



文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」

地域循環型女性研究者育成・支援プログラム(2015年度~2020年度)

女性研究者と拓く研究の未来

「清流の国 輝くギフジョ支援プロジェクト」

成果と課題



愛知大学
岐阜大学



岐阜薬科大学



岐阜女子大学



アピ株式会社

目次

● 序文	1
● 実施体制	3
● 6年間の事業活動報告	
岐阜大学	6
岐阜薬科大学	10
岐阜女子大学	14
アピ株式会社	18
● 女性研究者の就業環境に関するアンケート調査結果	
岐阜大学	24
岐阜薬科大学	32
岐阜女子大学	38
アピ株式会社	46
● 事業を終えて—4 機関長による総評—	54
● 寄稿—事業に参加して—	
岐阜大学	60
岐阜薬科大学	62
岐阜女子大学	64
アピ株式会社	66
● 結びに代えて	68
● 資料	
6年間の事業実績	70
連携型共同研究助成 採択課題一覧	71
関係者一覧	83

序文



「清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト」 6年間の成果と今後の課題



事業実施責任者
岐阜大学 副学長(多様性・人権・図書館)
男女共同参画推進室長
林 正子

この度、岐阜大学(代表機関)、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社の4機関が 2015年度より6年間にわたって取り組んできました文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」(プログラム名「地域循環型女性研究者育成・支援プロジェクト」)が終了しました。まずは、ご尽力いただきました方々、ご関係の皆さまに心よりお礼申し上げます。

2015年度に選定された際に事業委員会からいただいたコメントは、「全体としてバランスの取れた取組内容であり、地域の教育・研究機関、企業が各々の特性を活かして連携し、共同研究を通して女性研究者の研究力を強化するとともに、地域内での女性研究者の流動性を高めつつ安定した活躍の場を確保することを目指し、地方創生にも繋げる計画としていることは評価できる。／女性限定教員公募等のポジティブ・アクション、連携型共同研究プロジェクト支援による研究力の強化に加え、リーダーシップ育成教育等を行うことにより自然科学系の広い分野において女性研究者の上位職(教授、准教授)への登用を意欲的に進めることを期待する。」というものでした。

その「評価」と「期待」に応えるべく、当初より「清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト」と命名し精力的に実施してきました女性研究者の研究力向上・上位職登用・意識啓発、そのほか特筆すべき取り組みについて、2017年度にいただいた「中間評価」では、「代表機関のリーダーシップの下、女性研究者の活躍促進を図る先駆的な取組を広く地域に普及させたことは評価できる。また、「連携型共同研究プロジェクト支援制度」を構築し、女性研究代表による36件の共同研究を支援し、新たな競争的研究資金の獲得や女性研究者の昇任へ繋げたことは評価できる。代表機関においては女性研究者在職比率及び女性教授比率の数値目標が未達であり、今後は女性研究者の採用、昇任に向けた実効性の高いポジティブ・アクションの実施を期待する。」というコメントが寄せられました。その「中間評価」での「評価」と「課題」の指摘を受けて、最終年度である今年度も、4機関がオンライン会議も含め緊密に連携し、自主経費により継続して堅実な活動を展開しました。

4機関でおこなった今年度の取り組みは次の通りです。

(1)女性研究者の研究力向上

連携型共同研究助成、英語セミナー、英文校閲費用助成、人財バンク、外部資金獲得支援

(2)女性研究者の上位職への積極登用

トップマネジメントセミナー、リーダーシップ研修、研究補助員配置、企業インターンシップ

(3)意識啓発・組織改善等

シンポジウム、意識啓発セミナー、研究倫理研修、メンター制度、キャリアパス支援講演会、ロールモデル講演会、ニュースレター発行

実施体制としては、4機関の連携事業実施メンバーによる連携協議会を6回、3大学の学長とアピ株式会社取締役社長による機関長会議も年度末に開催し、学童保育トライアル「カモミールこども大学」はコロナ禍で実施することができませんでした。連携事業の支援制度や活動状況などを紹介する岐阜大学男女共同参画推進室ニュースレター「かもみーる通信」も、従来通り、毎月発行してきました。

最終年度、最後を飾る取り組みとして、2月22日(月)には連携型共同研究成果報告会をオンラインで開催しました。新型コロナウイルス感染拡大への懸念により開催することのできなかった昨年度分と合わせ、14件の共同研究の成果が報告されました。いずれの研究テーマも、私たちの生命そのもの、人生の基盤そのものに関わる内容であり、緻密な実験・調査・分析にもとづく鮮やかな成果を挙げており、本事業の有意義性が改めて確認された次第です。この連携型共同研究の取り組みについては、6年間で62件の助成をおこない、男性共同研究者も含め延べ200人を超える研究者の支援が実現しました。

6年間の事業の詳細を記した本編でご確認いただけますように、女性研究者育成・支援の重要性についての4機関構成員の意識も格段に深化し、女性研究者の研究力向上においても多大の成果を挙げています。しかしながら、申請時に掲げた女性研究者の在職比率、採用比率、上位職比率の目標値について、岐阜女子大学とアピ株式会社はそれぞれ達成ないしはほぼ達成しているのに対して、岐阜大学と岐阜薬科大学はいずれの目標値も未達成となっており、厳しい状況にあります。

1月21日(月)、国立研究開発法人 科学技術振興機構(JST)の事業最終年度オンライン訪問調査において、山村康子プログラム主管からは、連携事業の各取り組みについては大変高く評価していただきながら、数値の未達成については厳しいご指摘を受け、ヒアリングのおこなわれる今秋までに、女性研究者を確実に増やすとともに上位職登用を実現する制度・仕組みを構築するようにのご指導をいただきました。今後、しっかりとこの課題に対応してゆくことが求められています。

「清流の国 輝くギフジ」支援プロジェクトは文部科学省科学技術人材育成費補助事業としては今年度で終了しますが、岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ(株)4機関は、今後も、可能なかたちでの連携を模索し、取り組みを継続してまいります。4機関の構成員の方々はじめ、ご関係の皆さまのご支援、ご協力、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

実施体制



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

地域循環型女性研究者育成・支援プログラム

事業内容

岐阜大学・岐阜薬科大学・岐阜女子大学・アピ株式会社の連携機関が各々の特徴を活かして連携し、共同研究を通じて女性研究者の研究力を強化するとともに、地域内での女性研究者の流動性を高めつつ、安定した活躍の場を確保することによって、地方創生にも繋げるプログラムです。

連携型共同研究プロジェクト支援による研究力の強化、女性限定教員公募等のポジティブ・アクション実施、リーダーシップ育成教育等の実施により、女性研究者比率向上と女性研究者の上位職(教授・准教授)登用を積極的に進めることを目標としています。



取組内容

ダイバーシティ研究環境整備のための取り組み

■研究補助員配置制度

連携機関所属の育児・介護中の女性研究者及び男性研究者(配偶者が研究者の場合に限る)に研究補助員を配置し、研究とライフイベントの両立を支援します。

■メンター制度

女性教員が研究上の課題(研究と家庭の両立、キャリアアップなど)を抱えた際に、連携機関に所属する先輩研究者をメンター(相談対応者)として指名し、相談者が助言を受けられる体制を構築します。同時に連携機関それぞれにおいて、前期・後期に各1回ずつメンター研修を実施し、メンターの資質向上に取り組みます。

女性研究者の研究力向上のための取り組み

■連携型共同研究プロジェクト支援

連携機関に所属する女性教員が、研究代表者として他機関の女性研究者と連携して研究を始める場合に研究費を助成します。多分野にわたる共同研究を実現することで、独創性に満ちた研究を促すとともに、共同研究においてPIを経験することにより、研究進捗管理や協力体制の構築等の能力の向上を目指します。

女性研究者の上位職への積極登用に向けた取り組み

■企業インターンシップ

若手研究者の上位職登用につながる育成を目的として、連携機関の若手女性研究者を対象に企業インターンシップを実施します。企業でのインターンシップを実施することで、大学や研究所以外での研究職を経験し、若手研究者が岐阜県下の企業の研究・開発職に就くモチベーションを喚起します。

目標



各機関の女性研究者比率向上を目指します。

岐阜大学 — 事業終了時まで女性教授率を8.9%から11.4%に引き上げ、女性研究者率を20%以上とします。

岐阜薬科大学 — 事業終了時まで女性教授率を12%から15%に引き上げ、女性研究者率を20%以上とします。

岐阜女子大学 — 事業終了時まで女性教授率を16.7%から20.8%以上に引き上げ、女性研究者率を50%以上とします。

アピ株式会社 — 事業終了時に女性教授相当比率の25%を維持し、女性研究者比率を43.6%とします。

また、岐阜及びその周辺地域で研究者・研究機関・企業間の交流を促進することにより、「地域内流動性」を確保し、地域循環型研究者育成を定着させます。最終的には岐阜地域の大学で養成された学生が地域に就職し、地域の企業によって育成されるとともに、地域活性化のファクターとしてこれまで十分に評価されてこなかった女性研究者が、地方の発展に不可欠な存在として評価されるような意識改革を目指します。女性研究者の管理職への登用も含めた、若手研究者の地元定着及び育成を、連携機関が一体となって行います。

6年間の事業活動報告

岐阜大学
岐阜薬科大学
岐阜女子大学
アピ株式会社

事業活動報告（岐阜大学）

■ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組

本事業の代表機関である岐阜大学は、2010年に「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」を制定して以降、同年に設置した男女共同参画推進室が中心となってダイバーシティ環境実現に向けた様々な活動を積み重ねてきた。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」は、そのなかで最も重要な事業のひとつである。以下では、本事業における重点的な取組について紹介する。

