

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3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

連携機関挨拶	長岡技術科学大学 学 長 鎌 土 重 晴	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3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	014
3	ダイバーシティ研究環境推進連携体制	016
4	連携機関の担当部門及び室	017
5	連携機関活動記録	019

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	022
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	023
1-5	連携機関における実務訓練及びインターンシップ	024
2	意識改革	
2-1	偏見と炎上のメカニズム（管理職研修）	025
2-2	ダイバーシティシンポジウム	029
2-3	ワーク・ライフ・バランスセミナー（介護セミナー）	036
2-4	ダイバーシティ外部評価委員会	037
2-5	ダイバーシティ授業（2単位）	041
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及び研究成果	042
3-2	女性研究者・技術者による研究交流会2021	051
3-3	優れた女性研究者表彰制度	053
3-4	女性研究者インターンシップ制度	054
3-5	メンター制度	055
3-6	女性研究者のための管理職セミナー	056
3-7	英語プレゼンセミナー	058
3-8	研究力向上セミナー	060
3-9	女性研究者裾野拡大	
	ロールモデル講演会①	061
	ロールモデル講演会②	062
	高専教員体験会	063
	kawaii理科プロジェクト	064
3-10	長岡技術科学大学ロールモデル集	065
3-11	「高専女子と長岡技大女子学生の交流会2021」	066

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	067
4-2 夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度	068
4-3 ワーク・ライフ・バランス相談	069
4-4 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援研究助成制度	070
4-5 男性の育児休業取得促進	071
4-6 学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会	072
5 地域・企業連携	
5-1 ダイバーシティ・コンソーシアム構築に向けた活動と取組	073
5-2 ダイバーシティ推進の取組実態に関する調査	074
5-3 ダイバーシティ連携機関・協力機関会合	076
5-4 ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会	078
5-5 女性研究者・技術者のネットワークづくり	079
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	080
6-2 その他	081
7 広報活動	
7-1 ニュースレター発行	082
7-2 ホームページによる情報発信	083

Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスに係るアンケート結果報告

1 調査概要	
1-1 調査方法	084
2 調査結果	
2-1 回答者のプロフィール	085
2-2 研究・仕事と家庭との両立について	087
2-3 女性研究者支援について	091
2-4 家族構成について	095
2-5 育児について	098
2-6 介護・家事について	101
2-7 研究・仕事と家族との関係について	105
2-8 新型コロナウイルス感染症拡大予防の影響について	109
2-9 男女共同参画やダイバーシティ推進に関する法律や制度、所属組織の取り組みについて	110
2-10 自由記述	115
3 資料	
3-1 アンケート依頼文・調査票	121

Ⅳ. 資料編

1 令和3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	127
1-2 長岡工業高等専門学校	132
1-3 株式会社イトラスト	135
おわりに	138

ご挨拶



「ものづくり地方都市の持続的発展と 未来社会の産業構造の変化に向けて」

代表機関 総括責任者

国立大学法人 長岡技術科学大学長

鎌 土 重 晴

2019年に採択を受けた文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」は、3年目を迎え、中間地点に到達しました。この事業は、女性研究者・技術者をはじめ多様な属性・背景をもつ人々が、持てる能力を発揮できるように、研究・職場環境を整備していくものです。

共同実施機関である長岡工業高等専門学校、株式会社イトラストの皆様とは、毎月会議を重ね、連携を深めてまいりました。また、本事業の協力機関は、開始当初の8機関から23機関に増えつつあります。企業や行政、教育機関の異なる視点から、率直なご意見やご要望をいただきながら、ダイバーシティ研究・職場環境を地域に波及する拠点となるダイバーシティ・コンソーシアムの構築を進めているところです。当初、名称に「ながおか」を入れる予定でしたが、さらに県内広域へという協力機関の声を受けて「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」と銘し、令和4年4月1日にスタートする運びとなりました。

女性研究者数を増やすという本事業の数値目標には、本学の場合、まだ遠い状況です。しかしながら、本事業によって様々な支援制度が開設され、以前に比べて働きやすくなったという声も聞かれるようになりました。また、事業開始当初には予期しえなかった新型コロナウイルス感染症拡大という経験の中で、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の重要性が再認識され、試行錯誤しつつも、互いの知恵や課題を共有していけるような関係性が、懇談会や様々なイベントを通じて、少しずつ築かれてきていると感じます。

本学は、国連からアカデミック・インパクトSDG ゴール9（産業と技術革新の基盤をつくろう）の世界ハブ大学に任命されております。ゴール9の達成に向けては、ゴール8（働きがいも、経済成長も）により担い手の育成や活性化を図るとともに、ゴール5（ジェンダー平等）により、性別による差別や不利益の解消に努め、多様な背景をもつ人々の多様な視点を活かしてイノベーションを創出していくことが不可欠です。

ものづくり地方都市の持続的発展に寄与し、未来社会の産業構造変化に対応するためにも、引き続き、関係機関の皆様と協働して、ダイバーシティ研究・職場環境の改善・発展に努めていく所存です。

益々のご理解とご支援をよろしくお願いいたします。



「男女共同参画から ダイバーシティ推進へ」

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

本事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」は、代表機関の長岡技術科学大学、地域企業の株式会社イトラストと長岡工業高等専門学校（以下、長岡高専）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。長岡高専では、教育分野が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していきます。

わが国では、ご存じのように少子高齢化が急速に進んでいます。産業界はもとより教育の現場でも女性の参画が求められています。しかしながら重要なことは、女性の参画が単に働き手としてのサポートのみではないことを認識する必要があります。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おり、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、実践的・革新的技術者の育成を使命とする高専でも、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環境の推進は極めて重要です。

このような視点から、長岡高専ではこれまでの「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ推進室」に改称して、より広い見地から多様な人材が活躍できる環境づくりとして、研究環境の整備、ライフイベントへの対応・補助や出産・育児からの復帰・復職支援等を進め、教員公募についても可能な限り女性限定あるいは女性優先公募とすることなどを進めています。女性限定、優先の公募も不調な場合もあり、応募者のすそ野を広げることも大きな課題と考え、ロールモデル講演会や高専教員体験会なども開催してこれから高専での仕事を希望する若手の教員や学生達への情報提供を進めています。

これからはさらに幅広い活動として、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みが必要だと感じています。一例としては、講演会で話題に上がった「介護」も大きな課題で、男女問わず必要となりうるライフイベントの一つであろうと考えます。講演では、介護や出産・育児などについて気軽に話せる雰囲気やコミュニティづくりが必要であり、それによって周囲の同僚の理解と協力が得られるという話題が非常に印象的でした。国立高専は全国に51高専55キャンパスが展開されており、介護をきっかけとする高専間の人事交流も可能な仕組みがあり、比較的恵まれた環境ではないかと思っています。

ダイバーシティの推進、様々なワーク・ライフ・バランスの支援によって、教職員の皆様方のより豊かな人生が実現できるように高専のサポート環境の充実に向けて、いろんな取り組みを進めていくことができれば幸いです。



「地域の特性と ダイバーシティ事業を活かした取り組み」

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3年目となりました。少しずつではありますが、弊社の社内の雰囲気も変わり始めました。

ダイバーシティ事業のスキームで、新潟県農林水産部様ご依頼の鳥獣害対策システムの開発に取り組みました。長岡技術大学の山本麻希先生を主管に、弊社の遠隔監視システムをベースに長岡高専のAIを組み合わせ、熊の出没を把握し追い払いまで行うシステムの実現を目指した実証試験です。少子高齢化が進む中、農村で深刻化する鳥獣害被害を少しでも抑制できればという取り組みです。弊社が長年開発に取り組んできた河川監視システムにおいて、近年クラウドサービスの強化とAIの導入に取り組んでいましたので、その技術を応用し活用することができました。この事業はSDGsの目指す分野にも含まれる内容ですし、産学官連携の体制で、地元の人々の安心・安全な生活の実現に貢献するロールモデルのひとつになればと思い取り組んでいます。さらに、このような事例をより深め、増やすことが女性技術者の採用に結び付くことを願いつつ、現在は積極的な広報・採用活動を行っています。そして社会貢献ややりがいを求める学生さんに多く入社していただき男女区別なく有能な技術者へと育成することで「防災」や「環境」など社会が必要とされる分野において、より有用なシステムや機器を幅広く提案し、提供できる企業を目指したいと考えております。

I. ダイバーシティ研究環境推進体制と取組概要

1 令和3年度事業計画・年間計画

1-1 令和3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)同窓会などの卒業生のネットワークを活用し、公募情報をアナウンスすることで、女性研究者のUターン、Jターン採用を促す。
- (3)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、テニユアトラック制度、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。
- (4)海外学術交流協定校・研究所への積極的なリクルート活動ができるよう関係課と連携する。
- (5)女性の上位職への積極的な登用や意思決定の場への参画のあり方を男女共同参画推進委員会で再検討し、全学に促す。
- (6)専攻長への登用を含めた上位職登用への登用計画を検討する。

2 組織全体の意識改革

- (1)研究・地域連携課やSDGs推進室等の学内他部署と連携することで事業の理解者をより一層広げると共に、多様な意見を取り込むようにする。
- (2)産官学連携のダイバーシティ・シンポジウムを本事業の中間成果発表会と併せて開催する。

- (3)アンコンシャス・バイアス研修会やセミナーを、役員、専攻長等、管理職の出席を促して開催する。
- (4)第3回外部評価委員会を開催し、これまでの体制や事業の費用対効果を検証し見直しを行う。次年度以降の推進体制及び事業や方針の再構築を図る。
- (5)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。
- (6)ダイバーシティに関する授業（2単位）を実施する。

3 女性研究者の研究・キャリア支援

- (1)女性代表共同研究支援を実施し、その研究成果発表会を開催する。研究リーダー育成及び研究交流を図る。
- (2)優れた女性研究者賞表彰制度に基づき表彰を行い、若手女性研究者の意欲を喚起する。
- (3)英語論文セミナー又は工学英語セミナーを連携機関や学内の関係課と共同実施する。
- (4)女性研究者のための管理職セミナーを開催し、キャリアアップへの意欲を喚起する。
- (5)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、より制度の学内の利用者増に努め、研究力向上と研究リーダー育成を目指す。
- (6)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り、より制度の学内の利用者増に努める。

4 ライフイベント支援

- (1)ライフイベントから復帰する研究者に対してライフイベント復帰支援制度を周知し利用を促す。
- (2)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。
- (3)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。
- (4)研究と家庭生活との両立や出産・育児・介護等に関する相談室の周知と活用を図る。
- (5)第2回ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施する。令和元年度実施の調査結果と比較、分析し、課題やニーズを把握し支援制度や環境整備につなげる。
- (6)学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会の各専攻等での開催を促す。
- (7)学内保育室の設置や一時預かり制度の構築を検討する。但し、新型コロナウイルス感染症の状況によっては保育室での直接的な保育が難しいので、内閣府による「ベビーシッター派遣事業」の導入を中心に進める。
- (8)男性の育児休業取得促進も含め、休暇・休業等取得への不安をなくすために、短時間勤務制や出産休暇・育児休業などで勤務時間が減少した割合を業績に勘案した評価制度の確立を目指す。
- (9)教員の休暇・休業中の授業を担当する代替教員の確保に向けて、退職教員等を中心とする人材バンクの設置について検討する。

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10機関による第3回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合で講演を開催し、コンソーシアム構築に向けた啓発の機会とするとともに、「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮）」の設立を進める。
- (2)企業の女性研究者等の復帰・復職支援としてオーダーメイド工学教育プログラムの利用ができるよう周知を行うとともに、企業のニーズ把握に努める。
- (3)長岡高専をはじめとする全国高専から女子学生の編入学促進を目指す。長岡高専の女子学生との接点を増やし、進学を促す取組を設定する。
- (4)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。
- (5)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ー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、旅費および参加費を支給する。

2 組織全体の意識改革

- (1)ダイバーシティ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、ダイバーシティ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)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および管理職セミナーを開催する。

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及び参加費を支給する。
- (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)代表機関が主催するイベントに積極的に参加する。

IV 株式会社イートラスト

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。
- (3)連携機関と協力し、メンター制度の活用等を通して女性が上位職を目指すようにする。

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。
- (3)父親の出産時休暇の取得を推進する。
- (4)子供の看護のための休暇制度や介護休暇制度を充実させる。
- (5)継続して、所定外労働時間の削減に努める。

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3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	<ul style="list-style-type: none"> 9金実績報告書提出(鑑、別紙イロハ) 23金四半期報告書提出 	<ul style="list-style-type: none"> 14金実績報告書提出(帳簿等) 		<ul style="list-style-type: none"> 5月中旬評価成果報告書提出 16金四半期報告書提出 28氷額の確定調査 			
3 機関連携	1) 事業実施体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 21氷第1回連携推進会議 23金第1回実務担当者打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 18氷第2回連携推進会議 20氷第2回実務担当者打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 23氷第3回連携推進会議 11金第3回実務担当者打合せ 20氷第2回実務担当者打合せ 16氷第4回連携推進会議 	<ul style="list-style-type: none"> 2金第5回連携推進会議 14氷第7回連携推進会議 16金第6回連携推進会議 16金第4回実務担当者打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 17氷第8回連携推進会議 20金第5回実務担当者打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 6月第9回連携推進会議 28氷第6回実務担当者打合せ 	
	2) 女性研究者採用・登用人事の推進							
	3) 組織の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> 30金ニュースレター第5号発行 		<ul style="list-style-type: none"> 23氷第6回管理職研修を開催 				<ul style="list-style-type: none"> 10金ニュースレター第6号発行 10金ダイバーシティ推進の現状把握アンケート調査を締め切り
	4) 女性研究者の研究・キャリア支援					<ul style="list-style-type: none"> 26月第2回「優れた女性研究者賞」募集 	<ul style="list-style-type: none"> 19、26氷英語プレゼンセミナーを開催 	
	5) ライフイベント支援		<ul style="list-style-type: none"> 24月WLBアンケート実施 					
	6) 地域・企業連携				<ul style="list-style-type: none"> 22氷協力機関として2機関が新規に参画 			
長岡技術科学大学	1) 事業実施体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 28氷第1回拡大男女共同参画推進室会議 	<ul style="list-style-type: none"> 19氷男女共同参画推進委員会 					
	2) 女性研究者採用・登用人事の推進							
	3) 組織の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> 14氷ダイバーシティ授業を開講した 		<ul style="list-style-type: none"> 23氷第6回管理職研修を開催 			<ul style="list-style-type: none"> 18氷ニュースレター第6号に掲載するために株式会社イイトラストの育休取得男性への取材 	
	4) 女性研究者の研究・キャリア支援	<ul style="list-style-type: none"> 共同研究費配分 16金メンター制度利用者募集 16金インターンシップ制度利用者募集 	<ul style="list-style-type: none"> 17月令和3年度第2回女性研究者を代表とする共同研究支援追加募集 		<ul style="list-style-type: none"> 2金メンター制度利用者募集 2金インターンシップ制度利用者募集 16金第1回ロールモデル講演会に参加 26月第2回「優れた女性研究者賞」募集 21氷科研費講演会を共催 	<ul style="list-style-type: none"> 19、26氷英語プレゼンセミナーを開催 	<ul style="list-style-type: none"> 18氷高専女子と技大女子学生との交流会を開催 30氷メンター制度利用者募集 30氷インターンシップ制度利用者募集 	
	5) ライフイベント支援	<ul style="list-style-type: none"> 16金保育サービス利用料補助事業利用者募集 ライフイベント復帰支援制度利用者募集 		<ul style="list-style-type: none"> 18氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(技術支援センター)を開催 	<ul style="list-style-type: none"> 2金保育サービス利用料補助事業利用者募集 2金ライフイベント復帰支援制度利用者募集 26月新潟県の「ハッピー・パートナー企業」への登録が受理され、「イクメン応援プラス」「子育て応援プラス」に認定 	<ul style="list-style-type: none"> 3氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(電気電子情報工学専攻)を開催 5氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(原子カシステム安全工学専攻)を開催 19氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(機械創理工学専攻)を開催 	<ul style="list-style-type: none"> 21氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(技術科学イノベーション専攻) 22氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(環境社会基盤工学専攻) 29氷学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会(物質材料工学専攻) 30氷保育サービス利用料補助事業及び、ライフイベント復帰・復職支援研究助成制度の利用者募集 	
	6) 地域・企業連携	<ul style="list-style-type: none"> 23金地元企業1社に対し、協力機関及びコンソーシアム参画へのはたらきかけ 30金長岡市とコンソーシアムの打合せ 		<ul style="list-style-type: none"> 10氷全国ダイバーシティネットワーク関東・甲信越ブロックの担当者ミーティング参加 30氷ダイバーシティ授業において協力機関企業と学生との交流会を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 15氷長岡市立中之島中央小学校においてSDGsについての授業を室員が担当した 16金ユニオンツール㈱を訪問 20氷新潟県電子機械工業会と「職場を元気にする女性の会」の打合せ 29日氷協力機関である長岡市と企業の実態調査アンケートについての打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 20金第5回ダイバーシティ推進のための現状把握アンケート調査開始 	<ul style="list-style-type: none"> 6月豊橋技科大との交流会 9氷電子機械工業会と「職場を元気にする女性の会」の打合せ 14氷電子機械工業会「職場を元気にする女性の会」(女性リーダー)で講演 	
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			<ul style="list-style-type: none"> 23氷第6回管理職研修に参加 				
	4) 女性研究者の研究・キャリア支援			<ul style="list-style-type: none"> 24氷科研費申請に関する情報交換会を共催 	<ul style="list-style-type: none"> 16金第1回ロールモデル講演会を開催 26月第2回「優れた女性研究者賞」募集 	<ul style="list-style-type: none"> 19、26氷英語プレゼンセミナーに参加 		
	5) ライフイベント支援	<ul style="list-style-type: none"> 巡回相談 		<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者巡回相談 	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者巡回相談 	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者巡回相談 	<ul style="list-style-type: none"> 29氷メンタルヘルス研修会を共催 	
	6) 地域・企業連携							
株式会社イイトラスト	1) 事業実施体制の確立		<ul style="list-style-type: none"> 31月社内全体会議で取組状況を全社に周知 					
	2) 女性研究者採用・登用人事の推進			<ul style="list-style-type: none"> インターンシップ情報公開 	<ul style="list-style-type: none"> 26月長岡高専からインターンシップの受入れを実施(男性1名) 	<ul style="list-style-type: none"> 23月長岡高専からのインターンシップの受入れを実施(男性2名) 		
	3) 組織の意識改革			<ul style="list-style-type: none"> 23氷第6回管理職研修に参加 	<ul style="list-style-type: none"> 26月新潟県電子機械工業会と「職場を元気にする女性の会」の打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 18氷ニュースレター第6号に掲載するために株式会社イイトラストの育休取得男性への取材 		
	4) 女性研究者の研究・キャリア支援							
	5) ライフイベント支援		<ul style="list-style-type: none"> 9日男性技術者1名が育児休業を取得(8月まで) 					
	6) 地域・企業連携			<ul style="list-style-type: none"> 30氷ダイバーシティ授業において協力機関企業と学生との交流会に参加 				

10月	11月	12月	2022年1月	2月	3月
<ul style="list-style-type: none"> 15金四半期報告書提出 19火PO訪問調査 	<ul style="list-style-type: none"> 11月中旬評価委員会（面接） 	<ul style="list-style-type: none"> 20月評価結果等公表 	<ul style="list-style-type: none"> 20木四半期報告書提出 7金概算払請求 		
<ul style="list-style-type: none"> 14木第10回連携推進会議 20木第11回連携推進会議 21木第7回実務担当者打合せ 26火第12回連携推進会議 	<ul style="list-style-type: none"> 16火第8回実務担当者打合せ 19金第13回連携推進会議 30火第14回連携推進会議 	<ul style="list-style-type: none"> 16木第9回実務担当者打合せ 16木第15回連携推進会議 23木第17回連携推進会議 	<ul style="list-style-type: none"> 4火第16回連携推進会議 7金第10回実務担当者打合せ 19水第18回連携推進会議開催 26水第3回外部評価委員会を開催 	<ul style="list-style-type: none"> 7月第19回連携推進会議 14月第11回実務担当者打合せ 14月第20回連携推進会議 24木第21回連携推進会議 	<ul style="list-style-type: none"> 15火第12回実務担当者打合せ
		<ul style="list-style-type: none"> 8水ダイバーシティシンポジウム開催 	<ul style="list-style-type: none"> 26水第3回外部評価委員会を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度活動報告書発行 ニュースレター第7号発行
<ul style="list-style-type: none"> 8金女性研究者のための管理職セミナー開催 	<ul style="list-style-type: none"> 11木第2回「優れた女性研究者賞」選考委員会開催 	<ul style="list-style-type: none"> 8水第2回「優れた女性研究者賞」表彰共同研究成果発表会・研究交流会 22水女性研究者・技術者による研究交流会2021を開催 			
			<ul style="list-style-type: none"> 19水第3回連携機関・協力機関会合を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 14月「ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会」を開催
					<ul style="list-style-type: none"> 8火第2回拡大男女共同参画推進室会議を開催 16水第2回男女共同参画推進室委員会
		<ul style="list-style-type: none"> 8水ダイバーシティシンポジウム 24金学内他課とコンソーシアム構築に向けた打合せ 	<ul style="list-style-type: none"> 26水第3回外部評価委員会を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 9水管理職FD ワーク・ライフ・バランスセミナーに参加 令和3年度活動報告書発行 ニュースレター第7号発行
<ul style="list-style-type: none"> 8金女性研究者のための管理職セミナー開催 5火多目的トイレにベビークチェアを設置 13水研究・地域連携課知的財産係に協力し、知的財産セミナーを開催 		<ul style="list-style-type: none"> 8水第2回「優れた女性研究者賞」表彰 13月ロールモデル講演会開催 9木第2回「優れた女性研究者賞」賞状授与式開催 22水女性研究者・技術者による研究交流会2021を開催 			
<ul style="list-style-type: none"> 13水学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会（システム安全工学専攻）を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 2木学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会（情報・経営システム工学専攻）懇談会を開催 6月男性教員1名が育児休業を取得（2日間） 22水学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会（システム生物機能工学専攻）を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 1火学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会（事務局）を開催 7月「一時託児ルーム開設に向けたニーズ把握のためのアンケート調査」を実施 10木令和4年度育児期等にある教員に対する研究支援制度の利用者募集 	
		<ul style="list-style-type: none"> 13月ユニオンツール株式会社にコンソーシアムの説明（オンライン） 17金長岡市女性活躍推進会議に出席 	<ul style="list-style-type: none"> 19水第3回連携機関・協力機関会合を開催 	<ul style="list-style-type: none"> 22火新潟大学連携協議会に出席した 	<ul style="list-style-type: none"> 4金株式会社ヨネックスにコンソーシアム・準備委員会の説明（オンライン） 9水関東・甲信越ブロック会議・担当者ミーティングに参加 11金コンソーシアム準備委員会の会員募集を開始 18金電子機械工業会「職場を元気にする女性の会」に協力・参加
			<ul style="list-style-type: none"> 14金研究力向上セミナー開催 		
<ul style="list-style-type: none"> 8金女性研究者のための管理職セミナーに参加 		<ul style="list-style-type: none"> 8水ダイバーシティシンポジウム参加 	<ul style="list-style-type: none"> 26水第3回外部評価委員会を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 9水管理職FD ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催 令和3年度活動報告書発行 ニュースレター第7号発行
		<ul style="list-style-type: none"> 13月第2回ロールモデル講演会開催 22水女性研究者・技術者による研究交流会2021に参加 	<ul style="list-style-type: none"> 25火高専教員体験会の開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染症のため中止 	<ul style="list-style-type: none"> 10木高専教員体験会の開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染症のため中止 	
<ul style="list-style-type: none"> 研究者巡回相談（子育て期・介護） 		<ul style="list-style-type: none"> 研究者巡回相談（子育て期・介護） 			
			<ul style="list-style-type: none"> 19水第3回連携機関・協力機関会合に参加 		<ul style="list-style-type: none"> 14月「ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会」に参加
<ul style="list-style-type: none"> 実務訓練受け入れ 		<ul style="list-style-type: none"> 14火オンライン1日仕事体験開催（女子学生2名参加） 	<ul style="list-style-type: none"> 冬季インターンシップ 		
		<ul style="list-style-type: none"> 8水ダイバーシティシンポジウム参加 	<ul style="list-style-type: none"> 26水第3回外部評価委員会を開催 		<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度活動報告書発行 ニュースレター第7号発行
		<ul style="list-style-type: none"> 22水女性研究者・技術者による研究交流会2021に参加 			
			<ul style="list-style-type: none"> 19水第3回連携機関・協力機関会合に参加 		<ul style="list-style-type: none"> 14月「ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会」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
鎌土重晴	国立大学法人 長岡技術科学大学 学長
和田安弘	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 教授 ダイバーシティ推進室長
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21日	<ol style="list-style-type: none">令和3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（2021年1-3月期））の提出について連携3機関によるニュースレター第5号について
第2回 5月18日	<ol style="list-style-type: none">アンコンシャス・バイアスセミナーの開催について
第3回 6月3日	<ol style="list-style-type: none">ロールモデル講演会の開催について
第4回 6月16日	<ol style="list-style-type: none">株式会社 大光銀行、たかの社会保険労務士事務所の協力機関への新規参加について
第5回 7月2日	<ol style="list-style-type: none">中間評価成果報告書の提出について
第6回 7月16日	<ol style="list-style-type: none">令和3年度連携機関における第2回優れた女性研究者賞（募集、審査要領）について
第7回 7月14日	<ol style="list-style-type: none">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（2021年4-6月期））の提出について英語プレゼンセミナーの開催について

開催日	議 事
第8回 8月17日	1. にいがた土木女子会議の協力機関への新規参加について 2. ダイバーシティ研究環境実現中間総括シンポジウムの開催について
第9回 9月6日	1. 女性研究者のための管理職セミナーの開催について 2. 連携3機関によるニュースレター第6号について
第10回 10月14日	1. 四半期報告書（課題進捗状況報告書（2021年7-9月期））の提出について
第11回 10月20日	1. 令和3年度連携機関における優れた女性研究者選考委員会開催について
第12回 10月26日	1. 女性研究者・技術者による研究交流会2021について
第13回 11月19日	1. 第3回外部評価委員について 2. ロールモデル講演会について
第14回 11月30日	1. 「第2回優れた女性研究者賞」受賞者の決定について
第15回 12月16日	1. 連携機関・協力機関会合の開催について
第16回 1月4日	1. 令和3年度 研究力向上セミナー（長岡高専主催）の開催について
第17回 12月23日	1. 高専教員体験会について
第18回 1月19日	1. 四半期報告書（課題進捗状況報告書（2021年10-12月期））の提出について
第19回 2月7日	1. ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会の開催について
第20回 2月14日	1. 令和3年度 管理職研修（兼意識啓発セミナー）について
第21回 2月24日	1. ユニオンツール株式会社の協力機関への新規参画について 2. 令和3年度活動報告書DIVERSITYの作成・配布について 3. 連携3機関におけるニュースレター第7号の作成・配布について

3 連携体制と取組内容



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
鎌土重晴	委員長 学長	規則第3条1項1号
和田安弘	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
武田雅敏	委員 副学長（教務・高専連携・広報担当）	規則第3条1項3号
高橋勉	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
岩崎英治	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 システム安全工学専攻長	規則第3条1項4号
若林敦	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
大場恭子	委員 原子力システム安全工学専攻准教授	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
佐藤由美子	委員 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 技術支援センター副技術長	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 学生支援課保健師	規則第3条1項7号 学長が必要と認めた者

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
和田 安弘	室員 理事・副学長	
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	
張 坤	室員 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	副室長 男女共同参画推進室 ダイバーシティ研究環境推進部門	
安達 麻衣子	室員 男女共同参画推進室 ダイバーシティ研究環境推進部門	
中嶋 仁	室員 総務課人事労務室長	

4-3 長岡工業高等専門学校 ダイバーシティ推進室員名簿

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長	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
中山 雅友美	室員 一般教育科	助教
金子 健正	室員 機械工学科	准教授
鈴木 秋弘	室員 物質工学科	教授
藤崎 隆男	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	総務係長

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1日	代表機関総括責任者を東信彦元学長から鎌土重晴学長に、代表機関実施責任者を鎌土重晴学長から和田安弘理事・副学長に交代した。
4月21日	第1回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)
4月23日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
4月30日	ニューズレター第5号(和文・英文)を発行した。
5月18日	第2回連携推進会議を開催し、アンコンシャス・バイアス研修会について審議・決定した。(メール審議)
5月20日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
5月24日	第2回ワーク・ライフ・バランスアンケートを開始した。
6月3日	第3回連携推進会議を開催し、ロールモデル講演会について審議・決定した。(メール審議)
6月10日	全国ダイバーシティネットワーク関東・甲信越ブロックの担当者ミーティングに1名が出席した。
6月11日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
6月16日	第4回連携推進会議を開催し、ロールモデル講演会について審議・決定した。(メール審議)
6月23日	第6回ダイバーシティ研究環境実現管理職研修(FD研修会)「偏見と炎上のメカニズム～炎上CMや失言は何が問題だったのか～」を開催した。
7月2日	第5回連携推進会議を開催し、中間評価成果報告書の提出について審議・決定した。(メール審議)
7月14日	第7回連携推進会議を開催し、四半期報告書(課題進捗状況報告書(2021年4-6月期))の科学技術振興機構(JST)への提出、英語プレゼンセミナーの開催について審議・決定した。(メール審議)
7月16日	第6回連携推進会議を開催し、第2回優れた女性研究者賞(募集、審査要領)について審議・決定した。(メール審議)
7月16日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
7月16日	第1回ロールモデル講演会(長岡高専主催)を開催し、21名の参加があった。
7月26日	連携機関における第2回「優れた女性研究者賞」の候補者募集を行った。
8月17日	第8回連携推進会議を開催し、にいがた土木女子会議の協力機関への新規参加、ダイバーシティ研究環境実現中間総括シンポジウムの開催について審議・決定した。(メール審議)
8月18日	ニューズレター No.6に掲載するために(株)イトラストの育休取得男性への取材を行った。

8月19、26日	英語プレゼンセミナーを開催し、延べ29名の参加があった。
8月20日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
8月20日	ダイバーシティ推進のための現状把握アンケート調査(企業向け・従業員向け)を開始した。
9月6日	第9回連携推進会議を開催し、女性研究者のための管理職セミナーの開催、連携3機関によるニューズレター第6号の発行について審議・決定した。(メール審議)
9月10日	ニューズレター第6号(和文)を発行した。
9月10日	ダイバーシティ推進の現状把握アンケート調査を締め切り、企業向け105企業、従業員向け242名の回答を得た。
9月18日	「高専女子と技大女子学生との交流会」を開催し、延べ18名の参加があった。
9月28日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
10月8日	「女性研究者のための管理職セミナー」を開催し、38名の参加があった。
10月14日	第10回連携推進会議を開催し、四半期報告書(課題進捗状況報告書(2021年7-9月期))の科学技術振興機構(JST)への提出について審議・決定した。(メール審議)
10月20日	第11回連携推進会議を開催し、令和3年度連携機関における優れた女性研究者選考委員会開催について審議・決定した。(メール審議)
10月21日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
10月26日	第12回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2021について審議・決定した。(メール審議)
11月11日	第2回「優れた女性研究者賞」選考委員会を開催した。(オンライン)
11月16日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
11月19日	第13回連携推進会議を開催し、第3回外部評価員、第3回外部評価委員会、ロールモデル講演会について審議・決定した。(メール審議)
11月30日	第14回連携推進会議を開催し、「第2回優れた女性研究者賞」受賞者の決定について審議・決定した。(メール審議)
12月8日	ダイバーシティ研究環境実現中間総括シンポジウムを開催した。(オンライン)
12月8日	第2回「優れた女性研究者賞」表彰式を行った。(オンライン)
12月9日	第2回「優れた女性研究者賞」賞状授与式を行った
12月13日	第2回ロールモデル講演会(長岡技大・長岡高専共催)を開催した。
12月16日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
12月16日	第15回連携推進会議を開催し、「連携機関・協力機関会合」の開催について審議・決定した。(メール審議)
12月22日	女性研究者・技術者による研究交流会2021を開催した。(オンライン)

12月23日	第17回連携推進会議を開催し、「高専教員体験会」の開催について審議・決定した。 (メール審議)
1月4日	第16回連携推進会議を開催し、研究力向上セミナーについて審議・決定した。 (メール審議)
1月7日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
1月14日	研究力向上セミナー(長岡高専主催)を行った。
1月19日	第18回連携推進会議を開催し、四半期報告書(課題進捗状況報告書(2021年10-12月期))の提出について審議・決定した。(メール審議)
1月19日	第3回連携機関・協力機関会合を開催した。(オンライン)
1月26日	令和3年度外部評価委員会を開催した。(オンライン)
2月7日	第19回連携推進会議を開催し、ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会の開催について審議・決定した。(メール審議)
2月14日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。(オンライン)
2月14日	第20回連携推進会議を開催し、令和3年度 管理職研修(兼意識啓発セミナー)の開催について審議・決定した。(メール審議)
2月22日	新潟大学連携協議会に出席した。(オンライン)
2月24日	第21回連携推進会議を開催し、ユニオンツール株式会社の協力機関への新規参画、令和3年度活動報告書DIVERSITYの作成・配布、連携3機関におけるニューズレター第7号の作成・配布について審議・決定した。(メール審議)
3月9日	関東・甲信越ブロック会議・担当者ミーティングに参加した。(オンライン)
3月9日	管理職FD ワーク・ライフ・バランスセミナー(長岡高専主催)を開催した。 (オンライン)
3月14日	「ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会」を開催した。(オンライン)
3月15日	連携3機関の実務担当者打合せを開催した。
3月18日	協力機関である新潟県電子機械工業会主催の「職場を元気にする女性の会」に協力・参加した。
3月24日	LGBT等性的マイノリティーへの理解促進セミナーを開催した。

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・3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 (%)

機関	年度		平成	令和	令和	令和	令和	令和	令和
			30年	元年	2年	3年	4年	5年	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	12.9	→			
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	15.3	→			
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	12.1	→			

1-2 指導的地位（上位職）にある女性研究者の在職比率計画 (%)

機関	年度	平成	令和	令和	令和	令和	令和	令和	
		30年 実績	元年 実績	2年 実績	3年 実績	4年	5年	6年 目標	
長岡技術科学大学		7.9	8.2	11.0	10.2	→			12.2
長岡工業高等専門学校		7.2	7.8	9.7	11.7	→			17.6
株式会社イトラスト		3.1	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2件実施
- ・長岡工業高等学校 女性限定公募を1件、女性優先公募を3件実施

1-4 マネジメント及びリーダー育成セミナーへの派遣

(1)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4名が参加した。

②日時 令和4年3月3日(木) 13:00~14:45

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

テーマ：科学技術分野における女性管理職育成の重要性

講師：国立高等専門学校機構理事

東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授

大島 まり 氏

**令和
3年度**

女性教員管理職育成研修

指導的立場にある女性教員のロールモデルを示し、各高等専門学校をけん引する女性教員の育成を図ることを目的に実施します。

日時 令和4年3月3日(木) 13:00~14:45

開催形式 Teamsによるライブ配信(後日、アーカイブ公開)
視聴アドレスは後日お知らせします。

講師 国立高等専門学校機構理事
東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授
大島 まり 氏
<テーマ>
「科学技術分野における女性管理職育成の重要性」

<略歴>
東京大学大学院情報学環／東京大学生産技術研究所 教授。
東京大学生産技術研究所・次世代育成オフィス 室長。
専門はバイオ・マイクロ流体工学。
東京大学大学院工学研究科博士課程修了・博士(工学)。
工学系研究科電子工学専攻に在籍。博士号取得後、東京大学生産技術研究所に助手として就職。
大学院時代にマサチューセッツ工科大学、助手時代にはスタンフォード大学へと2度の留学経験を持つ。2度目の留学時に最新の研究領域「バイオ・マイクロ流体工学」と出会い、帰国後に研究を進め、現在に至る。2014年4月より国立高等専門学校機構理事(男女共同参画担当)。

参加対象：各高専の女性教員(教授、准教授)から希望する者 ※参加対象者以外も聴講可能
日時：令和4年3月3日(木) 13:00~14:45(講演約1時間30分)
開催形式：オンライン(Microsoft Teamsを使用)による講義及び質疑応答。接続方法は別途通知。
研修終了後、受講報告(Formsによるアンケート、3/10締切)の提出後に修了証を発行。

視聴アドレス

(本件問合せ先)
高専機構 男女共同参画推進室(西山、太田)
TEL.03-4212-6831
E-mail: j-office@kosen-k.go.jp

1-5 連携機関における実務訓練及びインターンシップ

1. 目的

連携機関内で女子学生の採用につながる機会を設けるため、長岡技術科学大学と株式会社イトラストとの実務訓練、長岡工業高等専門学校と株式会社イトラストとのインターンシップを実施する。

2. 長岡技術科学大学と株式会社イトラストとの実務訓練

長岡技術科学大学では、「社会との密接な接触を通じて、指導的技術者として必要な人間性の陶冶と、実践的技術感覚を体得させること」を目的として、学部第4学年に約5ヶ月間、企業、官公庁等における実務訓練を履修させている。

本事業の一環として、連携機関である株式会社イトラストとの実務訓練を実施し、男子学生1名が参加した。

期 間	人 数
11月5日～1月28日（84日間）	1名

3. 長岡工業高等専門学校と株式会社イトラストとのインターンシップ

令和3年度は、長岡工業高等専門学校と株式会社イトラストで2回のインターンシップを行い、延べ3名（男子3名）の学生が参加した。

	期 間	人 数
夏季インターンシップ	7月26日～7月30日（5日間）	1名
	8月23日～9月3日（10日間）	2名

2 意識改革

2-1 第6回ダイバーシティ研究環境実現管理職研修（FD研修会） 「偏見と炎上のメカニズム～炎上CMや失言は何が問題だったのか～」

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、管理職をはじめとする教職員を対象に「アンコンシャス・バイアス研修会」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3年6月23日(水) 14:40～16:10

(3) 場所 Zoom配信

(4) 対象者 連携機関の管理職及び教職員、協力機関

(5) 内容

偏見と炎上のメカニズム

～炎上CMや失言は何が問題だったのか～

講師：瀬地山 角 氏（東京大学大学院総合文化研究科 教授）

(6) 開催日程 …進行：山本 麻希 男女共同参画推進室長

14:40～14:47 開会の挨拶・趣旨 長岡技術科学大学 鎌土 重晴 学長（7分）

14:47～14:50 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分）

14:50～15:55 「偏見と炎上のメカニズム～炎上CMや失言は何が問題だったのか」（65分）

講師：瀬地山 角 氏（東京大学大学院総合文化研究科 教授）

15:55～16:05 質疑応答（10分）

16:05～16:10 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（5分）

(7) 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

(8) 参加者数 158名（連携機関、協力機関6機関他）

SDG 4が関連する、誰一人取り残さない目標と気持のある社会の実現に向けて

2019年度文部科学省科学研究費補助金特別連携型研究推進事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」
【第6回ダイバーシティ研究環境実現管理職研修（FD研修会）】

偏見と炎上のメカニズム

～炎上CMや失言は何が問題だったのか～

トップによる女性蔑視発言や炎上CMが話題になる昨今、炎上してからでは遅すぎる！リーダーとして、社会人として、炎上不可避な教職者自身に備える研修会です。

令和3年6月23日(水) 14:40～16:10

会場：Zoomによるオンライン配信
対象：連携機関の管理職及び教職員、協力機関
参加費：無料

～プログラム～
14:40～ 開会の挨拶・趣旨
共同実施機関挨拶
14:50～ 講演 瀬地山 角氏
16:05～ 閉会の挨拶

瀬地山 角氏（東京大学大学院総合文化研究科 教授）
1963年生まれ。自治体出身
1986年3月 東京大学教養学部卒
東京大学大学院総合文化研究科博士課程修了・学術博士
北海道大学文学部助手を経て1994年東京大学助教授
2009年より現職。
主な著書に「炎上CMでよみとくジェンダー論」（光文社）「お笑いジェンダー論」「東アジアの家父長制」編著「ジェンダーとモショアリティで見る東アジア」（いずれも勁草書房）「新・和の読法」（料亭・東京大学出版会）など

申込み 6/21(月)までに、お申し込みQRコードからもしくは、下記メールアドレス宛に
お名前、ご所属等を明記の上、E-MAILでお申し込みください。連絡先は申し込み不要。
問い合わせ 長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門 TEL: 0250-47-9911
E-MAIL: damjo@com.nagaokaut.ac.jp HP: https://diversity.nagaokaut.ac.jp/

主催：長岡技術科学大学
共催：長岡工業高等専門学校、（株）イトラスト

2. 研修会の内容

「偏見と炎上のメカニズム ～炎上CMや失言は何が問題だったのか～」

講師：瀬地山 角 氏（東京大学大学院総合文化研究科 教授）

炎上CMに見られる性役割

1970年代に「私作る人、僕食べる人」のキャッチコピーで話題になったハウス食品のCMがある。当時、母親からなぜ問題になるかわかるかと聞かれ、料理は女性がするものと考えているからと答えた。その40年後の味の素のCMでは、毎日、仕事をしながら忙しく家事・育児に追われる母親と、ほとんど不在の父親という家族像が描かれ炎上した。「母親は料理を手作りするもの」という固定的性役割の押し付けがみられたためだ。メーカーに抗議したところ、「固定的にならないよう留意し、父親も着替えを手伝う部分を入れた」との回答があったが、そもそも「家事を手伝う」という発想が固定的な性役割にとらわれている。

一方、父親の家事・育児を描いたCMもある。このCMは男性に求められる条件である、家事・育児の能力、仕事への理解、経済力をクリアしているため、女性からも好印象だった。

