

学長あいさつ

本学は、平成25（2013）年度から平成27（2015）年度の3年間、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」（一般型）に採択され、男女共同参画を推進して参りました。学長として感謝したいと思います。

この補助事業のおかげで、本学の教職員の男女共同参画に対する意識改革が進み、多くの成果が得られたと自負しております。

平成11（1999）年に男女共同参画社会基本法が制定され、「男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動に平等に参画できるようにすること」が推奨されています。

しかし、世界では、性別だけではなく、人としての多様性（diversity）、すなわち、人種、国籍、年齢、さらには身体的特徴の違いなどを尊重（respect）し受け入れ（accept）しようという考えが主流となっています。

これは、本学が進めているグローバル化においても重要な考えであり、さらに、障がいを持った人たちと共生できる大学づくりにも通ずるものです。

社会も組織も多様な人たちから構成されています。これらの人たちが、一人ひとりの“違い”に関係なく全員が公平に組織に参加できる文化の醸成が大切です。これを inclusion と呼びます。

実は、グローバルに活躍している企業では、diversity and inclusion が当たり前のこととなっています。企業の将来性をみるときに、女性がいきいきと働いている職場かどうかをみればよいとさえ言われています。大学も同じではないでしょうか。

政府は202030（にいまるにいまるさんまる）を目標に挙げています。これは、平成32（2020）年までに政治、経済、教育などあらゆる分野で指導的地位に占める女性の割合を30%まで挙げようという目標です。

平成26（2014）年9月に、本学は、文部科学省のスーパーグローバル大学に選定されました。国際水準のグローバル大学としての重要な使命が diversity and inclusion であり、男女共同参画推進は、本学がグローバル大学になるために必要な要素です。

組織の活力は、多様性によって生まれます。社会が大学に要請しているイノベーション創出も、多様性の中からしか生まれません。

補助事業終了後も、本学は、男女共同参画推進の重要性を認識し、多様性を受容するダイバーシティ推進のなかで、大学の重要課題として、男女共同参画推進を積極的に進めていきます。それが、世界をリードする工科系大学の構築につながるという強い意思を抱いて、教職学が協働して、前進していきたいと存じます。

芝浦工業大学 学長 村上雅人

男女共同参画推進室長あいさつ

平成25年8月30日、文部科学省の科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の一つとして採択されました芝浦工業大学の事業が、計画通り平成28年3月末をもって終了となります。本報告書はこの2年半あまりの本学の活動全体をまとめて報告するものです。このなかに記述されていますように、本学の男女共同参画推進は、本事業によって飛躍的な発展を遂げることができ、計画以上の成果をあげることができました。

ここに、これまで暖かくご支援、ご指導をいただいた文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室前室長和田勝行様、現室長唐沢裕之様、国立研究開発法人科学技術振興機構プログラム主管木村忠正様をはじめ事業関係者の方々、および、東京都市大学学長でいらした故北澤宏一先生はじめご協力頂いた他大学の方々に、心より感謝申し上げます。

私たちは、日本のなかでも特に女性の活躍が遅れている工学系大学における先進事例となることを目指し、女性教員増強のために全学を挙げて取り組んでまいりました。大変緊張しながら取り組んだ女性教員比率向上については「12%以上」という当初の数値目標を達成し、女性教員がゼロの学科を半減させました。ライフイベント中の教員に対しては、研究支援員制度導入により、研究継続が円滑になり女性教員の研究力強化が図れました。また、女性教員のネットワーキング活動などにより、新たな研究への挑戦や研究連携が進みました。全学的な意識調査の結果を見ても、男女共同参画の意識は、大いに向上しました。

事業終了にあたり、本事業のこれまでの主な取組を以下に簡単に述べます。まず、事業開始の平成25年度は、男女共同参画推進のための推進組織を構築し、変革の中心となる組織責任者の意志統一と教職員の意識啓発及び制度作りに重点をおきました。男女共同参画の理解促進のためのツール類の作成、ネットワークの構築、研究支援員制度の立ち上げなど事業の基盤を築き、全学的なシンポジウムを開催しました。

平成26年度は、女性教員採用・育成の障害となっている課題を、全学の教員のワークショップや学生を交えたワークショップなどで明らかにし、解決策の議論を幅広く進めました。それぞれの学科、研究科が抱えている問題を共有し、さらに、男女共同参画推進室が個別にきめ細かくフォローする活動も致しました。また、少人数で、かつ、キャンパスが3つに分かれているためこれまでほとんど顔を合わせる事のなかった女性教員が、お互いの研究内容を紹介し合っ、連携を深めるミーティングを定期的で開催しました。ライフイベント中の教員に対する研究支援員制度も軌道に乗り、女性教員に対するメンター&アドバイザー制度も運用を開始しました。

平成27年度は、前年度に確立した活動の着実な展開や女性教員採用拡大などに向けての情報収集の効率化、および、事業の持続的な発展に向けて学内諸規則や諸制度の改善などを進めました。また、本事業の成果発表の場として、「世界の舞台で活躍する女性研究者の育成強化に向けて」と題して「男女共同参画推進国際シンポジウム」を12月に開催し、好評を得ました。事業最後のイベントにふさわしく、学外から初代の少子化担当大臣の猪口邦子参議院議員、内閣府男女共同参画局武川恵子局長、文部科学省科学技術・学術政策局川上伸昭局長より感動的なご挨拶をいただきました。海外からは、

EUに置いて、女性技術者のロールモデルであるシスコシステムズ、CTOのモニク・モロー氏においでいただき、示唆にとみ、かつ、心強い基調講演をしていただきました。本学からは、学長より本学の方針を説明、男女共同参画推進室長より本事業の概要と成果を発表、3人の女性教員より研究支援員を活用した事例発表をし、学内だけでなく、他大学とも経験の共有化を図るように進めました。

平成27年9月に制定された「女性活躍推進法」は、男女格差をなくしたいと願っている多くの人々から、大きな期待が寄せられています。この法律の中で、301人以上の組織に対して、女性比率や女性管理職比率を公開し、どのような改善施策を実行するのかを明らかにすることを求めたことは、前進への大きな一歩だと思います。平成27年11月に発表された世界経済フォーラムのグローバルジェンダー格差指数における日本の順位は、依然として145カ国中101位です。私たちは、まず、現状をグローバル視点で認識し、本学の果たすべき役割を明確にして、「社会に学び社会に貢献する技術者の育成」という本学の建学の精神を実践してまいります。

来年度以降については、お茶の水女子大学を拠点校とした「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」が継続しており、引き続きお茶の水女子大学および物質材料研究機構と共同して相乗効果を挙げてまいります。さらには、スーパーグローバル大学のひとつとしてワールドクラスの女性教員比率の目標を、全学一丸となって実現してまいります。

最後に、学内外の多くの方々のご尽力に深く感謝し、厚く御礼申し上げます。

芝浦工業大学 男女共同参画推進室長 國井秀子

目次

学長あいさつ	3
男女共同参画推進室長あいさつ	4
I 女性研究者研究活動支援事業（一般型）の概要	
1. 1 課題の概要	10
1. 2 事業計画書	11
II 女性研究者研究活動支援事業（一般型）の達成状況	
1 事業の取組状況	
1. 1 実施体制・実施内容	16
1. 2 事業取組内容	
1. 2. 1 事業推進体制	17
1) 男女共同参画推進室の体制構成と運営	17
2) 拠点整備	18
3) 人員体制	18
4) 男女共同参画推進室会議	18
5) 女性研究者育成・支援グループ打合せの実施	18
1. 2. 2 女性研究者が活躍でき、女性研究者の増員につなげる環境整備	20
1) 女性研究者ネットワークの構築	20
①Shiba-jo プラチナネットワーク	20
②女性研究者の交流・連携	22
2) 女性研究者を対象としたメンター制度の実施	23
①芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラムの実施	23
②芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラム利用者へのヒアリングの実施	23
3) 就業時間等に関する学内ルールの見直し・整備	24
①規程の整備	24
②産前産後休暇、育児・介護休業等期間中の研究費配分の扱いの改正	24
4) 女子学生・教職員休憩室の整備	24
①休憩室の整備	24
②利用実績	24
5) 女性研究者への研究費獲得、研究力強化の支援	25
①研究費獲得支援	25
②科学英語プレゼンテーションセミナー	25
1. 2. 3 出産・育児・介護を抱える女性研究者への具体的な支援	26
1) 女性研究者への情報発信、ニーズの把握	26
2) 男女共同参画研究支援員の配置	26
3) 支援結果の評価・検証	30
①女性研究者の支援成果	30
②男女共同参画研究支援にとっての成果	39
1. 2. 4 理工系分野を志向する女性研究者の育成と増員のための活動	47
1) 目標を設定した女性研究者の積極的な採用・登用	47
①「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の数値目標の達成	47
②女性教員比率上昇の要因	47
2) 多様なキャリアパス、ロールモデルの提示	51
①芝浦工業大学女性教員研究紹介『未来は私たちの手でつくる』の刊行	51
②「芝浦工業大学男女共同参画推進室ニュースレター」の発行	51

3) 男女共同参画推進に関するシンポジウム、交流会・懇談会の開催等	52
①男女共同参画推進意識調査の実施	52
②女共同参画推進シンポジウムの開催	52
③男女共同参画推進室ウェブ・サイトを通じた発信	66
④男女共同参画推進室リーフレットの作成	67
⑤デザイン学内公募によるロゴマークとポスター作製	67
⑥男女共同参画推進パネルの展示	68
⑦成果発表	68
4) 父母懇談会における働きかけ	68
III 「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に係るその他の活動	
1. 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウムへの参加	70
2. その他の活動（平成27年度）	72
2. 1 学術雑誌への発表	72
2. 2 他機関主催事業への協力、参加	73
IV 大学予算による活動（文部科学省人材育成費補助金によらない活動）	
1. 学生の活動の支援	78
1. 1 女子学生意識調査・男子学生意識調査の実施	78
1. 2 学生による女性卒業生ロールモデルインタビューの実施	78
1. 3 女子学生就職セミナーの開催	85
1. 4 留学生と在学生との交流会・座談会の開催	88
1. 5 資生堂・芝浦工業大学キャリアトークイベントの開催	90
1. 6 大宮祭・芝浦祭における展示	97
1. 7 女子新入生への情報提供強化	98
1. 8 女子学生ロボットプログラミングPBLの実施支援	98
2. 入試・広報の活動	99
2. 1 オープンキャンパスにおける活動	99
2. 2 芝浦工業大学柏中学高等学校「理系女子講演会（交流会）」の開催	99
2. 3 学生による女性卒業生ロールモデルインタビュー記事のウェブ・サイト掲載	99
3. 地域連携の活動	100
3. 1 大学開放DAY！「地域住民のための豊洲子育て懇談会」の開催	100
4. その他	104
4. 1 学生の通称使用に関する要項の整備	104
4. 2 平成27年度東京都「女性活躍推進大賞（教育部門）」の受賞	104
V 「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」（平成26～28年度）の活動	106
資料	
数字でみる芝浦工業大学の男女共同参画	108
芝浦工業大学2015年度男女共同参画推進国際シンポジウム「世界の舞台で活躍する女性研究者の育成強化に向けて」基調講演資料	110
芝浦工業大学2015年度男女共同参画推進意識調査結果報告	126

I 女性研究者研究活動支援事業（一般型）の概要

1. 1 課題の概要

申請機関名 総括責任者名	学校法人 芝浦工業大学 学長 村上 雅人
実施予定期間	平成 25 年度～平成 27 年度
自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域の学部・学科の例	工学部、システム理工学部、デザイン工学部、理工学研究科、工学マネジメント研究科
取組の概要	<p>学長・理事長直轄の男女共同参画室を設置し、理念や基本計画を策定する。その下に、具体的な施策の立案・推進部署として、女性研究者育成・支援室を設置し、以下の施策を実施する。</p> <p>1) 女性研究者が活躍でき、女性研究者の増員につなげる環境整備 ①女性研究者ネットワーク『Shiba-jyo プラチナ・ネットワーク』の構築、②メンター制度の確立、③就業時間等に関する学内ルールの見直し。</p> <p>2) 出産・育児・介護等を抱える女性研究者への具体的な支援 ①女性研究者への支援に関わる情報の発信・ニーズの把握、②支援研究員の配置、③支援結果の評価・検証</p> <p>3) 理工系分野を志向する女性研究者増員のための活動 ①数値目標を設定した女性研究者の積極的な採用、②多様なキャリアパス、ロールモデルの提示、③シンポジウム、交流会・懇談会の開催、④父母懇談会による働きかけ。</p>
達成目標	<p>平成 25 年度は、男女共同参画推進室、女性研究者育成・支援室の設置、専任のコーディネーターの配置を行い、女性研究者支援や増員のための環境整備を中心に進める。平成 26 年度以降は、本格的な女性研究者の支援活動や女性研究者増員のための活動を拡大していく。</p> <p>達成目標としては、平成 25 年度より、採用予定者の内 30%を女性研究者とし、取組終了時、女性研究者の在籍割合が現在の 8.0%から 12%になることを設定する。この達成目標については、今後さらに具体化していく予定である。</p>

1. 2 事業計画書

I. 補助事業の内容

1. 補助事業の名称

平成25年度文部科学省科学技術人材育成補助事業
女性研究者研究活動支援事業（一般型）

2. 機関名

学校法人芝浦工業大学

3. 補助事業の目的

事務局長直轄の男女共同参画推進室を設置し、基本計画、各部局の数値目標の入った中長期計画を策定する。またその下に、女性研究者育成・支援室を設置し、専任のコーディネーター、女性職員を配置する。その体制の下、女性研究者がライフイベントによる休業中、両立中も、平常時の研究業績を維持し、安心して研究に臨めるような人的支援、ネットワークの構築、施設整備、就業関連ルールの見直し整備を行う。

4. 本年度の事業の項目及び内容

(1) 女性研究者が活躍でき、女性研究者の増員につなげる環境整備

①女性研究者ネットワークの構築の準備

本学の女性教員、在学女子学生、卒業生の連携を強化し、その潜在したポテンシャルを活用し発展させるため、女性研究者を登録した人材バンク作成を開始する。女性研究者ネットワーク『Shiba-jyo プラチナネットワーク』を、研究支援者の配置、シンポジウムや交流会などの参加の呼びかけに活用する。

②女性研究者を対象としたメンター制度の開始

研究者にきめ細やかな支援ができるよう学生・教職員健康相談室の機能を拡大・充実する。専任カウンセラー1名を配置し、メンター制度を開始する。

③就業時間等に関する学内ルールの見直し

就業に関する学内ルールを女性研究者のワーク・ライフ・バランスを配慮したものとして整備するため、学内システムを使ったアンケートを今年中に行い、その分析結果を踏まえた議論を開始する。

④女性のための休憩室の整備

今年中に大宮、芝浦キャンパスに各々休憩室を設置し、女性研究者が相談しやすい環境を整備する。また乳幼児のお子さんを連れてきた時の休憩所として活用し、安心して研究活動ができるよう支援する。

(2) 出産・育児・介護を抱える女性研究者への具体的な支援

①女性研究者への情報発信、ニーズの把握

専用のホームページを開設し、広く情報発信を行うことで取組に対する理解を深めてもらう。また、女性研究者に対するヒアリングを年度末までに行い、どのような支援を必要としているかを把握する。

②支援研究者の配置

ライフイベント中の女性研究者に対して、平常時の研究業績を維持し安心して研究に臨めるような支援として、そのニーズに応じた支援研究者の配置を行う。

③支援結果の評価・検証

年度末に予定している大学外部評価委員会で評価委員による活動の評価・検証を実施する。その結果を踏まえて支援内容、支援方法の改善を図る。

(3) 理工系分野を志向する女性研究者の育成と増員のための活動

①目標を設定した女性研究者の積極的な採用・登用

男女共同参画推進室において、男女共同参画に関する理念や基本方針を定め、数値目標の入った中長期計画の立案を進める。その中で、各部局の女性教員増の目標、退職教員補充時の新規採用者の30%女性などの目標を明らかにするための検討を行う。

②多様なキャリアパス、ロールモデルの提示

交流会やホームページ、パンフレットなどを通じて、学位取得後の多様なキャリアパスの提示や、本学内外の女性研究者のロールモデルを提示していく。

③男女共同参画推進に関するシンポジウム、交流会・懇談会の開催

本事業に関連したシンポジウム、女性研究者を中心とした交流会・懇談会を学内で各々1回程度開催する。

④父母懇談会による働きかけ

在学生向け父母懇談会を10回程度行い、女子研究者の重要性をアピールし、本学の理工系女子学生の大学院進学を促していく。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成28年3月31日

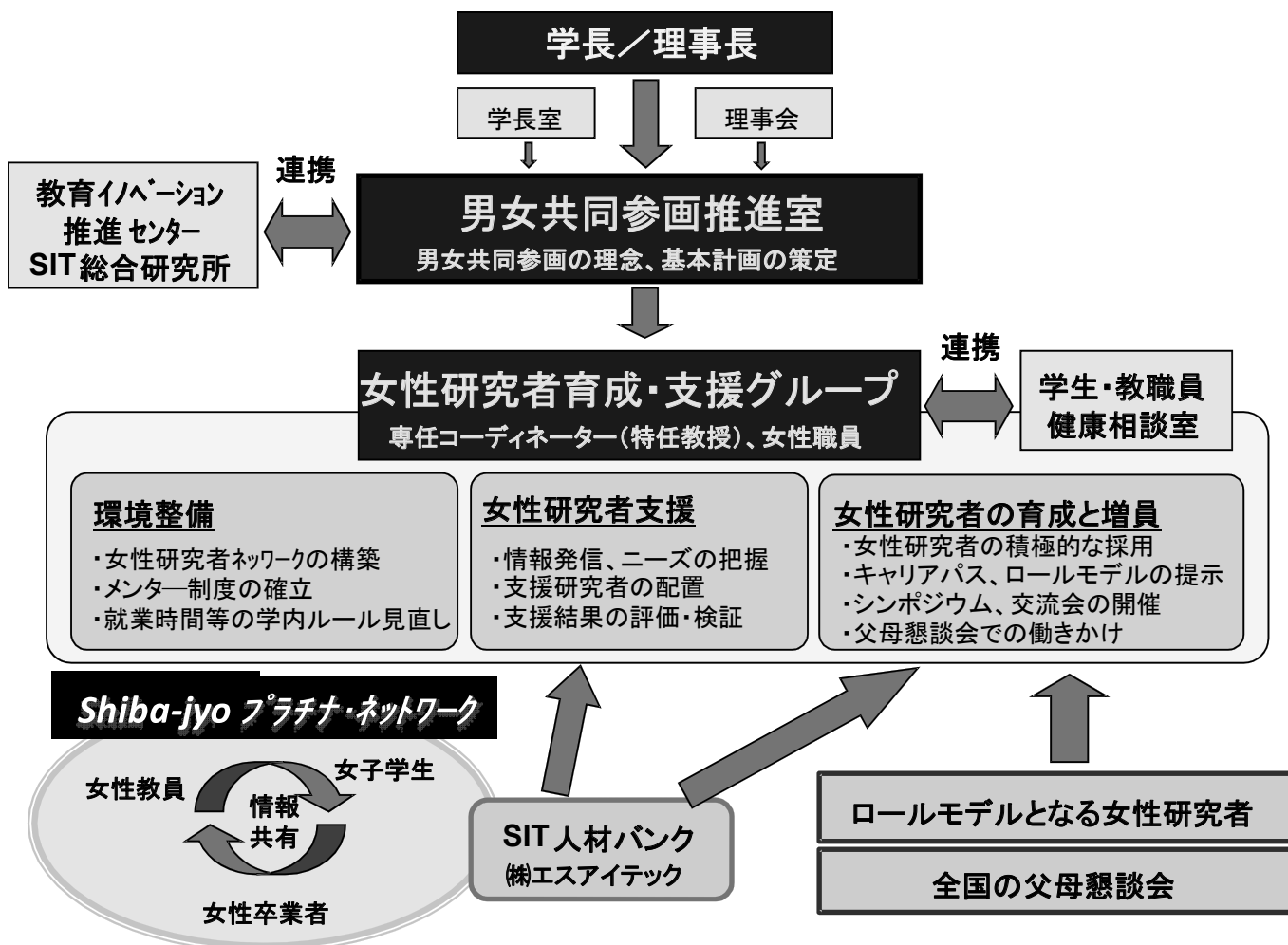
II. 補助事業の実施体制

事業項目	実施場所	担当責任者
(1) 女性研究者が活躍でき、女性研究者の増員につなげる環境整備	<p>埼玉県さいたま市見沼区深作 307 学校法人芝浦工業大学 大宮キャンパス</p> <p>東京都江東区豊洲 3-7-5 学校法人芝浦工業大学 豊洲キャンパス</p> <p>東京都港区芝浦 3-9-14 学校法人芝浦工業大学 芝浦キャンパス</p>	<p>学長 村上 雅人</p> <p>教育イノベーション推進センター長(副学長) 米田 隆志</p>
(2) 出産・育児・介護を抱える女性研究者への具体的な支援	同上	同上
(3) 理工系分野を志向する女性研究者の育成と増員のための活動	同上	同上

II 女性研究者研究活動支援事業（一般型）の達成状況

1. 事業の取組状況

1. 1 実施体制・実施内容



1. 2 事業取組内容

1. 2. 1 事業推進体制

事務局長直轄の男女共同参画推進室を設置し、基本計画、各部局の数値目標の入った中長期計画を策定する。また、各部局から選出された教職員をメンバーとする男女共同参画推進委員会を置き、全学的に男女共同参画に関する取組を推進した。その下に、女性研究者育成・支援室を設置し、専任のコーディネーター、女性職員を配置する。

1) 男女共同参画推進室の体制構成と運営

平成24年度に2回にわたって実施した女子教職員懇談会で出された意見（ニーズ）から本学が抱える女性研究者の課題がみえてきた。平成25年度、学長は創立90周年に向けた教学改革「チャレンジSIT-90」作戦の重点項目の一つに男女共同参画推進を位置づけ、平成25年5月1日に「男女共同参画推進委員会」を設置した。

平成25年8月30日文科科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択されたことによって、男女共同参画推進の取組みが始動した。理事会は平成25年10月1日に「男女共同参画推進室」を設置し、学長補佐の國井秀子教授を室長に任命した。また、男女共同参画推進委員会を発展的に解消し、平成25年11月16日に男女共同参画推進室員が任命されて取組が本格化した。男女共同参画推進室のもとに「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」を実施する学長・理事長、直接には事務局長所管の組織として、女性研究者育成・支援グループが発足した。

平成26年4月1日に、「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」をはじめ、男女共同参画推進に全学で取組む体制を強化するため、密に連携して機能する7つのワーキング・グループ（以下、WG）体制を編成した。「女性研究者育成・支援グループ」は、推進室内では、7WGの1つ、女性研究者育成・支援WGとして活動機能することとなった。

平成26年10月30日には、お茶の水女子大学、(独法)物質・材料研究機構と3機関による女性研究者研究活動支援事業（連携型）」が採択され、男女共同参画推進室に、これに取組むための「女性研究者活動・連携グループ」を増設した（図1）。



図1 男女共同参画推進室の組織体制と機能

2) 拠点整備

各キャンパスに女性研究者育成・支援グループの拠点(図2:大宮キャンパス)が設けられている。



図2 大宮キャンパス 女性研究者育成・支援グループ室

3) 人員体制

平成25年5月1日～平成25年11月15日までは、学長補佐を中心に教員8名、職員3名による男女共同参画推進委員会によって取組が進められた。平成25年11月16日からは男女共同参画推進委員会を基に、男女共同参画推進室が設置され、学長補佐を中心に教員12名、職員5名計17名が男女共同参画推進室員に発令された。併せて、事務スタッフ1名と教育イノベーション推進センター事務課が男女共同参画推進室の事務を支援することとなった。また、男女共同参画推進室のもとに、「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の実施を担う「女性研究者育成・支援グループ」が置かれ、男女共同参画推進室員2名と事務スタッフ1名がその構成員となった。

平成26年4月1日の7WG体制編成化に対応し、男女共同参画推進室員が男女共同参画推進室長をはじめ教員15名、職員14名計29名に増員された。活動の拡充に対応して職員を増員し、平成27年4月1日には31名の人員体制となった(表1)。女性研究者育成・支援グループは、6月18日に、教育イノベーション推進センター長、男女共同参画推進室長を加え、組織が整備された(表2)。

4) 男女共同参画推進室会議

オブザーバーの参加のもと、男女共同参画推進室員が一堂に会し、女性研究者研究活動支援事業および各グループ/WGの活動状況と情報を共有し、課題の解決と目標・成果の達成に向けて協議するために、男女共同参画推進室会議を開催している(表3)。

5) 女性研究者育成・支援グループ打合せの実施

女性研究者研究活動支援事業の企画・立案、実施・運営に即した具体的協議を行うために、女性研究者育成・支援グループ打合せを行っている。平成25年度に17回、26年度に27回、27年度は30回の打ち合わせを行った。

表1 男女共同参画推進室員（教員 15 名、職員 16 名 計 31 名）

平成 27 年 12 月 1 日現在

國井 秀子	学長補佐、男女共同参画推進室長
伊藤 和寿	学長補佐
大倉 典子	学長補佐
上岡 英史	学長補佐
谷田川ルミ	学長補佐
伊藤 洋子	工学部教授
橋田 規子	デザイン工学部教授
松浦 佐江子	システム理工学部教授
岡田 佳子	工学部准教授
ホートン 広瀬 恵美子	工学部准教授
野田 夏子	デザイン工学部准教授
山西 陽子	工学部准教授
山本 創太	工学部准教授
内藤 和美	男女共同参画推進室教授
中野 美由紀	男女共同参画推進室教授
吉川 倫子	豊洲学事部・大宮学事部部长
村川 勇介	大宮学事部次長
山下 智子	総務部次長
岩永 真二	芝浦学事・学生課長
小口 裕司	入試課長
白石 美知子	大学企画課長
鈴木 洋	教育イノベーション推進センター事務課長
土屋 公平	企画広報課長
遠藤 洋子	大学院・MOT 事務課担当課長
長嶋 美代子	教育イノベーション推進センター事務課課長補佐
加藤 美南	芝浦キャリアサポート課課長補佐
古屋 雄高	大宮学生課課長補佐
茂木 亜貴子	豊洲学生課課長補佐
木村 美穂	研究企画課
仙波 亮典	SGU 推進課
茂木 あずさ	地域連携・生涯学習企画推進課

オブザーバー

村上 雅人	学長
米田 隆志	副学長、教育イノベーション推進センター長
守田 優	副学長
早乙女 徹	専務理事

事務支援

教育イノベーション推進センター事務課	
堀江 涼子	男女共同参画推進室事務スタッフ
児玉 覚生	男女共同参画推進室事務スタッフ
小林 忍	大学企画課事務スタッフ

表2 女性研究者育成・支援グループ

平成 27 年 12 月 1 日現在

米田 隆志	教育イノベーション推進センター長
國井 秀子	男女共同参画推進室長
内藤 和美	男女共同参画推進室
中野 美由紀	男女共同参画推進室
堀江 涼子	男女共同参画推進室

表3 男女共同参画推進室会議 開催一覧（平成25～27年度）

年月日	曜日	男女共同参画推進室会議
平成25年12月11日	水	第13001回 男女共同参画推進室会議
平成26年2月17日	水	第13002回 男女共同参画推進室会議
平成26年4月9日	水	第1401回 男女共同参画推進室会議
平成26年4月16日	水	第1402回 男女共同参画推進室会議
平成26年5月28日	水	第1403回 男女共同参画推進室会議
平成26年6月18日	水	第1404回 男女共同参画推進室会議
平成26年7月9日	水	第1405回 男女共同参画推進室会議
平成26年9月10日	水	第1406回 男女共同参画推進室会議
平成26年10月1日	水	第1407回 男女共同参画推進室会議
平成26年10月22日	水	第1408回 男女共同参画推進室会議
平成26年11月12日	水	第1409回 男女共同参画推進室会議
平成26年12月10日	水	第1410回 男女共同参画推進室会議
平成26年12月24日	水	第1411回 男女共同参画推進室会議
平成27年2月25日	水	第1412回 男女共同参画推進室会議
平成27年4月22日	水	第1501回 男女共同参画推進室会議
平成27年5月27日	水	第1502回 男女共同参画推進室会議
平成27年7月8日	水	第1503回 男女共同参画推進室会議
平成27年9月9日	水	第1504回 男女共同参画推進室会議
平成27年11月18日	水	第1505回 男女共同参画推進室会議
平成28年1月20日	水	第1506回 男女共同参画推進室会議
平成28年3月9日	水	第1507回 男女共同参画推進室会議

1. 2. 2 女性研究者が活躍でき、女性研究者の増員につなげる環境整備

1) 女性研究者ネットワークの構築

①Shiba-jo プラチナネットワーク

平成26年6月2日に、女性の教員・職員・卒業生・学生がつながることで、少数者である女性を可視化し、互いの躍進を支援しあうことを目的に、芝浦工業大学の女性の卒業生・教職員・学生のネットワーク「Shiba-jo プラチナネットワーク」が設立された。平成28年1月現在、会員は104名となった（表4）。卒業生メンバーが最も多く、その大半が、自分が何かを得たいというより、女子在学生の役に立ちたいという動機による入会である。

表4 Shiba-joプラチナネットワーク会員の内訳

平成28年1月現在

種別	卒業生教員	卒業生職員	卒業生	学部生	大学院生	教員	職員	計
人数	2	3	44	23	4	16	12	104

設立以来、女性研究者の研究活動支援と、女子在学生へのロールモデル提示、キャリア形成支援を旨として、次の活動を行ってきた。

・「Shiba-jo プラチナネットワーク」リーフレットの作成・配布

Shiba-jo プラチナネットワークを拡大していくために、「Shiba-jo プラチナネットワーク」リーフレットを作成し、全教職員、全女子在学生、全女性卒業生をはじめ、折々に配布してきた（図3）。



図3 Shiba-jo プラチナネットワーク リーフレット

・「女子学生就職セミナー」等への協力を通じた女子在学生へのロールモデル提示

平成26年度（2月25日）、平成27年度（2月15日）の男女共同参画推進室主催「女子学生就職セミナー」に、Shiba-jo プラチナネットワーク卒業生メンバーがパネリストとして参加協力した。パネリスト3名中、平成26年度は1名、平成27年度は2名を Shiba-jo プラチナネットワークメンバーが務めた（図4）。



図4 平成27年度女子学生就職セミナー

・女性研究者の研究支援員としての任用を念頭に置いた女性卒業生の(株)エスアイ・テック人材登録ライフイベント中の女性研究者の両立および研究水準維持を支援するため、そして支援する側にとってもキャリア形成上の契機となるよう、(株)エスアイ・テック人材登録を通じた女性卒業生の男女共同参画研究支援員への任用をめざしてきた。平成27年度に、芝浦工業大学での就業を希望する女性卒業生1名の登録があり、研究支援員ではないが、派遣事務職員として採用することができた。

・ホームカミング・デーに併せた活動



図5 平成27年度 Shiba-jo プラチナネットワークコーナーでの女性研究者と卒業生の交流

Shiba-jo プラチナネットワークの設立を機に、毎年招待対象を卒業年次で限定して開催されるホームカミング・デーに、女性卒業生全員が招待されるようになった。第20回（平成26年11月）、第21回（平成27年11月21日）ホームカミング・デーに併せて、Shiba-jo プラチナネットワークコーナーを設け、展示・紹介、参加よびかけ、交流を行った（図5）。平成27年度の Shiba-jo プラチナネットワークコーナーでは、ネットワークメンバーである本学女性研究者と女性卒業生が、ネットワーク拡大と今後の活動・発展のあり方について意見交換を行った（図5）。

②女性研究者の交流・連携

・女性教員の集い

教員の1割にすぎない女性教員どうしの交流・繋がりを深めるとともに、専門を異にする研究者の対話から新たな研究が創出されることを期して、平成26年3月に研究交流会「女性教員の集い」を開始した。平成25～平成27年度を通じて10回開催し、その中から女性教員の共同研究も生まれた(表5)。

表5 女性教員の集い

平成25年度

開催日	研究報告者	報告題名
3月25日	松浦佐江子教授	ソフトウェア工学教育支援研究

平成26年度

開催日	研究報告者	報告題名
5月8日	大倉典子教授 菅谷みどり准教授	情報システム工学研究室(大倉研究室)の研究紹介 理系女子×女性教員PBL Fab Girl Projectの提案
6月18日	谷田川ルミ准教授	現代女子学生のライフコース展望-大学生調査の結果から
7月9日	橋田規子教授 野田夏子准教授	女性コミュニティを活用した産学連携活動 ソフトウェアプロダクトライン開発のためのスケーラブルなモデリング手法
9月16日	川口恵子教授 岡田佳子准教授 ウォント盛香織 准教授	英語学術論文中の人称代名詞の分析 ソーシャルスキル教育:人間関係の力、コミュニケーションの力を育てる教育とは? 理工系大学における多文化共生の課題と可能性
10月22日	伊藤洋子教授 芹澤 愛助教	建築史—理系の史学— 3Dプリンターを用いたものづくり
11月12日	越阪部奈緒美教授 山崎敦子教授 本田まり准教授	ポリフェノールと生活習慣病 A Brief History of My Research and More 生命の始まりおよび終わりにおける法と倫理
12月16日	平田貞代准教授 加藤恭子准教授 大成優子准教授	エスノグラフィを応用する技術経営 経営学教員が工学部大学で貢献できることは何か 都市における身体性
2月13日	久保田あや准教授 ホートン広瀬 恵美子准教授	ブラックホールを観測する SCOT(Student Consulting on Teaching)-教育改善支援とその教育効果

平成27年度

開催日	内容	参加者
5月7日	新任女性教員懇談会	新任女性教員3名、他女性教員5名

・ランチ交流会

Shiba-jo プラチナネットワークメンバーである女性教員の呼びかけにより、平成27年4月から芝浦キャンパスで女性教員のランチ交流会が開始された。同12月からは豊洲キャンパスで、月1回の、女性教員だけでなく女子大学院生・学部生をも参加するランチ交流会が開始された。

2) 女性研究者を対象としたメンター制度の実施

①芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラムの実施

女性研究者が、研究・教育経験において先輩の研究者と対話し助言を受け、あるいはロール・モデルを得ることを通じて、女性が少ない環境下、研究者・大学人としてより高い成長を遂げていくことを支援することを目的に、「芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラム」を実施している。「芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラム」は、メンティにとって、次のようなメリットがあり得る。・職務、キャリア形成や生活に関し、上司でも直接の指導者でもない相談相手を得る、・より高い水準の研究成果創出に役立つ知識やスキルを獲得する、・ライフイベントと仕事の両立をはかる、・学内でより重要な役割を果たしていくことの契機となる、・メンターを通じてネットワークが広がる。一方、メンターにとっても、・FD活動となる、・自身の獲得してきたものやノウハウを若手人材の育成に役立てる機会ともなる等の意義があり得る。平成27年度になって利用が本格化し、各メンティ/メンター組は、自ら決めた目標、活動内容、間隔で1～2か月に1回の面談を重ねている。平成25～27年度中の利用状況は、表6の通りである。(表6)。

表6 芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラムの利用状況 (平成25～27年度)

	利用申請者数	メンター登録者数	活動組数
平成25年度	1	1	1
平成26年度	1	1	1
平成27年度 (平成27年12現在)	5	6	6 (2名のメンターと活動しているメンティ1名を含む)

②芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラム利用者へのヒアリングの実施

平成27年度に、本プログラム利用者より、プログラムを利用した感想や、プログラムが芝浦工業大学の女性研究者により広く有効に活用されていくようになるための意見や提案を聴取した。次のような感想・意見が述べられた。

〈感想〉

- ・メンターに、ワーク・ライフ・バランスの逼迫、教員研究上の葛藤ををありのまま伝えている。それが理解され、自分にはない広く長期的視点にたった助言をもらうことにたいへん感謝している。メンター自身の体験を聞くことは何にも代え難い。
- ・メンターとの面談対話から大きな影響を受けているを実感している。メンタープログラム利用の効果を言葉で明示することは難しいが、メンターとの面談開始以来、日常の言動や認識を見直す機会が増えた。
- ・これまでと異なる視点での研究に取り組む契機となった。
- ・ずっと男性が大半の職場に在り、女性どうしの関わりは殆どなかった。メンターの薦めにより、学内外の他の女性たちとの連絡や協力を意図的に増やすようになり、それが楽しみになった。偏りがあることにあらためて気づかされた。
- ・将来的には、私もメンターとして誰かをサポートできるようになりたい。
- ・メンターの負担を考えると心苦しいが、できるだけ長期間の継続を希望している。

〈意見・提案〉

- ・たとえば書類作成等、プログラムを利用者、利用希望者の負担ができるだけ少ないとよい
- ・メンティとしてはメンターの負担や気づかずにかけているかもしれない迷惑が気になりである。メンターからメンティや活動に対する相談や改善要求が寄せられた場合はメンティに知らせてほしい。

3) 就業時間等に関する学内ルールの見直し・整備

①規程の整備

平成26年度には、産前産後、育児休業、介護休業中の教員に係る就労環境を整え、研究体制を維持するために採用する任期付き教員について必要な事項を定める「育児・介護中の教員に関する任期付き教員任用規程」が決定され、平成27年4月1日より施行された。平成27年度には、育児・介護により教育研究のための時間が制約される専任教員の研究時間を確保し、育児や介護と研究の両立、研究水準の維持を図るための教育研究支援員の配置について定める「芝浦工業大学 教育研究支援員配置規程」が決定された。

②産前産後休暇、育児・介護休業等期間中の研究費配分の扱いの改正

これまで産前産後休暇、育児・介護休業等期間中の教員については研究費を配分しないこととなっていた。「休業期間中は、教育研究費予算（教員割）を当該学科に1/2配分する」よう、財務方針が変更され、平成27年度補正予算より適用された。

4) 女子学生・教職員休憩室の整備

①休憩室の整備

平成25年度、大宮キャンパス(図6)と豊洲キャンパス(図7)に「女子学生・教職員休憩室」を整備し、体調変化時やリフレッシュが必要なとき、また、休日出勤時に乳幼児を連れてこられたとき等の利用に供した。男女共同参画推進室ウェブサイトの「女性研究者支援」サブサイトへの掲載、学内掲示、男女共同参画推進リーフレット等への掲載等を通じて利用を呼びかけた。大宮キャンパスの「女子学生・教職員休憩室」には、理工系女性研究者や女性のキャリア形成に関する図書、資料を配している。平成27年10月より、大宮キャンパス・豊洲キャンパスの「女子学生・教職員休憩室」に「お祈りコーナー」(図8)を整備した。



右から図6 大宮キャンパス・図7 豊洲キャンパス
図8 お祈りコーナー

②利用実績

大宮キャンパスの「女子学生・教職員休憩室」では、「お祈りコーナー」を含め、1日平均約20名の女性教職員・女子学生が利用している。

女性教職員の利用実績として、豊洲キャンパス、大宮キャンパスいずれも、校務による休日出勤時に、同伴の乳児とご家族に利用頂いた(平成26年度1件、平成27年度2件)。

5) 女性研究者への研究費獲得、研究力強化の支援

①研究費獲得支援

平成27年度より、研究推進室による科学研究費補助金申請支援と連携し、女性研究者の申請に対する相談助言を開始した。平成27年度は4名の女性研究者に支援を行った。

科学研究費助成事業採択件数に占める女性研究者の割合は、女性研究者研究活動支援事業開始前平成24年度の6.3%から、平成27年度には15.2%へと2.5倍に、金額では4.1%から16.4%へと4倍に上昇した(表7)。

	新規		継続		計	
	総件数	女性(%)	総件数	女性(%)	総件数	女性(%)
平成24年度	28	2(7.1)	67	4(6.0)	95	6(6.3)
平成27年度	35	5(14.3)	64	10(15.6)	99	15(15.2)

