で変えてみましょう。 滝口 豊徳先生 (システム情報科学研究科)</p> <p>「脳の不思議、知覚の世界を体験しよう」 脳は不思議な世界、知覚の世界を体験しよう... 松本 裕子先生 (国際化学研究科)</p> <p>「人工レクターを作ってみよう」 人工レクターを作ってみよう。人工レクターを作ってみよう。人工レクターを作ってみよう。 中村 裕子先生 (理学研究科)</p> <p>「Marine environment 海について知ろう!!!」 海について知ろう!!!。海について知ろう!!!。海について知ろう!!!。 ルック マシュー先生 (海軍科学研究科)</p>
--	---

小学生のためのサマースクール 2019

スケジュール (現時点での予定です。変更になる場合もあります)

8月2日(金)	8月5日(月)
8:00～9:20 開校式1階 ほとぼっぱ六甲集合	8:00～9:20 開校式1階 ほとぼっぱ六甲集合
9:30～ 低学年の授業「フソウのカタケツ...何それ?」 高学年の授業「昔の家族は大家族?」	9:30～ 低学年の授業「5感を鍛えよう!」 高学年の授業「機械で声質を変えてみよう」
10:45～ 低学年の授業「絵を描いて平和を考える」	10:40～ 高学年の授業「脳の不思議、知覚の世界を体験しよう」
10:50～ 高学年の授業「紙芝居で考える、きまってる?」	10:50～ 低学年の授業「フソウのカタケツ...何それ?」
12:00～ お昼休み	12:00～ お昼休み
13:00～ 低学年 保育士による保育	13:00～ 低学年 保育士による保育
13:20～ 高学年の授業「自分の「ドキドキ」を見てみよう」	13:15～ 高学年の授業「人工レクターを作ってみよう」
14:40～ 高学年の授業「絵を描いて平和を考える」	14:30～ 低学年の授業「生き物のふしぎな世界」
15:00～ 低学年の授業「紙芝居で考える、きまってる?」	14:00～ 高学年の授業「Marine environment 海について知ろう!!!」
16:10～お迎え(18:00まで) 保育士による保育	16:10～お迎え(18:00まで) 保育士による保育

実施日
8月2日(金)
8月5日(月)
8:00～18:00

募集人数
各日
低学年/10人程度
高学年/10人程度

申込締切
7月18日(木)

決定通知
7月22日(月)
17:00まで

サマースクールを受講するお子様の妹・弟(未就学児)は、受講料と同し期間に朝晩2階で預かり保育を行うことができます。
● 利用料金は、無料。ただし、サマースクールの受講料はできません。

【保険料】
1日当たりの保険料を参加者で割り付した額を当日現金でお支払いください。
参加者が10人の場合、1人当たり約100円になります。(人数により金額が変動します。)

【申込先】 人事労務グループ：gnri-syokun@office.kobe-u.ac.jp
【問合せ先】 男女共同参画推進室：gnri-kyodo-sankaku@office.kobe-u.ac.jp 内線：5471



【成功に向けた留意点】

G その他(協力教員に依頼することで、各部署の先生に声をかけることができ、多方面の講師を集めることができた)



問い合わせ先: 神戸大学 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0016/>

(神戸大学の意向によりOPENeDでは「意識改革」の分類で掲載しています)

環境整備

地域と創るファミリーサポートの輪 ～育児・仕事の両立支援～



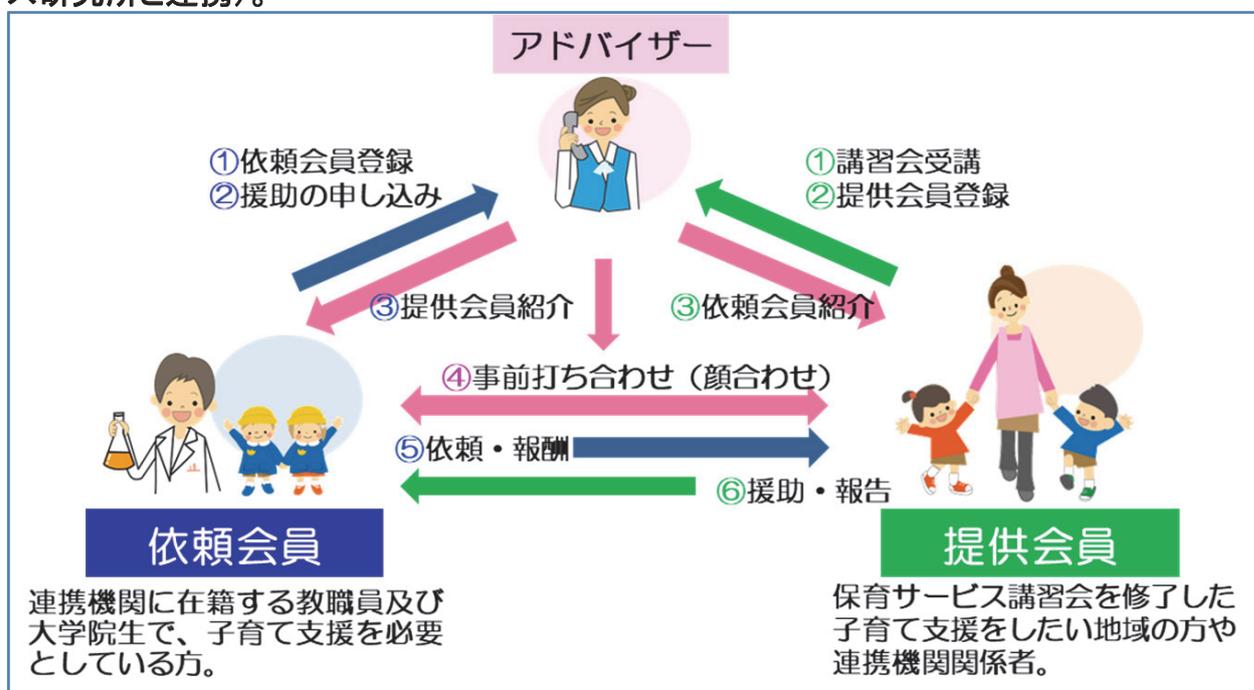
国立大学法人
東京医科歯科大学
TOKYO MEDICAL AND DENTAL UNIVERSITY

