

全国ダイバーシティネットワーク組織・大阪大学シンポジウム

挑戦する女性が拓く

Progressive Initiatives of
Empowering Network
for Diversity

ダイバーシティ時代へ

これまでを超えるこれからを

実施報告書

日時

2019年2月7日(木)14:00~16:30

場所

大阪大学会館 講堂

主催／全国ダイバーシティネットワーク組織、大阪大学

協力／大阪大学21世紀懐徳堂



大阪大学は、2018年度、東京農工大学、日本アイ・ビー・エム株式会社を協働機関、日本学術会議（関連諸委員会）を協力機関として、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」に採択されました。そのキックオフという位置づけで開催した本シンポジウムでは、全国ダイバーシティネットワークの構築に向けた機関相互の連携、国内外のグッドプラクティスなど多様で有益な情報の共有と普及といった今後の取り組みを紹介。登壇者の皆様とともに、しなやかなダイバーシティ時代を創り出す好循環の可能性を探る機会ともなり、社会からの関心の高さを伺わせるように、約390人という多数の来場者を迎えました。

Program	来賓挨拶	14:00	渡辺 その子 文部科学省 大臣官房審議官(科学技術・学術政策局担当) 相澤 益男 国立研究開発法人 科学技術振興機構 顧問・運営統括 東京工業大学 名誉教授・元学長
	基調講演	14:20	村木 厚子 大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授 「ダイバーシティの実現が組織を強くする」
	講演	15:00	西尾 章治郎 大阪大学 総長 「全国ダイバーシティネットワーク構築に向けて」
	講演	15:30	曽和 信子 日本アイ・ビー・エム株式会社 グローバル・ビジネス・サービス事業本部 執行役員 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））における企業からの期待」
	講演	15:40	三成 美保 日本学術会議 副会長、奈良女子大学 副学長 「ダイバーシティ推進に向けた日本学術会議の取組と課題」
	行動目標発表	15:50	「幹事会報告」 工藤 眞由美 大阪大学 理事・副学長 男女協働推進センター長 「地域から全国へ 地域ブロックごとの行動目標」 北海道／東北／東京／関東・甲信越／東海・北陸／近畿／中国・四国／九州・沖縄のブロックごとに発表 ◎司会／近藤 勝義 大阪大学 副理事・教授 ◎コメンテーター／村木 厚子 大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授





渡辺 その子

文部科学省

大臣官房審議官(科学技術・学術政策局担当)

研究環境のダイバーシティ実現に期待

文部科学省では、女性活躍推進法のもと、科学技術基本計画に沿ってダイバーシティ推進を進めています。政府の2016年度から5カ年で進めております第4次男女共同参画基本計画の中にも、科学技術・学術分野の女性の採用・登用の促進、大学における女性教員の登用促進といった目標が掲げられています。

女性研究者の数はこの20年間で2倍になっていますが、割合では16%とまだまだ少なく、OECD28カ国では最下位です。大学は公的研究機関や企業に比較して女性の割合が多く3割近くに達していますが、専攻分野別の格差や教授、副学長、学長という高位職の割合が低いといった現状もあり、そのような問題点ごとの対策を、少し時間をかけて進めていくことが望ましいのではないかと思います。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の目的には、女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成支援とともに、研究とライフイベントとの両立を実現するきめ細かい環境づくりがあります。今回の全国ダイバーシティネットワークの構築が、ライフプランやキャリアプランについて若手の方々が思いを割く時間や余裕ができるような環境づくりに資すること、また女子中高生のロールモデルとして研究の現場でいきいきと活躍している女性の姿を見せる場となることも期待しています。



相澤 益男

国立研究開発法人 科学技術振興機構

顧問・運営統括

東京工業大学

名誉教授・元学長

知識やグッドプラクティスを根付かせて

世界経済フォーラムが発表する男女格差の度合いを示すジェンダーギャップ指数で、日本は2006年の0.645から2017年の0.657へと上昇しました。しかし、順位は80位から114位へと下がっています。これは、世界はジェンダーギャップ解消に向けて大きく動いていること、ダイバーシティは創造の源泉であるという認識が国際社会に広がっていることを示しています。ダイバーシティの豊かさをいかに活用するかが、大学にとっては極めて重要なことです。大阪大学ではこれを「共創」という基本方針のもとに進めておられますが、こういう考え方がダイバーシティの根幹の精神だと思います。