	新規		継続		計	
	総額	女性(%)	総額	女性(%)	総額	女性(%)
平成24年度	6,266	273(4.4)	11,762	468(4.0)	18,028	741(4.1)
平成27年度	7,061.6	1,235(17.5)	9,934.4	1,557(15.7)	16,996	2,792(16.4)

出所:学校法人芝浦工業大学報 第479号, 2012, p9-14, 第515号, 2015, p13-18

表7 女性研究者の科学研究費助成事業採択状況の推移

②科学英語プレゼンテーションセミナー

平成27年度に、女性研究者の研究力強化のための取組の一環として、国際学会での発表や資料作成への活用を念頭に「科学英語プレゼンテーションセミナー」を実施した。作業を伴うセミナーに教職員15名(うち女性10名)、大学院生・学部生18名(うち女子6名)計33名が熱心に取り組んだ。

標 題 科学英語プレゼンテーションセミナー

日 時 2016年2月18日(木) 10:00~16:00

会 場 豊洲キャンパス 教室棟4階406教室

テーマ YOUR FIRST PRESENTATION IN ENGLISH

講 師 川合ゆみ子氏(公益財団法人日本工業英語協会)

内 容 1. Useful hints for a presentation in English

2. Good English for: slides, scripts, and speech

3. How to make your presentation: structure, typical sentences powerful slides tips for practice and delivery

参加者アンケートの結果

25名より回答が得られた(回収率75.8%)。セミナーに対し、回答者の44%(11名)が「非常によかった」、52%(13名)が「よかった」と回答し、非常に好評であった。

自由記述回答には

「たいへん実践的なセミナーで興味深かった」
「内容が濃く、参加型だったので飽きなかった」
「具体例が多く、わかりやすい解説だった」
「6時間の長丁場だったが精練された内容だった」
「少し詰め込みすぎの感があったが充実していた」
「これまであまり意識していなかった主語の使い方などを再認識し参考になたった」
など肯定的な感想のほか、
「あらかじめ参加者がスライドを作成していき、その場でどのように改善できるかを考えるのもおもしろいと思う」
といった提案も記された。

1. 2. 3 出産・育児・介護を抱える女性研究者への具体的な支援

1) 女性研究者への情報発信、ニーズの把握

・ウェブサイトや印刷物による、ライフイベント中の女性研究者への情報提供

男女共同参画推進室ウェブサイト「女性研究者支援」ページに「女性研究者への研究支援員配置制度」、および「ライフイベント中の制度」を掲載し、周知と利用の呼びかけを行った。また、「男女共同参画推進室リーフレット」や「芝浦工業大学男女共同参画推進室ニュースレター」に、男女共同参画研究支援員配置の活動を紹介した。

・図書館「男女共同参画（ダイバーシティ）」専門書架

平成25年度に、大学図書館との連携協力のもと、図書館にワーク・ライフ・バランスや女性のキャリア形成に関する図書を集めた「男女共同参画（ダイバーシティ）」専門書架が開設された。同書架の蔵書を毎年約1,000冊ずつ購入・充実させ、女性研究者への情報提供を充実させてきた。平成27年末現在、同書架の蔵書数は9,943冊となっている。

2) 男女共同参画研究支援員の配置

妊娠出産・育児・介護等のライフイベントにより研究のための時間が制約される女性研究者の研究時間を確保し、育児や看介護と研究の両立、研究の水準の維持をはかるために、希望する該当女性研究者に男女共同参画研究支援員として大学院生を配置している（表8）。

表8 男女共同参画推進研修支援員の配置実績

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
配置を受けた女性研究者数 (%)	3名 (11.5%)	6名 (19.3%)	6名 (16.2%) *
配置した男女共同参画研究支援員数	5名 (男2名、女3名)	11名 (男6名、女5名)	14名 (男12名、女2名)

*ライフイベント中の女性研究者の配偶者である男性研究者1名を含む

男女共同参画推進研究支援員にとっても、支援業務を通じてロールモデルに接し、自身の将来のワーク・ライフ・バランスや男女共同参画推進をより具体的に考えられるようになることを期し、

26年度より、1～2か月に1回、男女共同参画研究支援員研修を実施している（図9、図10、図11）。



図9 男女共同参画研究支援員活動風景

【目的】

男女共同参画研究支援員の活動における経験と研修が相俟って、研究支援員各自のキャリアやワーク・ライフ・バランスに関する考え、社会観、価値観などがより明確になること、今後に対する高い水準のモチベーションを形成する一助となることを目的とする。

【目標】

1. 日本社会で「女性研究者への研究支援員配置」が必要とされる背景を理解する。
2. 1.を通じて、自分たちが生きてきた/生きていく日本社会が男女共同参画社会へと向かう上での課題を認識する
3. めざされる男女共同参画社会の像が結ぶ（どういう社会を作りたいのか）
4. 男女共同参画社会に向かっていく中で、大人になり、仕事をし、生活し、社会の作り手・担い手になっていく自身のキャリアやワーク・ライフ・バランスのあり方についてより具体的に考えられるようになる

【実施】

1～2か月に1回、40分（12:15～55）

男女共同参画研究支援員の自主運営を、男女共同参画推進室教員が補佐する
大宮キャンパス/豊洲キャンパス/芝浦キャンパスをTV会議システムで結んで実施する

【内容】

事前研修と初回（平成26年7月）の学長講和のビデオ視聴をを必須として毎月独立のテーマで実施する
毎回話題提供資料を用意し、それを踏まえて意見交換を行う。

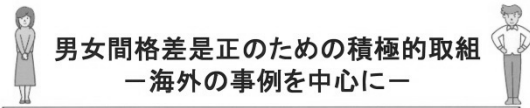
平成26年度

回	開催日	内 容
1	各契約前	事前研修
2	7月17日	学長のお話「芝浦工大の将来展望と男女共同参画」
3	8月20日	男女共同参画の国際比較—日本の位置
4	9月25日	社会の多様性とその許容—男女共同参画社会がもたらす変革
5	10月23日	男女共同参画社会に向かう国際社会の取組みとポジティブ・アクションとは
6	11月27日	ワーク・ライフ・バランス 1
7	1月22日	ワーク・ライフ・バランス 2—「パパの育休体験記」を用いて
8	2月27日	芝浦工業大学男女共同参画研究支援員研修2014年度しめくくり

平成27年度

回	開催日	内 容
1	各契約時	事前研修
2	6月30日	制度運用の一部変更の説明と研修のあり方の投げかけ
3	8月24日	研修のあり方の協議、新規契約
4	10月14日	ジェンダーギャップ指数
5	12月9日	ポジティブ・アクション
6	1月 日	男女共同参画研究支援員研修2015年度しめくくり

図10 度男女共同参画研究支援員研修プログラム



男女間格差是正のための積極的取組 — 海外の事例を中心に —

2015年度第5回男女共同参画研究支援員研修

2015年12月9日(水曜日)12時15分～12時55分 / 豊洲C教室棟6F602教室・大宮CS号館第2会議室
芝浦C803会議室



男女間格差是正のための ポジティブ・アクションの正当性

国連「女性差別撤廃条約」第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。

男女共同参画社会基本法

第二条二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

男女雇用機会均等法

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

男女間格差是正のための ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクション

格差(不合理な差異・偏り)を解消するために、少数者や不利な立場に置かれがちなグループに属する人たちに特別な機会を提供するなどの、積極的取組

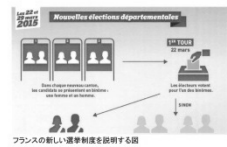
ポジティブ・アクションの主な方法



民主主義のアンバサド(候補者)を目指す国!

世界初・ベア選挙・フランスの事例

EUの中で女性の政治参加が遅れている国は、1990年代で下の女性議員比率は平均11%を記録していた。
2002年、直観選挙が男女両数になる「ベア」選挙法が定められた。2012年には全体の27%が女性議員になる。
フランスでは、黒の議員が子育てや高齢者介護など、市民生活を豊かにする政策を担っています。しかし、黒や白人などの議員と比べて、黒議員は女性議員が極めて低い割合にとどまっている。



↑ 上昇しない女性議員割合
↓ 2015年3月黒議員選挙にて
男女比率50%達成
2054名の女性黒議員が当選



政治の場(の男女比)と社会の実態と同じようにすることを目標とした。
一方で、差別に抗議する権利は保証され、罰則するは罰則はない。
女性議員も、また、女性議員もいる。

政府が女性に温かい国を本気で目指す国!

ノルウェー政府の男女平等政策の事例

女性の就労率上昇	変わる国民の意識
1972年→45%	家事は女性の仕事?と考える男性の割合
2007年→70%	1988年→95%
	2007年→48%

I・トップのジェンダーバランスを整える

1978年→男女平等法であらゆる性差別を禁止!

徐々に、法整備を進め政治・企業にクォータ制を導入している。それにより、議員・閣僚(下※)や企業取締役(図1)に占める女性の割合が上昇するきっかけになり、現在は世界でもっとも女性取締役が多い国(図2)になっている。

年	取締役率 (%)
2011	9.9%
2010	11.8%
2006	17.8%
2007	25.0%
2008	36.2%
2009	40.2%
2010	39.5%

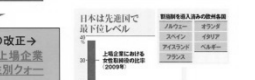


図1・ノルウェーにおける政界・企業に占める女性割合
出典: 内閣府 男女共同参画局 報道課

政党クォータ制

1974年自由党が性別クォータ制を導入
1988年男女平等法の施行
2005年地方自治法の改正

公的に任命される委員会、理事会、審議会や議会の男女構成比率を共に40%以上にするルールが適用されている。

※2010年現在、国家議員67名(40%)・閣僚10名(50%)・公約委員会の女性割合42%と政策決定権のあるポストに女性が一定数就いている。

会社法改正

2004年会社法の改正→
公益企業・株式会社等企業の取締役会に性別クォータ制を導入

※規模によるが、取締役10人以上であればいずれの性別も40%を下回ってはならない。

Pappaer i perm(パパは育児中!)が流行語にもなっている。

ノルウェー政府の男女平等政策の事例

II・就労しやすい環境を整える

育児休暇制度 → パパ・クォータ制度の導入 & 拡充

1993年父親の4週間の育児休暇制度(パパ・クォータ)の導入!

※母親に譲渡不可能な権利
※育児休業手当の支給期間が短縮される!!

2009年7月から10週間に拡大!

※2007年には90パーセントの父親がこの制度を利用

制度の意義

パパ・クォータ制度の意義は、男性にも家庭に参画してもらい、家庭内でも平等を築くということ。また、職場においても、人選などの際にプロジェクト途中での育児休業のリスクを見越して男性を選択する、という傾向を緩和することができるという利点もあるのです。」と話しています。出典: 内閣府共同参画2010年2月号P5コラム内より

保育施設の充実

政権の公約→希望する未就学児童はすべて保育園に入園できる。
2008年には87%の未就学児童が入園している。



図1: 育児をする男性
引用: <http://www.mammi.no/mammi/bilde-pappa-er-perm>

今後の育児休暇制度

※現在の育児休暇期間(1年)は有給・最長3年間)を3等分にして、3分の1をママ・クォータ、3分の1をパパ・クォータ、残り3分の1をそれぞれのダブルで使い方を決めるという案が検討されている。

図 11 男女共同参画研究支援員研修 話題提供資料 (平成 27 年度第 5 回研修)

3) 支援結果の検証・評価

① 女性研究者の支援成果

① -1 研究業績数の推移

研究業績の産生は、さまざまな要因の影響を受け、単に研究支援要員の配置の結果と見ることはできないが、基礎資料として、平成25～27年度の間、男女共同参画研究支援員の配置を受けた、27年度新規配置開始の2名を除く6名の女性研究者の、平成24～26年度の、著書、論文、国際学会発表、口頭発表、科学研究費獲得、受賞の実績を確認した。6名中5名は、ライフイベントにかかわらず研究業績産生の停滞が見られず、一定水準が維持されている。うち3名は配置開始後新規の科学研究費を獲得し、1名は国より受賞している。

① -2 事例紹介

2015年12月に開催した「芝浦工業大学2015年度男女共同参画推進国際シンポジウム 世界の舞台で活躍する女性研究者の育成強化に向けて」において、「事例紹介『芝浦工業大学男女共同参画推進成果報告 事例紹介〔女性研究者研究活動支援事業〕における支援の成果』」として、男女共同参画研究支援員の配置を受けた3名の女性研究者（平成25年度～27年度2名、平成26～27年度1名）が、以下概要の通り、研究活動や、ライフイベントとの両立への研究支援員配置の影響等を報告した（29～36頁）。

②男女共同参画研究支援員にとっての成果

男女共同参画研究支援員を平成25年度に終了した1名、26年度に終了した10名中8名より、平成27年度の男女共同研究支援員14名全員より男女共同参画研究支援員としての活動の事後報告の提出を受けた。その記述から、男女共同参画研究支援員として支援業務に従事した経験を通じて大学院生が何を獲得したのかを把握した。以下のような認識が獲得されている（表8）。

- ・将来どうなりたいか、どう働きたいかを具体的な問題として真剣に考えるきっかけになった（M1女子）
- ・支援を通して、出産、育児や介護を抱えても、うまくワーク・ライフ・バランスを組み立て、時間を工面して活動することは可能であると分かった。同時に、周りのサポートや育休・時短勤務等を当然のこととして受け入れる環境をつくる必要があると感じた（M1女子）
- ・女性の働き方、子育てなど各ライフステージにおいて生じる問題を自分のこととして考えるようになった（M1女子）
- ・それまで、女性だからしょうがないと決め込んでいたが、実際に仕事と結婚、子育てを両立される先生を支援する中で、どちらも諦める必要はないのだと考えが一新された。自分も結婚、出産を理由にこれまで一生懸命学んできたことを諦めたくないという想いが強くなった（M1女子）
- ・就職活動において、女性社員がどのように働いているか、結婚出産といった節目を迎えた後も仕事復帰が可能であることを意識するようになった（M1女子）
- ・これまで男女共同参画に関心をもつこともなかったが、支援を通じて女性が育児をしながら働くリアルを知った（M1男子）
- ・制約される時間をカバーできたという実感がある（M1男子）
- ・共働きの両親が祖母の入院や介護でてんやわんやをしている姿をみて来、ライフイベント時に支援を受けられる制度が必要だと実感する（M1男子）。

- ・研究支援員研修の進行を担当する機会があり、説明ができるよう事前に自分で調べたり、男女共同参画推進室の教員と事前ディスカッションをして準備をしたのが貴重な経験だった（M1 男子）
- ・将来のイメージが湧いた（M2 女子）、
- ・女性がきわめて少ない分野で勉強してきた。女性研究者と身近に交流する初めての機会だった（M2 女子）。
- ・異分野の研究を支援して視野が広がった（M2 女子）。
- ・就職活動の際、企業のワークライフバランス面を意識するようになった（M2 男子）

【事例1】「FabGirl プロジェクトを基にした新たな研究テーマの創出」

出産・育児と介護が重なった女性研究者である。男女共同参画研究支援員の配置が、両立と、科研費の新規獲得を含む研究水準の維持に役立ったのみならず、それを越えた展開と成果が生み出された。女性研究者と男女共同参画研究支援員の対話・交流の中から、女性研究者の共同研究でありかつ女子学生のエンパワメントプログラムである、女子学生による電子工作ワークショップの企画・実施・評価の取組が発意された。女性研究者が学内の他の女性研究者に研究参加を、男女共同参画研究支援員は女子学生に取組への参加を呼びかけ、研究支援業務と併行して、両者の協働活動が進むこととなった。男女共同参画研究支援員を務めた女子大学院生はプログラムを主導する過程で優れたリーダーシップを発揮するとともに、自身の研究関心からプログラムの実施結果を分析し、研究成果として発表した（図12）。

FabGirl プロジェクトをもとにした 新たな研究テーマの創出

芝浦工業大学
工学部情報工学科
菅谷みどり

情報工学科: <http://www.ise.shibaura-it.ac.jp/>
基盤ソフトウェア研究室: <http://www.dlab.ise.shibaura-it.ac.jp/>

自己紹介

- 企業歴: 8年
- 研究歴: 12年 (大学10年、研究所2年)
- 研究専門分野:
 - オペレーティングシステム, 組み込みシステム, 分散システム, ディペンダビリティ(高信頼システム)
- ライフイベント:
 - 2011 - 14 親の介護
 - 2012 - 以降, 子育て中 (3才、保育園)

出産を機とした生活の変化

- 研究者時代
 - 朝から夜まで... 研究/開発
 - 出産日, 手術時間の30分前まで論文執筆
 - 週末は親の世話
 - 様々な場所への出張
- 現在の生活
 - 出産を機に引っ越し
 - 夫の実家へ引っ越し, 育児は取らず, 保育園へ
 - 通勤(2H), 保育園の送迎と子どもの世話(家事は家族で分担)
 - 子ども中心の生活へ
 - 平日の研究, 教育活動の制限, 大学, 学会活動の制限

課題と対策

- 課題: 制限された研究時間
- 対策:
 - 制度の活用
 - → 研究支援員制度
 - 教育を研究にできないか
 - → 固定の授業時間の成果を最大限研究に活かす
 - 教育は学生の主体性の育成を念頭におく
 - → 主体的に研究をすすめるような学生の育成
 - 研究者同士の連携
 - → 専門をもちり, 協力して研究を推進する
 - 時間効率をあげるノウハウの共有
 - → 諸先輩方のアドバイス

研究支援員との出会い

- 研究支援員
 - 支援制度の一貫として, 修士学生が支援員として研究補助
 - 2014年度支援員は電気電子情報専攻, 柳美由貴さん
- きっかけ
 - 授業アンケートのデータ分析を依頼
 - 情報工学科, 高度情報演習 2C(電子工作の演習授業)
- プロジェクト学習と研究
 - 女子が考える, 新しいデバイスづくりへ
 - 授業の応用+α → 授業を活かしたプロジェクト学習と研究

Fab Girl Project

FabGirl Project :

- 女子の感性を活かした理系女子によるものづくり
- 雰囲気や気持ちを察するモノや, 困っている人を助けるモノ, わくわくドキドキを伝えるモノなど女子力を最大限に活かしたモノづくりを楽しむことを目的とする
- 研究支援員を中心に, 講義で参加する委員を募り, スタート



- ワークショップ企画に男女共同参画推進室が協力
 - 男女共同参画推進室の支援, 「女性教員の集い」に集まる教員や, 同期教員を中心とした女性教員の協力
 - FabGirl Project HP: <http://www.dlab.ise.shibaura-it.ac.jp/fabgirl/>

図 12(1/3) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告 (事例 1)

FabGirl サマワーショップ

Welcome to FabGirl Project

- 委員の学生達が中心となって企画
 - 3日間でマイコン実習、製作、発表会
 - ・ 8/22(リーダーシップ研修), 8/25-29
 - 学生16名(委員4名, 参加12名), 女性教員9名
 - 男女共同参画推進室が支援
- 事前リーダーシップ研修
 - 共通学群教育, 谷田川准教授
 - グループワーク: リーダーとしての役割について考える
- 支援員(修士学生)の研究テーマを考慮
 - 「かわいい」研究(感性価値)の評価

アンケートにみられる意義

- 第1回, 2回WSでのアンケート結果(21名)

参加して良かったと思う	18	3	0
今後の大学生活(授業や人間関係を含めて)が	7	12	2
知り合った仲間たちとの関係が深まったと思う	7	14	0
「ものづくり」への興味が増したと思う	16	5	0
自分たちのアイデアを「もの」として創ることが	16	5	0
「ものづくり」に必要な力が身についたと思う	10	11	0
グループワークに積極的に参加していたと思う	7	12	2

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

とてもそう思う
 まあそう思う
 あまりそう思わない
 全くそう思わない

コメント(自由記述欄抜粋)

- 普段は男性が多いので新鮮でした。
- どんなものを作りたいかをグループで意見を出し合い、それを1から材料も買ってきてつくるというのがとても楽しかった。自分の授業ではグループ学習になると他人任せになりがちなので、グループの一員として自分が参加できたことが何より一番楽しかった。「ここはこうの方が良い」などの意見をもらえたり、言えたり、そういうグループ学習がこれからもできたらと思う。
- すごく気軽に、楽しくできました。異性の方だと距離を感じたり、自分だけハブかれてる感じがしました。でも女の子は優しいし親切なので違う班でも、初対面でもくわしく説明して頂けました。
- グループ同士が気軽に話せるのが良かったです。女の子特有の感性にも刺激を受けました。
- 女子だけっていうのは最初はちょっと大丈夫かなって思っていたのですが、全然そんなことはなく、女子だからこそつくれるものづくりがあるなと思いました。男子がいると他人任せにしちがちな人も女子だけだと自分で行って、そういうのがとても良いと感じました。

コメントからじむ、日頃の「疎外感」、他人任せ
 → 自分の感性をいかし、協力し、主体的にものづくりを達成できたという実感

女子学生の主体性の育成

- 女子校効果
 - 参加者: 女子は、日頃は少数派
 - ・ ※女子学生は全体の14.5%(大学院11.5%) (2015, 芝浦工大)
 - 学科や授業のグループワークでは、積極性を発揮できていない?
- 委員の成長
 - リーダーシップについての自信の創出
 - ・ 今までリーダーを経験したことのない女子学生が、リーダーができる実感(アリングのコメントから)
- 企画, 推進力の向上
 - ・ 2回目のワークショップはほぼ教員のフォローなしで実施

ものづくりを通じた「かわいい」感性価値の研究

「かわいい」既存研究の成果[1]

対象	内容
色	原色よりも、暖色
形	直線よりも、曲線が多く含む形
大きさ	大きいものよりも、小さいもの
質感	繊維やスチューンに似た、「やわらかい」「ふわふわする」などの触感を想起する言葉で形容されるもの
触感	「毛布」や「クッション」などのオブジェクトで表現されるもの
動き	柔らかく変形を持った動き

「かわいい」製作物の評価[2]

- 全てのかわいいものが、先行研究で示された要素を含む
- 新しい「かわいい」要素の発見

[1] 大倉真子, 大倉真子:「かわいい」の系統的的研究(視覚的価値研究), シモレーション, 32, 4, pp.338-348, 2013
 [2] 柳美由貴, 他:「かわいい」を表現するものづくりワークショップの実践, 第16回日本感性工学会大会, 2014年9月.


研究への発展

- 研究支援員の関連業績 -

- [1] 柳美由貴, 菅谷みどり, その他, Fab Girl Project, SWEST16: 16th Summer Workshop on Embedded System Technologies, 2014年8月
- [2] 柳美由貴, 菅谷みどり, その他, 「かわいい」を表現するものづくりワークショップの実践, 第16回日本感性工学会大会, 2014年9月
- [3] パネルセッション「ESSロボットチャレンジ10周年: 10年を振り返り、今後は語ろう」, 柳美由貴, その他, 組込みシステムシンポジウム2014(ESS2014), 2014年10月
- [4] 柳美由貴, 菅谷みどり, その他, ものづくりワークショップの実践を通じた「かわいい」に関する感性の理解, 第10回日本感性工学会大会春季大会, 2015年3月
- [5] Miyuki Yanagi/Midori Sugaya, et al, "How Kawaii Attributes are Composed in a Thing", Asian CHI Symposia 2015, Seoul, Korea, 18-23 April, 2015.
- [6] 特集「かわいい」, 情報処理学会, 2016, 2月号

図 12(2/3) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告 (事例 1)

活動の継続と成果




第2回FabGirlワークショップの様子


- **継続ワークショップと取り組みの広がり**
 - 第2回は、留学生、他大学の学生が参加
 - 2015年度「かわいい」ロボットプロジェクト
- **研究支援員の研究業績への貢献**
 - 2014年度、柳美由貴さん、電気電子情報工學有本賞受賞
 - ・ 国際会議1本、国内、ワークショップ4本、学会誌等々
- **FabGirl プロジェクトの受賞**
 - 2015年度、梅村賞
 - ・ 菅谷みどり、大倉典子(情報工)、野田夏子(デザイン工)、平田貞代(MOT)、谷田川ルミ、岡田佳子(共通学群)、松浦佐江子(システム理工、電子情報システム)、中野美由紀(男女共同参画推進室)

男女共同参画推進室「女性教員の集い」

- **男女共同参画推進室の企画**
 - 定期的な開催、研究紹介(10回程度開催)
- **共同研究への発展**
 - 発達障害児向けの新しいセラピーデバイスの提案
 - ・ 共通学群岡田佳子准教授(教育心理学)
 - 国際会議3件(受賞1件)、国内会議3件(受賞1件)、予算獲得、国内外共同研究
 - 初年次プログラミング教育におけるロボットPBLの導入
 - ・ 共通学群、谷田川ルミ准教授(教育学)
 - 2015年度、FD+SD 賞受賞、教育改善研究会
 - 上記以外の先生方との交流も多数



デジタルプレイセラピーデバイス

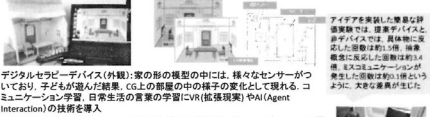


学科プログラミング教育にロボットPBLを導入

発達障害児童向けのデジタルセラピーデバイス

【発達障害児向けのセラピー】

従来：専門家、大掛かりで高価なデバイス→日常的な訓練が困難
本研究：親などの非専門家による日常的な実施を支援
 子どもが楽しんで取り組め、かつ日常的な訓練が可能なデジタルセラピーデバイスの提案



アイデアを案出した専門家と評議委員では、従来のデバイスと異なり、デバイスでは、具体的に定めた活動は行わず、簡単な操作で楽しむことで、楽しみながら、デジタルコミュニケーションが楽しみの活動が実現しようとして、大変な苦労が生じた。

デジタルセラピーデバイス(外観)：家の形の筐体の中には、様々なセンサーがついており、子どもが遊んだ結果、CG上の部屋のなかの様子の変化として現れる。コミュニケーション学習、日常生活の学習にVR(拡張現実)やAI(Agent interaction)の技術を導入

予算獲得も国際的な共同研究への発展
立石科学技術振興財団2015年度研究助成

Iriki 氏来日でのミーティング風景
子どもの参加による評価結果

【査読付き】

- [1] Yukako Watanabe, Yoshiko Okada, Hirota Osawa, Midori Sugaya, Digital Play Therapy for Children With Learning Disabilities, The 2nd International Conference on Human-Agent Interaction (HAI), 2014, Tsukuba Japan, (BEST POSTER AWARD First Place)
- [2] Yukako Watanabe, Yoshiko Okada, Hirota Osawa, Midori Sugaya, Digital Play Therapy for Children With Developmental Disorders, 17th International Conference on Human-Computer Interaction (HCI), 2015, Los Angeles.
- [3] Midori Sugaya, Yoshiko Okada, Hirota Osawa, Irini Giannopoulos, Feel as Agent: Immersive Dollhouse Enhances Sociality of Children with Developmental Disorders, The 3rd International Conference on Human-Agent Interaction (HAI), 2015, Daegu Korea.
- [4] 渡辺 柚佳子・岡田 佳子・大澤 博隆・河合 広基・菅谷 みどり(2014). 橙色の屋根の家:楽しみながら訓練できるデジタルセラピーデバイス. エンタテインメントコンピューティングシンポジウム2014論文集 2014, 225-228(査読あり)
- [口頭発表]
- [5] Midori Sugaya, Digital Play Therapy for children with Learning Disabilities, IEEE, The 24th International Symposium on Robot and Human Interactive Communication, 2015, Workshop of Toy Robots/Digital environments and Cognitive Developmental Neuroscience, 2015, Kobe
- [6] 渡辺 柚佳子・櫻村 健人・岡田 佳子・大澤 博隆・菅谷 みどり(2015). 橙色の屋根の家:発達障害を持つ子ども向けのデジタルセラピーの提案(知的環境とセンサネットワーク) 電子情報通信学会技術報告集=IEICE technical report = 電子情報通信学会技術報告集 114(480), 137-144
- [7] 渡辺 柚佳子・櫻村 健人・岡田 佳子・大澤 博隆・菅谷 みどり(2015). 橙色の屋根の家:発達障害を持つ子ども向けのデジタルセラピーの提案. 研究報告ユビキタスコンピューティングシステム(UBI) 2015-UBI-45(24), 1-8, 学生奨励賞受賞

まとめ

- **ライフイベント後の支援の重要性**
 - 研究支援員との出会いから生まれた、FabGirl プロジェクト
 - ・ 女子学生のプロジェクトを通じた成長への寄与
 - ・ 研究支援員の研究業績への寄与
- **男女共同参画推進室の企画支援による成果**
 - 女性教員の集いから生まれた、新しい研究
 - ・ 研究接点から共同研究への発展、新しい研究の方向性
 - ・ 異分野の女性教員との協力が成果に結びつく
- **諸先輩方のアドバイス**
 - 男女共同参画推進室メンター制度:中野美由紀教授、学科女性教員、大倉典子教授からの日常的なアドバイスから、大変多くを学ぶ

最後に

- **多くの手助けをしてくださった皆様への感謝**
 - ・ 男女共同参画推進室の先生方(園井先生、中野先生、内藤先生)、企画に協力くださった先生方
 - ・ 工学部、情報工学科の先生方
 - ・ 研究室の学生
 - ・ 子ども、保育園の先生方
 - ・ 支えてくれている家族

ありがとう




図 12(3/3) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告 (事例 1)

【事例2】「研究支援により変化した働き方と意識について」

2児の育児と介護が重なり負荷の高い状態にある女性研究者である。研究支援員を積極的活用することによってワーク・ライフ・バランスが改善し、研究活動が回復・加速するとともに、研究者としての活動が広がった。研究成果産出が促進され、新たな科研費を獲得し、新たな研究課題や産学連携プロジェクトに着手している（図13）。

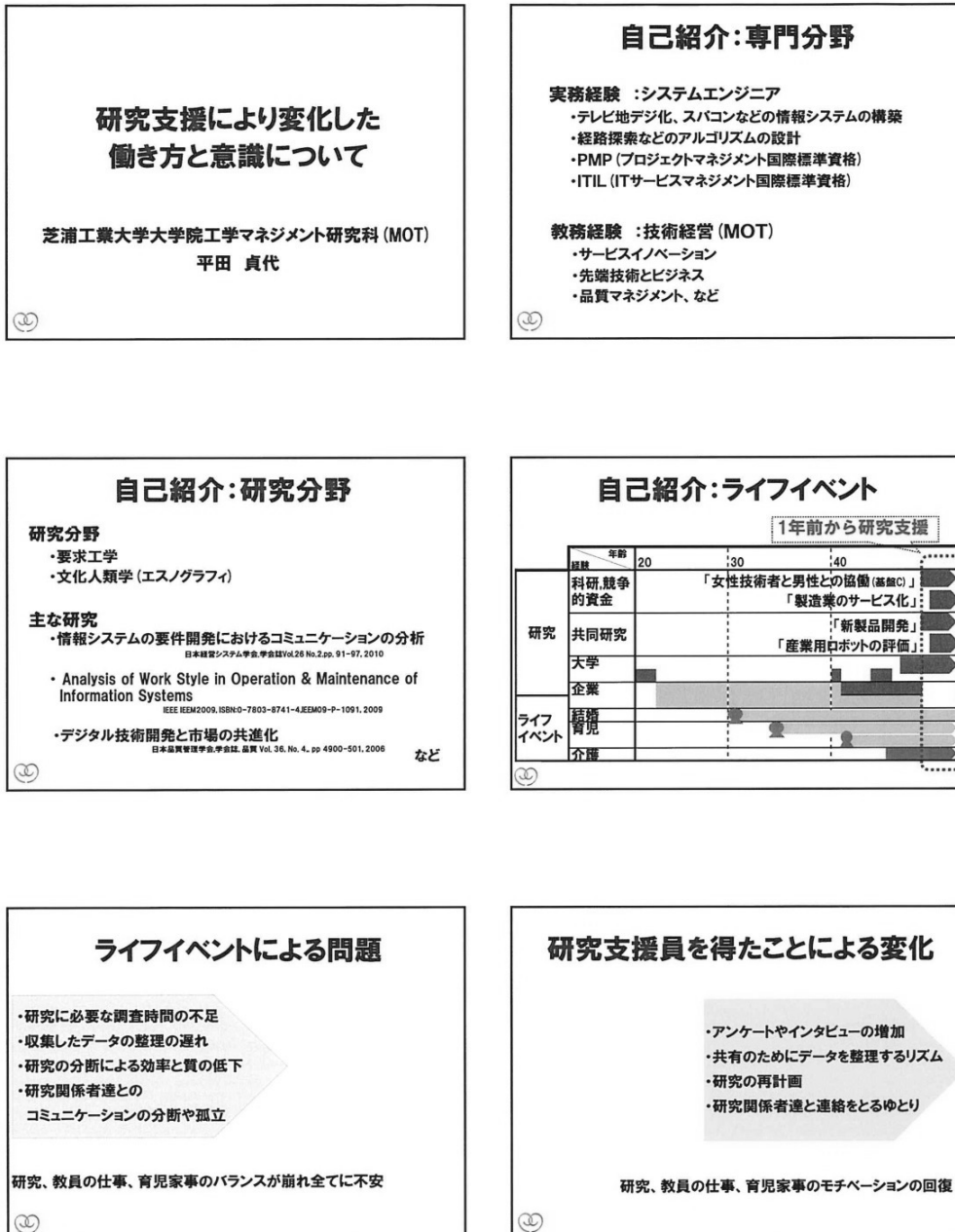


図 13(1/2) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告（事例2）

研究支援員を得てからの研究 : 企業の女性技術者と男性との協働の分析

論文C 26380526 <http://www.ar.com/lib/unconscious-bias-st-work>


管理職登用以前の男女を対象に、無意識バイアスと協働への影響に関する実態調査、可視化のための方法の検討

僅か1%のバイアスがあると8回の意思決定で約2/3が差別を被る
R.F. Martell, et al., Male-Female Differences: A Computer Simulation, American Psychologist, pp157-158, Feb. 1998

企業におけるバイアスの対策

- ・目的の構造化
- ・男女別のデータ収集
- ・コミュニケーションの分断の予防
- ・合意の上意思決定

エスノグラフィ ネットワーク分析



Unconscious bias at work! Google Ventures, Brian Welle <http://www.ar.com/lib/unconscious-bias-st-work>

研究支援員を得てからの研究 : 中小製造企業におけるサービスイノベーションの分析

日本の9割以上を占める下請け中小製造業の変革の事例調査
サービスによる価値創造のモデル化

中小企業庁「中小企業白書 - 地域版、中小企業イノベーション 実態 1 -」, 2015
R.F. LUSCH, S.L. VARGO, SERVICE-DOMINANT LOGIC - PREMISES, PERSPECTIVES, POSSIBILITIES -, CAMBRIDGE, 2014

市場

大企業

下請け 中小企業

市場と取引する 中小企業

サービスによる価値創造

顧客の理解による ビジネスモデルの転換

ICT活用による 生産性向上



研究支援員を得てからの研究 : 女性技術者の研究指導

「男性用エッセンシャルオイル製品の新製品開発プロセス」
日本経営システム学会第55回全国研究発表大会, 2015

- ・男性の潜在的な要求を調査し、新たな用途を共同デザイン
- ・新製品を試作し、利用時の感性を検証

研究領域

ジェンダー

RFID

産学連携

サービス産業

地域活性化

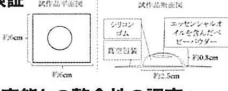
共同研究

新製品開発

ロボット品質

女性技術者育成

研究と女性技術者育成で貢献



制度利用による効果

研究支援員

- ・情報の整理
- ・研究への多視性

メンター

- ・ワークライフに関する相談
- ・研究指導

研究領域

- ・ジェンダー
- ・RFID

産学連携

- ・サービス産業
- ・地域活性化

共同研究

- ・新製品開発
- ・ロボット品質

女性技術者育成

研究と女性技術者育成で貢献

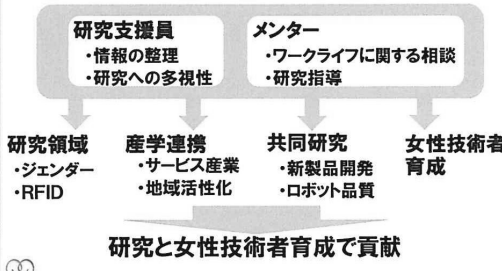


図 13(2/2) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告 (事例 2)

【事例3】「女性研究者としてのワーク・ライフ・バランス確保へのサポートを得て」

妊娠中から産前・産後休暇、育児休業中（補助金による配置は2か月まで）、復職後を通じて、男女共同参画研究支援員配置を活用している女性研究者である。この間研究水準がまったく落ちずに維持された。とくに復職と同時の支援員配置開始により、通常の研究活動に順調に復することができた（図14）。

**女性研究者としての
ワークバランス確保へのサポートを得て**

工学部共通学群英語科目
村上嘉代子

研究紹介

現在取り組んでいるプロジェクト

科学研究費助成事業(若手研究B)2013.4-2016.3
外国人観光客の視点を取り入れた地域観光誘致サポートツールの開発とその検証(代表)

文部科学省地(知)の拠点整備事業(COCプロジェクト:学内)2015.4-2016.3
インバウンドビジネスを創出するグローバル・ローカリゼーションプロジェクト(代表)

科学研究費助成事業(基盤研究C)2012.4-2015.3
地域歴史資料を活用したインバウンド振興のためのCGMの開発とその効果(分担)

科学研究費助成事業(基盤研究C)2015.4-2018.3
訪日外国人旅行者による地域歴史資料を活用した情報発信に関する研究(分担)

自己紹介

研究歴(教員歴):11年

- 2004年~2009年 金沢工業大学 基礎英語教育センター
- 2010年~現在 芝浦工業大学 工学部共通学群英語科目

学位:

- MA in TESL (英語教授法)
- 博士(情報科学)

研究専門分野:

- 英語教育
- 観光情報

ライフイベント: 子育て中(1歳、保育園)

研究紹介

英語教育に関する研究
語彙・文法テストを利用した効果的な英語学習方法や自己評価方法についての分析など。(英語基礎力測定テスト「RLGテスト」の開発とその形成的利用法の構築)

TOEIC400点・600点取るには
—RLGテスト

現在取り組んでいるプロジェクト

科学研究費助成事業(基盤研究C)2013.4-2016.3
大学初年次生を対象とした英語基礎力測定テストの開発及びその形成的利用法の構築(分担)

研究紹介

観光情報に関する研究
訪日観光の現状と課題を探るため、外国人観光客の日本旅行に関する口コミの分析や観光関連ウェブサイトの多言語化に関する分析など。(英語ブログにおける国籍別の口コミ、地震発生時の口コミ、北海道の公式観光ウェブサイトの多言語化状況)

ブログで話題になっている日本の地名(ブログの国籍別に分析)

US (n=207)	UK (n=129)	Canada (n=322)
kyoto 2848	kyoto 2029	kyoto 925
kyoto 2078	kyoto 1724	kyoto 627
osaka 2149	osaka 1328	osaka 794
hokkaido 1819	hokkaido 1282	hokkaido 521
kyoto 1384	kyoto 923	kyoto 472
kyoto 1329	kyoto 849	kyoto 421
kyoto 887	kyoto 428	kyoto 287
kyoto 789	kyoto 482	kyoto 274
kyoto 742	kyoto 420	kyoto 287
kyoto 678	kyoto 391	kyoto 250

様々な口コミ

外国人観光客による行動・口コミの流れ

研究支援期間とその間の研究活動

妊娠中(2014年3月~6月)

困難に感じたこと: 体調不良等による研究時間の短縮

研究活動: 学会発表、研究打ち合わせ、論文執筆のためのデータ整理や分析、教科書執筆

研究支援: 研究資料整理やデータ分析補助(週2~4時間程度)

産休・育児休業中(2014年7月~2015年3月)

困難に感じたこと: 出産・育児のため研究中断、復帰に向けての準備

研究活動: 論文執筆、論文査読、研究打ち合わせ、シンポジウムでの講演、新規プロジェクト(COC)申請書作成、新規プロジェクト申請のためのヒアリング

研究支援: 研究資料収集・整理(週1~2時間程度)

