

# とみWA!

Aug. 2025

富山大学ダイバーシティ推進センター  
NEWSLETTER

## 北島ダイバーシティ担当理事に聞く！ 富大のダイバーシティ推進



ダイバーシティ担当理事  
北島 勲

ダイバーシティとは、「年齢や性別、国籍、人種、教育、職歴、価値観など、属性が異なるさまざまな人々が共存している状態」と定義されています。多様な人材を登用し、それぞれの能力や個性を活かすことで組織の競争力が高まります。富山大学でも異なる背景や経験を有する学生・教職員の個性や意見を尊重し、ともに学修し協働できる環境を整備しています。この活動の中核を担う組織が富山大学ダイバーシティ推進センターです。

私は今から35年以上前、米国サンディエゴにあるスクリプス研究所に留学しました。私の所属していた研究室には、世界中から医学、薬学、分子生物学、生化学、化学、工学の異なる背景を持つポストドクが多数（男女同数）集い、日夜切磋琢磨しながら世界トップレベルの研究を展開していました。その経験が私の人生に大きな影響を与えてくれました。イノベーションを起こす優れた研究成果は、異なる専門分野を有する多様な人々による異分野連携が重要です。多様な人々が相互に刺激することで新しい発想や一歩前に進むアイデアが生れてきます。富山大学では、異分野連携をめざした大学院博士課程を再編成し、医薬系と理工系を融合した「医薬理工学環」を創設しました。また、文理を融合することでSDGsを推進する「持続可能社会創成学環」も設立しました。富山大学の「総合知」を社会のウェルビーイングに展開する一翼をダイバーシティ推進センターが担ってゆきたい所存です。

## 大路新センター長に聞く！ 富大のダイバーシティ推進



ダイバーシティ推進センター長  
大路 貴久

私が学生だった30年前と比べると、現在の大学構内には、格段に豊かな多様性が広がっていると実感します。性別、年齢、国籍、文化的背景、宗教、性的指向、障がいの有無など、多様な価値観や個性、経験を持つ人々が集うことにより、研究や教育の質は高まり、新たな発想や創造も生まれています。

多様性のあり方は、地域や文化、時代によって少しずつ異なります。欧米的な価値観だけでなく、日本固有の、そして富山の生活文化に根ざした多様性があってこそ、より豊かな共生社会が築かれるのではないのでしょうか。小さな気泡が寄り集まってやがて一つの大きな気泡になるように、多様な「多様性」が自然に結びつき、やがては大きな多様性の世界が形成されていくのかもしれませんが。

そのような多様性の中では、ときに自分の立ち位置に迷いを感じることもあるでしょう。たとえば、いくら調べても「どのロールモデルも立派すぎて、自分とはかけ離れている」と思ってしまうかもしれません。そんなときこそ、「自分らしく挑戦しているあなたは、すでに立派なロールモデルです。大丈夫ですよ」と伝えたいです。若手や女性研究者が富山大学で働くことを考えるとき、さまざまな心配や葛藤を抱えるかもしれません。そんなときには、「大丈夫。あなたを温かく迎える準備が整っていますよ」と、そっと背中を押せるような存在でありたいと願っています。

大学は、知を深める場であると同時に、多様な生き方に出会い、学び合う場所でもあります。ダイバーシティ推進センターはこれからも、すべての人が安心して学び、協働し、自分らしさを存分に発揮できる環境づくりに努めてまいります。

# 部局長に聞く！富大のダイバーシティ推進

富山大学には、9学部、1研究所および附属病院があります。これら11部局長に、それぞれの部局におけるダイバーシティ推進に関するお考えを伺いました。お答えいただいた質問項目は以下の2点です。

## ①貴部局でのダイバーシティ推進において目指すもの

※ダイバーシティ推進：ジェンダー平等、国際化、多様な働き方（育休やワーク・ライフ・バランス推進）など

## ②貴部局でのダイバーシティ推進に向けた具体的取り組みや課題



人文学部長  
伊藤 智樹

①人文学部では、人間の社会生活や文化を研究・教育で扱っており、人間社会におけるさまざまな生き難さや不利益の存在に気づける人材の育成を行っています。しばしば問題の根は深く、にわかには解決・推進するのは難しいケースも多いですが、見逃されやすい問題の存在に気づき、まずは問題の存在を認識することが重要といえます。

②女性学生の比率が高いことから、ジェンダーに関するテーマが卒業研究等で取り上げられやすいほか、病いや障がいとともに生きる社会生活に関わる研究・教育も一部に組み込んでいます。他にも、性的多様性に関わる書籍の展示（多様性ライブラリ）や共用スペースの設置を行っています。課題としては、性的多様性以外の多様性に取り組みを広げることと、近年女性教員の比率が低下傾向にあることです。対策として、性的多様性以外のテーマを設定した研究の推進と、女性教員公募において一定の積極的措置を行っています。



