

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



DIVERSITY

ダイバーシティ

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)

令和2年度活動報告書



ものづくり地方都市における
工学系女性研究者の
育成・支援

目次

連携機関あいさつ	長岡技術科学大学	学	長	東	信彦	004
	長岡工業高等専門学校	校	長	原	田 信弘	005
	株式会社イトラスト	代表取締役社長		酒	井 龍市	006

I. ダイバーシティ研究環境推進体制と取組概要

1	令和2年度事業計画・年間計画	007
2	ダイバーシティ連携推進会議名簿及び議事	012
3	連携体制	014
4	連携機関の担当部門及び室	015
5	連携機関活動記録	017

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	020
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	
1-3	女性限定公募・女性優先公募の実施	
1-4	マネジメント及びリーダー育成セミナーへの派遣	021

2 意識改革

2-1	アンコンシャス・バイアス研修会（管理職研修）	022
2-2	ダイバーシティ講演会	026
2-3	キャンパスハラスメント研修会	032
2-4	ワーク・ライフ・バランスセミナー	033
2-5	ダイバーシティ外部評価委員会	034

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	038
3-2	女性研究者・技術者による研究交流会2020	042
3-3	優れた女性研究者表彰制度	046
3-4	女性研究者インターンシップ制度	048
3-5	メンター制度による支援	049
3-6	メンタリング講習会	050
3-7	研究力向上セミナー・研修	051
3-8	女性研究者裾野拡大	
	①博士後期課程進学セミナー	053
	②ロールモデル講演会	055
	③高専教員体験会	

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	056
4-2 夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度	057
4-3 ワーク・ライフ・バランス相談	058
4-4 ワーク・ライフ・バランス聞き取り調査結果	059
4-5 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	067
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	068
5-2 ダイバーシティ連携機関・協力機関会合	069
5-3 女性研究者・技術者のネットワークづくり	075
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	076
6-2 新潟大学ダイバーシティ事業シンポジウム・連携協議会総会	077
7 広報活動	
7-1 ニュースレターの発行	078
7-2 ホームページによる情報発信	081

Ⅲ. 資 料 編

1 令和2年度の事業計画と実施状況及び目標値の達成状況	
1-1 長岡技術科学大学	085
1-2 長岡工業高等専門学校	089
1-3 株式会社イトラスト	093
2 新型コロナウイルス感染症対策	
2-1 長岡技術科学大学	096
2-2 長岡工業高等専門学校	097
2-3 株式会社イトラスト	098
おわりに	099

ご挨拶



「ダイバーシティで組織が変わり、 意識が変わる」

代表機関 総括責任者

国立大学法人 長岡技術科学大学長

東 信 彦

昨年度、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）に採択されましたことを契機に、本学はダイバーシティの実現に向かって大きく舵を切りました。もし採択されることがなかったら、男女共同参画やダイバーシティの重要性を認識しつつも、具体的にどのように組織を変えていったらいいのか、手をこまねいていただけだったかもしれません。その意味で重要な機会をいただきました。

まず、大学の組織構成を見直し、研究者のジェンダーバランスの改善に向かいました。しかし、従来の教員公募では女性の応募がありません。そこで、初めて女性限定公募を実施したところ、これまでに多くの方から応募をいただきました。

けれども、急激な改革は摩擦を生みます。昨年度末に、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を全教職員と大学院生を対象に実施しましたところ、この女性限定公募への反対は世代に関わりなく男性にも女性にもありました。そこで、今、なぜ改善が必要なのか、どのように改善するのかを学ぶため、ダイバーシティ講演会、アンコンシャス・バイアス研修会を開催いたしました。ダイバーシティ講演会には連携機関から120名、アンコンシャス・バイアス研修会には189名の参加をいただき、教職員の意識改革も着実に進んでいるようです。

また、学生に対しては、ダイバーシティ授業の開講や、女性研究者によるロールモデル講演会等の開催を通して、現在の日本社会と望ましい将来に目を向けて考える機会をつくり、グローバルな社会を担う指導的な技術者や研究者の育成を目指しました。

本学は、国連アカデミックインパクトSDGsゴール9「産業と技術革新の基盤をつくろう」のハブ大学を務めており、SDGs推進室とダイバーシティ研究環境推進部門との協働によりゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」を進めております。

今年度は、本事業の協力機関が8機関から2倍の16機関になろうとしております。我々が目指している地域の企業等との連携による「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」構想も夢ではなく実現に向かっていきます。若者の人口減少という現状の中で、性別や国籍等が障壁とならず、多様な生活背景をもつすべての人が持てる能力を発揮することができ、仕事と生活のバランスが支援される組織を共に作って参りたいと考えております。

益々のご理解とご支援をよろしくお願いいたします。



「全国高専等へも発信して ダイバーシティを推進します。」

共同実施機関 総括責任者

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長

原 田 信 弘

産業界では多様な技術や多様な人材が連携して新たな製品やビジネスモデルの開発や高度な生産性の向上が求められています。教育の場でも多様な学生が個性に応じてその能力を伸ばせる教育環境の構築が必須と考えます。そのため、技術者の育成を使命とする高等専門学校（以下、高専）では、高度な技術者教育を担う女性教員をはじめとして様々な人々が活躍できるダイバーシティの推進は極めて重要です。

本事業は、代表機関の長岡技術科学大学と地域企業の株式会社イトラストとの3機関連携を核としてダイバーシティを推進するものです。高専と極めて密接な関係にある長岡技術科学大学との連携により、高専の環境や独自性を最大限に考慮したダイバーシティを推進します。また、その成果や意義を国立高専機構や全国の高専等へ発信する所存です。

高専は地域創生への貢献も期待されており、長岡高専も多くの地域企業様との連携による教育研究を推進しております。その意味で、本事業によりダイバーシティ推進の面でも地域企業様と連携を通じて、女性技術者の地域での活躍に貢献できれば幸いです。



「安全・安心の構築にとって ダイバーシティは重要」

共同実施機関 総括責任者&実施責任者

株式会社イトラスト 代表取締役社長

酒 井 龍 市

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校の皆様と一緒に本事業に携わらせていただき2年目となりました。大変貴重な機会と喜んでおります。

弊社は、長年培った電気・通信技術を活かし、防災システムの構築や再生可能エネルギーの分野に取り組んでいます。長岡の地で開発をした弊社の河川監視システムが国内外で防災力の向上に活用いただいています。地球温暖化の影響で毎年自然災害が深刻化しており、昨年7月も九州から東北にかけて豪雨災害による深刻な被害がありました。その様な背景もあって、今後ますます重要性が増しています。

国外ではバングラデシュやフィリピン、ミャンマーやブラジルなど新興国での導入を進めていますが、現地では、被災を運命と諦めるなど災害や人命に対する考え方が異なることに気づかされました。そこでまず地元の人々との信頼関係作りを重視しています。そのうえで大企業とは異なる中小企業の強みを生かして、地元の人々の願いに柔軟に応えています。それを現地で頑張っている女性技術者もいます。

防災システム作りでは、これまで長岡技術科学大学の女性研究者の方々との共同研究を行ってまいりましたが、本事業を契機に、当社の女性技術者を積極的に共同研究や各種セミナー等に派遣し、技術開発のやりがいや面白さを味わってほしいものと期待しています。

I. ダイバーシティ研究環境推進体制と取組概要

1 令和2年度事業計画・年間計画

1-1 令和2年度事業計画

I 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、長岡市を中心とした地域の工学系女性研究者の活躍促進と増加のための支援体制を整備する。また、地域への展開を図るため、「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す。

II 国立大学法人長岡技術科学大学

1 女性研究者の採用・登用人事の推進

- (1)女性研究者を積極的に採用するため、女性限定公募を継続・拡大すると共に、優れた女性研究者をリサーチし応募を促す。開設したホームページを活用して国内外に女性研究者支援を発信することにより、女性研究者の応募・採用を目指す。
- (2)国際的な産学官連携による技学テクノパークネットワークを活用した公募情報の発信や、テニュアトラック制度、クロスアポイントメント制度の活用を図り、女性研究者の採用を目指す。

2 組織全体の意識改革

- (1)男女共同参画推進室及びダイバーシティ研究環境推進部門の構成員を新たに組織し、事業の理解者を学内に広げると共に、多様な意見を取り込むようにする。また、本部門が事務局となって各機関の提案事業の共同実施を進める。
- (2)ダイバーシティ・シンポジウム（第4回管理職研修）に、役員、専攻長をはじめ管理職の出席を促して開催する。
- (3)第2回外部評価委員会を開催し、PDCAサイクルによる事業の継続的改善に活かす。
- (4)開設したダイバーシティに関する授業（1単位）の実践を通して、2単位化に向けて準備をする。

3 女性研究者の研究・キャリア支援

- (1)女性代表共同研究の研究費支援制度やライフイベントからの復帰支援研究助成制度等の周知・活用を図り、研究力向上と研究リーダー育成を目指す。
- (2)女性研究者育成のためのメンター制度や上位職者育成のためのインターンシップ制度の周知と活用を図る。メンター制度の本格実施に向けてメンター研修会を開催し受講を勧める。
- (3)女性研究者の研究成果中間発表会を開催して研究交流を図り、新たな共同研究支援につなげる。
- (4)科研費獲得セミナーや英語論文セミナー、工業英語セミナー等のニーズや開催日時を連携機関や学内の関係課と検討して共同実施する。

- (5)女子学生対象博士課程進学セミナー（ロールモデル講演会）を開催する。

4 ライフイベント支援

- (1)育児・介護等を抱える男女研究者を支援するための研究支援員制度の周知と利用促進を図る。
- (2)夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度の周知と利用促進を図る。
- (3)研究と家庭生活との両立や出産・育児・介護等についての相談室の周知と活用を図る。
- (4)連携機関の教職員と本学の大学院生を対象としたワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査の結果を精査し、課題やニーズを把握して支援制度や環境整備につなげる。
- (5)相談を待つだけでなく、女性研究者（教員、研究員、博士後期課程院生）を対象に聞き取り調査を行う。

5 地域・企業連携による女性研究者支援

- (1)連携3機関と協力8機関による第2回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合をシンポジウムと同日に開催し、意識改革や環境整備、女性研究者・技術者のネットワーク構築につなげる。
- (2)協力機関が主催する女性活躍推進会議（長岡市）や女性交流会（新潟県電子機械工業会）等に参加し、女性研究者・技術者のネットワーク構築につなげる。
- (3)全国ダイバーシティネットワークや関東甲信越ブロックが主催するシンポジウムや会議に参加し、情報交換・収集を行い好事例の採用に取り組む。

III 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

1 女性研究者の採用・登用人事の推進

- (1)ポジティブアクションとして女性優先公募を実施し、女性研究者及び技術者の在籍比率向上に取り組む。
- (2)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リーダー育成セミナー、女性研究者インターンシップの機会を提供し、旅費を支給する。

2 組織全体の意識改革

- (1)男女共同参画推進室のダイバーシティ研究環境推進担当を中心に、本推進担当が幹事機関のダイバーシティ研究環境推進部門と連絡調整を図り、男女共同参画推進室及びダイバーシティ連携推進会議の決定の下で事業を推進する。
- (2)男女共同参画やダイバーシティ推進に関して先進的な取組を実施している他機関を調査し、ダイバーシティ研究環境推進を図る。
- (3)ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）に関する意識啓発の公開型セミナーを開催する。
- (4)ダイバーシティに関する管理職FDを実施する。
- (5)WLB意識啓発パンフレットを活用し、連携機関および協力機関等の意識啓発を図る。

3 女性研究者の研究・キャリア支援

- (1)研究力向上のためのセミナー・研修等参加への旅費を支給する。また、公開型セミナーを開催する。
- (2)代表機関および他機関に所属する女性研究者及び候補者に対する高専教員体験の場（インターンシップ）を提供する。
- (3)女性研究者の裾野拡大に向けて女子学生対象のロールモデル講演会を開催する。

- (4)女性研究者の研究・キャリア支援を強化するために、WLB支援室にコーディネータおよびカウンセラーを配置し、相談業務を実施する。

4 ライフイベント支援

- (1)WLB支援体制を強化するために、WLB支援室にコーディネータおよびカウンセラーを配置し、相談業務やヒアリングを実施する。
- (2)代表機関に設置される相談室や保育室の共同利用の更なる周知を図る。

5 地域・企業連携による女性研究者支援

- (1)代表機関である長岡技術科学大学が主催するイベントに積極的に参加する。

IV 株式会社イトラスト

1 女性研究者の採用・登用人事の推進

- (1)企業紹介の機会を活用して認知度を高め応募を増やすと共に、積極的に女性を採用する。
- (2)インターンシップ受け入れを積極的に行い、女子学生が企業の研究開発部門についての理解を深め、将来のビジョンを描けるようにする。

2 組織全体の意識改革

- (1)代表取締役社長の下にある経営管理本部の中のダイバーシティ研究環境推進担当が代表機関のダイバーシティ研究環境推進部門と連絡調整を図りながら、ダイバーシティ連携推進会議の決定の下に事業を推進する。
- (2)ダイバーシティ・シンポジウム（第4回管理職研修）に代表取締役社長他数名の管理職が出席し意識改革を図る。
- (3)外部評価委員会の評価・アドバイスを受け止め、経営管理本部で検討して組織改革に活かす。

3 女性研究者の研究・キャリア支援

- (1)連携機関をはじめとする他機関との共同研究に積極的に女性研究者を派遣し、経験を積むことでリーダー育成につなげる。
- (2)連携機関や協力機関で企画する女性リーダー育成セミナーや研修交流会等に女性研究者・技術者を派遣する。

4 ライフイベント支援

- (1)アンケート調査結果から課題やニーズを把握し、経営管理本部で検討し改善に活かす。
- (2)連携機関で構築したライフイベント支援制度をもとに、ニーズや実情に合わせた検討を加え取り入れる。

5 地域・企業連携による女性研究者支援

- (1)ダイバーシティ連携機関・協力機関会合や代表機関が発信するダイバーシティ・ホームページ等で企業の立場から本事業への取り組みを紹介し、地域の企業等への情報発信を行う。

1-2 令和2年度ダイバーシティ事業年間計画実施報告

	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	JST関係	・10金実績報告書提出(紙、別紙イロハ) ・20月四半期報告書提出	・11月実績報告書提出(帳簿等)		・14火額の確定調査 ・22水四半期報告書提出		
3 機 関 連 携	1)事業実施体制の確立	・10金技大・高専担当者打合せ ・17金第1回連携推進会議	・22金第1回実務担当者打合せ	・12金第2回連携推進会議 ・25木第2回実務担当者打合せ ・30火第3回連携推進会議	・20月第4回連携推進会議 ・30木第3回実務担当者打合せ	・18火第5回連携推進会議 ・24火第6回連携推進会議 ・27木第4回実務担当者打合せ	・14月第7回連携推進会議 ・18金第5回実務担当者打合せ ・28月第8回連携推進会議 ・29火第9回連携推進会議
	2)女性研究者採用・登用人事の推進						
	3)組織の意識改革	・ダイバ事業紹介リーフレット配付		・23火ニュースレター第2号発行	・22金アンコンシャス・バイアス研修会開催	・31月ニュースレター第3号発行	・9金ダイバーシティ講演会を開催
	4)女性研究者の研究・キャリア支援				・31金メンタリング講習会開催		
	5)ライフイベント支援	・WLBガイドブック配付					
	6)地域・企業連携						
長岡技術科学大学	1)事業実施体制の確立	・24金男女共同参画推進室会議	・13金男女共同参画推進委員会「ダイバーシティ事業年間計画等を審議	・19金国連創立75周年記念国連アカデミック・インパクト「75分対話」にてUEAがダイバーシティ事業の取組を紹介			
	2)女性研究者採用・登用人事の推進						
	3)組織の意識改革			・18木リーフレット2種「研究者採用ガイド」「無意識のバイアスを知っていますか」を配布	・22金アンコンシャス・バイアス研修会開催		・9金ダイバーシティ講演会を開催
	4)女性研究者の研究・キャリア支援	・共同研究費配分	・1金メンター制度利用募集		・3金インターンシップ制度利用募集 ・31金メンタリング講習会開催		
	5)ライフイベント支援	・1金WLB相談室聞き取り調査開始(9/30まで) ・WLBガイドブック配付	・18月復帰支援制度利用募集				
	6)地域・企業連携				・16木全国ダイバーシティネットワーク関東・甲信越ブロック第1回担当者ミーティング参加	・26金電子機械工業会「職場を元気にする女性の会」に参加 ・26金長岡市「性的マイノリティ講習会」に参加 ・27木国立女性教育会館主催「男女共同参画推進フォーラム」を視聴 ・31月日本学術会議「壁を越える～ジェンダーがつなぐ未来へ」を視聴	・15火日本学術会議「理数系教育とジェンダー」を視聴 ・24木国立女性教育会館「大学等における男女共同参画推進セミナー」を視聴
長岡工業高等専門学校	1)事業実施体制の確立						
	2)女性研究者採用・登用人事の推進						
	3)組織の意識改革						・9金ダイバーシティ講演会に参加
	4)女性研究者の研究・キャリア支援				・31金メンタリング講習会に参加		
	5)ライフイベント支援	・巡回相談	・巡回相談		・27木WLB相談室聞き取り調査開始(9/29まで) ・巡回相談	・巡回相談	
	6)地域・企業連携				・22金アンコンシャス・バイアス研修会に参加	・26金長岡市「性的マイノリティ講習会」に参加	
株式会社イートラスト	1)事業実施体制の確立						
	2)女性研究者採用・登用人事の推進						
	3)組織の意識改革						・9金ダイバーシティ講演会に参加
	4)女性研究者の研究・キャリア支援				・31金メンタリング講習会に参加	・夏季インターンシップ	
	5)ライフイベント支援						
	6)地域・企業連携				・22金アンコンシャス・バイアス研修会に参加		

10月	11月	12月	2021年1月	2月	3月
・16月四半期報告書提出			・8金次年度補助金交付申請書提出 ・15金四半期報告書提出	・24氷概算払請求 ・26金JST訪問調査	
・13火第10回連携推進会議 ・23金第11回連携推進会議 ・30金第6回実務担当者打合せ	・4氷第12回連携推進会議 ・9月第13回連携推進会議 ・19氷第7回実務担当者打合せ ・25氷第14回連携推進会議	・10氷第15回連携推進会議 ・11金第16回連携推進会議 ・17氷第8回実務担当者打合せ ・23氷第17回連携推進会議	・12火第18回連携推進会議 ・19火第9回実務担当者打合せ ・21氷第19回連携推進会議	・1月第20回連携推進会議 ・4氷第21回連携推進会議 ・8月第22回連携推進会議 ・16火第23回連携推進会議 ・17氷第10回実務担当者打合せ ・19氷第24回連携推進会議	・17氷第25回連携推進会議 ・25氷第11回実務担当者打合せ ・令和2年度活動報告書発行
	・2月ニュースレター第4号発行				・3氷第2回外部評価委員会開催 ・令和2年度評価・次年度計画
・6火次年度共同研究募集 ・26月第1回「優れた女性研究者賞」募集 ・28氷博士後期課程進学セミナー開催		・22火次年度共同研究審査会 ・23氷女性研究者・技術者による研究交流会開催 ・24氷第1回「優れた女性研究者賞」追加募集		・2火第1回「優れた女性研究者賞」選考委員会 ・17氷第1回「優れた女性研究者賞」表彰式	
					・3氷第2回連携協力機関会合開催
				・9氷男女共同参画推進室会議	・4氷男女共同参画推進委員会（評価・次年度計画）
	・19氷管理職FDキャンパスハラスメント防止研修会に参加	・3氷ワーク・ライフ・バランスセミナーに参加			・3氷第2回外部評価委員会開催 ・令和2年度評価・次年度計画 ・令和2年度活動報告書発行
・6火次年度共同研究募集 ・26月第1回「優れた女性研究者賞」募集 ・28氷博士後期課程進学セミナー開催		・8火女子学生対象ロールモデル講演会に参加 ・22火次年度共同研究審査会 ・23氷女性研究者・技術者による研究交流会開催 ・24氷第1回「優れた女性研究者賞」追加募集	・7氷研究力向上セミナーに参加	・2火第1回「優れた女性研究者賞」選考委員会 ・17氷第1回「優れた女性研究者賞」表彰式	
			・15金保育サービス利用料補助事業利用者募集	・4氷次年度研究支援者制度利用者募集	
・30金長岡市女性活躍推進会議に参加	・11氷新潟大学連携協議会に出席 ・17火関東甲信越ブロック会議参加	・3氷地元との懇談会でニュースレター第4号を配布 ・10氷関東甲信越ブロック会議セミナーに参加 ・14氷全国ダイバーシティ・シンポジウムに参加		・19金電子機械工業会「職場を元気にする女性の会」に参加	・3氷第2回連携協力機関会合開催
	・19氷管理職FDキャンパスハラスメント防止研修会を開催	・3氷ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催			・3氷第2回外部評価委員会開催 ・令和2年度評価・次年度計画 ・令和2年度活動報告書発行
・6火次年度共同研究募集 ・26月第1回「優れた女性研究者賞」募集 ・28氷博士後期課程進学セミナーに参加	・12氷から高専女性教員管理職育成研修（全4回）	・8火女子学生対象ロールモデル講演会を開催 ・22火次年度共同研究審査会 ・23氷女性研究者・技術者による研究交流会に参加 ・24氷第1回「優れた女性研究者賞」追加募集	・7氷研究力向上セミナー開催 ・14氷女性リーダー研修	・2火第1回「優れた女性研究者賞」選考委員会 ・17氷第1回「優れた女性研究者賞」表彰式	
		・巡回相談	・巡回相談		・巡回相談
	・11氷新潟大学連携協議会に出席 ・17火関東甲信越ブロック会議参加				・3氷高専フォーラム参加 ・3氷第2回連携協力機関会合に参加
	・19氷管理職FDキャンパスハラスメント防止研修会に参加				・3氷第2回外部評価委員会開催 ・令和2年度評価・次年度計画 ・令和2年度活動報告書発行
・28氷博士後期課程進学セミナーにて会社紹介		・冬季インターンシップ	・7氷研究力向上セミナーに参加		
					・3氷第2回連携協力機関会合に参加

2 ダイバーシティ連携推進会議名簿及び議事

2-1 名 簿

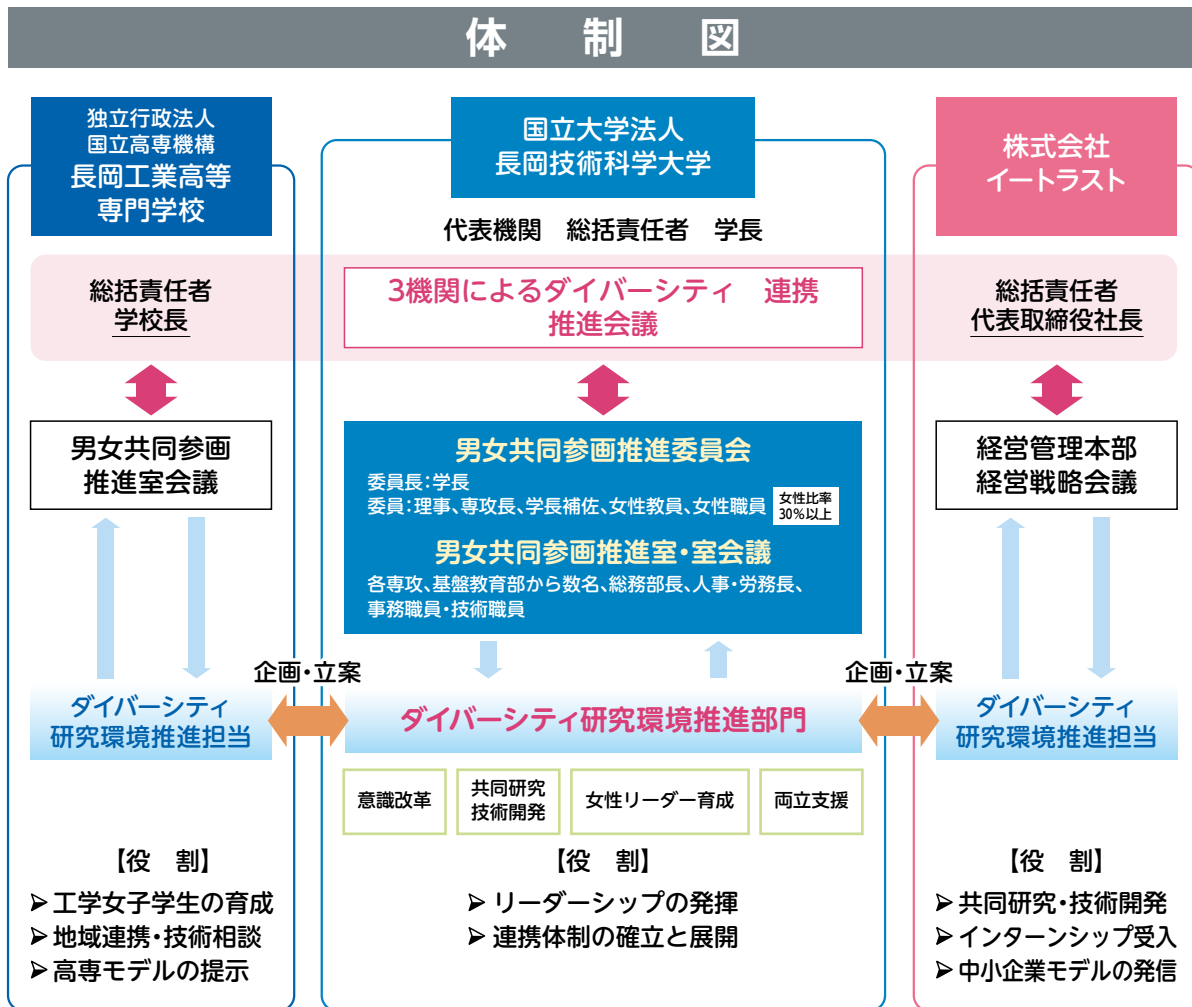
氏 名	機 関 名 等
東 信 彦	国立大学法人 長岡技術科学大学 学長
鎌 土 重 晴	国立大学法人 長岡技術科学大学 理事・副学長
原 田 信 弘	独立行政法人国立高専機構 長岡工業高等専門学校 校長
竹 内 麻希子	独立行政法人国立高専機構 長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室長
酒 井 龍 市	株式会社イトラスト 代表取締役社長

2-2 会議開催日・議事

開催日	議 事
第1回 4月17日	1. 令和2年度の総括責任者及び実施責任者の変更とダイバーシティ連携推進会議の構成員について 2. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ四半期報告書（課題進捗状況報告書（2020年1-3月期））の提出について
第2回 6月12日	1. 連携3機関によるニューズレター第2号について 2. 連携3機関によるニューズレター第2号（英訳）について
第3回 6月30日	1. アンコンシャス・バイアス研修会開催要領について 2. メンタリング講習会開催要領について
第4回 7月20日	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ四半期報告書（課題進捗状況報告書（2020年4-6月期））の提出について
第5回 8月18日	ダイバーシティ講演会開催要領及びチラシについて
第6回 8月25日	連携3機関によるニューズレター第3号について
第7回 9月14日	1. 連携・協力機関における「女性研究者・技術者による研究交流会2020」の開催について 2. 女性研究者・技術者による研究交流会2020での発表者募集について
第8回 9月28日	1. 連携機関における「優れた工学系女性研究者賞」表彰制度実施要項について 2. 第1回「優れた工学系女性研究者賞」募集要項について