今回、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の中の全国ネットワーク中核機関(群)に、大阪大学の「全国ダイバーシティネットワーク」が採択されました。ダイバーシティとインクルーシブネスを積極的に進めるというその基本方針は、世界のジェンダーギャップをなくそうという大きな動きを捉えたものだと思います。協働機関と一体となっていていろんな経験・成果を持ち寄りながら、共有すべき知識やグッドプラクティスをしっかりと根付かせてほしいと思います。数値目標の達成のみならず、研究面や管理職として女性の存在がどれだけ輝いているかを示すことも非常に重要です。これからの推進に大いに期待しています。



村木 厚子

大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授

テーマ

ダイバーシティの実現が組織を強くする

潜在的な労働力を活用する

今日は、ダイバーシティがなぜ今これほど必要とされているのかについて、3つの側面からお話をしたいと思います。

まず1つ目は、人材確保ということでしょう。ご承知のとおり、日本は少子高齢化に悩まされており、働き手が減っています。この国が元気になるためには、働き手を増やさざるを得ない。人材のソースはあります。女性、障がい者、引きこもっている人も含めまだ能力を活かしきれていない人、高齢者、外国人をどこまで活用できるかということです。

なかでも、女性が一番手っ取り早い人材の確保策だということにははっきりしています。こと女性活躍に関して日本は非常に後進国。しかし、女性の労働力とその国の出生率の相関を見た各国比較では、女性の労働力率の高い国の方が出生率が高いという状況になっています。つまり日本は非常に少子高齢化に悩んでいます。逆に女の人がちゃんと活躍すれば、あるいは環境を整えれば、今の働き手である女性の活躍と、将来の働き手、この国の支え手である子どもが増えるということは両立ができる。むしろ他の国は両立する方向に努力して、すでに実現しているのが今の状況なのです。国内外の研究機関で、日本がもし女性の力を使えたらGDPがこれだけ上がるという研究が数多く発表され、世界からずいぶんもったいないことをしていると思われているのが今の日本の現状です。

女性だけではなくて、ダイバーシティ、つまりいろいろな人がこの社会で活躍できることが、少子高齢化の日本にとってはとても大事になってきます。そのためには、いろいろな働き方をつくっていかねばならない。いろいろな働き方をする人が職場にいて、一人ひとりがその

人なりに最大限に力を伸ばしていくことが組織を強くし、社会全体を強くする。この好循環をつくれるかどうか非常に大事なことです。

働き方改革の法律の柱は3つ。残業時間の上限規制、同一労働同一賃金、そして高度プロフェッショナル、つまり時間ではなく成果で評価するタイプの人を育てるということです。まず、長時間労働を抑制して健康で生産性が上がる環境をつくる。そのうえで、どんな働き方でも不安なくフェアに評価されやりがいをもって働けるようにする。そして、いろいろな制約がある人にとって働きやすい柔軟な働き方をつくるという法律です。こういう制度で、多様な人たちを働く場所に引き込めるかどうか。そうやって引き込めたら、はじめて人材不足を解消できる1つの手段になるのです。

働きやすさが生産性を高める

数だけではなく、質の点ではどうでしょう。OECD調査では日本の生産性は極めて低いのですが、それは労働時間が長いから。労働時間と時間当たりの生産性は基本的には反比例します。また、働きやすい環境をつくることも非常に重要です。ワークライフバランスやフレックスタイトなど、いろいろな人が働きやすい仕組みをつくった組織の生産性が上がるかどうかを調査したところ、時間はかかるがその後に生産性がぐっと上がる、という結論でした。女性役員が多い企業の業績はよくなるというデータもあります。人口の半分以上を占める女性からいい人材を採れているところの方が生産性が高く、優秀な研究者を得られるのは当たり前です。