教育学部長  
片岡 弘

①教育学部の本質は多様性にあります。児童・生徒や保護者が多様であるように、教員も専門分野や背景はさまざまです。多様な教職員が安心して協働できる環境を整えることで、学生の学びが充実し、多様性を理解し尊重できる教員を養成できます。異なる価値観を受け入れ、多様性を力に変える力を育み、地域や学校と連携して共生社会の実現に貢献します。

②以下のような取り組みを通じて、多様性を尊重し合えることに加えて、教職員も学生も、孤立することなく組織の一員として受け入れられ、能力を最大限に発揮できる組織文化を育んでいくことが課題であると考えています。

- ・採用人事においては、若手研究者や女性研究者の積極的な登用の推進
- ・男性職員の育児休業取得率の向上。また、それぞれの育児や介護といったライフイベントに応じた柔軟な働き方の支援
- ・学生に対しても、支援が必要な状況や留学等の多様な背景に配慮し、一人ひとりの状況に寄り添った支援



経済学部長  
森口 毅彦

①経済学部では、すべての学生・教職員が、互いの多様性を尊重し合いながら活躍できる教育・研究・職場環境づくりを目指し、主に以下の3つの取り組みを推進しています。

1. 多様性をもった人材の積極的な受入れ促進
2. 教職員一人ひとりの生活環境を尊重した働き方の実現
3. 様々な障害のある学生が快適に授業を受講できる環境の整備

②経済学部では、①に対応し、具体的に以下の3つの取り組みを行っています。

1. 採用人事において、若手研究者ならびに多様な人材の積極的な応募を歓迎している旨の記載を行うことで、多様性をもった人材の採用を促しています。
2. 育児・子育てを抱える教員の働き方に対して、夜間主授業や昼夜開講の大学院授業、1限目の授業担当に関して必要に応じて配慮を行っています。
3. これまで、①聴覚障害、②肢体障害、③発達障害、④社会不安障害（視線恐怖症）等の様々な障害のある学生に対して、ICTを有効に活用することで授業を実施してきています。



理学部長  
松田 恒平

①ダイバーシティ教育の推進：学生や教職員に対してダイバーシティに関する啓蒙と意識向上のための取り組みを推進したいと考えています。学部改組を活かす面からも、例えば国際コースの設置により異なるバックグラウンドや文化、思考を尊重し、国際的に開けた教育・研究環境を提示したいと思えます。これらを通して学生が多様性を理解しつつ柔軟な思考力を養える人材育成を目指します。

②ダイバーシティ推進のための取り組みとして、オープンキャンパスなどのイベントの際にダイバーシティ支援策など全学的な施策を対外的にPRしています。また、実際に支援を必要とする学生を受け入れた際には本学アクセシビリティ・コミュニケーション支援室と連携しながら学習環境にアクセスしづらい学生に対して様々な支援を提供してきました。これらの実績を積みつつ本学部のダイバーシティ強化を推進し、さらに学生と教職員が共に成長し発展できる場を提供したいと考えています。



医学部長  
中川 崇

①現代の医学や医療が抱える課題は複雑化しており、課題解決のためには専門知と総合知のベストミックスが求められる。そのため、様々な属性や専門性を持つ教職員の連携と協働による総合性が、医学部の教育・研究・社会貢献において重要であると考えられる。ダイバーシティの推進により、医学部のさらなる発展を目指したい。

②医学部の執行部や各種委員会において女性や若手、外国人、学生などを構成員として登用し、多様な意見を取り入れることで、それらが医学部の運営に反映されるようにしています。また、外国人留学生や海外医学生・看護学生を積極的に受け入れ、本学学生との交流を進めるなど国際的な視野が身につく教育研究環境を提供しています。さらには、学生のダイバーシティ活動を教員が支援するなど、学生・教員の意識向上に取り組んでいます。



薬学部長  
松谷 裕二

①薬学部は、理系学部の中では女子学生の割合が高い部類に入りますが、対して女性教員比率はなかなか向上しません。ジェンダーはもちろん、年齢や国籍など、多様な背景を有する教員組織を構築して、発想力や問題解決力の向上を目指します。また、外国人留学生の積極的な受け入れを推進することで、国際性豊かな教育研究環境をつくりあげ、相互刺激によってワールドワイドに活躍できる人材育成を目指します。

