

Ⅱ. 活動報告

1 女性研究者採用・登用人事の推進

1-1 女性研究者在職比率年次計画（％）

機関 \ 年度	2018年 実績	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年
長岡技術科学大学	9.0	10.5	12.0	14.5	15.5	16.0	16.0
長岡工業高等専門学校	11.8	12.5	13.5	15.0	14.8	17.8	18.0
株式会社イトラスト	3.7	6.9	6.7	9.7	9.4	12.1	14.3

1-2 指導的地位（上位職）にある女性研究者の在職比率計画（％）

機関 \ 年度	2018年 実績	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年
長岡技術科学大学	7.9						12.2
長岡工業高等専門学校	7.2						17.6
株式会社イトラスト	3.1						6.3

（注）指導的地位（上位職）：学長、副学長、理事、部局長、教授、准教授

取締役会長、社長、副社長、部長、課長

1-3 女性限定公募・女性優先公募の実施

- ・長岡技術科学大学 女性限定公募を2件実施
- ・長岡工業高等学校 女性優先公募を3件実施

1-4 マネジメント及びリーダー育成セミナーへの派遣

①ロジカルシンキング研修

1. 目的

相手の立場に立ったわかりやすいコミュニケーションをすることは、会議や学校運営において非常に重要な思考法である。長岡高専では下記の研修に女性上位職候補者を派遣した。

2. 日時 令和2年2月27日(木) 10:00~16:45

3. 場所 株式会社インソース

4. 内容

1. ロジカルシンキングとは何か
2. ロジカルシンキングの基本① ~モレなくダブリなく
3. ロジカルシンキングの基本② ~「だから」と「どうして」
4. ロジカルシンキングの基本③ ~演繹法と帰納法
5. ロジカルシンキングの応用① ~仮説思考
6. ロジカルシンキングの応用② ~フレームワーク思考
7. 総合演習

②女性リーダー養成講座（中止）

1. 目的

理論と感情のバランスがとれるリーダーを目指していくために、「女性リーダーのための「周囲を巻き込む」コミュニケーションスキル」講座が開催されている。長岡高専では、下記の講座に女性上位職候補者を派遣する予定であった。新型コロナウイルス感染防止のため、講座が中止となった。次年度に機会を設けることを検討している。

2. 日時 令和2年3月12日(木) 13:00~17:00

3. 場所 丸の内オアゾ (OAZO) 丸善3階 日経セミナールーム

4. 講師 アイズプラス代表取締役 池照 佳代 氏

5. 内容

1. EQ（感情知性）とは
2. 「周囲を巻き込む」を考える
3. EQ I（行動特性検査）®の解説
4. EQ Iの活用
5. 「周囲を巻き込む」アクションプラン

2 意識改革

2-1 キックオフシンポジウム（第1回管理職研修）の開催

主催：長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、株式会社イトラスト

日時：令和元年9月13日(金) 14:00～17:00

場所：長岡技術科学大学マルチメディア
システムセンター

対象：連携・協力機関の管理職
教職員、学生、一般

内容：

(1)開会挨拶

長岡技術科学学長 東 信彦

(2)来賓挨拶

文部科学省科学技術・
学術政策局人材政策推進室長
楠目 聖 氏

(3)来賓挨拶

長岡市長 磯田 達伸 氏

(4)事業紹介①

「3機関連携で取り組む事業内容」
長岡技大 高橋 由紀子 准教授

(5)事業紹介②

「3機関で構築する支援事業の紹介」
長岡高専 竹内 麻希子 准教授

(6)事業紹介③

「多様性を活かす企業戦略」
株式会社イトラスト代表
取締役社長 酒井 龍市

(7)特別講演「科学技術における男女共同参画の現状と課題」

京都産業大学 現代社会学部客員教授・ダイバーシティ推進室長
伊藤 公雄 氏

(8)ディスカッション

(9)閉会の挨拶 長岡工業高等専門学校 竹茂 求

参加者数：106名（高専・大学の教職員66名、企業関係者19名、行政関係者11名、

金融・銀行関係者3名、報道関係者2名、一般5名）、内女性の参加割合33%



(1)開会の挨拶 長岡技術科学大学長 東 信彦

本日は、このように多くの皆様のご参加の下で、キックオフシンポジウムを開催できますこと大変嬉しく、感謝申し上げます。

研究環境や働く環境のダイバーシティを進め、女性研究者をはじめ多様な人々が能力を発揮できるようにしていこうと、お声をおかけしましたところ、長岡工業高等専門学校竹茂求校長先生、株式会社イトラスト代表取締役社長の酒井龍市様が即座に共同実施機関として名乗りを上げてくださり連携が成立し、お陰様で7月に文科省の採択をいただくことができました。



本日は、来賓として文部科学省科学技術・学術政策局人材政策推進室長の楠目 聖様と長岡市長 磯田達伸様からお越しいただいております。これから始まります6年間の事業を支えていただきながら、力強く推進していこうと決意を新たにしましたところ。

また、本日の特別講演の講師として、京都産業大学の伊藤公雄先生にお越しいただきました。スウェーデンでの調査からお戻りになったばかりとのことで恐縮ではありますが、世界の中の日本の状況、科学技術の目指す方向を何うと共に、そこから人口減少、高齢社会にある地方都市の活性化のヒントや機械工業を中心とする長岡市の発展の道筋がつかめるものと期待されます。

最後に、この間、長岡市の人権・男女共同参画課や産業支援課をはじめとする関係課の皆様のご支援をいただくと共に、他7機関の企業等から協力機関となっていていただいておりますこと大変心強く思っております。さらに、本日を契機に、多くの教育・研究機関や企業の皆様から女性研究者・技術者を支えるネットワーク構築に向けて、ご協力を賜りますようお願いをしましてご挨拶とさせていただきます。

(2)来賓挨拶 長岡市長 磯田 達伸 氏



協力機関でもある長岡市の磯田達伸市長から激励の挨拶をいただいた。

(3)来賓挨拶 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策推進室長 楠目 聖 氏

「研究環境のダイバーシティ実現に向けて～科学技術・学術分野における女性の活躍促進～」と題して来賓挨拶と事業説明をいただいた。

女性の活躍推進に関する動向、国際比較、採用割合等の他、男女を含むチームによる特許の経済価値が高いこと、女性が意志決定に関わる企業の業績が良好であること等が紹介された。



女性の活躍推進に関する動向

■ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法) (H27.9.4公布・施行)

○国や地方公共団体、民間事業主に「事業主行動計画」の策定・公表等の義務付け(H28.4～)

■ 「第5期科学技術基本計画」(H28.1閣議決定) ※平成28年度からの5カ年計画

- 女性研究者の新規採用割合の向上(⇒自然科学系全体で30%)
- 研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備
- 女性リーダーの育成・登用に積極的な大学等の取組促進
- ロールモデルや好事例の広範な周知・情報共有
- 次代を担う女性の活躍促進に向けた取組推進

■ 「第4次男女共同参画基本計画」(H27.12閣議決定) ※平成28年度からの5カ年計画

- 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
(⇒女性研究者の新規採用割合を自然科学系全体で30%)
- 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
- 研究力の向上に対する支援及び環境整備
- 次代を担う理工系女性人材の育成
- 大学における女性教員の登用促進
(⇒大学における女性教員割合:教授等20%、准教授30%)

(注)「教授等」とは、学長、副学長及び教授をいう。

1

女性研究者割合の推移と国際比較

研究者総数に占める女性研究者割合も20年間で1.6倍に増加しているが、諸外国と比較してなお低い水準。



(出所) 総務省「科学技術研究調査報告」(H30.3.31現在)

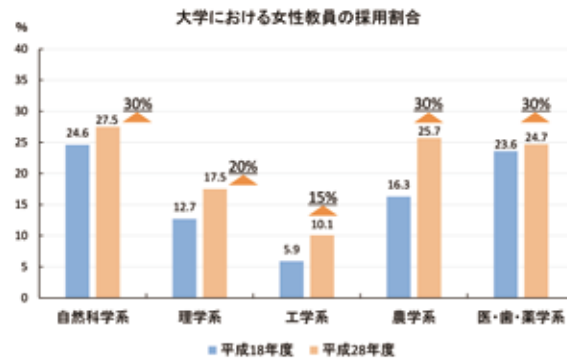


(出所) 総務省「科学技術研究調査報告」(H30.3.31現在)
OECD "Main Science and Technology Indicators"
NSF "Science and Engineering Indicators 2018" を基に文部科学省作成

3

大学における女性教員の採用割合

自然科学系の女性教員の採用割合は増加しているが、目標値に比してなお低い状況。



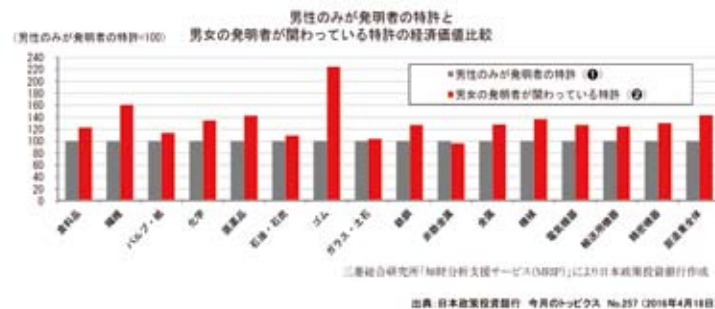
(注) 文部科学省調べ

(注) 女性の教授、准教授、講師、助教の採用割合。
自然科学系は、理学、工学、農学、保健（医・歯・薬学系を含む）の合計。

5

特許の経済価値比較

男性のみで発明した特許より、男女を含むチームによる特許の方が、より経済価値が高い傾向にある（多くの業種で、1.2倍以上）。



7

女性が意志決定に関わる企業は業績が良好

全世界の企業で、女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、2008年の金融危機以降に、株式パフォーマンス（6年間）が26%上回った。



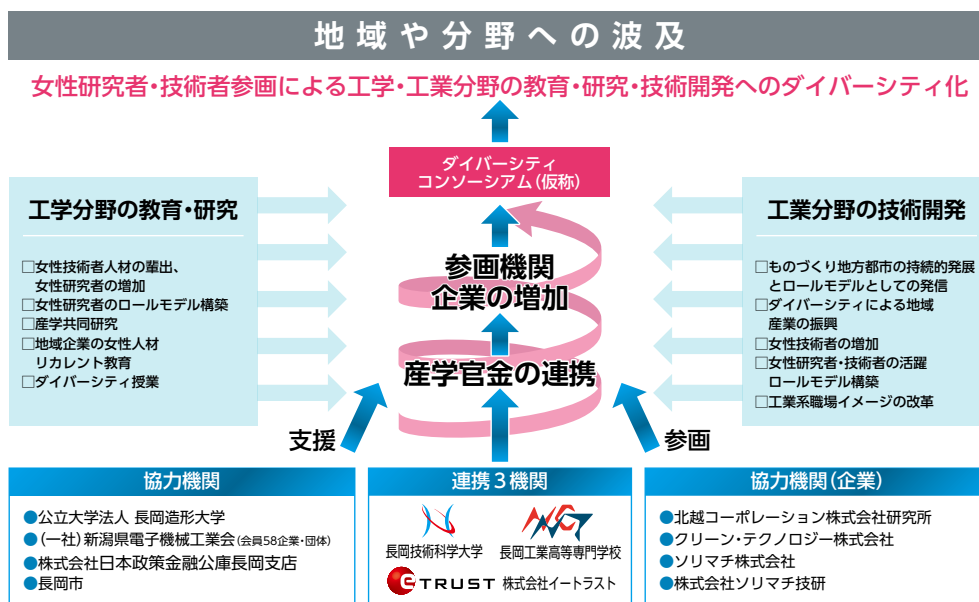
出典：Credit Suisse Research Institute "Gender diversity and corporate performance", 2012

8

(4)事業紹介① 「三機関連携で取り組む事業内容」



長岡技術科学大学 男女共同参画推進室長 高橋由紀子准教授から、取組内容（取組の5本柱）、地域や分野への波及効果、連携体制、事業期間等について紹介した。



(5)事業紹介② 「三機関で構築する支援制度の紹介」

長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室長 竹内麻希子准教授から、支援制度の紹介があった。「女性研究者を代表とする共同研究支援」、「研究支援員制度」、「復帰・復職者研究者への研究支援」、「夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度」、「相談制度」「メンター制度」等について紹介された。

支援事業 1 連携3機関における女性研究者を 代表とする共同研究支援

- ▶ 目的：・女性研究者の研究力向上
・研究リーダーの育成 → **3機関の女性上位職者の増加**
- ▶ 内容：・いずれかの機関の女性が研究代表となる共同研究であること
・最低2機関の研究者による共同研究であること
他大学や企業の研究者が加わってもよい
・共同研究者は男性も可
- ▶ 支援決定までの手順：共同研究勉強会やワークショップ→公募
→書類・面接審査→有用と認めた共同研究の支援決定