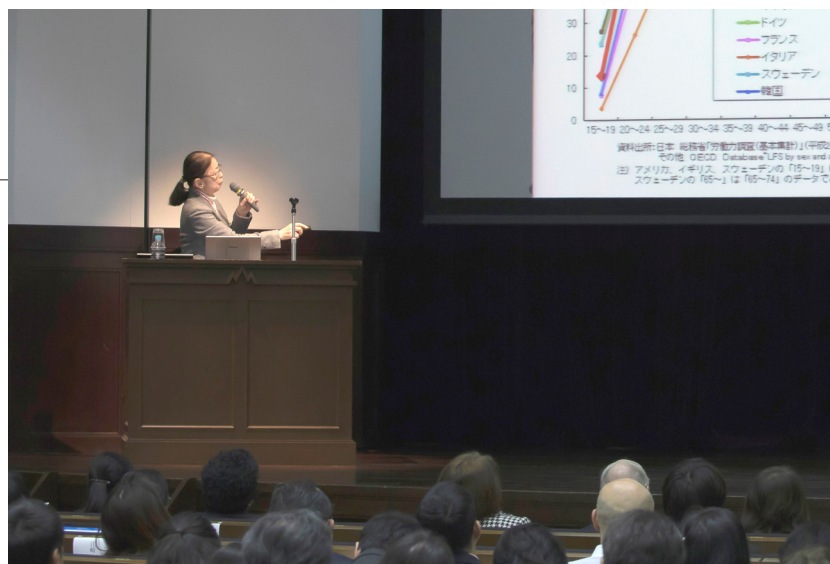
それでは、成果が出るのに時間がかかるのはなぜでしょう。やはり異分子に不慣れだったり、組織に混乱が起こったりということがある。特に女性が少ない分野、あるいは障がい者や外国人をあまり雇ったことがないよう

なところでは、混乱が起きるかもしれません。しかし、組織のミッションをきちんと伝え組織としてチームワークをつくる工夫ができると、ぐっと生産性が上がります。最初はいろいろ軋轢があると思いますが、ぜひそれを乗り越えていってほしいと思います。

異なるものとつながる力を伸ばす

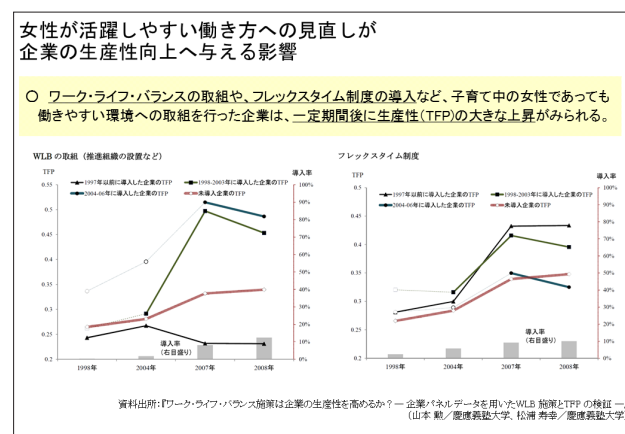
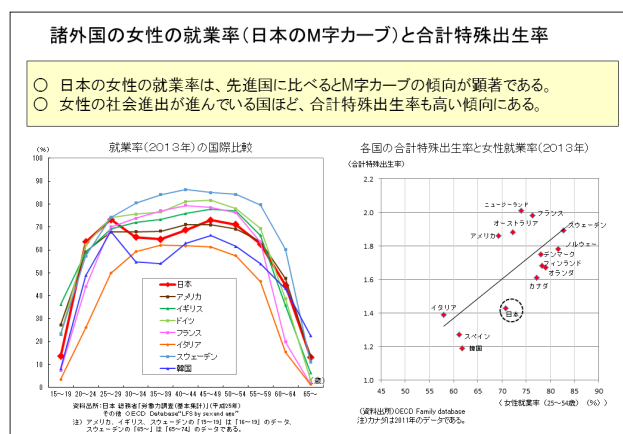
ダイバーシティが大切な理由の3つめは、新しい変化に対応していくために必要だということです。今ほど変化のペースの速い時代はありません。しかし、日本は、新しい変化に対応するどころか、先進国の中では生産性も上がらない、生活水準も上がらない、非常に劣等生の国になりつつあります。