【連携型共同研究助成】

本事業は、連携機関（岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社）に所属する女性研究者が、研究代表者として他の機関に所属する研究者と連携して研究を始める場合に研究費を助成する制度である。領域横断的かつ産学の枠を超えた共同研究を実現することを通じて、独創性に満ちた研究を促すとともに、女性研究者が共同研究においてPI（研究主宰者）を経験することによって研究進捗管理や協力体制の構築等に関する能力向上を目指すものである。

事業開始年である2015年度から2018年度までの3年間は、岐阜大学において毎年6件（4機関合計12件／年間）、自主経費となった2018年度から2020年度までの3年間は岐阜大学において毎年4件（4機関合計8または9件／年間）、6年間で延べ62件の研究課題に対して研究助成を実施してきた。

また、年度末には「連携型共同研究成果報告会」を毎年実施し、各研究課題の研究代表者が研究成果を報告するほか、4機関の機関長が講評・総評を務めるなど、研究成果を社会に発信する機会を設けた¹。



¹ 2019年度の研究成果報告会については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から延期し、2020年度と合同にて2021年2月22日にオンラインにて開催した。

【研究補助員配置制度】

出産・育児によって研究中断を余儀なくされる研究者の割合は、男性に比べて女性の方が顕著に高くなっている。全国ダイバーシティネットワークが2019年に研究者を対象に実施した「研究に関する男女共同参画・ダイバーシティ推進状況に関するアンケート」調査結果（回答数 8,796 名）によれば、「学位取得後の研究中断期間あり」と回答した割合は男性が 13.5%、女性が 37.8%となっている。また、研究中断の理由として「育児」を挙げた研究者の割合（/回答者全体）は、男性が 1.4%に対して女性では 24.9%を占めていた。さらに、家庭時間（家事、育児、介護等）に費やす時間（平日）についても、男性に比べて女性のほうがより長時間を費やす傾向が指摘されている。

このような状況のなか、大学における育児支援制度は、女性研究者を含む多様な人材の育成・確保のために不可欠の取組である。研究補助員配置制度は、育児や介護等と研究との両立支援および研究補助員（研究支援者）のチャレンジ支援・再チャレンジ支援に寄与することを目的とし、半期毎に募集・配置を行っている。岐阜大学では、申請資格を満たす男性研究者も申請可能としており、事業期間（6 年間）に延べ 77 件の応募があり、74 名の研究者に対して研究補助員を配置した。

申請者の多くは未就学児を育児中の若手女性研究者であり、配偶者も大学・企業等の研究職やフルタイム勤務者が多いことから、別居婚のケースも珍しくない。その場合、母子が同居（夫は単身赴任）しているため、育児負担が妻（女性研究者）の側に集中する事例もあった。本制度は、能力ある女性研究者が出産後も引き続き教育・研究時間を確保するうえで極めて重要な役割を担っており、事業期間終了後も引き継ぎ実施する予定である。

【意識啓発のための取組】

本事業の趣旨および目標を共有・発展させるためには、性別や役職等にかかわらず連携機関の全構成員、ひいては社会一般の意識改革が重要であるとの認識から、4 機関が連携してシンポジウム、フォーラム、講習会、セミナー等を実施してきた。

2019 年度はシンポジウム「人口減少時代における新たな社会デザインの構築に向けて—男女共同参画の視点から—」を岐阜大学講堂にて開催した。第 1 部では、野田聖子衆議院議員（元女性活躍担当大臣）および柴橋正直岐阜市長による講演、続く第 2 部では企業、行政、大学などで活躍する 5 名が登壇し、新たな社会デザインを構築することの重要性について男女共同参画の視点からトークセッションを行い、228 名が参加した。



女性研究者比率の推移

	1年度目		2年度目		3年度目		4年度目		5年度目		6年度目 (R3.1.1)	
	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績 (1月1日現在)
女性研究者採用比率	24.2% (教授相当0%、准教授・講師相当20%、助教相当28.9%、研究員0%)	25.0% (教授相当22.7%、准教授・講師相当14.3%、助教相当30.7%、研究員0%)	25.9% (教授相当11.8%、准教授・講師相当27.3%、助教相当34.6%、研究員0%)	20.0% (教授相当0%、准教授・講師相当20.0%、助教相当24.4%、研究員0%)	28.1% (教授相当15%、准教授・講師相当36.4%、助教相当34.6%、研究員0%)	26.7% (教授相当0%、准教授・講師相当22.2%、助教相当31.0%、研究員0%)	30.4% (教授相当15.8%、准教授・講師相当36.4%、助教相当38.5%、研究員0%)	15.2% (教授相当0%、准教授・講師相当18.8%、助教相当17.6%、研究員0%)	31.5% (教授相当17.6%、准教授・講師相当36.4%、助教相当38.5%、研究員0%)	17.6% (教授相当9.1%、准教授・講師相当15.8%、助教相当21.1%、研究員0%)	32.2% (教授相当18.2%、准教授・講師相当36.4%、助教相当42.3%、研究員0%)	21.2% (教授相当0.0%、准教授・講師相当20.0%、助教相当26.1%、研究員0%)
女性研究者在職比率	16.3% (教授相当9.6%、准教授・講師相当14%、助教相当27.1%、研究員50%)	16.8% (教授相当10.1%、准教授・講師相当14.1%、助教相当27.8%、研究員50%)	17.2% (教授相当10%、准教授・講師相当15.1%、助教相当28.4%、研究員50%)	16.8% (教授相当9.2%、准教授・講師相当14.9%、助教相当27.7%、研究員50.0%)	17.8% (教授相当10.3%、准教授・講師相当15.8%、助教相当29.3%、研究員50%)	16.9% (教授相当9.3%、准教授・講師相当16.8%、助教相当25.8%、研究員50.0%)	18.5% (教授相当10.7%、准教授・講師相当16.8%、助教相当30.2%、研究員50%)	16.3% (教授相当9.5%、准教授・講師相当16.4%、助教相当23.7%、研究員0%)	19.4% (教授相当11%、准教授・講師相当17.9%、助教相当31.6%、研究員50%)	16.7% (教授相当9.6%、准教授・講師相当18.5%、助教相当22.6%、研究員0%)	20.4% (教授相当11.4%、准教授・講師相当18.9%、助教相当33.3%、研究員50%)	16.9% (教授相当9.0%、准教授・講師相当18.2%、助教相当24.2%、研究員0%)
女性研究者上位職比率	11.8% (学長相当0%、副学長・理事相当12.5%、教授相当9.6%、准教授・講師相当14%)	12.1% (学長相当0%、副学長・理事相当12.5%、教授相当10.1%、准教授・講師相当14.2%)	12.5% (学長相当0%、副学長・理事相当12.5%、教授相当10%、准教授・講師相当15.1%)	11.9% (学長相当0%、副学長・理事相当14.3%、教授相当9.2%、准教授・講師相当14.8%)	13.2% (学長相当0%、副学長・理事相当25%、教授相当10.3%、准教授・講師相当15.8%)	13.0% (学長相当0%、副学長・理事相当14.3%、教授相当9.3%、准教授・講師相当16.8%)	13.9% (学長相当0%、副学長・理事相当25%、教授相当10.7%、准教授・講師相当16.8%)	16.6% (学長相当0%、副学長・理事相当14.3%、教授相当10.6%、准教授・講師相当19.9%)	14.6% (学長相当0%、副学長・理事相当25%、教授相当11%、准教授・講師相当17.9%)	14.2% (学長相当0%、副学長・理事相当14.3%、教授相当9.6%、准教授・講師相当18.5%)	15.3% (学長相当0%、副学長・理事相当25%、教授相当11.4%、准教授・講師相当18.9%)	13.7% (学長相当0%、副学長・理事相当16.7%、教授相当9.0%、准教授・講師相当18.2%)

■6年間の成果

本事業の各種取組を通じて、学内において女性研究者を中心にダイバーシティ環境実現のための基盤作りが進んだ。連携型共同研究助成を受けた女性研究者は、特許出願、図書出版をはじめ、学術論文や学会での研究発表、講演・メディア出演など数々の研究成果をあげており、それら研究業績に基づいて上位職への登用が進むなど、本事業の目標である女性研究者比率の向上につながっている。

また、研究補助員配置制度の利用者からは、これまでまとまった時間がとれずに手つかずのままだった研究データを研究補助員のサポートのもとで整理できたことで研究論文や図書出版につながったといった声に加えて、「この制度がなかったら研究を続けられなかったかもしれない」との切実な声も寄せられるなど、本制度は出産・育児によって研究者としてのキャリア中断を余儀なくされがちな女性研究者の中長期的なキャリア形成の支えとなっている。そのほか、ダイバーシティに関する意識改革が組織内に浸透したことで、ポジティブ・アクションが実施されるなど若手を中心に女性研究者の積極的な採用が進んだ。

■残された課題と今後の対応

2015年度から2020年度までの6年間にわたって、女性研究者の研究力向上や上位職への積極的な登用、さらには組織内外の意識啓発のためのシンポジウムや各種セミナーの開催など、女性研究者比率の向上に向けて多岐にわたる取組を展開してきており、上述したように多くの成果が表れている。

しかしながら、女性研究者比率は伸び悩んでおり、事業開始当初に掲げた女性研究者比率の最終目標値については、在職比率、採用比率、上位職比率のすべてにおいて達成が困難な状況にある。