図14(1/2) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告(事例3)

研究支援期間とその間の研究活動

産休・育児休暇中(2014年7月～2015年3月)

- 研究支援員の学生とはメールでのやり取りが主
- 産休・育児休暇中は自宅での研究活動のため、研究支援員の作業内容確認等、男女共同参画推進室によるサポートを受けて研究支援員を利用
- 制度としての支援員利用は11月までだったが、それ以降は大学の研究費により学生による研究のサポートを継続

復帰後(2015年4月～)

困難に感じたこと: 育児と研究の両立の困難、研究時間の確保

研究活動: 学会発表、論文執筆、研究打ち合わせ、学会活動、外部委員会

研究支援: 研究資料収集・整理、データ整理・分析補助(週5～8時間程度)

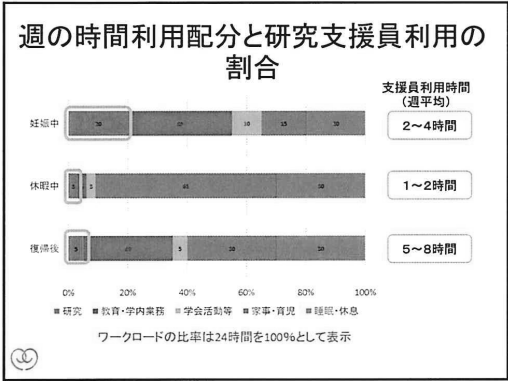
まとめ

研究支援員の利用を得て

- 研究の基本的な部分でのサポート(研究資料整理、資料収集、データ整理・分析補助など)は研究水準を維持するために必要
- 優秀な大学院生による効率の良い研究支援
- 2年生は就職活動との兼ね合いも考慮し、その間の別の支援員を配置
- 学生の専攻、教員の専門分野を考慮したマッチングにより、学生の教育的付加価値が可能

研究とライフイベント

- 復帰前の準備期間、特に復帰後の研究時間の確保が大変困難
- 身体的・精神的な負担、突発的なスケジュール変更
- 家族、同僚の先生方や共同研究者の先生方、男女共同参画推進室のスタッフの方々を含めた教職員の方々など、周りのサポートや理解により研究・教育活動の推進が可能



研究支援員を得たことによる研究成果

論文
加藤千博, 田島祐規子, 村上嘉代子, 前川浩子『『RLGテスト』の形成的利用法—語彙レベルから判断する教材適性—』中部地区英語教育学会誌『紀要』第44号, pp. 49-56(2015.1.31)

招待講演
Kayoko H. Murakami: "Current situation and future challenges in sightseeing information websites in foreign Languages" The 2nd International Symposium on Innovative Teaching and Research in ESP, 2015.2.14 於 電気通信大学

国内発表
田島祐規子, 加藤千博, 村上嘉代子, 前川浩子「文法の基礎知識を測るGテストからTOEFLスコアアップの文法指導へ」第45回中部地区英語教育学会・和歌山大会 発表・提案要項集 p. 41-42(平成27年6月27-28日 6月28日発表 於 和歌山大学)

プロジェクト
文部科学省地(知)の拠点整備事業(COCプロジェクト:学内)2015.4-2016.3
インバウンドビジネスを創出するグローバル・ローカリゼーションプロジェクト(代表)

図 14(2/2) 男女共同参画研究支援員配置を受けた女性研究者の成果報告 (事例 3)

② 男女共同参画研究支援員にとっての成果

男女共同参画研究支援員を平成25年度に終了した1名、26年度に終了した10名中8名より、平成27年度の男女共同研究支援員12名全員より男女共同参画研究支援員としての活動の事後報告の提出を受けた。その記述から、男女共同参画研究支援員として支援業務に従事した経験から、大学院生が何を獲得したのかを把握した。以下のような認識が獲得されている(表9)。

- ・将来どうなりたいか、どう働きたいかを具体的な問題として真剣に考えるきっかけになった(M1女子)
- ・支援を通して、出産、育児や介護を抱えても、うまくワーク・ライフ・バランスを組み立て、時間を工面して活動することは可能であると分かった。同時に、周りのサポートや育休・時短勤務等を当然のこととして受け入れる環境をつくる必要があると感じた(M1女子)
- ・女性の働き方、子育てなど各ライフステージにおいて生じる問題を自分のこととして考えるようになった(M1女子)
- ・それまで、女性だからしょうがないと決め込んでいたが、実際に仕事と結婚、子育てを両立される先生を支援する中で、どちらも諦める必要はないのだと考えが一新された。自分も結婚、出産を理由にこれまで一生懸命学んできたことを諦めたくないという想いが強くなった(M1女子)
- ・就職活動において、女性社員がどのように働いているか、結婚出産といった節目を迎えた後も仕事復帰が可能であるかを意識するようになった(M1女子)
- ・これまで男女共同参画に関心をもつこともなかったが、支援を通じて女性が育児をしながら働くリアルを知った(M1男子)
- ・制約される時間をカバーできたという実感がある(M1男子)
- ・共働きの両親が祖母の入院や介護でてんやわんやをしている姿をみて来、ライフイベント時に支援を受けられる制度が必要だと実感する(M1男子)。
- ・研究支援員研修の進行を担当する機会があり、説明ができるよう事前に自分で調べたり、男女共同参画推進室の教員と事前ディスカッションをして準備をしたのが貴重な経験だった(M1男子)
- ・将来のイメージが湧いた(M2女子)、
- ・女性がきわめて少ない分野で勉強してきた。女性研究者と身近に交流する初めての機会だった(M2女子)。
- ・異分野の研究を支援して視野が広がった(M2女子)。
- ・就職活動の際、企業のワークライフバランス面を意識するようになった(M2男子)

また、平成26年度に男女共同参画研究支援員を務めた男子大学院生が、埼玉県男女共同参画推進センターが地域との協働事業として開催している「大学生による男女共同参画研究発表会 アカデミズムへの扉を開く」に参加し、「理工系男子学生のジェンダーアイデンティティに関する分析」と題して研究発表を行った(図15)。

大学生による 男女共同参画研究発表会

アカデミズムの扉を開く

3月7日(土) 13:00~16:00

◆会場: 埼玉県男女共同参画推進センター With You さいたま
◆費用: 無料
◆定員: 60名(先着順)
◆保育: 要予約(6か月以上の未就学児、300円) 20名(先着順)

📱

ジェンダーにまつわる疑問・驚き・発見が、「研究と学びの成果」として飛び出します。フレッシュな発表に耳を傾けてみませんか。

【プログラム】

- ◆埼玉大学教育学部1年 近藤 政雄
「男性の子育て支援について」
- ◆芝浦工業大学大学院研究科修士課程システム理工学専攻1年 五十嵐 輝
理工系男子学生のジェンダーアイデンティティに関する分析
- ◆跡見学園女子大学マネジメント学部横山文野実習賞者
横山文野専任講師は、日本における女性政策研究をリードしていく事が期待される若手研究者・教育者でしたが、2005年病状のために逝去されました。マネジメント学部では、この分野に関わる卒業論文で「横山文野賞」を贈り、格えています。
- ◆立教大学文学部文学系系米文学専修4年 藤原あゆみ
「トニ・モリスンの『面白い顔がほしい』におけるジェンダー規範への抵抗」
- ◆埼玉大学大学院文化科学研究科修士課程2年 米田 清佳
「女子」が意識するもの—幅広い年代に使われる「女子」について—
- ◆埼玉大学大学院教育学部研究科修士課程2年 堀川 修平
日本におけるセクシュアル・マイノリティ(運動)の変遷と特徴—(運動)の「運動」と「参加者」に着目して—

【コメンテーター】
芝浦工業大学教育イノベーション推進センター・男女共同参画推進室 教授 内藤利美
城西大学教育学部センター 助教 大橋 穂

図15 埼玉県男女共同参画推進センター「大学生による男女共同参画研究発表会アカデミズムへの扉を開く」

出所 埼玉県男女共同参画推進センター<http://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/event/list/index.htm>

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）1/7

Aさん・電気電子情報工学専攻・修士2年生

補助事業に従事した研究	工学系女子学生のエンパワメントプログラムの開発
業務内容	データ作成、データ分析補助、成果発表の補助
事後報告	子どもがいらっしゃる菅谷先生のもとで研修支援員の活動をする中で、 <u>子育てと仕事の両立についてその大変さや乗り切るためのアドバイスなど貴重なお話を聞かせていただき、自分の将来をイメージするときの大きな助けとなりました。</u> FabGirlの活動を通じて、女子だけのものづくりの楽しさを経験し、自分の研究にも活かすことができよかったです。 <u>チームで活動するための力や成果発表のための力がついた</u> と思います。

Bさん・建設工学専攻・修士2年生

補助事業に従事した研究	近代和風建築の調査研究（山梨県・埼玉県）、近世の大工技術研究
業務内容	実測調査後の図面清書、写真整理、歴史資料・関連文献の整理、報告書原稿の図表・写真の割付
事後報告	一つには、業務中の報告書作成の過程で、山梨県の近代の産業のあり方について調査することが出来、近代の時代感覚を掴みたいという目標は達成されたように思う。また文書の作成そのものが、私が志した編集者・記者としての業務につながっていたため、大変意義深いものとなった。惜しむらくは、報告書のブックデザインに携われなかったことで、ここに食い込めるだけの実力と時間がなかったといえる。もう一つは、支援研究員になったことで <u>男女共同参画社会そのものへの興味が広がった</u> 、ということが大きな収穫であった。これまで男女共同参画といえば、女性の社会進出支援、とりわけ企業ポストへの女性登用や、議員の女性参入を指すものと思っていたが、これは必ずしもそうではなかった。 <u>現代は男女ともに自らが望む生き方を問われ、その選択肢に性差がない状況を目指している。男性もいろんな生き方をして良いのだし、生き方を問われているのである。</u>

Cさん・システム理工学専攻・修士2年

補助事業に従事した研究	大学初年度対象の英語能力測定テストの開発とその形式的利用、外国人観光客を対象としたロコミ分析、CGM開発
業務内容	データベース作成補助
事後報告	子育てをしながら研究を維持することは、想像以上に時間が制約され、産休中にもかかわらず学会誌投稿の必要があるなど、長い休みがとりにくたいへんだということがわかりました。職場における研究支援環境の有無による、 <u>ライフイベント中の研究者のキャリア構築への影響はとて大きいと感じました。</u> 出産の前後は健康であることに注意しなければならず、周囲の支えが大切であると感じます。そういった点で今回先生の研究支援員をさせていただき、どれだけ力になれたかはわかりませんが、少しでも先生を支えることができよかったです。いつか自分も就職し、出産する機会が訪れるかもしれません。そのとき、こういうキャリア継続支援の制度があればぜひ利用したいと思いますし、こういう制度はもっと発展するとよいと思います

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）2/7

Dさん・システム理工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	言語コミュニケーション、言語コミュニケーション教育に関する認知研究・脳機能測定研究、大学初年時対象の英語能力測定テストの開発とその形式的利用、外国人観光客を対象とした口コミ分析、CGM開発
業務内容	測定の補助、測定値の記録と入力、資料整理・産休・育休中の資料文献の収集・整理
事後報告	<p>私は、男女共同参画支援員を通じて、<u>女性の働き方、子育てなどの各ライフステージにおいて生じる問題を自分のこととして考えられるようになりました</u>。男女共同参画研究支援員の業務を行うまでは、ニュースや新聞の記事で女性の活躍の場が広がっているという内容をよく目にするようになった反面、結婚や子育てを機に働き続けることが困難となる人が多いという内容も目にしていましたが、どこか他人事で自分には関係ないような気がしていました。また、仕事を諦めてしまうことに対して、女性だからしょうがないと決め込んでいました。しかし、<u>実際には自分の身近で仕事と結婚、子育てを両立される先生を支援する中で、どちらも諦める必要はないのではないかと考えを一新するきっかけになったのではないかと考えています</u>。そのため、定期的な実施された勉強会においても、毎回学ぶことが自分にとっては新鮮な考えばかりでした。特に私の中で印象に残っている勉強会は、他の国では女性も男性と同様にキャリアを積むことが当たり前で、社会としてこれを受け入れるためのシステムが進んでいることを知った回でした。日本の状況が世界の価値観に追いついていないということを具体的にジェンダーギャップ指数などで知り、とても驚いたのを覚えています。もう一つの印象に残っている回は日本での育児休暇は女性が取るものだと考えていて、やはりここでも価値観の遅れを認識し、やはり、日本ではまだ男性も育児に専念するというような考えを持つ人は少数なのだと感じました。この考え方を変えるためにも、大学内で男女共同参画研究支援員ではない学生も、自分自身も女性を支援することや、子育てに参加する必要があることを認識できる機会がより増えることが期待されます。現在、私は就職活動を行っていますが、<u>企業選びをする中で女性の社員がどのように働いているのか、また結婚・出産といった大きな節目を迎えた後も仕事復帰が可能であるか</u>ということをとっても意識するようになったと感じています。そのため、就職活動で企業の説明会に参加した際にも、今までとは違う視点で聞くことができたのではないかと考えています。一年間の男女共同参画研究支援員の業務を通じて、<u>自分も結婚・出産を理由に自分がこれまで一生懸命に学んできたことを諦めたくないという想いが強くなった</u>と感じていて、自分も支援していた先生のように仕事と育児の両立をしたいと考えています。今後、自分に必要だと考えているのは、私が一年間通じて学んだこと、感じたことを周りの人に伝えていくことだと思います。周りの人へこの現状や課題を伝えることで、どこかでその人が誰かを支援することや、話題に挙げていくことが私たちの中に根強く残る価値観を少しずつでも変化させるきっかけになるのではないかと考えています。一年間という短い期間ではありますが、男女共同参画研究支援員として活動し、女性としてどのような価値観を持ちながら、今後の人生を送っていくかを考える上でとても貴重な機会になったと感じています。援、とりわけ企業ポストへの女性登用や、議員の女性参入を指すものと思っていたが、これは必ずしもそうではなかった。現代は男女ともに自らが望む生き方を問われ、その選択肢に性差がない状況を目指している。男性もいろんな生き方をして良いのだし、生き方を問われているのである。</p>

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）3/7

Eさん・システム理工学専攻・修士1年生

補助事業に従事した研究	国際結婚とその子どもたち（ハパ／ハーフ理論、多文化共生論、国際法学等の視点から）
業務内容	資料収集・整理、論文校正、データ作成
事後報告	<p>私は学部時代には卒業研究でコンテンツ消費とジェンダーの関連性について興味を持ち、研究を行いました。現在は、社会的な視座に立ち、「おたく」尺度の構築について研究を続けておりますが、<u>この大学での男女不均衡な現状を鑑みることや、実際に子育てをされながら研究をなされている先生の研究活動を補佐させて頂くことは、自身の考えをより具体的にし、自身のキャリア形成、ひいては人生の質を向上させる一つの指標となると考えています。</u>1年間支援員としてウオント盛先生のお手伝いをさせて頂いたことや男女共同参画研究支援員研修を通じて、<u>現状として社会的役割の分担、行政的社会的支援は男女不均衡な状態にあります</u>が、それを是正する活動も徐々に行われてきており、女性側だけでなく、<u>男性側からも旧来的な価値観に凝り固まらずに生活・人生の質を上げる努力を行っていくべきだ</u>ということがわかりました</p> <p>※2015.3.7 埼玉県男女共同参画推進センター「大学生による男女共同参画研究発表会」において 「理工系男子大学におけるジェンダーアイデンティティに関する分析」の発表を行う。</p>

Fさん・MOT・修士1年

補助事業に従事した研究	企業における女性技術者と男性との協働における問題と対策、 中小企業におけるイノベーションの分析
業務内容	インタビュー録音の書き起こし、現場観察の録画の編集、アンケートの集計および統計分析、データ管理、資料整理
事後報告	<p>申請時に男女共同参画研究支援員として獲得したいこととして、私は、シニアとメディアの研究に関して、エスノグラフィを使うため、また、社会に出てからチームやプロジェクトをまとめるための知識獲得のため、プロジェクトマネジメントやエスノグラフィを使った研究などをされている先生の研究活動を補佐させて頂くことで、先生の研究が進むよう、また、私自身も自分の知識、能力向上を目指したいと考えていた。実際に先生のもとで研究活動の補佐をすることで、インタビューに関するデータ整理やとりまとめなどプロジェクトに関わることができ、プロジェクトをまとめる難しさ、社会人としての常識など多くのことを学ぶことができた。そして、自分の研究においても必要な知識を勉強する機会となり非常に役に立ったと考えている。最後に、社会に出た時に必要な知識の獲得を目指していると申請時には書いていたが、先生の補佐をすることでもちろん知識を獲得することはできた、しかし、それ以上に社会人としての常識や行動を多く教わり、社会人としてどうあるべきかを考えさせられるいい機会だったと考えている。</p>

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）4/7

Gさん・システム理工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	企業における女性技術者と男性との協働における問題と対策、 中小企業におけるイノベーションの分析
業務内容	インタビュー録音の書き起こし、現場観察の録画の編集、アンケートの集計および統計分析、データ管理、資料整理
事後報告	私はこれから社会人として女性と共に働くという事がどのような事なのかを学びたいと思い、支援員として活動してきました。研究の過程で、女性の働き方に関するアンケートを取っている中で、男性の中には優秀な女性がいるという事を理解した上で、それでも女性が通るライフイベント等の理由から、出世のコースから外れる場合があるという事を知りました。このような状況では、女性も自身のキャリアを考え、イキイキと活躍する事は難しいのではないかと感じました。そういった点で、精力的に活動されている平田教授のもとでお仕事をさせていただく機会は非常に勉強になりました。研修の中で、育児休暇を取る男性について学んだ際に、「意識をしなければ、父親として育児を取るのが難しい」という文言を見ました。男性が働くという事は当たり前のように思われていた時代があり、まだ全ての企業でその考えを拭えていないように思えます。男性も積極的に育児に参加する事で、女性もイキイキと働けるようになるというのが女性と共に働いて行くための一つの解であると感じたと共に、そのような環境づくりを少しでも意識できればと感じました。

Hさん・システム理工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	言語コミュニケーション、言語コミュニケーション教育に関する認知研究・脳機能測定研究、大学初年時対象の英語能力測定テストの開発とその形成的利用、外国人観光客を対象としたロコミ分析、CGM開発
業務内容	測定の補助、測定値の記録と入力、資料整理・産休・育休中の資料文献の収集・整理
事後報告	自分の身近な処に家庭と仕事を両立して意欲的に働き、社会の一員として積極的に生活をしている人がいなかったために働く姿があまりイメージできませんでした。しかし、 <u>支援を通して産休・育休や介護を抱えながらもうまくワークライフバランスをしっかりと組み立てれば、時間を効率よく工面して活動可能であると分かりました。</u> それと同時に、本人の働く意志だけでなく、 <u>周りが業務面でのサポートをすることや育休・時短勤務を当然のこととして受け入れる気持ちで環境をつくる必要があると感じました。</u> また、 <u>講習会に参加して世界における男女共同参画の取組、日本の現状将来像を学び、課題点を認識することができました。</u> さらに、男性の育休取得者の体験談を読んで、こういった経験を世の中の男性女性関係なく色々な人々に知ってもらうことが必要であると感じました。この一年を通して自分が <u>将来どうなりたいかが、どう働きたいかという具体的な問題として真剣に考えるきっかけ、意識改革になりました。</u> 自分の周りの人々と今後の課題を共有して、一緒に考えていこうと思います。

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）5 / 7

Iさん・システム理工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	言語コミュニケーション、言語コミュニケーション教育に関する認知研究・脳機能測定研究、大学初年時対象の英語能力測定テストの開発とその形成的利用、外国人観光客を対象としたロコミ分析、CGM開発
業務内容	測定の補助、測定値の記録と入力、資料整理・産休・育休中の資料文献の収集・整理
事後報告	<p>男女共同参画研究支援員として活動させていただいた1年間の経験は、現在行っている就職活動に役立たせることができていると思っています。今回、山敦子先生と村上嘉代子先生の支援をすることで、学生が支援員として先生方のサポートをする制度が本学にあることを知りました。このような女性のための支援制度は、本学のような理系大学や女性が少ない企業で働く女性が育児や介護等をしながらでも一人のエンジニアとして活躍する環境づくりのために必要であると感じました。また、支援員の月に1回行われる勉強会で、男性の育児休暇についても知ることができました。今までは、一般的に育児休暇は女性が取得するものと考えられてきましたが、最近では、男性でも長期間取得する場合もあることを勉強しました。男性が育児休暇を取得するという場合、本人の意識だけでなく、周りのサポートによって取得できるため、会社自体の支援が必要です。しかし、最近では育児休暇を取得しているため、これを認める企業は社員のことを大切に、育児休暇を取得しやすい雰囲気があることが考えられます。就職活動を通して、女性エンジニアの需要が高く女性のための支援制度を設けている企業が多いこと、男性が長期育児休暇を取得している人数が少ない企業や福利厚生が充実していない企業もまた多いことがわかりました。その中でも、私は支援員で学ぶことのできた「<u>女性のための支援制度の必要性</u>」と「<u>男性の育児休暇から見える企業の雰囲気</u>」から、<u>就職先の企業を選ぶ</u>ようにしています。このような女性のための支援制度や男性の育児休暇の実態は、支援員として活動したために知ることが出来た知識だと感じます。1年間だけでも男女共同参画支援員を行う事ができて改めて良かったと感じています。</p>

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）6 / 7

Jさん・機械工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	長期細胞培養用マイクロ流体デバイスなど、細胞を工学的に利用する方法に関する研究
業務内容	細胞培養を伴う実験の補助 マイクロ流体デバイスの製作を伴う実験の補助 マイクロ・ナノ構造の測定の補助
事後報告	先生は、育児家事の当番の日は早く帰らなければならない。そういった制約される時間をカバーできたという実感がある。 来年度から研究だけでなく教育の支援もできる制度にかかわるとのこと、先生を見てみると、研究以上に教育や事務的な仕事がいへんそうでそういう面も支援を受けられるようになれば助かると思う。

Kさん・機械工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	長期細胞培養用マイクロ流体デバイスなど、細胞を工学的に利用する方法に関する研究
業務内容	細胞培養を伴う実験の補助 マイクロ流体デバイスの製作を伴う実験の補助 マイクロ・ナノ構造の測定の補助
事後報告	とくに支援員研修に参加して、これまで関心をもつこともなかった男女共同参画という課題に関心をもった。

Lさん・機械工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	長期細胞培養用マイクロ流体デバイスなど、細胞を工学的に利用する方法に関する研究
業務内容	細胞培養を伴う実験の補助 マイクロ流体デバイスの製作を伴う実験の補助 マイクロ・ナノ構造の測定の補助
事後報告	男女共同参画に興味をもつきっかけになった。 共働きの両親が祖母の入院や介護でてんやわんやをしている姿をみて来、ライフイベント時に支援を受けられる制度が必要だと実感する。来年度から、男女を問わず、支援員配置が受けられる制度にかかわるとのこと、介護をかかえる男性研究者のニーズがあるのではないか。その一方、介護などでは状況や程度がいろいろなのでほんとうに必要な人が支援を受けられるような公平性、透明性を確保するしくみが必要だと思う。

表9 男女共同参画研究支援員 活動の振り返り（平成25～27年度）7/7

Mさん・機械工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	大学初年次生対象の英語能力測定テストの開発とその形式的利用法の確立 外国人観光客を対象としたロコミ分析、観光動態分析、CGMの開発
業務内容	研究データ収集補助・整理、資料収集
事後報告	<u>これまで男女共同参画に関心をもつこともなかったが、支援を通じて女性が育児をしながら働くリアルを知った。業務に関しては、先生と自分の専門がまったく異なるので、先生の専門性の部分の支援業務にやや手こずった。</u>

Nさん・機械工学専攻・修士1年

補助事業に従事した研究	生命の始まりおよび終わりにおける法の倫理(フランス語圏を中心として)、発展途上国の医療
業務内容	郵便物等の処理、検取代行、文献のデータベース作成等
事後報告	<u>まったく知らない分野だったが、研究支援員研修の進行を担当する機会があり、説明ができるよう事前に自分で調べたり、男女共同参画推進室の教員と事前ディスカッションをして準備をしたのが貴重な経験だった。</u>

Oさん・機械工学専攻・修士2年

補助事業に従事した研究	大学初年次生対象の英語能力測定テストの開発とその形式的利用法の確立 外国人観光客を対象としたロコミ分析、観光動態分析、CGMの開発
業務内容	研究データ収集補助・整理、資料収集
事後報告	<u>乳児を育てる女性研究者を支援して、育児と研究の両立は大変さを知った。就職活動の際、企業のワークライフバランス面を意識するようになった。</u> 一方、就職活動の過程で、この支援員配置が女性研究者に限られているのと同様、採用に女性枠が設けられていることへの疑問、ちがうんじゃないかとも感じてきた。

Pさん・電気電子情報工学専攻・修士2年

補助事業に従事した研究	ロボットプラットフォーム、生活支援を行う情報技術を活かしたロボット
業務内容	データ整理等
事後報告	<u>女性が少なくて少ない電気工学分野で勉強してきた。女性研究者と身近に交流する初めての機会だった。</u> <u>異分野の研究を支援して視野が広がった。</u>

1. 2. 4 理工系分野を志向する女性研究者の育成と増員のための活動

1) 目標を設定した女性研究者の積極的な採用・登用

①「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の成果指標「女性教員比率」の数値目標達成

本学の「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（平成25～27年度）においては、事業成果を表す総合的指標として、女性教員比率を用いることとし、これに事業終了時（平成28年3月末）目標値12%を設定した。そして、これを達するために、毎年度の新規採用教員の女性比率を30%とすることをめざすこととした。

平成25～27年度の5月1日時点女性教員比率は図16のように推移し、平成27年5月1日現在12.1%（37名/307名）と目標値が達成された。それに伴い、女性教員のいない学科数も平成25年度の17学科中8学科から平成27年度には4学科へと半減した。・新規採用教員の女性比率は、平成25年度31.8%（7/22名）、26年度20.0%（7/30名）、27年度30%（6/20名）であった。

また、この間、ライフイベントによって離職した女性教員はなかった。

候補者となる女性研究者が稀少な工学各分野を中心とする本学の教員採用においてこうした女性教員の増員、事業目標の達成を可能にしたのは以下のような要因による。

②女性教員比率上昇の要因

②-1 組織上の位置づけ

前述のとおり、事業を担当する男女共同参画推進室を理事長及び学長直轄とし、学校法人および大学の長のリーダーシップで取組を進める体制が採られた。

②-2 大学の中期行動計画への位置づけ

平成25年度より、男女共同参画推進を、大学の中期行動計画である「創立100周年に向けた大学戦略プラン」推進項目「ダイバーシティ推進先進校」の実施目標とし、大学の重要な取組の1つと位置付けて実施している。

②-3 学長名「教員公募についての考え方—戦略的人事のお願い—」の共有

平成26年5月の教授会で、「ダイバーシティ推進」、「男女共同参画を意識した戦略的人事政策への配慮」を求める学長名「教員公募についての考え方—戦略的人事のお願い—」が決定された。これが共有され、学科・研究科の教員公募における選考活動に反映された。

②-4 教員公募要領への男女共同参画推進の明記

平成26年度より、教員公募の際、公募要領に「女性の積極的応募を歓迎する」、または「大学として男女共同参画推進に取り組んでいる」旨明記することが徹底された。

②-5 教員公募への女性の応募状況と把握と学内調査の実施

平成26年度より、実施されたすべての専任および常勤特任教員の公募に対する応募者数のうち女性数と割合を逐次把握し、一覧資料として毎回の男女共同参画推進室会議で確認・共有してきた。女性教員の積極的採用について、本事業の成果を表す指標とし、目標値（12%）を設定した女性教員比率とともに、年間の新規採用教員の30%を女性とするという目安を設けてきた。応募者の女性割合の把握は、この目安の実現を追求していく上で重要であった。

平成26年度より、実施されたすべての専任および常勤特任教員の公募に対する応募者数のうち女性数と割合を逐次把握し、一覧資料として毎回の男女共同参画推進室会議で確認・共有してきた。女性教員の積極的採用について、本事業の成果を表す指標とし、目標値（12%）を設定した女性

教員比率とともに、年間の新規採用教員の 30%を女性とするという目安を設けてきた。応募者の女性割合の把握は、この目安の実現を追求していく上で重要であった。

平成 26 年度後半に、当年度に専任教員・常勤特任教員の公募を行った学部長、学科主任を対象に「今年度教員公募への女性の応募状況等」のヒアリング調査を行った。調査を通じて、教員の公募・選考過程で「教員公募についての考え方—戦略的人事のお願い—」がどのように踏まえられ、女性の応募促進や選考過程で具体的にどのような取組が為されているのか、また女性の応募と採用を促進する上での課題を把握した。

女性の応募促進のために行った活動には、公募要領への「芝浦工業大学は男女共同参画を推進しています」、「女性の応募を歓迎します」等の明記が徹底されたほか、募集対象研究分野を広く設定することによる女性研究者の応募可能性の拡大、学会や研究室の活動を通じて交流のある女性研究者個々への応募の働きかけ、等があった。

選考過程でのポジティブ・アクションとしては、業績等の評価が同等の場合は女性を優先して採用する方針の採用または検討、面接審査の対象に女性を 1 名以上残す方針の採用または検討、多面的な選考視点の導入等の取組があった。

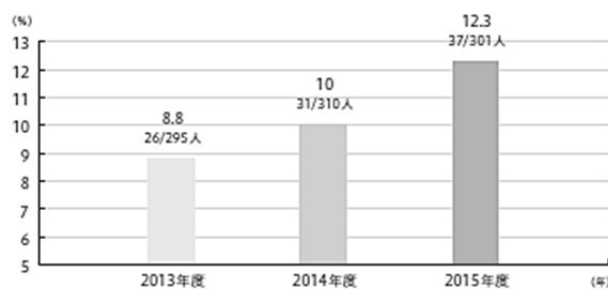
女性研究者の応募・採用・育成を促進していくための方策としては、募集対象分野の張大・柔軟化、女性教員を採用して良い変化のあった成功事例の紹介・共有、戦略的なポスト（テニュア・トラック特任助教、PD 研究員等）の新設とそこへの女性限定公募の実施、本学の男女共同参画推進の活動の強力な発信、SGU 等他プロジェクトと関連づけた女性研究者の採用・育成の加速等が挙げられた。

②-6 教員選考結果に対する学長面接

平成 27 年度より、学長付託型組織体制が採られ、人事選考結果に対する学長面接が行われるようになった。女性の応募者があったにもかかわらず選考されなかった場合、面接時学長より理由の確認が為されている。

□常勤教員の女性比率

各年度 5 月 1 日現在



□女性教員のいない学科数(学部)



図 16 女性教員比率、女性教員のいない学科数の推移

②-7 男女共同参画推進ワークショップの開催

女性の育成・採用・登用促進をテーマに以下4回の男女共同参画推進ワークショップを開催し、認識の共有深化をはかった。

〈第1回 女性教員増員よろずお悩み相談ワークショップ〉

女性教員のいない学科の解消・女性教員の増員について課題認識を深め、その方策を具体化することを目的に、平成26年6月6日、豊洲キャンパスで、第1回男女共同参画推進ワークショップ—女性教員増員よろずお悩み相談ワークショップを開催した（「芝浦工業大学 男女共同参画推進室平成26年度 活動報告書」（28～29頁））。

〈第2回 女子学生大学院進学促進ワークショップ〉

女子学生には、大学院進学の必要性・メリットを認識して進学のモチベーションを形成し、進学の障がいがあるとしたらそれを取り除く途を考える機会とすること、大学としては、女性を理工学の中核人材として育成輩出していくための施策を検討することを目的に、平成26年10月16日、豊洲キャンパスで第2回男女共同参画推進ワークショップ—女子学生大学院進学促進ワークショップを開催した（「芝浦工業大学 男女共同参画推進室平成26年度 活動報告書」（29頁））。

〈第3回 女性教員上位職登用促進策を検討する：女性教員増員から女性教員を含む多様性のある決定権者の育成まで〉

女性研究者の増員、女性研究者のいない学科の解消の上に、女性研究者の上位職登用を促進することで少数者の立場にある女性研究者の視点、認識を決定の場に反映していくための方策を検討することを目的に、平成27年3月26日、豊洲キャンパスで第3回男女共同参画推進ワークショップ—女性教員上位職登用促進策を検討する：女性教員増員から女性教員を含む多様性のある決定権者の育成まで—を開催した。学長、副学長、学部長、男女共同参画推進室長、教員で、女性の准教授から教授への昇格促進、組織運営・組織の意思決定を担い得る女性人材の育成、役職・管理職への女性の登用の促進をテーマにグループ討論を行った。ポイント制となった昇格基準の明確化と、昇格のシステム化・透明化を一層進める必要性、女性教員への大学の制度構築や変革に関わる機会の提供、メンターの重要性、そして、研究リーダー/組織運営の責任者の2本立てで女性リーダーの意図的育成のキャリアパスをつくる必要等が語られた。

〈IEEE JC WIE 10th anniversary 女性が拓く未来のテクノロジー Women in Engineering 2015/ 2015年度 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 秋のシンポジウム ラウンドテーブルトーク〉

平成27年10月、IEEE JC WIE 主催シンポジウム「女性が拓く未来のテクノロジー Women in Engineering 2015 (WIE2015)」を、芝浦工業大学「2015年度 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 秋のシンポジウム」として共催した(51、106～133頁)。学内外より80名が参加した同シンポジウムの第二部として、8グループに分かれ、ラウンドテーブルトークを行った。いずれのグループも、ファシリテーターのもと、熱心に意見交換を行った(表10、図17)。

表 10 IEEE JC WIE 10th anniversary 女性が拓く未来のテクノロジー Women in Engineering 2015/
2015 年度 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 秋のシンポジウム ラウンドテーブルトーク

班	テーマ	ファシリテーター
A	女性エンジニアのキャリア形成	山西陽子 (芝浦工業大学)
B	企業の基礎研究所で働くこと	荒木章子 (NTT コミュニケーションズ科学基礎研究所)
C	国際社会で生き生きと、楽しんで働こう！	岩下友美 (九州大学大学院)
D	組織をやる気にさせるコミュニケーション	石川佳寿子 ((株)ピコサーム)
E	女性のための女性による工学研究	大倉典子 (芝浦工業大学)
F	海外で働く、海外と働く	武部理花(インテル(株))
G	男性社会で働く、マイノリティとして働く	時岡 綾 (日本マイクロソフト(株))
H	人生における「仕事」の役割とは？	西宮康治朗 (シュルンベルジェ(株))



図 17 ラウンドテーブルトークでの議論

2) 多様なキャリアパス、ロールモデルの提示

① 芝浦工業大学女性教員研究紹介『未来は、私たちの手でつくる。』の刊行

平成27年3月に、ロールモデルを提示し、各研究者の研究を紹介するとともに、冊子全体として、研究どうし、研究分野どうしがつながり融合することで拓ける理工学研究の新たな可能性、社会の問題を解決し、発展させる力を表現することを意図して、芝浦工業大学の女性教員の研究をまとめ、紹介した芝浦工業大学女性教員研究紹介『未来は、私たちの手でつくる。』を刊行した。次いで、男女共同参画推進室ウェブサイトにて専用ページを開設しデジタルパンフレットを掲載した(図18)。平成28年2月には平成27年度に新たに実施したインタビュー記事と同年度新任女性研究者の紹介記事を加えた『未来は、私たちの手でつくる。[追補版]』を刊行した。



図18 芝浦工業大学女性教員紹介「未来は私たちの手で作る [追補版]」

② 「芝浦工業大学男女共同参画推進室ニュースレター」の発行

女性研究者研究活動支援事業の活動の紹介と、ロールモデル提示を中心に、芝浦工業大学の女性研究者に関する学内外への発信を行うため、以下の通り、「芝浦工業大学男女共同参画推進室ニュースレター」を発行した(表11)。

表11 芝浦工業大学男女共同参画推進室ニュースレターの発行

巻号	特集	刊行時期
創刊号 vol.1No.1	芝浦工業大学2014年度男女共同参画推進シンポジウム —理工系女性研究者のキャリア形成と研究連携—	27年2月
第2号 vol.1No.2	芝浦工業大学女性教員研究紹介『未来は、私たちの手でつくる。』	27年3月
第3号 vo2.1No.1	芝浦工業大学女性教員研究紹介『未来は、私たちの手でつくる。』最新版!	28年2月
第4号 vo2.1No.2	女性研究者研究活動支援事業(一般型)をしめくくり、次につなげる	28年3月

3) 男女共同参画推進に関するシンポジウム、交流会・懇談会の開催

①男女共同参画推進意識調査の実施

男女共同参画推進、女性比率の増加等に関する学内の意識の現状を把握し、活動立案の基礎資料とするため、平成25年度に全専任教員、全専任職員、全女子学生を対象とする意識調査を行った（「芝浦工業大学 男女共同参画推進室平成25年度 活動報告書」59～105頁）。

平成27年度には、「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の実施によって、教職員の男女共同参画推進の課題認識と、女性研究者に対するポジティブ・アクションの理解が深まったかを確認することを目的に、「芝浦工業大学2015年度男女共同参画推進意識調査」として、役職者管理職、役職者以外の常勤教員、管理職以外の職員を各対象とする3種の調査を実施した。

調査結果より、とくに以下のような点が注目された。

- ・役職者以外の常勤教員、管理職以外の専任職員に比べ、役職者管理職の男女共同参画推進に対する意識が高い、
- ・役職者管理職対象調査では、回答者の約6割が、男女共同参画推進室の開設、「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化として、「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」と感じている、
- ・今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組として、3調査とも「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」が最も多く選択された、
- ・「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」や「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」について、管理職以外の専任職員調査では肯定的回答が2/3を占めたのに対し、役職者以外の常勤教員調査では、「どちらともいえない」という回答が最も多く、教員と職員の受け止め方に違いが見られた。

調査と調査結果の詳細は資料編に掲載・報告する（資料 106～133頁）。

② 男女共同参画推進シンポジウムの開催

②-1 芝浦工業大学男女共同参画推進シンポジウムの主催

理工学女性研究者の育成・採用・登用促進をはじめとする男女共同参画推進の認識共有をはかり、取組を発信することを目的に、毎年度、芝浦工業大学度男女共同参画推進シンポジウムを主催してきた。平成25年度は「～ダイバーシティ&インクルージョン、さらなる飛躍を求めて～」と題して平成26年3月に、平成26年度は「理工系女性研究者のキャリア形成と研究連携」をテーマに平成26年12月に開催した（「芝浦工業大学 男女共同参画推進室平成25年度 活動報告書」（24～54頁）、同「平成26年度 活動報告書」（32～53頁））。

・平成27年度は、「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」のしめくくりとして、以下の通り、国際シンポジウムを開催した（図19）。



図 19 芝浦工業大学 2015 年度男女共同参画推進国際シンポジウム「世界の舞台上で活躍する女性研究者の育成強化に向けて」

標 題 芝浦工業大学 2015 年度男女共同参画推進国際シンポジウム

「世界の舞台で活躍する女性研究者の育成強化に向けて」

日 時 2015 年 12 月 5 日 (土) 13:30~17:00

会 場 豊洲キャンパス 交流棟 6 階大講義室

主 催 芝浦工業大学

後 援 内閣府男女共同参画局、IEEE JC WIE、電子情報通信学会、情報処理学会、
日本データベース学会

プログラム

13:30 開会の辞 学校法人芝浦工業大学理事長 五十嵐 久也

13:35 来賓挨拶 参議院議員 猪口 邦子氏

内閣府男女共同参画局長 武川 恵子氏

文部科学省科学技術・学術政策局長 川上 伸昭氏

14:00 基調講演 You are the Internet of Women - Be Fearless!