取組の概要

関連機関との医療系ネットワークを活用し、ファミリーサポートシステムを独自で運用しています。また、学内保育所等のインフラ整備に努め、妊娠・育児と仕事・研究の両立支援を行っています。

【ファミリーサポート】

全ての教職員および大学院生が、育児を支援したい地域の方の協力を得て、仕事・研究と育児を両立するための支援を行っている(順天堂大学・株式会社ニッピバイオマトリクス研究所と連携)。



取組の内容

- ・アドバイザーが、育児支援を必要とする依頼会員に、育児支援を行う提供会員を紹介し、援助活動(一時預かり保育、病児・病後児保育、お泊り保育)のマッチングを行います。
- ・提供会員は、保育サービス講習会(全30.5時間)を全て受講し、一般財団法人女性労働協会の認定を受けた地域の方です。
- ・一般財団法人女性労働協会の「子育て相互援助活動補助保険」に加入しています。

【そのほかの保育支援】

学内保育所の設置、授乳・搾乳室の設置、キャリア相談室の設置、研究支援員の配置、マタニティ白衣の貸出、キャリア関連図書の貸出、ママ・パパ交流会の開催、など

【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備 **D** 成果目標 **E** 双方向のコミュニケーション **F** 説明責任と透明性

問い合わせ先: 東京医科歯科大学
DDユニット事業推進室・男女協働参画支援室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0046/>



キャンパス内保育園の充実で 学内待機児童ゼロを達成！

取組の概要

年度途中で復帰を希望する研究者や学生の利用など、本学のニーズにあった学内保育園を設置し、安心して子育てと研究や学業を続けられる環境を整備しています。

■ キャンパスに8つの保育施設を設置

- ・ 本学が設置し、保育業務を保育事業者に委託している保育園が5園及び企業主導型事業所内保育園が1園。教職員・学生等のための定員は合計221名確保。
- ・ 文京区認可保育所、東京都認証保育所が、それぞれ1園。地域の保育事業にも貢献。

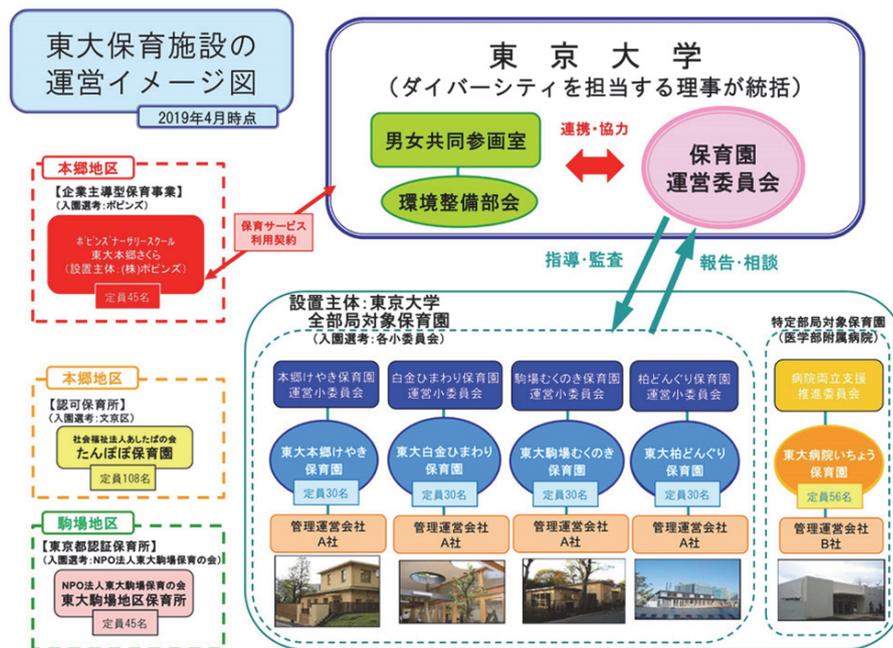
■ 研究者・学生のニーズにあった保育サービスを提供

- ・ 一般の保育施設では入園優先度の低い学生の養育する乳幼児を積極的に受け入れ。
- ・ 年度途中で復帰を希望する研究者や学生のため、年度途中の受け入れも可能。
- ・ 夜遅くまで実験等を行うなどの大学の研究者独自のニーズに合わせ、夜9時まで開園。
- ・ 世帯収入に応じて大幅な保育費用の減免措置。

■ 安心して子育てと研究や学業を両立

- ・ 本学が設置の保育園における教職員・学生の利用割合は、約半数ずつ。
- ・ 2019年10月時点の学内待機児童はゼロで、本学の教職員・学生等にとって、保育施設のセーフティネットとしての役割を果たしている。

取組の内容



【成功に向けた留意点】

- B トップのコミットメント

問い合わせ先: 東京大学 ダイバーシティ推進課

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0017/>

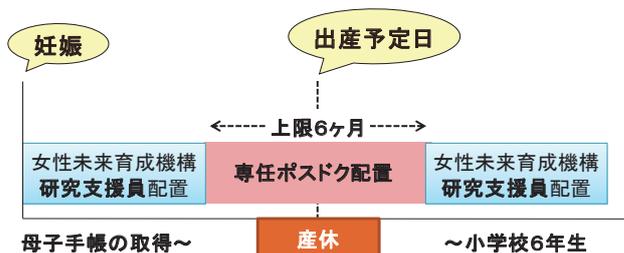
女性研究者の支援と育成 ～女性研究者および女子学生を多角的にサポート～



取組の概要

女性研究者を総合的に支援するだけでなく、女子学生をサポートし、女性研究者を育成する取組を実施しています。

出産・育児支援システム



出産・育児期にある女性研究者の研究停滞を防ぐことを目的に、女性研究者(女性の教員・博士研究員・博士後期課程大学院生)を対象に研究支援員を週1～2回派遣する学内研究サポートシステムを実施中。また、産休取得期間にある常勤教員に対しては専任の産休ポストクを大学経費にて雇用し、6ヶ月を上限に配置する制度を実施中。