ただ、希望はあります。今後、技術が進展していくと、高レベル、低レベルの仕事ではなく、中間レベルの仕事がなくなっていきとされていますが、そのとき日本の受ける影響はそれほど大きくないそうです。その理由は、失業率、とりわけ若年層の失業率が低くて人手が足りず、技術導入に積極的になることができるからです。さらに、機械に置き換えられないような仕事をやっていく力が日本人にはあります。成人の力について、読解力や数的思考力といった、比較的AIなどに置き換えられにくい能力でみたランキングでは、OECDの中で日本はなんとトップです。女性だけの比較でもトップです。そして面白いのは、学歴過剰、勉強したことに見合った高度な仕事に就けていない人の割合も、日本、とりわけ女性は高いことです。つまり、日本にはまだまだ非常に可能性があります。



とはいえ、新しいサービスや商品を生み出す力は非常に弱いのも事実です。ここを強化するにはどうしたらいいか。OECDの分析によると、日本は技術の水準や人材についてはOECDの平均より上のレベルですが、異なるものとつながる力は非常に低い。産と学、海外と日本など、外とつながる、異なるものとつながる力、大阪大学が言う共創できる力をきちんと伸ばしていくことが大切であり、組織においてもダイバーシティの実現が非常に重要なのです。

最近聞いて大好きになった言葉に、「風土は『風』の人と『土』の人が創る」というものがあります。薩摩の言葉で、風の人とは外から来た人、土の人とはその分野でとても長い期間一生懸命がんばってきた人のことで、風土はその2つの力が一緒になって創るという意味です。ダイバーシティというのは新しいものを入れるのではなくて、新しいものと一緒に、みんなで新しい理念をつくり、チームワークをつくるということだと思います。





西尾 章治郎

大阪大学 総長

テーマ

全国ダイバーシティネットワーク構築に向けて

女性研究者育成の成果を全国へ展開

持続可能で発展的な共生社会の実現に向けて、「ダイバーシティ&インクルージョン」が国内外で重視されるようになってきました。性別、性的指向や性自認、障がい、国籍、宗教等に関わらず、一人ひとりの個性と能力が存分に発揮できる包摂的で創造的なダイバーシティ研究環境の実現が重要です。「地域に生き世界に伸びる」をモットーとする大阪大学は、幹事機関として、関係諸機関とともに、SDGsをはじめとする国際的潮流を踏まえ、「全国ダイバーシティネットワーク」を牽引していきます。

2016年度に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」においては、国立研究開発法人 医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社を共同実施機関としてプロジェクトを展開してきました。そこでは、女性研究者に多様で発展的なキャリアパスを提供する産学官の＜循環型＞育成をめざし、全国に先駆けて、産学双方の機関に常勤としての身分をもちながら研究を継続できる産学クロスアポイントメントを実現しました。2018年度は企業から5名の女性研究者・技術者を本学の教員として迎え、国内外の大学や研究機関から52名（うち海外23名）の女性研究者を受け入れています。女性研究者の研究力の向上だけでなく、次世代に向けた、多様なロールモデルを提示することができました。このような循環型育成システムを関西地域へと拡大させ、2018年には26機関が参加する「女性研究者循環型育成クラスター」を創設しました。

2つの柱で全国ネットワークを構築

今回の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」事業では、関西における実績を基盤に全国展開を図り、全国ダイバーシ

ティネットワークを構築します。活動の柱となるのが、以下の2つのネットワークです。

1つは、大学を中心とする「全国ダイバーシティネットワーク組織」です。8ブロックに分けて地域の特性に応じた活動を展開し、face to faceでグッドプラクティスや課題の共有を図ります。2018年11月26日に設立以来、国立大学のみならず公立・私立大学などにも参加を呼びかけ、組織の拡充を進めています。

もう1つは、ウェブサイトを活用した「全国ダイバーシティネットワークプラットフォーム」です。日本アイ・ビー・エム株式会社や日本学術会議と連携して、民間企業や未来の研究者である女子学生までを巻き込む、オープンで多様なオンライン上のコミュニティを形成します。なお、日本学術会議とは、全国の大学、学協会などにアンケートを実施します。その一方で日本アイ・ビー・エム株式会社とは、企業へのアンケートを実施し、多角的な観点から、女性研究者とその研究環境などに関する情報を収集します。得られた結果は、大学や企業においてダイバーシティ研究環境を実現するために、どのような課



