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）

平成27年度～令和2年度

富山大学 事業報告書

富山大学 ダイバーシティ推進センター

目 次

ご挨拶 …… 1
ダイバーシティ推進体制図 …… 4
ダイバーシティ推進センター構成員 …… 5
本学のこれまでの取組み …… 6

Ⅰ. 国際型女性研究者育成プログラム

1. プログラムの概要 …… 8
2. 富山大学の概要と目標達成度 …… 10
3. 取組みの詳細 …… 13
4. ウェブサイト …… 14

Ⅱ. 3つのプロジェクト

■ プロジェクト1：意識を変える ■

1. 総括 …… 16
2. ダイバーシティ・シンポジウムPart1・Part2 …… 17
3. 短期留学支援 …… 24
4. 短期留学成果報告会 …… 26
5. 国際シンポジウム …… 27
6. Smart Café　～ロールモデルによる部局縦断ミーティング～ …… 30
7. 大学院生がオーガナイズする部局横断ミーティング …… 34
8. 理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」 …… 36
9. 成果公開費助成 …… 37
10. 各種シンポジウム、セミナー …… 38

■ プロジェクト2：組織を変える ■

1. 総括 …… 43
2. 各部局長と教員のペアによる啓発シンポジウム …… 44
3. Smart Café Premium　～各部局代表と女性研究者による部局ミーティング～ …… 46
4. 富山大学学長賞「未知に挑む女性研究者賞」 …… 48

■ プロジェクト3：環境を変える ■

1. 総括 …… 50
2. 研究サポーター制度 …… 51
3. 復帰・復職支援 …… 52
4. 保育支援(夏季学童保育) …… 53
5. 介護支援 …… 56
6. アンケート調査 …… 58

Ⅲ. 取組みの成果と今後の課題

1. 取組みの成果 …… 74
2. 今後の課題 …… 75
3. 終わりに …… 76

Ⅳ. 資料

1. 女性教員比率の推移 …… 78
2. 情報公開 …… 79
3. 外部評価委員会 …… 80
4. 活動履歴 …… 81
5. 掲載記事一覧（文教速報・文教ニュース・新聞） …… 84
6. 印刷物制作記録 (ニュースレター、パネル、冊子等) …… 87

ご挨拶

国立大学法人富山大学　学長　　齋藤　滋

富山大学は、平成20年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択されたことを機に男女共同参画推進室を設置し、女性研究者支援にかかる様々な取組みを進めて参りました。それらの取組みは、ここに報告する平成27年度採択の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)」で採択された「国際型女性研究者育成プログラム」として、更なる進化を遂げています。

本プログラムでは、男女共同参画への意識の醸成はもちろんのこと、幅広い世代のライフイベント(妊娠・出産・育児・介護等)に対応したサポートを備え、更に国際型女性研究者として広い視野を持ち、成果を積極的に発信し、次世代にもより良い影響を与える輝く女性研究者を育成することを目指しました。これまで、女性研究者は往々にして、家庭生活と教育研究の両立のための時間の捻出に苦労し、もどかしい思いを抱えてきたと思いますが、「国際型女性研究者育成プログラム」ではそのような女性研究者のニーズにも対応できるような短期留学助成を開始し、子育て世代を含む様々な世代の女性研究者が留学を果たし、貴重な経験と成果を持ち帰っています。これは本プログラムの様々な取組みの一例ですが、そのような積極的で向上心溢れる姿勢が学内外の若い世代にも波及効果をもたらし、ひいては組織の活性化に繋がると信じています。

令和2年度からは、本学の「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ推進センター」と発展的に改組し、全学的な組織と位置付けました。男女が対等なパートナーとして、また研究者のみならず全ての構成員が多様な価値観を持つことが認められ、自らの能力を最大限に発揮できる環境を整備していくことは、これからの大学運営において必要不可欠な取組みであると考えています。このことが富山大学の発展に繋がります。

伝統的に培われた性別役割分業意識を変えるには、長い年月と継続的な取組みが必要ですが、世の中の空気は着実に変化していることが感じられます。今後も本学において必要とされる取組みや課題を検討しながら、引き続き努力して参ります。

ダイバーシティ推進センター長　神川　康子

平成17年の富山県内3大学統合時には128名であった女性教員が現在は167名となりました。平成20年度の文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」採択時に「男女共同参画推進室」が新設され、さらに平成27年度には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）」の採択を受けて「国際型女性研究者育成プログラム」を計画的・意欲的に実行してきた成果だと思われます。この12年間の実績を経て、令和2年度からは発展的改組により「ダイバーシティ推進センター」が新生しました。新しい組織では、ジェンダー平等に加えて、多様な性的指向と性自認（SOGI）や文化、宗教、信条、国籍、年齢、障害等の多様な生き方を認め合い尊重しあって、誰もが生き生きと活躍できる教育・研究・職場環境の創造を目指すこととしました。

本報告は平成27年度採択の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の6年間の取り組みについてその実績と成果および今後の課題について記し、大学内は勿論のこと地域や他機関にも波及し、今後の理解・協力が得られることを願うものです。

本事業は全国的に見ても新しい試みで、国際型女性研究者育成プログラムを導入し、国際的な視野と卓越した実力を持ち、プロフェッショナルな意識が醸成され、次世代への影響力を持つ女性研究者が育つための環境整備を目指しました。具体的には「意識を変える」「組織を変える」「環境を変える」とした3つのプロジェクトを立ち上げ、細かくは30件近くの取り組みを実行し、高い評価を得てきました。その結果、女性研究者の実数や割合の増加のみならず、業績を世界に発信し、そのプレゼンスを高めた女性研究者がロールモデルとなり、次世代への波及効果や、すそ野拡大に繋がり、女性研究者が正当に評価されて上位職への昇任や採用が進み、さらに研究時間を確保するための環境整備が進みました。

国の方でも2020年末に男女共同参画基本計画の第5次計画（2021～2025年度）が閣議決定され、男女が対等に活躍できる社会づくりに向け施策が出されましたが、今後の課題を「社会全体の固定的な性別役割分担意識の存在」と総括しています。富山大学でも意識改革のためのポジティブアクションを打ち出していますが、運営費獲得や人員配置、そして継続性維持や幅広い周知には更なる努力が必要と思われます。今後の人材育成、働き方改革、組織の健康経営により、優秀な人材が集まり、富山大学が一層活性化するように、ダイバーシティ推進事業にも学内外より多くのご理解とご協力を頂けますようにお願い申し上げます。最後に本事業にご尽力いただいた多くの皆様に心より感謝申し上げます。

副センター長
大路　貴久

平成27年度から6年間実施してきた本事業を通じて、本学における男女共同参画への意識の高まりとともに、実態も伴ってきました。また、全世界的な取組であるSDGsやSOGIの内容や状況を聞き知る機会も増えています。そういった中、学長主導のもと富山大学ダイバーシティ推進センターが発足しました。「男女共同参画」から「ダイバーシティ」へ、本事業での成果をしっかり分析し、次に繋げることが重要であると実感しています。

副センター長
小野　直子

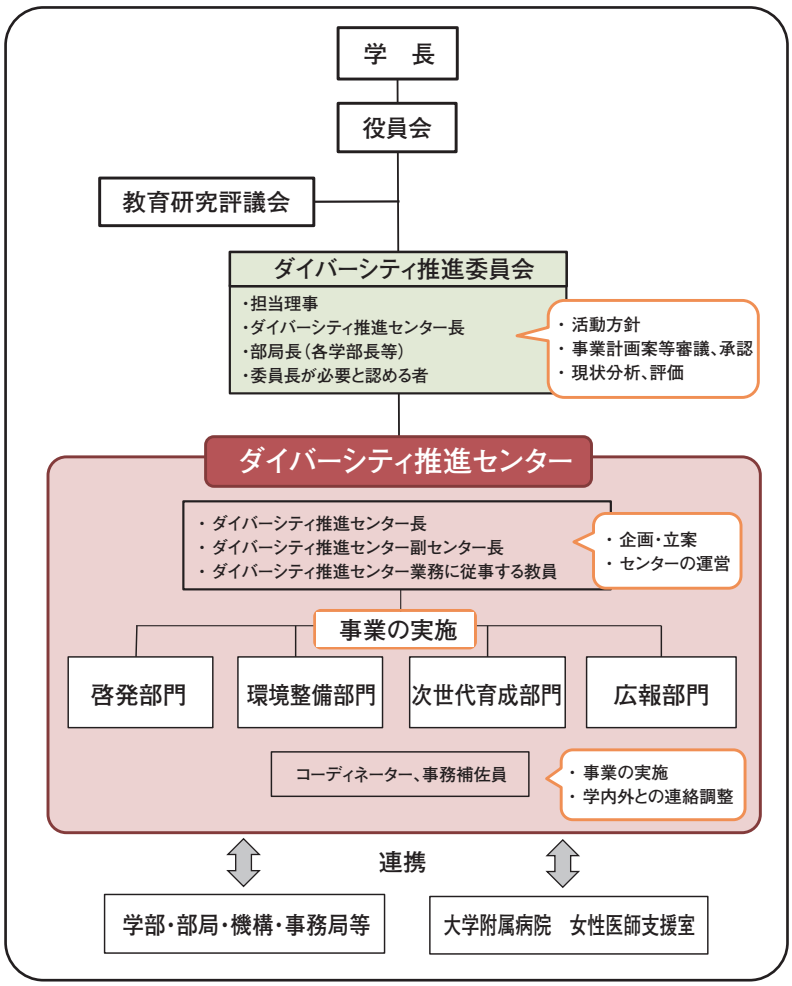
令和2年6月から、ダイバーシティ推進センターの業務に携わるようになりました。センターの前身の男女共同参画推進室の時代から、本報告書にあるように、国際型女性研究者育成のためのさまざまな取り組みを実施し、多くの成果を挙げてきました。これまでの事業を総括した本報告書が、さらなるダイバーシティの推進と、より良い研究・教育環境の整備へとつながっていくことを願っています。

副センター長
佐藤　杏子

様々な事情や困難を抱えていても、粘り強く地道な研究を進めることができる環境こそ、研究者が求める研究環境だと私は考えています。本学が進めて来た国際型女性研究者育成プログラムが、今後、真に研究の活性化を果たすかは現段階でははっきりとはわかりません。しかし、この6年間の取組が、教育・研究機関としての研究のしやすさや魅力を増す礎となり、意欲にあふれる研究者の後押しをするのだと信じて、模索を続けていきます。

ダイバーシティ推進体制図

富山大学　ダイバーシティ推進体制



Center for Diversity and Inclusion
University of Toyama

富山大学
ダイバーシティ推進センター

高等教育機関ネットワーク

大学コンソーシアム富山
（産学官金ネットワーク会議）

HWRN:北陸地区における女性研究者ネットワーク

連携

全国ダイバーシティネットワーク組織
東海・北陸ブロック

自治体、企業等

・富山県総合政策局
　少子化対策・県民活躍課
・富山県民共生センター
・富山県医師会
・富山県看護協会
　神明・五福地域包括支援センター

ダイバーシティ推進宣言

富山大学は、地域と世界に向かって開かれた大学として、令和2年（2020年）4月、「ダイバーシティ推進センター」を設置しました。これまでの「富山大学男女共同参画宣言」とダイバーシティ推進のための基本方針を踏まえ、SDGsの目標でもあるジェンダー平等をより一層推し進めます。さらに、性別、性的指向と性自認（略称SOGI）、障がいの有無、年齢、文化、宗教、信条、国籍などの多様性を尊重し、それぞれが自らの能力を発揮し、皆が生き生きと活躍できる教育・研究・職場環境づくりを進めることを宣言します。

ダイバーシティ推進センター構成員

ワーキンググループ(WG)一覧

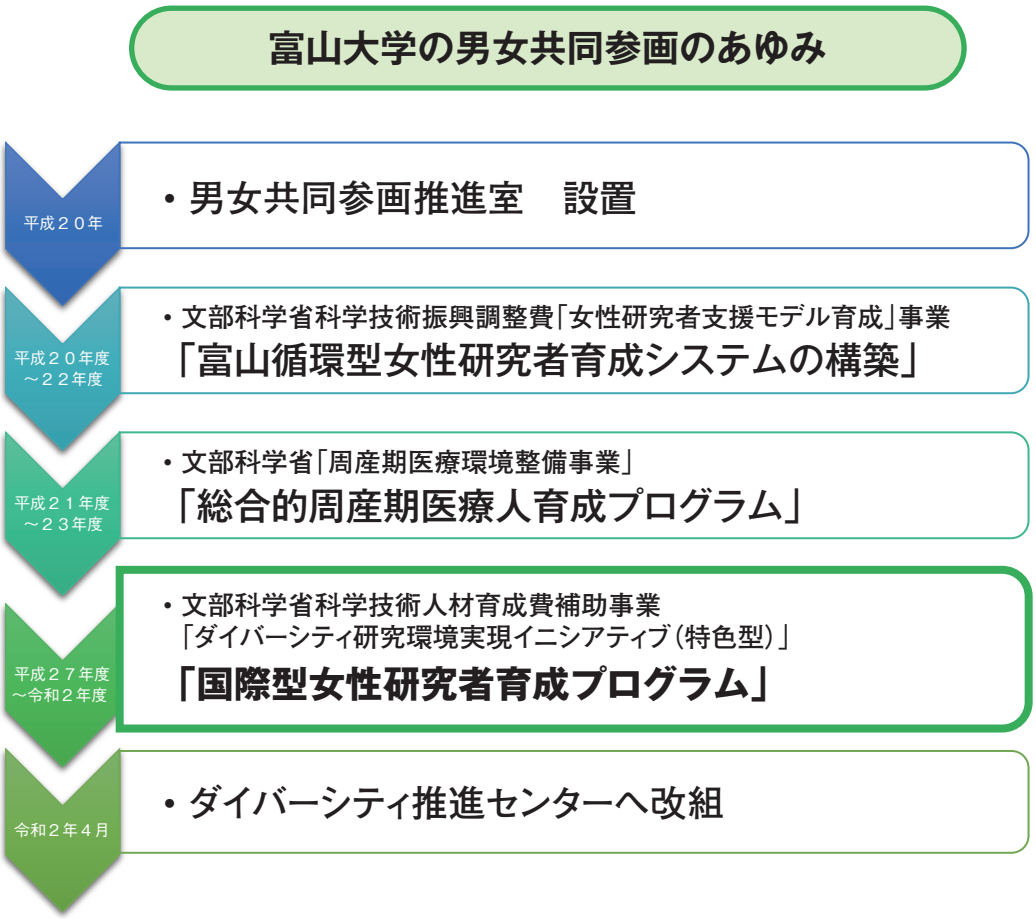
平成27年度	平成30年度
ワークショップ事業	学内公募関連
ニュースレター(11号、12号、13号)	啓発
数値管理	ニュースレター(19号)
アンケート	数値管理
平成28年度	学童保育
啓発事業①　啓発講演会、シンポジウム、セミナー等	次世代育成
啓発事業②　学内公募関連	平成31年度
啓発事業③　すそ野拡大　Smart Café等	学内公募関連
啓発事業④　学童保育等	啓発
啓発事業⑤　女性研究者パネル・パンフレット作成	ニュースレター(20号)
ニュースレター(14号、15号、16号)	数値管理
数値管理	学童保育
アンケート	次世代育成
平成29年度	令和2年度
自己点検評価	啓発部門
啓発イベント	環境整備部門
学内公募関連	次世代育成部門
ロールモデル集	広報部門
ニュースレター(17号・18号)	自己点検評価
数値管理	
アンケート	
学童保育	

ダイバーシティ推進センター　構成員一覧

職　名	氏　名	業務期間
室長	市田 蕗子	平成27年4月1日～平成31年3月31日
室長	宮内 伸子	平成31年4月1日～令和2年5月31日
センター長(現)	神川 康子	令和2年6月1日～令和3年3月31日
副室長	呉人 惠	平成25年4月1日～平成31年3月31日
副室長	東田 千尋	平成23年4月1日～平成31年3月31日
副センター長(現)	大路 貴久	平成31年4月1日～令和3年3月31日
副センター長(現)	佐藤 杏子	令和元年7月16日～令和3年3月31日
副センター長(現)	小野 直子	令和2年6月1日～令和3年3月31日
総務部人事企画課　課長補佐	飯野 るみ子	平成28年4月1日～平成29年3月31日
総務部人事課　専門職(現)	高野 直子	平成29年4月1日～令和3年3月31日
総務部人事課　主任	渡辺 佐和子	平成30年4月1日～令和2年3月31日
総務部人事課　係員(現)	竹岡 美樹	令和2年4月1日～令和3年3月31日
コーディネーター	南村 有輝子	平成20年7月22日～平成30年3月31日
コーディネーター	佐藤 杏子	平成29年10月2日～令和元年7月15日
コーディネーター(現)	甲斐田 直	令和元年7月22日～令和3年3月31日
事務補佐員	須藤 梨沙	平成24年6月7日～平成28年3月31日
事務補佐員	竹岡 美樹	平成27年11月1日～平成30年3月31日
事務補佐員	甲斐田 直	平成27年11月11日～平成30年3月31日
事務補佐員	小川 友美	平成28年6月20日～平成30年3月31日
事務補佐員(現)	浦上 忍	令和2年9月7日～令和3年3月31日
介護コンシェルジュ	平尾 隆	平成28年1月1日～平成28年8月31日

※掲載されている各教職員の所属・職名については、在籍時点のもの。

富山大学のこれまでの取組み



本学は、平成20～22年度の3年間、「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され女性研究者の基盤整備を行ない、「意識改革」「人的資源の循環と女性研究者の裾野拡大」「女性研究者の研究推進のための教育・研究環境の整備」を柱にして『富山循環型女性研究者育成システムの構築』に取り組んだ。この事業採択により、本学に初めて男女共同参画推進室が設置され、小松美英子理学部教授が室長に任命された。この間、工学部に初の女性教授が誕生した。

平成23年～平成26年度は、永山くに子医学部教授が室長を務め、平成25年度からは本学初の女性学長補佐（男女共同参画担当）として男女共同参画推進に努めた。平成25年には2人の女性学部長（人文学部、人間発達科学部）も誕生した。

平成27年4月からは、市田蕗子医学部准教授・学長補佐が室長を務め、同年7月には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択された。本事業では、『国際型女性研究者育成プログラム』を導入し、女性研究者の上位職登用を視野に入れた事業を展開している。平成31年4月からは宮内伸子人文学部教授が、令和2年6月からは神川康子名誉教授（前理事）がセンター長を務め、令和2年4月から「男女共同参画推進室」は「ダイバーシティ推進センター」と改め、全学的な体制を構築した。

Ⅰ 国際型女性研究者育成プログラム

1. プログラムの概要

■ 機関名：国立大学法人　富山大学
■ 総括責任者名（役職）：平成27年度～平成30年度　遠藤　俊郎（学長）
　　平成31年度～令和2年度　齋藤　滋（学長）
■ 実施期間：6年間

■ 目標・行動計画の設定

国際型女性研究者育成プログラムを本申請事業で導入することにより、研究面でも男女共同参画の面でも、グローバルな視野と卓越した実力を有する国際型女性研究者が漸増し、上位職への登用機会が高まることを目指す。さらに、女性研究者たちが、若い世代に波及効果を与えることで、次世代女性研究者の層と質が充実する「すそ野拡大の仕組み」を構築する。令和2年度には、本学の女性教員比率25%、女性教授比率15%、また管理職である執行部役員および部局長の女性比率を15%以上にし、以降も安定的に上昇することを目指す。

富山大学は第3期中期目標として「男女共同参画の一層の充実を図る」を掲げ、具体的な実施計画の中に、これら女性教員の数値目標や、男女共同参画に関する海外・他大学との交流等、本申請事業が定める目標を達成目標として挙げている。

■ 取組の概要（3つのプロジェクトと目標）

意識を変える：男女共同参画の先進的学術機関である海外の提携大学へ、女性研究者が短期留学することを推進する。学術的刺激や男女共同参画についての意識を深めた国際型女性研究者は、帰学後、部局縦断・横断ミーティング等においてメンターやコーディネーターとなり、経験を次世代に伝え、挑戦意欲の循環や周囲の人々にも相乗的に意識の変革を生み出す。

組織を変える：優秀な女性研究者の上位職への登用が公正になされるための多様な視点での人事裁定を担保するよう、各部局の人事選考委員会に男女各1名の外部委員（他学部、他大学）が参加する。さらには公募人事において選考書類上同等であれば「女性優先」の採用人事、また「女性限定公募」の可能性についても推し進める。

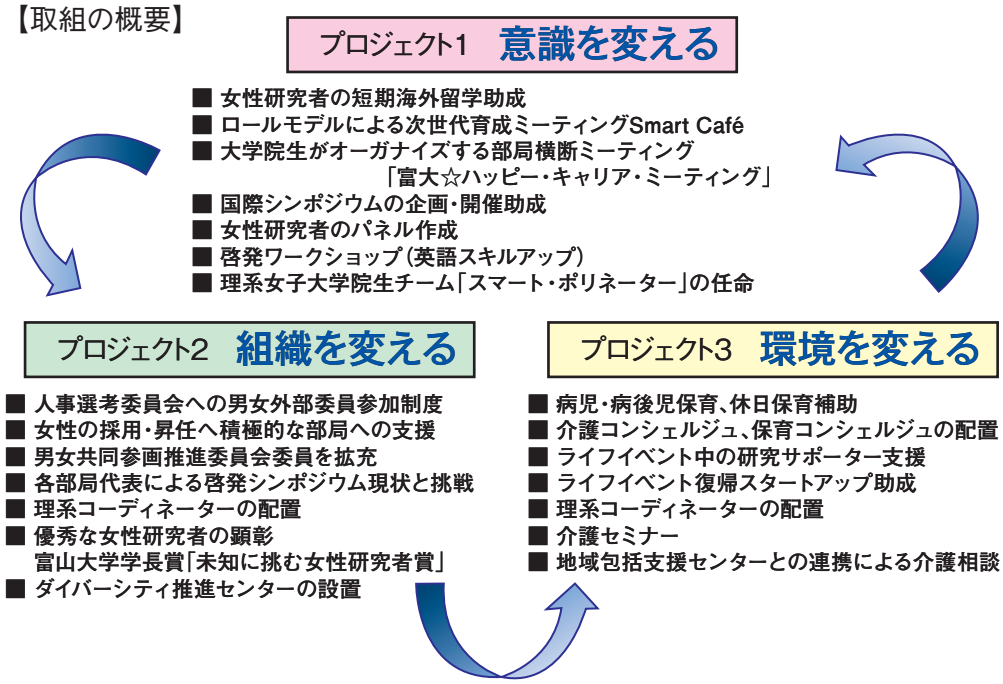
環境を変える：病児・病後児保育、ベビーシッター・プーリング、研究サポーターの拡充、介護コンシェルジュ配置など研究環境を充実させる。

以上の取り組みにより、国際的視野を持ち高い実力を有する女性研究者が増加し循環的に人材育成がなされるシステムが構築されることで上位職への女性の登用機会が高まり大学が活性化する。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」

国際型女性研究者育成プログラム

【取組の概要】



■ 採択時コメント

国立研究開発法人科学技術振興機構
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業委員会」からのコメント

国際型女性研究者養成プログラムは特徴的な取組であり、若手・中堅女性教員を対象とした短期留学制度は国際性を育む上でその有用性が期待できる。全学的な病児・病後児保育支援や介護支援の取組、機関全体として掲げている女性教員在籍比率、女性教授在籍比率に係る意欲的な高い数値目標は評価できる。

短期留学制度については、4週間程度の短期留学に対する女性教員のニーズを十分に把握し、留学期間については費用対効果を考慮しニーズに柔軟に対応することを期待する。理学・工学系分野の女性教員、特に上位職階(教授、准教授)の女性教員を増加させるためのポジティブ・アクションの策定取組を着実に実施し、女性研究者の増加などの成果につなげていただきたい。

2. 富山大学の概要と目標達成度

1. 機関の概要

本学は令和2年度現在9学部（11部局）を備える総合大学（総学生数 9,046名、総教員数 840名）であるが、特に理工系の学部においては、女子学生数が少なく、加えて女性教員数が極めて少ない特徴的な構造である。平成20年度に採択された文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」の『富山循環型女性研究者育成システムの構築』の実施に際しては、①意識改革、②人的資源の循環と女性研究者の裾野の拡大、③女性研究者の研究推進のための教育・研究環境の整備の3項目を骨子とした取組を展開した。これらの環境整備や研究費の支援を行った結果、平成17年度の大学統合時128名だった女性教員は、事業最終年度の平成22年度に155名に増加し（女性教員比率17.2%）、平成26年度には161名（同17.9%）と順調に増加した。さらに本事業が採択された平成27年度も人件費削減で教員数が減少する中でも155名（17.8%）と割合は維持し、その後も18%前後を維持しており、令和2年度には167名（19.9%）と、女性教員数も割合も順調に増加している。また、平成25年度には初めて部局長10名中2名が女性教員、平成27年度には理事・副学長6名中1名が女性教員となり、執行部役員、副学長および部局長に占める女性比率も10.5%と増加した。

また女性教員採用数は平成27年～令和元年までは年間11～13名（20%程度）であったが、令和2年度は25名（32.9%）と倍増した。女性教員昇任比率も近年の昇任人事が困難な中において、年度差はあるものの令和2年度は本事業期間において最高の23.1%（13人中3人）となった。

2. 目標達成度

（1）プロジェクト1 ： 意識を変える（国際型女性研究者の育成）

① **目標** ： 女性研究者のための短期海外留学支援システム構築

達成度 ： 短期海外留学支援システムを構築し、留学期間についても女性教員のニーズを十分に把握し、2週間から最長1年までと柔軟に対応した。このように短期留学を推進することによって、平成27年度4名、平成28年度3名、平成29年度7名、平成30年度3名、令和元年度1名の合計18名が留学した。なお令和元年度は新型コロナウイルスの影響により1名が渡航を中止し、令和2年度は本事業の募集を中止せざるを得なかったが、女性研究者の挑戦意欲を 大いに引き出すことができた。

② **目標** ： 学生が国際型女性研究者たちからプロフェッショナル意識を学ぶ部局縦断ミーティングの実施や対話型ランチミーティングを各部局で開催し、学生と国際型女性研究者の交流を図る。

達成度 ： 平成28年度には全10部局で部局縦断ミーティング「Smart Café」を開催し、留学経験を学生等に伝えることによって人材育成の循環を生み出すことができ当初の目標を達成した。平成29年度以降も「Smart Café」は各部局で定期的に開催されるようになり、女性研究者および学生双方の意識改革も進み、人材育成効果と成果が認識されるようになった。

③ **目標**：女子大学院生がオーガナイズする部局横断研究集会の実施

女性研究者の研究力を高めるためには、分野の枠を超えて優れた研究を取り入れる柔軟な発想と広い視野が不可欠である。また責任をもって何かを成し遂げた成功体験はリーダーシップの醸成を促進する。これらの能力を次世代女性研究者となる女子大学院生が身につけることを狙い、部局横断研究集会を開催する。

達成度：女子大学院生が中心となり、女性教員のアドバイスのもと、大学での研究活動や研究者のキャリア形成について発表する部局横断シンポジウム「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング」を平成29年度に実施した。それ以降も毎年、学内外から女性講師を招き、継続的な裾野拡大の活動として学内に浸透している。平成30年度以降は、オーガナイザーとなる女子大学院生を学内公募し、学長任命による理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」が活動主体となっている。

（2）プロジェクト2：組織を変える

④ **目標**：人事選考委員会への男女外部委員の参加

達成度：平成27年10月に、人事選考委員会への男女外部委員の参加に対する予算を学長のリーダーシップのもと計上し全学向けに周知した。このことを契機に人事の公平性を担保するためのオブザーバー参加を定めた部局も増えた。

⑤ **目標**：女性研究者リーダーシップ育成助成金の支給

達成度：学長裁量経費による公募・審査制の研究費助成制度として女性研究者に限定した研究費を支給した。このうち国際シンポジウム企画開催助成は延べ14名（15回）、短期留学支援は延べ18名、スタートアップ研究費支援は16名、成果公開費助成は7名を支援した。

⑥ **目標**：本事業を全学的に推進するための男女共同参画の体制強化

達成度：平成28年度には、男女共同参画推進委員会委員を18人から25人に増員し、平成29年度からは担当理事を配置するとともに、外部評価委員会を新たに設置し、本事業の推進体制を強化した。また令和2年4月1日からは「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ推進センター」として改組し、担当理事はもとより各部局長をメンバーとしたダイバーシティ推進委員会を設置してより一層の機能強化を図った。このことにより第3期中期計画（平成28年度～令和3年度）における女性教員等の数値目標を明記し、全学で取組む体制を整えた。