この状況を受けて、岐阜大学では事業期間終了後の2021年度からあらたに「教員配置ポイント制度」を導入し、各部局において女性や若手の研究者を採用した場合に人事ポイントを付与する取組に着手するほか、引き続きポジティブ・アクションも実施する予定である。

加えて、本事業の趣旨に基づき、事業期間終了後も4機関が連携してダイバーシティ環境実現に向けた取組を継続実施する予定である。具体的には、女性研究者の育成および地域創生に寄与する連携型共同研究助成や育児・介護中の研究者のキャリア形成を支援する研究補助員配置制度および各種セミナーなど、各機関の特性とニーズに合わせて連携しながら引き続き各種取組を展開する予定である。

事業活動報告（岐阜薬科大学）

■ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組

岐阜薬科大学では、ダイバーシティ研究環境実現に向けて地域交流センターダイバーシティ推進室を設置して、本事業計画に基づき取り組んできた。

女性研究者の在職比率、採用比率、上位職比率の増加に向けては、取り組みがなかなか困難であった。本学は地方自治体の一部署であり、採用者数に関して自由度が低い。そのなかでも、寄附講座の開設により、女性特任教授を配置して、上位職採用の意識付けをおこなってきた。また、本学の意思決定機関に属する役職者に、女性教授が長年指名されていることも、重要なことであると思われる。以下に、取り組みの具体的な内容を述べる。

【女性研究者の研究力向上に向けて】

連携型共同研究プロジェクト支援を行い、延べ15名の女性研究者に研究費助成することができた。自主経費での運営になっても支援することができた。多くが基礎研究であるためすぐに業績が出るものではないが、学位取得や論文発表、さらなる研究費取得などに結びついた研究もあった。初年度では共同研究セミナーを行うことができた。特に若手が主催する機会を作ることができ、非常に有意義であった。研究代表者に若手研究者（助教）がなることにより、PI（研究主宰者）の役割を経験することができた。

英語セミナーとして、プレゼンテーション、英文メールの書き方とマナー、コミュニケーション能力向上、論文執筆に関するセミナーを計5回開催することができた。参加者は積極的に受講し、セミナー後も講師に質問するなど、熱心に学ぶ姿があった。

英語論文作成に必要な英文校閲費について、事業期間6年間で延べ30件を支援した。積極的に論文投稿をしてもらうきっかけになったと思われる。

【シンポジウム、フォーラム、各種セミナーの開催】

本事業実施期間で、シンポジウム1回、フォーラム3回、意識啓発セミナー3回、トップマネジメント・セミナー2回、リーダーシップ研修9回、ロールモデル講演会・キャリアパス支援講演会11回、英語力向上セミナー5回の開催を果たすことができた。

シンポジウムでは、厚生労働省の課長（当時）と大学教授による基調講演および若手研究者によるパネルディスカッションを行い、支援制度とそれを利用する者として積極的な議論を行うことができた。

フォーラムでは、転職によるキャリアアップというテーマを設置して少し目先を変えることもできた。

リーダーシップ研修では、主に企業で活躍する若手の研究者リーダーに講演をお願いしてきた。また、ワークショップ形式の研修もおこなった。参加した若手研究者や学生が将来PIや管理職として責任ある立場で働くために早期意識啓発の機会を多く提供できた。

意識啓発セミナーでは、岐阜市男女共同参画推進室課長（当時）や寄附講座の女性特任教授に講演してもらい、女性登用について啓発する機会となった。

毎年、ロールモデル講演会およびキャリアパス支援講演会を、特に若手研究者や学生に向けて開催することができた。講師の実体験にもとづく講演を女子学生が多く聴講し、研究活動を継続的にやっていくことやワークライフバランスについて意識付けができる有意義な機会を提供できた。

様々な切り口の講演会、セミナーを開催してきたが、国や地方の行政担当者（課長）、企業の管理職、起業家、大学・研究所・起業の若手研究リーダー（PI）、臨床研究者、大学教授など、あらゆる立場の方々の話を聞く機会を提供できた。今後は、参加した方々が何を考えどう行動するかにかかってくるのではないかと思う。期待したい。

【研究補助員配置制度】

本事業の補助金により、育児中の女性研究者に研究補助員を配置し、研究とライフイベントの両立を支援することができた。毎年前期・後期それぞれ2件の計22件、実質4人の研究者が利用した。採用した補助員はのべ29人となり、大学院生や科目等履修生などが採用され、専門的技術の習得や知識の向上、文献調査による視野拡大など、補助員の研究力向上にもつながった。研究者自身も、時間の有効活用や精神的負担減少を感じるなど、様々な面から有効な制度であったと思われる。

【その他】

・ホームページの開設

ダイバーシティ推進室のホームページを開設して、実施事業など広報を続けることができた。

・メンター制度

制度の認知度は低かったが、先輩研究者に仕事やプライベートについて相談する姿が見られた。

・夏季長期休暇中の学童保育試行実施

代表機関である岐阜大学において実施された、夏季休暇中の学童保育トライアル「カモミールこども大学」に、本学から薬草園の見学・体験授業のプログラムを提供した。子供たちも珍しい体験ができて楽しそうであった。利用した本学構成員は女性研究者、男性研究者等さまざまな境遇にいる者で、連携型として全体で支援できたのではないかと思われる。



■女性研究者比率の推移

	1年度目		2年度目		3年度目		4年度目		5年度目		6年度目		
	目標値	実績	目標値	実績									
女性研究者採用比率	0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員0%)	14.3% (教授相当0%、准教授・講師相当50.0%、助教相当0%、研究員0%)	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当50%、研究員0%)	66.7% (教授相当100.0%、准教授・講師相当50.0%、助教相当66.7%、研究員0%)	33.3% (教授相当100%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員0%)	0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員0%)	66.7% (教授相当0%、准教授・講師相当100%、助教相当100%、研究員0%)	16.7% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当33%、研究員0%)	33.3% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当50%、研究員0%)	16.7% (教授相当0%、准教授・講師相当50%、助教相当0%、研究員0%)	33.3% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当50%、研究員0%)	33.3% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当50%、研究員0%)	0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員0%)
女性研究者在職比率	13.0% (教授相当11.5%、准教授・講師相当4.5%、助教相当23.8%、研究員0%)	13.0% (教授相当11.5%、准教授・講師相当4.2%、助教相当26.3%、研究員0%)	14.5% (教授相当11.5%、准教授・講師相当4.5%、助教相当28.6%、研究員0%)	16.4% (教授相当11.5%、准教授・講師相当7.1%、助教相当36.8%、研究員0%)	15.3% (教授相当14.8%、准教授・講師相当4.3%、助教相当27.3%、研究員0%)	16.4% (教授相当11.5%、准教授・講師相当7.1%、助教相当36.8%、研究員0%)	18.1% (教授相当14.8%、准教授・講師相当8.7%、助教相当31.8%、研究員0%)	15.7% (教授相当11.5%、准教授・講師相当7.1%、助教相当37.5%、研究員0%)	19.4% (教授相当14.8%、准教授・講師相当8.7%、助教相当36.4%、研究員0%)	15.5% (教授相当11.5%、准教授・講師相当13.3%、助教相当26.7%、研究員0%)	22.2% (教授相当18.5%、准教授・講師相当8.7%、助教相当40.9%、研究員0%)	22.2% (教授相当18.5%、准教授・講師相当8.7%、助教相当40.9%、研究員0%)	14.5% (教授相当11.5%、准教授・講師相当10.7%、助教相当26.7%、研究員0%)
女性研究者上位職比率	10.7% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当4.5%)	10.3% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当4.2%)	10.7% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当4.5%)	11.3% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当7.1%)	12.1% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当14.8%、准教授・講師相当4.3%)	10.9% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当6.7%)	13.8% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当14.8%、准教授・講師相当8.7%)	11.3% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当7.1%)	13.8% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当14.8%、准教授・講師相当8.7%)	13.2% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当11.5%、准教授・講師相当13.3%)	15.5% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当18.5%、准教授・講師相当8.7%)	15.5% (学長相当0%、副学長・理事相当28.6%、教授相当18.5%、准教授・講師相当8.7%)	12.1% (学長相当0%、副学長・理事相当18.2%、教授相当11.5%、准教授・講師相当10.7%)

■6年間の成果

取り組み全体として、本学ではゼロからのスタートであったため、ダイバーシティ推進室が設置され支援体制ができたことがまず成果といえる。

女性登用に関して、期間中、女性教員の助手から助教へ1名、助教から講師へ1名の内部昇格があった。上位職登用に関しては、教授、特任准教授および講師の採用がそれぞれ1件ずつあった。研究力向上に関しては、共同研究プロジェクトに複数人が採択され、そのうち1名が博士号を取得した。また、英語論文校閲費助成制度の利用者の多くの論文が投稿先で採択され、論文発表に至った。

先輩の女性教員に後輩教員が相談することは以前から行われていたが、私生活と研究活動の両立方法など、男性の上司や同僚には相談しにくいことも女性同士なら相談しやすいと思われるため、継続して行われている。また、各種セミナーには男性教員の参加も多く、現在、男性研究者が育児休暇を取得しており、意識の変化が徐々に起こっていると言える。

本事業を通して、他機関の女性研究者とネットワークが構築できたことが財産である。女性研究者が少数であるため本学だけでは限りがあるなか、今後の研究活動や研究者人生に良い影響を及ぼすのではないかと期待している。