題を克服すべきかを高度なツールを用いて分析し、その要因を明らかにしていきます。

活動の成果は、現在開設に向けて準備を進めている、ウェブサイトなどを通じて全国ダイバーシティネットワーク参加大学、学協会、企業や関連諸機関に情報発信を行います。また、次世代を担う女子学生らにも分かりやすく発信します。このようなオンラインコミュニティの形成により、大学を中心とするネットワークと企業などの関係者との対話、大学や企業の研究者、学生らとの対話が促進され、我が国のダイバーシティ研究環境実現に貢献できると考えています。

この2つのネットワークの連動により、多様な情報と先進的な取り組み、そしてさまざまな分野の研究者間の交流が生まれるでしょう。こうした相乗効果の結果、ダイバーシティを促進する創造的な知見と活力が生まれ、新たなメンバーを巻き込みながら全国に普及させることができると確信しています。

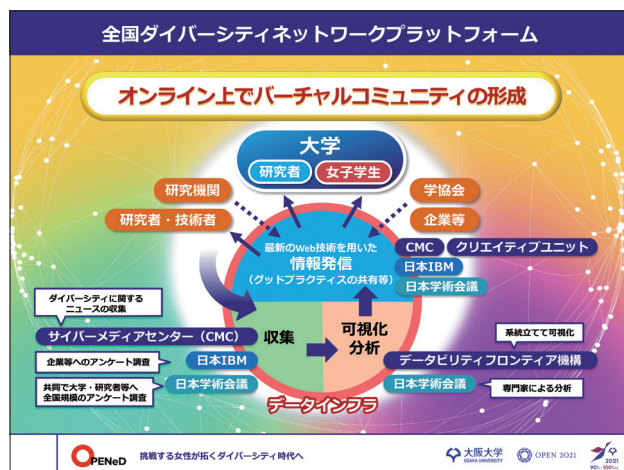
W20を通じて世界に向けたアピール

文部科学省からの本事業への補助期間は2020年度までの3年間です。2020年5月には、中間総括となるシンポジウムを日本学術会議と共同で開催し、全国ダイバーシティネットワーク組織における活動報告、大学・企業へのアンケート調査結果等を皆様と共有し、次の展開を考えていきたいと思っております。また、補助



期間終了後も全国ダイバーシティネットワークプラットフォームを拠点に継続的に展開していきます。

2019年6月には大阪でG20サミット首脳会議が開催されますが、G20のエンゲージメントグループとして、ビジネス界と市民社会の協力で生まれアカデミアも主要な役割を果たしている「W20 (Women20)」があります。2018年開催の「ブエノスアイレス首脳宣言」では、W20の提言を受けて「G20のアジェンダ全体としてジェンダーを主流化する」ことが盛り込まれました。大阪で開催されるG20に先立ち3月には東京でW20が開催されますが、私はそこで行われるパネルディスカッションに登壇し本事業を紹介する予定です。国際社会との連携も含め、本事業の成功に向けて邁進していく所存です。





曽和 信子

日本アイ・ビー・エム株式会社 グローバル・ビジネス・サービス事業本部 執行役員

テーマ

ダイバーシティ研究環境実現イニシア ティブ(全国ネットワーク中核機関(群)) における企業からの期待

日本アイ・ビー・エムは、大阪大学「全国ダイバーシティネットワーク」プロジェクトに協働機関として参画しています。当社は、1960年代からすでに男性と女性の雇用機会・条件の均等に取り組み、女性社員や管理職、理事を含む役員クラスにおいても女性比率を大幅に高めてきました。役員に至るまで、営業・コンサルタント職、技術・研究職、人事・財務・マーケティング職のどの分野でも女性がリーダーシップを発揮している点が当社の特色の一つといえます。

技術・研究職社員へのアンケートでわかったのは、男女ともに管理職志向が低いことです。しかし、一旦管理職になった女性は、やりがいを感じ、リーダーであることに誇りを感じ、リスクテイクする意識も高いという結果が出ました。当社では2005年より、技術系女性社員によるコミュニティを結成し、女性技術・研究職の活躍支援策を経営陣に提言しています。このような専門職目線からのアクションも、人事主導型とはまた違う柱として重要だと考えます。