支援事業 2 育児・介護期等の研究者に対する 研究支援員制度

- ▶ 目的：妊娠・出産・子育て・介護等（ライフイベント）を抱える研究者（男性研究者も対象）の活動を支援
↓
研究中断や離職を防ぐ
- ▶ 対象者：・妊娠中又は小学6年生までの子育て中の者
・市町村から要介護の認定を受けている親族（同居・別居を問わない）を介護している者
- ▶ 支援内容：実験やデータ解析等を実質的に補助する研究支援員を配置する。
- ▶ 支援決定の手順：定期募集（年2回程度）への応募及び緊急必要時に随時応募
- ▶ 報告書：年度末に実績報告書を提出

(6)事業紹介③ 「多様性を活かす企業戦略」

株式会社イトラスト代表取締役社長 酒井龍市氏から、企業の紹介（電気設備工事、通信設備工事、情報システム、再生可能エネルギー、産業機器等）と、海外事業等の経験から得たダイバーシティに関する経営戦略について紹介がなされた。



(7)特別講演「科学技術における男女共同参画の現状と課題」



京都産業大学 現代社会学部客員教授
ダイバーシティ推進室長
伊藤 公雄 氏

●停滞する日本社会

日本社会は様々な面で「停滞」している。20年前は世界第2位だった一人当たりGDPは、2018年には26位になっている。かつてのように豊かな社会ではなくなった。日本の学術論文数も停滞している一方で、中国が急激に伸びている。その背景には科学技術予算問題がある。日本は停滞しているが中国は急激に伸びている。国際競争の中で弱いのはイノベーションの部分で、産学共同研究開発や先端技術製品の政府調達で順位が下がっている。東京一極集中のなかで地方の衰退はシャッター通り化が示している。

●停滞の背景にあるもの

産業構造が変わった。1970年代前後から広がった情報革命の時代から日本は出遅れた。大量生産・大量消費・労働集約型から多品種・少量生産・情報とサービス軸のフレキシブルな労働への転換の時代だった。21世紀はAIとIOTの時代、グーグルやアップル、フェイスブック、アマゾンが成功した。

ものづくりの重要性を踏まえつつ新たなイノベーションが重要だ。ものづくり時代の「成功体験」である均質型・集権型組織から分権型に組み替え、多様性（ダイバーシティ）と柔軟性（フレキシビリティ）をもたせる必要性がある。

●なぜ、今、ダイバーシティが課題なのか

ダイバーシティは、1970年前後から広がった人権の課題から出てきたが、組織や社会の活力にとって多様な視座が必須の課題となってきた。

●何が必要だったのか

日本社会は1990年前後に転換すべきだったのは、男女共同参画社会の構築、ワークライフバランスの実現、ダイバーシティによる組織の活性化、社会的に不安定な人々への支援の拡充だ。

●科学技術の発展とジェンダー

世界経済フォーラムがジェンダー平等ランキングを発表するようになったのは、安定した経済の成長にとってジェンダー平等が重要だからである。ダイバーシティ戦略（特にジェンダー平等）が組織の活性化を生む可能性が高い。ジェンダー視点を見据えた科学技術の新たな創造性、よりよい社会へ向けての科学技術の貢献が今問われている。

1970-80年代の「成功体験」

- 女性の社会参加なしで、1970—80年代大きく成長してしまった日本社会
- 男性の長時間労働／女性の家事・育児＋条件の悪いパート労働
- それをささえる年金制度、税制や労働政策・社会政策

1990年代に転換すべきだったのに、「成功体験」に縛られて変革できなかった日本社会

なぜ男女共同参画か

- あらゆる人の人権という課題の達成のために＝国際社会で名誉ある地位を占めるために
 - 少子高齢社会の「現実」への対応のために
 - 充実した防災対応・町づくり・観光のために
 - 次世代の安定した成長の保証のために
 - 経済・社会の安定と活力のために
- 21世紀前半の日本社会の安定した発展には男女共同参画とワークライフバランスは必須

男性主導社会＝日本の「ひずみ」

- 教育から経済、政治まで不平等が続く日本
- 東京医大の女子学生排除の問題
- 就職試験の男女の成績を聞くと・・・
- 「管理職指向」の新入女性社員は一年たつと・・・(国立女性教育会館のパネル調査)

男性主導の社会・制度を変えるために

同調型集団主義を超えて

- 日本人は「集団主義」？
日本の伝統スポーツに集団競技はある？
- 「自分のはし」「自分のちゃわん」をもつ文化
 - 社会心理学の日米国民性研究
- 日本人の方が「個人主義」の結果が多数派
「同調型集団主義」(他者の動きをモニタリングしながら損しないように振る舞う)
必要なのは「協調型集団主義」
ダイバーシティはその前提条件

何が必要(だった)か？

1990年前後：転換すべきだった日本社会

- ①男女共同参画(ジェンダー平等)の視点にたつた、公正な社会構築
- ②男女のワークライフバランス(仕事と個人生活／家庭生活のバランス)の実現
- ③ダイバーシティ戦略による組織の活性化
- ④社会的に不安定な人々への支援(セーフティネットの拡充)

高等教育の今後とジェンダー

大学ランキングにジェンダーが入ったら日本の主要大学はどうなるだろう
問われている科学技術におけるジェンダー視点
ジェンダー視点を見据えた、科学技術の新たな創造性・よりよい社会へ向けての科学技術の貢献
gender-based innovation
次世代育成・ジェンダー平等による科学技術の発展
Gender Summit (2011 ～)の国際的発展

科学技術の発展とジェンダー

大学ランキングにジェンダーが入ったら日本の主要大学はどうなるだろう
問われている科学技術におけるジェンダー視点
ジェンダー視点を見据えた、科学技術の新たな創造性・よりよい社会へ向けての科学技術の貢献
gender-based innovation
次世代育成・ジェンダー平等による科学技術の発展
Gender Summit (2011 ～)の国際的発展

おわりに

- 現状をどう見るか
危機に直面している日本の学術・教育
ジェンダー格差／女性の力を生かしきれていない日本社会
- 変化が求められている日本の学術・教育
なかでもジェンダー課題は重要なポイント

(8) ディスカッション

連携3機関からの事業紹介者3名と特別講演講師の伊藤公雄氏及び参加者とのディスカッションが行われた。

事業はトップダウンで進めるのか、ボトムアップで進めるのか、という質問を皮切りに、長岡市長を含め各機関の長からも積極的な発言が行われた。

工学分野の女性割合が低いのはOECD高等教育において共通しているが、コンピューティング（コンピューターによるデータ・情報処理分野）がさらに低いのは意外だ、EUなどで男子の学力低下が問題となっているのはなぜなのか、という感想や質問が伊藤氏のスライドに関わって出された。



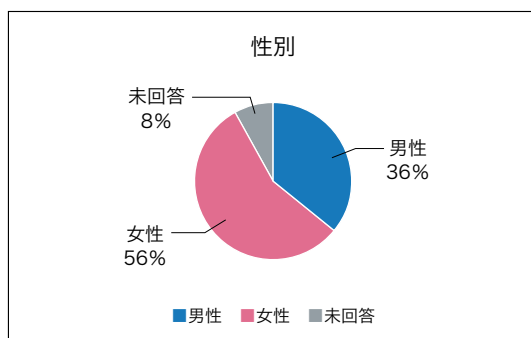
(9) 閉会の挨拶

長岡工業高等専門学校 竹茂求校長からの挨拶で閉会となった。

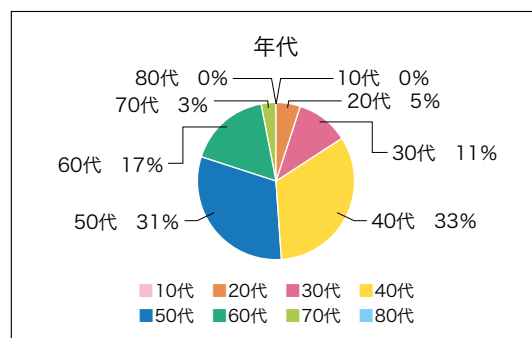
(10) 参加者のアンケート結果

アンケートにお答えいただいた36名（女性22名、男性14名）の回答結果は次のとおりである。

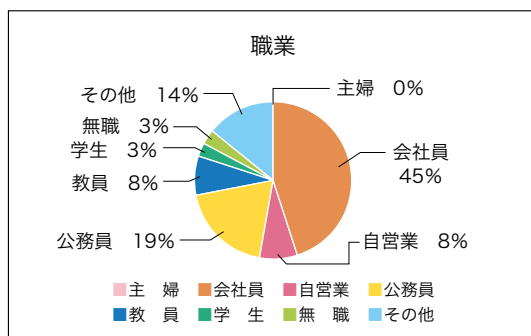
①回答者の性別



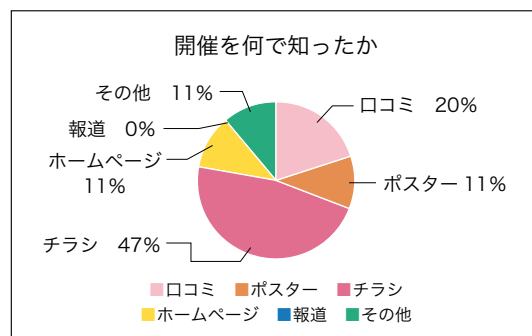
②回答者の年代



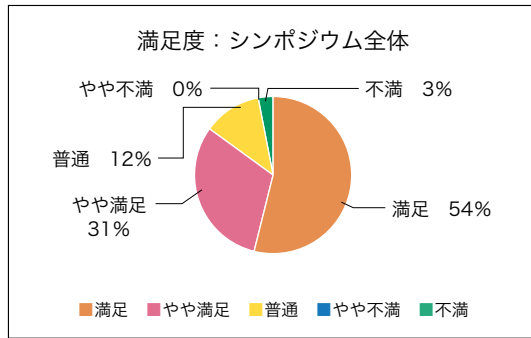
③回答者の職業



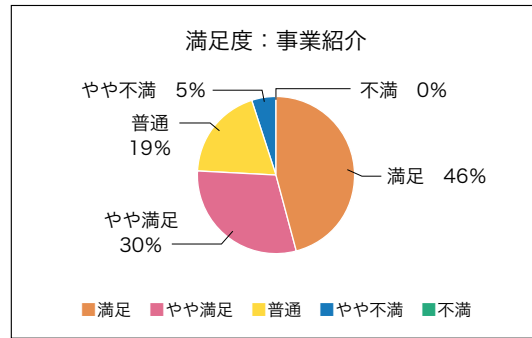
④開催を何で知ったか



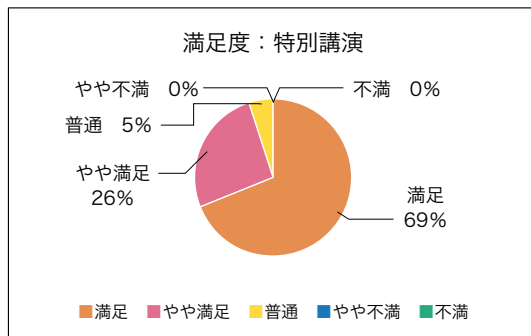
⑤シンポジウム全体の満足度



⑥事業紹介の満足度



⑦特別講演の満足度



回答者は女性が多く、40・50歳代の企業・行政関係者が多かった。チラシで開催を知ったという方が多い。シンポジウム全体について、満足・やや満足と答えた方が85%で、事業紹介については76%、伊藤公雄氏の講演は95%の方が満足と答えた。

いただいた意見やコメント

- A 女性研究者の育成・支援がテーマということで、ここ長岡でも女性研究者が生やすい街になったらしいなと思いました。
- B 気づいたこと。最前列は全部男性。二列目は7割が女性でした。
- C 講演内容は「男女共同参画」の基本の「キ」です。これを機会に企業や大学その他全てのところで取組が進むことを本当に期待しています。
- D 一般の方々や、市内企業に対する行動提案がもう少しなされることを期待していました。検討ください。
- E 特別講演では、男女共同参画を切り口に世界との比較をしながら話をいただいたので、ダイバーシティの視点が広がりました。
- F 「女性だけ」が働く為に必要な事業についてのお話でしたが、女性が働く為に男性社会がどう変わっていくべきなのかについても今後検討して頂きたいと思いました。
- G 伊藤先生のお話が大変すがすがしかったです。ぜひ現場の方の意見を取り込みながら継続した取り組みを期待しています。
- H 女性の立場で、女性活躍と言われるとすごく頑張ることを求められているようでネガティブに感じてしまうが、ダイバーシティの観点で取り組んでいくと全員の問題、自分ごとになるので良いと思った。
- I 自分が勉強してきた「働き方改革」と特別講演が非常によく重なり、腑に落ちる点が多くて有意義でした。