モニク モロー氏

(CTO-Evangelist-NewFrontiers, Cisco Engineering
Development, CTO-Architecture Team, CISCO Systems
(Switzerland) GmbH)

15:00 休憩

15:30 芝浦工業大学 男女共同参画推進 成果報告

・芝浦工業大学における男女共同参画 芝浦工業大学 学長 村上 雅人

・「女性研究者研究活動支援事業」の成果報告

芝浦工業大学 男女共同参画推進室長 國井 秀子

・事例紹介 「女性研究者研究支援事業」における支援の成果

Fab Girl プロジェクトを基にした新たな研究テーマの創出

芝浦工業大学 工学部准教授 菅谷みどり

研究支援により変化した働き方と意識について

芝浦工業大学 大学院工学マネジメント研究科准教授 平田貞代

女性研究者としてのワークライフバランス確保へのサポートを得て

芝浦工業大学 工学部准教授 村上嘉代子

16:45 コメント モニク モロー氏 (CISCO Systems (Switzerland) GmbH)

17:00 閉会の辞 芝浦工業大学副学長 米田 隆志

目 的

本学「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の成果を学内外に示し、その成果を Ms. Monique Morrow, Cisco Systems CTO の基調講演による世界水準のメッセージと重ね合わせ、理工系スーパーグローバル大学としての、今後の男女共同参画推進、女性研究者・技術者の育成への取組方を明らかにする。

参加者内訳

登壇者と関係者 17、教職員 41、学生 8、一般 55 計 121 名（事前申込 110 名）

実施結果

五十嵐久也理事長の主催者挨拶でシンポジウムの幕を開けた。挨拶では、来賓、基調講演者への謝意とシンポジウム開催の意義、そしてグローバル水準の大学として、男女共同参画を継続的に推進していく意が表された。

来賓ご挨拶で、猪口邦子参議院議員は、女性の参画と活躍を進めなければならない理由を、社会の持続的発展とイノベーションを可能にする”4つのD”—Democracy, Disarmament, Diversity, Digitalization—を挙げて述べられた。武川恵子内閣府男女共同参画局長は、科学技術における男女共同参画推進を重点分野の1つとしている男女共同参画行政の立場から、川上伸昭文部科学省科学技術・学術政策局長は、女性の参入活躍を理工学・科学技術の質の高度化に不可欠とする科学技術人材政策の立場から、シンポジウムへの期待を述べられた。



〈五十嵐久也理事長〉 〈猪口邦子元内閣府特命担当大臣（少子化・男女共同参画担当）〉〈武川恵子内閣府男女共同参画局長〉 〈川上伸昭文部科学省・科学技術・学術政策局長〉

次いで、モニク モローCTO による基調講演” You are the Internet of Women - Be Fearless! “が行われた。CTO は、まず、多様な立場・経験をもつメンバーで構成される組織こそ新しいものを生み出し得ることを具体例に即して説明した。次いで、しくみ・判断基準等組織の諸秩序が、たとえば日本人・健常・男性といった主流のカテゴリ



〈基調講演 モニク モローCTO 〉

リーを前提に成り立っていると、そこから外れる構成員は能力の開発発揮機会を逸しがちになり、それらの人々を活かせないことになる、組織として、そうした認識され難い次元のバイアスを検証し解消してく取組が求められる、と指摘した。そして、Supercritical Human Elevated[SHE]Economy の提案を以て講演を締めくくられた。(資料 109～120 頁)。

続いて「芝浦工業大学男女共同参画推進成果報告」が行われた。はじめに村上雅人学長が「芝浦工業大学の男女共同参画」として、来賓挨拶、基調講演を受け、男女共同参画推進への大学の取組の流れの中に、女性研究者研究活動支援事業への取組を位置づけ、そして、理工系のスーパーグローバル大学として、男女共同参画推進のモデル校をめざす意気込みを述べられた。次いで、國井男女共同参画推進室長が、「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の成果を報告し、今後への発展的継承を展望した。2年間余で女性教員比率の数値目標を達し得た要因として、早期に組織職の認識共有がはかられたこと強調された。最後に、補助事業による研究支援員配置を受けている3名の女性准教授が、ライブイベントによって時間的に制約される研究活動の遂行と成果産生に研究支援員の配置をどのように活かしてきたかを、具体的分析的に事例報告した。



〈左から菅谷みどり工学部准教授・平田貞代大学院マネジメント研究科准教授・村上嘉代子工学部准教授〉

成果報告全体に対し、モニク モローCTO より、コメントと「創立100周年2027年に女性教員比率25%にするという高い数値目標の達成を共に見届けたい」とエールを頂いた。

米田隆志副学長が「2年余で学内の雰囲気が変わった、補助事業後終了後も手を緩めずに進めていきたい」と締めくくり、会を閉じた。

参加者アンケートの結果

回収数 66 (回収率55.6%)。

基調講演には95.4%、学長の包括的成果報告には92.3%、男女共同参画推進室長の「女性研究者研究活動支援事業成果報告には98.1%、事例報告には98.0%の回答者が肯定的に評価された。自由記述回答では、積極的意見を多く頂いた (図20)。

総括

総体として充実したシンポジウムとなり、開催目的を果たすことができた。

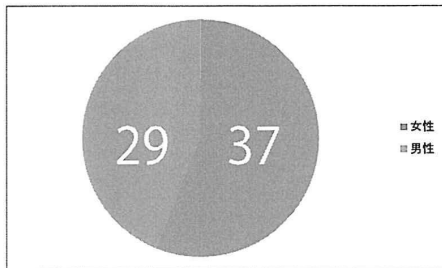
芝浦工業大学2015年度 男女共同参画推進国際シンポジウム
『世界の舞台で活躍する女性研究者の育成加速に向けて』参加者アンケート結果

回収率

参加者121名 回収数66票 回収率55.0%

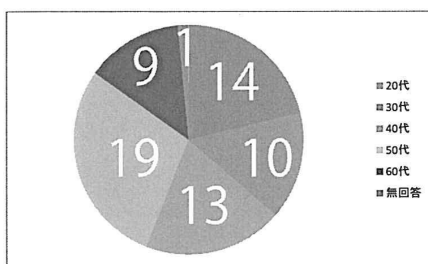
問1. ご自身についてうかがいます。

【性別】



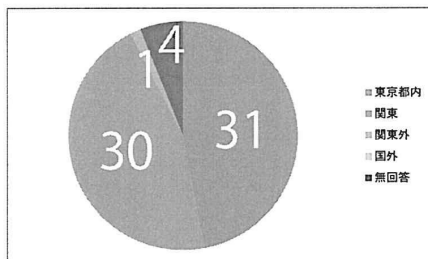
女性	37	56
男性	29	44
計	66	100%

【年齢】



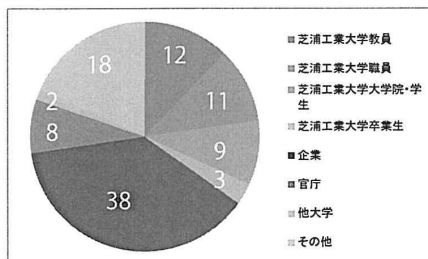
20代	14	21
30代	10	15
40代	13	20
50代	19	29
60代	9	14
無回答	1	1
計	66	100%

【住まいの地域】



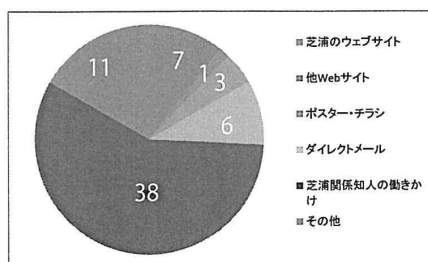
東京都内	31	47
関東	30	45
関東外	1	2
国外	0	0
無回答	4	6
計	66	100%

【所属】



芝浦工業大学教員	8	12
芝浦工業大学職員	7	11
芝浦工業大学大学院・学生	6	9
芝浦工業大学卒業生	2	3
企業	25	38
官庁	5	8
他大学	1	1
その他	12	18
合計	66	100%

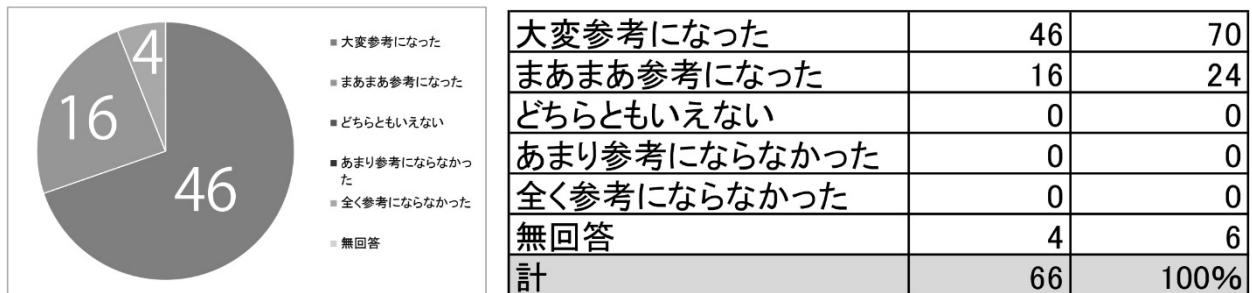
問2. このシンポジウムについて、どのようにしてお知りになりましたか？



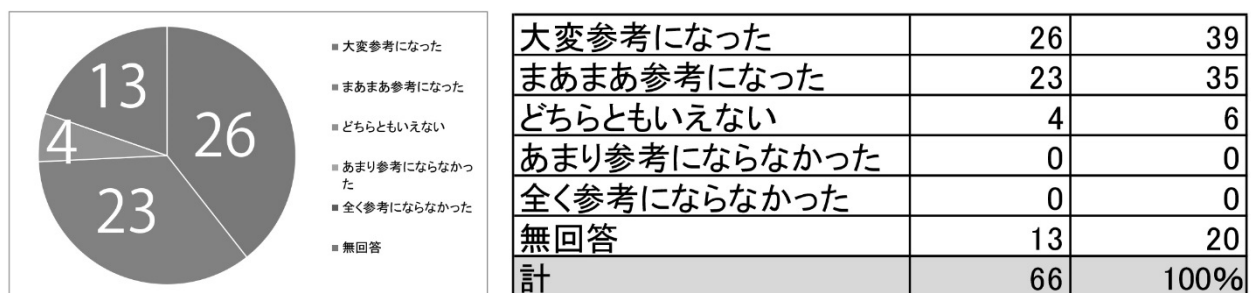
芝浦のウェブサイト	7	11
他Webサイト	1	2
ポスター・チラシ	3	5
ダイレクトメール	6	9
芝浦関係知人の働きかけ	38	57
その他	11	16
計	66	100%

問3 今回のシンポジウムの各セッションは、今後の女性研究者研究活動支援や男女共同参画推進を
考える上で参考になりましたか？

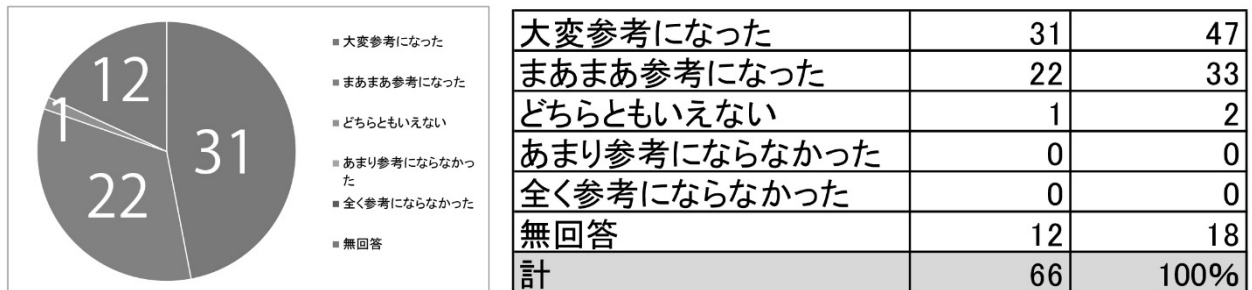
基調講演 You are the Internet of Women-Be Fearless!



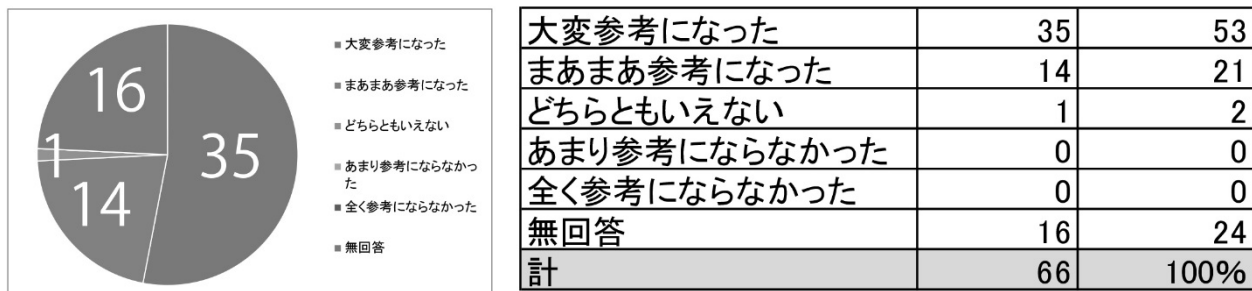
芝浦工業大学における男女共同参画推進



「女性研究者研究活動支援事業」の成果報告



事例紹介「女性研究者研究活動支援事業」における支援の成果



問4 本国際シンポジウムのご感想がありましたらお書きください

・monique さんのお話がすばらしくとても参考になりました。通訳を入れて頂いたのはありがたいのですが、通訳ですと中断しながらになってしまうので、集中しずらく少し残念でした。芝浦工大での取組については女性研究者研究活動支援がとてもうまくまわって成果が出ているという事が分かりました。研究支援員のサポートが有効であることはわかりましたが内容としては重複も多くあったと思います。(女性・30代・企業)

・モニクさんの話は大変ためになった。随時通訳だったので話の量が半分になってしまったのはもったいない。(女性・50代・その他)

・猪口氏の話が良かった。(女性・60代・芝浦職員)

・モロー氏の話から男女共同参画における課題は、グローバルにも共通のものが多いことが理解できました。メンターシップとネットワーキングが重要しかし男女一緒にという点、一企業としても取り組むべき課題と認識できました。また、貴大学の成果報告も大変参考になるものが多いと感じました。特に研究支援員の仕組みは興味深く感じました。また、事例発表された先生方が支援を得るから興味深い研究で成果をあげられたことに感銘を受けました。(男性・50代・企業)

・大変有意義な内容で大変啓発を受けました。貴大学の取組の成果もすばらしいと思いました。ぜひ、テストケースフォーランナーとして今後も成果に期待したいと思います。(男性・40代・企業)

・会場が寒いです(女性・無記名・芝浦職員)

・動員の仕方を工夫する必要があるのでは？参加者が少ないのはもったいない。(男性・60代・その他)

・猪口さんのお話がインパクトがあり、真に女性の育成を推進しようという気概を感じました。(女性・60代・その他)

・実際にシスコシステムズCTOのモニクモローさんの講演は非常に参考になりました。しかし、ダイバシティ、女性の活躍の分野でもはや日本では最先端を行っており、去る実行して成果をあげていくことが最も大事な局面を迎えているといえます。(男性・60代・その他)

・平田様のお話は大変興味深かったです。やはり研究の中身をご紹介いただけると楽しいです。(女性・20代・企業)

・この大学の積極的な取組が理解できて良かったしっかりしたサポートが大きな成果につながっていると思う。(女性・60代・その他)

・事例紹介の話は皆具体的で、とても参考になりました。このような話を広く伝える機会が沢山あると良いと思う。(女性・30代・企業)

・基調講演、貴学の取組ともに大変示唆に富んでおり参考になりました。具体的な数値目標を掲げそれを達

成されたことはすばらしいと思います。(女性・30代・その他)

・自分自身も職場や学生のときに感じていたことを他の方も感じるということが紹介されていて大変共感できました。(女性・50代・その他)

・モニクモロー氏の自信の体験をベースに置いた女性の活躍、男女平等の経済、企業、社会のあり方に感動し勇気を頂いた。SHE 経済の実現を大いに期待したい。(女性・50代・その他)

・かなり難しい内容かと思いましたが、身近な課題でありまた企業や学校に関わらず、課題の違いはない。のびると感じ一時でした。次回も更に深掘り深化進化した報告会を楽しみにしております。(女性・50代・その他)

・全体的に質の高いものであった。他大学への参考になることを期待する。通訳レベルも高くとても良かった。(男性・50代・官庁他機関)

・基調講演について女性だけではなく企業で働く男性にも聴いて頂きたい内容だった。(女性・20代・企業)

・事例紹介は意外とよかった。非常に興味深く拝聴しました。「研究支援員」って何だろう？と疑問だったのですが3人の先生の報告を通じて具体的なイメージを得ることができました。(男性・50代・企業)

・海外での取組について知ることができた。良い機会でした(男性・40代・芝浦職員)

・猪口議員のお話はとても興味が深く勉強になりました。キューリ夫人の話について刺激を受けました。事例紹介がためになりました。企業に勤めておりますので会社の女性社員へのモチベーション向上に役立てたいと思います。研究支援員の方のお話も聞いてみたいです。(女性・40代・芝浦職員)

・どいいった取組をして、どいいった成果が得られたのが分かってよかった(男性・20代・芝浦学生)

・技術的な話を聞けて面白かった。自分の知らない事が多く知れてよかったと思う。(男性・20代・芝浦学生)

・先進事例を知ることができて、所属機関の取組の立ち位置にグローバルな視点からわかり大変参考になりました。(女性・30代・官庁他機関)

・とても面白かったです。女性として知識の幅を広げ、人とつながることで社会の中で活かしていければと思います。取組が参考になりました。(女性・40代・芝浦職員)

・企業の研究者も研究スキル向上や成果を出すこととライフイベントとの両立が課題になっておりまた男性が多くなる職場であるためとても参考になった。(女性・30代・企業)

・固定観念を打ち壊すことが大切だと感じました(女性・20代・芝浦学生)

- ・具体例が日本と同じケースでどの国でも共通課程であると感じました。(男性・20代・芝浦学生)
- ・女性の研究者や女性の理系学生が少ないという現状の理解ができ、ライフイベントを経た女性研究者の困難やそれについての対策法についても学ぶことができた。芝浦工業大学がこれまで行ってきた女性教員や女性学生のために試みについても改めて深く知ることができた。(男性・60代・芝浦教員)
- ・女性が働くこと仕事や家事等に支援を大きくすることは女性が活躍できることが改めて理解できました。特に現在は女性の活躍する機会が増えてきたもののまだ支援が足りていないと思うので支援に対する姿勢をもっと広めることで女性への支援が増えたらいいなと思いました。(男性・60代・芝浦教員)
- ・女性はとても丁寧に何事もやり関係性なども大切にしていたり根性があると改めて分かりました。将来は仕事などでチャンスのきた女性が身近にいたら応援して行こうと思います。(女性・20代・芝浦学生)
- ・女性の特権が世界的だということが意外でした。(男性・40代・企業)

問5 芝浦工業大学男女共同参画推進室へのご要望、ご意見など、ご自由にお書きください。

- ・先駆的な取組をされてますのでぜひ詳しく教えて頂きたいと思います。改めてご相談させて頂きたいのでその際にはよろしく願います。(男性・50代・企業)
- ・次世代を担う若い方々の集う大学で着実にダイバシティを推進されていることは頼もしい限りです。(女性・60代・その他)
- ・中高生女子対象の講座など行われているが、小学生対象が必要と感じました。(女性・50代・その他)
- ・まだまだ、少ない工学系の女性研究者の数と質が貴学の取組により向上することを期待しています。モデルの普及も是非とも願います。(女性・30代・その他)
- ・非常に活字的ですばらしい女性研究者支援のしかたのシステムだと思います。多くの企業や大学でも実施されるようこれからも外部への発信を続けて頂きたいです。(女性・20代・企業)
- ・ひとりひとりの女性研究者によりそう姿勢が大きな成果につながっている。(女性・50代・その他)
- ・事例紹介は一般企業等にも参考になることが多いです。ホームページ等でぜひオープンにさせて頂きたいと思います。(男性・50代・企業)

- ・芝浦工業大学様がこのような取組をされているとは思ってもよらずびっくりしました。自分自身も技術系で4学卒。時代は流れ大学での課題変化していること認識して企業人としてダイバーシティ推進に取り組んで行きたいと思う。事務局のみなさま大変ありがとうございました。(女性・50代・企業)
- ・これからも継続的な成果達成を期待しております。是非 2027 年度の目標値を達成して下さい。(男性・30代・企業)
- ・大学院の支援員に何かメリットやモチベーションを与えるものはあるのでしょうか？(男性・40代・企業)
- ・取組内容について企業へも積極的にアピールし企業とコラボレーションしながら取り組んでほしい。(女性・20代・企業)
- ・研究支援員制度は大変すばらしい制度だと思いました。(女性・50代・企業)
- ・中々難しいと思うが時間通りに講演が進むと緊張感がある。(男性・40代・芝浦教員)
- ・実績のご紹介で女性に対する支援につきましてはお話があったのですが、男性に対しても何らかのアクションをされたのでしょうか？特に、介護中の女性支援という表現に違和感を覚えました。女性だけではなく男性にとっても影響が大きい事例かと思います。暗黙的なジェンダー役割意識を払拭することが必要ではないでしょうか？(女性・40代・企業)
- ・勉強になりました。ありがとうございます。遠方から来て飛行機の都合があるので終わりの時間を守っていただけると助かります。最終便に間に合えないリスクがありが後泊への変更はその場できないので、、、。(女性・30代・官庁他機関)
- ・事例紹介おもしろかったです。学生のスキルや意識の向上につながっており、とても良い取組だと思います。研究をすすめるには強い思いも必要でライフイベントの中で研究として何をしたいのかの思い、協力者を得ることはとても重要に感じます。一人の思い、行動だけでは難しく支援も大切ですね。(女性・40代・企業)
- ・興味深い事例紹介ありがとうございます。女性が活躍できる環境整備(保育環境)について進め頂けると幸いです。(男性・30代・官庁他機関)
- ・制度への理解、働き方の多様性への理解は他人への理解を深めるだけではなく自分の人生観を変えていくことにもなると感じました。今後、女性だけでなく男性も含めて啓発やメンターのサポートなどがあると良いと思いました。(女性・20代・芝浦学生)
- ・認識をつくること特に女性を取り入れることが良いのではなく、女性を取り入れる等、ダイバーシティに取り込む柔軟性が大事という点に共感しました。はじめは無理にでも取り込み、次のステップはバイアスをなくす、少しずつ変革していけばと思いました。(男性・20代・芝浦学生)

②-2 他機関シンポジウムの共催

平成27年10月、IEEE JC WIE 主催シンポジウム「女性が拓く未来のテクノロジー Women in Engineering 2015 (WIE2015)」を、「芝浦工業大学2015年度 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 秋のシンポジウム」として共催した(図21)。

**IEEE JC WIE
10th
ANNIVERSARY**

女性が拓く 未来のテクノロジー Women in Engineering 2015

2015年度 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 秋のシンポジウム

IEEE JC WIEでは、芝浦工業大学と共催し、「女性が拓く未来のテクノロジー～Women in Engineering 2015～(WIE2015)」を開催いたします。

高齢化社会、エネルギー問題、自然災害など、多くの課題に直面する現代において、時代のニーズを捉え、社会に貢献できるテクノロジーの開発には、女性の観点が必須です。WIE2015では、さまざまな分野から新進気鋭の女性技術者・研究者をお招きし、時代が求める技術開発・研究開発をご紹介します。女性が拓く未来のテクノロジーを世界に発信し、今後さらにどのようなテクノロジーに取り組んでいくべきかを議論しましょう。

第一部

基調講演
技術から経営へ
キャリアをつなぐもの
株式会社計11 執行役員 グループ業務統括室長
水本 伸子

② みんなの会話を聞き取る
コンピュータを目指して
～音声インタフェースを支える 音響信号処理技術～
NTTコミュニケーション科学基礎研究所 主任研究員
荒木 章子

技術講演

① ミクロな泡の道具を創る
～針なし注射器によるバイオメディカル応用～
芝浦工業大学 工学部 機械工学科 准教授
山西 陽子

③ 地上と空からの
セキュリティシステム
～NASAでの未来の防衛技術の開発～
九州大学大学院システム情報科学研究科 准教授
岩下 友美

第二部

ラウンドテーブルトーク
講演者を囲んで楽しく議論する時間です。
様々なバックグラウンドの方と交流
する時間も設けております。

日時 2015年10月17日(土)
13:00～17:30
(開場・受付開始12:30)

場所 芝浦工業大学 芝浦キャンパス 802教室
〒108-8548 東京都港区芝浦3-9-14
<http://www.shibaura-it.ac.jp/access/shibaura.html>
JR山手線・京浜東北線「田町駅」芝浦口から徒歩3分
都営地下鉄・三田線・浅草線「三田駅」から徒歩5分

参加費 無料

申し込み方法 下記Webサイトよりお申込みください。
<http://www.ieee-jp.org/japancouncil/affinitygroup/WIE/20151017/>

申込締切 2015年10月9日(金) **本イベントに関するお問い合わせ** IEEE JC WIE事務局
wie@ieee-jp.org

・会場には駐車場がありませんので、公共交通機関をご利用下さい。
・先着順にて受け付けいたします。参加希望者が定員に達した場合、その時点で受付を終了させていただきます。
・ご記入いただいた個人情報は、主催者に於いて今回のイベントにかかる事務処理以外には利用いたしません。また承諾なく第三者に提供することはありません。

主催：IEEE Japan Council Women in Engineering Affinity Group (IEEE JC WIE)
共催：学校法人 芝浦工業大学
協賛：IEEE Kansai Section Women In Engineering Affinity Group (IEEE Kansai WIE)
後援：内閣府男女共同参画局、日本経済新聞社、日本MOT振興協会、
日本データベース学会、情報処理学会、電子情報通信学会

図21 女性が拓く未来のテクノロジーポスター

標題 女性が拓く未来のテクノロジー Women in Engineering 2015 (WIE2015)
/芝浦工業大学 2015 年度 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 秋のシンポジウム
日時 2015年10月17日(土) 13:00~17:20
会場 芝浦キャンパス 8階801教室・802教室

プログラム

第1部

- 13:00 開会の辞 (IEEE JC WIE 会長 石川)
13:05 来賓挨拶 (内閣府男女共同参画局、IEEE JC Chair 他)
13:15 IEEE JC WIE 10年の歩みを振り返って
西原明法 (IEEE JC WIE 顧問 東京工業大学教授)
13:25 基調講演「技術から経営へ ~キャリアをつなぐもの~」
水本 伸子 (株式会社 IHI 執行役員 グループ業務統括室長)
14:05 休憩
14:15 技術講演1「ミクロな泡の道具を創る
~針なし注射器によるバイオメディカル応用 ~」
山西陽子 (芝浦工業大学 工学部 機械工学科 准教授)
14:45 技術講演2「みんなの会話を聞き取るコンピュータを目指して
~ 音声インタフェースを支える 音響信号処理技術 ~」
荒木章子 (NTT コミュニケーション科学基礎研究所 主任研究員)
15:15 技術講演3「地上と空からのセキュリティシステム
~ NASA での未来の防衛技術の開発 ~」
岩下 友美 (九州大学大学院システム情報科学研究院 准教授)
15:45 休憩&ネットワーキングタイム

第2部

- 16:05 共催者挨拶 (芝浦工業大学 村上雅人学長)
16:10 ラウンドテーブルトーク
17:20 閉会の辞 (芝浦工業大学 國井秀子男女共同参画推進室長)

趣旨

多くの課題に直面する現代のニーズを捉え、社会に貢献するテクノロジーを開発するには女性の観点が不可欠である。さまざまな分野の新進気鋭の女性技術者・研究者による技術開拓・研究開発の紹介を通じて、女性が拓く未来のテクノロジーを世界に発信し、今後さらにどのようなテクノロジーに取組むべきかを議論する。

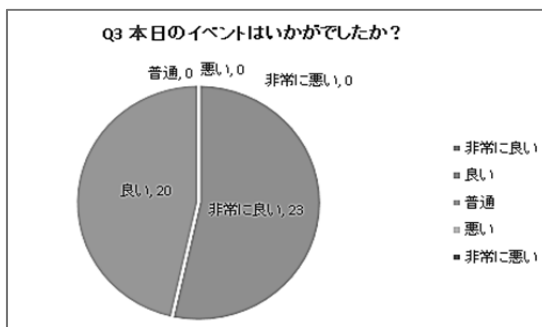
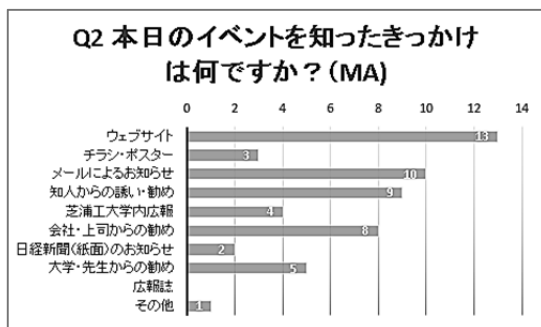
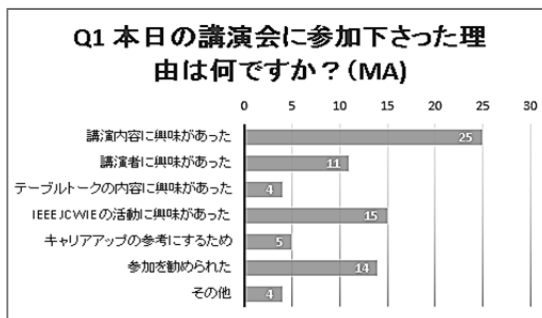
参加者 80名、うち芝浦工業大学教職員・学生19名

参加者アンケート結果

回収数 78 (回収率97.5%)

結果

参加者のほぼ全員よりアンケートが回収された。イベントへの総評は、「非常に良い」と「良い」が回答を2分し、極めて好評であった。参加動機は「講演内容への興味」が最多で、次いで「IEEE JC WIE の活動への興味」が挙げられた。イベントを知ったきっかけは、単独では「ウェブサイト」が最多だが、「知人」「会社・上司」「大学・先生」を合わせると、人からの勧めが回答の半数を占めた。



実施結果

第1部 講演

1. 開会

はじめに石川佳寿子 IEEE JC WIE 第5代会長 ((株)ピコサーム代表取締役) が IEEE JC WIE の使命と設立10周年を画す本シンポジウムの意義を以て開会挨拶をされた。

次いで来賓武川恵子内閣府男女共同参画局長が、国として理工系分野の女性の活躍の一層の促進に取り組んでいく旨挨拶をされた。

次に青山友紀 IEEE JC 会長 (慶應義塾大学教授) が、IEEE JC の活動の中での WIE の存在意義と女性の視点によるイノベーションへの期待の挨拶をされ、石川 JC WIE 会長に設立10周年記念の盾を贈呈された。

続いて、JC WIE の設立と活動を支援してきた西原明法 IEEE JC WIE 顧問 (東京工業大学教授) が、「IEEE JC WIE 10年の歩みを振り返って」として、設立経緯、歴代会長、活動を紹介し、今後の活動にエールを送った。次は、現在、IEEE WIE (WIE international) の Chair を務める橋本隆子千葉商科大学教授が挨拶をされ、日本の女性技術者/研究者の国際的発信としても、女子の理工系へ参入促進のためにも、ロールモデルとなる日本の女性技術者/研究者のアピールが必要であると、本シンポジウムを意味づけられた。



2. 基調講演

技術から経営へ キャリアをつなぐもの

水本伸子 株式会社 IHI 執行役員 グループ業務統括室長

基調講演は、①IHI の概要と女性の採用登用の課題、②技術者としての私の仕事の転機、③キャリアをつなぐ一経営者の要素をもった技術者/技術者の要素をもった経営者へ、④自分の居場所は自分でつくる、という4内容で構成された。①では、IHIにおける女性の採用登用の課題として「管理職任用比率は入社時の男女比率に遜色ないが、技術者が多くを占める採用の女性比率が30%になっていないこと」を挙げられた。②では、入社後の配属/職位/業務の時系列を辿り、各立場での業務経験がどのような力量開発機会となったかを振り返られた。③では、上位管理職そして経営者となつてからの経験を踏まえ次のように述べられた。昇進とは現状維持に甘んじないことである—とくに課題形成、洞察、論理的戦略において。経営者が考えるべきは進むべき道（長期ビジョン）と資源配分である。女性の登用・活躍のパイプラインを築くには、女性の採用、就業継続支援、積極的登用・メンター・ロールモデル・ネットワーク等によるキャリア形成支援、部門長層の育成意識づくり等をパッケージとして展開していく必要がある。そして④で、WLBを重視して効率よく働く女性たちの存在そのものが企業の変革をけん引する、女性たちよ、挑戦が拓くチャンスをつかえよ、と締めくくられた。



3. 技術講演

(1) ミクロな泡の道具をつくる～針なし注射器によるバイオメディカル応用～ 山西陽子・芝浦工業大学 機械工学科准教授

「オンリーワンの技術」を追求して研究を重ねてきた自身のキャリアの紹介に続き、まず、液体中で電圧をかけることで高速発射されるマイクロレベルの気泡の破壊力を利用して細胞を切開し、試薬や遺伝子を輸送する「マイクロバブルインジェクションメス」（2012）と、これを発展させた、空気中でも使用可能な高精度な「針なし注射器」（2014）の開発を紹介された。現在、この気泡技術を応用して、難削材の加工、たんぱく質の結晶生成、そして液体・プラズマ界面による機能創発に取り組んでいる。



(2) みんなの会話を聞き取るコンピュータを目指して～音声インターフェイスを支える音響信号～ 荒木章子 NTT コミュニケーションズ科学基礎研究所メディア情報研究部主任研究員

研究キャリアの紹介に続き、雑音・残響の中で複数の声を遠隔マイクを用いて認識する技術の開発を紹介された。会話シーンを自動的に分析し、各音声を高い精度で抽出する技術と、残響除去や音源分離の音響信号処理技術と、を組み合わせることで、これまで難しかった、雑音や残響を含む日常環境下で会話中の複数の人の音声を遠隔マイクで集音して認識することを可能にした。この技術は、家電製品、会議システム、携帯電話などの機能向上への幅広い応用が期待される。



(3) 地上と空からのセキュリティシステム～NASA での未来の防衛技術の開発～ 岩下友美 九州大学大学院システム情報科学研究院准教授

研究キャリアの紹介に続き、現在取り組まれている主に3つの研究を紹介された。1つ目は、より広範囲の監視システムの構築に資する影生体情報を用いた歩容認証の開発(世界初)とその応用研究、2つ目に、より頑強な人物検出を可能にする、航空撮影画像から、物体追跡軌跡を用いて移動する人物の検出・追跡を行う手法、3つ目は、野生動物の調査やペットの安全確保システムへの応用が期待される動物視点映像を用いた動作認証に関する研究である。次いで、客員研究員を兼任する NASA ジェット推進研究所での労働生産性が極めて高い研究生活に触れ、そこで機会を得るために、傲慢でも謙虚でもない自分の売り込みと人脈が大事であると述べられた。



第2部 ラウンドテーブルトーク

47～48頁に報告した。

3. 閉会

國井秀子 芝浦工業大学男女共同参画推進室長が、本日の講演会の実りを振り返るとともに、現在、産業界の女性技術者に対するニーズが極めて高いこと、IEEE JC WIEにも芝浦工業大学にもそれに応えていく使命があることを述べ、会を閉じた。

③男女共同参画推進室ウェブ・サイトを通じた発信

平成25年度より男女共同参画推進室ウェブサイト運営し、内容の充実をはかりつつ、年間を通じて、女性研究者の増加、研究環境整備、ワーク・ライフ・バランス支援、イベント情報等、芝浦工業大学の女性研究者に係る情報発信を行った。平成26年度には、専用サブサイト「芝浦工

業大学女性教員研究紹介」を整備した。男女共同参画推進室ウェブサイトは、芝浦工業大学ウェブ・サイトのトップページのアイコンから閲覧できるようになっている。

④男女共同参画推進室リーフレットの作成

男女共同参画推進室の基本的な広報資料として、男女共同参画推進室の使命や活動内容を紹介するリーフレットを平成25年度より毎年度作成し、全教職員、全学生への配布をはじめ、学内外への周知広報に活用してきた（図22）。



図22 男女共同参画推進室リーフレット（平成27年度版）

⑤デザイン学内公募による男女共同参画推進ロゴマークとポスターの作成

女性研究者研究活動支援をはじめとする男女共同参画推進の学内への意識啓発の一環として、平成26年度に男女共同参画推進ロゴマークとポスターデザインの、平成27年度はポスターデザインの学内公募を行い、いずれも最優秀賞各1点を選定した。最優秀作品は、男女共同参画推進ロゴマーク、および男女共同参画推進ポスターデザインとして採用するとともに、学園祭「芝浦祭」で表彰を行った。ポスターは学内各所に掲示している（図23）。



図23 平成27年度男女共同参画推進ポスターデザイン

作者：デザイン工学科4年 西山 凌

⑥男女共同参画推進パネルの展示
学長メッセージ、男女共同参画推進室の紹介、女性卒業生の活躍、Shibaj-joプラチナネットワークの紹介等、芝浦工業大学の男女共同参画推進に関する展示パネルを、平成26年度に8種、平成27年度に2種作成し、各キャンパスに常設展示するとともに、大学行事の際に、会場展示を行っている(図24)。



図24 平成27年度作成男女共同参画推進パネル

⑦成果発表

以下図書に、本学「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」に係る活動が、事例として紹介された。

- ・掲載図書 独立行政法人国立女性教員会館：実践ガイドブック 大学における男女共同参画の推進. 悠光堂、2015
- ・掲載内容 以下3か所に活動事例が紹介された。
 - 第2章 女性研究者の採用・育成のための取り組み
 - 3 女性研究者のキャリア形成のためのさまざまな取組みと工夫
 - (3) その他の研究者の育成・養成を目的としたさまざまな工夫と取組み 95頁
 - 第2章 女性研究者の採用・育成のための取り組み
 - 4 女性研究者の意思決定レベル・上位職登用への工夫 100頁
 - 第2章
 - 5 次世代研究人材を育成するための取組み 101～102頁

4) 父母懇談会における働きかけ

毎年度8月末から9月後半にかけて、札幌から福岡まで全国12か所で、在学生の「父母懇談会」を開催している。同懇談会各会場に男女共同参画推進室作成の諸資料を配し、大学から在学生の父母に、女子学生の大学院進学的重要性と、大学が女性研究者研究活動支援・男女共同参画推進に取り組んでいることを説明している。

Ⅲ 女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に係るその他の活動

1. 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウムへの参加

平成25年度、26年度は、「文部科学省科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム」が開催された（「芝浦工業大学 男女共同参画推進室 平成25年度 活動報告書」57～58頁、同「平成26年度 活動報告書」56～57頁）。

平成27年度は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業10年の節目を画し、人材育成費補助事業4事業「テニュアトラック普及・定着事業」、「ポストドクター・キャリア開発事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（旧女性研究者研究活動支援事業）」、「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業」の合同シンポジウムとして以下のように行われた。

標題：平成27年度文部科学省科学技術人材

育成費補助事業シンポジウム 「『科学技術人材育成 これまでの10年、これからの10年—人材育成について多様な立場から考える』—若手や女性がさらに輝くために、産学官でなすべきことは何か—

日時 2015年12月14日（月）10：30～17：30

会場 科学技術館

プログラム

開会挨拶 川上 伸昭 文部科学省科学技術学術政策局長

文部科学省施策説明 柿田 恭良 科学技術学術政策局人材育成課長

基調講演 Act Beyond Borders & Think Extreme

北野 宏明 (株)ソニーコンピュータサイエンス研究所代表取締役社長
・所長

分科会 横断テーマ：博士人材とキャリアパス、企業であるいは企業と連携して活躍する人材、
科学技術人材の流動性、科学技術・学術分野における女性の活躍促進
分科会1：大学等関係者の視点から 分科会2：企業関係者の視点から
分科会3：若手研究者の視点から