■残された課題と今後の対応

女性研究者の在職比率、採用比率、上位職比率のいずれも当初の目標値を下回っている。本学は地方自治体直轄であるため、採用に関して女性限定採用などの独自性をもたせることが困難である。採用については公募制であるが、女性研究者の応募がないケースもある。また、現在の女性教授の後任が女性になるとは限らない。対策として、准教授・講師の女性研究者数を増やしていかなければならない。そのためには博士課程の女子学生を増やしていくことが必要である。遠回りではあるが、取り組まなければならない課題である。

寄附講座に配置されている女性の特任教授・講師は、非常勤であるため数値に反映できないが、学生に与える影響は小さくないと思われる。彼女たちの活躍により、研究者を目指す学生が少しでも増えることは、博士課程を充実させたい本学の目標にも合致してくるため、今後の課題としたい。

また、働きたいと思える職場環境をつくることは非常に重要である。これは、女性だけの問題ではなく、男性にとっても同じことである。物理的な職場環境や業務内容の改善など、ハードとソフトの両面について、研究環境改善および職場環境整備に取り組む必要があると思われる。これにより、外部資金獲得数(率)増加や研究資金の継続取得に波及していくとよい。

事業実施が進むにつれて、女性登用やワークライフバランスについて、女性だけではなく男性を含めて意識の変化がみられるようになった。自主経費での運営となっても自治体の予算を獲得でき継続的に実施してきたが、次年度は公費の予算配分がない予定である。少しずつ成果が見られる中での事業打ち切りは非常に残念である。事業内容や意識が後退しないためにも、いかに予算を獲得して少しでも継続していくかが重要な課題である。

事業活動報告（岐阜女子大学）

■ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組

(1) 女性研究者の研究力向上を図るための体制及び取組内容

・連携型共同研究プロジェクト支援

女性研究者が、研究代表者として他の連携機関に所属する研究者と連携して研究を始める場合に、研究費を助成した。

	共同研究助成	研究課題
平成 27 年度	佐々木 恵理(岐阜女子大学 講師)	女子大学生の首尾一貫感覚(SOC)の特徴-女性の活躍を促進する心理的要因の検討-
平成 28 年度	齋藤 陽子(岐阜女子大学 准教授)	新たな学びの空間の在り方に関する研究
平成 29 年度	伊佐 保香(岐阜女子大学 講師)	冷凍技術の向上とビタミン B6 損失抑制の検討
平成 30 年度	佐々木 恵理(岐阜女子大学 准教授)	大学生の精神的健康に影響を与える要因の多角的検討
令和 1 年度	齋藤 陽子(岐阜女子大学 文化創造学部・准教授)	教育実践の「知の増殖型サイクル」の究明
	大崎 記子(岐阜女子大学 教授)	家政学からみた防災のあり方-学生の意識調査より-
令和 2 年度	齋藤 陽子(岐阜女子大学 准教授)	教育実践の「知の増殖のサイクル」の究明

・外部資金獲得支援

若手女性研究者に対して、従来からの本学教員による支援に加え、一層の研究資金獲得を目指し、研究支援の実績がある講師を迎え、支援した。

(2) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組

・トップマネジメント・セミナー

本学理事長、学長、各学部長、学科の長及び研究科長を対象として、本事業の趣旨、ダイバーシティの必要性と効果についての理解を深めることを目的としたセミナーを開催した。

	講師	演題等
平成 27 年度	佐々木 正峰 氏(公益財団法人文化財建造物保存技術協会理事長)	女性研究者活躍に必要なトップの役割
平成 28 年度	早川 信夫 氏(NHK 解説主幹)	教育と多様性~教育改革の流れの中で~
平成 29 年度	井上 敬子 氏(㈱文藝春秋ナンバー・クリア局 クリア部門担当局長)	ひとりから始めるダイバーシティ

・リーダーシップ研修

学部生、大学院生、若手女性研究者を対象にリーダーシップ研修を開催した。

	講師	演題等
平成 27 年度	河野 恭子 氏(岐阜県子ども・女性局長)	やってみよう・任せてみよう~リーダーの育ち・育て方~
平成 28 年度	森田 順子 氏(株式会社岐阜放送 代表取締役社長)	B&B に生きる

・研究補助員配置制度

岐阜女子大学に所属する育児中または介護中の女性研究者に研究補助員を配置し、研究とライフイベントの両立を支援した。

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 1 年度	令和 2 年度
研究補助員配置採択者数	2 人	2 人	2 人	2 人	1 人	1 人

(3) 連携機関等の研究者への研究・支援環境整備

・夏季長期休暇中の学童保育試行実施

平成 28 年度に実施した学童保育ニーズ調査の結果を受け、学童保育のさらなる効果的プログラム開発において、岐阜大学における夏季休暇中の学童保育トライアルと連携し試行実施した。

(4) 意識啓発や組織改革等を図るための取組

・シンポジウム

女性研究者の意識啓発と活躍促進を図るためシンポジウムを開催した。

	講師	テーマ等
平成 29 年度	【基調講演】 黒木 登志夫 氏(日本学術振興会 顧問) 【パネルディスカッション】 三輪 聖子 氏(岐阜女子大学 教授)、伊佐 保香 氏(岐阜女子大学 講師)、伊野 陽子 氏(岐阜薬科大学 講師)、清島 眞理子 氏(岐阜大学 教授)、田澤 茂実 氏(アビ株式会社 研究員)	「社会と自然の基本は多様性」 「女性の「働く」を応援する - 「地方」を活かした研究力向上」

・フォーラム

女性研究者の積極的活用、及び上位職登用をテーマにフォーラムを開催した。

	講師	テーマ等
平成 27 年度	松川 禮子 氏(岐阜県教育委員会教育長) 三宅 茜巳 氏(岐阜女子大学文化創造学部長)	地域循環型研究者育成・支援プログラム フォーラム
平成 28 年度	箕浦 由美子 氏(岐阜新聞社生活文化部長)	『女性が輝く岐阜』に向けての女子大学の役割:女性研究者が『地方』で研究を続けるには一取材で出会った人々

・意識啓発セミナー

ダイバーシティ研究環境整備促進、女性研究者採用比率の増加、女性研究者上位職登用率の増加を目的としたセミナーを開催した。

	講師	演題等
平成 27 年度	林 正子 氏(岐阜大学副学長 多様性人材活力推進担当)	～ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)の実現に向けて～

・研究倫理研修

研究倫理の向上を目的とした研修を開催した。

	講師	演題等
平成 27 年度	大鷲 正和 氏(日本学術振興会研究助成第一課長)	科学研究費助成事業公募要領等説明会及び研究倫理教育に関する研修会
平成 28 年度	児島 明佳 氏(日本学術振興会研究事業部研究事業課長(兼)研究倫理推進室長)	研究費の不正使用、研究活動の不正行為の防止について
平成 29 年度	笹川 光 氏(大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台事務部長)	研究倫理教育の普及・定着に向けて
平成 30 年度	小林 雅典 氏(岐阜大学研究推進・社会連携機構研究推進本部特任教授)	人はなぜ、不正をしてしまうのかー研究・事業活動を通してー
令和元年度	小林 雅典 氏(岐阜大学研究推進・社会連携機構研究推進本部特任教授)	行動には理由がある? ～不正をする時～
令和 2 年度	小林 雅典 氏(岐阜大学学術研究・産学官連携推進本部特任教授)	コンプライアンスはつまらない!?

・メンター制度

女性教員が研究上の課題(研究と家庭の両立、キャリアアップなど)を抱えた際に、先輩研究者をメンター(相談対応者)として指名し、相談者が課題の解決に向けた助言を受けられる体制を整えた。

(5) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組

・キャリアパス支援講演会及びロールモデル講演会

学部生、大学院生及び卒業生を対象に、キャリアパス支援のための講演会を開催した。

	講師	演題等
平成 27 年度	兵藤 貴子 氏(医療法人安祥会安城老人保健施設 管理栄養士)	福祉施設の管理栄養士として修得すべき知識やスキル
	永田 和美 氏(医療法人和光会山田病院管理栄養士)	医療における管理栄養士の役割と病院管理栄養士に必要なスキル
	野村 恵 氏(岐阜県立東濃実業高等学校家庭科教諭)	家庭科教諭になるために必要なスキル
	木村 俱子 氏(栄養教諭)	栄養教諭になるために必要なスキル
平成 28 年度	春日井 理恵 氏(主婦・自営業、元岐阜市役所勤務)	『サザエさん』から学ぶ三世同居のススメ
	春日井 理恵 氏(主婦・自営業、元岐阜市役所勤務)	これからの女性の働きスタイル『家庭と仕事の両立』