今回のプロジェクトでは、大学と企業が継続的に連携し、日本全体の力になっていく女性を支える事業となるよう注力したいと考えています。それが、グローバルに通用する日本の強さを推進することにつながればという気持ちで取り組んでまいります。



三成 美保

日本学術会議 副会長／奈良女子大学 副学長

テーマ

ダイバーシティ推進に向けた 日本学術会議の取組と課題

日本学術会議は、会員210名、連携会員2000名からなる組織です。政府等へも提言を行い、あるいは公開シンポジウムを開催して市民の皆さまと対話を行うことを課題としています。

会員の女性比率は、長く続いた一桁という時代を経て、現在3割を超えるまでになりました。女性会員が増えたことにより、自然科学系から文系まで、男女共同参画を論じるジェンダー系の委員会や分科会が次々と立ち上がりました。量の変化が、確実に学術会議の質を変えていったということが出来ます。また男女共同参画のほか、ダイバーシティ、ジェンダー、平等といった視点から多様なシンポジウムに包括的に取り組んでいます。

2019年2月から3月にかけて、「全国ダイバーシティネットワーク」(以下ネットワーク)と共同で「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」を実施します。国立大学、公立大学、私立大学を含む大学、研究法人も含め800機関を対象とする非常に大規模な調査で、男女共同参画の実施状況、ワークライフバランス、両立支援、LGBT、そして若手研究者支援、ハラスメントなど幅広い観点で設問しています。調査結果はシンポジウムで発表し、その意見交換をふまえて来年の春までには提言を実施する予定です。アンケート調査のデータは、ネットワークのホームページで公表していただく予定です。

幹事会開催

次世代のためにより良い環境実現に向けて

シンポジウムにあわせて開催した「全国ダイバーシティネットワーク組織第1回幹事会」には、全国を8つに分けた各ブロックの幹事大学23校が参加し、文部科学省から3名の陪席があり、人材政策推進室長から挨拶がありました。シンポジウムではその報告に先立ち、大阪大学の工藤眞由美理事・副学長が「一大学でできることには限界があるが、手をつなぐことでさまざまな壁を越えることができる。より良い環境が実現できるように力を合わせたい」と代表幹事大学として意気込みを語りました。



幹事会について話す
大阪大学の工藤眞由美理事・副学長

2月7日に開催された幹事会の様子



行動目標発表

互いの知恵をシェアする機会に

各ブロックの幹事大学が北から順に、実施体制、行動目標、取組状況と今後の取組予定を順に発表しました。その内容は、次ページ以降にまとめています。全ブロックの発表後、村木厚子氏による総括が行われました。「各ブロックの発表で事業運営のプロセスが見えてきた。このネットワークがお互いの知恵を出し合える形のものになれば、非常に大きな役割が期待できる」と本事業にエールを送りました。



司会:近藤 勝義 大阪大学 副理事・教授

コメンテーター:村木 厚子 大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授

全国ダイバーシティネットワーク組織 幹事大学 (2018年度)

北海道ブロック

北海道大学
室蘭工業大学

東北ブロック

東北大学
山形大学
岩手大学

東京ブロック

東京大学
東京農工大学
お茶の水女子大学

関東・甲信越ブロック

筑波大学
新潟大学

東海・北陸ブロック

金沢大学
名古屋大学

近畿ブロック

京都大学
大阪大学
神戸大学
立命館大学

中国・四国ブロック

岡山大学
広島大学
徳島大学
愛媛大学

九州・沖縄ブロック

九州大学
長崎大学
宮崎大学

北海道ブロック

長堀 紀子 北海道大学 人材育成本部 特任准教授



大学以外にも博士人材を活用している企業に参加していただいている。グッドプラクティスだけでなく、課題、悩み、ノウハウを共有し知恵を出し合えるネットワークを作りたい。具体的なプロジェクトとしては、博士進学促進、理系進路選択支援など女性研究者の裾野拡大に向けた取り組みを進める。3月14日には、「ダイバーシティ時代の研究リーダーとマネジメント人材の育成」をテーマにシンポジウムを開催した。