②教員採用人事においては、女性や外国人を含めた多様で優秀な人材登用・昇任に努めています。特に、女性教員比率に課題が残されていることから、今後は必要に応じて、女性限定公募の活用も視野に入れていきます。海外大学との部局間交流協定などを通じた相互交流により、学部全体の国際化を推進しています。また、教授会ではダイバーシティ関連イベントの周知に努め、教員の意識向上を図っています。



工学部長  
小熊 規康

①工学部の留学生数は比較的多いものの真のダイバーシティの観点からは欧米からの留学生を増やして学生同士の文化交流を図る方向にもっていきたく考えています。教員については女性と外国人の割合が小さく、徐々にでも増加するよう今後も教員選考で考慮していきます。また、教員の働き方は個人のワーク・ライフ・バランスが十分意識されながら教育研究に携わって欲しいですし、多くの教員がそれを実践していると感じています。

②課題の一つであります女性教員比率の向上につきましては、より多くの女性研究者の育成が必要であり、そのために女子学生入学率の向上が不可欠です。工学部では、令和5年度入試から、女子学生の少ない3つのコースに対して女子特別推薦枠を新設し、優秀で熱意があり将来のリーダー・研究者を夢見る女子学生の入学を推奨しています。また、構成員にはダイバーシティ研修への参加を促すことでジェンダーバイアス等がかからないよう改めて認識していただいております。



芸術文化学部長  
沖 和宏

①社会の仕組みは、時に“声を上げられる人”だけに語る機会を与えがちです。芸術文化には、そうした不均衡を外から問い直し、見過ごされてきた思いや経験に「声」を与える力があります。その声に出会うことで、人々の心が動き、見えなかった現実が共有され、多様性は理念ではなく実感として受けとめられるようになります。芸術文化学部では、学生はもちろん教職員もまた、他者の感じ方や生き方に気づき、触れ合いながら、自分とは異なる価値観と向き合い、それを尊重し受けとめる力を、共に育んでいける場でありたいと考えています。

②技能系だけでなく論理系の入学者も受け入れる柔軟な入試制度や、自律的かつ柔軟な履修設計が可能な教育課程の導入により、多様な学生が学びやすい修学環境を整備しています。複数の地域連携型授業では、社会貢献にとどまらず、境遇の異なる人々と協働する機会が生まれ、発信力の弱い人々の知見が、制作や企画を通じて社会とつながる文化的包摂の実践として積み重ねられています。ユニセックス・トイレの設置など、環境整備も随時進行中です。一方で、女性教員比率や多様な教職員登用の推進は、今後も継続的に取り組むべき重要課題です。



都市デザイン学部長  
安永 数明

①ダイバーシティ推進においては、性別や国籍にかかわらず、個々の特性を認め合うことで、全員が能力を最大限に発揮できる環境づくりを大切にしています。特に教職員に関しては、ダイバーシティ推進を通じて様々な視点を確保することによって、個々の活動が部局全体で単なる足し算以上の効果を生むことを目指しています。また学生に関しては、学部教育の特徴から議論する場面が多いのですが、価値観の衝突や意見の違いを尊重するだけでなく、それらを建設的に活かすインクルージョンを視野に入れた指導を行っています。

②ジェンダーバイアスの解消に向けて、教員の採用では女性限定の公募を行うことで、多様な視点を強制的に確保する試みを行っています。また、海外の大学や研究機関との連携を強化し、共同研究や交流プログラムを推進することで、国際化にも積極的に取り組んでいます。さらに学生に関しては、単に多様性を認めるだけでなく、価値観の違いや意見の衝突を建設的に解決するためのスキルの修得・向上を目指す授業科目を開講しています。



和漢医薬学総合研究所長  
東田 千尋

① 和漢研では、教員20名中、女性比率25%、外国人比率15%であり、研究員まで含めると女性比率36%、外国人比率20%にまで高まる。現在7か国から留学生が集まっており外国人学生比率は博士前期課程で50%、博士後期課程では89%である。また学部生・院生を通して継続的に女性学生も多い。和漢研は多様性の高い環境である。

真のワーク・ライフ・バランスは、限られた時間の中で効率よく高いパフォーマンスを発揮できてこそ得られる。個々人が意識を高く持ち工夫しながら仕事をしていくことが求められると考える。そういった環境の醸成を目指し、所内での新たな取り組みを計画しているところである。

②会議等の時間短縮・定時勤務時間内での開催など、ワーク・ライフ・バランスの推進に配慮した働き方を進めている。また、男性教員も含めた育休の積極的な取得について推奨している。和漢研では全職位の教員に5年の任期制が導入され、正味4年間の業績で審査がなされるが、再任審査書類に備考欄（任期中に長期休暇を取得された等特別な事情）を新たに設け、ライフイベント事情を考慮できるようにした。



