

IV. ダイバーシティ事業の 活動報告

① 連携体制の推進

①-1 ダイバーシティ連携推進会議名簿・会議議事

名簿

(平成31年1月末日現在)

| 機 関 名 等 | | 氏 名 | 備 考 |
|-------------------------|----------------|--------|----------|
| 国立大学法人山形大学 | 副学長・理事 | 阿部 宏慈 | 第1号委員 議長 |
| | 男女共同参画推進室米沢分室長 | | |
| | 男女共同参画推進室准教授 | 井上 榮子 | 第2号委員 |
| 大日本印刷株式会社 研究開発センター | センター長 | 中西 稔 | 第3号委員 |
| | 研究管理部長 | 大野 浩平 | 第3号委員 |
| | エキスパート | 桑原 尚子 | 第3号委員 |
| 山形県公立大学法人 山形県立米沢栄養大学 | 学 長 | 鈴木 道子 | 第4号委員 |
| | 健康栄養学部長 | 大和田 浩子 | 第4号委員 |

【参考】

山形大学ダイバーシティ連携推進会議規程（平成27年8月5日制定）

- ① 第1号委員 山形大学男女共同参画推進室米沢分室規程に定める分室長
- ② 第2号委員 山形大学男女共同参画推進室米沢分室の職員 若干人
- ③ 第3号委員 大日本印刷株式会社研究開発センターの職員 若干人
- ④ 第4号委員 山形県立米沢栄養大学の職員 若干人
- ⑤ 第5号委員 その他推進会議が必要と認める者

会議議事等

(平成31年1月末日現在)

| ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (連携型)に係る案件 | ダイバーシティ 持ち回り会議 | 通 知 |
|---------------------------------------|-------------------|-------|
| 男女共同参画セミナーの開催について | — | 4月27日 |
| 第3回自己啓発合宿の開催について | — | 5月16日 |
| ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援申請の審査結果について | — | 5月31日 |
| 交換留学(大学からDNPへ)の実施について | — | 6月20日 |
| 女性代表共同研究支援の採択について | 5月25日 | 6月21日 |
| 交換留学(DNPから大学へ)の実施について | — | 6月27日 |

| ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (連携型)に係る案件 | ダイバーシティ 持ち回り会議 | 通 知 |
|---|-------------------|------------------|
| 外部資金獲得セミナーの開催について | — | 7月24日 |
| 交換留学(大学からDNP)の採択結果について | | 8月9日 |
| アカデミック イングリッシュセミナーの開催について | — | 8月24日 |
| ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援申請の交付延長について | — | 9月12日 |
| ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援に関する要領の再見直しについて | 9月25日 | 10月12日 |
| 女性研究者研究成果発表会の開催について | — | 10月10日 |
| 博士学位を目指す学生のためのキャリア・就職活動セミナーの開催について | — | 10月18日 |
| 外部評価委員会(持ち回り)の開催について | 10月23日 | 11月7日 |
| ダイバーシティ人材育成セミナーの開催について | 10月12日 | 10月24日 |
| 3機関合同シンポジウムの開催について | — | 12月18日 |
| 平成30年度活動報告書の作成について | 12月10日 | 12月20日 |
| 第4回自己啓発合宿について | — | (平成31年) 1月17日 |
| 外部評価委員会回答の送付について | | (平成31年) 3月12日 |

② ネットワーク

②-1 山形大学 COI（フロンティア有機システムイノベーション拠点）

山形大学 COI シンポジウム「健康長寿で快適なスマート未来社会の実現を目指して」

日 時：平成 30 年 7 月 25 日（水）13：00～16：40

場 所：グランドホクヨウ

参加者数：130 名

【内容】

山形大学では 25 の参画機関（企業・高等教育機関 平成 31 年 2 月 1 日時点）と協力し平成 27 年に JST センターオブイノベーション（COI）プログラムに採択された。この事業は 10 年後を見通した革新的な研究開発課題を特定し、革新的なイノベーションを産学連携で実現し続け実用化を目指すための「イノベーションプラットフォーム」を整備することを目的としている。

今年は事業の中間評価が行われる年であり、これまでの事業成果を地域に還元することを目指し、「健康長寿で快適なスマート未来社会の実現を目指して」と題しシンポジウムを行った。ダイバーシティ事業とは平成 29 年度より事業連携をしており、女性研究者や若手研究者支援と参画を行っている。本シンポジウムでは、井上榮子氏（山形大学男女共同参画推進室 准教授）が「未来の豊かな生活創造への女性研究者の参画」とし関連発表を行った。また、連携機関に所属する金光秀子氏（山形県立米沢栄養大学 教授）が「栄養成分値からみた『米沢らーめん』」について研究成果を報告した。

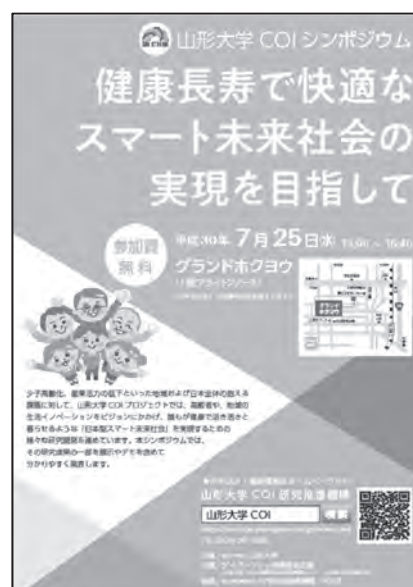


図 1 チラシ

②-2 大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」

本事業の成果を県内 15 の高等教育機関に波及し、県内のダイバーシティを推進することを目的に、平成 30 年 4 月 1 日に大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」を山形大学が中心となって設立し、本事業を公開し交流を行っている。

今年度の活動内容は、ダイバーシティ推進ネットワーク会議を 2 回（5 月 25 日、10 月 15 日）開催した。また、同ネットワーク会議のキックオフを兼ねた管理職セミナー（7 月 2 日）、シンポジウム（3 月 8 日）を実施した。さらに加盟機関を対象とする「男女共同参画推進状況調査」を実施した（調査期間 11 月 15 日～12 月 14 日）。

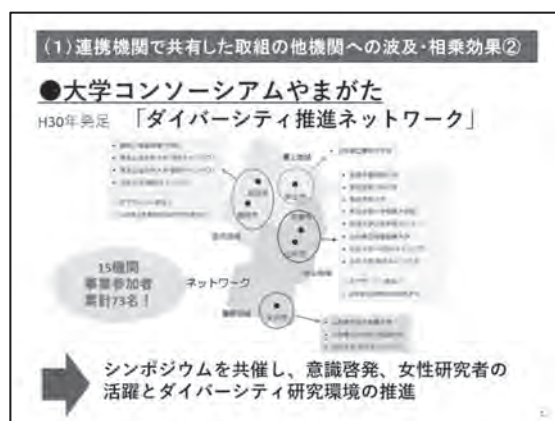


図 2 ダイバーシティ推進ネットワーク会議

②-3 全国ダイバーシティネットワーク組織

文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の新規事業である「全国ネットワーク中核機関（群）」が平成30年10月に採択され、11月に「全国ダイバーシティネットワーク組織」が設置された。代表幹事は大阪大学、副代表は東京農工大学であり、日本IBM(株)は協働機関、日本学術会議は協力機関として参画している。

本学は、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」事業の4年目であり（重複申請可能）、県内・南東北のネットワーク構築をめざしていることから趣旨に賛同し、4月に協働機関として申請していた。採択後、「全国ダイバーシティネットワーク組織」のもとで、8つの地域ブロック会議が置かれることになり、山形大学は東北ブロック会議の幹事大学に委嘱された（図1）。

この事業は、全国で女性研究者の研究環境整備や研究力向上に取り組む機関をつなぎ、将来的に自立して活動を行う全国ネットワークの構築を目指し、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開等の支援を図ることを目的としている。事業は6年間で、補助金は最初の3年間のみ支給される。地域ブロックについては、3～4大学の幹事大学を設置し、地域ブロック会議を年1回以上開催し、地域の特性に合わせた活動に取り組む。

東北ブロック会議の代表幹事は東北大学で、幹事大学は山形大学と岩手大学である。東北地方におけるネットワークの強化に加え、全国的な情報共有の機会が増すことで、関係機関の活動が広く認知され、優れた女性研究者の獲得につながるなどの効果が期待される。また、全国ならびに地域の企業との情報交流の機会が増し、新たな企業との連携も期待できる。とりわけ南東北のネットワーク構築にとっては追い風であり、「大学コンソーシアムやまがた」の「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」の活動を核として、南東北地区の連携を図っていききたい。

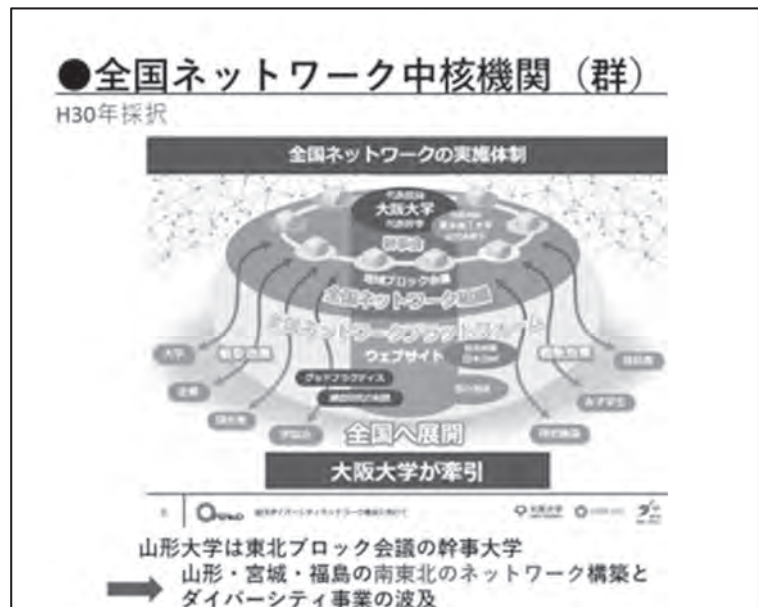


図1 全国ネットワークの実施体制

※出典：全国ダイバーシティネットワーク組織設置準備委員会配布資料
(2018年11月14日)

<平成30年度の活動>

| | |
|-------------------|------------------------|
| 平成30年11月14日（水）・大阪 | 全国ダイバーシティネットワーク組織設立準備会 |
| 11月26日（月） | 全国ダイバーシティネットワーク組織設立 |
| | 東北ブロック幹事大学委嘱 |
| 12月6日（木）・スカイプ | 東北ブロック打ち合わせ |
| 平成31年2月7日（木）・大阪 | 全国幹事会・シンポジウム |
| 3月1日（金）・仙台 | 東北ブロック会議幹事会・セミナー |
| 3月8日（金）・山形 | 東北ブロック会議（南東北会議） |

③ 意識改革

③-1 男女共同参画セミナー

日 時：平成 30 年 7 月 2 日（月）15：10～17：00
場 所：山形大学小白川キャンパス事務局棟第 1 会議室
＜テレビ会議配信＞

飯田キャンパス第2会議室
米沢キャンパス講義棟3階会議室
鶴岡キャンパスTV会議室
大日本印刷株式会社研究開発センター（柏）

参加者数：52 名

講 師：菅原悦子 氏
（岩手大学理事・副学長・男女共同参画推進室長）

山形大学 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（連携型）」
山形大学・大日本印刷株式会社研究開発センター・山形県立大学
共催：大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」