事業の目標（案）

目標

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

行動目標

1. ダイバーシティ研究環境への理解浸透とネットワークの形成に向けて活動する。
 - ブロック会議、実務者オンライン会議を実施
 - 参加機関の拡充
 - シンポジウム、研究者交流会を開催
2. 女性研究者の裾野拡大に向けて協力して活動する。
 - 女子学生の博士課程進学促進に向けた取組
 - 女子中高生の理系進路選択支援のための取組

東北ブロック

大隅 典子 東北大学 副学長



南東北は山形大学、北東北は岩手大学が中心となってダイバーシティ事業を推進しすでにネットワークを構築している。両者をつなぎ全東北としての活動を推進したい。女子大学院生の次世代育成の試みなど各大学にはグッドプラクティスが蓄積されており、全国ネットワークにも貢献したい。3月に開催したブロック会議では、ユニバーシティ・カレッジ・ロンドンから講師を招き、勉強会を行った。

東北ブロック 行動目標

- 目標1**：南東北ネットワークの設立や、北東北ダイバーシティネットワーク機関を始めとする、全東北地区の関係機関へ本事業への参画を呼びかけ、東北地区全体のダイバーシティネットワーク組織の連携ならびに拡大を目指す
- 目標2**：年1回以上の東北ブロック会議の開催し、ダイバーシティ推進のための優れた取り組みを学ぶとともに、各々の活動の情報共有を図る

東京ブロック

宮浦 千里 東京農工大学 副学長



多数の大学、研究機関、企業が集積しており、それぞれ独自の活動を進めている組織も多い地区である。それらをどうまとめていくかも課題の一つである。ブロックの特色を生かした情報共有や課題の抽出を図り、成果をシェアしながら全国ネットワークに貢献していきたい。3月には、ブロック会議とともにシンポジウムを開催し、男女共同参画学協会連絡会大規模調査のデータをご紹介いただいた。

東京ブロック 行動目標

行動理念:

東京ブロックにおけるダイバーシティに関する取組内容の情報共有および課題抽出、意識啓発を推進する。この活動を通して、東京ブロックネットワーク参画機関数の増大を図り、全国ネットワークの構築に貢献する。

目標1:

東京ブロック会議ならびに東京ブロックセミナー等を開催し、ダイバーシティに関する取組課題やグッドプラクティス等の情報を共有する。

大学・研究機関・企業等の多くの機関が集積している東京ブロックでは、特色ある様々な取組が進められていることから機関間の情報共有がダイバーシティ推進に極めて有効である。

目標2:

東京ブロックネットワーク参画機関数の増大を図り、全国ネットワークの構築に貢献する。

東京ブロックでは、ダイバーシティ・女性研究者支援事業に採択されて事業実施した多数の機関が集積している。当該事業に連携機関や共同機関等として参画した機関、ダイバーシティ推進に独自に取り組む大学・企業・団体等も多いことから全国的な波及効果が期待できる。

関東・甲信越ブロック

五十嵐 浩也 筑波大学 大学執行役員



事業期間内に20以上の参加機関をめざすという数値目標を掲げ、ネットワーク拡大に向けて各大学・機関へ参加の呼びかけを行っている。各大学でいろいろなネットワークがすでに存在しており、それらをどのようにつなげていくのが課題である。女性研究者はもちろん、広くダイバーシティの概念を捉え直し、何が本当のグッドプラクティスなのか、ということも考えていけるようなネットワークを作りたい。

行動目標

1. ネットワークを構築するため、事業期間内に20以上の参加機関の参画を目指す
2. ブロック会議の開催を通じて、ネットワークの拡大と、各地域におけるグッドプラクティスと課題の共有を進め、それらの情報や成果を広く社会に発信する
3. 将来的に構築したネットワークがより多くの価値を有するよう、女性研究者支援に限らず、多様な属性を有する個人の誰もが個性と能力を発揮できる研究環境の実現に向けて、広くダイバーシティ推進に資する情報交換及び資源の共有を話し合う機会と場を設ける

東海・北陸ブロック

東村 博子 名古屋大学 副理事



参加している16大学の中には医療系が多いため、医療系の働き方改革に資するグッドプラクティスの共有をめざしている。全国ネットワークのプラットフォームにおいても、大学規模、単科か総合大学か、地方か大都市圏かなど特色に応じた取り組みが見えてくるような仕組みを提案している。2月に第1回ブロック会議を実施し、シンポジウムでは長崎大学などから医療系の素晴らしい取り組みをご紹介いただいた。