学内保育所の設置

学内保育所(2施設:両キャンパス)を東京都認証保育所として開設し、府中キャンパスの学内保育所では一時保育を実施。また、地域自治体と連携して運営されている病児・病後児保育所との情報共有と希望者の事前登録を推進するとともに、病児・病後児保育利用料の一部を支援する制度を実施中。

- 小金井キャンパス(平成23年6月1日)
東京都認証回帰船保育所を開設
- 府中キャンパス(平成25年4月1日)
東京都認証みのり保育所を開設



学生相談員制度

博士前期・後期課程の女子大学院生が学部女子学生等の相談に応じる、という形式の学生相談員制度(学生メンター)を平成19年より開始し、継続実施中。

キャリアパスセミナー

平成25年度より、次世代の女性研究者を増やす裾野拡大を目的に、女性研究者の卵である学部学生や大学院博士前期課程の女子学生を対象として開催。OGの企業研究者や若手女性教員等を講師に招き、博士(後期)進学や産業界における女性研究者の活躍を話題とした多様なキャリアパスを提示するセミナーを継続実施中。



【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備

問い合わせ先: 東京農工大学 女性未来育成機構

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0005/>

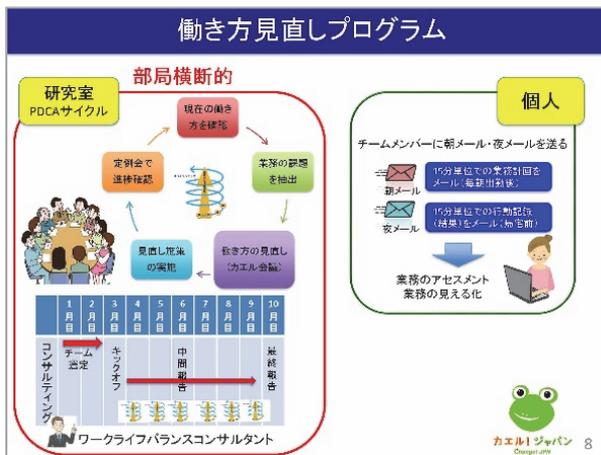


女性活躍・両立支援

長崎大学におけるダイバーシティマネジメント×働き方見直し

取組の概要

従来取組みに、さらに多様な視点と発想を取り入れ、女性研究者の研究力向上・上位職登用を実現します。また、今後急増する介護支援ニーズへの対応の視点からも支援します。



1 働き方見直しプログラム

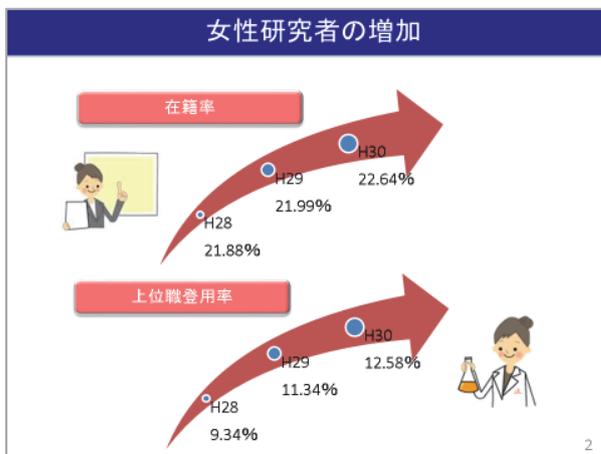
業務の生産性を高めることを目的にチームで課題を探し、ありたい未来を想像し業務の属人化を改善するためスキル継承やマニュアルの電子化などチーム毎に業務改善を行い、働き方の見直しを図っている。また、これまでの働き方見直しプログラムの状況は参加者のみならず、全学的に公開し横展開を図っている。

2 仕事と介護の両立・介護者支援への拡大

介護コンシェルジュを配置し、個別相談に対応するほか、地域の介護者支援として「ケアラーズ交流会」や地域住民も交えた「ケアラーサポーター育成研修」を実施し、仕事と介護の両立に関する学びの場の提供、及びケアラーを支える人材育成等「地域で学び、地域で支える」仕組みを作っている。



取組の内容



【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- D 成果目標
- E 双方向のコミュニケーション

3 企業主導型保育事業

「文教おもやい保育園」は平成29年に開園され、企業主導型保育事業として国立大学法人初の取組みである。

4 人事選考の透明化

「長崎大学における女性教員の比率向上及び上位職登用に向けた教員選考に関する要項」を制定するとともに、ダイバーシティ推進センター長が選考委員会にオブザーバーとして参加。

問い合わせ先：長崎大学
ダイバーシティ推進センター

OPeNeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0014/>

ワークライフバランス推進で、子育てを楽しもう！ ～子育て支援プロジェクト～

取組の概要

教職員のワークライフバランス推進のために、3つのアクションプランを策定し、学内保育園・学童保育所をはじめとする子育て支援のインフラを整備しています。

教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン

1. 平日の就業時間(8:30-17:15)以外の会議開催の原則禁止
2. 部局長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底
3. 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除

常設型の学童保育所の開設

大学の物的知的財産を最大限に活かしたプログラムを、教職員、学生、地域の方々の協力を得ながら、開発、実践

子育て中教職員/学生のためのコワーキングスペース

教職員・学生、およびその家族が、子どもを連れて、仕事や勉強・打合せなどに利用することができるスペースを設置

取組の内容



【成功に向けた留意点】

C 取組体制の整備

問い合わせ先：名古屋大学
男女共同参画センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0008/>

環境整備



国立大学法人
奈良女子大学
Nara Women's University

ライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟でニーズに沿った環境整備

取組の概要

地域・学生との「共助」というくみを構築し、教職員のワーク・ライフ・バランスを支援しています。子どもの送迎・預かりをWebシステム『Webならっこ』で依頼することができます。出産・育児・介護・看護に携わる教員に支援員を配置し、教育研究活動を支援しています。

奈良女子大学ならではの課題

規模が小さい： 学内保育園は利用者数が見込めず運営が困難

規模が小さくても運用できるシステム
むしろ小さいからこそ細やかな支援が可能！



教育研究支援員制度

出産・育児・介護等に関わる教員の研究活動の支援のために、主に博士後期課程修了者を教育研究支援員として採用。支援者と被支援者双方のキャリア形成、キャリア復帰等のチャレンジ支援・再チャレンジ支援に寄与するシステム。