(3) プロジェクト3：環境を変える

⑦ **目標**：病児・病後児保育、ベビーシッター・プーリング、研究サポーターの拡充

達成度：常勤の教職員に実施したアンケート調査結果に従い、女性研究者の保育支援を開始した。また保育の利用範囲を休日・時間外・病児・病後児に拡大するとともに、受入れ児の年齢範囲も拡大した。これらにより初期の目標を上回る環境改善を実現し、以降安定的、継続的に保育に利用され、女性研究者の心強い保育支援環境となっている。ただし、平成30年度以降、病児・病後児保育に対する助成金は無くなったが、研究サポーター制度は子育てや介護（遠距離介護を含む）により研究に十分な時間を取ることが困難な女性研究者からのニーズが高く、補助金終了後も自学経費による支援を継続している。

⑧ **目標**：介護支援（介護コンシェルジュの配置）

達成度：平成28年1月から介護に関する的確なアドバイスを与えることのできる介護コンシェルジュ（非常勤職員）を雇用し、介護相談に当る支援体制を整えるとともに介護関連の啓発活動を実施した。平成28年9月からは、本学の介護問題の特徴を分析した結果、日中の学内研修や相談会には参加しにくいこと、介護問題の発生が予測しにくい事、対象の親等が県外であることが多いため、介護コンシェルジュだけでは対応が困難なケースもあることから、行政との連携が重要であるとの認識に至り、介護コンシェルジュを雇用せず、富山市の地域包括支援センターとの連携を開始した。

3. 取組みの詳細

本事業では以下のような取組みを実施してきた。次の章では、3つのプロジェクトごとに主要な活動についてまとめる。

(1) 研究力強化と上位職への積極的登用
- ① 短期海外留学支援
- ② 国際シンポジウム企画・開催助成
- ③ 成果公開費助成
- ④ 研究スキルアップ支援セミナー
- ⑤ 女性研究者のパネルとロールモデル集の作成
- ⑥ 啓発講演会等の開催
- ⑦「Smart Café Premium」(各部局代表と女性研究者による部局ミーティング)

(2) ポジティブ・アクション
- ① 教員人事選考委員会へ外部委員の参加
- ② 女性の採用・昇任に積極的な部局への支援
- ③ 各部局代表による総合シンポジウム
- ④ 男女共同参画担当理事の配置
- ⑤ 理工系コーディネーターの採用
- ⑥ 学長賞の創設
- ⑦ 女性限定公募・女性優先公募の実施
- ⑧ KPIの設定
- ⑨ 全学的な体制強化
- ⑩ 外部評価委員による事業の見直し

(3) 復帰・復職支援
- ① スタートアップ支援

(4) 研究環境整備
- ① 学内規制等改正
- ② 富山大学教職員対象　ワーク・ライフ・バランス　アンケート
- ③ 研究サポーターシステム
- ④ 保育支援
- ⑤ 介護支援

(5) 女性研究者の裾野拡大
- ①「Smart Café」(ロールモデルによる部局縦断ミーティング)
- ② 女子大学院生による部局横断ミーティング
- ③ ウェブサイトやニュースレター等での広報活動

4. ウェブサイト

平成27年7月に本学が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）」に採択されたことを受け、平成28年1月15日にウェブサイトを開設した。

ダイバーシティ推進センターのイベント情報や活動報告のみならず、女性研究者の支援にかかる各種助成金情報や介護相談、本学附属病院保育所等の情報提供を行っている。

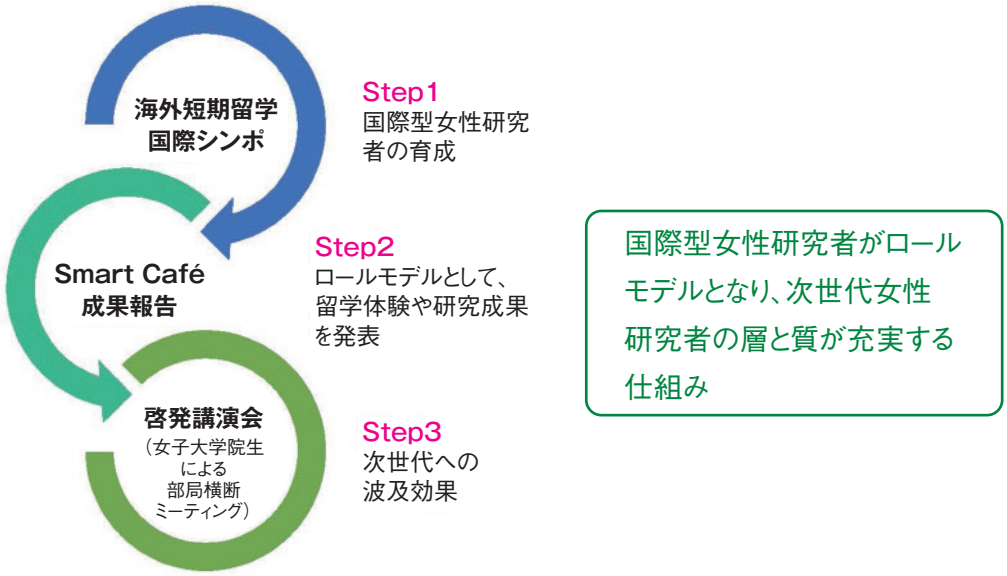
http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/

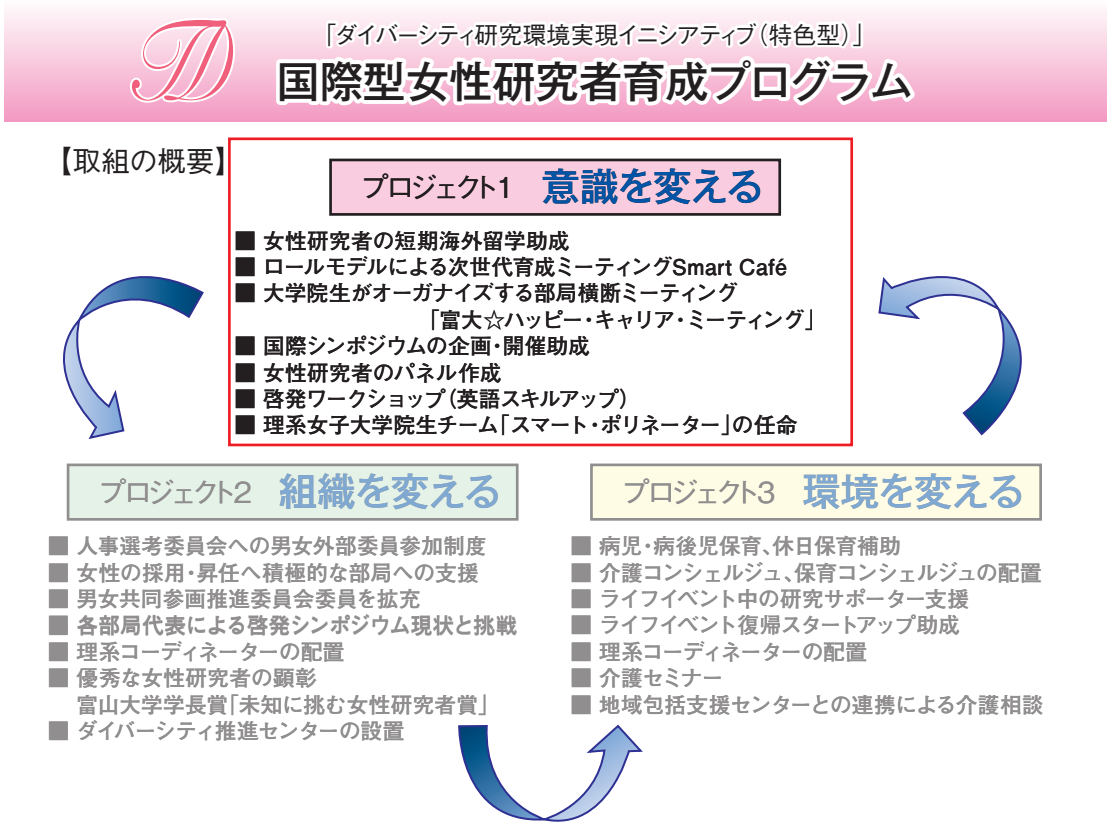
Ⅱ 3つのプロジェクト

■ プロジェクト1：意識を変える ■

1. 総括

グローバルな視野と卓越した実力を有する国際型女性研究者を育成し、増加させるために海外の先進的学術機関への短期留学をニーズに合わせて支援した。帰国後には部局横断・縦断による様々なミーティングのメンターやコーディネーターとなり、次世代の研究者や学生に留学の成果を伝えることで学術的刺激を与えたり、国際シンポジウムの開催により研究への挑戦意欲を循環させたりすることで、女性研究者のすそ野を拡大し、意欲向上へと「意識変革」を生み出した。





2. ダイバーシティ・シンポジウム Part1・Part2

■ ダイバーシティ・シンポジウム Part1
～ともに拓き、ともに挑む、女性研究者の未来～

日時 ： 令和2年12月2日(水) 13:30-15:45
会場 ： 富山大学　オンライン配信のみ
参加者 ： 69名

令和2年12月2日、「ダイバーシティ・シンポジウムPart1　～ともに拓き、ともに挑む、女性研究者の未来～」をオンライン形式で開催した。

第1部は「理工系研究者カップルの現状と、理想の研究環境」をテーマに北陸の高等教育機関から3組の理工系研究者カップルを招聘し、講演とパネルディスカッションを行った。理工系分野における女性研究者比率は全国的にも低水準で推移しており、比率向上に向けて、「全国ダイバーシティネットワーク組織　東海・北陸ブロック」の特別企画セミナーとして本学が企画・開催した。1組目は富山大学講師の朴銀鏡氏と准教授の柿崎充氏、2組目は富山高等専門学校講師の迫野奈緒美氏と富山大学准教授の迫野昌文氏、最後に金沢大学助教の西脇ゆり氏と教授の秋根茂久氏から、パートナーや職場の理解を得ながら家庭生活とキャリア形成を充実させるための様々な工夫や心構え、支援の在り方についてお話いただいた。

性別や世代を問わず高い関心が寄せられ、アンケートでも「パートナーとの信頼関係が大切」「育児における女性の立場について、共感できることがたくさんあった」等の記載があり、登壇者の貴重な体験談を身近に感じ、ワーク・ライフ・バランスについて理解を深める機会となった。

また、第2部は富山大学学長賞第4回「未知に挑む女性研究者賞」の表彰式を行った。本年度は女性研究者部門2名、女子学生部門1名、奨励賞に2名の女子学生が選ばれ、齋藤学長から表彰状と副賞が贈られた。

特別企画セミナー「理工系女性研究者の活躍促進に向けて」
パネルディスカッション

《FD・SD研修》
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）
ダイバーシティ・シンポジウム Part1
～ともに拓き、ともに挑む、女性研究者の未来～
理工系分野における女性研究者の比率向上に向けて様々な取組みがなされるなか、互いに支え合いワークとライフを調和させながら研究者のキャリアを形成している理工系研究者カップルをお招きします。互いを活かし、ともに輝くためには？
第2部では本学の優秀な女性研究者を顕彰します。皆様のご参加をお待ちしております。
令和2年12月2日（水）13:30-15:45
場所：Zoomによるライブ配信のみ（要事前申込）
対象：本学教職員、学生、一般（どなたでもご参加いただけます）
Zoomによるライブ配信
申込の詳細は裏面をご覧いただくか、QRコードへアクセスしてください。
プログラム
第1部：全国ダイバーシティネットワーク組織 特別企画セミナー
「理工系女性研究者の活躍促進に向けて」
司会進行：當銘 一文（学術研究部 薬学・和漢系 准教授）
13:30～13:35 開会挨拶：齋藤 滋（富山大学長）
13:35～13:50 講演1 朴 銀鏡（PARK Eun-Kyung）氏（富山大学 国際機構 講師）
柿﨑 充 氏（富山大学 学術研究部理学系 准教授）
13:50～14:05 講演2 迫野 奈緒美 氏（富山高等専門学校 講師）
迫野 昌文 氏（富山大学 学術研究部工学系 准教授）
14:05～14:20 講演3 西脇 ゆり 氏（金沢大学 融合研究域 助教）
秋根 茂久 氏（金沢大学 ナノ生命科学研究所 教授）
14:20～14:45 パネルディスカッション
テーマ「理工系研究者カップルの現状と、理想の研究環境」
座長：神川 康子（富山大学 ダイバーシティ推進センター長）
第2部：富山大学学長賞「未知に挑む女性研究者賞」表彰式
司会進行：田渕 明子（学術研究部 薬学・和漢系 准教授）
15:00～15:15 富山大学学長賞 第4回「未知に挑む女性研究者賞」表彰式
15:15～15:35【女性研究者部門】
受賞記念講演：津田さやか（附属病院産科婦人科 助教）
張 培培（工学部 研究員）
15:35～15:40【女子学生部門】
受賞記念講演：李 孟玲（医学薬学教育部 博士課程4年*）*申請時
15:40～15:45 閉会挨拶：武山 良三（富山大学 ダイバーシティ推進担当理事）
主 催：国立大学法人 富山大学 ダイバーシティ推進センター
Tel: 076-445-6146 E-mail: smart@ctg.u-toyama.ac.jp http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/
協 賛：全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロック
ジウム Part1
研究者の未来～
ングによる参加
１２月１日（火）
の上、お申込みください。
参加に必要な情報（URL等）
ルにてお申込みください。
用メールアドレス
-toyama.ac.jp
いての連絡のみに使用します。
しますので、ご協力願います。
●注意事項
【事前のお願い】
・参加者用のURLを第三者に転送・共有されますと、本来お申込みいただいた方が参加できなくなるなどの影響がございますので、ご遠慮ください。
・「Zoom」の利用が初めての方は、事前に「Zoom」のインストールを済ませ、動作確認のための接続テストをした上でご参加ください。
※「Zoom」アプリのダウンロード用URL https://zoom.us/download
※「Zoom」接続テスト用サイトURL http://zoom.us/test
【開催中のお願い】
・参加時の表示名は参加を確認するため、申込時のお名前を入力してください。
・入室開始は、イベント開始１０分前です。
・マイクをミュートにしてください。画面の撮影・公開は禁止いたします。
・セミナーの中継動画を公開することがあります。
主 催：国立大学法人 富山大学 ダイバーシティ推進センター
Tel: 076-445-6146 E-mail: smart@ctg.u-toyama.ac.jp http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/
協 賛：全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロック

■ ダイバーシティ・シンポジウムPart2
～すべての人が、生き生きと活躍できる社会に～

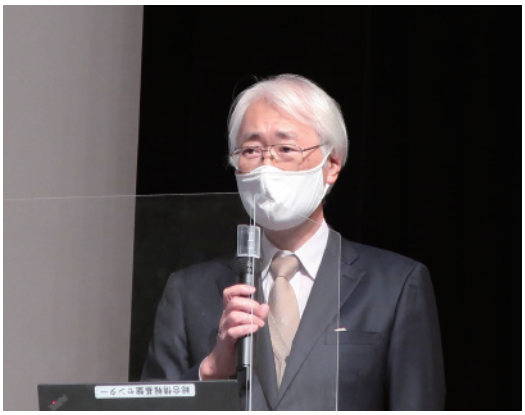
日時 ： 令和2年12 月7日(月) 13:30-15:30
会場 ： 富山大学五福キャンパス 黒田講堂ホール（オンライン配信を併用）
参加者 ： 82名

令和2年12月7日に、女性研究者支援の取組や社会の多様性について考えることを目的としたシンポジウム「ダイバーシティ・シンポジウムPart2　～すべての人が、生き生きと活躍できる社会に～」を、五福キャンパス黒田講堂ホールでの会場開催とライブ配信の併用により実施した。

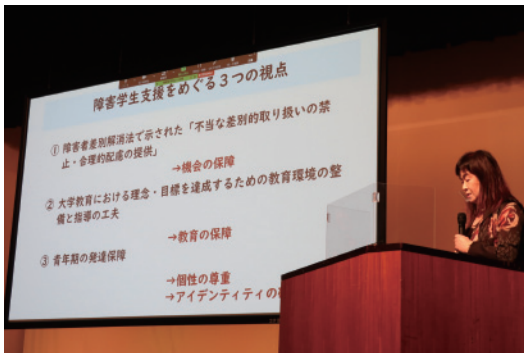
第1部では、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択された本学の6年間にわたる女性研究者支援事業を検証した。国立研究開発法人科学技術振興機構の山村康子プログラム主管による特別講演では、研究環境整備や上位職登用についての様々な施策や課題、好事例などが紹介され、継続的な取組が必要であると述べられた。続いて本学ダイバーシティ推進センターから、本事業の特色である「国際型女性研究者育成プログラム」におけるこれまでの活動や成果を報告し、金沢大学学長補佐の長谷部徳子氏からの外部評価講評があった。

第2部は「これからの社会の多様性について考える」と題し、1. 身体的障害・発達障害、2. 性的マイノリティ、3. 異文化コミュニケーションについて本学の3名の教員（西村優紀美准教授、林夏生准教授、池田丈佑准教授）による専門的見地からの話題提供を行った。参加者からは活発に質問があがり、「話題提供のテーマが幅広く、勉強になった」「もっとお話が聞きたかった」などの声が聞かれ、多様な人材が活躍できる社会に理解を深めた。ライブ配信では市民や学生の参加も多く、様々な多様性について焦点をあてたシンポジウムは、北陸初の試みとして高い関心が寄せられた。

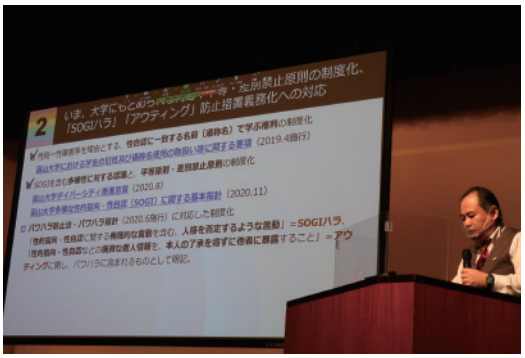
外部評価講評：
金沢大学　学長補佐
（男女共同参画推進担当）
長谷部徳子氏



富山大学長　齋藤滋



話題提供1：身体的障害・発達障害
富山大学　保健管理センター　准教授　西村優紀美先生



話題提供2：性的マイノリティ
富山大学　学術研究部人文科学系　准教授　林夏生先生

話題提供3：異文化コミュニケーション
富山大学　学術研究部教育学系　准教授　池田丈佑先生

ダイバーシティ推進担当理事
武山良三

ダイバーシティ推進センター長
神川康子

《講演要旨》

特別講演「女性研究者支援からダイバーシティ・マネジメントへ」

山村康子氏（国立研究開発法人科学技術振興機構　プログラム主管）

2006（平成18）年度にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの前身事業である女性研究者研究活動支援事業がスタートして、今年度で15年目を迎えます。女性研究者の状況がこの15年でどのように変遷し、今後どのようなことが期待されているか、ご紹介したいと思います。

1. 女性の活躍推進に向けた国の取組

女性の活躍推進に向けた法律を振り返ると、まず1986（昭和61）年に男女雇用機会均等法が施行されました。これを機に日本では女性の活躍促進が本格的に推進されることになります。その後、1992（平成4）年に育児休業法、1995年には育児・介護休業法、そして2003年には次世代育成支援対策推進法が次々と策定されました。2003年には、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を政府として掲げました。今年度は2020年度ですが、管理的職業従事者の女性割合はこの半分ぐらいの数値しか達成できていません。そして2016年には、女性活躍推進法が施行されています。

女性研究者の活躍促進の取り組みは、2006年から本格的に始まっています。内閣府の2005年版の男女共同参画白書の資料によると、日本の女性研究者割合は当時11.6%で、OECD諸国の中で最下位という状況でした。さらに、大学教員の女性割合は、理学、工学、農学の分野で非常に低く、工学、農学分野の女性教授割合は1%台という状況でした。

このような状況を踏まえて、2006年度に第3期科学技術基本計画が策定され、自然科学系の女性研究者の採用目標が全体で25%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%と具体的に掲げられました。

2. 文部科学省等の取組

近年、国内の女性研究者を増加させようという流れができ、文部科学省等様々な省庁で取組が進められています。女性研究者の採用促進はもちろんですが、一方、離職の抑制も進めていかないと女性研究者の数は増加しません。

採用促進策としてはポジティブ・アクション、人事管理システムや選考システムの改革、次世代育成といったものがあります。離職抑制策としては、女性研究者を取り巻く研究環境の整備、男女ともの意識改革、さらには業績に見合った上位職登用といったものがあります。

具体的に文部科学省が進めた事業は、女性研究者研究活動支援事業が2006年度から11年間進められ、研究環境整備が進められました。次にスタートした事業が理学、工学、農学系分野に特化した、積極的に女性研究者を採用・養成するシステム構築を目指す女性研究者養成システム改革加速事業です。これら二つの事業は既に終了しており、現在進められている事業は2015年度から開始されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブです。この事業では、女性研究者の研究力を強化し、上位職への登用を図ることが大きな目標となっています。また、復帰支援や次世代育成も進めています。

これら事業を進め、どのような成果が挙がり、女性研究者の現状はどのように変化したか。以前は、テニュアポストに就く女性研究者であっても、研究環境が整備されていなかったために離職する方が多かったのですが、事業を進めた結果、離職者が85%減となる成果が挙がっています。また、女性研究者在職割合も順調に増加しています。

テニュアポストに就く教授の女性割合を分野別に見ると、女性研究者養成システム改革加速事業において対象分野として取組を進めた理学、工学、農学分野では、2015年度以降は右肩上がりに増加していることがわかります。また、医学系（医学科）分野でも、波及効果として女性割合が増加しています。一方、薬学、歯学分野では、女子学生割合が高い分野にもかかわらず、女性教授割合が増加しておらず、減少傾向にあり、今後の大きな課題と考えています。

女性研究者の研究力が強化されたか、科研費の獲得件数と獲得金額から検討してみました。事業実施機関の女性研究者の科研費獲得件数、獲得金額ともに順調に増加しており、研究力が強化された結果と考えられます。日本学術振興会（JSPS）のデータを基に、全国の研究者の科研費新規採択率の推移を男女別に見ますと、2017年度以降女性研究者が男性研究者を上回っている状況が見て取れます。全国的に見ても、女性研究者の研究力が強化され、科研費新規採択率が上昇していることが分かります。

しかし一方、課題もあります。大型研究費の研究総括に就任している女性研究者の数を調べると、例えば、科学技術振興機構（JST）で実施しているCRESTやさきがけでは、それぞれ女性は1人しかいない状況です。大型研究費を先導するような女性研究リーダーの育成はまだこれからといったところです。

文部科学省以外の他省庁でもさまざまな女性活躍推進の取組を実施しています。経済産業省ではダイバーシティ2.0を立ち上げ、「新・ダイバーシティ経営企業100選／100選プライム」や「なでしこ銘柄／準なでしこ」の選定を行っています。企業における女性リーダー育成を支援し、女性起業家等の支援ネットワーク事業も実施しています。

このように日本全国で女性活躍を促進しているわけですが、ダイバーシティ・マネジメント、ダイバーシティ&インクルージョンという状況には十分至っていません。ダイバーシティの一つとして、組織に女性をはじめ多様な人材を積極的に取り込んではいるものの、多様な人材を活用し、組織のパワーバランスを変え戦略的に組織改革を行い、組織のパフォーマンスを向上させる段階には至っていません。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革

今後、女性の活躍をさらに推進するためには、働き方改革が重要なポイントになります。男女ともに、特に男性の働き方改革が推進されないと、女性の活躍は推進できません。昨年から、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革を目指し、時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇の確実な取得の推進、正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差の禁止といったさまざまな取組が進められています。

女性研究者をはじめ女性の活躍を推進する上で大事なことは、継続することです。継続は力なりです。女性研究者の活躍促進、一旦止めてしまいますとすぐ以前の状況に戻ってしまいます。ぜひ今後も、継続して、女性研究者の活躍推進を進めていただけますようお願いいたします。

《FD・SD研修》

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）

ダイバーシティ・シンポジウム Part 2

～すべての人が、生き生きと活躍できる社会に～

富山大学は令和２年度４月１日付けで「ダイバーシティ推進センター」を設置し、これまでの女性研究者支援に加えて、ダイバーシティに配慮した環境づくりを目指します。
本シンポジウムでは、第１部で「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業の総括を、第２部では様々な多様性について学び、異なる視点や考えを尊重し、互いを活かす社会について考えます。皆様のご参加をお待ちしております。

令和2年 12月7日（月） 13:30-15:30

場所：富山大学 五福キャンパス 黒田講堂 ホール
オンライン配信（事前申込みが必要です）
対象：本学教職員、学生、一般（どなたでもご参加いただけます）

Zoomによるライブ配信
申込の詳細は裏面をご覧いただくか、QRコードへアクセスしてください。

プログラム

第１部：富山大学女性研究者支援とその展望

司会進行：小林 かおり（富山大学 学術研究部理学系　教授）
13:30～13:35　開会挨拶：齋藤 滋（富山大学長）
13:35～13:50　特別講演：**山村 康子 氏**（国立研究開発法人 科学技術振興機構 プログラム主管）
13:50～14:05　基調報告：佐藤 杏子、大路 貴久、小野 直子（富山大学　ダイバーシティ推進センター　副センター長）
14:10～14:25　外部評価講評：**長谷部 徳子 氏**（金沢大学　学長補佐（男女共同参画推進担当））
14:25～14:30　ご挨拶：神川 康子（富山大学 ダイバーシティ推進センター長）

第2部：これからの社会の多様性について考える

司会進行：山崎 裕治（富山大学 学術研究部理学系　准教授）
14:45～14:55　話題提供１ 身体的障害・発達障害（西村 優紀美 氏　富山大学 保健管理センター 准教授）
14:55～15:05　話題提供２ 性的マイノリティ（林 夏生 氏　富山大学 学術研究部人文科学系 准教授）
15:05～15:15　話題提供３ 異文化コミュニケーション（池田 丈佑 氏　富山大学 学術研究部教育学系 准教授）
15:15～15:25　質疑応答
15:25～15:30　閉会挨拶：武山 良三　（富山大学　ダイバーシティ推進担当理事）

富山大学 ダイバーシティ推進センター（令和2年4月1日に「男女共同参画推進室」より改組しました）
〒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. 076-445-6146　Fax. 076-445-6063　Email：smart@ctg.u-toyama.ac.jp

ジウム Part2
躍できる社会に～

ングによる参加

１２月６日（日）

の上、お申込みください。
参加に必要な情報（URL等）

YftEJ8

ールにてお申込みください。
付用メールアドレス
tg.u-toyama.ac.jp

いての連絡のみに使用します。
しますので、ご協力願います。

●注意事項

【事前のお願い】
・参加者用のURLを第三者に転送・共有されますと、本来お申込みいただいた方が参加できなくなるなどの影響がございますので、ご遠慮ください。
・「Zoom」の利用が初めての方は、事前に「Zoom」のインストールを済ませ、動作確認のための接続テストをした上でご参加ください。
※「Zoom」アプリのダウンロード用URL　https://zoom.us/download
※「Zoom」接続テスト用サイトURL　http://zoom.us/test

【開催中のお願い】
・参加時の表示名は参加を確認するため、申込時のお名前を入力してください。
・入室開始は、イベント開始１０分前です。
・**マイクをミュートにしてください。画面の撮影・公開は禁止いたします。**
・セミナーの中継動画を公開することがあります。

富山大学 ダイバーシティ推進センター（令和2年4月1日に「男女共同参画推進室」より改組しました）
〒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. 076-445-6146　Fax. 076-445-6063　Email：smart@ctg.u-toyama.ac.jp

3. 短期留学支援

国際型女性研究者育成プログラムの一環として、学長裁量経費により「女性研究者の短期留学助成金」を学内公募した。

平成27年度から令和元年度（令和2年度は新型コロナウイルスの影響で募集中止）まで、延べ18名の女性研究者が海外の先進的学術機関等（計10ヶ国）へ短期留学し、1件当たり上限30～55万円の資金援助を行った。留学期間については長期間家庭を不在にすることが難しい女性研究者のニーズを十分に把握し、概ね1～3ヶ月を想定していたが、最短2週間から最長1年間までと、期間の変更にも柔軟に対応した。この結果、留学への心理的ハードルを下げる効果があり、毎年度多くの応募があり、女性研究者の挑戦意欲を大いに引き出すことができた。

本助成金に採択された女性研究者は研究員、助手から准教授など若手を中心とし、うち2名は再び留学先機関への長期留学へとチャンスをつなげた。また、短期留学後、国際共同研究の継続や、連携強化など、短期間の留学であっても確かな手応えを得た研究者もあり本支援策の効果と考えられる。さらに短期留学採択者のうち、5名（教授への昇任1名、准教授へ1名、講師へ1名、助教へ1名、特命助教から助教へ1名）が、帰国後数年の内に昇任した。