男女共同参画セミナー

大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」設立
～キックオフ・セミナー～

大学における男女共同参画の推進と広域ネットワークの
重要性について

講師 菅原悦子氏
岩手大学理事・副学長、男女共同参画推進室長

対象 研究者、教職員、高等教育機関、自治体、
企業の管理職、関心のある方などでも

日時 平成30年7月2日(月) 15:10～17:00

場所 山形大学小白川キャンパス 事務局棟第1会議室(3階)
TV会議配信 飯田キャンパス：第2会議室
米沢キャンパス：講義棟3階会議室
鶴岡キャンパス：TV会議室

※申込みがない場合には配信停止となりますので、ご了承ください。

申込みは電話・FAX・メールおよびWEBで受け付けております
（状況あり） 拡充の希望は申込時にお知らせください

山形大学男女共同参画推進室
TEL 023-628-4938・4939 y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

山形大学 ダイバーシティ 検索 Click

図 1 チラシ

【内容】

今回の男女共同参画セミナーは、平成 30 年 4 月 1 日、山形県内の 15 高等教育機関が連携してダイバーシティの推進を図るために「大学コンソーシアムやまがた」に「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」（以下ネットワーク会議）が設置されたことを受け、そのキック・オフセミナーと位置付けて開催した。

講演は「大学における男女共同参画の推進と広域ネットワークの重要性について」と題し、菅原悦子氏（岩手大学理事・副学長・男女共同参画推進室長）が同大の男女共同参画の取組み・成果とともに「いわて女性研究者支援ネットワーク」「北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議」の取組みについて発表した。女性教員比率向上のための女性限定公募、One-up 公募（准教授を教授に）、両住まい手当などに加え、「無意識のバイアス」に関するガイドブック作成やレポート制度など積極的な同大の取組は県内の高等教育機関にとって参考になるものであった。さらに、東北の地域課題を踏まえ、北東北全体を女性研究者が能力を発揮できる地域として創生するための取組の重要性について理解を深めることができた。



図 2 講演する菅原氏

また、本学が代表機関として平成 27 年に採択され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（連携型）」の中間評価の結果、目標を達していると認められ、総合評価 A であったことが井上榮子氏（山形大学男女共同推進室 准教授）より報告された。

③-2 3 機関合同シンポジウム

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）3 機関合同シンポジウム 「ネットワークによる山形のダイバーシティ推進～現状と今後の展開」

日 時：平成 31 年 3 月 8 日（金）14：00～16：30
場 所：山形大学小白川キャンパス事務局棟第 1 会議室
＜テレビ会議配信＞
大日本印刷株式会社研究開発センター
参加者数：38 名

【内容】

1 基調講演

「東北公益文科大学の取組とネットワークに期待すること」
講師：伊藤真知子 氏
(東北公益文科大学大学院 公益学研究科長・教授)

2 報告

- ・山形大学の男女共同参画に関する 実態調査の報告
井上榮子（山形大学男女共同参画推進室 准教授）
- ・「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」 男女共同参画推進状況アンケートの報告
上松和弘 氏（鶴岡工業高等専門学校 教授）他
- ・全国ネットワーク中核機関(群)について
井上榮子（山形大学男女共同参画推進室 准教授）

3 パネルディスカッション

座 長：河野銀子（山形大学学術研究院 教授）
パネラー：伊藤真知子 氏、上松和弘 氏、井上榮子



図 1 チラシ



図 2 講演する伊藤氏



図 3 会場の様子

④ 研究とライフイベントとの両立支援

④-1 研究支援員制度

(1) 制度の目的

出産、育児、介護等のライフイベントにより十分な研究活動を行うことができない研究者に対し、研究とライフイベントを両立するための研究活動を支援する者（以下「研究支援員」という。）を配置し、研究力の向上を図ることを目的とする。

(2) 支援の対象者

連携機関に所属の常勤研究者又は非常勤研究者（週の勤務時間が30時間以上で雇用期間が2ヶ月を越える者をいう。）で、次の(1)～(3)に該当するライフイベント中の者を対象とする。ただし、男性研究者については、配偶者が大学・大学共同利用機関・独立行政法人又は企業に所属する研究者であるときに限る。

- (1) 妊娠又は小学6年生までの子育て
- (2) 市町村から要介護又は要支援の認定を受けている親族（別居の場合には、合理的理由のある者に限る。）の介護
- (3) その他、上記理由に準ずるライフイベント

(3) 支援する業務

支援する業務は、研究データの整理・研究者の実験補助等。

(4) 支援する期間及び時間

支援する期間は、4月1日から9月30日まで（前期）及び10月1日から翌年の3月31日まで（後期）の6ヶ月単位とする。支援する時間は、週15時間以内とする。

(5) 利用者状況（平成30年度前期・後期分）

<平成30年度の利用状況>

| 利用年度 | 山形大学 | | 米沢栄養大学 | |
|---------|----------|------------|----------|----------|
| | 30年度(前期) | 30年度(後期) | 30年度(前期) | 30年度(後期) |
| 利用者数 | 18名 | 21名(継続16名) | 2名 | 2名(継続2名) |
| 申請理由 | 育児・介護 | 育児・介護 | 介護 | 介護 |
| 支援員配置時間 | 2,393時間 | 1,995時間 | 715時間 | 725時間 |

4-2 夜間保育、休日保育、病児・病後児、学童保育利用料補助制度

(1) 制度の目的

仕事と育児の両立を図ることを目的とし、連携機関に所属する女性研究者等に対し、夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の利用に対する利用料金の補助を行う。補助金額は、子ども1人につき年間20,000円を限度とする。

(2) 支援の対象者

連携機関に雇用されている研究者（非常勤の研究者（週の勤務時間が30時間以上で雇用期間が2ヶ月を超える者をいう。）を含む。）で、小学校6年生までにある子どもを養育する者。男性研究者については、その配偶者が、大学、大学共同利用機関、独立行政法人、公設試験研究機関、公益社団・財団法人及び民間企業で雇用されている研究者に限る。

(3) 登録者・利用者の状況

利用者の殆どが平成28年度から継続して登録している。そのため、登録している子どもが大きくなり、学童の利用が多くなってきている。

なお、平成30年度より四半期毎にまとめて申請できるよう制度の見直しを図り、より利用しやすくなっている。

<登録者数> 平成31年1月末日時点

| | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 登録者(研究者) | 4名 | 7名 | 9名 | 9名 |
| 登録者(子ども) | 9名 | 13名 | 16名 | 16名 |

<目的別利用者数(子ども)> 平成31年1月末日時点

| | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 夜間保育 | 3名 | 4名 | 7名 | 3名 |
| 休日保育 | 0名 | 0名 | 1名 | 2名 |
| 病児・病後児 | 0名 | 2名 | 2名 | 3名 |
| 学童保育 | 0名 | 2名 | 3名 | 6名 |
| 合計 | 3名 | 8名 | 13名 | 14名 |

4-3 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度

(1)制度の目的

女性研究者が妊娠・出産・育児・介護などのライフイベントによる研究中断後、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究者を継続的に育成・支援し、研究環境の多様性を促進することを目的とする。

(2)支援の対象者

当該復帰した日の前日の3年前の日の属する年度の4月1日から遡って過去3年以内に、ライフイベントのため概ね3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した女性研究者を対象とする。

(3)申請状況と審査結果

<申請件数>

| | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|-----|--------|--------|--------|
| 申請数 | 2件 | 6件 | 3件 |
| 採択数 | 2件 | 6件 | 3件※ |

※3件中1件は、平成30年9月より研究中断

(4)平成30年度復帰支援制度採択による研究

本年度採択された復帰支援制度に係る研究は以下の3件である。研究中断理由は、いずれも妊娠・出産・育児によるものであった。

1. 中野祥子（山形大学学術研究院（医学部皮膚科）・医員）
テーマ「炎症後色素沈着のモデルマウスを用いた病態解析と新規治療法の開発」
2. 渡邊千尋（山形大学学術研究院（医学部耳鼻咽喉・頭頸部外科）・助教）
テーマ「小児の成長における外耳道径の変化」
3. 八木真由（山形大学学術研究院（医学部腎泌尿器外科）・助教）
テーマ「mTOR阻害剤耐性腎癌での膜貫通型TNF α の免疫細胞への作用解明、治療戦略の開発」

4-4 相談員制度

相談員制度は、ダイバーシティ研究環境の支援制度として位置づけられ、女性研究者の研究とライフバランスの両立を支援することを目的にした制度である。主に連携機関に所属している女性研究者・女子大学院生を対象にしているものの、ワークライフバランスに関する相談など連携機関に所属するものなら男性も含め誰でも利用できる。電話、メール、相談申込書により受け付け、日時や場所については相談者と調整の上決定する。相談者の話を聞いたうえで、有益な情報や支援制度を案内する。また、疑問や要望など対応が必要な場合は関係機関へ検討を依頼し、問題の早期解決を目指し深刻化を防げるよう取り組んでいる。

本事業が認知され、支援制度の利用率が向上されるとともに利用者は減少しているものの、一定数のニーズがあり、研究者との信頼関係を構築できている。

4-5 託児サポーター制度

連携機関に所属する教職員等の仕事と育児の両立を支援する制度であり、一般財団法人女性労働協会の保育サービス講習カリキュラムに基づいた講義及び保育実習を修了した学生が「託児サポーター」として、保育士の指導の下で託児業務を行う。託児業務の監督は、委託先である NPO 法人スマイルハウス（米沢市）所属の保育士が行う。

(2) 託児の実施状況

平成 30 年度の実施状況は以下のとおり。いずれも、山形大学米沢キャンパス（ゲストハウス YU 談話室）にて実施した。

| 実施日時 | | 利用者数 | 備考 |
|----------------|-------------|------|---------------|
| 平成30年4月5日(木) | 10:30～18:00 | 1名 | 4歳男児 |
| 平成30年11月17日(土) | 7:45～16:00 | 2名 | 小学3年、5歳いずれも女児 |

⑤ 女性研究者の研究力向上

⑤-1 サービスデザインプロジェクト

●プロジェクトの狙い

本プロジェクトの目的は、「健康・栄養・有機エレクトロニクス」の3つを柱とした“女性にとって快適で豊かな未来の生活”の実現をテーマに女性研究者が推進者となり、主体となって進めたい！と思う魅力的な研究テーマを創出し、実践していくことにある。

そのアプローチ方法として生活者が感じる情緒的な体験価値を重視し、生活者を中心とした価値分析から革新的なサービスやプロダクトを創出する新たな手法「サービスデザイン」を用いて2015年～2017年までの3年間で2つのサービスアイデアを創り出した。今年度はそのアイデアや、アイデアから落とし込まれた魅力的な研究テーマの共同推進者を募るための活動を行った。

●Maker Faire Tokyo 2018 出展

2018年8月4日（土）、5日（日）の2日間、東京ビックサイトにてMaker Faire Tokyo 2018が開催された。この展示会は2008年に始まり今年で14回目を迎える。ユニークな発想と誰でも使えるようになった新しいテクノロジーの力で、あっと驚くようなものや、これまでにはなかった便利なもの、ユニークなものを作り出す“Maker”が集い、展示とデモンストレーションを行う場である。大日本印刷は新しい価値の創造に向けた取組の一環として“未来の食卓ってどんなものだろう？”をテーマに掲げ、来場者に「未来の食卓」を体験してもらうブースを開設し、本プロジェクトにて創出されたアイデアを具現化したプロトタイプ2点も紹介した。