ジャンボ宝くじを当てる方法 カギは男性の家事・育児

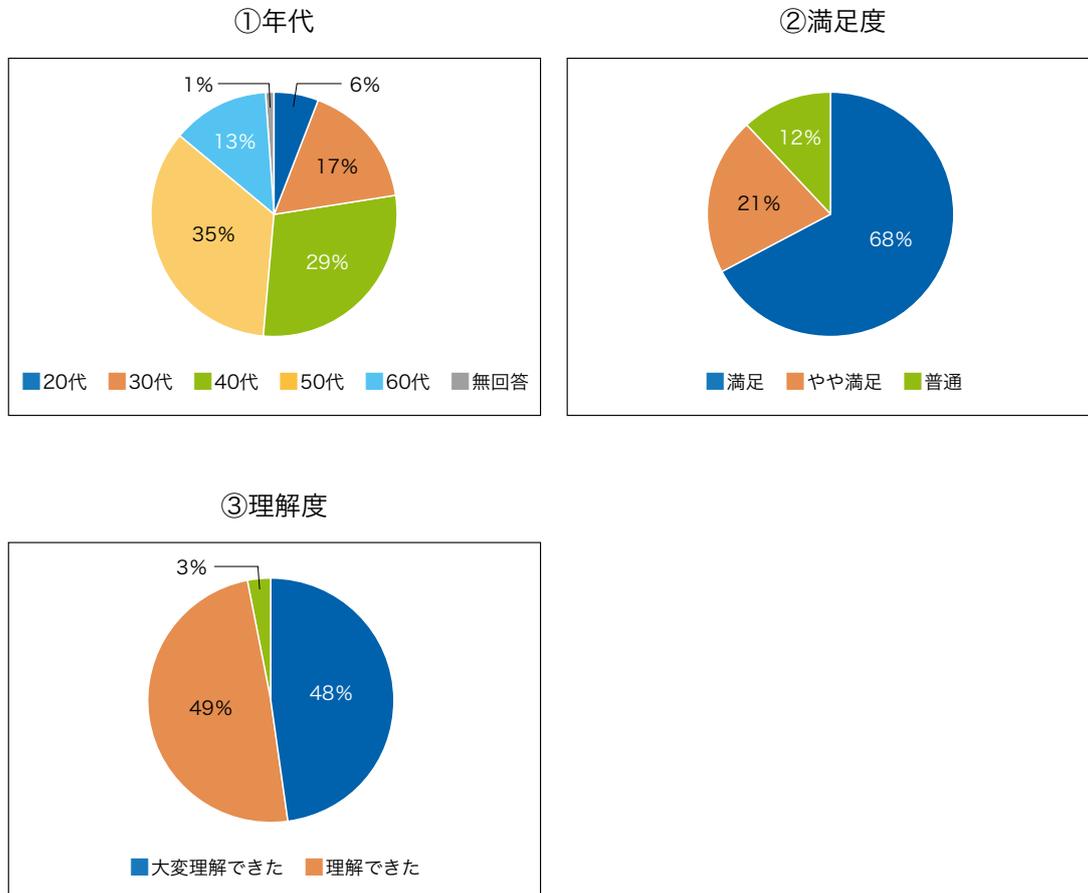
共働き家庭の家事時間は1日男女合計5時間40分、2で割ると約3時間。つまり夫の1日3時間の家事が妻のフルタイム就労を可能にし、年収300～400万円稼げる計算になる。夫の家事時間が1年約1000時間。300万を1000時間で割ると夫の家事の時給は3000円。夫の残業代よりも家事の方が高く、妻に働いてもらったほうが得なのに普及しない理由は、夫が自分のアウトプットを最大化するために妻をサポートに使おうとするからである。二人のアウトプットを最大化すれば、相手をサポートする時間が増えるが、家計は飛躍的に豊かになる。年収300万の妻が第1子出産後も正社員で就労継続すれば、後の人生で1億円稼げる。地方公務員なら2億円は稼げるだろう。これが「ジャンボ宝くじ」たる所以である。

個人差は性差を超える

個人差は必ず性差を超える。ここで重要なのがアンコンシャス・バイアスだ。例えば、華奢な女性が重い荷物を運ぼうとしていたので手伝おうとしたら、その女性は荷物を軽々と持ち上げた。華奢な女性は重い荷物を持ってないと決めつけていないか。筋力に男女差があるのは事実だが、平均と分布に差があるだけだ。この場合、持てるかが重要で性別は問題ではない。これが、個人差は性差を超えるということだ。女性が女らしくいることを否定しているのではない。望んでいないのに女性としての役割を押し付けられることを否定しなければいけない。男女差別を問題とする時は、性別からの自由が入っていないと、男性は外で仕事をして、女性は家で家事をして平等ということになってしまう。ジェンダーは社会的な産物で、生物学的に決まっているわけではない。男性の家事・育児への参画は社会的な問題であり、これを解消しない限り男女が職場で対等に扱われない。男性も子育てや介護をする前提とした働き方にしなければ、これからは会社が持っても社会が持たないだろう。

3. アンケート結果

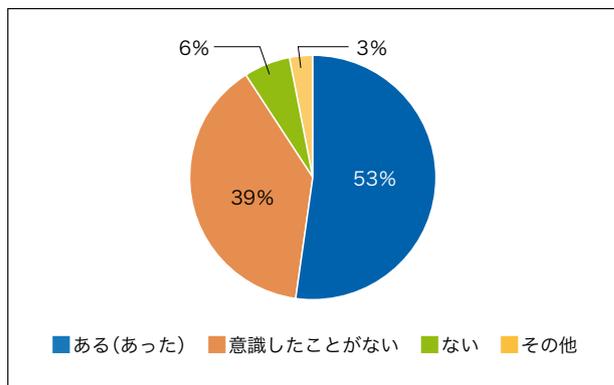
アンケートにお答えいただいた120名（女性25名、男性93名、回答しない2名）の回答結果は次のとおりである。



④講演の感想

- ・漫才のようで大変面白く聞かせていただきました。バイアスに捉われず適切にタスク配分することによって多くの問題が解決可能だという見通しが得られました。
- ・講師の先生が面白かったです。世の中のシステムで偏見が多いことに気づきました。
- ・実は今、家庭内の業務すべてが嫌になってしまい、逃亡している最中です。業務分担の話も何度か分業化にトライしては、「できるほうがやればいいじゃない」と言われてしまい、挫折してきました。いい機会なので、もう一度交渉をトライする方向で頑張ってみようと思います。
- ・マミートラックに陥っている企業が増えているので、企業の両立支援の在り方とともに評価制度の見直しを進めていかなければならないと思いました。また、管理職への意識改革が進んでいかなければならないと思いました。
- ・夫婦が正社員で共に働く際の経済的優位性について理解がありませんでした。子育ては女性がするものとの考えは強く、改めていく必要があると思いました。
- ・CM等の歴史から問題点を感じ取れることや企業についての見方がよく理解できました。

⑤ご自身の所属されている組織や、日常生活の中でアンコンシャス・バイアスを感じることはありますか？（または、過去に感じたことはありましたか？）



⑥どのような時に、どのようなことを感じましたか？差し支えない範囲でお聞かせください。

- ・女性が仕事をするをよしと思わない、高学歴に進む際の偏見、会議や委員として積極的に発言すると疎ましがられる。
- ・学生が就職を選ぶときに親を付度しているとき。
- ・性別差による業務の分けや男性だけの会議で偏った考え方など。
- ・男性はガムシャラに（長時間残業して）働くのが当たり前？のような雰囲気、結婚や家庭を持つと仕事ができなくなる～のような雰囲気、を感じることもあった。
- ・社会には広範囲に深くバイアスがある。自分自身の中にも。
- ・私が入社した当時は女性がお茶を出していました。
- ・人事評価は業績主義であること（特に新採用について）。瀬地山先生の主張から考えれば、別の尺度を考案しないとイケないなと思いました。
- ・自分自身、気を付けてはいても、ステレオタイプに物事を見ている場面も多いだろうと自覚した。今まで以上に気を付けていかななくてはならないと思った。
- ・自分の両親の偏見のいくつか（例えば学歴の過剰な重視など）を、社会に出てまた結婚してから非常に強く実感しました。
- ・町内会の役員、地域の組織の役員が男性ばかりである。性別役割分担がふつうにある。女性も目立ちたくないようだ。近所の人に何かを言われるのがいやなのだろう。そういう文化が変わらないとなあ。一方で、男女共働きは普通だし、一人親世帯（母と子供たち）もけっこう目立つ。たぶん、男性の旧態依然とした意識の問題が大きい。行政が外から働きかける「外圧」は必要だと思った。ただし、反発を受けない程度に、徐々に。
- ・「〇〇さん（女性）には残業の発生する仕事をさせないで下さい。」と周囲から言われた時。本人が言う（または本人の意思を確認した）のなら分かるが、周りが子育て中の女性には残業の発生する仕事をさせてはならないと決めつけてしまうのは如何なものかと思った。

2-2 ダイバーシティ研究環境実現中間総括シンポジウム

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3年12月8日(水) 13:30~16:30

場所：Zoomによるオンライン開催

対象：連携・協力機関に所属する教職員、学生、一般

内容：

(1)開会挨拶 長岡技術科学大学 鎌土 重晴 学長

(2)第2回「優れた女性研究者賞」表彰式

(3)中間成果報告

「中間報告 事業成果と今後の課題」

長岡技術科学大学

山本 麻希 男女共同参画推進室長

(4)講演会「工学系分野における男女共同参画

～今、大学や企業に求められること～」

認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク

(WAN)

上野 千鶴子 理事長

(5)パネルディスカッション

「工学系分野における女性研究者の現状と課題」

〈パネリスト〉

- ・上野 千鶴子 氏
- ・山村 康子 氏 (国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管)
- ・中野 裕美 氏 (豊橋技術科学大学 副学長)
- ・日下部 治 氏 (元茨城工業高等専門学校 校長)
- ・鎌土 重晴 氏 (長岡技術科学大学 学長)

〈ファシリテーター〉

- ・和田 安弘 氏 (長岡技術科学大学 理事・副学長)

(6)閉会の挨拶 長岡技術科学大学 和田 安弘 理事・副学長

参加者数：155名 (連携・協力機関、企業・法人、行政、一般市民)

【第1部】講演会「工学系分野における男女共同参画～今、大学や企業に求められること～」

講師：上野 千鶴子 氏 (認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN))

ジェンダーとゲートコントロール

工学系研究者でない私が講師に招かれた理由は、おそらく2019年の東京大学入学式における私の祝辞「がんばっても報われない社会」が話題になったからであろう。東京大学では過去10年から現在に至るまで女子学生は2割にとどまっているのが現状である。

そもそも受験以前、生まれたときから男らしく、女らしくというジェンダーの社会化が始まる。無意識のバイアスにより、女子は理系には進学しない。また、いくら教科書の内容が変わっても、校長が男性でその下が女性という構造が変わらなければ、それを日常的に見て育つ子どもたちに男性がトップで女性が従うものという刷り込みを与えてしまう。祝辞の中で一つだけ「アスピレーション(達成欲求)のクーリングアウト(冷却)」という専門用語を使ったが、これは誰もが持つ達成したいと



いう気持ちに水をかけ足をひっぱるといふことで、これが男子よりも女子により多く作用している。

2018年に医学部不正入試が問題となったが、大学だけでなく企業や行政、メディアにおいて「選考・採用における性差別---統計から見る間接差別の実態と課題」を日本学術会議で開催した。疫学的な証明によって、ゲートコントロールをしていたことがわかる。

女性を増やす取り組み

あらゆる分野に女性を増やすことは国策であり、政府は2020年までに指導的地位に占める女性割合を3割増やすという目標を掲げた。3割というのは、ある集団の中で少数派が3割を超すと少数派でなくなり組織文化が変わる分岐点と言われているためだ。

政治分野でも候補者均等法ができたが、罰則規定も強制力もなく何の実効性もない。直近の衆議院選挙では目標値35%を掲げたものの、政権与党はそれにほど遠く、全候補者中女性比率は17.7%で全員が当選しても目標値に届かない。実際に当選した女性議員は9.7%、改選前の10.1%よりも減っているのが現状である。フランスのパリテ法には罰則があり、候補者数の差が2%以上あると政党助成金が減額されるため強制力がある。また、男女平等先進国で、強制力のあるクオータ制抜きで男女平等を達成した社会はほとんどないといっても過言ではない。

大学における男女共同参画

東京大学はどうかというと、祝辞で「学部でおよそ20%の女子学生比率は大学院では修士課程で25%、博士課程で30.7%になり、その先研究者となると女性比率は、がくんと下がる。助教が18.2%、准教授で更に落ち11.6%、教授職で7.8%と国会議員より低い。女性学部長研究課長は1人、歴代総長には女性はいない」と申し上げた。

2000年に初めて、東大白書にジェンダー統計を出してほしいと要求し、学部別、職位別の女性教員比率のデータを出してもらった。すると、上位職になるほど女性比率が低い。教育課程には一定の増加がみられるが、教員採用にあたって壁があることがわかった。院生から教員になる壁が移動し、助教まではかなり女性が増えた。現在は、助教と准教授の間に壁がある。助教は任期制になり、助教までは女性も採用するが男性の助教と違い、女性は助教になってもそこから先の展望が拓きにくく、結局のところ退職強要のようになってしまう。

長岡技術科学大の女子学生割合をみると、徐々に増えてはいるが年度によって変動が大きいようだ。直近だとむしろ下がっている。これはどういう理由なのか。傾向としては、学生よりも大学院の修士、博士課程の女子比率のほうが高い。この点を皆さまにお考えいただきたいと思う。

女性研究者の現状

女性研究者は長い間にわたって研究か家庭かの二者択一を強いられ続けてきた。なぜ女性研究者が増えないかをデータでみると、やはり家庭と仕事の両立の困難が一番高い。

育児・介護後の復帰も難しい。ある理系研究者夫婦のインタビューでは、夫の研究を最優先して女性が自分の研究のキャリアを犠牲にする傾向があるということが語られていた。

職場環境の改善も必要だ。積極的差別是正措置や業績評価におけるライフイベントの考慮、研究以外の負担軽減、17時以降の会議の廃止など、女性から様々な要求が出ている。これまでの研究で女性研究者には次の三重苦があるということがわかっている。第1は男性ばかりの職場に参入した少数派の女性労働者としての共通課題。第二に結婚・出産・育児という男性が担わずにすむ負担を女性が負う問題。これら二つは教員、職員を問わず共通してあるものだ。最後の一つは任期雇用や勤務地が夫婦で遠隔地になること等、研究職固有の問題である。

他にも専攻固有の問題がある。特に女性の非伝統的分野である理工学系に参入した女性研究者の問題として、アンコンシャス・バイアスや業績評価のジェンダーバイアスがある。

女性研究者とアカデミックハラスメント

東京大学で初めて「女性研究者が経験した性差別」についての学内アンケートを行ったところ、女性研究者だからこそ味わう性差別の実態がたくさん明らかになり、「アカデミックハラスメント」という造語をつくった。文系は個人プレーがしやすいが、理工系の場合は大きいプロジェクトで巨額な研究費を獲得し、ホモソーシャルな研究者集団で、夜中も泊まり込むような研究環境に女性研究者も巻きこまれ、セクハラを受けたり、研究継続が困難に陥る等の問題がみられた。アカハラには、キャリアパスがないために助手が強制退職勧奨の対象になることや、研究費配分上の不利や海外出張の許可を出さないという事例もあること、そしてアカハラとセクハラが混在していることがわかった。

そんな大変な中を理系の女性研究者たちが、どのようにサバイブしてきたのかを観察して気付いたことがある。それは研究テーマの先端性である。ナノテクや生命科学などの先端科学分野を開拓していること、男性研究者と競合しない、先行者がいない分野を選んでいることもわかった。個人プレーの可能な分野で勝負すると、研究が比較的少コストですむ。研究費の配分が豊富な男性研究者が見向きもしないテーマを選ぶことが、結果として競合他者のいないユニークでオリジナルな研究を可能にするものとなっている。

ポジティブアクション

今後、先端性の高い女性研究者を増やすなら、教員採用におけるポジティブアクションは重要だろう。特に女性限定公募が効果的ということは各大学ですでに言われている。

ジェンダー心理学の知見では、男性は自分を過大評価し、女性は過少評価する傾向があることがわかっている。ブランド大学で公募を行うと、女性は「私なんて採用されない」とそもそも挑戦しない傾向がある。しかし、女性限定公募にすることで、業績のある女性研究者が多数応募してくるという成果があった。過小評価の壁を女性限定公募で超えることができる。

また、学生の選考にもクォータ制を導入することについては、東京大学で工学部女子学生のクォータ制をつくらうという動きが一時期あった。ところが、真っ先に反対したのは工学部の女子学生たちだった。来年、奈良女子大学が工学部を新設することは、女子学生クォータに匹敵すると思う。理工系女子を共学ではない別学環境で育成することで女性のリーダーシップが育つというポジティブな効果がある。しかし、いつまでも別枠環境でいるわけにもいかない。社会に出れば必ず共学環境になる。そこで共学環境に入るとセクハラ、アカハラに遭遇するという困難が懸念される。男子学生にも共学環境の中で女性と共に研究する組織文化を学んでもらいたい。

女性が増えることで何が変わるか

以前、日本学術会議で「男女共同参画は学問を変えるのか」というシンポジウムを開催した。人文社会科学系は女性が増えると確実に変わる。なぜかというと、人文社会科学系の学問は言語を用いる学問で、言語はジェンダーまみれだからだ。生命科学も変わる。雌雄がある分野、特に医学では性差医療という形で確実に変わる。一番変わりにくいのが理工学系だ。「真理は一つだ、男がやっても女がやっても変わらない」と言う人がいたが、本当にそうだろうか。この後のパネルディスカッションで議論したい。しかし、工学系女性研究者に聞いたところ、「確実に変わる」と言っていた。先端分野に取り組む女性研究者が増えることによって、誰が何をいかに研究するかということが変わっていくからだ。

何のために女性を増やすのか

女性を増やすこと自体がゴールという考え方もあるが、目的のための手段、ツールという考え方もある。その場合の解として、次の三つの可能性がある。一つは「社会的公正」の追求、女性差別は人権問題であるから、効率が下がってもやれという立場だ。justiceかfairnessで違いがあり、その違いは機会の均等か結果の平等かである。男女雇用機会均等法はこれに当てはまり、公正な競争の結果の格差は容認することになる。こういったfairnessの考えはジェンダー非関与で能力主義やneoliberalismとの親和性が高い。

もう一つは、「効率性efficiency」の観点から、女性が増えると社会の効率性が上がる、イノベーション

ンが進むためダイバーシティを促進せよというものだ。情報はシステムとシステムの間、ノイズから生まれる。大学、教育、家族、社会、国家などは、全てシステムである。システムはルーティンワークを遂行する際にノイズの発生を抑えるようにできた人類の発明品であり、一つのシステムにいる限りノイズは発生しない。そのシステムから一歩出たら、別のシステムがあり、システムとシステムの間に落差がある。情報はこの落差から発生する。情報を発生させるためには多元的なシステムに所属することに意味がある。

女性がすごいと思うのは、現在のハイテクノロジーな職場と、200万年前の人類誕生から変化のない「赤ん坊」の世話の両方を経験することで、その200万年の時差を毎日往復していることだ。このものすごい落差からノイズが発生しないわけがない。

男女共同参画には確実に効果があり、イノベーションが進む、組織内コミュニケーションが円滑になる、科研費採択率が上がる、特許の経済価値が高い、ということはデータではっきり証明されている。差別企業と平等企業では明確に利益率の違いがあると実証されている。しかし、差別均衡系は平等均衡系に移行しない。なぜなら、差別的であっても均衡が保たれているため、改革動機がおこらず変革しないからだ。ダイバーシティに取り組み、業績を伸ばす企業がある一方、差別均衡を保ったまま衰退する企業との格差が開いている。

弱者が弱者でいられる社会を

最後に、私たちフェミニストは女性を増やすことによって「社会変革」を求める立場だ。社会は変わってほしい、だがどのような方向へ？東京大学の祝辞で「feminismとは弱者が弱者のまま尊重される社会を求める思想だ」と述べた。すると、特に男性からそのようなfeminismの定義は初耳だと言われた。男性のfeminism理解は、「男性のようになりたいければかかってこい。フェアで公平な競争を勝ち抜け」というもので、これが男女雇用機会均等法のルールだ。この法律ができたとき、ジェンダー研究者の大沢真理氏が「この法律はテーラーメイドの法律だ」と喝破した。テーラーメイドとは紳士服仕立てという意味。自分の体に合わない紳士服仕立ての服に無理やり体を合わせることでできた女性だけが生き残ることができる、これが競争社会のルールである。このように、あるルールやシステムが男性、もしくは女性の集団にいずれかに著しく有利、もしくは不利に働く時にそれを性差別的という。

今の働き方のルールでは女性は構造的、組織的に排除される効果がある。男女雇用機会均等法がうまくいかないのは当然だ。男女平等を要求する女性たちに対し、「キミたちは男のようになりたいのか」と言われることもある。だが、男性のようになるということは、強者、差別者、支配者になるということだ。女性は決してそれを要求しているわけではない。

低成長の人口減少社会に生きる私たちが求めているのは、成長ではなく生き延びることだ。企業も投資家も今sustainabilityを重視するようになった。そして、国家の安全保障の前に人間の安全保障が必要だ。人間のために国家があるのであって、国家のために人間があるのではない。私たちが求める社会は弱者が弱者として尊重され、安心して弱者になれる社会だ。どんな強者もいつかは弱者になるし、どんな強者もかつては弱者だったのだから。私の今の研究主題は高齢者介護だが、要介護にならないよう個人が努力するよりも、要介護になっても、また障害をもっても安心できる社会になってほしいと心から思っている。

そのために、あらゆる分野に女性研究者が増えてほしい。政治家も研究者も管理職も意思決定部門に占める女性が増えたい。そのための男女共同参画だと思っている。

【第2部】パネルディスカッション「工学系分野における女性研究者の現状と課題」

- 〈パネリスト〉
- ・上野 千鶴子 氏
 - ・山村 康子 氏 (国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管)
 - ・中野 裕美 氏 (豊橋技術科学大学 副学長)
 - ・日下部 治 氏 (元茨城工業高等専門学校 校長)
 - ・鎌土 重晴 氏 (長岡技術科学大学 学長)

〈ファシリテーター〉 ・和田 安弘 氏（長岡技術科学大学 理事・副学長）

※敬称略

- 和田：まずは、女性の研究者技術者が置かれている現状と課題についてお話ししたい。
- 鎌 土：1つは本学の女性教員が少ないことだ。元々、母数が少ないので次世代の女子中高生に工学系研究者への関心をいかに喚起していくかが重要課題だろう。2つ目は現時点で若手教員が多く教授職がないため、組織の意思決定の場へ女性が参画できていないということで、若手の女性教員をいかに育成するかが必要になってくる。3つめが、育児介護等ライフイベント時の休暇・休業を組織的に取得しやすくすることや代替教員がないことである。
- 中 野：本学も意思決定機関に女性を増やす必要がある。意識や風土を変え、女性も意見を言いやすい環境にすることが重要だ。また、上位職ロールモデルが少ないため、次世代を担う女性リーダーを育成することが大切だ。ライフイベント中の女性への研究支援も進んできた。遠隔で研究できるスマートラボ化という取組もこれから女性研究者にとっては重要だろう。また、ジェンダーイノベーションの考えを工学分野で推進していくことが技術革新や女性研究者が増加するような原動力になればという期待を持っている。
- 日下部：母数を増やすために、今は女子学生を増やすことに注力すべきではないかと思う。女子学生を増やすことは、女性教員を増やすことと密接に関係している。経験上、女性教員を増やすことが結果として女子学生を増やすと感じており、支援にもつながるかと思う。
- 上 野：アンコンシャス・バイアスにより教育段階初期で理系への関心をくじかれてしまうので、リケジョを増やす取組は18歳になってからでは遅い。地元中学校への出前授業で、早い時期から女性がロールモデルになって伝えることが重要だ。今は親の経済力がひっ迫しているため高等教育の地元志向は高まっている。親のジェンダーバイアスで娘は手元に置いておきたいという志向もあり、地元の女性技術職へのキャリアパスができれば定着していくかと思う。
女性が増えることによる担い手の多様性がアウトプットの多様性を生み出すので明らかにイノベーション効果があるのは実証されている。女性の研究主題がどちらかといえば男性型の巨大な開発や破壊型の技術よりはサステナビリティの方に向かう傾向もみられると思うので、そういう意味では女性が参入することに伴うポジティブな効果があると思う。
- 山 村：ご指摘の通り、モノカルチャーからの発想は限定的で、性別が偏ると多様な発想に至らないだろう。女性教員が少なくなると女子学生が少なくなるスパイラルがあるので、今後はやはり少子化も念頭におきながら、女性教員、女性研究者を増やしていく努力は必要だと思う。
- 中 野：私は様々な研究者と共同研究しており、経験上、多様な目線が集まってこそイノベーションが生まれると思っている。性別の違いだけでなく、多様な視点が入ることで、研究はイノベーションが進む。企業もそういう点で多様化が進むほど利益の向上に結びつくのだろう。
- 和田：ここからは課題解決に向けて必要なことについて議論していきたい。

- 中野：女性研究者の生の声を聞き、環境整備に活かしていく必要がある。人を育てるためには「期待して、機会を与えて、鍛える」という3つの“き”がある。そういう気持ちで人材育成をしていただきたい。情報共有や人材育成という意味で女性のネットワークの構築も重要だろう。2点目は評価だ。女性はライフイベント期に論文数が減る。大型予算獲得も難しいため男性と全く同じ土俵で戦うのは難しい。能力ある女性をきちんと評価できる仕組みが必要だ。育休期間をマイナス評価にしないことは男性の育休取得促進にもつながる。最後に、助教は〇歳、准教は〇歳という暗黙の年齢制限を撤廃してほしい。これでは、育児が終わってこれからという女性が活躍できない。育てて、正當に評価し、機会を増やしてほしい。
- 日下部：課題解決の第一歩はトップのリーダーシップだろう。私は高専で5年間校長を務めたが、赴任当時の女性教員は一人だった。翌年、次の4つに取り組んだ。①女性教員を副校長にした。意思決定の場への女性参画は極めて重要という認識だ。②ルール化。女性教員がいない学科は6か月の女性限定公募をし、応募がなければ女性優先公募にした。③組織化。学内に男女共同参画の委員会を設置した。④女子学生の協力。学校説明会等に積極的に女子学生に出てもらった。結果、女性教員が増え、女子学生数も増えた。女性を多様性の一つの要因とするなら、クリティカルマスをつくるまではトップのリーダーシップが大事だと思う。
- 山村：ただ今のお話に賛成する。ダイバーシティを進めるには、やはりトップダウンは非常に大事だ。アンコンシャス・バイアスは急には変わらない。まずはトップダウンで変化を起こし、それに伴ってボトムアップが後からついてくる。トップダウンが一番かと思う。
- 上野：今、男女共同参画はボトムアップからトップダウンの時代が変わったと思っている。なぜなら、女性が昇進を望まないとか意識が遅れてるとかさざん言われてきたが、私が見る限り女性の意欲と能力は十分以上に高くなっている。それをどう使うかというのはトップの意思決定によるので、もうトップダウンの時代が来たと思っている。
- 中野：ぜひ、上位職も増やし意思決定機関に教授を入れていただきたい。工学系は女性限定公募をしても応募が少ないことは知っているが、分野を広げたら多数応募がきたという事例もある。
- 和田：最後に、男女共同参画がもたらす未来について、お考えをお聞きしたい。
- 日下部：直近のエルゼビア社の報告書の中に、日本政策投資銀行が特許の経済価値の比較をすると、男性だけのチームよりも男女混合チームの方が、圧倒的に経済価値が高いという指摘があった。先ほどの話にもあったが、多様性の中に新しいものが生まれるということだろう。男女共同参画の議論とともに、組織には、永続性や問題解決能力、経済的な価値の生み方を考えていくことが必要だということを思い返してほしい。また、女子学生が増えてくると、男子を中心に作り上げたカリキュラムが良いのかを再度検討する必要があるのではないか。特にリーダーシップ教育やチームワークなど、今までのプログラムで本当に良いのかということも含め、将来を考える際に重要であると思う。
- 上野：情報化の時代にはこれまでと違う編成が生まれる。その中で情報を生み出すものはノイズであり、ノイズが生み出すものは多様性である。まず、男女均等を達成しないでダイバーシティを言うのは早いだろう。男女均等とダイバーシティは基本的に違うもので、基本の“き”は一番身近にいる女性をきちんと活用することだ。それともう一つ、女性の足を引っ

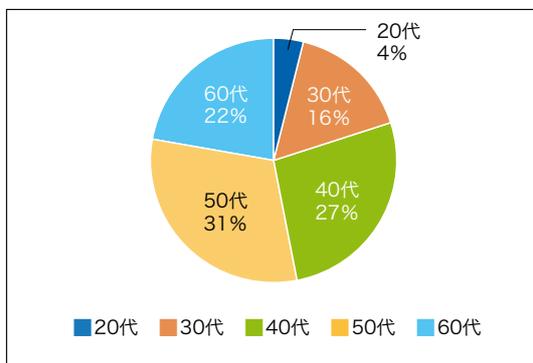
張っているものは家事、育児、介護という広い意味のケアだ。男性にもケアに参画してもらい、男性も落差のあるシステムの間を往復していただきたい。そして男性にも変わっていただきたい。女性はもう十分に変わったと思う。あとはトップの方の意思決定だけだと思っている。

○和田：このシンポジウムをきっかけに、我々男性の意識が変わり、学内の制度や環境が少しでも変わっていけば目的が達成できるかと思う。こういった議論の機会が少ない本学において、様々な情報を得られ大変有意義であった。パネリストの皆様へ感謝して終わりたい。

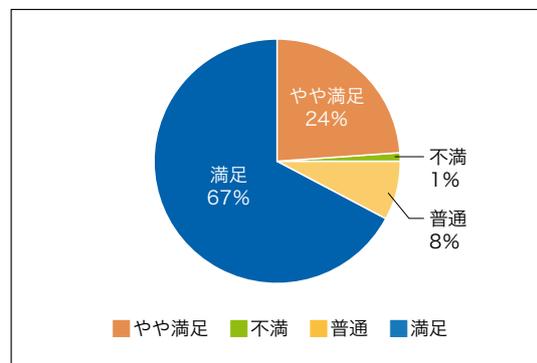
参加者のアンケート結果

アンケートにお答えいただいた107人（女性48人、男性59人）の回答結果は次のとおりである。

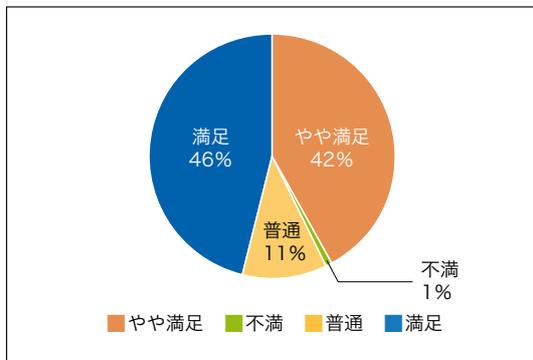
①年代



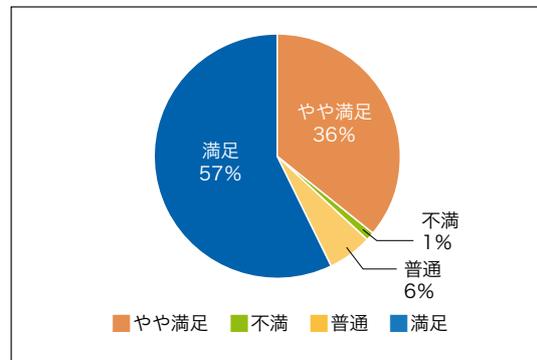
②講演の満足度



③パネルディスカッションの満足度



④講演会全体の満足度



第1部 講演会感想

- ・「どんな強者もかつては弱者だった。どんな強者もいつかは弱者になる。誰もが安心して弱者になれる社会、弱者は弱者のままで尊重される社会を」という言葉が印象的でした。
- ・ポジティブアクションの重要性を知り、大変勉強になった。効果が出るまで長い期間を要すると思うが、この活動が粘り強く継続されることを願う。

第2部 パネルディスカッション感想

- ・女性研究者の増加には強力なリーダーシップとトップダウンが必要であり、意思決定の場への女性の参画が重要であると感じた。

男女共同参画やダイバーシティ推進についての自由意見

- ・長岡技大でこういったダイバーシティ推進の取り組みが進められていること自体にとっても感動しています。この先も、技大が牽引していただきたいです！
- ・ダイバーシティの前に男女共同参画が、正しいことを再認識しました。

2-3 管理職FD/ワーク・ライフ・バランスセミナー

(1)目的

ワーク・ライフ・バランス環境の整備を推進するため管理職FDを開催する。男女共同参画社会の実現に向けて、そして、女性研究者が仕事・研究と育児・介護等の家庭との両立を実現し、自らのキャリアを中断せず研究者としての活動を継続する環境を整えるためにも、男性の働き方の見直しについて社会的に関心が高まっている。また、本校では、管理職自身が介護との両立を抱える世代が多いことから、「仕事と介護の両立」をテーマに講演会を開催する。

(2)日時

令和4年3月9日(水) 15:30~17:00

(3)会場

オンライン

(4)対象者

主な対象は本校管理職

男女を問わず本校教職員、代表・共同実施機関からの参加可。

(5)テーマ

「研究者の仕事と介護の両立」

(6)講師

津止 正敏 (つどめ まさとし) 氏
立命館大学産業社会学部特任教授

SDGs が目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

文部科学省科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イートラスト

管理職FD
ワーク・ライフ・バランスセミナー
「研究者の仕事と介護の両立」

2022年3月9日(水) 15:30~17:00

会場：オンライン開催 ※要申込 申込みメチ 2022年3月7日(月)

対象：本事業関係機関(連携機関、協力機関)の管理職
テーマに関心のある教職員・社員の参加も歓迎します。

講師：津止 正敏 (つどめ まさとし) 氏
立命館大学産業社会学部特任教授

研究者が仕事・研究と育児・介護等の家庭との両立を実現し、自らのキャリアを中断せず研究者としての活動を継続できる環境を整えるため、管理職として知っておくべき介護と仕事の両立に関する基本知識、講師自身の支障者としての経験などお話しいただきます。

(講師プロフィール)
貴志 貴成 氏。京都府社会福祉協議会(地域福祉部長、ボランティア情報センター長)、立命館大学教授を経て2019年4月より現職。
2009年3月に「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」を発足させ、事務局長を務める。運営に「ケアメン」を立ち上げる男性介護者1000人へのエール。『男性介護者自費一家庭介護者支援への実証』、『ボランティアの福祉社会学一歩いまいで進む「未来」』、『しあわせの社会運動一人ができればということ』など。

お申込み・お問い合わせ
長岡工業高等専門学校 ダイバーシティ推進室 ダイバーシティ研究環境推進担当
TEL: 0258-32-6435 (代番) E-MAIL: gender@nagaoka-ct.ac.jp
3/7(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

介護の基礎的な情報から、女性の労働環境と男性の介護環境、新しい介護の実態、企業や大学の事例を紹介いただいた。職場における「ケア・コミュニティ」は、可能な取り組みから始めていきたい。まずは、仕事と介護の「両立モデル」を可視化する取り組みが必要である。

参加者アンケートでは、非常に良かった・良かったが9割、満足度は高かった。良かった点としては、「研究者にターゲットが絞られていたことで、研究者の介護の例を知ることができた。」「介護を担う人の変遷や現状がよく分かった。」「介護のことは少し先のことかと思っていたが、身近に感じることもできた。」等が挙げられた。

長岡高専21名(男性17名、女性4名)、関係機関12名、計33名の参加があった。

2-4 令和3年度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3年11月19日承認）で、令和3年度の委員を決定した。

(1)令和3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
五味 由紀子	株式会社GFN 代表取締役	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	株式会社イートラスト
伊藤 公雄	京都産業大学 教授 ダイバーシティ推進室長	長岡技術科学大学

(2)令和3年度 ダイバーシティ外部評価委員会の開催

- ①日時 令和4年1月26日(水) 15:00～16:00
- 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、3年目の進捗状況を報告する。また質疑応答を経て評価を受けるとともに改善に向けたアドバイスをいただく。加えて中間評価の結果も踏まえ、成果と課題を明確にして公表するとともに次年度以降の計画立案・実施に活かす。

④参加者（19名）

- ・外部評価委員 4名
- ・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）4名
- ・各機関の担当者等 11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)挨拶及び代表機関報告 長岡技術科学大学 鎌土 重晴 学長 10分
- (2)取組状況報告 各機関実施責任者等から10分
- (3)質疑応答 15分
- (4)評価 20分
- (5)評価を受けて 長岡技術科学大学 鎌土 重晴 学長 3分
- (6)閉会挨拶 長岡工業高等専門学校 原田 信弘 校長 2分

⑥評価の方法（評価の観点：連携体制及び取組の5つの柱）

- (1)資料の事前送付（各機関の取組概要と進捗状況、ニューズレター、評価用紙他）
- (2)講評を周知し改善を図ると共にホームページや報告書で公表

⑦外部評価委員会内容

・挨拶 長岡技術科学大学長 鎌土 重晴

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業も3年目となり、昨年11月に実施された中間評価では、3機関連携によるダイバーシティ推進体制やコンソーシアム構築に向けた動きが高く評価され、「A評価」をいただいた。今年度は、昨年度のご指摘等も踏まえ、アンケート調査や懇談会によって教職員のニーズを把握しながら、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ブイベント支援、地域との連携など様々な取組を行った。ぜひ、忌憚のないご意見をいただきたい。



・各機関取組への質疑応答

- ◎伊藤委員：中間評価において、全体的に良い評価にも関わらず、目標達成度が「B評価」だった根拠は、長岡技大の目標値が届かなかったためか？
- 長岡技大：ご指摘のとおりである。女性教員の採用人数は13人だが、退職者を差し引くと実質7人とどまっている。残り3年間で調整し、改善していきたい。
- ◎平山委員：長岡技大では女性の教授が減ったが、大学における意思決定や重要な役割を担う部門に女性教員が就いているか。それも踏まえての人材育成が重要である。
- 長岡技大：現在、男女共同参画推進室に女性の学長補佐が1名。次年度、留学生支援に学長補佐を1名新たに登用する予定である。
- ◎五味委員：全体感として、この3年間で女性研究者の活躍促進、育成支援の機運が高まっているという実感は、代表機関はじめ連携機関全体として持っているか？
- 長岡技大：確実に変わってきている。本学では学長とのワーク・ライフ・バランスでニーズを把握し、それに対応する形で支援をしてきた。理解も深まってきている。ただ、全員に浸透しているかというところではないので、今後も継続が必要である。
- ◎五味委員：取組の5つの柱の中でも、特に女性研究者採用推進は重点的に取り組まれてきたように思う。しかし、意識改革という点において、アンケート結果の中に「上司の理解が得られない」という声があると聞いている。組織内におけるギャップの原因を探ってみると次の課題が見えてくるのではないか。

・評価

◎平山委員から

地域や企業を巻き込む外向きのベクトルが非常に評価できる。コンソーシアム準備委員会の立ち上げ、自走にあたっては長い間継続できることが重要だと思う。

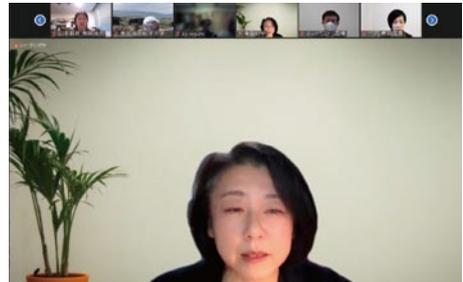
組織全体の意識改革にあたり、本当に意識改革がされているのかをはかる評価基準がないことが気になる。今後、トップの意識が組織全体に浸透しているかをどう評価し、どう意識改革を進めていくかを考えることが必要だと思う。

最後に、中間評価において初の女性教授誕生が評価されたとのことだが、そんな表面的な数字や昇任人事だけではなく、実際に女性教員が組織の中で役割を担い、組織や学生、地域のためにどう働き、どんな貢献をしているか、実質的な部分を評価していただきたいと強く思う。



◎五味委員から

事業後半の3年間では質を上げることが大切だと思う。コンソーシアム設立に向け参画機関数は増えたが、それらをどう運用するのかを検討し、組織内の意識のギャップを埋めながら意識改革に取り組み、推進を継続していただきたい。



◎樋口委員から

コロナ禍の中で世界の研究者・技術者の状況は変わってきたと感じる。そんな中で、組織において、コロナ後の次のステップのためにトップがどういう位置付けでダイバーシティを推進しようとしているかを明確にする必要がある。産学連携が少し弱いと思う部分もあるので新たな挑戦が必要なのではないかと思う。



◎伊藤委員から

全体の3割の意識が変化すると5割に変化を起こすのはそこまで困難ではないが、そこに至るまでが難しい。ボトムアップ型で要望を取り入れながら課題を整理し、アンケート結果にみられる性別による意識のずれに配慮した意識改革が必要。

長岡高専では介護セミナーをされるとのことだが、アンケートに介護についての質問を入れることが必要だと思う。潜在的に困っている人もいると思うので、セミナー開催はもちろん、潜在的な要望をチェックすることも大切ではないか。



イトラストではインターンシップ参加者が男性ばかりだったとのことだが、インターンシップの段階で女性に働きかけていくための工夫も今後は必要だと思う。

ジェンダーイノベーションの観点から、このコンソーシアムも含めて新しい技術開発が達成されると大きな地殻変動の根源力になると思う。研究分野の中でのジェンダーのモノづくりへのとり入れをテーマにさせていただくのも面白いと思う。

・評価を受けて 長岡技術科学大学学長 鎌土 重晴

先ほど介護の話があったが、ワーク・ライフ・バランス懇談会等で介護に関する要望を聞いているので、対応していきたい。この懇談会を1年間継続してきたが、本事業の取組や支援内容について、多くの人が知らないということがわかった。毎回、本事業の取組を案内し、少しずつ意識は変わってきていると思う。