パネル・ディスカッション

宮浦 千里 東京農工大学 副学長，大学院工学研究院 教授

岸本 康夫 文部科学省 大臣官房審議官（科学技術・学術政策局担当）

相澤 益男 国立研究開発法人科学技術振興機構 顧問、

東京工業大学名誉教授・元学長、元総合科学技術会議議員

豊田 政男 国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管，
大阪大学 名誉教授

分科会代表者

参加報告

文部科学省施策説明 柿田恭良 科学技術学術政策局人材育成課長

科学技術基本計画と人材育成施策の変遷、これまでの施策・成果—若手研究者、博士人材、女性研究者、今後の取組の方向性—課題、これからの10年の展望、と大きく3内容で、科学技術イノベーション人材育成施策の説明が行われた。

基調講演 Act Beyond Borders & Think Extreme

北野宏明 (株)ソニーコンピュータサイエンス研究所代表取締役社長・所長

統括した JST ERTO 北野共生システムプロジェクトからロボット技術および人工知能分野のいくつもの企業、研究機関、研究プロジェクトや競技イベント等が生み出され、現在、それらが革新的な技術や研究成果を生み出している経緯を紹介された。ERTO が直接の成果創出よりも、インキュベーション装置となることを企図した取組であったこと、自身の使命は個人として研究や開発の成果をあげるといふより研究や技術開発やビジネスのプロモーターひいてはメンターとなることで、その使命感はグローバルな社会課題の解決への貢献に基づくとの説明は貴重であった。

分科会

博士人材とキャリアパス、科学技術人材の流動性、企業現場、企業との連携において活躍する人材、科学技術・学術分野における女性の活躍促進等を横断的なテーマとして、分科会 1 では大学等関係者の視点から、分科会 2 では企業関係者の視点から、分科会 3 では育成対象である若手研究者の視点から問題提起と討論が行われた。参加した分科会 1 では、「北海道大学 若手人材育成」(川端和重北海道大学 理事・副学長, 大学院先端生命科学研究院教授)、「人材育成システムの改革プログラムを大学の中に生かす」(相田美砂子 広島大学 副学長, 大学経営企画室長, 大学院理学研究科教授)、「テニユアトラック制の経験から人材育成のあり方への提言」(石田武和 大阪府立大学 ナノファブリケーション研究所 所長, 大学院工学研究科教授)の 3 題の問題提起が行われました。前 2 題に共通する、非常に重要な示唆として、各機関が何年かの間に累次取組む各種の人材育成系事業(女性研究者支援、博士研究者キャリアパス、テニユアトラック、URA、卓越研究員、科学技術コンソーシアム等)への取組を個別の取組とせず、体系化し、統合する高次元の統括機能の重要性を強く認識した。

パネルディスカッション

パネル・ディスカッションでは、とくに、以下のようなことが銘記された。

【科学技術人材育成政策】

・第 5 期科学技術基本計画(2016 年度～)の柱は、社会課題への対応とイノベーションを生み出す人材である。後者の核は若手研究者の研究者への道付けと技術の多様性をはぐくむ人材としての女性である。

・博士人材のキャリアパスを広げるには、アカデミア以外の道を広げるしかなく、現に博士取得者の大学以外への就職は増えてきた。一方、産業界をめざす者は前期課程修了(修士)で就職し、後期課程には進学しない。現に後期課程進学者は減っている。博士課程、博士人材に関する政策の根本的見直しが必要ではないか。

【人材育成費補助事業の成果を大学の構造改革に結びつける】

・個々の人材育成費補助事業の成果を、終了後大学の血肉にしていくには、複数の事業の成果を縦横に関連づけ統合する高次元の統括機能が必要

平成27年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

参加費 無料

科学技術人材育成
これまでの10年、これからの10年
人材育成について
多様な立場から考える
—若手や女性がさらに輝くために、産学官でなすべきことは何か—

平成27年
12/14日
10:30~17:30
(情報交換会 18:00~19:30)
科学技術館
サイエンスホール
イベントホール3,4号館

プログラム	
10:30	開会挨拶 村上 博樹 (文部科学省 科学技術・学術政策局長)
10:35	11:00
11:00	基調講演 北野 聖明 (東北大学 工学部 工学系学部長)
11:05	11:50
11:50	分科会1 12:00
12:00	分科会2 12:10
12:10	分科会3 12:20
12:20	12:30
12:30	12:40
12:40	12:50
12:50	13:00
13:00	13:10
13:10	13:20
13:20	13:30
13:30	13:40
13:40	13:50
13:50	14:00
14:00	14:10
14:10	14:20
14:20	14:30
14:30	14:40
14:40	14:50
14:50	15:00
15:00	15:10
15:10	15:20
15:20	15:30
15:30	15:40
15:40	15:50
15:50	16:00
16:00	16:10
16:10	16:20
16:20	16:30
16:30	16:40
16:40	16:50
16:50	17:00
17:00	17:10
17:10	17:20
17:20	17:30

参加登録 <http://www.jst.go.jp/shincho/sympo/2015/index.html>
(事前申込12月10日(水)15:00まで)
当日当日(先着順)の順次申し込みを承ります

情報交換会 無料(事前申込11月27日(金)15:00まで)
18:00~19:30 会費4,000円
(事前申込12月10日(水)15:00まで)

交通案内 科学技術館
東京都千代田区北の丸公園2番1号
東京メトロ丸の内線 竹橋駅下車(1b出口)徒歩約550m
東京メトロ丸の内線 湯島駅下車徒歩約500m
丸の内線 湯島駅下車徒歩約500m

お問い合わせ 国立研究開発法人 科学技術振興機構
科学技術プログラム推進部
〒100-8602 東京都千代田区東区3-1-1 サイエンスプラザ
TEL:03-5214-3303 Email:shincho@jst.go.jp

主催：文部科学省
協力：国立研究開発法人 科学技術振興機構

出所：<http://www.jst.go.jp/shincho/sympo/2015/index.html>

である。それでこそ構造改革になる。

・事業実施期間中、教員だけでなく職員のリテラシー向上をはかることが必要である。それができなかった大学では、補助事業終了後、取組が消えていくことが多い。リテラシー向上・意識改革は、単発の研修実施などよりも、事業に関わる人、関わる場面を増やすという日常的取組が重要である。

【若手研究者のキャリアパスの拡大・確保】

・国立大学では教員人件費が削減され、定年退職後後任を専任で募集できなくなっている。シニア教員の流動性は低下し、若手の採用機会が減っている。機械的削減でなく、人事の流動性と若手の採用機会を増やすような教員人件費の運用が求められる。

・若手研究者のキャリアパスを拡大するために、新たな取り組みを創設していく必要がある。たとえば、企業等から、大学と企業等とのクロスアポイントメント教員の雇用費・研究費を拠出してもらい、それを原資としてそうした若手研究者（テニュアトラック、5年で審査）を募集し、運営するような事業である。

2. その他の活動（平成27年度）

平成27年度に以下の活動を行った。平成25年度、26年度の活動は「芝浦工業大学 男女共同参画推進室 平成25年度 活動報告書」106～109頁、同「平成26年度 活動報告書」59～62頁に報告した。

2. 1 学術雑誌への発表

國井秀子、内藤和美、中野美由紀：芝浦工業大学女子学生意識調査の結果より．工学教育．63－3、2015、104－107頁

2. 2他機関主催事業への協力、参加（表12）

表 12 女性研究者育成・支援グループメンバー 他機関主催事業への協力、参加（27年度） 1/3

開催日	4月12日（日）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	理工系における女性研究者・技術者の活躍に向けて
事業名	
主催者	芝浦工業大学 MOT 同窓会

開催日	4月25日（土）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	Gender Bias and Measures in the Japanese Industry with my career trajectory
事業名	International Leadership Conference
主催者	IEEE/WIE

開催日	5月15日（金）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	参加
題名	
事業名	第17回女性の活躍舞台づくり委員会
主催者	一般社団法人日本 MOT 振興協会

開催日	6月2日（火）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	社会の変化と女性の活躍推進
事業名	女性の活躍加速化シンポジウム
主催者	山口大学

開催日	6月4日（木）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	グローバル化時代における女性のエンパワーメント
事業名	MOT トップセミナー
主催者	芝浦工業大学大学院工学マネジメント研究科

開催日	7月28日（火）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室
参加内容	講演
題名	グローバル化時代における女性のエンパワーメントとグローバルリーダーの育成
事業名	研究会
主催者	日本の明日を考える女子学生フォーラム

開催日	8月7日（金）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室
参加内容	参加
題名	女性技術者育成功労賞表彰式
事業名	ダイバーシティ推進委員会
主催者	一般社団法人技術同友会

表 12 女性研究者育成・支援グループメンバー 他機関主催事業への協力、参加（27年度） 2 / 3

開催日	8月26日（水）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	参加
題名	
事業名	Gender Summit 2015
主催者	GenderSummit6

開催日	9月5日（土）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	ダイバーシティとポジティブアクション
事業名	実践エグゼクティブスクール 2015
主催者	一般社団法人日本 MOT 振興協会

開催日	9月25日（金）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	参加
題名	
事業名	ジェンダーと政治分科会
主催者	日本学術会議

開催日	9月28日（月）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	女性活躍推進の実践-大学と企業
事業名	研究会
主催者	JAICOWS(女性科学研究者の環境改善に関する懇談会)

開催日	11月19日（木）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	参加
題名	
事業名	第2回評議会
主催者	国連ウィメン日本協会

開催日	12月14日（月）
参加者	内藤和美教授
参加内容	参加
題名	「科学技術人材育成 これまでの10年、これからの10年—人材育成について多様な立場から考える」 —若手や女性がさらに輝くために、産学官でなすべきことは何か—
事業名	平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム
主催者	文部科学省

開催日	1月9日（土）
参加者	村上雅人学長
参加内容	パネリスト
題名	女性リーダーが職場を変える 女性が活躍できる環境とは？
事業名	平成26～28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」平成27年度シンポジウム
主催者	平成26～28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」お茶の水女子大学／芝浦工業大学／物質・材料研究機構

表 12 女性研究者育成・支援グループメンバー 他機関主催事業への協力、参加（27年度） 3 / 3

開催日	1月9日（土）
参加者	米田隆志副学長・教育イノベーション推進センター、國井秀子男女共同参画推進室長、内藤和美教授
参加内容	参加
題名	女性リーダーが職場を変える 女性が活躍できる環境とは？
事業名	平成26～28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」平成27年度シンポジウム
主催者	平成26～28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」お茶の水女子大学／芝浦工業大学／物質・材料研究機構

開催日	1月22日（金）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	イノベーションと変革のリーダーシップ
事業名	平成27年度教職員等中央研修 第4回副校長・教頭等研修
主催者	独立行政法人教員研修センター

開催日	1月27日（水）
参加者	村上雅人学長
参加内容	パネリスト
題名	意識を変える！風土が変わる！新たな時代の女性活躍
事業名	平成27年度東京都女性活躍推進大賞贈呈式
主催者	東京都

開催日	1月27日（水）
参加者	内藤和美教授
参加内容	参加
題名	意識を変える！風土が変わる！新たな時代の女性活躍
事業名	平成27年度東京都女性活躍推進大賞贈呈式
主催者	東京都

開催日	2月24日（水）
参加者	國井秀子男女共同参画推進室長
参加内容	講演
題名	イノベーションと女性活躍推進
事業名	コンプライアンスセミナー
主催者	中部電力株式会社

IV 大学予算による活動（文部科学省人材育成費補助金によらない活動）

1. 学生の活動の支援

1. 1 女子学生意識調査・男子学生意識調査の実施

男女共同参画意識をもち、卒業後も多様性を尊重し、多様性を生かして活躍できる技術者・研究者を育成輩出する理工系大学となるための取組みの基礎資料を得るため、平成25年度に学部・大学院の全女子在学学生を対象に「芝浦工業大学女子学生意識調査」を、平成26年度に学部・大学院の全男子在学学生を対象に「芝浦工業大学男子学生意識調査」を実施した。調査とその結果を、「芝浦工業大学 男女共同参画推進室 平成25年度 活動報告書」97～105頁、同「平成26年度 活動報告書」78～89頁）に報告した。

1. 2 学生による女性卒業生ロールモデルインタビューの実施

女性が少ない本学で、女子学生にロールモデルとしっかり出会う機会を、また、男子学生には職場や家庭、そして社会を共につくっていく女性の経験を深く知る機会を提供するために、平成27年度より、「学生による女性卒業生ロールモデルインタビュー」を開始した。平成27年度は、定例実施化のためのモデルケースをつくることを期し、ラジオ番組の作成放送を行っている学生サークル「FM放送技術研究会（FM芝屋）」にインタビューの実施を、卒業生である工学部通信工学科宮田純子助教にインタビュー対象を依頼した。平成27年10月に実施されたインタビューの結果は、学生によって次のようにまとめられた

男女共同参画推進事業新企画!!

女性の工学生の未来予想図を描く架け橋

男女共同参画推進事業×FM芝屋 presents

女子学生ロールモデルインタビュー

実際に芝浦工業大学を卒業し、社会で活躍している女性の先輩に対して、我々学生が就職活動や仕事、将来、ライフコースについて不安に思っていることを伺う機会を作り、女子学生特有の仕事を含めた人生全体のキャリアイメージを描く参考となる情報を広く共有できるように発信するこの企画。今回は、情報通信工学の分野ではとても珍しいこの方、芝浦工業大学通信工学科情報通信網研究室の宮田純子助教にロールモデルインタビューを行った。舞浜方面の夢の国色に染まる研究室の主は、いったいどのような女性なのか、普段の授業では出来ない質問をさせていただいた。

インタビューのお相手

—宮田純子（みやた・すみこ）—

山形出身で芝浦工業大学電子工学科出身。

2015年に芝浦工業大学工学部通信工学科の助教に着任

トラヒック理論などネットワークの通信網の研究に携っている。

インタビューー

—河村あかね（かわむら・あかね）—

システム理工学部 生命科学科 3年

FM 芝屋 アナウンサー（当時）

撮影・編集スタッフ

工藤郁人 工学部 通信工学科 3年/FM 芝屋 代表（当時）

藤江亮太 工学部 通信工学科 3年/FM 芝屋 ディレクター（当時）

——本日は女子学生ロールモデルインタビュー第一回目ということで、工学部通信工学科の宮田助教にお越し頂きました。本日はよろしくお願ひします。

宮田純子先生（以下宮田） よろしくお願ひいたします。

仕事について

——なぜ研究者になろうと思ったのか？

宮田 （学生時代は）ももとは研究者ではなくて、システムエンジニアにすごく興味がありました。最初は就職するつもりで、三年生の時にはインターンシップも行きましたし、企業説明会にも行ったりしてたのですが、たまたま三年生の時に受けた授業、先生の内容がすごく興味深かったのです。その先生の研究室に遊びに行っているうちに、三年生の時から少し研究をするきっかけ（課題）を先生からいただいて、その流れで研究が少し楽しいなあとって思い大学院に進学しました。さらに、そのまま大学院で研究しているうちに研究って楽しいなあとってって研究者になろうかなという気持ちに変わっていったので(笑)、具体的には大学院の時に研究者になりたいなと思いました。

——大学院は学外進学だそうですね

宮田 学部は芝浦工業大学で、先ほどお話しした先生にいろいろ学んだのですが、その先生の研究室は電子工学科の中でもどちらかというと情報寄りの研究室でした。その後、三年生、四年生でやっていた研究の中で情報寄りの研究をより詳しくするためには先生から、東京工業大学の先生の所に行くと言ってくれたので詳しく研究できるよって話を聞いて、東京工業大学に進学しました。

——学外進学で苦労したことやよかったことは？

宮田 芝浦工業大学にそのまま進学する場合には推薦制度だったり、様々な制度があります。しかし、学外の場合は受けている授業も学部とは全く違ったり、教科書も違ったりするので、そのあたりを東京工業大学の研究室の先輩に聞きに行ったり、勉強の面も少し大変でした。あとは入ってからやはり、大学によって雰囲気もまたちょっと違うので、そういう意味では色々いい意味でも刺激を受けることもできたのですが、最初にやっぱり戸惑ったところも多々ありました。

——芝浦工業大学と東京工業大学の違いは？

宮田 どちらも理系の単科大学なので、男女比率も大体一緒ですし、雰囲気も実はそんなに変わらないんじゃないかと思ひます(笑)ただ芝浦工業大学のほうが愛着がありますね。

——愛着がある芝浦に戻ってきた？

宮田 学部時代に過ごした大学っていうのは自分の中でも色々転機があったり、いい思い出とかもたくさんある場所ですので、そこで教員として働くことができるっていうことは凄く嬉しい

事だなあって思って戻ってきました。

——研究者になるにあたり、結婚、出産など福利厚生はどれくらい考えましたか？

宮田 実は大学院の博士課程の時に結婚はすでにしていました。ただ大学院の博士課程に進学する時点ではまだ結婚のことは考えてなかったのので、『もしかしたら将来結婚できないかもしれないな』っていう不安もありました。その時は若かったってこともあるんですけど(笑)、その時の研究をもっともっと続けたいという気持ちのほうが強くて、どんどん突き進んでいったように感じます。

——先のことを考えずに研究をしていた？

宮田 そうですね(笑)。その時は研究のことを中心に考えていたように感じます。

——工学系分野の女性の少なさの中でやりやすかったこと、やりにくかったことは？

宮田 いい意味も悪い意味も含めてなんですけど、例えば学会に行くと、ほとんど女性の研究者は少ないので、そうすると私は覚えていなくても向こうの研究者の方が覚えてくださるってことが多いのです(笑)。ちょっとでもお話しすると『ああ、覚えなきゃ』って思ってもなかなか覚えきれないっていうことはありますね。でも逆に覚えてもらえる良いチャンスを貰っているの、そういう意味ではいいかなと思います。

——仕事や研究をやめようと思ったことはありますか？

宮田 まだ芝浦工業大学に来たばかりなので仕事はやめたいと思ったことはないですし、研究に関しても、研究ってやはりコツコツと毎日しないとなかなか進まないところもありますが、コツコツやっていけば着実に成果が出るのが研究ですので、今までも『絶対にやめたい！』って思うことは無かったですね。そういう意味では女性向きかなと思います。コツコツできるので！

——講義をしていてうれしいと感じる事は？

宮田 私の講義の時には、学生さんの生の声を毎回聞きたいなと思っていて、毎回アンケート用紙コメント用紙というのを書いてもらって回収しているんです。それを次の授業で授業が半分終わったところで発表しているのですが、いろんな学生さんの生の声で『授業が分かりやすかった』とか『この部分すごく興味持った！』っていうのを書いてくれるとすごくうれしいなと思います。

——研究者でよかったことは？

宮田 研究ってこれから無いものを作ったりだとか、新しいものを作る最先端の場所、職業だと思うんですね。そういう意味では常にこれまでに無いものをどういう風に作っていかとか、どういう世界になっていくのかっていうのを常に考えることができるのすごくいいなと感じます。あとは研究をしていると学会で海外に発表しに行くことも多々あるので、海外の研究者との交流であったり外国人の考え方っていうのを生で実感したりできる機会もたくさんあるので研究者で良かったと思います。

学生時代について

——理系に進学した理由は？

宮田 私には理系工学部の兄が1人いて、その姿を一番身近に見ていたの、理系というのが分野が自分の中で身近に感じられましたし、数学、理科が高校時代に好きだったので理系に進みました。

——その中でも芝浦工業大学に入学したのはなぜですか？

宮田 芝浦工業大学は地方受験があったので、地方出身の人でも受験しやすいですし、東京に出てみたいということもありましたし、いろんな学科があり就職も良いと聞いていたので芝浦工業大学がいいかなと思い入学しました。

——学生時代で一番楽しかったことは？

宮田 サークル、勉強、研究…色々しましたけど、大学時代はいろんな人に出会えたり、経験出来たり、考えることが出来る一番良い時期だと思うんですね。その大学学部時代の中で自分がたくさん考えたことは後の人生に良い影響を及ぼすと感じていますので、そういう意味でも良い経験が出来たのが良い思い出ですね。

——当時、一番苦勞したことは？

宮田 大学四年間は長いように感じますが、日々のことを淡々とこなしていると意外と時間がたつのが早いですよね。にもかかわらず、大学卒業する時には就職など将来のこともしっかり考えないといけないすごく重要な時期だと思うんですよね。その時期に備えて進路進学も含め就職活動をどうするかとか、研究室をどうするかなどいろんな選択に常に迫れているのが大学生じゃないかなと思います。そういう時に自分でどういう風に行動していくのか日々考えていくのが楽しくもありますが、いろいろ大変だったなと振り返ってみると思います。

——学生時代、女子学生が少なく苦勞しましたか？

宮田 当時の電子工学科は 140 人くらいのうち女子学生が私を含めて 2 人しかいませんでした(笑)。もう一人の女子学生は私と気が合う女の子だったので、それは凄くよかったです。二人しかいないと話をするにしても何をやるにしても『二人しかいないからね〜』というようになってしまうことが多くて(笑)そこは少し大変でした。

——芝浦工業大学は強い女性が多い中、学生時代はどんな学生でしたか？

宮田 私ともう一人の学科の女の子はそんなにガツガツしている方では無かったので、どちらかというといつものんびり過ごしていたように感じます(笑)

——芝浦工業大学の女子学生の“ここが強い”と思うことは

宮田 どの学科も女子学生が少なく、その環境で日々頑張っているの、ここぞという時にすごく頑張れる子が多いと思います。あと、講義の時でも前の席で受講している女子学生が多いので、コツコツ勉強ができる子が多いと思います。

——学生時代の友人とは今でも連絡取り合う？

宮田 同じ研究室だった学生さんとは今でも連絡取りますし、同じ学科の女の子とも、他学科の女子学生の友人とも連絡は取り合っています。

——学生時代の友人は男子学生と女子学生どっちが多い？

宮田 研究室の友達は男子学生が多いですが、女子学生は他学科の友達が多かったのでどちらも作れたと思います。

ふだんの生活について

——得意料理はありますか？

宮田 特に得意っていうものはないですね(笑)日々、食べられるものを作っています。普通の料理です！

——和食ですか？洋食ですか？

宮田 和食が多いですね。

——休みの日は何をしていますか？

宮田 天気がいい日は、今、住んでいるところの周りにカフェがいくつかあるので、カフェ巡りをしたりだとか、私はディズニーが好きなので、ディズニーランドに遊びに行ったりだとか、映画館に映画を見に行ったりしています。

——理系にいと男性寄りの行動、言葉遣いになりがちですよ。宮田先生はそんなことはないように思いますが、どうしてそれが維持できたのでしょうか？

宮田 自分の好きな服を着たり、好きなものをつけたり、そういうことが日々のストレス発散になっているのだと思います。

——美容のために気を付けていることは

宮田 睡眠時間を確保できるように早く寝て早く起きることを実践しています。美容につながるかは分かりませんが。

——どのような感じの学生だと嬉しいですか？

宮田 授業での中で行っているアンケートでいろいろ質問してくれる学生さんはいいなと思います。あと、説明をしているときに私の顔を見てうなずいていると、授業の内容を理解しているのだなと思ってうれしくなりますね。

——ヒールのある靴で授業するのは辛いですか？

宮田 いつも履いているので辛いと思ったことはないですね。それよりも黒板を一番下まで下げても上のほうが高いなと思うので、そういう意味ではヒールを履いていると上のほうから板書ができるのでいいと思います。

——お酒はお好きですか？

宮田 お酒は実はすごく弱いですが、でも、お酒の席で皆さんとお話することは好きなので、飲み会や懇親会でいろいろお酒の場で話すのは好きですね。

——趣味は？

宮田 可愛いものを集めることが好きで、身近にかわいいもの置くというのにすごく幸せを感じます。研究室にもぬいぐるみを置いて癒しの場所を作っています。

——好きなブランドはありますか？

宮田 このブランドがいいと思うものはないですね。かわいらしいものを出しているのであれば何でもいいですね。

人生の転機について

——人生の分岐点はいつですが、その時何を重視しましたか？

宮田 一つにはなかなか決められないですが、大きい分岐点だと大学院に進学するかどうか、博士課程に進むかどうか、就職はどうするか、教員になるか企業の研究者になるかどうか、その辺りが人生の分岐点でした。その時に重視したことは、さまざま分野の方、年代の方に『自分の時はこうだった』などのいろいろお話を聞いて、自分の中で分岐点に対してどうすべきか、何を重要視すべきなのかということの一つ一つ納得した上で決めたということが大事だったと思います。

——アドバイスを得る機会はどのようにして作りましたか？

宮田 就職活動の時にあったリクレーターの方に紹介してもらったり、知り合いの繋がりで紹介し

てもらったり、周りに『私は今、分岐点で悩んでいます！』というのと、すぐ近くにはいないかもしれませんが、その知り合いとかでいいアドバイスを貰えることもあるので、自分から発信して行って出会いの場を作るのが良いと思います。

———大学院進学はした方が良いですか？

宮田 やはり自分が進学してみても思うことは、大学院に進学すると詳しく勉強も研究もできます。そして、学生生活が2年間長くなってしまいますが、その分成長できることは、学部四年間に比べてかなり大きいと思います。学業は積み重ねですので、学部時代に積み重ねてきた専門的な知識をどのように使うかを専門的に出来るので、自分の成長に繋がるので大学院進学してよかったなと思います。

———人生は予定通りですか？

宮田 予定通りではないかもしれないですね(笑)私は学部で卒業して、企業に勤めて、そのまま結婚して、子どもができたなら退職して…そういう風なものを想像していたので、今は全く違う人生になっているんですね。でも、それは分岐点の所で自分の中で納得した上で決めたものですので、特に『こんな人生では無かった…』っていう風に思うことは無いですね。満足している結果だと思います。

———今は幸せですか？

宮田 そうですね！(笑)今は自分の母校である芝浦工業大学に戻ってこられましたし、自分が納得する形で研究者という道も歩めてきたのですごくいい人生を歩めていると思います。

———今以上の幸せは？

宮田 芝浦工大にきてどんどん月日が経っていく中で、芝浦工業大学の学生さんをより成長させていくことが出来る教員になることが今以上の幸せなことですね。

———これからの将来設計を教えてください

宮田 私は教員としてはまだまだ新米ですので、どんな学生からも信頼されるような教員になっていきたいですね。あと、女性の教員も研究者もまだまだ少ないので、そういう道もあるんだよっていうことを示すことが出来るような人になりたいなと思います。

———最近、理系女子が注目されていますが、それについてどう思いますか

宮田 理系に進む女子そのものが少ないということがすごくもったいない事だと思います。女子はコツコツ毎日勉強できる力があったりだとか、ここぞという時に頑張れたりだとか、良い面もすごくあって、理系として向いている部分も多く持っていると思います。ですので、様々な場を通して『私でも進めるのかな』と思える子が少しでも増えるようサポートしていきたいですね。

———芝浦工業大学の男子学生、女子学生に一言お願いします！

宮田 大学時代は、様々なことにチャレンジできる貴重な時期だと思いますので、是非様々なことにチャレンジして頑張ってください！

———ありがとうございました。

宮田 ありがとうございました。

今回、女子学生ロールモデルインタビューをさせていただき光栄でした。私自身、理系に進んだことで就職(進学)・結婚といった不安を理系の先輩に伺う機会がなく、今回思い切った質問に答えてくださったのでとても参考になりました。従来の大人が大人へ行う質問ではなく、女子学生として等身大の質問を FM 放送技術研究会所属の女子学生全員で考えました。将来に不安を感じている女子学生だけでなく、男子学生にも興味を持ってもらえるような内容になったと思っております。快く質問を受けてくださった宮田先生、協力してくださったすべての方へ、この場を借りて御礼申し上げます。



インタビューを受ける宮田純子助教とインタビュアー河村あかねさん

1. 3 女子学生就職セミナー

これから就職活動を始める女子学生（学部1～3年、修士1年生）を主対象に、職場の一線で活躍する女性卒業生のお話を聞き、キャリア形成・就職先選択などについて考える契機とするため、平成26年度より、「女子学生就職セミナー」を開始した（平成26年度：27年2月25日、27年度：28年）。3名の女性卒業生によるパネル・ディスカッションと質問交流会から成る26年度のセミナーは以下の通り実施された。

標 題：平成27年度女子学生就職セミナー

日 時：平成27年2月25日（水） 16：30～18：00

場 所：豊洲キャンパス教室棟403教室

内 容：第一部 OGパネルディスカッション（45分程度）

第二部 座談会 ワールドカフェ形式（45分程度）

パネリスト：日産自動車・技術開発部門リーダー（1993年通信工学科卒）

NTTデータ・ソリューション営業主任（2011年情報工学科・院卒）

芝浦工業大学 産学官連携推進課 木村さん（2002年材料工学専攻卒）

参加者：24名（学部3年生：23名 修士1年：1名）

学科内訳：機械機能工学科 1、応用化学科5、通信工学科2、電子工学科 2、
情報工学科 2、生命科学科4、機械制御システム学科 3、数理科学科2、
数理科学科 2、電気電子情報工学専攻 1



概 要：

質問交流会では8名の学生が1人のOGを囲む形でスムーズに座談会を行うことができ、人数的にはちょうど良い規模で実施できた。女性ならではの企業選びの視点や、入社前後のギャップなど、先輩たちから生の声をきいて、参加した学生にとっても良い刺激のあるセミナーになったのではないと思われる。参加者満足度も概ね良好。パネラーの方々からも「通常の採用活動ではなかなか会えない理系女子学生に自社のことを知ってもらえる機会にもなり、有意義だった」といった声が聞かれた。

参加者アンケート結果：

問1. 第1部（OGパネルディスカッション）について参考になりましたか？

大変参考になった 42%, 参考になった 41%, どちらともいえない 17%

*なぜそう感じましたか

<大変参考になった>

女性ならではのキャリアプランや就職活動の観点が知れたため。

全く違う経緯の方々の女性の方のお話が聞けてよかった。またOGということで親近感もわいた。

他の合同説明会では聞けない疑問点を実際に聞くことができたので。

女性のエンジニアとしての働き方を知ることができた。

女性視点からの意見などはなかなか聞けないので

実際に働いている女性の話を書いて、今後のはたらき方のプランを作るきっかけになりました。

普段、企業情報で知り得ない、生の声が聞けたと感じました。

来て頂いた3名の方がそれぞれ違った分野・価値観の方だったので、就活をする上で色々な意見があるのだと分かり、ためになった。

仕事の選び方、就職活動で気をつけた点、女性が働く上でのメリット・デメリットなどを具体的に聞くことができた。

<参考になった>

女性ならではの育児休暇などの話が聞けたため。

同じ質問に対する各業界の回答を聞くことができてよかった。

実際に産休を取ったことがあるOGの方の話も聞けてよかったです。

「生理休暇」など女性ならではの制度もあると知れたため。

ワーク・ライフ・バランスなど心配だったことをきけたから。

体のことや、家庭のことなど、聞きにくいことを自分から話してくださったので助かったため。

いろんな経験をお持ちの方がいらっしゃいましたが、研究系の方のお話も聞いてみたかったです。

就活などについてたくさんお話を聞くことができたので。

女性のワークスタイルを具体的に聞いて良かったです。

女性ならではの話を説明会やセミナーではお聞きしないことを知れたのでとても良かったです。

実際に働いている女性のリアルな話を聞けたので、会社の雰囲気や制度などかなり身近に感じられました。

<どちらとも言えない>

制度が整っている会社のお話はほかでも聞いたことがあるので、どちらともいえなかった。

就活状況が自分と違うので、うまく意見に自己投影できなかった。

生命系のOGさんの話が聞きたい（まだ卒業生が少ないのは分かりますが…）。

最初からはいなくて、きちんときけなかったからです。

問2. 第2部(OGとの座談会)について参考になりましたか。
大変参考になった 54%, 参考になった 42%, どちらともいえない 4%

*なぜそう感じましたか

〈大変参考になった〉

企業の説明会に参加した時には聞きにくいお話も聞けたのでよかった。OGであったので質問がしやすいかった。

社内制度や生産後について生の声を聞くことができたから。

パネルディスカッションで気になった点について突き詰められたので。

OGの方それぞれにより細かなことを聞くことができた。

聞きたいことがダイレクトに聞けたので。

少人数で同姓だったので、普段はききにくいことも聞けたので良かったです。

企業・会社内の話だけでなく、ライフワークについて等聞けたこと。

色々な視点からの質問があり参考になった。

体のことや、家庭のことなど、聞きにくいことを自分から話してくださったので助かったため。

就職してからの生活を考えて、就活をした方が良いと強く思いました。

女性の立場から働くときの難しさややりがいを知れました。子育てとの両立の仕方なども聞いて良かったです。

疑問や不安に思うことがたくさんあったのですが、質問することで、解消された疑問もあって良かったです。

女性にしか聞けない話もあって本当に参考になりました。

今されている仕事や社内での様子など、直接聞くことができた。

〈参考になった〉

知っていることが多かったが、新しく知ることができたので。

パネルディスカッションではきけなかった個人的な質問ができたため。

パネルディスカッションではきけない質問ができたため。

聞きたかったこと、また周りの人の質問も参考になったから。

女性なりの心配事(妊娠・出産など)についてたくさんきけて良かった。

大体自分が思っていたような回答だったので、「だよなー」程度の感想でした。

質問が自由に出来たから。

理系大学で学び、働いている女性にしか分からないようなお話をたくさん聞けたので。

直接、お話を聞いてとても参考になりました。

〈どちらとも言えない〉

何をきけばいいかわからなかったからです。

問4. 今後も女子学生就職セミナーのような企画があれば参加したいと思いませんか。
テーマによっては参加したい 75%, 参加したい 25%

1. 4 留学生と在學生との交流会・座談会の開催

世界で活躍する技術者育成の活動として、本学女子学生と女子留学生との異文化交流の場を設け、交流を通して、様々な国での女性技術者の現状・課題・将来などの理解を深めること、また、男子学生の男女共同参画への理解を深めることを目的に、平成27年度より、「男女共同参画について考える 留学生との交流会・座談会」を開始した。平成27年度の交流会・座談会は次の通り行われた。

標 題：平成27年度 男女共同参画について考える 留学生との交流会・座談会

日 時：平成27年9月12日（土） 12：30～20：00

場 所：豊洲キャンパス交流棟2階ラウンジ

内 容：12：00 昼食（ハラル料理）

13：00～15：00 座談会”Female Engineer”

16：00～17：00 すいか割り、浴衣の着付け

17：00～20：00 豊洲水彩まつり参加

企画・運営：学生団体 International Communication Project (ICP)、「女子サークル」

共 催：男女共同参画推進室

参加者：座談会 在學生9名（男子4名、女子5名）

留学生7名（ブラジル5名、マレーシア2名）

交流会 30名

概 要：

座談会”Female Engineer”に間に合ったの留学生は全員男性であった。2グループに分かれて日本、ブラジル、マレーシアそれぞれの国の、エンジニアリングと女性、女性エンジニアについて意見を交わした。ブラジルからの留学生より「このような議論を交わす機会は今までなかった。男性の自分たちが社会における女性のキャリアの現状を振り返り、考え、問題を意識することなしには社会は変わっていかないとあらためて考えることができた」といった声が聞かれ、男子学生にとってよい認識機会となった。

座談会後の交流会には、留学生6名（ブラジル4名、マレーシア2名）が加わり、すいか割りを楽しんだ。さらに女子留学生を加えて、図書館で浴衣について説明を受け、浴衣を着付けてもらい、約30名で豊洲採水まつりへと繰り出した。

男性を巻き込む、あるいはむしろ男性主体で男女共同参画を語る意義を感じさせられた。一方、本イベントに限っては、女子は在學生も留学生もほとんどが浴衣着付けからのみの参加で、座談会への関心は薄いようであった。イベントの意義を保ちながら多くの学生の関心を集める企画が求められる（図25、26）



図25 平成27年度 男女共同参画について考える 留学生との交流会・座談会



図 2 6 平成 2 7 年度 男女共同参画について考える 留学生との交流会・懇談会

1. 5 資生堂・芝浦工業大学キャリアトークイベントの開催

平成27年度に、工学部共通学群化学科目堀 顕子准教授が「第8回資生堂女性研究者サイエンスグラント」を受賞した。これを契機に、株式会社資生堂および、日本ゼオン株式会社の協力のもと、以下の通りキャリアトークイベントを開催した。

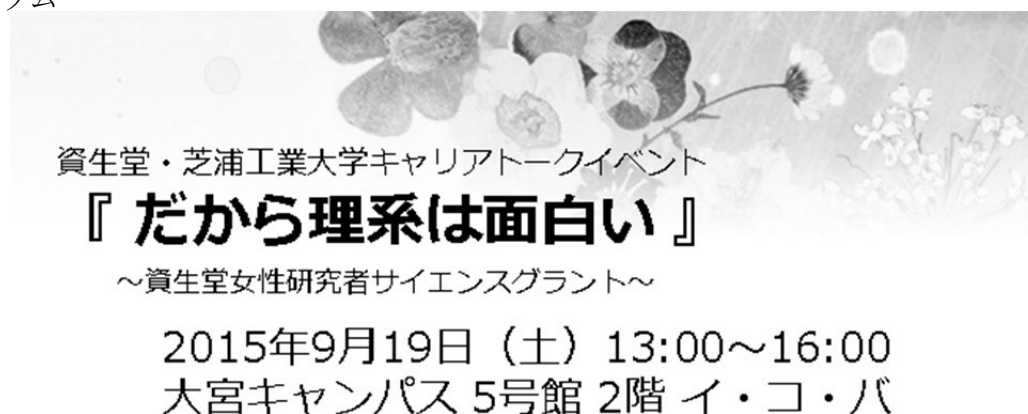
標題 資生堂・芝浦工業大学キャリアトークイベント『だから理系は面白い』

～資生堂女性研究者サイエンスグラント～

日時 平成27年9月19日（土）13:00～16:00

会場 大宮キャンパス 大学5号館2階イ・コ・バ

プログラム



開会あいさつ

芝浦工業大学 学長 村上雅人

第1部：資生堂女性研究者サイエンスグラント講演会 13:05～14:25

司会 芝浦工業大学工学部准教授 有本泰子

「分子の集団を操作する結晶工学の魅力：思い通りにならないから自然科学は面白い」

芝浦工業大学工学部准教授・受賞者 堀 顕子

「切手サイズの血管デバイスから広がる大きな夢」

日本女子大学理学部准教授・受賞者 佐藤 香枝

「だから理系はおもしろいー理系に進んだきっかけから商品開発のおもしろさまでー」

株式会社資生堂リサーチセンター主任研究員 池田 智子

第2部：パネルディスカッション 14:35～15:55

「理工系技術者・研究者として伸びていくために」

モデレーター 芝浦工業大学工学部准教授 堀 顕子

パネリスト

本学卒業生・日本ゼオン株式会社エラストマー研究所研究員 秋泉 碧

芝浦工業大学工学部准教授 有本 泰子

株式会社資生堂リサーチセンター主任研究員 池田 智子

日本女子大学理学部准教授 佐藤 香枝

芝浦工業大学工学部准教授 村上 嘉代子

閉会あいさつ

芝浦工業大学システム理工学部教授・学長補佐 伊藤 和寿



趣旨

大学や研究機関、企業で研究・開発に従事している女性研究者に、研究という仕事の面白さや研究生活、キャリアの転機とそれへの対し方、学生へのメッセージ等をリアルに語ってもらい、学生が、自身の学修や進路選択、将来の見通し等をより具体的・意欲的に考える機会とする。

参加者

	登壇者	教職員	学生	一般	計
人数(名)	9	12	27	8	56
%	16.1	21.4	48.2	14.3	100.0

芝浦工業大学生参加者の内訳

	機械 工学科	材料 工学科	応用 化学科	生命 科学科	デザイン 工学科	大学院	小計
人数(名)	1	1	7	13	1	3	27
%	3.7	3.7	25.9	48.1	3.7	14.8	100.0