Fancook：毎日の料理をもっとたのしく

調味料を計量する手間を省き、味付けをより簡単に。
うまみ成分を生かすことで塩分を控えたおいしい
味付けを実現するサービスアイデア。

DishELa：我慢しない食生活改善

健康的になることを望んでいる（けれど自分に甘く
長続きをしない）未病患者に、食への欲求と健康状
態に合わせて最適な栄養バランスを提示。食生活改
善に伴う我慢を軽減することができるお皿を中心と
したサービスアイデア。



図1 出展の様子

出展の成果

両日で300名近くの来場者がブースを訪れ、日経新聞やWEBメディアなどの記者だけではなく、協働パートナーとなり得る人々が2つのプロトタイプを体験した。どちらのサービスアイデアも評価は高く、DishELaはテレビ放映（BS日テレ「Innovative Tomorrow」2018年9月3日24時～）にまで至った。なお、協働パートナーとなり得る団体とはFancookを中心に意見交換を行う予定である。

●ダイバーシティ人材育成セミナー

日時：平成30年11月28日（水）15：00～16：30

場所：山形大学小白川キャンパス人文社会科学部1号館301教室

参加者数：34名

講師：大日本印刷株式会社

情報イノベーション事業 C&I センター

第1インテグレートッド・コミュニケーション本部

サービスデザイン・ラボ 部長 山口博志 氏

松田久仁子 氏

【目的】

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（連携型）の波及をめざし、サービスデザインに関する講義をとおしてダイバーシティの重要性を理解した研究者の育成と、大学院生・学生への裾野拡大を図る。

【内容】

サービスデザインプロジェクトの成果であるダイバーシティ研究環境を創り出す研究手法（オープンイノベーション）と思考（サービスデザイン）を人文科学系の教員・学生が学ぶことができるよう、「ダイバーシティ時代に求められるサービスデザイン」というテーマを掲げ、大日本印刷株式会社のサービスデザイン・ラボ山口博志氏と松田久仁子氏を講師に迎え開催した。ビジネスや公共分野で実績を生み、新しい研究手法として注目されているサービスデザインの考え方を、本事業の共創ワークショップをはじめとしたさまざまな事例をあげ、楽しくわかりやすい講義を行った。

講義終了後に回収したアンケート（回収率73%）では、「大変有意義」「まあまあ有意義」の合計が約9割に達し、参加者の満足度が高いセミナーであった。また、「物事に対する見方、考え方等の今まで気が付かなかったアプローチ方法を知る事ができた」等、新しい気づきや普段の講義に活かしたいといった感想が多く寄せられた。



図1 チラシ



図2 講義の様子



図3 講義する山口氏

⑤-2 女性代表共同研究費支援制度

(1) 制度の目的

女性代表共同研究費支援制度は、連携機関に雇用されている女性研究者が研究代表者となり、研究代表者が所属する機関以外の連携機関に所属する研究者等と併に行う研究を支援するものである。

(2) 申請状況と審査結果

第4回目の募集となる今年度から、補助金対象期間が昨年度で終了したため、各機関の自主財源により支援を運営することとなった。合計5件の共同研究の申請があった。これらの審査を「ダイバーシティ共同研究支援審査会」（審査員は連携機関の事業実施責任者及び山形大学男女共同参画推進室チーフ・コーディネーターの4名で構成）が、提出された申請書に基づき、研究の社会貢献度、有用性、研究計画及び支出計画について審議を行った。

その結果4件（内訳：山形大学4件）が採択された。

(3) 平成30年度に採択された女性代表共同研究

表1 平成30年度女性代表共同研究採択一覧

| 研究代表者 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---|
| | 三原法子 | 伊関千書 | 黒谷玲子 | 泉小波 |
| 所 属 | 山形大学・講師 | 山形大学・講師 | 山形大学・准教授 | 山形大学・ 産学連携准教授 |
| テーマ | 適正な嚥下調整食提供のためのモバイル食品物性評価ツールの開発 | 加齢・神経変性が味覚に及ぼす影響:ヒトにおける味覚検査法の探索から | ビタミンCを利用した新規呼吸器疾患治療法の開発を目指した基盤研究 | 人間と情報環境の共生インタラクション基盤技術を構築するデバイス作製のための印刷技術及びそれに用いる機能性材料の開発 |
| 研究期間 | 平成28年6月1日～平成31年3月31日 | 平成29年4月1日～平成31年3月31日 | 平成30年4月1日～平成31年3月31日 | 平成30年4月1日～平成31年3月31日 |
| 共同研究者 1 | 江口智美 米沢栄養大学・講師 | 大野浩平 大日本印刷株式会社・研究開発センター・部長 | 山田英明 山形県立米沢栄養大学・教授 | 大和田浩子 山形県立米沢栄養大学・学部長・教授 |
| 共同研究者 2 | 鈴木拓史 山形大学・助教 | 山下かおり 大日本印刷株式会社・研究開発センター・課長 | 山口光枝 山形県立米沢栄養大学・准教授 | 吉田泰則 山形大学・研究員 |
| 共同研究者 3 | 西岡昭博 山形大学大学院・教授 | | | |
| 共同研究者 4 | 香田智則 山形大学大学院・准教授 | | | |
| 共同研究者 5 | 村澤剛 山形大学大学院・准教授 | | | |

⑤-3 Academic English セミナー

研究者にとって国際学会での発表や英語論文の執筆は必須能力であることから、女性研究者の研究力向上を目的として、英語による効果的なアカデミックプレゼンテーション及び論文投稿前に必要な確認事項について学ぶ Academic English セミナーを開催した。

日 時：平成 30 年 11 月 2 日（金）13：30～16：20
場 所：山形大学小白川キャンパス 法人本部第 1 会議室

＜テレビ会議配信＞

飯田キャンパス：医学部第 2 会議室
米沢キャンパス：講義棟 3 階会議室
鶴岡キャンパス：農学部テレビ会議室

参加者数：52 名

【内容】

＜1 校時＞13:30～14:40 「英語プレゼンの進め方」

講師：イプトナー・カロリン

（山形大学工学部国際交流センター 助教）

＜2 校時＞14:50～16:20

1. 「出版社から見た論文投稿」

講師：井上淳也 氏（エルゼビア・ジャパン）

2. 「論文検索データベースの使い方」

講師：山形大学図書課情報サービス担当

参加者からは「英語ならではの発表の仕方や流れを知ることが出来た」「大事なポイントがわかりやすく、すぐに実践できる内容だった」などの感想が寄せられた。



図2 講演するイプトナー氏



図3 会場の様子

⑤-4 外部資金獲得セミナー

日 時：平成 30 年 9 月 18 日(火) 15:00～16:30

場 所：山形県立米沢栄養大学 D301 大講義室

<Skype 配信>

山形大学鶴岡キャンパス 農学部テレビ会議室

参加者数：42 名

講 師：岩田高広（山形大学理学部物理学科 教授）

【内容】

女性研究者をはじめとする大学等の研究者を対象に、外部資金獲得を促進し、意識の啓発と研究力向上を図ることを目的としたセミナーを開催した。本セミナーは平成 27 年度から毎年度開催しているが、今年度は本事業の取組みを地域に波及させるため、連携機関所属の研究者だけでなく、「大学コンソーシアムやまがた」に加盟する県内の高等教育機関にもセミナーを公開し、7 大学から 42 名の参加があった。

講師の岩田高広氏（山形大学理学部物理学科 教授）からは、科研費の審査員だけでなく、日本学術振興会学術システム研究センターのプログラムオフィサーとして、審査員選考や審査業務の検証等に関わられたご経験をもとに、申請課題の設定や申請書の書き方のポイントについてお話しいただいた。特に申請書の書き方については、審査員の立場になって申請書を作成する必要があること、前年度不採択課題の審査結果を分析することで申請の弱点が見えてくること、「審査の手引」を参考に自分の申請書の審査意見を書いてみることでブラッシュアップが図られることなど、具体的な対応についてお話しいただいた。また最後に、新規申請数と採択率の相関に関して、一般的には申請数が増えれば採択率も上がる傾向にあるものの、大学として申請数を増やすための無理やりの申請には問題がある事の説明があった。

参加者からは、「審査員を経験された方からの話を聞くことができ、非常に為になった」、「不採択の場合、次年度にどうつなげていくかの話が興味深かった」等の感想があり、参加者にとって科研費獲得に資する良い機会となった。



図 1 チラシ



図 2 講師の岩田氏



図 3 会場の様子

⑤-5 自己啓発合宿

●自己啓発合宿の概要と講師の紹介

この自己啓発合宿は、連携機関に所属する女性研究者の研究開発能力、マネジメント能力などを育成し、自己の啓発を推進することを目的としている。2年間で計4回のプログラムを継続受講することで、主体的にキャリアビジョンをデザインするスキル、及び、組織のリーダーとして必要なスキルの育成をはかる。第1回「キャリアデザイン概論&自己分析」、第2回「プレゼンテーション」、第3回「チームビルディング」、第4回「キャリアプランニング・行動計画」で構成されている。講師には、大日本印刷株式会社のダイバーシティ関連の施策で長年ご指導いただいている、ライフデザインズ・オフィス代表、小西ひとみ氏を迎え、育成方針の策定からご進言をいただいている。

4年目の本年度は、2期生の第3回を実施、第4回(最終回)は2019年2月に実施する。



小西ひとみ氏

<講師プロフィール概要>

小西ひとみ氏 (<http://www.konishihitomi.com>)

ライフデザインズ・オフィス代表

ファシリテータ/キャリアカウンセラー (CDA)

認定心理士、

国家資格キャリアコンサルタント養成講座の認定講師

国家資格キャリアコンサルタント日本心理学会会員

●第3回自己啓発合宿

2018年6月27日(水)、28日(木)の2日間、千葉県柏市にある柏の葉キャンパス148街区2ショップ&オフィス棟6階、31VENTURES KOIL サロンにて、大日本印刷株式会社の女性研究者10名(メンター2名含む)が参加する、第3回自己啓発合宿を開催した。今回はスケジュールの都合上、連携機関である山形大学及び米沢栄養大学からの参加者は無かった。

第3回は、『違いを認め、互いを活かすチームづくり』をテーマとして、チームビルディング・Diversity & Inclusion を目指すリーダーシップスタイルについて学ぶことを目的としている。

初日は、リーダーシップとマネジメントの違い、リーダーの条件、シェアードリーダーシップについての講義の後、受講生8名が1グループで取組むロールプレイ演習「Eikoを探せ」へと進んだ。

本演習の狙いは、グループで1つの課題に取り組む中で、自分を含めたメンバーのリーダーシップ行動や、メンバー同士のコミュニケーション力、情報処理能力などについて、現状を把握することである。状況に応じてリーダーシップを発揮しながら、メンバー毎に与えられた断片的な情報を効果的に引き出し、共有、整理、俯瞰することで課題を達成する力が試される。しかし重要なのは、「課題を達成できたか」ではなく、「チームの中で自分がどのような役割を担ったか」である。「自己完結型の業務が多く、課題解決の際にグループで協力し合った経験は殆ど無い」という認識の受講生が多く、演習スタート時は戸惑う人が多かった。しかし、小西先生のフォローをきっかけにして、中盤から終盤にかけては数名がリーダーシップを発揮し、メンバー毎の意見を取り纏め、チームとしての回答を導き出せた。本演習を通じて、リーダーの役割を担う上での個人の課題を自覚するきっかけとなった。