「女性研究者の短期留学レポート in 富山大学」より

「女性研究者の短期留学助成金」採択者一覧

	氏　名	所　属	職　名	国	留学先
平成27年度					
1	秋月有紀	人間発達科学部	准教授	アメリカ	アメリカ国立標準技術研究所（NIST）
2	河崎優希	大学院医学薬学研究部(薬学)	助教	スイス	バーゼル大学
3	条美智子	和漢医薬学総合研究所	助教	アメリカ	テキサスA&M大学
4	川﨑裕香子	富山大学附属病院	診療助手	アメリカ	ジョンズ・ホプキンス大学
平成28年度					
5	雨宮洋美	経済学部	准教授	オーストラリア	オーストラリア国立大学
6	三宮千佳	芸術文化学部	講師	中国	中国社会科学院考古研究所 漢唐考古研究室
7	小木曽左枝子	国際交流センター	准教授	アイルランド	ダブリン大学トリニティカレッジ トリニティ・アジア研究所
平成29年度					
8	秋月有紀	人間発達科学部	教授	アメリカ	アメリカ国立標準技術研究所（NIST）
9	澤聡美	人間発達科学部	講師	オランダ	マルニックス教員養成大学 SAMI研修 等
10	秋葉悦子	経済学部	教授	イタリア	Universita Cattolica del Sacro Cuore
11	伊東多佳子	芸術文化学部	准教授	イギリス	ロンドン大学ゴールドスミス校
12	佐藤真基子	教養教育院	教授	アメリカ	ヴィラノヴァ大学 アウグスティヌス研究所
13	長田夕佳	和漢医薬学総合研究所	研究員	アメリカ	ハーバード大学ボストン小児病院
14	藤原久美子	富山大学附属病院	助教	アメリカ	Nationwide Children's Hospital
平成30年度					
15	下岡清美	医学部	客員助教	アメリカ	ハーバード医学研究所
16	ペルトネン純子	芸術文化学部	講師	フィンランド	ラハティ応用科学大学
17	毛利千香	和漢医薬学総合研究所	特命准教授	アメリカ	スミソニアン博物館
令和元年度					
18	米田徳子	医学部	助教	カナダ	マックマスター大学
19	水野真理子	教養教育院	准教授	アメリカ	The Hearn Society（新型コロナウイルスの影響で渡航中止）
令和2年度					
新型コロナウイルスの影響で募集中止					
合計19件					

※氏名・所属・職名は採択時のもの

4. 短期留学成果報告会

短期留学の貴重な経験と成果を次世代に伝えるために、留学から帰国した女性研究者による「短期留学成果報告会」を開催した。

■ 日時：平成29年2月6日(月)13:30−14:30
会場：五福キャンパス（共通教育棟D11講義室）
杉谷キャンパス（看護学科研究棟11講義室）
高岡キャンパス（H棟CALL教室）

① 人間発達科学部　教授	秋月有紀（アメリカ）
② 大学院医学薬学研究部(薬学)助教	河崎優希（スイス）
③ 和漢医薬学総合研究所　助教	条美智子（アメリカ）
④ 富山大学附属病院　診療助手	川﨑裕香子（アメリカ）

成果報告会ではそれぞれの研究分野の概要や渡航先での生活などをスライドで発表し、続いて(1)「日本と海外の研究環境の違い、発見」(2)「短期留学を経て、自身に起きた変化」をテーマに、総合討論を行った。短期留学を機に、今まで以上に積極的に学会に参加したり、次の長期留学へチャンスを繋げたり、渡航先機関との共同研究の継続や連携の強化など、大きな手応えを感じられたとのことであった。この報告会には名古屋大学准教授の三枝麻由美氏をコメンテーターとして招聘し、様々なアドバイスが送られた。

■ 日時：平成31年2月6日(月)16:00−17:00
会場：同上

① 経済学部　教授	秋葉悦子（イタリア）
② 国際機構　准教授	小木曽左枝子 (アイルランド)
③ 教養教育院　教授	佐藤真基子（アメリカ）
④ 経済学部　准教授	雨宮洋美 (オーストラリア)
⑤ 人間発達科学部　講師	澤聡美（オランダ）
⑥ 富山大学附属病院　助教	藤原久美子（アメリカ）

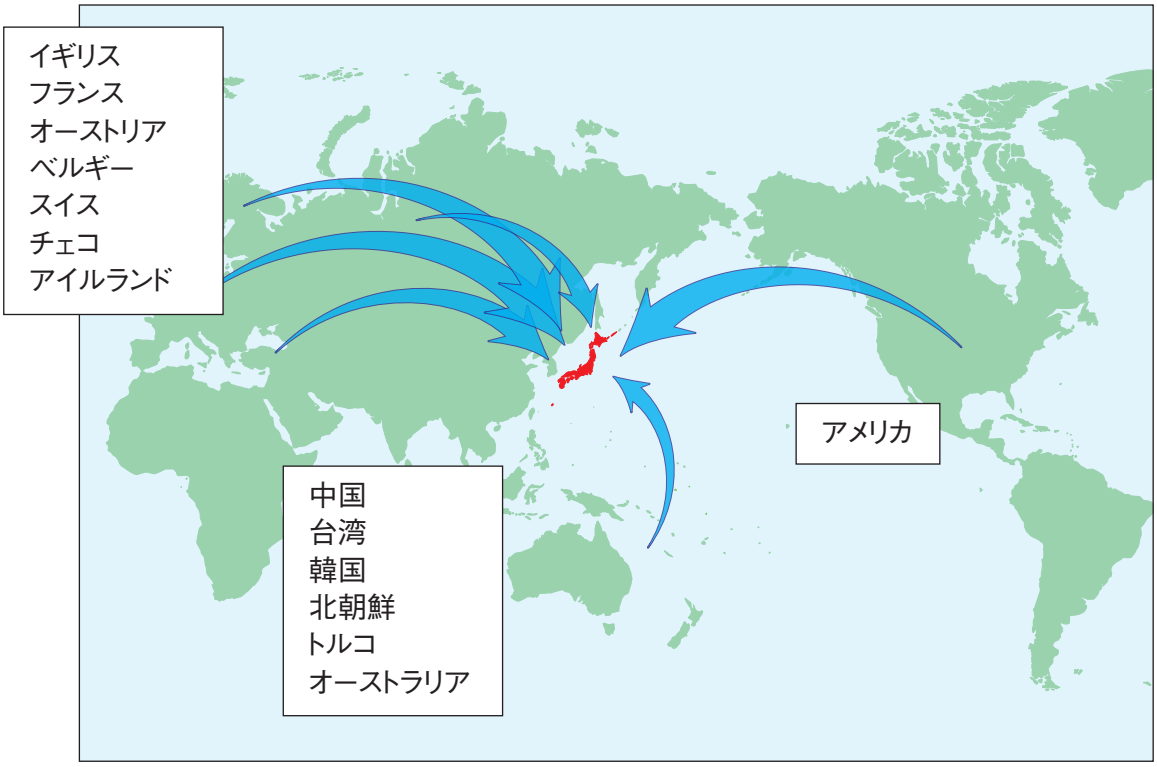
留学の実績紹介とともに、「本事業の良い点」、「改善点・課題」及び「短期留学支援の将来像」について討論を行った。基本的な研究ネットワークができ、研究に集中できた反面、留学中も本来の業務を継続する必要があり、物理的・精神的に負担感が大きかったとの意見があり、この点に関しては学部全体での啓発が必要であるが、海外短期留学は若い研究者のモデルケースとして今後も活用していきたいと、今後の指針になる議論が行われた。

5. 国際シンポジウム

国際型女性研究者育成プログラムの一環として、女性研究者の国際的レベルの研究創出能力と組織運営能力の向上を目的とし、上位職への登用の機会を作るため、「女性研究者による国際シンポジウム企画・開催助成金」を実施した。

専門分野の研究力向上を図るとともに、シンポジウムの企画・運営の経験を通して、リーダーシップ及びグローバルな視野を持つ総合的なマネジメント能力の育成を図るため、国際シンポジウムの主催を希望する女性研究者に対し、学内公募「女性研究者による国際シンポジウム企画・開催助成金」を行い、平成27年度は3件、平成28年度は5件、平成29年度は3件、平成30年度は1件、令和元年度は2件（令和2年度は新型コロナウイルスの影響で応募無し。）を採択した。1件当たり上限200万円（平成30年度以降は20万～30万円）の資金援助を行い、極めて高い費用対効果が得られた。平成27年度～令和2年度で、女性研究者が極めて少ない1部局を除く全部局（10部局13名）で開催し、多分野における女性研究者のニーズに応じた支援制度であることが示唆された。

10部局13名の女性研究者が開催
世界14ヶ国からシンポジストを招聘



演 者
Speaker

Austria – 4 Clusters, > 20 Institutions

張 勁
柿山 智美

「女性研究者による国際シンポジウム企画・開催助成金」採択者一覧

	氏　名	所　属	職　名	開催時期・場所・タイトル	参加人数
平成27年度					
1	山﨑けい子	人文学部	教授	平成28年2月14日(日) 富山大学人文学部　第3講義室、第4講義室 日本語・日本語教育研究のグローバルな担い手たち ー帰国した留学生たちの今ー	60名
2	神山智美	経済学部	准教授	平成28年1月30日(土)～31日(日) 富山国際会議場、富山大学経済学部 国際ビジネスの法的地平を臨む	60名、50名
3	松井三枝	大学院医学薬学研究部(医学)	准教授	平成28年3月28日(月) 富山大学杉谷キャンパス　日医工オーディトリアム 「いかにしてヒトの脳は発達したか　-脳の発達の軌跡-」 How Humans Evolved Supersize Brains -The Growth of the Brain-	70名
平成28年度					
4	和田とも美	人文学部	准教授	平成28年10月1日(土) 富山国際会議場 北朝鮮脱出者の文学活動と韓国文壇 ー「脱北者」による記録文学の現状と課題ー	20名
5	若山育代	人間発達科学部	准教授	平成29年1月23日(月)～25日(水) 富山大学人間発達科学部等 教員養成系学部の教育の質向上を目指した 日墺共同シンポジウム・セミナー	40名
6	新田淳美	大学院医学薬学研究部(薬学)	教授	平成29年3月14日(火) 富山大学杉谷キャンパス　日医工オーディトリアム 精神疾患・薬物依存・肥満・疼痛へ ～新規分子 Shati/Nat8lの多彩な機能について～	50名
				平成29年3月18日(土) 富山大学五福キャンパス　黒田講堂ホール 富山から世界へ　～女性研究者の視点から～	50名
7	松田愛	芸術文化学部	講師	平成28年11月3日(木・祝)～7日(月) 富山県高岡市　重要文化財武田家住宅 国際芸術交流展&シンポジウム 「アートはまちをすくわない?」	134名
8	小木曽左枝子	国際交流センター	准教授	平成29年2月19日(日) 富山大学共通教育棟C棟C11 グローバル時代における外国語教育の未来を考える: 動機づけと自律学習	106名
平成29年度					
9	張勁	大学院理工学研究部(理学)	教授	平成29年5月12日(金) 富山大学理学部多目的ホール FUTURE EARTH　海の大河から見えてくる 環日本海のこれまで、これから	80名
10	小松かつ子	和漢医薬学総合研究所	教授	平成29年11月10日(金) 富山第一ホテル 伝統薬物の科学研究国際シンポジウム	50名
11	小木曽左枝子	国際交流センター	准教授	平成29年12月9日(土)～10日(日) 富山県民会館 グローバル時代における外国語教育の未来を考える: 動機づけと教師の役割	104名
平成30年度					
12	佐藤真基子	教養教育院	教授	平成30年3月17日(日)～18日(月) 富山大学五福キャンパス　黒田講堂 哲学対話がひらく可能性　◇教育・医療・福祉◇	50名
令和元年度					
13	梅澤礼	人文学部	准教授	令和元年11月1日(金) 富山大学人文学部大会議室 精神医学と人文学	54名
14	小林かおり	理学部	教授	令和元年10月15日(火) 富山大学理学部多目的ホール Synchrotron Radiation Theory Workshop	40名
令和2年度					
新型コロナウイルスの影響で募集中止					
合計14件					

※氏名・所属・職名は採択時のもの

6. Smart Café　～ロールモデルによる部局縦断ミーティング～

女性研究者の裾野拡大の取組みとして、女子学生や若手女性研究者を対象とした部局縦断ミーティングとして座談会形式のイベント「Smart Café」を、ロールモデルの提示の場、あるいはキャリアパス相談の場となるように、全部局で開催した。

国際型女性研究者育成プログラムの支援を受け、学術的刺激や男女共同参画についての意識を深めた女性研究者が、ロールモデルとして、部局縦断・横断ミーティング等においてメンターやアドバイザーとなり、経験を次世代に伝え、挑戦意欲の循環を生み出し裾野の拡大を図った。回数を重ねるごとにテーマも留学、キャリア形成、ワーク・ライフ・バランスなど幅が広がり、女子学生や若手女性研究者のみならず、女性研究者とともに研究を進める学生や、ライフイベントを迎えた男性研究者への啓発にもつながった。

新入学女子学生が非常に少ない工学部では、学年を超えた女子学生の縦の繋がりを作り、安心して先輩に相談ができる環境をつくる機会として対象を限定した会として開催し、医学系においては、附属病院の女性医師支援室や富山県医師会との共催により、女性医師のキャリア形成・継続支援を主目的として診療科ごとに開催するなど、部局ごとの状況に合わせて、定期的・継続的なイベントとして定着している。令和2年度には、対面とオンライン配信の併用も実施し、参加が難しい医学生や子育て世代からも好評であった。

特別講演

ペアトーク

Smart Café in
薬学部・和漢研
2018年1月18日(木) 17:00-18:30
場所：富山大学杉谷キャンパス 日医工オーディトリアム
対象：本学の学生（学部生・大学院生）と教職員（いずれも男女問わず）
国立大学法人 富山大学
男女共同参画推進室
Smart Café in
芸術文化学部
2016年12月15日(木) 12:05-12:50
場所：高岡キャンパス B－212講義室
対象：本学の学生（学部生・大学院生）と教職員（いずれも男女問わず）
国立大学法人 富山大学
男女共同参画推進室

「Smart Café」　～ロールモデルによる部局縦断ミーティング～

	開催日	タイトル	場　所	講演者	参加人数
平成28年度					
1	6月16日（木）	Smart Café in 医学部	杉谷キャンパス 附属病院臨床 講義室Ⅱ	石井陽子先生（医学部 准教授） 川崎裕香子先生（附属病院 診療助手） 伊藤実香先生（附属病院 非常勤医師）	37名
2	6月27日（月）	Smart Café in 工学部（化学生物系）	五福キャンパス 総合教育研究棟 1階11番教室	高野真希先生（生命工学科 助手） 加賀谷重浩先生（環境応用化学科　教授）	28名
3	6月28日（火）	Smart Café in 工学部（数物系）	五福キャンパス 総合教育研究棟 1階11番教室	松島紀佐先生（機械知能システム工学科 教授） 中島一樹先生（電気電子システム工学科 教授）	29名
4	10月7日（金）	Smart Café in 薬学部・和漢研	杉谷キャンパス 薬学部7階 セミナー室8	条美智子先生（和漢医薬学総合研究所 助教） 河崎優希先生（薬学部 助教））	34名
5	10月20日（木）	Smart Café in 理学部	五福キャンパス 理学部2階 多目的ホール	森岡絵里先生（理学部 助教） 長田幸子さん（修士2年）　傳田あゆ美さん（修士2年） 樋沢奈紀沙さん（修士1年） 不破秋夜さん（修士1年）	88名 （うち高校生 43名）
6	10月25日（火）	Smart Café in 人文学部	五福キャンパス 人文学部2階 第3講義室	和田とも美先生（人文学部 准教授）	27名
7	11月22日（火）	Smart Café in 経済学部	五福キャンパス 経済学部7階 中会議室	中村真由美先生（経済学部 准教授） 松山淳先生（経済学部 講師）	18名
8	12月8日（木）	Smart Café in 人間発達科学部	五福キャンパス 人間発達科学部 第2棟211教室	和田充紀先生（人間発達科学部 講師） 秋月有紀先生（人間発達科学部　教授）	14名
9	12月15日（木）	Smart Café in 芸術文化学部	高岡キャンパス B-212講義室	三宮千佳先生（芸術文化学部 講師） 松田愛先生（芸術文化学部 講師）	42名
平成29年度					
10	4月26日（水）	Smart Café in 工学部 ～電電女子座談会～	五福キャンパス 工学部電気系 実験研究棟3階	工学部電気電子システム工学科の女子学生他	16名
11	1月18日（木）	Smart Café in 薬学部・和漢研	杉谷キャンパス 日医工オーディ トリウム	藤井拓人先生（薬学部 助教） 長田夕佳先生（和漢医薬学総合研究所 研究員）	70名
12	1月25日（木）	Smart Café in 医学部 ～キャリアアップ座談会～（泌尿器科）	杉谷キャンパス 附属病院 臨床講義室Ⅱ	安川瞳先生（上越総合病院泌尿器科） 北村寛先生（医学薬学研究部腎泌尿器科学講座 教授） 森田展代先生（金沢医科大学 講師）	58名
平成30年度					
13	5月31日（木）	Smart Café in 医学部 ～キャリアアップ座談会～ （心臓血管外科）	杉谷キャンパス 附属病院臨 床講義室Ⅰ	名倉里織先生（南長野医療センター篠ノ井総合病院 心臓血管外科部長） 芳村直樹先生（外科学（第一講座）教授） 圓尾文子先生（加古川中央市民病院　心臓血管外科部長）	75名
14	7月18日（水）	Smart Café in 工学部 ～電電女子座談会～	五福キャンパス 工学部電気系 実験研究棟3階	工学部電気電子システム工学科の女子学生他	11名
15	8月24日（金）	Smart Café in 杉谷	杉谷キャンパス 日医工オーディ トリウム	森真弓博士（スイス・バーゼル大学）	33名
16	11月29日（木）	Smart Café in 医学部 ～キャリアアップ座談会～ （消化器・乳腺外科）	杉谷キャンパス 附属病院臨 床講義室Ⅰ	星野由維先生（南砺市民病院 初期研修医） 藤井勉先生（外科学（第二）教授） 横谷倫世先生（奈良県立医科大学消化器・総合外科学）	75名
17	2月6日（水）	Smart Café in 都市デザイン学部	五福キャンパス 工学部総合教育 研究棟2階学生 ラウンジ	髙柳百合子先生 （都市交通デザイン学科 准教授）	14名
18	2月7日（木）	Smart Café in 工学部	五福キャンパス 工学部1階 クリエーション スペース	戸田秀樹先生 （電気電子システム工学科 准教授）	22名

	開催日	タイトル	場　所	講演者	参加人数
令和元年度					
19	5月22日(水)	Smart Café in 工学部 ～電電女子座談会～	五福キャンパス 工学部電気棟 2階ゼミ室	工学部電気電子システム工学科の女子学生他	11名
20	9月30日(月)	Smart Café in 医学部 ～キャリアアップ座談会～(眼科)	杉谷キャンパス 附属病院臨床 講義室I	林篤志先生(附属病院長・眼科学 教授) 上田朋子先生(眼科学 診療講師) 高静花先生(大阪大学視覚先端医学寄附講座 准教授)	58名
21	10月12日(土) 10月13日(日)	Smart Café in 人文学部	五福キャンパス 災害対策プラザ	林夏生先生(人文学部　准教授)	18名
22	10月23日(水)	Smart Café in 理学部	五福キャンパス 理学部A424	佐藤杏子先生(生物学科　助教)	6名
23	10月29日(火)	Smart Café in 工学部	五福キャンパス 総合教育研究棟 32講義室	大橋隼人先生(教養教育院　講師) 大路貴久先生(工学科電気電子工学コース 教授)	29名
24	12月6日(金)	Smart Café in 芸術文化学部	高岡キャンパス B-212教室	籔谷祐介先生(芸術文化学系講師) 籔谷智恵氏(ライター)	33名
25	12月18日(水)	Smart Café in 人間発達科学部	五福キャンパス 人間発達科学部 第2棟211教室	柳川公三子先生(人間発達科学部附属特別支援学校) 安井俊夫先生(客員教授・元富山市立中学校校長)	15名
26	1月7日(火)	Smart Café in 薬学部・和漢研	杉谷キャンパス 薬学部研究棟2 7階セミナー室8	久保山友晴先生(薬学・和漢系 助教) 周越先生(薬学・和漢系 助教)	36名
27	2月17日(月)	Smart Café in 医学部 ～キャリアアップ座談会～(整形外科)	杉谷キャンパス 附属病院臨床 講義室I	川口善治先生(医学系整形外科・運動器病学講座教授) 近藤美穂先生(富山赤十字病院 整形外科医師) 中島祐子先生(広島大学整形外科 准教授)	61名
令和2年度					
28	10月21日(水)	Smart Café in 工学部 ～電電女子座談会～	五福キャンパス 工学部電気棟 2階ゼミ室	工学部電気電子システム工学科の女子学生他	7名
29	11月4日(水)	Smart Café in 医学部 ～キャリアアップ座談会～ (産科婦人科)	杉谷キャンパス 附属病院臨床 講義室I	中島彰俊先生(医学系産婦人科 教授) 田中智子先生(附属病院 診療助手) 若杉聡美先生(女性クリニック We!TOYAMA院長)	97名
30	12月4日(金)	Smart Café in 都市デザイン学部	五福キャンパス 総合教育研究棟 1Fクリエーション スペース	髙柳百合子先生 (都市・交通デザイン学科　准教授)	7名
合計30件					

7. 大学院生がオーガナイズする部局横断ミーティング

平成29年度に女子大学院生がオーガナイズする部局横断ミーティングを開催し、多様なロールモデルを提示することですそ野拡大をより一層推し進めるとともに、女子大学院生の企画立案・ミーティング運営力の養成を促した。特に、理工系の学部・大学院への女子学生の入学を勧める企画として、理工系の若い女性研究者による講演や大学院生による進路相談説明会の開催、大学院生が企画・作成したミニロールモデル集の配布を行った。平成30年度には大学入学前の女子高校生へのアプローチにも着手し、オープンキャンパスでの研究紹介イベントのほか、中高生の保護者や中高教員も参加できる進路相談会も開催した。

平成29年度

■ 平成29年10月25日(水)

「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング教えて先輩!女性研究者のオシゴト」

女子大学院生のオーガナイザー：5名・参加者：76名（五福キャンパス）

講演1 医学薬学研究部・助教

講演2 国際交流センター・准教授

講演3 米澤裕子氏（株式会社廣貫堂/薬学部OG）

講演4 水谷悠紀子氏（国立研究開発法人理化学研究所/工学部OG）

講演5 理工学研究部・教授

平成30年度

■ 平成30年8月4日（土）

「科学の実りを届けます～スマート・ポリネーターが誘う科学の世界～」

オープンキャンパスにて開催

女子大学院生のオーガナイザー ： 4名・参加者22名

■ 平成30年8月24日(金)

「Petite Science in CiC ～国際的女性科学者の活躍～」

参加者：34名（大学コンソーシアム富山「駅前キャンパス」研修室1）

講演1　森真弓氏（スイス・バーゼル大学　バイオセンター）

講演2　Paola Occhetta氏（スイス・バーゼル大学　医学部）

■ 平成30年10月24日(水)

「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　教えて先輩!女性研究者のオシゴト」

女子大学院生のオーガナイザー：4名・参加者：30名(五福キャンパス)

講演1　水越美帆氏（薬学部OG・リードケミカル株式会社）

講演2　教養教育院准教授（大学院人文科学研究科OG）

講演3　理工学研究部（都市デザイン学）准教授

令和元年度

■ 平成31年4月13日(土)

「Petite Science in 富山大学(プチ・サイエンス・イン富山大学)」

参加者：20名(五福キャンパス)

講演　曽我朋子氏(モナシュ大学マレーシア校　医学部准教授)

■ 令和元年10月27日(日)

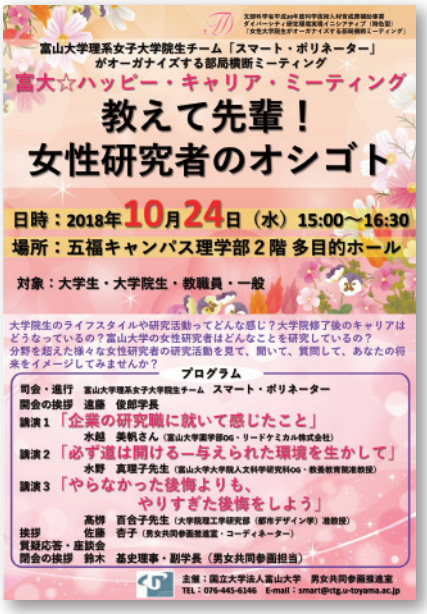
「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　教えて先輩!女性研究者のプロの仕事」

女子大学院生のオーガナイザー：11名・参加者：26名（杉谷キャンパス）

講演1　藤原亜希子氏（群馬大学 食健康科学教育研究センター 講師）

講演2　山口智美氏（信州大学 医学部附属病院 遺伝子医療研究センター 助教）

令和2年度：　新型コロナウイルスの感染拡大を懸念し実施せず。



8. 理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」

平成30年度からは学長任命による理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」を学内公募した。任命された女子大学院生らが部局横断ミーティングの企画・運営をはじめ、裾野拡大の中心的役割を果たす活動に従事した。同様の取組は、北陸ではこれまで行われておらず、富山大学が初となった。

平成30年度は4名、令和元年度は11名を任命した（令和2年度は新型コロナウイルスの影響を懸念し、募集中止）。科学の魅力や研究の面白さを伝えるため、ダイバーシティ推進センター主催のイベントやオープンキャンパスなどで、教職員らと活動を共にした。

第1期 スマート・ポリネーター

第2期 スマート・ポリネーター

SMART Pollinator ～スマート・ポリネーター～ 名称の由来

SMART（スマート）とはSupport Model for the Advancement of Female Researchers in Toyamaの頭文字を取ったことばで、富山大学の男女共同参画の取り組みを推進するためのキャッチフレーズです。Pollinator（ポリネーター）とは「送粉者」のことで、花に訪れて花粉を届け、植物の結実を促す存在です。

花（未来を担う若者）に花粉（科学の魅力）を届け、結実（研究者を目指す若年層の増加）させるような、SMARTを広めていただくPollinatorとして活躍していただきたいという願いを込めて、この名称としました。

9. 成果公開費助成

女性研究者の業績を世界へ発信する機会を増やし、可視化するため、成果公開のための費用を助成した。当初は「女性研究者による国際シンポジウム企画・開催助成金」により国際シンポジウムを開催した女性研究者に限定公募をし、平成28年度と平成29年度に以下の通り採択した。公開された成果(シンポジウム報告書)は学術的な完成度も高く、女性研究者の業績を世界へ発信する機会となるとともに次世代への情報提供となり、裾野拡大の目的も達成された。

令和2年度は、新型コロナウイルスの影響下においても研究活動を継続できるよう、申請資格や対象範囲を見直して全学の女性研究者に対して公募したところ、多数の応募があり、確かなニーズが確認された。

「女性研究者による成果公開費助成金」採択者一覧

	氏　名	所　属	職　名	使　途
平成27年度				
募集無し				
平成28年度				
1	松井三枝	大学院医学薬学研究部(医学)	准教授	国際シンポジウム報告書作成
平成29年度				
2	松田愛	芸術文化学部	講師	国際シンポジウム報告書作成
3	小木曽左枝子	国際交流センター	准教授	国際シンポジウム報告書作成
平成30年度				
募集無し				
令和元年度				
募集無し				
令和2年度				
4	米田徳子	学術研究部医学系	助教	論文投稿費
5	楊　熙蒙	学術研究部薬学・和漢系	助教	英文校正費
6	小澤綾佳	富山大学附属病院	助教	論文投稿費
7	西山志満子	保健管理センター	講師	英文校正費
合計7件				

※氏名・所属・職名は採択時のもの

10. 各種シンポジウム、セミナー

■ 啓発講演会等の開催

国内他機関から講師を招聘し、男女共同参画に関する理解促進を図るための啓発講演会を開催した。女性研究者の支援や比率を増やす試み、大学の各部局トップのマネジメント意識改革、理工系に焦点を充てたもの、裾野拡大、多様性についてなど、幅広いテーマで実施した。

平成27年度

① 平成27年12月2日「大学躍進のチャンスとしての男女共同参画」　参加者：51名
相田美砂子氏（広島大学副学長）

② 平成27年12月21日「全学男女共同参画ワークショップ2015」　参加者：47名
島津明人氏（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野准教授）

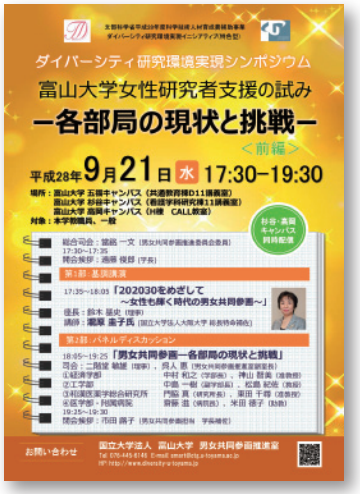
③「生きづらさを考える」全5回シリーズ講演会
第1回：平成27年10月21日開催「LGBTs」　参加者：56名
林夏生氏（富山大学人文学部准教授）
第2回：平成27年11月18日開催「介護」　参加者：18名
平尾隆氏（男性介護者の会「みやび」代表）
第3回：平成27年12月9日開催「DV」　参加者：24名
向富士子氏（高岡DV被害者自立支援基金パサパ代表）
第4回：平成28年2月3日開催「うつ」　参加者：29名
村田晃氏（うつ心理センター所長）
第5回：平成28年3月9日開催「ジェンダー」　参加者：16名
谷口洋幸氏（高岡法科大学准教授）