附属病院長  
山本 善裕

①附属病院では、医師、看護師、薬剤師をはじめ、専門性の高い多様な職種の職員が働いています。部局としては、女性比率が高く、勤務形態も様々であるという特徴があります。最近では、医師の働き方改革の一環として、変形労働制の導入や勤務パターンの増加等に取り組んだ結果、以前より柔軟な働き方が可能になりました。今後も、多職種連携による高度な医療を提供するとともに、職員のウェルビーイング向上に努め、一人ひとりが誇りと自信を持っていきいきと働く魅力ある職場の実現を目指します。

②院内保育所や病児保育体制など、職員が安心して勤務できる環境を整えています。また、「医師のダイバーシティ推進室」を設置しており、学生や研修医も参画し、講演会や座談会などの活動を行っています。更に、次世代のリーダー人材を育成するLDP（Leadership Development Program）事業に、女性枠を設けるなどの取り組みも行っています。現状としては、時間外労働の一層の縮減が課題です。病院全体でのタスク・シフト/シェアを進め、全職員の時間外労働を短縮させることにより、職員のワーク・ライフ・バランスの向上につなげていきたいと考えています。

## PRIDE月間・男女共同参画週間にちなんだ企画3件を実施

本学附属中央図書館2階ロビーにて、ダイバーシティ推進についての意識向上や情報提供を目的とし、多様なSOGIの尊重に関するポスターの掲示、本学の女性研究者の研究紹介パネル展示、ダイバーシティ関連書籍企画展示を実施しました。

また、性的マイノリティ当事者の物語やその多様さを知っていただくため、「トランスジェンダーのリアル」パネル展および「CLOSET IN HOKURIKU」パネル展を学生会館スギノマシニングラウンジにて、同時開催しました。

6月28日から7月26日に開催されたサンフォルテフェスティバル2025では展示ブースを設置し、「ジェンダー平等・多様な性の尊重～富山大学の取組み～」と題し、ポスター等の展示を通して本学のDEI推進に係る活動紹介を行いました。



## 富山大学女子学生チーム「スマート・ポリネーター」任命式を開催

理工系女子を増やす活動を行う「スマート・ポリネーター」に、工学部、理学部、医学部、理工学研究科、医薬理工学環に所属する計10名の女子学生が任命されました。受命者は、自らの研究内容や学生生活の紹介、理工系分野で活躍するOGらを招いた講演会・座談会の企画・開催など、学部生や中高生に向けて科学の魅力や研究の面白さを伝える活動を行う予定です。



## 富山大学の学生がDEI推進をテーマにディスカッション

男女共同参画週間にちなんで、北日本新聞にDEI推進企画の記事が掲載され、本学学生によるDEI推進をテーマとしたディスカッションがその特集の一つとして取り上げられました。

多様な人と交流し意見を交差させることで起きる気づきが、自身の成長だけでなく社会の発展につながると力強く話し、本学学生の頼もしさが溢れた記事となりました。



## Smart Café in 医学系・附属病院を開催

6月19日、Smart Cafe in 医学系・附属病院が開催されました。人事課事務職員から「両立応援！とみだい育児ハンドブック」の紹介があったあと、大阪市立総合医療センターの赤嶺 陽子先生より「医師のためのwellbeing-centered leadership: 心も体も元気に働くための次世代リーダーの育成」と題してお話いただきました。



## お知らせ

①富山大学における女性研究者の優れた研究と高い将来性を讃えるために創設された、**富山大学学長賞 第9回「未知に挑む女性研究者賞」**の公募を行っています。**8/28(木)締切り**です。

②本学女性研究者の国際的レベルの研究能力創成を支援するため、女性研究者限定の助成を行っています。**全て8/28(木)締切り**です。どうぞご利用ください。

### 成果公開費助成

女性研究者が研究成果を公開する際の費用の一部を助成

### 国際シンポジウム企画・開催助成

女性研究者が国際シンポジウムの企画・運営を行う際の費用の一部を助成

### 国際学会参加費助成

女性研究者及び博士課程に在籍する女子学生が国際学会において発表する際の学会参加費の一部を助成

③「研究サポーター制度」及び「学会等参加時に係る休日保育利用料及び子ども帯同時の交通費補助制度」は、3月の公募時に満枠となりましたので、今年度の追加公募はございません。



富山大学ダイバーシティ推進センター

〒930-8555  
富山県富山市五福3190 富山大学学生支援・地域連携交流プラザ2F  
Tel. 076-445-6239 E-mail: smart@ctg.u-toyama.ac.jp