第9回 9月29日	博士後期課程進学セミナー開催要項及びチラシについて
第10回 10月13日	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ四半期報告書（課題進捗状況報告書（2020年4-9月期））の提出について
第11回 10月23日	1. 管理職FDの開催について 2. 意識啓発セミナーについて
第12回 11月4日	ロールモデル講演会について
第13回 11月9日	1. 協力機関への新規参画について（株式会社ブルボン、新潟工科大学） 2. 令和2年度外部評価委員について
第14回 11月25日	1. 女性研究者・技術者による研究交流会2020（オンライン）の開催について 2. 連携3機関によるニューズレター第4号について
第15回 12月10日	研究力向上セミナーについて
第16回 12月11日	連携機関における「優れた女性研究者賞」選考委員会等について
第17回 12月23日	令和2年度DIVERSITY活動報告書の作成・配布について
第18回 1月12日	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ四半期報告書（課題進捗状況報告書（2020年10-12月期））の提出について
第19回 1月21日	第1回優れた女性研究者賞選考委員会開催について
第20回 2月1日	協力機関への新規参画について（株式会社小林）
第21回 2月4日	協力機関への新規参画について（久保誠電気興業株式会社）
第22回 2月8日	連携機関における第1回「優れた女性研究者賞」受賞者の決定について
第23回 2月16日	第1回優れた女性研究者賞 受賞者以外への通知について
第24回 2月19日	1. 協力機関への新規参画について（中津山熱処理株式会社） 2. 第2回外部評価委員会の開催について 3. 第2回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合の開催について
第25回 3月17日	協力機関への新規参画について（株式会社有沢製作所、株式会社東洋冶金、株式会社サカタ製作所）

3 連携体制



4 連携機関の担当部門及び室

4-1 長岡技術科学大学 男女共同参画推進委員会委員名簿

氏 名	担 当 等	備 考
東 信 彦	委員長 学長	規則第3条1項1号
鎌 土 重 晴	委員 理事・副学長	規則第3条1項2号
秋 山 和 男	委員 理事・事務局長	規則第3条1項2号
和 田 安 弘	委員 副学長（学生担当）	規則第3条1項3号
井 原 郁 夫	委員 機械創造工学専攻長	規則第3条1項4号
小 野 浩 司	委員 電気電子情報工学専攻長	規則第3条1項4号
竹 中 克 彦	委員 物質材料工学専攻長	規則第3条1項4号
陸 旻 皎	委員 環境社会基盤工学専攻長	規則第3条1項4号
城 所 俊 一	委員 生物機能工学専攻長	規則第3条1項4号
李 志 東	委員 情報・経営システム工学専攻長	規則第3条1項4号
江 偉 華	委員 原子力システム安全工学専攻長	規則第3条1項4号
小 林 高 臣	委員 技術科学イノベーション専攻長	規則第3条1項4号
門 脇 敏	委員 システム安全専攻長	規則第3条1項4号
北 谷 英 嗣	委員 基盤共通教育部長	規則第3条1項5号
山 本 麻 希	委員 学長補佐（男女共同参画担当）	規則第3条1項6号
高 橋 由紀子	委員 物質材料工学専攻准教授	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
松 田 曜 子	委員 環境社会基盤工学専攻准教授	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
リー 飯塚尚子	委員 基盤共通教育部准教授	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
片 川 真 実	委員 技学イノベーション推進センター教授	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
大 場 恭 子	委員 原子力システム安全工学准教授	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
佐 藤 由美子	委員 学務部学務課長	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
深 澤 百合子	委員 総務部総合情報課	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
近 藤 みずき	委員 技術支援センター技術専門職員	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者
大 岡 美 穂	委員 体育・保健センター保健師	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者

国立大学法人長岡技術科学大学男女共同参画推進委員会規則（令和2年4月28日施行）

4-2 長岡技術科学大学 男女共同参画推進室員名簿

氏 名	担 当 等	備 考
山 本 麻 希	室長 生物機能工学専攻准教授	学長補佐
南 口 誠	室員 機械創造工学専攻教授	
佐々木 徹	室員 電気電子情報工学専攻准教授	
西 川 雅 美	室員 物質材料工学専攻准教授	
松 田 曜 子	室員 環境社会基盤工学専攻准教授	
野 中 尋 史	室員 情報・経営システム工学専攻准教授	
大 場 恭 子	室員 原子力システム安全工学専攻准教授	
大 岡 美 穂	室員 体育・保健センター保健師	
渡 邊 高 子	室員 技術支援センター技術専門職員	
西 原 亜矢子	室員 ダイバーシティ研究環境推進部門チーフコーディネーター	
木 村 松 子	室員 ダイバーシティ研究環境推進部門アドバイザー	
安 達 麻衣子	室員 ダイバーシティ研究環境推進部門コーディネーター	
徳 成 彰 彦	室員 総務部長	
中 嶋 仁	室員 総務部総務課人事労務室長	
佐 藤 由美子	拡大室員 学務課長	
伊 藤 幸 雄	拡大室員 学生支援課長	
竹 島 恒	拡大室員 国際課長	

国立大学法人長岡技術科学大学男女共同参画推進室規程（令和2年4月28日施行）

4-3 長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室員名簿

氏 名	所 属	役 職
竹 内 麻希子	室長（電気電子システム工学科） ダイバーシティ研究環境推進担当	准教授
杉 澤 元次郎	室員 教育研究技術支援センター	技術専門職員
江 田 茂 行	室員 一般教育科	准教授
中 山 雅友美	室員 一般教育科	助教
鈴 木 秋 弘	室員 物質工学科	教授
大 崎 博 行	室員 総務課	総務課長
桑 原 透	室員 学生課	学生課長
丸 山 真 弓	室員 総務課	人事係長

4-4 株式会社イトラスト ダイバーシティ研究環境推進担当

氏 名	担 当 等
酒 井 龍 市	代表取締役社長
高 橋 胤 生	経営管理本部長
藤 井 芳 輔	経営管理本部 財務課担当課長

5 連携機関活動記録

- 4月10日(金) 長岡技大・長岡高専の新担当者を含め打ち合わせ会を開催した。
- 4月17日(金) 第1回ダイバーシティ連携推進会議を開催し、総括責任者及び実施責任者の変更とダイバーシティ連携推進会議の構成員について決定した（メール審議）。
- 5月13日(水) 第1回長岡技大男女共同参画推進委員会を開催（Zoom会議）し、ダイバーシティ事業の年間計画等を審議した。
- 5月22日(金) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した（Zoom会議）。
- 6月12日(金) 第2回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 6月18日(木) 長岡技大はリーフレット2種「研究者採用ガイド」「無意識のバイアスを知っていますか」を印刷し、連携3機関の全研究者に配布した。
- 6月19日(金) 国連創立75周年を記念してGender Equalityをテーマに国連アカデミック・インパクト「75分対話」に長岡技大がスピーカーとして招かれ、担当の女性U E Aが、ダイバーシティ事業を含め取組を紹介した。
- 6月23日(火) ニュースレター第2号（和文・英文）を発行した。
- 6月25日(木) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した（Zoom会議）。
- 7月16日(木) 全国ネットワーク群関東・甲信越ブロック第1回担当者WEBミーティングに長岡技大から3名出席した。
- 7月22日(水) 連携機関でアンコンシャス・バイアス研修会（オンライン）を開催した。
- 7月30日(木) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した（Zoom会議）。
- 7月31日(金) 連携機関・協力機関でメンタリング講習会を開催した。
- 8月18日(火) 第5回ダイバーシティ連携推進会議を開催し、ダイバーシティ講演会について審議・決定した（メール審議）。
- 8月24日(月) 第6回ダイバーシティ連携推進会議を開催し、ニュースレター第3号の発行について審議・決定した（メール審議）。
- 8月26日(水) 協力機関である新潟県電子機械工業会の職場を元気にする女性の会（オンライン）に長岡技大から3名参加し、「アフターコロナで変わる働き方」をテーマに情報交換をした。
- 8月26日(水) 協力機関である長岡市の「性的マイノリティ講習会」に相談員と男女共同参画推進室員（長岡高専）が参加し研修した。
- 8月27日(木) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した（Zoom会議）。
- 8月27日(木) 国立女性教育会館主催「男女共同参画推進フォーラム」（オンライン開催）を長岡技大男女共同参画推進室員1名が視聴した。
- 8月31日(月) ニュースレター第3号を発行した。
- 8月31日(月) 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会主催公開シンポジウム「壁を超えるージェンダーがつなぐ未来へ」（オンライン）を長岡技大男女共同参画推進室員1名が視聴した。

- 9月9日(水) J S Tプログラム主管の山村康子氏とエムケー精工(株)社長の丸山将一氏を講師に招き、ダイバーシティ講演会を開催した。
- 9月14日(月) 第7回ダイバーシティ連携推進会議を開催し、女性研究者・技術者による研究交流会2020の開催について審議・決定した(メール審議)。
- 9月15日(火) 日本学術会議主催「理数系教育とジェンダー」(オンライン開催)を長岡技大から男女共同参画推進委員会委員1名と男女共同参画推進室員1名が視聴した。
- 9月18日(金) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した(Zoom会議)。
- 9月24日(木) 国立女性教育会館主催「大学等における男女共同参画推進セミナー」(オンライン開催)を長岡技大男女共同参画推進室員1名及びダイバーシティ研究環境推進部門スタッフ1名が視聴した。
- 9月28日(月) 第8回ダイバーシティ連携推進会議を開催し、優れた女性研究者賞について審議・決定した(メール審議)。
- 9月28日(月) 第9回ダイバーシティ連携推進会議を開催し、後期博士課程進学セミナーの開催について審議・決定した(メール審議)。
- 10月6日(火) 令和3年度女性研究者を代表とする共同研究費支援の募集を開始した。
- 10月13日(火) 第10回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 10月23日(金) 第11回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 10月26日(月) 第1回「優れた女性研究者賞候補者」募集を行った。
- 10月28日(水) 博士後期課程進学セミナーを開催した(長岡技大)。
- 11月2日(月) ニューズレター第4号を発行した。
- 11月4日(水) 第12回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 11月9日(月) 第13回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 11月11日(水) 新潟大学連携協議会に出席した(長岡技大、長岡高専)。
- 11月17日(火) ダイバーシティ関東・甲信越ブロック会議及びセミナーに2名参加した(長岡技大、長岡高専)。
- 11月19日(木) 管理職FD「キャンパスハラスメント防止研修会」を開催した(長岡高専)。
- 11月25日(水) 第14回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 12月3日(木) 長岡技大と地元との懇話会でニューズレター第4号を配付した。
- 12月3日(木) 「ワーク・ライフ・バランスセミナー」を開催した(長岡高専)。
- 12月8日(火) 女子学生対象ロールモデル講演会を開催した(長岡高専)。
- 12月10日(木) ダイバーシティ関東・甲信越ブロック会議セミナー「ダイバーシティに配慮したオンライン運営」に1名参加した(長岡技大)。
- 12月10日(木) 第15回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 12月11日(金) 第16回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 12月14日(月) 全国ダイバーシティ・シンポジウムに1名参加した(長岡技大)。
- 12月22日(火) 令和3年度女性研究者を代表とする共同研究費支援審査会が行われた。

- 12月23日(水) 第17回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 12月23日(水) 「女性研究者・技術者による研究交流会」(オンライン)を開催した(長岡技大)。
- 12月24日(木) 第1回「優れた女性研究者賞候補者」の追加募集を行った。
- 1月7日(木) 研究力向上セミナーを開催した(長岡高専)。
- 1月12日(火) 第18回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 1月14日(木) 女性リーダー研修を実施した(長岡高専)。
- 1月19日(火) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した(Zoom会議)。
- 1月21日(木) 第19回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 2月1日(月) 第20回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 2月2日(火) 第1回「優れた女性研究者賞」選考委員会を開催した。
- 2月4日(木) 第21回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 2月8日(月) 第22回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 2月16日(火) 第23回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 2月17日(水) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した(Zoom会議)。
- 2月17日(水) 第1回「優れた女性研究者賞」表彰式を実施した。
- 2月19日(金) 第24回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 2月19日(金) 協力機関である新潟県電子機械工業会主催「職場を元気にする女性の会」に3名参加した(長岡技大)。
- 3月3日(水) 第2回ダイバーシティ外部評価委員会を開催した。
- 3月3日(水) 第2回連携機関・協力機関会合を開催した。
- 3月3日(水) 高専フォーラムに参加した(長岡高専)。
- 3月17日(水) 第25回ダイバーシティ連携推進会議を開催した。
- 3月25日(木) 連携3機関の実務担当者打合せ会を開催した(Zoom会議)。
- 3月26日(金) 令和2年度ダイバーシティ活動報告書発行。

II. 活動報告

1 女性研究者採用・登用人事の推進

(実績：平成30年は5月1日現在、令和元・2年は3月31日現在の数値)

1-1 女性研究者在職比率年次計画

(単位：%)

機関 \ 年度		平成 30年	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	目標		10.5	12.0	14.5	15.5	16.0	16.0
	実績	9.0	8.9	11.4				
長岡工業高等専門学校	目標		12.5	13.5	15.0	14.8	17.8	18.0
	実績	11.8	12.2	13.7				
株式会社イトラスト	目標		6.9	6.7	9.7	9.4	12.1	14.3
	実績	3.7	3.7	5.9				

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

(単位：%)

機関 \ 年度	平成30年実績	令和元年実績	令和2年実績	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年目標
長岡技術科学大学	7.9	8.2	11.0				12.2
長岡工業高等専門学校	7.2	7.8	9.7				17.6
株式会社イトラスト	3.1	3.1	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9件実施
- ・長岡工業高等学校 女性限定公募を2件、女性優先公募を9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)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研修

①目 的

リーダーとして、多様なメンバーを率いて目標・成果達成に貢献するため、周囲の人に積極的にかかわり巻き込むコミュニケーションスキルを習得する。長岡高専では、下記のセミナーに上位職登用候補者1名が参加した。

②日 時 2021年1月19日

③場 所 オンライン

④内 容

- ・（事前課題）EQI受験
- ・周囲を巻き込むコミュニケーション
- ・EQ（こころの知能指数）フィードバック
- ・自己開発に向けたワーク

(2)高専女性教員管理職育成研修

①目 的

指導的立場にある女性教員のロールモデルを示し、各国立高等専門学校をけん引する女性教員の育成を図る。長岡高専では、コロナ禍の影響で女性研究者インターンシップに派遣できないため、代替として高専機構本部主催の女性教員管理職育成研修に3名が参加した。

②日 時 2020年11月12日(木)～12月3日(木)の間の4日間

③場 所 オンライン（校務等により受講できない場合は録画データにより受講）

④内 容

- 第1回 講師：谷口 功 国立高等専門学校機構 理事長
- 第2回 講師：阿南工業高等専門学校 平山 けい 校長
- 第3回 講師：豊橋技術科学大学 中野 裕美 学長特別補佐
- 第4回 講師：香川工業高等専門学校（詫間C） 内田 由理子 教務主事

2 意識改革

2-1 アンコンシャス・バイアス研修会（管理職研修）

(1) 概要

1. 目的

ダイバーシティ推進に向け女性研究者を増やしていくために、まずは管理職をはじめとする教職員を対象に「アンコンシャス・バイアスセミナー」を開催し、無意識の偏見への気づきを促すとともに意識改革の機会とし適切な採用活動につなげる。

2. 日時

令和2年7月22日(水)

15:20～16:00

3. 場所

Zoom配信（長岡技術科学大学マルチメディアシステムセンターでの視聴も可）

4. 参加対象者

連携機関の管理職及び教職員

5. 内容

「アンコンシャス・バイアスセミナー」

（Zoom配信）（30分）

講師：新潟大学 西原 亜矢子 男女共同参画推進室特任助教

配付資料（リーフレット）

- ・「無意識のバイアス -Unconscious Bias- を知っていますか？」
- ・「ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために」

6. 開催日程 …進行：山本 麻希 男女共同参画推進室長

15:20～15:25 開会の挨拶 東 信彦 学長（5分）

15:25～15:55 「アンコンシャス・バイアスセミナー」新潟大学・西原 亜矢子 特任助教

15:55～16:00 質疑応答

閉会

SDGsが推進する、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

SDGs GOALS

FD 研修会・第4回ダイバーシティ研究環境実用管理職研修

アンコンシャス・バイアス研修会

～ 無意識の偏見に気づき、採用活動に活かすには ～

「アンコンシャス・バイアス」とは、自分では気付かないうちに持っている偏った見方や考え方のことで、誰もが持っています。気付くことで、ハラスメントや人材活用ロスを防ぐことができます。

日時 令和2年 7月 22日(水) 15:20 ～ 16:00

会場 Zoom 配信(どこからでも参加可能です)
Zoom 不可の場合、長岡技術科学大学マルチメディアシステムセンターも可(要事前連絡)

対象 連携機関に所属する 管理職及び教職員

講師 新潟大学 経営戦略本部 男女共同参画推進室 西原 亜矢子 特任助教

申込み 下記メールアドレス宛に、氏名、所属機関、所属部署を入力の上、メールを送信してください。振り返し、ZoomのミーティングURLをお知らせします。右のQRコードからお申込み可能です。
7/20(火) 申込みアドレス: danjo@jcom.nagaokaut.ac.jp

主催: 長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、(株)イートラスト
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
TEL: 0258-47-9911(内線 9911) FAX: 0258-47-9939

無料

長岡技術科学大学 長岡工業高等専門学校 (株)イートラスト

(2) アンコンシャス・バイアスセミナーの内容

～～セミナーのポイント～～

1. アンコンシャス・バイアスとは？

誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）です。

2. ダイバーシティ&インクルージョン（包摂・包含）推進は必要

組織の成長と個人の幸福に繋げようとするマネジメント手法です。

3. ジェンダー平等とアンコンシャス・バイアス

性別に関係なく平等な機会が与えられるために、偏見に気づき社会的障壁をなくしていきます。

4. 採用・登用にあって

ダイバーシティを実現する選考にするために、選考委員の多様性確保、意識形成、選考基準の設定（ライフイベントで研究中断した研究者への評価が適正となるような評価基準の設定）が必要です。

5. SDG s とダイバーシティ

目標5ジェンダー平等の実現は、SDG s のゴールの一つです。また、国籍や職種など、多様な背景をもつ人々と協働していく上でも、アンコンシャス・バイアスによって生じる障壁を取り除くことが求められます。



男女共同参画学協会連絡会著(2019)作成
http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/Unconsciousbias_leaflet.pdf



北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議(2017)作成
http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/publication/saiyou_guide.html

○セミナー終了後のテスト

- (1)人材の選考委員は、「自分は客観的な人間である」というセルフ・イメージを持つことが重要である。

正解：×…135人 不正解：○…53人

- (2)女性の方が育児に適性があるので、子どもが3歳になるまでは、母親は養育に専念すべきである。

正解：×…174人 不正解：○…14人

- (3)ある属性（性別、職業、学歴、人種等）に基づいた集団の代表的な特徴を想定して、そこに属する個々のメンバーの誰もがその特徴をもつと判断することは妥当である。

正解：×…166人 不正解：○…22人

- (4)人材の選考に際し、「無意識のバイアス」がいつ、どのように現れるかを知っておくことは、「評価や判断」にあたってその影響を最小限に抑えるために有効である。

正解：○…180人 不正解：×…8人

- (5)研修会の理解度

大変理解できた…44人 理解できた…122人

どちらともいえない…18人

あまり理解できなかった…3人 無回答…1人

「アンコンシャス・バイアス研修会」理解度チェック・アンケート

本アンケートのご回答をもって、「アンコンシャス・バイアス研修会」の参加となります。
ご回答がない場合は、参加とみなさずその場で退席ください。
研修の都合等すでに回答が済んでいる場合は21日までに記入の上、ダイバーシティ研究開発推進部門へご提出をお願いします。

以下の文章について、正しいものには○、誤っているものには×をつけてください。

質問	回答記入欄
1 人材の選考委員は、「自分は客観的な人間である」というセルフ・イメージを持つことが重要である。	
2 女性の方が育児に適性があるので、子どもが3歳になるまでは、母親は養育に専念すべきである。	
3 ある属性（性別、職業、学歴、人種等）に基づいた集団の代表的な特徴を想定して、そこに属する個々のメンバーの誰もがその特徴をもつと判断することは妥当である。	
4 人材の選考に際し、「無意識のバイアス」がいつ、どのように現れるかを知っておくことは、「評価や判断」にあたってその影響を最小限に抑えるために有効である。	

本日の研修会はいかがでしたか？下記の該当するものに○をつけてください。

大変理解できた ・ 理解できた ・ どちらでもない ・ あまり理解できなかった

本日の研修会の感想やご意見をお聞かせください。

所属機関をお選びください

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 ・ その他

所属部署	氏 名

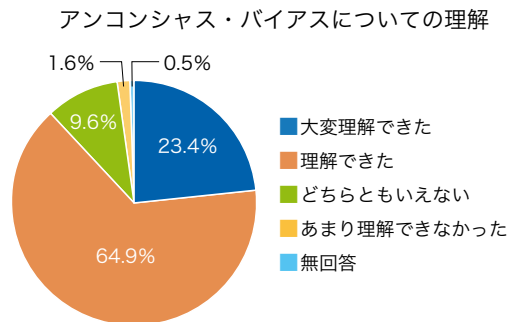
ご協力ありがとうございました。

○アンケート結果【自由記述より】

- ・大変わかりやすく本当に勉強になりました。(類似回答他8人)
- ・もっと時間を長くっていただいてもよかったのでは、と思います。(類似回答他4人)
- ・自分の判断にもバイアスの影響があると感じ、その意識付け、修正をしなければならないと思いました。しかし簡単なことではないとも思いました。(類似回答他6人)
- ・アンコンシャス・バイアス自体を意識づけるためにこのような研修は繰り返していただいたほうが良いと思います。(類似回答他1人)
- ・ダイバーシティなどに関して系統立ててお話を聞く機会として、貴重な時間でした。
- ・ステレオタイプ・スレットのお話と男女混合チームのほうが男性のみのチームより特許数が多いお話が印象的でした。後者は様々なアイディアが生じることも一つの理由と理解できるのですが、前者はなぜそのような結果になるのか、理由を知りたいです。(意識的な言葉を与えることで、なぜそのような結果が生じるのか)
- ・「富士山」と聞いて直ぐ頭にイメージするのは「静岡側」であるが山梨の人々は違うイメージを持つ。360°異なる視点が有り、人それぞれが育った環境で「思い」も「想い」も微妙に異なる。富士山が大切に大きな山で有る価値観は同じでも見え方やイメージ、譲れない個々の思いが大事で有ると以前自分の師が言って居たのを思い出しました。今一度良く考え直してみたいと思います。
- ・職場や採用の場面だけでなく、今思えば日常生活でもアンコンシャス・バイアスを感じる場面がいくつもあると考えます。多角的な視点と、なぜ？を意識していくことが大切だと理解しました。
- ・OECD調査の、日本女子学生は日本男子学生より平均値が低い、他国男子学生より高いという話には引かれた、前段に医学部入試の女子減点の不公平性に触れていたもので余計に、日本

での公平公正な入試では足りなくてアファーマティブアクションが必要ということか、女子学生が理数系を頑張ることへの有形無形の圧力自体はあると思うので、その対策は必要と思うが、入試で逆差別するほどの理由は無いと思う、一方、就職試験や昇進は公平性はそこまで求められない上に「無意識のバイアス」がかかりやすい所なので、アファーマティブアクションは男女共同参画に必要だと思う。

- ・研修会を行うこと自体についての「無意識のバイアス」とは何でしょうか。そのバイアスの影響にどのように対処すればいいのでしょうか。
- ・学部の学生にも聞かせるべき内容だと思いました。
- ・自分は偏見のない見方ができる、と思っていましたが、家庭訪問や離婚相談の例のところで「アンコンシャス・バイアス」を痛感しました。
- ・社内では採用や人事に関わっていますので、自分自身のアンコンシャス・バイアスをしっかりと認識して業務にあたりたいと思います。(類似回答他1人)
- ・研究者採用に関してなのですが、現状のような教員採用プロセスでは本当に適切な人材を採用し、ダイバーシティな環境を作るとはできないと思っております。30分～60分の研究発表のみでその人間がどのような人材なのか判断することは可能なのでしょうか。このような、短い時間での採用プロセスで、情報が少ない中ではバイアスが働きやすいのではないかと思います。海外では、研究発表、それぞれの教員とのディスカッション、模擬授業、教員とのディナー、学生とのランチと丸二日かけて採用を行います。その人間の様々な面を、様々な人間が見なければ、バイアスを排除することは難しいと思いました。また、雇用者側である大学側が大学の設備や教員を紹介せず採用プロセスを進めることも、本来対等であるべき雇用者と労働者の間において、雇用者側が上位であるというバイアスがあるからではないでしょうか。候補者にも大学の様々な情報を与え意思決定の参考にするべきだと思います。年間数十人採用する企業とは異なり、採用人数が年間数人である大学において、ダイバーシティな環境を作るためにも、教員採用プロセスの抜本的な改革(女性を選考委員に入れるだけではなく)が将来的に行われることを提案いたします。(もしくは将来的に自分が行えるように頑張ります。)
- ・ちょうど一年くらい前にアンコンシャス・バイアスの黒いパンフレットを読んで衝撃を受けましたが、今日もまた衝撃を受けました。もののとらえ方はなかなか変わるものではないのを実感しました。今日の資料を後日ゆっくり読んでみたいと思います。
- ・「無意識のバイアス」の影響から自由になって、考えてみることの面白さに新鮮な驚きがありました。女性メインの職場で長年働いてからの転職ですが、男性ってこんな風に考えるのか、こう行動するのかと、男性中心の会社の不思議さをいやというほど味わっています。はなからダメと決めつけずに「何故なのかな」と見方を少し変えて、うまく対処できればいいなと思いました。
- ・通常時の会話で無意識に相手を傷つけている発言も有るように思えます。相手側からの話を良く聞き出し即決判断は控えて行く事も必要と考えさせられる講習会で有りました。



2-2 ダイバーシティ講演会

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2年9月9日(水) 15:30~17:00

場所：Zoom配信

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 長岡技術科学大学学長

東 信彦

(2)共同実施機関挨拶

長岡工業高等専門学校

原田 信弘 校長

(3)講演1 「女性研究者を増やすために

～好事例から学ぶ～」

国立研究開発法人科学技術振興機構

山村 康子 プログラム主管

(4)講演2 「女性活躍で大変革

次世代リーダーの働き方改革」

エムケー精工株式会社

丸山 将一 代表取締役社長

(5)閉会の挨拶

株式会社イトラスト

酒井 龍市 代表取締役社長

参加者数：120名（大学・高専・研究機関19機関、企業・法人10社、行政3機関、一般）

(1)開会の挨拶 長岡技術科学大学学長 東 信彦

本日は、ダイバーシティ講演会にご参加いただき、誠にありがとうございます。本学は昨年度から文部科学省 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)に採択され、長岡工業高等専門学校、株式会社イトラストと3機関で連携しながら、我が国の重要課題である工学系女性研究者の育成・支援また、地域の女性技術者とのネットワーク作りに向けて事

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」・ダイバーシティ講演会

SDGs

成長戦略としての
ダイバーシティ

～ 女性活躍推進の効果と成果 ～

参加無料

上位職、管理職は女性には無理だと思う。✓

研究職や技術職は女性に向いていない。✓

女性の方が家事・育児に向いていると思う。✓

あなたの組織をチェックしてみませんか？

日時 2020年9月9日(水) 15:30~17:00

会場 Zoom 配信

対象 どなたでも参加可
PC・スマートフォン・タブレット端末等からアクセス及び視聴できる方

講演1 「女性研究者を増やすために～好事例から学ぶ～」

国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)
プログラム主管 山村 康子 氏

2010年より科学技術振興機構プログラム主管、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」、「女性研究者育成システム改革加速事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を担当。女性研究者の活躍促進に取り組む。

講演2 「女性活躍で大変革 次世代リーダーの働き方改革」

エムケー精工株式会社(長野県千曲市・製造販売業)
代表取締役社長 丸山 将一 氏

新大和総研、慶應義塾大学常勤訪問研究員を経て2012年より現職。女性活躍やワーク・ライフ・バランス、健康経営を推進。「2018年度科来世代応産企業表彰」最優秀賞、「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」認定。

●申込み
9/7(月)までに、下記申込QRコードからもしくは、下記メールアドレスに、氏名、所属、メールアドレスを明記の上、メールをご送信ください。
danjo@com.nagaokaut.ac.jp