女性教員が増えたので、共同プロジェクト等に関わっていただき、ものづくりにおけるジェンダーやダイバーシティから生まれる新たなイノベーションを期待したい。

意識改革の評価基準については、まずは、執行部が模範となれるよう、教員、職員に対する言動等に気を付けなければならないと感じる。一つひとつの行動を積み重ね、後半の3年間で意識改革から効果的にいろいろなことを進めていきたい。

地域、企業連携については、企業からご意見をいただきながら、この3年間で「コンソーシアム準備委員会」を立ち上げる。ある程度の規模間を持つことにより新たにできることも発生すると思うので、産学官金による連携体制を慎重に整えていきたい。



・閉会挨拶 長岡工業高等専門学校長 原田 信弘

まずは、ご講評いただいた外部評価委員に感謝を申し上げます。数値目標達成に向け、女性研究者の採用・登用を推進するにあたっては、組織の意識改革や理解が進まなければ、急激に増やすことは難しい。本事業の取組である、女性研究者の研究力向上やライフイベント支援等により研究環境を整備することにより、着実に採用や上位職登用に繋げていきたい。引き続き、連携3機関でダイバーシティ推進に向け努力していくので、ご支援いただきたい。

2-5 令和3年度大学院生向け授業（1学期開講、2単位）

「ダイバーシティから考える社会人力形成論」

長岡技術科学大学では、令和2年度より男女共同参画やダイバーシティについて理解を深める授業を開講し、大学院生への意識啓発を行っている。

(1) 目的

自らの強みを活かし、多様な個性や特性を持った人々と良い人間関係を築きながら、キャリアプランを中心に充実した将来ビジョンを描くことができるようにすることを本講義の目的とする。今日の課題となっている無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への気づきを通して、SDGsとも深く関連する国籍・人種等に関わる多様性（ダイバーシティ）や性差（ジェンダー）平等などに関わる課題を理解し、多様な人々と協働できる社会人力を磨き、ワーク・ライフ・バランスの意義についても十分な理解を得る。

※人に関するダイバーシティは、本来、障がい、年齢など様々な属性や特性に関わるものであるが、本授業では、時間の制約上、ジェンダーと国籍を中心に扱う。

(2) 授業内容及び授業方法 講義とワークショップ、ゲスト講義

(3) 授業内容

1	4/14	講義：オリエンテーション、ダイバーシティとは
2	4/21	講義：男女共同参画に必要な性差（ジェンダー）平等・無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）について
3	4/28	ゲスト講義：セクシャル・マイノリティー
4	5/12	ゲスト講義：ハラスメント・リスクマネジメント
5	5/19	ゲスト講義：国籍のダイバーシティ・外国人が日本で働くということ
6	5/26	ワークショップ：ダイバーシティとアンコンシャス・バイアスへの気づき
7	6/2	ゲスト講義：働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）について①
8	6/9	ゲスト講義：働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）について②
9	6/16	ゲスト講義：キャリア形成について①
10	6/23	ゲスト講義：キャリア形成について②
11	6/30	ゲスト講義：様々な立場で働いている人のキャリア形成事例 ※県内企業社員（協力機関）と大学院生との交流会
12	7/7	ワークショップ：キャリア形成について考える。
13	7/14	自らの研究活動を語り、聴きあう
14	7/21	講義：レジリエンス
15	7/28	講義：授業総括ワークショップ

(4) 履修者 大学院修士課程35名（受講希望者60名から抽選により決定）

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3年度も引き続き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3年度の共同研究支援決定10件（女性研究者参画比%）

- ・ 募集 令和2年10月2日(金)
- 共同研究支援審査委員会 令和2年12月22日(火)
- 研究費使用開始 令和3年4月1日(木)
- ・ 追加募集 令和3年5月17日(月)
- 審査委員会 令和3年6月28日(月)
- 研究費使用開始 令和3年7月1日(木)

	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	機械創造工学専攻	准教授	溝尻 瑞枝	フェムト秒レーザ還元Cu描画パターンの高純度化と表面酸化処理によるマイクロセンサ作製への応用	長岡高専 中村 岐阜大 上坂 大阪大 宮部	女性2 男性2
2	長岡技大	生物機能工学専攻	准教授	山本 麻希	レーザー光と動くテグスを用いた鳥類忌避装置とAIを利用した動物の都市出没警戒システムの開発	長岡高専 上村、和久井 イートラスト 酒井 電力中央研究所 白井	女性1 男性4
3	長岡技大	物質材料工学専攻	准教授	西川 雅美	光一ナノ粒子ハイブリッドMOD法の開発	長岡高専 村上	女性1 男性1
4	長岡技大	原子カシステム安全工学専攻	准教授	太田 朋子	持続可能な森林・水資源保全のための環境放射能分離計測システムの構築	長岡高専 田中 長岡技大 鈴木	女性1 男性2
5	長岡技大	技術科学イノベーション専攻	助教	ヌル アアリン ピンティ アブ パカル	The development of energy saving and zero-maintenance aquaria system using a biological DHS-USB system	長岡高専 荒木、ナミタ 長岡技大 山口、幡本、 渡利	女性2 男性4
6	長岡技大	原子カシステム安全工学専攻	助教	ドウ ティ マイ ズン	Ion beam irradiation effect on the cesium absorption of stainless steel coated silicon oxide.	長岡高専 内田 長岡技大 末松	女性2 男性1
7	長岡技大	機械創造工学専攻	助教	郭 妍伶	異なる装置で積層造形したニッケル基合金・アルミニウム合金の組織特徴・機械的特性	長岡高専 青柳 長岡技大 南口	女性1 男性2
8	長岡技大	生物機能工学専攻	准教授	藤原 郁子	分子ゆらぎをツールとした細胞骨格の加齢の可視化	長岡高専 上村 長岡技大 本多	女性1 男性2
9	長岡高専	環境工学	助教	ナミタ マハルジャン	Development of recycling and resource recovery technology using Black Soldier Fly Larvae for the production of value added products	長岡高専 荒木、村上 長岡技大 山口、幡本、 渡利	女性2 男性4
10	長岡高専	一般教育科	特命助教	兵藤 桃香	理工系日本語学習者を対象とした漢字学習ピリーフ調査	長岡高専 永野 長岡技大 リー飯塚	女性2 男性1

(2)共同研究の研究成果

①支援対象研究の成果（令和3年度分）

〈令和3年度支援者〉

◎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6件

2021.6.15	The 22st International Symposium on Laser Precision Microfabrication (LPM2021)
2021.9.6	Mendeleev2021（2件）
2021.12.7	31th 2021 International Symposium on Micro-NanoMechatronics and Human Science (MHS2021)
2022.1.26	6th Asian Symposium on Material and Processing 2022 (ASMP2022)
2022.3.24	第69回応用物理学会春季学術講演会

●学会誌掲載（決定も含む）2件

2021.6.14	Materials
2021.12.10	Nanomaterials

●招待、依頼講演等1件

2022.1.22	The 38th International Conference of Photopolymer Science and Technology (ICPST-38)
-----------	---

●その他、表彰、新聞報道等1件

2021.12.8	第2回「優れた女性研究者賞」
-----------	----------------

◎山本 麻希 准教授（長岡技術科学大学 生物機能工学専攻）

●その他、表彰、新聞報道等2件

2022.3.3	新潟日報
2022.3.15	B S N タナビ

◎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1件

2021.9.12	応用物理学会
-----------	--------

◎太田 朋子 准教授（長岡技術科学大学 原子力システム安全専攻）

●学会発表1件

2022.3.16	日本原子力学会
-----------	---------

◎ヌル アデリン ビンティ アブ バカル 助教（長岡技術科学大学 技術科学イノベーション専攻）

●学会発表1件

2022.3.16	第56回日本水環境学会年会（2021年度）
-----------	-----------------------

◎ドウ ティ マイ ズン 助教 (長岡技術科学大学 原子力システム安全専攻)

●学会発表7件

2020.1.28	44th International Conference and Expo on Advanced Ceramics and Composites
2020.9.18	Atomic Energy Society of Japan
2021.2.8	45th International Conference and Expo on Advanced Ceramics and Composites
2021.3.19	Atomic Energy Society of Japan
2021.9.8	Atomic Energy Society of Japan
2022.1.25	46th International Conference and Expo on Advanced Ceramics and Composites
2022.3.16	Atomic Energy Society of Japan

◎藤原 郁子 准教授 (長岡技術科学大学 生物機能工学専攻)

●学会発表3件

2021.12.1	分子生物学会 (2件)
2022.1.8	生体運動班合同研究会

●学会誌掲載 (決定も含む) 1件

投稿準備中	Biomolecules (BioRxivにもPreprint版を載せる予定)
-------	---

●招待、依頼講演等1件

2021.12.1	分子生物学会
-----------	--------

◎ナミタ マハルジャン 助教 (長岡工業高等専門学校 環境都市工学科)

●学会発表3件

2021.10.22	The 6th International conference on Science of Technology innovation (3件)
------------	---

●学会誌掲載 (決定も含む) 1件

2021.1.1	Clean Energy and Resource Recovery, Elsevier
----------	--

●その他、表彰、新聞報道等2件

2021.10.22	STI - GIGAKU Best Presentation Award "Effect of BSF feeding on the growth of fish and vegetables in DHS-based aquaponics."
2021.10.22	STI - GIGAKU Best Presentation Award "Feeding rainbow trout with undefatted BSF."

〈令和2年度、令和元年度支援者〉

◎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2件

2021.9.16	光化学討論会2021
2021.12.17	Pacificchem2021

◎松田 曜子 准教授（長岡技術科学大学 環境社会基盤工学専攻）

●学会発表1件

2021.12.4	第64回土木計画学研究発表会・秋大会
-----------	--------------------

◎河本 絵美 准教授（長岡工業高等専門学校 物質工学科）

●学会発表1件

2021.9.17 ～19	第76回日本体力医学会大会
------------------	---------------

◎土田 泰子 教授（長岡工業高等専門学校 一般教育科）

●学会誌掲載（決定も含む）1件

2021.11.25	ヒューマンインタフェース学会誌 第23巻4号
------------	------------------------

◎細川 陽子 技術専門職員（長岡工業高等専門学校）

●学会発表1件

2021.12.4	令和3年度応用物理学会多元系化合物・太陽電池研究会 年末講演会
-----------	---------------------------------

②支援対象研究以外の研究成果（令和3年度分）

〈令和3年度支援者〉

◎溝尻 瑞枝 准教授（前掲）

●学会発表14件

2021.6.15	The 22st International Symposium on Laser Precision Microfabrication (LPM2021)
2021.9.6	ナノ・マイクロ階層構造化による新材料創製第2回研究会
2021.9.10	2021年第82回応用物理学会秋季学術講演会
2021.10.26	34th International Microprocesses and Nanotechnology Conference (MNC2021)
2021.11.9	第12回マイクロ・ナノ工学シンポジウム（3件）
2021.12.14	Material Research Meeting (MRM) 2021
2022.1.12	レーザー学会学術講演会第42回年次大会
2022.2.7	第28回「エレクトロニクスにおけるマイクロ接合・実装技術」シンポジウム (Mate2022)
2022.3.4	日本機械学会北陸信越支部2022年合同講演会（2件）
2022.3.7	IIP2022 情報・知能・精密機器部門（IIP部門）講演会
2022.3.28	電気学会「光・量子デバイス研究会」

●学会誌掲載（決定も含む）5件

2021.5.12	Materials
2021.6.14	Micromachines
2021.7.23	Optics and Laser Technology
In press	電気学会論文誌C
In press	Japanese Journal of Applied Physics

●招待、依頼講演等1件

2022.1.22	第96回レーザー加工学会講演会
-----------	-----------------

◎山本 麻希 准教授（前掲）

●学会発表3件

2021.9.17	日本鳥学会2021年度大会（3件）
-----------	-------------------

●学会誌掲載（決定も含む）1件

受理決定	ペストロジー学会誌
------	-----------

●招待、依頼講演等2件

2022.2.16	中部近畿広域カワウ協議会
2022.5.20	土木学会関東支部新潟会 2021年 講演会

●その他、表彰、新聞報道等7件

2022.5.14	新潟日報
2022.6.25	スーパー Jチャンネル
2022.7.1	N S T Newsタッチ
2022.9.28	T e N Y 新潟一番
2022.10.12	N S T Newsタッチ
2022.11.4	新潟日報
2022.1.5	朝日新聞（新潟版）

◎西川 雅美 准教授（前掲）

●学会発表4件

2021.9.22	応用物理学会（2件）
2021.11.18	電子材料研究会
2022.3.4.	マグネティクス研究会

◎太田 朋子 准教授（前掲）

●学会誌掲載

2021.4.16	Scientific Reports
-----------	--------------------

◎ヌル アデリン ビンティ アブ バカル 助教（前掲）

●学会発表3件

2021.6.27	防災教育学会第2回大会
2021.10.22	The 6th STI-GIgaku 2021（2件）

●学会誌掲載（決定も含む）2件

2021.10.1	International Biodeterioration & Biodegradation
2021.12.4	Clean Energy and Resource Recovery Book（Elsevier）

●招待、依頼講演等2件

2022.2.26	TEDx豊田高専
2022.3.8	新潟県防災産業クラスター形成事業の報告会

●その他、表彰、新聞報道等7件

2021.6.24	NHK総合（新潟ニュース610）
2021.8.3	みちのくアカデミア発スタートアップ準備資金の採択
2021.10.8	葛巻小学校出前授業
2021.12.23	長岡市政だより
2022.2.9	新潟日報（12面）
2022.1.24	B S N（ニュース）
2022.2.12	防災教育特別賞（防災教育チャレンジプラン審査委員会）

◎郭 妍伶 助教（長岡技術科学大学 機械創造工学専攻）

●学会発表6件

2021.4.2	High-temperature corrosion and protection of materials (HTPCM)
2021.10.5	The 6th International Conference on Competitive Materials and Technology Process
2021.12.5	日本金属学会2021年 北陸信越支部大会（4件）

◎藤原 郁子 准教授（前掲）

●学会発表10件

2021.10.28 ～30	生物物理学会
2021.11.1～4	IOM（国際マイコプラズマ学会）
2021.12.1～2	分子生物学会（3件）
2022.1.7～9	生体運動研究合同班会議（5件）

●学会発表10件

2021.6.29	mBio
-----------	------

◎ナミタ マサルジャン 助教（前掲）

●学会誌掲載（決定も含む）3件

2021.6	Reviews in Environmental Science and Bio/Technology
2021.7	Journal of Engineering and Technology Research
2021.7	Global Journal of Environmental Science and Management

〈令和2年度、令和元年度支援者〉

◎高橋 由紀子 准教授（前掲）

●学会発表4件

2021.9.16	第71錯体化学討論会
2021.9.22	日本分析化学会第70年会（2件）
2021.10.2	日本化学会東北支部化学系学協会東北大会

●学会誌掲載（決定も含む）2件

2021.7	分析化学、70（7・8）、443-449（2021）、 DOI: https://doi.org/10.2116/bunsekikagaku.70.443
2021.7	分析化学、70（7・8）、459-467（2021）、 DOI: https://doi.org/10.2116/bunsekikagaku.70.459

●招待・依頼講演等

2021.12.15	Pacificchem2021
------------	-----------------

●その他、表彰、新聞報道等（特許）

出願日： 2021.9.2	特願2021-143567	固体表面の金属成分を検出する検出材、検出システム および検出方法
------------------	---------------	-------------------------------------

◎松田 曜子 准教授（前掲）

●学会発表1件

2021.12.4	第64回土木計画学研究発表会・秋大会
-----------	--------------------

●学会誌掲載（決定も含む）2件

2021.4	土木学会論文集D3（土木計画学）、76（5）、pp. I_609-I_619
2022.1	International Journal of Disaster Risk Reduction、67、pp. 102630-102630

◎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9件

2021.5.27	第28回燃料電池シンポジウム（2件）
2021.9.17	表面技術協会第144回講演大会（2件）
2021.12.3	2021年電気化学会北陸支部秋季大会
2022.3.15	電気化学会第89回大会（4件）

●学会誌掲載（決定も含む）5件

2021.5.6	J. Power Sources, 501（2021）230005
2021.5.26	J. Energy Storage, 40（2021）102715
2021.5.28	J. Power Sources, 505（2021）230082
2022.1.18	Electrochemistry
2022.3.8	Journal of The Electrochemical Society

●招待・依頼講演等3件

2021.9.13	トークショー・イン・九州2021
2021.9.1	72nd Annual Meeting of ISE
2021.8.25	第114回新電池構想部会

◎竹内 麻希子 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3件

2021.11.12	日本分析化学会関東支部新潟地区部会第34回研究発表会（1件）
2022.3.23	第69回応用物理学会春季学術講演会（オンライン）（2件）

◎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5件

2021.9.16	光化学討論会2021
2021.11.12	日本分析化学会関東支部新潟地区部会第34回研究発表会（4件）

◎土田 泰子 教授（前掲）

●学会発表2件

2021.8.20	ISATE 2021
2021.9.9	日本工学教育協会 第69回年次大会・工学教育研究講演会

◎細川 陽子 技術専門職員（前掲）

●学会発表2件

2021.12.25	第11回高専-TUT 太陽電池合同シンポジウム&防災・減災（エネルギー）シンポジウム（2件）
------------	--

令和元年度及び2年度活動報告書において、未掲載、修正のあったもの

③支援対象研究の成果（令和2年度、令和元年度分）

〈令和2年度、元年度支援者〉

◎小島 由記子 助教（長岡工業高等専門学校 環境都市工学科）

●学会発表1件

2019.10.8	第39回地震工学研究発表会
-----------	---------------

●学会誌掲載（決定も含む）

2020.1.16	JSCE Journal of Disaster FactSheets・Japan Society of Civil Engineers
-----------	--

◎竹内 麻希子 教授（前掲）

●学会発表4件

2020.3.14	第67回応用物理学会春季学術講演会（2件）
-----------	-----------------------

2020.9.9	第81回応用物理学会秋季学術講演会（2件）
----------	-----------------------

◎奥村 寿子 准教授（前掲）

●学会発表1件

2021.3.20	日本化学会 第101春季年会（2021）
-----------	----------------------

3-2 女性研究者・技術者による研究交流会2021

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。

※協力機関一覧はP.●を参照

- 日 時：令和3年12月22日(水)
15:00~17:00
- 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22日(水)~28日(火)) (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 南口 誠（長岡技術科学大学准教授）

1. 開会の挨拶 鎌土 重晴

長岡技術科学大学長

2. プレゼンテーション

- (1) ショートプレゼンテーション (50分)
 - ・共同研究テーマの概要または日頃の研究テーマの概要を簡潔に発表
- (2) 発表者によるディスカッション（共同研究・プレゼンの感想など）(20分)
- (3) 質疑応答・コアタイムの説明 (10分)
- (4) プレゼンテーション（コアタイム）(30分)

※Zoomのブレイクアウトルーム機能により発表者をルームに分割

- ・発表者は自身のルームで、(1)の内容についてより具体的な説明
- ・参加者は説明を聞きたいルームを選んで参加

3. 講評、閉会の挨拶 和田 安弘 長岡技術科学大学理事・副学長

参加者数：33名（長岡技大25名、長岡高専3名、新潟工科大1名、協力機関3名、一般1名）

参加者アンケート感想：

- ・SDGsの観点から大事な研究が多くてとてもためになった。
- ・女性研究者で工学系の研究をされている方のお話をお聞きしたのは初めてだったので、新鮮味があり、身近にそのような先生方がいることを知る事ができて良かったです。
- ・普段関わらない分野の話を知ることができて面白かった。

SDGsが目標を、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

2021年度文部科学省科学研究費助成事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

女性研究者・技術者による 研究交流会2021

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支援」の成果発表を含め、
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機会とします。

日 時：2021年12月22日(水) 15:00~17:00 参加無料

会 場：Zoomによるオンライン開催(口頭発表) ※ポスター発表はWeb上

対 象：連携機関・協力機関の学生・大学院生・教職員

【プログラム】

1. 開会挨拶
2. ショートプレゼンテーション（発表内容は以下の表を参照）
3. プレゼンテーション（コアタイム）各ルームに分かれて実施
4. 講評・閉会挨拶

ポスター発表(Web会場)
12月22日(水)~28日(火)
※Web上にて閲覧いただけます。
※閲覧には申込みが必要です。
ポスター発表者一覧はこちら
<https://diversity.nagaokaut.ac.jp/2021/12/22/20211222/>

所属機関	発表者名	専攻	発表題目
新潟工科大学	上島 優	工学科	健康環境で活用できる車庫のゲーム分析・評価システムの開発
	Nandita Mahajan	一般教員	Development of recycling and resource recovery technology using Black Soldier Fly larvae for the production of value-added products
長岡工業高等専門学校	栗引 希平	電気工学科	超音波センサーを用いた材料検出に向けた研究
	鎌土 重晴	教授	AIを用いた分析を用いた機械学習の最適化
	山崎 明彦	一般教員	理工系日本語習得を対象とした英学学習アプリの開発
	Nar Adnan Bin Anwar	理工学系	Development of energy saving and zero-maintenance aquaria system using a biological filtration system
長岡技術科学大学	高橋 明彦	機械系工学科	AIとセンサーを用いた高品質化によるデジタルファブリケーションの最適化
	高橋 志紀子	電気工学科	農業用ロボット用のAIを用いた画像認識を用いた有機物の検出と除去
	山崎 明彦	機械系工学科	検査自動化のためのAIを用いた画像認識を用いた有機物の検出と除去
	山崎 明彦	生物系工学科	AIを用いた画像認識を用いた有機物の検出と除去

申込期 12/17(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。
長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進事務局 TEL: 0258-47-9911

問合せ E-MAIL: dango@com.nagaokaut.ac.jp HP: <https://diversity.nagaokaut.ac.jp/>

主催：長岡技術科学大学
共催：長岡工業高等専門学校、(株)イートラスト

口頭発表者一覧

所属機関	発表者名	専攻	発表題目
新潟工科大学	上島 慶	工学科	競技現場で活用できる卓球のゲーム分析・評価システムの開発
長岡工業高等専門学校	Namita Maharjan	一般教育科	Development of recycling and resource recovery technology using Black Soldier Fly Larvae for the production of value added products
	奥村 寿子	物質工学科	低分子ポリフェノールの材料利用に向けた研究
	細川 陽子	教育研究技術支援センター	ICP発光分光分析を用いた硫化物薄膜の組成評価
	兵藤 桃香	一般教育科	理工系日本語学習者を対象とした漢字学習ビリーフ調査
長岡技術科学大学	Nur Adlin Binti Abu Bakar	技術科学イノベーション専攻	Development of energy saving and zero-maintenance aquaria system using a biological DHS-USB system
	溝尻 瑞枝	機械創造工学専攻	フェムト秒レーザ還元と表面酸化処理によるグルコースセンサのプリント試作
	高橋 由紀子	物質材料工学専攻	農業廃棄物由来のクロロゲン酸類を用いた有機顔料の耐光性の向上
	郭 妍伶	機械創造工学専攻	積層造形したニッケル基合金・アルミニウム合金の特性評価
	山本 麻希	生物機能工学専攻	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

ポスター発表者一覧

所属機関	発表者名	専攻	発表題目
長岡工業高等専門学校	河本 絵美	物質工学科	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
長岡技術科学大学	太田 朋子	原子力システム安全工学専攻	樹木年輪中の放射性セシウムの分布
	白仁田 沙代子	物質材料工学専攻	窒素熱処理した高耐食ステンレス鋼の耐食機構の解明と電池材料への応用
	松田 曜子	環境社会基盤工学専攻	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
	Do Thi Mai Dung	原子力システム安全工学専攻	Chemisorption of cesium molybdate with stainless steel coated silicon oxide
	藤原 郁子	生物機能工学専攻	分子ゆらぎをツールとした細胞骨格の加齢の可視化

3-3 優れた女性研究者表彰制度 ～第2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、令和2年度に「優れた女性研究者賞」が創設され、「第2回優れた女性研究者賞」表彰式（令和3年12月8日(水)ダイバーシティ研究環境実現中間総括シンポジウム）が執り行われた。オンライン開催のため、翌日に学内で表彰状の授与式を行った。

連携機関における「第2回優れた女性研究者賞」

受賞者：機械創造工学専攻 溝尻 瑞枝 准教授

推薦者：高橋 勉 専攻長



決定経緯

- 令和3年7月20日(火) 第2回優れた女性研究者賞の募集開始
- 令和3年9月10日(金) 募集締切（長岡技大から2名が推薦・応募）
- 令和3年10月20日(水) 第2回優れた女性研究者賞選考委員4名委嘱
- 令和3年11月11日(木) 選考委員4名による選考委員会開催、受賞者を選考
- 令和3年11月30日(火) 第14回ダイバーシティ連携推進会議で受賞者決定

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3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（P.23「高専女性教員管理職育成研修」参照）。

3-5 メンター制度

令和2年2月3日決定

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

1. 目的

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

2. メンティーの範囲

次のいずれかに掲げる研究者

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

3. メンターの要件

次の各号のいずれをも満たした者

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

4. メンタリングの内容

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

5. メンターの指名

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

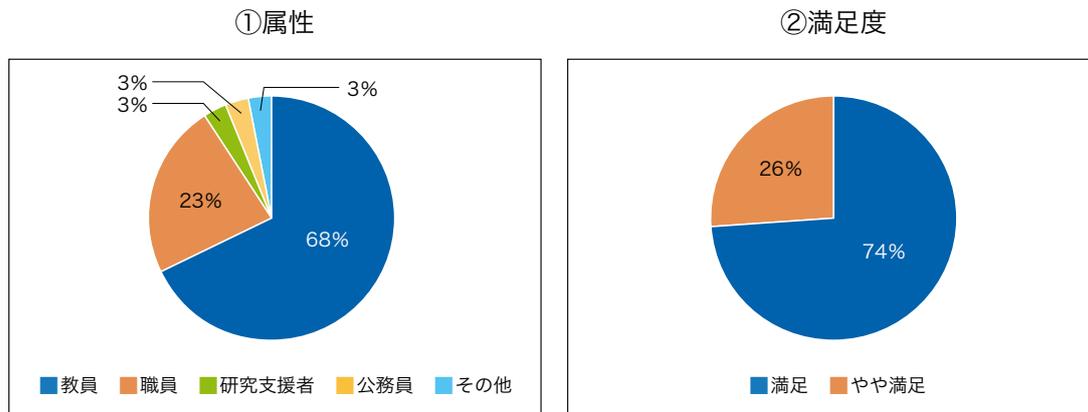
6. その他

本制度の実施及び運用については、各機関の実情に応じて各機関が別に定める

令和3年度は、複数回にわたり制度の周知を行ったが、新型コロナウイルス感染症の影響で出張困難であるためか、利用には至らなかった。

アンケート結果

回答者数：31人



③本セミナーは役に立ちましたか？

大変役に立った…19人 役に立った…10人 どちらともいえない…1人

その他…1人

④特に印象に残ったことや感想

- ・アウトリーチ活動や保護者向けの広報。工学のイメージアップデートの重要性。
- ・環境に甘えない。男性の働き方改革が必要。
- ・大きな成果を突然得ることはできないし、求める成果が大きければ大きいほど一歩ずつ、着実に小さな成果を積み重ねることが大事だと感じました。
- ・大島先生の様々な経験とその中でどのように困難を乗り越えてきたかが具体的に聞けたので良かったです。大変貴重な講演をありがとうございました。
- ・スーパーウーマンはいないこと。頼る力があることが大切なこと。
- ・研究内容や先生のご活動も素晴らしいと思ったのですが、御多忙の中の子育てのお話しなどは共感しながら伺っていました。ありがとうございました。
- ・単身赴任をされながら子育てをするご夫婦が多いということに驚くとともに、同じ所属機関で働くこともできるということを前向きに捉えることができました。
- ・ダイバーシティ推進の手法をtop down, bottom upと二分したこと。女性教員数がクリティカルマスになっていない現状ではtop downが重要である議論が欲しかった。
- ・大島先生の研究自体がとても面白かった。
- ・大島先生が、ご自身の研究について生き生きと話されていたのが印象的でした。疲れると好奇心を忘れがちですが、研究の源泉を忘れないようにしたいです。
- ・1つの事を貫き通す姿勢に、大変感銘をしました。ありがとうございました。

3-7 英語プレゼンセミナー

(1) 目的

英語によるプレゼンテーションは、研究者にとって、国際的研究環境の中で生き抜く手段の一つであり、女性研究者の研究力向上支援においても欠かせない要素となっている。そこで、グローバルに活躍する優秀な女性研究者を輩出することを目的として、科学英語によるプレゼンテーション力を実践的に練磨する研修を開催する。

「遺伝研メソッド」短期出前研修プログラムを利用し、講師には、国立遺伝学研究所のタジ・ゴルマン氏を迎える。「遺伝研メソッド」は、国立遺伝学研究所の科学者グループが「英語」と「科学的思考」の両方を強化するために、科学者目線で開発した教育プログラムである。

(2) 日時

令和3年8月19日(木)、8月26日(木)

13:00~16:00 (3時間×2日間)

(3) 方法 オンライン研修 (Zoom)

(4) 参加者

連携・協力機関の教職員及び大学院生 (性別不問)

(5) 講師

国立遺伝学研究所 英語専任講師 タジ・ゴルマン氏
(土木工学学士、応用言語学修士)

共著：『遺伝研メソッドで学ぶ科学英語プレゼンテーション』(2016年)

(6) プログラム

<1日目> 8月19日(木) 13:00~16:00

- ・ Designing your presentation to get ideal feedback
- ・ Conveying your message: topic sentences and priority of contents

<2日目> 8月26日(木) 13:00~16:00

- ・ Creating a research story with logical flow
- ・ Effective and efficient questions

(7) 共催 長岡技術科学大学附属図書館

(8) 参加者数 延べ32名 (教員、大学院生、連携協力機関等)

SDGsが目標す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて SUSTAINABLE GOALS

文部科学省科学技術人材育成推進補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イートラスト

英語プレゼンセミナー

科学英語で論理的に伝えて、
意義あるフィードバックを得る

令和3年8月19日(木)、26日(木)
13:00~16:00 (3時間×2回)

会場: オンライン研修 (zoom)

対象: 主として連携・協力機関の女性教職員
(男性の参加も可) 及び大学院生

講師: 郷丸 辰次 (GOHMARU Taji) 氏
国立遺伝学研究所 英語専任講師

プログラム

<1日目> 8月19日(木) 13:00~16:00

- ・ Designing your presentation to get ideal feedback
- ・ Conveying your message: topic sentences and priority of contents

<2日目> 8月26日(木) 13:00~16:00

- ・ Creating a research story with logical flow
- ・ Effective and efficient questions

※ 両日参加が望ましいですが、1日だけの参加も可能です。
講師は、英語と日本語の併用で行います。

「遺伝研メソッド」は
国立遺伝学研究所の科学者
グループが開発した「英語」と
「科学的思考」の両方を強化
するための教育プログラム

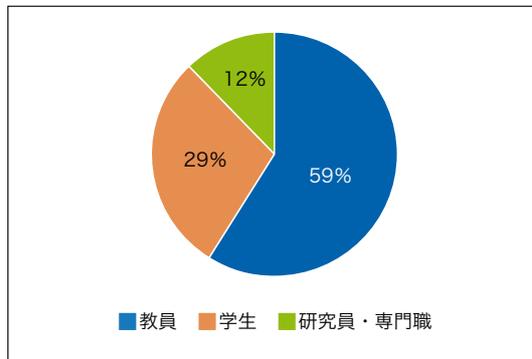
お申込み・お問合せ
8/16(月)までに右記QRコードもしくはE-MAILにて、お名前、所属機関、連絡先、
1日だけ参加の方は参加日を明記の上、お申し込みください。
長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事務局
TEL: 0258-47-9911 E-MAIL: danjo@com.nagaokaut.ac.jp
HP: <https://diversity.nagaokaut.ac.jp/>

主催: 長岡技術科学大学、マイノリティ研究推進センター、附属図書館、連携先、
共催: 長岡工業高等専門学校、株式会社イートラスト

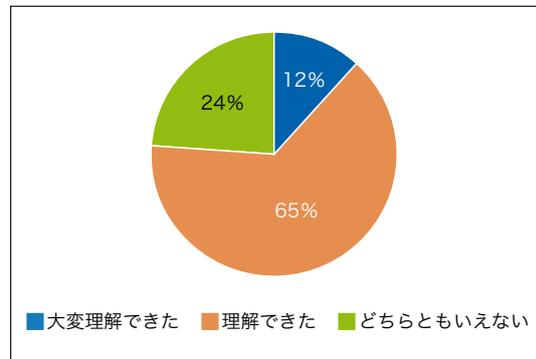
アンケート結果

回答者数：17人

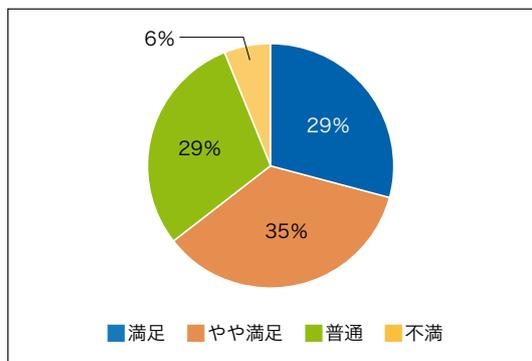
①属性



②セミナーの理解度



③セミナーの満足度



④今後、研究力向上につながる内容で、受けてみたい研修やワークショップ

- ・ 効果的なビューグラフの作り方、ツール活用術。
- ・ 配慮が必要な学生さん・職員さんを含むメンバーで、どう研究・タスクを進めるのか？
ココに気を付ければ、上手く行く、みたいなこと。
- ・ オンライン講義用に資料作成などで便利で使いやすいツールの紹介や経験の共有に関する内容を聞きたいです。

3-8 研究力向上セミナー・研修

(1)目的

女性研究者の研究力向上を目的に実施する。具体的には、研究活動において、論文作成の効率性を高めるために、論文執筆時に文献管理ツールを利用すること、Mendeleyを使った文献管理、論文執筆時の文献挿入等を学ぶ。(Mendeleyについては、本校では機関版を使用できる)

(2)日時 令和4年1月14日(金) 15:00~16:30

(3)会場 オンライン

(4)対象者 本校女性研究者

ただし、公開型のセミナーとするため、本校教職員、代表・共同実施機関、協力機関より男女を問わず参加可。

(5)研修テーマ

「論文執筆時の文献管理ツールの有用性
～ Mendeleyを使った文献管理～」

(6)講師 井上 淳也 (いのうえ じゅんや) 氏
エルゼビア・ジャパン株式会社

(7)内容

- ・論文執筆時の文献管理ツールの有用性
- ・Mendeleyを使った文献管理
(設定・基本操作・文献挿入)
- ・他文献管理ツールとの連携
- ・Mendeley機関版利用の方法

The poster is titled "研究力向上セミナー" (Research Power Improvement Seminar) and focuses on "「論文執筆時の文献管理ツールの有用性 ~Mendeleyを使った文献管理～」" (Usefulness of Literature Management Tools at the Time of Manuscript Writing ~Literature Management Using Mendeley~). It is scheduled for 2022年1月14日(金) 15:00~16:30. The venue is online, and it is a free event. The target audience includes female researchers and staff at the host organization and its partner organizations. The speaker is Junya Inoue from Elsevier Japan. The poster lists the main topics: usefulness of literature management tools, Mendeley usage (setup, basic operations, insertion), and integration with other tools. It also provides contact information for inquiries and mentions the organizing institutions: Nagasaki Institute of Technology and its trust.

今年度は、女性研究者から希望が多かったテーマ、デジタル文書・文献の整理・管理方に関するセミナーを開催した。

当日は、論文執筆時に文献管理ツールを活用することで論文作成の効率性を高めることができること、文献管理ツールを使った文献挿入等を学んだ。参加者からは、自身の論文執筆時に加え、学生の論文指導にも役立つ内容であった、との感想をいただいた。

男女を問わず、若手から管理職の研究者の方々にご参加いただいた。長岡高専9名(うち、女性研究者4名)、関係機関18名、計27名の参加があった。

3-9 女性研究者裾野拡大

(1)令和3年度 第1回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、長岡高専を卒業後、新潟大学に進学、大学卒業後は、民間企業に就職した女性を講師に招き、女子学生が今後の進路選択、キャリアを考える良い機会とする。

②日時

令和3年7月16日(金) 16:20~17:30

③会場

長岡工業高等専門学校430講義室
(学外からの参加者はオンライン参加)

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

「自由に進路を考える
～メカジョからヘルスケア・ソリューションへ～」

⑥講師

豊島 果恋 (とよしま かれん) 氏
MSD株式会社
SCM (Supply Chain Management)
CoE (Center of Excellence)
長岡高専機械工学科卒業生

SDGsが目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

文部科学省科学技術人材育成補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（学専型）」
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

自由に進路を考える
～メカジョからヘルスケア・ソリューションへ～

2021年7月16日(金) 16:20~17:30

会場：長岡工業高等専門学校 430講義室 (4号館3階)
※学外からの参加者はオンライン視聴となります。

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：豊島 果恋 氏 (講師はオンラインで講演します)
MSD株式会社
SCM (Supply Chain Management)
CoE (Center of Excellence)

どんな道でサイエンスと医療の最前線に立つヘルスケアに携わりたいのかの道は？
メカジョからダイバーシティなインクルージョンを実現するグローバルヘルスケア企業で活躍するに至るまでの体験談を聞き自分の未来をデザインしよう！

【講師 Profile】
企業専攻
長岡工業高等専門学校機械工学科2019年卒業
企業専攻ダイバーシティ推進やCSRに関する活動も行う
新潟大学工学部卒業後は医療機器企業でマネジメント業務やR&D開発に携わり、サプライチェーンマネジメントとして製品に関わる経験を豊富にする業務に従事している。

お申し込み・お問い合わせ
長岡工業高等専門学校 ダイバーシティ推進室 ダイバーシティ研究環境推進部
TEL: 0258-32-6435 (代表) E-MAIL: gender@nagaoka-ct.ac.jp
7/13 (水) 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



高専の学生時代から社会人となった現在まで、その時々考えていたことや悩み等を率直にお話いただいた。在校生にとって男女を問わず参考になる話が多く、今後の進路選択に役立つ講演内容であった。

長岡高専学生8名 (内訳：女性4名、男性4名/1年生1名、4年生2名、5年生5名) の参加があった。

(2)令和3年度 第2回ロールモデル講演会

①目的

工学系の女性研究者、女性技術者のロールモデルを女子学生等に提示し、研究職や技術職に興味関心を持ち、仕事や企業への理解を深めてキャリアや進路選択を考える一助としたい。

②日時

令和3年12月13日(月) 16:10~17:40

③会場

長岡工業高等専門学校430講義室およびオンライン

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

「OGのキャリアストーリー 高専教員・建設業」

⑥講師

講演1「高専生が高専教員になるまで、なってみて」

武田 美咲 氏

（東京工業高等専門学校 電気工学科 助教）

講演2「建設業の元気を女性から」

荻野 扶有子 氏

（新潟県土木部都市局 都市整備課 都市公園班 主任）

高専や長岡技科大OGとして活躍中の講師2名から、これまでのキャリア過程や、仕事のやりがいワーク・ライフ・バランスの工夫等をご講演いただいた。高専教員と建設業の進路選択について知る大変良い機会となった。

学生、教職員を含め全部で24名（高専学生5名、大学生1名、教職員18名）の参加があった。



(3)高専教員体験会（新型コロナウイルス感染症拡大予防のため開催中止）

①実施目的及び内容

高専は5年間の一貫教育の中で、専門性の高い技術者や研究者を育成する高等教育機関であり、低年齢の学生を対象とした早期技術者教育から専攻科学生を対象とした高度専門技術者教育まで、幅広い年齢層に対する専門分野の教育を提供しており、理系の次世代女性研究者育成に寄与しうる点で特長的である。

そこで、女性研究者の採用・上位職登用を実現するために、高専において、代表機関および協力機関に所属する女性研究者及び候補者に対する研究及び教育の場を提供することを目的に、高専教員体験会（専攻科特別研究発表会聴講および学校見学会）を実施する。本企画の受け入れを通して、専門性が高く経験豊富な女性の技術開発研究者及び研究者、また、その候補者の育成支援を行う。

②対 象

自然科学系および人文社会・教育科学系のポスドク、
大学院生、学部生 10名程度

※自然科学系の女性を優先

③日時及び場所

令和4年1月25日(火) 9時30分～17時00分（予定）

アオーレ長岡

令和4年2月10日(木) 10時00分～16時30分（予定）

長岡工業高等専門学校

④プログラム

令和4年1月25日(火)

専攻科特別研究発表会において、

各分野の研究発表を聴講

令和4年2月10日(木)

学校紹介、授業見学、施設見学及びロングホームルーム実習に参加

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

UN SUSTAINABLE GOALS

令和3年度高専教員体験会 参加者募集
大学院修了後のキャリアパスとしての高専教員を知ろう！！

第1日目：専攻科特別研究発表会（各分野の研究発表会を聴講）
日時：1月25日（火）9:30～17:00（予定）
場所：シティーホールプラザ「アオーレ長岡」

第2日目：長岡高専見学会（学校紹介、授業見学、施設見学、学生との懇談会）
日時：2月10日（木）10:00～16:30（予定）
場所：長岡工業高等専門学校

なお、詳細なタイムスケジュール、集合場所は参加者に別途ご案内いたします。

対象者：学部生・大学院生・ポスドク 10名程度
※自然科学分野の女性を優先します

申込先：長岡高専・ダイバーシティ推進室
メール：gender@nagaoka-ct.ac.jp

*件名に「長岡高専教員体験会申込」と明記し、本文に①所属、②学年、③氏名、④参加日（どちらか一方でも可）、⑤連絡先を記載してください。
申込締切：1月11日（火）17時まで

*諸手当、交通費、宿泊費および食費などの支給はありません。
*感染症対策にご協力をお願いします。

お問い合わせ先：
〒940-8532 新潟県長岡市西片貝町888
0258-32-6435 長岡高専・ダイバーシティ推進室（担当：中山）

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事業
主催：長岡工業高等専門学校 共催：長岡技術科学大学、（株）イトラスト