2日目は、状況対応型リーダーシップについて学んだ。第2回自己啓発合宿にて学んだコミュニケーションスキルのレビューをした後、仕事上で想定される様々なケースに対して、1対1或いは、1対複数

のシェアードリーダーシップケースのロールプレイ演習を行った。ケースごとに与えられる役割(上司、同僚、部下、連携先等)を演じ、全体の状況を把握した上で相手と的確なコミュニケーションをとる力が試されるが、多くの受講生にとって難しく、会話が続かない場面が多く見られた。小西先生より、これから仕事で協働するステークスホルダーとの折衝、交渉の経験を通じて、シェアードリーダーシップを身に付けていって欲しいとご進言頂き、第3回の合宿を終えた。

表1 第3回自己啓発合宿スケジュール

1日目：6/27(水)

| 時刻 | 講義内容 |
|-------|-------------------|
| 10:00 | オリエンテーション |
| 10:10 | リーダーの条件、グループアプローチ |
| 10:20 | グループ演習について解説 |
| 10:30 | リーダーシップのグループ演習 |
| 11:30 | 各グループ結果発表 |
| 12:00 | 昼食 |
| 13:00 | 振り返り |
| 13:40 | 講師からコメント |
| 13:50 | 質問会議：リーダーとしての課題は？ |
| 14:35 | 休憩 |
| 14:45 | シェアードリーダーシップの構造 |
| 15:05 | リーダー行動のスタイルを学ぶ |
| 15:40 | 自分のリーダー行動のスタイルは？ |
| 16:20 | 休憩 |
| 16:30 | リーダー行動の具体的アプローチ |
| 17:05 | 全体シェアリング |
| 17:15 | 終了 |

2日目：6/28(木)

| 時刻 | 講義内容 |
|-------|---------------------|
| 10:00 | オープニング |
| 10:10 | 状況対応型リーダーシップとは |
| 10:55 | コミュニケーションの復讐 |
| 11:25 | 1対1でのリーダーシップケース1 |
| 11:55 | 課長とのランチミーティング |
| 13:00 | 1対1でのリーダーシップケース2 |
| 13:30 | 1対1でのリーダーシップケース3 |
| 14:00 | シェアードリーダーシップケース(会議) |
| 14:25 | 休憩 |
| 14:35 | シェアードリーダーシップケース(会議) |
| 15:00 | シェアードリーダーシップケース(会議) |
| 15:25 | シェアードリーダーシップケース(会議) |
| 15:50 | 終了 |



図1 グループ演習の様子



図2 小西先生と記念撮影

●最終回に向けて

事後アンケートより、「シェアードリーダーシップの理解と実践が、個人の能力を最大限に生かし、チームとしての総合力を高められることを学んだ」、「自部門での役割を見直し、シェアードリーダーシップを発揮していきたい」など、多くの具体的行動に繋がる意見があった。次回の最終回は、本施策への理解を更に深めるために、第1回の「キャリアデザイン概論&自己分析」をレビューし、その上で自分自身の「キャリアプランニング・行動計画」を宣言することで集大成としたい。

⑤-6 メンター制度

●意識啓発や組織改革等を図るための取組

意識啓発や組織改革等を図るための取組として、出産・育児を迎える社員が安心して休業を取得し、また、休業からスムーズに職場復帰して、仕事と家庭の両立をしながら力を発揮できる環境づくりを目的としたメンター制度を運用している。支援制度としては、会社の全般的な制度を解説したガイドブック（カンガルーガイドブック）とプランシート、育児休業中の情報交換やスキルアップをバックアップする制度である。4月より継続的に産休、育児休暇産休から職場へ復帰する女性研究に対し、上長を交えた交流、面談を延べ8名実施した。面談は、復帰後の働き方について面談シートを作成し、復帰後の働き方について直属上長（課長）と記入したシートを元に面談を実施し、全員復職を果たした。また、研究開発センターのメンター制度は出産・育児の復帰支援のほか、復帰後の働き方に関して女性だけの支援ではなく、男性にも理解し参加してほしい、という要望が多く、次世代の管理職・リーダーになるための力を身につける研修会を9月に2回実施した。



図1 研修会の様子

⑤-7 女性研究者 研究成果発表会

日 時：平成 30 年 11 月 10 日(土) 13:30～15:30

場 所：山形県立米沢栄養大学 D302・303 教室

参加者数：26 名

発 表 者：山口光枝（山形県立米沢栄養大学 准教授）

横井香代子（山形県立保健医療大学 講師）

黒谷玲子（山形大学大学院理工学研究科 准教授）

【内容】

女性研究者の裾野拡大を図るため、県内の大学で活躍されている異なる分野の 3 名の女性研究者を招いて研究成果発表会を開催し、対象となる大学生や大学院生を中心に 3 大学から 26 名の参加があった。今年度は 2 部構成とし、第 1 部の発表会に引続き、第 2 部は発表者を交え、気軽に交流できる機会を設けた。



図 2 発表会の様子

第 1 部では、山形県立米沢栄養大学の山口氏からは、インターネットの利用時間が高校生の食生活等に及ぼす影響について、山形県立保健医療大学の横井氏からは、アメリカ・コロラド州立大学における授業運営に関する調査結果について、山形大学の黒谷氏からは、本事業で実施した「産学連携サービスデザインプロジェクト」の活動内容について、それぞれ発表いただいた。参加者からは、「自分の専攻以外の分野の話聞くことができ、大変刺激になった」、「発表の仕方や資料の構成等について非常に為になった」、「研究に対する姿勢だけでなく、研究の過程や成果がどのように活用されていくかの話が興味深かった」等の感想があった。

第 2 部では、今後のキャリアや学修に関する学生の悩みに対し、第 1 部の発表者が自身の経験を活かしてアドバイスを行うなど、リラックスした雰囲気の中で自由な意見交換・交流が行われた。

（※第 2 部の詳細は次ページ「女性研究者と話そう」を参照）



図 3 発表者（左から、山口氏、横井氏、黒谷氏）

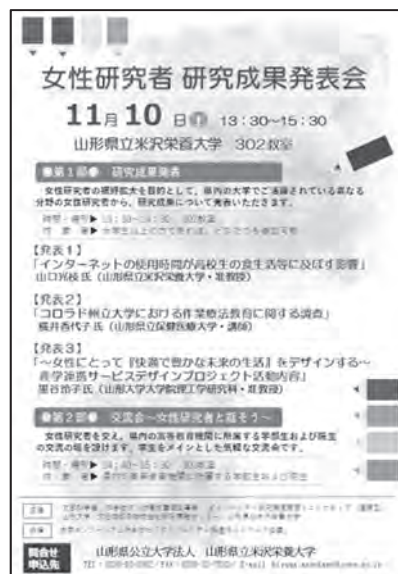


図 1 チラシ

⑥ 女性研究者の裾野拡大

⑥-1 女性研究者と話そう

(女性研究者 研究成果発表会 第2部)

日 時：平成30年11月10日(土) 14:40～15:30

場 所：山形県立米沢栄養大学 D号棟

参加者数：12名

【内容】

女性研究者の裾野の拡大を図ることを目的とし、女性大学生・大学院生等を対象とした女性研究者との交流会を「女性研究者研究成果発表会」(前ページ参照)の第2部という位置づけで実施した。「女性研究者研究成果発表会」で発表を行った山口光枝氏(山形県立米沢栄養大学 准教授)、横井香代子氏(山形県立保健医療大学 講師)、黒谷玲子氏(山形大学大学院理工学研究科 准教授)を中心に小グループを3つ作り、学生たちが3人の先生と話せるよう時間を区切り各先生と交流を行った。交流会では、第1部の発表内容のほか、学生の日頃の研究の悩み、進路の相談など様々なテーマについて話し合われた。



図1 交流会の様子

自然科学系の学部・大学院に進学し、ふだん話しにくいことを身近なロールモデルである先生たちと話し合い共有することで学生たちは進学や将来のキャリアやプライベートでの不安を払拭し、仲間を作ることができた。

平成30年4月に、「大学コンソーシアムやまがた」に「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」が設立された。この繋がりにより、今回の「女性研究者研究成果発表会」には、連携機関以外に県立保健医療大学から横井先生に参加していただくことができた。また、同じく4月に米沢栄養大学大学院が開学し、山形大学女性大学院生ネットワーク(山大 JOIN)もスタートしたことから、このたびの交流会はこれまで以上に交流の輪を拓げる機会となった。

⑥-2 博士学位を目指す学生のためのキャリア・就職活動セミナー

日時：平成30年11月22日（木）13：00～16：00

会場：山形大学米沢キャンパス1号館グローバル教育棟講義室

主催：山形大学フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院

共催：山形大学、大日本印刷株式会社研究開発センター、山形県立米沢栄養大学

参加者数：28名

【目的】

主に女性ポストドクターや女性大学院生・学部生等を対象に、大学だけに限らず企業の研究職についても知ることで、高い研究能力を生かせる道を探る機会とし、女性ポストドクター、女性大学院生の育成と、博士課程進学への関心を高めることを目的とする。

【内容】

●13:00～13:30 キャリアセミナー

講師：松坂暢浩

（山形大学学士課程基盤教育機構 准教授）

前半のセミナーでは、一般的な就職活動の流れや活動フェーズごとの活動量、採用面接の基本的な質問内容やその選考基準、さらには就職先を見つける方法について講義が行われた。

●13:40～16:00 パネルディスカッション（質疑応答含む）

コーディネーター：松坂暢浩（山形大学学士課程基盤教育機構 准教授）

コメンテーター：山本美奈子（山形大学学士課程基盤教育機構 准教授）

パネリスト：平成29年度コース修了生 福田齊二郎氏
片岡千帆氏
フレックス大学院2期生 高橋寛貴氏
山田典靖氏

後半では、卒業生や就職先が決まっている現役コース生をパネリストに迎え、ディスカッションを行った。各パネリストは自身の体験に基づいて、参加者へ丁寧にアドバイスをを行った。コメンテーターの山本准教授からも就職活動に対するスタンスなどについてアドバイスがあった。

参加者からは、「就職活動の経験談からキャリアに関することまで広く話が聞けて大変有意義だった」「普段聞くことのできない話を聞けて勉強になった」などの感想が寄せられた。

博士学位を目指す学生のための
キャリア・就職活動セミナー

キャリアセミナーでは、就職活動の経験豊富な講師の方をお招きし、就職の方法やポイントもご講演頂きます。
パネルディスカッションでは、博士5年一貫コース修了生と就職活動を終えたばかりの現役コース生による、生の声を聞けるチャンスです！！

キャリアセミナー講師：松坂 暢浩
山形大学先端研究院 伊士知能基盤教育機構

パネルディスカッション
コメンテーター：山本 美奈子
山形大学先端研究院 伊士知能基盤教育機構

パネラー：フレックス大学院2期生・平成29年度コース修了生

【日時】2018年11月22日（木）
13：00～13：30 キャリアセミナー
13：40～15：40 パネルディスカッション
15：40～16：00 質疑応答

【会場】米沢キャンパス（1号館グローバル教育棟 講義室）
小田川キャンパス（基盤教育3号館 323教室）※TV会議配信
鶴岡キャンパス（小会議室）※TV会議配信

【対象】博士5年一貫コース生、博士後期・前期課程学生、
研究員（ポストドクター）、大学院進学を考慮する学部生

【事前申込方法】右記のQRコードからアクセス専用フォームより申込
11月15日（木）事前申込 마감

【問合せ先】フレックス大学院 事務局（1号館102）
内線：3534 / Email：front@mj.kyamagata-u.ac.jp

主催 フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院
共催 山形大学フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院（基盤教育）事務局
（山形大学、大日本印刷株式会社研究開発センター、山形県立米沢栄養大学）