9/7(月) 〆切

●問合せ
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

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 後援：長岡市女性活躍推進会議



業を展開しております。

女性研究者を含む女性活躍やダイバーシティ推進はこれからの大学・高専、地域や企業組織にとって、成長戦略として必要不可欠です。本講演会は、「成長戦略としてのダイバーシティ ～女性活躍推進の効果と成果～」をテーマにご講演いただきます。

講演1では、「女性研究者を増やすために ～好事例から学ぶ～」と題し、国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管 山村康子様より、「研究の場における女性活躍推進」の側面から、女性研究者採用にあたってのポイントや、他機関による女性研究者を増やすための取組好事例をお話しいたします。講演2では、「女性活躍で大変革 次世代リーダーの働き方改革」と題し、長野県千曲市のエムケー精工株式会社 代表取締役社長 丸山将一様より、「企業における女性活躍推進」の側面から、なぜ今、企業で女性活躍推進が必要なのか、どのように取り組み、その結果どのような効果があったか等をお話しいたします。

本講演会が、女性研究者をはじめ多様な人々が能力を発揮できることを目指し、各組織の研究環境や働く環境のダイバーシティをより一層進める機会となれば幸いです。

(2)共同実施機関挨拶 長岡工業高等専門学校 原田 信弘 校長



長岡工業高等専門学校の原田信弘校長から挨拶をいただいた。

(3)講演1 「女性研究者を増やすために～好事例から学ぶ～」

国立研究開発法人科学技術振興機構

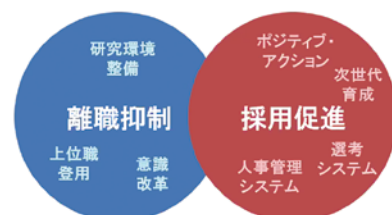
山村 康子 プログラム主管

好事例として下記のポイント等をお話いただいた。

- 採用促進と離職抑制の両面からの取組が重要
- 具体例
 - ・教員選考過程への女性の参画
 - ・一つ上の職位で採用するOne-Up制度
 - ・研究支援者の配置・夏休み中の学童保育など

女性研究者を増やすために

多様な視点や発想を取り入れ
科学技術イノベーションを活性化



(4)講演2 「女性活躍で大変革 次世代リーダーの働き方改革」

エムケー精工株式会社 丸山 将一 代表取締役社長

●業績が伴わない意識改革は難しい

創業者の孫として生まれ、大和総研に13年間務めたのち、弊社に2010年入社、2012年に39歳で経営を引き継いだ。リーマンショック後の厳しい現状を理解し素直に受け入れるところから始め、組織のレベルを上げるには優秀な人材の採用と育成が必要であると思い、女性の活躍に着手した。その後は、右肩上がり成長を続けている。手術には体力が必要だ。業績が伴わない意識改革は難しいので、会社がうまく回っているときに内部環境を改善した方が良い。



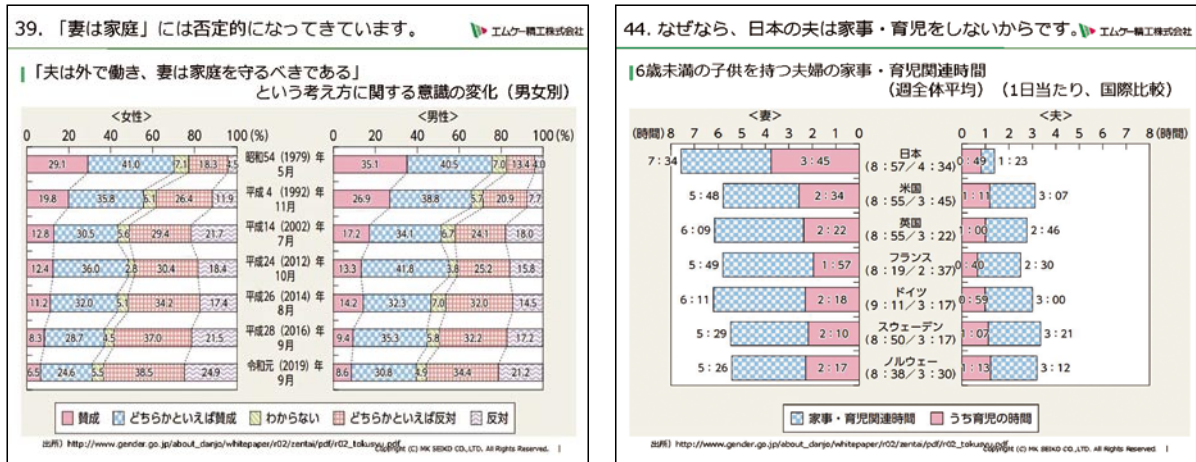
●忖度する昭和的な風土

社長就任当時、上司に忖度する昭和的な風土が残っており、このままではこれからの時代を生き抜くことはできないと感じた。人を育てるのは環境であり、価値観が変わってきた世の中で、組織のリーダーをどのように育てるのが問われている。人の意識と行動を変えなければならない。そのために、社内研修等で役員も含めて現状を本当に理解しているのかを度々話した。

●データで見る時代の変化

女性100名、男性100名いた場合、昭和の標準的人生を「結婚、出産して、退職まで勤め、どちらかが死ぬまで添い遂げる」とすると、そのような人生をおくる人は1950年代生まれでは100名のうち81名、1980年代生まれでは58名となる。未婚率も上がり、50歳男性の未婚割合は現在23.4%だが2040年には29.5%になると予想されている。また、既婚の共働き世帯は1980年代から約20年間で約2倍に増えている。長野県と新潟県はどちらも女性有業率は高いが女性管理職比率は低い。女性に働かせて搾取している構造ともいえるので、女性有業率が高い＝社会進出しているとは言えない。

また、意識調査によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方には男女ともに半分以上が反対しており、「女性が職業を持つこと」に対しては、「子供ができてみずっと職業を続ける方がよい」という意見が6割である。民間企業の中の部長職における女性比率は増加しているとはいえ、まだ6.9%、上場企業の役員に占める割合は5.2%と世界と比べるとかなり遅れている。今は53.1%の女性が有職のまま第一子を出産しているが、あまりの大変さに二人目を産まないということが人口減に拍車をかけている。日本の夫は家事・育児への参画時間が1時間23分と諸外国に比べるとかなり短く、女性にばかり家事・育児の負担があることも要因の一つだろう。



出所)内閣府 男女共同参画白書 令和2年版

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/pdf/r02_tokusyu.pdf

●世代間の価値観を否定しない

世代間で価値観が大きく変化しているので、現状を世代間でそれぞれに語っていくことが重要となる。ただし、それぞれの考え方や経験を否定してはいけない。男女共同参画白書によると、高度経済成長期は、女性は補助的な業務に従事し、結婚退職する時代だった。1975年以降、社会進出はしても働く女性のほとんどが一般職という時代であり、その結果、晩婚化が進んだ。平成5年から現在にかけては共働きが増加し、初婚平均年齢、平均第一子出生年齢はさらに上昇した。二人目は産まない、という時代になってきた。それぞれの背景が違い、考え方も経験も違う。それを否定してしまえば、相互理解は進まない。

●トップダウンとボトムアップ

民間企業にとっては採用も重要だ。実際、有効求人倍率は長野県も新潟県も下がっている。どんなに働き方改革や女性活躍推進に取り組んでいても、この状況で採用ができるのか？という人もいる。しかし、会社のイメージが悪いとさらに採用は大変になる。また、他社の経営者、人事、採用担当には「急激な人口減少により人の取り合いになるが、選んでもらえる構造になっているか」と話すと危機感を共有できる。やはり組織を変えるためには事実を把握すると同時に、トップダウンで行うべきものはトップダウン、ボトムアップで行うべきものはボトムアップで行なっていくことが肝要だ。上場企業の場合、「ESG投資」も注目されている。投資家は、女性管理職の比率、女性採用比率、女性活躍の取組などを見ており、会社HP、企業の報告書などから情報を得ている。

●従業員の声を踏まえた“働き方改革”を

社内の実態や課題を踏まえ、在宅勤務制度や若手女性社員向けの社外メンターとお茶会、女性社員によるオンライン座談会など、様々な取組や制度を導入した。働き方改革の一環として、立ち

ミーティング、部門横断型交流会、フレックスタイム制なども取り入れ、少しでいいから常に変化していこうという想いで進めている。私共は中堅企業であり、大企業の顔と中小企業の顔とどちらも持っている。トップダウンとボトムアップをハイブリットした仕組みで進めており、実際に社員の声を聴きながらできることを進め、うまくいかなければやめる、というスパイラルで回している。



会議室をガラス張りの開放的な空間にするなどの配慮や、会社CMのディレクションを新人女性に担当してもらうなど女性社員の意見を取り入れている。また、女性座談会に参加した女性管理職からのレポートや社員の率直な意見を見ながら、反省・改善の努力をしており、女性社員の声を聴き、反映させていくことが、女性採用比率向上につながると考える。

●女性活躍推進と多様性

社内外への情報発信も積極的に行っている。その結果、女性社員からは制度が整っているので入社を決めた、男性の意識改革も必須、男性社員の悩みも理解できたなどの声も届いている。女性技術者の上司からは、「業務上は性別を意識したことはないが、開発の場に女性がいることで、幅広い意見が出て製品開発に多様性が生まれる。会社目線だけでなく、自分だったらどうするかという、生活視点からの意見が加わることで、複眼的に検討することができる」という意見も出ている。

●女性活躍推進、働き方改革の効果と成果

女性活躍推進や働き方改革に取り組むと、本当に生産性が上がるのか？という意見をよくいただく。事実、近年6年間で残業は減り、年収も上がっているため、いかに生産性が上がっているかが見える。直近の新卒採用は応募数5.4倍となった。組織変革に取り組んだ結果、2、3年で会社の様子が変化し、一気にエントリー数が増えた。

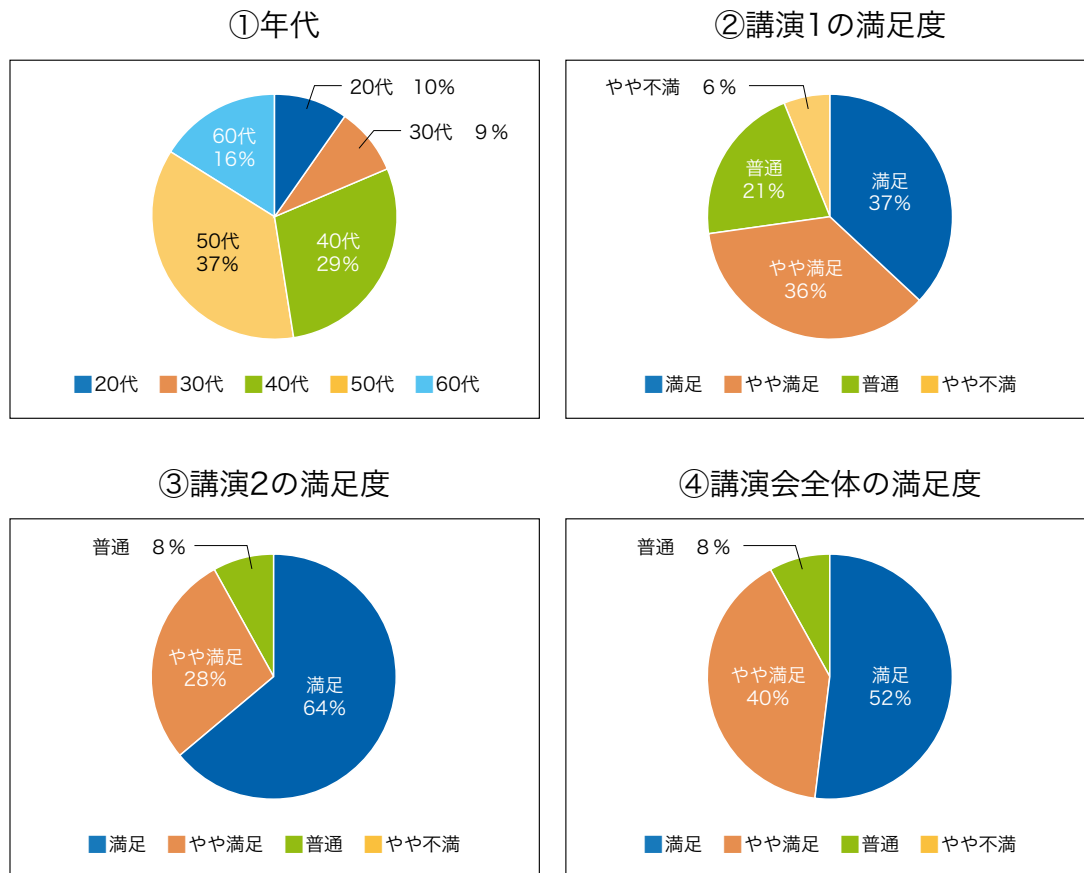
私も日々、悩みながら対応している。今日の話が少しでも皆様の参考になればと思う。

(5)閉会の挨拶 株式会社イトラスト 酒井 龍市 代表取締役社長

株式会社イトラスト 酒井龍市代表取締役社長からの挨拶で閉会となった。

(6)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71名（女性30名、男性40名、回答しない1名）の回答結果は次のとおりである。



講演1の感想

- ・他大学・機関の先進的な取組を知れてよかったです。
- ・採用、離職抑制の二点から整理された事例が参考になった。
- ・現状に生じている差別解消のための女性優先は違法ではない。

講演2の感想

- ・丸山社長の強いリーダーシップと現場の声に耳を傾け、トライ&改善を繰り返して、良い環境を作り上げていく新しいリーダー像に感心しました。
- ・社長がトップダウンで改革を進めると改革が進むと思いました。
- ・男性の意識改革や働きやすい環境整備、多様性を認めることが重要。

講演会全体の感想

- ・まだ男性・女性という固定概念が根強いですが、男性の意識が徐々に変化し、女性が社会で活躍することが当たり前の社会が実現できるといいなと思いました。
- ・男性教員や企業の経営者の方にぜひ聞いていただきたい内容だったと思います。
- ・女性管理職の比率をさらに高めるため、大学としては女性研究者の教育にも一層力を入れなければならないと感じました。

2-3 キャンパスハラスメント研修会（第5回管理職研修）

(1) 目的

令和2年6月、パワーハラスメントの防止を企業に義務付ける法律が施行された。教育機関においても、ハラスメントに関する理解と防止の取組が必要である。高等教育機関の構成員（学生、教職員）は多様化しており、キャンパスにおけるハラスメント防止の取組は、多様化する個々の違いを知り、必要な配慮を思いめぐらすことができるようになり、ダイバーシティの理解へと繋がる。そこで、ダイバーシティ推進とハラスメント防止に関するセミナー、研修の実績がある、公益財団法人21世紀職業財団に依頼し研修会を開催した。

(2) 日 時 令和2年11月19日(木) 15:30~17:00

(3) 会 場 オンライン

(4) 対象者

本事業関係機関の管理職（一般教職員・社員の参加可）

（計画では、公開型のセミナーを開催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オンラインでの開催としたことから、対象を関係機関に限定した。）

(5) テーマ

「キャンパスハラスメント防止研修」

(6) 講師

公益財団法人21世紀職業財団

客員講師 小倉 千尋 氏

(7) 内 容

- ・ ハラスメントはなぜ問題なのか
- ・ ハラスメントにおける法的責任
- ・ キャンパスにおけるハラスメントの特徴と背景
- ・ キャンパスにおけるセクシュアルハラスメント
- ・ キャンパスにおけるパワーハラスメント
- ・ キャンパスにおけるアカデミックハラスメント
- ・ ハラスメントの予防と対策

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振興機構学術・「ダイバーシティ研究推進実用イニシアティブ（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

管理職FD
**キャンパスハラスメント
防止研修会**

2020年11月19日(木) 15:30~17:00

会場: Zoomによるオンライン開催 ※要申込み 申込み締切 11月16日(月)

対象: 本事業関係機関(連携機関、協力機関)の管理職

講師: 公益財団法人21世紀職業財団 客員講師
小倉 千尋 氏

（略歴）臨床心理士資格取得後、東大系人事・人材コンサルティング会社において
組織評価/査定・採用・キャリアカウンセリングを担当。
臨床心理士資格取得後、東京都福祉会利用促進員、東京都中部精神保健福祉センター相談員、
東京都福祉会利用促進員、後援者、コミュニティ・EAPカウンセラーを経て、
現在、株式会社イートラスト代表取締役。

＜研修テキスト＞
「キャンパスハラスメント防止ハンドブック」
（500頁・消費税込）は、参加
者の所属機関にて準
備ください。当日はレジメを
配布させていただきます。テキスト
を準備いただくことを推奨
します。お申し込みは21世紀
職業財団HPより購入でき
ます。
<https://jwebbook.shop-pro.jp/>

大学、短大、高等専門学校等の高等教育機関（以下、「大学等」）には、
高い専門知識を有する学生や、広い人間関係を築いて、
人生をより豊かに生きようという希望を持った学生が数多くいます。
グローバル化の時代を迎え、大学等の構成員はますます多様になりました。
年齢、性別、国籍、種族、障害の有無、宗教など、とても多岐にわたりに
広がっています。それらの人々がトラブルなく過ごすには、個々の違いを知り、
配慮をもち、必要と配慮を思いめぐらす想像力が必要です。

（21世紀職業財団が主催する「キャンパスハラスメント防止ハンドブック」）

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推進推進担当
TEL: 0258-32-6435（代表） E-MAIL: gender@nagaoka-ct.ac.jp
11/16(月)まで、お名前、ご所属、ご連絡先を明記の上、E-MAILでお申し込みください。
HP: <http://www.nagaoka-ct.ac.jp/gender/>

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

ハラスメントに関する基礎的な知識を確認し、学校・大学におけるハラスメントについて説明いただいた。具体例を交えての説明は参加者にとってわかりやすく、参加者アンケートでは、内容についての満足度が高かった。また、ハラスメントを起こさない学校・大学の環境づくりの必要性を感じた、ハラスメントに関する対応を再確認することができた、ある程度の権限を持つ者として日頃から注意して行動していかなければならない等の感想をいただいた。

長岡高専36名、関係機関7名、計43名の参加があった。

2-4 ワーク・ライフ・バランスセミナー

(1)目的

学内におけるワーク・ライフ・バランス環境整備の一環として、男女共同参画社会の実現に向けた男性の働き方の見直し、社会的関心が高まっている男性の育休取得を推進するために、ワーク・ライフ・バランスの専門家であり、新潟県内で父親支援の活動を行う方を講師に招いてセミナーを開催する。

(2)日 時 令和2年12月3日(木) 15:00～17:00

(3)会 場 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

(テーマに関心のある女性教職員・社員も参加可)

(5)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、人生がいかに変ってきたか。」

(6)講 師

吉田 健太 氏

ファザリング・ジャパンにいがた／新潟市パパサークル代表

株式会社ビジネスブレイン 働き方改革推進室長

(株)ワーク・ライフバランス 認定コンサルタント

(7)内 容

- ・働き方改革の背景
- ・ワーク・ライフ・バランスの勘違い
- ・男性の家事・育児参画
- ・実体験からの気づき ビフォー アフター

昨年度実施予定であったが、直前に新潟県内において新型コロナウイルス感染者が発生したため開催が延期となったもの。計画では公開型のセミナーを開催する予定であったが、感染拡大防止のため、開催案内は関係機関に限定し開催した。学外からは長岡技術科学大学から職員の参加があったが、教員の参加はなかった。学内においては、子育てに関わらず若手男性教職員から多く参加いただけた。参加者アンケートを見ると、子育てについて、普段は教員同士、職員同士で話をする機会は少なく、今回のセミナーの中でディスカッションする時間があったことはとても良い機会であった。

長岡高専31名(男性21名、女性10名)、関係機関3名、計34名の参加があった。



2-5 ダイバーシティ外部評価委員会

第13回連携推進会議（令和2年11月11日承認）で、令和2年度の委員を決定した。

(1)令和2年度外部評価委員（敬称略）

氏 名	所 属 等	推薦機関
平 山 け い	阿南工業高等専門学校 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G F N 代表取締役 社長	長岡工業高等専門学校
樋 口 栄 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
伊 藤 公 雄	京都産業大学 客員教授	長岡技術科学大学

※Kristín Ingvarsdóttir氏は新型コロナウイルス感染症拡大予防のため令和元年・2年度は不参加

(2)令和2年度 第2回外部評価委員会の開催

①日 時 令和3年3月3日(水) 13:30～14:30

②場 所 Zoomによるオンライン会議

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（18名）

- ・外部評価委員3名（平山けい氏は書面による評価）
- ・ダイバーシティ連携推進会議（各機関の長及び実施責任者）3名
- ・各機関の担当者等 12名

⑤日 程 進行（長岡技術科学大学 西原 亜矢子 チーフコーディネーター）

- ・挨拶及び代表機関報告 長岡技術科学大学 東 信彦 学長 10分
- ・取組状況報告 各機関実施責任者等から10分
- ・質疑応答 15分
- ・評価 20分
- ・長岡工業高等専門学校 原田 信弘 校長挨拶

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

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）に採択され、2年目となる今年度は、組織構成の見直しや女性研究者在職比率、採用比率の向上によるジェンダーバランスの改善、組織全体の意識改革、女性研究者の研究力向上やライフイベント支援、地域との連携など様々な取り組みを行い、3機関で連携してダイバーシティ及び女性研究者支援を推進してまいりました。ぜひ、忌憚のないご意見をいただければと存じます。



・各機関取組への質疑応答

◎伊藤委員：長岡技大、長岡高専で日本学術振興会の特別研究員制度R P Dは利用しているか。あまり知られていないが、妊娠・出産・育児で研究中断した方への支援制度である。研究費助成もあるので制度詳細を調べ、広報の上、必要な人がいれば利用できるようにしてみてもどうか。

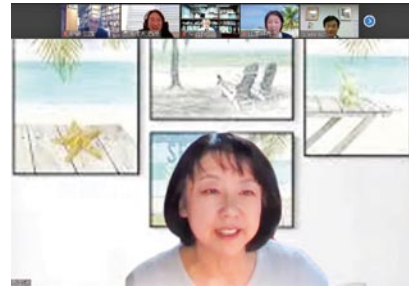
◎五味委員：二点ほど質問がある。一つは、長岡技大へメンター制度に向けて、メンタリング講習会を開催したとのことだが、アンケート結果の「メンター依頼されたら引き受けますか？」という設問に対し「引き受ける」と回答した割合が低いのはなぜか。二つ目は、「優れた女性研究者賞」創設により、業績評価のあり方を見直す良い機会になったとのこと、とても良いことだと思うが、今後、このあり方を女性研究者だけでなく、大学全体の業績評価のあり方につなげていくということなのか。

○長岡技大：メンタリング講習会については、内容が入門的な内容だったため、まだ引き受ける自信がなかったととれる。今後、実践編も必要だと思う。また、「引き受ける」と回答しなかった層に特色があるかどうかは、現時点で把握できていないので、しっかりと分析したい。業績評価については、本学では、研究・教育・大学運営・社会貢献で評価をしており、通常は研究業績に重きを置いているが、優れた女性研究者賞にあたっては、ライフイベントやダイバーシティ推進活動についても評価した。今後、教員のボーナス期等の評価においても男女問わず勘案して評価したい。

・評 価

◎五味委員から

トップのリーダーシップのもとに昨年度より大きく前進したという印象を受ける。各セミナー等にターゲットとしている対象者がどのくらい参加したか、ターゲット層の意識がどれくらい変化したかを計測すると良い。また、昨年度のアンケートから、今年度の取組の結果どのように変わったのか、経年変化をみていくと良いと思う。



◎樋口委員から

新型コロナウイルスの影響のある中、よく頑張った。内外ともに、今まで声を上げなかった人たちが声を上げるようになっており、ダイバーシティにも良い影響が生まれるのではないかと感じる。地元経営者の意識も変わってきている。うまく巻き込むことができると本事業はレベルアップするのではないか。



数値目標達成にばかり注力しているように見受けられるので、数字に表れない意識改革や雰囲気づくりにもっと力を割いてもよいと思う。コロナ後の世の中がどうなるかも含めてダイバーシティに取り組んでいくことが必要。努力に心から敬意を表する。

◎伊藤委員から

京都大学では優秀な女性研究者賞の表彰にあたって、企業からお金をいただいて賞金をだしている。地元との産学連携という点ではそのような工夫もできると感じる。

イベントが多いのでイベント疲れしないよう、効果的な仕組みづくりが必要と感じる。女性研究者採用では海外公募で海外留学している日本人研究者をリクルートするという方法もある。家族の同居支援型のパートナーフェロー制度やデュアルハイヤーとして夫婦で採用するというやり方を検討しても良いと思う。



組織改革としては、男子学生への働きかけ、男性職員も巻き込む形での意識啓発が必要だろう。また、昨年度のアンケート結果によると、介護中の方も子育て中の方の半分程いるようだ。介護問題は、男性研究者も含め日本の組織はもっと考える必要がある。有給休暇の消化や介護休業法を利用する工夫をしてほしい。

また、組織問題とすると、学内組織に女性を入れるのが大変だと思う。特に女性教員が少ないと女性に委員負担が増える。教授職になると雑務が男性よりも多くなるので、雑務を研究に向けられるよう工夫し、何かのフォローをする仕組みづくりも必要ではないかと感じる。タイムマネジメントの問題として、書類の簡略化、簡素化をもっと考える必要がある。

長岡技大と長岡高専の間の女子学生・院生の動きはとても重要である。理系志望の女子もいるはずで、中学校や高校も望んでいる部分があると思うので、次世代の理系の女性を増やすために、長岡高専と中学校や長岡技大と高校等、高専や大学から各種学校へのはたらきかけが必要だろう。

・評価を受けて

挨拶 長岡工業高等専門学校長 原田 信弘

本日の評価を受け、個人としても大変、啓発された。高専は全国に51高専55キャンパスがあり、交流人事で介護のために故郷に戻るといこともでき、介護のための異動や夫婦が別々に所属することも解消できるシステムであると思う。このような特長を周知して応募者を増やす必要がある。



もう一つ、海外公募の話があったが、今年度グローバルエンジニア育成事業で公募を行ったところ、長岡技大卒業生がメキシコから応募してくれた。長岡技大と海外大学の連携により情報が伝わって応募があったのだと思う。特に国際的な連携については、両技科大との連携が重要になってくるだろう。

次世代育成としての中学校への対応については、前任地の北九州高専には、「Nit♡Kitガールズ」という組織があり、オープンキャンパスでの活動や出前授業を行っていたので、長岡高専でも中学生へのアプローチに取り組んでいきたい。高専の女子学生の割合はおおよそ25%である。長岡技大と連携し、長岡高専から修士、博士を経て、教員として戻ってくる女性を増やすために、今後とも事業を進めていきたい。

◎平山委員から（3月8日書面にて）

1. コロナ禍において対応に追われる中、熱意を持って多くの取組を実施され、頭が下がります。昨年度に比べ、事業全体、また組織として意識向上のために推進の舵を大きく取っておられることは極めて評価出来る点です。
2. 本事業の協力機関が大幅に増加している点は、地域全体のダイバーシティへの取組に対する力強いメッセージとなり、今後、長岡市のダイバーシティ加速に繋がることが大きく期待されます。
3. 女性研究者の増加により、ダイバーシティとして多様性のある意見を組織運営に正しく反映されるためには管理職や教授職の女性の更なる増加が望まれます。これは一足飛びに達成できるものではありません。現職教員の研究力・人間力の向上への取組や組織として意識改革のための取組を継続的に行っていく必要があると考えます。今後、文科省からの予算がなくなり、本事業を自走して行くためには、そのための実施事項の取捨選択も必要ではないかと思われます。

最後をお願いとして

高専と強い繋がりのある長岡技大が主体の今回の様な素晴らしい事業を広く知っていただくことは、高専の女性教員や工学系女性研究者のやる気、女子学生が工学系に目を向ける何より良い機会と考えています。是非とも今回の取組や成果を広く、特に全国高専には情報発信・共有して頂きたいお願い致します。

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

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（令和元年9月13日制定、詳細は令和元年度活動報告書をご覧ください。）に基づいて、令和2年度も、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費支援を行った。