(4)Kawaii理科プロジェクト

①Kawaii理科プロジェクト概要

このプロジェクトは、長岡技術科学大学の有志教員と技術職員、そして学生が、「理科」あるいは「科学」を取り巻く環境、とりわけ小中学生の女子生徒に対する社会的環境を少しでも変えられたら、という想いから始まった活動で「Kawaii理科プロジェクト」が2013年秋から発足し、2016年には「女性科学者による女性向けの科学普及啓発」として、文部科学大臣表彰科学技術省（理解増進部門）の表彰を受けた。

Kawaii理科プロジェクトでは、「理科」を「Kawaii」要素を融合し、国内外問わずワークショップ等を通し科学の面白さを子供達に伝える活動を行っている。



②令和3年度活動状況

今年度は地元の中学校や全国高専で全7回の実験教室を開催し、令和4年3月10日現在で延べ205名の参加があった。

コロナ禍の中で、対面での出前実験が難しいことから、この他にもKawaii理科が開発した工作の手順を記したPDFをHPから配信することで、だれでもHP情報を見れば自宅でKawaii理科の実験が体験できる仕組みを作り、3月末に公開予定である。

日時	会場	人数	日時	会場	人数
8月9日	長岡高専 (長岡高専と共催)	16	1月14日	長岡市立宮内中学校 (長岡高専と共催)	55
9月5日	オンライン (熊本高専主催イベント)	12	3月6日	オンライン (熊本高専主催イベント)	47
10月9日	オンライン (北九州高専オープンキャンパス)	61	3月20日	オンライン (神戸市立高専とバンドー 神戸青少年科学館の共催)	(実施は これから)
12月19日	オンライン (熊本高専主催イベント)	14	-	-	-

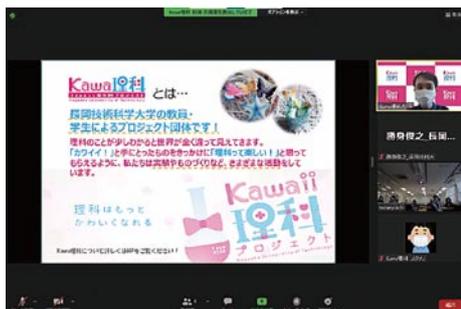


写真 オンラインによる北九州高専オープンキャンパスの実験講座の様子

3-10 長岡技術科学大学ロールモデル集

女性技術者・研究者の拡充のため、女子学生が技術者・研究者への進路選択を拡大・向上するための取り組みとして、長岡技術科学大学の教職員及び卒業生の協力を得て、ロールモデル集を作成した。若い世代がより身近に感じられるよう、PDF化しWebページ上で公開した。本学教職員及び卒業・修了生、合わせて19名からご協力いただいた。育児休業を取得した男性卒業生3名からも協力を得ることができ、性別を問わず、男性の育児休業取得に興味がある若い学生に向けて貴重な情報を発信することができた。



ロールモデル集の認知度を上げるため、PRチラシを作製・配布した。性別を問わず多くの学生に向けて発信することを目的に、デザインはシンプルなものとし、且つスマートフォンからのアクセスを容易にするためにQRコードを掲載した。



3-11 高専女子と技大女子学生の交流会2021

1. 目的

高専から技大に進学する女子学生を増やすことを目的に、本学女子学部生・大学院生が、本学に関心を持つ高専の女子学生（以下、高専女子）とオンラインで対談し、研究や学生生活について紹介し、質問に答える。身近なロールモデルから直接話を聞くことで、本学への進学意欲を喚起する。

また、対応する本学女子学生にとっては、本学で学び研究し、学生生活を送る意義をとらえ直す機会となることを期待する。

2. 日程

令和3年9月18日(土) 10:00~15:00

第1回: 10:00~10:50

第2回: 11:00~11:50

第3回: 13:00~13:50

第4回: 14:00~14:50

3. 会場

Zoomによるオンラインミーティング

4. 各回の構成メンバー

- ・本学女子学生（高専出身者）：各回2名（×4回=8名）
- ・本学教員：1名
- ・高専女子学生：各回5~6名（事前申込）

5. プログラム

- ①教員による本学のダイバーシティ推進の取組、技大卒業後のキャリア紹介
- ②本学女子学生による自己紹介（研究や学生生活）一人、5分程度
- ③質疑応答

6. 男女共同参画HPへの掲載

- ①の録画動画を掲載
- ③の質疑応答を「Q&A集」として掲載



7. アンケート回答

- ・工学の分野はまだまだ女子が少ないので、大学の説明会などでも男子しかいないんだろうなと思ってしまったので、女子だけの説明会というのがとても参加しやすいと感じた。
- ・短い時間でしたが、技大に通われているお二人の実際の声を聞くことができよかったです。女子学生のための取り組みなどがたくさんあることが分かり、参加してよかったです。



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を円滑にするため、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3年度は長岡技術科学大学5名（女性3名、男性2名）、長岡工業高等専門学校6名（女性1名、男性5名）の利用があった。長岡技術科学大学においては、学長と各専攻等のワーク・ライフ・バランス懇談会で周知した結果、認知度が高まった。また、長岡工業高等専門学校では初めて女性教員の利用があった。

	長岡技術科学大学	長岡工業高等専門学校
利用者数	5名	6名
男女別	女性3名 男性2名	女性1名 男性5名
申請理由	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

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。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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

6. 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。

7. 利用者状況

長岡技術科学大学では、病児・病後児保育について1名から2回の利用があった。長岡工業高等専門学校では、1名が延長保育、学童保育について利用した。延長保育は73回分、学童保育については、2か月分（月額制のため、2か月目は上限までの補助）の補助を行った。

	長岡技術科学大学	長岡工業高等専門学校
利用回数	2回（病児・病後児保育）	73回（延長保育） 2か月分（学童保育）
利用者数	1名（男性）	1名（女性）
登録者数	2名（女性1名、男性1名）	3名（女性）

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5件であった。その他、今年度（昨年度末）新採用の女性教員5名と面談を行った。また、育休から復帰した女性教員2名については、復帰後に面談、継続的にフォローを行っている。

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いた。今後の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3件（女性）であった。今年度育休から復帰した女性教員1名については、復帰後に面談、継続的にフォローを行っている。

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。

今年度育休を取得した男性教員については、今後聞き取り調査を行い、男性教員が育休を取りやすい環境整備にも取り組んでいきたい。

(3)コロナ禍による影響

この2年間、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、仕事と子育てや介護等のライフイベントと仕事の両立がしやすい環境が整ってきた。また、会議や授業等、対面の機会が減少したことにより、人間関係のストレスが減ったと思われる。しかし、予約を取って相談をするという程ではないが、心のモヤモヤ・イライラを抱える教員、研究者は以前多いと思われる。今後は、相談室に限らず、雑談や1対1の対話の機会など、日頃から話しやすい（相談しやすい）環境を整えていきたい。

4-4 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援研究助成制度

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

長岡工業高等専門学校で女性教員1名の利用があった。

	長岡工業高等専門学校
利用者数	1名（女性）
申請理由	妊娠・出産・育児

5. 復帰支援者制度採択による研究

令和3年度に採択された復帰支援は以下の研究である。

中山 雅友美 長岡工業高等専門学校一般教育科 助教
テーマ「SI Bott多様体の一般化と対称性を許すための条件について」

4-5 男性の育児休業取得促進

1. 男性の育児休業取得促進の取組

(1) ニュースレターへの掲載

株式会社イトラストの育休取得男性社員に取材を行い、体験談を「パパの育休体験記」としてニュースレター第6号に掲載した。



(2) 新潟県「ハッピー・パートナー企業」登録、「イクメン応援プラス」及び「子育て応援プラス」認定（長岡技術科学大学）



① ハッピー・パートナー企業

男女が共に働きやすく、仕事と家庭、地域活動などが両立できるよう環境を整え、女性労働者の育成、登用などに積極的に取り組む企業を、「ハッピー・パートナー企業」として登録し、その取組を支援する新潟県の制度。



② イクメン応援プラス

ハッピー・パートナー企業の登録企業で、かつ男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を認定。認定された企業は、男性の育児休業取得に対する助成金制度を利用することができる。

(3) 男性育休取得OBをロールモデル集において公開（長岡技術科学大学）

長岡技術科学大学男女共同参画推進室HP上で公開しているロールモデル集に、育休を取得したOB・3名の記事を追加した。男性のロールモデル掲載は初となる。主な内容は、育休取得に向けてどのような準備をしたのか、周囲からの反応や育休取得中の生活、育休を取得したい人へのメッセージなど。



2. 連携機関における男性の育児休業取得状況

	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
取得者数	1名	1名	1名

4-6 各専攻等の教職員と学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会

1. 目的

長岡技術科学大学教職員の職場環境向上のための取り組みとして、令和2年度から各専攻等の教職員が学長と「ワーク・ライフ・バランス」をテーマに懇談会を行っている。教職員の年齢や性別等を問わず、学長を交えて意見交換を行うことで学長が職場における教職員の生の声を聴く場とするとともに、本学の「ワーク・ライフ・バランス」の意識啓発の機会とする。

2. 実施回数及び参加人数

令和3年度は11回開催し、延べ221名の教職員が参加した。

開催日	専攻・部署	参加人数
6/16	技術支援センター	28名
8/3	電気電子情報工学専攻	24名
8/5	原子力システム安全工学専攻	14名
8/19	機械創造工学専攻	22名
9/21	技術科学イノベーション専攻	13名
9/22	環境社会基盤工学専攻	28名
9/29	物質材料工学専攻	21名
10/13	システム安全工学専攻	15名
12/2	情報・経営システム工学専攻	12名
12/22	生物機能工学専攻	25名
2/1	事務局職員	19名

3. 実施結果

- ・技術支援センターにおいて、技術職員のスライド勤務が可能となった。
- ・看護休暇及び介護休暇について、対象範囲、取得可能事由及び日数の拡大がなされた。
- ・専攻会議の開催時間の見直しがあった。
- ・メールにおけるパスワードつき添付ファイル送付のあり方が見直された。
- ・学内における一時託児への要望が多く、令和4年2月に、「学内一時託児ルーム開設に向けたニーズ把握のためのWebアンケート調査」を教職員・学生を対象に実施した（回答者数136名）。

5 地域・企業連携

5-1 ダイバーシティ・コンソーシアム構築に向けた活動と取組

1. ダイバーシティ事業協力機関の拡大

令和3年度は、新たに4機関が協力機関となり、昨年度の19機関から23機関へとさらにネットワークを拡大した（図1、令和4年3月9日現在）。

図1：連携機関・協力機関関係図（令和3年度）



2. えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会設立に向けて

本年度、連携機関・協力機関会合において、「コンソーシアム準備委員会の取組内容案と規約案について」をテーマに意見交換（参照：5-3）を行い、それを踏まえて、「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会規約（案）」を修正した。

「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」は令和4年4月1日に設立することとして、本年3月中旬より、会員募集を開始する。

「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」は、当面、事務局を長岡技術科学大学におき、その目的は、以下の通りとする。

「『えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム（英文名：Echigo Manufacturing Industry Consortium for Diversity）』は、新潟県内の工業・工学系及びデザイン・流通など関連業界において、多様な属性をもつ構成員が能力を発揮し生き活きと働けるダイバーシティ職場環境を実現し波及させること及び、人材育成を図ることにより、労働力を確保し、産業を活性化させることを目指す。準備委員会は、コンソーシアムを設立するための諸準備や必要な事業を行うことを目的とする。」

引用：「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会規約（案） 第2条」

5-2 ダイバーシティ推進の取組実態に関する調査

1. 調査実施概要

(1) 目的

ダイバーシティ・コンソーシアムの設立に向けて、①長岡市を中心とする県内企業のダイバーシティ推進の取組状況及び、②企業従業員の意識について、実態を把握するために、Webアンケート調査を実施する。調査結果を分析して抽出した共通課題をもとに、コンソーシアムの事業計画を推進する。

(2) 調査手法

Webサイト（Google フォーム）による調査

①企業対象は、事業所名を記載してもらう。

②従業員対象（個人）は、無記名として、個人及び所属企業が特定されないようにする。

(3)調査期間 令和3年8月19日～9月10日

(4)協力 長岡市商工部（産業立地課）

(5) 回答数

①企業編「ダイバーシティ推進の取組実態に関する調査」

企業名・記載者は記名式：有効回答数：103（回答総数：103）

②従業員編「ダイバーシティ推進と女性活躍に関する調査」

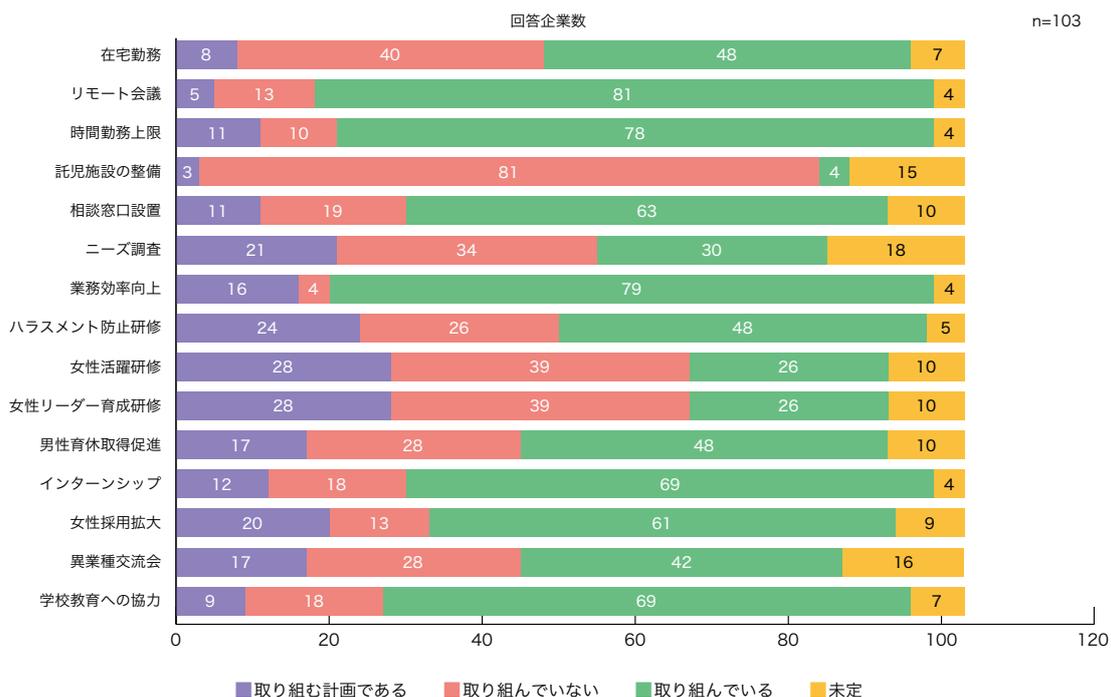
無記名式：有効回答数：233（回答総数：233）

2. 調査結果概要（一部を抜粋）

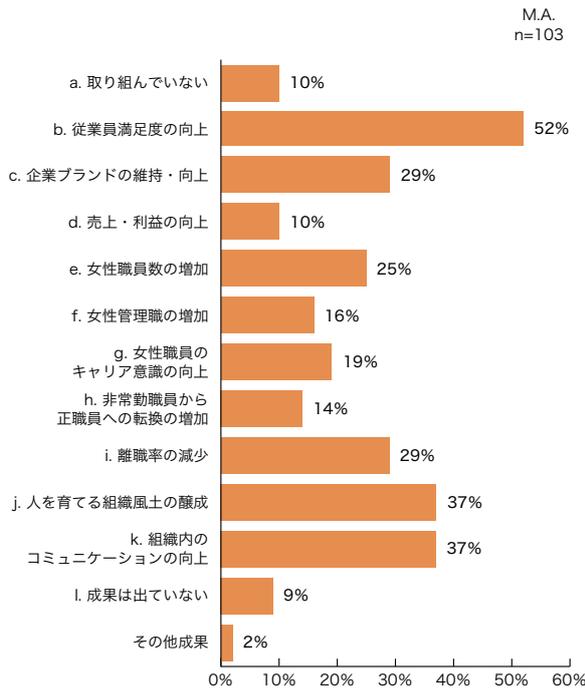
(1) 企業編「ダイバーシティ推進の取組実態に関する調査」

①働き方改革や女性活躍に関する取組状況

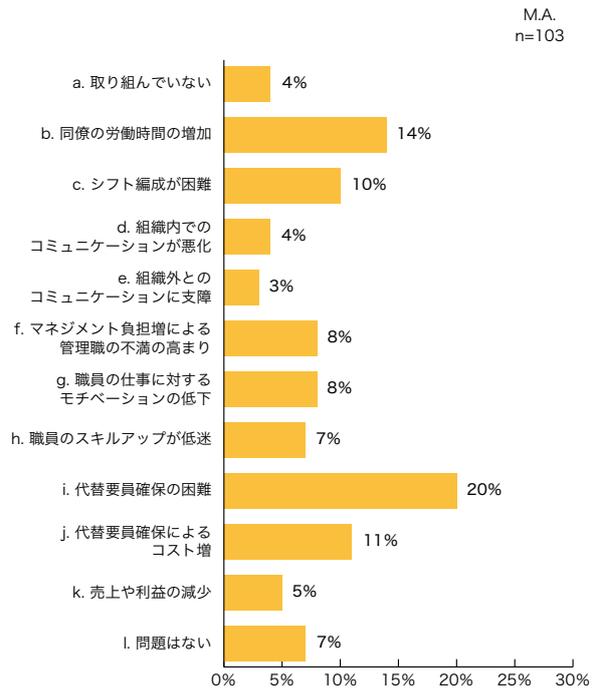
働き方改革や女性活躍に関する以下の取組状況についてお答えください



②両立支援や女性活躍推進の成果

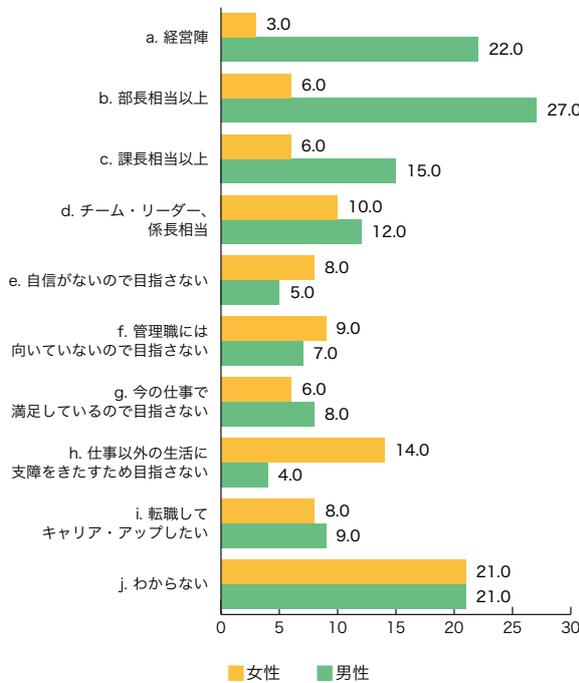


③両立支援や女性活躍推進により生じる問題

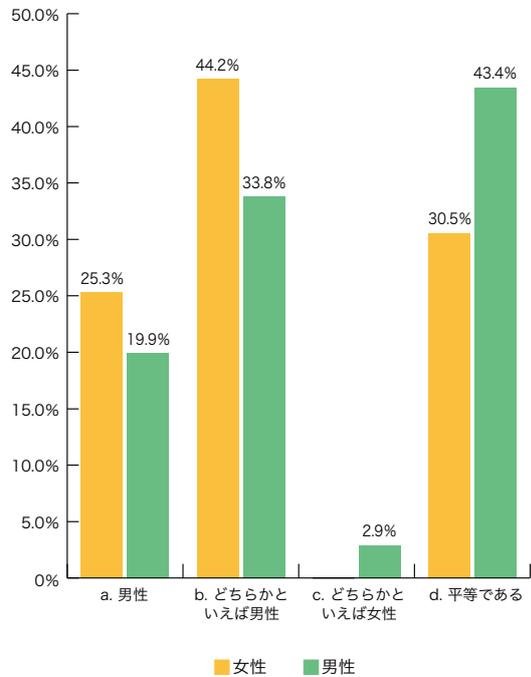


(2)従業員編「ダイバーシティ推進と女性活躍に関する調査」

①今の組織でどこまで昇進したいか



②昇進においてどちらが優遇されていると思うか



5-3 ダイバーシティ連携機関・協力機関会合

第3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。本年度8月に実施した「ダイバーシティ推進と女性活躍に関する調査」の結果を報告するとともに課題を共有し、ダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会の設立を目指す。

2. 日時 令和4年1月19日(水) 15:00~17:00

3. 場所 Zoomによるオンライン会議

4. 参加者 32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1名、
株式会社イトラスト3名 計14名

協力機関：長岡市5名、日本政策金融公庫長岡支店1名、ソリマチ株式会社1名、
株式会社ソリマチ技研1名、長岡造形大学1名、株式会社ブルボン2名、
久保誠電気興業株式会社1名、株式会社有沢製作所2名、
株式会社サカタ製作所1名、株式会社大光銀行1名、
たかの社会保険労務士事務所1名、にいがた土木女子会議1名
計18名（12機関）

5. 日程（進行 長岡技術科学大学 山本 麻希 男女共同参画推進室長）

(1)開会・代表機関挨拶（5分）

長岡技術科学大学 鎌土 重晴 学長

(2)代表機関報告「ダイバーシティ推進事業の状況」（10分）

長岡技術科学大学 和田 安弘 理事・副学長

(3)ダイバーシティ推進の取組実態に関するアンケート調査・結果報告（15分）

長岡技術科学大学 西原 亜矢子 チーフコーディネーター

(4)コンソーシアム準備委員会案の取組内容案と規約案について（25分）

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（60分）

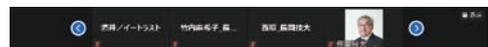
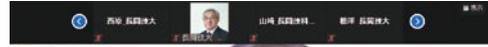
テーマ「コンソーシアム準備委員会案の取組内容案と規約案について」

(6)閉会・共同実施機関挨拶 株式会社イトラスト 酒井 龍市 代表取締役社長（5分）

代表機関からコンソーシアム準備委員会について説明の後、意見交換を行った。

意見交換 テーマ「コンソーシアム準備委員会の取組内容案と規約案について」

- ・産学官金の連携により、それぞれの良い部分を共有し合うことで、地域全体のダイバーシティ推進ができるコンソーシアムになると良い。
- ・民間企業の課題として女性研究者・技術者を増やして何をするのかゴールが明確でないのではないかと。これまでの働き方や仕事の中に女性を組み込むという発想からの転換が必要。
- ・女性活躍推進だけでなく、介護への取組なども必要と考えている。
- ・参画機関内だけでなく、地域全体にどのような働きかけをするかの検討も大切。
- ・外的なかかわり、縦と横の関わり、企業同士のかかわりだけでなく、教育機関や企業、行政が高校生を含め学生にどうアプローチするかを検討できると良い。
- ・今年の4月1日に準備委員会を設立し、3年後にコンソーシアム設立となっているが、準備期間が3年というのは長すぎるのではないかと。半年後くらいにスタートでもよいのではないかと。
- ・女性を採用しても、数年後、経験を積んだところで、ライフイベントや家族の都合で転職や引っ越しをしてしまうことがあり痛手である。採用時に踏み込んで聞くこともできず、課題となっている。地域を選ばない働き方など、社会全体で取り組むべきと感じる。
- ・アンコンシャス・バイアスやLGBT等の問題など、学習の機会を増やしてほしい。
- ・ダイバーシティ推進に関する情報共有や、異業種で意見交換できる場をたくさん設けてほしい。
- ・ダイバーシティ推進企業の社員は働きやすくても、その家族や周囲の働く環境によっては幸せになれないのではないかと。やはり地域全体で取組を進めることが大切。
- ・優秀な学生が採用後に離職しないよう、いかに働きやすい環境をつくり長く働いてもらえるかということについて、今後、企業努力が必要になると思う。



5-4 ダイバーシティ推進に熱心な県内企業による合同説明会

1. 概要

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）」においては、「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会（仮称）」（以下コンソーシアム準備委員会）の令和3年度末創設に向けて取り組んでいる。

その一環として、コンソーシアム準備委員会に参画を予定している企業による本学学生及び長岡高専学生対象の合同説明会を開催する。

なお、本企画は、長岡市人権・男女共同参画課との共同開催とする。

2. 日時 令和4年3月14日(月) 13:00~15:00

3. 場所 Zoomによるオンライン配信

4. 対象者

連携・協力機関の学生等

- ・2023年卒業／修了予定の学部3年生、修士1年生
- ・高専生：本科4年生、専攻科1年生
- ・その他

5. 参加企業（6社）

株式会社イトラスト、久保誠電気興業株式会社、株式会社サカタ製作所、ソリマチ株式会社、株式会社ソリマチ技研、株式会社 大光銀行

6. プログラム

(1)趣旨説明

(2)ミニ講演会（ダイバーシティ推進企業に勤めるメリット等）

講師：高野 真規 氏（社会保険労務士）

(3)参加企業6社によるショートプレゼンテーション

(4)参加学生が関心ある企業のルームを訪問

※関心があっても当日周りきれない場合、参加学生が企業担当者に個別にアポをとりオンライン訪問も可能

(5)アンケート記入

7. 参加者数

- ・連携・協力機関17名
- ・学生4名（申込8名）、留学生サポーター2名

SDGsが目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」
長岡技術科学大学・長岡工業高等専門学校・株式会社イトラスト

ダイバーシティ推進に熱心な 県内企業 合同説明会

県内企業 6社

3/14 (月)
13:00~15:00
オンライン開催 (zoom)

参加費 無料

主催：長岡技術科学大学
長岡市 人権・男女共同参画課

ダイバーシティ&インクルージョン (Diversity & Inclusion: DI)とは、
社会や組織において多様な構成員の属性（国籍・宗教・性別・年齢・LGBTQ+等）や価値観、
働き方等を受け入れて尊重し、各人が持てる力を発揮することにより、組織も成長するという考え方

▶参加対象(学生)

技大生：2023年卒業/修了予定の学部3年生、
修士1年生
高専生：本科4年生、専攻1年生
その他

▶参加企業

- ・株式会社イトラスト
- ・ソリマチ株式会社
- ・久保誠電気興業株式会社
- ・株式会社ソリマチ技研
- ・株式会社サカタ製作所
- ・株式会社 大光銀行

※種別不同

▶当日のプログラム

13:00-13:10 趣旨説明
13:10-13:30 ミニ講演会
(VPL推進企業に勤めるメリット等)
講師：高野真規氏 (社会保険労務士)
13:30-14:00 全参加企業による
ショートプレゼンテーション
(15分)
14:00-14:55 参加学生が関心ある企業のルームを
訪問
1st session 14:00-14:25
2nd session 14:30-14:55
※関心があっても当日周りきれない場合、
参加学生が企業担当者に個別にアポを
とりオンライン訪問も可能
14:55-15:00 アンケート記入 (参加学生)

▶申込締切 3/7 (月) 正午

お申込みは
こちらから

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
E-mail: danjo@com.nagaokaut.ac.jp

5-5 女性研究者・技術者のネットワークづくり

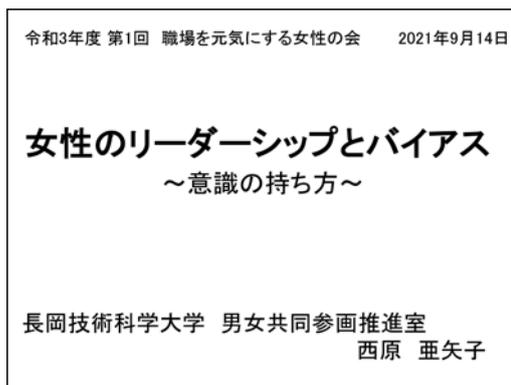
ダイバーシティ・コンソーシアム構想に沿って、女性研究者と地域の女性技術者との交流の機会に積極的に参加し、ネットワークづくりに努めた。

(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

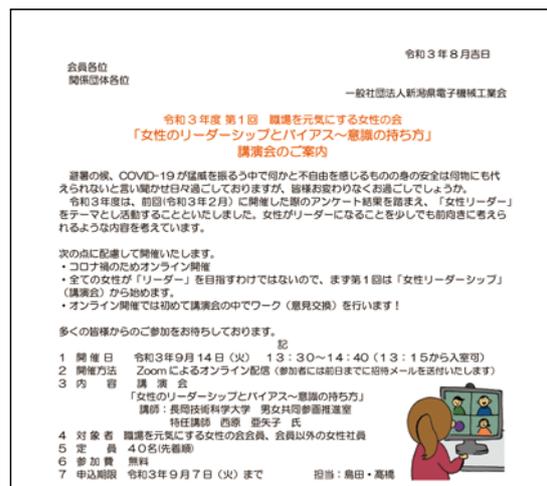
一般社団法人新潟県電子機械工業会（NEIA）は、県内電子機械関連業界の総合的發展を図るため昭和62年（1987年）に設立された業界団体で、会員企業は現在53社である。2018年に「職場を元気にする女性の会」を立ち上げ、講演会や企業訪問、意見交換会など企業や組織の垣根を越えた活動を行っている。

今年度の「職場を元気にする女性の会」は、「女性リーダー」をテーマに2回開催され、本学もチーフコーディネーターが講演を行うなど、運営の協力と参加を行った。

① 9月14日(火)「女性のリーダーシップとバイアス～意識の持ち方～」(オンライン)

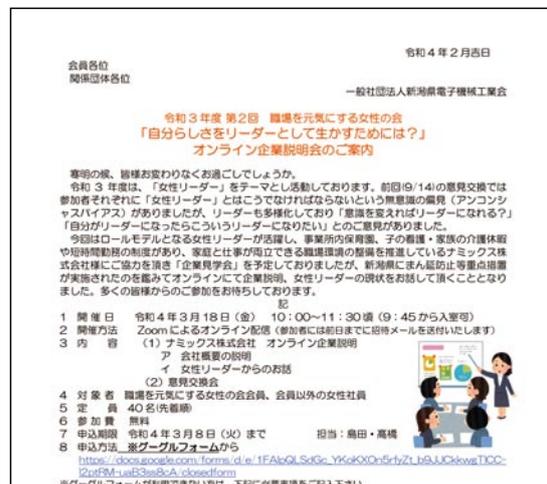


15企業等から女性41名参加（うち連携協力機関5機関から16名）



② 3月18日(金)「自分らしさをリーダーとして生かすためには？」(オンライン)

13企業等から女性36名参加（うち連携協力機関4機関から12名）



6 アウトリーチ・情報収集活動

6-1 全国ダイバーシティネットワーク

(1)全国ダイバーシティネットワーク (OPENeD)

同ネットワークは、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機関が参画しており、8地域ブロックが構成されている。

本年度は、同ネットワークHPのコラム「女性研究者・学生の声」に、関東・甲信越ブロック推薦により、長岡技術科学大学の高橋由紀子准教授執筆による「ただの数字ではない、0. 3. 5. 9」が掲載された（2022年2月28日）。

(2)全国ダイバーシティネットワーク・関東甲信越ブロック

本年度の関東甲信越ブロックの活動は、以下のとおりである。

○2021年度第1回関東・甲信越ブロック担当者WEBミーティング

・日時：2021年6月10日(木) 15：00～16：00 Zoomによるオンライン

長岡技術科学大学及び長岡工業高等専門学校から、担当者各1名が参加した。

○令和3年度 関東・甲信越ブロック会議・担当者ミーティング

・日時：2022年3月9日(水) 13：30～14：30 Zoomによるオンライン

長岡技術科学大学から男女共同参画推進室長、チーフ・コーディネーター、
長岡工業高等専門学校からダイバーシティ推進室長が出席した。

(3)新潟大学主催事業

新潟大学が取り組む「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」において、長岡技術科学大学と長岡工業高等専門学校は、協力機関となっている。

○連携事業意見交換会

・日時：2022年2月22日(火) 14：15～15：00

長岡技術科学大学及び長岡工業高等専門学校から、担当者各1名が参加した。

○令和3年度 新潟大学ダイバーシティ・マネジメント研修会

・日時：2022年2月22日(火) 16：00～17：30

・講師 塚原 月子 氏（株式会社カレイディスト 代表取締役社長）

長岡技術科学大学及び長岡工業高等専門学校から担当者各1名が参加した。

6-2 その他

(1)アンコンシャス・バイアス研修

アンコンシャス・バイアスとジェンダー平等をテーマとする研修会が、以下の自治体等によって開催され、長岡技術科学大学の本事業担当者が講師を担った。

○(公財)新潟県女性財団地域セミナー in 魚沼

「もしかして、これって私の思い込み!? に気づくための講座」

- ・日時：2021年11月12日(金) 18:30~20:00
- ・会場：魚沼市小出ボランティアセンター
- ・参加者：17名

○新潟市豊栄地区公民館 女性セミナー

「自分では気づかないー思考のクセを知る」

- ・日時：2021年11月13日(土) 14:00~16:00、11月20日(土) 10:00~12:00
- ・会場：新潟市豊栄地区公民館
- ・参加者：17名

○三条市令和3年度男女共同参画職員研修

「アンコンシャス・バイアスとジェンダー平等」

- ・日時：2022年2月25日(金) 14:00~15:30
- ・会場：三条庁舎第2庁舎 301会議室
- ・参加者：26名

(2)SDGsをテーマとする市内小学校への派遣授業

7月15日、長岡市立中之島中央小学校において、SDG5（ジェンダー平等）についての授業（小学5,6年生対象）を実施、長岡技術科学大学男女共同参画推進室員が担当した。

7 広報活動

7-1 ニュースレター発行

ニュースレターNo.5, 6, 7号を発行した。日本語版と英語版を用意し、外国人教職員や留学生に向けて配付した。また、ホームページに掲載することで、国内外への発信を行った。

日本語版

ニュースレターNo.5



ニュースレターNo.6



ニュースレターNo.7



英語版

ニュースレターNo.5



ニュースレターNo.6



ニュースレターNo.7



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。



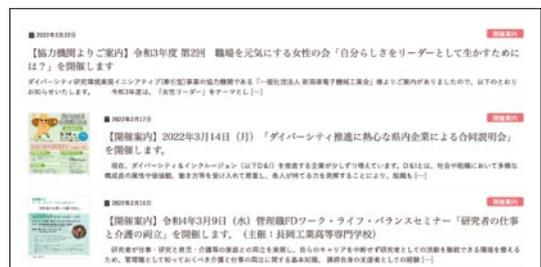
海外への情報発信

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。



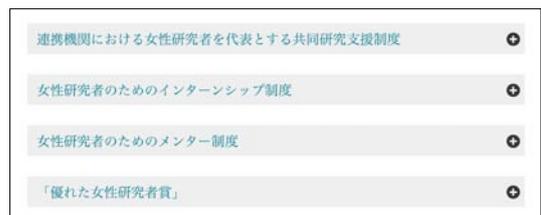
記事一覧

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。



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。



Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスに係るアンケート結果報告

1 調査概要

1-1 調査方法

(1)調査目的

3機関が連携して行っているダイバーシティ研究環境実現に向けた取り組みは6年計画の3年目を迎えた。研究環境や働き方（ワーク・ライフ・バランス）について、これまでの施策や活動を踏まえ、また、新型コロナウイルス感染症拡大が及ぼした影響も含めて、潜在的な課題や問題点を明らかにして更なる改善に役立てる。また、結果等を公表し、他機関や企業等の改善に寄与する。

(2)調査対象者

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に所属する常勤・非常勤（週30時間以上）の教職員（社員）及び大学院生（修士・博士課程）を対象とした。

(3)実施方法

WEB調査による。個人情報管理に留意の上、無記名式で実施した。なお、長岡技術科学大学においては全教職員、全大学院生宛に電子メールにて2回アンケート協力依頼を行った。

(4)調査スケジュール

①調査準備：2021年4月から2021年5月

②調査実施期間：

2021年5月24日から6月16日

③分析：2021年6月から

(5)調査票の作成

①調査票：WEBアンケート調査票画面の作成は、株式会社日経リサーチに依頼した。

②質問内容：（「3 資料」3-1参照）

質問数は26、回答者属性の他、仕事と家庭の両立、女性研究者の支援、家族や育児・介護の状況について質問した。

(6)回収状況

有効回答数：499

（WEB調査のため白票・無効票なし）

表1 回答者の内訳

所 属	職 種	性 別	在籍数	回答数	回収率
長岡 技科大	教員	女性	25	11	44.0%
		男性	169	67	39.6%
		その他・無回答		2	
	職員	女性	189	62	32.8%
		男性	144	61	42.4%
		その他・無回答		5	
	大学 院生	女性	136	24	17.6%
		男性	934	157	16.8%
		その他・無回答		6	
	小計	女性	350	97	27.7%
男性		1,247	285	22.9%	
その他・無回答		0	13		
長岡 高専	教員	女性	13	8	61.5%
		男性	67	26	38.8%
		その他・無回答		3	
	職員	女性	38	12	31.6%
		男性	35	13	37.1%
		その他・無回答			
小計	女性	51	20	39.2%	
	男性	102	39	38.2%	
	その他・無回答	0	3		
イト ラスト	社員	女性	10	10	100.0%
		男性	35	31	88.6%
		その他・無回答		1	
	小計	女性	10	10	100.0%
		男性	35	31	88.6%
その他・無回答	0	1			
職種別	教員	女性	38	19	50.0%
		男性	236	93	39.4%
		その他・無回答	0	5	
		小計	274	117	42.7%
	職員・ 社員	女性	237	84	35.4%
		男性	214	105	49.1%
		その他・無回答	0	6	
		小計	451	195	43.2%
	大学 院生	女性	136	24	17.6%
		男性	934	157	16.8%
その他・無回答		0	6		
小計	女性	1,070	187	17.5%	
	男性	411	127	30.9%	
	その他・無回答	0	17		
合 計	女性	411	127	30.9%	
	男性	1,384	355	25.7%	
	その他・無回答	0	17		
総 計		1,795	499	27.8%	

職種別では教員40.9%、職員・社員41.9%、大学院生16.9%、全体で27.8%。

2 調査結果

2-1 回答者のプロフィール

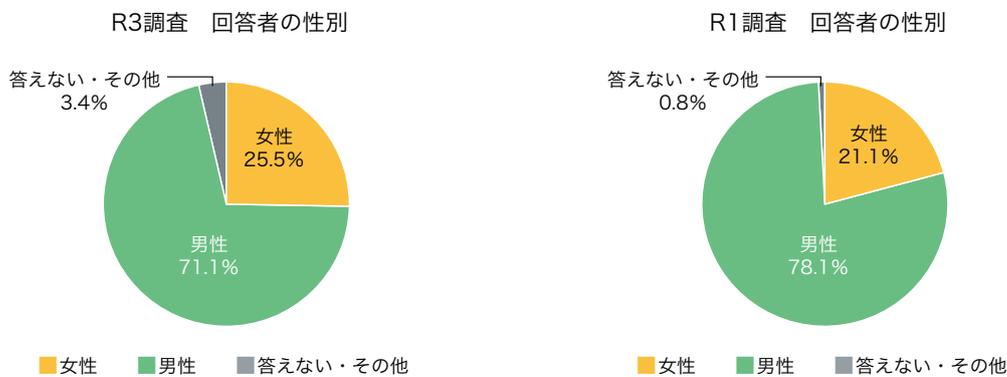
(1)回答者の性別

①性別の割合

令和3年度調査の回答者の性別割合は、「女性」25.5%（127人）、「男性」71.1%（355人）、「その他」「答えない」が3.4%（17人）であった。令和元年度調査と比較して、女性割合が少ない傾向に大きな変化はないが、「その他」「答えない」の割合が増加している。

なお、令和3年度調査の選択肢「その他」「答えない」について、令和元年度調査においては「どちらでもない」としていた。本報告書のグラフ表示においては、それらの合計値を「答えない・その他」とした。

図1 回答者の性別



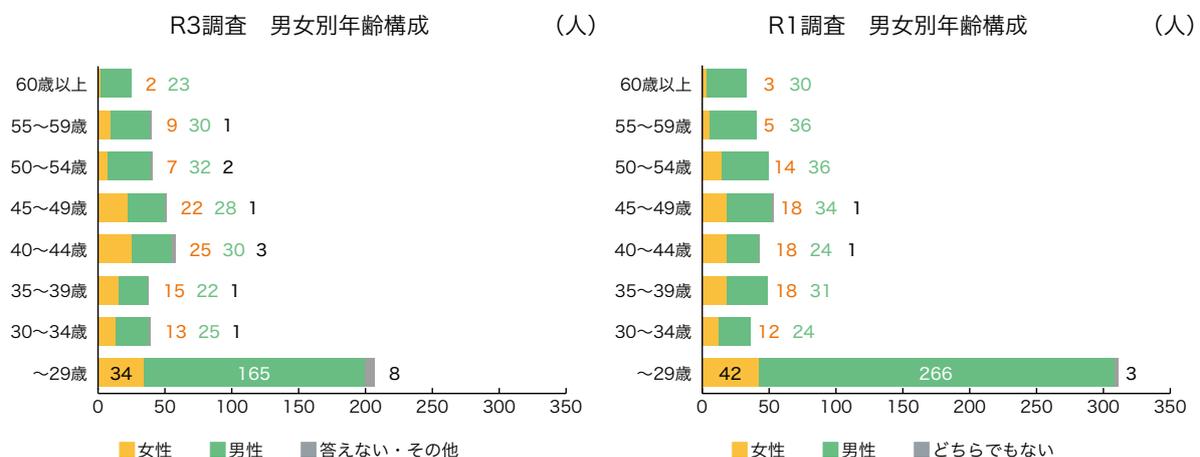
(2)回答者の年齢構成

①男女別年齢構成（図2）

回答者の年齢構成は29歳以下が41.5%(207人)と最も多く、次に40～44歳が21.8%(109人)である。34歳以下で全体の半数以上を占める。要因は大学院生からの回答が多かったためである。性別で見るといずれの年代も女性の割合は低い。