2-2 第2回管理職研修

1. 目的

テーマ：男性にとっての男女共同参画

女性教員を上位職へ積極的に登用するため、組織内におけるダイバーシティへの意識改革・マネジメント改革を推進する必要がある。そのため、組織内において、男女共同参画に対する正しい理解やその必要性を、まずは管理職が共通認識を持って教育改善や環境改善を図る。

2. 日時

令和2年2月21日(金)

15:30~17:00

3. 場所

長岡工業高等専門学校 第1会議室

4. 対象者

教育機関・企業等の管理職

(一般教職員も参加可)

5. 日程

(1)挨拶 長岡工業高等専門学校

校長 竹茂 求

(2)講演

関西大学 文学部 教授 多賀 太 氏

(3)質疑応答

SDGsが目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

SUSTAINABLE GOALS

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(牽引型)」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イトラスト

講演会・管理職FD
男性にとっての男女共同参画

2019年度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(牽引型)」の採択を受けて、長岡高等では学内におけるダイバーシティへの意識改革・マネジメント改革を推進しています。

そのためには、先ずは管理職が男女共同参画に対する正しい理解やその必要性について共通認識を持つことが重要です。多賀太氏(関西大学文学部教授、専門は教育社会学、ジェンダー学)を講師に迎えて、男性の視点から男女共同参画の推進についてお話しいただきます。

男女共同参画を進めることにより、組織とその運営にどのような効果を与えるのかを考えます。

日時 2020年 2月21日(金)
15:30~17:00

会場 長岡工業高等専門学校 第1会議室
(1号館中央棟3階)

講師 たが ふとし
多賀 太 氏
関西大学 文学部 教授

対象 教育機関・企業等の管理職
※本事業は公益の観点からであり、本事業参加者は、テーマに関心のある方の参加が歓迎されます。

プログラム
15:15~ 受付開始
15:30~ 講演
17:00 終了

お申込み・お問い合わせ
長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室 ダイバーシティ研究環境推進部
TEL:0258-52-6430 (内線) E-mail:gender@nagaoki.ac.jp

主催：長岡工業高等専門学校
共催：長岡技術科学大学、株式会社 イトラスト



男女共同参画の意義、女性活躍を阻む男性稼ぎ手標準の労働慣行、仕事と育児をめぐる男性の葛藤、ハラスメントのない職場をめざして、管理職として何ができるか、何をすべきか、についてお話いただいた。

今回、ハラスメントについてもお話しいたきたいと、事前に講師に依頼していたこともあり、講演後半では、職場のハラスメントの話題からLGBT(Q)の説明まで幅広く説明いただいた。特に、LGBT(Q)については、今後、教員が学生対応において配慮していく必要があるため、性的マイノリティの人々の人権尊重について考えるきっかけとなった。

仕事と育児、仕事と家庭の「両立」をめぐる男性の葛藤や悩みについては、多くの参加者が共感していたのではないと思う。研究推進担当の管理職より業務負担とワーク・ライフ・バランスに関する質問があり、今回の講演の内容が管理職の意識の変化に繋がると期待された。

長岡高専21名(内管理職10名)、関係機関から4名の計25名の参加があった。

2-3 ダイバーシティ・シンポジウム（第3回管理職研修）の開催 中止

以下の内容で開催予定だったが、新型コロナウイルス感染防止のため、開催1週間前に連携推進会議で中止が決定された。

市の広報誌2月1日号にも紹介されたシンポジウムであったため、既に一般市民の方20名の参加申し込みがあり、連携・協力機関等からの参加者を含め約120名の参加が予想されていた。

世界で最も男女平等で貧困率の低い豊かな国アイスランドの策や、男性の育休100%の企業の策を学びたいと中止を惜しむ声が強いため、後日の開催を検討することとした。

主催：長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、株式会社イトラスト

協力機関：長岡市、(一社)新潟県電子機械工業会、長岡造形大学、日本政策金融公庫、

北越コーポレーション(株)、クリーン・テクノロジー(株)、ソリマチ(株)、(株)ソリマチ技研

後援：長岡市女性活躍推進会議

日時：令和2年2月28日(金) 15:30～

場所：長岡技術科学大学マルチメディアシステムセンター

対象：連携・協力機関の管理職
教職員、学生、一般

内容：

(1)開会挨拶 長岡技術科学学長
東 信彦

(2)来賓挨拶 松江工業高等専門学校校長
平山 けい 氏

(3)招待講演
「北欧から学ぶ：男女共同参画の実現」
(日本語)
アイスランド教員
Kristín Ingvarsdóttir 氏
(クリスティン・イングバルスドットイル)

(4)グッドプラクティス
「男性の育休は百利あって一害なし」
株式会社サカタ製作所 代表取締役社長
坂田 匠 氏 (ホワイト企業アワード・グランプリ受賞)

(5)閉会の挨拶 長岡工業高等専門学校 竹茂 求



2-4 ワーク・ライフ・バランスセミナー

1. 目的

テーマ：長時間労働当たり前社員が、残業ほぼなし生活になったら、人生がいかに変わってきたか

学内におけるダイバーシティへの意識改革・マネジメント改革を推進し、男女共同参画に対する正しい理解とワーク・ライフ・バランス環境の整備を推進する。講師には、ワーク・ライフ・バランスの専門家であり、自身も子育て中の父親であり、また、父親支援の活動を行う、参加対象者と同世代の方に依頼した。

2. 日時

令和2年3月5日(木)

15:00~17:00

⇒令和2年度に延期

3. 場所

長岡工業高等専門学校

第1会議室

4. 対象者

教育機関・企業等の若手男性教職員・社員（女性教職員・社員も参加可）

5. 日程

(1)挨拶 長岡工業高等専門学校

校長 竹茂 求

(2)講演

吉田 健太 氏

(株)ワーク・ライフバランス認定コンサルタント、

ファザーリング・ジャパンにいがた、新潟市パパサークル代表

SDGsが目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

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（牽引型）」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イートラスト

ワーク・ライフ・バランスセミナー

「長時間労働当たり前社員が、残業ほぼなし生活になったら、人生がいかに変わってきたか。」

子どもとの時間、夫婦間のバランス、自身の自己研鑽でシナジーライフへ。
男女共同参画社会の実現に向けた男性の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進と、働き方の家庭内相互理解の向上を目指して自身の働き方について考えませんか。

日時 2020年 3月5日(木)
15:00~17:00

会場 長岡工業高等専門学校 第1会議室
(1号館中央棟3階)

講師 吉田 健太氏
ファザーリング・ジャパンにいがた
新潟市パパサークル代表
株式会社ビジネスフライン 在籍
(株)ワーク・ライフ・バランス 認定コンサルタント

対象 教育機関・企業等の若手男性教職員・社員
※本講演会は公開型のものであるため、本事業関係者ほか、テーマに関心のある方、女性の参加も歓迎します。

プログラム
14:45~ 受付開始
15:00~ 講演
17:00 終了

お申込み・お問い合わせ
長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室 ダイバーシティ研究環境推進担当
TEL 0258-326-6435(代表) E-mail gender@nagaoka.ac.jp

主催 長岡工業高等専門学校
共催 長岡技術科学大学、株式会社 イートラスト

吉田 健太氏
Profile
前職、主力IT部門の販売や設備に携わる。やりがいも感じつつ長時間働き仕事に没頭するも、反対に家族との関わりは薄れていく。長男が小学校2年生の時、妻への家事育児負担がMAに。その後、ワーク・ライフ・バランスの重要性に気づく。現在は、経営人材サービスの本社スタッフとして(人)に関わる幅広い業務をこなす。又、ファザーリング・ジャパンにいがた、新潟市パパサークル代表、親としての活動など、仕事でのシナジー効果を発揮しながら日々活動が続いている。

開催直前に新潟県内で新型コロナウイルス感染者が発生したため、直前の中止決定となった。令和2年度に改めて講師と日程を調整し、ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催する予定である。

今年度のセミナー開催は中止となったが、後日、講師よりワーク・ライフ・バランスに関する書籍を推薦いただき、学内教職員に紹介することで、教職員がワーク・ライフ・バランスについて考えるきっかけを作ることができた。

2-5 ダイバーシティ外部評価委員会

外部評価実施要項（令和元年12月11日ダイバーシティ連携推進会議制定）に基づき、各連携機関から推薦された委員が決定した。

(1)2019年度外部評価委員（敬称略）

氏 名	所 属 等	推薦機関
平 山 け い	松江工業高等専門学校 校長	長岡技術科学大学
Kristín Ingvarsdóttir	アイスランド大学Assistant professor	長岡技術科学大学
五 味 由紀子	株式会社GFN 代表取締役 社長	長岡工業高等専門学校
樋 口 榮 治	（一社）地域ルネッサンス創造機構シンクタンク・ザ・リバーバンク執行理事	株式会社イトラスト

(2)2019年度外部評価委員会の開催

①日時 令和2年2月28日(金) 11:00~12:00

②場所 長岡技術科学大学 第1会議室

③目的 ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組として、事業実施体制の確立と5つの柱（1. 女性研究者採用・登用人事の推進、2. 組織全体の意識改革、3. 女性研究者の研究キャリア支援、4. ライフイベント支援、5. 地域・企業連携による女性研究者支援）についてその進捗状況を報告し、質疑応答を経て評価を受けると共に改善に向けてアドバイスをいただく。

評価から成果と課題を明確にして公表すると共に、次年度の計画立案・実施に活かす。

④参加者（20名）

- ・外部評価委員2名（Kristín Ingvarsdóttir氏は新型コロナウイルス感染防止のため来日を中止、樋口榮治氏は書面による評価）
- ・ダイバーシティ連携推進会議（各機関の長）3名
- ・ダイバーシティ研究環境推進担当者連絡会議（各機関の実施責任者）3名
- ・各機関の担当者 12名

⑤日程 進行（長岡技科大 山本麻希准教授）

- ・長岡技術科学大学 東 信彦 学長挨拶
- ・取組状況報告 各機関実施責任者等から20分
- ・質疑応答 10分
- ・評価 24分
- ・長岡工業高等専門学校 竹茂 求 校長挨拶



全体写真

⑥評価の方法（評価の観点：連携体制及び取組の5つの柱）

- ・事前に資料送付（各機関の取組概要と進捗状況、ニュースレター、評価用紙他）
- ・改善策の検討と公表 いただいた評価を各機関内に周知を図り改善を図ると共に、ホームページや報告書で公表する。

⑦外部評価委員会内容

●挨拶 長岡技術科学大学長 東 信彦

現在、我が国の重要課題となっております工学系女性研究者の育成・支援さらに、地域の女性技術者とのネットワーク作りに向けて事業を展開しております。

1年目ということもあり、全力をあげて3機関で環境の整備、特に女性研究者支援制度構築に取り組んで参りましたが、女性の採用・登用には至っておらず、科学技術振興機構の担当者による訪問調査では厳しい指摘を受けました。令和2年度は、大きな改革で前進しなければならない時期だと考えております。率直な評価・アドバイスをいただければと存じます。



●平山けい氏から

松江高専も同じくダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を島根大学等と行っており、JSTから厳しい指導を受けているところである。



外部評価委員 平山けい氏

長岡技大の取組について

【評価できる点】

短期間に8回の連携推進会議を開催して支援制度ができている点は評価できる。

【努力が必要な点】

女性研究者採用について、公募しても応募がないということだが、応募を促す仕組み作りが必要。長岡技大では、安心して子育てしながら研究もできるなどの情報発信の工夫が必要である。また、卒業生が研究者として戻ってきたくする仕組みを作る必要もある。

特に、女性研究者在職比率目標については問題がある。最終的に女性研究者を1.8倍にする目標を置いているが、女性教授は1名増の目標しか置いていない。女性の意見が組織に反映されるためには上位職に女性が必要であり、能力の高い女性研究者を積極的に上位登用することが必要不可欠である。

長岡高専の取組について

【評価できる点】

トップの意識改革が重要だ。管理職セミナーに30人の参加があったのはすばらしい。

【努力が必要な点】

女性の応募がないという点については、女性を集める良い方法がないといけない。

株式会社イトラストについて

【評価できる点】

ホームページが素晴らしく感動した。学生を送りたいと思った。情報の発信は大事だ。迷っている学生もあのホームページを見たら決めるだろう。

●五味由紀子氏から

【評価できる点】

長岡技大・長岡高専・イトラストの三機関だけでなく、地域の各分野への波及効果を目指しており、自治体や企業を巻き込むことによって、新たなイノベーションにつながる事が期待できる。とくに今年度実施したシンポジウムや講演会、セミナーは、切り口・テーマ・講師など今までにない斬新的なものであり、良い刺激を受講者が得ることができたと評価する。