平成28年度

④ 平成28年9月21日　ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム
「富山大学女性研究者支援の試みー各部局の現状と挑戦ー＜前編＞」　参加者：70名
第1部：基調講演「202030をめざして～女性も輝く時代の男女共同参画～」
瀧原圭子氏（大阪大学　総長特命補佐）
第2部：パネルディスカッション「男女共同参画ー各部局の現状と挑戦」

⑤ 平成28年12月17日　国際女性会議「WAW! 2016」公式サイドイベントの一環
「放射線と健康　先端科学からがん治療まで」講演会　参加者：110名
国内の放射線に関連する4名の女性研究者が講演し、本学の女性研究者4名が座長を努めた。
東京大学大学院農学生命科学研究科　特任教授　中西友子　氏
量子科学技術研究開発機構　放射線防護情報統合センター長　神田玲子氏
東京大学大学院医学系研究科　講師　細谷紀子氏
京都大学大学院医学研究科　助教　後藤容子氏

⑥ 平成29年2月6日　ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム
「富山大学女性研究者支援の試みー各部局の現状と挑戦ー＜後編＞」　参加者：64名
第1部：基調講演「名古屋大学における男女共同参画の取組」
三枝麻由美氏（名古屋大学　男女共同参画室准教授）
第2部：パネルディスカッション「男女共同参画ー各部局の現状と挑戦」



平成29年度

⑦ 平成29年10月20日　ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム

「富山大学における－女性研究者人材育成の挑戦－＜中間報告＞」　参加者：95名

第1部：中間報告

特別講演1：九州大学医学研究院　教授　樗木晶子氏

特別講演2：東京工業大学　特任教授　林ゆう子氏

特別講演3：科学技術振興機構　プログラム主管　山村康子氏

外部評価講評：金沢大学　学長補佐　池本良子氏

第2部：富山大学学長賞　第1回「未知に挑む女性研究者賞」表彰式

平成30年度

⑧ 平成30年11月28日　ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム－現状と挑戦－

PARTI「女性研究者を増やそう!!」　参加者：84名

第1部：富山大学学長賞　第2回「未知に挑む女性研究者賞」表彰式

富山大学理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」活動報告

第2部：パネルディスカッション「男女共同参画－各部局の現状と挑戦－」

⑨ 平成31年2月6日　ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム－現状と挑戦－

PARTⅡ「女性研究者を増やそう!!」　参加者：41名

第1部：海外短期留学報告

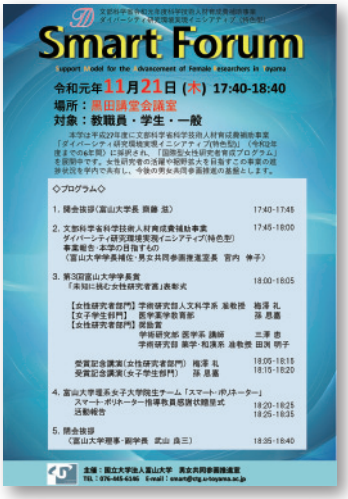
第2部：パネルディスカッション「男女共同参画－各部局の現状と挑戦－」

令和元年度

⑩ 令和元年11月21日「Smart Forum」　参加者：61名

富山大学学長賞　第3回「未知に挑む女性研究者賞」表彰式

富山大学理系女子大学院生チー ム「スマート・ポリネーター」活動報告



令和2年度

⑪ 令和2年12月2日「ダイバーシティ・シンポジウム　Part1
～ともに拓き、ともに挑む、女性研究者の未来～」　　参加者：69名
第1部：全国ダイバーシティネットワーク組織　特別企画セミナー
「理工系女性研究者の活躍促進に向けて」
講演 1：朴銀鏡(PARK Eun-Kyung)氏（富山大学 国際機構　講師）
柿﨑充氏（富山大学 学術研究部理学系　准教授）
講演 2：迫野奈緒美氏（富山高等専門学校　講師）
迫野昌文氏（富山大学 学術研究部工学系　准教授）
講演 3：西脇ゆり氏（金沢大学 融合研究域　助教）
秋根茂久氏（金沢大学　ナノ生命科学研究所　教授）
富山大学ペア、富山大学と富山高等専門学校のペア、金沢大学のペアによる講演、
および同3組の理工系研究者カップルによるパネルディスカッションを実施。
第2部：富山大学学長賞　第4回「未知に挑む女性研究者賞」表彰式

⑫ 令和2年12月7日「ダイバーシティ・シンポジウム　Part2
～すべての人が、生き生きと活躍できる社会に～」　　参加者：82名
第1部：富山大学女性研究者支援とその展望
特別講演：国立研究開発法人 科学技術振興機構
プログラム主管　山村康子氏
外部評価講評：金沢大学　学長補佐　長谷部徳子氏
第2部：これからの社会の多様性について考える
話題提供1：身体的障害・発達障害
話題提供2：性的マイノリティ
話題提供3：異文化コミュニケーション

■ 研究スキルアップ支援セミナー

女性研究者の研究力向上を図るため、学術論文作成や学術情報獲得のためのセミナーを継続的に開催した。特に、英語セミナーシリーズは、参加者が多く、極めてニーズが高いことが判明した。また、国際的研究者データベースへの積極参加を促し、女性研究者の業績を世界へ発信してプレゼンスを高め、正当に評価を得る方策を講じた。

平成27年度

① 平成28年3月3日・4日　第1回英語スキルアップ・セミナー
「世界と繋がる英語によるEメール・コミュニケーション」
② 平成28年3月24日・25日　第2回英語スキルアップ・セミナー
「英語論文ワークショップ―基礎編・実践編」

平成28年度

③ 平成28年12月14日「英語論文の書き方、文献管理ソフトMendeleyの使い方」
④ 平成29年3月1日　第3回英語スキルアップ・セミナー
「英語研究プレゼンテーション実践型ワークショップ」

平成29年度

⑤ 平成29年5月31日「研究者データベースORCID説明会」
⑥ 平成29年11月9日　第4回英語スキルアップ・セミナー
「科学英語論文の書き方セミナー」
⑦ 平成30年3月7日　第5回英語スキルアップ・セミナー
「英語論文受理の登竜門　カバーレターとレビュワーへの応答マナー」

令和30年度

⑧ 平成30年8月9日　「英語論文の書き方セミナー：基礎編」
⑨ 平成30年9月18日　科研費獲得ワークショップ共催（杉谷キャンパス）
⑩ 平成30年9月25日　科研費獲得ワークショップ共催（五福キャンパス）
⑪ 平成30年9月26日　科研費獲得ワークショップ共催（高岡キャンパス）
⑫ 平成30年12月27日「英語論文の書き方セミナー ： 応用編」

令和元年度

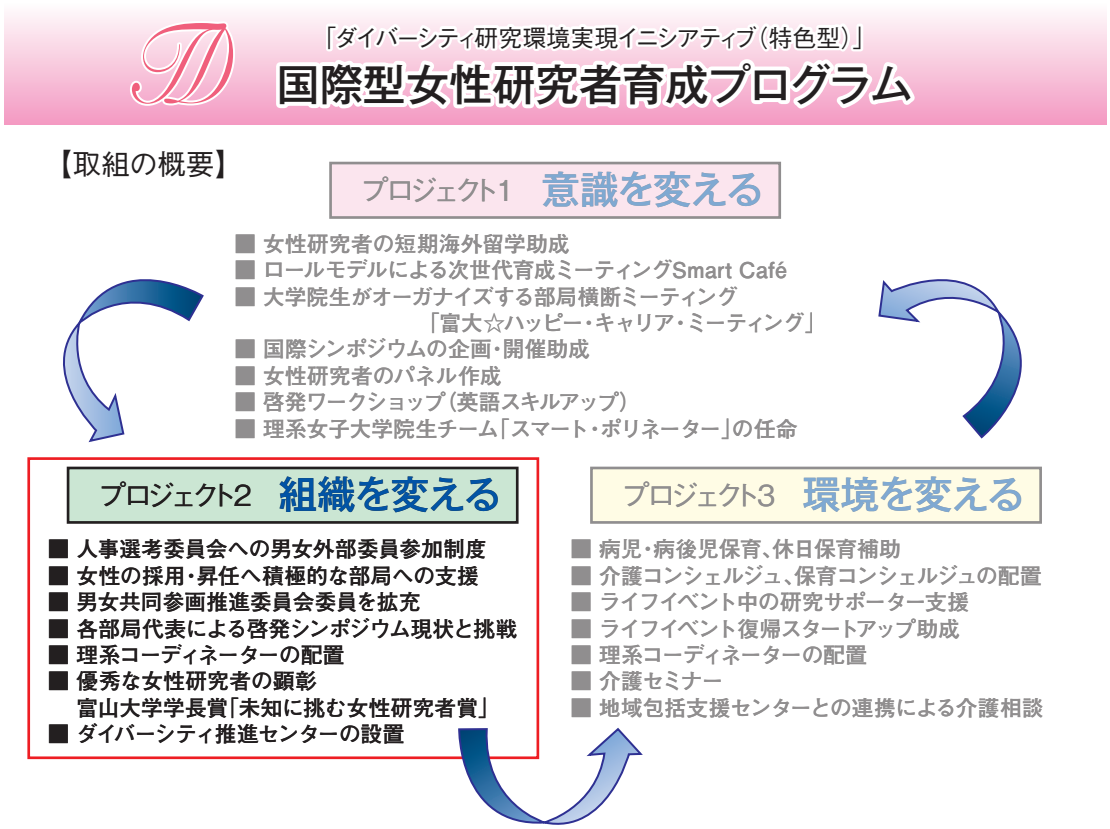
⑬ 令和元年9月24日　「論文投稿セミナー」（WEB配信有り）
⑭ 令和元年9月26日　「英語論文投稿講座」（WEB配信有り）

令和2年度　新型コロナウイルスの影響により開催せず。

■ プロジェクト2：組織を変える ■

1. 総括

女性研究者が正当に評価され、上位職への登用が推進されることを目標とし、令和2年度までに女性教員比率25%、女性教授比率15%以上等の高い数値目標(KPI)を設定した。全学をあげて目標達成に取り組むために、公正性の担保、同等業績における女性優先、女性限定公募の導入等の人事選考制度の改善を行った。また執行部や部局長と教職員との課題共有のためにシンポジウムやミーティングを定期的に開催して情報交換を行ったり、優秀な女性研究者の顕彰制度を設けたりして、順調に女性教員数を増加させた。さらに男女共同参画推進委員の増員、担当理事の配置や外部評価委員会の設置により、推進体制を強化し、「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ推進センター」へと発展的に「組織改革」を行った。



2. 各部局長と教員のペアによる啓発シンポジウム

各部局代表と教員（男女共同参画推進委員会委員等）の男女ペアによるシンポジウムを計4回開催し、各部局の現状報告と今後の女性研究者増員・昇任に向けた改革案について議論を深めた。公の場で部局のトップを交え、女性支援についての課題や対応策を検討する場を設けたことは、新しい試みであった。また、意識啓発講演会等の参加をファカルティ・デベロップメント（FD）、スタッフ・デベロップメント（SD）と同等に位置付け、当事者意識を高めるため教職員の参加を促した。

■ ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム
富山大学女性研究者支援の試み　–各部局の現状と挑戦– ＜前編＞

日時 ： 平成28年9月21日（水）　17:30～19:30
会場 ： 富山大学　五福キャンパス　共通教育棟D11講義室
杉谷キャンパス　看護学科研究棟11講義室
高岡キャンパス　H棟CALL教室
参加者 ： 70名

※第2部のパネルディスカッションに、以下の4部局が参加した。
①経済学部　②工学部　③和漢医薬学総合研究所　④医学部・附属病院
部局長らからは「女性研究者を増やす方法」について、女性研究者からは「離職者を減らす方法や、休職後の復帰に対する支援」について発言があり「女性研究者が必要とされることの重要性」、「部局の状況に応じた支援策検討の必要性」、「男性の意識改革のための環境整備」等の意見が出された。

■ ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム
富山大学女性研究者支援の試み　–各部局の現状と挑戦– ＜後編＞

日時 ： 平成29年2月6日（月）　15:00～17:00
会場 ： 富山大学　五福キャンパス　共通教育棟D11講義室
杉谷キャンパス　看護学科研究棟11講義室
高岡キャンパス　H棟CALL教室
参加者 ： 64名

※第2部のパネルディスカッションに、以下の5部局が参加した。
①人文学部　②人間発達科学部　③理学部　④薬学部　⑤芸術文化学部
パネリストから、富山大学の女性研究者増加のために必要な支援体制や施設面の改善、並びに教職員の意識改革の重要性等について意見が出された。

■ ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム

–現状と挑戦–　PartⅠ　「女性研究者を増やそう‼」

日時：平成30年11月28日(水)　16:00～18:15

会場：富山大学　五福キャンパス　黒田講堂ホール

参加者：84名

※第2部のパネルディスカッションに、以下の5部局が参加した。

①理学部　②都市デザイン学部　③和漢医薬学総合研究所　④医学部　⑤工学部

パネルディスカッションでは各部局の報告に基づき,「富山大学における職階の逆ピラミッド構造の改善と若手研究者の増員に向けて」及び「女性研究者優先枠などのポジティブ・アクションの可能性」について総合討論を実施した。

■ ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム

–現状と挑戦–　PartⅡ　「女性研究者を増やそう‼」

日時：平成31年2月6日(水)　16:00～18:00

会場：富山大学　五福キャンパス　共通教育棟D11講義室

杉谷キャンパス　看護学科研究棟11講義室

高岡キャンパス　B棟116講義室

参加者：41名

※第2部のパネルディスカッションに、以下の5部局が参加した。

①人文学部　②人間発達科学部　③経済学部　④薬学部　⑤芸術文化学部

PARTIと同様に「富山大学における職階の逆ピラミッド構造の改善と若手研究者の増員に向けて」及び「女性研究者優先枠などのポジティブ・アクションの可能性」について総合討論を実施した。パネリストからは、「女性研究者比率が達成している部局においても環境整備がなされていない。」、「女性研究者の人数が少ない要因は大学だけでなく社会環境にも原因がある。」等の意見が述べられた。

3. Smart Café Premium

～各部局代表と女性研究者による部局ミーティング～

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事業の最終年度となる本年度は、改めて各部局の代表と女性研究者らが研究環境の現状や今後必要な取組みについて話し合い、双方の気づきを促し、意識改革を図ることを目的として「Smart Café Premium」と題する部局ミーティングを開催した。コロナ禍において、対面、オンラインや事前ヒアリング、プレゼンテーション、アンケートなど部局ごとに工夫を凝らした内容で実施した。

気軽な雰囲気で集中的に意見交換をする機会となり、各部局の課題を把握し、立場を超えた多角的な意見が多数提案された。会議時間の短縮やリモートワークの推進など、柔軟な働き方が男女を問わず研究環境と家庭生活をより良いものにすると考えられ、また、職場全体の意識改革を継続することが強く求められる結果となった。

■ Smart Café Premium in 理学部

日時：令和2年9月18日（金） 13:00～14:30
会場：富山大学　五福キャンパス 理学部　小会議室
参加者：7名

■ Smart Café Premium in 高岡キャンパス

日時：令和2年9月30日(水)　15:00～16:00
会場：高岡キャンパス 大会議室
参加者：9名

■ Smart Café Premium in 経済学部

日時：令和2年10月20日(火)　13:00～14:30
会場：五福キャンパス 経済学部　小会議室
参加者：8名

■ Smart Café Premium in 薬学部・和漢研

日時：令和2年11月5日(木)　10:30～12:00
会場：杉谷キャンパス 薬学部研究棟2　7階セミナー室8
参加者：15名

■ Smart Café Premium in 人文学部

日時：令和2年11月18日(水)　16:00～17:00
会場：Zoomによるオンライン会議
参加者：11名

■ Smart Café Premium in 教養教育院

日時：令和2年11月20日(金)　14:00～15:00

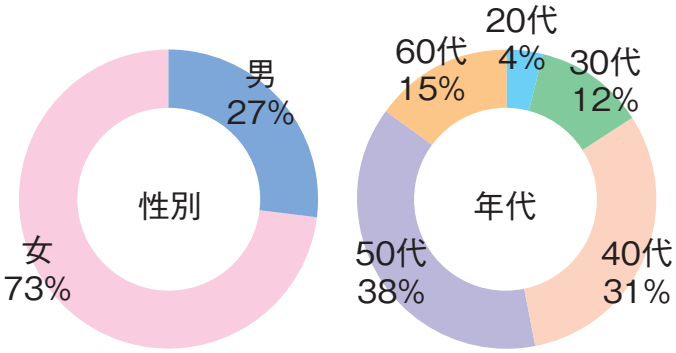
会場：Zoomによるオンライン会議

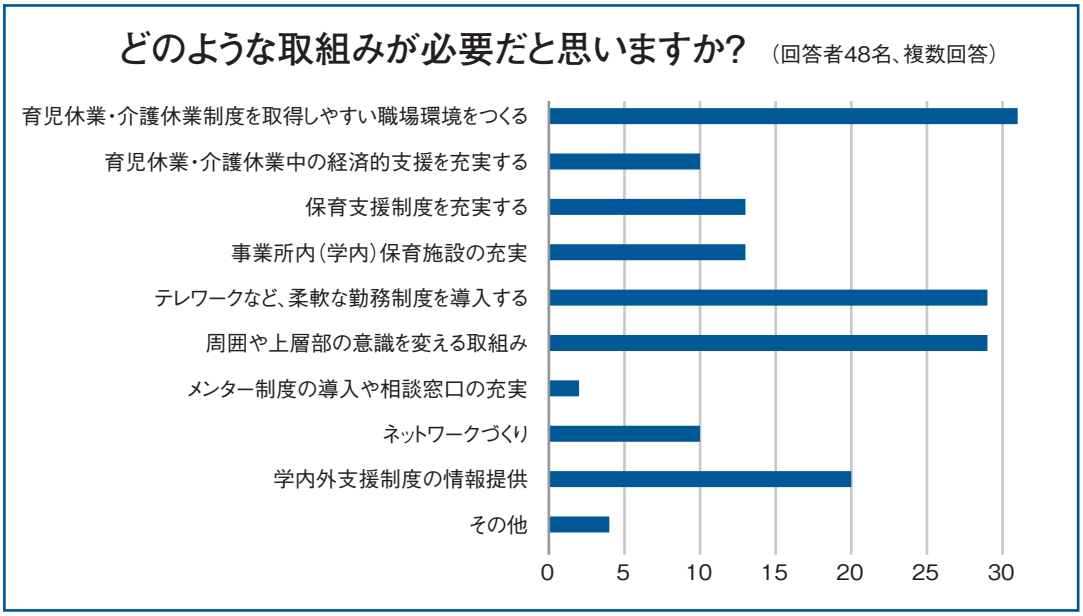
参加者：6名

■ Smart Café Premium in 人間発達科学部

日時：令和2年11月18日(水)～12月31日(木)

会場：Google Formによるアンケート方式





4. 富山大学学長賞「未知に挑む女性研究者賞」

平成29年度から、優秀な女性研究者を可視化するために富山大学学長賞「未知に挑む女性研究者賞」を創設し、人文・社会科学、芸術ならびに自然科学の各分野において優れた研究成果を挙げ、将来高いリーダーシップが発揮されると期待される本学の女性研究者、並びに今後の活躍が期待される本学の女子大学院生を表彰している。このことにより、女性研究者の研究意欲の向上、学術研究の将来に資する人材育成等を目指すものである。

■ 第1回（平成29年度）　受賞者

【女性研究者部門】医学薬学研究部（医学）准教授　畑由紀子

【女子学生部門】　医学薬学教育部（薬科学専攻）博士後期課程2年　石川明香里

■ 第2回（平成30年度）　受賞者

【女性研究者部門】附属病院　第一内科　助教　藤坂志帆

【女子学生部門】　附属病院　産科婦人科　大学院医員　津田さやか

医学薬学教育部（薬科学専攻）博士後期課程3年　陣内比加利

■ 第3回（令和元年度）受賞者

・**未知に挑む女性研究者賞**：

【女性研究者部門】学術研究部人文科学系　准教授　梅澤礼

【女子学生部門】　医学薬学教育部（薬科学専攻）博士後期課程1年　孫 思嘉

・**奨励賞**：

【女性研究者部門】学術研究部　医学系　講師　三澤恵

学術研究部　薬学・和漢系　准教授　田渕明子

■ 第4回（令和2年度）受賞者

・**未知に挑む女性研究者賞**：

【女性研究者部門】附属病院　産科婦人科　助教　津田さやか

工学部　研究員　張 培培

【女子学生部門】医学薬学教育部（生命・臨床医学専攻）　博士課程4年　李 孟玲

・**奨励賞**：

【女子学生部門】芸術文化学研究科　修士課程2年　池田愛花里

医学薬学教育部（薬科学専攻）博士後期課程3年　石田紀穂

・**激励賞**：7名

第1回受賞者

第2回受賞者

第3回受賞者

第4回受賞者

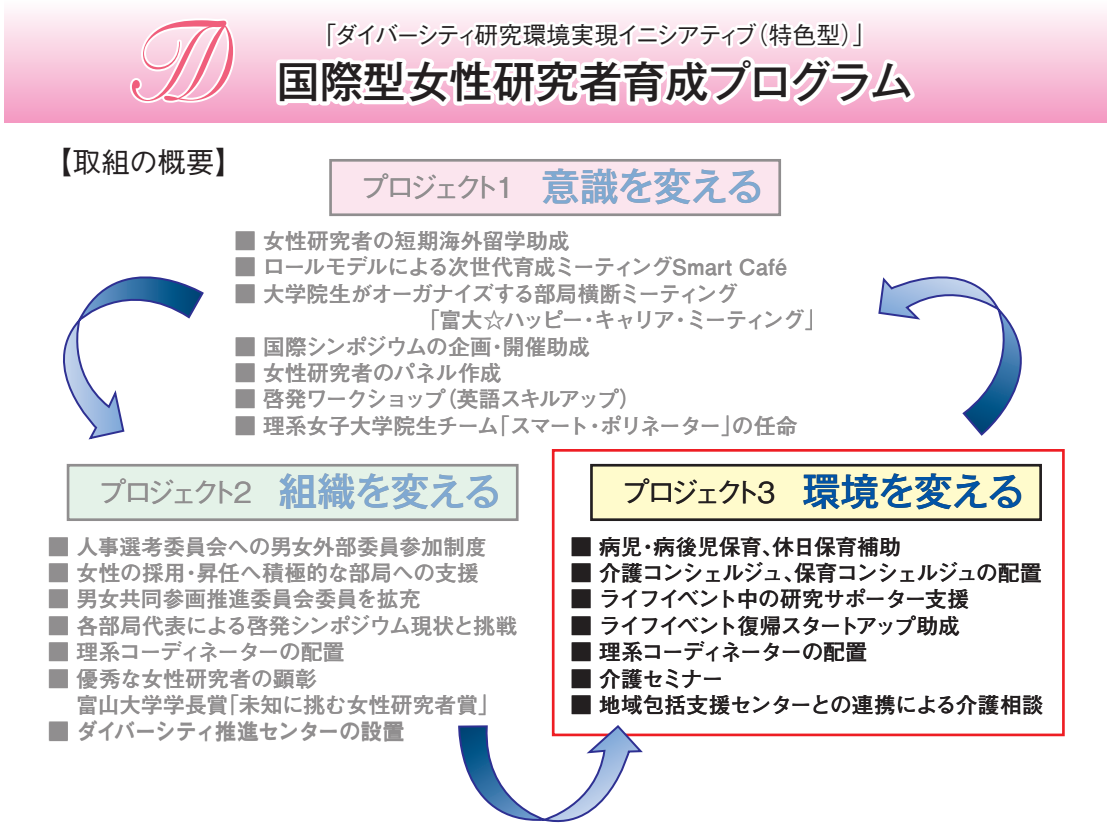
公募ポスター

表彰盾

■ プロジェクト3：環境を変える ■

1. 総括

女性研究者のワーク・ライフ・バランスやライフイベント等に配慮し、子育てや介護支援、研究サポーター制度や種々休業後の復帰スタートアップ助成等を行い、研究時間の確保のための支援を行うことで、論文執筆や外部資金、科学研究費の採択率も上がり、女性研究者の定着が図られ、上位職への昇任や予備軍の増加が図られて、「環境の改革」が推進できた。



2. 研究サポーター制度

ライフイベント中の女性研究者を支援するための研究サポーター制度を導入し、学内公募により採択された女性研究者に対し、研究支援者(謝金支払いによる学生の研究補助者)を配置した。その結果、支援を受けた女性研究者は1名も休職や離職することなく、ライフイベントと研究の両立を図ることができた。研究サポーター制度を利用し支援を受けたことで、時間を効率よく使うことができた結果、学会発表や論文投稿の実績につながった。

また、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)事業にかかる「ライフイベント中の女性研究者のための研究サポーター制度」とは別に、自学経費によるライフイベント中の男性研究者に対する研究サポーター制度も併せて実施し、ニーズに寄り添った幅広い支援を続けている。

「ライフイベント中の女性研究者への研究サポーター制度」採択者一覧

平成27年度	
部 局	件 数
経済学部	2件
大学院理工学研究部(工学)	1件
大学院医学薬学研究部(医学)	5件
和漢医薬学総合研究所	1件
富山大学附属病院	2件
平成28年度	
経済学部	2件
大学院理工学研究部(理学)	1件
大学院理工学研究部(工学)	1件
大学院医学薬学研究部(医学)	1件
平成29年度	
経済学部	1件
大学院理工学研究部(理学)	2件
大学院理工学研究部(工学)	1件
大学院医学薬学研究部(医学)	1件
平成30年度	
経済学部	1件
大学院理工学研究部(工学)	1件
令和元年度	
経済学部	2件
大学院理工学研究部(理学)	1件
令和2年度	
経済学部	1件
合計27件	

3. 復帰・復職支援

ライフイベントにより研究を中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援として、スタートアップ研究費の支援を行った（1件上限50万円）。女性研究者のニーズに応じて支援を行ったが、育児休業または介護休業をおおむね3か月以上取得し、復帰から3年以内の女性研究者を対象とした。平成27～29年度までに延べ16名を支援したが、平成30年度以降は本事業の自走期間となり、全体の支援策を見直し国際関連プログラムを重点的に支援することとしたため、復帰・復職支援としての研究費助成の公募は中止している。

「ライフイベント復帰者へのスタートアップ支援」に採択された研究者は支援以降に論文を著し、科研費や外部資金を獲得するなど、女性研究者の研究活動が活性化し、研究業績が向上する効果が明示された。

「ライフイベント復帰者へのスタートアップ支援」採択者一覧

平成27年度	
部 局	件 数
大学院医学薬学研究部（医学）	6件
富山大学附属病院	4件
平成28年度	
大学院医学薬学研究部（医学）	3件
富山大学附属病院	2件
平成29年度	
大学院医学薬学研究部（医学）	1件
平成30年度	
募集無し	
令和元年度	
募集無し	
令和2年度	
募集無し	
合計16件	

4. 保育支援(夏季学童保育)

■ 保育利用料補助

保育支援制度を拡充するため保育コンシェルジュを配置し(平成29年度まで)、既に医学部で構築・稼働しているベビーシッター・プーリングシステム(休日・時間外保育)を全学向けに拡充した。具体的には、女性研究者向け保育料補助支援の補助対象範囲を拡大し、平成27年度は「休日及び病児・病後児保育の保育料」のみとしていたが、平成28年度は「休日及び病児・病後児保育の保育料」に加え「時間外保育料」まで支援することとした。

また、全学的取組みとして平成28年6月からは、富山大学附属病院保育所病児・病後児保育実施細則を改正し、対象児童等について、「年齢9週目から10歳(小学校4年生)」までを「年齢9週目から12歳(小学校6年生)」までと受入れ可能児の年齢枠を拡大した。その他、全教職員向けに実施している大学入試時の保育利用料支援は継続して支援していく予定である。

保育利用料補助制度　採択者一覧

部 局	件 数
平成27年度「休日保育及び病児・病後児保育利用料補助制度」	
大学院理工学研究部(理学)	1件
大学院医学薬学研究部(医学)	6件
富山大学附属病院	8件
小計	15件
平成28年度「時間外・休日保育及び病児・病後児保育利用料補助制度」	
大学院医学薬学研究部(医学)	5件
富山大学附属病院	4件
小計	9件
平成29年度「時間外・休日保育及び病児・病後児保育利用料補助制度」	
大学院医学薬学研究部(医学)	4件
富山大学附属病院	2件
小計	6件
平成30年度	
募集無し	
令和元年度	
募集無し	
令和2年度「休日保育利用料補助制度」	
新型コロナウイルスの影響で応募無し	0件
小計	0件
合計30件	