図1 チラシ



図1 講演する松坂氏



図2 コメントする山本氏

⑥-3 交換留学プログラム

●プログラムの目的

本プログラムの目的は、連携機関に所属する女性研究者が、異なる研究環境等を有する女性研究者との交流により、女性研究者にとってワーク・ライフ・バランスを保ち、そして成長し続けていくことのできる環境づくりを図ることにある。

【企業女性研究者が留学生として大学へ】

2018年7月11日(水)～13日(金)の2泊3日、大日本印刷株式会社研究開発センター(以下大日本印刷)のメンターを含む女性研究者5名と管理職、およびカナダ出身者を含む男性研究者5名の計10名が留学生として、米沢栄養大学、山形大学工学部(米沢キャンパス)、スマート未来ハウス、山形大学農学部(鶴岡キャンパス)、山形大学医学部(飯田キャンパス)を訪問した。

●山形大学 野々村研究室訪問

山形大学出席者

野々村美宗(山形大学 大学院理工学研究科 准教授)

同研究室での研究内容や、触感に関するメカニズムについて説明いただいた。

五感の中では視覚の研究が最も進んでおり、再現が難しいとされていた肌のバーチャル表現ができつつある。一方、触感については、不明な点が多い。皮膚には4つの受容器(センサー)があり、年齢や性別、触れる場所(指先なのか、掌なのか)によって感じ方が異なる。触感を表す言葉は50種類以上とも言われているが、触感をつかさどる受容器は4つしかなく、人のもつ触感の多様性が説明できない為、「非線形触質感喚起モデル」(①触運動の非線形性 ②皮膚の階層構造の非線形性 ③皮膚の力学特性の線形性 から触質感を説明するもの)を提唱されている。メカニズムを解明することで、新製品に対するエビデンスや、製品設計へ知見提供を行っているとの事であった。

●米沢栄養大学 佐塚研究室訪問 並びに大学施設・研究室見学

米沢栄養大学出席者

佐塚正樹(米沢栄養大学 健康栄養学部・健康栄養学科 教授)

米沢栄養大学・大学院の紹介、食品衛生管理についての説明と、実習室、実験スペース、官能評価室を見学させていただいた。

佐塚先生によると、現在の日本における食品衛生や食品開発には、栄養学の視点が不足しており、医療分野における薬剤師と同じ位の社会的地位や、役割を担う事が必要であると訴えられた。現在、平均値で示されている、食事摂取基準を個人別に算出するモデルの構築や、介護食における包装パッケージ、フードロス解消、賞味期限と消費期限の算出方法と両者の違いについて等、食品に関する様々な説明、議論が交わされた。



図1 施設見学の様子

●山大 JOIN 交流会

山形大学 JOIN とは、次世代育成・女性研究者裾野拡大事業の一環として、女性研究者をめざす女性大学院生のネットワークをつくり、キャリア形成を支援する取り組みである。このネットワークに参加している女性大学院生と「キャリア形成」についてディスカッションを行った。企業と教育機関での研究の違いや、ワークライフバランスについて、日本企業が外国人を採用する際に理解されない部分、海外における教育と就労の関係など、様々な情報共有や議論が交わされた。



図2 山形大学 JOIN との交流会

●スマート未来ハウス 3 機関女性研究者交流会

毎年、様々なテーマで交流会を実施しているプログラムである。テーマを「ダイバーシティについて考える」とし、それぞれが思い描くダイバーシティの定義、そして現状をどう認識しているか、理想の状態はどうであるかについて、中国出身者を含む山形大学女性研究者3名、米沢栄養大学女性研究者1

名を加えた14名、3グループにてディスカッションした。

ダイバーシティであるべき理由は、単一の組織や社会は脆弱であり、変化の大きい時代の中では、一気に崩壊してしまう危険性を含んでいるため、多様性のある個人が活躍し、組織されていることが、変化に適応できるのではないかと、そもそも「ダイバーシティ」という言葉が使われなくなることが理想の状態なのではないかと、活発な議論が交わされた。



図3 ディスカッションの様子

●山形大学 米沢キャンパス グリーンマテリアル成形加工研究センター見学

プラスチック材料、加工技術開発の研究施設である、同センターの見学、並びに、伊藤研究室、杉本研究室、落合研究室にて、それぞれの研究テーマの紹介をいただいた。

同施設の1階では、プラスチック加工関連装置が設置されており、二軸延伸装置、8軸混練装置、超多層押し出しフィルムなどの装置を見学した。

伊藤研究室では、自動車めっき、微細成型、3Dプリンター用の樹脂開発を、杉本研究室では、レオロジーを中心に、フィルム成型・エレクトロスピンニング・発泡成型を研究している。フィルム成型品の例として、複数の界面の反射率を調整する光学用途や、バリア用途を想定した超多層フィルムの紹介を受けた。エレクトロスピンニング法は、電位差によって試料を伸長させ繊維を形成する技術。発泡成形は、超臨界CO₂を含浸させた樹脂を圧力開放することで、従来よりも微細な気泡を作っているとのことである。

落合研究室では、汎用材料を使って高機能材料を作る研究開発や、形状記憶樹脂の紹介をいただいた。

●山形大学 米沢キャンパス ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション ダイバーシティについて～LGBT について考える～講義 受講

山形大学出席者

小林直美（山形大学 男女共同参画推進室米沢分室 助教）

講義は、①アイスブレイク、②LGBT についてのミニレクチャー、③マイノリティの個性を生かすための組織づくり/ワークショップ、④ワーク・ライフ・バランスについての質問・ディスカッションの4つのセクションから構成され、全体を通して、お互いを理解すること、様々な個人が存在していることを、しっかり認識することを学ぶ講義であった。学生とのワークショップ、ディスカッションでは、若い世代に対するダイバーシティ教育が進んでいることを感じた。幼少期より、体操服が男女共通、出席簿順が男女混合、呼び方が「～さん」で統一など、男女で区別する必要のない部分での共通化が進んでいることや、性の多様性以外にも、国籍や宗教、LGBT を含む性の多様性について、教育を受けているため、ダイバーシティに対する理解が進んでいるのだと、感じられた。



図4 講義の様子

●山形大学 飯田キャンパス 医学部附属病院訪問

看護学部訪問

実習室の見学、介護実習などの説明を受けた。ダミー人形を用いた実習や実際の病棟、病床を再現した設備について実践的な教育の説明を受けた。

遺伝子実験施設訪問

ゲノム解析用機器分析について説明、標本作成について説明を受けた。DNP では生物サンプルを今まで取り扱うことがなかったが、今後ライフサイエンス分野における形態観察の応用として参考になる技術であった。

医学部附属保育所すくすく訪問

大学病院という設置の特異性による夜勤、病児保育の実施状況等の説明を受け、充実ぶりに感銘を受けた。

医学部付属病院薬剤部見学

製剤室にて製剤作業を見学した。抗がん剤やハイリスク製剤は薬剤師の暴露リスクや薬の取り間違いなどのヒューマンエラーを防止のため、バーコードリーダーを利用する自動調剤ロボットを見学した。最先端の自動化装置による人材の活用など企業活動にも参考になる点が多かった。

東日本重粒子線治療センター

大学病院に建設中の東日本重粒子線治療センターの説明を受けた。平成 32 年治療開始施設の工事進捗状況、先進医療の状況、外国人の自由診療、東北 6 県+新潟県の連携について説明を受けた。

●山形大学 小白川キャンパス 人文社会科学部 中村研究室訪問

山形大学出席者

中村文子（山形大学 人文社会科学部 人文社会科学科 准教授）

国際社会と女性について、人身売買を事例とした講義を受けた。

国際社会の諸問題として、国際社会が共通課題として取り組むべきグローバルイシューがあり、冷戦終結以降、国家の安全保障から人間の安全保障へ転換している。人間に対する暴力、人権、人間と自然との調和が大切になっている。そのため、国際社会のアクターが問題意識を共有し、連携することでグローバルイシューの解決を目指すことが必要である。国際的な機構以外でも、地域機構や非営利団体、グローバル企業の役割が重要になってきている。ジェンダーに関しては生物学的な性差に対し文化や社会によって構築されたもので、人間同士で構築されたものであれば、人間同士の合意により変えていくことができるはずである。男は仕事、女は家庭のような社会的に構築された考えにより、女性のみならず、リストラされた中高年のような男性にも差別の目が向けられる。また、人身売買は国境を越えて盛んに行われている。経済的格差による差別や男女格差による女性差別、内外格差による外国人への差別などの要因が複雑に重なりあっている。人身売買に対する取り組みについて EU では地域における人身売買対策の一本化のような政策変更をもたらす規範を構築しているが、ASEAN においては加盟国の主権を堅持するため独立して政策を提言するには至っていない。これからの企業の役割や個人の役割について再認識するに至った。

●山形大学 鶴岡キャンパス 農学部 石川研究室訪問

山形大学出席者

石川雅也（山形大学 農学部 食料生命環境学科 准教授）

大地・水・空気・緑を守りながら、人の健康を守り続ける農地農村を提供することを目的としたコースを提供している。中でも、水土環境学の観点から、農作物の安定収量と水土資源の保全、環境改善の3つの課題を同時に達成する研究を行っている。研究は、フィールドワークと室内・屋外実験を行い、モデル解析しているとのことである。

それぞれの課題に対する解決策の両立が、当該研究の重要なポイントとなるわけだが、収量を落とすことなく、水田の窒素除去機能を最大限利用によって、窒素による水質汚染を抑制し、地中に存在する菌の利用により、温室ガス排出も抑制することができる、という研究成果を得たとのことであった。

●山形大学 鶴岡キャンパス 食と農のビジネス塾

鶴岡市や JA、山形大学等で組織される、地域定住農業者育成コンソーシアムが実施している、市内に定住し、農業を営む若手の人材育成を目的とした「食と農のビジネス塾」の紹介を受けた。

今年で3回目の開講となる「食と農のビジネス塾」紹介では、2期生として、同プロジェクトに参加し、今年の2月に終了された、鶴岡市内で手すき和紙職人をされている長谷川氏に、プロジェクトの内容や、得た学びなどを紹介いただいた。長谷川氏によると、参加者は老若男女問わず、それぞれのバックヤードは様々であったとのこと。受講のメリットとして「知識の向上」「つながりの拡大」「経営プランや支援策対応への準備(ビジネス計画書作成の経験による)」など、単なる学びを超えた成果があるとのことであった。

生涯にわたって、教育と就労を交互に行う教育システムであるリカレント教育の側面からも、こういった取り組みは重要になってくるのではないかと感じた。

●留学を終えて

DNP では、女性の幹部登用をこれからも推進していくと同時に、ダイバーシティの推進を女性だけでなく、男性や、国籍、性的マイノリティなどへ視点を広げていきたいと考えている。今回の留学では、男性社員や、海外からの留学生もゲストとして参加し、議論、交流を行った。今まで以上に、ダイバーシティーな取り組みとなったと感じられる。