(1)令和2年度の共同研究支援決定10件（女性研究者参画比42.9%）

・募集	令和元年12月2日(月)
共同研究支援審査委員会	令和2年1月14日(火)
研究費使用開始	令和2年4月1日(水)
・追加募集	令和2年8月17日(月)
審査委員会	令和2年9月23日(水)
研究費使用開始	令和2年10月1日(木)

令和2年度ダイバーシティ研究助成申請者一覧							
	所属		職	氏名	研究課題名	共同研究者	男女別人数
1	長岡技大	機械創造工学	准教授	溝尻 瑞枝	フェムト秒レーザ還元描画パターンの表面酸化処理とマイクロセンサ作製への応用	長岡高専 中村、 岐阜大学 上坂、 大阪大学 宮部	女性2 男性2
2	長岡技大	物質材料工学	准教授	高橋由紀子	フェノール-硫黄化合物レドックスサイクルによる一重項酸素除去能の検証	長岡高専 奥村	女性2 男性0
3	長岡技大	物質材料工学	准教授	西川 雅美	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法の適用2	長岡高専 村上、 長岡技大 石橋	女性1 男性2
4	長岡技大	環境社会基盤工学	准教授	松田 曜子	ユーザビリティを考慮した水害リスクの「直前周知」メディアの検討	イートラスト 大邨	女性2
5	長岡技大	生物機能工学	准教授	山本 麻希	AIやICT技術を活かした鳥獣被害対策システムの要素技術開発	長岡高専 上村・矢野・ 和久井、 電力中央研究所 白井、 イートラスト 酒井、 三生 和田	女性1 男性7
6	長岡技大	原子力システム安全工学	准教授	太田 朋子	森林樹木中の放射性セシウム濃度の未来予測のための動態解明研究	長岡高専 奥村・菅原 京都大 真原・窪田	女性2 男性3
7	長岡技大	原子力システム安全工学	助教	ドウ ティ マイ ズン	Characteristics of cesium silicate compounds	長岡高専 小出	女性1 男性1
8	長岡技大	技術科学イノベーション	助教	ヌル アデリ ン ピンティ アブ バカル	The development of energy saving and zero-maintenance aquaria system using a biological DHS-USB system	長岡高専 荒木 長岡技大 山口・幡本・ 渡利	女性1 男性4
9	長岡高専	物質工学科	准教授	奥村 寿子	材料利用を目指した化学修飾カテキン誘導体の複合的活性評価の検討	長岡技大 高橋	女性2
10	長岡高専	物質工学科	准教授	河本 絵美	免疫組織染色を用いて筋の不動化に対する糖輸送タンパク質GLUT1の応答メカニズムを探る	長岡技大 霜田	女性1 男性1

(2)共同研究の研究成果

①支援対象研究の成果

◎溝尻 瑞枝 准教授（長岡技術科学大学 機械創造工学専攻）

- 学会発表4件：● The 21st International Symposium on Laser Precision Microfabrication (LPM2020) 2020年6月23日、● 電気学会 E 部門総合研究会 マイクロマシン・センサシステム研究会2020年7月7日、● 2021年第68回応用物理学会春季学術講演会2021年3月19日、● 電気学会「光・量子デバイス研究会」2021年3月29日
- 招待、依頼講演等2件：● 第92回レーザー加工学会講演会2019年12月10日、● レーザー学会学術講演会第41回年次大会2021年1月19日
- 予算獲得1件：J S T 2020年度創発的研究支援事業

◎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3件：● 日本化学会第100春季年会 2 I1-47 2020年3月、● 光化学討論会2020 2D03 2020年9月10日、● 第10回 C S J 化学フェスタ2020P1-109 2020年10月17日

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

- 学会発表2件：● Atomic Energy Society of Japan, 2020, Fall meeting. 2020年9月17日、● 45th International Conference and Expo on Advanced Ceramics and Composites、2021年2月9日

②支援対象研究以外の研究成果（2019年度支援者）

◎Siriporn Taokaew 助教（長岡技術科学大学 物質材料工学専攻）

- 学会誌掲載6件：● Materials 2019年4月10日、● Biochemical Engineering2019年4月23日、● Key Engineering Materials2019年8月29日、● Sustainable chemistry and pharmacy 2020年6月6日、● Key Engineering Materials2020年8月18日、● Materials Science and Engineering C2020年12月10日
- その他表彰・新聞報道等1件：● Article in Chemical Engineering Society of Japan広がれダイバーシティ 2019年11月26日

◎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4件：● 第81回応用物理学会秋季学術講演会2件 2020年9月9日、● 第67回応用物理学会春季学術講演会2件 2020年3月14日

③支援対象研究以外の研究成果（2020年度支援者）

◎溝尻 瑞枝 准教授（前掲）

- 学会誌掲載1件：●Optical Materials Express, 10（2020）2533.
- 学会発表13件：●The 21st International Symposium on Laser Precision Microfabrication (LPM2020) 2020年6月23日、●2020年第81回応用物理学会春季学術講演会2020年9月9日、●2020年度日本機械学会年次大会2020年9月14日、●2020年度日本機械学会年次大会2020年9月15日、●39th International Congress on Applications of Lasers & Electro-optics (ICALEO2020) 2020年10月20日、●第37回「センサ・マイクロマシンと応用システム」シンポジウム2020年10月27日、●第11回「マイクロ・ナノ工学シンポジウム」2020年10月27日、●5th STI-Gigaku 2020 2020年10月30日、●5th STI-Gigaku 2020 2020年10月30日、●5th STI-Gigaku 2020 2020年10月30日、●第20回東北大学多元物質科学研究所研究発表会2020年12月9日、●レーザー学会学術講演会第41回年次大会2021年1月20日、●レーザー学会学術講演会第41回年次大会2021年1月20日
- 予算獲得1件：●科学研究費補助金基盤研究（B）
- 招待・依頼講演等2件：●2020年度日本機械学会年次大会2020年9月14日、●有機機能材料のリソグラフィ加工コンソーシアム第39回定例会2021年3月23日
- その他表彰・新聞報道等2件：●令和2年度科学技術分野の文部科学大臣表彰若手科学者賞2020年4月14日、●第20回東北大学多元物質科学研究所研究発表会所長賞（学生の受賞）2020年12月9日

◎高橋 由紀子 准教授（前掲）

- 学会発表7件：●日本化学会第100春季年会1 PA-159（covid-19のため現地開催は中止）2020年3月、●日本化学会第100春季年会1 PA-178 2020年3月、●日本化学会第100春季年会3 H3-17 2020年3月、●日本化学会第100春季年会3 H3-17 2020年3月、●第80回分析化学討論会（「展望とトピックス」に掲載）2020年5月23日、●日本分析化学会第69年会Y3023 2020年9月18日、●Water and Environment Technology Conference Online2020（WET2020-online）1C-06 2020年11月7日
- 学会誌掲載（決定）1件：●分析化学 「マンガンエアロゾルの現場分析を目指したナノ薄膜試験紙の開発」
- 予算獲得1件：●A S T E P トライアウト2020年11月1日～2021年10月29日
- 特許P C T出願1件：●ニッカウキスキー(株)・長岡技術科学大学2020年8月24日

◎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）

- 学会発表7件：●電気化学会第88回大会3件2021年3月24日、●電気化学会第88回大会2021年3月22日、●日本金属学会北陸信越支部日本鉄鋼協会北陸信越支部令和2年度総会連合講演会2020年12月5日、●第61回電池討論会2020年11月18日、●第61回電池討論会2020年11月18日

◎西川 雅美 准教授（長岡技術科学大学 物質材料工学専攻）

- 学会発表7件：●第81回応用物理学会秋季学術講演会2件2020年9月10日、●日本電子材料技術協会第57回秋季講演大会2020年12月4日、●Joint European Magnetic Symposia2020年12月10日、●Joint European Magnetic Symposia2020年12月11日、●映像情報メディア学会2020年12月4日、●日本磁気学会学術講演会2020年12月17日
- 招待講演1件：●The 45th International Conference and Expo on Advanced Ceramics and Composites (ICACC2021) Virtual conference2021年2月10日

◎太田 朋子 准教授（長岡技術科学大学 原子力システム安全工学専攻）

- 学会発表2件：●日本地下水学会2020年11月4日、●日本原子力学会2021年3月19日

◎奥村 寿子 准教授（長岡工業高等専門学校 物質工学科）

- 学会発表1件：●日本化学会 第101春季年会（2021）2021年3月19日～22日

3-2 女性研究者・技術者による研究交流会2020

「工学と異分野 そしてダイバーシティ」

連携機関の女性研究者が代表を務める共同研究の成果を発表するとともに、協力機関の研究者・技術者との研究交流の機会とし、女性研究者・技術者のネットワーク形成を図り、更なる共同研究の発展につなげることを目的として開催した。

連携機関：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、日本政策金融公庫長岡支店、北越コーポレーション株式会社研究所、ソリマチ株式会社、株式会社ソリマチ技研、クリーン・テクノロジー株式会社、長岡造形大学、新潟県電子機械工業会、株式会社ブルボン、新潟工科大学

日 時：令和2年12月23日(水)

15:00~16:30

場 所：Zoomによるオンライン配信

ポスター発表はWeb上限定公開

(12月21日(月)~25日(金)) (要申込)

対 象：連携機関・協力機関の教職員、
学生（連携機関の教職員は申込不要、
協力機関・学生・一般は必要、
ポスター発表閲覧は全員申込必要）

日 程：司会者 山本 麻希

(長岡技術科学大学准教授)

1. 開会の挨拶 東 信彦

長岡技術科学大学長

3. 講演「女性エンジニアの能力を
引き出すプラスアルファの
異分野からの学び」

あらや ちやこ
顯谷 智也子 氏

(奈良工業高等専門学校女性エンジニア養成推進センター特命教授)

4. 研究交流発表

(1)「フェムト秒レーザ還元描画パターンの大気中表面酸化処理とマイクロセンサ作製への応用」
溝尻 瑞枝（長岡技術科学大学・准教授）

(2)「Arts-Based Researchの理論と実践」
小松 佳代子（長岡造形大学・准教授）

(3)「光MOD法による磁性ガーネット薄膜の低温作製」
西川 雅美（長岡技術科学大学・准教授）

ポスター発表者：竹内 麻希子（長岡高専・准教授）・山本 麻希（長岡技大・准教授）

5. 講 評 原田 信弘 長岡工業高等専門学校校長

6. 閉会の挨拶 酒井 龍市 株式会社イトラスト代表取締役社長

参加者数：8機関から34名参加

SDGsが掲げる、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（暫定型）

女性研究者・技術者による研究交流会2020

**工学と異分野
そしてダイバーシティ**

研究交流発表 こんな研究をしています。
コラボしませんか？

参加無料
登録費・参加費
12/18(金)
連携機関の教職員は申込不要

日 時：2020年12月23日(水) 15:00~16:30
会 場：Zoomによるオンライン配信（口頭発表・ポスター発表）
対 象：連携機関・協力機関の学生・教職員

ダイバーシティ事業による「女性研究者を代表とする共同研究主催」の成果発表を兼ね、
連携機関・協力機関に所属する女性研究者の交流を深めるための研究交流発表会です。

1. 開会挨拶 東 信彦 長岡技術科学大学長
2. 表彰式 優れた女性研究者賞 受賞者スピーチ
3. 講演「女性エンジニアの能力を引き出すプラスアルファの異分野からの学び」
顯谷 智也子（あらや ちやこ）氏
（奈良工業高等専門学校女性エンジニア養成推進センター特命教授）
4. 研究交流発表
(1)「フェムト秒レーザ還元描画パターンの大気中表面酸化処理とマイクロセンサ作製への応用」
溝尻 瑞枝（長岡技術科学大学・准教授）
(2)「Arts-Based Researchの理論と実践」
小松 佳代子（長岡造形大学・准教授）
(3)「光MOD法による磁性ガーネット薄膜の低温作製」
西川 雅美（長岡技術科学大学・准教授）
(ポスター発表)：竹内 麻希子（長岡工業高等専門学校・准教授）、山本 麻希（長岡技術科学大学・准教授）
5. 講評 原田 信弘 長岡工業高等専門学校校長
6. 閉会挨拶 酒井 龍市 株式会社イトラスト代表取締役社長

申込み 12/18(金)までに、右記申込QRコードからもしくは、下記メールアドレス宛に
お名前、ご連絡先を明記の上、E-MAILでお申し込みください。連携機関の教職員は申込不要
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: danyo@jcom.nagaokaut.ac.jp HP: https://diversity.nagaokaut.ac.jp/

問合せ 長岡市 酒井 龍市 株式会社イトラスト代表取締役社長

主催：長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門
共催：長岡工業高等専門学校、（株）イトラスト

「ダイバーシティ」
多様性と包摂性
を推進する

講演記録：「女性エンジニアの能力を引き出すプラスアルファの異分野からの学び」

あらや ちやこ 氏（奈良工業高等専門学校女性エンジニア養成推進センター特命教授）

本日は女性エンジニア（技術者・研究者）養成の方向性と、奈良高専「しなやかエンジニア教育プログラム」についてお話しさせていただきます。

女性エンジニア養成の方向性

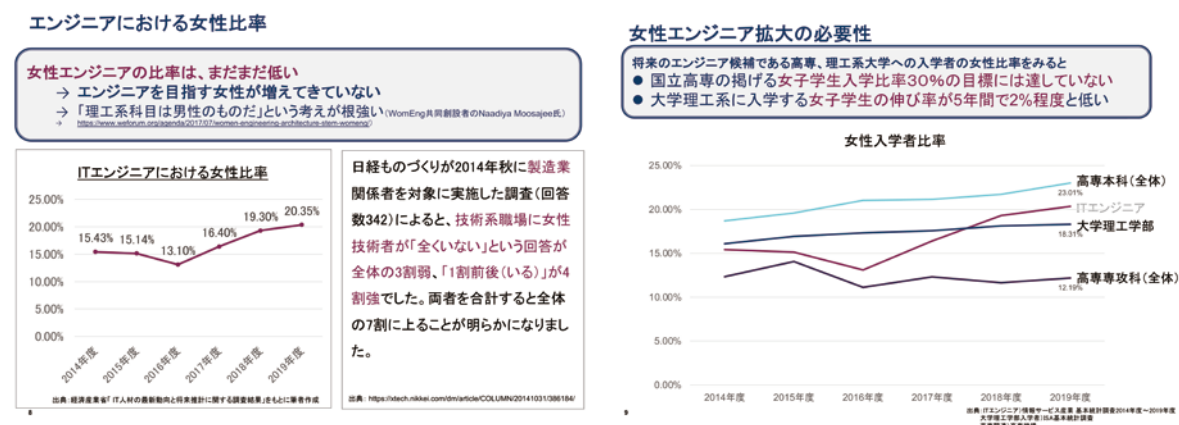


方向性としては2つ、量と質です。量は、女性エンジニアの数を増やすこと、質は、女性エンジニアならではの価値を生み出すこと。

エンジニアを取り巻く環境は目まぐるしく変化しています。テクノロジーのインフラは私たちの生活に必要不可欠で、さらに少子高齢化による深刻なエンジニア不足が生じます。

経済産業省の調べによると、不足すると予想される分野は、機械工学、電力、通信・ネットワーク、ハード・ソフトプログラム系、土木工学と言われています。また、2030年には約45万人のIT人材が不足するとも言われています。今の約1.5倍の人材が必要となります。

エンジニアにおける女性比率



エンジニアの女性比率は、企業へのアンケート調査結果によると、ITエンジニアで約20%。製造業においては全くいないという回答が全体の3割弱、1割前後いる、が4割強でした。女性エンジニアの比率はまだまだ低く、エンジニアを目指す女性が増えてきていないのが実情です。原因としては、理工系科目は男性のものだという考えがまだまだ根深いことが考えられます。

女性エンジニア拡大の必要性

将来のエンジニア候補である高専、理工学系大学への入学者の女性比率をみると、国立高専が掲げている女子学生入学比率30%の目標には達しておらず、大学理工系に入学する女性学生の伸び率が5年間で2%程度と低いです。

女性対象の取組や機会の重要性

取組みや機会の重要性

米ITの取締役、女性3割に
主要10社、市場圧力・州規制で増加
2020/1/12付 | 日本経済新聞 朝刊

nikkei.com/article/DGKKZ054323740R10C20A1EA1000/

【オムロン執行役員様との意見交換】

プログラムが目指す「表現力」すなわちアウトプットの部分は、企業でも男女問わず弱い部分である。企業では、男性は人事異動の機会が女性よりも多く、必然的に経験の中で表現力（自己アピール等）を養うことができる。女性には現場でのアウトプットの機会が少ないことは否めず、研修等の教育の場を通して表現力育成が必要。

女性エンジニア育成の方向性

現状認識

- エンジニア自体の人材が、絶対的に不足してくる
- 女性エンジニアの比率がまだまだ低い
- 特に女性リーダーが育ってきていない

女性エンジニア、女性エンジニアリーダーを育成していく意義

- ① エンジニアの拡大が可能となる
少子高齢化の中で、エンジニア不足を男性だけでカバーするのは限界があり、女性エンジニアの数自体を増やしていく必要がある。
- ② 男性にはない女性ならではの価値の創出
女性と男性では、身体的なもの、育ってきた環境、ライフイベントの違いなど女性ならではの生活者視点での価値創出が期待できる。
- ③ 意思決定に多様性をもたらす
同質な人間が集まると適切な判断ができないリスクをはらむ。ダイバシティな状況での意思決定、ものづくりのプロセスが必要である。

アメリカの例を挙げますと、IT企業の取締役は女性3割に増加しました。これは、州の中で企業に一人以上の女性取締役を入れないといけないというような規制が設けられたことによるところが大きいです。また、アウトプットの機会も重要です。オムロン執行役員様と意見交換をしたことがあったのですが、女性には現場でのアウトプットの機会が少ないことは否めず、研修等の教育の場を通して表現力育成が必要と話されていました。

女性エンジニア育成の方向性

現状として、エンジニア自体の人材が絶対的に不足してきていて、女性エンジニアの比率はまだまだ低いです。特に女性リーダーはまだまだ育ってきていません。女性エンジニア、女性エンジニアリーダーを育成する意義としては、

- ① エンジニアの拡大が可能となる。少子高齢化の中で、エンジニア不足を男性だけでカバーするのは限界があり、女性エンジニアの数自体を増やしていく必要がある。
 - ② 男性にはない女性ならではの価値の創出。女性と男性では、身体的なもの、育ってきた環境、ライフイベントの違いなど女性ならではの生活者視点での価値創出が期待できる。
 - ③ 意思決定に多様性をもたらす。同質な人間が集まると適切な判断ができないリスクをはらむ。ダイバシティな状況での意思決定、ものづくりのプロセスが必要である。
- などが挙げられます。

今後の女性エンジニア像

分野の垣根を越えて技術・サービスを融合し顧客とともに新たな価値を創造できる女性エンジニアリーダーです。近年でいうと、代表的なものはAppleです。扱っているのは個々の製品、サービスではなくお客様の経験の全てをデザインしています。このように、顧客の体験を一緒に共有できるエンジニアこそ今後必要になってくると言えます。実際には簡単なことではありません。

今後の女性エンジニアに備えるべき要素

今後の女性エンジニアに備えるべき要素

分野の垣根を越えて技術・サービスを融合し、
顧客とともに新たな価値を創造できる
女性エンジニアリーダー

技術力

知識(知っていること)だけではなく、技能(知識を行動に変える“出来る”能力)と態度(意欲、意志、問題意識、着眼点)を伴う必要がある。

感じる力(感性)

相手(顧客)がどう感じるか、相手の経験をデザインする力を必要である。そのためには、体験・経験を通じて、自分の興味の幅を広げ、引き出しを増やすことが重要である。

巻きこむ力(リーダーシップ)

環境は一人では作れない。周りを巻きこむ力、リーダーシップ力が必要である。



一つ目は技術力です。知識だけではなく、技能と態度を伴う必要があります。二つ目は感じる力です。相手(顧客)がどう感じるか、相手の経験をデザインする力が必要です。そのためには、体験・経験を通じて、自分の興味の幅を広げ、引き出しを増やすことが重要です。最後は巻き込む力です。環境は一人では作れません。周りを巻き込む力、リーダーシップ力が必要です。

奈良高専「しなやかエンジニア教育プログラム」について

プログラムが養成するエンジニアリーダー像

しなやかエンジニア
“強さ”と“柔軟性”を備えた(女性)エンジニア



確かな工学の知識・技術(本校:正課教育)に加え、本プログラムでは、

- 社会・生活と技術をつなぎ、新たな価値を創造するための感性とそれを形にする表現力(本科)
- ダイバーシティな環境におけるリーダーシップ(専攻科)を有する人材を育成する。

しなやかエンジニア教育プログラムの意義



奈良高専「しなやかエンジニア教育プログラム」とは、2019年から開始された女性エンジニアを養成する正課外の教育プログラムです。しなやかエンジニアとは、強さと柔軟性を兼ね備えたエンジニア、と定義しています。イメージは、強い台風がきても倒れないような竹で、非常に強くしなやかで、柔軟性があることを意味します。

プログラムが養成するエンジニアリーダー像

確かな工学の知識、技術に加え、社会・生活と技術をつなぎ、新たな価値を創造するための感性とそれを形にする表現力、そしてダイバーシティな環境におけるリーダーシップを有する人材を育成することが目的です。2019年度より本科向けに、2020年度より専攻科向けに開始されたプログラムです。是非、当校プログラムについて、皆様の意見をいただけたらと思います。

ご清聴ありがとうございました。

3-3 優れた女性研究者表彰制度

～第1回優れた女性研究者賞の実施～

女性研究者の研究意欲を高め、もって将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成を図り連携機関におけるダイバーシティの推進に資するため、「優れた女性研究者賞」が創設され、第1回優れた女性研究者賞表彰式（令和3年2月17日(水)）が執り行われた。

連携機関における「優れた女性研究者賞」表彰制度実施要項（令和2年10月22日承認）

（目的）

第1 この要項は、女性研究者の研究意欲を高め、もって将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成を図り、国立大学法人長岡技術科学大学、独立行政法人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（以下「連携機関」という。）におけるダイバーシティの推進に資するため、連携機関において優れた研究業績を挙げた者の表彰に関し必要な事項を定める。

（表彰の対象）

第2 この要項による表彰を受けることができる者は、連携機関に所属する准教授以下の女性研究者（准教授・講師・助教・研究員とする。教授・大学院生は含まない。）で、優れた業績を挙げ、自然科学系分野の発展、向上に貢献したと認められる者とする。

（候補者の推薦）

第3 連携機関の専攻長、学科長、部局長または、候補者と同じ機関に所属し候補者の研究業績をよく知る教職員（教授等）は、所属する女性研究者が第2に該当すると認めるときは、別紙様式1及び別紙様式2により、所属する連携機関の長宛に推薦書を提出するものとする。別紙様式2は候補者本人が作成するものとする。

（受賞者の決定）

第4 各連携機関の長は、推薦された候補者について、各候補者の別紙様式1及び様式2をダイバーシティ連携推進会議に提出し、選考を依頼するものとする。

2 ダイバーシティ連携推進会議は、別に定める受賞者選考委員会を設置し、受賞候補者を選考させる。

3 ダイバーシティ連携推進会議は、前項の選考結果を受けて、受賞者を決定する。

（表彰の方法）

第5 表彰は、原則として、年間各機関1名を限度とし、受賞者にはダイバーシティ連携推進会議議長から表彰状を授与する。

2 受賞者には各機関が別に定める副賞を授与することができる。

（表彰結果の公表）

第6 受賞者の決定及び表彰状の授与に当たっては、受賞者氏名、所属機関及び表彰理由をダイバーシティ連携推進会議が別に定める方法により公表するものとする。なお、選考経過については公表しないものとする。

附 記 この要項は、令和2年10月22日から実施する。

連携機関における第1回優れた女性研究者賞

表彰式が令和3年2月17日(水)執り行われました。

参加者：受賞者 白仁田 沙代子 准教授

推薦者 竹中 克彦 専攻長

学長、担当理事、事務局長

男女共同参画推進室長、他

次 第：1. 賞の紹介と業績紹介

2. 賞状授与、学長の言葉

3. 受賞者の言葉



1. 決定経緯

- (1)令和2年10月22日(木) 優れた女性研究者賞を創設
- (2)令和2年10月26日(月) 第1回優れた女性研究者賞の募集
- (3)令和2年12月17日(木) 第1回優れた女性研究者賞選考委員4名委嘱
- (4)令和3年1月19日(火) 募集締切（長岡技大及び長岡高専から6名が推薦・応募）
- (5)令和3年2月2日(火) 選考委員4名による選考委員会開催、受賞者を選考
- (6)令和3年2月10日(水) 第22回ダイバーシティ連携推進会議で受賞者決定

2. 白仁田沙代子准教授（物質材料工学専攻）業績要約

全体講評：研究業績は特に優れており全員が認めるところである。また、学生指導に熱心に当たり、ポスター賞など9件の受賞があるなど自然科学系人材の育成にも貢献している。各種自然科学系学会の委員会委員を積極的に務め、学術の発展に携わっている。我が国の喫緊の課題となっている男女共同参画社会の実現、さらに科学技術の発展にとって重要視されているダイバーシティ研究環境の実現と女性研究者の育成は急務であり、同趣旨の活動にも積極的に取り組んでおり貢献している。今後、一層そのパイオニアとしての活躍を期待するところである。

- (1)優れた研究業績：現任機関在職中の論文数45編、独創的な装置や製造方法の開発により特許4件、学会からの受賞3件、文部科学大臣表彰1件
- (2)優れた教育業績：優れた指導により学生のポスター賞等9件受賞
- (3)社会貢献等の業績：学会の委員会委員8件
- (4)男女共同参画推進活動：電気化学会女性躍進賞受賞、第2回女子・高専・技大コロキウム実行委員会委員等4件

3-4 女性研究者インターンシップ制度

令和元年12月17日決定

1. 制度の目的

長岡技術科学大学及び長岡工業高等専門学校（以下「連携機関」という。）に所属する女性研究者がマネジメント力向上や上位職に就くために必要な知識の習得を図ることを目的として、それぞれの研究分野や職位に応じて理想とする国内の女性上位職のもとに滞在し、仕事のマネジメント方法に関する観察、記録、振り返り等の研修を行うことを支援するものである。

2. 支援対象者の条件

- ・ 連携機関に所属し、准教授（相当）職以下の女性研究者
ただし、産前・産後休暇中、育児休業中、介護休業中、その他の事由で休職中のため、研究等の活動を中断している研究者は本支援の対象としない。
- ・ 上司（専攻長または学科長等）へ推薦依頼し、推薦の承認を得た研究者
- ・ そのほか、各機関の長が認める研究者

3. 申請時に必要な書類

- ・ 申請書
- ・ インターンシップを受け入れるために必要な受け入れ先の経費（消耗品費等）が生じる場合はその見積書

4. 審査・決定

所属機関において審査し、支援の可否を決定後、結果を申請者に通知する。

5. 支援対象者数・インターンシップ期間等

各機関の予算及び実情に応じて各機関が別に定める。

6. 報告書の提出

インターンシップ終了後、申請者はインターンシップ報告書を提出する。

7. 利用実績

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、女性研究者インターンシップに派遣できなかったが、長岡工業高等専門学校においては、代替として、高専機構本部主催の高専教員管理職育成研修に3名が参加した（「高専女性教員管理職育成研修」(p.21) 参照）。

3-5 メンター制度による支援

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。

令和2年度は、長岡技術科大学で1名の利用があった。以下のような成果や課題が報告された。

	メンティー	メンター
主な相談内容	1. 研究活動に関すること 2. 職場、組織への適応に関すること	
実施回数	1回（令和2年12月）	
成果	国際共同研究を行うための相談を行い、関連グラント獲得のためのアドバイスをいただいた。	1. 研究活動に関すること 外部研究資金の獲得と海外の研究者との個人レベルでの国際共同研究と研究内容について相談を受けた。 2. 職場・組織への適応に関すること
課題	コロナ禍のため、移動等の課題がある。	現状では特にはないと思われる。ただ、女性研究者といっても個々人で抱える問題が異なり、きめ細かな対応が必要であると感じる。
要望等	熟練の研究者にアドバイスをいただき、大きな励みになった。今回本制度を利用させていただき良かった。事業が終了すれば予算の問題があるかと思うが、是非制度を残していただきたい。	職場や組織への適応に関する相談に対応するため、事前に組織や学生定員数の変更等の情報を提示してほしい。