■ 夏季学童保育

五福キャンパスと杉谷キャンパスにおいて、各5日間ずつ夏季学童保育を実施し、保育支援を充実させた。毎年度、定員を上回る申し込みがあり、特に、期間中に開催される現役教員及び名誉教授を中心とした科学教室は、内容が充実しており人気度が高く、科学に関する児童の関心を高めることに役立った。

利用者から受入れ人数の増員と受入れ期間の延長に関して強い要望があり、平成30年度4月から保育費用を有料化（1,000円/日）し、定員を10人増員（合計30人/日）、科学教室数を増加させ、保育の充実を図っている。

夏季学童保育　利用実績

平成28年度

実施期間	五福キャンパス：平成28年7月25日(月)～7月29日(金) 杉谷キャンパス：平成28年8月1日(月)～8月5日（金）
実施方法	サクセスアカデミー社に委託
利用人数	62人の児童が、10日間で延べ245人参加 ・児童の学年内訳

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
男	11	4	6	4	5	3	33
女	11	5	5	3	4	1	29
計	22	9	11	7	9	4	62

平成29年度

実施期間	五福キャンパス：平成29年7月24日(月)～7月28日(金) 杉谷キャンパス：平成29年7月31日(月)～8月4日（金）
実施方法	サクセスアカデミー社に委託
利用人数	45世帯53人の児童が、10日間で延べ197人参加 ・児童の学年内訳

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
男	5	8	6	5	0	1	25
女	5	7	8	4	2	2	28
計	10	15	14	9	2	3	53

平成30年度

実施期間	五福キャンパス：平成30年7月30日(月)～8月3日(金) 杉谷キャンパス：平成30年8月6日(月)～8月10日（金）
実施方法	ライクアカデミー社に委託
利用人数	46世帯53人の児童が、10日間で延べ203人参加 ・児童の学年内訳

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
男	8	1	4	5	5	1	24
女	2	5	6	8	6	2	29
計	10	6	10	13	11	3	53

令和元年度

実施期間	五福キャンパス：令和元年7月29日(月)～8月2日(金) 杉谷キャンパス：令和元年8月5日(月)～8月9日（金）
実施方法	NPO法人笑顔スポーツ学園に委託
利用人数	74世帯86人の児童が、10日間で延べ343人参加 ・児童の学年内訳

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
男	10	6	2	6	2	7	33
女	10	9	8	14	10	2	53
計	20	15	10	20	12	9	86

令和2年度

新型コロナウイルスのため実施せず

学童保育・わくわく教室プログラム一覧

	開催日	時間	プログラム名	講師氏名	講師氏名
平成28年度					
1	7/25(月)	13:30～15:30	だれも　もたない　まほうじん	東川和夫	名誉教授(理学・数学)
2	7/26(火)	10:00～11:00	科学マジックを体験しよう	春木孝之	大学院理工学研究部(工学)講師
3	7/27(水)	13:00～16:00	ソーラーロボットづくりで学ぶ夏休み工作体験	戸田英樹	大学院理工学研究部(工学)講師
4	7/28(木)	13:30～15:30	回るおもちゃを作ろう	水島峻雄	大学院理工学研究部(理学)准教授
5	7/29(金)	10:30～12:00	身近な科学で遊ぼう	片岡弘　成行泰裕	人間発達科学部教授　人間発達科学部准教授
6	8/2(火)	10:00～11:30	ぬいぐるみ病院	小児科訪問サークル青い鳥	
7	8/3(水)	10:00～12:00	プラネタリウムを作ろう		
8	8/5(金)	10:00～12:00	世界のお薬を見てみよう	伏見裕利	民族薬物研究センター(民族薬物資料室)特命准教授
平成29年度					
1	7/24(月)	10:30～11:30	科学マジック博士になろう	春木孝之	大学院理工学研究部(工学)講師
2	7/24(月)	13:30～15:30	オリンピックのマークを書こう	東川和夫	名誉教授 (理学・数学)
3	7/25(火)	13:30～15:30	ロボット製作教室でものづくり力を高めよう	戸田英樹	大学院理工学研究部(工学)准教授
4	7/28(金)	10:30～11:30	コンピュータで遊んでみよう(易しいプログラミングの勉強)	片岡弘　成行泰裕	人間発達科学部教授　人間発達科学部准教授
5	7/31(月)	10:30～12:00	ミニミニスマイルフェスティバル	富山大学スマイルフェスティバル有志の学生	スマイルフェスティバル運営企画委員会
6	8/1(火)	10:30～12:00			
7	8/3(木)	10:30～12:00			
平成30年度					
1	7/30(月)	10:00～12:00	科学マジック体験イベント	戸田英樹	大学院理工学研究部(工学)准教授
2	7/30(月)	13:30～15:30	植物のヒミツ	岩坪美兼	大学院理工学研究部(理学)教授
3	7/31(火)	10:00～12:00	手作りおもちゃで遊ぼう	清水保夫	富山県児童クラブ連合会事務局長
4	7/31(火)	13:30～15:30	ロボット製作でものづくり力を高めよう	戸田英樹	大学院理工学研究部(工学)准教授
5	8/1(水)	10:00～12:00	サメの歯のヒミツ	柏木健司	大学院理工学研究部(理学)准教授
6	8/1(水)	13:30～15:30	誰も持たない魔法陣	東川和夫	名誉教授 (理学・数学)
7	8/2(木)	10:00～12:00	こども防災教室		富山消防署
8	8/2(木)	13:30～15:30	プログラミングでロボットを走らせよう	吉谷奈艶子	(株)ル・ソレイユ代表取締役
9	8/3(金)	10:00～12:00	サマーサイエンススクール	片岡弘　成行泰裕	人間発達科学部教授　人間発達科学部准教授
10	8/6(月)	10:00～12:00	わくわく工作教室		小児科訪問サークル青い鳥
11	8/6(月)	13:30～15:30	ともだちを助けよう!	種市尋宙	附属病院講師
12	8/7(火)	13:30～15:30	プログラミングでロボットを走らせよう	吉谷奈艶子	(株)ル・ソレイユ代表取締役
13	8/8(水)	10:00～12:00	手作りおもちゃで遊ぼう	清水保夫	富山県児童クラブ連合会事務局長
14	8/8(水)	13:30～15:30	未来の薬剤師大集合 !! (プチ)	藤 秀人	大学院医学薬学研究部教授
15	8/9(木)	10:00～12:00	こども防災教室		呉羽消防署
16	8/10(金)	10:00～12:00	発見!動物のひみつ	村井仁志	富山市ファミリーパーク
令和元年度					
1	7/30(月)	10:00～12:00	おりがみ折ってみよう!らせんから広がるいろいろな形	川部達哉	学術研究部理学系准教授
2	7/29(月)	13:30～15:30	手作りおもちゃで遊ぼう	清水保夫	富山県児童クラブ連合会事務局長
3	7/30(火)	10:00～12:00	科学マジック体験!	戸田英樹	学術研究部工学系准教授
4	7/30(火)	13:30～15:30	わくわくフィットネス	澤 聡美	学術研究部教育学系講師
5	7/31(水)	10:00～12:00	おもしろ植物ウォッチング!	岩坪美兼	学術研究部理学系教授
6	7/31(水)	13:30～15:30	オリジナルうちわを作ろう	渡邉雅志	学術研究部芸術文化学系准教授
7	8/1(木)	10:00～12:00	Let' Enjoy English !	水野真理子	学術研究部教養教育学系教授
8	8/1(木)	13:30～15:30	光で遊ぼうピンホールカメラ	小林かおり	学術研究部理学系教授
9	8/2(金)	10:00～12:00	どうくつのヒミツを探れ	柏木健司	学術研究部理学系准教授
10	8/2(金)	13:30～15:30	コンピューターで遊ぼう	成行泰裕	学術研究部教育学系准教授
11	8/5(月)	10:00～12:00	未来の薬剤師Petit	藤 秀人	学術研究部薬学・和漢系教授
12	8/5(月)	13:30～15:30	ロボット製作でものづくり力を高めよう	戸田英樹	学術研究部工学系准教授
13	8/6(火)	10:00～12:00	ボトルアクアリウムを作ろう	中田政司	富山県中央植物園園長
14	8/6(火)	13:30～15:30	手作りおもちゃで遊ぼう	清水保夫	富山県児童クラブ連合会事務局長
15	8/7(水)	10:00～12:00	サメの歯のヒミツ	柏木健司	学術研究部理学系准教授
16	8/7(水)	13:30～15:30	科学ワールドにとびこもう	片岡弘　成行泰裕	学術研究部教育学系教授　学術研究部教育学系准教授
17	8/8(木)	10:00～12:00	Let' Enjoy English !	水野真理子	学術研究部教養教育学系教授
18	8/8(木)	13:30～15:30	わくわくフィットネス	澤 聡美	学術研究部教育学系講師
19	8/9(金)	10:00～12:00	ロボットを動かそう!	吉谷奈艶子	(株)ル・ソレイユ代表取締役
20	8/9(金)	13:30～15:30	ともだちを助けよう!	種市尋宙	学術研究部医学系講師
令和2年度					
新型コロナウィルスのため中止					

5. 介護支援

多忙なシニア研究者等に介護の現実が突然訪れた場合にも、研究者の相談・支援に素早く対処できる継続的な体制を構築するため、平成28年1月に非常勤職員として介護コンシェルジュを雇用したが同年8月をもって自己都合により退職した。その後の介護支援体制について再検討を行った結果、富山市の神明・五福地域包括支援センターとの連携を開始した。具体的には、ダイバーシティ推進センターが仲介し、相談者の希望に従って相談者が地域包括支援センターに出向き相談する、あるいは相談者のもとに地域包括支援センター所属のケアマネジャーが訪問し相談にあたることができるようにした。また、本学教職員・学生の被介護者が県外在住の場合でも対応可能とした。

また、情報提供の一環として、介護セミナーの開催や、介護や病気等に関する書籍等の貸出しを本学附属図書館との連携で「介護図書フェア」として企画展示を行った。

■ 介護相談

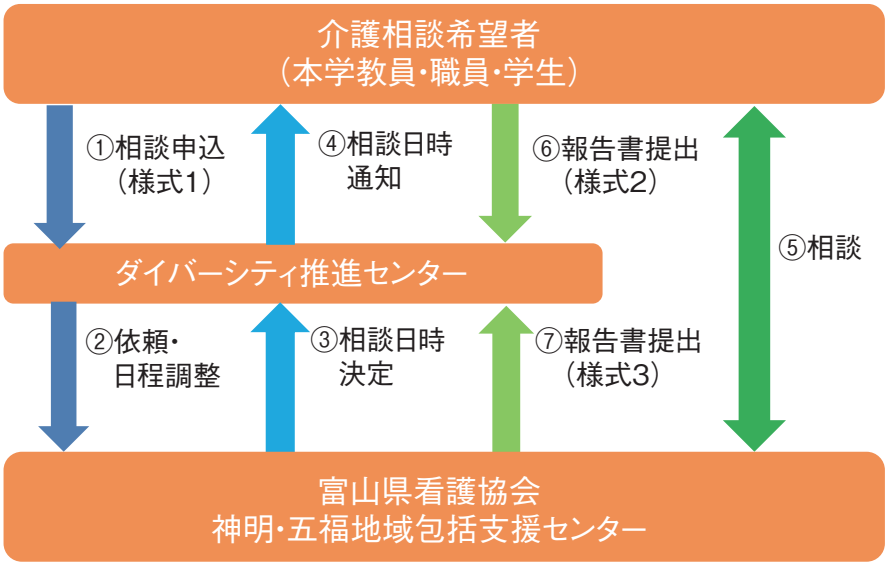
●富山大学介護相談体制

▮対　　象　：本学に在籍する教職員・学生

▮相談方法　：ダイバーシティ推進センターへの事前申し込みにより受付を行い、神明・五福地域包括支援センターが相談を受ける。
①神明・五福地域包括支援センターでの相談
②本学での相談
③本学を会場とする出張個別相談会
（介護セミナー等と同日開催）

▮相談時間　：9:00～17:00
▮相 談 料　：無料

●介護相談流れ図



■ 介護セミナー

① 第1回介護セミナー「地域包括支援センターの役割と効果的な利用法」
日時：平成28年3月18日(金)　15:30～16:30
会場：富山大学　五福キャンパス　黒田講堂会議室　参加者：9名
講師：富山市地域包括支援センター　管理者・主任ケアマネジャー　吉崎るみ子氏

② 第2回介護セミナー「介護保険制度改正のポイント」
日時：平成28年6月24日(金)　15:30～16:30
会場：富山大学　五福キャンパス　学生会館多目的利用室　参加者：12名
講師：富山市地域包括支援センター　社会福祉士　本田理恵子氏

③ 第3回介護セミナー「若年介護者への社会的支援のあり方」
日時：平成28年7月26日(火)　15:00～16:30
会場：富山大学　五福キャンパス　学生会館多目的利用室　参加者：18名
講師：国際基督教大学　研究所助手　松﨑実穂氏
パネリスト：大阪人間科学大学　准教授　武田卓也氏

④ 第4回介護セミナー「介護保険と認知症」及び個別相談会
日時：平成29年9月29日(金)　15:30～17:00
会場：富山大学　五福キャンパス　黒田講堂会議室　参加者：8名
講師：富山市地域包括支援センター　管理者・主任ケアマネジャー　吉崎るみ子氏

⑤ 第5回介護セミナー「介護保険と認知症」及び個別相談会
日時：平成30年1月17日(水)　15:30～17:00
会場：富山大学　杉谷キャンパス　講義実習棟102講義室　参加者：15名
講師：富山市地域包括支援センター　社会福祉士　本田理恵子氏

⑥ 第6回介護セミナー「高齢期の財産管理～成年後見制度を中心に～」及び個別相談会
日時：平成31年2月28日(木)　15:30～16:30
会場：富山大学　五福キャンパス　黒田講堂会議室　参加者：6名
講師：司法書士　谷口あきつ氏

■ 介護図書フェア

① 平成28年10月7日～1月30日　附属中央図書館（五福キャンパス）
② 平成29年3月8日～4月30日　附属医薬学図書館（杉谷キャンパス）
③ 令和2年10月28日～12月9日　附属中央図書館（五福キャンパス）
④ 令和2年12月10日～令和3年2月3日　附属医薬学図書館（杉谷キャンパス）

6. アンケート調査

富山大学教職員対象
ワーク・ライフ・バランスアンケート2021報告書（抜粋）

1. 調査目的

本学は平成20年度～22年度の「女性研究者支援モデル育成」事業、平成27年度～令和2年度の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業を通じ、2度のワーク・ライフ・バランスアンケート調査（平成22年度、平成27年度）を行なってきた。

今回のワーク・ライフ・バランスアンケート調査は、最初のアンケートから10年の節目にあたり、かつ、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業の最終年度にあたる。本学の教職員の現状を把握し、これまでの取り組みによってワーク・ライフ・バランスがどの程度改善されてきたか、現在どこに困難さを感じているか、今後何が必要とされているかを明確にすることは極めて重要である。今回のアンケート調査を通じて、ワーク・ライフ・バランスのための支援や教育・研究・職場環境整備の改善、男女共同参画からダイバーシティの推進へと展開させることを目的とする。

2. 調査方法

期間	令和3年2月5日（金）～2月14日（日）の10日間
対象	本学教職員　4,072名　（令和3年度1月1日現在） （教員：1,385名、　職員：2,687名） （常勤・非常勤、非常勤は週30時間以下勤務者を含む）
方法	Google Formを用いたオンライン調査（パソコン・スマートフォン・タブレットでの回答可）。 各部局事務担当者からアンケートのURL・QRコードをメール送信。

3. 調査項目

（1）働き方について
（2）仕事と子育てについて
（3）仕事と介護について
（4）ダイバーシティ推進センターについて

4. 回収結果

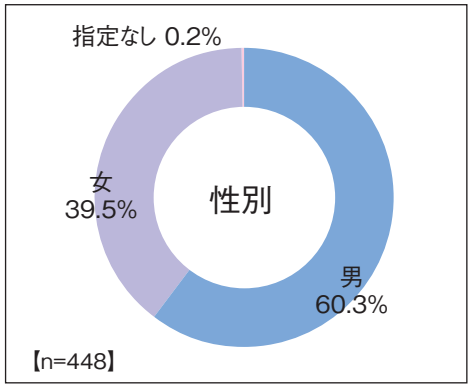
回収数	448件	回収率	11.0%

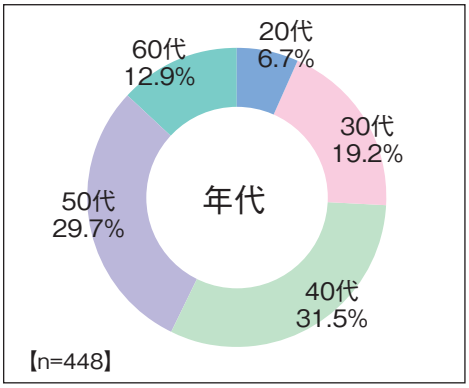
	対象者数			回答数			
	男	女	合計	男	女	指定なし	合計
教員	1,050	335	1,385	195	62	1	258
職員	997	1,690	2,687	75	115	0	190
総数	2,047	2,025	4,072	270	177	1	448

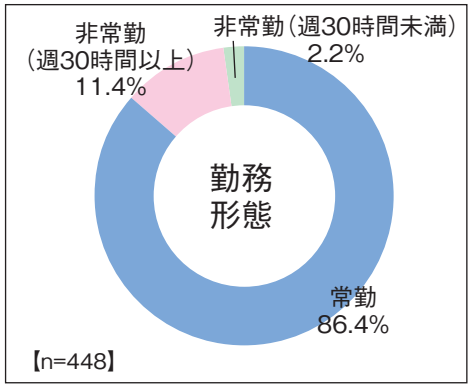
5. その他

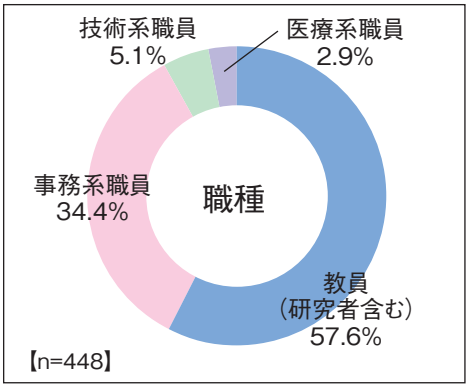
自由記述欄においては、個人情報の特定を避けるために一部抜粋して掲載する。

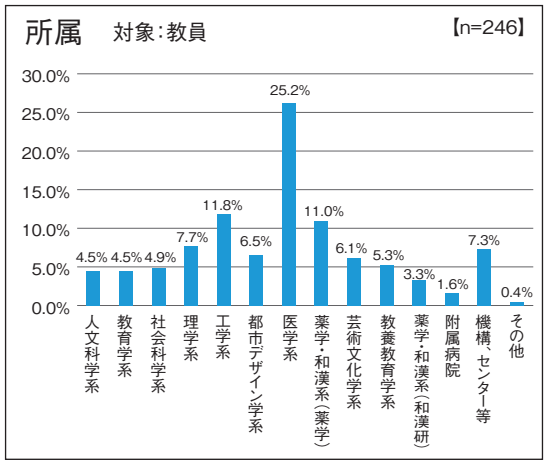
■回答者プロフィール

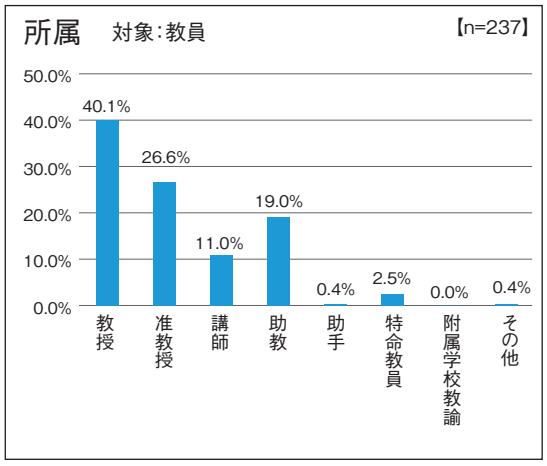

性別
指定なし 0.2%
女 39.5%
男 60.3%
【n=448】

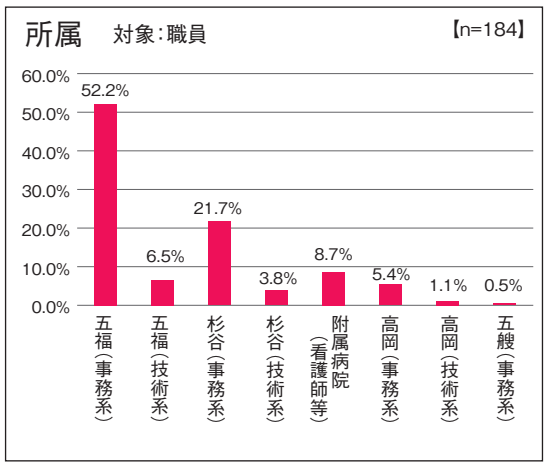

年代
20代 6.7%
30代 19.2%
40代 31.5%
50代 29.7%
60代 12.9%
【n=448】

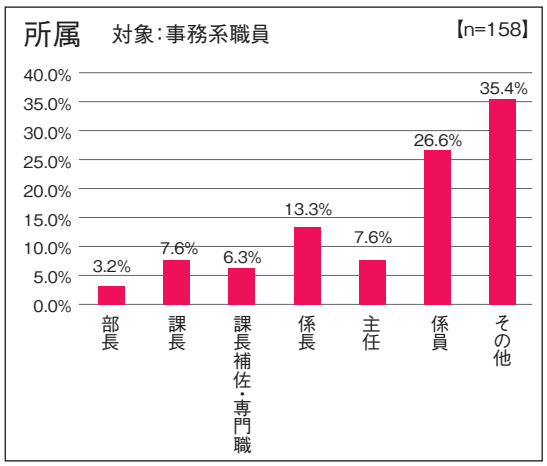

勤務形態
非常勤(週30時間以上) 11.4%
非常勤(週30時間未満) 2.2%
常勤 86.4%
【n=448】

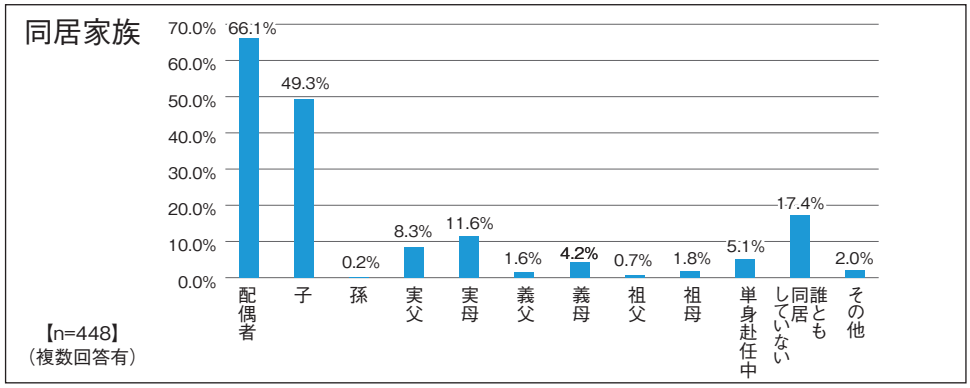

職種
技術系職員 5.1%
医療系職員 2.9%
事務系職員 34.4%
教員(研究者含む) 57.6%
【n=448】

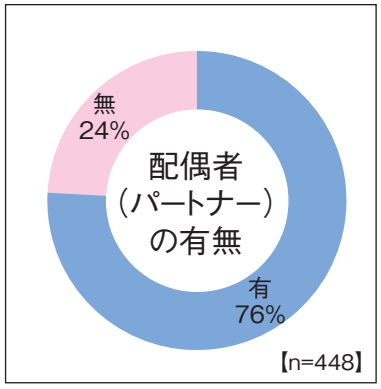

所属 対象:教員
【n=246】
30.0%
25.0%
20.0%
15.0%
10.0%
5.0%
0.0%
4.5% 4.5% 4.9% 7.7% 11.8% 6.5% 25.2% 11.0% 6.1% 5.3% 3.3% 1.6% 7.3% 0.4%
人文科学系
教育学系
社会科学系
理学系
工学系
都市デザイン学系
医学系
薬学・和漢系(薬学)
芸術文化学系
教養教育学系
薬学・和漢系(和漢研)
附属病院
機構、センター等
その他

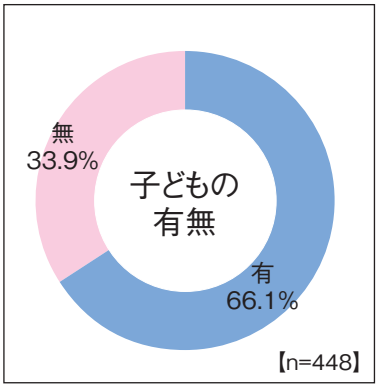

所属 対象:教員
【n=237】
50.0%
40.0%
30.0%
20.0%
10.0%
0.0%
40.1% 26.6% 11.0% 19.0% 0.4% 2.5% 0.0% 0.4%
教授
准教授
講師
助教
助手
特命教員
附属学校教諭
その他

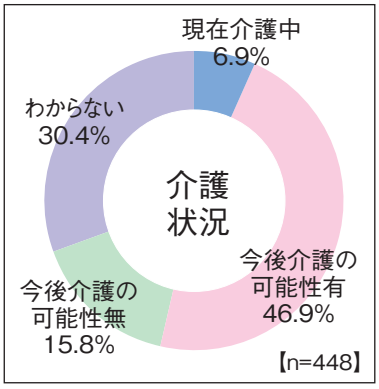

所属 対象:職員
【n=184】
60.0%
50.0%
40.0%
30.0%
20.0%
10.0%
0.0%
52.2% 6.5% 21.7% 3.8% 8.7% 5.4% 1.1% 0.5%
五福(事務系)
五福(技術系)
杉谷(事務系)
杉谷(技術系)
附属病院(看護師等)
高岡(事務系)
高岡(技術系)
五艘(事務系)

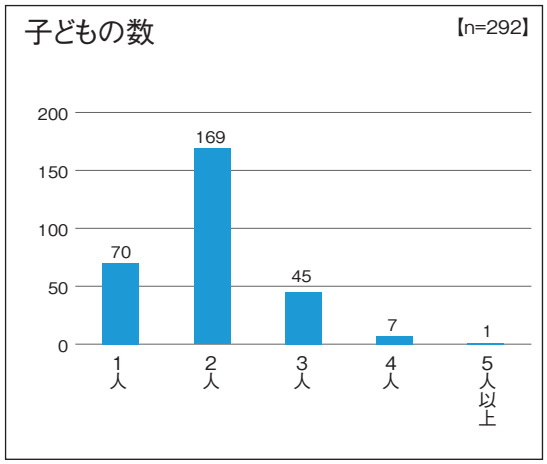

所属 対象:事務系職員
【n=158】
40.0%
35.0%
30.0%
25.0%
20.0%
15.0%
10.0%
5.0%
0.0%
3.2% 7.6% 6.3% 13.3% 7.6% 26.6% 35.4%
部長
課長
課長補佐・専門職
係長
主任
係員
その他

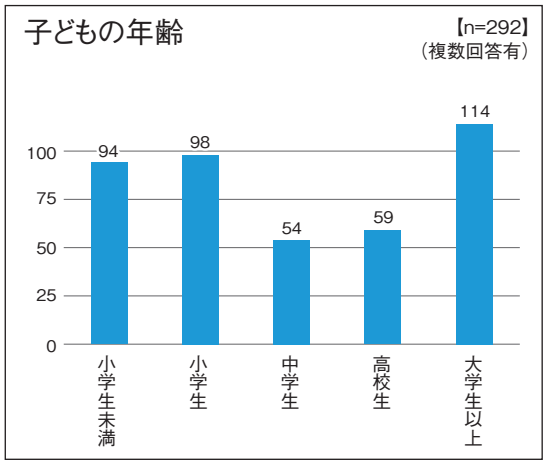

同居家族
70.0%
60.0%
50.0%
40.0%
30.0%
20.0%
10.0%
0.0%
66.1%
49.3%
0.2%
8.3%
11.6%
1.6%
4.2%
0.7%
1.8%
5.1%
17.4%
2.0%
配偶者
子
孫
実父
実母
義父
義母
祖父
祖母
単身赴任中
誰とも同居していない
その他
【n=448】
（複数回答有）