令和元年度調査と比較すると、40～49歳の割合が増加した。

図2 回答者の男女別年齢構成



(3)職種

①職種分類

職種は、「大学院生」、「教員」、「職員」、「民間企業に勤務」、「その他」の5分類で調査を行った。

「大学院生」＝修士または博士前期課程、博士または博士後期課程、上記以外の大学院生

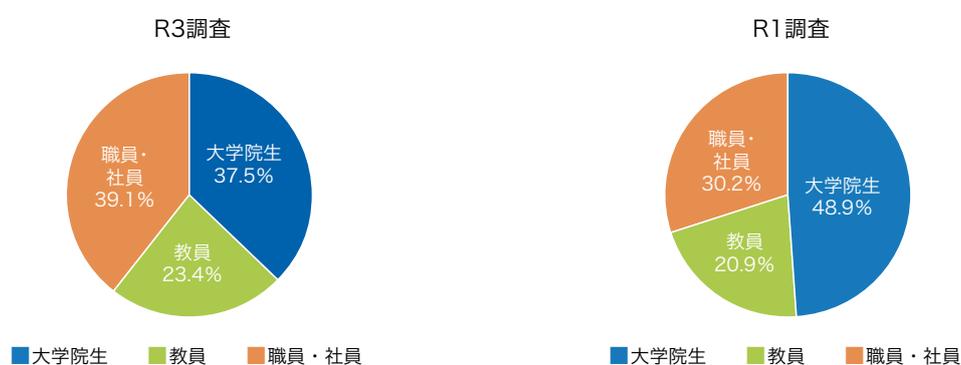
「教員」＝大学教員、高専教員、研究員

「職員・社員」＝職員（事務系職員（施設系・図書系を含む）、教室系技術職員・教務職員）、民間企業に勤務（主として技術職、主として営業職、主として事務職、その他）

②職種の割合（図3）

全体の職種の割合をみると、大学院生が37.5%、次いで、職員・社員が39.1%、教員が23.4%となっている。令和元年度調査と比較すると大学院生の割合が減少し、職員・社員の割合が高くなった。

図3 回答者の職種



2-2 研究・仕事と家庭との両立について

(1)日頃、感じている悩み（R3は複数回答、R1は単一回答）

①職種別による傾向

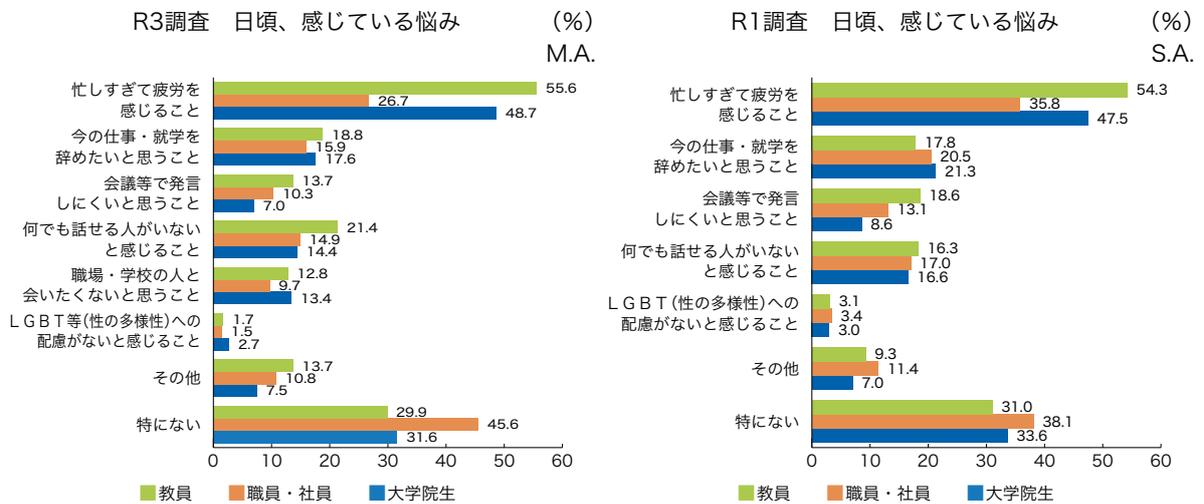
令和元年度調査は単一回答であったが、令和3年度調査は複数回答とした。また、令和3年度調査では、回答選択肢に「職場・学校の人と会いたくないと思うこと」を追加した。

令和3年度調査の結果の概要は、以下の通りである。

- ・教員は「忙しすぎて疲労を感じていること」が55.6%で最多、次いで「特にない」が29.9%。
- ・職員・社員は「特にない」が45.6%で最多、次いで「忙しすぎて疲労を感じる」が26.7%。
- ・大学院生は「忙しすぎて疲労を感じていること」が48.7%で最多、次いで「特にない」が31.6%。

令和3年度調査結果と令和元年度調査結果において、回答された選択肢の順位及び各選択肢の割合に大きな変化はなかった。

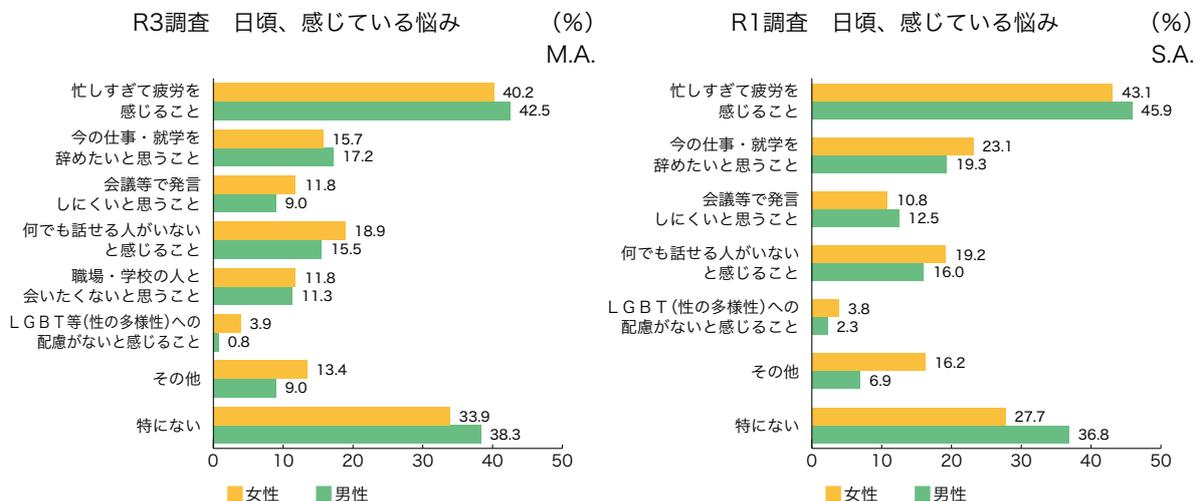
図4 日頃感じている悩み－職種別



②性別による傾向

- ・女性、男性とも「忙しすぎて疲労を感じていること」が最多、ついで「特にない」が多い。
- ・性別で「その他・答えない」を選択した17人の内、「LGBT等（性の多様性）への配慮がないと感じること」を回答したのは2人であった。

図5 日頃感じている悩み－職種別



注) 性別 「その他」「答えない」を除く

(2)研究・仕事を妨げている要因（複数回答）

①職種別による傾向

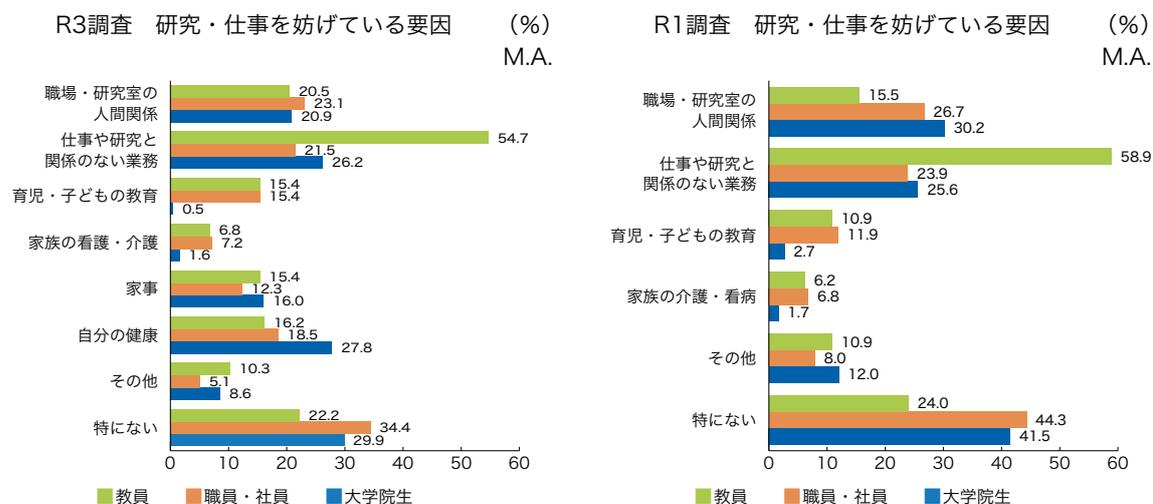
令和3年度調査では、回答選択肢に「家事」「自分の健康」を追加した。

令和3年度調査の結果の概要は、以下の通りである。

- ・教員は「仕事や研究と関係のない業務」が54.7%で突出して多く、次いで「特にない」が22.2%。
- ・職員・社員は「特にない」が34.4%で最多、次いで「職場・研究室の人間関係」が23.1%。
- ・大学院生は「特にない」が29.9%で最多、次いで「自分の健康」が27.8%であり、教員、職員・社員に比べて約10ポイント高い。

令和3年度調査結果においては、令和元年度調査に比して、「特にない」と回答した職員・社員が9.9ポイント、大学院生が11.6ポイント減少した。

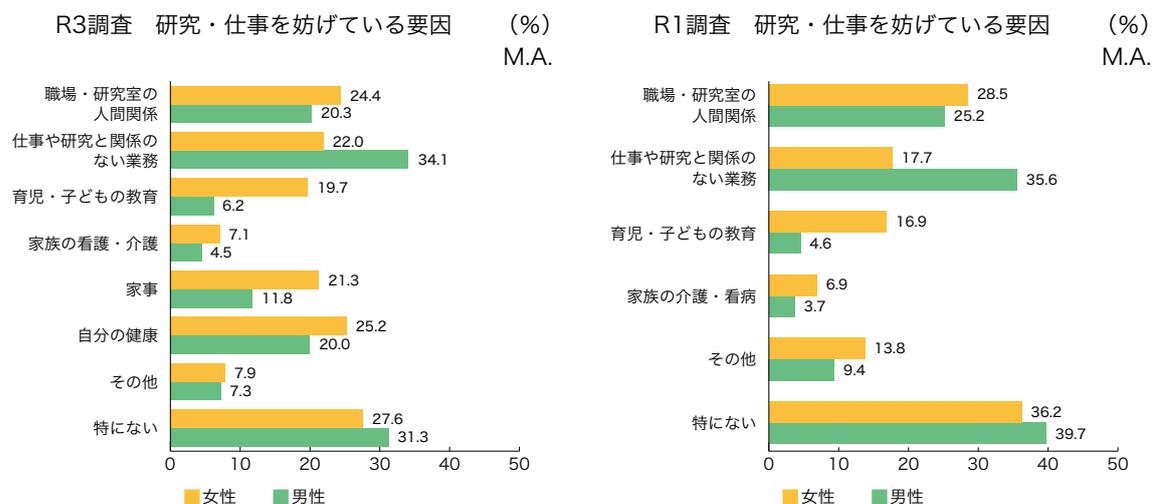
図6 研究・仕事を妨げている要因－職種別



②性別による傾向

- ・女性は「特にない」が27.6%で最多、男性は「仕事や研究と関係ない業務」が34.1%で最多。
- ・女性は男性と比較して「家事」、「自分の健康」の割合が多い。

図7 研究・仕事を妨げている要因－性別



注) 性別 「その他」「答えない」を除く

その他（自由記述）

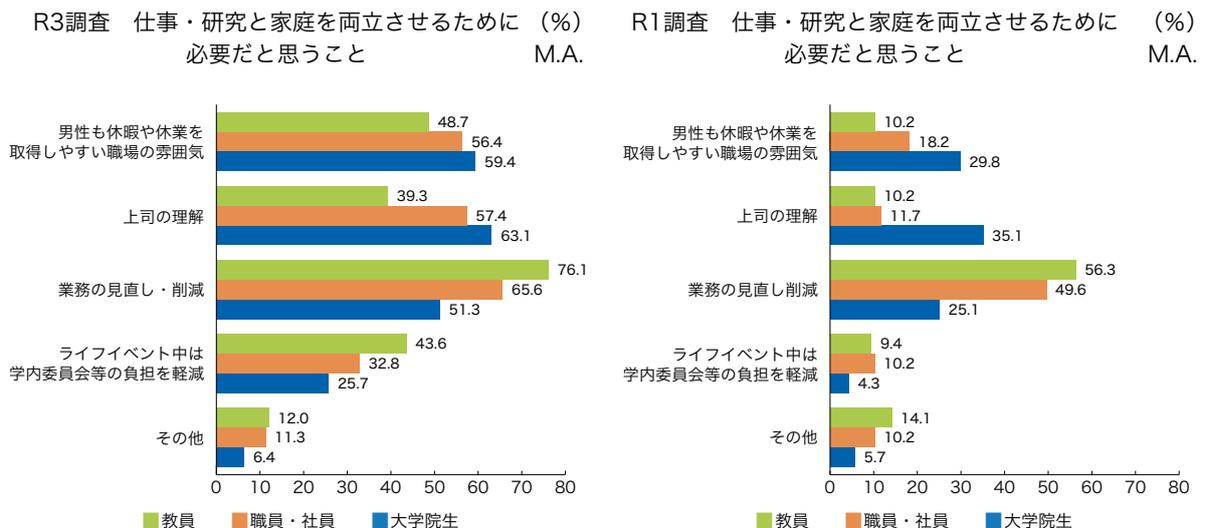
- ・ 研究や教育以外の雑務、雑書類が多くて困っている（教員／女性）
- ・ 人事の硬直、他大学の同期の昇任、自分はこれ以上何を頑張れば…やりがいが失せそう。（教員／男性）
- ・ 旧態依然とした職場であること。今時このような職場があるのかと思う。（職員・社員／男性）
- ・ 仕事の効率が悪いこと、忙しい人とそうでない人の差。（職員・社員／女性）
- ・ 研究の方針が定まらない、研究が進まない。（大学院生／男性）
- ・ 学校の近くに手頃なカフェなど休息する場所が極端にないこと。（大学院生／女性）
- ・ 仕事の分担に偏りがあること、仕事が一人に集中すること。（教員／男性）
- ・ 組織側の体制（特に事務員の不足や無駄な事務処理）（教員／男性）
- ・ 職場の雰囲気、組織体制。（職員・社員／男性）
- ・ 働かない人の存在、思いやりのない人の言動（職員・社員／女性）
- ・ 生活費を稼ぐためのアルバイト、金銭的余裕、ノーと言えない（大学院生／男性）

(3)仕事・研究と家庭の両立のために必要だと思うこと

①職種別による傾向

- ・ 教員は、「業務の見直し削減」が76.1%と突出して多い。
- ・ 職員・社員も「業務の見直し・削減」が65.6%と最も多い。
- ・ 大学院生は、「上司の理解」が63.1%と最多で、次に「男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気」が59.4%、「業務の見直し削減」51.3%が続く。
- ・ 令和3年度調査結果においては、令和元年度調査に比して、「男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気」「上司の理解」「ライフイベント中は学内委員会等の負担を軽減」が回答された率が倍以上に増加した。

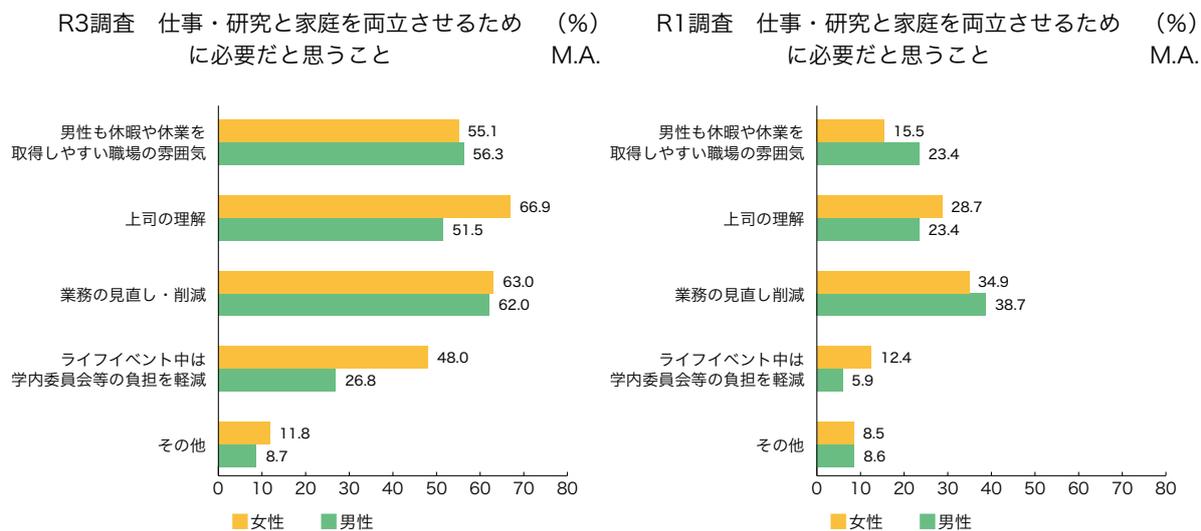
図8 仕事・研究と家庭の両立のために必要だと思うこと



②性別による傾向

- ・女性は「上司の理解」が66.9%と最多、次いで「業務の見直し・削減」が63.0%であった。
- ・男性は「業務の見直し・削減」が62.0%と最多、次いで「男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気」が56.3%であった。
- ・令和3年度調査結果においては、令和元年度調査結果と比して、「その他」以外のいずれの回答選択肢も、回答された率が倍以上に増加した。

図9 仕事・研究と家庭の両立のために必要だと思うこと



注) 性別 「その他」「答えない」を除く

その他（自由記述）

- ・男性が育児休暇、休業をとることの義務化。(教員/女性)
- ・ジェンダーに対する理解の向上（単純に平等にすれば良いというものではない)。(教員/男性)
- ・上司だけでなく同僚など周りの人間の理解。産休や育児休暇を取らない人（独身者など）とのお互いに不公平感がないようにすること。(職員・社員/女性)
- ・時短、在宅勤務などを柔軟に利用できる制度・環境。(職員・社員/女性)
- ・意識変容 個々、職場ともに。(大学院生/女性)
- ・校内に深夜でも営業してくれる保育園や学童保育があると便利だと思う (大学院生/女性)

2-3 女性研究者支援について

(1)工学・工業系の大学や企業で女性研究者や技術者が少ない理由（複数回答）

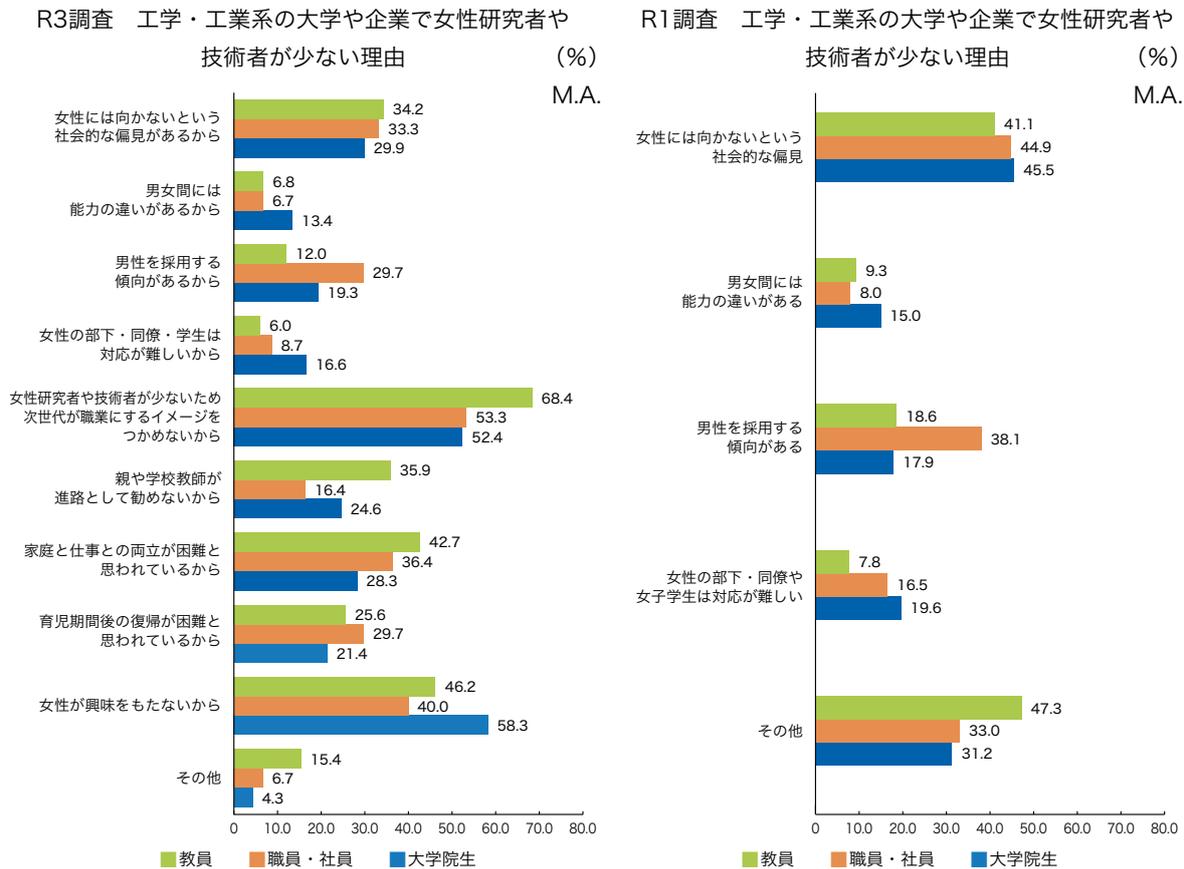
令和3年度調査では、回答選択肢に「女性研究者や技術者が少ないため、次世代が職業にするイメージをつかめないから」「親や学校教師が進路として勧めないから」「家庭と仕事との両立が困難と思われるから」「育児期間後の復帰が困難と思われるから」「女性が興味をもたないから」の5項目を追加した。5項目は、いずれも、令和元年度調査において、「その他」の自由記述欄に複数あった記載を集約したものである。

令和3年度調査の結果や概要は、以下の通りである。

①職種別による傾向

「女性研究者や技術者が少ないため次世代が職業にするイメージをつかめないから」が職種別では教員68.4%、職員・社員53.3%で最多、「女性が興味を持たないから」は学生が58.3%で最多、教員46.2%、職員・社員40.0%となっている。

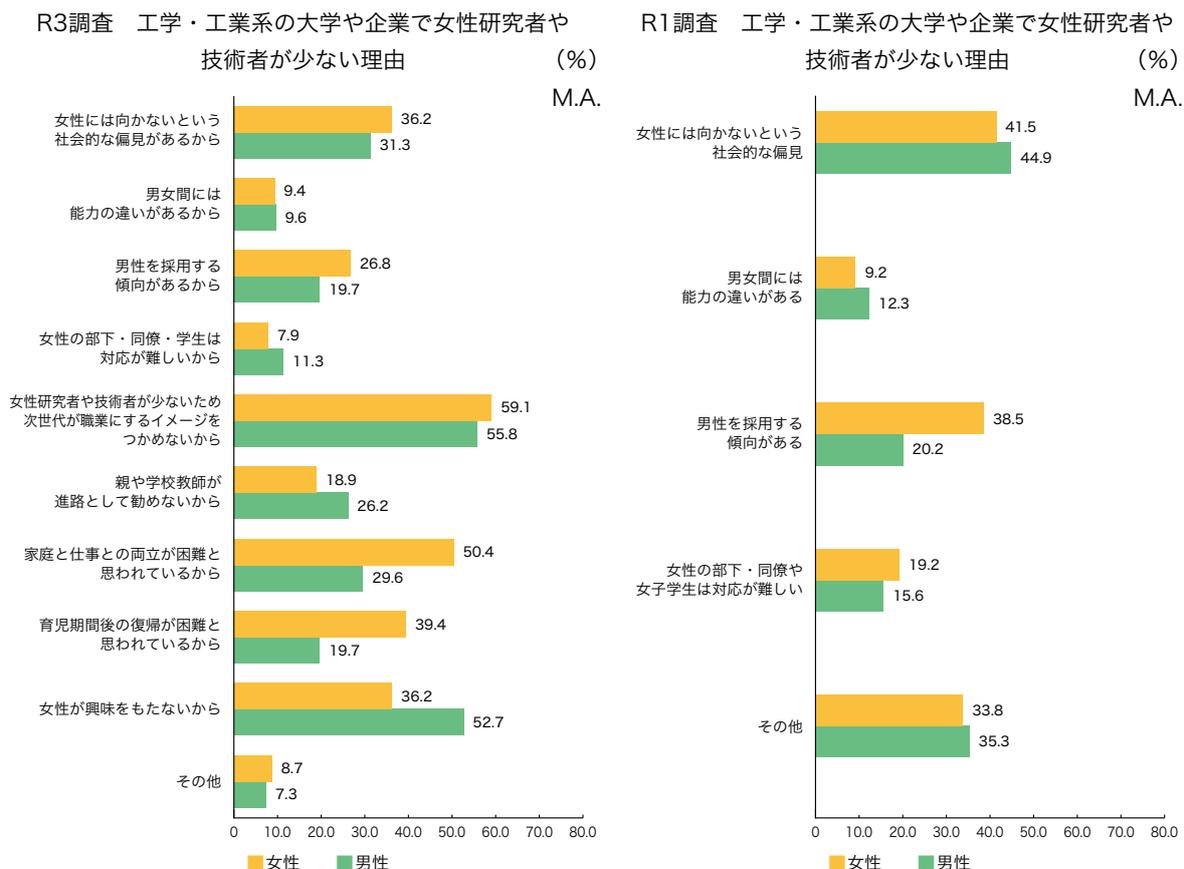
図10 工学・工業系の大学や企業で女性研究者や技術者が少ない要因—職種別



②性別による傾向

- ・「女性研究者や技術者が少ないため次世代が職業にするイメージをつかめないから」が女性59.1%、男性55.8%と最多。
- ・男性では「女性が興味を持たないから」が52.7%で2位となった。
- ・女性では「家庭と仕事との両立が困難と思われるから」が50.4%であるのに対し、男性は29.6%と比較的少なく、性別によって認識に違いがみられる。

図11 工学・工業系の大学や企業で女性研究者や技術者が少ない要因—性別



注) 性別 「その他」「答えない」を除く

その他 (自由記述)

- ・中学生程度の年齢で、すでに男女の職業区別の意識がある。(教員/女性)
- ・産休、育児に対し北欧のような支援がない、男性が働き、女性が家に入るという凝り固まった考え方がある。(教員/男性)
- ・男性からのハラスメント、見下しがある。(教員/女性)
- ・育児や介護を母親や娘が担当する事が多いから (子供が具合を悪くして学校から呼出が来た時も母親が仕事を早退するし、PTAに参加するのも母親が多い。また、父親が早退したり参加したりしにくい雰囲気もある。)(職員・社員/女性)
- ・幼少期からの女儿向けアニメやメディアによる影響がある。(職員・社員/女性)
- ・幼少期に工学=男子という固定観念を植え付けられる教育・社会であるから (男性)
- ・工学=男社会のイメージ、社会全体のアンコンシャスバイアス、工学の魅力を伝える機会が少ない (職員・社員/女性)
- ・社会的偏見から思い込みと刷り込みで可能性を狭めてしまってきたから。自身もその一人と感じながら生きてきました。(職員・社員/女性)
- ・労働の過酷さや責任の重さに対して給料が低い。業務負荷のしわ寄せが末端の技術者や若手研究者に集中し、休みが取れない。(大学院生/男性)
- ・女性が働こうと思えるような環境 (雰囲気) や福利厚生がないから (大学院生/女性)
- ・エンジニアとしてテレビ等に出るような女の人がないから (大学院生/男性)

(2)日本の女性研究者の割合を増やしていくために必要な対策（複数回答可）

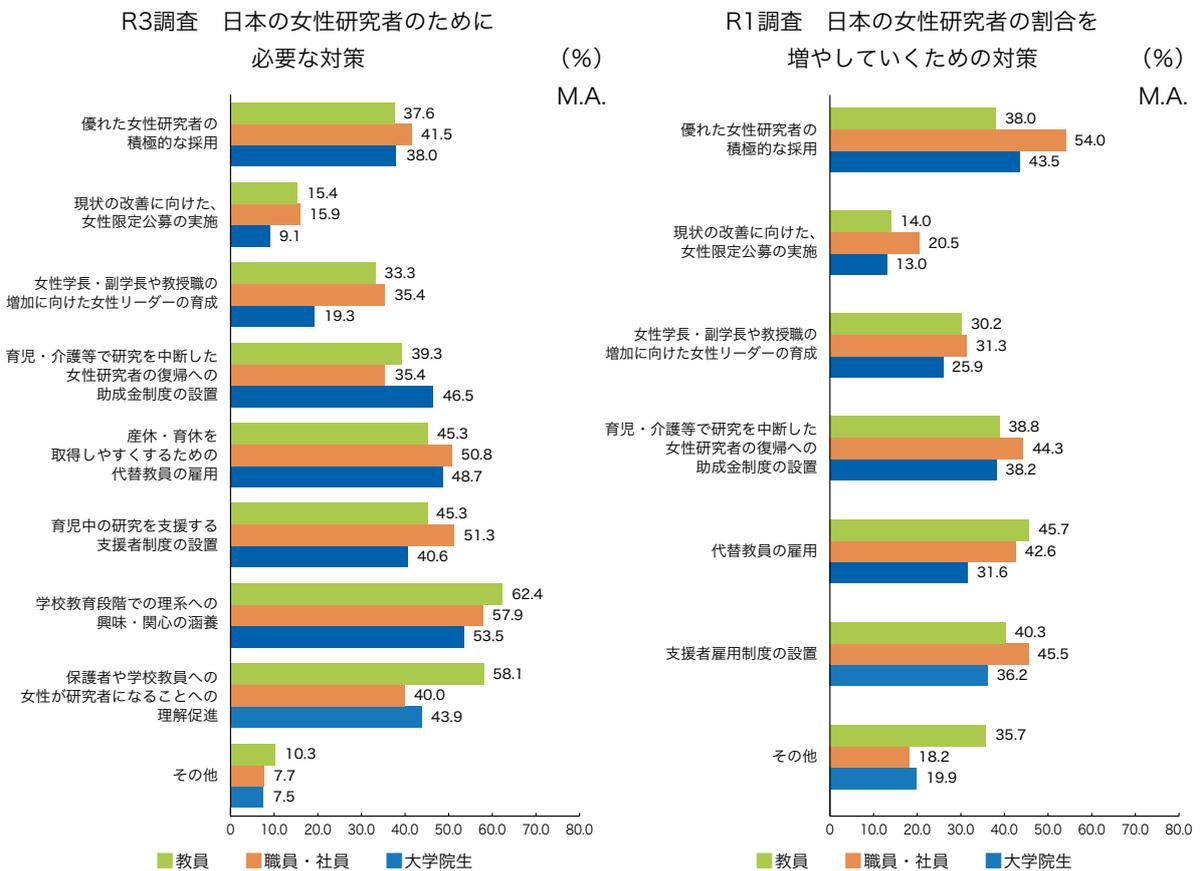
令和3年度調査では、回答選択肢に「学校教育段階での理系への興味・関心の涵養」「保護者や学校教員に対する、女性が研究者になることについての理解の促進」を追加した。

令和3年度調査の結果や概要は、以下の通りである。

①職種別による傾向

- ・教員62.4%、職員・社員57.9%、学生53.5%と「学校教育段階での理系への興味・関心の涵養用」が最多となっている。
- ・職種によって認識に違いがみられる。
- ・教員では次いで「保護者や学校教員への女性が研究者になることへの理解促進」が58.1%と多い。
- ・職員・社員は「育児中の研究を支援する支援者制度の設置」51.3%、「産休・育休を取得しやすくするための代替教員の雇用」50.8%であり、産・育休制度に関する回答が多い。

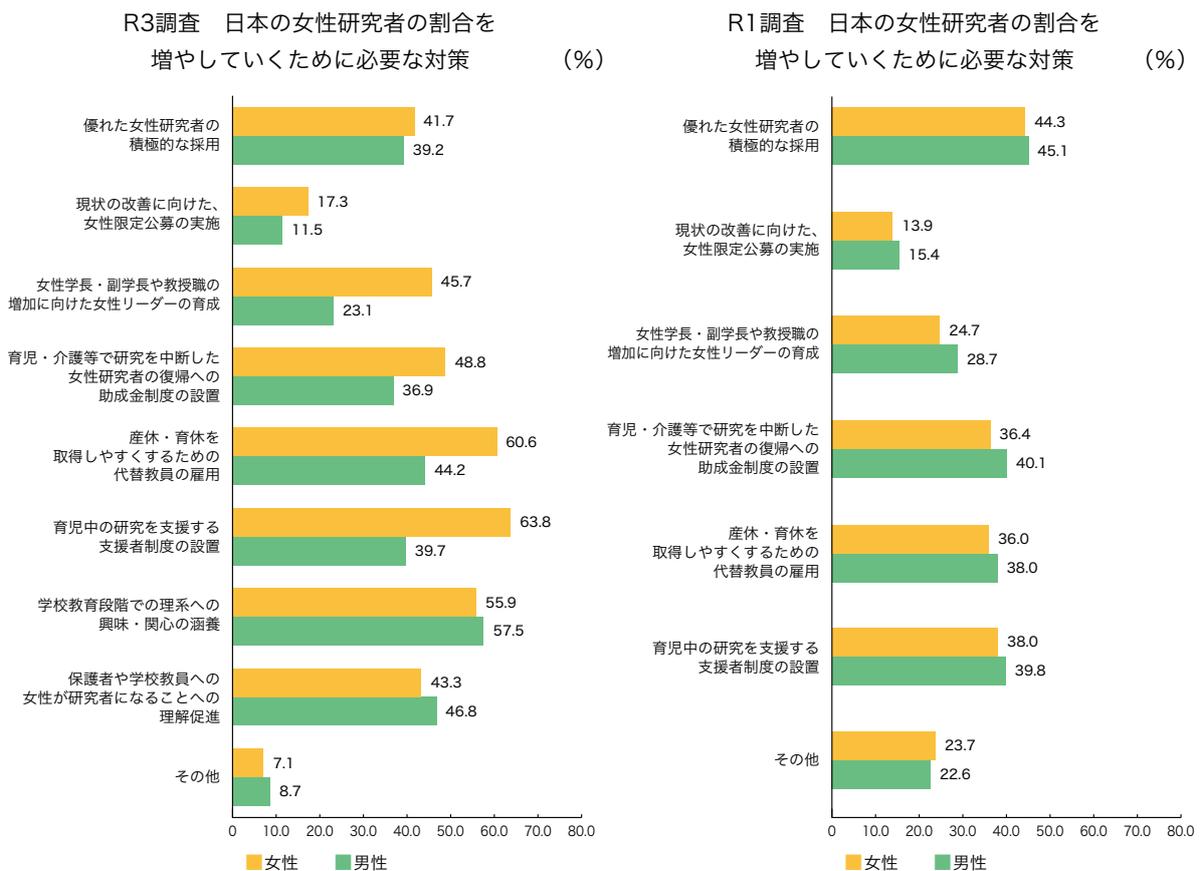
図12 日本の女性研究者の割合を増やしていくために必要な対策—職種別



②性別による傾向

- ・男女差がみられたのは、「育児中の研究を支援する支援者制度の設置」であり、女性は63.8%で最多、男性の39.7%と24.1ポイントの差があった。
- ・同じく差が大きかったのは「女性学長・副学長や女性教授職の増加に向けた、女性リーダーの育成」で女性45.7%に対し、男性は23.1%と低かった。

図13 日本の女性研究者の割合を増やしていくために必要な対策—性別



注) 性別 「その他」「答えない」を除く

その他（自由記述）

- ・男性研究者も家庭との両立が難しい状態なので、性別関係なく家庭と両立できるような形に業務・評価を全体的に見直す。(教員/男性)
- ・性別に関係なく、実力を正當に評価できる仕組みの構築と業務負担の均等化。(教員/女性)
- ・アンコンシャスバイアスに特に管理職が気付くこと。男性の意識改革(家事・育児の平等、女性だからという偏見をすてる)(教員/女性)
- ・女性限定人事をやると却って女性差別になる。(教員/男性)
- ・性別に関係なく、実力を正當に評価できる仕組みの構築と業務負担の均等化(職員・社員/男性)
- ・関係機関トップのポジティブアクションに対する理解(職員・社員/女性)
- ・仕事を割り振る立場の経営者や管理職が持つ女性に対する偏見の解消(職員・社員/男性)
- ・子供の養育費や教育費の補助と十分な時間親がいなくても面倒を見てもらえる社会環境の整備の両立。(職員・社員/男性)
- ・女性限定のような表現を減らす。女性の研究者というよりも優秀な研究者が減る方が女性研究者の減少よりも問題だと思う。(大学院生/男性)
- ・学費の補助と、博士卒業生の待遇改善(博士卒が修士卒より就職困難になる現状の改善、ポストドクなど雇用が不安定な点の改善)。(大学院生/女性)
- ・女性が働こうと思えるような環境(雰囲気)や福利厚生がないからだと思う。(大学院生/女性)
- ・増やす増やさないではなく、やりたい優秀な人がやれるならそれで良い。(大学院生/男性)

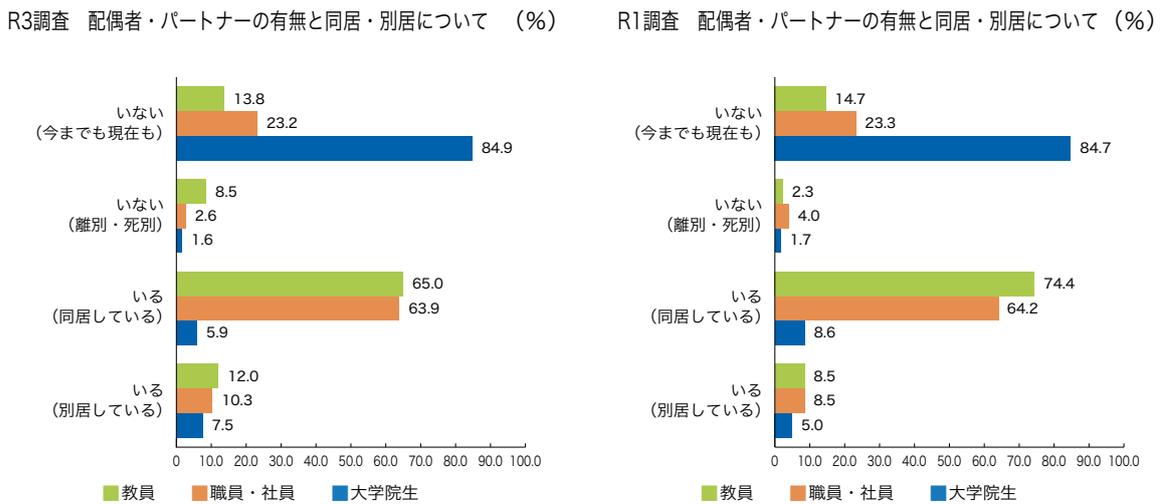
2-4 家族構成について

(1)配偶者・パートナーの有無と同居・別居について

①職種による傾向

- ・「いる（同居）」は教員が65.0%、職員・社員は63.9%と最多。
- ・「いる（別居）」は教員が12.0%、職員・社員は10.3%、教員は令和元年度調査から3.5ポイント増えている。
- ・大学院生は「いない（今でも現在も）」が84.9%と最多。

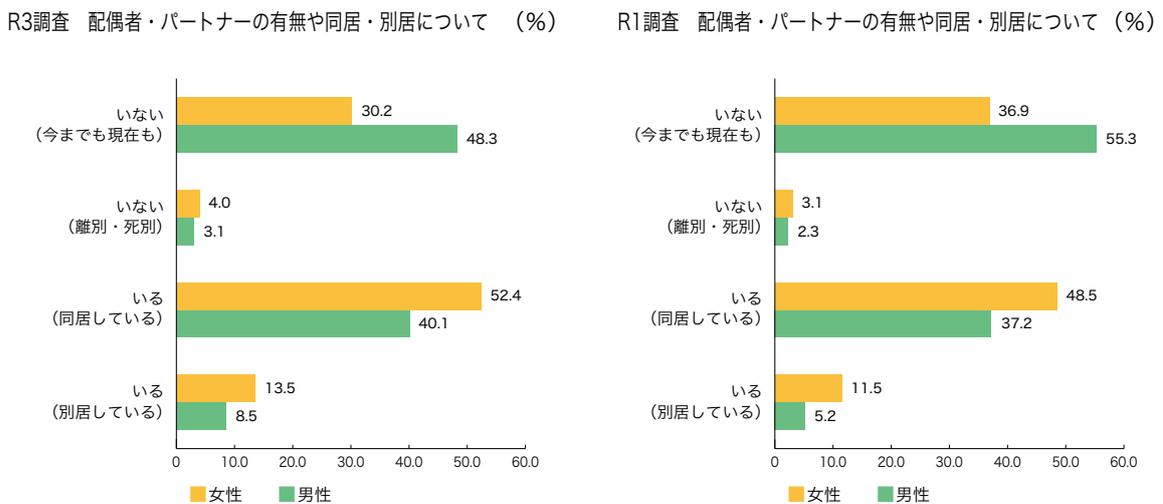
図14 配偶者・パートナーの有無と同居・別居について—職種別



②性別による傾向

- ・男性は「いない（今でも現在も）」が48.3%で最多。
- ・「いる（同居）」は女性が52.4%、男性は40.1%。
- ・「いる（別居）」は女性が男性より5ポイント高く、令和元年度調査と同傾向。