メンターがもつ国際的な研究者ネットワークの紹介を受け、研究の広がりや研究費獲得が期待できるメンタリングが実施された。

今後も、メンター制度の周知を図り、新任者や昇任間もない研究者など、環境の変化や、立場や責任の変化が生じた時など、活用を促したい。

3-6 メンタリング講習会

(1)目的

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の一環として、連携機関及び協力機関に所属する、教職員及び大学院生がメンタリングとは何かを学び、メンターとして相談を受けられる体制を整えることで、女性研究者を支援しその育成と確保を図る。

(2)日 時

令和2年7月31日(金) 13:00~16:10

(3)会 場

オンライン

(4)対象者

本事業連携・協力機関に所属する教職員及び大学院生

(5)テーマ

「メンタリングとは何か？個性と魅力を引き出す支援のあり方を学ぶ」

(6)講 師

株式会社マナーズ代表取締役
山田 節子 氏

(7)内 容

- ・メンターシップ概論
- ・「人」に合わせたメンタリング
- ・状況に合わせたメンタリング
- ・メンタリングのプロセス
- ・メンタリングスキルⅠ～カウンセリングの手法～
- ・メンタリングスキルⅡ～コーチングの手法～

SDGsが掲げる、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

令和2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（集約型）

FD 研修会

メンタリング講習会

メンタリングとは何か？
個性と能力を引き出す支援のあり方を学ぶ

日 時 令和2年 7 月 31 日(金)
13:00 ~ 16:10
前半：13:00~14:30、後半：14:40~16:10
※前半のみ、後半のみの参加も可

会 場 Zoom 配信(どこからでも参加可能です)
Zoom 不可の場合、長岡技術科学大学マルチメディアシステムセンターも可(要事前連絡)

対 象 連携・協力機関に所属する
教職員及び大学院生 (男女問わず)

講 師 株式会社マナーズ代表取締役
山田 節子 氏

無 料

申込み 7/29 〆切

下記メールアドレスに、氏名、所属機関、所属部署を入力の上、メールを送信してください。折り返し、Zoom のミーティング URL をお知らせします。右の QR コードからお申込み可能です。
申込アドレス：danjo@jcom.nagaokaut.ac.jp

プログラム

▶ 前半 13:00 ~ 14:30

1. メンターシップ概論
2. 「人」に合わせたメンタリング
3. 状況に合わせたメンタリング

<休憩>10分

▶ 後半 14:40 ~ 16:10

4. メンタリングのプロセス
5. メンタリングスキルⅠ
～カウンセリングの手法～
6. メンタリングスキルⅡ
～コーチングの手法～

主催：長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、(株)イートラスト
問合せ：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(内線 9911) FAX: 0258-47-9939

長岡技大26名、長岡高専8名、イートラスト17名、協力機関他3名、計54名の参加があった。

本事業では「メンター制度」を実施しているが、参加者アンケートによると、本事業による「メンター制度」を知らなかったと回答した者が5割いた。各種制度や支援について、学内の周知徹底が必要である。他方で、今後メンタリングについて実践的な内容を学びたいと回答した者が約9割と、メンタリングに対する関心は高い。

講習会の内容については、わかりやすかった、職場でもプライベートでも実践していきたい、メンターとしてどのようにメンティに対応すればよいかがよくわかった、実習などがあるとよい、より効果的な支援法を理解できた等の回答があった。また。オンラインでの講習会は参加しやすいとの意見もあった。

3-7 研究力向上セミナー・研修

(1)研究力向上セミナー

- ①目的 女性研究者の研究力を向上させるため、また、研究成果発表会等の機会に効果的に伝えるスキルを身に着けることを目的とする。また、伝わる申請書を作成することができれば、研究予算の獲得に繋がり、研究力向上にも繋がっていく。講師には、国内の大学や研究機関で伝わるデザインについて講演実績がある、オフィス伝わるに依頼した。
- ②日時 令和3年1月7日(木) 15:30~17:00
- ③会場 オンライン
- ④対象者 本事業関係機関の女性研究者・社員（テーマに関心のある男性教職員・社員の参加可）（計画では、公開型のセミナーを開催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オンラインでの開催としたことから、対象を関係機関に限定した。）
- ⑤研修テーマ 「研究活動で役立つ伝わるデザイン
～読みやすく、見やすく、魅力的な資料・申請書の作り方～」
- ⑥講師 高橋 佑磨 氏
オフィス伝わる
千葉大学大学院理学研究院
- ⑦内容
- ・資料作成に役立つデザインの法則
 - ・書体と文字のルール
 - ・文章のレイアウトのルール
 - ・見やすい図表や写真、図解
 - ・見やすい配色とレイアウト

今回は、資料（プレゼンテーション）と申請書（科研費）について伝わるデザインの法則や書体等のルールについて講義いただいた。満足度100%のセミナー内容であった。講師の伝わるデザインに関する著書や「オフィス伝わる」のホームページをスライド作りに参考にしていた参加者もいた。また、学生の発表資料指導にも役立ったという感想もいただいた。

長岡高専24名（うち、女性研究者8名）、関係機関24名、計48名の参加があった。



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

研究力向上セミナー

「研究活動で役立つ伝わるデザイン
～読みやすく、見やすく、魅力的な
資料・申請書の作り方～」

2021年1月7日(木) 15:30~17:00

会場：オンライン開催 ※要申込 申込みメチ 2021年1月4日(月)

対象：本事業関係機関（連携機関、協力機関）の女性研究者・社員
テーマにご関心のある男性教職員・社員の参加も歓迎します。

講師：高橋 佑磨 氏
オフィス伝わる
千葉大学大学院理学研究院
博士(理学)

研究成果発表会等の資料作成や申請書作成に必要な伝わるデザインの基本を学びます。
伝わる申請書を作成し、研究予算の獲得に繋がることを目指します。

【講師 Profile】
2010年、筑波大学大学院生命環境科学専攻修士課程修了、博士(理学)。専門は進化生態学。研究発表の資料作成に必要なデザインのノウハウを普及することを目的にウェブページ「伝わるデザイン」を運営。著書に「伝わるデザインの基本」。

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: 0258-32-6435 (代表) E-MAIL: gender@nagaoka-ct.ac.jp
1/4(月)までに、お名前、ご所属、ご連絡先を明記の上、E-MAILでお申し込みください。
HP: <http://www.nagaoka-ct.ac.jp/gender/>

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

(2)ストレス・マネジメント研修

- ①目 的 メンタル不調は本人だけでなく、組織の生産性にも悪影響を与える。研究成果をあげ続けるために、心の健康、ストレスに関する正しい知識を持ち、日ごろからストレスを減らす生活を心がけ、研究に専念できる環境を整えることは大切である。長岡高専では、下記研修に女性研究者1名が参加した。
- ②日 時 令和2年12月3日(木)
- ③場 所 オンライン
- ④内 容 「心の健康」セルフチェック
「心の健康」の基礎知識
「ストレス・マネジメント」

(3)ストレングスファインダー研修

- ①目 的 個人の研究、共同研究を進めるために、自分自身、そして自分の属している組織やチームのメンバー、他者の才能を強みとして活かしていくための土台を作る。長岡高専では、下記研修に女性研究者1名が参加した。
- ②日 時 令和2年10月3日(土)、4日(日)
- ③場 所 オンライン
- ④内 容 スtrenグス基礎2Dayコース
- ・強みとは何か、強みのphilosophy（哲学、原理）、ストレングスファインダーとはどんなツールかについて学ぶ。
 - ・34の資質1つ1つを理解する。
 - ・34資質を理解することで、自分が当たり前だと思っていた自分の能力の威力、同時に他者のそれを知り、それらの効果的な使い方、さらなる開発の仕方、他者との協業を考えるための土台を作る。

3-8 女性研究者裾野拡大

①博士後期課程進学セミナー（OGによるロールモデル講演会）の開催

1. 目的

テーマ：「工学研究者になった私～OGが語る学生時代から今までのアレコレ～」

今後、博士後期課程に進学し、女性研究者となる人を増やすことを目的とし、本学及び長岡工業高等専門学校に所属する女子学生を主たる対象に、ロールモデルとなる本学OGを講師に招きセミナーを開催する。女性研究者になるまでの過程や仕事のやりがい、ワーク・ライフ・バランスの工夫等を講演いただくことで、女子学生がビジョンを描けるようにするとともに、研究者への進路選択の拡大を図る。

2. 日時

令和2年10月28日(水)

15:00～16:30

3. 場所

Zoomによるオンライン配信

4. 対象者

長岡技術科学大学の女子学部生、大学院生

長岡工業高等専門学校の女子学生（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1「私の経験談（高専時代から現在まで）」（15:05～15:35）

講師 福岡工業大学 工学部 知能機械工学科 山岸 里枝 准教授

質疑応答（15:35～15:40）

(3)講演2「博士後期課程の先にあるものは？」（15:40～16:10）

講師 群馬工業高等専門学校 物質工学科 大岡 久子 准教授

質疑応答（16:10～16:15）

(4)フリートーク（16:15～16:25）

「研究者になってよかったですか？」（学生）

・学会発表の機会があるので人脈が増えます。世界中の人と話ができる魅力的な職業です（山岸）。

SDGsが掲げる、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）

工学研究者になった私

～OGが語る学生時代から今までのアレコレ～

博士後期課程進学セミナー
(OGによるロールモデル講演会)

2020年10月28日(水) 15:00～16:30

会場: Zoomによるオンライン配信 参加費: 無料

対象: 学部生、大学院生及び高専の女子学生(男子学生も可)

高専及び長岡技術科学大学OGで既に活躍している二人の女性研究者をお招きし、現在に至るまでの過程や、研究に関わる仕事のやりがい、ワーク・ライフ・バランスの工夫等をお話いただきます。

講演1 15:05～15:35 「私の経験談（高専時代から現在まで）」
福岡工業大学 工学部 知能機械工学科 山岸 里枝 准教授
長岡工業高等専門学校OG

講演2 15:40～16:10 「博士後期課程の先にあるものは？」
群馬工業高等専門学校 物質工学科、ダイバーシティ推進室 副室長 大岡 久子 准教授
小山工業高等専門学校、長岡技術科学大学OG

フリートーク 16:15～16:25 講師2名と参加者とのフリートークタイム
気になる進路やキャリア、ワーク・ライフ・バランスについて等、生の声を聞くチャンスです。

申込み 10/26(月)までに、右記申込QRコードからもしくは、下記メールアドレス宛にお名前、ご連絡先を明記の上、E-MAILでお申し込みください。
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: dango@com.nagaokaut.ac.jp HP: https://diversity.nagaokaut.ac.jp/

同会場

主催: 長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門
共催: 長岡工業高等専門学校、(株)イートラスト

リサイクル推進(A)
2020年度、環境省より
認定されています。

- ・新しいことが分かるのは楽しいです。自分の発想で自由にできるのが博士後期課程からです。学会で出会った子育てしている女性研究者から時短術など教えてもらい助けられました（大岡）。

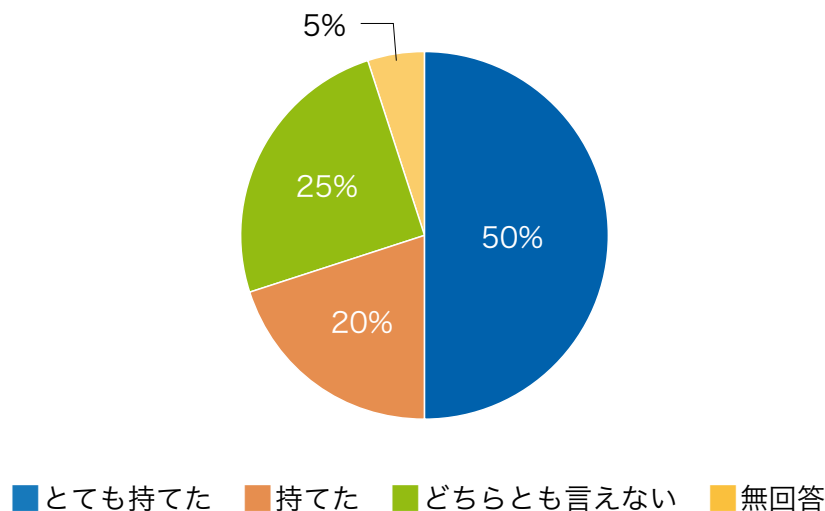
その他

- ・群馬高専で、ダイバーシティ推進室の副室長をやっています。男女の学生比率は8：2。男子学生も参加しやすいように、男性教員による焼きそば料理対決を企画し好評でした（大岡）。

6. 参加者数 8機関から36名参加

7. アンケート結果

「セミナーを受けて博士後期課程進学への興味が持てましたか？」



「セミナーの感想や印象に残った点などをお聞かせください。」

- ・先生方の高専を選んだ理由を細かく聞けたのでよかったです！
- ・進学関係の行事では聞く機会の少ない貴重なお話をいただいたと思います。
- ・今後の進路に関する覚悟ややる気などを奮い立たせることができました。ありがとうございます。
- ・先生方がどういった経緯で編入学したのか細かく詳しく聞けたのでとても満足しました。
- ・私は高専の専攻科生で、機械工学科出身なので、同じ機械工学の博士課程を修了された方のお話を聞けてとてもよかったです。
- ・博士進学を決心するうえでの心理がよくわかった。
- ・お話してくれた方の並々ならぬ努力を感じた。

②ロールモデル講演会

(1)目的

女性研究者の裾野拡大を目的として開催する。工学系の女性研究者、女性技術者のロールモデルを提示することで、女子学生が研究職や技術職に興味関心を持ち、キャリアを考える機会となる。また、仕事理解と企業理解が深まる。ロールモデルとして、長岡市内の企業に技術者として勤務する女性を招き、仕事と家庭、子育ての両立について話を聞くことは、女子学生に対するライフキャリア教育としても期待できる。

(2)日 時

令和2年12月8日(火) 16:10~17:10

(3)会 場

長岡工業高等専門学校440講義室

(4)対象者

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
（低学年、男子学生の参加可）

(5)テーマ

「技術者として、地元企業で働く」

(6)講 師

大桃 夏子 氏

TDKラムダ株式会社 ユニット電源開発部

SOGs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・株式会社イトラスト

ロールモデル講演会

～技術者として、地元企業で働く～

2020年12月8日(火) 16:10~17:10

会 場：長岡工業高等専門学校 440講義室(4号館4階)
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
※低学年、男子学生の参加も可能です。
※本事業関係者、男性の参加も歓迎します。

講 師：大桃 夏子 氏
TDKラムダ株式会社
ユニット電源開発部

どんな道で技術者になったの？
技術者として地元企業に就職して、
結婚・出産・子育てを経験した
企業で活躍する先輩から体験談を聞き
自分の未来をデザインしよう！

【講師 Profile】
長岡女子会員。
長岡工業高等専門学校電気工学科卒業後、
TDKラムダ(株)へ電気系開発職として入社。
結婚・出産を経て、現在は機械系開発職として
育児と仕事を両立中。

お申し込み・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: 0258-32-6435 (代表) E-MAIL: gender@nagaoka-ct.ac.jp
12/4 (金) までに、名前、学校名(学年) または勤務先、連絡先を明記の上、E-MAILでお申し込みください。
HP: <http://www.nagaoka-ct.ac.jp/gender/>

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
協力：職場を元気にする女性の会（一般社団法人新潟県電子機械工業会）

地元企業で働く卒業生の話を通じて直接聞く機会となり、学生にとってとてもよい機会になった。また、講師が、育児休業を取得しながら子育てと仕事を両立していることは、学生が将来の働き方や自身のライフプランを考える際のロールモデルとなった。

長岡高専学生11名（女子9名、男子2名）の参加があった。



③高専教員体験会

長岡高専では、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ため、高専教員体験会（専攻科特別研究発表会聴講及び学校見学会）を毎年度実施してきた。今年度は、新型コロナウイルス感染防止のため体験会の開催を見送った。体験会の開催に替わり、長岡高専の教員の声をホームページで紹介することとした。

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（令和元年度から始動）

「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」

1. 制度の目的

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。

2. 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

3. 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

4. 利用者状況（令和元年度・令和2年度）

令和元年度の利用者は長岡技術科学大学女性2名、長岡工業高等専門学校男性2名、計4名（女性2名、男性2名）であった。令和2年度はホームページや学内一斉メール等を活用し、昨年度以上に周知を図ったこともあり、長岡技術科学大学女性3名・男性2名、長岡工業高等専門学校男性4名、計9名（女性3名、男性6名）の利用があった。特に男性の利用者が増加した。いずれも申請理由は育児であった。

	長岡技術科学大学		長岡工業高等専門学校	
利用年度	令和元年度	令和2年度	令和元年度	令和2年度
利用者数	2名	5名	2名	4名
男女別	女性2名	女性3名 男性2名	男性2名	男性4名
申請理由	育児	育児	育児	育児

4-2 夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度

〔2機関〕夜間保育、休日保育、病児・病後児保育の利用料補助制度実施要項

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。

令和2年度は、上記をもとに、長岡技術科学大学及び長岡工業高等専門学校の各機関で、保育サービス利用料補助等に関する学内制度を制定した。

4-3 ワーク・ライフ・バランス相談

(1)長岡技術科学大学実績

ワーク・ライフ・バランス相談室に事前に予約が入り対応したのは1件であった。聞き取り調査(後掲、p.59)から相談につながったケースがあり、対応したのは3件(女性研究者)、相談内容は、妊娠、出産、産休・育休、育休取得後の子育てと仕事の両立、各種制度に関わる学内の手続きについてであった。

大学内の手続きに関しては、担当部署に情報共有すると共に、必要に応じて研究者が手続きをスムーズに行えるよう、制度説明、手続き書類の説明、担当事務職員に確認等の支援を行った。

留学生の支援を行っているボランティア団体むつみ会との連携については、今年度は、新型コロナウイルス感染防止のため、むつみ会が活動を休止しており、次年度に延期することとした。むつみ会との連携については、国際課(留学生支援)とも情報共有しながら進めて行く。

(2)長岡工業高等専門学校実績

予約または保健室からの依頼で対応したのは1件(女性)であった。聞き取り調査(後掲、p.61)から相談につながったケースがあり、対応したのは2件(女性研究者)、相談内容は、子育てと仕事の両立について、職場の人間関係、今後のキャリアについてであった。

現在、子育て期または介護中の男性研究者を対象とした聞き取り調査を実施中である。2月1日現在、聞き取り調査から相談につながったケースは1件、相談内容は子育てと仕事の両立、育児休業取得中の研究等についてであった。

現在の相談対応可能な時間帯は、教員の多くが授業の時間帯と重なるため、予約を取って相談に来る教員はほとんどいない。問題を抱える教員については、教員が保健室に業務で立ち寄った際に保健室看護師に話をしている場合が多い。そのため、保健室から問い合わせがあれば、必要な情報提供を行い、問題の早期発見に努めている。今後は、教員、技術職員が相談しやすい時間帯について聞き取りし、相談がしやすい環境を整えて行く。

(3)コロナ禍による影響

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校における聞き取り調査の中で、多くの教員、研究者が、コロナ禍による在宅勤務、オンライン会議の実施により、仕事と子育ての両立がしやすくなった、人間関係のストレスが減った等の意見が出た。このような状況もあり、相談件数が少なかったと思われる。

4-4 ワーク・ライフ・バランス聞き取り調査結果

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校に所属する女性研究者を対象にワーク・ライフ・バランスに関する聞き取り調査を行った。

長岡技術科学大学

(1) 概要

- ① 目的 本学の女性研究者（技術職員、女性大学院生を含む）のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を実現するため、抱えている困難を把握し、女性研究者の研究・キャリア支援、ライフイベント支援を行う。
- ② 対象 女性教員・技術職員および女性大学院生（博士後期課程・5年一貫制博士課程）の内、聞き取り調査に協力を得られた者。※女性大学院生については、調査期間中、授業が遠隔授業であったため今年度の実施は見送り、次年度調査予定。
- ③ 調査期間 2020年4月1日～2020年9月30日
- ④ 調査協力者 女性研究者11名（うち1名は新規採用者）
内訳：教員7名、技術職員4名
- ⑤ 実施場所 教員の研究室、またはWLB相談室
- ⑥ 一人あたりの時間 30分～1時間
- ⑦ 内容 差支えない範囲で、在職年数、家族状況、仕事や研究と生活との両立に関する内容（困難に感じていること、要望など）
- ⑧ 聞き取りを行った者 本学ダイバーシティ推進部門相談員
- ⑨ 倫理的配慮 聞き取りを行うにあたっては、予め「聞き取り調査協力のお願い」（以下、依頼文書：資料1、p.63）を添付してメールにより依頼した。依頼文書の中で、守秘義務の厳守及び、課題部分を抽出し、本人が特定されないよう個人情報部分は削除し、匿名化して本事業報告書に掲載する旨を事前に説明している。

(2) 調査結果

- ① 仕事や研究と生活との両立に関して（困難に感じていること、要望等）
〈職場環境に関するもの〉
 - ・ 職場に女性が少なく、仕事と子育ての両立については、上司が子育て経験があるかないかによるところが大きい。
 - ・ 就業時間の午前と午後、昼休みの時間について、昨年の学長面談で要望したことが改善され、午前休・午後休が取りやすくなった。
 - ・ 新型コロナウイルス発生による春の臨時休校の際に、子連れ出勤していた。今後も子供が長期休暇の際は、子連れ出勤を認めてほしい。
 - ・ 年休が取れるので休んでみると、男性は年休を取っていなかった。
 - ・ 職場の雰囲気、女性は年休をたくさん取るという雰囲気である。
 - ・ センターの業務が増えてきている。効率化して欲しい。
 - ・ 男性の意識改革が必要。
 - ・ 勤務時間が固定（始業時刻、終業時刻）されているためシフトできない。子供が小学生のうちは、柔軟に変更できるとよい。
 - ・ コロナ禍で会議が対面からオンラインになり、働き改革としてはいい。

- ・働き方について、個人の裁量に任されているので、在宅勤務はありがたい。
- ・コロナ禍以降も、引き続き在宅勤務ができるといい。
- ・女性が少なく、女性だから的な仕事を頼まれたことがある。
- ・留学生数に対して専任教員が少ない。人手不足、人を増やして欲しい。

〈育児・託児等に関するもの〉

- ・（子供を）気軽に預けられる先がない。
- ・下の子に手がかかるので、（生活の）リズムが大変である。
- ・いじめなどがあり子供が児童クラブに行きたがらない。長期休暇中は、大学最寄りの児童館（深沢コミュニティセンター内）を利用できるとありがたい。
- ・小学生の長期休暇中の子供の居場所、普段から学内に子供の居場所があるといい。例えば、京都大学のキッズクラブのように、子供は小学校から大学に下校し、教員は子供と一緒に帰宅できるといい。
- ・現在は、義父母の手を借りることができ、子育てとの両立に関して困難に感じることはないが、将来の介護のことが心配である。

〈その他〉

- ・自分自身の技術スキルアップや資格取得のために勉強する時間がない。
- ・子供を産んでから時間のリミットがあり、研究の波がある。

②大学への要望等（WLBにかかわらず全般）

〈意識・制度に関するもの〉

- ・男性教職員の意識改革、ハラスメント研修の実施（男性同士でも、パワーハラスメントがある）。
- ・女性活躍推進という政策や事業のために、リーダーを担わされるのは嫌だ。
- ・若手の研究を伸ばす仕組みがない。
- ・研究スペースのルールについて明確になっていない。

〈手続きに関するもの〉

- ・新任が来た時の着任者用の説明をまとめて欲しい。手続きなど大学は不親切な印象がある。
- ・留学生の家族の就学証明書について、大学では証明書が出せないとのことで、教員が証明書を出しているが、本来業務ではないと思う。
- ・特任から助教になるための大学のシステムがわからない。誰も教えてくれない。例えば、助教から准教授になるための大学への提出書類について、例えば、社会活動など、意味がわからないところがある。

〈大学構内や設備に関するもの〉

- ・学内の路上駐車が多すぎる。降雪時は駐車が大変である。
- ・学外からの出入り、正門などのセキュリティがゆるいと思う。
- ・学内に宅配ボックスがあると便利ではないか（最近、市内のスーパー前に設置されているようなもの）。
- ・学内保育施設を設置してほしい。

長岡工業高等専門学校

(1) 概要

- ①目的 本校の女性研究者（教員、技術職員）のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を実現するため、抱えている困難を把握し、女性研究者の研究・キャリア支援、ライフイベント支援を行う。
- ②対象 女性教員・技術職員の内、聞き取り調査に協力を得られた者。
- ③調査機関 2020年7月27日～9月29日
- ④調査協力者 女性研究者8名
内訳：教員6名、技術職員2名
- ⑤実施場所 教員室、またはWLB相談室
- ⑥一人あたりの時間 約30分
- ⑦内容 差支えない範囲で、在職年数、家族状況、仕事や研究と生活との両立に関する内容（困難に感じていること、要望など）
- ⑧聞き取りを行った者 本校ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業カウンセラー（兼WLBコーディネーター）
- ⑨倫理的配慮 聞き取りを行うにあたっては、予め「聞き取り調査協力のお願い」（以下、依頼文書：資料2、p.65）を添付してメールにより依頼した。依頼文書の中で、守秘義務の厳守、本課題部分を抽出し、本人が特定されないよう個人情報部分は削除し、匿名化して本事業報告書に掲載する旨を事前に説明している。

(2) 調査結果

①困難に感じていること

〈職場環境に関するもの〉

- ・校内に保育スペースがあるとすぐに子どもを預けられるので安心。
 - ・会議について、今後も基本はオンライン会議、議題がある時は対面会議と使い分けてほしい。
 - ・コロナ禍以降も在宅勤務を取り入れて欲しい（仕事と子育てが両立しやすい）。
- ※複数の教員から要望有り。
- ・子どもが小さいので単身赴任は難しい。子の養育と併せて、雪害などで出勤できなくなる場合も併せて、授業を必要数提供するため、自宅にいても学生との授業のやり取りが出来るシステムがあればいい。
 - ・授業がない日は自宅で勤務が出来るとありがたい。
 - ・コロナ禍で、在宅勤務と学内勤務を併用できるようになり、コロナ禍での勤務環境の方が、より充実している。
 - ・コロナ禍で、授業がない日は在宅勤務をすることにより通勤時間がなくなった。
→睡眠時間や家族との時間が増えた。
 - ・コロナ禍で、在宅勤務の体制が整ったことによって、職務専念義務免除も自宅で仕事できた。
→仕事の効率が格段に上がった。

〈育児・託児等に関するもの〉

- ・週末の買い物が大変（子どもと2人で外出することが大変）。
- ・子の介護または養育のため取得できる休み（5日間×人数）は時間休で取れないので、有給を

使うことになる。有給の時間休にも上限があるので、緊急時には、一日有給を取得した上で、授業は実施する、というおかしな状況が起こりうるのではないかと心配している。早い段階で有給がなくなってしまういろいろな面で夫にかなり負担をかけている。