実施結果概要

はじめに、村上雅人学長が開会挨拶をされた。芝浦工業大学が男女共同参画推進に力を入れて取り組んでいること、女性人材が育ち・活躍できることは、多様な人材を大事に伸ばし、活かして発展していける大学の目印であることを強調された。

第1部：資生堂女性研究者サイエンスグラント講演会

3名の女性研究者が研究内容と研究生活について講演された。

まず、第8回サイエンスグラント受賞者である工学部堀 顕子准教授が、「分子の集団を操作する結晶工学の魅力：思い通りにならないから自然科学は面白い」と題して、受賞研究「動的結晶場を用いた分子認識材料の開発（色と形状を変えながら有害分子を捉える結晶の開発）」と、研究活動の魅力について講演された。受賞研究について、分子間の相互作用を設計することによって、結晶が自ら形を変えてさまざまな小分子を捉えるダイナミックな材料になること、金属イオンとフッ素を導入することで、効率良く分子を取り込む環境保全に役立つ新機能を秘めた新しい分子性結晶が合成できることを紹介された。実験を繰り返す中で予想もつかなかったような発見に出会う化学の研究の面白さ、ひいては自然の理の中で、多くの研究活動・研究成果を重ね合わせて問題を解決し、社会に貢献する理系研究の魅力を語られた。

次いで、同じく第8回サイエンスグラント受賞者である日本女子大学理学部佐藤香枝准教授が「切手サイズの血管デバイスから広がる大きな夢」と題して、受賞研究「マイクロデバイスによる血液細胞産生システムの構築（血液細胞が生み出される機構を解明する血管マイクロ装置の構築）」と研究者としての道のりについて講演された。動物実験を行わずに、生体環境を再現した細胞培養から革新的な血管研究装置であるマイクロデバイスを作成する技術は、未解明であった難治性疾患の病態ひいては生命の仕組みを明らかにする可能性をもつ技術であることを紹介された。

最後に、株式会社資生堂リサーチセンター池田智子主任研究員が「だから理系はおもしろいー理系に進んだきっかけから商品開発のおもしろさまでー」と題して、ご自身の進路選択から商品開発

の日々、育児との両立を含む研究者としての道のり、そして、第26回国際化粧品技術者会連盟大会口頭発表応用部門最優秀賞受賞研究「2相分離機構を用いたカップに付かない口紅の開発」(2010)を紹介された。「つや」と「うるおい」があり、かつ「食事をしたとき等にカップに付着しない」という両立し難かった機能を併せ持たせるため、塗ったあとに色材を含む液晶を形成する唇側の相と、表面側の透明な油分の相に分離させる技術を開発された過程、当該技術のその後の口紅開発への貢献について語られた。

第2部 パネル・ディスカッション「理工系技術者・研究者として伸びていくために」

第1部の講演者である佐藤香枝准教授と池田智子主任研究員、工学部有本泰子准教授、工学部村上嘉代子准教授、そして卒業生である日本ゼオン株式会社エラストマー研究所秋泉 碧研究員の5名をパネリストに、堀頭子准教授がモデレーターとなってパネル・ディスカッション「理工系技術者・研究者として伸びていくために」がもたれた。

はじめに、有本泰子准教授、村上嘉代子准教授、秋泉 碧研究員がキャリアと現在の研究内容について自己紹介をされた。

次いで、モデレーターの問いかけにパネリストが答えるかたちでディスカッションが行われた。

1つ目の問い「学生時代に身につける力は？」には、自分で考え判断する力、(汎用性のある)勉強の仕方、興味・関心を持つ力、計画、行動から結果まで自己責任で遂行する力(一人旅など)、および打たれ強さなどが挙げられた。

2つ目の問い「進路決定のきっかけは？」には、理系科目が好きで得意だったこと、研究という活動の面白さ、身近な商品開発をしたいという思い、高校1年の化学の授業でのフラーレンC60の美しさとの出会いが化学を通じて社会に貢献したいという思いに転じていったこと、英米文学科で身につけた英語力で就職した職場で「英語だけでは生きていけない」と痛感したこと、こうなりたいたいというビジョンを持ち続ける中でチャンスを得たこと、などが語られた。

3つ目の問い「うまくいかない時・苦しい時に、モチベーションを保つには？」には、自分は何をしたかったのかという原点に戻る、見方を変える、仲間/チームの力を借りる、うまくいかない/苦しい中にもある認められる経験や励まされる経験をバネにする、「しんどい時間はずっと続かない」と考える、自分が一杯一杯にならない(完璧主義で自滅しないように)、失敗を恐れない、そして「そもそもモチベーションを保たねばと思ったことがない」等の応答が為された。

4つ目の問い「オンとオフの切り替え方やバランスは？」については、各社各機関の仕事と育児との両立を支援する制度や活動、周囲の環境が話の中心となった。

講評と閉会あいさつ

最後に村上雅人学長より「講演者、パネリストが、学生たちに、好きな研究に生き生きと取り組む研究者・技術者の姿を示してくれたことを称賛したい」との講評を頂いた。

伊藤和寿男女共同参画推進室学生WG責任者(学長補佐、システム理工学部教授)から「今日の登壇者のように、常に志の原点を忘れず、そして自分自身の楽しみとともに、社会を変える担い手としての楽しみをもってほしい」という学生へのメッセージを以て会を閉じた。



村上学長開会あいさつ



参加者と登壇者の交流



受賞者堀准教授講演



受賞者佐藤准教授講演



資生堂池田主任研究員講演質疑



パネルディスカッション



講演者（前列）とパネリスト（後列）

参加者アンケートの結果

1. あなたに当てはまる所属を教えてください。

所属	工学部	システム 理工学部	デザイン工 学部	本学大学 院	他大学	その他	計
人数	9	12	1	4	5	2	33

2. 学年を教えてください。

学年	1年生	2年生	3年生	4年生	大学院	社会人	その他	計
人数	4	6	4	5	4	3	6	33

3. このイベントをどのようにして知りましたか？（複数回答可）

種別	ポスター	ちらし	メール	知人の紹 介	先生の紹 介	大学のHP	男女共同 参画推進 室HP	その他
人数	3	2	14	2	11	1	1	3

4. 第1部講演会はあなたの興味を促したり、進路選択に役立ちそうですか？

段階	そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	思わない	小計
人数	26	6	0	0	32

【記述回答】

◆学部生

資生堂の方の育児との両立についてのお話を聞いてよかった
 研究者や院生の方の具体的な生活のようすがわかった
 池田智子さんのようにきらきらと輝けるような仕事がしたいと思いました。しかし、先を見通して結果を定期的に出していかないと女性が会社で生き残ることはできないのかと疑問を感じました
 自分のやりたいことを見つけ、それを職業にしたいと強く思いました
 働き方のイメージがつきやすかったです
 子育てしながら働くことのイメージがわきました

◆大学院生

興味好奇心がひろがる。しかし、学部生には話が難しいかもしれないです
 会社選びをする上で1つ2つの業界にこだわっていたが、他も見ようと思った

◆その他

学生時代にぜひ聞いておくべきお話でした

先生方がどのように生きていらしたか知ることができ、共感できるところが多かった

どのような研究をされているのかがわかり、面白い部分もあり楽しかったです

ご講演はすべてよかったですと思います

研究者といっても、大学・企業・研究所などがあり、それぞれの相違点や共通点などもわかり、とてもよかったですと思う

本学のイベント開催の参考になる素晴らしい機会でした

5. 第2部パネルディスカッションはあなたの興味を促したり、進路選択に役立ちそうですか？

段階	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	思わない	小計
人数	25	6	1	0	32

【記述回答】

◆学部生

自分が大学生のうちからやらなくてはいけないことなど、すごく参考になった

今までぼやとしていた目標を固めていくよい機会になりました

人生の岐路に立った時、どんなことを考え、どうモチベーションを保つかを考えるようになりたいと思います

化学系はイメージがつきにくかったけど、少しわかった気がした

全体的にテンポが悪かったように感じた

◆大学院生

勉強になった

◆その他

なまの人生のお話は学生の興味を引いたと思います

いろいろな先生方の話が聞け、楽しかったです

学生さんの参考になったのではないかと思います

理系だけでなく、バックグラウンドが文系、また、文系から理系に転向された先生のお話や大学/企業研究者の話と、多様性がありよいと思った

6. 今後のイベントであなたが聞きたい話を教えて下さい。（複数回答可）

種別	大学研究者の話	企業研究者の話	企業技術者の話	卒業生の話	文系職の話
人数	8	23	12	17	2

自由記述

◆学部生

まだ結果のわかる決められた実験しかしたことがないので、自分で考えて成功したり失敗したりした際に今回のお話を思い出して頑張っていこうと思いました。このような機会を設けて頂き、ありがとうございました。

女性の働く社会の現状を知るいい機会となった。今後もこのような企画を開いてほしいと思った。その際は、教員や教授の方々よりも、卒業生や企業で活躍している女性の方々を積極的に呼んでほしい。普段関わりの少ない方々からの話を聞きたいたいため。

◆大学院生

研究職は分母が少ないので、そういった方の話が聞けると勉強になる

◆その他

就職支援でなく、純粹になぜ研究者なのかを知らせるイベントが少ない。このようなものを増やしたいと思います

1部2部ともたいへんよかったです。開催日の設定、周知の方法、宣伝、案内の仕方などは一度全体的に見直された方がよいと思います。ためになる内容でしたので、もったいないと思います

啓発機会として、大型のシンポジウムもさることながら、こうした丁寧に手をかけた小規模のワークショップを重ねていくことがむしろ有効であると思う（お金より知恵と労力）

研究者という職業と研究に興味があったからです

1. 6 大宮祭・芝浦祭における展示

平成26年度より、学園祭「大宮祭」、「芝浦祭」の会場で、男女共同参画推進展示を行ってきた。平成27年度の展示は次のように行った。平成26年度の展示は、「芝浦工業大学 男女共同参画推進室 平成25年度 活動報告書」63頁に報告した。

◇平成27年度大宮祭 男女共同参画推進展示

日時 平成27年5月31日（日）9：00～18：00

場所 大宮キャンパス2号館1階通路学生課側面

男女共同参画推進パネル6枚を展示し、机の上に、男女共同参画推進リーフレット、Shiba-joプラチナネットワークリーフレット、『芝浦工業大学女性教員研究紹介』、男女共同参画推進室ニュースレター創刊号/第2号の5種の印刷物を配置した。会場に男女共同参画推進室員が交替で

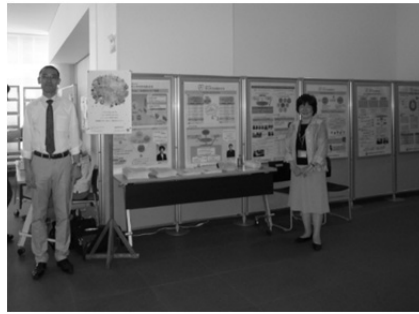


図27 平成27年度大宮祭での男女共同参画推進展示

は、
常

駐し、パネルと資料の紹介・説明、高校生はじめ女性の来場者への『芝浦工業大学女性教員研究紹介』配布等を行った。『芝浦工業大学女性教員研究紹介』の配布数は、約100冊であった。言葉を交わした来場者は、受験を考えている高校生とその保護者が最も多く、次いで、本学1学年女子学生であった。そのほか、女子の就職・進学状況のパネルの写真撮っていかれた保護者、研究紹介冊子に紹介されている女性教員の顕著な研究成果にコメントされた卒業生等があった（図27）。

◇第43回芝浦祭 男女共同参画推進展示

日時 平成27年11月6日（土）10：00～7日（日）17：00

場所 豊洲キャンパス教室棟511教室入試相談コーナー内

同芝浦祭オープニングプログラムの中で発表・表彰された、平成27年度男女共同参画推進ポスター最優秀作品と男女共同参画推進パネル5枚、12月に開催する男女共同参画推進国際シンポジウムのポスターを展示した。また、机には、男女共同参画推進リーフレット、『芝浦工業大学女性教員研究紹介』、男女共同参画推進室ニュースレター（1号、2号）、国際シンポジウムフライヤー、女性研究者研究活動支援事業（連携型）パンフレットの5種の印刷物を配置した。芝浦祭には約11,500名の来場者があり、入試相談コーナー来訪者に、本学の男女共同参画推進の取組をお知らせすることができた（図28）。



図28 第43回芝浦祭での男女共同参画推進展示

1. 7 女子新入生への情報提供強化

女子学生への情報提供を強化するため、平成27年度より、新年度ガイダンス期間中、健康診断時を活用して、女子新入生に、女子学生・教職員休憩室の利用、およびShiba-jopラチナネットワーク参加の案内を開始した。

1. 8 女子学生ロボットプログラミングPBLの実施支援

男女共同参画推進室員であるデザイン工学部デザイン工学科野田夏子准教授が、大学の2015年度FD活動助成を受け、同じく室員のシステム理工学部電子制御システム学科松浦佐江子教授の助言のもと、女子学生対象のロボットプログラミングPBLを実施している。主に女子学生にもものづくりを学ぶ場を提供し、そこで作ったものや成果を学生自身がオープンキャンパスや出張授業で後輩に伝えていくなど「学生が育ちかつ学生が後輩を育てる」ことを重視した取組である。PBLは、事前講習会と春休みのワークショップから成り、12月19日に、芝浦キャンパスで株式会社アフレル春木 賢仁氏による事前講習会「LEGO MINDSTORM EV3で面白ペットを創ろう！」が実施された(図29)

さあ、始めよう！
ロボットプログラミングの世界へようこそ…
ペットにいろいろな動きをさせてみよう！

場所：芝浦工業大学芝浦校舎 6階PC実習室1・2
日時：2015年12月19日(土)10時から13時
内容：LEGO MINDSTORMS EV3で面白ペットを創ろう！
スケジュール：
10:00～10:15：EV3で何が出来る？
10:15～11:15：ペットをつくってみよう
11:15～12:00：自分なりのオリジナリティを追加しよう
12:00～12:45：各チームの発表
12:45～13:00：講評とこれから
講師：株式会社アフレル 春木 賢仁先生

※プログラミング初心者でOK!
みんなで組み立て、基本プログラムを使って動かしてみよう。
遠くからの参加の場合には交通費(定期券区間以外)を支給します。

問い合わせ先：
デザイン工学科 野田夏子
電子情報システム学科 松浦佐江子

図 29 ロボットプログラミング講習会

プログラム EV3で何が出来る？

ペットをつくってみよう

自分なりのオリジナリティを追加しよう

各チームの発表

講評とこれから

参加者は11名、内訳は男子3名・女子8名、1年6名・2年1名・3年4名であった。

授業で扱わない教材を、敢えて女子チームと男子チームに分けるという授業時にはない形で学ぶ機会とした新鮮さも手伝ってか、参加者は楽しみながらかつ真剣に取り組んだ。実施後のアンケートでは、回答者全員が「ロボットの興味が持てた」と回答し、「自分たちで組み立てたロボットがきちんと反応して動作したことに達成感を感じた」「楽しかった、また参加したい」といった好意的な意見が寄せられた。

(図30)



図 30 ロボットプログラミング講習会風景

2. 入試・広報の活動

2. 1 オープンキャンパスにおける活動

平成26年度「オープンキャンパス2014」における活動は「芝浦工業大学 男女共同参画推進室 平成25年度 活動報告書」70～71頁に報告した。

平成27年度「オープンキャンパス2015」（大宮キャンパス：8月2日、豊洲キャンパスおよび芝浦キャンパス：8月21・22日）では、毎年学生サークル「女子サークル」が開設している休憩・相談ブース（女子ブース）の活動と併行して、「女子学生支援コーナー会場内受験生相談コーナー内に「女子学生支援コーナー」を開設した。同コーナーには、男女共同参画推進室員である女性教員と女子の協力学生が待機し、来訪された中高生や保護者の相談に応じた。女子が少ない学生生活、女子の就職状況、自分が勉強したいこと・めざす職業と学科選択等に関する相談があった（表13）。

表 13 女子学生支援コーナーの活動

月 日	会 場		男女共同参画推進室員	協力学生	相談者数
8月2日	大宮キャンパス 斎藤記念館 1F ホール	午前	伊藤洋子教授	山崎千紘 竹内詩乃 亀山綾乃	4名
		午後	野田夏子准教授	中村美樹	
8月21日	豊洲キャンパス 交流棟6F	午前	野田夏子准教授	池田 歩	6名
		午後	谷田川ルミ准教授	伊藤麻央	
8月22日	ホワイトエ	午前	松浦佐江子教授	小柳友美	7名
		午後	橋田規子教授	小柳友美	

2. 2 芝浦工業大学柏中学高等学校「理系女子講演会（交流会）」の開催

平成26年度より、女子生徒の理工系分野への進学者を増加させる目的で、併設校である芝浦工業大学柏中学高等学校の女子生徒を対象に「理系女子講演会（交流会）」を開催している。理工系分野の説明（入試課）、授業・研究紹介（本学女子在学生3名）、パネル・ディスカッション、フリートークというプログラムに、平成26年度は（7月5日（土））62名、27年度（6月27日（土））は49名の女子中学生・高校生が参加した。学生の授業・研究紹介では、各自がスライドを用いて授業の紹介や、自分がその分野を選んだ理由、成果物なども交えて発表し、中高生にわかりやすく理工学分野を紹介し、多くの生徒が真剣にメモをとっていた。パネル・ディスカッションでは、女子生徒からの質問に学生が答え、続くフリートークでは女子生徒と先輩が親しく活発に交流した。

2. 3 学生による女性卒業生ロールモデルインタビュー記事のウェブ・サイト掲載

「学生による女性卒業生ロールモデルインタビュー」の活動とその成果を広く発信するため、平成27年度に男女共同参画推進室ウェブ・サイトに専用ページ「学生による女性卒業生ロールモデルインタビュー」を設け、インタビュー記事（1. 2 78～84頁）の掲載を開始した。

女性の工学生の未来予想図を描く架け橋！！（工学部通信工学科 宮田純子助教）

<http://plus.shibaura-it.ac.jp/diversity/post/1159>

3. 地域連携の活動

地域連携の活動として、平成27年度に、大学開放DAY！に併せ、以下「地域住民のための豊洲子育て懇談会」を開催した。大学開放DAY！とは、本学が豊洲地区で、地域貢献活動の一端を担うため、企業等と協力しつつ、本学の持つ資源を地域に紹介・開放する大学行事で、毎回約2,000名の参加者がある(図31)。

平成26年度の活動は「芝浦工業大学 男女共同参画推進室 平成25年度 活動報告書」70～71頁に報告した。

3.1 大学開放DAY！「地域住民のための豊洲子育て懇談会」

標題： 地域住民のための懇談会～家庭と職場の両立を考える～

日時： 2015年6月7日(日) 13:30～15:00

会場： 豊洲キャンパス 教室棟 教室

対象： 地域住民 定員40名

内容： 13:30 話題提供者の自己紹介とお話

小宮山由起江(清水建設株式会社)

木原 民(リコーITソリューションズ株式会社)

宮坂大也(株式会社リコー)

木村美穂(芝浦工業大学)

14:10 参加者との懇談会

14:50 まとめ

地域住民のための豊洲子育て懇談会 ～家庭と職場の両立を考える～

子どもの育ち、学校のこと、お仕事との両立のこと...子育てで苦しんでいる方に悩まなくてもいいかもしれません。一人で抱えずにみんなで相談することで、少しでも心が軽くなれたら...との思いで、懇談会を行います。お子さんも一緒に立ち寄りください。子育てパパも大歓迎です！

つながりの輪を広げよう!

大学開放DAY!
同時開催中!

2015.6.7(Sun) 13:30-15:00
会場： 芝浦工業大学豊洲キャンパス 305教室

当日の概要
●全席 13:30～14:10
●懇談会提供による自己紹介とテーマについての話
●参加者の方との懇談会 14:10～14:50
4つの懇談会の中から、ひとつを選んで参加してください。
①働く母親としての仕事と子育ての大変さ! どんな母も波瀾万丈
②子育てでひと段落した今思うこと～仕事と子育ての両立の進め方
③「理解が通用しない世界」でワクワクする(させる)方法
④産休・育休から職場復帰を体験して
●まとめ 14:50～15:00

対象：子育てと仕事の両立に関心のある人
子育てでひと段落した今思うこと
定員：40名
申込先：
[申込] 男女共同
お問い合わせ：芝浦工業大学男女共同参画推進室
cc-queality@iow.shibaura-it.ac.jp
03-5859-7120
(芝浦工業大学地域連携・生涯学習企画推進課)

懇談会内容
①働く母親としての仕事と子育ての大変さ!
どんな母も波瀾万丈
「子育てと仕事で両立するのは?」
「男女共同参画推進」と言われて久しい昨今ですが「子育てと仕事」って両立するのでしょうか?
そもそも両立という考え方を少し変えませんか? 疑問は「仕事」、自宅では「子育て」と「自分の時間?」。「仕事」の時間は○○ちゃんのお母さんとは別の自分を確保して、お給料を頂いて、税金も年金も納めて、自分も働く...、自宅では「わが子」と向き合い、七転び八起き!
お休みに、中学卒業までは子育て中心、それ以降は仕事・自分中心、子供の成長に合わせて、最適な比率で働かせませんか?
お母さんだけが子育てを抱え込んではいけません。それだけでなくお父さんにもなります。当然、お父さんも出番ですよ! 聞いたことがあっても、お父さん専任担任 + 仕事多忙 + 海外出張多しで全くあてにならない(金額面も?)...、親のじー、ばーには頼りましたが、最近、子育てとは「子どもが望む職業で社会に貢献できるように育てること」と思った我が家の子育て波瀾万丈物語を話して、参考になることが1つでもあれば...と思います。
話題提供者：小宮山由起江
所属：清水建設株式会社 土木技術本部基礎技術部

②～仕事と子育ての両立の進め方～
子育てひと段落した今思うこと
子育てをしながら仕事を続けることについて、その大変さ、困難さばかりがクローズアップされているように思います。しかしながら、企業の両立支援制度は年々充実してきており、そのハードルは相当低くなってきています。仕事と子育ての両立を通して得られた様々な知見、ノウハウ、人脈が自身のキャリアアップに役立ったり、子供との関係性においてもプラスに働いたりという両立のメリットについて、もっと目を向けるべきではないでしょうか? 仕事を続けながらの子育てと子育てでひと段落したワーキングマザーとして、今感じている子育てと子育てで両立のメリットについて共有させていただきたいと思っています。
話題提供者：木原民
所属：リコーITソリューションズ株式会社
経営企画本部 Strategic Technology Center

③「理解が通用しない世界」でワクワクする(させる)方法
～「あこがれ力」と「反面教師力」のご紹介～
可愛い我が子に「どうしてそんなこともできないの!」と声をかけてしまうママさんのお気持ち(復讐と苦悩)、よく分かります。ここで問題です。そのとき「ババははどうすべきでしょうか?」
(1) ママさんと一緒に子供を責める。(2) 助け舟を出す。(3) 褒れかけているママさんを(別の機会に)いたわってあげる。私が育休3回(1年+1年半+0)を過ぎて悟ったのは、「理解が通用しない世界でいかにワクワクさせるかが大切」ということ。私が提唱している「あこがれ力」と「反面教師力」について事例とともにお伝えできればと思います!
話題提供者：宮坂大也
所属：株式会社リコー 1W 開本 GB 開発センター

④産休・育休から職場復帰を体験して
育休からの職場復帰。最大の不安は「育児と仕事の両立はどれだけ大変か?」長男のときは両立生活は未知の世界、次男のときも二人抱えの両立はやっぱり未知の世界。2回とも不安定な変わりませんでした。
実際の復帰後はというと、やはり体調不良は頻回、父母で協力しながらも、かなり休みました。体調の悪い時は例にないような組織の人間としての気持ちのせめぎ合いの中、目下奮闘中。子供や職場との接し方でも工夫されていることがあれば、皆さんとぜひ共有したいと思います。
話題提供者：木村美穂
所属：芝浦工業大学 研究推進室 研究企画課

アクセス
●東京メトロ有楽町線「豊洲駅」1cまたは3番出口から徒歩7分
●ゆりかもめ「豊洲駅」から徒歩9分
●JR 京浜東北線「越中島駅」2番出口から徒歩15分

住所
〒135-8548
東京都江東区豊洲 3-7-5

※オリジナル・ティッシュ手品ショーもやるよ! ※
子育て奮闘中/りがオリジナル曲とともに盛り上げる「楽し」手品ショー
用意するのはティッシュと好奇心と想像力だけ!
大ブレイク必至のお節を早速楽しなく!
【対象年齢】0歳～15歳
【開催時間】11:45-12:15 13:30～16:00

図31 地域住民のための豊洲子育て懇談会

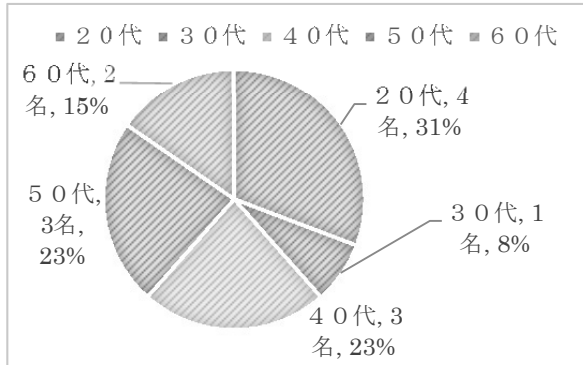
実施結果

<参加者アンケート結果>

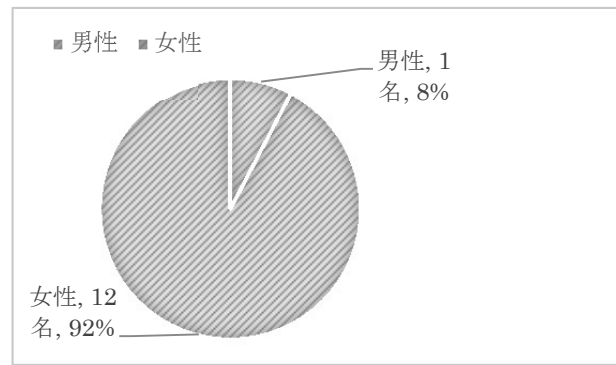
地域住民のための豊洲子育て懇談会～家庭と職場の両立を考える～つながりの輪を広げよう！

回答数 13 枚

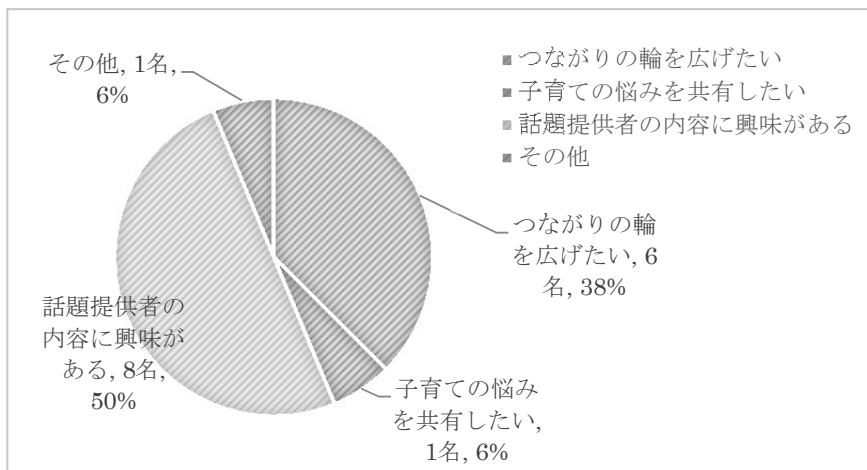
1. 回答者の年代



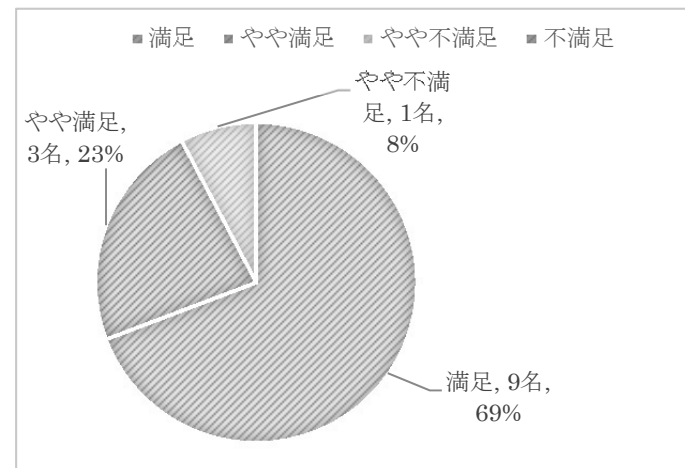
2. 性別



3. 参加動機



4. 地域住民のための豊洲子育て懇談会についての満足度



満足

- ・いろいろ共感できるお話が聞けてよかった。
- ・会社の制度を知ることができた。
- ・実体験に基づいた非常に濃い内容の話あいだった
- ・まさにつながりの輪が広がるきっかけとなったと思う
- ・自分の考えとは違う意見を聞けてよかった（学生）
- ・仕事と育児の両立について、たくさんの意見が聞けて満足だった（学生）

やや満足

- ・プロジェクターを用意した方がよかったのでは？いろいろな立場のお話が聞けたことは良かった
- ・真剣な話あいが素晴らしかった

やや不満足

- ・“豊洲”の部分があまり感じられなかった。年間1万人規模でファミリー層の人口が増えている特殊な地域なのでそういうところでの子育ての状況をシェアしたかった。

5. 芝浦工業大学男女共同参画推進室への期待

- ・豊洲には小さなお子さんがいる家族が多く、教育業という利をいかし、地域・子どもの見守りができる組織にしなければよい
- ・各社の事例を知りたい
- ・女性が活躍できる社会に出て行く学生を育ててほしい
- ・育児中の人を支える雰囲気作り
- ・ライフ・WORKバランスの充実
- ・地域連携の可能性を深めたい
- ・男女共同参画を考えていく上で将来的に良いことだと思う。（学生）
- ・就活をこれからするにあたってとても役に立った。学生向けにもやってほしい（学生）
- ・男子学生をもっと取り込む。今後社会人になる人の意識を変えていきたい（学生）

6. 意見・感想

- ・大きな会社は制度がととのっているが、中小企業などにつとめている方々のお話もきけるといいと思った。
- ・もう少し広報した方がよかったと思う
- ・ワーママツイッターFBなどのSNSや近隣保育園への宣伝をしていただけたらもう少し人が増え、コミュニケーションがとれたのでいいと思う
- ・大学と地域の交流を続けてほしい
- ・リコーがすごい、就活中の人にすすめてみたい。
- ・これからもこのような企画があるといいが皆さま時間の問題があるので、例えば保育所での出張会などがあるといいと考える
- ・人数を集める工夫が必要（2）

〈企画運営を担当した男女共同参画推進室学外連携WGメンバーの振り返り〉

- ・現在、様々な制度が整ってきた中で、制度を運営する人、活用する人の意識の問題が大きいと感じた。日本の社会では特に根強い性別役割分業の意識があるのは事実だろうから、若い学生の皆

さんにはグローバル化の時代に、いろいろな境界を越えたライフスタイルを考えてほしいと思った。境界を意識しなくなるには、垣根を越えて世の中を知ることが必要だと思う。見えないものは理解し難いので。今回のような企画を大学の中でも広められれば良いと思う（松浦）

- この企画にとって一番のニーズは大学開放DAY！に来る暇もない忙しく働くお母さんであるかもしれない。保育所などで行うなど、開催場所を変えて行くことも地域密着と言う意味では重要なポイントになるかもしれない。若い学生世代が社会の男女共同参画を知る上では大変貴重な機会であると思う（山西）
- はじめての試みだったこともあり、試行錯誤の中で行ったイベントであり、集客に苦戦した。一方、少ない人数で懇談会を行えたことで、参加者の中から質問が出たことや学生から質問が出たことにより議論が深まり、家庭と職場の両立について意見交換ができ、意義のあるイベントになったと思う。今後については、アンケート結果の中にもあるように、就活中の学生にとっても意義のある内容なので授業の中で行うことや、保育園等の連携の中で実施してもいいのではないかと考えている（茂木）
- 子育て中の保護者の方には、興味を持っていただけるテーマだったと思われるが、集客に苦戦したのは“子供が楽しむのに忙しい日”である開放DAY！だったからかと思う（現に、マジックショーは大勢来て頂いた）。また、豊洲感がなかったというアンケートの回答に関して、例えば豊洲の学童保育の先生にも参加して頂き、豊洲の保護者の方々との関わりから見ると、都心での子育て環境についてのお話などがあれば、地域を意識できる会になったかもしれない。今後は、参加対象を学生にシフトし、男女共同参画、ワークライフバランス、家族というコミュニティへの意識等、遠からぬ将来の意識醸成を目的に、授業等に組み込むことができればと考える（木村）
- 本学の学生の出身学校などのデータから、特に女子学生は地域性が強い傾向にある。本学をずっと親しんでもらえるような地域連携企画を継続することは重要ではないかと思う。保育園に宣伝にいったときも、園児のご両親だけでなく、保育士もよいですかというご意見も頂いたので、学外連携として共同企画などを検討するのもよいと思う。そのような場に学生さん（男子学生も含めて）に参加してもらい、イキイキと働いているママやパパの言葉に直接触れてもらうことも重要かと感じた。良い企画でも宣伝の時間が短いと集客が厳しいと感じるので、次回の企画では、宣伝および集客の時間をそれなりに確保できるような形で進められれば、さらにいっそうよい企画になるかと思う。また、当日の開放DAY！の参加者をみていると、小さなお子さん連れのための休憩場所を準備できたのはよかった。お子さんをみながら、真剣に聞いてくださっている方もおられ、まさに、育児中の方への催し物としてよい会場になったかと思う（中野）（図32）



図 32 話題提供と懇談

4. その他

4. 1 学生の通称使用に関する要項の策定

女子学生等がより学びやすい環境整備の一環として、平成27年4月1日付で以下2つの要項を制定施行した。

- ・芝浦工業大学における学生の通称名使用の取扱い等に関する要項
- ・博士学位記を『通称名』又は『通称名併記』で作成することを希望する場合の取扱いに関する要項

4. 2 平成27年度東京都「女性活躍推進大賞」（教育部門）の受賞

学校法人芝浦工業大学は、平成27年12月22日、東京都より専任女性教員の積極的な採用と女性教員のネットワーク形成における活動が認められ、平成27年度「女性活躍推進大賞」（教育部門）を受賞した。同賞は、女性の活躍推進に力を入れている団体を顕彰することを目的として創設され、2回目となる平成27年度は、4団体、1個人が選定された。理事長、学長のリーダーシップのもと積極的に取組み、私立の工業大学として唯一「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択されていること、その成果指標とした常勤教員の女性比率の目標値12%を平成27年5月に達成したことなどが評価された。平成28年1月27日に、贈呈式が行われ、村上雅人学長がパネルディスカッションで本学の取組を紹介し、他受賞団体と意見交換を行った（図33・図34・図35）



図33 東京都知事と大賞受賞者



図34 受賞賞状

主催 東京都

東京で輝く、
自分らしく。

東京都女性活躍推進大賞 贈呈式

東京都では、全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、女性の活躍推進に取り組む企業や団体、個人に「東京都女性活躍推進大賞」を贈呈します。また、贈呈式では、大賞受賞者によるパネルディスカッションを実施し、その優れた取り組みを広く発信していきます。ぜひご参加下さい。

日時 平成28年 **1月27日(水)**
午後2:00～4:00(午後1:30 開場)

定員

200名(都内在住・在勤の方)

*お申込みについては裏面をご覧ください。

参加費
無料

保育あり

場所 東京ウィメンズプラザ ホール
(東京都渋谷区神宮前5-5-3-67)

内容

東京都女性活躍推進大賞贈呈

大賞4団体・1個人 ▶ **団体** 産業分野 DACグループ 医療・福祉分野 社会医療法人財団大和会 武蔵村山病院
教育分野 学校法人 芝浦工業大学 地域分野 特定非営利活動法人 豊島子どもWAKUWAKUネットワーク
個人 堤 香苗 氏(株式会社キャリア・ママ代表取締役)

東京都女性活躍推進大賞優秀賞贈呈

優秀賞4団体・1個人 ▶ **団体** 産業分野 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 株式会社ヒロケイ
医療・福祉分野 社会福祉法人 合掌苑 地域分野 特定非営利活動法人 マドレポニータ
個人 石坂 昌子 氏(石坂ファームハウス)

挨拶 東京都知事 舛添 要一



パネルディスカッション



「意識を変える！風土が変わる！新たな時代の女性活躍」

コーディネーター

経済ジャーナリスト/
昭和女子大学
現代ビジネス研究所 研究員

治部 れんげ 氏

パネリスト 東京都女性活躍推進大賞受賞者

<プロフィール>

1997年一橋大学法学部卒業後、日経BP社に入社。記者として、経済誌の企画、取材、執筆、編集に携わる。2006年にフルブライト・ジャーナリスト・プログラムでアメリカ留学、ミシガン大学女性教育研究センターで「アメリカ男性の家事育児分担とそれが妻のキャリアに与える影響」について研究。女性のキャリア形成、男性の家庭参加、ワーク・ライフ・バランスなどを取材・執筆。二児の母。

お申込み・お問い合わせ先

東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課

〒163-8001 新宿区西新宿二丁目8番1号(都庁第一本庁舎27階)

Tel:03-5388-3189(直通) Fax:03-5388-1331

図 35 平成27年度 東京都女性活躍推進対象(教育部門)の受賞

V 女性研究者研究活動支援事業（連携型）の活動（平成26～28年度）

お茶の水女子大学、芝浦工業大学、物質・材料研究機構は、平成26年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に『工学系女性研究者比率向上の好循環モデル』の構築をめざしてを共同申請し、採択された。国立の女子大学として女性研究者を多数養成・輩出してきたお茶の水女子大学、私立大学として工学系人材を養成・輩出してきた芝浦工業大学、世界トップレベルの研究機関である物質・材料研究機構の3機関が協働・連携し、国内での「工学系の女性研究者比率の向上」という困難な課題に挑み、学部学生から上位職研究者までを包含した「工学系女性研究者比率向上の好循環モデル」を構築し、教育・研究機関や企業・自治体への波及と普及を目指している。本事業の実施状況と成果については別途報告する（図34）。