東海・北陸ブロック 行動目標

女性の活躍推進およびワーク・ライフ・バランス

- 目標1:** 東海・北陸地域におけるダイバーシティ・ネットワークの形成と拡充を行う。
- 目標2:** 全ての分野において、大学における女性活躍や男女共同参画を推進する。
- 目標3:** 医療系や理工学系女性の活躍およびワーク・ライフ・バランス推進についてのグッドプラクティスの共有・普及を図る。

近畿ブロック

工藤 真由美 大阪大学 理事・副学長



ダイバーシティ事業に採択された大学・機関にはすべて入っていただいた。まずは、理工系の女性研究者の人材育成から出発し、他ブロックとも連携しながら、裾野の拡大を推進していきたい。2月には第1回ブロック会議を開催するとともに、キックオフシンポジウム「男女協働が切り拓く理工系分野の未来」を関西工学会教育協会と共催。基調講演の講演者には、IBM フェローの浅川智恵子氏を招いた。

近畿ブロック 行動目標

一人ひとりが持てる個性と能力を発揮できるダイバーシティ研究環境実現を加速化する取組を強化します。

- 目標1:** グッドプラクティスと今後の課題等の共有を図りつつ、近畿ブロックのネットワークの形成と拡大に向けて活動する。
- 目標2:** 地域との協働のもと、女性研究者等を取り巻く研究環境整備や研究力向上等に取組み、社会に有益な情報や成果を発信する。
- 目標3:** 喫緊の課題となっている理工系女性研究者の人材育成に向けた活動を推進するとともに、他のブロック等と連携して、すべての女性研究者等を含んだすそ野拡大を推進する。



中国・四国ブロック

相田 美砂子 広島大学 理事・副学長



この地区の国立大学は、10年以上前から、連携して女性研究者支援に取り組み、昨秋には10回目の中国四国男女共同参画シンポジウムを開催した。全国ネットワーク組織構築を受けて、昨年12月に第1回ブロック会議を開催し、国立大学に加え公立大学、研究機関、企業等にも参加を呼びかけ、さらなるネットワークの拡大と強化を図っていくことを確認した。これまでの取り組みに加え、問題の可視化にも注力したい。

中国・四国ブロック 行動目標

- 目標1** 中国・四国ブロックのネットワークの拡大を図る。
- 目標2** 中国・四国ブロック内の大学・研究機関等における女性研究者活躍促進のための様々な取組の進捗、成果、課題について情報共有及び問題の可視化を行い、それぞれの取組を更に充実させる。
- 目標3** 中国・四国ブロックの特徴を分析し、対応の検討・実施を行い、グッドプラクティスとして全国に発信する。

九州・沖縄ブロック

江崎 典宏 九州大学 理事・事務局長



2009年に開催した女性研究者支援のためのシンポジウムをきっかけに「九州沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク」が立ち上がり、10年の間にさまざまなグッドプラクティスを共有してきた。理事、副学長のネットワークができるなど成果は上がっている。このたび改めて行動目標を設定しており、1月に第1回ブロック会議を開催し意識の共有化を図った。今後は全国の取り組みに積極的に貢献したい。

九州・沖縄ブロック 行動目標

ダイバーシティを認め合える教育・研究環境の整備を通じ、新たな「知」の創出を目指します。

- 目標1** 既に構築している九州・沖縄地区の女性研究者支援や男女共同参画に関するネットワークと連携・協力し、グッドプラクティスの事例を共有しながら九州・沖縄ブロックの活動を推進する。
- 目標2** アジア・オセアニアへの玄関口である地域の特色を活かし、国際的視点からダイバーシティ推進に向けた情報や成果を発信する。
- 目標3** 活躍しやすい研究環境の整備を通じ、女性研究者の増加を目指すとともに、次世代の育成を推進する。



[お問合せ]
 大阪大学男女協働推進センター
 〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1
 TEL:06-6879-4405 FAX:06-6879-4406
 E-mail diver-nw@ml.office.osaka-u.ac.jp
<http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/>