〈その他〉

- ・ 会議について、保育園の迎えの時間があり、会議を途中で退席しなければならないこと。
- ・ (復帰後) 早出遅出勤務申請で勤務時間を16時30分までとしたが、学生の授業が終わってから会議を行うため、17時30分頃まで会議を行っているイメージがある。会議を途中で退席すると内容がわからなくなる。
- ・ F D研修にも参加したいが、会議後に行われることが多いため、参加できない。研修については、後日受講できるような方法があればよい。
- ・ 自宅を出る時間、学校を出る時間に追われてしまい、落ち着いて研究できない。
- ・ コロナ禍で、面接授業より遠隔授業の方が準備や拘束される総時間数は変わらないが、時間は一をアレンジできるため、まとまった時間が確保できるようになった。それにより、研究しやすくなった。
- ・ 冬季の働き方が困難 (インフルエンザなど学級閉鎖や学校閉鎖の場合、病児保育がいっぱいで利用できない場合)。
- ・ 子どもの迎え時間があり、自分だけ先に帰宅することに対して申し訳ないと感じてしまう。
- ・ 子どもが小さいと、部活の引率は負担になる。
- ・ 一般科は、研究より授業の支援が必要、未就学児がいる場合はコマ数を減らし、非常勤講師を雇用するなどが考えられる。

②要望等意見

- ・ ライフイベント中に限らず、全ての教員が働く場所を選べるとよい (柔軟な働き方)。
- ・ 勤務時間を守っている教員が少ないから、制度などが無いのは当たり前という印象です。「残業しているからそれを考えれば必要な時間数は働いているから問題ない」という発想だそうですが、それなら、フレックス制として公式に勤務時間が違うことにしないのか？
- ・ 子育てに関して、男女間のギャップ、世代間のギャップ、昔の考えの人とのギャップがある。
- ・ 実験の準備・片付けが忙しく、研究の時間は取りにくい。
- ・ 学校の仕事の流れがよくわからない。
- ・ 事務職員が忙しそうで仕事が頼みにくい。
- ・ 自分自身の今後のキャリアについて悩んでいる。限界を感じている。上司はがんばれば何とかなる、できるというが、できない。
- ・ 廊下で学生がすれ違いざま、容姿について言われたことがとても不愉快だった。

以 上

【資料1】

令和2年3月12日

女性教員・技術職員の皆様

女性博士後期課程・5年一貫制博士課程の大学院生の皆様

長岡技術科学大学

ダイバーシティ研究環境推進部門長

高橋 由紀子

長岡技術科学大学女性研究者聞き取り調査協力をお願い

本学は、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）「ものづくり地方都市における工学系女性研究者の育成・支援」に取り組んでおり、女性研究者の研究・キャリア支援、研究環境整備を進めていきたいと考えています。

つきましては、ご多用のところ恐縮ですが、別紙のとおり聞き取り調査にご協力いただきたくよろしくお願いいたします。

担当

長岡技術科学大学

ダイバーシティ研究環境推進部門

相談員 白井一美

内線 9911

長岡技術科学大学女性研究者聞き取り調査の概要

1. 目的

本学の女性研究者（技術職員、女性大学院生を含む）のワーク・ライフ・バランスを実現するため、抱えている困難を把握し、女性研究者の研究・キャリア支援、ライフイベント支援を行う。

2. 方法

(1)対象 象：女性教員・技術職員および女性大学院生（博士後期課程・5年一貫制博士課程）
の内、聞き取り調査にご協力をいただける方

(2)日時 時：令和2年3月～令和3年3月31日の間に1回、1時間程度 ご希望の日時を相談

(3)場所 所：研究室、WLB相談室（総合研究棟7階）、その他ご指定の場所

(4)伺う内容：差し支えない範囲でお話いただく。

・在職、在学年数

・家族状況

・仕事や研究と生活との両立に関する内容

・困難を感じていること、要望など

(5)お話を伺う者：ダイバーシティ推進部門 相談員 白井 一美

連絡先 長岡技術科学大学ダイバーシティ推進部門 内線9911

e-mail hsirai@jcom.nagaokaut.ac.jp

日時や場所は、後日メールか電話で相談させていただきます。つきましては、聞き取り調査希望調査票をご提出願います。

(6)秘密の厳守：内容や相談に関して、ご本人の許可なしに他者に漏れることはありません。ただし、ご本人の了承を得た上で、必要に応じて関係部署に相談員から連絡をすることも可能です。補助事業報告書には、ワーク・ライフ・バランスに関する内容や困難を感じていることについて記載させていただきます。ご本人が特定される個人情報は記載しません。

3. その他

妊娠、出産、育児や介護などのライフイベントやワーク・ライフ・バランスに関する相談はいつでも応じています。

〈ワーク・ライフ・バランス相談室〉

・電話予約 電話：0258-47-9911（内線9911、2170）

・予約用メールアドレス：wlb_soudan@vos.nagaokaut.ac.jp

長岡技術科学大学女性研究者 聞き取り調査 希望調査票			
所 属			
氏 名			
連絡先	(メール) (内線番号または電話番号)		
第1希望	年 月 日	午 前 / 午 後	
第2希望	年 月 日	午 前 / 午 後	
第3希望	年 月 日	午 前 / 午 後	
その他	(空いている欄に希望の曜日と時間等の記入ください)		

提出先：ダイバーシティ研究推進部門（内線9911）
 メール hsirai@jcom.nagaokaut.ac.jp
 ファックス 0258-47-9939

【資料2】

令和2年7月20日

女性教員・技術職員の皆様

男女共同参画推進室長

竹内 麻希子

長岡高専女性研究者聞き取り調査協力をお願い

本校は、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）「ものづくり地方都市における工学系女性研究者の育成・支援」に取り組んでおり、女性研究者の研究・キャリア支援、研究環境整備を進めていきたいと考えています。

つきましては、ご多用のところ恐縮ですが、別紙のとおり聞き取り調査にご協力いただきたくよろしくお願いいたします。

担当
男女共同参画推進室
ダイバーシティ事業担当
diversity@nagaoka-ct.ac.jp

長岡高専女性研究者聞き取り調査の概要

1. 目的

本校の女性研究者（教員、技術職員）のワーク・ライフ・バランス（WLB）を実現するため、抱えている困難を把握し、女性研究者の研究・キャリア支援、ライフイベント支援を行う。

2. 方法

- (1)対象 象：女性教員・技術職員の内、聞き取り調査にご協力をいただける方
- (2)日時 時：令和2年7月27日～9月29日の間に1回、30分程度 ご希望の日時を相談
- (3)場所 所：教員室、WLB相談室（保健室隣り）、その他ご指定の場所
- (4)伺う内容：差し支えない範囲で、
- ・在職、在学年数
 - ・家族状況
 - ・仕事や研究と生活との両立に関する内容
 - ・困難を感じていること、要望など
- (5)お話を伺う者：カウンセラー（兼WLBコーディネータ） 白井 一美
- 連絡先 e-mail diversity@nagaoka-ct.ac.jp（内線337）
- 日時や場所は、後日メールか電話で相談させていただきます。つきましては、聞き取り調査希望調査票をご提出願います。
- (6)秘密の厳守：内容や相談に関して、ご本人の許可なしに他者に漏れることはありません。ただし、ご本人の了承を得た上で、必要に応じて関係部署にカウンセラーから連絡することも可能です。補助事業報告書には、WLBに関する内容や困難を感じていることについて記載させていただきます。ご本人が特定される個人情報は記載しません。

3. その他

妊娠、出産、育児や介護などのライフイベントやワーク・ライフ・バランスに関する相談はいつでも応じています。詳細については、別途配布済みのWLB相談の手引きをご参照ください。

〈ワーク・ライフ・バランス相談室〉

・予約用メールアドレス：

diversity_soudan@nagaoka-ct.ac.jp

長岡高専女性研究者
聞き取り調査 希望調査票

所 属		
氏 名		
連絡先 (メール) (内線番号または電話番号)		

本欄目と余欄目の午前中の時間帯からご希望をお知らせください。ご都合の時間帯がない場合は、その他の欄にご希望を記入してください。

第1希望	年 月 日	☐ 9:00 ☐ 10:00 ☐ 11:00
第2希望	年 月 日	☐ 9:00 ☐ 10:00 ☐ 11:00
第3希望	年 月 日	☐ 9:00 ☐ 10:00 ☐ 11:00
その他	(空いている曜日や時間帯が決まっている場合は、希望の曜日と時間帯の記入だけでもよいです)	

提出先：カウンセラー（兼WLBコーディネータ）
メール：diversity@nagaoka-ct.ac.jp

4-5 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

1. 制度の目的

令和元年度に制定したライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度（以下「復帰支援制度」という）は、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ものである。

2. 支援対象者

- ・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

3. 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。

4. 利用者状況（令和元年度・令和2年度）

令和元年度は長岡工業高等専門学校女性1名、令和2年度も継続して長岡工業高等専門学校女性1名の利用があった。

	長岡工業高等専門学校	
利用年度	令和元年度	令和2年度
利用者数	1名（女性）	1名（女性）
申請理由	育児	育児

5. 復帰支援者制度採択による研究

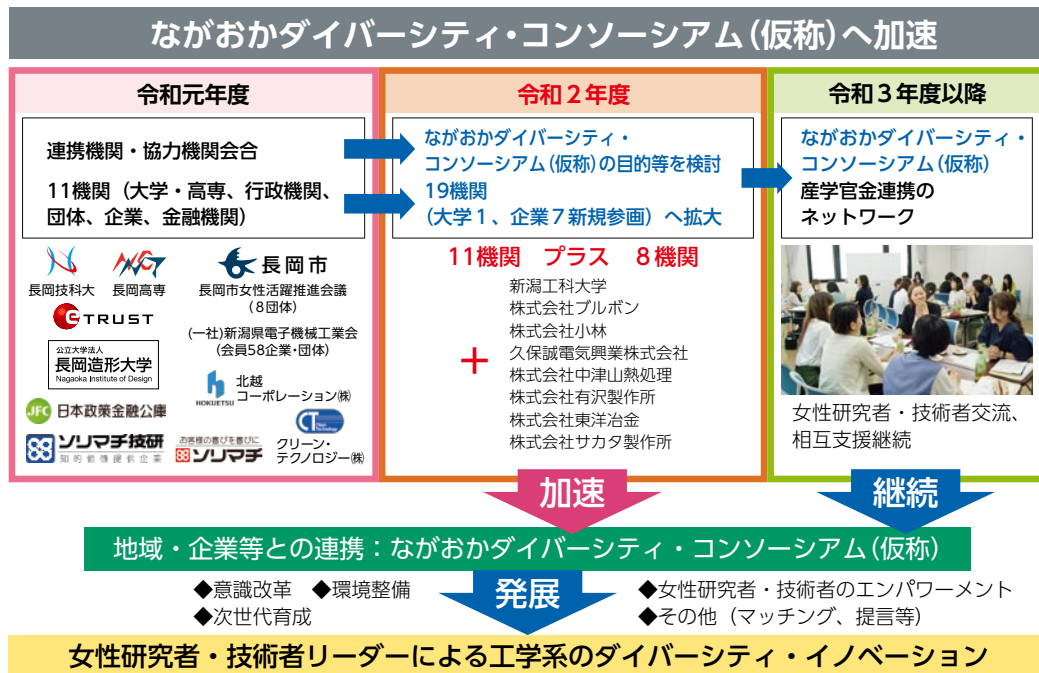
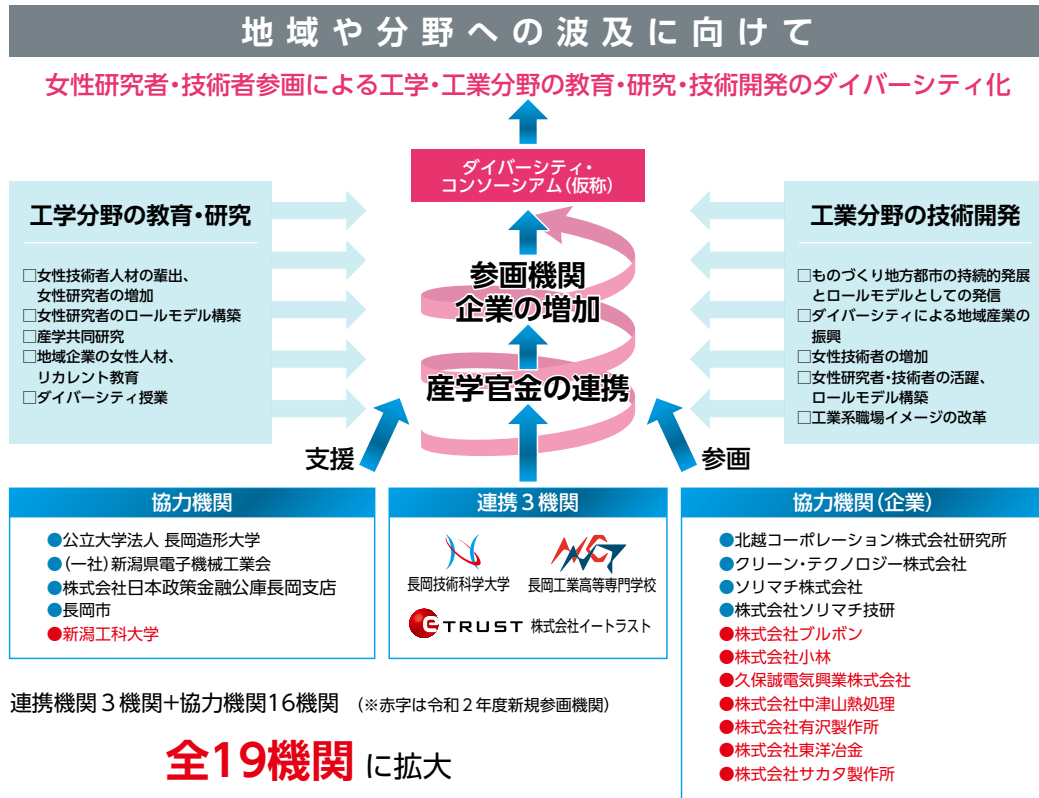
令和元年度及び令和2年度に採択された復帰支援は以下の研究である。

- ・令和元年度
富樫 瑠美 長岡工業高等専門学校一般教育科 講師
テーマ 「可換Banach環におけるTingley問題」
- ・令和2年度
富樫 瑠美 長岡工業高等専門学校一般教育科 准教授
テーマ1「数学教育におけるアクティブラーニングの実践について」
テーマ2「可換Banach環におけるTingley問題」

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

産学官金によるネットワークで地域のダイバーシティを推進する。令和2年度は主に、協力機関拡大に取組、昨年度の11機関から19機関へとネットワークを拡大した。



5-2 ダイバーシティ連携機関・協力機関会合

第2回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合の開催

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に開催する。産学官金の主体的な参画によって地域のダイバーシティを推進する「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設立に向け、その目的を共有するとともに具体的な取組内容やコンソーシアムに期待すること等について意見交換を行う。

2. 日時 令和3年3月3日(水) 15:00～17:00

3. 場所 Zoomによるオンライン会議

4. 参加者 38名

連携機関：長岡技術科学大学10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15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1名、新潟県電子機械工業会2名、
新潟工科大学1名、株式会社ブルボン2名、株式会社小林1名、
久保誠電気興業株式会社2名、株式会社有沢製作所2名、
株式会社東洋冶金1名、株式会社サカタ製作所2名 計19名

講演：松浦 恵子 氏、泉 かおり 氏

オブザーバー 2名

5. 日程（進行 長岡技術科学大学 西原 亜矢子 チーフコーディネーター）

(1)長岡技術科学大学 東 信彦 学長挨拶

(2)代表機関から報告「ダイバーシティ推進事業の状況」

長岡技術科学大学 鎌土 重晴 理事

(3)講演

「産学連携が地域にもたらす「ひと」の好循環

～地域での産学連携型ダイバーシティ推進モデル～」

講師：大分大学副学長 松浦 恵子 氏

三和酒類株式会社 サポート本部人財開発課 参事 泉 かおり 氏

(4)ダイバーシティ・コンソーシアムについて

長岡技術科学大学 山本 麻希 男女共同参画推進室長

(5)意見交換

テーマ「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）に期待すること」

(6)閉会挨拶 株式会社イトラスト 酒井 龍市 代表取締役社長

6. 内 容

講演「産学連携が地域にもたらす「ひと」の好循環

地域での産学連携型ダイバーシティ推進モデル」

◎大分大学の取組について 講師：大分大学副学長 松浦 恵子 氏

本学は2017年にダイバーシティ事業に採択された。大分県は伝統的な価値観を持つ土地があり、これを打破するために産学連携による地域のダイバーシティを推進しようということが事業申請のモチベーションとなった。

まずは、現状把握のために、「女性の活躍推進実態調査」を行い、産学連携による



「おおいた連携ダイバーシティ推進会議」を立ち上げた。現在は14機関で連携しながら、共同研究やスキルアップに関するセミナー、意識改革、人材育成という3つの柱をもとに、ダイバーシティを推進している。

年3回総会を実施しているが、その中で成果や好事例の共有を行っている。共同研究ではリーダーとなった女性の意識が向上し、男性上司からの女性への見方が変わった。意識改革も進み、醸造現場に初めて女性が配置された、女性課長が誕生したというような様々な成果があった。「プラチナくるみん」取得企業や男性の育児休業取得率が向上する企業も多数あり、様々な好事例を共有できた。

課題の共有も行っている。「変化」せざるを得ない状況での働き方や、女性管理職登用の候補者が少ないという課題、男性社員の育休取得が課題で、KPIに男性育休取得率を高く設定する企業も多かった。多くのところで継続できる施策が必要という話があった。男尊女卑の根深い地域において産学連携でダイバーシティを推進することと、コロナ禍の雇用問題をどのように両立して進めていくか、人材育成や女性研究者支援をどのように実質的に意味のあるものにしていくかということが、共通している課題である。

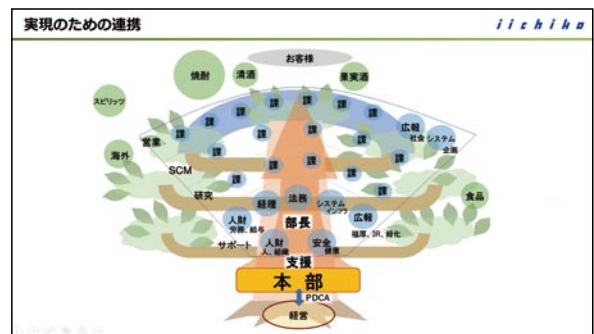
セミナーやシンポジウムの中では、やはり地域独自の産業構造、風土等があると思うが、新しいモデル創出が必要なのではないかという話があった。小さい企業ほど早く成果が出るという話は大変参考になった。また、人材育成や女性研究者・技術者の支援については数値化、データ化し、一元的でなく、多元的に対応することが必要である。

産学連携でダイバーシティを推進する中で、企業は女性だけでなく全従業員のためになる施策を考えていることがわかり、大学にとっても非常に参考になった。地域でダイバーシティを進めることが、これからの学生たちが卒業、就職し、地域に人が残る、「ひと」の好循環につながると思う。今後も、産学で連携しながら、セミナー、異業種交流会で意見交換や様々な事例を共有することで、継続して成長していきたいと考えている。今後、新潟県の皆様と意見交換や交流ができるとすばらしいと感じる。

◎三和酒類株式会社の取組について

講師：三和酒類株式会社 サポート本部人財開発課 参事 泉 かおり 氏

三和酒類株式会社は創業62年、従業員の男女比率は女性が全体の3割で、主に酒類の販売を行っている。焼酎ブームにより、右肩上がりで伸びていたがピークを超えると少しずつ微減。このような経緯から、将来ビジョンを掲げるために経営方針を刷新し、「世界の酒に」と「働いて幸せな会社に」という目標を掲げた。トップダウンによる組織体制が強い会社だったが、そのことに危機感を抱き始めた。



現在は、目標を実現するために「さかさ組織」を目指している。これは木のような形をした組織体制で、経営は土壌、本部体制（管理職・部長）は幹、周りに広がる枝が課、葉を従業員に見立て、葉がしっかり繁ることでお客様に創造的な価値あるいはサービス商品を自動的に提供することができるようになるものとする。

女性活躍推進の現状は、女性管理職が1名で管理職割合1.5%となっているが、チーフ・チームリーダーというこれからの管理職を担う層が4年前の20%から現在は30%に増えている。また、今まで女性がいなかった焼酎製造現場に3名、日本酒製造現場に1名新たに女性を配属し、営業現場の女性を1名から3名に増員した。

働き方改革への取組は、「さかさ組織」の影響もあり、男性育休が9%にアップ、育児短時間勤務制度もこれまで未就学までだったものを小学校3年生までに拡充した。また、勤務時間も複数から選べるようになり、柔軟で働きやすい職場環境が整ってきた。

意識変革への取組は、社内でもいろいろな先進企業からご講演いただくほか、大分大学との連携によるシンポジウムや異業種交流会が良いきっかけとなり、「さかさ組織」の実現の動きにもつながっている。

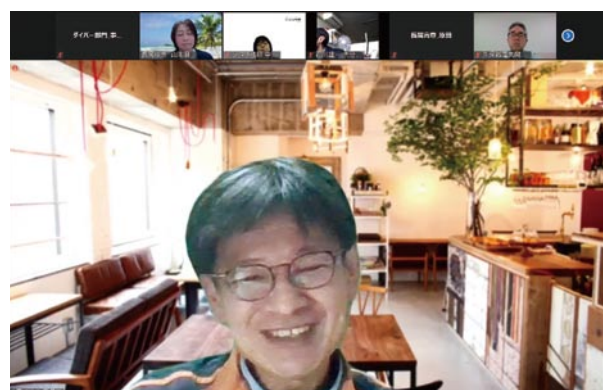
現在の課題は、「さかさ組織」実現に向け、経営層も含め組織の意識を変えること、管理職も葉である従業員が活躍してこそお客様に良いものを提供できると意識を改め環境づくりをすることである。また、チャレンジ、自己研鑽と、お互いを尊重し思いやりを持ったコミュニケーションをとれる環境をつくっていくことが求められている。

まだまだ道半ばだが、大分大学と連携し始めた4年前とは意識が変わっていると感じる。特に経営層の意識が変わり、多様な人材を活躍させてこそ「さかさ組織」を実現できると実感できるようになった。産学連携によるダイバーシティ推進の取組がきっかけと感じているので、長岡の取組も価値あるものになると思う。ぜひ頑張ってもらいたい。

代表機関からダイバーシティ・コンソーシアムについて説明の後、意見交換を行った。

意見交換 テーマ「ダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）に期待すること」

- ・管理職になりたい女性が私の周囲には少なく感じる。実際、働いている女性で、将来、管理職になりたい人がどのくらいいるか数字を出してはどうか。
- ・大分大学では産学連携による女性人材育成プログラムを実施しているが、アンケート結果によると、参加した女性の意識が変化している。コンソーシアムの取組に女性人材育成や異業種交流会を織り込むと、参画する女性の意識が少しずつ変化すると思う。また、大分では行政と大学でダイバーシティ推進の方向性が違うということがあった。地域のダイバーシティ推進にあたり、中小企業の底上げをするのか、先進企業をさらに進めるのかで舵の取り方が変わってくると思う。
- ・弊社も管理職になりたくない女性が多かった。小室淑恵氏に「会社が女性に期待していないのではないですか？期待していなければ人は応えようとしませんよ」と言われたことを機に、女性社員を集め指摘されたことを伝え謝罪した。結果、文句ばかりだった女性社員が前向きな発言をするようになり、自分の可能性について多くを語る女性が増えてきた。女性の意識もトップ次第と思う。
- ・長岡市内の事業者の実態を調査していただきたい。また、くるみん、えるほし認定取得も含め職場環境整備の支援が必要と感じる。さらに、講演会やセミナー等、ダイバーシティ推進の取組を様々していただいているが、認知が少ないと次につながらないので、認知を上げることも大切だと思う。
- ・現時点の案で「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」となっているが、「長岡」ということに違和感を覚える。せめて「中越」ではないか。今後、広域でご検討いただければと感じる。
- ・前任地でも市と連携しダイバーシティ推進に取り組んでいたが、外国人労働者活用、女性労働者活用、IOT導入等、目先の利益を重んじる企業や男性目線の取組だった。しかし、本コンソーシアムは違う。設置の主意が見えること、数字目標をどうするかが大切だろう。日本海側の一つのモデルとなればと思う。
- ・女性だけでなく、男性も管理職になりたがらない風潮を感じる。このままではいけないと危機感を感じているが、どう共有していくかが課題である。また、ダイバーシティは男女共同参画に限らず、セクシュアリティや障害、介護等の問題もある。働きにくい人たちが活躍できる職場づくりも大切だと思う。ほかにも、長岡では様々な良い取組があるが、バラバラに取り組んでいるのがもったいないと感じる。この取組も知らない人もいると思う。もっと強くアピールできればマインドが変わ

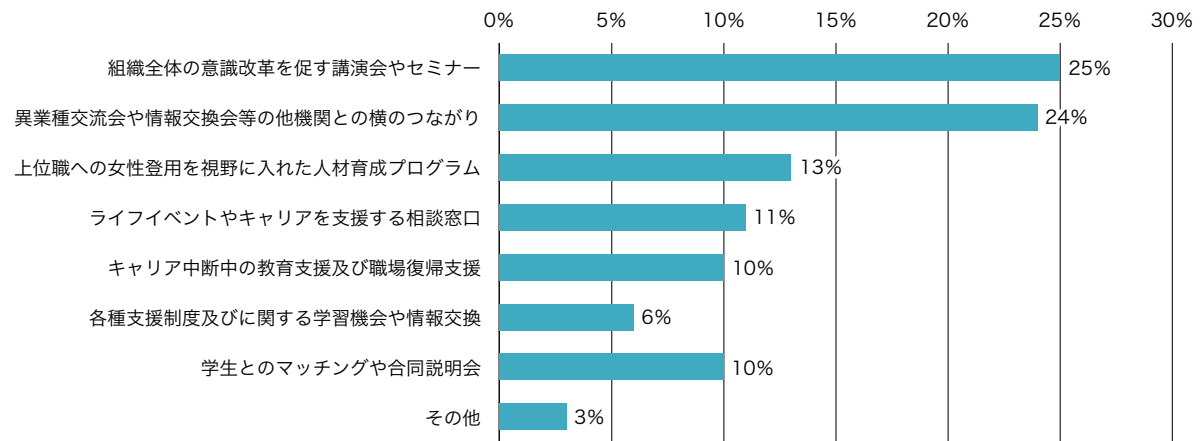


るのではないかと。

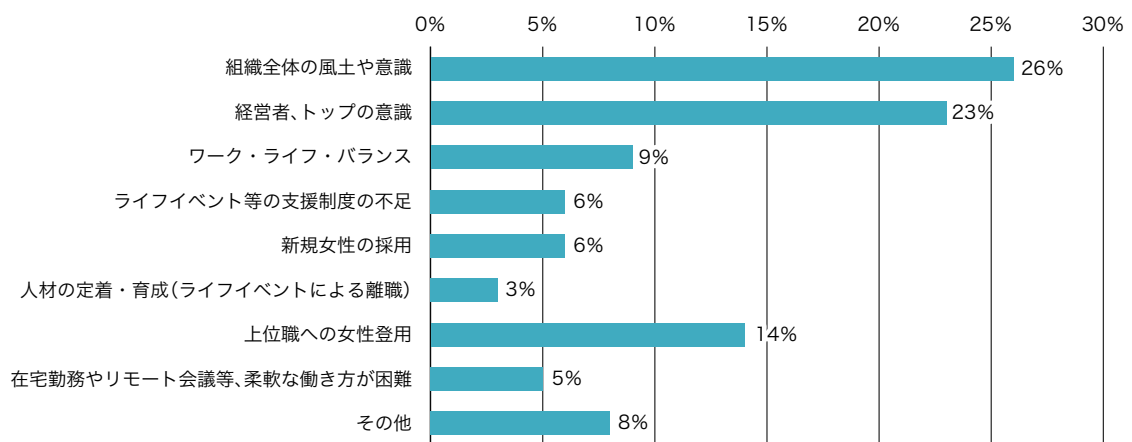
- ・長岡はとても意識が古く、女性が子育てをするのが当たり前という性別役割分担意識が根強いいため、家事・育児が女性の負担となっている。企業だけで女性活躍推進をしても、女性への家庭負担が大きければ、働きたくても働けない、という現状があると思う。企業の努力も必要だが、家庭環境を根本的に変えていかなければならないのではないかと。男性が主体的に育児に参画する取組が必要と感じる。小・中学校から、男性の育児参画を促すようなことを試みてはどうかと思う。
- ・男性の育児参画は、働き方改革をするとほとんどの問題が解決する。一番変わるのには実際に長期で育児参加することである。男性が長期で育児・家事をすると、達成感のない苦痛を味わうことで女性への見方が変わり、誰にもほめられない労働があることを認識できる。言葉より実際にやってみることが一番だ。
- ・コンソーシアムの名称は、できれば「長岡」ではなく「新潟」にしていだきたい。ビジョンや取組内容については、まず実態把握をした上で、どこに目標を設定して動いていくかを話し合いながら進めていければ良いと思う。また、他社の成功事例を共有できる機会をセッティングしてほしい。
- ・大分大学でも数年前に管理職になりたいかアンケートをとった。男性は部長まで、女性は係長までと、どこまで目指すかが男女で違った。また、女性の中には、一度断っても、三回言われると引き受けるという人もいるかと思う。
- ・先日、働きやすい職場環境を整備している先進企業社長と、県の女性管理職の方を講師に招きご講演いただいたところ、大変好評であった。講演の中で、女性からチャンスを奪わないでほしいという話があった。「女性だから遠方への泊りの出張は無理かな？」等、周囲が配慮しすぎると、本人の成長するチャンスを奪ってしまうので、周囲の方は気を付けて覚悟と熱意をもって働きましょうという内容だった。今後も、このような学びと交流の機会を設けていくのでぜひ参加してほしい。