【大学生が留学生として企業へ】

2018年9月18日（火）～20日（木）の2泊3日、山形大学より5名（うち、前期博士課程4名、学部生1名）、米沢栄養大学より学部生1名の留学生を大日本印刷株式会社研究開発センター（千葉県柏市）、つくば総合開発センター（茨城県つくば市）、市谷加賀町ビル（東京都新宿区）へ招いた。本プログラムの目的は、企業に籍をおく女性研究者の研究に対する姿勢と、周囲の環境を直接見聞きすることにより、研究者としての未来の自分の姿を具体的にイメージしてもらうことで、博士課程進学者、女性研究者の増加へと繋げることにある。

●大日本印刷加賀町ビル 社員食堂見学、企業管理栄養士との交流会

大日本印刷のグループ会社、DNP ファシリティーサービスが運営する、市谷加賀町ビル内の社員食堂、並びに、同社の管理栄養士との交流会を実施した。

食堂見学では、食堂のコンセプトや機能等の説明を受けながら、実際の食堂やバックヤード（厨房・洗い場）、管理栄養士が実際に作業をするオフィス等を見学した。食堂運営については、単にメニューを考え、提供するだけでなく、社員の健康を第一に、食堂のPOP 展示（カロリー、塩分表示、食材豆知識など）や、提供方法（作りたてを提供、盛り付け）、職場環境によって提供メニューを変えるなどの工夫がされているとのことであった。これは、外部業者に委託せず、グループ会社で一貫して、運営しているからこそ、できることである。



図5 管理栄養士と留学生

また、管理栄養士との交流会では、数ある管理栄養士の仕事の中でも、DNP を選択した理由、就職前と就職後の仕事に対するギャップの有無、今後どのようなキャリアを描いているか等の質問が投げかけられた。教育によって教わったことと、現場の感覚の違いや、実際の現場で大切なことはコミュニケーションであることなど、分野は違えど、共感することが多かったようである。

●デザイン思考を取り入れたワークショップ

新しいアイデアを創出するための手法のひとつである強制連想法（一見関連性のない2つのものを強制的に関連づけながら、アイデアを生み出していく発想法）を用いたワークショップを開催した。テーマは「フードロスをなくすためのサービス・製品アイデア」。強制連想法という言葉を目にすること自体が初めてであったにも関わらず、連想のコツをすばやくつかみ、9つのアイデアが創出された。個々の発想の柔軟さや、着眼点によって生み出されるアイデアの違いに感銘を受けたようである。



図6 ワークショップの様子

●研究者との交流会についての感想

昨年に引き続き、柏、つくばの2つの地区にて男女を問わず、研究分野や職場環境、ライフステージの異なる、若手から中堅研究者、管理職と多様なメンバーを交えた交流会とランチミーティングを開催した。出産や子育てなどの様々なライフイベントを経験した研究者からの体験談は、将来の自分をより現実的にイメージする大きな助けになった様子である。将来に向け、学生時代に何をしておくべきかという問いに対する「何かひとつでも強みになるようなことを身につけておくこと」という研究者からのアドバイスは、参加した多くの学生に、自分を見つめなおすよいきっかけとなったはずである。

●大日本印刷（企業）におけるダイバーシティ活動について

留学生に対して、DNPにおけるダイバーシティ活動について、説明を行った。ダイバーシティとは性別以外にも、国籍や宗教、価値観など、異なる性質のものが共存している環境で相違を認めた上で人材を活かすことであるが、DNPの最優先課題として、まずは女性社員の採用拡大と職域の拡大に取り組んだことを説明。ライフイベント等による女性の離職を減らすところからスタートし現在は、女性社員が中核的なポジションを担えるようなキャリア支援を行っている段階であることを理解いただいた。計画的な実行と、それに伴うキャリア支援の充実が留学生にとって、心強く感じたようだ。

また、日本の常識は世界の常識ではないこと、積極的にさまざまな国籍、価値感を持った人との意見交換が重要であることなど、性別以外のダイバーシティについても、新たな気づきがあった様子であった。

●留学を終えて（アンケートより）

- ・それぞれの経歴や部門・部署の異動の話などを聞いたことで、これまではある特定分野の専門性を高めることだけが大切だと考えていたが、ひとつの分野や仕事に固執せず、様々な仕事を体験することで自分のスキルを磨くことも重要だと感じた。
- ・中長期的なキャリアビジョンを考える機会をもつことは、今後の自分の在り方を自覚する上で必要不可欠である。企業側の支援体制も分かりやすくなることで、女性に限らず確実に管理職を目指す人材は増えると感じた。

- ・考え方が世代や立場によって異なる中で、意見をまとめることは難しそうですが、まとめる立場に自分も近い将来なることを意識して生活をしたいと思う。
- ・10年、20年後の自分がどのように社会関わっていきたいか考えることができた。多様性が認められる社会において、仕事を通して人々や社会全体に良い影響を与えられる存在になることが目標となった。

●次年度交換留学に向けての宿題

今年度は、例年実施している施設見学や研究者との交流会、ランチミーティングに加え、強制連想法を用いたワークショップを新たな試みとして加えた。今回は、学生のみでの開催であったが、研究者を交えることで、より多様なアイデアが創出されたのではないかと思われる。

また、要望として「育児休暇を取得した男性研究者の話をききたい」「グループワークなど自分の意見を発信する機会を増やしてほしい」といった意見が寄せられた。これら要望を参考に、次年度以降も留学生が将来のビジョンを明確にすることができる充実したプログラムを提供していきたい。

⑥-4 キャリア教育授業

【平成 30 年度 教養セミナー授業】「ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション」(前期)

- 担当：小林直美
- 受講生：17名
- ねらい

本授業は少子高齢化時代における諸問題についてジェンダー学の視点から多面的に考察し、受講生各自のキャリア・デザイン及び就職後のライフ・デザインをよりよく描けるようサポートする。具体的には大学卒業後の自分のキャリアやライフイベントを見据えて働きやすい職場を選択し、ワーク・ライフ・バランスを保ち働き続ける事を目指す。

今年度は第 12 回「ダイバーシティについて～LGBT から考える～」に大日本印刷株式会社からの交換留学生が参加し、LGBT についてのミニレクチャー、ワークショップ（「マイノリティの個性を活かすための組織作り」）、ワーク・ライフ・バランスについての質問とディスカッションを行った。

受講生は「ダイバーシティ企業 100 選」について各自学び、自らのキャリアとライフについて考え始めた時期であったため、管理職から若手まで現役の研究者を交え活発な議論と質疑応答がなされた。

【平成 30 年度 特別講義】「ダイバーシティを考える」(後期)

- 担当：小林直美
- 受講生：4名
- ねらい

様々な組織におけるダイバーシティ・マネジメントについて事例をあげ、学生自らがキャリアを選択できるようサポートする。また、「人生 100 年時代」(リンダ・グラットン・アンドリュー・スコット『ライフシフト 100 年時代の人生戦略』)の到来から、多くの人が教育や仕事において転身を重ね、複数のキャリアを経験することを想定したキャリア・プランを考える。

7 広報活動

【ホームページ】

事業の一層の理解と制度の利用促進のため、ホームページの更新を定期的に行った。特にセミナーやシンポジウムの案内に力を入れ、参加を促すためにホームページからWEB申込みが出来るようにした。主に学生を対象にしたセミナーでは、WEBでの申込みが多くあり、効果がみられた。

【ニューズレター】

山形大学男女共同参画推進室発行のニューズレターにはダイバーシティ事業の実施報告なども掲載した。

【パネル展での広報】

山形大学男女共同参画フェスタ

日 時：平成30年6月25日（月）から7月17日（火）

（小白川、米沢キャンパスの各々で実施）

場 所：小白川 学生会館1階

米 沢 4号館1階 大示範教室前廊下周辺

女性研究者シーズ紹介パネル展示と各セミナーのチラシ配布も行った。

（※男女参画フェスタ パネル展示の詳細は19ページ参照）

【ポスター発表】

山形大学COI シンポジウム

「健康長寿で快適なスマート未来社会の実現を目指して」

日 時：平成30年7月25日（水）13：00～16：40

場 所：グランドホクヨウ

井上榮子氏（山形大学男女共同参画推進室 准教授）による口頭発表、連携機関所属の金光秀子氏（山形県立米沢栄養大学教授）による研究成果報告のほか、ダイバーシティ事業を紹介するポスター発表を行った。

（※COI シンポジウムの詳細は、112ページを参照）

【テレビ放送】

平成30年9月3日（月）24時～

BS日テレ「Innovative Tomorrow」にて、「Maker Faire Tokyo 2018」に出展したサービスデザインプロジェクトのサービスアイデアの1つであるDishElaのプロトタイプが放映された。

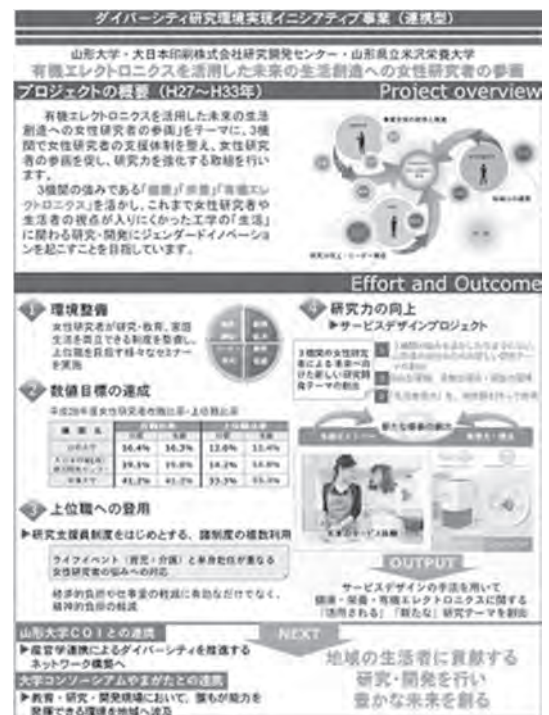


図1 ダイバーシティ事業のポスター

8 評 価

8-1 中間評価と3年間の事業のまとめ

本事業は、「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」をテーマに、既に連携を進めていた山形大学・大日本印刷株式会社研究開発センター（以下 DNP）・米沢栄養大学の3機関が女性研究者の支援体制を整え、より積極的に女性研究者の参画を促し、研究力を強化する取組を行っている。また各機関の学長、センター長のリーダーシップのもと、3機関によるダイバーシティ連携推進会議で緊密な連絡調整を図りながら実施する6年間（事業期間：平成27年度～平成32年度）の補助事業である。

3機関はそれぞれの問題意識を共有し、特徴や得意分野を活かして女性研究者の研究力向上や上位職登用に向けた活動を連携して行っている。たとえば山形大学は6学部7大学院を擁する総合大学である。工学部は有機エレクトロニクス研究の世界的研究拠点の1つであるが、工学部の女性研究者在職比率が10%以下であること、大学全体の女性研究者の在職比率・上位職比率が低く、働きやすく魅力ある大学となることが全学で課題であった。

DNPは印刷技術と情報技術の応用・発展によってあらゆる業種・業態の企業や生活者の課題を解決する多彩な事業で成り立っており、近年は健康事業にも進出している。同研究開発センターでは、毎年20%を超える女性研究者を毎年採用しているが、年代が高くなるほど女性研究者の在職比率が低く、ゆえに次世代を担う女性研究者の能力を開発し、上位職に女性研究者を登用していくことが必要であった。