外部評価委員 五味由紀子氏

【疑問点】

- ①事業名は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」なのに、達成目標として掲げているのは“女性研究者数”ならびに“女性研究者比率”だけである。ダイバーシティと言いながら、なぜ女性だけに特化した内容になっているのか。本事業の関係者以外には、分かりにくく理解ができてにくい。
- ②長岡技大・長岡高専・イトラストの各組織が掲げている理念や目的・目標と、今回の事業がどう繋がっているのか。また、三組織が一緒に取組む意義や目的は何なのか。さらに地域の自治体や企業と連携していく意義や目的は何なのか。

【努力が必要な点】

- ①本事業の趣旨である「ものづくり地方都市における工学系女性研究者・技術者の育成・支援」の意義と必要性、高い数値目標であるが必ず成し遂げるというトップの本気度を何回も繰り返し発信し、説明し、学内の意識を高め、意識を改革させる土壌づくりが大事である。さらなるトップのリーダーシップ発揮が望まれる。

- ②本事業だからこそ、連携体制の構成員に女性を積極的に登用し、活躍させ、権限を持たせ、意思決定させるなど、女性に委ねる・任せることを意識的に実施し、女性の育成・支援を率先して実践していく体制づくりとする。
- ③長岡技大や長岡高専だからこそ、女子学生だけでなく、男子学生にもダイバーシティや男女共同参画を当たり前と考え・実践できるグローバルな実践的技術者を育成することも同時に取り組む。
- ④目標を“女性研究者数”と“女性研究者比率”だけでなく、下記についても指標や目標を明確にし、PDCAサイクルを廻していく。
 - ・長岡技大・長岡高専・イートラストのそれぞれの目指す姿、三組織とも一緒に目指す姿、地域の連携として目指す姿を明確にし、指標と目標を掲げる。
 - ・それぞれの取り組みについて、指標やその目標を設定する。
 - ・頑張ったこと、成長したことが数値で分かり、足跡が見えるよう工夫する。

●評価を受けて



挨拶 長岡工業高等専門学校長 竹茂 求

数値目標はやはりクリアしなければならないと考える。女性研究者の採用・登用の目標を実現する。女性が増えることで男性目線中心だった環境が必ず変わる。教員会議で達成目標がいかに重要であるか全教員に理解と協力を求めた。本プロジェクトに参加して、トップとして言えるのでありがたい。

もう一つは、国立高専機構や全国高専等へアピールしていくことだ。成果と意義を発信していきたいと考えている。いただいた本日の評価を改善に活かしていきたい。

●樋口榮治氏から（3月2日書面にて）

【総評】

本プロジェクトは、半年前にスタートしたばかりだが、もう少し早い時期から学内対応が見えてくると良かった。国際社会の流れからは工科系だから・・・は、理由にならない。長岡技科大の開学精神「産学協同」は、当時の国内では考えられないことだった。また、外国人留学生はどこの国からでも受け入れるダイバーシティそのものだ。その意味からも「男女共同参画」の本質を共有してほしい。

21世紀は「女時＝女性の時代」であることを、内外から深く理解していただく所作を別プログラムで考える必要があるように思われる。ステークホルダーの中でも、報道機関の女性ネットワークの構築が必要。ロールモデルは、メディアの中にたくさんある。今後の三機関の推進活動に期待する。

また、「長岡地域ダイバーシティ物語」を三機関共に、創り上げる遊び心あっても良い。

【各観点から】

評価できる点	努力が必要な点
(1) 事業実施体制の確立について	
組織の位置付けを明確にして動き出していることは、プロジェクトを内外に承認する意味からも「退路遮断」されていて適正	具体的な「氏名」を入れて、外部からの信用と視点で動きやすくすることが必要ではないか。
(2) 女性研究者の採用・登用人事の推進	
ニュースレターの発行はOK	外部へのPRが必要。報道対応はどうか。本プロジェクトのステークホルダーとして連携する。日報・日経・日刊工業新聞にもwomanやSDGs担当がいる。
(3) 組織全体の意識改革	
半年間で相当のセミナーを開催したことは評価できるが、「総合的なマインドマップ」が作れば、可視化の共有のためにもなお良い。	参加人数も大切だが、参加者からの評価、感想など見えないインタビューが大切。口コミ世論、世間話、無駄話は、スタートアップから離陸するまで必須だと思う。
(4) 女性研究者の研究・キャリア支援	
2/25のセミナーで豊橋技科大の中野副学長のお話は、経営者的な視点も備えており、女性の研究者としてロールモデルだ。 メンター制度は、これからのアントレプレナー及びインターシップには必須でOK。初年度の共同研究支援の取り組みに期待する。	ロールモデルがない時代と言われる中、常に進化せざるを得ない「男女共同参画」は、OGの活躍は応援団としてのパワーを生かす方策として大切にしてほしい。
(5) ライフイベント支援	
標準的な装備としてはOK	採用環境・職場環境の整備と雇用条件が大切だ。内容も、常にバージョンアップすることが大切だ。
(6) 地域・企業連携による女性研究者支援	
事務局担当部門の積極性は評価できる。うち内に閉じこもらないように！	企業は、ソロバンからの理解が早い。女性の価値観を認めるモデルを位置づけて対外的に経営者の目に留まるような機会を作る。 また、各組織のトップが相互に本音で話す機会が必要。今、中堅・大手は外国経験者・日本人的な外国人をマークしていると言われる。また、女性研究者の「ロビー活動」を積極的に仕掛け、支援し参加する行動力が必要。メディアからのロールモデルは要注視だ。

3 研究・キャリア支援

3-1 女性研究者を代表とする共同研究支援

(1) 連携機関における女性研究者を代表とする共同研究支援制度（元年9月13日制定）

1 支援対象者

長岡技術科学大学と長岡工業高等専門学校に所属する女性研究者が代表となって連携3機関のうち最低2機関の研究者による共同研究の研究者

2 支援の対象となる共同研究

連携機関の間で、女性が研究代表者となる共同研究に関しては次に掲げる全ての条件を満たす研究であること

(1) 連携機関において行う女性が代表となって行う共同研究については、令和元年10月1日以降に開始する共同研究

(2) 女性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が1人以上含まれている共同研究

3 支援の申請方法

(1) 申請は女性研究代表者が行うこと。

(2) 各連携機関が定める期日までに女性研究者を代表とする共同研究支援申請書を提出すること

(3) 100万円以上の設備備品を含む場合は、当該設備備品の見積書を添付すること

4 支援決定数 特に有用な研究プロジェクトである共同研究を数件

5 支援期間 研究支援期間は1年 ※令和3年度まで継続して申請可

6 支援対象経費

支援の対象となる経費は、次に掲げるものとする。

(1) 設備備品費（各連携機関の定めるところによる。）

(2) 消耗品費（設備備品以外の物品の購入経費。）

(3) 旅費（当該研究に係る成果発表のための学会参加又は当該研究に係る打合せに限る。外国旅費については別に上限あり。別途相談のこと。）

(4) その他特に必要と認める経費（通信運搬費、借損料、印刷製本費、雑役務費等）

7 申請内容の審査及び支援の決定

女性研究者を代表とする共同研究支援に係る審査は「女性研究者を代表とする共同研究支援審査委員会（以下、「研究支援審査委員会」という。）」によって行う。

8 研究支援審査委員会構成員

研究支援審査委員会は、ダイバーシティ連携推進会議構成員が必要と認める者をもって組織し、審査委員長を定める。

9 研究支援審査委員会による審査

研究支援審査委員会の審査は、審査委員長が招集し、審査委員長が議長となって審議し、特に有用と認めた共同研究の研究費支援について決定する。

(1) 研究支援審査委員会は、審査委員の3分の2以上の出席により開催する。

(2) 審査は、提出された共同研究支援申請書の審査及び面接審査により選考する。

(3) 研究支援審査委員会の議事は、審査員の出席者の3分の2以上でこれを決する。

(4) 研究支援審査委員会は、調査又は審議に必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて説明を聴き、又は関係者に対して必要な資料の提出を求めることができる。

10 支援経費の執行

- (1)支援経費から支出できるものは、申請し承認を得た支援対象経費に限る。
- (2)執行に際して、支出計画に変更が生じたときは、事前に各機関の担当に報告し承認を得るものとする。

11 審査結果の公表

- (1)採択された共同研究については、連携機関のホームページ、広報誌等により公表する。
特許等の知的財産に関わる共同研究であるときは、非公開とすることができる。
- (2)採択された共同研究について、研究支援審査委員会の研究成果報告会等で発表をする。
特許等の知的財産に関わる共同研究であるときは、発表を控えることができる。

12 支援実績報告書の提出

支援を受けた女性研究代表者は、翌年度の4月5日までに所属連携機関に支援実績報告書を提出する。

(2)令和元年度の共同研究支援決定12件（女性研究者参画比47.2%）

- ・ 公募開始…………… 8月19日(月)
- ・ 共同研究公募説明会…… 8月23日(金)
- ・ 共同研究支援審査委員会… 9月24日(火)
- ・ 研究費使用開始……………10月8日(火)

研究代表者	所属	専攻・学科	職名	研究課題名	共同研究者（所属）	男女数
高 橋 由紀子	長岡技科大	物質材料工学専攻	准教授	植物由来フェノール化合物を用いた有機顔料の耐光性の向上に関する研究	奥村（長岡高専）	女性2
白仁田 沙代子	長岡技科大	物質材料工学専攻	准教授	ラマン分光法による窒素熱処理した高耐食ステンレス鋼の耐食機構の解明	竹内（長岡高専）	女性2
西 川 雅 美	長岡技科大	物質材料工学専攻	助 教	光MOD法による機能性薄膜作製プロセスへのコンビナトリアル手法の適用	村上（長岡高専）	女性1 男性2
シリポーン タオガアオ	長岡技科大	物質材料工学専攻	助 教	Bulk functionalization of nanocellulose using cinnamic acid and its derivatives via pyridinium-based ILs and co-solvents system	宮田（長岡高専）	女性2
松 田 曜 子	長岡技科大	環境社会基盤工学専攻	准教授	ユーザビリティを考慮した水害リスクの地域学習デザイン	大邨（イートラスト）	女性2 男性2
山 本 麻 希	長岡技科大	生物機能工学専攻	准教授	A Iやロボット技術を活かした鳥類忌避システムの開発	上村・矢野（長岡高専） 白井（電力中央研究所） 酒井（イートラスト）	女性1 男性5
ドゥ ティ マイ ズン	長岡技科大	原子力システム安全工学専攻	助 教	Synthesis and characterization of cesium silicate glasses	小出（長岡高専）	女性1 男性1
溝 尻 瑞 枝	長岡技科大	産学融合トップランナー養成センター	産学融合特任准教授	マイクロデバイス作製のための表面酸化処理援用フェムト秒レーザ還元直接描法の創成	中村（長岡高専） 上坂（岐阜大学） 宮部（大阪大学）	女性2 男性2
土 田 泰 子	長岡高専	一般教育科	准教授	生体信号計測による英語力の定量評価システムの開発	藤井（長岡技科大）	女性1 男性1
竹 内 麻希子	長岡高専	電気電子システム工学科	准教授	表面改質処理を施したC Z T S系化合物半導体の光学的評価	田中（長岡技科大） 島宗（長岡高専）	女性1 男性2
小 島 由記子	長岡高専	環境都市工学科	助 教	地震被害と地盤特性を考慮した複合的地震ハザード評価	池田（長岡技科大）	女性1 男性1
細 川 陽 子	長岡高専	教育研究技術支援センター	技術専門職員	I C P発光分光分析装置を用いた硫化物薄膜の組成評価技術の開発	田中（長岡技科大） 荒木（長岡高専） 神保（長岡高専）	女性1 男性3

(3)共同研究代表である女性研究者の研究成果

①支援対象研究の成果

◎高橋由紀子 准教授（長岡技術科学大学 物質材料工学専攻）

- ・学会発表 2020年3月22日(日)
日本化学会第100回春季年会「有機顔料ナノ粒子の光退色における一重項酸素付加反応の解析」
大塚 直（長岡技科大）高橋由紀子（長岡技科大）
- ・学会発表 2020年3月24日(火)
日本化学会第100回春季年会「ジチゾンナノ繊維膜の暗所での退色機構の解明」
岡田真樹（長岡技科大）・篠原英樹・杉本利和・高橋由紀子（長岡技科大）