図15 配偶者・パートナーの有無と同居・別居について—性別



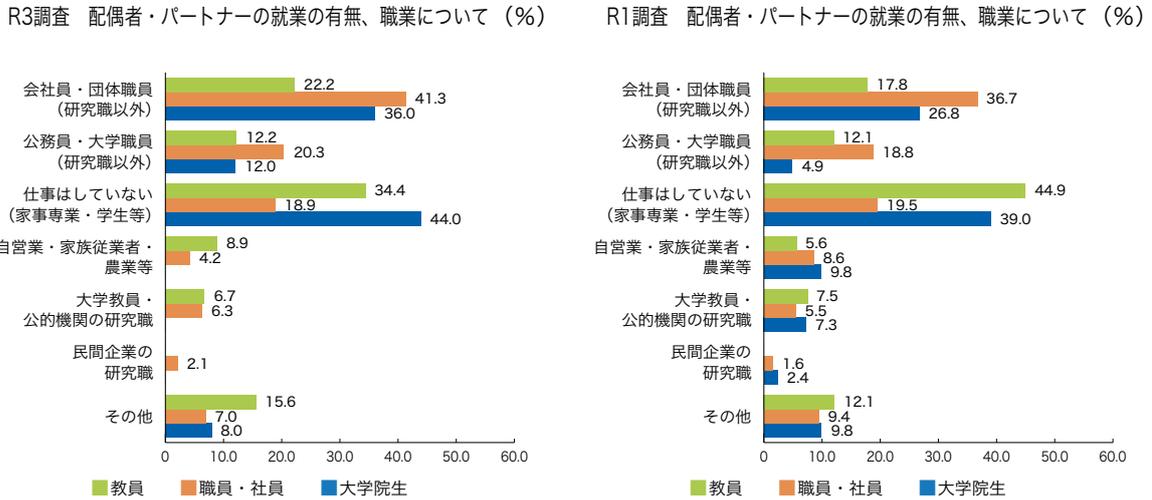
注) 性別「その他」「答えない」を除く

(2)配偶者・パートナーの就業の有無、職業について

①職種による傾向

- ・教員のパートナーは「仕事はしていない（家事専業・学生等）」が34.4%で最多。
- ・職員・社員のパートナーは「会社員・団体職員（研究職以外）」が41.3%で最多。

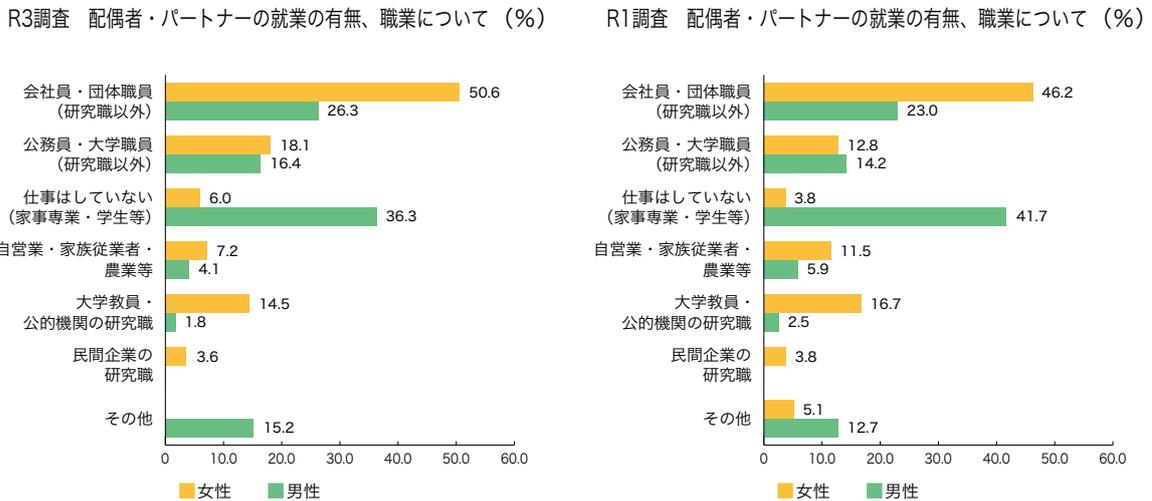
図16 配偶者・パートナーの就業の有無、職業について一職種別



②性別による傾向

- ・男性のパートナーは「仕事はしていない（家事専業・学生等）」が36.3%で最多。
- ・女性のパートナーは「会社員・団体職員（研究職以外）」が50.6%で最多。

図17 配偶者・パートナーの就業の有無、職業について一性別



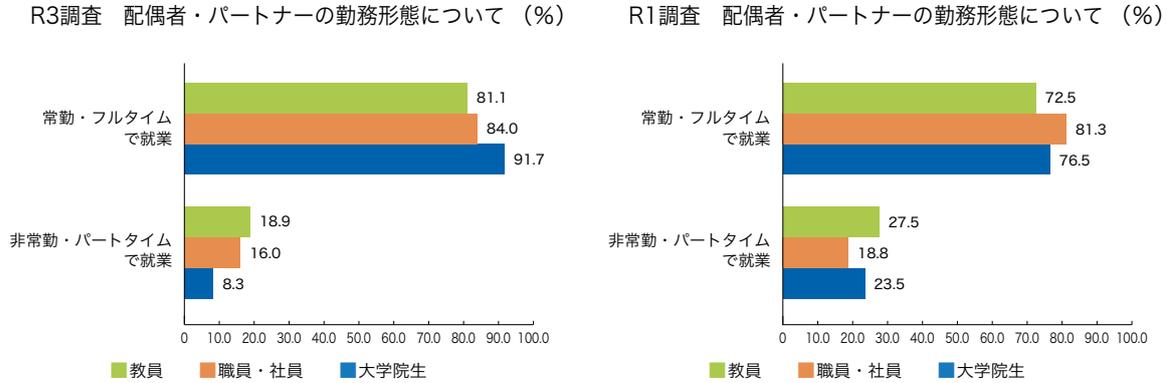
注) 性別「その他」「答えない」を除く

(3)配偶者・パートナーの勤務形態について

①職種別による傾向

・各職種とも8割以上が常勤・フルタイムで就業している。

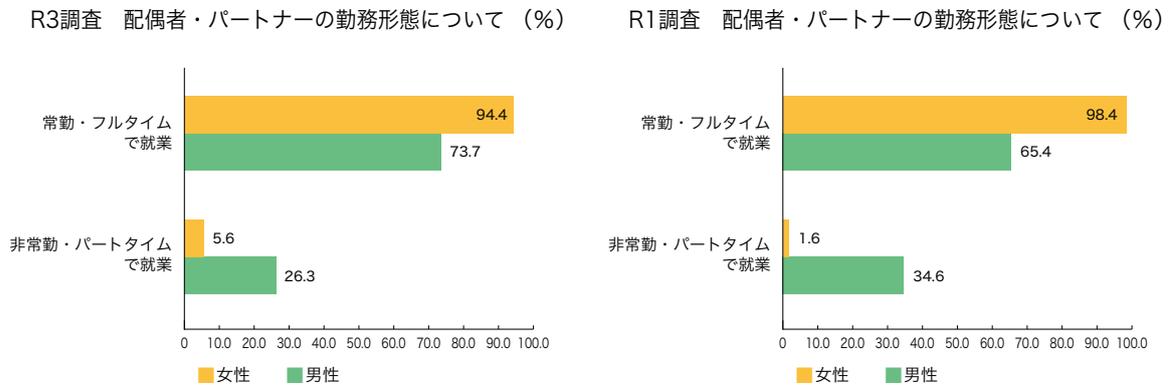
図18 配偶者・パートナーの勤務形態について—職種別



②性別による傾向

・「常勤・フルタイムで就業」の女性のパートナーは94.4%。
 ・「非常勤・パートタイムで就業」の男性のパートナーは26.3%で、女性のパートナー 5.6%より約20ポイント高い。

図19 配偶者・パートナーの勤務形態について—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

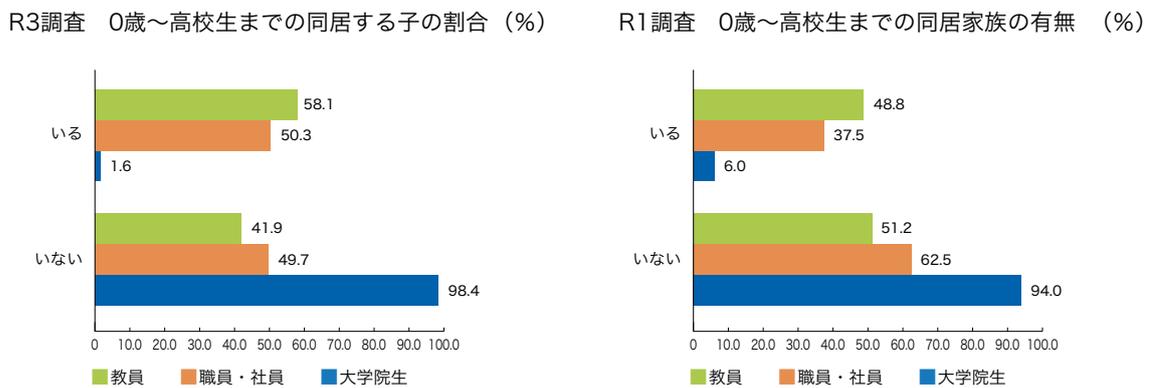
2-5 育児について

(1)0歳から高校生までの同居しているお子さんの有無について

①職種別による傾向

・「いる」と回答したのは、教員58.1%、職員・社員50.3%、大学院生1.6%。

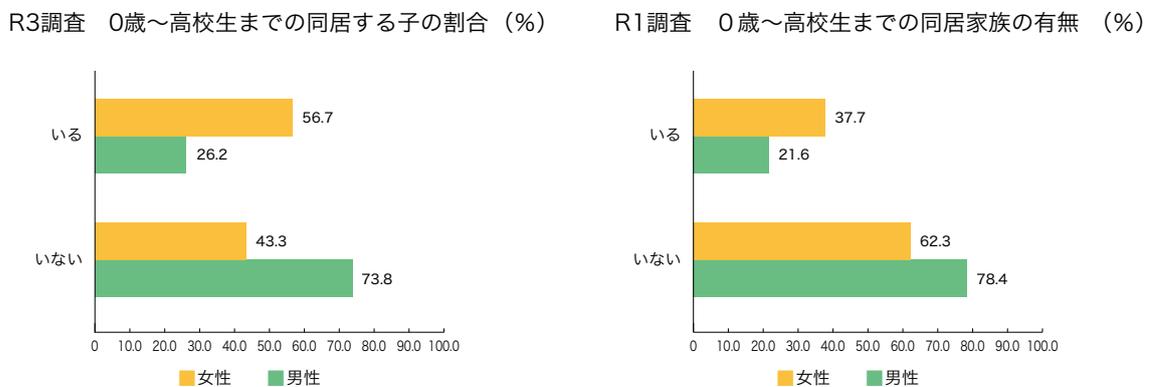
図20 0歳から高校生までの同居しているお子さんの有無について—職種別



②性別による傾向

・「いる」と回答したのは、女性56.7%、男性26.2%であった。

図21 0歳から高校生までの同居しているお子さんの有無について—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

(2)同居する子の年齢等について

①職種別による傾向

・教員の中で同居する子の割合は、高校生10.3%、中学生10.3%、小学生19.7%、3歳～小学校就学前10.3%、0～2歳7.7%。

・職員・社員の中で同居する子の割合は、高校生4.6%、中学生9.2%、小学生21.0%、3歳～小学校就学前10.3%、0～2歳5.1%。

表2 同居する子の年齢等について—職種別

		0～2歳	3歳～小学校就学前	小学生	中学生	高校生	その他
R3調査	教員	7.7	10.3	19.7	10.3	10.3	0.9
	職員・社員	5.1	10.3	21.0	9.2	4.6	0.5
	大学院生	1.1	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0
R1調査	教員	10.1	15.5	22.5	10.1	14.0	5.4
	職員・社員	8.0	14.5	18.1	10.1	13.0	5.8
	大学院生	2.0	2.0	2.0	0.3	1.0	1.0

②性別による傾向

- ・女性の中で同居する子の割合は、高校生5.5%、中学生12.6%、小学生23.6%、3歳～小学校就学前9.4%、0～2歳5.5%。
- ・男性の中で同居する子の割合は、高校生4.2%、中学生3.7%、小学生9.3%、3歳～小学校就学前5.4%、0～2歳3.7%。

表3 同居する子の年齢等について—性別

		0～2歳	3歳～小学校就学前	小学生	中学生	高校生	その他
R3調査	女性	5.5	9.4	23.6	12.6	5.5	0.8
	男性	3.7	5.4	9.3	3.7	4.2	0.3
R1調査	女性	8.5	12.3	17.7	8.5	8.5	0.0
	男性	4.0	6.4	8.1	3.7	6.7	0.0

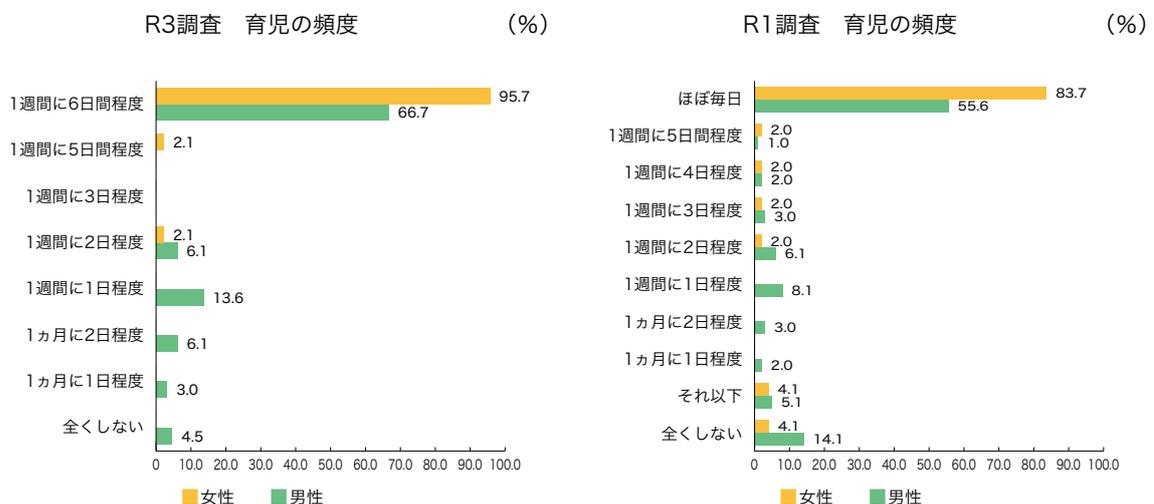
注) 性別「その他」「答えない」を除く

(3)育児の頻度について

①性別による傾向

育児の頻度は圧倒的に女性が多いが、男性については令和元年度調査と比較すると頻度が増加している。「全くしない」男性も10ポイント近く減少している。

図22 育児の頻度—性別

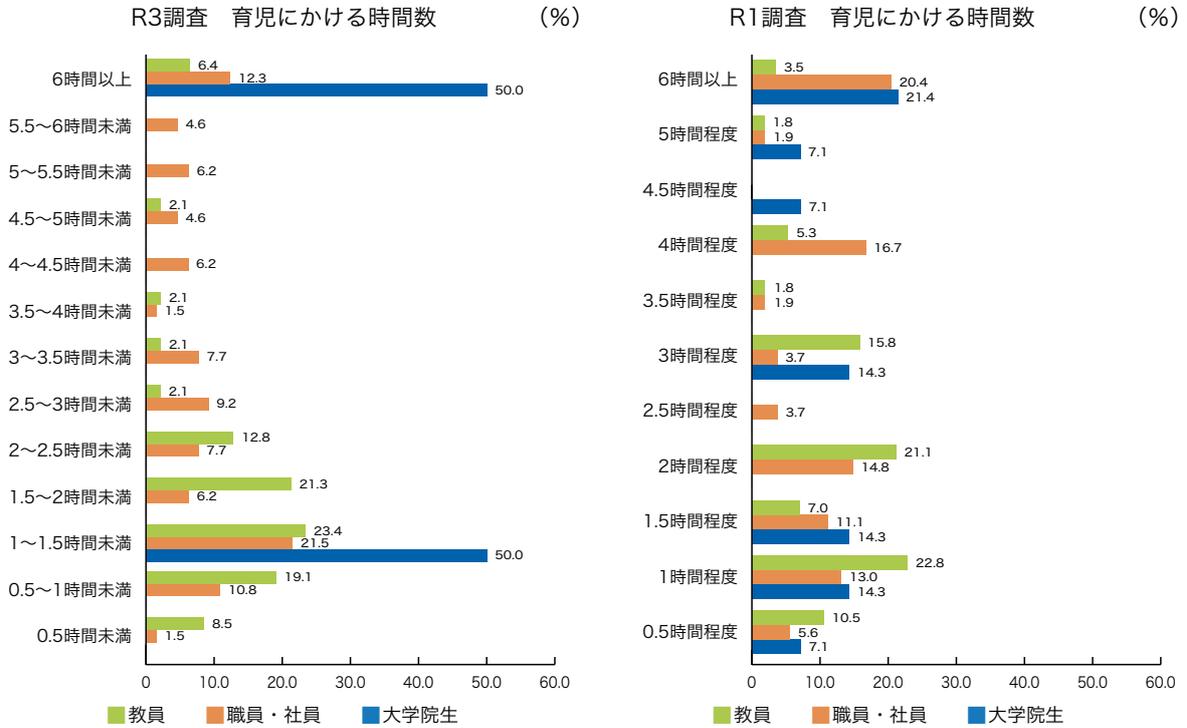


(4)1日の育児の平均時間について

①職種別による傾向

教員では1～1.5時間が最多で2.5時間未満の割合が多い。職員では1～1.5時間が最多であるが、各時間帯にも数%ずつ存在する。

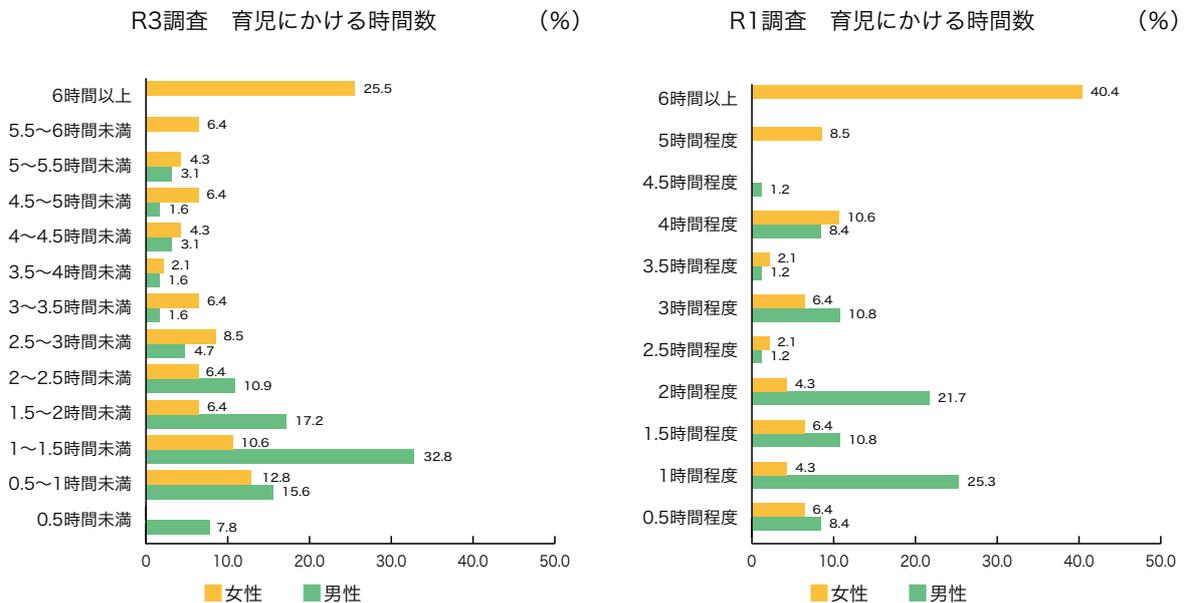
図23 1日の育児の平均時間について—職種別



②性別による傾向

- ・女性は「6時間以上」が25.5%、次いで「0～1.5時間未満」が12.8%。
- ・女性の方が育児にかかる平均時間が長いことがわかる。

図24 1日の育児の平均時間について—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

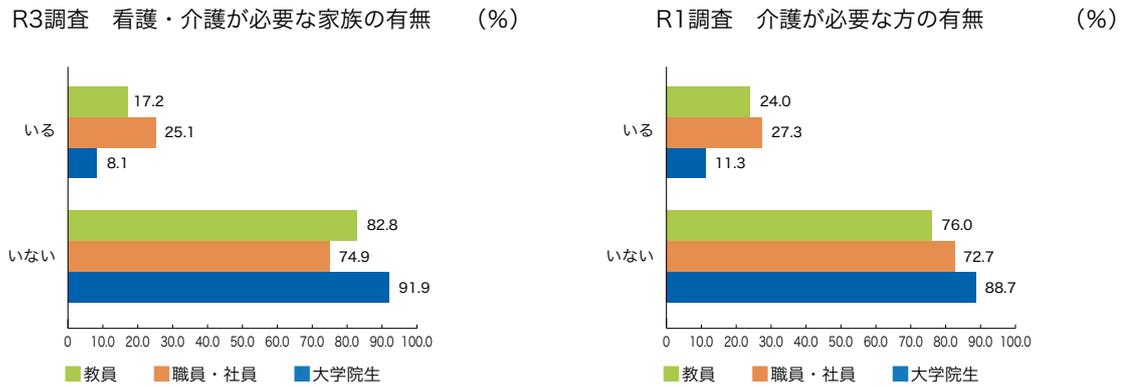
2-6 介護・家事について

(1)同居・別居を問わず、介護を必要とする家族の有無

①職種別による傾向

・「いる」と回答したのは、教員17.2%、職員・社員25.1%、大学院生8.1%だった。

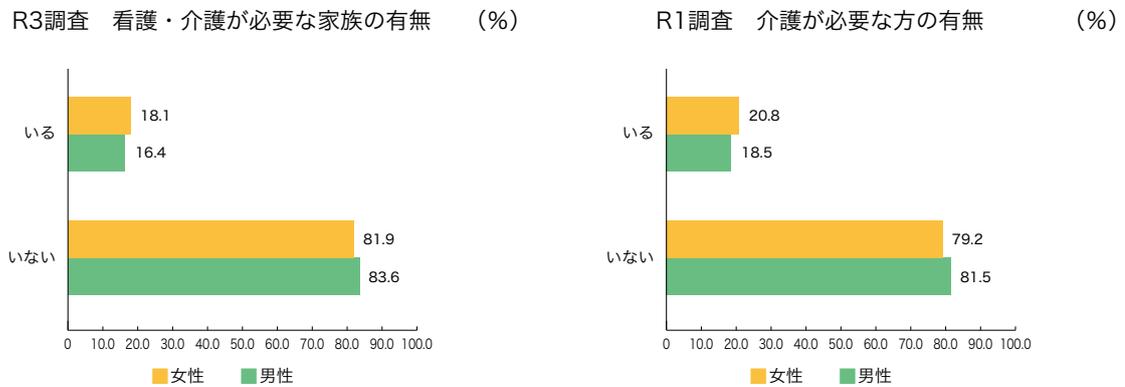
図25 介護を必要とする家族の有無—職種別



②性別による傾向

・「いる」と回答したのは、女性で18.1%、男性で16.4%。大きな差はみられなかった。

図26 介護を必要とする家族の有無—性別

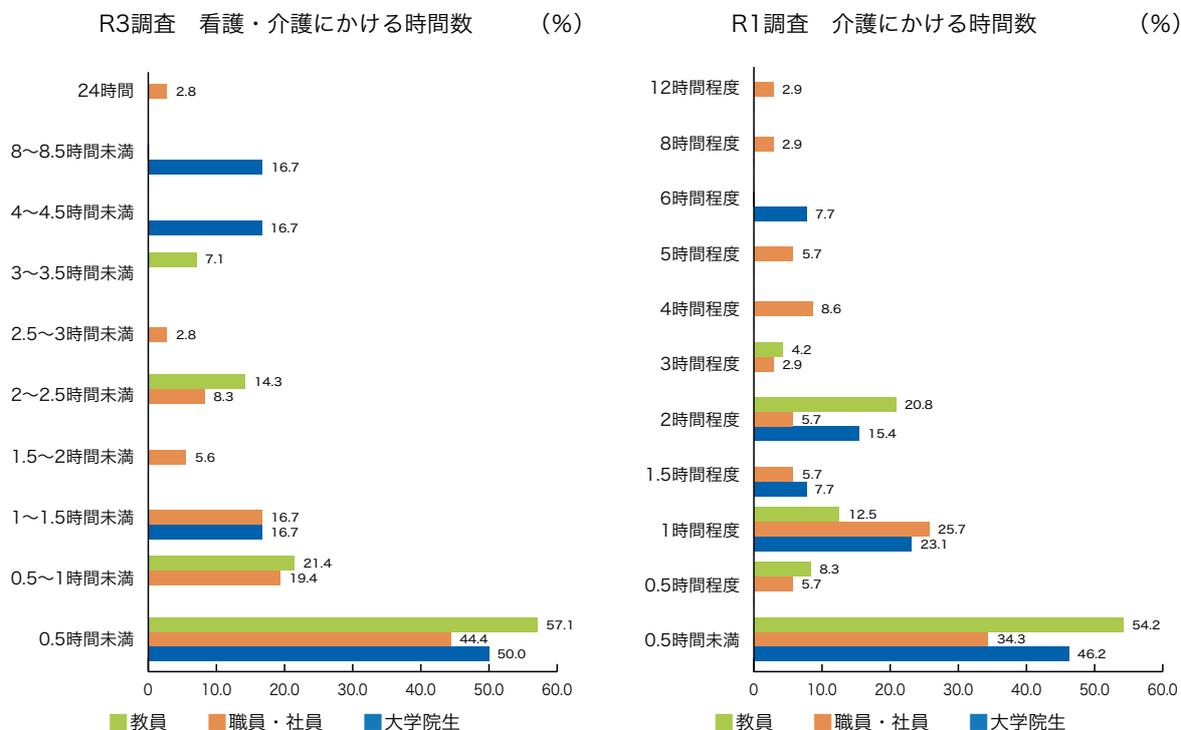


注) 性別「その他」「答えない」を除く

(2) 1日の介護の平均時間

① 職種別による傾向

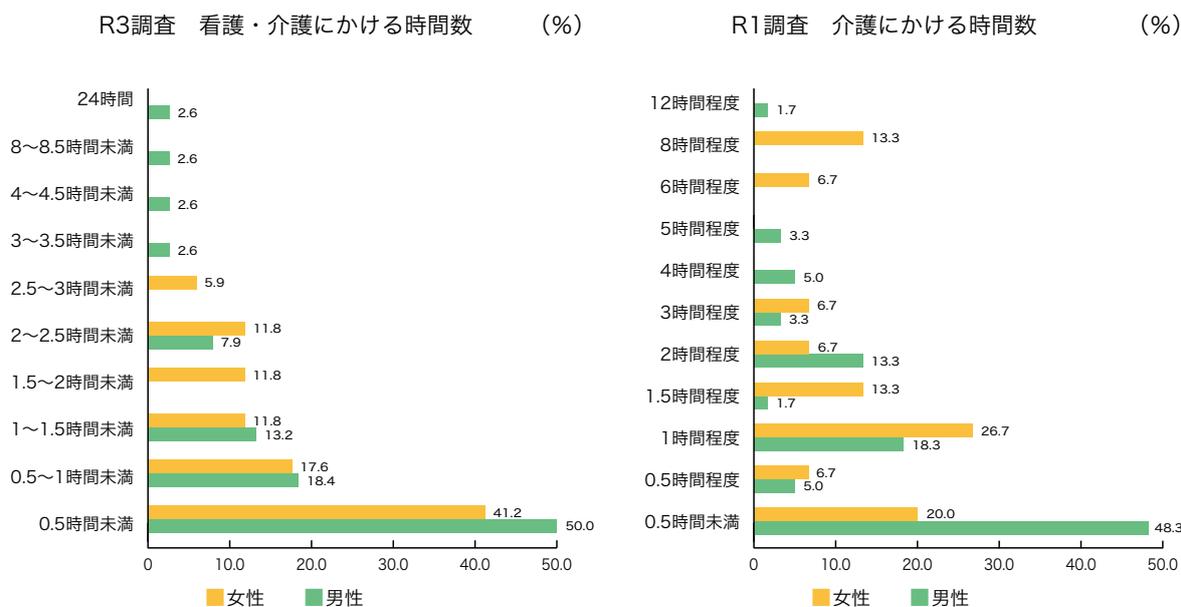
図27 看護・介護にかかる時間数—職種別



② 性別による傾向

・女性、男性とも「0.5時間未満」が最多で女性が41.2%、男性が50.0%であった。

図28 看護・介護にかかる時間数—性別



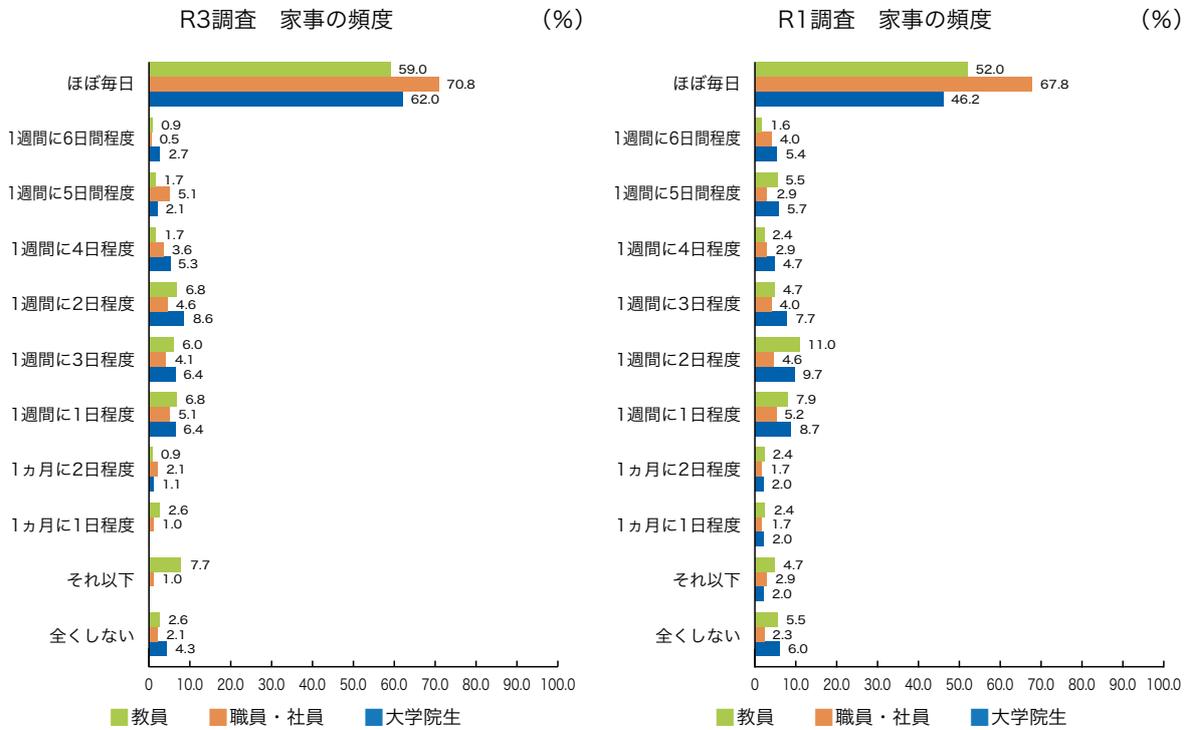
注) 性別「その他」「答えない」を除く

(3)家事頻度について

①職種別による傾向

家事の頻度はそれぞれの職種で60%程度以上が「ほぼ毎日」となっていた。

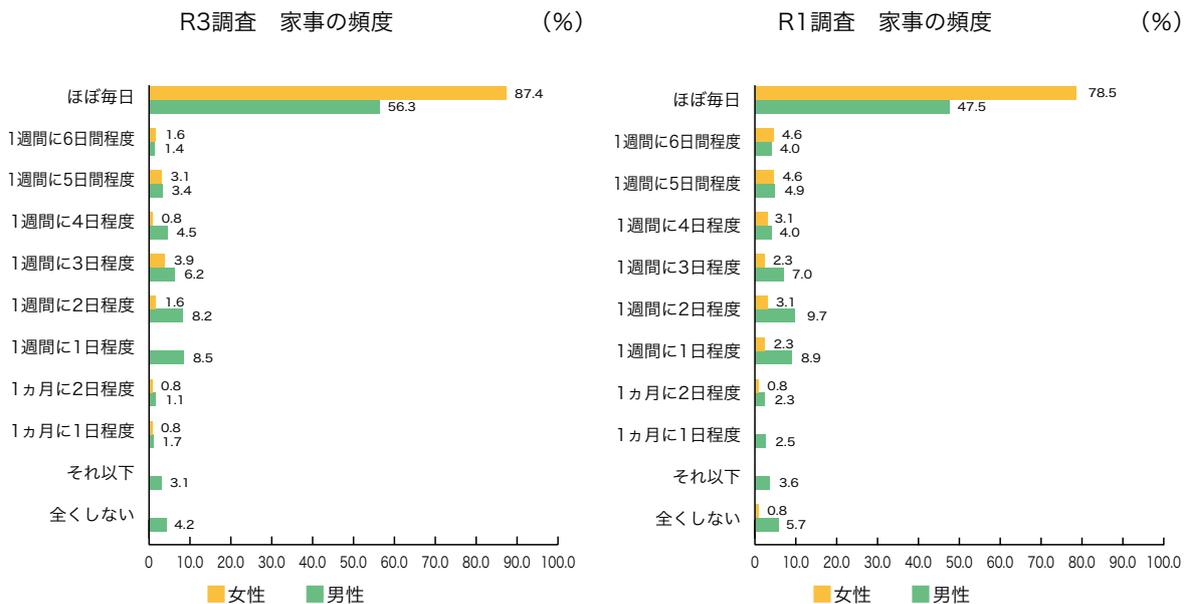
図29 家事の頻度—職種別



②性別による傾向

「ほぼ毎日」について女性は87.4%、男性は56.3%と令和元年度調査と比較すると増加傾向にあった。

図30 家事の頻度—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

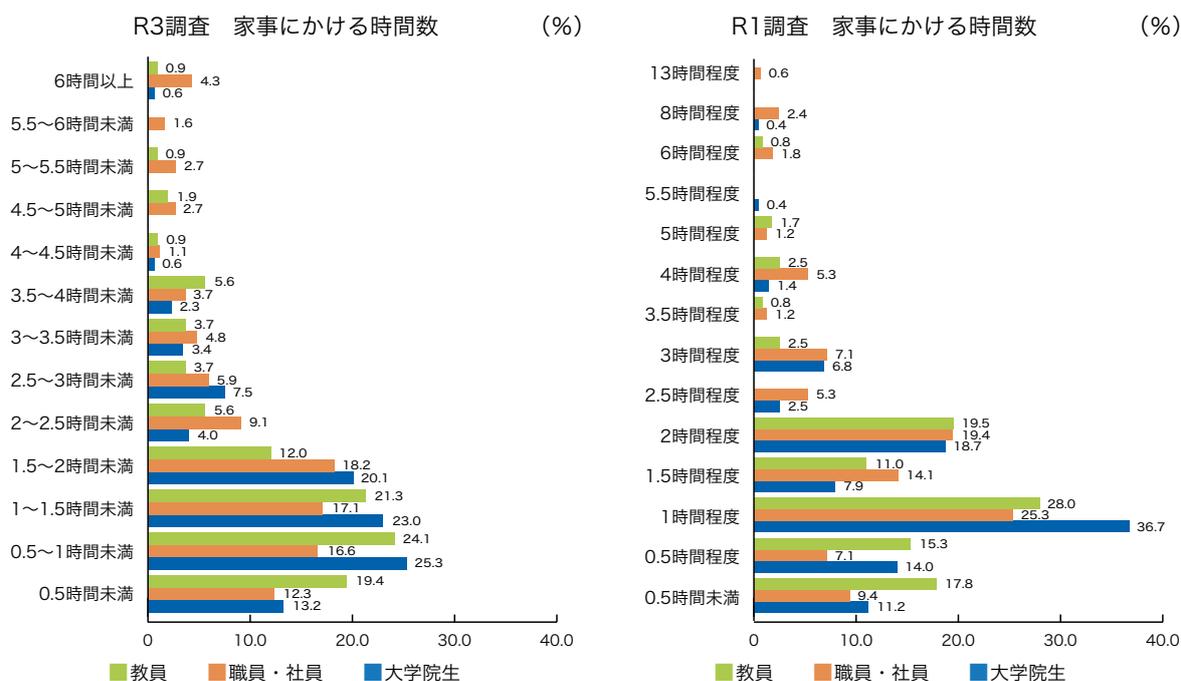
(4)家事にかかる時間数について

家事の平均時間について令和元年度調査はおおよその時間とし、令和3年度調査は時間の幅で回答選択肢を作成した。

①職種別による傾向

教員、大学院生では半数が1.5時間未満だった。職員・社員では半数が2時間未満だった。

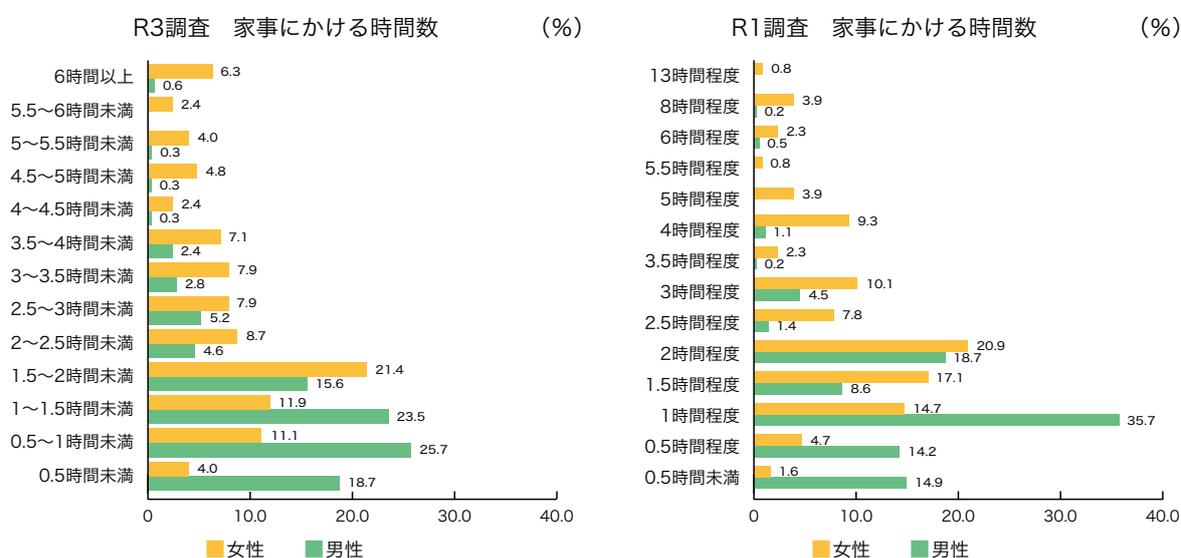
図31 家事にかかる時間数—職種別



②性別による傾向

・女性は「1.5~2時間未満」が21.4%と最多、次いで「1~1.5時間未満」が11.9%だった。男性は「0.5~1時間未満」が25.7%と最多、次いで「1~1.5時間未満」が23.5%だった。女性の方が総じて平均時間が長い。

図32 1日の家事の平均時間数—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

2-7 研究・仕事と家族との関係について

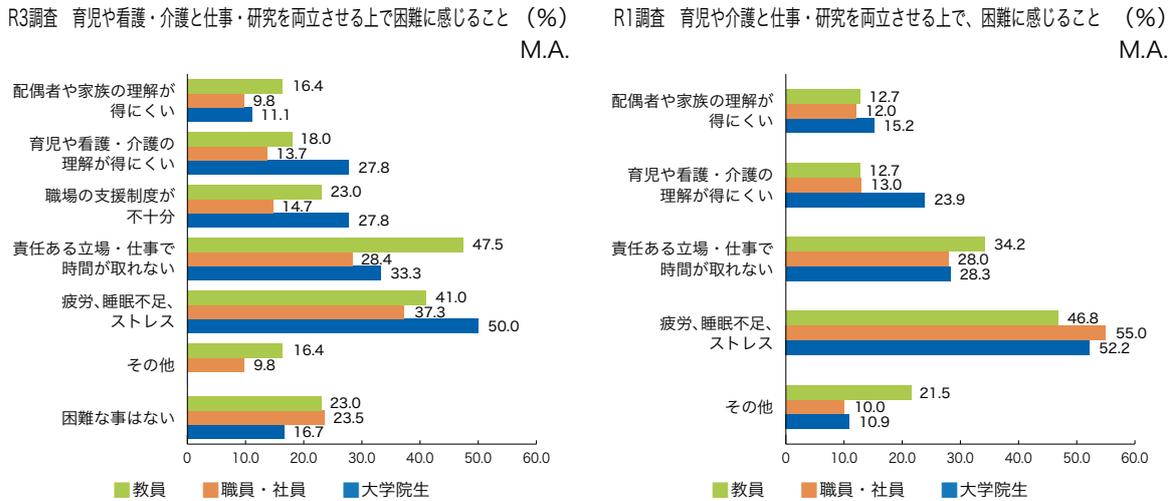
(1) 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で困難に感じること（複数回答）