地域・学生との「共助」というくみ



これまでの成果

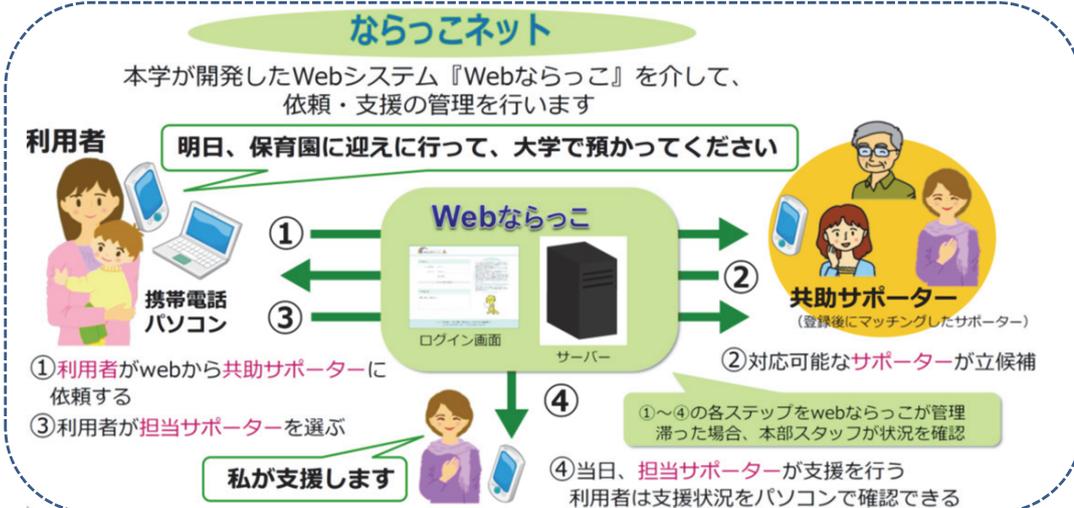
- ・若手女性教員の増加：理学部若手教員（助教、准教授）のうち約60%が子育て中
- ・研究業績の向上が顕在化

新たな課題

ニーズの増大と多様化への対応

取組の内容

子育て支援を担うサポーターを独自に養成
【対象】地域の人々、学生、退職後の教員等



【成功に向けた留意点】

- c 取組体制の整備

問い合わせ先：奈良女子大学
男女共同参画推進機構

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0045/>



外国人保護者向け保育園コミュニケーションサポート

取組の概要

留学生や外国人研究者の保育園探し、保育園とのコミュニケーションを補助するために、同行通訳者を派遣しています。

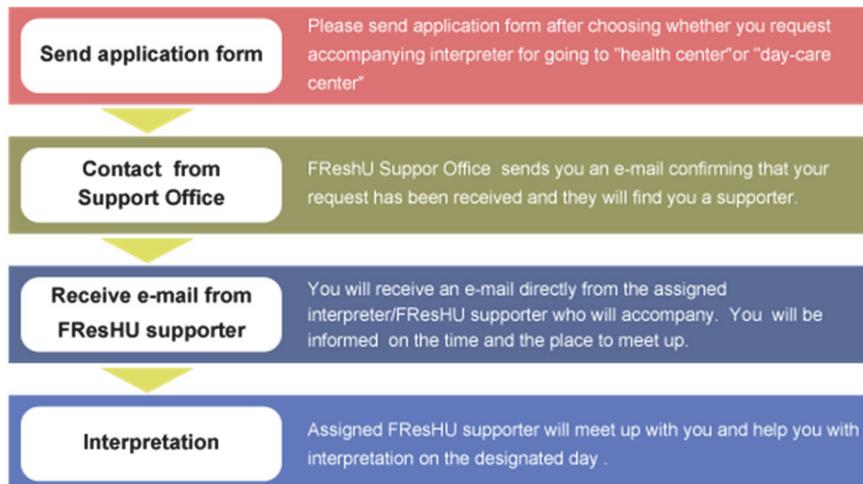
取組の内容

現状

北海道大学では外国人研究者や留学生を積極的に増加させる施策を行っています。この結果、これらの人数は直近10年間で倍増しており、合わせて育児中の外国人も急激に増加しています。札幌市は隠れ待機児童が非常に多く、また構内2施設の事業所内保育所（定員計120名）にも多くの待機が出ていることから、子どもを保育園に預けられずに大学に通うことが困難な留学生からの相談が増加してきました。

保育園等への同行通訳支援

これらを根本的に解決するためには学内保育所の増設が考えられますが、用地確保と予算的な障壁は非常に高いものとなっています。そこで本学では、2015年度より有償の通訳ボランティアによる「保育園等への同行通訳支援」を開始しました。外国人が認可保育園を探す際の役所訪問時や、保育園の見学・懇談会等の際に通訳者が同行してコミュニケーションを助けたり、時には保育園探しのアドバイスも(さりげなく)行う支援となっています。この支援は積極的な学内広報を行っていないにも関わらず口コミで利用が広がり、これまでの3年間で約100件の利用があることから、需要の大きい有用な支援であると考えられます。



【成功に向けた留意点】

C 取組体制の整備

問い合わせ先: 北海道大学 人材育成本部
女性研究者支援室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0001/>

環境整備



多様な構成員が活躍可能な環境をめざして —ダイバーシティのための研究支援—

取組の概要

ライフイベント期にある研究者への研究活動支援員雇用経費助成など、研究活動との両立を可能にする環境整備を行っています。

1. ライフイベント期にある研究者を対象とした支援事業

本学における研究者がライフイベント期(妊娠・育児・介護等)と研究活動を両立できるよう、支援員の雇用に係る経費を助成するほか、緊急時のシッター代やタクシー代も補助。男性研究者も対象

2. 理系女子高生応援プロジェクト

ものづくり基盤センターと連携、理系志望の女子高校生を対象にものづくりに関する講義や実習などを1泊2日で体験してもらい、ものづくりの楽しさと魅力を伝え、工学部志望者増加を目指す