女性研究者比率の推移



	1年度目		2年度目		3年度目		4年度目		5年度目		6年度目	
	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績 (1月1日現在)
女性研究者採用比率	63.6% (教授相当0%、准教授・講師相当50%、助教相当100%、研究員100%)	66.7% (教授相当0%、准教授・講師相当57.1%、助教相当100%、研究員100%)	75.0% (教授相当0%、准教授・講師相当100%、助教相当100%、研究員100%)	75.0% (教授相当33.3%、准教授・講師相当100%、助教相当0%、研究員0%)	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当100%、研究員100%)	88.9% (教授相当0%、准教授・講師相当10%、助教相当0%、研究員100%)	66.7% (教授相当100%、准教授・講師相当0%、助教相当100%、研究員0%)	46.2% (教授相当28.6%、准教授・講師相当50%、助教相当0%、研究員100%)	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当100%、研究員0%)	42.9% (教授相当0%、准教授・講師相当33.3%、助教相当0%、研究員100%)	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当100%、研究員0%)	83.3% (教授相当0%、准教授・講師相当75.0%、助教相当0%、研究員100%)
女性研究者在職比率	49.5% (教授相当18.8%、准教授・講師相当69%、助教相当100%、研究員100%)	52.7% (教授相当21.7%、准教授・講師相当75.8%、助教相当100%、研究員100%)	50.0% (教授相当18.8%、准教授・講師相当67.9%、助教相当100%、研究員100%)	54.7% (教授相当22.7%、准教授・講師相当84.4%、助教相当100%、研究員100%)	49.5% (教授相当18.8%、准教授・講師相当66.7%、助教相当100%、研究員100%)	55.3% (教授相当7%、准教授・講師相当85.7%、助教相当7%、研究員100%)	50.5% (教授相当20.8%、准教授・講師相当64.3%、助教相当100%、研究員100%)	51.8% (教授相当25%、准教授・講師相当80%、助教相当0%、研究員100%)	51.0% (教授相当20.8%、准教授・講師相当65.5%、助教相当100%、研究員100%)	48.9% (教授相当24.5%、准教授・講師相当73.1%、助教相当83.3%、研究員100%)	50.5% (教授相当20.8%、准教授・講師相当63.3%、助教相当100%、研究員100%)	52.3% (教授相当26.7%、准教授・講師相当74.2%、助教相当75.0%、研究員100%)
女性研究者上位職比率	35.2% (学長相当0%、副学長・理事相当20%、教授相当18.8%、准教授・講師相当69.0%)	42.0% (学長相当0%、副学長・理事相当22.2%、教授相当22.2%、准教授・講師相当75.8%)	34.5% (学長相当0%、副学長・理事相当20%、教授相当18.8%、准教授・講師相当67.9%)	47.4% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当22.7%、准教授・講師相当84.4%)	33.7% (学長相当0%、副学長・理事相当20%、教授相当18.8%、准教授・講師相当66.7%)	45.9% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当22.7%、准教授・講師相当85.7%)	34.5% (学長相当0%、副学長・理事相当20%、教授相当20.8%、准教授・講師相当64.3%)	43.4% (学長相当10%、副学長・理事相当0%、教授相当25%、准教授・講師相当80%)	35.2% (学長相当0%、副学長・理事相当20%、教授相当20.8%、准教授・講師相当65.5%)	41.0% (学長相当100%、副学長・理事相当0%、教授相当24.5%、准教授・講師相当73.1%)	34.8% (学長相当0%、副学長・理事相当20%、教授相当20.8%、准教授・講師相当63.3%)	45.6% (学長相当100%、副学長・理事相当0%、教授相当26.7%、准教授・講師相当74.2%)

■6年間の成果

本事業は、女性研究者のライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取り組み、及び上位職への積極登用にに向けた取り組みを支援することを趣旨としている。

研究力向上のための支援として連携型共同研究プロジェクト支援、外部資金獲得支援を行った。上位職登用への取り組みとしてトップマネジメント・セミナー、リーダーシップ研修を開催し、研究補助員配置制度を導入した。意識啓発や組織改革などを図る取り組みとして、シンポジウム、フォーラム、意識開発セミナー、研究倫理研修を開催し、またメンター制度を導入した。キャリアパス支援の取り組みとして、ロールモデル講演会を開催した。

共同研究プロジェクトでは7名の研究者に研究費を助成した。外部資金獲得支援では延60名の研究者を対象として支援を行った。研究補助員配置制度には延10名の女性教員に補助員を配置した。また、各種セミナー等への参加延数はトップマネジメント・セミナー78名、リーダーシップ研修87名、シンポジウム246名、フォーラム117名、意識開発セミナー35名、研究倫理研修399名、ロールモデル講演会387名であった。

事業の成果として、論文数は451件、外部資金(科学研究費)新規獲得数は10件、上位職(教授・准教授・講師)への昇進研究者15名の内、女性研究者は12名(80.0%)であった。

在職比率は48.4%から52.3%(最終目標値50.5%)に上がった。採用比率は83.3%(最終目標値50.0%)で変化なし。上位職比率は34.5%から45.6%(最終目標値34.8%)に上がった。



平成28年度トップマネジメント・セミナー

■残された課題と今後の対応

上記の通り、本学においては在職比率、採用比率、上位職比率いずれにおいても最終目標値を達成している。ライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の整備については、女性研究者の一人である松川禮子学長のリーダーシップのもと、今後も継続的に進められると期待できる。

残された課題として研究力の向上がある。研究力を向上させるには、専門を同じくする先輩研究者からの指導が有効だが、本学だけでこうした指導体制を確立するのは難しい。したがって、今後も岐阜大学などと連携し、連携組織から支援を受けて指導体制を確立し、維持していけることが望ましい。

更に、研究力の向上はもちろん重要な課題であるが、本学の場合は研究を中心とした大学ではないため、ただ研究力の向上のみを第一に考えることは適切ではないと思う。本学の研究者は研究者であると同時に教育者でもある。そのため、研究と教育の往還が適切になされることが重要である。そして、ライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の中で、研究力、人間力、教育力を兼ね備えた女性研究者が女子学生たちのロールモデルとなるよう努めていく。

事業活動報告 (アピ株式会社)

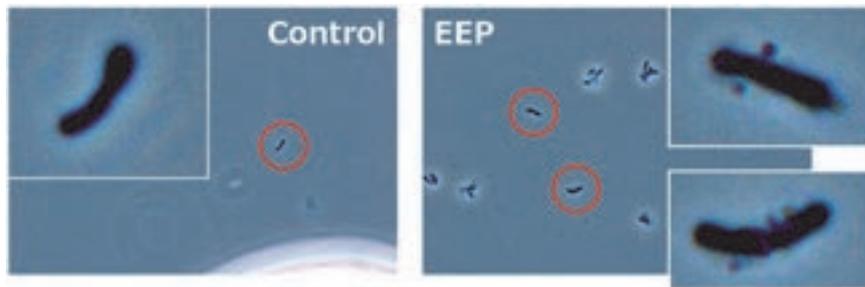
■ダイバーシティ研究環境実現に向けた取組

「女性研究者の研究力向上を図るための体制および取り組み内容」として、アピ株式会社では、連携型共同研究を実施してきた。

初年度(2015年度)は連携型共同研究を2件採択し、共同研究者として皮膚病態学の教授および連合創薬医療情報研究科の教授と共同研究を実施し、それぞれ論文を発表した。

2016年度、2017年度に関しても2件を採択した。また、2018年度、2019年度、2020年度はそれぞれ1件を採択した。テーマはアピ株式会社のコア製品である蜂産品を中心にその機能性、有用性を探求したもので、特許出願、論文発表、国内外での学会発表を行った。本共同研究を推進したアピ株式会社の女性研究者は研究計画の立案から実施状況の把握、管理、共同研究者とのディスカッション、データの取りまとめを主体的に行い、PI経験に大きく寄与した。

プロポリスの処理により細菌表層に小胞様物質の形成がみられることを発見した(特許出願中)。



プロポリス処理 30 分後の *A. naeslundii* の形態変化
左:EEP 未処理、右:EEP 処理 (256 µg/mL)

また、「女性研究者の上位職への登用に向けた取り組み」として、トップマネジメントセミナー、連携機関の女性研究者を対象に企業インターンシップを行った。

6年間を通してアピ株式会社が実施したトップマネジメントセミナーでは、当社の会長、社長、役員、部門長、工場長等のトップが参加、連携機関の各大学の学長、副学長、理事、教授等が参加した。全セミナーを通して、トップの意識が大いに変わり、女性従業員の活躍を目指し、当社独自のキャリアアップ研修の更なる推進に繋がった。



そして、企業インターンシップは毎年度、岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学から、教授、准教授、助教の女性研究者が参加した。多忙の中、1~2ヶ月にわたって、約5日間のインターンシップを通して交流を深めた。健康食品の製造工場、養蜂場等の見学を通して貴重な機会を持った。更に研究のマッチングにより、食品原料の加工技術についても問題解明に繋がった。参加者は異業種(大学と民間企業)のアカデミアの交流を通して、互いに理解を深め、研究者ネットワークの構築、拡大につなげることができた。

「意識啓発や組織改革等を図るための取り組み」として、アピ株式会社では 2015 年度から毎年 6 年間、意識啓発セミナーおよび研究倫理研修を実施してきた。意識啓発セミナーでは、結果、若手男性社員の育児参加およびサポートが多くみられるようになった。研究倫理研修では、定期的に研究倫理を再認識する機会となった。

また、2016 年度にシンポジウム『女性の活躍と地方創生 ～人を育てる企業・地域を育てる企業～』を開催した。第一部の基調講演では、『企業における女性の活躍推進』のテーマで、サントリーウエルネス株式会社 専務取締役の折井雅子氏が登壇し、企業の立場からの講演で、制度を整えるだけではなく、自身が更に意欲を持って働くことが、業務成果に繋がり、働きやすい会社になるのではと訴えた。第二部に事例発表として、野々垣孝彦代表取締役社長が『アピ株式会社における女性の活躍と環境』を紹介した。第三部にパネルディスカッションを『女性の活躍と地方創生』のテーマで開催した。パネリストに岐阜大学副学長の林正子氏、岐阜県健康福祉部子ども・女性局長の鈴木裕子氏、岐阜薬科大学副学長の原英彰氏、株式会社岐阜放送代表取締役社長の森田順子氏の多様なメンバーで行った。参加者は 380 人にも上り、とても有意義であったとの感想が大多数を占めた。