令和3年度調査において、回答選択肢に「職場の支援制度が不十分」「困難なことはない」の項目を追加した。

① 職種別による傾向

・ 教員では「責任ある立場・仕事で時間が取れない」が最多で47.5%、職員・社員では「疲労、睡眠不足、ストレス」が37.3%、同回答が大学院生は50.0%と最多だった。

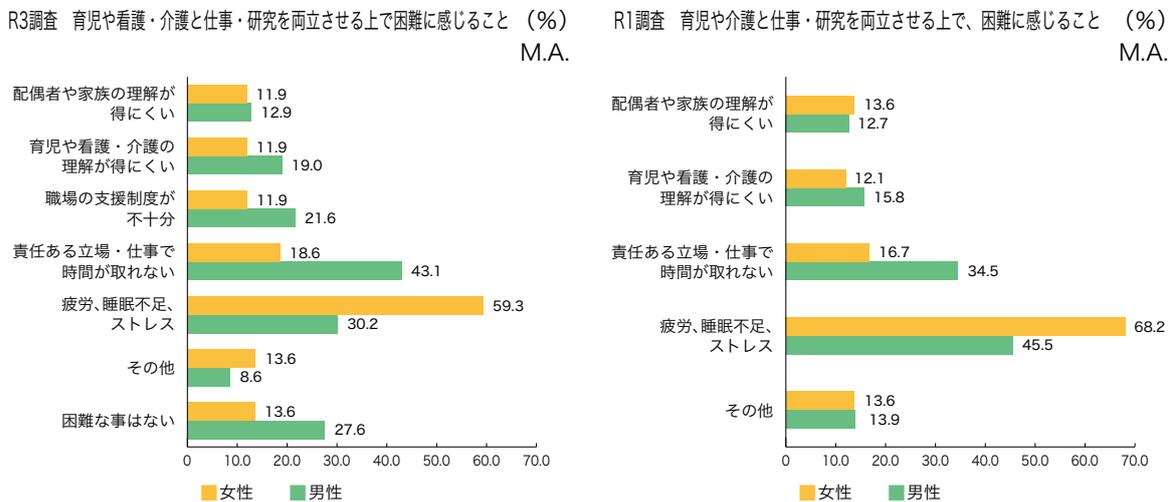
図33 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で困難に感じること一職種別



② 性別による傾向（図23）

・ 女性では「疲労、睡眠不足、ストレス」が最多で59.3%、男女間の差が29.1ポイントで最も高かった。
 ・ 男性では「責任がある立場・仕事で時間が取れない」が43.1%で最多、「疲労、睡眠不足、ストレス」が30.2%で続くが、令和元年度調査では、男性も「疲労、睡眠不足、ストレス」が45.5%で最多、「責任がある立場・仕事で時間が取れない」が34.5%であった。

図34 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で困難に感じること一職種別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

(2)育児や看護・介護のときどのようなサポートがあればよいか（複数回答可）

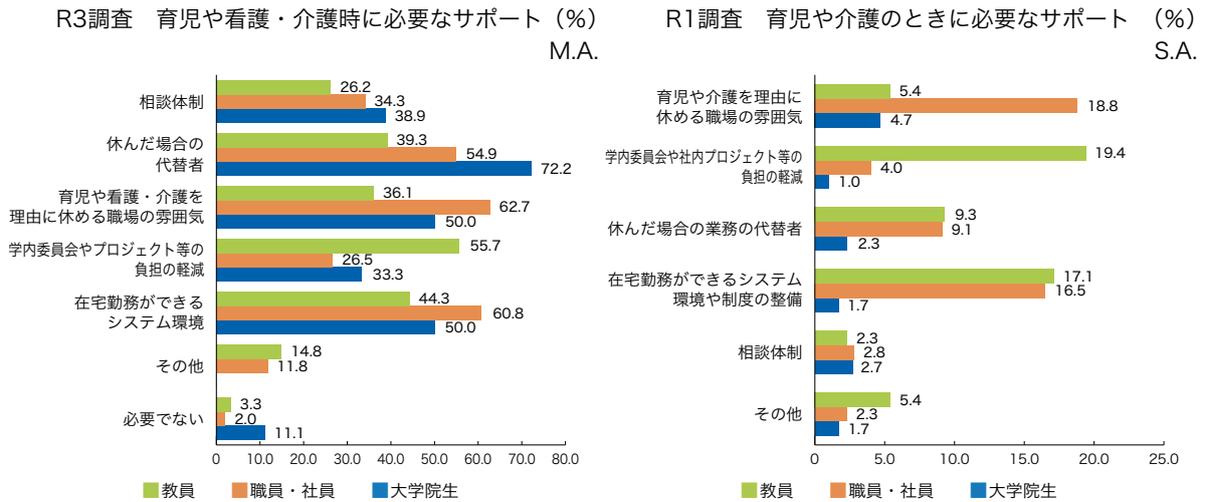
令和元年度調査においては単一回答、令和3年度調査においては複数回答可とした。

①職種別による傾向

- ・教員は「学内委員会や社内プロジェクト等の負担の軽減」が最多で55.7%
- ・職員・社員は「育児や介護を理由に休める職場の雰囲気」が最多で62.7%
- ・大学院生は「休んだ場合の代替者」が最多で72.2%

職種により必要と思うサポートに違いがみられた。

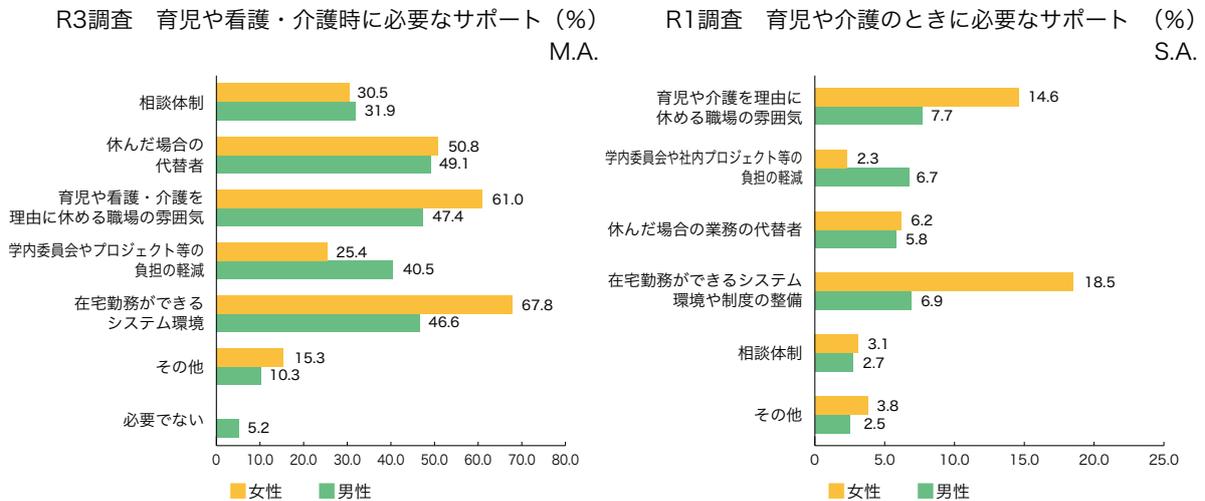
図35 育児や看護・介護のときに必要なサポート—職種別



②性別による傾向

- ・女性は「在宅勤務ができるシステム環境や制度の整備」が67.8%で最多、「育児や看護・介護を理由に休める職場の雰囲気」61.0%、「休んだ場合の代替者」50.8%と続く。
- ・男性は「休んだ場合の代替者」が49.1%で最多、「育児や看護・介護を理由に休める職場の雰囲気」、「在宅勤務ができるシステム環境や制度の整備」が並んで割合が多い。

図36 育児や看護・介護のときに必要なサポート—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

その他（自由記述）

- ・ 仕事量の削減、仕事の種類の削減（教員／男性）
- ・ 育児を会社や社会も担う、という考えで専属の保育士、ベビーシッター（教員／女性）
- ・ 柔軟に利用できる時短制度（職員／女性）
- ・ コロナ以降も在宅勤務可とし、仕事と育児・看護・介護の両立ができる環境が必要（職員／女性）
- ・ 休業明けに復帰できる環境があればよい。働いていないのに報酬や補填を求めるのは少し違うように思う。（職員／男性）

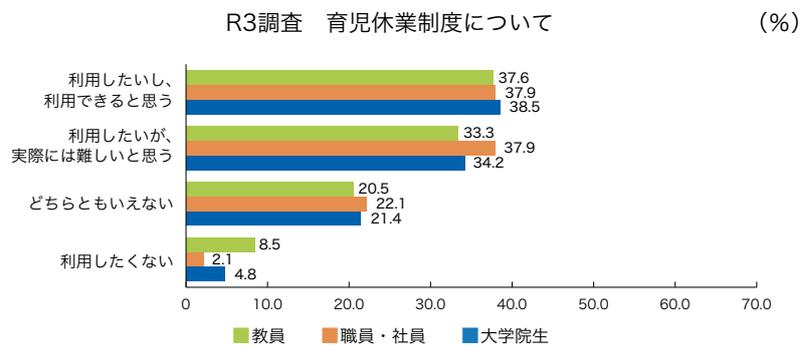
(3)育児休業・介護休業制度を利用したいと思うか（該当する家族がない場合も、いると想定して回答）

令和3年度調査において、新規に質問項目として追加した。

①職種別による傾向

教員、職員・社員、大学院生の6割を超える回答者が利用したいと考えているが、そのうち利用できると考えている者は4割、難しいと考えている者は3割を超え、職員・社員が37.9%で最も高かった。

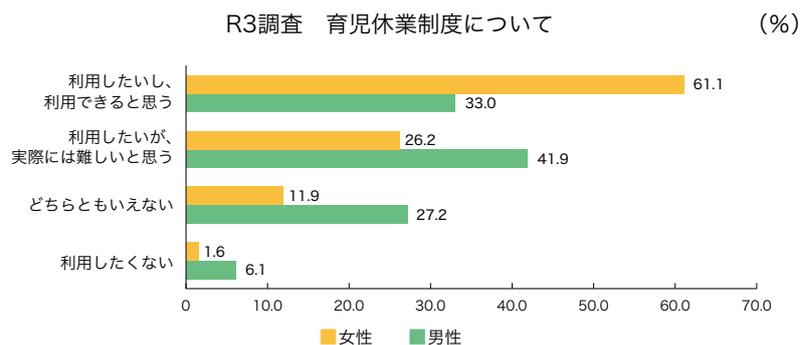
図37 育児休業・介護休業制度について—職種別



②性別による傾向

女性の6割が「利用したいし、利用できると思う」と考えているが、男性は3割程度となっている。また4割を超える男性が「利用したいが、実際には難しいと思う」と回答している。

図38 育児休業・介護休業制度について—性別



注) 性別「その他」「答えない」を除く

その他（自由記述）

- ・利用するか退職するしかない。（教員／女性）
- ・他の教員から文句を言われそうだから、利用したいが実際には難しいと思う。（教員／男性）
- ・育児を分担して行うのは当然だし、制度もあり、職場の理解については自分の行動次第だと思う。（教員／男性）
- ・研究・業務に支障が出るし、仮に休業を取得しても、家で仕事を行うことになるので利用したくない。（教員／男性）
- ・想定される事由に対しては、年次休暇で十分対応可能で日数も足りている。一方で、突発的事由に対しては休暇取得が困難であるシーンが多い。（職員・社員／男性）
- ・休業となると経済的に困難と思われるため、利用したくない。（職員／男性）
- ・上司や同僚の理解を得られ、育児休業等が取りやすい職場環境だと感じるから。（職員・社員／女性）
- ・周りの理解を得られたとしても、気持的に利用しづらいと考えるため、利用したいが、実際には難しいと思う。（大学院生／女性）
- ・育児や介護のために休業することが難しいものというイメージが自分、周囲に根付いているように感じる。（大学院生／男性）

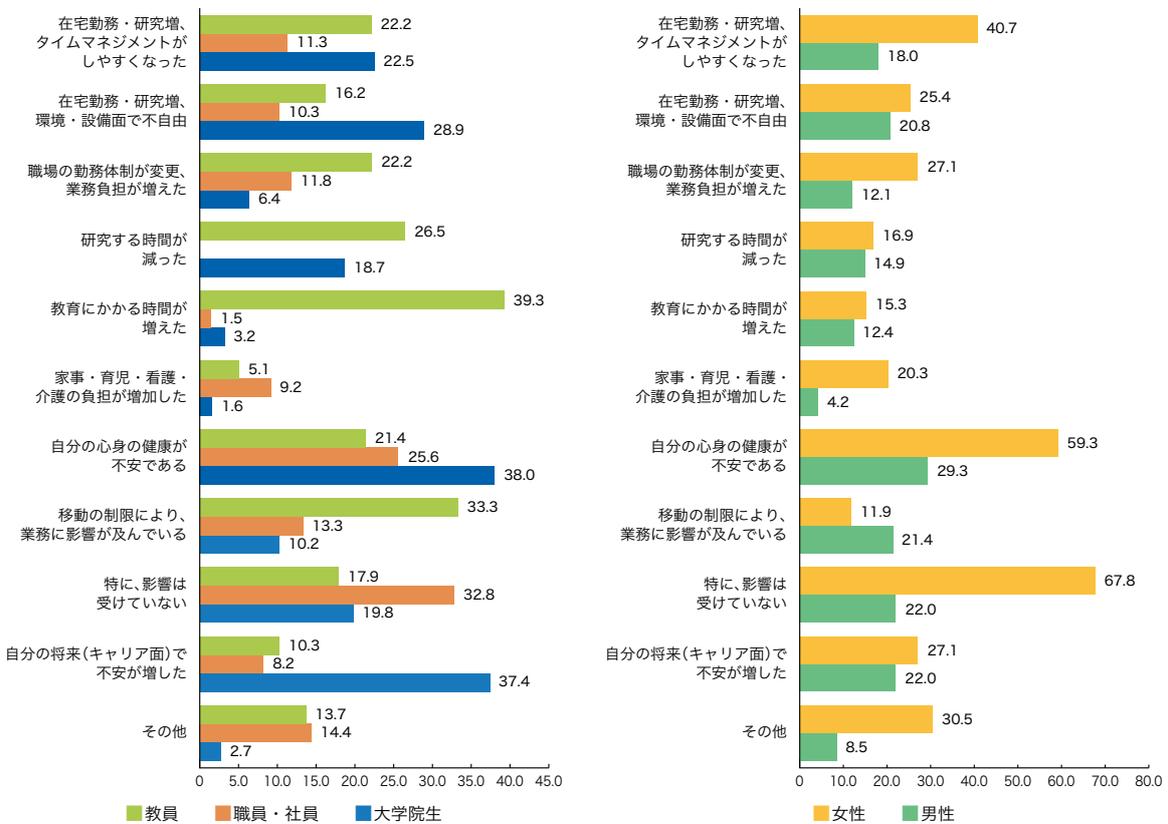
2-8 新型コロナ感染症拡大予防の影響について

今回のアンケートで追加した新規質問項目

Q16. 新型コロナ感染症拡大予防が始まって以降、仕事や生活に影響が及んでいますか。

新型コロナ感染拡大により、新たな授業形態や在宅勤務等の実施があり、教員の多い順では「教育にかかる時間が増えた」が最多、以下「移動の制限により、業務に影響が及んでいる」、「研究する時間が減った」、「在宅勤務・研究時間の増、タイムマネジメントがしやすくなった」が続く。

図39 R3調査 新型コロナ感染症の仕事や生活への影響 (％) M.A.



注) 性別「その他」「答えない」を除く

2-9 男女共同参画やダイバーシティ推進に関する法律や制度、所属組織の取り組みについて

今回のアンケートで新規追加した質問項目

Q17. 男女共同参画やダイバーシティ推進に関する法律や制度、所属組織の取り組みについて、知っているものをお答え下さい。

①全体の傾向

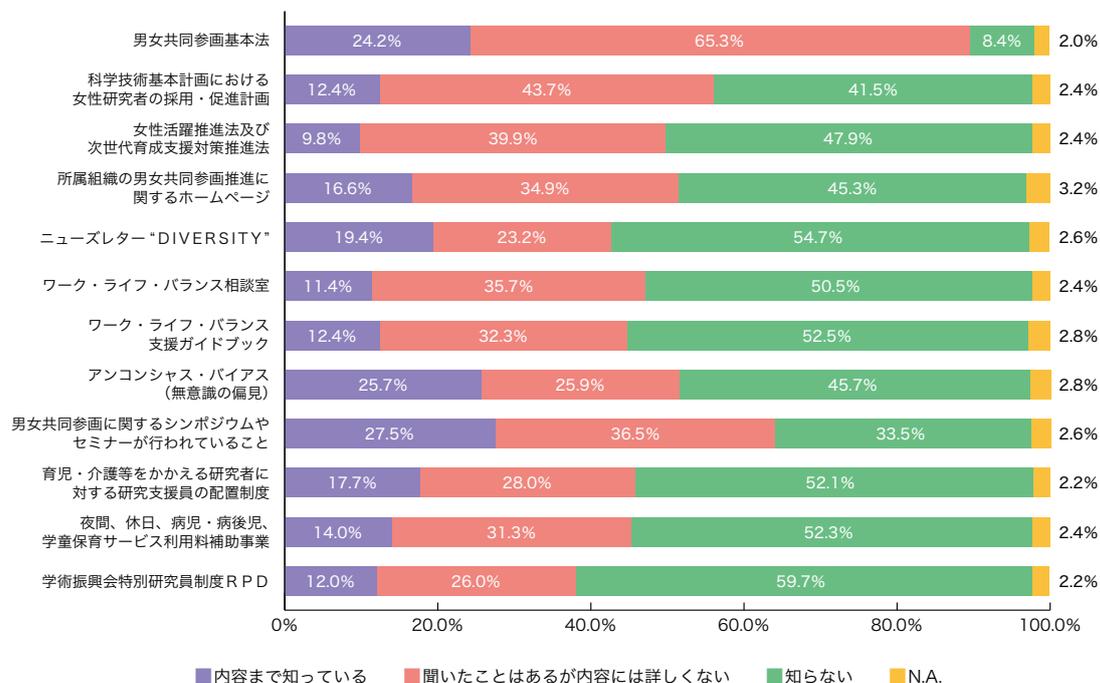
図40は、男女共同参画に関連する法律や長岡技大、長岡高専、イー・トラストの3機関の取組についての周知度を「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」、「知らない」の区分で質問し、取りまとめたものである。

国の取組や法律については、「男女共同参画基本法」が、「内容まで知っている」、「聞いたことがある」の合計の割合が、90%程度と高く、「科学技術基本計画における女性研究者の採用・促進計画」、「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法」については、50%前後となっている。

3機関の取組では、「男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーが行われていること」については、内容まで知っている、聞いたことがあるの合計の割合が63.9%と高く、「所属組織の男女共同参画推進に関するホームページ」や「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」がそれぞれ51.5%と次に高い。

また、「育児・介護等をかかえる研究者に対する研究支援員の配置制度」、「夜間、休日、病児・病後児、学童保育サービス利用料補助事業」、「学術振興会特別研究員制度R P D」については、長岡技大と長岡高専それぞれ取組や事業であるが2機関の合計値で割合を算定している。なお、これらの項目は50%以上が「知らない」と回答し、周知度は低い割合となっている。

図40 法律や取組の周知度

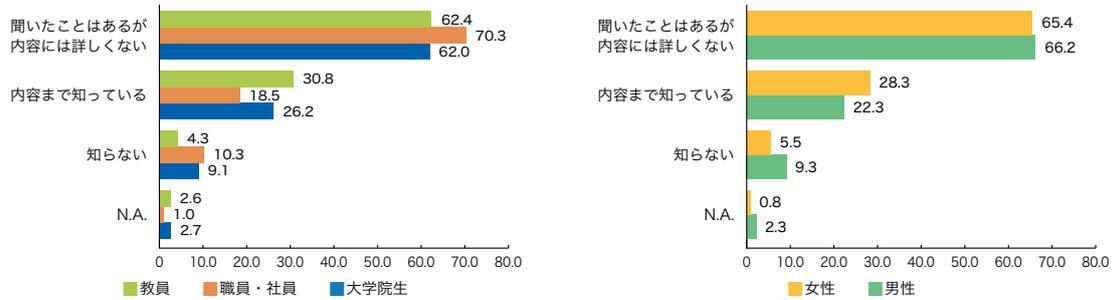


②職種、性別による傾向については、図41～52のとおりである。

1. 男女共同参画社会基本法について

男女共同参画社会基本法については、職種、性別にかかわらず「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」が80%を超えている。

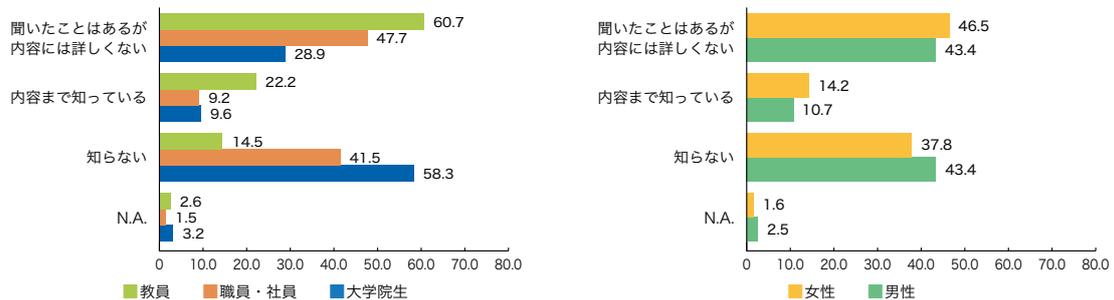
図41 R3調査 男女共同参画基本法



2. 科学技術基本計画における女性研究者の採用・促進計画について

女性研究者の採用・促進計画について、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で80%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では41.5%、大学院生では58.3%であり、周知が進んでいない。

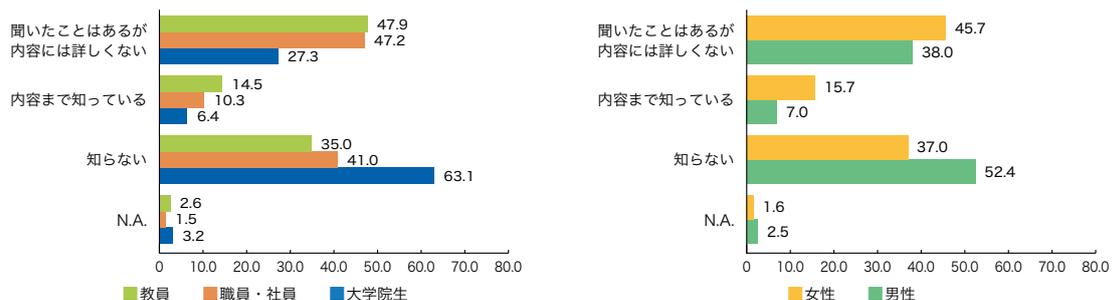
図42 R3調査 女性研究者の採用・促進計画



3. 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法について

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法について、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で60%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では41.0%、大学院生では63.1%であり、周知が進んでいない。また、男女別では「知らない」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」が男性の90.4%、女性の82.7%と低い。

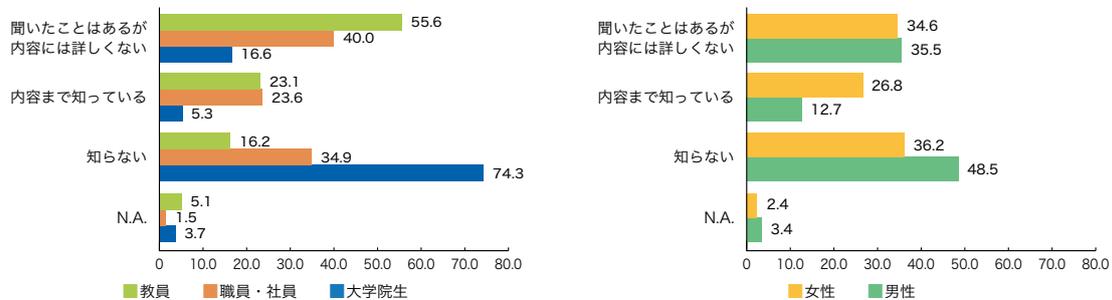
図43 R3調査 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法



4. 所属組織の男女共同参画推進に関するホームページについて

男女共同参画推進に関するホームページについては、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で70%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では34.9%、大学院生では74.3%である。

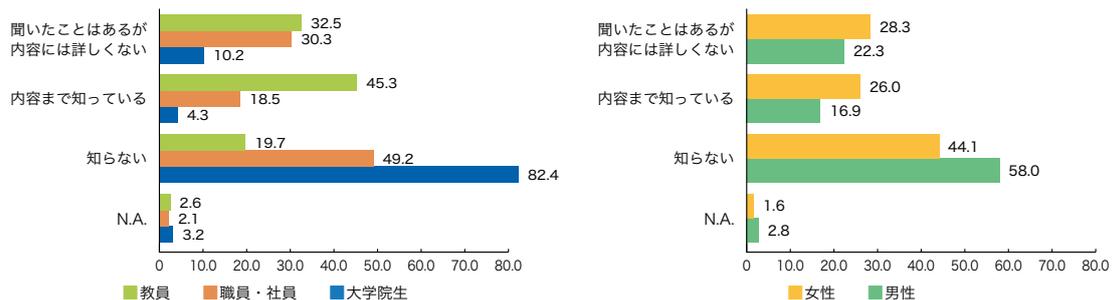
図44 R3調査 所属組織の男女共同参画推進に関するホームページ



5. ニュースレター“DIVERSITY”について

ニュースレター“DIVERSITY”については、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で70%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では49.2%、大学院生では82.4%である。

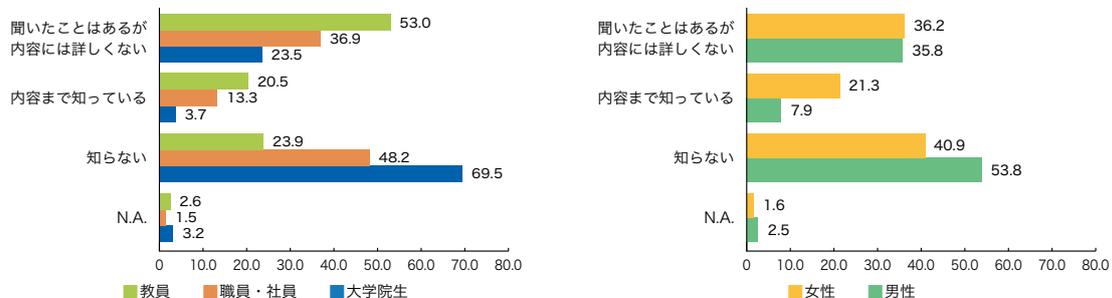
図45 R3調査 ニュースレター“DIVERSITY”



6. ワーク・ライフ・バランス相談室について

ワーク・ライフ・バランス相談室については、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で70%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では48.2%、大学院生では69.5%である。

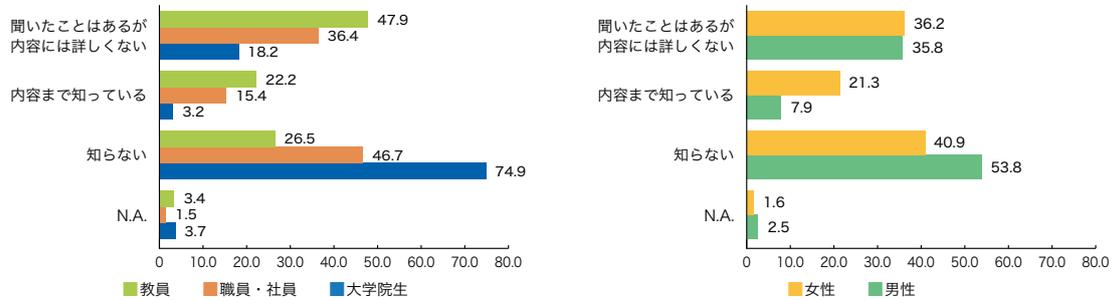
図46 R3調査 ワーク・ライフ・バランス相談室



7. ワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック

ワーク・ライフ・バランス支援ガイドブックについては、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で60%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では46.7%、大学院生では74.9%である。

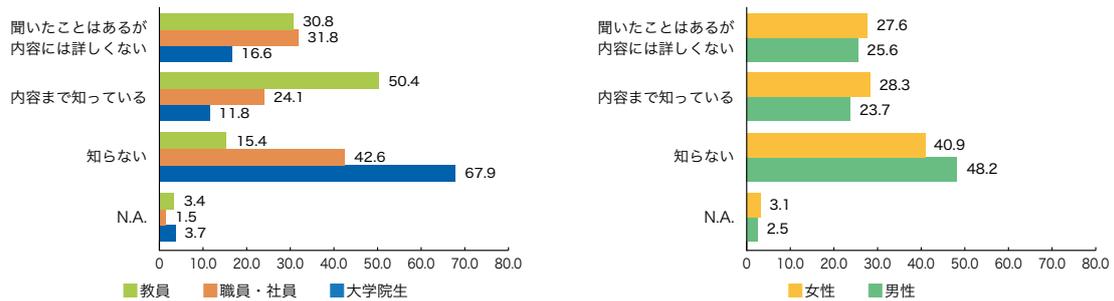
図47 R3調査 支援ガイドブック



8. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）について

アンコンシャス・バイアスについては、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で80%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では42.6%、大学院生では67.9%である。

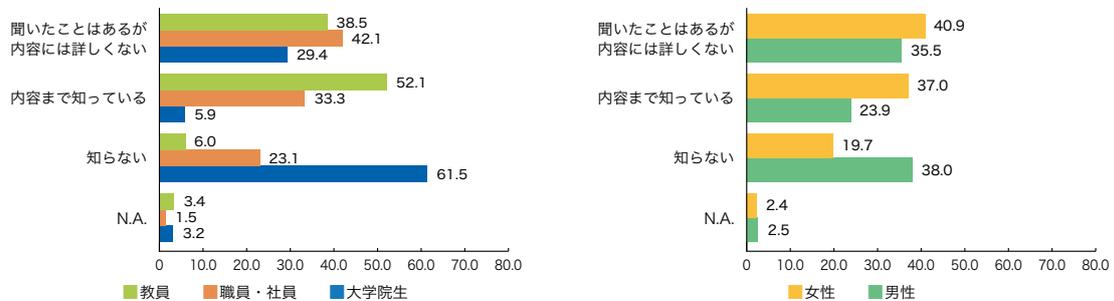
図48 R3調査 アンコンシャス・バイアスの認知度



9. 所属組織で開催(共催)する男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーが行われていること

男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーについては、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で90%を超えている。一方、「知らない」が職員・社員では23.1%、大学院生では61.5%である。

図49 R3調査 男女共同参画に関するシンポジウムやセミナー

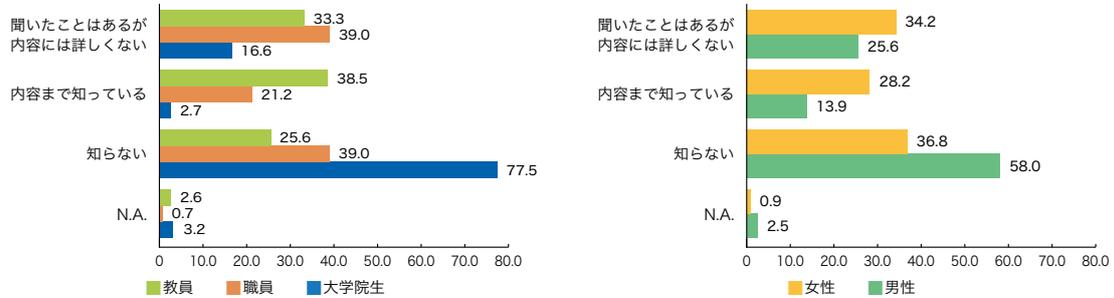


【技大・高専を対象】

10. 育児・介護等をかかえる研究者に対する研究支援員の配置制度

育児・介護等をかかえる研究者に対する研究支援員の配置制度については、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で70%を超えている。一方、「知らない」が職員では39.0%、大学院生では77.5%である。

図50 R3調査 育児・介護等をかかえる研究者に対する研究支援員の配置制度について

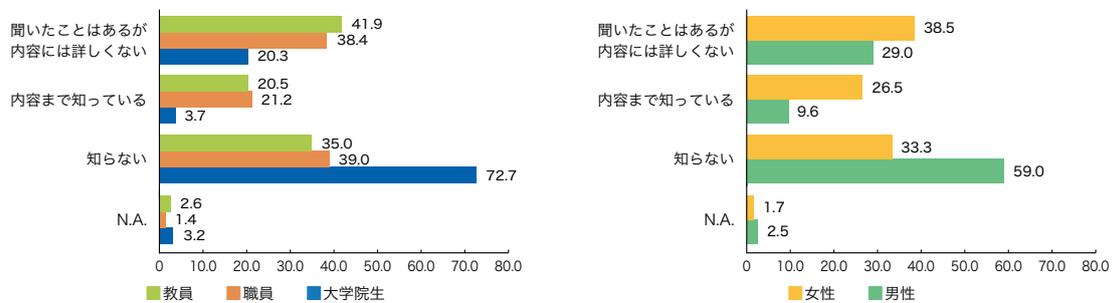


【技大・高専を対象】

11. 夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の保育サービス利用料補助事業

夜間保育等の保育サービス利用料補助制度については、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で60%を超えている。一方、「知らない」が職員では39.0%、大学院生では72.7%である。

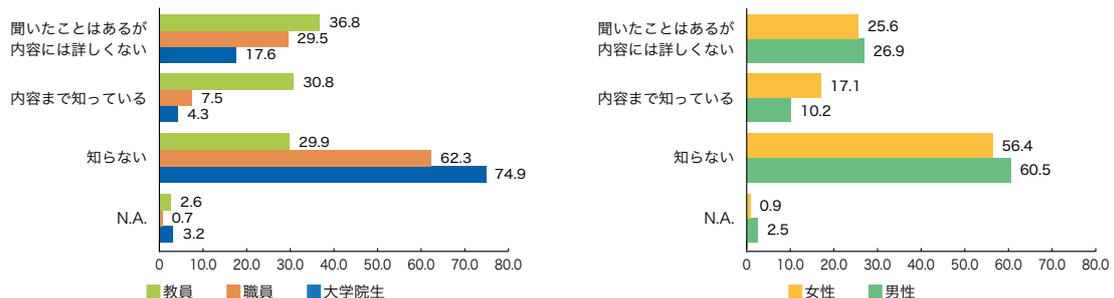
図51 R3調査 夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の保育サービス利用料補助事業について



12. 学術振興会特別研究員制度R P D（優れた若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する制度）

R P Dについては、教員は「内容まで知っている」、「聞いたことはあるが内容には詳しくない」で60%を超えている。一方、「知らない」が職員では62.3%、大学院生では74.9%である。

図52 R3調査 学術振興会特別研究員制度P R Dについて



2-10 自由記述

アンケート内の自由記述について、貴重な声であるためなるべく省略せず回答のままを掲載する。ただし、内容が読み取れないもの、個人を特定できるような内容については掲載を控えた。

また、肯定的と思われる意見、懐疑的と思われる意見、その他の意見と大きく3つに分類しているが、必ずしも明確に分けられるものではないことを前提としている。

(1) 教員からの声

① 肯定的と思われる意見

- ・大学の将来のために重要な活動だと思います。ますます推進していただきたい。(男性)
- ・男性だけの教授会は早くなくしてほしい。みっともありません。(男性)
- ・ここ数年で、かなり男女共同参画が進んだと感じています。研究に対する支援が増えたと思いますので、教育に対する支援が増えるとなお有難く思っています。ありがとうございます。(男性)
- ・これまでの取り組みは継続しつつ、さらに広範囲での支援拡充がなされていくことを期待したい。
- ・様々な活動があるが、可能なことから順次実行に移してほしい。学校教育に取り入れて、数年先を見越した対策を取ってほしい。(男性)
- ・ダイバーシティ推進が、着実に進むことを願っている。ここ10年間、一進一退を繰り返しているが、民間企業に比べて、非常に浸透が遅い組織と感じる。ワークライフバランスが取れていない組織だと思う。勤務体系、就業規則と実態の解離が大きい。個人に対する努力義務を命じるだけでは変わらないので、学校組織として改善に取り組んでもらいたい。(女性)
- ・業務の効率化と大学と専攻の執行部の理解が最も大事だと思う。(男性)
- ・学生寮の宿直について、男性教員に限らず、女性教員、あるいは職員も含めた体制に移行するのは、ダイバーシティに則って良いと思いました。(答えない)
- ・拙速にならないように、着実に推進してほしい。(男性)
- ・まずは執行部の深い理解が必要だと思います。(女性)
- ・女性に焦点があたりがちですが、パートナーである若い男性も育児や家事を当たり前に行っている人も多いので、その存在も忘れないでほしい。(男性)

② 反対または懐疑的と思われる意見

- ・そもそも男女平等を掲げて活動するのであれば、性別を扱う必要はないと考えます。女性優先を掲げれば、平等にはなり得ません。男女共同自体が性差を表しているように感じるため、「共同参画」として、男女を分けず、性差に関せず人それぞれの生活環境や能力で研究環境や働き方のバランスをとることが必要ではないでしょうか？(男性)
- ・全年齢で男性教員が多いからといって、若手女性教員を積極的に雇用して男女バランスを確保しようとするれば、男性教員の若手だけが割を食うこととなる。ただでさえ教員数減でポスト争いが厳しくなっている中、女性限定公募のため応募することすら許されずに歳を重ねていく若手男性教員の人生には誰も注目しない。教員総数を増やすことでバランスを取るなど、不幸になる人を少なくする方向を目指さなければ、不要な争いを生み出すだけではないか。(男性)
- ・女性限定の公募などあるが、逆差別であると思う。単純に理工系の大学院の進学者が少ない中で女性エンジニアを増やそうとするのは無理がある。これは男女とも同じだが、エンジニア・研究者になる収入上のメリットが全くないことが問題の本質だと思う。社会的な性別差別が原因であると帰着するのは思考の短絡であるし、意図的に発言しているなら詭弁である。(男性)
- ・男女という枠組みで殊更いう意味が分からない。研究者は男女関係なく優秀な人がなるべきで、男女で何か言うべきではない。そもそもLGBT差別である。また、女性を優遇する人事で採用しても低レベルになるし、また率先して責任を取って何かをしようという感覚を持っている女性が少ないことは確か。面倒になると男性に投げつけておきながら、仕事していますアピールが酷い女性がいる。また、議論なのかおしゃべりなのか区別がつかない会議になりがち。優秀な人ほどそういう

事はしない。(男性)

③どちらとも言えない、またはその他の意見

- ・中学校高校にまで手を突っ込まないと、状況の改善は厳しい。単に女性限定公募をしたところで「奪い合い」が発生するだけです。(男性)
- ・教員の仕事は大変きつい仕事です。大学教員を目指したことを後悔しています。コロナが収束したら、大学教員の仕事を辞めます。(男性)
- ・障がい者、性的少数者が安心して働くことができる環境が整っていない。(答えない)
- ・育児世代の男性の研究支援制度が不足していると感じる。出産育児で研究が困難になるのは女性ばかりではなく、男性も同様である。育児の為に子の送迎や病気対応等で男性も研究時間を制限している。以前、子育てしている時期には男性に対する支援が完全に不足していた。(男性)
- ・育児休暇など学期の途中でとるには気が引けますが、子どもが妊娠できるかはコントロールしにくいのでそこが難しいと感じています。担任業務があればなおさら産休育休を取りずらそうだなあ、と思います。また、連続して妊娠した場合、2年や3年と休めるのか不安を感じています。(女性)
- ・女子学生専用の選抜枠(各学科10名程度)や多様性推進の選抜枠(各学科5名程度)を作ったらよいのでは？(男性)
- ・教員が、育児、介護、病気などで休むうえで、すべての仕事を代替するのが非常に困難である。これを建前の制度だけじゃなく、実質的なブレイクスルーがないと非常に難しいと思う。(女性)

(2)職員からの声

①肯定的と思われる意見

- ・妊娠・出産・育児に加え、妊娠に至る以前の不妊治療の休暇など、女性にとって負担が大きい妊活支援にも次世代育成や女性活躍推進の観点から取り組んでほしい。(男性)
- ・実際に困窮している職員の抽出を確実なものとし、生の声を拾えるよう議論の場へ誘導してほしい。(男性)
- ・大きな目標を掲げがちですが、足元の小さい問題にも目を向けてほしいと思います。例えば、給湯室当番はなぜか女性だけなど。そういう、今まで当たり前すぎて気づかない小さいことがたくさんあるのではと思います。(女性)
- ・取り組みに関心をもち、少しずつでも意識して行動してみようと思います。(女性)
- ・男女共同参画が進んでいくことを期待しています。(男性)
- ・育児休業等を取りやすい社風であると思う。こちらは男女ともどんどん推進して行って欲しい。しかしながら高い賃金や職責に見合わない仕事量と質なのに権利ばかり主張する女性社員が現実にはいる。権利と義務(仕事)のバランスを取る事が重要と感じている(男性)
- ・少子高齢化で働き手が少なくなりつつあるので、子供を産みやすい・育てやすい環境創出のためと、女性が社会参画しやすくするための国家的政策が必要だと思います。(男性)
- ・ダイバーシティ推進の意義についてトップ(学長)から説明がないため、補助金目当てで本事業を実施しているように思えます。「女性研究者の割合」という数値目標を達成して、文科省・JSTから補助金を貰うことが本事業の目的なのでしょうか。プロジェクトなどを始めるにあたって現場で働いている人々の意見が尊重されてないように思えます。「世の中には『はい』か『YES』の二つしか選択肢がない」といった感じで、現場に仕事を押し付ける体育会系的な雰囲気が依然として残っています。その結果、上からの指示に迅速に対応できる、長時間働ける男性が評価されることが、問題の根本ではないのでしょうか。そのような問題点を無視したまま女性限定公募などで女性を増やしたとしても、男性と同じように長時間働ける女性が増えるだけで、働き方の改善には繋がらないかと思います。一方で、そうでない女性は「あの人は仕事しないが女性だから昇進できた」と陰口を言われる対象になってしまいます。現場の人々の多様な意見を聴き、一人一人が生き生きと仕事できる環境・雰囲気を作ってほしいと思います。(男性)
- ・教員だけでなく、職員の働き方改革も希望します。個人理由での日常的なシフト勤務、特別な場合