◎松田曜子 准教授（長岡技術科学大学 環境社会基盤工学専攻）

- ・査読付プロシーディング 2020年3月11日(水)発行（採録決定）
Takahiro Oga, Ryosuke Harakawa, Yoko Matsuda, and Masahiro Iwahashi,
“Correlation analysis of cyber-physical data for flood disaster prevention: Case of typhoon Hagibis,” in Proceedings of IEEE Global Conference on Life Sciences and Technologies (LifeTech 2020)
- ・口頭発表 2019年11月30日(土)
第60回土木計画学研究発表会・秋大会, 富山大学
長谷川歩, 松田曜子：ユーザビリティ評価にもとづく水位表示のプロトタイプの作成,
- ・新聞報道 2020年1月28日(火)
新潟日報「川に水位計と監視カメラ 研究者と連携 科学の目活用」

◎Do Thi-Mai-Dung（長岡技術科学大学 原子カシステム安全工学専攻）

- ・学会発表 2020年1月28日(火)
The American Ceramic Society 44th International Conference and Expo on Advanced Ceramics and Composites (ICACC 2020)
“Synthesis of Cs₂SiO₃ and Cs₂Si₄O₉ Glasses”

◎溝尻瑞枝 産学融合特任准教授（長岡技術科学大学 産学融合トップランナー養成センター）

- ・学会発表 2020年3月14日(土)
2020年第67回応用物理学会春季学術講演会
「フェムト秒レーザ還元描画Cuパターンのナノ秒レーザ表面酸化処理」
吉富恭平（長岡技科大）、中村 奨（長岡高専）、溝尻瑞枝（長岡技科大）
- ・招待、依頼講演等 2019年12月10日(火)
第92回レーザ加工学会講演会
「フレキシブル基板上へのCu系材料の直接描画と温度センサ作製」

◎細川陽子 技術専門職員（長岡工業高等専門学校）

- ・学会発表 2020年3月14日(土)
第67回応用物理学会春季学術講演会 [14a-PA5-13], 講演予稿集p.11-279 (2020)
「Sn/Cu/NaF積層プリカーサの硫化により作製したCu₂SnS₃薄膜のNa含有量の硫化温度依存性」
細川陽子（長岡高専）、渡邊奏汰（長岡高専）、大橋亮太（長岡高専）、大塚招吾（長岡高専）、
神保和夫（長岡高専）、田中久仁彦（長岡技大）、赤木洋二（都城高専）、山口利幸（和歌山高専）、
中村重之（津山高専）、瀬戸 悟（石川高専）、荒木秀明（長岡高専）

- ・研究会発表 2019年12月26日(木)
第9回高専-TUT太陽電池合同シンポジウム&半導体材料・デバイス研究ネットワーク
「Cu-Snスパッタターゲットを用いたCu₂SnS₃薄膜太陽電池の作製」要旨集PSO-30
大塚招吾, 細川陽子, 神保和夫, 荒木秀明 (長岡高専)

②支援対象研究以外の研究成果 (2019年度)

◎高橋由紀子 准教授 (前掲)

- ・特許1件 令和元年8月23日特願2019-153024長岡技科大・ニッカウiskキー(株)
- ・学会発表14件 光化学討論会、日本分析化学会、日本化学会、水環境学会 他
- ・招待講演1件 2019年7月5日(金)イオン交換セミナー

◎白仁田沙代子 准教授 (長岡技術科学大学 物質材料工学専攻)

- ・論文掲載2件 Journal of The Electrochemical Society, 166(15) (2019) 他
- ・学会発表10件 2019年11月14日(木)第60回電池討論会, 他

◎西川雅美 助教 (長岡技術科学大学 物質材料工学専攻)

- ・学会発表4件 2020年3月14日(土)応用物理学会春季学術講演会 他
- ・学術雑誌掲載2件 Japanese Journal of Applied Physics, 他

◎松田曜子 准教授 (前掲)

- ・口頭発表2件 IDRIM 2019, 17-19 October, 2019, Nice, France. 他
- ・論説1件 土木学会論説第147回, 2019.

◎溝尻瑞枝 産学融合特任准教授 (前掲)

- ・学会、研究会発表 17件中1件Best Paper Award受賞
2019年12月4日(水) Best Paper Award受賞
IEEE 30th 2019 International Symposium on
Micro-Nano Mechatronics and Human Science
(From Micro & Nano Scale Systems to Robotics &
Mechatronics Systems)
(MHS2019) Mizue Mizoshiri, Junya Narushima,
Tomoyuki Imakita, Hikaru Nakatani, Akira
Uetsuki, Tomoji Ohishi
- ・学会誌、研究誌への掲載 4件
- ・招待、依頼講演等 7件



◎竹内麻希子 准教授 (長岡工業高等専門学校 電気電子システム工学科)

- ・学会発表8件 2019年12月21日(土)第11回半導体材料・デバイスフォーラム他
- ・他発表1件 2020年1月20日(月)第39回ご縁ネットイブニングミーティング

◎細川陽子 技術専門職員 (前掲)

- ・論文掲載1件 ルミナコイド研究, Vol.23, No.2, pp.47-54 (2019)
- ・学位論文 2019年9月 博士 (農学) 取得

3-2 女性研究者インターンシップ

1. 目的

女性研究者の登用人事の推進のため、上位職登用候補者に対してマネジメント及び研究力向上のための機会を提供する。

2. 日時

令和2年1月20日(月)～22日(水)

3. 場所

松江工業高等専門学校

4. 参加者

長岡高専女性教員（准教授）

5. 研修内容

1日目：校長表敬訪問、施設見学、外部資金獲得のためのレクチャー、役職の業務について（女性教授とのディスカッション）、SANINご縁ネットイブニングミーティングでの研究紹介（写真参照）、研究に関する課題のまとめ

2日目：タンザニアMWEDOの教員を交えたダイバーシティに関するディスカッション、授業見学（英語、女性教授）、学校全体の授業を円滑に行うためのレクチャー、業務を円滑に行うための課題についてのまとめ、島根大学の女性研究者育成に関するディスカッション

3日目：研修のまとめ



研修の成果を今後どのようにマネジメント及び研究力向上に反映していくかについて、以下の通りである（研修報告書より）。

- ・今後、上位職に就くにあたり、幅広い視野で全体を見通し運営する能力が必要である。
- ・ポジションが上がっていくことで新しいチャレンジができ、自分自身を育てていくことになる。
- ・タンザニアMWEDOの教員とのディスカッションを通じてダイバーシティの概念を改めて考えることができ、今後は多種多様な考え方を理解し、受け入れることでよいマネジメントをしていく。
- ・研究力向上については、今回の発表の機会を大切に、横繋がりを持っていくことで新しいシーズが生まれ、今後の外部資金獲得に繋がる。

3-3 メンター制度

令和2年2月3日決定

女性研究者が、キャリア形成、教育・研究・大学運営等における様々な疑問や悩みを相談できる体制を提供し、女性研究者の育成を図る制度である。

1. 目的

連携機関に所属する女性研究者が、連携機関内外の研究者（メンター）との相談（メンタリング）を通じ、研究・教育活動のブラッシュアップやキャリア形成、職場への適応やワーク・ライフ・バランスの向上、研究継続等を可能にする。

2. メンティーの範囲

次のいずれかに掲げる研究者

- (1)連携機関に勤務する女性研究者（週の勤務時間が30時間以上であって、かつ、雇用期間が2か月を超える非常勤の研究者を含む。(2)においても同じ。）。
- (2)連携機関に雇用され3年を経過しない研究者。

3. メンターの要件

次の各号のいずれをも満たした者

- (1)所属する機関に3年以上継続して勤務している研究者
- (2)原則として、メンティーよりも上位の職種である研究者

4. メンタリングの内容

- (1)研究・教育に関すること
- (2)キャリア形成に関すること
- (3)ワーク・ライフ・バランスに関すること
- (4)職場・組織への適応に関すること

5. メンターの指名

- (1)メンターは、メンティーから指名された連携機関の研究者並びに連携機関以外の大学・企業等の研究者で、承諾した者
- (2)所属機関の長は、一定の期間を定めてメンターを委嘱
- (3)各連携機関においてメンター教育、講習及び研修等を行う。

6. その他

本制度の実施及び運用については、各機関の実情に応じて各機関が別に定める。

3-4 研究力向上セミナー

①共同研究の進め方とプレゼン力向上のノウハウ

1. 目的

女性研究者自身の研究力を向上させることを目的とする。

2. 日時

令和2年2月25日(火)

15:00~16:30

3. 場所

長岡工業高等専門学校

第1会議室

4. 対象者

教育機関・企業等の女性研究者
(男性研究者も参加可)

5. 日程

(1)挨拶 長岡工業高等専門学校

校長 竹茂 求

(2)講演

豊橋技術科学大学 副学長

中野 裕美 氏

(3)質疑応答

共同研究の進め方、プレゼン力向上のために、女性研究者にむけたメッセージ、以上の内容でお話いただいた。共同研究の進め方については、講師自身の経験と、具体的な事例の紹介があり、とても分かりやすい内容だった。プレゼン力については、日本語でのプレゼンだけでなく、英語でのプレゼンのコツをお話いただき、研究者にとっては大変勉強になる内容だった。講演後に、若手女性研究者より、子育てと研究者としてのキャリアパスについて、講師がどのように乗り越えたかという質問があり、「完ぺき」をやめる、という回答はとても印象的であり、若手女性研究者にとってよいアドバイスをいただけたと思う。また、他の女性研究者より人脈の作り方のコツについて質問があり、男性研究者にとっても参考になったと思う。若手研究者にとって、学びや気づきの多いセミナーだった。

長岡高専17名(内女性研究者8名)、関係機関から6名、一般市民1名の計24名の参加があった。長岡高専の女性研究者については、育休中を除く11名の内8名が参加し、7割以上が参加した。



②溶液NMR 基本 1st コース (ver.5) [中止]

1. 目 的

共同研究遂行および学内への研究力向上の波及効果を狙いとして、長岡高専では下記のセミナーに女性研究者を派遣する予定であった。新型コロナウイルス感染防止のため、セミナーが中止となった。次年度に機会を設けることを検討している。

2. 日 時

令和2年3月5日(木)～3月6日(金) 9:30～17:00

3. 場 所

日本電子株式会社 本社・昭島製作所

4. 内 容

1日目

座 学：測定と処理の流れ、一次元測定パラメータ

装置実習：一次元NMR測定（¹H）、二次元NMR測定（COSY）

2日目

座 学：二次元測定パラメータ、処理パラメータ

装置実習：一次元NMR測定（¹³C, DEPT）、二次元NMR測定（HMQC, HMBC）

3-5 クリスティンさんを囲む女性研究者茶話会

アイスランド大学から来日されるKristin Ingvarsdottir氏を囲んで、下記のとおり女性研究者茶話会を開催し、女性研究者支援のあり方等についてアドバイスを得る機会とする予定であったが、新型コロナウイルス感染防止のため10日前に中止となった。

1. 日時

令和2年3月2日(月)

11:00~13:00

2. 場所

長岡技術科学大学

3. 参加者

- ・ Kristin Ingvarsdóttir Assistant Professor, University of Iceland
- ・ 連携機関、協力機関の女性研究者・技術者
- ・ 長岡技術科学大学大学院の女性院生

4. 使用言語 日本語

5. 主なテーマ

- ・ 女性研究者割合47.3% (2017年度) 世界一の国アイスランドの研究環境について
- ・ 女性研究者割合16.2% (2018年度) の日本で優先的に改善すべきことは何か
- ・ 理工系分野の女性研究者の現状や課題について共通点や相違点は何か。また、課題に対してどのような改善努力が行われているか。

SDGsが促す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

2019年度文部科学省科学技術人材育成費助成事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)

クリスティンさんを囲む 女性研究者茶話会

～女性研究者の育成と支援について～

- 女性研究者割合47.3% (2017年度) 世界一の国アイスランドの研究環境は…
- 女性研究者割合16.2% (2018年度) の日本で優先的に改善すべきことは…
- 理工系分野の女性研究者の現状や課題は…

アイスランド大学から来日のKristin Ingvarsdóttir氏を囲んでの茶話会(日本語)を開催し、女性研究者支援への応援メッセージをいただきます。
茶話会終了後、自由参加の昼食会(12:00~13:00)を予定しています。(昼食代は自己負担となります)

Kristin Ingvarsdóttir氏
現アイスランド大学教員
2006年、一橋大学 大学院社会学研究科博士課程(社会学)修了

2020年3月2日(月) 11:00~13:00

会場: 長岡技術科学大学 第3食堂
ゲスト: Kristin Ingvarsdóttir (クリスティン・イングバルスドットティル) 氏
対象: 連携・協力機関の女性研究者・大学院生 (約20名)
参加費: 無料 (飲み物等あり)