米沢栄養大学は、管理栄養士の育成、栄養と健康に関する研究とシンクタンク機能、栄養に携わる者等に対する生涯学習拠点機能を有する4年生大学として平成26年に開学した。女性研究者比率は40%を越えているが、上位職比率が低いことに加え、女性研究者全員が他県出身者であり、遠距離介護などの課題を抱えている者が多く支援体制の整備が課題であった。

1) 活動内容

以上の課題や問題意識の下、健康・栄養・有機エレクトロニクスという各機関の得意分野を活かし女性研究者の研究力向上と支援制度の充実を図ることために、主に以下4つの活動を行っている。事業毎にアンケートを実施してニーズを把握し、さらに本事業に対する外部評価委員会を毎年開催し、委員からの意見を次年度の事業計画に反映させPDCAサイクルを回している。

- ①山形大学米沢キャンパス（工学部）に男女共同参画推進室の米沢分室（ダイバーシティ連携推進会議事務局）を設置すると共に、ワーク・ライフ・バランス相談室や託児ルームを開設し、女性研究者の共同研究環境を整える。
- ②ライフイベント中の男女研究者の支援制度を構築する。
- ③女性が代表となる共同研究の開発と研究費支援制度を構築する。女性の研究力向上を通して研究者及び上位職の増加を図る。
- ④自然科学系学部への進学を促進する女子中高生向けのセミナー、及び女性研究者育成を目的とす

る大学院進学セミナーや博士学位取得後のキャリア支援を行い、裾野を拡大する。

2) 数値目標と各支援制度利用者数及び事業成果

本事業では、女性研究者の在職比率と上位職比率を数値目標として掲げている。3機関の申請時（平成27年5月1日時点）及び中間評価を受けた事業3年目（平成29年3月31日時点）の実績値と目標値は表1の通りである。毎年着実に数値を伸ばし、概ね目標を達成しているといえよう。なお、米沢栄養大学は開学後のアフターケア期間であるため、在職比率の変動はない。

次に、本事業の年度毎の制度利用者総数は、平成27年度は33名、平成28年度は93名、平成29年度は72名であった（表2）。平成28年度は、相談員制度利用者数が多かったこと（平成28年度45件）が特徴としてあげられる。各制度の利用者数は表3～10を参照されたい。ダイバーシティな研究環境を整えるための制度整備と同時に、3機関で女性研究者が管理職にふさわしい研究力やマネジメント力を身につけるための各種セミナーや、女性研究者の裾野拡大を目的とした事業、組織の意識改革を促すシンポジウム等を開催し、参加者数は初年度より増加した。

表1 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）数値目標と実績値

| 機関名 | 年度 | 女性研究者在職比率 | | 女性研究者上位職比率 | |
|--------|----------|-----------|-------|------------|-------|
| | | 目標値 | 実績値 | 目標値 | 実績値 |
| 山形大学 | H27（申請時） | 15.6% | 14.9% | 11.4% | 10.8% |
| | H29 | 16.4% | 16.3% | 12.0% | 12.4% |
| DNP | H27（申請時） | 19.0% | 18.8% | 13.5% | 11.7% |
| | H29 | 19.1% | 19.8% | 14.2% | 14.8% |
| 米沢栄養大学 | H27（申請時） | 41.2% | 41.2% | 33.3% | 33.3% |
| | H29 | 41.2% | 41.2% | 33.3% | 33.3% |

表2 研究支援員制度 平成27年度利用（ダイバーシティ事業経費のみ）

| | 山形大学 | 米沢栄養大学 |
|---------|-------|--------|
| 利用時期 | 後期 | 後期 |
| 利用者数 | 4名 | 2名 |
| 支援員配置時間 | 830時間 | 540時間 |

表3 研究支援員制度 平成28年度利用（ダイバーシティ事業経費のみ）

| | 山形大学 | | 米沢栄養大学 | |
|---------|--------|---------|--------|----------|
| | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 |
| 利用者数 | 6名 | 9（継続6名） | 2名 | 2名（継続2名） |
| 支援員配置時間 | 1312時間 | 2000時間 | 780時間 | 780時間 |

表 4 研究支援員制度 平成 29 年度利用（ダイバーシティ事業経費のみ）

| 利用時期 | 山形大学 | | 米沢栄養大学 | |
|---------|---------|---------------|--------|-------------|
| | 前期 | 後期 | 前期 | 後期 |
| 利用者数 | 10 名 | 12 名（継続 10 名） | 2 名 | 2 名（継続 2 名） |
| 支援員配置時間 | 2096 時間 | 2787 時間 | 780 時間 | 780 時間 |

表 5 託児サポーター制度実施回数と利用子ども数

| | 回数 | 延べ利用子ども数 |
|--------|-----|----------|
| H28 実施 | 3 回 | 4 名 |
| H29 実施 | 8 回 | 15 名 |

表 6 夜間保育、休日保育、病児・病後児、学童医保育利用料補助制度

| | H27 | H28 | H29 |
|----------|-----|------|------|
| 登録者（研究者） | 4 名 | 7 名 | 9 名 |
| 登録者（子ども） | 9 名 | 13 名 | 16 名 |

表 7 女性代表共同研究

| | H27 | H28 | H29 |
|------|-----|------|------|
| 申請件数 | 8 件 | 10 件 | 11 件 |
| 採択件数 | 8 件 | 10 件 | 11 件 |

表 8 ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援

| | H28 | H29 |
|------|-----|-----|
| 申請件数 | 2 件 | 6 件 |
| 採択件数 | 2 件 | 6 件 |

表 9 メンター制度

| | H28 | H29 |
|----------|-----|------|
| 採択件数 | 3 名 | 5 名 |
| メンタリング回数 | 4 回 | 11 回 |

表 10 相談員制度

| | H27 | H28 | H29 |
|------|----------------|-----------------|---------------|
| 実施件数 | 19 件 | 26 件 | 5 件 |
| 実施人数 | 女性 13 名・男性 6 名 | 女性 10 名・男性 16 名 | 女性 2 名・男性 3 名 |

表 11 自己啓発合宿（第 1 期～第 2 期）

| | 開催数 | 参加者累計 |
|-----|----------|-----------------------------|
| H27 | 1 期生 1 回 | 13 名（山大 2 名、栄養大 1 名、DNP9 名） |
| H28 | 1 期生 2 回 | 12 名（山大 3 名、DNP9 名） |
| | 1 期生 3 回 | 12 名（山大 3 名、栄養大 2 名、DNP7 名） |
| H29 | 1 期生 4 回 | 7 名（山大 3 名、DNP4 名） |
| | 2 期生 1 回 | 14 名（山大 6 名、DNP8 名） |
| | 2 期生 2 回 | 11 名（山大 3 名、DNP8 名） |

表 12 交換留学（DNP→大学）

| | H27 | H28 | H29 |
|------------|-------------|--------------------------|-------------------|
| DNP 参加研究者数 | 2 名（女性 2 名） | 7 名（女性 7 名） | 5 名（女性 5 名） |
| 3 機関交流会 | | 12 名 （女性 10 名、男性 2 名） | 12 名 （女性 12 名） |

表 13 交換留学（大学→DNP）

| | H27 | H28 | H29 |
|-----------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 女性学生・院生 参加者数 | 4 名 （山大 3 名、栄養大 1 名） | 8 名 （山大 6 名、栄養大 2 名） | 10 名 （山大 8 名、栄養大 2 名） |

表 14 事業総参加者数

| | H27 | H28 | H29 |
|-------|-------|-------|-------|
| 開催数 | 11 件 | 12 件 | 13 件 |
| 総参加人数 | 526 名 | 811 名 | 781 名 |

※セミナー等参加者、制度利用者等を含み、サービスデザインプロジェクトは抜かす

相談員制度を除く本事業の各種制度利用者の研究成果数（女性研究者のみ）をまとめたものが図 1 である。平成 27 年度の総研究業績数は 44 件、平成 28 年度は 173 件、平成 29 年度は 204 件に達した。

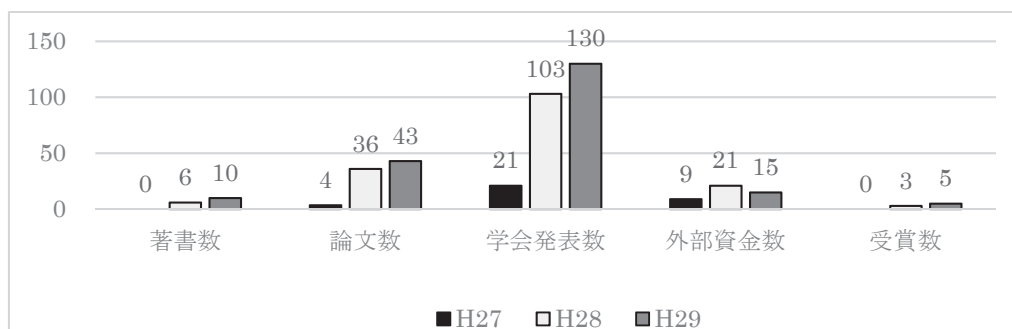


図 1 各種制度利用者の研究成果数の経年比較（女性研究者のみ）

3) 中間評価

中間評価では、3機関の密接な連携と各機関の得意分野を活かした事業展開により、総合評価は「A」であった。以下に評価コメントの抜粋を付す。

| 総合評価 | 目標達成度 | 取組 | 取組の成果 | 実施体制 | 今後の進め方 |
|------|-------|----|-------|------|--------|
| A | a | a | b | a | a |

<コメント抜粋>

●総合評価

特色あるテーマを掲げ、3機関が連携して女性研究者の活躍促進のための基盤整備、異分野交流、研究力強化を進めた。共同実施機関で実践する「サービスデザイン」の手法を取り入れ、女性研究者による工学系分野の産学連携研究を促進し、研究力強化を図る所期の計画を着実に実施し、研究成果の実用化も図っており、また中間評価時点での数値目標も概ね達成して評価できる。

●目標達成度

代表機関においては女性研究者の在職比率が目標をやや下回っており、女性研究者の増加に向けた一層の取組を期待する。(今後の進め方①)

●取組の成果

「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」という特色あるテーマの下、3機関が連携したことの成果、他機関への波及効果が十分見えない。(今後の進め方③-1、③-2、③-3) 今後は、当該テーマに沿った事業展開を期待する。(今後の進め方②)

●今後の取組について

補助期間終了後も申請時に計画した自己負担額を大幅に超える予算を確保し、取組の継続性・発展性を確保する計画となっており、評価できる。今後は、各連携機関の優れた取組が3連携機関全体、さらに他機関へも波及するよう、さらなる工夫を進めることを期待する。

4) 今後の事業の進め方

- ①：山形大学では、女性研究者増加のために平成30年度に女性限定・優先公募の実施と、2つの調査を実施した（「採用・離職理由に関する人事調査、第6回男女共同参画調査」）。その結果、離職理由の多くは定年退職（約4割）と他機関異動と進学（約4割）ということが明らかと