第2回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合アンケート結果

【1】 産学官金で地域のダイバーシティを推進するコンソーシアムとして、どのような取り組みがあると良いと思いますか？優先順位が高いと感じるものを【3つ】お選びください。



【2】 女性活躍やダイバーシティを推進する上で、あなたが課題と感じることはどんなことですか？（複数回答可）



【3】 自由記述（一部抜粋）

- ・形だけの制度設置が組織内には多々あるので、それを内部から指摘するのは非常にやりにくいと感じています。
- ・このような情報共有の機会をもっと増やしていただけるとありがたいです。
- ・新潟全域を統合的にカバーするダイバーシティ推進の連携グループに成長し、全国的にも先進地域になれば、人が集まる地域となり、様々な面で好循環や波及効果が出てくると感じました。

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發展を図るため昭和62年（1987年）に設立された業界団体で、会員企業は現在53社である。

2018年に、「職場を元気にする女性の会」が主に会員企業的女性従業員約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 8月26日(水) 「アフターコロナで変わる働き方」Zoomミーティング



7企業等から女性12名参加（内、連携機関から3名、協力機関から1名）

令和2年7月吉日
会員各位
関係団体各位

一般社団法人新潟県電子機械工業会

令和2年度 第1回「職場を元気にする女性の会」

「アフターコロナで変わる働き方」

意見交換会のご案内

新型コロナウイルスと共存する生活様式にはまだ不安定な面もありますが、職場が変わりなく過ごしていただく。『職場を元気にする女性の会』は令和2年度最初の企画として下記の通り、初のオンラインで意見交換会を開催いたします。

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から通常の講演会、意見交換会は延期しておりますが、アフターコロナで抱える課題や悩みに寄り添っている現状に対してお互い意見を出し合うことで、情報の共有を図りそれぞれの活動に立ててほしいと思います。

多くの皆様からのご参加をお待ちしております。

記

1 開催日 令和2年8月26日(水) 13:30~14:20
2 場 所 オンライン(Zoom)による「Zoom ミーティング」による配信
3 内 容 意見交換会 テーマ「アフターコロナで変わる働き方」
・テレワークの現状と課題、サイバー攻撃の対策
・社内のコミュニケーション など
・今後のゲームで働き方と働きやすさの両立が図れる
・Zoomの使い方など

4 定 員 15名(先着順)
5 参加費 無 料
6 申込期限 令和2年8月19日(水)まで
※申込：8月20日(木)も開催日として、随時配信を行います。

「職場を元気にする女性の会」

女性職士が就業に難関である労働者づくりを第一の目的とし、皆さんと共有しながら連携をします。
○対象：女性技術者の方 当協会会員企業の方参加可です。 ○会費・参加費 無料(材料費)
○問い合わせ先 (一社) 新潟県電子機械工業会 TEL 0258-21-5400 担当：藤田・高橋

(一社) 新潟県電子機械工業会 行啓

② 2月19日(金) 「女性が男性社会の中で生き抜くために必要なこととは？」Zoomミーティング



28企業等から女性41名参加（内、連携機関から3名、協力機関から6名）

令和3年1月吉日
会員各位
関係団体各位

一般社団法人新潟県電子機械工業会

令和2年度 第2回 職場を元気にする女性の会

「女性が男性社会の中で生き抜くために必要なこととは？」

講演会のご案内

新卒の頃、コロナ禍においても職種が変わりなくお過ごしでしょうか。昨年3月に中止した女性の会と冠して、次の点に配慮して改めて開催いたします。

- ・コロナ禍のためオンライン開催
- ・意見交換会は実施しません
- ・テーマは「男性に不快感を覚えずに理解できるコミュニケーションの方法を知りたい！」との複数のアンケート意見を受け、男性と女性の講師の対二人の立場から培った経験やコツをご紹介します
- ・コロナ禍における講師の働き方も紹介
- ・事業和団を女性の部下を持つ男性まで拡大！女性が今後活躍するために男性管理職が配慮すべきポイントも紹介

多くの皆様からのご参加をお待ちしております。

記

1 開催日 令和3年2月19日(金) 13:30~15:15 (13:15から入室可)
2 場 所 Zoomによるオンライン配信(参加者は前日までに招待メールを送付いたします)
3 内 容 講演会
「働き方と生活する女性について」
講師：株式会社東京ロストワックス工業 代表取締役社長 内藤 博 氏
「みんなに「ありがとう」と言われる公共事業をめざして」
講師：にいがた土木女子会 代表
新潟県新潟市中央区南長潟町 部長 瀬戸 民枝 氏
50名(先着順) ※女性の部下を持つ男性可

4 定 員 50名(先着順) ※女性の部下を持つ男性可
5 参加費 無 料
6 申込期限 令和3年2月12日(金)まで

(一社) 新潟県電子機械工業会 行啓
FAX 0258-21-5488 E-mail: nela@nela.or.jp

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

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。

176機関（令和2年12月15日現在）が参画しており、8地域ブロックで構成されている。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2年12月14日（月）第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウムが、オンラインで開催され、長岡技術科学大学から1名、長岡高専から1名が参加した。

(2) 関東・甲信越ブロック

令和2年度関東・甲信越ブロックセミナー「ダイバーシティに配慮したオンライン運営」に長岡技術科学大学から1名参加した。

日 時：令和2年12月10日（木）

10：00～12：00

場 所：Zoomによるオンラインセミナー

内 容：ダイバーシティの観点を大切にした
オンライン運営について学ぶ

講 師：株式会社モリヤコンサルティング
一般社団法人アンコンシャスバイアス
研究所 守屋 智敬 氏
太田 博子 氏

6-2 新潟大学ダイバーシティ事業シンポジウム・連携協議会総会

長岡高専と長岡技術科学大学は、新潟大学のダイバーシティ事業（連携型）の協力機関であり、同大学主催の事業シンポジウム及び、同日開催の連携協議会総会に参加した。

事業シンポジウム後半のパネル・ディスカッション「感染拡大予防時代における研究者と開発者のWorkとLife」には、長岡高専の竹内麻希子男女共同参画推進室長が、高等教育機関で研究・教育を担う立場のパネリストとして登壇した。

日 時：令和2年11月10日(火)

場 所：Zoom ミーティング

日 程：(1) 13:00～15:10 事業シンポジウム

「感染拡大予防時代における研究者と
開発者のWorkとLife」

(2) 15:20～16:00 連携協議会総会

内 容

(1)事業シンポジウム

基調講演では、大学教員であり働き方評論家でもある常見陽平氏（千葉商科大学国際学部准教授）が、自身の育児経験もふまえて、研究・開発職者にとってのワーク・ライフ・バランスとそれを支える意味や課題について提言された。

その後のパネル・ディスカッションでは、新潟大学のダイバーシティ事業協力機関である企業、研究所、及び長岡高専から研究・開発職やダイバーシティ推進担当者、URAが登壇し、それぞれの仕事の魅力や新型コロナ感染症予防の影響、今後の展望などを紹介し、意見交換を行った。

(2)連携協議会総会

代表機関である新潟大学、共同実施機関である株式会社タケショー、協力機関からは長岡高専の竹内麻希子男女共同参画推進室長、長岡技術科学大学の木村松子男女共同参画推進室アドバイザーを含み、企業、研究所から各1～2名の参加があった。

小久保美子新潟大学理事より開催挨拶があった後、参加機関が順番に近況報告を行った。長岡技術科学大学からは女性教員の妊娠・出産等に伴う代替教員の確保について問題提起を行い、新潟大学から参考例などが紹介された。続いて、新潟大学から全国ダイバーシティネットワーク及び、同関東・甲信越ブロックについて状況報告があった。

その後、新潟大学から、事業終了後の連携・協力機関のネットワークの継続について、資料に基いて説明と、担当者レベルのオンライン・ミーティングを年に数回開催することについて提案があり、各参加機関から了承された。

平成27年度長岡技術科学大学ダイバーシティ推進協議会
「ダイバーシティ研究環境実証型」(連携型) 連携シンポジウム

**「感染拡大予防時代における
研究者と開発者のWorkとLife」**
—さらなるダイバーシティ研究環境の実現に向けて—

2020年
11月10日(火) 13:00-15:10

開催方法：ZOOMによるオンライン シンポジウム (参加費無料)

対 象：高等教育機関、企業、研究所等の研究・開発職者・教員、
ダイバーシティ推進担当職員、大学院生、学部生等

常見 陽平氏 (千葉商科大学国際学部准教授・働き方評論家)
一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。リクルート、パナソニック、オリエント・エレクトロニクス、フジ・エレクトロニクス等を経て2015年より、長岡技術科学大学国際学部国際学専攻に在籍。2019年より現職。
著書『経済と社会の未来』(1)『なぜ、未来はなくなるのか?』
『国と社会の未来をどう描くか?』など

プログラム 司会：足方美希子 新潟大学副学長 (ダイバーシティ推進)・男女共同参画推進室長

13:00-13:10 開会挨拶 新潟大学学長 山本 宏樹
株式会社タケショー代表取締役社長 田中 利雄 氏

13:10-13:15 基調講演 常見陽平氏 株式会社タケショー

13:15-13:25 基調講演 足方美希子 新潟大学副学長

13:25-13:35 パネル・ディスカッション
パネリスト：以下がダイバーシティ事業推進・協力機関の研究者・開発者、教員、企業担当者
長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻
長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻
長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻

13:35-13:45 パネル・ディスカッション
パネリスト：以下がダイバーシティ事業推進・協力機関の研究者・開発者、教員、企業担当者
長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻
長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻
長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻 長岡技術科学大学国際学部国際学専攻

13:45-13:55 閉会挨拶 新潟大学副学長 足方美希子

申込み・問合せ 新潟大学 男女共同参画推進室 (ダイバーシティ推進・国際学)

締切日 11/9(月)

①氏名 ②所属 ③メールアドレスを、下記までお知らせください。
E-mail: gender@adm.niigata-u.ac.jp TEL: 025-262-7570
ログイン情報は、④の宛先へ、メールで送付いたします。

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

SDG目標
GOALS

10

No.4

News Letter

DIVERSITY

ダイバーシティ

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(第9回)

ご挨拶

「米百歳の故事から150周年

女性をはじめ多様な力を挑戦し、活躍できる長岡市へ」

令和元年から長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、株式会社イートラートの連携で機軸を定める文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業に協力機関として参加しています。長岡市内外の多くの機関、市民が協賛される状況において、若者も社会参加の機会を得ることで長岡振興戦略を策定し、次の世代に投資する政策を積極的かつ継続的に進めています。

参加、企画、実現し、魅力を生み出すことにより「米百歳の故事を創り出すこと」を育む重要な教育活動づくり「長岡市内外の事業協賛を支援すること」により、新たな創造・商業や社会課題を推進することによる「働く人の価値」が実現すると考えています。

そのために、新創イニシアティブ参加校に完全に取組むこととはもちろん、ポストコロナも見据えた人材育成と未来への発展を加えることも重要です。同時にSociety5.0やSDGs、デジタルイノベーションの進展ももたらすデジタルイノベーションの進展に合わせ、社会のみならず分野別にイノベーションの工夫を促し、多様な若者も活躍できる長岡市を目指します。

長岡市内外の人口動態と産業地図

長岡市内外の人口動態と産業地図

協力機関 長岡市代表 磯田 達伸

連携機関・協力機関の女性研究者・技術者による研究交流会2020

「工学と異分野 そしてダイバーシティ」へのお願い **無料**

日時：12月23日水 15:00~16:30

ポスター発表（12月21日〜25日 要申込）

会場：Zoomによるオンライン配信 お申し込みは12月18日までに dan.jp/online-nagasaki-aic.jp

対象：連携機関の教職員（学生不要）、協力機関の教職員、学生

皆様のご参加により、多様な分野の研究者・技術者による交流の機会を創出し、SDGsの達成に向けた取り組みを推進します。Zoomのアカウントをお持ちでない方は、本イベントの申し込み時に作成していただくことができます。Zoomのアカウントをお持ちでない方は、本イベントの申し込み時に作成していただくことができます。Zoomのアカウントをお持ちでない方は、本イベントの申し込み時に作成していただくことができます。

講演

女性エンジニアの能力を引き出す
ブラスアルファの異分野からの学び

伊藤工業高等学校

女性エンジニア研究開発センター特任教員

顔谷智也子 氏

プロフィール
大分県出身。シラップ株式会社にて、R&D・マーケティング・営業・人事・総務・財務・経理・生産・品質管理・IT・システムエンジニアとして20年以上の経験を持つ。現在は、伊藤工業高等学校、伊藤女子大学で教員として活躍中。

募集

第1回選定された女性研究者

研究交流協賛校 こんな研究をしています。コラボさせたい。

長岡技術科学大学・道後校 廣 渡 隆 哉

長岡技術科学大学・道後校 山本 大 樹

長岡造形大学・道後校 小松佳代子

[JAMOD法による個性化ネットワーク演算の低電圧作製]

長岡技術科学大学・道後校 西川 雅 実

ポスター発表要約投稿締切

竹内麻希子 氏（伊藤工業高等学校専任・准教授）、山本大樹 氏（長岡技術科学大学・道後校）

[illegible]

長岡技術大「若手と語るワーク・ライフ・バランス(WLB)学長懇談会」 11月4日(木)開催

金澤大学より参加された下田研史と学長、経営学部長、副学長、事務局長等との懇談会を開催しました。23人中、女性が7人と約3割、長岡技術大としては異例な割合となりました。

概ねWLBが若い人が多く、在宅で会議に参加できるなどの方々の会議にも参加している。事を続けてほしい、という声がありました。

男性研究者から、家に専業主婦で子供を養育しやすいので、方々の育児と事業の両立する時間には、会社で少なくとも17時間のバカで働かなくてはならない。その分、年商4割に起きてる仕事をしている等特待を工夫している施設がありました。

困っていることは、子どもを預けに来た時に、預かる側がのんびり寝てしまいます。また、祝日は保育園に預けられないので困ります。定期的に仕事に来たらもっとなかなかったです。との意見がありました。前泊から、現在、支援施設に関することで、早急に関与する旨、説明がありました。

コロナ経費後も在宅勤務でネットワークを継続してほしいという強い要望がありました。

【緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査結果】
(令和2年5月15日～6月13日実施、計11,112名回答、男児共同学術学協会連合会7月発表)

男児共同学術学協会連合会 (STEM分野における約100の学協会が加盟、2020年発足) は、緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態を調査し、研究者の環境改善に役立てるため、個人アンケート調査を実施しました。男児共同学術学協会連合会による学術の科学者、および、社会・人文系学芸など、幅広い専門分野に属する科学者・技術者が回答しました。一部を紹介します。

図解10 現状における勤務上の支障について教えてください(複数回答可)と性別とのクロス分析

支障の内容	男性	女性
業務上の支障	15.6%	25.6%
生活の支障	38.1%	31.2%
業務と生活の両方の支障	12.4%	30.4%
家庭内での生活の支障	10.1%	15.5%
ネットワーク環境の支障	7.1%	5.4%
ネットワーク環境の支障と、またそのほかの支障の両方による支障	2.7%	4.9%
ネットワーク環境の支障と生活の支障	0.7%	0.7%
その他	11.8%	12.2%

図解10 男児における勤務上の支障

図解11 今後の状況において希望したい改善を教えてください(複数回答可)と性別とのクロス分析

希望する改善	男性	女性
業務上の改善	12.3%	20.6%
研究生活環境の改善	10.1%	14.5%
ネットワーク環境の改善	4.2%	4.9%
研究生活環境の改善と業務上の改善	4.2%	4.5%
ネットワーク環境の改善と業務上の改善	1.2%	2.1%
その他	6.1%	11.5%

図解11 男児共同学術学協会連合会

学協会連合会から研究環境への要望

- 研究生活環境の改善に関する要望。使用期間の延長や出張費の軽減などの点はほぼ一致。
- 研究・契約期間の延長に関する要望。学生や帰国生を支援してくれるものは採用の支障を減らす。
- ネットワーク環境の強化について、Wi-Fi設備やWi-Fi環境を推進。
- 在宅勤務の拡充を推進し、大学等の職場での各種手帳のオンライン化の推進。
- 女性の働き手、育児の負担軽減を解消するよう環境改善の働きかけを積極的に行推進。

【緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査結果】男児共同学術学協会連合会 (2020)
https://www.djrekaikai.org/doc/pdf/2020/survey_covid-19/index.html

長岡工業高等専門学校から セミナー・講演会のお知らせ

(お申し込みは、期日までに各事前、所属、連絡先を明記の上、E-mailでお申込みください。)

ワーク・ライフ・バランスセミナー

**「長時間労働当り前社社員が、
残業は少ない生活になった。
人生がいかに変わってきたか」**

日時: 12月3日(木) 15:00~17:00
会場: 長岡商第 第1会議室 (1号館中央棟3階)
対象: 若手男性教職員・社員 (女性も可)

吉田 健太 氏

〒024-8502 新潟県上越市大町1-1-1
 ☎申込：11月30日までに gendai@nagasaki.ct.ac.jpへ

2020年 12月3日(木) 15:00~17:00

対 象 : 長岡工業高等専門学校 教員 (全職員)(1号館中央棟3階)

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 : 矢野 誠 氏



矢野 誠氏は、株式会社エヌシーエーで約20年間勤務し、現在は取締役として活躍中。また、社会人野球の選手としても活躍し、現在は指導者として活動中。

矢野 誠氏は、株式会社エヌシーエーで約20年間勤務し、現在は取締役として活躍中。また、社会人野球の選手としても活躍し、現在は指導者として活動中。

女子学生対象ロールモデル講演会

「技術者として、地元企業で働く」

日時: 12月8日(火) 16:10~17:10
会場: 長岡商第 440講義室 (4号館4階)
対象: 長岡商第、長岡北女の女子学生・大学生・大学院生・研究員 (男子学生の参加も可)

大桃 夏子 氏

TDKラジカセ株式会社
 ユニーク電源開発部

〒024-8502 新潟県上越市大町1-1-1
 ☎申込：12月4日まで gendai@nagasaki.ct.ac.jpへ

2020年 12月8日(火) 16:10~17:10

対 象 : 長岡工業高等専門学校 440級生 (4号館4階)

会 場 : 長岡工業高等専門学校 440講義室 (4号館4階)

主 催 : 長岡工業高等専門学校 女子学生・大学生・大学院生・研究員

講 師 : 大桃 夏子 氏



大桃 夏子氏は、TDKラジカセ株式会社ユニーク電源開発部に所属し、現在は部長として活躍中。また、社会人野球の選手としても活躍し、現在は指導者として活動中。

大桃 夏子氏は、TDKラジカセ株式会社ユニーク電源開発部に所属し、現在は部長として活躍中。また、社会人野球の選手としても活躍し、現在は指導者として活動中。

ダイバーシティ実現に向けて 新たに2機関参画

新潟工科大学

新潟県柏崎市に1995年設置された私立大学で、キヤットコビー(企業がつくったものづくり大学)と連携しています。

株式会社ブルボン

南くじ川地区に本社を置く大手菓子メーカー、「おいしい!牧場の乳牛さん」。「おいしく、思いやり、いっしょに」をモットーにキヤットコビーズとしています。

協力機関10機関になりました。

令和元年(11月現在)の様です。

長岡市、日本経済新聞社公益普及委員会、北越コーポレーション株式会社研究所、ソリマテ株式会社、株式会社システム技研、グリーン・テクノロジー株式会社、長岡造形大学、新潟電子機械工業会、新潟工科大学、株式会社ブルボン

※参画中、提供等の皆様のご参画をお待ちしています。

【募集要項】

長岡工業高等専門学校 長岡北女高等学校 長岡商業高等学校 長岡短期大学 長岡大学 長岡大学工学部 長岡大学経済学部 長岡大学法学部 長岡大学文学部 長岡大学教育学部 長岡大学医学部 長岡大学歯学部 長岡大学薬学部 長岡大学獣医学部 長岡大学農学部 長岡大学森林科学部 長岡大学環境科学部 長岡大学国際文化学部 長岡大学経営学部 長岡大学情報学部 長岡大学芸術学部 長岡大学音楽学部 長岡大学体育学部 長岡大学健康学部 長岡大学看護学部 長岡大学医療学部 長岡大学歯学部 長岡大学薬学部 長岡大学獣医学部 長岡大学農学部 長岡大学森林科学部 長岡大学環境科学部 長岡大学国際文化学部 長岡大学経営学部 長岡大学情報学部 長岡大学芸術学部 長岡大学音楽学部 長岡大学体育学部 長岡大学健康学部 長岡大学看護学部 長岡大学医療学部

TEL: 0258-47-3911 (FAX) 0258-47-3912
 E-mail: gendai@nagasaki.ct.ac.jp

【募集要項】

ダイバーシティ事業に関するお問い合わせは、本校の事務課までお願いいたします。ご質問には随時お答えいたします。事業内容や協力関係について詳しく知りたい方は、ぜひ一度本校にお越しください。ご来校の際は、必ずマスクを着用していただきますようお願いいたします。(2020年11月現在)

長岡工業高等専門学校 〒024-8502 新潟県上越市大町1-1-1
 TEL: 0258-47-3911 (FAX) 0258-47-3912
 E-mail: gendai@nagasaki.ct.ac.jp

長岡工業高等専門学校 〒024-8502 新潟県上越市大町1-1-1
 TEL: 0258-47-3911 (FAX) 0258-47-3912
 E-mail: gendai@nagasaki.ct.ac.jp

7-2 ホームページによる情報発信

各ページの体裁を整え、充実したホームページ作りに取り組んだ。ホームページによる積極的な情報発信を行い、3機関の更なるダイバーシティ環境促進に努めた。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）（3機関ホームページ）

新たに構築された制度、講演会のお知らせや表彰式の様子など、記事にすることでより多くの方に周知することができた。



海外への情報発信

日本語版だけでなく英語版HPも作成し、海外へも情報発信を行っている。



記事一覧

今年度の投稿記事件数は29件であった。開催案内などは、サムネイルを利用するなど工夫して、より見やすい記事作成に取り組んだ。

📅 2020年12月25日

開催案内

【追加募集】優れた女性研究者賞・第1回候補者を追加募集します。
※連携機関(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)が対象です。 第1回「優れた女性研究者賞」の候補者を募集し11月30日に締め切りましたが、周知が不十分であった可能性があるため下記により追加募集 [...]

📅 2020年12月21日

開催案内



【開催案内】2021年1月7日 研究力向上セミナー「研究活動で役立つ伝わるデザイン～読みやすく、見やすく、魅力的な資料・申請書の作り方～」を開催します。
研究成果を発表する際、読みやすく、見やすい資料を作成することは、成果を十分に伝えるために必要なことです。このセミナーは女性研究者が共同研究成果発表会等の機会に効果的に伝えるスキルを身につけることを目的に企画しました。伝 [...]

📅 2020年11月25日

開催案内



【開催案内】2020年12月23日「女性研究者・技術者による研究交流会2020」を開催します。
連携機関の女性研究者が代表を務める共同研究の成果発表会を開催すると共に、協力機関の研究者・技術者との研究交流の場として、「女性研究者・技術者による研究交流会2020」を開催します。 本研究交流会では、奈良工業高等専門学校 [...]

📅 2020年11月12日

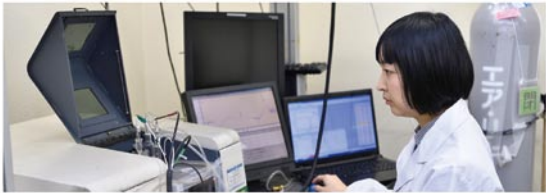
開催案内

【開催案内】2020年12月8日「ロールモデル講演会～技術者として、地元企業で働く～」を開催します。
まだまだ数としては少ない、女性研究者・技術者。一体どんな道で技術者になったのだろう？ 長岡市内で技術者として活躍する女性をロールモデルとして招き、仕事と家庭、子育ての両立について体験談をお聞きます。女子学生が自分 [...]