申し込み 2/25(火)までに、お名前、ご連絡先を明記の上、E-MAIL、お電話でお申し込みください。
問い合わせ 長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門 TEL: 0258-47-9911
E-MAIL: danjo@com.nagaokaut.ac.jp HP: http://www.nagaokaut.ac.jp/

主催: 長岡技術科学大学 NCT 長岡工業高等専門学校 TRUST (株) イートラスト
協力機関: 金沢大学、(一社) 新潟県電子機械工業会、長岡造大工学、日本政策投資銀行、北陸コーポレーション(株)、フジフ・アドバンス(株)、シズマテック(株)、(株) シズマテック

「リサーチの未来」を
一緒に考えます

女性教員及び女性大学院生からの参加申し込みがあったが、残念ながら中止となった。次の機会にほぼ同じ内容で開催することとした。

3-6 女性研究者裾野拡大

①OG講演会・茶話会の開催

1. 目的

テーマ：工学を学んで生きる

長岡技術科学大学建設工学専攻を修了し、専門を生かして新潟県内で活躍してこられた長岡技術科学大学のOGを招き、工学に関わる仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランスの工夫、管理職としての立場等を講演いただき、女子学生がキャリア・ビジョンを描けるようにする。工学系技術者・研究者への進路選択の拡大を図る。

2. 日時

令和元年9月25日(水)

15:00~16:30

3. 場所

長岡技術科学大学

総合研究棟7階 会議室

4. 対象者

長岡技術科学大学の女子学生

長岡工業高等専門学校女子学生（男子学生も参加可）

5. 日程

(1)開会挨拶 長岡技術科学大学

山本麻希准教授

(2)講演（15:00~15:30）

・新潟県十日町地域振興局

地域整備部 副部長

・にいがた土木女子会議代表

瀬戸 民枝 氏

「みんなに“ありがとう”と

言われる公共事業をめざして」

2019年度文部科学省科学技術振興政策推進事業「女性活躍推進・キャリアアップ（重点型）」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イー・ベスト

女子学生対象（男子学生も可） 講演会・茶話会

～工学を学んで生きる～

2019年9月25日（水）
14:30～ 受付開始

会場：長岡技術科学大学 総合研究棟7階会議室
参加費：無料

参加無料
希望者
申込締切
9/20（水）
申込は学校・専攻の
教務科にお願いします。

プログラム

15:00～ 開会の挨拶・進行 長岡技術科学大学 准教授 山本麻希
15:05～ 講演 「みんなに“ありがとう”と言われる
公共事業をめざして」
新潟県十日町地域振興局地域整備部 副部長
瀬戸 民枝（せと みえ）氏
15:30～ 講演者を囲んで茶話会
16:30 閉会

【講師略歴】
1990年3月 長岡技術科学大学建設工学課程 卒業
1992年3月 長岡技術科学大学建設工学専攻 修士
1992年4月 教員免許 取得
現在に至る

お問い合わせ、お申し込み等については、E-MAIL、お電話でお申し込みください。当日参加・男性参加も歓迎いたします。
長岡技術科学大学男女共同参画推進室 TEL/FAX: 0258-47-9911 E-MAIL: danjo@com.nagaokaut.ac.jp
HP: <https://www.nagaokaut.ac.jp/>

主催：長岡技術科学大学
共催：長岡工業高等専門学校、（株）イー・ベスト



自己紹介

昭和41年生まれ 長岡市(旧三島町)出身
 昭和60年3月 高校卒業
 4月 長岡技術科学大学入学
 平成4年3月 同大学院(工学研究科 建設工学専攻)修了
 平成4年4月 新潟県庁 入庁
 長岡、柏崎、魚沼、新津、県庁で勤務
 おもに、道路計画、整備、管理を担当
 平成29年6月 「にいがた土木女子会議」結成 代表として活動
 平成30年4月～ 現職

土木技術職員の業務

～私たちは、こんな仕事をしています～

- 計画・設計**
 - 住民要望
 - 計画立案(道路・河川計画)
 - 調査(測量・地質)・設計 等
- 現場管理(施工管理)**
 - 監督・確認・検査
 - 現場の進行・安全管理
 - 住民要望の対応 等
- 地元調整・協議**
 - 住民へ事業の必要性説明
 - 国や市町村等の関係機関との協議 等
- 維持管理**
 - 施設点検・維持補修
 - 許認可業務 等
- 積算・発注**
 - 見積条件等の把握
 - 施設・施工方法の検討
 - 工事費用の算出 等
- 危機管理**
 - 各種訓練
 - 災害対応 等
- 予算管理**
 - 補助金等の申請手続き
 - 事業予算の確保 等

土木技術職員の業務

～新潟県土木部は土木技術の総合商社です～

計画・設計 地元調整・協議 積算・発注 予算管理
 現場管理(施工管理) 維持管理 危機管理

社会資本整備の一環を全て担う

県は土木技術の総合商社 です

女性労働者(常用労働者)の割合

建設業界の女性割合は2割以下

県内の女性技術者の割合は3%以下
 (1/27新潟県建設業協会調べ)

平成29年12月末

	新潟県			全国		
	総数(人)	女性(千人)	比率	総数(千人)	女性(千人)	比率
建設業	65,667	8,818	13.4%	2,848	463	16.3%
全産業	814,276	370,612	45.5%	48,322	21,922	45.4%

出典:毎月勤労統計
 ※対象:事業所規模5人以上(技術、事務等の職種問わず)

建設業の元気を女性から!

平成29年6月16日キックオフ

人々の生活を支える土木建設業のやりがいや、かつよさなどの魅力を広くPRするため、また、土木建設業は男性のみが働く業種ではなく、男女ともに働きやすい職場であり、特に女性も活躍できる仕事であることをアピールするため、土木建設業で働く女性同士が連携し、様々な活動を行う「にいがた土木女子会議(NDJ会議)」を結成しました。

「土木出張PR」への参加

中学校

土木出張PR in 関川中学校

(3)瀬戸氏を囲んで茶話会 (15:30～16:30)

子どもをもつ大学院生から、大学が妊娠・出産・育児中の女性に冷たい環境であるという話が出された。OGとの相談や声を聴いてもらえるこのような機会を再度作ってほしいという声が多かった。

学部生11名、修士課程3名、博士後期課程2名、教員4名、職員9名、協力機関から1名の計30名の参加(内男性6名)があり和やかな会となった。



②ロールモデル講演会

1. 目的

テーマ：研究を仕事にする、
地元企業で働く

ものづくり地方都市における工学系女性研究者の裾野拡大のため、研究職の職業理解と研究に対する関心と意欲を高めることを目的とした。

2. 日時

令和2年1月14日(火)

16:20～17:30

3. 場所

長岡工業高等専門学校

430講義室

4. 対象者

長岡高専女子学生（4年生以上）、長岡技術科学大学女子学生・大学院生・研究員（低学年、男子学生も参加可）

5. 日程

(1)講演（16:20～17:10）

亀田製菓株式会社 総務部人事チーム

女性活躍推進担当

内山 公子 氏

(2)交流（17:10～17:30）

学生からの質問意や意見

SDGsが目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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（牽引型）」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イトラスト

ロールモデル講演会

～研究を仕事にする、地元企業で働く～

どんな道で研究者になったの？
研究職で地元企業に就職して、
結婚・出産・子育てを経験した
企業で活躍するリケジョの先輩から体験談を聞き
自分の未来をデザインしよう！

日時 2020年 1月14日(火)
16:20～17:30

会場 長岡工業高等専門学校430講義室
(4号館3階)

講師 内山 公子氏
亀田製菓株式会社総務部人事チームマネージャー

対象 長岡工業高等専門学校女子学生（4年生以上）
長岡技術科学大学女子学生・大学院生・研究員
※本講演会は公開型のセミナーのため、低学年の参加可。
※事業関係者、男性の参加も歓迎します。

プロフィール
新潟市出身。
大学卒業後、新商品開発を希望し亀田製菓に入社。
研究部門に配属され、植物性乳酸菌の研究担当として
機能性研究を約20年開行。
2015年に女性活躍推進担当に兼任し、女性従業員が
さらに活躍できる環境整備に日々取り組んでいる。

お申込み・お問い合わせ
長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室 ダイバーシティ研究環境推進担当
TEL 0258-326435(代表) E-mail gender@nagaok.ac.jp

主催：長岡工業高等専門学校
共催：長岡技術科学大学・株式会社 イートラスト



講師より自己紹介の後、企業紹介、学生時代から就職まで、ワークキャリアについて、ライフキャリアについてお話いただいた。特に学生時代から就職までのお話は、学生にとって身近な話題で、講師が研究職を目指すきっかけや大学受験のこと、地元でUターン就職した理由などは、とても具体的な話であり、学生にとって今後の進路選択や学生時代の過ごし方に変参考になる内容だった。また、企業紹介では、参加した教職員や関係機関からの参加者にとっても興味深く聞くことができた。講演会後は、学生と交流する時間を持ち、学生の満足度が高い講演会となった。

学生8名（内4年生以上6名、低学年2名・女子7名、男子1名）、長岡高専教職員8名、関係機関から3名の計19名の参加があった。

③高専教員体験会

1. 目的

女性研究者及びその候補者に対する研究及び教育の場を提供する。

2. 日時

令和2年1月16日(木) 9:30～17:30

令和2年2月6日(木) 10:00～16:30

3. 場所

アオーレ長岡（1月16日）

長岡工業高等専門学校（2月6日）

4. 対象者

自然科学系および人文社会・教育科学系のポスドク、大学院生、学部生（自然科学系の女性を優先）

5. 日程

(1)1月16日

長岡高専専攻科の特別研究発表会で各研究室の研究内容を聴講

(2)2月6日

学校説明、授業・施設見学、長岡高専が取り組んでいる新しい教育プログラム（JSCOOP、レラボ等）の説明、長岡高専の学生達に対して模擬授業



教員・研究者としてのキャリア形成に役立てていただけると期待している。また、長岡高専の学生にとっても、普段何うことのできない大学院での研究生活を知る良い機会となった。大学院生3名の参加があった。



4 ライフイベント支援

4-1 ライフイベント時の研究支援者制度

「育児や介護等をかかえる研究者に対する研究支援者の配置」

令和元年9月13日決定

連携機関に所属する研究者が、妊娠、出産、育児、介護、看護が必要な時期にある場合、研究時間の確保と研究活動の促進を図るため、研究支援者の配置を支援する。

1 支援対象者

次に掲げるいずれかの理由で研究活動に支障が生じている研究者

- (1)本人または配偶者が妊娠中
- (2)小学校6年生までの子を養育中
- (3)市町村から要介護の認定を受けている親族（同居・別居は問わない。）を介護
- (4)障がい者を介護
- (5)その他、上記理由に準ずる場合

2 支援期間

- (1)4月1日から翌年3月31日までの1年間の範囲内
- (2)支援期間中に研究支援者を必要とする理由がなくなった場合は支援終了

3 申請

以下の書類を各機関の長（担当部署）に提出する。

- (1)研究支援者利用申請書
- (2)育児期等にあることを証明する書類
- (3)希望する研究支援者の候補者がいる場合は、その候補者の履歴書
- (4)希望する研究支援者の候補者が学生である場合は、当該学生の指導教員の承諾書

4 審査・通知

各機関の長は、申請があった場合、支援者の雇用が適当か否かの審査を行い、結果を申請者に通知する。

5 支援者の採用・給与等

支援者は非常勤職員として採用し、給与等は各機関の就業規則に定めるところによる。

6 申請・問合せ先

各機関の担当部署に問い合わせる。

4-2 夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度

令和元年12月11日決定

長岡技術科学大学及び長岡工業高等専門学校に所属する研究者（男性研究者を含む）に対し、研究と育児を両立させ、円滑な研究・教育活動の継続とキャリア形成を目指して、夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育等の各種保育施設等による保育サービスを利用した場合に、その保育料の一部を補助する。

1 支援対象者

本人及び配偶者が、研究や就業若しくは家族の介護等の事由により、保育すべき子を家庭で保育することができない男女研究者。ここで子は、12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子をいう。

2 事業内容

事前登録を行った研究者が、保育すべき子を夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育等で各種保育施設やファミリー・サポート・センター事業、ベビーシッター等を利用した際に、支払った費用の一部を利用料補助として支援する。

3 個人情報の取扱い

本制度の利用申請及び利用料補助請求により各機関が取得した個人情報は、本制度実施の業務にのみ使用する。

4 利用対象施設及びサービス

- (1)全国病児保育協議会に加盟している保育施設
- (2)市区町村が実施する、病児又は病後児に係る保育事業において指定された保育施設
- (3)市区町村が小学校区に配置する児童クラブ及び民間学童保育施設
- (4)市区町村が実施する、ファミリー・サポート・センター事業の提供会員宅での保育、民間ベビーシッターによる利用者宅等での保育
- (5)前(1)～(4)に示す保育施設、保育サービス以外で、各機関が認める保育施設や保育サービス