2017 年度に開催したフォーラムには、98 名の参加があった。『企業における女性の活躍推進とキャリア開発』と題して、カルビー株式会社ダイバーシティ委員長の新谷英子氏が自社におけるダイバーシティ推進の取り組みを紹介、一人一人の成長が会社の成長につながり、すべてに繋がるとの示唆に富む内容で参加者からは賛同の声があがった。



夏季長期休暇中の学童保育トライアル「カモミールこども大学」では、毎年度の開催で、『みつばち講座』を実施した。講座では実際にミツバチの動態を観察し、加えて珍しい蜂蜜の採取を行った。こども達にとっては貴重な体験であり、蜂蜜のお土産も好評であった。



■ 女性研究者比率の推移

	1年度目		2年度目		3年度目		4年度目		5年度目		6年度目	
	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績 (1月1日現在)
女性研究者採用比率	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員50%)	42.9% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員42.9%)	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員50%)	60.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当50.0%、研究員61.5%)	50.0% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員50%)	33.3% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員35.7%)	50% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員50%)	76.9% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員76.9%)	50% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員50%)	78.6% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員84.6%)	50% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員50%)	66.7% (教授相当0%、准教授・講師相当0%、助教相当0%、研究員66.7%)
女性研究者在職比率	42.9% (教授相当16.7%、准教授・講師相当66.7%、助教相当48%、研究員40.4%)	44.0% (教授相当14.3%、准教授・講師相当57.1%、助教相当42.9%、研究員47.6%)	43.0% (教授相当16.7%、准教授・講師相当66.7%、助教相当48%、研究員40.8%)	45.7% (教授相当16.7%、准教授・講師相当41.7%、助教相当48.1%、研究員49.0%)	43.8% (教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%、助教相当48%、研究員41.2%)	42.3% (教授相当16.7%、准教授・講師相当46.2%、助教相当37.5%、研究員47.2%)	44.0% (教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%、助教相当48%、研究員41.5%)	48.6% (教授相当37.5%、准教授・講師相当40.0%、助教相当40.0%、研究員55.9%)	44.1% (教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%、助教相当48%、研究員41.8%)	54.8% (教授相当36.4%、准教授・講師相当33.3%、助教相当37.5%、研究員69.0%)	44.1% (教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%、助教相当48%、研究員41.8%)	57.0% (教授相当50.0%、准教授・講師相当33.3%、助教相当39.4%、研究員72.3%)
女性研究者上位職比率	35.7% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当57.1%)	35.7% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当14.3%、准教授・講師相当57.1%)	35.7% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当66.7%)	33.3% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当41.7%)	40.0% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%)	36.8% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当46.2%)	40% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%)	38.9% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当37.5%、准教授・講師相当40.0%)	40% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%)	34.8% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当40.0%、准教授・講師相当33.3%)	40% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当16.7%、准教授・講師相当71.4%)	39.1% (学長相当0%、副学長・理事相当0%、教授相当57.1%、准教授・講師相当33.3%)

■6年間の成果

<学位取得>

アピ株式会社に在籍の女性研究者が2016年に岐阜大学大学院 連合創薬医療情報研究科 社会人博士課程に入学、在学中はアピ株式会社で業務を行いながら研究を進めた。2019年9月27日に学位授与(工学)された。取得者: 高島 麻都花



<女性研究者の推移>

女性研究者採用比率、女性研究者在職比率は目標をはるかに上回ったが、上位職比率は目標にわずかに届かなかったものの事業開始前に比べ数値は上がった。

<特許出願【特願2017-222116:歯周病菌増殖抑制用組成物】および製品化>

2016年度から2018年度までの3年間にわたり、連合創薬医療情報研究科の教授と共同研究を行い、蜂製品の1つであるプロポリスおよびその主要成分の口腔内細菌に対する抗菌作用を評価した。その評価結果をもとに特許出願し、製品化の一步としてプロポリスを配合した製品トローチを試作し、営業部署へ提案した。また、食品開発展2019へ出展した。

<論文 3報>

雑誌: PLOS ONE (2020)

Studies of royal jelly and associated cross-reactive allergens in atopic dermatitis patients (アトピー性皮膚炎患者におけるローヤルゼリーと交差抗原に関する研究)

著者: 秦 健敏、古澤 貴子、新井 靖子

<学会発表 7題>

学会: Society for Neuroscience 2019 (アメリカ)

Protective effect of Brazilian green propolis against oxidative stress-induced cell death in mouse hippocampal HT22 cells (ブラジル産グリーンプロポリスのHT22細胞における酸化ストレス誘導性細胞死に対する保護効果に関する研究)

発表者: 高島 麻都花

■残された課題と今後の対応

アピ株式会社では、事業開始から2020年度までに、女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率の向上を目標に掲げ推進してきた。採用比率も在職比率も目標をはるかに上回ったが、上位職比率が目標をわずかに下回った。今後の課題として、女性研究者の上位職登用へ育成を推進し増加をはかる。更に、研究活動を行う企業として、有能な研究者の獲得と育成に力を注ぐとともに、専門知識や学位取得に繋げる。

また、全従業員の意識啓発、キャリアアップを目指し、制度全体を見直しつつ、役立つ制度、イベント、セミナー、研修等を実施し、次世代のリーダーを育成する。そして、地域企業の推進力となって地域創生を推進する。

女性研究者の就業環境に関する アンケート調査結果

岐阜大学
岐阜薬科大学
岐阜女子大学
アピ株式会社

アンケート調査結果(岐阜大学)

【調査対象】

岐阜大学に所属する女性研究者 287 名(回答者 133 名 回収率 46.3%)

【調査期間】

2020 年 12 月 14 日~2021 年 1 月 6 日

【調査方法】

Microsoft Forms 上にアンケートページを作成し、調査対象者に対してページにアクセスするための URL および QR コードを各部局総務課および個人メールアドレスを通じて送付。

■結果の概要

- 回答者の 4 分の 3(75%)が 40 代以下。
- 職名は半数が助教・講師・准教授に該当し、教授は 14%。
- 勤続年数は「10 年以下」が 7 割以上。
- 「子ども(18 歳以下)がいる」回答者は全体の 46%。
- 「子ども(18 歳以下)がいる」回答者のうち「子どもの年齢が0~小学校就学前」が 63%。
- 保育園・学校の時間外で「主に子どもの世話をしている人」を尋ねる質問では、「回答者(女性研究者)」が多数を占める。
- 日本において女性研究者比率が低い理由(複数回答可)については、「家庭生活との両立が困難」が最多(97 名)を占め、「男性中心の組織文化」(78 名)「ロールモデルがない(少ない)」が続く。

■アンケート結果の考察

アンケートは、本事業が実施した各種取組のいずれか1つ以上の利用資格を有する学内の女性研究者を対象に実施した。本学における女性教員在職比率は 16.9%(2021 年 1 月 1 日現在)であり、職位が上がるにつれて女性比率が低下する傾向にあるが、アンケート回答者についても准教授(30 名)および助教(33 名)が全体の約半数を占めている。また、勤続年数についても「10 年以下」が 7 割以上を占めている。

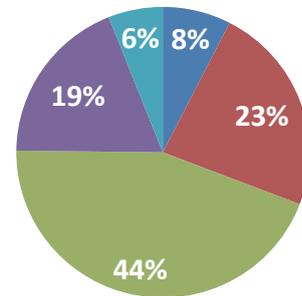
「子ども(18 歳以下)がいる」回答者は半数以下である一方で、「子ども(18 歳以下)がいる」と回答した女性研究者の 6 割以上が「子どもの年齢が0歳~小学校就学前」であり、これに小学生以下を含めると 85%を占めていることから、小さな子どもを育てながら研究している女性研究者が少なくないことが分かる。また、保育園・学校の時間外の主たる育児担当者を尋ねる質問では、7 割以上が「回答者(女性研究者)」となっている。

日本において女性研究者比率が低い理由について尋ねた質問では、「家庭生活との両立が困難」が最も多くなっており、これに「男性中心の組織文化」「ロールモデルがない(少ない)」が続いている。

30・40 代は研究者としての研究成果が期待されると同時に出産・育児世代でもあることから、「ワーク・ライフ・コンフリクト」(仕事と生活の衝突)に陥りやすい。岐阜大学がより一層女性研究者比率を向上させるためには、女性研究者の積極的な採用や研究助成に加えて、育児支援制度の更なる拡充や業務慣行の見直しが重要である。

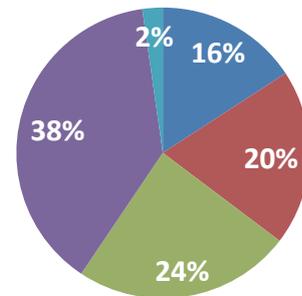
1. 年齢構成

30歳未満	10
30歳～39歳	31
40歳～49歳	59
50歳～59歳	25
60歳以上	8



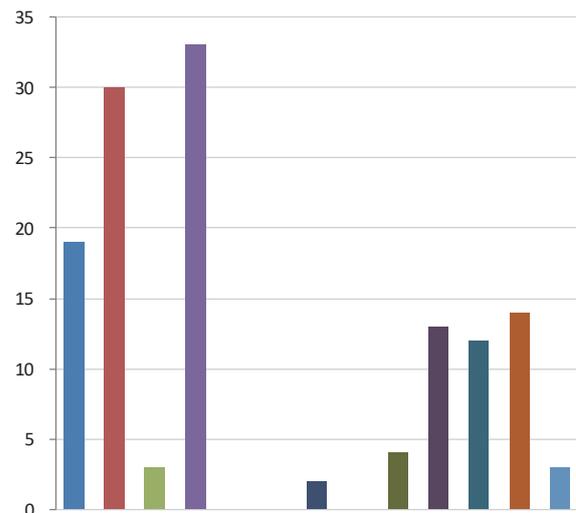
2. 専門分野

人文・社会科学系	21
理工系	26
農学系	32
医薬学系	51
その他	3



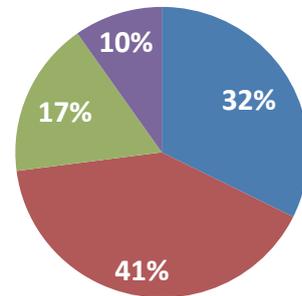
3. 職名

教授	19
准教授	30
講師	3
助教	33
助手	0
特任教授	0
特任准教授	2
特任講師	0
特任助教	4
医員	13
研究員	12
研究支援員	14
その他	3