無
24%
配偶者
（パートナー）
の有無
有
76%
【n=448】


無
33.9%
子どもの
有無
有
66.1%
【n=448】


現在介護中
6.9%
わからない
30.4%
介護
状況
今後介護の
可能性有
46.9%
今後介護の
可能性無
15.8%
【n=448】


子どもの数
【n=292】
200
150
100
50
0
70
169
45
7
1
1人
2人
3人
4人
5人以上


子どもの年齢
【n=292】
（複数回答有）
100
75
50
25
0
94
98
54
59
114
小学生未満
小学生
中学生
高校生
大学生以上

(1) 働き方について

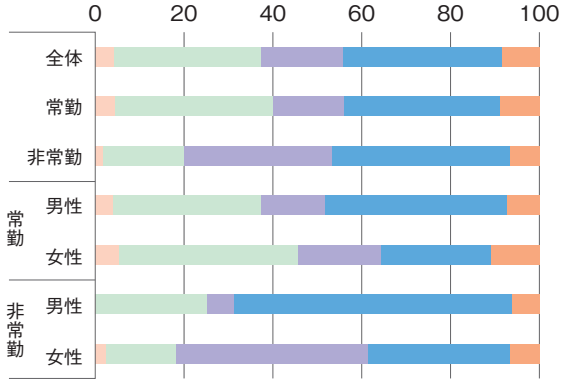
Q1 ： 仕事と家事労働の負担との調整で困ったこと

Q1：仕事と家事労働の負担との調整で困ったこと	
①	家事負担による心身の疲労により、仕事に悪影響が及んだ
②	仕事のせいで十分に家事ができず、家族に迷惑をかけた
③	家族間で家事の役割分担の調整ができず、ストレスを抱えた
④	困ったことはない
⑤	その他

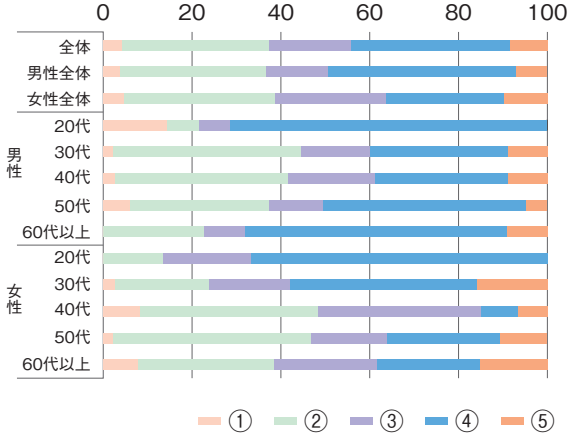
Q1		設問 ①	②	③	④	⑤
	全体	4.1%	33.2%	18.3%	35.9%	8.5%
	常勤	4.5%	35.5%	15.9%	35.3%	8.8%
	非常勤	1.7%	18.3%	33.3%	40.0%	6.7%
常勤	男性	4.0%	33.2%	14.6%	40.9%	7.3%
	女性	5.4%	40.3%	18.6%	24.8%	10.9%
非常勤	男性	0.0%	25.0%	6.3%	62.5%	6.3%
	女性	2.3%	15.9%	43.2%	31.8%	6.8%

Q1 割合		n数	設問 ①	②	③	④	⑤
	全体	437	4.1%	33.2%	18.3%	35.9%	8.5%
	男性全体	263	3.8%	32.7%	14.1%	42.2%	7.2%
	女性全体	173	4.6%	34.1%	24.9%	26.6%	9.8%
男性	20代	14	14.3%	7.1%	7.1%	71.4%	0.0%
	30代	45	2.2%	42.2%	15.6%	31.1%	8.9%
	40代	77	2.6%	39.0%	19.5%	29.9%	9.1%
	50代	83	6.0%	31.3%	12.0%	45.8%	4.8%
	60代以上	44	0.0%	22.7%	9.1%	59.1%	9.1%
女性	20代	15	0.0%	13.3%	20.0%	66.7%	0.0%
	30代	38	2.6%	21.1%	18.4%	42.1%	15.8%
	40代	60	8.3%	40.0%	36.7%	8.3%	6.7%
	50代	47	2.1%	44.7%	17.0%	25.5%	10.6%
	60代以上	13	7.7%	30.8%	23.1%	23.1%	15.4%

Q1 勤務形態別



Q1 男女別、年代別

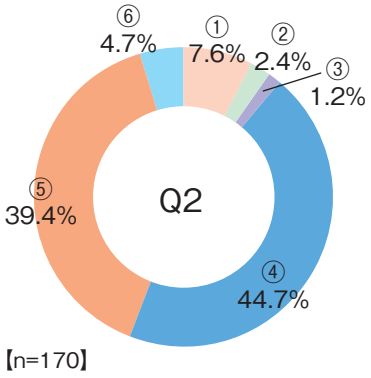


その他（一部抜粋）

- 子育てや家事にかける時間があり、自分の納得がいくまで仕事に没頭できない（女性・40代・職員）
- 仕事に追われ、家族からの相談ごとなどで心のケアができないことがあった。（男性・60代以上・教員）
- 仕事が遅くなるので食事を摂る時間が遅くなりがちで健康に良くない（男性・30代・教員）
- 帰宅後、家族が何もしないでただ食事が出てくるのを待っている姿に理不尽さを感じることがある。（女性・60代・職員）
- 家事時間を考慮することにより仕事時間が少なくなり、学生に十分な指導時間が取れない。（女性・30代・教員）
- 週末の深夜等に消化できなかったデスクワークを自宅でしている。（男性・30代・教員）

Q2：時間外労働で困ったこと

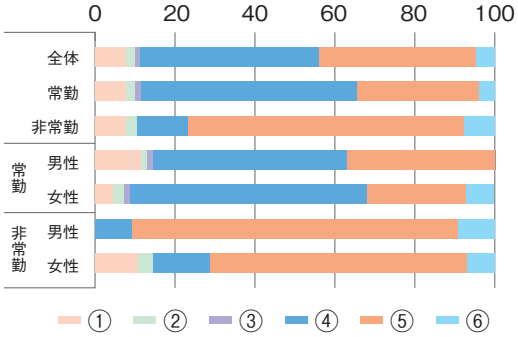
Q2：時間外労働で困ったこと　対象：職員		回答数	割合
①	時間外労働ができず、他の人に負担をかけた	13	7.6%
②	時間外に行われる会議等に出席できず、業務の幅が制限された	4	2.4%
③	時間外労働ができないことが評価に影響した	2	1.2%
④	帰宅が遅くなり、家事に支障を来した	76	44.7%
⑤	困ったことはない	67	39.4%
⑥	その他	8	4.7%



【n=170】

Q2 勤務形態別		①	②	③	④	⑤	⑥
	全体	7.6%	2.4%	1.2%	44.7%	39.4%	4.7%
	常勤	7.6%	2.3%	1.5%	54.2%	30.5%	3.8%
	非常勤	7.7%	2.6%	0.0%	12.8%	69.2%	7.7%
常勤	男性	11.3%	1.6%	1.6%	48.4%	37.1%	0.0%
	女性	4.3%	2.9%	1.4%	59.4%	24.6%	7.2%
非常勤	男性	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	81.8%	9.1%
	女性	10.7%	3.6%	0.0%	14.3%	64.3%	7.1%

Q2 勤務形態別

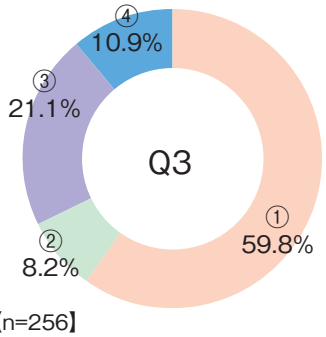


その他（一部抜粋）

- 時間外・休日の出勤ができないため、同じ課のほかの人に負担をかけてしまいます。どうしても時間外・休日出勤の場合は子供を職場に連れてきて勤務することもありますが、仕事がスムーズにいかず苦労します。（女性・30代・職員）
- 時間外労働できない（ノルマは完了している）ことが戦力外通告となり、産前とは手のひらを返した対応を受けた。（女性・40代・職員）
- 時間外労働の際、子供の預け先がない。（女性・30代・職員）
- 帰宅が遅く家族に迷惑をかけた（男性・60代以上・職員）

Q3：教員の裁量労働制や労働時間について

Q3：教員の裁量労働制や労働時間について　対象：教員		回答数	割合
①	教員自身が、出勤及び退庁の時間を決定できるのでよいと思う	153	59.8%
②	みなし労働時間規定は不公平だと思う	21	8.2%
③	会議は勤務時間内に終えてほしい	54	21.1%
④	その他	28	10.9%



【n=256】

その他（一部抜粋）

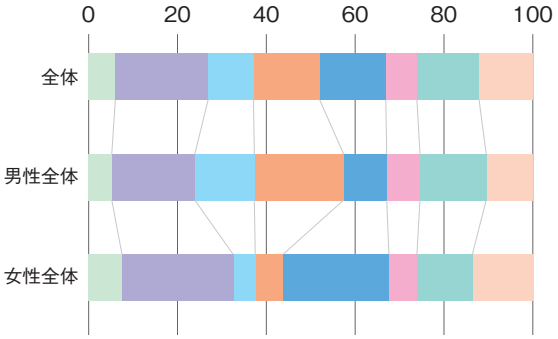
- 裁量労働制であることがこの仕事の大きな魅力です。出退勤時間をチェックしたりして、裁量労働制の良い部分を骨抜きにしないでほしいです。（女性・50代・教員）
- 講座員を減数されたことにより職務をこなしきれず、時間外労働せざるを得ない状況が多い。しかし、自由裁量性の名目があるが故に時間も何も関係なく仕事をせざるをない現状があるため、裁量労働制が変わっても、仕事の量が減らない限り、何も変わらない。（女性・30代・教員）
- 仕事量が増えすぎて労働時間内では対応しきれない。（男性・40代・教員）
- すべきことが極めて多いが、裁量労働制が効率的対応に寄与している。（男性・60代以上・教員）

(2) 仕事と子育てについて

Q4 : 仕事と子育ての調整で困ったこと

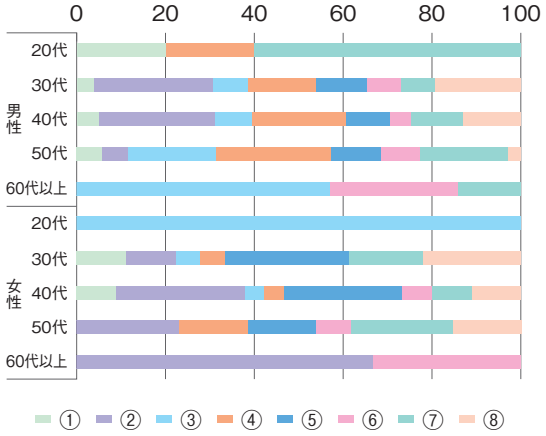
Q4：仕事と子育ての調整で困ったこと 対象：高校生以下の子どもがいる方	
①	子供が病気でも十分に世話することができなかった
②	親族の援助に頼り、負担をかけた
③	子供の学校行事に参加できなかった
④	仕事の都合で子育てに十分関われなかった
⑤	子供の病気のため仕事を休んだ
⑥	出張に行けなかった(あるいは、行く回数を減らした)
⑦	困ったことはない
⑧	その他

Q4 男女別



割合		n数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
	全体	215	6.0%	20.9%	10.2%	14.9%	14.9%	7.0%	14.0%	12.1%
	男性全体	135	5.2%	18.7%	13.4%	20.1%	9.7%	7.5%	14.9%	10.4%
	女性全体	80	7.5%	25.0%	5.0%	6.3%	23.8%	6.3%	12.5%	13.8%
男性	20代	5	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%
男性	30代	26	3.8%	26.9%	7.7%	15.4%	11.5%	7.7%	7.7%	19.2%
男性	40代	62	4.9%	26.2%	8.2%	21.3%	9.8%	4.9%	11.5%	13.1%
男性	50代	35	5.7%	5.7%	20.0%	25.7%	11.4%	8.6%	20.0%	2.9%
男性	60代以上	7	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%
女性	20代	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	30代	18	11.1%	11.1%	5.6%	5.6%	27.8%	0.0%	16.7%	22.2%
女性	40代	45	8.9%	28.9%	4.4%	4.4%	26.7%	6.7%	8.9%	11.1%
女性	50代	13	0.0%	23.1%	0.0%	15.4%	15.4%	7.7%	23.1%	15.4%
女性	60代以上	3	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%

Q4 男女別、年代別

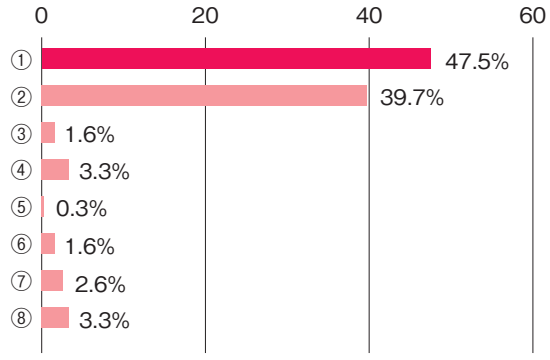


その他（一部抜粋）

- 子育てをしている親であれば、すべて該当すると思う。(女性・30代・教員)
- 同居家族の協力はあまり得られないために、子育てと仕事を両立させようと、心身にかなり無理をしながら、しかし頑張らなければいけないという思いだけで、やっている。(女性・40代・教員)
- ワンオペ育児のため毎日の負担が大きく、正社員として働くことが難しい。(女性・40代・職員)
- 同僚の仕事負担が増え、迷惑をかけた。(男性・30代・教員)
- 配偶者に負担を強いている。(男性・50代・教員)

Q5 : 子どもが病気になった場合や急な仕事があるなど、緊急時の対処

Q5：子どもが病気になった場合等の緊急時の対処 対象：高校生以下の子どもがいる方　(複数回答可)		回答数	割合
①	家族や知人にお願いしている	145	47.5%
②	仕事を休んで、自分で対応	121	39.7%
③	杉谷キャンパスの病児・病後児保育室を利用	5	1.6%
④	近くの病児・病後児保育室を利用	10	3.3%
⑤	ベビーシッター	1	0.3%
⑥	ファミリーサポートセンター	5	1.6%
⑦	富山市などの一時保育	8	2.6%
⑧	その他	10	3.3%



【n=305】

その他（一部抜粋）

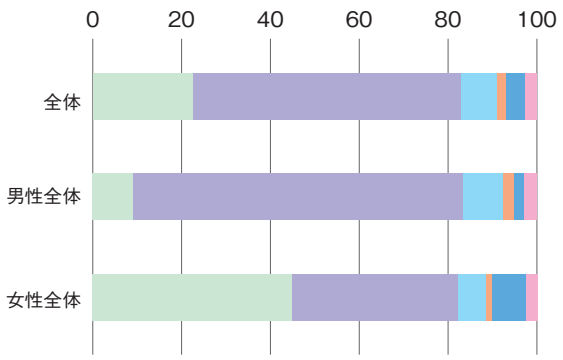
- 私か配偶者のどちらかが仕事を休むようにしているが、両方休めない場合の対応方法がないので綱渡り状態である。(男性・30代・教員)

Q6：育児休業等（育児部分休業、育児短時間勤務を含む）について

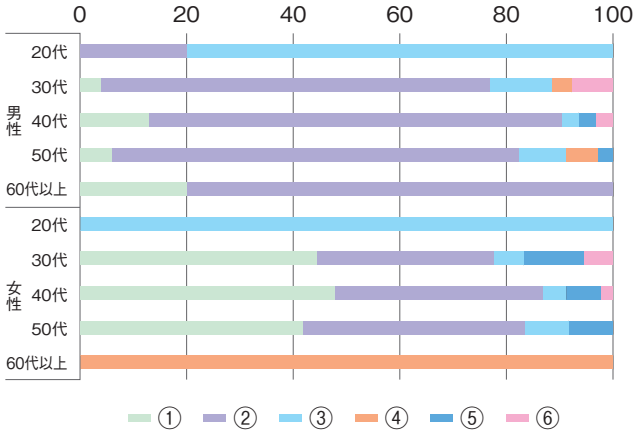
Q6：育児休業等（育児部分休業、育児短時間勤務を含む）の利用について　対象：高校生以下の子どもがいる方	
①	ある
②	ない
③	利用したかったが、理由があって取らなかった
④	家族等に育児を任せていたので、必要性を感じなかった
⑤	制度を知らなかった
⑥	その他

割合		n数	①	②	③	④	⑤	⑥
	全体	210	22.4%	60.5%	8.1%	1.9%	4.3%	2.9%
	男性全体	132	9.1%	74.2%	9.1%	2.3%	2.3%	3.0%
	女性全体	78	44.9%	37.2%	6.4%	1.3%	7.7%	2.6%
男性	20代	5	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30代	26	3.8%	73.1%	11.5%	3.8%	0.0%	7.7%
	40代	62	12.9%	77.4%	3.2%	0.0%	3.2%	3.2%
	50代	34	5.9%	76.5%	8.8%	5.9%	2.9%	0.0%
	60代以上	5	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	20代	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30代	18	44.4%	33.3%	5.6%	0.0%	11.1%	5.6%
	40代	46	47.8%	39.1%	4.3%	0.0%	6.5%	2.2%
	50代	46	41.7%	41.7%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%
	60代以上	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

Q6 男女別



Q6 男女別、年代別



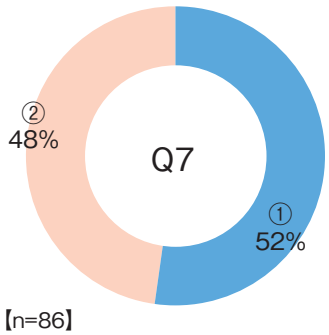
その他（一部抜粋）

- 勤務形態が制度を利用できる対象に無かったためやむを得ず離職した。（女性・40代・教員）
- 制度があるのは知っているが、取得できる職場環境ではない。（男性・40代・教員）

（3）仕事と介護について

Q7：要介護者を介護している場所

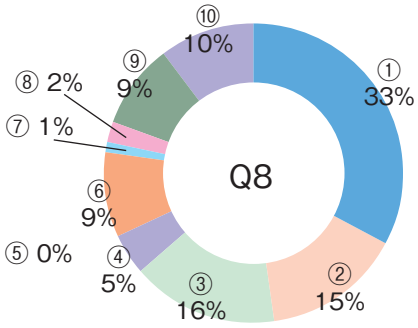
Q7：要介護者を介護している場所　対象：要介護者のいる、または過去にいた教職員		回答数	割合
①	家（自宅、要介護者宅、親戚宅、知人宅等含む。）	45	52.3%
②	施設（老健、特養、グループホーム、病院等。）(一時預かり《ショートステイ》は除く)	41	47.7%



【n=86】

Q8:仕事と介護との調整で困ったこと

Q8：仕事と介護の調整で困ったこと 対象：要介護者のいる、または過去にいた教職員		回答数	割合
①	親族又は、家族に負担をかけた	29	33.0%
②	仕事が忙しく介護全般に関われなかった	13	14.8%
③	要介護者を十分に介護できなかった	14	15.9%
④	要介護者の体調が急変し、仕事に影響が出た	4	4.5%
⑤	要介護者の一時的な預け先が見つからず、仕事に影響が出た	0	0.0%
⑥	入所施設が見つからない又は、入所待ちで困った	8	9.1%
⑦	介護にかかる費用で経済的に苦しかった	1	1.1%
⑧	介護休業を取りたかったが、できなかった	2	2.3%
⑨	困ったことはない	8	9.1%
⑩	その他	9	10.2%



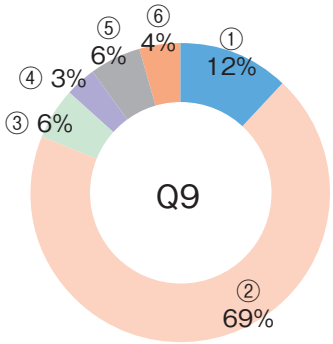
【n=88】

その他(一部抜粋)

- 県外にて往来に時間がかかり負担。(女性・40代・教員)
- 普段はケアマネ任せで施設にいる兄の定期的受診に泊りがけで行く。時間と経費の負担は重い。(男性・60代以上・教員)

Q9：介護休業等(介護部分休業、介護休暇を含む)について

Q9：介護休業等(介護部分休業、介護休暇等)の利用について 対象：要介護者のいる、または過去にいた教職員		回答数	割合
①	ある	11	12.1%
②	ない	63	69.2%
③	利用したかったが、理由があって取らなかった	5	5.5%
④	家族等に介護を任せていたので、必要性を感じなかった	3	3.3%
⑤	制度を知らなかった	5	5.5%
⑥	その他	4	4.4%



【n=91】

その他(一部抜粋)

- 両親の介護の時は介護休暇の制度がなく、休暇自体とりにくかった。(女性・60代以上・職員)
- 裁量労働制と有休をうまく利用して仕事をする時間を調整して乗り切れた。(女性・50代・教員)

(4)ダイバーシティ推進センターについて

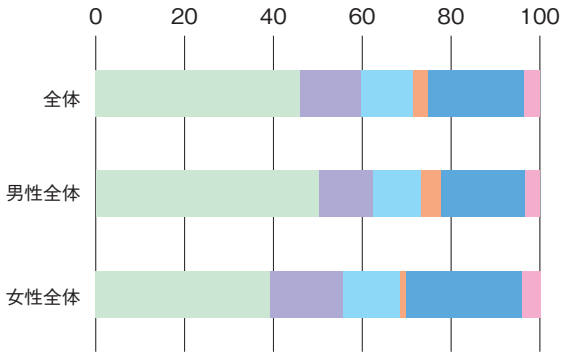
Q10：ダイバーシティ推進センターの認知度（掲載略）
Q11：ダイバーシティ関連で利用したことのある制度（掲載略）
Q12：今後も継続してほしい、また今後応募したい支援制度（掲載略）
Q13：ダイバーシティ推進センターの活動・支援で利用したことがあるもの（掲載略）

Q15：ダイバーシティを推進することで生まれると思う効果

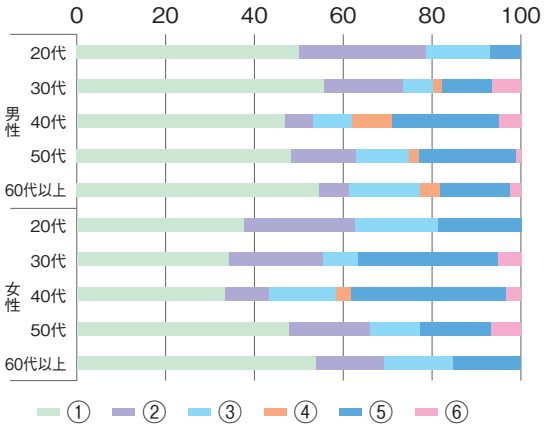
Q15：ダイバーシティを推進することで生まれる効果	
①	多様な人材が活躍できる
②	大学のイメージがアップする
③	ジェンダー等による差別がなくなる
④	特に効果はない
⑤	よくわからない
⑥	その他

割合		n数	①	②	③	④	⑤	⑥
	全体	437	46.0%	13.7%	11.7%	3.2%	21.7%	3.7%
	男性全体	263	50.2%	12.1%	10.9%	4.5%	18.9%	3.4%
	女性全体	173	39.2%	16.4%	12.9%	1.2%	26.3%	4.1%
男性	20代	14	50.0%	28.6%	14.3%	0.0%	7.1%	0.0%
	30代	45	55.6%	17.8%	6.7%	2.2%	11.1%	6.7%
	40代	77	46.8%	6.3%	8.9%	8.9%	24.1%	5.1%
	50代	83	48.2%	14.5%	12.0%	2.4%	21.7%	1.2%
	60代以上	44	54.5%	6.8%	15.9%	4.5%	15.9%	2.3%
女性	20代	15	37.5%	25.0%	18.8%	0.0%	18.8%	0.0%
	30代	38	34.2%	21.1%	7.9%	0.0%	31.6%	5.3%
	40代	60	33.3%	10.0%	15.0%	3.3%	35.0%	3.3%
	50代	47	47.7%	18.2%	11.4%	0.0%	15.9%	6.8%
	60代以上	13	53.8%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	0.0%

Q15 男女別



Q15 男女別、年代別



Q14：あなたはダイバーシティ推進センターに今後どのような支援・活動を実施してほしいですか。
Q16：ダイバーシティ推進センターに関し、今後に必要な具体的な取組みや施策、あるいはご意見・ご要望を自由にご記入ください。

自由記述：アンケート内の上記設問に関する自由記述は、貴重な声のためなるべく省略せずに回答のままを掲載したが、紙面の都合上類似の回答については抜粋した。また、内容が読みとれない場合や個人を特定できるような内容については掲載を控えた。上記Q14とQ16の回答には重複する内容もあったため、合わせて再分類し掲載した。

● 支援対象について

・女性の働きやすい環境整備、事務系職員の活躍事例紹介など（男性・50代・職員）
・女性の働きやすい環境づくり(保育支援制度の拡充など)（女性・20代・職員）
・男性の育児休暇に対する支援・推進（男性・20代・職員）
・男性向けの子育て・家事に関する支援制度（男性・30代・職員）
・男性職員・教員にも育児・介護のための多様な働き方を推進するような活動をしていただきたいです。（女性・30代・教員）
・女性だけを優遇するのではなく、すべて平等にやってほしい。(男性・40代・教員)
・子育て女性の支援だけではなく、本当にダイバーシティを考えた活動をして欲しい。子供がいない家庭というのは必ずしも子育ての問題がないという意味ではなく、潜在的に問題が生じるから持てないということもある。またパートナーの問題についても同様である。（男性・40代・教員）
・女性だけが対象というのがそもそも良くない。男女を分けない支援が本来の姿であり、必要と思います。（男性・50代・教員）
・ダイバーシティの意味を再考すべきです。男女でバランスをとった活動・企画が必要かと思います。（男性・40代・教員）
・性差ばかりにダイバーシティの施策をとりがちではないかと思う。（男性・50代・教員）
・妊娠して大学を辞める学生が定期的にでてくるので、そういう学生がやめなくても済むような支援をダイバーシティ推進センターに対応していただけたらありがたい。（女性・50代・教員）
・学生からの啓蒙活動（男性・60代以上・教員）
・外国人職員サポート（男性・50代・教員）
・他国籍学生の孤立感を軽減する支援。（男性・60代以上・教員）

● 具体的な提案

・多様性を促進するための啓発セミナー（女性・50代・教員）
・英語力のスキルアップ（女性・40代・職員）
・Smart Cafeを高評価される先生がおられましたので、継続を視野に入れてみてはいかがでしょうか。（女性・50代・教員）
・病児保育（女性・40代・職員）
・五福キャンパス内に託児所(保育所)を作って欲しい（男性・40代・教員）
・大学保育園の受け入れ人数を増やしてほしい（男性・40代・教員）
・勤務時間中に会議を終えることを推進。同じキャンパス内でも遠隔による会議開催の推進。遠隔授業を取り入れた授業開催の推進。（女性・40代・教員）
・時短などの、効率化推進（女性・30代・職員）
・給与が減ってもかまわないので、仕事の少ないオプションがあるとよい。（男性・50代・教員）
・特に、フルタイムの共働き世帯では男性も積極的に家事、育児、介護に取り組まねばならない家庭が増えていると思います。男性、女性、子供の有無、要介護者の有無など様々ありますが、本人の希望により、残業可能時間をベースとした人事配置がなされると、とても働きやすくなるかと思います。もちろん、不平等とならないためにも、忙しい部署やポジションに配置される場合は昇進や昇給が優遇される、その逆も然り、とすることが重要かと思います。人事配置については直接の担当部署ではないと存じますが、ダイバーシティを推進する取組としては要になることかと思います。（男性・30代・職員）

・性別や職位等に関係なく、育児や介護休業等が取りやすい環境づくり（男性・40代・職員）
・小さな子どものいる職員が業務に集中できる環境の配備あるいは経済的支援（男性・30代・教員）
・育児などのライフイベントで職員が抜けた時，バイトでもいいので、短期限定で補填する人を雇って欲しい（女性・30代・教員）
・産休・育休・時短勤務を誰でも取得できる環境づくりと、各部署の管理者への理解の徹底。それがなされない場合の相談窓口の設置。（女性・40代・職員）
・事情があり、介護認定等の申請が難しい状況だったので、介護休暇を取ることができなかった。子どもの看病のための休暇はとることができるが、親の病気の場合はそういった制度がなかった。精神的な病気を抱えた家族にも介助が必要なときが多いので、そういった場合に申請できる休暇があるといいなと思います。（女性・20代・職員）
・リモートワークの推進。進めている制度の利用割合等の数値目標設定および学外への公表。（男性・20代・職員）
・和式トイレ廃止の取組み。男子トイレも個室化する取組み。（女性・40代・教員）
・学長による学生の意見聴取のような機会の教員版の開催。（男性・30代・教員）
・家事代行、ベビーシッターの紹介や割引など（女性・30代・教員）
・若手教員および外国人教員の採用の推進（男性・50代・教員）
・SOGIにかかわる取り組みを拡げる（男性・40代・教員）
・任意参加FDではなく、教授陣（年齢が上の）に強制聴講させられるような部局FDと連携すると良いと思います。任意参加のFDはすでに多様化に理解のある教職員しか参加しないので、理解度向上には底上げが肝要。（男性・30代・教員）
・ダイバーシティを推進することで良い面と不都合な面が出てくるはずです。多様性を受け入れるための多様性に関する勉強会だけでなく、受け入れ難いときのストレスマネジメント，アンガーマネジメントに関するFDを開催してほしいです。（男性・40代・教員）
・ダイバーシティについて学ぶ機会がもっとほしいと思います。研修をZoomで行っていただくなど、業務時間に参加しやすい形態で行っていただけると助かります。（女性・30代・職員）