理系女子高校生応援プロジェクトの実施状況



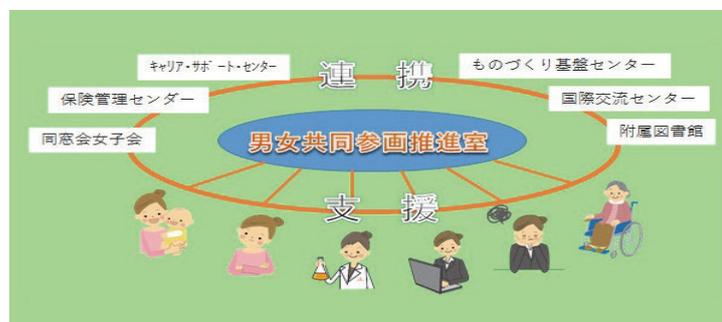
カントリーサインの作製状況



清水センター長による講義の様子

3. 同窓会女子会との連携

男女共同参画推進室と同窓会女子会が連携、女子学生との交流会を開催



学内連携体制図

【成功に向けた留意点】

- A** 戦略性 **B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備 **D** 成果目標

取組の内容

問い合わせ先: 室蘭工業大学
男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0003/>

環境整備

ニーズに応じた制度の修正で、育児・介護に携わる 教員を幅広くサポート

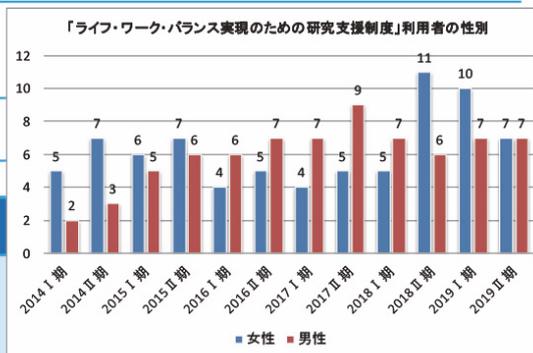


取組の概要

出産・育児・介護のために十分な研究時間を確保できない研究者に対して、研究業務及び教育業務を支援する支援員を雇用するための人件費を支援する「ライフ・ワーク・バランス実現のための研究支援制度」を実施しています。

「ライフ・ワーク・バランス実現のための研究支援制度」概要

申請資格	妊娠、出産、育児、介護に携わる、本学の教員 (産前産後休暇中、育児休業中、介護休業中を含む)
雇用できる支援員	臨時職員(補助的な研究業務、研究・教育に関わる事務作業) RA(専門性が要求される研究業務) TA、STA(教育に関わる補助業務)
申請上限額	1期あたり50万円 (申請件数によって採択額を調整)
募集時期	毎年6月と12月



【工夫・特色】

- **女性だけでなく男性も対象**
性別にかかわらず、育児・介護に携わる教員をサポート
- **ニーズへの柔軟な対応**
 - ・支援員の業務範囲を「研究・教育活動のみ」から「事務作業を含む」へと拡充
→利用者からの事務作業の支援を求める声に対応
 - ・申請上限額を「1ヶ月15万円」から「1期あたり50万円」へ
→短期集中利用など、それぞれの事情に応じた利用が可能に
 - ・利用上限を「通算6期」から「通算300万円」へ
→それぞれのライフプランに応じた、計画的な利用が可能に

利用報告書や
制度説明会を通じてニーズ
を把握し、対応へ

【取組の効果—利用者の声から】

- **研究時間の確保に伴う研究の進展、心理的安定、モチベーションの維持・向上**
「限られた時間を最大限に利用して研究成果をまとめ、報告することができた」
「研究時間・育児時間が確保でき、結果的には今後の業績となる投稿論文に発展するデータ取得が可能になった」
「精神的に安定し、研究に対するモチベーションを維持しながら育児に専念することができた」
- **支援員の成長**
「研究支援員として採用した大学院生に、研究者としての自覚やリーダーシップが芽生えており、研究や所属学生の指導に鋭意取り組んでいる」
「研究支援員にとっても分析方法を学ぶ貴重な機会になったと喜ばれた」
「支援員の学生に、多少なり冒険的な発想が育まれたように感じる」



【成功に向けた留意点】

- B** トップのコミットメント **C** 取組体制の整備 **E** 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 首都大学東京
ダイバーシティ推進室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0032/>

環境整備

9キャンパスの特性を生かした 男女共同参画推進体制の構築



兵庫県立大学

取組の概要

9キャンパスの特性を踏まえた両立支援、女性研究者支援を実現するため、各キャンパスに分室を設置し、分室長、課長、職員、支援員、推進員を配置することで、本部統括のもと、各分室が自律的な取り組み展開。

取組の内容

男女共同参画推進委員会



方針決定

男女共同参画推進室

本部

本部の構成

室長、副室長、室長補佐、課長、コーディネーター、支援員

全学の取り組み

- ◆ 予算確保
- ◆ 全学的意識改革
- ◆ 女性研究者の地位向上
- ◆ 保育支援
- ◆ 広報

⑧豊岡ジオ・コウノトリキャンパス分室

分室の構成

9キャンパスに、分室長、課長、職員、支援員、推進員を配置

分室の自律的な取り組み

- ◆ セミナー開催
 - ・ ワークライフバランス
 - ・ ロールモデル提示
 - ・ すそ野拡大

③播磨理学キャンパス分室

②姫路工学キャンパス分室

④姫路環境人間キャンパス分室

⑨神戸防災キャンパス分室

①神戸商科キャンパス分室

⑤明石看護キャンパス分室

⑥神戸情報科学キャンパス分室

⑦淡路緑景観キャンパス分室

【成功に向けた留意点】

B

トップのコミットメント

C

取組体制の整備

E

双方向のコミュニケーション

問い合わせ先: 兵庫県立大学
男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0038/>

環境整備

すべての構成員が活躍できる環境作りを目指して
～誰もが“Mastery for Service”を体現できる大学～



関西学院大学
KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY

取組の概要

関西学院の全ての構成員がスクールモットーである“Mastery for Service”（奉仕のための練達）を体現すべく、学びと探求に取り組める環境の構築を図ることを目的に、環境整備をはじめとしダイバーシティを推進しています。