4. 勤続年数

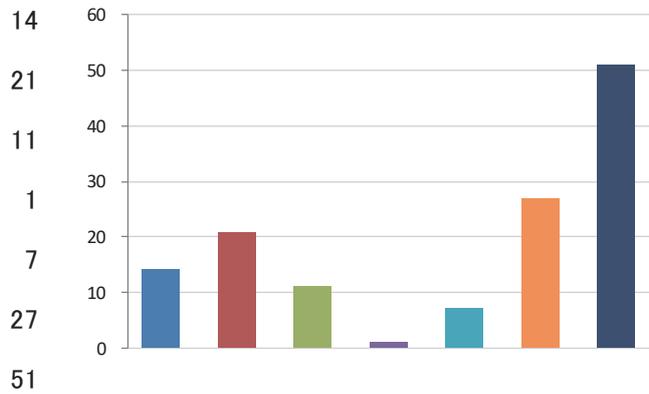
■ 3年未満	43
■ 3～10年	54
■ 11～19年	23
■ 20年以上	13



5. 男女共同参画推進室が実施する以下の制度・イベントの利用経験はありますか？

(※複数選択可)

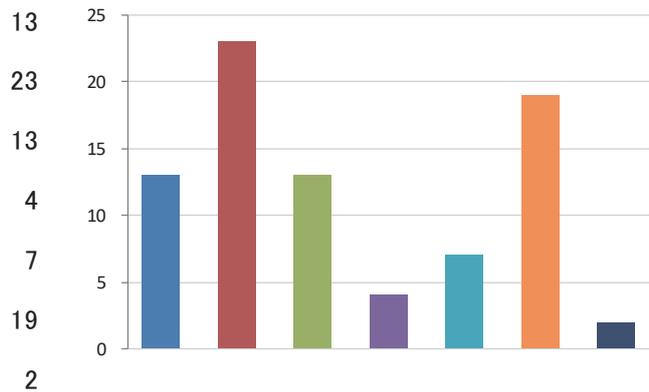
■ 連携型共同研究助成	14
■ 研究補助員配置制度	21
■ 英文校閲費用助成	11
■ メンター制度	1
■ カモミールこども大学 (夏季休暇中の学童保育トライアル)	7
■ 各種セミナー・シンポジウム	27
■ 利用・参加したことはない	51



6. 【※質問5の「利用経験がある」方へ】研究者としてのキャリアに役立った制度

(※複数選択可)

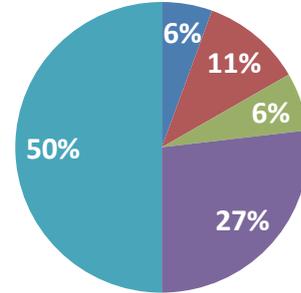
■ 連携型共同研究助成	13
■ 研究補助員配置制度	23
■ 英文校閲費用助成	13
■ メンター制度	4
■ カモミールこども大学 (夏季休暇中の学童保育トライアル)	7
■ 各種セミナー・シンポジウム	19
■ 利用したがあまり役に立たなかった	2



7.【※質問5の「利用経験がない」方へ】利用しなかった理由

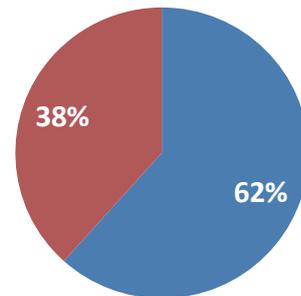
(※複数選択可)

■ 制度・行事について知らなかった	6
■ 応募条件を満たしていなかった	12
■ 応募書類を作成する時間がなかった	7
■ 制度等を利用しなくても特に支障がなかった	29
■ その他	54



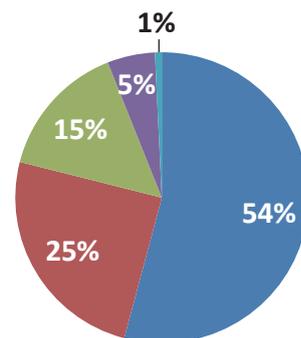
8. 配偶者の有無（婚姻届の有無を問いません）

■ いる	82
■ いない	51



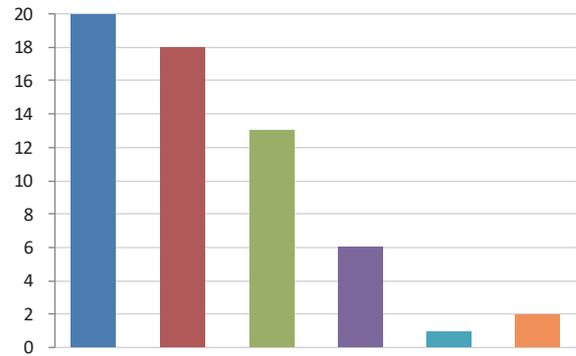
9. 子ども（18歳以下）はいますか？

■ いない	72
■ いる・1人	33
■ いる・2人	20
■ いる・3人	7
■ いる・4人以上	1



10. 一番下の子どもの年齢・学校種別

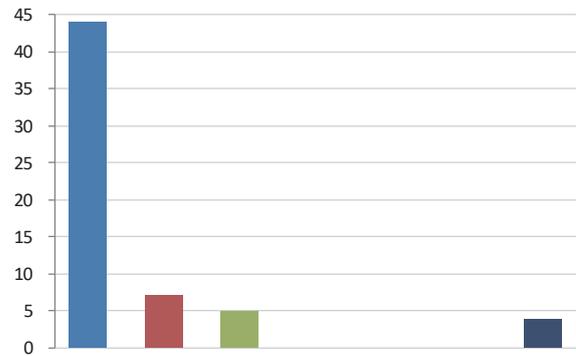
0～2歳	20
3歳～小学校就学前	18
小学生	13
中学生	6
高校生	1
その他	2



11. 保育園・学校の時間外で子どもの世話を主に担当している方はどなたですか？

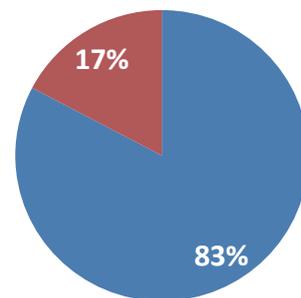
(※1つ選択)

回答者	44
配偶者	7
子どもの祖父母	5
祖父母以外の親族	0
ベビーシッター	0
友人・知人・近所の人	0
その他	4



12. 家族に要支援・要介護の方はいますか？(同居・別居を問いません)

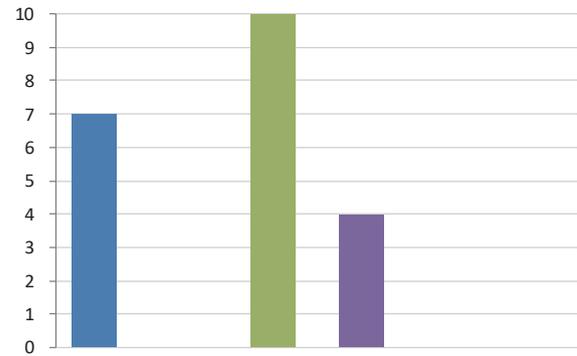
いない	110
いる	23



13. 要支援・要介護の家族を主に介護している方はどなたですか？

(※1つ選択)

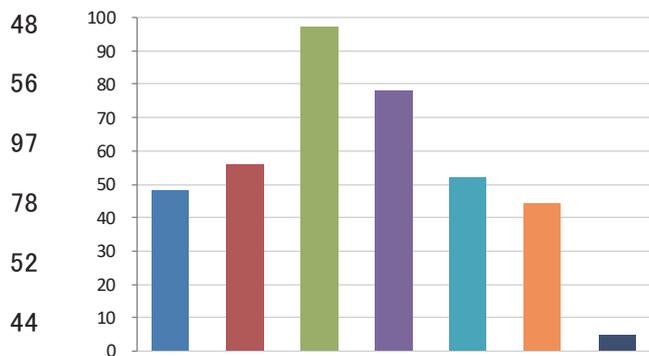
■ 回答者	7
■ 配偶者	0
■ 配偶者以外の親族	10
■ 介護事業者(施設・ヘルパー等)	4
■ 友人・知人・近所の人	0
■ その他	0



14. 日本における女性研究者比率が先進諸国に比べて低い理由

(※複数選択可)