● その他のご意見

・少子高齢化のなか、コロナ渦も加わり働き方が大きく変わろうとしている中、柔軟な勤務形態、女性教員・職員の活躍場を増やせるように、ダイナミックな改変が必要かと思っています。その成果は必ず大学の成果につながると思いますし、田舎の大学に優秀な人材を集めるきっかけになると思います。海外の大学などを参考にして、これまでの日本になかったシステムを導入するくらいの大ナタをふるうべきかと思います。（男性・40代・教員）
・幅広い教職員の仕事と研究支援を継続し、生きがい、働き甲斐が感じられる職場環境を醸成し、働きたい、学び続けたい、入学したい大学となり、一人ひとりの人生が豊かになるように支援・活動をして頂きたい。これからもこのような構成員の声を集約して頂きたいです。（女性・60代以上・教員）
・各学部、研究科などのダイバーシティに対する対応に積極的に介入してもらいたい。（男性・50代・教員）
・経営トップに具申できるような、ポジションおよび権限を有するようになって欲しい。（男性・30代・教員）
・大学改革などが必要なため、なかなか難しくはありますが、できるだけワーク・ライフ・バランスを保てるような、仕事量、勤務のあり方についての啓発的活動を行っていただければ有り難いです。（女性・40代・教員）
・働きやすい環境が構築できれば、業務，研究などの業績アップとなり、結果として富山大学の発展につながるものと思います。（男性・60代以上・職員）
・生き方は様々なので、働き方も様々なオプションがあるとよい。（男性・50代・教員）
・子育て女性の支援だけではなく、本当にダイバーシティを考えた活動をして欲しい。国籍や人種というダイバーシティもあるが、留学生や外国人研究者に対する取り組みも強化して欲しい。事務系職員を含め大学教職員にはぜひ英語を学んで欲しいし、留学生や外国人研究者は日本語を学んで欲しい。そのような機会を作る取り組みもぜひお願いしたい。（男性・40代・教員）
・いつもさまざまな取り組み大変有り難うございます。日本社会はまだまだジェンダーによる仕事と家庭の役割の差が大きく、またワーク・ライフ・バランスについても、家庭の時間を犠牲にしてでも外で働くことが優先されるべき、それこそが職業人である、というような意識が根強いのではないかと私見ながら感じます。もちろん、様々な職種、社会状況によるため、一概には言えませんが、家庭と仕事のバランスを保て、心身ともに健康な状態で働けるような社会になることを願っています。そのためにも推進センターの果たされている役割は意義のあることと思います。（女性・40代・教員）

・配偶者・子の有無による不平等の解消(独身の方にしわ寄せが行かない取組み)(女性・40代・職員)
・構成員のニーズに沿った多様な研修会と、情報交流の場を設ける。多様な教職員、学生のための仕事、学び、研究支援につながる橋渡しやワンストップサービスができればよい。誰も取りこぼさないように。(女性・60代以上・教員)
・子どもがいてもいなくても、仕事をする上では対等だとおもいます。そういう考え方が定着すると良いと思います。(女性・40代・職員)
・必要な時に必要な休みが取れるようにしてほしい。現場のマンパワー不足の解消。職務の偏りの是正、働く人が決まっているように思う…(女性・50代・職員)
・まだまだ実態と理想との間にかなり懸隔があるように感じます。多様性という言葉が広く認知されるようになった一方で、皆様々な事情があり大変なのだから自分の苦労をことさら主張すべきではない、という空気や風潮を感じることも多く、結果として職務遂行に困難が生じた場合であっても、子育てをしていること自体、口にすることも、まして理由にすることもできずにいるのが現状です。(女性・40代・教員)
・研究の時間を十分に取りたくとも、所属先の業務に関して、これまで携わっていた教員の数が減り、業務に時間をとられてしまう。専任の職員でカバーするなどの体制づくりも是非ご検討いただければと思います。(女性・40代・教員)
・男性教員が介護や育児の時間を容易に取れるよう具体的な提言をして欲しい。(男性・50代・教員)
・活動情報を知る機会が少ないので、PRの方法を工夫してほしいと思います。(女性・60代以上・教員)
・ダイバーシティ推進、女性の活躍に力を入れている富山大学、そして現に女性も外国人もいろんな方が活躍している富山大学、ということを、継続的に学内にも学外にも発信してほしいです。(女性・50代・教員)

(5)調査結果からみえた現状と今後の課題

アンケート回答者について

アンケートは 448名からの回答があり、全体の回答率は11.0%であった。教員の回答率は18.6%、職員の回答率は7.1%であり、回答者のプロフィールについて、性別は男性60.3%、女性39.5%、指定なし0.2%であった。また、年代は40代、50代が多く、合わせて6割を超えている。勤務形態や職種等、その他詳細については割愛する。

働き方について (Q1~Q3)

仕事と家事労働の負担との調整で困ったことがあると答えた教職員は全体で55.6%にのぼった。男女別でみると男性は50.6%、女性は63.6%となっている。

常勤の場合、「②仕事のせいで十分に家事ができず、家族に迷惑をかけた」が最も高く(35.5%)、男女問わず仕事の負担が大きいことがうかがえる。非常勤の場合は、「④困ったことはない」が最も高いものの、次いで「③家族間で家事の役割分担の調整ができず、ストレスを抱えた」が高く(33.3%)、その傾向は女性のほうが顕著である(男性6.3%, 女性43.2%)。

年代別にみると、20代では男女とも「④困ったことはない」が最も高いが、30代、40代になると「②仕事のせいで十分に家事ができず、家族に迷惑をかけた」で男性の割合が増加する。一方、女性の場合は40代以降で「②仕事のせいで十分に家事ができず、家族に迷惑をかけた」が最も高くなった。また、40代女性では「③家族間で家事の役割分担の調整ができず、ストレスを抱えた」の割合も高い(36.7%)。50代以降の男性では「④困ったことはない」が最も多くなっている。

仕事と家事労働の負担との調整で「④困ったことはない」と答えた教職員は全体の35.9%となり, 前回の調査時(39.3%)とほぼ同等である。困ったことがあると答えた教職員のうち, 「①家事負担による心身の疲労により、仕事に悪影響が及んだ」と答えた教職員は全体で4.1%(前回の調査では23.9%)となっており, 前回調査時に比べ、仕事と家事労働の負担との調整が上手く行えるようになっている。

時間外労働で困ったことがあると答えた職員の多くが、「④帰宅が遅くなり、家事に支障を来した」と回答している。仕事量が純粋に増えていることが原因であると思われる。また、裁量労働制や労働時間については、59.8%の教員が「①教員自身が、出勤及び退庁の時間を決定できるのでよい」と回答したものの、仕事量の膨大さのため、結局拘束時間が長くなるといった不満があった。

仕事と子育てについて (Q4~Q6)

仕事と子育ての調整で困ったこととして、男性は「④仕事の都合で子育てに十分関われなかった」(20.1%)、「②親族の援助に頼り、負担をかけた」(18.7%)、「③子供の学校行事に参加できなかった」(13.4%)の順で割合が高く、女性は「②親族の援助に頼り、負担をかけた」(25.0%)、「⑤子供の病気のため仕事を休んだ」(23.8%)の順で割合が高かった。子供が病気になった場合等の緊急時の対処について、「①家族や知人にお願いしている」(47.5%)、「②仕事を休んで、自分で対応」(39.7%)の割合が突出している一方で、大学や県、市のサポートはあまり利用していない傾向にあった。

育児休業等の利用について、全体の22.4%が取得経験者である。女性は女性全体の44.9%が取得経験者であり、男性は男性全体の9.1%となっている。前回調査時では、全体の33.1%が取得経験者であり、女性の取得率が女性全体の約75%、男性の取得率が男性全体の0.8%であったことを考えると、

男性も育児休業等を取得しようという流れができていることがわかる。しかし、育児休業等の取得率は全体として11ポイントほど低下しており、教職員一人あたりの仕事量（負担）が増加し、取得によって周りに負担をかけたくないという心理が働き、利用しにくい状況が生じていると懸念される。

性別に関わらず、仕事と子育ての両立を図りたい、子育てに積極的にかかわりたい、緊急時もできる限り家族で何とか対処したいという思いがありつつも、実情は大変苦慮している様子がうかがえる。また、育児休業等の取得率向上のためには、気兼ねなく取得できる環境・制度づくりが必要であろう。

仕事と介護について（Q7～Q9）

要介護者を介護している場所は、「①家」「②施設」がほぼ同じ割合であった。仕事と介護との調整で困ったこととして、「①親族又は、家族に負担をかけた」（33.0%）、「③要介護者を十分に介護できなかった」（15.9%）、「②仕事が忙しく介護全般に関われなかった」（14.8%）の順で割合が高かった。前回調査時は、有効回答数のうち「困ったことがある」が79.1%、「困ったことがない」が20.9%であった。今回は、有効回答数のうち「困ったことがある」が89.9%、「困ったことがない」が10.1%となっており、仕事と介護との調整で困ったことがある割合がやや増えている。なお、要介護者のいる、または過去にいた教職員のうち、介護休業等の取得経験者は12.1%に留まっている。

ダイバーシティ推進センターについて（Q10～Q16）

ダイバーシティ推進センターの認知度について、「①概ね知っている」「②なんとなく知っている」をあわせると87.2%となっており認知度は高い。女性研究者を対象として、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」関連の支援制度で利用したことがあるものについて調査した結果、「⑦夏季学童保育」「⑩スキルアップ・セミナー」が上位となった。今後利用してみたいものについては、これらに加えて「⑥保育料補助」「④研究サポーター制度」が上位となった。

ダイバーシティ推進センターの活動・支援で参加・利用したことがあるものとして、「①シンポジウム」（13.4%）、「④Smart Café」（8.7%）、「⑨夏季学童保育」（7.9%）の順で割合が高かった。

ダイバーシティを推進することで生まれる効果について、全体、男女の別ともに、各選択肢の割合が非常に似通っており、全体の46.0%が「①多様な人材が活躍できる」と回答している。一方、「⑤よくわからない」を選択した割合が21.7%となっており、確かにはっきりとした効果がみえるまでには時間がかかるだろう。

ダイバーシティ推進センターへのご意見・ご要望や、今後実施してほしい支援・活動について、支援対象の面では、女性のための環境・制度・支援という意見よりも、男性のための家事・育児・介護の施策を充実してほしい、性差のない施策を進めてほしい、ジェンダーばかりに目を向けた施策をとりがちではないか、外国人への支援をしてほしい等、まさにダイバーシティ推進センターが目指すべき方向性に合致した意見が多数あがった。

具体的な提案については、これまで実施してきた施策のほか、特に仕事環境面での働きやすさ、勤務形態の柔軟性・多様性を求める意見が見受けられた。また、教職員や学生の多様化とそれを受け入れるための環境整備、研修会の実施などの意見もあがった。その他の意見では、ワーク・ライフ・バランスのさらなる改善や、多様性のための自由な発想、多様性を受け入れる職場環境づくり、変革期に沿ったダイナミックなシステムの改変が必要であるとの意見があった。

まとめ

今回のアンケートを通じて、教職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを充実させたいという意識の高まりが数字として表れました。一方で、いくら努力しても、仕事量および労働時間の増加といった実態を改善しなければ、ワーク・ライフ・バランスは成立しないといった根本的な問題も浮き彫りとなりました。

男女共同参画推進室からダイバーシティ推進センターに改組しましたが、今後もワーク・ライフ・バランスの充実のための取り組み（育児、介護、研究サポート・助成等）を行い、富山大学で継続的に働き、キャリアアップを目指していける環境づくりを進めていきたいと思います。また、ダイバーシティ推進センターが中心となり、大学執行部や各学部・組織と緊密に連携しながら、男女共同参画の視点のみならず、多様性を尊重した全学的な取り組みを創出・遂行し、全員が快適に働くことができるよう改革を進めることが重要であると感じました。

Ⅲ 取組みの成果と今後の課題

1. 取組みの成果

全国でも新しい試みである国際型女性研究者育成プログラムを導入し、若手・中堅女性教員を対象として、海外短期留学支援を自学経費で展開した。長期間職場を離れられない女性研究者に、留学の心理的ハードルを下げることにより、新しい研究方法のスタイルを提案することができた。一方、提案時には具体化していなかったシニア女性研究者への支援として、国際シンポジウム企画開催助成を行うことにより、研究力の向上並びにマネジメント力の醸成機会を提供した。このような特色ある事業を企画運営したことにより、女性研究者自身の企画・運営能力の向上のみならず、その後の国際共同研究への発展、そして、企画・運営に携わった若手研究者等に対する大きな刺激にもつながった。また、短期留学した女性研究者が帰国後ロールモデルとなり、若手研究者に留学経験を伝えることで、次世代女性研究者の層と質を充実させる仕組み作りが可能となった。これらの取組により、国際的視野を持つように意識することで、大学組織の運営が活性化され、女性研究者による卓越した研究成果が継続的に生み出される環境が整備された。そして、女性研究者の業績を世界へ発信し、そのプレゼンスを高め、正当に評価を得る方策として、国際的研究者データベースへの積極的参加を促した。つまり、研究力及び発信力の向上が双方とも等しく重要であることを示唆する新しい試みとなった。

このように女性研究者の年齢層に応じた研究力強化に向けた取組としての、短期海外留学支援や国際シンポジウムの企画開催助成は、きわめて効果が高く、費用対効果も適切であると判断できる。

また、ライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境を整備するため、男女共同参画推進室に保育コンシェルジュと介護コンシェルジュを配置したことも、全国的にも新しい試みであった。このうち、病児・病後児保育支援は、大学附属病院小児科の協力を得て安全かつ確実に運営されており、県内の病児・病後児保育施設のモデルケースとして、影響力を持っている点で高く評価できる（富山県でも病児・病後児保育施設は平成26年の14ヶ所から令和2年の29ヶ所へと飛躍的に増加している）。さらに、介護に関しては富山市の地域包括支援センターと連携することで女性研究者が、遠距離介護等を担う場合にも身近で的確な情報提供や相談を受けられる体制が構築され、毎年利用されている。

女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境整備を継続的に行ってきた結果、平成27年度～令和元年度までの間に女性教授6名、准教授1名、客員准教授1名、講師及び特命講師への昇任2名、助教への昇任6名の合計16名が昇任し、女性研究者の上位職登用の促進効果が認められた。また、各職階の女性比率は緩やかであるが上昇傾向を示し、女性研究者の採用に関して成果が認められた。

また、本取組みにおける各種学内公募の採択を受けた女性研究者は論文執筆や外部研究資金の獲得など研究活動に意欲的に取り組んだ結果、科研費採択率も漸増し、平成29年度にはピークが見られ、その後も業績を伸ばして上位職への昇任につながった。このような女性研究者が活躍できる研究環境の継続的整備と研究力強化によって、今後も指導的地位に占める女性研究者割合の継続的増加が期待できる。

また、研究支援者を配置した女性研究者の研究業績や、復帰・復職支援によりスタートアップ研究費等の研究費支援を受けた研究者の研究業績に見られるように、女性研究者の研究活動の活性化と研究業績の向上効果が示された。

本事業の取組みのために前述の3つのプロジェクト「意識」「組織」「環境」の変革を目指した中で、この3つは有機的に関連し、意識、環境変革とともに組織強化が徐々に進行し、平成28年度には男女共

同参画推進委員会の委員を18名から25名へ増員し、平成29年度には、本プログラムの自己点検評価ワーキンググループ及び、外部評価委員会が設置され、本事業の展開の見直しや改善を図りつつ、プロジェクトの活性化と適切な運営に反映させる体制を整えた。さらに、男女共同参画担当理事を配置し、上層部からも全学的な取組が浸透する体制を強化した。

その結果、令和2年4月1日より、「男女共同参画推進室」を学長直属から「ダイバーシティ推進センター」として発展的に改組を行い、全学的組織として、担当理事に加え各部局長も委員会メンバーに加えた「ダイバーシティ推進委員会」を設置して、男女共同参画の視点のみならず、多様な研究者、教職員、学生の就労、就学を支援できるように機能強化と、施策の周知徹底を図り、今後の更なる展開ができる体制とした。

2. 今後の課題

全国でも新しい試みである国際型女性研究者育成プログラムを導入し、特色ある事業を展開したことは、予想をはるかに上回る効果をもたらした。この国際型女性研究者育成プログラムを本事業で導入することで、研究面のみならず、男女共同参画意識の面でも国際的視野を持ち高い実力を有する女性研究者が年々増え、上位職への登用機会が高まることを目指したが、その効果が表れ始めている。今後も本プログラムの基本的な事項に関しては変更することなく、国際シンポジウムやスタートアップ研究費、短期海外留学助成、研究サポーター、保育支援等を継続的に支援していく。

とくに理工系の女性教員の増加に関しては急務であり、今後の最大の課題である。その対策として、助教への橋渡しとして特命研究員などの配置を行うなどして、優秀な人材である女性のポスドクが他機関へ流出することを防ぐためのポジティブ・アクションを展開していく予定である。また、今後、地域との連携として、大学コンソーシアム富山(県内7高等教育機関)のネットワークを活用し、高等教育機関相互の研究者交流を進め、女性研究者に関しても、人的資源活用を推進するための情報交換を進めていく予定である。

そして今後も女性教員比率の数値目標の達成のため、各部局において採用比率の目標を設定し、これに向け各部局独自のポジティブ・アクションの策定を行う。大学全体の人事の最終決定機関である人事委員会において、採用比率目標に達しない部局への指導監督を行っていく。また、地域との連携として、大学コンソーシアム富山(県内　7高等教育機関)のネットワークを活用し、女性研究者を含めた高等教育機関相互の研究者交流を進め、人的資源活用を推進していく。

富山大学は第3期中期目標として「男女共同参画の一層の充実を図る」を掲げ、具体的な実施計画の中に、これら女性教員の数値目標や、男女共同参画に関する海外・他大学との交流等、本申請事業が定める目標をまさに達成目標として挙げている。

本事業終了後も、本課題で実施した取組の継続性・発展性を確保するため、大学全体の取組としてアピールし、全学的な実施体制を維持し取組の成果を公開し、評価を行いながら次の結果に基づき目標を立て実行していく。そして中期目標の組織運営の改善に関する目標に沿って、優秀な女性、若手、外国人等を積極的に登用し、年棒制の積極的な導入及び適切な教員業績評価を行う。

そして女性教員比率25%、女性教授比率15%、役員及び部局長等の女性比率15%以上を確実に達成し、さらなる事務系女性管理職等への登用(25%は既に達成している)を積極的に進め、大学全体の教育・研究・就労環境を活性化する。

おわりに

ダイバーシティ推進担当理事　武山　良三

2015年度から5年間、「国際型女性研究者育成プログラム」をテーマに取り組んできました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）」が、この報告書の作成をもって終了することとなりました。まずは，本事業に関わり、さまざまな形でご支援・ご協力をいただいた皆様にお礼を申し上げます。また，富山大学として、男女共同参画の道筋をつけるべく学長直属の男女共同参画推進室を設置された前富山大学長・遠藤俊郎先生、並びに本プログラムを企画し、2018年度まで同室長として取り組みの基盤をつくられた市田蕗子医学部准教授・学長補佐（当時）に深く感謝申し上げます。

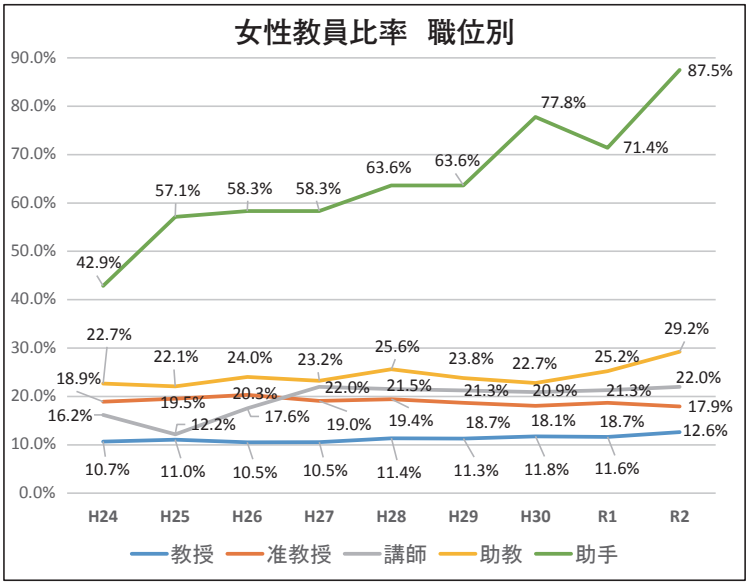
主要課題となる国際型女性研究者の育成については、本報告書に記載の通り期間中に18名が短期留学を果たし、採択された教員の科研費採択率が向上し、その中から上位職への昇任がありました。目標を掲げ、制度を設け、環境を整えることに効果があり、そのことが女性研究者だけでなく、周囲の方々の意識をも変えていったと実感することができました。また、繰り返し開催したシンポジウムやミニフォーラム，Smart Caféと称したロールモデルを紹介する研修会、部局長と女性研究者の懇談の場であるSmart Café Premiumなどを通じて、女性研究者が抱えている課題や解決に向けた支援策、今後取り組んでいかなければならない案件などについての情報を得ることができました。女性研究者や職員、女子学生が抱えていながら隠れていた課題が引き出されたことは、事業を行ったからこその成果でした。

2020年からはCOVID-19の感染拡大によって、大学はさまざまな対応を余儀なくされました。感染防止という厳しい条件が加わった中で、仕事と家事とを両立させていくためには、新たな課題が起きていることと思います。今後も情報交換会や懇談等を継続し、ひとつひとつ対応していかなければなりません。

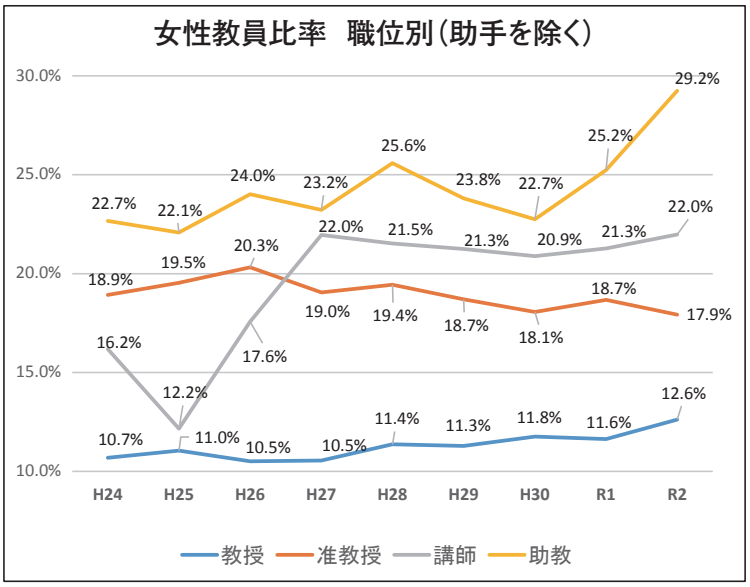
本学の男女共同参画推進室は、2020年度からダイバーシティ推進センターとして組織強化を行いました。各部局長と共に、これまで取り組んできた男女共同参画を一層推し進め、ダイバーシティを実現していくための体制を構築しました。すべての学生・教職員が、互いの違いを受け入れ、個性を尊重し合いながら、学修・教育・研究・就業に専念し活躍できる大学にできればと思います。皆様には，活動の趣旨をご理解の上、引き続きご指導・ご鞭撻の程よろしくお願い申し上げます。

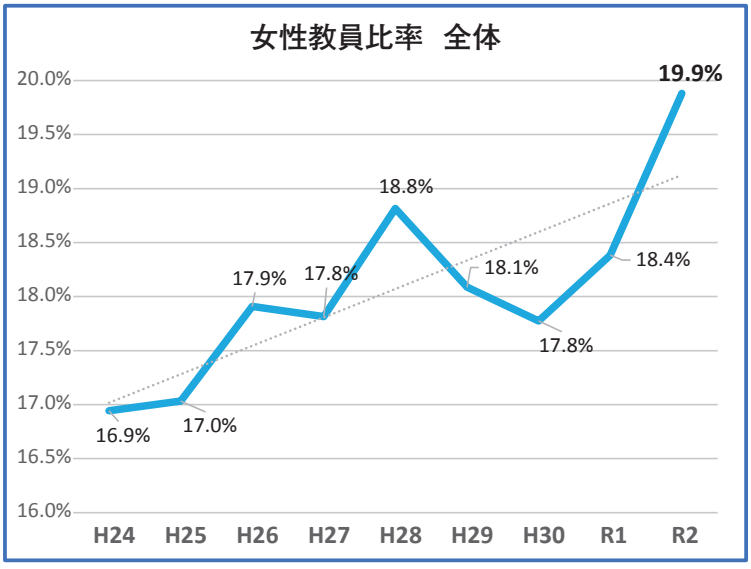
Ⅳ 資料

1. 富山大学における女性教員比率の推移（H24～R2）



※各年度5月1日現在





2. 情報公開

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

国立大学法人富山大学『一般事業主行動計画』

富山大学は，次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ，育成される環境の整備を行うため，次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を定め，職員が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等に取り組みます。

1　計画期間　　平成３１年４月１日～令和５年３月３１日（４年間）

2　内容

『妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備』

目標１　出産・育児に関する支援制度の周知を図り，制度を利用する環境の充実を図る。

《対策》

・次の事項を学内掲示板等を利用して，周知を図る。
　育児休業，育児短時間勤務制度等
　ベビーシッター・休日保育利用料補助制度
　研究サポーター制度
　男性職員が利用できる子育てに関する制度
・計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上を目指すことを周知する。
　男性職員：配偶者が出産した男性労働者のうち，育児休業取得者２人以上
　女性職員：育児休業取得率８０％以上
・その他，出産・育児に関する支援制度の充実を図る。

『働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備』

目標２　所定外労働を削減するための措置を実施する。

《対策》

・学内における会議等について，所定勤務時間内での開催を周知徹底する。
・各部署における週１回，定時退勤日を周知徹底する。
・各部署における週１回，早期退勤日を周知徹底する。
・所定外労働時間削減のため，業務の簡素化，合理化及び効率化を図る。

目標３　年次有給休暇の連続取得のための措置を実施する。

《対策》

・年５日以上の年次有給休暇の取得に加えて，ゴールデンウィーク，夏季一斉休暇，年末年始等において，連続した年次有給休暇の取得促進を図ることを周知する。
・子の入学式，卒業式，授業参観等の学校行事への参加のための年次有給休暇の取得促進を図る。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく富山大学　行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

国立大学法人富山大学　行動計画

富山大学は、女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　平成２８年４月１日～平成３４年３月３１日（６年間）

２．本学の課題

女性の能力発揮・キャリア形成が難しい。

・採用女性割合は一定水準に達しているが、女性の若年層の職員が多く、管理的立場にある女性割合が低い。
・女性の子育て期間中は、キャリアアップの意欲はあっても十分な就労時間の確保が難しい。

３．定量的目標

・教育職員に占める女性割合 25%（女性教授比率 15%）以上の達成を目指す。
・役員及び部局長等に占める女性割合 15%（事務系女性管理職比率 10%）以上の達成を目指す。

４．取組内容

意識を変える。

・平成 28 年４月～　各部局の女性研究者がオーガナイズする国際シンポジウムを支援する。
・平成 28 年４月～　国際的視野を持つ女性研究者育成のための短期留学を推進する。また、帰国後、ロールモデルとなって、次世代育成ミーティングを開催する。
・平成 28 年４月～　啓発講演会、ワークショップ、Smart Cafe 等を開催する。
・平成 28 年４月～　ニュースレター、ポスター、冊子等を発行し周知する。

組織を変える。

・平成 28 年４月～　教員の人事選考委員会に男女の外部委員の参加を推奨し支援する。
・平成 28 年４月～　女性の採用・昇任に積極的な部局へ支援を行う。
・平成 28 年４月～　学内の会議等について、所定勤務時間内での開催を周知徹底する。
・平成 28 年４月～　各部署において、週一回の定時退勤日を周知徹底する。
・平成 28 年４月～　ゴールデンウィーク、夏季一斉休暇、年末年始等において、連続して年次有給休暇が取得できるよう会議等の開催を自粛する。
・平成 28 年４月～　年次有給休暇の取得促進を図る。