■これまでの取組

- ・2010年：平成22年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）へ採択。大学のもとに男女共同参画推進本部・男女共同参画推進支援室が設置（事務局：学長室）され、関西学院大学の意識改革へ着手。
- ・2012年：「関西学院大学男女共同参画宣言」がなされる。
- ・2013年：法人に「男女共同参画推進本部」を移管（事務局：人事部）。法人全体の取組を推進する体制が整えられた。
- ・2014年：平成26年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業（連携型）に採択。
- ・2019年：男女共同参画推進本部を「ダイバーシティ推進本部」へと改組。誰もが輝けるダイバーシティ社会を目指して取り組みを進める。

■環境の整備（主な取組）

1. 女性研究者研究活動支援者制度（通称：ピンチヒッター制度）

出産・育児に伴い研究時間が確保しにくい女性専任教員・任期制教員・博士研究員が継続的に研究を行うことができるように、当該教員に代わって研究を行う支援者を雇用することができる制度。

※支援実績（2013年度～2018年度）

年度	利用者数（名）	支援時間（時間）
2013年度	5	500.5
2014年度	7	716
2015年度	10	1774
2016年度	6	961
2017年度	7	1583.45
2018年度	6	1797.5



2. 企業主導型保育施設 ぽぷら保育園 の運営

関西学院に関わる全ての人々が、出産や子育てを理由にキャリアを中断することなく、能力を最大限に発揮できるよう、就業や就学と子育ての両立を支援し、仕事や学業に専念できる環境を提供することで、教育研究の質を高め、社会貢献を果たすことを目的に設置。地域にも開放することで待機児童の解消に努めている。現在、関西学院幼稚園との「連携」を試行的に実施している。

3. 一時託児の実施

日曜祝日に入学試験業務や授業があるときは、一時預かりを実施。授業実施日は、学生も利用可能。

■成果

過去からの継続した取り組みが認められ、2019年7月には、兵庫労働局よりくるみん認定を取得。今後、さらなる環境整備を進めていく。



取組の内容

【成功に向けた留意点】

B トップのコミットメント **D** 成果目標

問い合わせ先：学校法人関西学院
ダイバーシティ推進本部

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0042/>

環境整備

私学のスピード感のある合意形成による ダイバーシティ研究環境の構築



取組の概要

5つの基本方針[①意識改革と情報発信、②研究力向上・女性研究者の登用、③研究環境整備、④新任教員サポート、⑤女性研究者の裾野拡大]にもとづいて、平成30年度を迎えるまでに、全学の合意の元に、スピード感のある合意形成による制度設計を行いました。

平成30年9月、学内保育園の2ヶ所同時開園

「立命館みらい保育園」

平成29年よりニーズ調査を開始、学内保育園具体化ワーキング設置や院生・全教職員アンケートおよびワークショップの開催、講演会の実施や視察等、短期間でボトムアップによる合意形成。

平成29年内閣府「企業主導型保育事業」へ申請、助成決定。用地の選定が一番困難だったが、既存の会議室を改修することで確保。地域との連携を行うために、学外（地域住民）からの園児の受入も検討したが、施設用途等の利用制限の関係から、学内関係者のみの利用として開園。



衣笠キャンパス

びわこ・くさつキャンパス

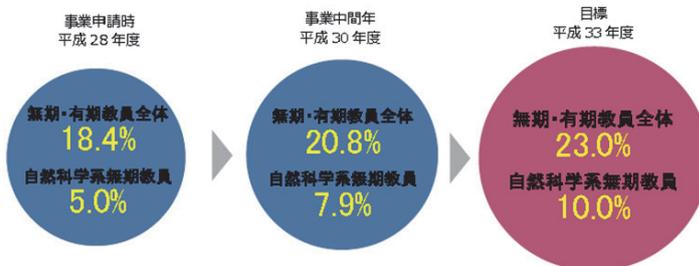
対象	教職員、研究員、院生、学生
対象年齢	0～5歳
定員	常時保育、一時保育あわせて各19名

女性限定公募の実施

平成29年度より自然科学系4学部（理工学部、情報理工学部、生命科学部、薬学部）で女性限定公募を実施

※一部は学長のトップダウンにより確保された前倒し人事（定年退職者ポストの1～2年の前倒しに人事）を活用

○女性教員在職比率目標：



自然科学系4学部における女性教授・准教授在職者数推移

	平成28年度 女性教員数	平成29年・30年度における 女性限定公募実施数	平成31年度 女性教員数
理工学部	3名	1件（うち前倒し人事1件）	7名
情報理工学部	4名	2件（うち前倒し人事1件）	6名
生命科学部	2名	3件（うち前倒し人事2件）	5名
薬学部	2名	3件	4名

※平成31年度女性教員数は令和元年5月1日時点での数値。尚、通常人事等における採用数も含む。

取組の内容

新任教員サポート

①教員間のコミュニケーションの活性化

- ・研究支援等の制度を紹介し、新たなネットワーク作りの機会 **「Welcome to 立命館」**
- ・研究分野を超えてキャンパス間を繋ぐ教員ネットワーク形成 **「立命研究者の会」**
- ・飲食を交えて気軽に研究交流ができる場 **「サロンDE BKC」**



「Welcome to 立命館」
@びわこ・くさつキャンパス

②研究立ち上げのためのサポート

- ・学内の進行中の各種プロジェクト・分野横断型の研究組織（R-GIRO）への橋渡し <http://www.ritsumeai.ac.jp/rgiro/>
- ・研究立ち上げを推進する際の疑問や課題・問い合わせ等の窓口ならびにパイプ役 **「研究コンシェルジュ」**による情報提供
- ・個々のニーズに合わせた研究サポート **「研究コミュニティと支援体制」セミナー**

③教育のサポート

- ・新任教員対象FDプログラムを実施している学内の教育開発推進機構と令和元年度より連携、新任教員への継ぎ目のない確実な支援。
- ・受講期間は、着任年度の1年間（最大2年間まで延長可能）。研修中には、担当制による教育コンサルテーションにおいて、授業や学生とのコミュニケーションに関わる疑問や問題を解決することを目指す。
- ・修了要件は、ワークショップ6コマ参加（必修4コマ、選択2コマ）＋「発表会」参加。