5 実施・運用

実施及び運用（一人の子に対する利用料補助額の上限を含む）については、各機関の予算及び実情に応じて各機関が別に定めるので、各機関に問い合わせる。

4-3 ワーク・ライフ・バランス相談室設置

令和元年12月17日決定

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、株式会社イトラスト（以下「連携機関」という。）に所属する女性研究者をはじめ全ての教職員が、仕事と生活を両立させながら、能力を発揮できる環境を整える一環として「ワーク・ライフ・バランス相談室」を設置した。

特に、出産や育児、介護等のライフイベントに直面した女性研究者を支援することで、工学系女性研究者を増やし、さらに上位職の増加につなげることを目指す。

1 相談室の場所

場所：長岡技術科学大学 総合研究棟7階707号室

2 主な相談内容

- (1)出産、育児、介護等のライフイベントに直面した際の研究・仕事との両立
- (2)ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する悩み
- (3)相談者の許可を得た上で学内外の専門機関・組織の紹介

3 相談員

ダイバーシティ研究環境推進部門 白井一美（プロフィール：産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、(公財)日本女性学習財団キャリア支援デザイナー）

4 主とする対象者

連携機関の研究者（研究員・大学院博士後期課程の学生含む）、教職員

5 相談日 毎週火曜日と木曜日10：00～16：00

6 相談予約 電話かEmailで予約

TEL：0258-47-9911（長岡技術科学大学内線9911、2170）

Email：wlb_soudan@vos.nagaokaut.ac.jp

7 相談

- (1)相談時間は原則45分程度
- (2)制度の改正、施設の改善、ダイバーシティ研究環境実現事業への反映が必要な事項等については相談者の了解、個人情報管理の徹底を前提に部門長と協議し対応する。

8 個人情報の取扱い

受付から相談終了後も個人情報管理を徹底する。書類は鍵のかかる書庫に、エクセルやワード等電子媒体はすべてパスワード管理とする。

9 相談実績

11月に相談室設置以降2月までに相談件数が1件あり、主として職場の人間関係についての相談を受けた。12月4日(木)、留学生の支援を行っている長岡技術科学大学のボランティア団体むつみ会を訪問し状況を伺った。留学生の妊娠・出産や家族の病気等へも対応しているということで、今後の連携の在り方について相談した。3月12日(木)WLBに関する聞き取り調査の依頼を女性教員・博士後期課程院生に送り、調査を開始することとした。



相談室

4-4 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援研究助成制度

令和元年11月13日決定

連携機関に所属する研究者（男性研究者を含む）が、出産・育児・介護及び看護等のライフイベントにより、3ヶ月以上の研究中断後に復帰した場合に、円滑な研究の再開と継続的なキャリア形成を図ることを目的として研究費の助成を行う。

1. 対象者

- ・申請年度の4月1日から遡って過去3年以内にライフイベントにより、3ヶ月以上研究活動を中断した研究者
- ・その他、各機関の長が認める研究者

2. 審査・決定

提出された申請書に基づき、所属機関において審査し、助成の可否及び助成金額を決定し、申請者に通知する。

3. 個人情報の取扱い

本助成金申請により各機関が取得した個人情報は、本制度実施の業務にのみ使用する。

4. 問い合わせ

本制度の実施及び運用については、各機関の予算及び実情に応じて各機関が別に定めるため、それぞれの機関に問い合わせる。

4-5 一時保育室の設置

9月13日(金)一時保育室を設置した。学生サークルの茶道部が練習に使っている和室で、シンポジウム等のイベント時などに託児に使用できることとなった。

事前に、長岡技術科学大学は株式会社キッズラインとベビーシッター出張サービスの法人登録を行い、長岡市内の育児サークル「たんたん」からの派遣も依頼できるようになった。2月28日(金)のダイバーシティ・シンポジウムでは、8か月の子の託児申し込みがあり準備していたが、コロナウイルス対策のためシンポジウムは中止となった。



福利棟2階第3食堂隣の和室入り口



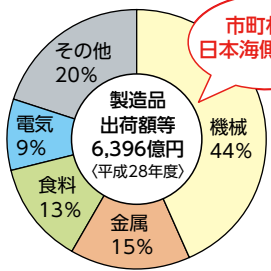
和室の中、一時保育室

5 地域・企業連携

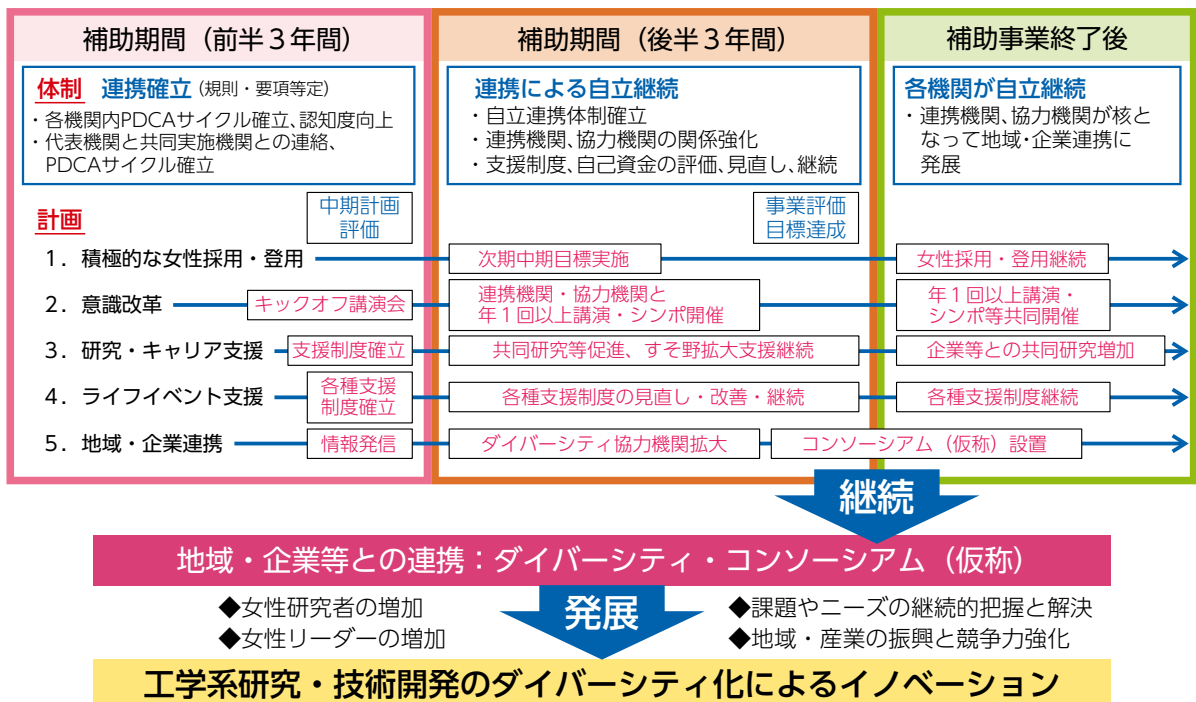
5-1 ダイバーシティ・コンソーシアム構想

工学系の連携3機関と協力機関、地域が連携して女性支援のネットワークを発展させる。

連携三機関の現状と地域の特徴

	長岡技術科学大学	長岡工業高等専門学校	(株)イトラスト
現状	●全教員数：199名 助教(11.8%)、准教授(12.5%)、<u>女性教授(4.2%)</u>、<u>自然科学系の女性教授(1.5%)</u>、<u>女性役員(0%)</u> ●<u>博士課程の女性割合(27.2%)</u>(内約7割は留学生)) 技学イノベ専攻は女性割合が32.7%(内約7割は日本人女性) ●<u>学士・修士課程女性割合(9.2%)</u> 全国平均は10.2%	●全教員数：76名 <u>女性教員(12%)</u>と<u>女性技術職員(21%)</u> 割合は高専全体の平均値以上、30代の女性教員・技術者(75%)、半数が育児中 ●<u>女性教授は0%</u> (高専全体平均：4.7%) ●<u>H30年度の女子学生在籍比率(17%)</u>、増加傾向) 高専全体平均値(19%)には未達	●全従業員数：212名 研究者27名中、<u>女性1名</u> ●<u>電機・機械系事業所</u> 防災・環境システム開発関係事業、長岡に本店 ●<u>開発部門の女性増、業務環境の改善が課題</u> 女子学生の採用も課題
地域の特徴	 市町村別日本海側第3位 女性技術者は1人 平成29年長岡市主催IoTセミナー会場の様子 ●製造業事業所の97%が100人未満の小規模事業所 ●市内全従業員の約20%が製造業に従事、<u>3人に1人が女性</u>であるが、<u>管理職女性割合は全国でも下位</u>(製造業:7% 2017年帝国DB調べ・新潟県) ●機械・金属分野や電子部品・機器分野では研究・開発職の女性はほとんどいない(写真参照)		

ダイバーシティ・コンソーシアム(仮称)構想



5-2 ダイバーシティ連携機関・協力機関会合

(1)ダイバーシティ連携機関・協力機関会合要項

令和2年2月28日承認

(趣旨)

第1条 この要項は、国立大学法人長岡技術科学大学が代表機関となり、独立行政法人国立高等専門学校機構 長岡工業高等専門学校及び株式会社イトラストが連携し、協力機関と共に、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業を実施して女性研究者・技術者等の活躍促進を図るため、ダイバーシティ連携機関・協力機関会合（以下「連携・協力機関会合」という。）について、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 ダイバーシティ連携機関・協力機関会合は、女性をはじめ多様な人財の育成と能力発揮を可能にする環境整備や研究力・技術力向上に向けてネットワークを構築するとともに、国内外の取り組み動向やその経験、知見の普及・展開を行い、各機関の発展と地域の活性化に貢献することを目的とする。

(組織)

第3条 連携・協力機関会合は、次の各号に掲げる機関をもって組織する。

- (1)別表1に掲げるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業の連携機関
- (2)別表2に掲げるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業の協力機関
- (3)その他連携・協力機関会合が必要と認めた機関

(議長)

第4条 連携・協力機関会合に議長を置き、前条第1項の連携機関のうちから互選する。

- 2 議長は、連携・協力機関会合を主宰する。

(連携・協力機関会合の開催)

第5条 連携・協力機関会合は、原則として年1回程度開催する。

(新たな参加機関等)

第6条 新たな参加機関等は第3条1項の連携機関の承認を経て、議長が指定するものとする。

(事務)

第7条 連携・協力機関会合の連絡調整及び事務は、代表機関の事業担当部門が行う。

(雑則)

第8条 この要項に定めるもののほか、会合の運営に関し必要な事項は別に定める。

別表1（第3条第1項関係）

（連携機関）

（代表機関）	国立大学法人長岡技術科学大学
（共同実施機関）	独立行政法人国立高等専門学校機構 長岡工業高等専門学校
（共同実施機関）	株式会社イトラスト

別表2（第3条第2項関係）

（協力機関）

（株式会社）	北越コーポレーション株式会社研究所、クリーン・テクノロジー株式会社、ソリマチ株式会社、株式会社ソリマチ技研
（一般社団法人）	新潟県電子機械工業会
（公立大学法人）	長岡造形大学
（行政機関）	長岡市
（金融機関）	日本政策金融公庫長岡支店

(2)第1回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合の開催



後列左から

長岡市政策企画課課長補佐	河上 雄一 氏
同 産業立地課長	金子 元昭 氏
同 人権・男女共同参画課長	金垣 孝二 氏
新潟県電子機械工業会専務理事	中村 誠 氏
同 事務局職員	島田江理子 氏

前列左から

長岡工業高等専門学校長	竹茂 求
長岡技術科学大学長	東 信彦
株式会社イトラスト代表取締役社長	酒井 龍市
長岡造形大学教授	渡邊 誠介 氏

1. 目的

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の連携機関・協力機関が、共に事業を実施し、女性研究者・技術者等の活躍促進を図るため、第1回会合を開催し、今後の連携に向けてダイバーシティ連携機関・協力機関会合要項を決定する。また、女性をはじめ多様な人財の育成と能力発揮に向けた情報交換を行う。