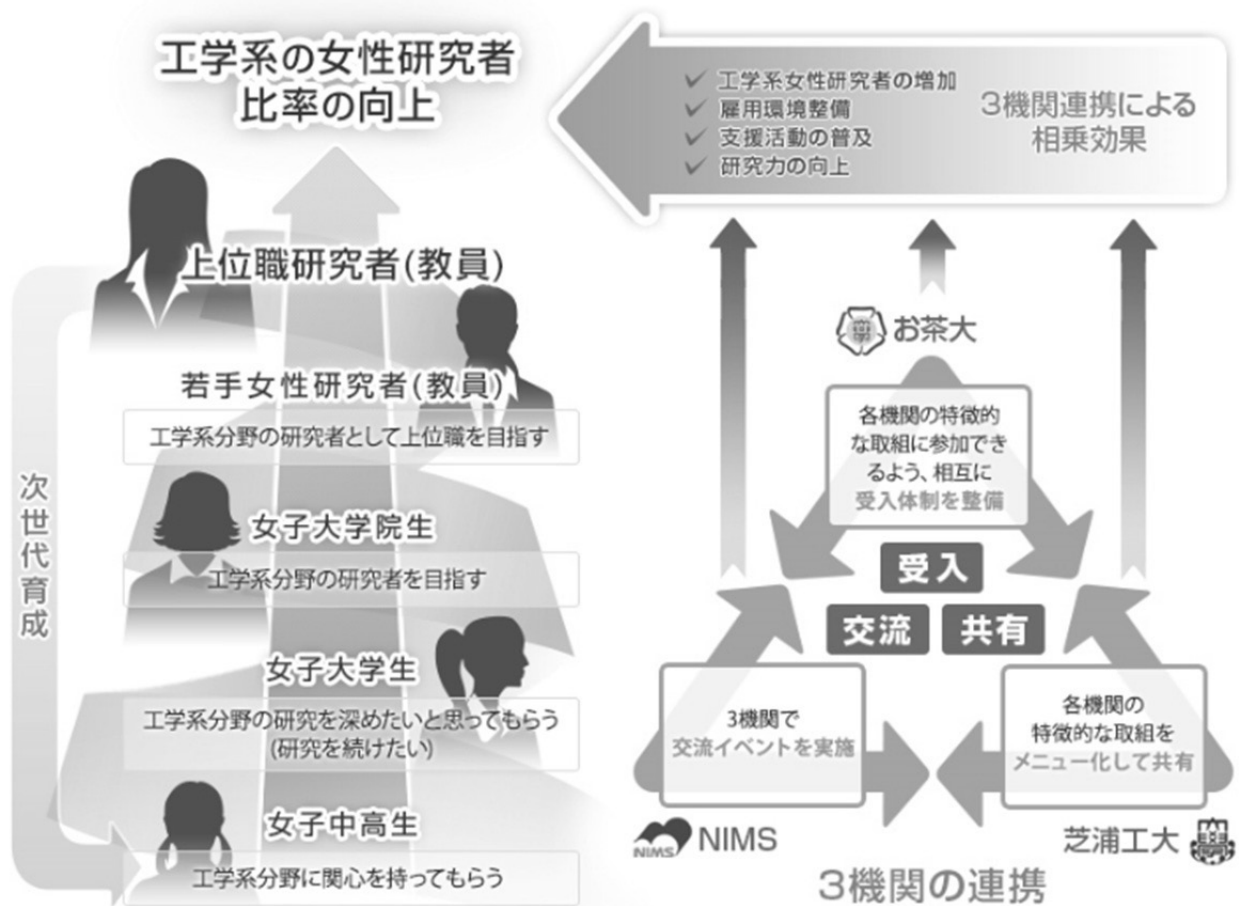


図 36 女性研究者研究活動支援事業（連携型）

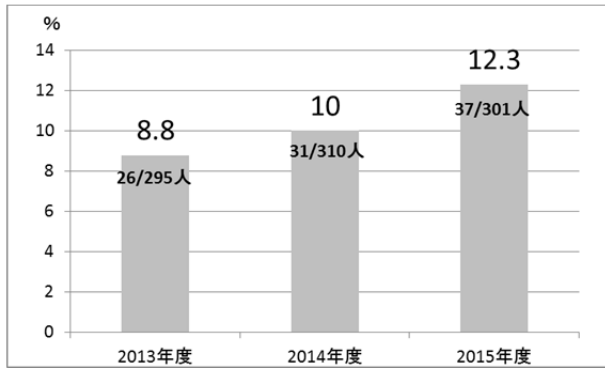
『工学系女性研究者比率向上の好循環モデル』の構築を目指して

出所：http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/renkei/outline/

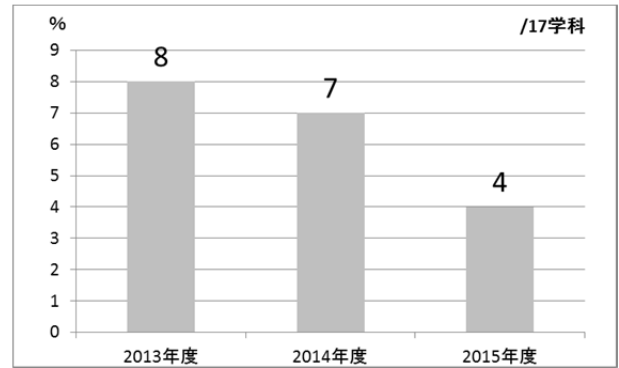
資料

数字でみる芝浦工業大学の男女共同参画

常勤教員の女性比率



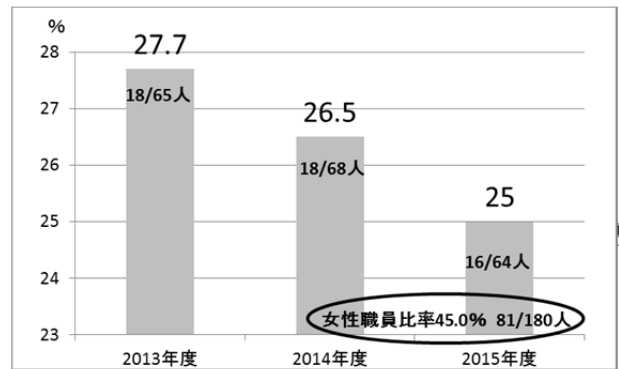
女性教員のいない学科数 (学部)



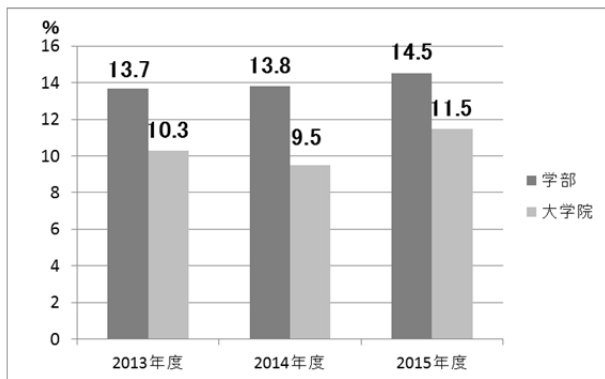
学科別女性教員数



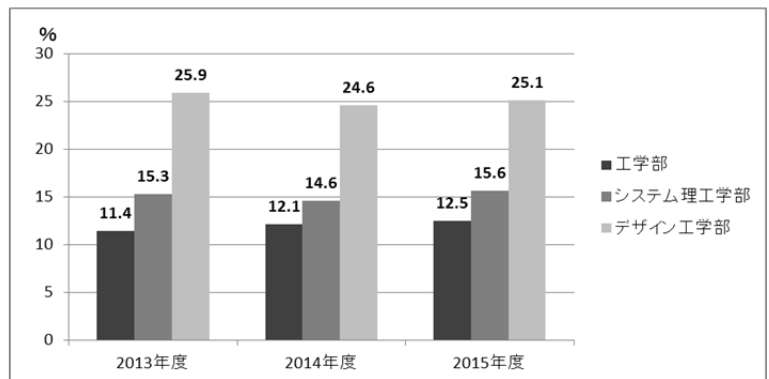
職員管理職の女性比率



女子学生比率 (学部/大学院別)



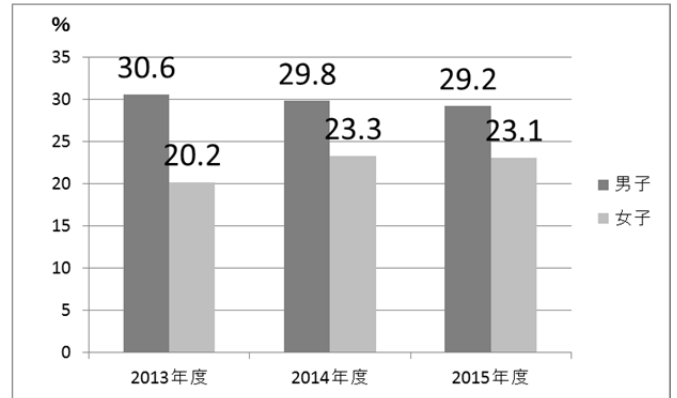
女子学生比率 (学部別)



学科別女子学生比率（学部）



男女別大学院進学率



基調講演者紹介



モニク モロー氏
Monique Jeanne Morrow

CTO New Frontiers Engineering,
Cisco Systems, Inc.
E-mail: mmorrow@cisco.com



略歴

モニク モロー氏は2014年11月からCiscoのCTO New Frontiers Engineeringを務めている。
モニク モロー氏は2013年6月から2014年11月まで、初代のCTO of Cisco Servicesを務め、Cisco Customer Solutionsの実装において基礎となるServices Customer Solution Reference Architectureの開発を導いてきた。氏は世界中のさまざまな顧客との共同による改革、改善のトラックレコードを保持している、ネットワークング技術、グリッド、クラウドコンピューティング、インタークラウド・フェデレーション、インターネットオブシングス、M2Mセキュリティ、E-ヘルス、セマンティック・ウェブ、ビジネス開発のスペシャリストである。
氏は現在、研究とポートフォリオ実装にかかわる経済的技術の接点、すなわち、Circular and Exponential Enonomiesに興味を持っている。

現在までの業績等

CTOについてから、コントリビュータおよびマネージャ双方の立場で、モニク モロー氏はAsia-pacificにおいてリーダーシップを発揮する強いチームを作り上げた。氏がターゲットとした地域はインドと中国である。これらの地域にて、Ciscoのグローバル化を実現すると共に各国ごとの戦略をたて、すべての目標を達成した。
モニク モロー氏は常にCiscoにとってリスクを冒し、新たなマーケットを開発する意志と勇気をもっている。この先天的な資質は彼女のDNAの一部であり、会社にとって、彼女が今まで関係してきた世界中の組織にとって大いなる価値がある。
また、モニク モロー氏は女性技術者の強い味方である。2014年ヨーロッパIT女性技術者トップテンの一人に挙げられている。さらに、the ITU and UN Women 2014 GEM-TECH Awardの6名の受賞者の一人であり、the 2014 IEEE Region 8 Women in Engineering Clementina Saduwa Award Recipientを受賞している。また、the 2015 FDM everywoman in Technology, the elite group of women for Connected World magazine's 2015 Women of M2M/Internet of Things feature—or "WoM2M."、にて選ばれる等、女性技術者として多くの表彰を受けている。
モニク モロー氏はCiscoにおいてもco-WISE execであり、Ciscoの女性技術者、サイバーセキュリティコミュニティの女性の支援を行っている。
モニク モロー氏はIEEEおよび他の学会の学会誌にて発表すると共に多くの会議にて講演し、3冊の共著および2冊の本を出版予定である。また、7件の特許を持ち、9件の特許を米国特許局に申請中である。

Summary

Monique Morrow is the CTO New Frontiers Engineering at Cisco as of November 2014.

Monique was the **first CTO of Cisco Services** from June 2013 to November 2014 where she lead the development of Cisco Services Technologies mapped to Services Customer Solution Reference Architecture that is now foundational for Cisco Customer Solutions implementation.

Monique has a track record of co-innovating with customers, that has transcended the globe from North America, Europe and Asia

Specialties: Networking technology; Grid, cloud computing, Intercloud-Federation, Internet of Things; M2M Security and E-Health; Semantic web; Business Development

Monique's current focus is on the intersection between research - economics-technology to portfolio execution e.g. Circular and Exponential Economies as examples.

Synopsis of Sustainable Accomplishments

Under Cisco's Office of the CTO, both as an individual contributor and manager, Monique built a strong leadership team in Asia-Pacific. Her specific geo-area targets were China and India. Monique's role in these important regions drove Cisco's globalization and country strategies and met all of her targeted goals.

Monique has consistently demonstrated the willingness and courage to take risks and explore new market opportunities for Cisco. These innate qualities are part of her DNA and are of great value to the company and all the global organizations in which she is involved.

Monique is a staunch advocate for women in technology.

Monique has been recognized at **Top Ten Influential IT Women in Europe 2014:**

<http://www.think-progress.com/nordic/en/business-insight/top-ten-influential-women-europe/>

Check out: <http://peggysmedleyshow.com/index.php?q=node/2822>

Monique was one of **6 Global Achievers recognized for the ITU and UN Women 2014 GEM-TECH Award:**

<http://www.itu.int/en/action/women/gem/Pages/achievers.aspx>

<http://www.youtube.com/watch?v=m1Cdg6l4cYU>

Monique was the **2014 IEEE Region 8 Women in Engineering Clementina Saduwa Award Recipient.**

<http://www.ieeer8.org/member-activities/women-in-engineering/clementina-saduwa-award-2014-winner/>

Monique was an Inspiration Finalist for the **2015 FDM everywoman in Technology:**

<https://www.everywoman.com/article/finalists-announced-2015-fdm-everywoman-technology-awards>

Monique **has been selected to be part of the elite group of women for Connected World magazine's 2015 Women of M2M/Internet of Things feature—or "WoM2M."**

<http://www.prweb.com/releases/2015/02/prweb12548705.htm>

Monique is also co-WISE Exec Sponsor at Cisco; advocate for Cisco Women in Technology and Cisco Women for Cybersecurity Communities.

Monique has also been published in IEEE and other journals and speaks frequently in conferences; and has co-authored three books with 2 new books in the pipeline.

Patents

Monique currently has **9 patent submissions filed with US Patent Office.**

She has **7 patents** issued by the US Patent Office.

毅然と立ち向かおう！ すべての女性がインターネットにつながる Internet of Women (IoW)の実現に向けて

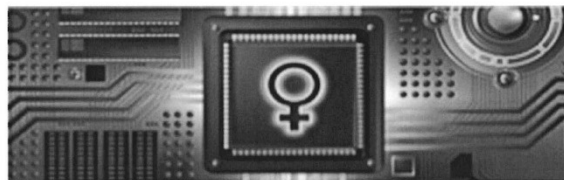
概要：

現在、すべてがインターネットでつながるInternet of Everything (IoE) 時代に入り、あらゆる物、人、社会から情報が発信、利用されるなか、非常に大きなイノベーションがもたらされると考えられています。テクノロジーは常に人々の生活にインパクトを与え続け、労働者は成功のために新たなスキルとアプローチを身につけねばなりません。イノベーションのペースは以前よりも一層加速されており、我々が学び、遊び、生き、働くための新たなアプローチが生み出され続けています。今日、私たちはこの状況に毅然と立ち向かわねばなりません。リスクを取り、障害に打ち勝ち、道を切り開き、困難と戦わねばなりません。

今日、世界の人口は73億人を超え、2024年の春には80億人になると推定されています。(http://www.worldometers.info/world-population/) 世界経済活動の51%は女性が担っていますが、依然、危機的な状況において女性はしばしば見過ごされています。驚いたことに、21世紀デジタル社会の基として男女共同参画があるこの時に、全世界における人口の半分を、変革の源と扱うことに大きく失敗している、さらには悲惨な扱いをしていると言えます。

男女共同参画は他の重要な経済的課題より優先順位が低いことが多いのですが、実は男女共同参画こそがその他の課題のなかでもっとも根源的な課題なのです。

本発表では、個々の女性技術者達が力を合わせて、個々の反応が融合することでさらに大きなエネルギーを生み出す超臨界状態のような人間中心の活性化された経済 (**SHE : Supercritical Human elevated Economy**) を、ひいては、すべての女性がインターネットにつながる“Internet of Women”を作り出す機会について、そして、そのプラットフォームがどのようなものかについて語ります。



Title: You are the Internet of Women – Be Fearless!

Abstract :

We are now entering the Internet of Everything (IoE) age, which promises the biggest wave of innovation and transformation yet.

As technology continues to impact our lives, workers need to **acquire new skills and approaches** to succeed.

The pace of change and innovation is accelerating faster than ever before; creating a new approach to the way we work, live, play and learn. Today, WE must BE FEARLESS - taking risks, overcoming obstacles, blazing new trails and fighting through adversity.

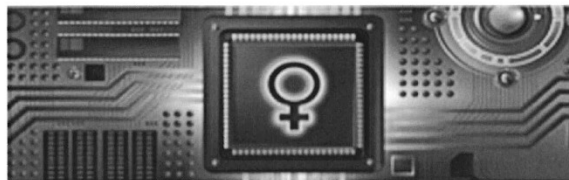
Today the world population is over 7,3 billion people and counting with an anticipation to be 8 billion people in the spring of 2024:

<http://www.worldometers.info/world-population/>

Women comprise over **51% of the world economy** - yet they are often overlooked in times of crisis - amazingly when it comes to gender equality as a basis for a 21st century digital society, the failure to include this category of our world population as catalysts for change is great, even more so tragic.

Gender-Equality often takes a second seat to "other economic issues of importance" yet Gender Equality is foundational for those other issues.

Monique will speak about the opportunities for technical women to build a **SuperCritical Human Elevated Economy [SHE]** together that comprises in its sum, the "Internet of Women" and provide an overview of what that platform can look like.





You are The Internet of Women: Be Fearless!

Monique Jeanne Morrow, mmorrow@cisco.com, Twitter: [@mjmorrow](https://twitter.com/mjmorrow)
CTO –Evangelist-New Frontiers-Engineering
December 5 2015

1. The Situation
2. Call to Action




© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Open 2

The Situation

 CISCO

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Open 3



“Women comprise over
51% of the world economy
– yet they are often
overlooked in times of
crisis”

<http://www.worldometers.info/world-population/>

© 2013-2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved.

Cisco 4



“The information security discipline is not evolving fast enough. Most notable, women represent just 11% of this profession.”

Agents of Change: Women in the Information Security Profession

© 2013-2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved.

Cisco Open 8

Why So Few Women?



Danielle Walker, Reporter
Follow @daniellewkr

October 15, 2013

Study: Millennials not encouraged to fill security workforce demand

Share this article: [f](#) [t](#) [in](#) [g+](#)

Only a meek showing of young people are being encouraged to pursue cyber security careers, a recent study on millennials' attitudes found.

According to the "Raytheon Millennial Cybersecurity Survey Report" (PDF) released on Tuesday, a staggering 82 percent of young people, aged 18 to 26, said that no high school teacher or guidance counselor ever mentioned to them career opportunities in the field.



Study: Among those interested in careers in IT security, far more were young men than women.

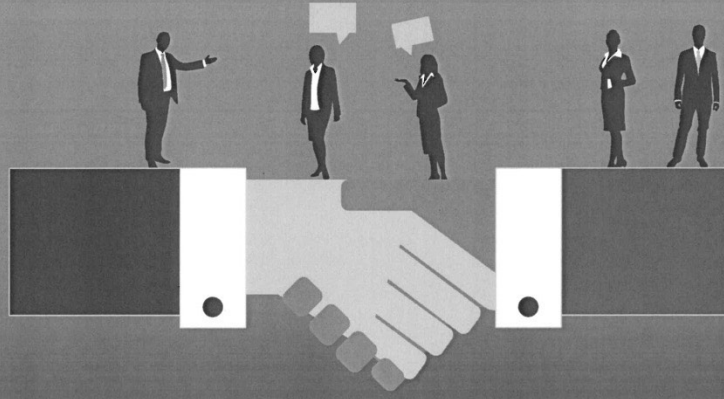


© 2013 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential

The Faces-Images



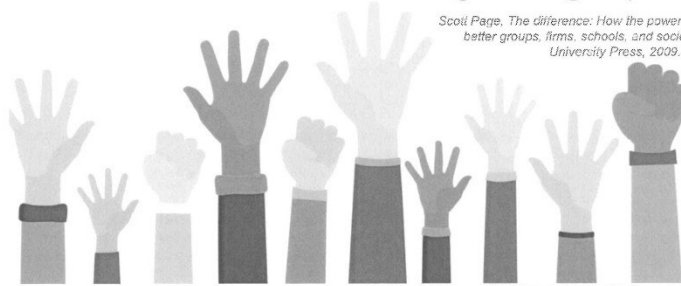
Why Women Matter



Diversity Enhances Teams

Groups with **greater diversity** solve complex problems **better and faster** than homogenous groups.

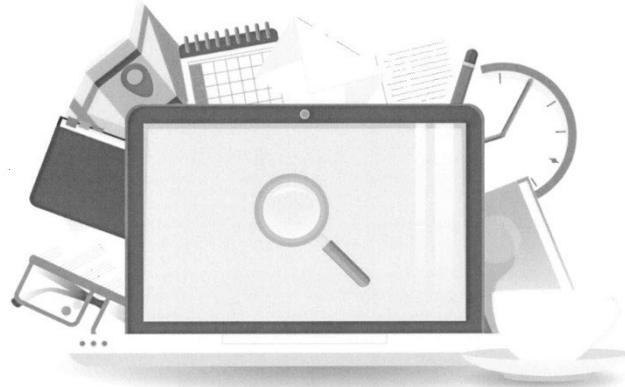
Scott Page. *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*, Princeton University Press, 2009.



CISCO

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential

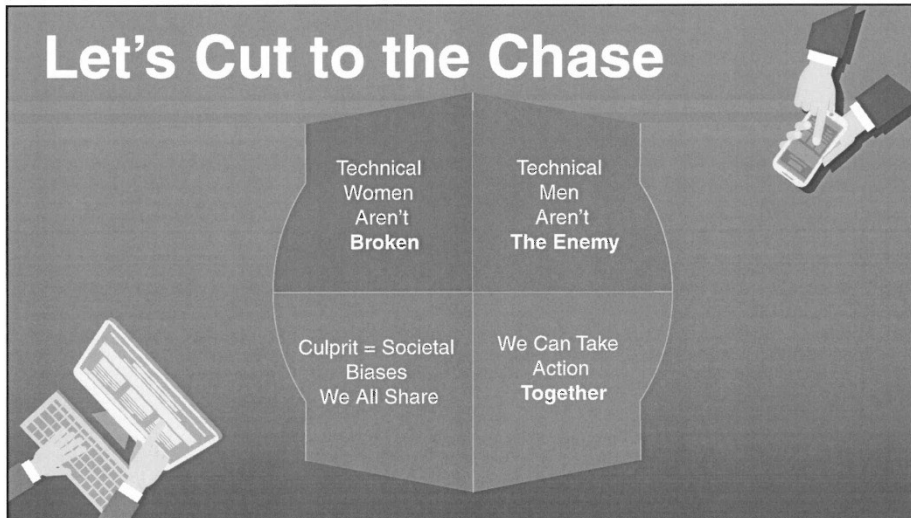
What the Research Says



 cisco

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential

Let's Cut to the Chase



How Stereotype Threat Shows Up in Technical Environments

- Not speak up in meetings
- Be reluctant to take leadership positions
- Be overly harsh about their own work
- Discount their performance



 CISCO

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential 9

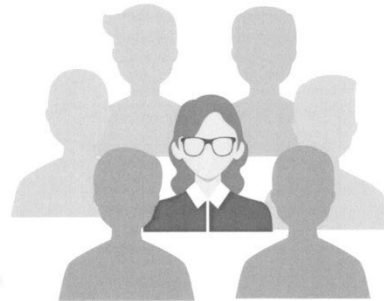
Subtle Dynamics Example: Micro-inequities

Slights: “Actually, Susan has a good idea.”

Exclusion: “Oops, I forgot to cc her on the email about the architecture review.”

Recognition: “No, I’m pretty sure Jane would not have had the idea to use a link algorithm.”

Isolation: “Dude, let’s talk about it over a beer!”



 CISCO

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential 14

Institutional Barriers



Hiring

Selecting people "like me"

Task Assignment

Women find themselves in "low status" jobs

Performance Appraisal

Men appraised for effort, skill; women for collaboration, luck

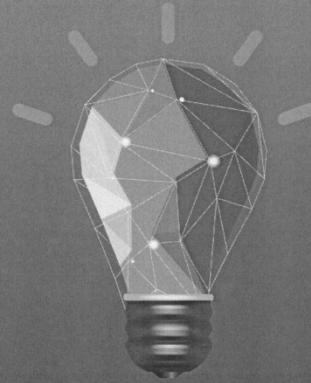
Promotion

Criteria modeled implicitly on existing senior male leaders

Call to Action

If you don't like the way the world is, you change it. You have an obligation to change it. You just do it one step at a time.

– Marian Wright Edelman



 CISCO

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Open 17

SuperCritical Human Elevated [SHE] Economy

Aspiring for A Supercritical Human Elevated Economy [SHE] integrating human values is an opportunity to innovate for jobs. This will mean more flow of ideas, more flow of innovation, and much more possibilities of expansion.



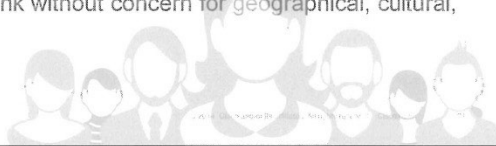
 CISCO

© 2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Open 18

SuperCritical Human Elevated [SHE] Economy

- Imagine dropping a charged tablet into a remote village that had never seen a smartphone or tablet, and within hours not only would the children have figured out how to turn it on, but they self taught opening and playing with applications.
- In order to financially democratize the platform, block chain technology, also known as digital currency, can be employed.
- This is where multiple encryption techniques can be used to regulate, record and verify money transfer between parties, and operates completely independently of a traditional bank without concern for geographical, cultural, religious or political borders.

 cisco



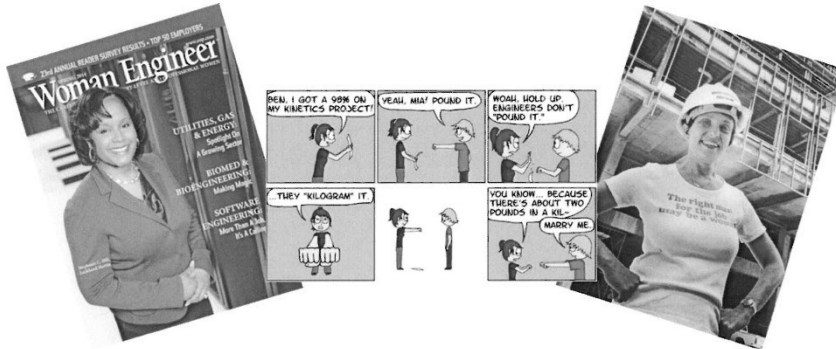
Some Recommendations

- Implement a media campaign showing men advocating for women and highlighting women leaders;
- Also produce a film as a call to action like:
 - <https://www.youtube.com/watch?v=hcGGrlx666s>
- Showcase women leaders historically in education, schools;
- Think of an equivalent of a Nobel Prize for the company-country that embraces women as equal partners;
- Emphasize Mentorship and networking opportunities in Japan and private industry levels – show case these examples engaging men and women together;
- Support hackathons for girls and women by women with men as coaches; e.g iotchallenge-cisco.younoodle.com
- Encourage skills training for women mid-latter careers, "It's Never Too Late" Campaign;
- Encourage mixed gender panels for conferences;
- Support female entrepreneur "pitches" with coaching sessions before mixed gender pitches.

 cisco



What Does Success Look Like?



CISCO

©2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential 29

Women Engineers in Development



CISCO

<http://iotchallenge-cisco.younoodle.com/>

©2014 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. Cisco Confidential 28

Simply put, once women connect, they engage; once then engage, they embrace; once they embrace, they drive.

And that's the future.
It is the Internet of Women!



芝浦工業大学2015年度男女共同参画推進意識調査の結果

立場、職務を異にする、役職者管理職、役職者以外の常勤教員、管理職以外の職員を各対象とする3種の調査を実施した。

1 役職者管理職調査

1. 1 調査の概要

目 的

女性研究者研究活動支援事業の実施によって、意思決定に関わる役職者・管理職の男女共同参画推進の課題認識と、女性研究者に対するポジティブ・アクションの理解が深まったかを確認する。

調査対象

教学組織役職者（学科主任以上の教学役職者、理事である教員、評議員である教員）
事務局管理職（課長補佐相当以上）

調査方法

学内メーリングリストによりアナウンスし、学内ウェブ上に作成したアンケートページから回答を回収する。

調査時期

平成27年6月4日～7月7日

倫理的配慮

調査協力依頼文に次のことを誓約した。

1. 回答者を特定することはないこと
2. 調査結果は、本学における男女共同参画推進の目的にのみ使用すること

1. 2 調査内容

問1. ご回答者について伺います。

性別 女性 男性 その他

職位 教員 学長 副学長 学部長・大学院研究科長

学科主任・工学部共通学群科目責任者・デザイン工学部分野領域幹事

センター長・室長 理事である教員 評議員である教員 校長

職員 局長 局次長 担当部長 部長 室長 担当次長 次長 担当課長

課長 課長補佐 事務長 事務長補佐

問2. 男女共同参画推進室の開設（2013年10月）、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（2013～15年度）の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったでしょうか。変わったと思われることをすべてお選びください。

〈教職員〉

1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった
2. 女性教員の比率が高まった
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された
4. 女性の役職者や管理職が増えた
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった

〈学生〉

6. 女子学生が増えた
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった

9. 学生と男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスについて話す機会が増えた
〈その他〉
10. 変化はない
11. その他 ()

問 3. 女性教員の増員について伺います。芝浦工業大学の常勤教員の女性教員比率は、2014 年 10 月 1 日現在 10.8%で、着実に増えてきたものの、一層の増員が期待されています。公募において最適者を選考・採用することを前提に、女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策をすべてお選びください。

〈募集〉

1. 女性研究者に応募を働きかける
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する
3. 公領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する
5. 新規採用教員の女性教員割合の数値目標を設定する
6. 女性限定公募を行うポストを設ける
6. 国際公募を行う

〈選考過程〉

7. 能力業績等が同水準と評価された場合は、女性候補者を選考することを方針とする面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする

〈環境整備〉

8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する
12. その他 ()

問 4. 女性教員増員に限らない男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきとお考えのものをすべてお選びください。

〈教職員に対して〉

1. 男女共同参画推進の意識啓発のためのシンポジウムやワークショップを開催する
2. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる

3. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する

〈学生に対して〉

4. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける
5. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる

6. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する

7. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する

8. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する

〈女子小中高校生、学校、保護者に対して〉

9. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する

10. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する

11. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する

〈その他〉

12. その他 ()

芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望がありましたらお書きくださいますようお願いいたします。

1. 3 回答状況

対象者122名のうち80名より回答が得られた。回答率は65.6%で、役職者以外の常勤教員調査が44.6%、管理職以外の専任職員調査が40.2%に比べ、格段に高かった。回答率の高さから、役職者管理職でない教職員に比べて役職者管理職の男女共同参画推進に対する意識が高いことが伺える。とくに、女性の役職者管理職は、大半が回答された(表1,2)。

表1 回答状況

	男性	女性	計
対象者数	101	21	122
回答者数	63	17	80
回答率	62.4%	81.0%	65.6%

表2 回答者の内訳

	男性		女性		計	
教学役職者	26	92.9%	2	7.1%	28	100.0%
職員管理職	37	71.2%	15	28.8%	52	100.0%
計	63	78.8%	17	21.3%	80	100.0%

1. 4 調査結果

(1) 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降の学内の変化の認識

平成25年度の男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったと思うかと尋ねた。回答者の約6割が、「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」、半数が「女性教員の比率が高まった」と回答した。

なお、役職者以外の常勤教員調査、管理職以外の専任職員調査では「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」よりも「女性教員の比率が高まった」の方が高く、前項回答率同様、役職者管理職とそれ以外の教職員の間、男女共同参画推進意識に関して差異があることが示唆される(表3)。

(2) 女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策

常勤教員の女性比率は、平成27年5月1日現在12.3%で、「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」申請時平成25年5月の8.8%から着実に増え、同事業の平成27年度末目標値12%に到達した。しかし、分野によっては稀少な理工系女性人材の獲得競争が激化する環境下、「創立100周年に向けた大学戦略プラン」(平成39年度)や「スーパーグローバル創成支援」(平成35年度)に設定された女性教員比率のより高い目標を達する上でも、女性教員を増やしていくための取組の継続、強化が求められる。そこで、公募において最適者を選考・採用することを前提に、女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策を尋ねた。「女性研究者に応募を働きかける」(63.8%)、「公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を

明記する」(60.0%)、次いで「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」(58.8%)が多く挙げられた。他方、女性限定公募、面接審査に女性候補者を1人は残す方針、女性教員割合の数値目標設定などより直接的なポジティブ・アクションは10~20%と低率であった。(表4)。

表3 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降の学内の変化の認識

(複数回答)

項 目	男 性		女 性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった	34	54.0%	13	76.5%	47	58.8%
2. 女性教員の比率が高まった	30	47.6%	10	58.8%	40	50.0%
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された	20	31.7%	5	29.4%	25	31.3%
4. 女性の役職者や管理職が増えた	10	15.9%	3	17.6%	13	16.3%
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった	16	25.4%	2	11.8%	18	22.5%
6. 女子学生が増えた	10	15.9%	3	17.6%	13	16.3%
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった	4	6.3%	4	23.5%	8	10.0%
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった	13	20.6%	4	23.5%	17	21.3%
9. 変化はない	6	9.5%	1	5.9%	7	8.8%
10. その他 ※	4	6.3%	0	0.0%	4	5.0%

% 回答者数に対する割合

※その他

- ・女性教員の研究活動などの情報がわかりやすく開示されるようになった(男性)
- ・女性を特別扱いすることが反対に女性差別にもなり得る事態があった(男性)
- ・若干変化はあると思うが、眼に見える大きな変化はない(男性)

(3) 今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組

女性教員増員は、その比率が「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」、「創立100周年に向けた大学戦略プラン」、「スーパーグローバル大学創成支援」の成果指標とされ核心的課題であるが、男女共同参画推進の課題はもちろんそれがすべてではない。そこで、女性教員増員に限らない男女共同参画推進の取組のうち、どのような活動を今後定着・発展させていくべきかを尋ねた。「ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる」と「女子の大学院進学促進のための取組を強化する」が最も多く、ともに6割余りの回答者がこれらを挙げた。

(4) 自由記述意見

問2.(男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降の学内の変化の認識)、問3.(女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策)、問4.(女性教員増員のほか、今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組)の「その他」、および末尾「芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望」に自由記述回答を求めた。全体的には、女性比率向上への各分野部門の責任ある関与、法人・大学の意思決定への女性の参画、女子学生のアメニティの改善、学内保育所等々積極的提案が多く記された。一方、誤解に基づくポジティブ・アクションに対する否定的意見が散見され、ポジティブ・アクションの理解の学内浸透は

引き続き課題であることが示唆された（表6）。

表4 女性教員を増やしていくために有効と考えられる方策

(複数回答)

項 目	男 性		女 性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 女性研究者に応募を働きかける	44	69.8%	7	41.2%	51	63.8%
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する	17	27.0%	4	23.5%	21	26.3%
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する	40	63.5%	8	47.1%	48	60.0%
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する	6	9.5%	6	35.3%	12	15.0%
5. 新規採用教員の女性教員割合の数値目標を設定する	11	17.5%	6	35.3%	17	21.3%
6. 限定公募を行うポストを設ける	9	14.3%	1	5.9%	10	12.5%
7. 国際公募を行う	16	25.4%	4	23.5%	20	25.0%
8. 能力業績等が同水準と評価された場合は、女性候補者を選考することを方針とする	20	31.7%	6	35.3%	26	32.5%
9. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする	7	11.1%	4	23.5%	11	13.8%
10. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる	38	60.3%	9	52.9%	47	58.8%
11. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる	21	33.3%	8	47.1%	29	36.3%
12. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する	30	47.6%	10	58.8%	40	50.0%
13. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	20	31.7%	7	41.2%	27	33.8%
14. その他※	3	4.8%	0	0.0%	3	3.8%

※その他

<p>〈女性教員採用促進〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去に公募して女性教員候補者のリストを調べ、その中で優秀な候補者は特任でも良いから採用する。女性教員を育てることも考えるべき（男性） ・男女共同参画への諸活動をしていることを外部に発信することが大切で、採用活動時に特別な取扱をすることに応募者が良い印象を持つか少し疑問を感じる（男性） <p>〈女子学生増加〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子学生数を増やす（高校での宣伝活動）、女子学生を積極的に大学院進学へ勧誘する（男性）

表5 女性教員増員のほか、今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組

(複数回答)

項 目	男 性		女 性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 男女共同参画推進の意識啓発のためのシンポジウムやワークショップを開催する	17	27.0%	3	17.6%	20	25.0%
2. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる	37	58.7%	12	70.6%	49	61.3%
3. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	20	31.7%	6	35.3%	26	32.5%
4. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける	13	20.6%	7	41.2%	27	33.8%
5. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる	17	27.0%	3	17.6%	20	25.0%
6. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	23	36.5%	8	47.1%	31	38.8%
7. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する	38	60.3%	11	64.7%	49	61.3%
8. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する	31	49.2%	12	70.6%	43	53.8%
9. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する	31	49.2%	12	70.6%	43	53.8%
10. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する	27	42.9%	8	47.1%	35	43.8%
11. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する	31	49.2%	11	64.7%	42	52.5%
12. その他※	4	6.3%	1	5.9%	5	6.3%

※その他

<p>〈女性の登用〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会における女性の登用（男性） ・卒業生評議員や校友会の役員にも女性を登用すべき（男性） <p>〈女子学生のアメニティ向上〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子受験生に対して、歓迎ムードを醸成する事は、無益とは思わないのだが、女子は、出身校や SNS でのクチコミの頻度や速度が、男子以上にある。女子が増えた豊洲キャンパスを眺めてみるに、本学が女子受験生に対して PR している内容とは、いささか異なるような印象を受ける。こうした事は、理想と現実、建て前と本音、であっては駄目で、女子も学びやすい、といった事を、本学が女子受験生達に対して、言ったならば、実行する事を徹底するべきである。具体的には、相対的に人数が少ない女子学生が、キャンパスを居場所として快適に過ごせる環境を、提供すべきと考える。その為に、ストレートに「女子学生居心地改善事業予算」を立てる、といった、明確で例外の無い、ストレートな予算計上が必要であると考える。とりわけ、設備・什器面について、一割程度しかいない女子学生が、快適に過ごせるように「お一人様向け」の居心地空間を、家具類によって作るべきと考える。利用の束縛を受けない自由な業者選定によって実現させるべきプロジェクトであり、こうした取り組みを、建築系女子学生達と共に、学生とのコミュニケーション能力に長けた職員が、取り組むと良いと考える。これは、実現性が極めて高く、しかも、大して予算がかからない事業である（男性） <p>〈ワークライフバランス〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が働きやすい職場は男性が働きやすい職場でもある。特に子育て関連の支援は男女問わず充実すべき男性) <p>〈ポジティブアクション〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子特化の施策は逆に社会に出たときの女子を弱くするような気がします（女性） <p>〈女性の意識〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上での関わりの他、地元でかれこれ 10 年以上保育、学童保育の活動等で多くの働く女性と関わってきましたがその中で感じたことに、女性の社会進出、家庭と仕事の両立を考える上での障壁として、男性の意識や社会環境よりも女性自身の意識が大きいのと思います。「育児を理由とする早退や休みを取ると、女性同僚、女性上司から理解されない、非難される。」また、バブル崩壊以降の景気低迷からか、「仕事は続けたいが、責任を持つような仕事をしたくない」だから管理職を目指そうとは思わない。できれば扶養の範囲内で仕事をしたい。という話しを耳にします。学生に対してはキャリアパスのやロールモデルを示すことを。現に働いている女性に対しては自分自身の意識や同僚に対する意識を変える活
--

動を並行して行わないと、両立支援制度や学生への活動をしていても効果が上がらないのではないかと感じます。社会で活躍して成功している女性だけでなく、まずは年代に関係なく、両立しながらもそれぞれのやりがいをもって仕事をしている女性、輝いている女性の姿を発信していくことのほうが長い目で見た場合には有効ではないかと思えます（男性）

〈男女の働き方〉

- ・単に本校の話に留まらず、日本全体で議論しなければならない案件であると感じている。小生としては、核家族化が進み、他人を家に入れたくない風潮を鑑みると、女性の社会進出の為には、男性の働き方を変えることが必要だと考えている。しかし、現在の状況では考え方的にも仕事の実情的にも難しいであろう。具体的に何か案があれば良いのだが、今はここが限界であると感じている（男性）

表6 芝浦工業大学の男女共同参画推進についての意見・要望

〈ポジティブアクション〉

- ・一定の目標数値を達成するまでは affirmative action が必要。自分の分野（部下）の女性比率についてコミットさせる必要あり（男性）
- ・同水準の研究業績であるならば女性教員を採用するという考え方は理解できるが、女性教員比率を重視するあまり必要な研究分野と相違があったり、業績の少ない者を採用することのないような留意していただきたい（女性）
- ・行き過ぎて男性に対する差別にならないように気を付けるべきだと考えます（男性）
- ・逆差別とならない程度の積極的な推進（男性）
- ・女性を差別的（優遇措置も含め）に扱わないことが重要（男性）