※コース・ポートフォリオもしくはティーチング・ポートフォリオの提出をもって「発表会」参加の代替とすることができる。
教育開発推進機構 教育・学修支援センター <http://www.ritsumeai.ac.jp/itl/>

なお、大学より着任前の専任教員歴が3年未満の教員には、新任教員教育推進費（年額15万円・着任後2年間）を支給。

◎：必修
令和元年度 WS講座 ●：選択

◎	現代学生論
◎	学生との接し方
●	到達目標の書き方
●	成績評価の方法
◎	コース・ポートフォリオ
◎	授業での技法
●	大学授業方法論
●	マイクロティーチング

【成功に向けた留意点】

- B** トップのコミットメント
- C** 取組体制の整備
- E** 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先：立命館大学
リサーチライフサポート室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0011/>

（立命館大学の意向によりOPENeDでは「その他」の分類で掲載しています）

女性枠設定による教員採用・養成システム ～論文業績分析で明らかになった無意識のバイアス～

取組の概要

九大方式の女性枠採用は優れた取組みとして国際的に注目を集め、さらに採用教員の論文業績分析結果は、無意識のバイアスを是正するものとして国内外に大きな反響を与えました。その後も、配偶者帯同雇用制度の導入や、ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q) など、革新的な試みを進めています。

九大方式女性研究者採用システムの構築

「女性研究者養成システム改革加速」事業への採択を機に、優秀な女性人材を発掘・育成する独自のシステムを構築しました。その波及効果で通常人事でも女性の採用が増え、女性教員比率も2009年の8.2%から2019年の14.4%へと大幅に増加しました。このシステムは「KASOKU」として海外にも紹介されました。

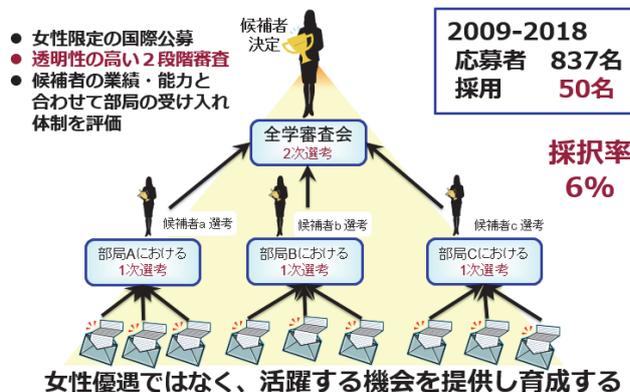
論文業績分析から明らかになった無意識のバイアス

エルゼビア社の大規模ジェンダー分析法を活用し、男女別、職位別の業績分析をIR室の協力により実施しました。特に女性枠で採用された教員のデータから、様々な無意識のバイアスの存在が明らかになりました。その解決手段として「データ」に基づいた議論は効果的です。

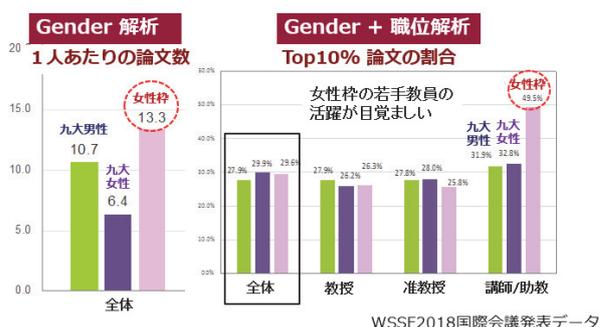
革新的な試みの推進

国内大学では初となる配偶者帯同雇用制度を2017年に導入し、さらに今年度から女性並びに若手の上位職登用を推進する目的でダイバーシティ・スーパー・グローバル教員育成研修 (SENTAN-Q) を開始しました。

女性枠設定による教員採用・養成システム



男女別職位別論文業績分析結果



男性平均を遥かに超える「女性枠」
特に若手女性教員のデータが国内外で注目される

*エルゼビア社SciValを活用

【成功に向けた留意点】

A 戦略性 **B** トップのコミットメント **F** 説明責任と透明性

問い合わせ先:九州大学 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0036/>

ダイバーシティ意識改革への挑戦 ～ 対話を軸とした仕組づくり～



取組の概要

ダイバーシティ推進の実現に向けた意識改革のため、「全構成員の協働」の第一歩として、役員、管理職、現場の教職員相互の対話を促す取組を進めています。

意思決定の機会と場を保障

- 「ダイバーシティ推進委員会」の設置：
平成28年度に、独法化以降初めての全学委員会として新設。ダイバーシティ推進の基本方針に基づき、本学における現状の情報共有と方策に対する意思決定を遂行。
- 部局における行動計画・女性教員数値目標の策定とモニタリング：
各部局が自らの課題を見つけながら改善を図るための具体的な行動計画や女性教員の数値目標を策定・遂行し、それらをダイバーシティ推進委員会でモニタリング。

対話の機会と場を保障

- ワールド・カフェ形式の管理職向けFDの開催：
女性活躍推進を中心とした知識や情報を提供するとともに、部局の課題や好事例を共有する場として対話型のFDを実施。
- 「男女共同参画推進トップ懇談会」の開催：
学長又は理事1名のゲストを関係教員数名が囲み、その懇談内容を記事にして全学に発信。事前に参加者打合せを行い、ゲストにテーマを送付するなど、きめ細かな手続きを実施。
- WLB両立のロールモデルとの交流会の開催：
研究と育児や介護などを両立している研究者や、育児休業取得経験のある男性教員をゲストに招き、情報交換会等を実施。