2. 日時 令和2年2月28日(金) 14:00～15:40

3. 場所 長岡技術科学大学マルチメディアシステムセンター

4. 参加者 31名

連携機関：長岡技術科学大学11名、長岡工業高等専門学校2名、株式会社イトラスト3名
計16名

協力機関：長岡市3名、株式会社ソリマチ技研1名、長岡造形大学1名、
日本政策金融公庫長岡支店2名、新潟県電子機械工業会2名 計9名

アドバイス 五味由紀子氏、樋口栄治氏

グッドプラクティス講演 坂田 匠氏

オブザーバー3名

5. 日程（進行 長岡技術科学大学 南口 誠教授）

(1)東学長挨拶

(2)ダイバーシティ連携機関・協力機関会合要項について（鎌土理事）

(3)連携機関から報告「ダイバーシティ推進事業の状況」

長岡技術科学大学（高橋部門長）

長岡工業高等専門学校（竹内室長）

株式会社イトラスト（酒井社長）

(4)協力機関からの報告

テーマ「各機関の女性活躍支援状況について」

(5)意見交換

テーマ「産学官金による女性活躍支援ネットワークの可能性について」

(6)アドバイス 五味由紀子氏、樋口栄治氏から

(7)グッドプラクティス 株式会社サカタ製作所 坂田 匠 氏

「男性の育休は百利あって一害なし」

(8)ディスカッション

(9)閉会挨拶 株式会社イトラスト 酒井社長

6. 内容

連携機関・協力機関からの報告の後、意見交換が行われた。

意見交換 テーマ「産学官金による女性活躍支援ネットワークの可能性について」

- ・本学でデザインを学んで就職してもマルチに働かなければならず、また、出産・育児で勤務が継続できず復職も難しい。看護関係はネットワークがあるが、デザイン系の人材もサポートが必要だ。検討いただきたい（長岡造形大学教授）。
- ・STEM教育にArtsを加えたSTEMA教育が注目されている。工学にとってもデザインは重要。重視したい（長岡技大教授）。



- ・長岡市の働きかけが遅れているのは産業界、特に商業や農林水産関係。J Aや商工会議所も巻き込むネットワークであってほしい（長岡市課長）。
- ・社会のシステムは今変わらざるを得ない。このプロジェクトを契機として長岡のダイバーシティ物語がここからスタートする。次の世代のためにシナリオを作っていく（樋口氏アドバイス）。

グッドプラクティス紹介 「男性の育休は百利あって一害なし」

講師 株式会社サカタ製作所 代表取締役社長 坂田 匠 氏

ホワイトアワードを2年連続受賞し、グランプリをいただいた。一等賞ということだ。今話題のテレワークは早くから取組み、全事業所でテレワークを活用している。

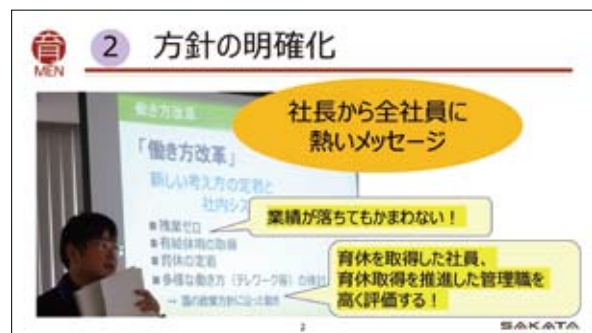
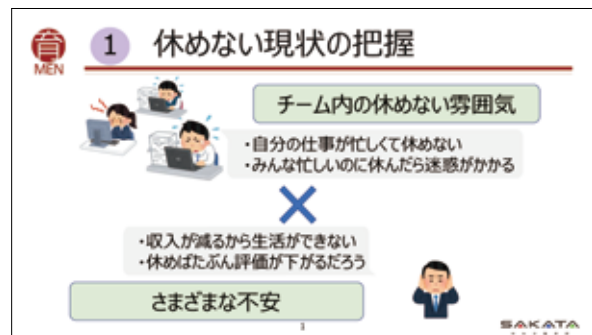
ワーク・ライフバランスコンサルタントの小室淑恵さんに来ていただいた時に、女性管理職がいなかったことが指摘された。以前、断られたことがあった。目立ちたくない、責任のある立場になりたくない、今のままでいいという。

どうしたら幹部に引き上げることができるか伺ったら、「女性に期待していなかったのではないか。期待されなければ応えようとしない。」と言われ気づかされた。すぐに女性に集まってもらい謝った。

男性の育休取得率100%、残業ゼロを打ち出した。最初は、社員から納期が間に合わなくなるとか、お客さんの信用をなくすとか不安の声があったが、「業績が落ちててもかまわない！」と全社員に熱いメッセージを送った。信用をなくすような社員はいない。売上高は伸びている。

育休を取得した男性にはイクメン表彰、その管理職にはイクボス表彰で高く称賛した。

残業ゼロを始めてから独身が減り、出産が増えた。また、育休を取った男性の顔が変わる。いいパパ、いい亭主の顔になる。育休は男性の意識改革になる。「早く飯を作れ」とは言えなくなる。子育ての大変さを実感し妻と協力していきたいと考えるようになる。また、上司や同僚への感謝の気持ちから、チームワークが向上する。



5-3 女性研究者・技術者のネットワークづくり

ダイバーシティ・コンソーシアム構想に沿って、女性研究者と地域の女性技術者との交流の機会に積極的に参加し、ネットワークづくりに努めた。

(1) 協力機関である一般社団法人 新潟県電子機械工業会との連携

当工業会（NEIA）は、県内電子機械関連業界の総合的発展を図るため昭和62年（1987年）に設立された業界団体で、会員企業は現在55社である。

2018年に、「職場を元気にする女性の会」が主に会員企業の女性従業員約25人をメンバーとして立ち上がった。講演会や企業訪問、意見交換会など企業や組織の垣根を越えた活動が行われている。本事業の女性研究者・技術者のネットワークづくりの基盤となる組織として期待される。

① 7月16日 in NICOテクノプラザ



15企業等から女性30名参加（内、連携機関から5名、協力機関から1名）

② 11月6日(火) in アルプスアルパイン(株)



15企業等から女性30名参加（内、連携機関から5名、協力機関から1名）

(2) キックオフ・シンポジウム in 長岡技大に 参加の女性研究者・技術者



19企業等から女性33名参加（内、連携機関から16名、協力機関から7名）

(3) 新潟県主催 働く女性のための 異業種交流会 in アトリウム長岡



県内企業等から約50名参加（内、連携機関から3名、協力機関から1名）

6 アウトリーチ・情報収集活動

6-1 全国ダイバーシティネットワーク

(1)全国ダイバーシティネットワーク

(OPENeD) は、男女共同参画社会や多様な個性・能力が尊重されるインクルーシブな社会の実現のために、文部科学省と連携して、大学や研究機関、企業等における女性研究者の育成や研究環境・研究力の向上を目指す諸機関をつなぎ、国内外の取組動向や参考事例（グッドプラクティス）を収集・公開し、全国的な普及・展開を図っている組織である。

147機関が参画しており、8地域ブロックが構成されている。長岡技術科学大学は、関東・甲信越ブロックに参画している。

令和元年12月6日(金)第2回全国ダイバーシティネットワーク・シンポジウムが、一橋講堂で開催され、長岡技術科学大学から1名参加し情報収集や交流を行った。



(2)関東・甲信越ブロック

2019年度関東・甲信越ブロックセミナー「研究領域におけるGender Equalityとダイバーシティ推進の壁」に3名参加した。

日時：2019年11月28日(木)

場所：A P 秋葉原

内容：ブロック会議及びセミナー

講師 J S Tの山村 康子 氏

テーマ①「意思決定プロセスへの女性の参画」

②「補助事業後の持続可能性」

現状をデータとして示す重要性のほか、全国各地の先進的な取組についても網羅的に解説された。



6-2 新潟大学ダイバーシティ事業連携協議会

長岡工業高等専門学校と長岡技術科学大学は、新潟大学のダイバーシティ事業の協力機関として、当事業の連携協議会に出席した。

新潟大学の事業関係教職員と連携協力機関や行政、企業等の担当職員が約20名集まった。

日時：令和元年12月13日(金)

場所：新潟大学大会議室・小会議室

日程：①13：00～15：05 ラウンドテーブル

(ダイバーシティをテーマに各自の取組を学びあう)

②15：05～16：00 総会

内容：ラウンドテーブル

開催挨拶 大浦 容子 理事

グループになって報告1・報告2

報告15分、質疑・意見交換30分)

全体共有

閉会の辞 小久 保美子 副学長・室長

その後、総会

【ラウンドテーブルとは】少人数のグループの中で、報告者が職場等での取組（実践）のプロセスや展開を語り、グループメンバーとの質疑応答や意見交換を通じて、実践を共同でふり返る方法。教職や対人援助職の現職教育等において普及し、男女共同参画におけるファシリテーター研修などでも取り入れられている。

報告の中で紹介された好事例



かまぼこ連絡版（一正蒲鉾）

一正蒲鉾株式会社（プラチナくるみん取得企業）のかまぼこ連絡版

卓上用連絡版で、「定時退社」、「午後年休」、「出張そのまま帰宅」、「残業2時間」等の札がある。

出社時に、今日の自分の予定の札を出しておいて、皆に周知する。さらに、「働き方改革のための10箇条」として、「メールのccなどで順番は問わない」「会議は90分以内」「メールは17時まで」等が書かれている。



6-3 土木学会ポスター発表

土木学会 D&I ウィーク
～ダイバーシティ&インクルージョンを考える1週間～

期間：2019年11月11日（月）～15日（金）
会場：土木会館（東京都新宿区四谷）

■ポスター 1階ホール
さまざまな職場でのD&Iや働き方に関する取り組みを伝えるポスターを募集しました。内容とデザインの多様性をお楽しみください。



■カフェ 1階打合せコーナー
掲示されたポスターやテーブルに用意した関連書籍を読みながら、ダイバーシティ推進委員会の委員とD&Iや仕事・働き方などについておしゃべりをするコーナーです。気軽にお立ち寄りください。



国立大学法人長岡技術科学大学
2019年度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（牽引型）
3連携機関（長岡技科大・長岡高専・創イートラスト）+8協力機関

ものづくり地方都市における女性研究者の育成

意識改革 参加者106名
シンポジウム開催（9/13）

女子学生のエンパワーメント
OG講演会・茶話会開催（9/25）
参加者30名

特別講演 伊藤公雄氏 高専高専ダイバーシティ研究環境推進部門長による事業紹介
ディスカッション 連携機関・協力機関・参加者との活発な質疑応答がありました。

取組内容（支援の5本柱）

女性研究者採用・登用人事の推進 ・女性教授（相当）及び若手女性研究者の積極採用 ・1ターンのリターンを希望する女性研究者に対する女性職人気事 ・全国高専、企業、国際産学連携等を利用したクロスアポイントメントによる採用人事	組織全体の意識改革 ・ダイバーシティ推進推進会議及び各機関に推進担当を新設 ・連携・協力機関との協働による男女共同参画講演会等の開催 ・国連アカデミックイニシアティブにおけるハブ大学やスーパーグローバル創生支援事業大学として、ジェンダー平等、ダイバーシティ推進への意識改革	女性研究者の研究・キャリア支援 ・卓越した女性研究者への研究支援 ・女性代表の共同研究への研究支援 ・女性リーダー育成、産業の技術革新、地域貢献に繋がる共同研究支援 ・女性研究者のための競争的資金獲得セミナー等の開催 ・女子学生対象の博士後期課程進学セミナーの開催 ・研究倫理教育と研究	ライフイベント支援 ・育児・介護等を抱える研究者への研究支援 ・産後・復職研究者への研究支援 ・育児・病後児等の保育利用補助 ・学内保育室の設置 ・WLB及びキャリア支援のためのメンター制度構築 ・相談員・学内コンシェルジュの配置 ・ライフイベント時の代替教員リスト作成	地域・企業連携による女性研究者支援 ・連携機関や協力機関を通じて女性研究者と地域・企業とのネットワーク構築支援 ・地域の工業界との連携による女性研究者・技術者支援に向けたダイバーシティ・イニシアティブ（仮）構想の検討
--	--	--	---	---

女性比率増 多様性実現 研究力向上 研究環境整備 地域連携

問合せ先：長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門（3機関連携事務局）
〒940-2188 新潟県長岡市上宮町1603-1 電話：0258-47-9911（内線9911・2370） Email: danjo@nagaokai.ac.jp

土木学会D & I ウィーク

～ダイバーシティ&

インクルージョンを考える1週間～
のポスター展で本事業を紹介した。

日時：令和元年11月11日(月)～15日(金)

ただし、ポスター掲示は翌週も継続

場所：土木会館1階スペース

内容：様々な職場でのダイバーシティやインクルージョン、働き方に関する取り組みが伝えられた。

多様な内容とデザインのポスターを楽しみながら、おしゃべりができるカフェも用意され、関連図書も用意された。