〈女性の登用〉

- ・4月からの入職のため、職員だけでなく管理職に女性が多いのに改めて驚いています。中途採用であれば、様々なキャリア、能力を持った女性が適材適所で働けるよう、取り組みを情報発信する事が肝要かと思えます（男性）

〈女性比率〉

- ・女性（教職員や学生）を増やすこと（数値）が、本学の男女共同参画推進の目標でしょうか。数値目標（女性増）達成で社会的評価を得られると思うのであれば、本学は女性を優先的に採用・合格させれば良いと思います。女性優先が評判になれば、自然と女性が集まってくると思います（教職員の質は別として。）（男性）
- ・男女共同参画が、現在の日本社会さらには国際社会において何故重要なのか、ということを知りやすく学生や教職員に伝える必要があります。大げさになりますが、男女共同参画が、グローバル化と同じように、世界史的必然性をもったプロセスであることを広く認識させることが重要と考えます。また、教員や職員の採用においては、有能な女性を意識的に採用していくことを関係部に確認し、念を押すことも不可欠です。さらに、女性教員が学生たち（男子学生・女子学生）からどのように受け取られているか、女性教員を増加させるためどのような課題があるのか、正確な実態を調査し、明らかにすることも必要と考えます（男性）
- ・採用試験や入試などにおいて、特定の性別の採用や合格を妨げるようなことがあれば改めるべきですが、そうでなく適切に行われた結果による男女比率の偏りに対し何らかの働きかけをすることには個人的にあまり賛同できない。但し、どちらかの人数が少ないことによって、男性、女性のいずれかが「働きづらい」「ストレスを感じる」といった環境を改善して働きやすくすることは非常に重要と思う（男性）
- ・現在の所属学科における女子学生比率は10～20%です。大学院進学率や博士課程進学率を勘案すると、私の専門分野（電子・情報・通信）における女性研究者の割合は10%程度と思われます。このような状況で、当該分野の教員の女性比率だけを上げることは現実的ではありません。ただ数字だけを上げればよいという単純な問題ではないと思います。一方で、就職希望者の女性比率と採用された者の女性比率が乖離しないような努力は必要と思います。また、電子・情報・通信分野に進む女子学生を増やす努力はするべきと思います（男性）

〈ワークライフバランス〉

- ・本学と強いコネクションのあるマレーシア工科大学(UTM)では、大学内に保育園が設置されている。しかも教職員のみならず、大学院生の子供も利用している。本学でも、子供のいる留学生がかなり増えているので、大学としても教職員学生のための保育施設設置を早急に考えて整備していく必要がある。これに関しては、日本の大学ではあまり行われていないので、男女共同参画企画の提案としてインパクトのあるものになり、政府系予算申請にも有効であると思われる。是非とも、男女共同参画推進室にて議論するべきである（男性）

- ・ 保育園へ子供を預けることが困難である土曜、日曜の業務の削減・保育園の迎え時間にかかる夕方 5 時以降の会議の削減・産休等による比較的急な授業開講の変更に対する柔軟な対応（男性）
- 〈男性へのフォーカス〉 〈学生への発信〉
- ・ なぜ芝浦工業大学が男女共同参画推進に力を入れているのか、今後定着・発展させていく中でどの様な素晴らしいことが実現される可能性があるのかが、あまり学生には伝わっていない様な印象があります。また、今までの男女共同参画の取組の中で「男性」の顔があまり見えない印象があります。もっと理解を深めるために HP 等を拝見させていただきます（男性）
 - ・ 意識の変化には時間が必要です。持続的な活動を期待します。学生の巻き込み強化女性だけで！とあまり堅苦しくならず、男性の教職員、学生も積極的に参加させた方が良いのでは（男性）
- 〈職場環境整備〉
- ・ 趣旨にそぐわないのは承知しておりますが、意見として記載させていただきます。婚姻により改姓した女性職員が、通称名を申し出たところ「研究業績がない者には認められない」との回答だったと聞きました。確かに「通称名使用の取扱いに関する内規」では「研究業績の関係で変更前の姓名の使用をしたいとき」「雅号、芸名等の通称名を使用することについて、合理的な理由があると認められる場合」とあります。この内規の対象が教員であるのは読み取れます。しかし、その女性職員がこれまで築いてきたのは「研究業績」ではないにしろ、立派な「業務の業績」であると思います。このように職種で区別されることがあればあるほど（その職種にしかできないことは別ですが）、一致団結して取り組もうという意識が薄くなるのではないかと危惧いたしました（女性）
 - ・ 女性に対するサポートの仕組みは整えつつあるかと思えます。教員職場、職員職場、学生の生活環境など、人間が働く（活動する）場の環境に対する配慮を考えていくべきかと思えます。（例えば、女性が育児休暇、時間短縮勤務を取ることは制度としてあるが、当該者がいる職場（周りの従業員）をケアする制度など、現状は、周囲の人が増員なくカバーしている（男性）

1. 5 まとめ

- ◇ 役職者以外の常勤教員調査、管理職以外の専任職員調査に比べ格段に回答率が高かったことに（65.6%）、役職者管理職の男女共同参画推進に対する意識の高さが伺える。
- ◇ 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化として、回答者の約6割が、「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」、半数が「女性教員の比率が高まった」と回答した。
- ◇ 女性教員を増やしていくための方策は、「女性研究者に応募を働きかける」、「公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する」、「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」が多く挙げられた。
- ◇ 今後定着・発展させていくべきそのほかの男女共同参画推進の取組として、「ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる」や「女子の大学院進学促進のための取組を強化する」が多く挙げられた。
- ◇ 自由記述回答には積極的提案が多く記された。

2 常勤教員調査

2. 1 調査の概要

目 的

女性研究者研究活動支援事業の実施によって、教員の男女共同参画推進の課題認識と、女性研究者に対するポジティブ・アクションの理解が深まったかを確認する。

調査対象

専任教員、常勤特任教員

調査方法

学内メーリングリストによりアナウンスし、学内ウェブ上に作成したアンケートページから回答を回収する。

調査時期

2015年6月4日～7月7日

倫理的配慮

調査協力依頼文に次のことを誓約した。

1. 回答者を特定することはないこと
2. 調査結果は、本学における男女共同参画推進の目的にのみ使用すること

2. 2 調査内容

問1. ご回答者について伺います。

性 別 女性 男性 その他

年 齢 20代 30代 40代 50代 60代

職 位 教授 准教授 講師 助教

所属部門 工学部 機械工学科 機械機能工学科 材料工学科 応用化学科
電気工学科 電子工学科 通信工学科 情報工学科
土木工学科 建築学科 建築工学科 共通学群
システム理工学部 電子情報システム学科 機械制御システム学科
環境システム学科 生命科学科 数理科学科
デザイン工学部 デザイン工学科
専門職大学院工学マネジメント研究科
教育イノベーション推進センター
その他

問2. 男女共同参画推進室の開設（2013年10月）、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（2013～15年度）の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったでしょうか。変わったと思われることをすべてお選びください。

〈教職員〉

1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった
2. 女性教員の比率が高まった
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された
4. 女性の役職者や管理職が増えた
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった

〈学生〉

6. 女子学生が増えた

7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった
9. 学生と男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスについて話す機会が増えた
〈その他〉
10. 変化はない
11. その他 ()

問3. 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきとお考えのものをすべてお選びください。

〈大学として一教員募集〉

1. 女性研究者に応募を働きかける
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する
5. 女性性限定公募を行うポストを設ける

〈大学として一選考過程〉

6. 能力業績等が同水準と評価された場合は女性候補者を選考することを方針とする
7. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする

〈大学として一環境整備〉

8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する

〈教職員に対して〉

12. 男女共同参画推進の意識啓発のためのシンポジウムやワークショップを開催する
13. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する
14. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる

〈学生に対して〉

15. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける
16. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる
17. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する
18. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する
19. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する

〈女子小中高生、学校、保護者に対して〉

20. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する
21. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する
22. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する

〈その他〉

23. その他 ()

問4. 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについておたずねします。(1)～(3)のそれぞれについてあなたのお考えにあてはまるものを1つ選んでください。

(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと

- 必要だと思う
 どちらかといえば必要だと思う
 どちらともいえない
 どちらかといえば必要だと思わない
 必要だと思わない

(2) 女子学生を増やすこと

- 必要だと思う

- どちらかといえば必要だと思う
- どちらともいえない
- どちらかといえば必要だと思わない
- 必要だと思わない

- (3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと
必要だと思う
どちらかといえば必要だと思う
どちらともいえない
どちらかといえば必要だと思わない
必要だと思わない

- (4) その他

芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望がありましたらお書きくださいますようお願いいたします。

2. 3 回答状況

対象者249名のうち111名より回答が得られた。回答率は44.6%で、女性の回答率は男性より10ポイント高かった(表7)。

表7 回答状況

	対象者	回答者	回答率
男性	217	94	43.3%
女性	32	17	53.1%
計	249	111	44.6%

2. 4 回答者の内訳

回答者の年齢は男女とも40代が、同じく所属は工学部が、職位は男性は教授、女性は准教授が最も多かった(表8、9、10)。

表8 回答者の年齢

	30代		40代		50代		60代		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	12	12.8%	42	44.7%	30	31.9%	10	10.6%	94	100.0%
女性	4	23.5%	7	41.2%	4	23.5%	2	11.8%	17	100.0%
計	16	0.1441	49	44.1%	34	30.6%	12	10.8%	111	100.0%

表9 回答者の所属

	工学部		システム 理工学部		デザイン 工学部		MOT		教育イノベ ーション推 進センター		小計		無記入	計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
男性	59	63.4%	27	29.0%	1	1.1%	3	3.2%	1	1.1%	91	100.0%	3	94
女性	8	50.0%	4	25.0%	0	0.0%	1	6.3%	3	18.8%	16	100.0%	1	17
計	67	62.6%	31	29.0%	1	0.9%	4	3.7%	4	3.7%	107	100.0%	4	111

問 10 回答者の職位

	教授		准教授		講師		助教		計	
男性	57	60.6%	35	37.2%	1	1.1%	1	1.1%	94	100.0%
女性	5	29.4%	9	52.9%	1	5.9%	2	11.8%	17	100.0%
計	62	55.9%	44	39.6%	2	1.8%	3	2.7%	111	100.0%

2. 5 調査結果

(1) 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識

平成25年度の男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったと思うかと尋ねた。回答者の過半が「女性教員の比率が高まった」（55.0%）、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」（39.6%）と回答した（表11）。

(2) 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきもの

多くが文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」を契機に開始、整備された男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきものを尋ねた。「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」が抜きん出て多く（70.3%）、次いで「女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する」（55.0%）が挙げられた。一方、「一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する」、「面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする」といったポジティブ・アクションは低率であった（表12）。

(3) 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについての考え

男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションとして、(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと、(2) 女子学生を増やすこと、(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと、(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと、についての考えを、全専任教員・専任職員を対象に実施した「2013年男女共同参画推進意識調査」と同じ設問によって尋ねた。

「女子学生を増やすこと」については、回答者の4割が「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとも必要だと思う」と合わせて8割が肯定的回答であった。「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」および「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」については、いずれも「どちらともいえない」が最も多く、「数値目標を設定」しての女性増加の取組への受け止めは両面的であった。ポジティブ・アクションの理解の浸透共有になお課題があることが示唆される（表13）。

表 11 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識【複数回答】

項目	男性		女性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった	37	39.4%	7	41.2%	44	39.6%
2. 女性教員の比率が高まった	51	54.3%	10	58.8%	61	55.0%
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された	16	17.0%	5	29.4%	21	18.9%
4. 女性の役職者や管理職が増えた	9	9.6%	1	5.9%	10	9.0%
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった	18	19.1%	1	5.9%	19	17.1%
6. 女子学生が増えた	11	11.7%	2	11.8%	13	11.7%
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった	7	7.4%	1	5.9%	8	7.2%
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった	11	11.7%	0	0.0%	11	9.9%
9. 変化はない	13	13.8%	1	5.9%	14	12.6%
10. その他*	5	5.3%	3	17.6%	8	7.2%

% 回答者に対する割合

*

<p>〈可視化〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の活用について話題に上ることは多くなった気がします（女性） <p>〈情報発信〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の情報発信が増えた（男性） <p>〈調査について〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・回答できるような意識を持って普段からみていないのでわからない。むしろ事実を調査して教えてほしい（男性） ・入職間もないので判断できない（男性2） ・わからない（女性2、男性）

（4）自由記述意見

問2.（男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識）、問3.（今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組）の「その他」、および末尾「芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望」に自由記述回答を求めた。全体的には、男女共同参画の取組の堅実な継続発展への期待、男性や学生を対象とする取組の提案、女性教員や女子学生増加のための具体的提案など積極的意見が多く記された。一方、誤解に基づくポジティブ・アクションに対する否定的意見が散見され、ポジティブ・アクションの理解の学内浸透は引き続き課題であることが示唆された（表14）。

表 12 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべき方策

項 目	男 性		女 性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 女性研究者に応募を働きかける	40	42.6%	7	41.2%	47	42.3%
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する	15	16.0%	7	41.2%	22	19.8%
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する	37	39.4%	8	47.1%	45	40.5%
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する	6	6.4%	2	11.8%	8	7.2%
5. 女性限定公募を行うポストを設ける	12	12.8%	2	11.8%	14	12.6%
6. 能力業績等が同水準と評価された場合は、女性候補者を選考することを方針とする	25	26.6%	8	47.1%	33	29.7%
7. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする	6	6.4%	2	11.8%	8	7.2%
8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる	64	68.1%	14	82.4%	78	70.3%
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる	21	22.3%	5	29.4%	26	23.4%
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する	29	30.9%	6	35.3%	35	31.5%
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	33	35.1%	7	41.2%	40	36.0%
12. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	13	13.8%	7	41.2%	20	18.0%
13. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	10	10.6%	2	11.8%	12	10.8%
14. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる	39	41.5%	9	52.9%	48	43.2%
15. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける	13	13.8%	5	29.4%	18	16.2%
16. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる	16	17.0%	5	29.4%	21	18.9%
17. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	20	21.3%	3	17.6%	23	20.7%
18. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する	30	31.9%	9	52.9%	39	35.1%
19. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する	46	48.9%	11	64.7%	57	51.4%
20. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する	50	53.2%	11	64.7%	61	55.0%
21. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する	30	31.9%	6	35.3%	36	32.4%
22. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する	41	43.6%	9	52.9%	50	45.0%
23 その他*	5	5.3%	1	5.9%	6	5.4%

※

〈女性卒業生の積極的採用〉

- ・本学出身女性研究者を優遇する。女性研究者のための各種制度を十分活用して他大学に行ってしまう教員がいるため(男性)

〈公募時の両立支援の制度活動の積極的周知〉

- ・育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を公募の際に広く知らせる(男性)

〈女子学生増加のための情報発信〉

- ・トイレがきれいで寒くないことを広く知らせる(多くの校舎が古い大学は居心地が悪いらしい)(男性)

〈女子学生のアメニティ〉

- ・数年前から顧問会議で要望しているが、まったく実現されていないこととして、第2体育館の女子トイレと女子更衣室の整備。20前後の女子学生にとって、過酷な状況を放置しておいて女子学生を増やしたい、などと言っている方がおかしい。最近の芝浦は目立つことだけやって、本当に必要な地道な改善をしていない(男性)

- ・父母懇や個別面談など、保護者と教員が話をする(心配事を相談できる)機会があることを広く知らせる(男性)

〈男性への働きかけ〉

- ・男性教職員の教育・意識改革(女性)
- ・男性が自分自身のワーク・ライフバランスに関心を持つような啓発活動(男性)

〈付属中学高等学校の共学化〉

- ・まずは、付属中高を共学化すること(女子部の発想では取り組みと矛盾)(男性)

2. 6 まとめ

- ◇ 役職者以外の常勤教員の44.6%から回答が得られた。
- ◇ 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降の学内の変化として、回答者の過半が「女性教員の比率が高まった」、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」と回答した。
- ◇ 今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組は、「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」が抜き目出で高く、次いで「女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する」が挙げられた。
- ◇ 「女子学生を増やすこと」については、回答者の4割が「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとな必要だと思う」と合わせて8割が肯定的回答であった。「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」および「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」については、いずれも「どちらともいえない」が最も多く、「数値目標を設定」しての女性増加の取組への受け止めは両面的であった。ポジティブ・アクションの理解の浸透共有になお課題があることが示唆される。
- ◇ 自由記述回答には積極的提案が多く記された。

表 13 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについての考え

(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	6	6.4%	4	23.5%	10	9.0%
どちらかといえば必要だと思う	19	20.2%	6	35.3%	25	22.5%
どちらともいえない	29	30.9%	5	29.4%	34	30.6%
どちらかといえば必要だと思わない	12	12.8%	1	5.9%	13	11.7%
必要だと思わない	28	29.8%	1	5.9%	29	26.1%
計	94	100.0%	17	100.0%	111	100.0%
(2) 女子学生を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	37	39.4%	8	47.1%	45	40.5%
どちらかといえば必要だと思う	35	37.2%	8	47.1%	43	38.7%
どちらともいえない	15	16.0%	1	5.9%	16	14.4%
どちらかといえば必要だと思わない	3	3.2%	0	0.0%	3	2.7%
必要だと思わない	4	4.3%	0	0.0%	4	3.6%
計	94	100.0%	17	100.0%	111	100.0%
(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	7	7.4%	5	29.4%	12	10.8%
どちらかといえば必要だと思う	21	22.3%	3	17.6%	24	21.6%
どちらともいえない	28	29.8%	6	35.3%	34	30.6%
どちらかといえば必要だと思わない	13	13.8%	1	5.9%	14	12.6%
必要だと思わない	25	26.6%	2	11.8%	27	24.3%
計	94	100.0%	17	100.0%	111	100.0%

表 14 芝浦工業大学の男女共同参画推進についての意見・要望

〈男女共同参画の取組〉

本学の男女共同参画推進はこの数年でめざましく進んできたと感じます。学外からもその様な声を何度となく聞いています（女性）

- ・ 文部科学省の事業は大学として行うべき事柄を認識できる良い機会であったと思います。ここで得られた知見を基に、事業が終了しても、大学として行うべきことは継続していただきたいと考えます（女性）
- ・ 芝浦工業大学における男女共同参画とはどうあるべきか、というそもそもの議論や提案が十分ないままに、女性支援に偏った活動を展開しているため、マジョリティである男性教職員、学生に対して浸透していない点が問題。運営上はある程度トップダウン的に進めざるを得ないことは理解できるが、男性に対して男性自身の働き方、人生の過ごし方も再考させるような啓発がないと全学挙げての取り組みに昇華していくことはない（男性）
- ・ まだ始まって期間が短いと思われます。こういった意識の改革の様な問題については、非常に長い期間が必要かと思われます。また社会のあり様にも歩調を合わせざるを得ないのでしょう。（就職活動等に顕著に表れます）「暫く頑張ったがダメだった」という事にはならない様に、現実を見据えながら、確実に、かつこの先半永久的に続くものだという意識で取り組んで行かれる事を望みます。（そもそも仕事や社会って何なんでしょうね。家事は仕事に入らないのか？自営業には管理職など存在しない、などの議論は昔からある様に思いますが。明治期に殖産のため、多数の女子工員が製糸場等に勤務していましたが、彼女達についてあまりポジティブに語られる事が無いように思われます。等々、疑問が尽きません）（男性）
- ・ 数値目標を根拠なく定めるなど恥ずかしいことである。大学にあってはならないことであり、実態を知らない文章づくりだけの素人に計画を作成させるべきでない。男女共同参画推進の基本原則は何か、そのために女性に求められる資質と条件は何か、議論すべき。女性の社会進出は時代の要請ではあり、そのように進路指導もしている。学生にとっても進路指導に力を入れることが重要である。学生への理解が進んでいない。学科での教員の進路指導と大学の方針は異なっている。現状のままなら、男女共同参画推進は止めたほうがまだましである（男性）
- ・ 男女平等の原則を守る範囲内で進めるべき（男性）
- ・ 男女というより女性だけを強調しすぎている気がします。ピンクの多用とか…（女性）

〈女性教員〉

- ・ 女性教員の負担が増えているのは事実だと思います（女性）
- ・ 特に教職員の場合は様々な形での出産・育児支援制度の充実が必須。企業で働くのと違って、博士課程修了した方がそのまま大学教員職を目指す場合、テニユアである准教授以上の職に就くのは30歳過ぎ、35歳近くが一般的でそれまでは助教を始めとする任期付き職だから、業績を稼ぐために出産・育児は考えにくいという方が周りにも多い。テニユアを得た方が産休・育休をとりやすい制度にして欲しいし、それが整備されている組織にこれからは優秀な方が集まるだろうと思います（男性）
- ・ 工学部の教員の定員はシステム理工学部と比べて学生の定員との関係では少ない印象を受ける。女性教員が得意とする分野で学科としても必要な分野があれば、定員を増やすことも検討してはどうか（男性）
- ・ 産休・育休（男性の育休もですが）を取る場合、常勤教員の少ない現状では本人や学科に重い負担（担当する講義、研究室の指導学生や担任クラスの学生の指導、諸学務など）がかかり、これは女性教員の働きやすさを低下させる原因のひとつになっていると考えます。公募教員はもちろん、役職者・管理者

は、それに適した人材に任命されるべきです。採用や任命に際しては、男性教員への逆差別が起こらないようにご配慮いただければと思います。もちろん、本学に非常に優秀な女性教員・職員がいらっしゃることは、実際に存じ上げているつもりです(男性)

〈ワークライフバランス〉

- ・研究のための子どもを伴う際の補助をお願いします。研究会等に参加する際、自身の旅費は出ますが、現状としては子連れで赤字になるため参加がためらわれます。また、科研費等の研究においては、旅費等こみで申請していますが、実施するのに赤字になるので研究の遂行に支障がでます。学会等で保育室がある場合もあり、子どもを伴うこと自体は研究会参加の支障になりませんが(あずかってくれるので)、実質的に毎回赤字はきついで、日程を短縮して上の子を置いて行く(配偶者の方の仕事との関係で置いていけない場合もあります)、回数を減らす、等、やはり子連れはやりくりが大変です(女性)
- ・教職員の業務は専門性が高く、実質的に代替不能なものが多いため、ライフイベントに応じて勤務時間を調整することは難しい。女性や対象者を特別扱いするのではなく、全体的に雑務を減らし、常に全員が早く帰宅できるようにしてほしい。女性教職員のみ時間に余剰な余裕を与え、教職員家族の家事・育児・介護を女性(女性教職員もしくは、男性教職員の妻)にやらせることが、男女共同参画であるとは思わない。男女、ライフイベントの有無に関わらず、過度な負担やストレスなく仕事ができる環境になると良いと思います(男性)
- ・昨年度は、研究支援をいただきました。ありがとうございました(女性)

〈職場環境整備〉

- ・女性教職員が働き続けたいと思う観点から、職場環境の整備を行ってほしいと思います。例えば、ライフワークイベントに関わる休業中の業務や教育・研究遂行支援、休憩室の配備(研究棟にも)などが挙げられるかと思います(女性)
- ・女性の方が男性と同じ条件で就業・研究・勉学が遂行できる環境整備をお願い致します(男性)

〈女子学生増加〉

- ・工業大学にとって、女子学生が入学しやすい環境を整えることは、日本の未来にとっても非常に重要だと思います。企業の社会的責任であると言っても過言ではないと思うので、今後も継続して頂きたいと思います(男性)

〈男性へのフォーカス、働きかけ〉

- ・男女共同参画を推進するためには女性の教育ではなく、男性(学生・教員・職員)の教育が必要です(女性)
- ・芝浦工業大学における男女共同参画とはどうあるべきか、というそもそもの議論や提案が十分ないままに、女性支援に偏った活動を展開しているため、マジョリティである男性教職員、学生に対して浸透していない点が問題。運営上はある程度トップダウン的に進めざるを得ないことは理解できるが、男性に対して男性自身の働き方、人生の過ごし方も再考させるような啓発がないと全学挙げての取り組みに昇華していくことはない(男性)
- ・共同参画推進とあらば、女性ばかりに目を向けずに広く男女に目を向けた広報が必要だと思います。ただし、受験生や学生は別だと思いますが……。一方で、女性学生は男性学生とは考え方や振る舞いも異なります。研究室でもいろいろと問題が起こることがあります。指導においても気を回すところが変わってくる事例がたくさんあります。そういう指導側の教職員に対するケアや対応についても検討いただけると非常にありがたく思います。ぜひともメンタルケアや指導方法などの視点でも検討をお願いいたします(男性)

- ・男性の育児休暇取得例なども増えるとよいと思う(男性)
- ・子育て支援は男女教員共施策があると聞いていたが、男性教員に対する施策は聞いていないと思います(男性)
〈学生への働きかけ〉
- ・学生を巻き込めるような、例えば正課への取り込みが増えることが重要と思います(男性)
〈付属中高の共学化〉
- ・付属中高の共学化、派遣女性職員の適性評価、処遇などから始めない限りは、この取り組みは本学の現状と矛盾していると思います。共学化されないらしいという噂に対しては、女子学生達が怒っています(男性)
〈本調査について〉
- ・今回の調査に関して、倫理的配慮「回答者を特定することはありません」としておきながら、性別、年齢、所属、職位まで記入させるようなフォーマットになっており、全て入力しないと登録できないようになっております。性別、年齢、所属、職位をすべて入力させる、ということは、回答者を特定させることにあたるのではないのでしょうか。特に、各部門に数名しかいない女性教員については、ほとんどの方が特定されてしまう可能性があります。少なくとも私の場合は一意に定まります。回答者に関する情報を「回答しない」、という選択肢を入れておいて頂ければありがたかったです(女性)
- ・最初の画面において、学科の特定をしないでいただきたいです(女性)

3 専任職員調査

3. 1 調査の概要

目 的

女性研究者研究活動支援事業の実施によって、職員の男女共同参画推進の課題認識と、女性研究者に対するポジティブ・アクションの理解が深まったかを確認する。

調査対象

専任職員

調査方法

学内メーリングリストによりアナウンスし、学内ウェブ上に作成したアンケートページから回答を回収する。

調査時期

平成27年6月4日～7月7日

倫理的配慮

調査協力依頼文に次のことを誓約した。

1. 回答者を特定することはないこと
2. 調査結果は、本学における男女共同参画推進の目的にのみ使用すること

3. 2 調査内容

問1. ご回答者について伺います。

性 別 女性 男性 その他

年 齢 20代 30代 40代 50代 60代

所属部門 総務部 財務部 施設管財部 就職・キャリア支援部 経営企画部 入試部 学事部

情報システム部 国際部 研究推進室 図書館 学生・教職員健康相談室

芝浦工業大学柏中学高等学校 芝浦工業大学中学高等学校

問2. 男女共同参画推進室の開設（2013年10月）、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（2013～15年度）の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったでしょうか。変わったと思われることをすべてお選びください。

〈教職員〉

1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった
2. 女性教員の比率が高まった
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された
4. 女性の役職者や管理職が増えた
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった

〈学生〉

6. 女子学生が増えた
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった
9. 学生と男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスについて話す機会が増えた

〈その他〉

10. 変化はない
11. その他（)

問3. 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきとお考えのものをすべてお選びください。

〈大学として一教員募集〉

1. 女性研究者に応募を働きかける
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する
5. 女性性限定公募を行うポストを設ける

〈大学として一選考過程〉

6. 能力業績等が同水準と評価された場合は女性候補者を選考することを方針とする
7. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする

〈大学として一環境整備〉

8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する

〈教職員に対して〉

12. 男女共同参画推進の意識啓発のためのシンポジウムやワークショップを開催する
13. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する
14. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる

〈学生に対して〉

15. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける
16. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる
17. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する
18. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する
19. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する

〈女子小中高生、学校、保護者に対して〉

20. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する
21. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する
22. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する

〈その他〉

23. その他 ()

問4. 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについておたずねします。(1)～(3)のそれぞれについてあなたのお考えにあてはまるものを1つ選んでください。

(5) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと

- 必要だと思う
どちらかといえば必要だと思う
どちらともいえない
どちらかといえば必要だと思わない
必要だと思わない

(6) 女子学生を増やすこと

- 必要だと思う
どちらかといえば必要だと思う
どちらともいえない
どちらかといえば必要だと思わない
必要だと思わない

(7) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと

- 必要だと思う
どちらかといえば必要だと思う
どちらともいえない

どちらかといえば必要だと思わない
必要だと思わない

(8) その他

芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望がありましたらお書きくださいますようお願いいたします。

3. 3 回答状況

対象者127名のうち51名より回答が得られた。回答率は40.2%で、男女差はみられなかった(表15)。

表15 回答状況

	対象者	回答者	回答率
男性	58	24	41.4%
女性	69	27	39.1%
計	127	51	40.2%

3. 4 回答者の内訳

回答者の年齢は30代が最も多く、所属部門の分布は表17の通りであった(表16、17)。

表16 回答者の年齢

	20代		30代		40代		50代		60代		計	
男性	8	33.3%	11	45.8%	4	16.7%	1	4.2%	0	0%	24	100.0%
女性	8	29.6%	7	3.7%	4	14.8%	6	22.2%	2	7.4%	27	100.0%
計	16	31.4%	18	35.3%	8	15.7%	7	13.7%	2	3.9%	51	100.0%

3. 5 調査結果

(1) 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降の学内の変化の認識

平成25年度の男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったと思うかと尋ねた。回答者の約半数が「女性教員の比率が高まった」(47.1%)、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」(41.2%)と回答した(表18)。

(2) 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきもの

多くが文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」を契機に開始、整備された男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきものを尋ねた。「女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する」が最も多く(70.3%)、次いで「女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する」(58.8%)、「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」(56.9%)等が挙げられた。一方、「一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する」、「女性限定公募を行うポストを設ける」、「面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする」といったポジティブ・アクションは低率であった(表19)。

表 17 回答者の所属

所属部門	男性(人)	女性(人)	計(人)
総務部	1	3	4
財務部	0	3	3
施設管財部	3	2	5
就職キャリア支援部	1	1	2
経営企画部	3	2	5
入試部	2	1	3
学事部	9	9	18
情報システム部	1	0	1
国際部	2	3	5
研究推進室	0	2	2
学生教職員健康相談室	0	1	1
図書館	1	0	1
芝浦工業大学柏中学高等学校	0	0	0
芝浦工業大学中学高等学校	1	0	1
計(人)	24	27	51

(3) 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについての考え

男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションとして、(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと、(2) 女子学生を増やすこと、(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと、(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと、についての考えを、全専任教員・専任職員を対象に実施した「2013年男女共同参画推進意識調査」と同じ設問によって尋ねた。

「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」については、回答者の1/4が、「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとな必要だと思う」と合わせて2/3が肯定的回答で、「どちらともいえない」が最多で、やや否定的回答が優勢であった常勤教員調査とは異なる結果となった。

「女子学生を増やすこと」については、回答者の6割が「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとな必要だと思う」と合わせて9割が肯定的回答で、これらの割合は常勤教員調査よりも高かった。

「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」については、「どちらともいえない」が最も多かった。が、「必要だと思う」と「どちらかというとな必要だと思う」を合わせた肯定的回答が約半数を占め、「どちらともいえない」が最多で、やや否定的回答が優勢であった常勤教員調査とは異なる結果となった。

全般に、ポジティブ・アクションの理解が、一定程度浸透共有していることがうかがえる(表 20)。

表 18 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識

複数回答

項目	男性		女性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった	12	50.0%	9	33.3%	21	41.2%
2. 女性教員の比率が高まった	13	54.2%	11	40.7%	24	47.1%
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された	0	0.0%	4	14.8%	4	7.8%
4. 女性の役職者や管理職が増えた	1	4.2%	2	7.4%	3	5.9%
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった	5	20.8%	5	18.5%	10	19.6%
6. 女子学生が増えた	5	20.8%	4	14.8%	9	17.6%
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった	2	8.3%	1	3.7%	3	5.9%
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった	5	20.8%	2	7.4%	7	13.7%
9. 変化はない	3	12.5%	7	25.9%	10	19.6%
10. その他*	0	0.0%	1	3.7%	1	2.0%

% 回答者に対する割合

*

〈調査について〉

入職間もないので変化が分からない（女性）

（4）自由記述意見

問 2.（男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識）、問 3.（今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組）の「その他」、および末尾「芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望」に自由記述回答を求めた。全体的には、女性が応募したくなるような環境整備、学生の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の充実など、積極的提案が多く記された。また、職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画、Shiba-jo プラチナネットワークのありかたや校歌のことなど事務局職務の現場ならではの具体的指摘がみられた（表 21）。

3. 6 まとめ

- ◇ 管理職役職者以外の専任職員の 40.2% から回答が得られた。
- ◇ 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化として、回答者の約半数が「女性教員の比率が高まった」、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」と回答した。
- ◇ 今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組は、「女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する」が最も多く、次いで「女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する」、「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」等が挙げられた。

- ◇ 「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」については、2／3が肯定的回答であった。「女子学生を増やすこと」については、9割が肯定的回答であった。「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」については、「どちらともいえない」が最も多かった。が、「必要だと思う」と「どちらかというが必要だと思う」を合わせた肯定的回答が約半数を占めた。全般に「どちらともいえない」が最も多く、とくに数値目標を設定しての取り組みにやや否定的回答が優勢であった常勤教員調査の結果とは異なる分布となり、ポジティブ・アクションの理解が、一定程度浸透共有していることがうかがえる。
- ◇ 自由記述回答には積極的具体的提案が多く記された。

表 19 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべき方策

項 目	男 性		女 性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 女性研究者に応募を働きかける	11	45.8%	8	29.6%	19	37.3%
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する	4	16.7%	6	22.2%	10	19.6%
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する	8	33.3%	8	29.6%	16	31.4%
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する	6	6.4%	2	11.8%	8	7.2%
5. 女性限定公募を行うポストを設ける	5	20.8%	1	3.7%	6	11.8%
6. 能力業績等が同水準と評価された場合は、女性候補者を選考することを方針とする	3	12.5%	5	18.5%	8	15.7%
7. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする	2	8.3%	4	14.8%	6	11.8%
8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる	13	54.2%	16	59.3%	29	56.9%
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる	7	22.3%	5	29.4%	26	23.4%
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する	10	41.7%	6	22.2%	16	31.4%
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	13	54.2%	7	25.9%	20	39.2%
12. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	8	33.3%	5	18.5%	13	25.5%
13. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	5	20.8%	1	3.7%	6	11.8%
14. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる	4	16.7%	5	18.5%	9	17.6%
15 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける	7	29.2%	8	29.6%	15	29.4%
16. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる	6	25.0%	8	29.6%	14	27.5%
17 ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	8	33.3%	3	11.1%	11	21.6%
18 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する	5	20.8%	7	25.9%	12	23.5%
19 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する	19	79.2%	12	44.4%	31	60.8%
20. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する	17	70.8%	9	33.3%	26	51.0%
21. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する	12	50.0%	7	25.9%	19	37.3%
22. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する	17	70.8%	13	48.1%	30	58.8%
23 その他*	1	4.2%	0	0.0%	1	2.0%

*

〈職員対象の取組〉

教員だけでなく、職員への支援や補助の強化（男性）

表 20 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについての考え

(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	6	25.0%	7	25.9%	13	25.5%
どちらかといえば必要だと思う	13	54.2%	8	29.6%	21	41.2%
どちらともいえない	0	0.0%	8	29.6%	8	15.7%
どちらかといえば必要だと思わない	1	4.2%	1	3.7%	2	3.9%
必要だと思わない	4	16.7%	3	11.1%	7	13.7%
計	24	100.0%	27	100.0%	51	100.0%
(2) 女子学生を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	16	66.7%	13	48.1%	29	56.9%
どちらかといえば必要だと思う	7	29.2%	8	29.6%	15	29.4%
どちらともいえない	1	4.2%	6	22.2%	7	13.7%
どちらかといえば必要だと思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
必要だと思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	24	100.0%	27	100.0%	51	100.0%
(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	6	25.0%	5	18.5%	11	21.6%
どちらかといえば必要だと思う	5	20.8%	8	29.6%	13	25.5%
どちらともいえない	6	25.0%	10	37.0%	16	31.4%
どちらかといえば必要だと思わない	1	4.2%	1	3.7%	2	3.9%
必要だと思わない	6	25.0%	3	11.1%	9	17.6%
計	24	100.0%	27	100.0%	51	100.0%

表 21 芝浦工業大学の男女共同参画推進についての意見・要望

〈女性比率〉

- ・本学の従来の採用プロセスや方法においてどこに問題があったのか周知不足に感じます。その中で単純に女性の教職員の比率を増やす目標を掲げられても理解を得られません。女性枠を設けたことで有能な男性人材を失うかもしれないリスクを考えると単純に女性枠を置いたり女性比率を増やすという目標を立てるのではなく、採用方式や基準についてよく検討すると同時に、女性が応募したくなるような環境整備（託児施設や育児制度など）を充実させるべきと考えます。目に見えた結果が出るのはもう少し先のことだと思います。結果を急ぐあまり数字の目標を設定することには賛成できません。女子学生を増やすことについては賛成です。現在の取り組みが徐々に実を結んだ時期に社会に出る女子学生がより多方面の分野で活躍できるように大学で学べる環境を提供することは重要だと思います(男性)

〈男女共同参画の取組〉

- ・他大学に比べると進んでいるのではないのでしょうか。これからも積極的な取組に期待しています(男性)
- ・理事・管理職クラスが男女共同参画の意義やワークライフバランスのコトを理解せず、ただただ、法人のアピールポイントとしている向きがある。管理職に向けた男女共同参画のセミナーを今更ながらでも実施すべき(男性)
- ・推進した結果の見える化をしてぜひお願いしたいです。また、中高の女子募集開始もアピール項目に加えて欲しい(男性)

〈Shiba-jo プラチナネットワーク〉

- ・女子学生・受験生に対して、様々な選択肢を示すべき。一方向にだけ光を当てるのは、彼女たちの将来の可能性を逆に狭める恐れがある(男性)
- ・Shiba-jo プラチナネットワークの立ち位置、設立目的の見直しが必要だと思います(女性)

〈学生への学習機会提供〉

- ・ぜひ学生への教育の充実を図ってほしいと思います。結婚や出産、育児の経験をしながら、男女が同様に社会で働くには、現状、どのようなハードルがあって、具体的にどのような問題に直面することになるのか、知ってもらうこと、また、自分が当事者にならなくても同僚や上司部下がどのような状況にあるのかイメージできるように、実状を学ぶ機会を提供して欲しいと思います(女性)

〈多様なワーク/ライフスタイル〉

- ・その人の希望や能力に応じて、仕事に重点をおいた生き方と、給与・待遇と釣り合った範囲内での家庭との両立ができる生き方の、どちらも選べるような方向に進んでほしいと思う(女性)
- ・特定教職員も、専任教職員と同じ扱い(時短勤務制度の導入)が出来るよう、教職員の人事制度見直し頂ければ幸いです(男性)

〈男性のワークライフバランス〉

- ・結婚・出産と仕事を両立し、役職に就くことを希望する女性が活躍するためには、男性の家事育児協力が不可欠であるため、男性の育児休暇取得などを推進する風潮が求められると思う(女性)

〈校歌〉

- ・ここで訴えるべき事ではないかもしれませんが、式典時に斉唱される校歌の編曲をそろそろ見直す時期ではないかと思っています。大変評判の良い校歌なので別の歌に変えてしまうこともないと思いますが、そもそも昭和初期の男子学生(当時のことですから立派な大人の男性です)が歌うことを想定して作られていますので、低音が出せない女性にはまるっきり行けない状態です。当方は宝塚の男役並みに低音が出せますのでなんとかなっていますが、式典時に苦戦している女性を何度も見えていますし、今後は大勢の女子学生が唱和することを想定すれば見直す時期に来ていると思います。cyber DAMが入ったカラオケボックスで確認可能です(女性)