取組の内容



男女共同参画推進トップ懇談会



管理職FDでのワールドカフェの様子

【成功に向けた留意点】

- B トップのコミットメント
- E 双方向のコミュニケーション

問い合わせ先：新潟大学 男女共同参画推進室

OPENeD該当ページへのリンク

<https://www.opened.network/case/p-0007/>

意識改革



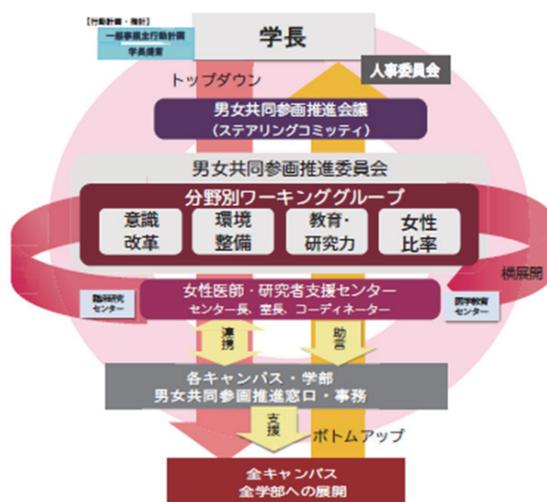
帝京大学
Teikyo University

女性が仕事とライフイベントを両立するために ～手元に届く支援に向けて、人と人をつなぐ循環システムの構築～

取組の概要

学長に直結した委員会体制を軸にトップダウン・ボトムアップを持続的に循環させ、すべての教職員が働きやすい環境整備と意識改革を進め、女性研究者の研究力向上をめざします。

学内支援体制イメージ



1. 委員会を軸にしたトップダウン・ボトムアップによる学内循環と「男女共同参画に関する学長提言」の発信

男女共同参画推進委員会と4つの委員会内ワーキンググループで1年を通じて検討を行い、検討結果は上部組織「男女共同参画推進会議」(通称:ステアリングコミッティ)を経て学長に報告

↓
翌年度教授会を通して各学部・キャンパス教員に通知

↓
2～3年ごとに「男女共同参画に関する提言」として学長より全学に発信

↓
年度報告や学長提言に基づいて、新規プログラム立ち上げ・ブラッシュアップを持続

↓
学長へ報告

2. 「男女共同参画に関する学長提言」から具体化されたプログラム

【FD活動】

各学部で実施するFDのテーマに「男女協働」・「女性登用」等を取り入れ、教員自らが考える場を配備

2017年度: 医療技術学部・法学部・薬学部

2018年度: 理工学部

2019年度: 八王子キャンパスFDフォーラム

「大学と社会を取り巻くダイバーシティ&インクルージョン」

【ワーク・ライフ・バランス コンシェルジュ教員】

妊娠・出産・子育ての悩みに身近で相談にのる先輩教員を学部内に配置

2019年: 医学部臨床系に第1号教員を配置



3. ブラッシュアップ プログラム

【介護準備セミナー】【ハラスメントセミナー】&【今さら聞けない科研費カフェ】

より身近な環境整備、アクセスしやすい研究力向上プログラムをめざしてブラッシュアップ

4. 今後に向けたアウトリーチ活動

【NPO・企業での講演、学会シンポジウム・セミナーで本学の取り組みを報告】

大学ならではの取組を学外に伝え、学会のランチョンセミナー等年齢・性別を問わず研究者に伝える場として活用
国際NGO: Global Women for Wellbeing (GW4W)

企業: アストラゼネカ株式会社 Women Leadership Initiative

学会: 第10回日本細菌学会関東支部総会、第52回日本痛風・核酸代謝学会総会、第28回バイオイメージング学会学術集会 等

【成功に向けた留意点】

B トップのコミットメント

C 取組体制の整備

E 双方向のコミュニケーション

取組の内容

問い合わせ先: 帝京大学
女性医師・研究者支援センター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0034/>

真のダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて



筑波大学
University of Tsukuba

取組の概要

女性研究者・技術者によるコミュニティの形成を通じ、管理職・上位職における女性の積極的な進出に向けた取り組みを進めています。一方で、LGBT等のセクシュアル・マイノリティへの対応も大学として進め、「真のダイバーシティ&インクルージョン」に向けて取り組みを進めています。

産学官の連携によるダイバーシティ推進に向けて



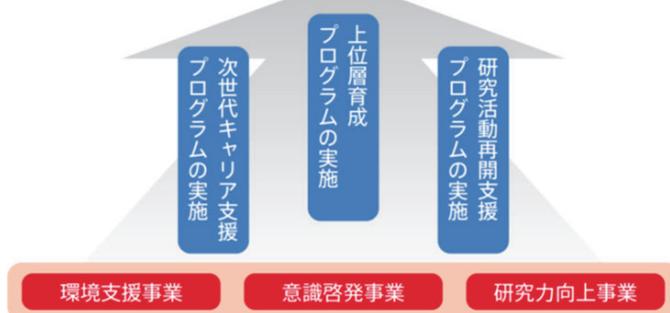
TIDE

筑波大学と日本IBM株式会社、産業技術総合研究所は、これまで単一機関では状況を打破することが難しかった女性研究者・技術者を巡る課題に一丸となって取り組むこととなった。このイニシアティブを、TIDE (Tsukuba Advancing Initiatives for Diversity and the Environment) と名付け、産学官、それぞれに異なる視点から課題の解決に向けて取組を進めている。

TIDEは、3つの土台と3つの柱となる取り組みから構成されている。

このうち、特に「上位層育成」プログラムは、3機関の女性研究者・技術者が集まり、ワークショップを複数回重ねながら取り組みを進めた。この取り組みをもとに、筑波大では女性研究者によるネットワーク「Sirius(シリウス)」が生まれ、より有機的な情報共有や活動の場が生まれることにつながった。

イノベーションの創出に向けた多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデルの実現



取組の内容



LGBTを含む多様な人材の活躍促進に向けて

平成29年3月にセクシュアル・マイノリティに関する基本理念と対応ガイドラインを全国の大学に先駆けて策定・公表し、学外からも高い評価を受けることができた。筑波大学は男女二元論に基づくダイバーシティ推進から抜け出し、あらゆる属性を有する誰もが違いを価値に変えて活躍できる、真のダイバーシティの実現を目指して取組を進めている。

【成功に向けた留意点】

- A 戦略性
- B トップのコミットメント
- C 取組体制の整備
- E 双方向のコミュニケーション
- G その他(当事者の積極的な参画の仕組みづくり)

問い合わせ先: 筑波大学
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

OPENeD該当ページへのリンク
<https://www.opened.network/case/p-0006/>