の個人理由による在宅勤務、ライフイベントに応じた勤務時間数の選択制度（給与減額あり）、子供の長期休み時の学内での児童利用可能な部屋の設置（業務に支障がない範囲で。事故等は大学が責任を負わない）（女性）

- ・仕事の比重が重すぎて家庭に目がいかない。自然と家のことは早く帰る女性がやることになる。社会全体が残業を減らしていかないとワークライフバランスについては話し合えないと思う。しかし以前より男性の家事育児への参加は少しずつ増えているので今後もじわじわと増えていくことを期待している。（女性）
- ・男女平等が重要なことであるが、行き過ぎた解釈で身体的な負担等、女性に負担が増し結果不平等となることを避けなければいけない。積極的に女性の採用を促すことが優秀な男性を避けてしまうことが無いよう、冷静に男女平等を考える必要があると思います。（男性）
- ・女性研究者を支える配偶者を支援するための制度設計までご配慮頂けると幸いです。（男性）
- ・上層部、役職部のみならず、一般社員に対しての学ぶ場や推進活動も必要と感じます。（女性）
- ・とにかく啓蒙をもっとするべきだと思います。義務教育のころからするべきだと思います。少しずつ反映はされていると思いますが、日本の社会はまだまだ男性社会だと思います。優秀な女性はたくさんいます。うまくサポートできる男性が少ないのと、男性に対してもっと男女が協力することや家事や育児で女性に負担が大きくなり気味な現状を理解してもらうことが大切だと思います。社会的なことから家庭内の細部にいたるまで。（女性）
- ・育児休暇ではなく離職した場合でも元の職場に戻りやすくする必要があり、一度離職した人にも正社員と同じ待遇での再就職を応援する。中途採用者にもスキルアップを積極的に働きかける。（男性）
- ・昔に比べれば、育児や介護による休暇を取りやすい職場環境になっていると思うが、実際のところ周りの人はどう思っているのかが気になります。育児や介護をする人だけが優遇されていると感じる人も中にはいると思います。育児や介護をする人だけでなく、通常通り働いている人にも「仕事を頑張ろう」と思えるようなメリットや不公平さを感じない職場が増えていって欲しいです。（女性）
- ・自分の親世代と比べれば女性のリーダーが増えてきているし、男女ともに育児休暇制度も取りやすい時代になっているように思う。「時代がそうだから」ではなく、お互いを思いやるような社会になれば良いと思う。（女性）
- ・学長をはじめとする執行部は男女共同参画に積極的で推進室も各種イベントを実施されており、当該分野における教職員への福利厚生への充実度は上向いていると思います。ただ、女性教員の少なさは今に始まったことではなく、本学特有のプロジェクト等業務量の多さが問題ではないでしょうか。各種委員会で業務を担当し多忙となり、自分が目指す教育研究が出来なければ、本学から離れていくのは目に見えています。制度の充実だけの問題ではありません。（男性）
- ・女性限定の募集や「優れた女性研究員（職員）」の募集は門戸を開くためには必要と思うがそれだけ敷居が高く感じることもあるため、機会の平等や選別の公平性を重視してほしい。中学校までの教育で研究職や理系への興味をひけるよう、小さなころからサイエンス体験などを通して啓蒙してほしい。（女性）
- ・法人のトップが本気で必要な体制を考え、実施していく必要がある。（男性）
- ・男性の立場から女性研究者・エンジニアを逆に、眩しく見ていました。現実には様々な障壁があることをダイバーシティ推進において知りました。全く恥ずかしいところですが、得た知識を行動へと結び付けたいと考えています。（男性）
- ・トップを含め組織全体として、男女共同参画やダイバーシティ推進の重要性を真に理解しているのか、甚だ疑問を感じます。些末なこととお考えではないでしょうか。来る少子高齢化社会の中、大学として生き残る気があるのなら、重要課題と位置づけ、構造や体制から見直すべきと考えます。形だけではいずれ瓦解するでしょう。（女性）

②反対または懐疑的と思われる意見

- ・子育て世代への制度ばかりが厚く、陰で黙って休みも取らずフォローしている独身者への理解はない。「子供」という印籠を出されると従うしかない。（女性）

③どちらとも言えない、またはその他の意見

- ・最近、「女性」を管理職へ積極的に登用する動きがある。正当に評価した結果、管理職にふさわしい人財であれば問題ないが、「女性だから」という理由で登用するようでは困る。まずは、女性の比率を増やすためという考え方に基づくものだと思うが、後々のことも考えた上でご対応いただきたい。性別に関係なく、能力を正当に評価できる人財の育成と仕組み作りこそ急務であると考えてる。(男性)
- ・男性だけの会議をしていた時代の名残があるのか、会議の席などで社会通念上いかなものかと思う言葉を気にすることなく口にする人がおり、困っています。おそらく悪気がないのであろうとは言え、目上の人に、そのような言葉を聞くのは嫌だとは伝えづらいです。(女性)
- ・女性採用を増やすのは大切であるし、それを事務職員にも適用しているかは不明だが、事務職員の採用において女性ばかり採用するのは今後のバランスなどを考えてよくないと思う。男女半々などバランスよく採用すべきではないか。(女性)
- ・本事業そのものに関しては、大変好意的なものとして受け入れています。しかし、組織に余裕がないまま女性比率を上げて、ライフイベントとの両立困難による離職を誘発してしまうと思うので、組織に余裕を作ることが重要だと思う。(男性)
- ・私は配偶者も子供もおりませんので、こうした取り組みにおいて恩恵を受ける人々のフォローをする立場になりがちです。男女共同参画もダイバーシティ推進も、それ自体に反対するものではありませんが、その推進の中で特定の人が割を食わないような配慮も必要と考えます。あくまで個人的な経験ですが、同様な立場に置かれている人々から「育児休暇を取得する人々へのフォローで疲弊している」という声をよく聞きます。こうした声を無視することは、長い目で見て男女共同参画やダイバーシティ推進への理解や共感の促進を妨げることになるのではないかと危惧しております。(男性)
- ・コロナ禍で、在宅勤務制度が一気に実現したのはよかったと思う。実際に在宅勤務をやってみて、子供が病気のときや介護が必要な家族がいる場合などに在宅勤務はとても有効だと感じたので、ぜひ制度化し、柔軟に利用できるようにしてほしい。ただ、在宅勤務=仕事をさぼっている、と思っている上司が少なからずいることと、残念ながら実際に在宅勤務といいながら仕事をさぼっている人がいたらしいことが、制度化の妨げになりそう。あきらめずに制度化をすすめてほしい。(女性)
- ・この3機関事業の趣旨が『女性「研究者・技術者」の支援』であるため、事務局職員がどんどん置き去りにされている感が強まってきたと感じます。女性研究者の支援も必要ですが、その研究者の縁の下で支える我々事務局職員のための「女性職員の働き方改革」は全く進まず、民間企業に大きく後れを取っていると感じます。3機関事業の以前に「男女共同参画推進室」として、女性職員が働くために、現状どのような問題点があるのか、どのような環境整備が今後検討されているのか、示してほしいです。事務局職員が時短勤務が当たり前ができる環境はいつできるのでしょうか。取得方法について、該当者へ説明は行っているのでしょうか。国の補助金のために「研究者・技術者」としているのは分かりますが、実際に事業を進めるに当たっては「研究者・技術者」とするのではなく、「女性職員・社員」として、そこで働く女性全てのことを考えてほしいです。極端な言い方ですが、女性研究者が働きやすくするために事務局が働いているようになりません。(女性)
- ・数値目標達成のための女性活躍推進は良くない。ちゃんと育成段階からやるべき。(男性)
- ・日本の教育は、親の収入で子供の選択肢が変わってしまうことは、あってはいけないと思います。もっと大学の学費を国が補助して、一般家庭でも、選択肢に制限のない教育環境を整備してほしいと願います。(男性)
- ・必要な検討事項ではあるが、ダイバーシティ、男女同等が無いほうが都合が良い(例えば、女性として企業には腰掛け(旧態前)の方が良い)と考える者が企業内には多数いるため、それを無視して推し進めるわけにもいかず、全員の賛同を得ながら進むことの難しさが有る。(男性)
- ・限られた人員の中で様々な事業に手を挙げているため、全体的に業務過多となっていると思う。業務の見直しを行い、削減できるものはしていかないと、ワーク・ライフ・バランスを改善することはできない。(男性)
- ・昨年も同じようなことを書きましたが、10~30年先を見据えた長期的な『戦略』が必要と個人的に

- 思います。目先の待遇・権利だけ改善しようとしても、根本は変わらないと思います。(男性)
- ・仕事の負荷軽減を図り、計画的に時間を生み出さないと対応するのが中々難しいのではないかとと思う。(男性)
 - ・男女共同参画は重要なことだとは理解しているが、女性によっては、自ら「わたくしは女性だから」と言っているのにも関わらず、ある時は「共同参画」と、都合の良いように使い分ける人がいるから、心の底から賛同する人が少ないのではないかとと思う。公平性を保つには非常に難しい問題ではないかと思う。(男性)
 - ・教員(研究者)を対象とした支援制度は充実が図られてきていると感じるが、その支援を受けるための手続き等を行う職員の負担は増加している。また、慢性的な常勤職員定員の不足による業務過多に、男性職員も女性職員も疲弊しており、育児や介護といった休暇、休業を取得しづらい状況である。加えて、常勤の女性職員の年齢構成、人数不足もあり、育児休業や復職後の不安やアドバイスを相談できる方もおらず、家庭・育児と仕事の両立に悩むもかなり孤独を感じている。働き方改革とも重なるが、男性も女性も就業時間外はプライベートな時間を確保できるよう業務改善を図る必要があると思う。(女性)
 - ・男女共同参画に関するトップの意識改革がまるでできていないことに失望している。男性職員に一日でもいいからと育児取得を勧めるのは各種研究費申請の際に加点されるから、女性研究者を増やしたというけれどクローポで日本にはいない海外の研究者、なんてグスイ考え。最大のマイノリティである女性の存在を理解し受け入れることも増やすこともできていない。国際的だとか、留学生がどうしたとか、SDGsのNo9のハブ校だとか言っても、しょせん日本人男性研究者と同じように働ける人だけのホモソーシャルな環境で、男女共同参画にもダイバーシティ推進にも理解がない中で、イノベーションもへったくれもないと思う。女性研究者や女子学生(女性職員も含め)への理解も共感も育てる気もない教職員ばかり(に見える)のこんな泥船のような大学に、自分の子どもを含め若い女性に就職したり進学したりすることを勧めることなんてできない。気持ち悪いし、申し訳ない。男女共同参画もダイバーシティ推進も進まないまま、このままこの大学は消えていくと思う。(女性)
 - ・過度な対策や方針には注意していただきたい。アンケート内にも提案がありましたが、女性に限定した応募、採用などは女性に対して失礼であると思います。本来、人格や能力で選ばれるところを、性別で(女性であるから)選ぶというのは根本的に間違いです。(男性)
 - ・組織として良い制度を作っても、職場内の雰囲気によってはその制度は使われることなく宝の持ち腐れになってしまいます。難しいですね。(男性)
 - ・教職員版なんでも相談室のようなものがあればよいと思います。(女性)
 - ・男女の人数比を同じにすることが、必ずしも男女共同参画社会を実現するものではないと思います。女子学生の理系大学への進学率が低いこと、昇進を希望する女性の割合が低いことなどを考慮に入れるべきです。(男性)
 - ・女性活躍の場を増やしたいのはわかるが、女性限定公募や女性管理職増員は、10年、20年後に今とは違う歪な問題が発生すると思う。そもそも、「女性だから就職できる」や「管理職になれる」は、不平等を加速している。性別に関係なく人を評価できる方法を検討すべきである。(男性)

(3)大学院生からの声

①肯定的と思われる意見

- ・本当の意味で男女共同参画社会になることを望んでいる。男性優遇や女性優遇ではなく、得手不得手はあるかもしれないが性別関係なしの雇用などが増えるといいと思う。(男性)
- ・これからも頑張ってください(男性)
- ・進んでほしい(男性)
- ・男と女が本当に完全に平等になる世の中になってほしい(男性)
- ・性別にかかわらず、本人の能力、適性、興味、意思などに基づいて雇用や教育の権利が与えられてほしい。例を挙げると、工学部に女性が少ないので女性専用の入学枠を設けるということではなく、

- ・女性が興味を持ちやすいように教育環境を整えたりするなど。(男性)
- ・「～べき」といった考え方はダイバーシティでは生きにくいと感じるが、セミナーなどで言われて気付くこともある。気づく人が増えたり、小さい頃からダイバーシティの考え方が身につけてくれたらいいと思う(女性)
- ・特になが男性も女性もできることとできないことがあるので、それを考慮した社会になるといいと思う。(男性)
- ・補助を受ける側だけでなく部下が受けるのを承認する立場の人間にも理解が必要である(男性)
- ・男性でさえ博士号取得後、あるいは、博士後期課程中途退学後のキャリアが不安で、研究職に就けないと嘆いているのだから、女性はもっと深刻な状況に置かれていると思う。また、仮に就職できても非正規雇用であったり任期付きであったりして、それでは出産・育児はおろか、結婚もままならない。最悪なのは、状況が一向に改善していかないことである。状況が可及的速やかに改善することを願うばかりである。(男性)

②反対または懐疑的と思われる意見

- ・本当に女性工業従事者の数を増やすことが正しいことなのか疑問です。もし自分に娘がいたら、セクハラに遭ったり長時間労働を強いられたり怪我をする恐れのあることをしてほしくありません。(答えない)
- ・無理やり平等にすることによって多様性が失われているように感じる(男性)
- ・男女共同などの考え方自体が男女を不平等にみているような気がした(答えない)
- ・むりして女性を増やすメリットが特にない。(女性)
- ・平等な社会ではなく、公平な社会の実現を目指していただきたいです。(男性)

③どちらとも言えない、またはその他の意見

- ・ダイバーシティはあった方が良く感じるが、最低限の能力が必要なことを考えないと損をする。女性の方がファッションに興味を持つ人の割合が多いように、男性の方が研究職に興味を持つ人の割合が多かったとしても問題ではない。(男性)
- ・特に女性の雇用についての声を目にする機会があったのでそれについて書かせていただく。どこかの企業は雇用数を増やしましたとか割合を上げましたとか言っているが数ではなく質で見た時に性差を理由に片方が評価を下げられることを防ぐべきであって外から見える数だけ揃えてるうちは男女共同参画だとかダイバーシティだとかからはある意味かけ離れていく一方だと考える(男性)
- ・知らないことばかりだったので、宣伝・広告により注力するべきなのではないかと感じました。(男性)
- ・GGIなど男女共同参画の度合いを表す指標では従事者比率を用いているが、その従事者比率になる過程については不明瞭であるためこの指標が妥当なものであるか疑問がある。対策案として女性採用枠がとられる場合をよく目にするが男性に対して機会が不平等であると感じる。逆に男女共同参画を推し進めることで女性を特定の職に就かせれば、それも不平等な機会によって望まない職を強要していることになるのではないだろうか。日本では科学分野が主要国最下位かもしれないが教育分野においては非常に高い順位にあり、学業から職業の選択においての機会は世界的にも高い水準にあるはずである。「昔の日本は男尊女卑であった」といった話はよく聞くが、今どのような状態であるか具体的かつ詳細な根拠のある説明を見たことが無い。また、日本人が日本に対して偏見を抱いているように諸外国にはそれぞれ国内外の偏見が存在するはずである。単純な男女比率ではなくその因果の具体的な所在を明らかにしなければ男女共同参画の在り方も推進する意味も無いのではないかと思う。(男性)
- ・監督官庁の意識と行動を変えることから始めてもらいたい(男性)
- ・柔軟性のある業務内容に対応できる人財育成を増やしワークシェアすることが近道。設問がちょっとだけ多く感じました。(男性)
- ・女性が工学の分野で働いたり学んだりしたいと思えばできるような環境づくりをすればいいと思うが、強制的にそのような流れを作るのは良くないと思う。(男性)

3 資料

3-1 アンケート依頼文・調査票

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）
（連携3機関共同実施：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）

研究環境や働き方（ワーク・ライフ・バランス）の改善に向けた アンケートのお願い

令和3年5月24日

ダイバーシティ連携推進会議 議長（長岡技術科学大学長） 鎌土 重晴

すべての人がその能力を発揮して研究し、協働して創造的な研究ができる環境の整備に向けて、6年計画によるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を展開しております。

現在の環境は、あなたにとって研究活動や仕事を活発に行い、公私のバランスの取れた働き続けたいと思う環境になっていますか。ライフイベント（妊娠、出産、育児、介護など）との両立で不安はありませんか。

皆様のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、現状や課題を把握するためアンケート調査（18問）を実施いたします。なお、アンケート中の「介護」は、高齢者介護だけでなく、家族の病気、ケガ、障がい等への看護・介護を含みます。

アンケートは、3機関の教員、職員と大学院生を対象として実施します。Web調査で回答は無記名とし、個人が特定されることはありません。6月11日(金)までにご回答ください。

本調査の実施は、株式会社日経リサーチへ委託しております。

本件の問い合わせ先：長岡技術科学大学ダイバーシティ研究環境推進部門（事務局棟2階）

e-mail：danjo@jcom.nagaokaut.ac.jp 電話：0258-47-9911（内線9911）

1. はじめにあなたの仕事や就学についてお伺いします。

Q1. 年齢（5月1日現在）と性別をお答え下さい。あてはまるものを1つだけお答え下さい。

A年齢：

1. 24歳以下 2. 25～29歳 3. 30歳～34歳 4. 35歳～39歳 5. 40～44歳
6. 45～49歳 7. 50～54歳 8. 55～59歳 9. 60歳以上

B性別：

1. 女性 2. 男性 3. どちらでもない 3. その他 4. 答えない

Q2. 勤務・就学先について、あてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 長岡技科大 2. 長岡高専 3. (株)イトラスト

Q3. 通勤・通学時間はどのくらいですか。あてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 30分未満 2. 30分～1時間未満 3. 1時間～1時間30分未満
4. 1時間30分～2時間未満 5. 2時間以上

Q 4. あなたの職種（大学院生は課程）と勤務形態について、お聞きします。

A あなたの職種について、最もあてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 大学院生
2. 教員
3. 職員
4. 民間企業に勤務
5. その他（具体的に)

SQ1. 「大学院生」とお答えの方にお伺いします。

現在の課程であてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 修士または博士前期課程
2. 博士または博士後期課程
3. 上記以外の大学院生

SQ2. 教員とお答えの方にお伺いします。

現在の職業であてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 大学教員
2. 高専教員
3. 研究員

SQ3. 職員とお答えの方にお伺いします。

現在の職種であてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 事務系職員（施設系・図書系を含む）
2. 教室系技術職員・教務職員

SQ4. 民間企業に勤務とお答えの方にお伺いします。

現在の職種であてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 主として技術職
2. 主として営業職
3. 主として事務職
4. その他（具体的に)

B 大学院生以外の方は、勤務形態についてあてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 常勤職員
2. 非常勤職員（週30時間以上）
3. その他（)

Q 5. 教員、研究員の方はお答え下さい。現在の職階について、あてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 教授
2. 准教授
3. 常勤講師
4. 助教
5. 助手
6. 研究員
7. その他（)

Q 6. 日頃のお悩みについて、次のようなことを感じたことがありますか。あてはまるものをいくつでもお答え下さい。

1. 忙しすぎて疲労を感じる
2. 今の仕事・就学を辞めたいと思うこと
3. 会議等で発言しにくいと思うこと
4. 何でも話せる人がいないと感じること
5. 職場・学校の人と会いたくないと思うこと
6. L G B T等（性の多様性）への配慮がないと感じること
7. その他（具体的に)

Q 7. 現在、あなたが仕事・研究に取り組むのをさまたげている要因があるとすれば、何ですか。以下からあてはまるものをいくつでもお答え下さい。

1. 職場・研究室の人間関係
2. 主となる仕事や研究と関係のない業務
3. 育児・子どもの教育
4. 家族の介護・看病
5. 家事
6. 自分の健康
7. その他（具体的に)

Q 8. 男女ともに仕事・研究と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要だと思いますか。あなたの考えに近いものをいくつかもお答え下さい。

1. 男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気
2. 上司の理解
3. 業務の見直し削減
4. 育児・介護等のライフイベント中は学内委員会や社内プロジェクト等の負担を軽減
5. その他（ ）

Q 9. 工学・工業系の大学や企業で女性研究者や技術者が少ない理由についてどう思われますか。あなたの考えに近いものをいくつかもお答え下さい。(いくつかでも)

1. 女性には向かないという社会的な偏見があるから
2. 男女間には能力の違いがあるから
3. 男性を採用する傾向があるから
4. 女性の部下・同僚や女子学生は対応が難しいと感じることがあるから
5. 女性研究者や技術者が少ないため、次世代が職業にするイメージをつかめないから
6. 親や学校教師が進路として勧めないから
7. 家庭と仕事との両立が困難と思われているから
8. 育児期間後の復帰が困難と思われているから
9. 女性が興味をもたないから
10. その他（ ）

Q10. 指標によると、主要国の中で日本の女性研究者の割合は、2008年以降最下位が続いています。日本の女性研究者の割合を増やしていくためには、どんな対策が必要だと思いますか。あなたの考えに近いものをいくつかもお答え下さい。(いくつかでも複数可)

1. 優れた女性研究者の積極的な採用
2. 現状の改善に向けた、女性限定公募の実施
3. 女性学長・副学長や女性教授職の増加に向けた、女性リーダーの育成
4. 育児・介護等により研究中断した女性研究者の復帰支援に向けた研究助成金制度の設置
5. 産休・育休を取得しやすくするための代替教員の雇用
6. 育児中の女性／男性研究者の研究を支援する支援者雇用制度の設置
7. 学校教育段階での理系への興味・関心の涵養
8. 保護者や学校教員に対する、女性が研究者になることについての理解の促進
9. その他（ ）

III. あなたのご家族についてお伺いします。

Q11. 家族構成についてお伺いします。

A 配偶者・パートナーの有無や同居・別居について、あてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. いない(今までも現在も)
2. いない(離別・死別)
3. いる(同居している)
4. いる(別居している)

SQ1. 配偶者・パートナーは、現在、収入を伴う仕事をしていますか。

仕事をしている方は、職業についてあてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 会社員・団体職員（研究職以外）
2. 公務員・大学職員（研究職以外）
3. 民間企業の研究職
4. 大学教員・公的機関の研究職
5. 自営業・家族従業者・農業等
6. その他（ ）
7. 仕事はしていない（家事専業・学生等）

SQ2. お勤めの方にお伺いします。勤務形態を1つだけお答え下さい。

1. 常勤・フルタイムで就業
2. パートタイムで就業

全員回答

IV. 育児や看護・介護を必要とする家族の有無や希望等についてお伺いします。

Q12. 同居している0歳から高校生までのお子さんはいますか。いる方は、人数もお答え下さい。

1. いる（ ）人
2. いない

SQ1. 同居している子どもがいる方は、年齢別のお子様の数をお答え下さい。

プルダウン0～9、10人以上

- A 0～2歳【 】人 B 3歳～小学校就学前【 】人 C 小学生【 】人
D 中学生【 】人 E 高校生【 】人 F その他【 】人

Q13. 同居・別居を問わず、看護・介護を必要とする家族はいますか。

1. いる
2. いない

SQ1. 育児、看護・介護(同居・別居を問わない)や家事をあなたはどのくらいの頻度で行いますか。

「育児」「看護・介護」「家事」のそれぞれで、1つずつお答え下さい。

1. ほぼ毎日
2. 1週間に6日間程度
3. 1週間に5日間程度
4. 1週間に4日程度
5. 1週間に3日程度
6. 1週間に2日程度
7. 1週間に1日程度
8. 1ヵ月に2日程度
9. 1ヵ月に1日程度
10. それ以下
11. 全くしない

【表側】1. 育児 2. 介護(同居・別居を問わない) 3. 家事

SQ2. 育児、看護・介護(同居・別居を問わない)や家事をどのくらいの時間行いますか。1日の平均時間でお答え下さい。

0.5時間未満、0.5～1時間未満、1～1.5時間未満、1.5～2時間未満、2.5、3、3.5……23、23～23.5時間、24時間

- A. 育児：【 】時間 B. 看護・介護：【 】時間 C. 家事：【 】時間

Q13B. 育児休業・介護休業制度を利用したいと思いますか（該当する家族がない場合も、いると想定してお答え下さい）。また、その理由もお答え下さい。

1. 利用したいし、利用できると思う
2. 利用したいが、実際には難しいと思う
3. どちらともいえない
4. 利用したくない

SQ. 理由をお答え下さい。

【3機関共通】

1. 男女共同参画社会基本法
2. 科学技術基本計画における女性研究者の採用・促進計画
3. 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法
4. 所属組織の男女共同参画推進に関するホームページ
5. ニュースレター“DIVERSITY”
6. ワーク・ライフ・バランス相談室
7. ワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック
8. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）
9. 所属組織で開催（共催）する男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーが行われていること

【技大追加選択肢】

10. 育児・介護等をかかえる研究者に対する研究支援員の配置制度
11. 夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の保育サービス利用料補助事業
12. 学術振興会特別研究員制度RPD（優れた若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する制度）

【高専追加選択肢】

13. 育児・介護等をかかえる研究者に対する研究支援員の配置制度
14. 夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の保育サービス利用料補助事業
15. 学術振興会特別研究員制度RPD（優れた若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する制度）

【イートラスト】

16. 育児休業制度
17. 介護休業制度
18. 家族の看護・介護休暇制度

Q18. 最後に、男女共同参画やダイバーシティ推進について、ご意見があればご自由にお書き下さい。

○以上で終了です。アンケートの集計結果と分析は、2022年3月以降にホームページ等で公表します。
ご協力ありがとうございました。

IV. 資料編

1 令和3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3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
<p>3機関で確立したダイバーシティ連携推進会議体制を維持し、円滑に事業を実施する。 本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究・地域連携課やSDGs推進室等の学内他部署と連携することで事業の理解者をより一層広げると共に、多様な意見を取り込むようにする。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 研究・地域連携課と連携し科研費講演会及び知的財産セミナーを共催、SDGs推進室主催の出張授業「ジェンダー平等」の回に協力、研究力向上セミナーを本学図書館と共催、コンソーシアム設立に向けSDGs推進室やNTICとの打合せを行った。

(2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長岡技科大とイトラストとの実務訓練や長岡高専とイトラストとの女子学生対象インターンシップ等を行い、連携機関内で採用につながる機会を設ける。 <p>本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・同窓会などの卒業生のネットワークを活用し、公募情報をアナウンスすることで、女性研究者のUターン、Jターン採用を促す。 ・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、テニユアトラック制度、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。 ・海外学術交流協定校・研究所への積極的なリクルート活動ができるよう関係課と連携する。 ・女性の上位職への積極的な登用や意思決定の場への参画のあり方を男女共同参画推進委員会で再検討し、全学に促す。 ・専攻長への登用を含めた上位職登用への登用計画を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長岡技科大とイトラストとの実務訓練を実施し男子学生1名が参加、長岡高専とイトラストとのインターンシップを実施し男子学生3名の参加があった。 ・長岡高専主催「高専教員体験会」の周知を行い、長岡技科大学生が2名参加することとなった。 ・3月に学生と高専生を対象とするダイバーシティ推進企業合同説明会を行い、連携機関・協力機関内で採用につながる機会を設ける。 ・女性限定公募を2件実施し、1名の新規採用を行った。 ・校友会HPから学内の公募情報にリンクし周知を図った。 ・公募情報にライフイベントと仕事との両立支援を行っている旨と各種支援制度情報のHPアドレスを明記し、応募を促した。 ・男女共同参画推進委員会にて、専攻長等をはじめとして女性研究者の在籍比率、採用比率目標値の周知を図り、達成を促した。 ・女性の上位職への積極的な登用や意思決定の場への参画のあり方や、専攻長への登用を含めた上位職登用への登用計画の検討について、学長・理事に継続的にはたらきかけた。

(3)組織全体の意識改革

事業計画	実施状況
<p>3機関が連携して組織の意識改革に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産官学連携のダイバーシティ・シンポジウムを本事業の中間成果発表会と併せて開催する。 ・アンコンシャス・バイアス研修会を再度開催し、より一層組織の意識改革を図る。 ・第3回外部評価委員会を開催し、これまでの体制や事業の費用対効果を検証し見直しを行う。次年度以降の推進体制及び事業や方針の再構築を図る。 ・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。 <p>本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンコンシャス・バイアス研修会やセミナーを、役員、専攻長等、管理職の出席を促して開催する。 ・ダイバーシティに関する授業（2単位）を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ研究環境実現中間総括シンポジウムとして、東京大学名誉教授の上野千鶴子氏による講演と、上野氏と工学系分野のリーダーによるパネルディスカッションを開催し、155名の参加があった。 ・アンコンシャス・バイアスをテーマとする管理職研修（講師：瀬治山角東京大学教授）を開催し、連携機関に所属する管理職及び教職員158名への意識啓発を行った。 ・1/26に第3回外部評価委員会を開催する。 ・ニューズレターを6号まで発行し、本年度中に7号を発行した。 ・上記管理職研修への出席を役員・専攻長等管理職に促し、16名の参加があった。 ・ダイバーシティ授業（2単位）を実施、35名（抽選）が履修し、学生の意識啓発にもつながった。

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携して以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性代表共同研究支援を実施し、その研究成果発表会を開催する。研究リーダー育成及び研究交流を図る。 ・優れた女性研究者賞表彰制度に基づき表彰を行い、若手女性研究者の意欲を喚起する。 ・英語論文セミナーまたは工学英語セミナーを連携機関や学内の関係課と共同実施する。 ・女性研究者のための管理職セミナーを開催し、キャリアアップへの意欲を喚起する。 <p>本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、より制度の学内の利用者増に努め、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り、より制度の学内の利用者増に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・共同研究成果発表を兼ねて研究交流会を開催し、連携協力機関から33名の参加があった。 ・「第2回優れた女性研究者賞」の募集を行い、長岡技科大の准教授1名を顕彰した。 ・英語プレゼンセミナーを開催し、連携協力機関から延べ32名が参加した。 ・女性研究者のための管理職セミナー（講師：大島まり高専機構理事）を高専機構の協力を得て開催し、38名の参加があった。 ・「ライフイベントからの復帰支援研究助成制度」の周知を該当者に行った。 ・複数回にわたり、メンター制度及びインターンシップ制度の周知を行ったが、コロナ禍で出張困難であるためか、利用には至らなかった。

(5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
<p>3機関で連携して以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベントから復帰する研究者に対してライフイベント復帰支援制度を周知し利用を促す。 ・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・介護等に関する相談室の周知と活用を図る。 ・第2回ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施する。令和元年度実施の調査結果と比較、分析し、課題やニーズを把握し支援制度や環境整備につなげる。 <p>本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会の各専攻等での開催を促す。 ・学内保育室の設置や一時預かり制度の構築を検討する。但し、新型コロナウイルス感染症の状況によっては保育室での直接的な保育が難しいので、内閣府による「ベビーシッター派遣事業」の導入を中心に進める。 ・男性の育児休業取得促進も含め、休暇・休業等取得への不安をなくすために、短時間勤務制や出産休暇・育児休業などで勤務時間が減少した割合を業績に勘案した評価制度の確立を目指す。 ・教員の休暇・休業中の授業を担当する代替教員の確保に向けて、退職教員等を中心とする人材バンクの設置について検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各機関でライフイベント復帰支援制度対象への周知を行い長岡高専で1名の利用があった。 ・各機関で研究支援員制度の周知を行い、12名（長岡技大6名、長岡高専6名）の利用があった。 ・各機関で夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用料補助制度の周知を行い、5名（長岡技大2名、長岡高専3名）の登録と2名（長岡技大1名、長岡高専1名）の利用があった。 ・ワーク・ライフ・バランス相談室への相談が16件あった。相談室の案内ポスターを作成・掲示し、周知と活用につなげた。 ・第2回ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施し、第1回目調査との経年変化の分析を行った。 ・各専攻等と学長とのワーク・ライフ・バランス懇談会を10回実施し、支援制度周知やニーズの掘り起こしなどを行って、育児・介護休業の利用要件緩和や会議時間の見直し等の改善につなげた。 ・相談室で試験的に1名の一時託児を行った。また、一時託児ニーズを把握するためのアンケート調査を1月末に実施する。 ・ライフイベントを考慮した評価制度の確立について、職員グループ代表者会議で議題とし、意見交換を行った。 ・人材バンクについては、授業のオンデマンド化なども含めての再検討に入った。

(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
<p>3機関で連携して以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連携3機関と協力10機関による第3回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合で講演を開催し、コンソーシアム構築に向けた啓発の機会とするとともに、「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム(仮)」の設立を進める。 <p>本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の女性研究者等の復帰・復職支援としてオーダーマイド工学教育プログラムの利用ができるよう周知を行うとともに、企業のニーズ把握に努める。 ・長岡高専をはじめとする全国高専から女子学生の編入学促進を目指す。長岡高専の女子学生との接点を増やし、進学を促す取組を設定する。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・協力機関として新規に3機関が参画し全19機関に拡大した。 ・コンソーシアム設立に向けて、県内企業と従業員を対象に、ダイバーシティ推進の取組状況の実態把握を目的とするアンケート調査を長岡市商工部産業立地課と共催で実施した。 ・1/19に第3回連携機関・協力機関会合を開催し、産学官金連携による「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム(仮)」準備委員会を本年度末に設立する。 ・オーダーマイド工学教育プログラムについては、ダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会において企業のニーズを調べ、プログラム案の提示ができるよう、今後努めていく。 ・「高専女子学生と技大女子学生の交流会」を開催し、全国の高専から15名参加があった。 ・昨年度、作成したロールモデル集に育休を取得した男性を含め新たに10名の記事を掲載し、内容を充実させた。 ・シンポジウムには協力機関も含め地元企業等19機関から参加があり、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でチーフコーディネーターが講師を担当、また、長岡市女性活躍推進会議で事業報告を行い、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。同ネットワークHP掲載のコラム欄に本学女性研究者が執筆することが決まった。

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(実績)	45 (6)	7 (0)	78 (16)	71 (1)	11.4%
令和4年3月31日 (実績)	38 (7)	9 (0)	85 (19)	69 (0)	12.9%
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%

○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(実績)	3 (2)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	80.0%
令和4年3月31日 (実績)	2 (2)	3 (0)	13 (3)	4 (0)	22.7%
令和4年度	3 (1)	0 (0)	1 (1)	4 (0)	25.0%
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3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
<ul style="list-style-type: none"> 本校は、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室に名称変更した（令和3年4月1日付）。同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
<ul style="list-style-type: none"> ポジティブ・アクションとして女性限定公募および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ー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、旅費および参加費を支給する。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度中の採用のため、女性限定公募を1件、女性優先公募を3件実施し、令和4年1月に女性1名を採用した。 女性籍比率が15.3%に向上した。 女性教授が1から2名に増加した。自然科学系で1名誕生した。 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4名が参加した。 本校女性教員に対して、マネージメント及び研究力向上のためのリーダー育成等に関わるセミナー・研修情報を提供した（不定期）。

(3)組織の意識改革

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> 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および管理職セミナーを開催する。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム、アンコンシャス・バイアスセミナーに出席し、情報収集を行った。 9月29日に学生相談室と共催で「メンタルヘルス研修会」を開催した（参加者数：33名）。 3月9日に管理職FD（兼WLBセミナー）として、研究者の仕事と介護の両立をテーマに講演会を開催した（参加者数：33名）。

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> 研究力向上のためのセミナー・研修等参加の旅費及び参加費を支給する。 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を配置し、相談業務を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究補助員支援制度による研究補助員を配置した。（6名採択、うち女性研究者1名） 長岡高専地域創生教育研究推進室と共催で科研費申請に関する情報交換会を開催した（参加者数26名）。 7月16日にロールモデル講演会を開催した（参加者数21名）。参加者アンケートによると満足度は100%であった。 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。1月20日現在で4件の相談があった。相談とは別に、保健室と連携を取りながら、研究者の職場の人間関係や働き方に関わる悩み等でメンタル不調にならないように努めている。 12月13日にロールモデル講演会を開催した（長岡技術科学大学と共催、参加者数24名）。参加者アンケートによると満足度は100%であった。 1月14日に研究力向上セミナーを開催した（参加者数22名）。参加者アンケートによると満足度は100%であった。

(5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

(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
<ul style="list-style-type: none"> 代表機関が主催するイベントに積極的に参加する。 	<ul style="list-style-type: none"> 6月23日に開催された「偏見と炎上のメカニズム（アンコンシャス・バイアス）」に参加した。 8月19、26日に開催された「英語プレゼンセミナー～科学英語で論理的に伝えて、意義あるフィードバックを得る～」に参加した。 10月8日に開催された「女性研究者のための管理職セミナー」に参加した。 12月8日に開催された「ダイバーシティ事業中間総括シンポジウム」に参加した。 12月22日に開催した「女性研究者・技術者による研究交流会2021」に参加した。

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(実績)	8 (3)	1 (1)	32 (5)	31 (0)	12.5%
令和2年度(実績)	12 (4)	0 (0)	32 (5)	29 (1)	13.7%
令和4年3月31日 (実績)	12 (4)	1 (0)	31 (5)	28 (2)	15.3%
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(実績)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和2年度(実績)	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	33.3%
令和4年3月31日 (実績)	3 (2)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	50.0%
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)	100.0%
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3年度の事業計画と事業実施状況

(1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
イトラストは、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、協力体制を深めた。

(2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生に向けた企業紹介イベントに12月4回、1月1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7月、8月に2回実施し、5名の学生（女0男5）が参加した。 6月30日に長岡技科大で開催されたダイバーシティ授業に参加した。 長岡技科大を卒業した女性留学生1名を採用して共同研究を実施する予定。

(3)組織の意識改革

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・シンポジウム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。 	<ul style="list-style-type: none"> 6月23日に開催されたダイバーシティ管理職研修に経営層や管理職を中心に18名が参加した。 12月8日開催のダイバーシティ・シンポジウムに代表取締役社長をはじめ10名が参加した。 ニューズレターに育休を取得した男性社員の体験記を掲載した。

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・連携機関と協力し、メンター制度の活用等を通して女性が上位職を目指すようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・共同研究のテーマを検討し、女性社員の派遣の準備を進めた。 ・ダイバーシティ・シンポジウムや研修に女性社員にも参加してもらうよう呼びかけ、多数の参加に繋がった。

(5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・父親の出産時休暇の取得を推進する。 ・子どもの看護のための休暇制度や介護休暇制度を充実させる。 ・継続して、所定外労働時間の削減に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB仕事と家庭の両立についてのアンケート結果から課題の把握と対策の検討を進めている。 ・育児休業を取得した男性社員からヒアリングを行い、取得の促進に向けた課題の整理を進めた。

(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
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・連携機関でニューズレターを発行し、企業としての取り組みの情報発信を行った。 ・当社ホームページにSDGsサイトを開設し、本ダイバーシティ事業を紹介した。

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)	19 (1)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	3.7%
令和元年度(実績)	21 (2)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	6.9%
令和2年度(実績)	26 (2)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	5.9%
令和4年3月31日 (実績)	23 (3)	4 (0)	2 (1)	3 (0)	12.1%
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%

○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(実績)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	50.0%
令和2年度(実績)	5 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
令和4年3月31日 (実績)	4 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0%
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)	100.0%
令和6年度	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	50.0%

おわりに

令和3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）」に選定されて3年目、中間地点へ到達いたしました。本年度に行われた事業中間評価においては、A評価をいただきましたが、事業開始年度には、JST担当者による訪問調査において「このままではC評価もありうる」という叱咤激励を受け、相当な危機感をもって取組を進めて参りました。そこから一転し、Aという高評価をいただけたのも、前東学長、現鎌土学長が中心となったトップダウンの改革と連携機関である長岡工業高等専門学校や(株)イトラストとの強い連携、そして、日々の制度改革やアクションプランの実施に奔走してくださった本学の関係者の皆様のお力添えによるものと思っております。この場を借りて、皆様に深く御礼申し上げます。

共同実施機関である長岡工業高等専門学校、株式会社イトラストが、女性研究者在籍比率など、事業の数値目標を達成する見込みであり、本学関係者間は、「牽引型」ならぬ「牽引され型」状態から早く脱しなくては、という思いでおります。

協力機関も、本年度は新たに4機関が参画し、23機関となりました。本事業の目標の一つであるダイバーシティ・コンソーシアム構築に向けては、「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」が、いよいよ令和4年4月に設立いたします。この間、協力機関の皆様との意見交換では、率直な声やアイデアをいただくことができ、今後も、本音ベースでの交流を大切にしながら、ダイバーシティ推進に向けた課題を共有し、解決に向けて協働していきたい所存です。

本年度は、3つのニーズ把握調査—連携機関の教職員及び大学院生対象の「研究環境や働き方（ワーク・ライフ・バランス）の改善に向けたアンケート」、長岡市商工部産業立地課の協力を得て長岡近隣企業及び従業員対象に実施した「ダイバーシティ推進の取組実態に関する調査」、本学教職員及び学部生対象に実施した「学内一時保育ルームの開設に向けたニーズ把握のためのアンケート」を実施しました。各種セミナーでの参加者アンケートも含めて、特に、それぞれの自由記述欄において、ダイバーシティ推進への関心や現況への問題意識の高さ、叱咤激励・応援の声等々が溢れており、学内にも徐々に理解が広まってきた実感がございます。

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、下 妻 功、山 崎 理 絵
安 達 麻衣子、相 澤 嘉 孝、白 井 一 美
山 村 美 穂

DIVERSITY

令和3年度活動報告書

2022年3月31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