環境を変える。

・平成 28 年４月～　特に教育職員には、スタートアップ助成によりライフイベントからの復帰を支援する。
・平成 28 年４月～　病児・病後児保育、ベビーシッター・プーリング（休日・夜間保育）を拡充する。
・平成 28 年４月～　教育職員に対して、育児、介護のための研究サポーター制度を拡充する。
・平成 28 年４月～　夏季学童保育を実施する。
・平成 28 年４月～　現行の仕事と子育ての両立支援のための諸制度について、より利用しやすくするために、継続して諸制度の周知を図る。

女性の活躍に関する情報公開

《女性の活躍に関する情報公表》

令和２年４月１日現在

１．職員及び派遣職員に占める女性の割合

【職　員】

○ 事務系職員	49.3%
○ 技能職員	23.9%
○ 教育職員（大学）	19.8%（うち教授比率 14.4%）
○ 教育職員（附属学校）	48.8%
○ 医療技術職員	51.7%
○ 看護職員	93.8%
○ 契約職員	49.8%
○ パートタイム職員	79.6%
【派遣職員】	72.2%

２．管理職（部局長等）に占める女性職員の割合

12.9%（うち事務系比率 15.6%）

３．役員に占める女性の割合　　20.0%

４．職員１月あたりの平均残業時間　　7.48 時間
（H31.4.1～R02.3.31 常勤職員対象）

3. 外部評価委員会

■ 平成29年度（中間評価時）

《外部評価委員》

国立大学法人　金沢大学	学長補佐	池本良子氏
国立大学法人　大阪大学	総長特命補佐	瀧原圭子氏
国立大学法人　名古屋大学	男女共同参画室准教授	三枝麻由美氏
国立大学法人　富山大学	国際交流センター・学長補佐	近藤隆氏
富山大学附属病院	総合診療部部長	山城清二氏

■ 令和2年度（最終評価時）

《外部評価委員：令和2年度最終評価》

国立大学法人　金沢大学	学長補佐・男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長	長谷部徳子氏
国立大学法人　大阪大学	キャンパスライフ・健康支援センター教授	瀧原圭子氏
東海国立大学機構　名古屋大学	男女共同参画推進センター准教授	三枝麻由美氏
国立大学法人富山大学	医学系長	足立雄一氏
富山県 総合政策局	少子化対策・県民活躍課長	山下章子氏

4. 活動履歴

実施日	取組内容
実施期間以前の取組み	
平成19年10月～平成29年9月	厚生労働省「両立支援等助成金 (事業所内保育施設設置・運営等支援助成金)」採択
平成19年10月1日	富山大学附属病院保育所スマイルキッズ開設
平成20年5月～平成23年3月	文部科学省「女性研究者支援モデル育成」事業採択
平成20年7月8日	男女共同参画推進室設置
平成21年10月1日	富山大学人材バンクシステム運用開始
平成21年11月24日	富山大学男女共同参画宣言
平成22年6月1日	富山大学附属病院病児・病後児保育室開設
平成23年4月1日	男女共同参画推進委員会設置
平成25年～継続中	金沢大学女性研究者研究活動支援事業(拠点型)の連携機関
実施期間中の取組み	
平成27年～継続中	女性の採用・昇任に積極的な部局への支援策を構築
平成27年10月7日	平成27年度学内公募の開始
平成27年12月2日	キックオフ講演会　開催
平成27年10月～継続中	ポジティブ・アクション開始　①女性教員数に応じたポイント付与 ②教員人事選考委員会への外部委員の参加費用付与
平成27年12月21日	ワークショップ　開催
平成28年1月19日	富山大学教職員対象ワーク・ライフ・バランスアンケート調査実施
平成28年1月30、31日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成28年2月9日	平成28年度学内公募の開始
平成28年2月14日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成28年3月3、4日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成28年3月18日	介護セミナー　開催
平成28年3月24, 25日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成28年3月28日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成28年6月16日	Smart Café in 医学部　開催
平成28年6月24日	介護セミナー　開催
平成28年6月27、28日	Smart Café in 工学部　開催
平成28年7月26日	介護セミナー　開催
平成28年8月1日	男女共同参画推進委員会委員を18名から25名へ増員
平成28年9月21日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム<前編>　開催
平成28年10月1日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成28年10月～随時継続中	介護関係図書の展示・貸出を図書館で実施
平成28年10月7日	Smart Café in 薬学部・和漢研　開催
平成28年10月20日	Smart Café in 理学部　開催
平成28年10月25日	Smart Café in 人文学部　開催
平成28年11月3-7日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成28年11月22日	Smart Café in 経済学部　開催
平成28年12月8日	Smart Café in 人間発達科学部　開催
平成28年12月14日	学術論文セミナー　開催
平成28年12月15日	Smart Café in 芸術文化学部　開催
平成28年12月17日	国際女性会議「WAW！2016」公式サイドイベント　開催

平成29年1月23-25日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成29年2月6日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム ＜後編＞　開催 短期留学成果報告会　開催
平成29年2月19日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成29年2月28日	平成29年度学内公募の開始
平成29年3月1日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成29年3月14、18日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成29年4月1日	男女共同参画担当理事を配置
平成29年4月26日	Smart Café in 工学部　開催
平成29年5月12日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成29年5月31日	学術情報セミナー　ORCID説明会　開催
平成29年5月31日	介護セミナー　開催
平成29年7月27日	富山大学学長賞　第1回「未知に挑む女性研究者賞」公募の開始
平成29年10月20日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム　「富山大学における ー女性研究者人材育成の挑戦ー ＜中間報告＞」　開催
平成29年10月25日	富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　開催
平成29年11月9日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成29年11月10日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成29年12月9、10日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成30年1月17日	介護セミナー　開催
平成30年1月18日	Smart Café in 薬学部・和漢研　開催
平成30年1月25日	Smart Café in 医学部　開催
平成30年3月7日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成30年3月23日	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型) 」中間評価 総合評価A
平成30年5月18日	平成30年度学内公募（短期留学助成金）の開始
平成30年5月31日	Smart Café in 医学部　開催
平成30年6月13日	理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」任命式開催
平成30年6月19日	富山大学学長賞　第2回「未知に挑む女性研究者賞」公募の開始
平成30年7月18日	Smart Café in 工学部　開催
平成30年8月4日	夏のリコチャレイベント「科学の実りを届けます ～スマート・ポリネーターが誘う科学の世界～」開催
平成30年8月9日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成30年8月24日	Smart Café in 杉谷　開催
平成30年8月24日	「Petite Science in CiC　～国際的女性科学者の活躍～」開催
平成30年9月18日、25日、26日	科研費獲得ワークショップ　共催
平成30年9月18日	平成30年度学内公募（研究サポーター制度）の開始
平成30年10月24日	富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　開催
平成30年11月28日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム -現状と挑戦 –PART Ⅰ 「女性研究者を増やそう‼」開催
平成30年11月29日	Smart Café in 医学部　開催
平成30年12月27日	英語スキルアップ・セミナー　開催
平成31年2月6日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム -現状と挑戦 –PART Ⅱ 「女性研究者を増やそう‼」開催

平成31年2月6日	Smart Café in 都市デザイン学部　開催
平成31年2月7日	Smart Café in 工学部　開催
平成31年2月28日	介護セミナー　開催
平成31年3月17日、18日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
平成31年4月13日	プチ・サイエンス・イン・富山大学　開催
令和元年5月22日	Smart Café in 工学部　開催
令和元年7月1日	理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」任命式開催
令和元年7月11日	平成30年度学内公募の開始
令和元年7月11日	富山大学学長賞　第3回「未知に挑む女性研究者賞」公募の開始
令和元年9月24日	英語スキルアップ・セミナー　開催
令和元年9月26日	論文投稿セミナー　開催
令和元年9月30日	Smart Café in 医学部　開催
令和元年10月12日、13日	Smart Café in 人文学部　開催
令和元年10月15日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
令和元年10月23日	Smart Café in 理学部　開催
令和元年10月27日	富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　開催
令和元年10月29日	Smart Café in工学部　開催
令和元年11月1日	公募採択者による国際シンポジウム　開催
令和元年11月21日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム Smart Forum　開催
令和元年12月6日	Smart Café in 芸術文化学部　開催
令和元年12月18日	Smart Café in人間発達科学部　開催
令和2年1月7日	Smart Café in 薬学部・和漢研　開催
令和2年2月17日	Smart Café in 医学部　開催
令和2年4月1日	ダイバーシティ推進センター設置
令和2年7月27日	令和2年度学内公募の開始
令和2年7月31日	富山大学学長賞　第4回「未知に挑む女性研究者賞」公募の開始
令和2年8月1日	富山大学ダイバーシティ推進宣言
令和2年9月18日	Smart Café Premium in 理学部　開催
令和2年9月24日	令和2年度学内公募（成果公開費助成金・追加公募）の開始
令和2年9月30日	Smart Café Premium in 芸術文化学部　開催
令和2年10月20日	Smart Café Premium in 経済学部　開催
令和2年10月21日	Smart Café in工学部　開催
令和2年11月4日	Smart Café in 医学部　開催
令和2年11月5日	Smart Café Premium in 薬学・和漢研　開催
令和2年11月18日	Smart Café Premium in 人文学部
令和2年11月20日	Smart Café Premium in 教養教育院
令和2年11月24日	「富山大学多様な性的指向・性自認(SOGI)に関する基本指針」公表
令和2年10月28日-12月9日	介護図書フェア（五福キャンパス）
令和2年12月10日-2月3日	介護図書フェア（杉谷キャンパス）
令和2年12月中	Smart Café Premium in 人間発達科学部
令和2年12月2日	ダイバーシティ・シンポジウム Part1 ～ともに拓き、ともに挑む、女性研究者の未来～　開催
令和2年12月4日	Smart Café in 都市デザイン学部　開催
令和2年12月7日	ダイバーシティ・シンポジウム Part2 ～すべての人が、生き生きと活躍できる社会に～　開催

5. 掲載記事一覧

文教速報掲載記事

掲載年月日	掲載号数	掲載頁	掲載イベント内容
平成28年1月8日	第8234号	16	キックオフ講演会 「大学躍進のチャンスとしての男女共同参画」
平成28年1月18日	第8237号	9	「富山大学全学男女共同参画ワークショップ2015」
平成28年2月17日	第8250号	12	国際シンポジウム 「国際ビジネスの法的地平を臨む」
平成28年2月24日	第8253号	12	国際シンポジウム 「日本語・日本語教育研究のグローバルな担い手たち―帰国した留学生たちの今―」
平成28年3月28日	第8266号	15	第1回英語スキルアップ・セミナー 「世界と繋がる 英語によるEメール・コミュニケーション」
平成28年10月5日	第8341号	7	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学女性研究者支援の試みー各部局の現状と挑戦ー＜前編＞」
平成28年10月21日	第8347号	14	国際シンポジウム 「北朝鮮脱出者の文学活動と韓国文壇ー「脱北者」による記録文学の現状と課題」
平成28年12月9日	第8367号	16	国際芸術交流展&シンポジウム 「アートはまちをすくわない?」
平成29年2月6日	第8387号	10	女性研究者による安全・安心のための放射線情報発信講演会
平成29年2月24日	第8395号	9―10	国際シンポジウム 「教員養成系学部の教育の質向上を目指した日墺シンポジウム・セミナー」
平成29年3月17日	第8404号	9	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学女性研究者支援の試みー各部局の現状と挑戦ー＜後編＞」
平成29年3月22日	第8405号	13	「短期留学成果報告会」
平成29年3月27日	第8407号	17	第3回英語スキルアップ・セミナー 「英語研究プレゼンテーション実践型ワークショップ」
平成29年3月27日	第8407号	17	国際シンポジウム 「グローバル時代における外国語教育の未来を考える：動機づけと自律学習」
平成29年4月21日	第8417号	9	国際シンポジウム 「富山から世界へ・・・研究っておもしろい ～女性研究者の視点から～」
平成29年6月7日	第8435号	9―10	国際シンポジウム 「FUTURE EARTH　海の大河から見えてくる環日本海のこれまで、これから」
平成29年11月22日	第8500号	8	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学におけるー女性研究者人材育成の挑戦-＜中間報告＞」
平成29年11月27日	第8502号	18	シンポジウム 「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　教えて先輩!女性研究者のオシゴト」
平成30年2月19日	第8532号	8	国際シンポジウム 「伝統薬物の科学研究国際シンポジウム」
平成30年2月26日	第8535号	8	国際シンポジウム 「グローバル時代における外国語教育の未来を考える：動機づけと教師の役割」
令和2年12月21日	第8928号	5―6	富山大がダイバーシティ・シンポジウム ともに拓き、ともに挑む、女性研究者の未来
令和2年12月23日	第8929号	11	富山大がダイバーシティ・シンポジウム すべての人が、生き生きと活躍できる社会に

文教ニュース掲載記事

掲載年月日	掲載号数	掲載頁	掲載イベント内容
平成27年12月21日	第2373号	36	キックオフ講演会「大学躍進のチャンスとしての男女共同参画」
平成28年1月4日 1月11日	第2374・2375 合併号	36	「富山大学全学男女共同参画ワークショップ2015」
平成28年2月22日	第2381号	28	国際シンポジウム 「国際ビジネスの法的地平を臨む」
平成28年2月29日	第2382号	26	国際シンポジウム 「日本語・日本語教育研究のグローバルな担い手たち―帰国した留学生たちの今―」
平成28年3月21日	第2385号	30	第1回英語スキルアップ・セミナー 「世界と繋がる 英語によるEメール・コミュニケーション」
平成28年4月18日	第2389号	49	国際シンポジウム 「How Humans Evolved Supersize Brains -The Growth of the Brain-」
平成28年10月10日	第2414号	28	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学女性研究者支援の試みー各部局の現状と挑戦ー＜前編＞」
平成28年10月24日	第2416号	26	国際シンポジウム 「北朝鮮脱出者の文学活動と韓国文壇ー「脱北者」による記録文学の現状と課題」
平成28年12月5日	第2422号	27	国際芸術交流展&シンポジウム 「アートはまちをすくわない?」
平成29年1月30日	第2429号	21	女性研究者による安全・安心のための放射線情報発信講演会
平成29年2月27日	第2433号	22	国際シンポジウム 「教員養成系学部の教育の質向上を目指した日墺シンポジウム・セミナー」
平成29年3月27日	第2437号	27	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学女性研究者支援の試みー各部局の現状と挑戦ー＜後編＞」
平成29年3月27日	第2437号	27	「短期留学成果報告会」
平成29年4月3日 4月10日	第2438・2439 合併号	68	国際シンポジウム 「グローバル時代における外国語教育の未来を考える：動機づけと自律学習」
平成29年3月27日	第2438・2439 合併号	68	第3回英語スキルアップ・セミナー 「英語研究プレゼンテーション実践型ワークショップ」
平成29年4月17日	第2440号	46	国際シンポジウム 「富山から世界へ・・・研究っておもしろい～女性研究者の視点から～」
平成29年6月12日	第2448号	27	国際シンポジウム 「FUTURE EARTH　海の大河から見えてくる環日本海のこれまで、これから」
平成29年11月13日	第2470号	30	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学におけるー女性研究者人材育成の挑戦 ー＜中間報告＞」
平成29年12月4日	第2473号	34	シンポジウム 「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　教えて先輩!女性研究者のオシゴト」
平成30年1月29日	第2480号	22	国際シンポジウム 「伝統薬物の科学研究国際シンポジウム」
平成30年2月12日	第2482号	21	国際シンポジウム 「グローバル時代における外国語教育の未来を考える：動機づけと教師の役割」
令和2年12月21日	第2629号	26	富山大、「女性研究者の未来」 ダイバーシティ・シンポジウム
令和2年12月21日	第2629号	26	「全ての人が活躍できる社会に」 富山大、ダイバーシティシンポ

新聞記事

掲載紙名	掲載年月日	掲載イベント内容
富山新聞 北陸中日新聞	平成27年10月22日	Smart Cafe「生きづらさを考える」シリーズ第1回 「日本の性的少数者（LGBTs）の「生きづらさ」と、いま大学ができること」
富山新聞	平成27年11月19日	Smart Cafe「生きづらさを考える」シリーズ第2回 「家族介護って誰が担うものなの? ～年齢とジェンダーから紐解く家族介護者支援～」
富山新聞	平成27年12月3日	キックオフ講演会「大学躍進のチャンスとしての男女共同参画」
富山新聞 毎日新聞	平成27年12月10日 平成27年12月11日	Smart Cafe「生きづらさを考える」シリーズ第3回 「暴力で解決しない社会を目指して～DVの実態からみえること～」
富山新聞 北日本新聞	平成27年12月22日	全学男女共同参画ワークショップ2015
富山新聞 北日本新聞	平成28年1月31日	国際シンポジウム in 富山2016 「国際ビジネスの法的地平を臨む」
朝日新聞 富山新聞	平成28年1月29日 平成28年2月4日	Smart Café「生きづらさを考える」シリーズ 第5回 「「うつ」を人生を振り返る好機・転機とする」
富山新聞 北日本新聞	平成28年3月4日	第1回英語スキルアップ・セミナー 「世界と繋がる 英語によるEメール・コミュニケーション」
富山新聞 北日本新聞	平成28年3月29日	国際シンポジウム 「How Humans Evolved Supersize Brains -The Growth of the Brain-」
北日本新聞	平成28年4月7日	新聞全面広告　富山大学はチャレンジします。「研究者の男女共同参画を推進」 国際型女性研究者育成プログラムを導入し、国際的視野を持ち、高い実力を有する女性研究者の育成を図るとともに、研究・就労環境の整備を行います。
富山新聞 北日本新聞	平成28年9月22日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学女性研究者支援の試み―各部局の現状と挑戦―＜前編＞」
北日本新聞	平成28年12月18日	女性研究者による安全・安心のための放射線情報発信会 「放射線と健康　先端科学からがん治療まで」
富山新聞 北日本新聞	平成29年2月7日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学女性研究者支援の試み―各部局の現状と挑戦―＜後編＞」
北國新聞 富山新聞	平成29年3月17日	「女性医師が活躍する場を　第81回日本循環器病学会」
北日本新聞 富山新聞	平成29年3月19日	国際シンポジウム 「富山から世界へ…研究っておもしろい～女性研究者の視点から～」
北陸中日新聞 富山新聞	平成29年5月13日	国際シンポジウム 「FUTURE EARTH　海の大河から見えてくる環日本海のこれまで、これから」
北日本新聞 北陸中日新聞	平成29年10月21日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム 「富山大学における－女性研究者人材育成の挑戦-＜中間報告＞」
富山新聞 	平成29年10月26日	シンポジウム 「富大☆ハッピー・キャリア・ミーティング　教えて先輩!女性研究者のオシゴト」
読売新聞 富山新聞 北日本新聞	平成30年6月14日	富山大学理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」任命式
富山新聞 北陸中日新聞	平成30年11月29日	ダイバーシティ研究環境実現シンポジウム　－現状と挑戦－Part1 「女性研究者を増やそう‼」
富山新聞 北日本新聞	令和元年7月2日	富山大学理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」任命式

6. 印刷物制作記録

件名	種類・サイズ等	部数	製作日時	配布先・展示場所
平成27年度				
ニュースレター第12号	A4・4ページ	2,000	平成27年10月29日	学内教職員・県内外の関係機関等
ニュースレター第13号	A4・4ページ	2,000	平成28年3月4日	
富山大学教職員対象 ワーク・ライフ・バランス アンケート	A4・60ページ	400	平成28年3月30日	学内教職員・県内外の関係機関等
Frontiers, Dreams, and Challenges 2016 未知に挑む女性研究者たち	90cmパネル	13	平成28年3月22日	男女共同参画推進室関連行事等
	A3パネル	28	平成28年3月18日	
	A3リーフレット	1,000	平成28年3月18日	
	A4パンフレット	4,000	平成28年3月22日	学内教職員・県内外の関係機関等
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型)富山大学の試み　ポスター	A1	50	平成28年3月22日	
	A3	300	平成28年3月22日	
	A4	4,000	平成28年3月25日	
平成28年度				
ニュースレター第14号	A4・4ページ	2,000	平成28年7月7日	学内教職員・県内外の関係機関等
ニュースレター第15号	A4・4ページ	2,000	平成28年10月28日	
ニュースレター第16号	A4・4ページ	2,000	平成29年2月14日	
富山大学教職員対象 ワーク・ライフ・バランス アンケート【増刷】	A4・60ページ	150	平成29年3月21日	学内教職員等
Frontiers, Dreams, and Challenges Vol.2 未知に挑む女性研究者たち in 富山大学	90cmパネル	10	平成29年3月24日	男女共同参画推進室関連行事等
	A3パネル	19	平成29年3月28日	
	A3リーフレット	11,000	平成29年3月24日	平成29年度富山大学入学式及びオープンキャンパス、学内・県内外の関係機関等
Frontiers, Dreams, and Challenges Vol.1 未知に挑む女性研究者たち【増刷】	A3リーフレット	2,000	平成29年3月24日	平成29年度富山大学入学式等
平成29年度				
ニュースレター第17号	A4・6ページ	2,000	平成29年9月14日	学内教職員・県内外の関係機関等
ニュースレター第18号	A4・8ページ	2,000	平成30年2月28日	
Frontiers, Dreams, and Challenges Vol.3 未知に挑む女性研究者たち in 富山大学	90cmパネル	10	平成30年3月13日	男女共同参画推進室関連行事等
	A3パネル	23	平成30年3月13日	
Role Models for Female Researchers at the University of Toyama	A4パンフレット	10,000	平成30年3月16日	富山大学入学式、新入生オリエンテーション、オープンキャンパス、学内外の関係機関等
女性研究者の短期留学レポート in 富山大学	A4パンフレット	5,000	平成30年3月28日	富山大学入学式、新入生オリエンテーション、学内教職員・県内外の関係機関等
事業活動報告書【中間報告】	A4パンフレット	200	平成30年3月23日	富山大学入学式、新入生オリエンテーション、学内教職員・県内外の関係機関等
平成30年度				
ニュースレター第19号	A4・12ページ	2,000	平成31年3月15日	学内教職員・県内外の関係機関等
Frontiers, Dreams, and Challenges Vol.4 未知に挑む女性研究者たち in 富山大学	90cmパネル	8	平成31年3月22日	新入生オリエンテーション、男女共同参画推進室関連行事等
	A3パネル	15	平成31年3月22日	
	A4パンフレット	2,000	平成31年3月22日	
Frontiers, Dreams, and Challenges Vol.2 未知に挑む女性研究者たち in 富山大学【増刷】	A4パンフレット	1,000	平成31年3月22日	
令和元年度				
ニュースレター第20号	A4・12ページ	2,000	令和2年3月13日	学内教職員・県内外の関係機関等
令和2年度				
ニュースレター第1号	A4・12ページ	データ納品	令和3年3月(予定)	学内教職員・県内外の関係機関等
ダイバーシティ事業報告書	A4・100ページ	100	令和3年3月(予定)	学内教職員・県内外の関係機関等

■ ニュースレター

第12号

第13号

第14号

第15号

第16号

第17号

第18号

第19号

第20号

■ ダイバシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)
富山大学の試み　ポスター

■ Frontiers, Dreams, and Challenges 未知に挑む女性研究者たち　Vol.1

私は形にする
[フォノンが実現する高い熱伝導率]
熱エネルギーを運ぶフォノンの伝導率データを計算する

Zolotoukhina Tatiana
ゾロツキヒナ タチアナ

私は追求する
[後遺症なき救命それが究極の到達点]
赤ちゃんを助けるために一番大切に思うこと

Makimoto Masami
牧本 優美

私は発見する
[羊膜細胞に病を治療する力がある]
他の組織を再生させる可能性

Soko Chika
相古 千加

私は考える
[あるのは個性の違いだけ]
全ての人に個性があり、役立つ能力を持っている

Nishimura Yukimi
西村 優紀美

私は切り開く
[この環境を守り愛すべき存在を愛しむ]
「社会的弱者」の生活環境を守る仕組みづくり

Kohyama Satomi
神山 智美

私は創造する
[空気力学が美しい翼をデザインする]
次世代航空機を設計する事が夢です

Matsushima Kisa
松島 紀佐

私は解決したい
[認知機能を回復させ人間の生活を変える]
百人にひとりの統合失調症の記憶と注意力を回復させる

Matsui Mie
松井 三枝

私は見極める
[傷病者を救う本当の肌色]
肌色に表れる身体状態が被災者の生死を分ける

Akizuki Yuki
秋月 有紀

私は探求する
[物語の中の女性が求めた新しい生き方]
今も残る"物語本"に女性たちの生活や生き方がある

Wada Tomomi
和田 とも美

私は挑戦する
[傷ついた神経を薬の力で蘇らせる]
先入観を捨て、薬の効果と作用メカニズムの真実を探った

Tohda Chihiro
東田 千尋

私は解明する
[脳の働きや病気が起こるメカニズムを解く]
遺伝子発現が解明への鍵

Tabuchi Akiko
田渕 明子

私は謎を解く
[腸細胞が繰り返す生死バランスの謎]
新生制御の仕組みを明らかにする

Ohashi Wakana
大橋 若奈

■ Frontiers, Dreams, and Challenges 未知に挑む女性研究者たち　Vol.2

［ 精神疾患発症のメカニズムを解明 ］
世界で最初に病気の根因遺伝子を見つける

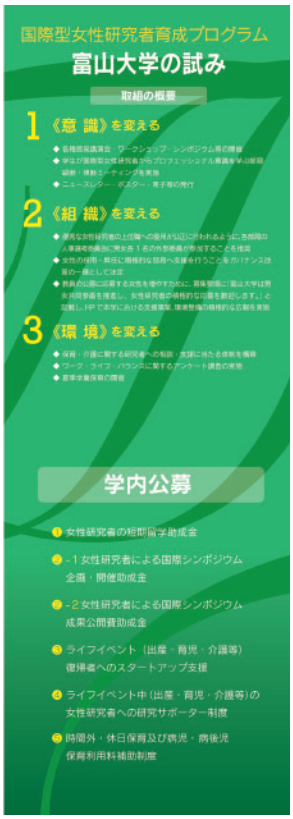
［ 水循環が地球の環境を支配する ］
水とは「地球の血液」である

［ 人間は腸内細菌と生きる超生命体 ］
良好な腸内細菌が病気を予防する

［ がん細胞に効く薬を作るため ］
がん細胞の増える仕組みを解明

［ 形に表れた歴史と信仰と技術 ］
美術史研究と作品の科学的計測の融合

［ 自律学習を支援する ］
日本語教育を通して留学生の修学・生活を支援する



［ 宇宙にある未知の分子を探す ］
最新の電波望遠鏡でマイクロ波を観測

［ ARTの豊かな可能性を考える ］
日常とアートをつなぐ

［ なぜ漢方薬で治るのか ］
解明できれば治療方法がない病気の人々を救う可能性がある

■ Frontiers, Dreams, and Challenges 未知に挑む女性研究者たち　Vol.3

貧困と犯罪の迷宮

梅澤 礼
Umezawa Aya

情報システムで変わる人間の行動

柳原 佐智子
Yanagihara Sachiko

環境負荷の小さい新たな技術の開発に挑む

波多 宣子
Hata Noriko

自然の果実に潜む"なつめ"のちから

吉井 美穂
Yoshii Miho

治療薬のない肺の炎症を解明

鈴木 登紀子
Suzuki Tokiko

早産に繋がる菌から赤ちゃんを救う

米田 徳子
Yoneda Noriko

鼻炎増悪のメカニズムを解明

山崎 輝美
Yamazaki Terumi

新しい薬を設計する新反応

高山 亜紀
Takayama Aki

消えゆく薬用植物を守る

小松 かつ子
Komatsu Katsuko

■ Frontiers, Dreams, and Challenges 未知に挑む女性研究者たち　Vol.4

社会に魂を吹き込む法。

雨宮 洋美
AMEMIYA HIROMI

染色体に隠された(種)の本質。

佐藤 杏子
SATO KYOKO

菌類の可能性は無限。

森脇 真希
MORIWAKI MAKI

人と人が出会う都市のデザイン。

髙柳 百合子
TAKAYANAGI YURIKO

突然死を防ぐために。

畑 由紀子
HATA YUKIKO

人間にとって嘘とは何か？

佐藤 真基子
SATO MAKIKO

歴史に宿る技術。

毛利 千香
MORI CHIKA

■ 富山大学教職員対象
ワーク・ライフ・バランス・アンケート

■ Role Models for Female Researchers at the University of Toyama
富山大学で活躍する女性研究者たち

■ 女性研究者の短期留学レポート
in 富山大学

■ 事業活動報告書【中間報告】

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)

(平成27年度～令和2年度)

富山大学　事業報告書

発行　令和3年3月

国立大学法人富山大学　ダイバーシティ推進センター

〒930-8555　富山県富山市五福3190

TEL: 076-445-6083

E-mail: smart@ctg.u-toyama.ac.jp

URL: http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/

Center for Diversity and Inclusion
University of Toyama

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. 076-445-6146 Fax. 076-445-6063 Email：smart@ctg.u-toyama.ac.jp

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。