各支援についてホームページで紹介

3機関の支援制度を主にホームページを用いて紹介した。支援制度の細かい内容や申請方法までを全て掲載し、3機関に所属する女性研究者が気兼ねなく利用できるように努めた。

女性研究者の研究・キャリア支援



女性研究者の研究・キャリアを支援するために以下のような制度を整備しています。

- 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
- 女性研究者のためのインターンシップ制度
- 女性研究者のためのメンター制度
- 第1回「優れた女性研究者賞」

ライフイベント支援

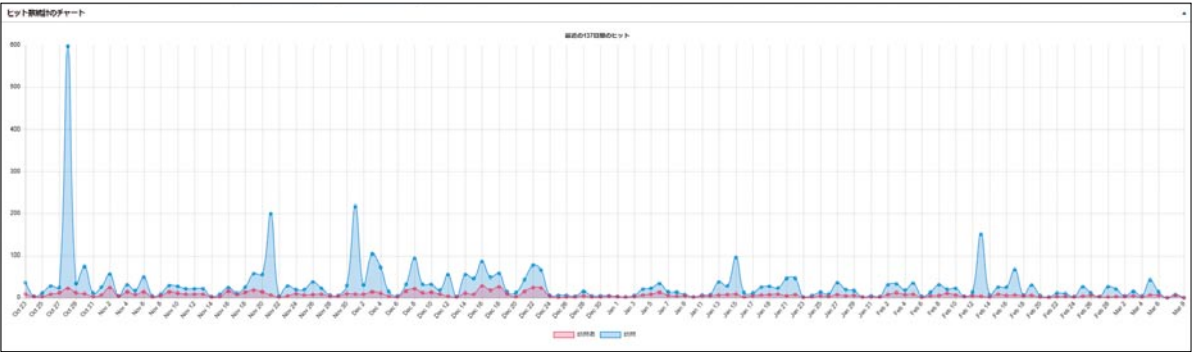
ライフイベントを支援するために以下のような制度を整備しています。

- 夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育サービス利用料補助事業
- 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
- 育児や介護等のかかえる研究者に対する研究支援者の配置
- 出産・育児・介護に伴う休業に係る代替教員リストの作成について
- ワーク・ライフ・バランス相談室（3機関共同利用）の利用について
- ワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック

ホームページ閲覧件数のカウント開始

10月23日より、ホームページの向上及び内部管理の為に閲覧件数のカウントを始めた。10月23日から3月5日までのホームページの総訪問者は990人、総訪問者数は4244回のアクセスがあった。1日当たりの訪問者平均は7.4人、1日当たりの訪問数平均は31.7回であった。

また、記事を更新した数日後にアクセスが増えることが分かった。関連記事の閲覧回数向上にも繋がるので、これからもSNS媒体を利用した情報発信を精力的に行いたい。



訪問者数トップ10

ホームページ訪問者トップ数は以下の通りである。

トップページ			
ID	タイトル	リンク	訪問
1	ホームページ	/	709
2	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(暫引型) 事業概要	/project/overview/	157
3	【開催案内】2020年12月23日「女性研究者・技術者による研究交流会2020」を開催します。	/2020/11/25/kenkyukouryu/	138
4	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(暫引型)事業について	/project/	114
5	活動報告	/report/	68
6	News Letter	/report/news-letter/	66
7	活動報告書	/report/annual/	66
8	【開催案内】2020年10月28日「工学研究者になった私～OGが語る学生時代から今までのアレコレ～」を開催します。	/2020/09/28/2020og/	65
9	女性研究者の研究・キャリア支援	/initiative/initiative-3/	64
10	【追加募集】優れた女性研究者賞・第1回奨励賞を追加募集します。	/2020/12/25/【追加募集】優れた女性研究者賞を創設しました/	63

海外からのアクセス

グラフより、国内以外にも海外からのアクセスが多いことが見受けられる。今後も多様性に富んだ内容の提供を継続していきたい。

上位国			
ランク	フラグ	国	訪問者数
1		Japan	738
2		China	65
3		Germany	61
4		United States	60
5		France	22
6		Turkey	13
7		Canada	7
8		Netherlands	6
9		United Kingdom	5
10		Russian Federation	4

長岡高専ダイバーシティ事業紹介ページ

長岡高専男女共同参画推進室のホームページでは、3機関で取り組んでいるダイバーシティ事業について紹介している。取り組みの三本柱や、支援制度などが紹介されている。



長岡工業高等専門学校
男女共同参画推進室

ダイバーシティ事業

2019年度文部科学省学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）
ものづくり地方都市における工学系女性研究者の育成・支援

代表機関：長岡技術科学大学
共同実施機関：長岡工業高等専門学校、株式会社イトラスト

取組の5本柱

女性研究者採用・登用人事の推進

女性教員（専任）及び若手女性研究者の積極採用

リターン・リターンを希望する女性研究者に対する女性認定公募

全国高専、企業、国際産学連携等を利用したクロスメディアメントによる採用人事

技術者ネットワークを活用した女性研究者人事交流

女性比率増

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部会を創設

連携・協力機関との協働による男女共同参画推進会等の開催

環境アカデミックインパクト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

多様性実現

女性研究者の研究・キャリア支援

命懸けした女性研究者への研究支援

女性教員の共同研究への研究支援

女性リーダー育成、産業の振興基幹、地域貢献に繋がる共同研究支援

女性研究者のための研究助産者研修セミナー等の開催

女子学生対象の博士後期課程進学セミナーの開催

研究倫理教育と研発

研究力向上

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員配置

産後・産後研究者への研究支援

研究・産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、相談室（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

研究環境整備

地域・企業連携による女性研究者支援

産学連携や産学連携を促進した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コンソーシアム（産・学・研）の発足

女性研究者と企業等とのネットワーク構築

地域連携

III. 資料編

1 令和2年度の事業計画と実施状況及び目標値の達成状況

1-1 長岡技術科学大学

1. 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の増加と活躍促進のための支援体制を整備する。また、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域への展開を図る。

2. 令和2年度の事業計画と実施状況

(1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
3機関で新設したダイバーシティ連携推進会議及び担当者連絡会議の体制を確立し、円滑に事業を実施する。 本学は、男女共同参画推進室及びダイバーシティ研究環境推進部門の構成員を新たに組織し、事業の理解者を学内に広げると共に、多様な意見を取り込むようにする。また、本部門が事務局となって各機関の提案事業の共同実施を進める。	・3機関の長による連携推進会議の他、担当者による打合せを毎月開催し、円滑に事業を実施することができた。 ・男女共同参画推進室の上に、新たに専攻長らからなる男女共同参画推進委員会を組織し、またダイバーシティ研究環境推進部門にチーフコーディネーターを配置し、より一層推進体制を強化した。

(2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
3機関は連携して女性研究者の採用・登用人事の推進に取り組む。 本学は、以下について取り組む。 ・女性研究者を積極的に採用するため、女性限定公募を継続・拡大すると共に、優れた女性研究者をリサーチし応募を促す。開設したホームページを活用して国内外に女性研究者支援を発信することにより、女性研究者の応募・採用を目指す。 ・国際的な産学官連携による技学テクノパークネットワークを活用した公募情報の発信や、テニュアトラック制度、クロスアポイントメント制度の活用を図り、女性研究者の採用を目指す。	・女性限定公募を9件実施。3/31で計9名の新規採用を行った。（うち4名はクロアボ、うち1名は高専交流。加えて次年度4月採用決定者が3名） ・女性教員を限定公募で採用した専攻にはインセンティブを付与し、その女性研究者にスタートアップ資金を支援した。 ・各支援制度をHPに掲載。英語版HPも順次充実させ、随時国内外に情報発信している。 ・技学テクノパークネットワーク活用により、外国人女性教員3名をクロスアポイントメント制度により採用した。

(3)組織全体の意識改革

事業計画	実施状況
3機関が連携して組織の意識改革に取り組む。 ・ダイバーシティや男女共同参画の先進国など海外から女性研究者を招き、産官学連携のダイバーシティ・シンポジウムを第4回管理職研修と位置づけて開催する。 ・第2回外部評価委員会を開催し、PDCAサイクルによる事業の継続的改善に活かす。 ・ニューズレター（和文・英文）を発行し、連携機関・協力機関等の意識改革に活かす。 本学は、以下について取り組む。 ・ダイバーシティ・シンポジウム（第4回管理職研修）に、役員、専攻長をはじめ管理職の出席を促して開催する。 ・開設したダイバーシティに関する授業（1単位）の実践を通して、2単位化に向けて準備をする。	・新型コロナウイルスの影響で海外から女性研究者を招くことはできなかったが、JSTの山村PO及び先進的な取り組みを行う企業を講師に、ダイバーシティ講演会を開催し、約120名の参加があった。 ・アンコンシャス・バイアス研修会を開催し、連携機関に所属する管理職及び教職員189名への意識啓発を行った。 ・3/3に第2回外部評価委員会を開催する。 ・ニューズレターを3回発行しタイムリーな情報提供を行った。 ・管理職研修として開催したアンコンシャス・バイアス研修会には、役員及び教職員合わせた管理職20名の出席があった。 ・6月度にダイバーシティ授業を開講した。次年度に向け2単位化の申請を行った。

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
3機関は連携して以下について取り組む。 ・女性代表共同研究の研究費支援制度やライフイベントからの復帰支援研究助成制度等の周知・活用を図り、研究力向上と研究リーダー育成を目指す。 ・女性研究者育成のためのメンター制度や上位職者育成のためのインターンシップ制度の周知と活用を図る。メンター制度の本格実施に向けてメンター研修会を開催し受講を勧める。 ・女性研究者の研究成果中間発表会を開催して研究交流を図り、新たな共同研究支援につなげる。 本学は、以下について取り組む。 ・科研費獲得セミナーや英語論文セミナー、工業英語セミナー等のニーズや開催日時を連携機関や学内の関係課と検討して共同実施する。 ・女子学生対象博士課程進学セミナー（ロールモデル講演会）を開催する。	・女性共同研究代表者への研究費支援が10件（長岡技大8件、長岡高専2件）決定した。 ・ライフイベントからの復帰支援研究助成制度の利用が1名（長岡高専）あった。 ・メンター制度の利用が1名（長岡技大2回実施）、インターンシップ制度の利用が3名（長岡高専）あった。 ・連携機関、協力機関を対象としたメンタリング講習会を行い54名の受講があった。 ・研究成果中間発表を兼ねて研究交流会を開催し、連携協力機関から34名の参加があった。 ・学内他課で科研費獲得セミナーを開催した。 ・女子学生対象博士課程進学セミナーを開催し、連携・協力機関の他、県外の高専等8機関から合計36名の参加があった。いずれも講師が高専から技大に進学したOG研究者であったため、学生・高専生の関心が高かった。 ・優れた女性研究者賞を策定し、第1回募集を行い顕彰した。

(5) ライフイベント支援

事業計画	実施状況
3機関で連携して以下について取り組む。 ・育児・介護等を抱える男女研究者を支援するための研究支援員制度の周知と利用促進を図る。 ・夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度の周知と利用促進を図る。 ・研究と家庭生活との両立や出産・育児・介護等の相談にのる相談室の周知と活用を図る。 本学は、以下について取り組む。 ・連携機関の教職員と本学の大学院生を対象としたワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査の結果を精査し、課題やニーズを把握して支援制度や環境整備につなげる。 ・相談を待つだけでなく、女性研究者（教員、研究員、博士後期課程院生）を対象に聞き取り調査を行う。	・各機関で研究支援員制度の周知を行い、9名（長岡技大5名、長岡高専4名）の利用があった。 ・技大、高専で学内の保育サービス利用料補助事業を策定し、利用者募集を行った。 ・ワーク・ライフ・バランス相談室への相談が3件あり、支援制度の周知と活用につなげた。 ・アンケート調査の結果を精査し、実態や課題を男女共同参画推進委員会に報告した。課題解決に向け、アンコンシャス・バイアス研修会を開催した。 ・新規採用を含む女性研究者11名への聞き取り調査を行い、ニーズや課題を把握し、検討した。

(6) 地域・企業連携による女性研究者支援

事業計画	実施状況
3機関で連携して以下について取り組む。 ・連携3機関と協力8機関による第2回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合をシンポジウムと同日に開催し、意識改革や環境整備、女性研究者・技術者のネットワーク構築につなげる。 本学は、以下について取り組む。 ・協力機関が主催する女性活躍推進会議（長岡市）や女性交流会（工業会）等に参加し、女性研究者・技術者のネットワーク構築につなげる。 ・全国ダイバーシティネットワークや関東甲信越ブロックが主催するシンポジウムや会議に参加し、情報交換・収集を行い好事例の採用に取り組む。	・コンソーシアムの設立に向け、新たに1大学、7企業を訪問し、説明をした。協力機関が8機関から19機関（うち3機関は内諾）に拡大した。 ・3/3に第2回連携機関・協力機関会合を開催し、各機関の現状やニーズを把握し、コンソーシアム化に向けた働きかけを行う。「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム」の目的や取組内容について検討する。 ・ダイバーシティ講演会には協力機関も含め地元企業等から20名の参加があり、ネットワークが広がった。 ・女性研究者のネットワーク構築に向けて、電子機械工業会の女性交流会や長岡市女性活躍推進会議との連携を進めた。 ・全国ダイバーシティネットワークや他大学が主催するシンポジウムや講演会等に積極的に参加することで情報収集を行った。

3. 目標値の達成状況

○研究者在職者数、女性在職比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性在職 比率
平成30年5月1日 (実績)	51 (6)	4 (0)	72 (9)	72 (3)	9.0%
令和元年度 (実績)	49 (4)	2 (0)	71 (10)	70 (3)	8.9%
令和2年度	54 (8)	4 (0)	71 (13)	70 (3)	12.0%
令和3年3月31日	45 (6)	7 (0)	78 (16)	71 (1)	11.4%
令和3年度	57 (12)	4 (0)	68 (13)	70 (4)	14.5%
令和4年度	56 (13)	4 (0)	69 (14)	70 (4)	15.5%
令和5年度	56 (14)	4 (0)	69 (14)	70 (4)	16.0%
令和6年度	56 (14)	4 (0)	69 (14)	70 (4)	16.0%

○取組期間における研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
平成30年5月1日 (実績)	5 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0%
令和元年度 (実績)	5 (0)	2 (0)	2 (0)	4 (0)	0%
令和2年度	3 (2)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	80%
令和3年3月31日	8 (4)	4 (0)	11 (7)	5 (0)	39%
令和3年度	4 (4)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	100%
令和4年度	3 (1)	0 (0)	1 (1)	4 (0)	25%
令和5年度	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	33.3%
令和6年度	3 (0)	0 (0)	3 (0)	3 (0)	0%

1-2 長岡工業高等専門学校

1. 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の増加と活躍促進のための支援体制を整備する。また、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域への展開を図る。

2. 令和2年度の事業計画と実施状況

(1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
男女共同参画推進室のダイバーシティ研究環境推進担当を中心に、本推進担当が幹事機関のダイバーシティ研究環境推進部門と連絡調整を図り、男女共同参画推進室及びダイバーシティ連携推進会議の決定の下で事業を推進する。	・男女共同参画推進室の中にダイバーシティ研究環境推進担当を配置し、幹事機関の担当部門と連絡調整を図り、本事業を推進した。

(2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
・ポジティブアクションとして女性優先公募を実施し、女性研究者及び技術者の在籍比率向上に取り組む。 ・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リーダー育成セミナー、女性研究者インターンシップの機会を提供し、旅費を支給する。	・女性限定公募2件、女性優先公募を9件行った。 ・女性 в籍比率が13.7%に向上した。 ・女性教授が0から1名に増加した。 ・研究力向上のためのリーダー育成セミナーに1名参加した。 ・新型コロナウイルスの影響で女性研究者インターンシップに派遣できないため、代替として高専機構本部主催の女性教員管理職育成研修に3名参加した。

(3)組織の意識改革

事業計画	実施状況
・男女共同参画やダイバーシティ推進に関して先進的な取組を実施している他機関を調査し、ダイバーシティ研究環境推進を図る。 ・ワークライフバランス（以下、WLB）に関する意識啓発の公開型セミナーを開催する。 ・ダイバーシティに関する管理職FDを実施する。 ・WLB意識啓発パンフレットを活用し、連携機関および協力機関等の意識啓発を図る。	・第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム、日産財団リカジョ育成フォーラムに出席し、情報収集を行った。 ・11月19日に「キャンパスハラスメント防止研修」を管理職FDとして開催した。学内参加者46名、うち管理職10名。参加者アンケートによると満足度97%であった。 ・12月3日にワーク・ライフ・バランスセミナーを開催した。学内参加者31名、うち、男性教職員21名。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため関係機関に限定して開催した。参加者アンケートによると満足度88%であった。

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
・研究力向上のためのセミナー・研修等参加への旅費を支給する。また、公開型セミナーを開催する。 ・代表機関および他機関に所属する女性研究者及び候補者に対する高専教員体験の場（インターンシップ）を提供する。 ・女性研究者の裾野拡大に向けて女子学生対象のロールモデル講演会を開催する。 ・女性研究者の研究・キャリア支援を強化するために、WLB支援室にコーディネータおよびカウンセラーを配置し、相談業務を実施する。	・研究力向上を目指してストレングスファインダー研修、ストレス・マネジメント研修にそれぞれ1名の女性研究者が参加した。 ・12月8日にロールモデル講演会を開催。学生参加者11名、うち女子学生9名。参加者アンケートによると満足度89%であった。 ・1月7日に研究力向上セミナーを開催した。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため関係機関に限定し、48名が参加した。参加者アンケートによると満足度100%であった。 ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため従来の高専教員体験会を中止し、代替として本校教員の仕事や仕事に対する熱意等を発信するため、教員の声をホームページで紹介予定である。 ・WLB支援室にコーディネータを配置し、相談業務を行っている。2月1日現在で3件の相談があった。

(5) ライフイベント支援

事業計画	実施状況
・WLB支援体制を強化するために、WLB支援室にコーディネータおよびカウンセラーを配置し、相談業務やヒアリングを実施する。 ・代表機関に設置される相談室や保育室の共同利用の更なる周知を図る。	・WLB支援室にコーディネータを配置し、相談業務やヒアリング、情報提供を行っている。子育て期または介護中の研究者を対象とした聞き取り調査を行っている。

(6) 地域・企業連携による女性研究者支援

事業計画	実施状況
・代表機関主催のイベントに積極的に参加する。	・7月22日に開催された「アンコンシャスバイアス研修」に本校より29名参加した。 ・7月31日に開催された「メンタリング講習会」に本校より8名参加した。 ・9月9日に開催された「ダイバーシティ講演会」に本校より20名参加した。 ・女性研究者・技術者による研究交流会2020に本校より女性研究者1名がポスター発表を行った。

3. 目標値の達成状況

○研究者在職者数、女性在職比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性在職 比率
平成30年5月1日 (実績)	10 (3)	1 (1)	37 (5)	28 (0)	11.8%
令和元年度	8 (3)	1 (1)	32 (5)	31 (0)	12.5%
令和2年度	6 (1)	0 (0)	34 (9)	34 (0)	13.5%
令和3年3月31日	12 (4)	0 (0)	32 (5)	29 (1)	13.7%
令和3年度	5 (2)	0 (0)	35 (9)	33 (0)	15.0%
令和4年度	6 (2)	0 (0)	36 (8)	32 (1)	14.8%
令和5年度	6 (4)	0 (0)	35 (8)	32 (1)	17.8%
令和6年度	3 (2)	0 (0)	34 (9)	35 (2)	18.0%

○研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
平成30年5月1日 (実績)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0%
令和元年度	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和2年度	2 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	33.3%
令和3年3月31日 (実績)	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	33.3%
令和3年度	2 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0%
令和4年度	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和5年度	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	100%
令和6年度	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%

1-3 株式会社イトラスト

1. 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の増加と活躍促進のための支援体制を整備する。また、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域への展開を図る。

2. 令和2年度の事業計画と実施状況

(1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
代表取締役社長の下にある経営管理本部の中のダイバーシティ研究環境推進担当が代表機関のダイバーシティ研究環境推進部門と連絡調整を図りながら、ダイバーシティ連携推進会議の決定の下に事業を推進する。	・毎月連携機関の実務担当者の打ち合わせを行い、協力体制の構築を進めた。

(2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
・企業紹介の機会を活用して認知度を高め応募を増やすと共に、積極的に女性を採用する。 ・インターンシップ受け入れを積極的に行い、女子学生が企業の研究開発部門についての理解を深め、将来のビジョンを描けるようにする。	・学生に向けた企業紹介イベントに12月6回、1月2回参加し、約80名の学生に説明を行い、認知度を高める活動を実施した。 ・インターンシップを1月に3回実施し、3名の学生（女1男2）が参加した。 ・10月28日に長岡技術科学大学で開催された博士後期課程進学セミナーにて連携企業としての取り組みを紹介した。

(3)組織の意識改革

事業計画	実施状況
・ダイバーシティ・シンポジウム（第4回管理職研修）に代表取締役社長他数名の管理職が出席し意識改革を図る。 ・外部評価委員会の評価・アドバイスを受け止め、経営管理本部で検討して組織改革に活かす。	・7月22日に開催されたアンコンシャス・バイアス研修に経営層や管理職を中心に30名が参加した。 ・9月9日開催のダイバーシティ講演会に15名が参加した。

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
・連携機関をはじめとする他機関との共同研究に積極的に女性研究者を派遣し、経験を積むことでリーダー育成につなげる。 ・連携機関や協力機関で企画する女性リーダー育成セミナーや研修交流会等に女性研究者・技術者を派遣する。度構築に向けて検討する。	・7月31日に開催されたメンタリング講習会に若手社員を中心に15名が参加した。 ・1月7日に開催された研究力向上セミナーに4名が参加した。

(5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
・アンケート調査結果から課題やニーズを把握し、経営管理本部で検討し改善に活かす。 ・連携機関で構築したライフイベント支援制度をもとに、ニーズや実情に合わせた検討を加え取り入れる。	・1月に子の看護休暇と介護休暇の時間単位での取得ができるように制度を改正した。

(6)地域・企業連携による女性研究者支援

事業計画	実施状況
・ダイバーシティ連携機関・協力機関会合や代表機関が発信するダイバーシティ・ホームページ等で企業の立場から本事業への取り組みを紹介し、地域の企業等への情報発信を行う。	・連携機関でニュースレターを3回発行し、企業としての取り組みの情報発信を行った。 ・長岡技術科学大学の情報誌V O Sへ連携機関としての取り組みを寄稿した。

3. 目標値の達成状況

○取組期間における研究者在職者数、女性在職比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性在職 比率
平成30年5月1日 (実績)	19 (1)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	3.7%
令和元年度	21 (2)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	6.9%
令和2年度	22 (2)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	6.7%
令和3年3月31日	26 (2)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	5.9%
令和3年度	23 (3)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	9.7%
令和4年度	24 (3)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	9.4%
令和5年度	25 (4)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	12.1%
令和6年度	27 (5)	4 (0)	2 (0)	2 (0)	14.3%

○取組期間における研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
平成30年5月1日 (実績)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和元年度	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	50%
令和2年度	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和3年3月31日	5 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和3年度	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	100%
令和4年度	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和5年度	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	100%
令和6年度	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	50%

2 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策に関わって、教職員等へのお知らせが以下のように行われた。

2-1 長岡技術科学大学

月日	お知らせ	内 容
4月 2日	県外への往来自粛等について	1. 大学業務による出張、研究等による出張及び私用での県外への往来等について首都圏や関西地方はもちろん、県外への往来は自粛
4月 16日	県外への往来、自宅等での待機、在宅勤務について	1. やむを得ない事情により県外への往来を必要とする場合は届出 2. 県外への往来があった場合、14日間は大学へ出勤せず、自宅等で待機 3. 教員の在宅勤務については、必要な届出等を行うことにより認める。 4. 事務職員等の在宅勤務については、実証実験を踏まえ進める。
5月 3日	臨時休業期間について	4月23日(木)から5月6日(水)までの間、臨時休業としているが、(略)休業要請が5月7日(木)以降も延長された場合は、5月6日(水)までの臨時休業期間と同様となる。
5月 7日	臨時休業の解除及び行動指針について	臨時休業は5月7日(木)解除。当面の間の行動指針 教員 1. 可能な限り大学へ出勤せず、自宅等で勤務 2. 授業はオンラインを用いた非対面型授業原則 3. 海外渡航の禁止、県外への往来自粛 4. 会議等は、メールもしくはオンライン会議 職員 1. テレワーク等を活用し出勤者を最大でも5割 2. 海外渡航の禁止、県外への往来自粛 3. 会議等は、メールもしくはオンライン会議
8月 31日	学長メッセージ	9月からの授業に対してオンラインを原則。実験や演習などオンラインでは難しい授業や研究室での研究指導は感染防止に十分注意を払った上で、できる限り対面授業を実施
1月 27日	行動指針【1月27日から当面の間】について	「警報継続に伴うお願い」に基づき、以下を追記する。「普段顔を合わせない人との旅行や飲み会・食事は極力控えること。」

2-2 長岡工業高等専門学校

本校教職員の勤務体制について（2020.04.24）

本校では、新型コロナウイルス感染症拡大による政府からの緊急事態宣言の発令、また新潟県からの休業要請を踏まえ、令和2年4月24日(金)から当面の間、授業等の円滑な実施に支障の無いように最大限の配慮をした上で、本校教職員の勤務体制を縮小して業務を行います。

そのため、ご連絡や各種手続き等、通常よりもお時間をいただく場合がございますが、感染拡大防止のため、皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

【重要：全学生・保護者の皆様】新型コロナウイルス感染症に関連する対応について

【第8報】※授業の実施対応について（2020.05.01）

学生・保護者 各位

校長 原 田 信 弘

新型コロナウイルス感染症に対する授業の実施対応について

政府による緊急事態宣言等を踏まえ、5月11日から開始予定の授業等について、当面の間、下記のとおり遠隔による授業を開始することとしました。

遠隔授業の実施は、本校としても初めての試みであり、教員も手探りの状態ですが、学生の皆さんの学修の機会を確保できるように最大限の努力と対策を講じ、実施に向け準備を進めておりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

なお、今後の緊急事態宣言に関する政府及び自治体の見解に応じて、本校の予定を変更することもありますのでご了承ください。

記

学生及び教職員の安全面と、校内でのクラスター感染の防止を最重視し、また、学生の学修を止めないための対応として、当面の間、実験・実習を含む全授業について、5月14日から「遠隔授業」を順次開始いたします。なお、科目によっては開始が遅れるものもあります。

2-3 株式会社イトラスト

新型コロナウイルスに対する当社の取り組みについて

2020年4月13日

新型コロナウイルス感染症に罹患された方とご家族、関係者の皆さまにお見舞い申し上げると同時に亡くなられた方々に心よりご冥福をお祈り申し上げます。

株式会社イトラストは、新型コロナウイルスへの感染リスク低減と当社に勤務する社員の安全確保のため、次の対応を進めています。

1) 勤務形態について

- ・緊急事態宣言発令地にある拠点社員の在宅勤務の実施

2) 事業活動について

- ・複数事業所から多人数が参加する社内会議・研修は主にWEB会議などを活用したりモートで開催
- ・当社が主催するイベント（社外向けセミナー、社内行事、懇親会など）の中止または延期
- ・社外セミナーや研修、展示会などの多人数の集まるイベントへの参加自粛

3) その他

- ・外出、得意先訪問、面談時のマスク着用の推奨、および手洗いの励行
- ・お客様、関係者等外部の方の来社時はマスク配布とアルコール消毒を依頼
- ・全拠点を対象として、毎朝の検温結果申告と健康チェックの実施
- ・発熱（37.5度以上）の場合は、特別休暇による出社停止
- ・従業員の身近に感染者または、濃厚接触者が確認された場合は、その旨を会社に報告し、当該従業員はその状況に応じて自宅待機
- ・全拠点を対象として緊急事態宣言発令地への出張や移動があった場合は行動と体調の変化を記録し提出

株式会社イトラストは、お取引先、ビジネスパートナーの皆さま、社員及びその家族の安全を最優先に感染拡大防止に努め、引き続きお取引先の事業運営に支障をきたさないよう対応いたします。

また今後も社内外への感染被害抑止とグループおよび協力会社を含む全社員の安全確保を最優先に、政府・行政の方針および当社の対応方針に基づき、状況に応じて必要な対応を実施してまいります。

おわりに

令和2年度活動報告書「DIVERSITY」をお届けします。

2019年度文部科学省科学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）に選定され、2年目の取組となりました。

この間、連携3機関とは、毎月の実務担当者打合せ、3機関による連携推進会議を通じて、関係を強化し、事業を進めてまいりました。

協力機関も、本年度は新たに8機関が参画し、19機関で本事業の目標の一つである「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム」（仮称）設立に向けて、着々と準備を進めております。本年3月3日に開催した連携機関・協力機関会合でダイバーシティ・コンソーシアム構想を提示させていただくにあたって、事業関係者間で、自分たちの立ち位置やビジョンを見直し、何に向けての取組であるのか話し合いを重ねましたが、その契機となったのは、企業・機関訪問先でいただいた問いかけやご意見であり、取組を進める上で、異なる機関・業種の方々から視点を得ることの重要性を再認識したところです。

地元企業の参画については、本学の柳 和久名誉教授に多大なお力添えをいただきました。

共同研究の審査及び、第1回優れた女性研究者賞の審査では、連携機関の関係者及び、豊橋技術科学大学の中野裕美学長補佐から、選考のみならず、評価指標のあり方についても、大変有益なご助言をいただき、内容を改善することができました。

また、外部評価委員会では、五味由紀子委員、樋口栄治委員、伊藤公雄委員、平山けい委員から、厳しくも励みになる評価を頂戴しました。皆様、大変ご多用な中、多くの資料にお目通しいただき、真摯に向き合ってくださいました。

さらに、本事業の事業運営に関しては、科学技術振興機構プログラム主管の山村康子様と成田恵理子様より、ご指導やご助言をいただきながら、目標達成に向けて取り組みを進めているところです。

多くの皆様のご支援に感謝すると共に、次年度も引き続きご教示くださいますようよろしくお願い申し上げます。

長岡技術科学大学男女共同参画推進室長

山 本 麻 希

事務局スタッフ

西 原 亜矢子、木 村 松 子、下 妻 功
山 崎 理 絵、安 達 麻衣子、相 澤 嘉 孝
白 井 一 美、木 本 夢 乃

DIVERSITY

令和2年度活動報告書

2021年3月26日発行

発行 国立大学法人 長岡技術科学大学

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

株式会社イー・トラスト

連絡先 長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門

〒940-2188 新潟県長岡市上富岡町1603-1

Tel 0258-47-9911(内線9911・2170) Fax 0258-47-9939

Email danjo@jcom.nagaokaut.ac.jp