なった。今後も若手を中心に採用を続け、女性研究者の在職比率向上を目指していく。

また、第6回男女共同参画調査の結果から、女性を含めた全教職員の就業環境改善を目指し提言を行い、第二次男女共同参画基本計画策定に繋げていく。

- ②：本事業テーマの実践の場として、山形大学米沢キャンパスと米沢栄養大学の所在地である米沢市へ3機関の研究成果を還元する。米沢市は平成30年に「健康長寿日本一」を目指し、「健康長寿米沢市民会議」を設置した。この会議にダイバーシティ事業の連携機関及び山形大学 COI の女性研究者が参画し、シンクタンク機能を担う「新産業創出部会」「食育・減塩推進部会」等で、有機エレクトロニクス技術を活用した製品の実証実験や、減塩教育・指導を行う。これらの活動を通じ、「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」の実現を目指していく。
- ③-1：3機関が連携した成果の1つに女性研究者の研究力、マネジメント力向上を目指した「サービスデザインプロジェクト（共創ワークショップ）」がある。このプロジェクトでは、主に3つの成果（a.ダイバーシティ研究環境を創り出す研究手法・思考、b.「健康」「栄養」「有機エレクトロニクス」に関する「活用される」「新たな」研究シーズの創出、c.特許出願した具体的プロダクト2件の活用）がある。今後はこれらの成果を活用し、「サービスデザインプロジェクト」の成果の波及を目指した活動を行う。
- ③-2：本事業の成果を山形県内高等教育機関に波及し、県内のダイバーシティを推進することを目的に、平成30年4月1日に大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」を山形大学が中心となって設立した。本事業を公開し、管理職への意識啓発や裾野拡大、女性研究者の交流と、研究力向上を目指したセミナーを開催していく。
- ③-3：3機関の交流をさらに促進することを目的とし、山形大学で人文科学系および理工系合同の女性大学院生ネットワーク（以後、山大 JOIN と略す）を平成30年度に結成した。山大 JOIN 結成のねらいの1つに、孤立しがちな大学院生同士の交流を図ること。そしてもう1つのねらいは本事業と連携し交換留学やキャリア支援等の裾野拡大事業、研究力向上を目指したセミナーへの参加、3機関の女性研究者や平成30年度に設立された米沢栄養大学大学院の院生と交流を通じエンパワーメントを図ることである。

事業4年目となる平成30年度以降は、以上の活動を通じ本事業のテーマに沿って活動し、3機関の女性研究者数の増加と上位職への登用を図り、研究環境のダイバーシティの実現と事業成果の波及を目指していく。

⑧-2 外部評価委員会名簿・委員会内容

設置の経緯

山形大学、大日本印刷株式会社研究開発センター及び山形県立米沢栄養大学が共同で実施するダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業に関し、外部の有識者から意見をいただき事業をより円滑を実施するために、平成 27 年 11 月 25 日ダイバーシティ事業の代表機関である山形大学にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業に関する外部評価委員会が設置された。

評価委員は、次のとおり（敬称略）。

平成 30 年 4 月 1 日現在

| 推薦機関 | 氏名 | 現職等 |
|-----------------------|-----------|-----------------------|
| 山形大学 | 小 舘 香 椎 子 | 日本女子大学名誉教授・電気通信大学特任教授 |
| 大日本印刷株式会社 研究開発センター | 日 高 乃 里 子 | 帝人株式会社人財部 ダイバーシティ推進室長 |
| | 木 村 文 雄 | 近畿大学建築学部 教授 |
| 山形県立米沢栄養大学 | 大 泉 享 子 | 日本赤十字社山形県支部 事務局長 |

第 1 回目の委員会は、平成 28 年 2 月 24 日に山形大学事務局棟第一会議室（山形市小白川キャンパス）において、第 2 回目は、平成 29 年 2 月 14 日に会場を山形大学男女共同参画推進室米沢分室が所在する山形大学米沢キャンパス（米沢市）に移し、それぞれ開催された。第 3 回目は、平成 30 年 1 月 29 日（月）に前年と同様に山形大学工学部百周年記念会館セミナールームで開催され、文部科学省による中間評価ヒアリングの報告を行い、これまでの成果を確認し、後半の事業をさらに進展させるためにご意見を賜った。また、時限到来時（原則 3 年）において内容等を見直すことと規定されている、以下の規程の一部改正措置について報告を行った。

- ・山形大学男女共同参画推進に関する規程
- ・山形大学男女共同参画推進米沢分室規程
- ・山形大学ダイバーシティ連携推進会議規程
- ・ダイバーシティ事業に関する外部評価委員会規程

この結果、外部評価委員会は平成 32 年度末まで 3 年間延長して継続されることになり、外部評価委員は「各機関が推薦する有識者 2 名」から「各機関が推薦する有識者 1～2 名」に改正され、平成 30 年度から合計 4 名の有識者に委嘱することになった。

外部評価委員会の概要

4 年目以降も連携体制を維持し、基本的な事業を継続しているが、今年度は自首財源による運営になることから一部見直しを行ってきた。その中で、ダイバーシティ連携推進会議（持ち回り）を平成 30 年 10 月 23 日に開催し、今年度から外部評価委員会を持ち回り会議にすることについて協議し、以下の実施方法も含めて承認された。

【実施方法】

- ・連携機関は、12 月上旬に外部評価委員に対して文書で事業報告を行う。
- ・外部評価委員は、1 月上旬までに質問・意見、全体評価を文書にまとめて提出する。

- ・連携機関は、2月上旬までに質問・意見などへの回答などをまとめる。
- ・年度末に外部評価書を作成する。

1 通知

平成30年12月10日付けで、平成30年度ダイバーシティ事業に関する外部評価委員会（持ち回り）の開催について下記のとおり通知し、外部評価委員に評価書の提出を依頼した。

(1) 外部評価の日程

- | | |
|--------|------------------------------|
| 1月10日迄 | 各委員より評価書を受領 |
| 2月8日迄 | 各機関より質問・意見などに対する回答書を提出、委員へ送付 |
| 3月下旬迄 | 外部評価書を作成し、活動報告書に掲載。委員へ謝礼 |

(2) 事業報告 (添付資料)

■外部評価委員会_評価書

■報告資料

- | | |
|-------|-----------------------|
| 資料1 | 平成30年度 JST 訪問調査 PPT |
| 資料2-1 | 進捗状況報告 (山形大学) |
| 資料2-2 | 進捗状況報告 (大日本印刷) |
| 資料2-3 | 進捗状況報告 (米沢栄養大学) |
| 資料3 | 外部評価委員規程 (H30.4.1 改正) |

■参考資料

- | | |
|---------|----------------------------|
| 参考資料1 | JST 中間評価 |
| 参考資料2-1 | H30年度事業計画 |
| 参考資料2-2 | 年次計画概要 |
| 参考資料3-1 | 女性代表共同研究リスト |
| 参考資料3-2 | 女性研究者の外部資金獲得リスト |
| 参考資料3-3 | 研究者別 論文リスト (H27-29) |
| 参考資料4 | NEWS LETTER |
| 参考資料5 | <平成29年度活動報告>ダイバーシティ連携推進報告書 |

2 評価書の提出

平成30年小舘香椎子委員、木村文雄委員、日高乃里子委員、大泉享子委員の4名から評価書を作成いただき、平成31年1月10日迄に受領した。今後、2月8日迄に各機関より質問・意見などに対する回答書を提出してもらい、委員へ送付させていただくことになる。この報告書では、途中経過として各委員の主なご指導を掲載することに止めるが、3月下旬迄に外部評価書を作成する予定である。広い視点からのダイバーシティ推進に向けたご意見や、本事業の目標達成のための的確なご指摘とご助言を賜ったことに感謝申し上げます、外部評価委員会の内容を今後の取組に誠実に反映していきたいと考えている。

3 外部評価委員の主なご指導

小舘香椎子 委員

事業報告書は全体にわたり、事業内容をわかりやすく、きちんと取りまとめており評価できる内容であった。3年間の事業実績をもとに、3機関の体制を継続し、自主財源により目標達成を目指そうとしており、今後3年間の事業計画を立てて、それらを効果的に実施する人的な配置を行うことにより推進を図っていることは、高く評価できる。

特に、中間評価のコメントにあった女性研究者の就業比率が目標値を下回っていることへの対応策として、女性研究者の研究力向上のための共創ワークショップ、講演会、外部資金獲得セミナーなどの開催、またリーダー育成や上位職育成のための女性研究者を代表とする共同研究の研究費支援などを積極的に実施していることは、山形大学が強いリーダーシップを発揮して事業展開を行っているものと評価できる。

しかし、これらの個々の事業の推進による成果、具体的な目標値の明確化が図られていないように思われる。また、実施した結果を具現化するなど、インパクトのある成果事例をあげて、参加者のモチベーションを高める活動がやや不足しているように見受けられる。3年目は、文科省からの助成金はないものの3年間で培われた本事業のノウハウの定着に向けて、深化が目指される期間であると判断できる。協働機関との連携、特に産学連携の共同研究の成果が、学内で特色ある研究に発展していくよう、それをサポートするプログラムも検討されることを期待する。

日高乃里子 委員

30年度は、新たなステージへの準備期間というフェーズであり、そのための様々なチャレンジをしたことが、よく理解できた。

事業も4年目を迎えると当事者のみの活動に陥りがちなところでネットワークを拡大する段階にギアアップしてきていると感じた。しかし、まだ、個々機関においては、当初の目標を達成しているとは言えず、足元の課題も粛々と解決に向けて努力していかなければならないのではないだろうか。

数値目標としてきた上級職の比率が下がってきている理由として、「定年」が挙げられているが、優秀な研究者については、「定年延長」等の対策も必要かもしれない。

ネットワーク拡大については、今後の2年間の全体像をもっと具体的に説明してほしいし、拡大した結果、どんな状況になっているのかをビジョナリーに見せてほしい。

「研究」視点では、多くのシーズが生まれ、学会発表や論文化も積極的になされてきており、結果としてでてきていると感じた。3機関合同プロジェクトはなかなか難しいとは思いますが、COIとの連携がイノベーションを起こすことを期待したい。

木村文雄 委員

COI連携において、シンポジウムを開催したこと以外に、どのような活動をされ、具体的にどのような成果が出せたのかを教えていただきたい。

平成31年度以降の年次計画にCOI連携関連のことが書かれていないが、やらないということか？

全体的な取り組み自体は、高く評価できると思う。

しかし「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」という命題において、具体的に実施したこと、及びこれから実施することが分りにくいと思う。

未来の豊かな生活を思い描き、具体的に取り組むべきテーマを抽出し、それに向かって女性研究者が何をすれば良いのかを整理する必要があるのではないかと。

既に実施されているようであれば、その内容を具体的に明示して頂ければと思う。

大泉享子 委員

取り組み期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率について、今年度9月1日現在の数値と今後の予測数値との差が大きいように思われるが、目標達成に向けての具体的取組および達成予測等について、状況をお聞きしたい。

女性研究者が学部長に登用されることは大変喜ばしいことだが、この方は自然科学系の研究者なのか。(資料2-1の◎自然科学系の女性研究者の上位職登用の項目のところに記述があったかどうか)

各事業項目は、事業計画に沿い、順調に進められており、事務局のご努力の賜物と思う。各取り組みに参加した研究者や院生等の意見や感想等ほどの様なものがあつたのか。意識の醸成や波及効果を推し量る指標の一つとして知りたいと思う。

このプロジェクトに関わっていない女性研究者や男性研究者のプロジェクトの対しての意見や考え方を聞く機会を持つことはできるのか。各ライフステージに応じた研究支援や就業環境の改善はすべての研究者において必要なことではないかと思う。このプロジェクトの成果の波及効果を知るためにも、アンケートや聞き取り調査などを検討しては如何か。

また、女性に限った公募や女性優先の公募などに対する外部の方(プロジェクト参加者以外の)の評価について知る手段はあるのか。