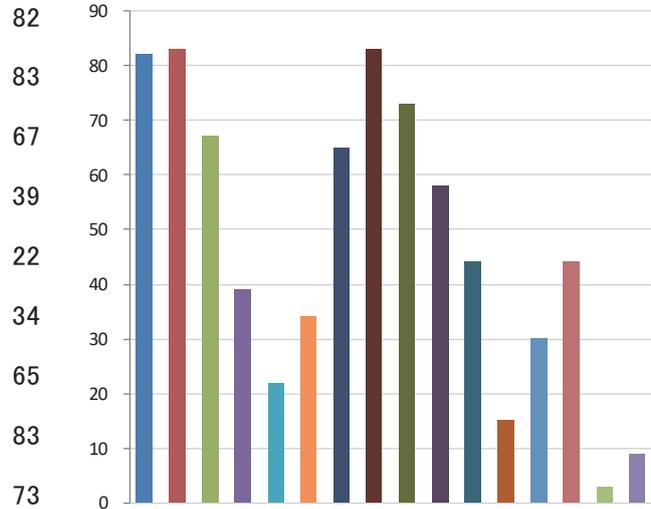
■ 幼少期からの教育の影響	48
■ ロールモデルがない(少ない)	56
■ 家庭生活との両立が困難	97
■ 男性中心の組織文化	78
■ 無意識の偏見(男性を採用・登用する傾向)	52
■ 本人にキャリア形成の意識が薄い	44
■ その他	5



15. 性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮できる大学環境を実現するためにはどのような取組が必要だと思いますか？

(※複数選択可)

- 勤務形態や雇用管理制度の柔軟化 82
- 業務改善(例:事務手続きの簡素化、業務慣行の見直し) 83
- 人員の補充 67
- 採用・昇任審査の透明性の確保(公正な業績評価) 39
- 女性限定公募 22
- 女性比率向上に連動した予算措置などインセンティブ制度の導入 34
- 学内保育園の拡充 65
- 学童保育(※小学生対象)の整備 83
- 9時以前および17時以降の会議・打合せの抑制 73
- 育児・介護中の一部業務免除 58
- 育児・介護中の研究者への経済的支援(例・家事・保育・介護サービス向け補助金) 44
- 育児・介護休業取得者を含む構成員向け交流会・面談の実施 15
- ハラスメント対策の拡充 30
- 執行部を含む構成員の意識啓発・研修の実施 44
- 特に必要なものはない 3
- その他 9



アンケート調査結果(岐阜薬科大学)

【調査対象】

岐阜薬科大学に所属する女性研究者※JST 事業の主たる対象者

【調査期間】

2020年12月8日～25日

【調査方法】

Google forms によるオンラインでの回答

■結果の概要

- 回答率は9割だが、対象者が10人と少数であるため、あまり分析ができない。
- 約5割が勤続年数10年未満、約3割が20年未満である。
- 回答者のほぼ全員が、本事業の助成制度を利用・参加した。
- 時間の使い方、感じ方は個人差が大きい。

■アンケート結果の考察

回答者の全員が本事業の制度を一度は利用・参加した。英文校閲費や各種セミナーは8割から9割が利用し、特に研究助成や英文校閲費助成、各種セミナー参加などがキャリア形成に役立ったと実感している。意識啓発セミナーやリーダーシップ研修を行ってきたことが研究者の役に立ったのであれば、実施した意義があった。一方でメンター制度の認知度が低かった。ただし、相談体制は利用されている。

本事業の認知度は高く、本学の女性研究者支援体制が進展したと「思う」「やや思う」が4割であった。今後の励みとしたい。

教育時間・研究時間と家事育児睡眠などのプライベート時間に関しては、実情や感じ方の個人差が大きい。教育時間(準備時間を含む)、研究時間、大学運営業務時間、睡眠時間の結果によると、どの業務も多くなすことにより睡眠時間を削ることになっていることが分かった。これにより「業務量が適正であるとはあまり思わない」という回答が多いことにつながると思われる。「今後も長期に渡って本学で働きたい」との質問に「どちらともいえない」が55%と半数以上であったことについて、さらに慎重に分析する必要があると考える。また、今後は育児だけではなく、介護と仕事との両立も課題になりそうである。

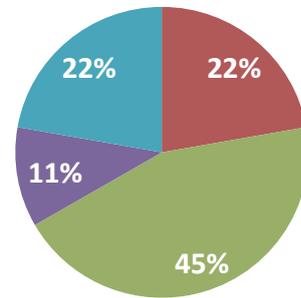
多様な人材が能力を発揮できる大学環境実現のために必要な取組として、「勤務形態や雇用管理制度の柔軟化」「業務改善」「人員の補充」の回答数が多いという結果からは、現状に感じている本学の改善点が読み取れる。

今回のアンケート結果を今後の大学運営の課題として受け止め、より良い職場環境・研究環境創造につなげていく必要がある。

なお、対象者(回答者)数が少なく個人が特定される恐れがあるため、属性による分析は発表しない。

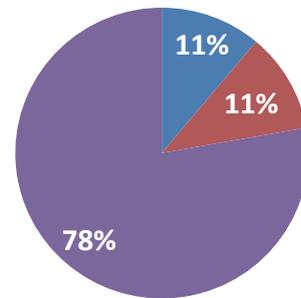
1. 年齢構成

■ 30歳未満	0
■ 30歳～39歳	2
■ 40歳～49歳	4
■ 50歳～59歳	1
■ 60歳以上	2



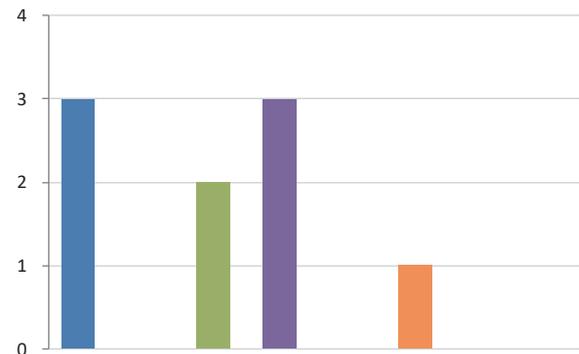
2. 専門分野

■ 人文・社会科学系	1
■ 理工系	1
■ 農学系	0
■ 医薬学系	7



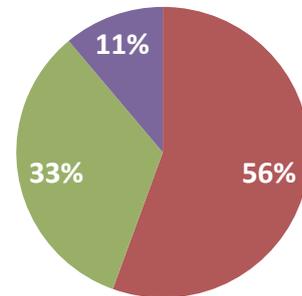
3. 職名

■ 教授	3
■ 准教授	0
■ 講師	2
■ 助教	3
■ 特任教授	0
■ 特任准教授	1
■ 特任講師	0
■ 特任助教	0



4. 勤続年数

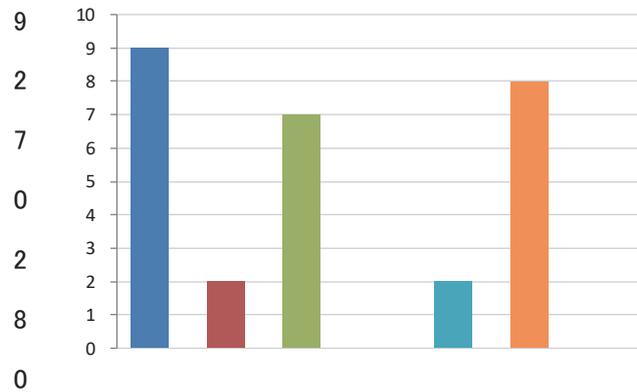
■ 3年未満	0
■ 3～10年	5
■ 11～19年	3
■ 20年以上	1



5. ダイバーシティ推進室が実施する以下の制度・イベントの利用経験はありますか？

(※複数選択可)

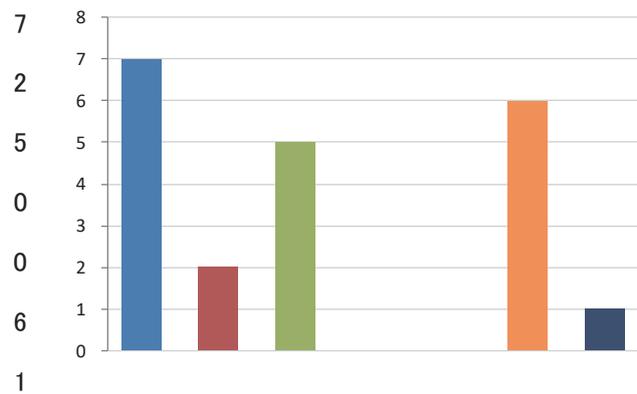
- 連携型共同研究助成
- 研究補助員配置制度
- 英文校閲費用助成
- メンター制度
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー・シンポジウム
- 利用・参加したことはない



6. 【※質問5の「利用経験がある」方へ】研究者としてのキャリアに役立った制度

(※複数選択可)

- 連携型共同研究助成
- 研究補助員配置制度
- 英文校閲費用助成
- メンター制度
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー・シンポジウム
- 利用したがあまり役に立たなかった



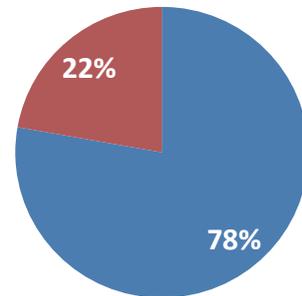
7. 【※質問5の「利用経験がない」方へ】利用しなかった理由

(※複数選択可)

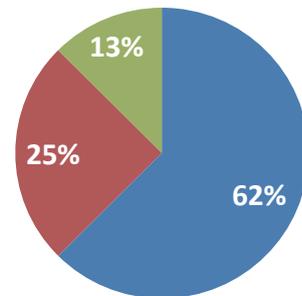
- 該当者なし

8. 配偶者の有無（婚姻届の有無を問いません）

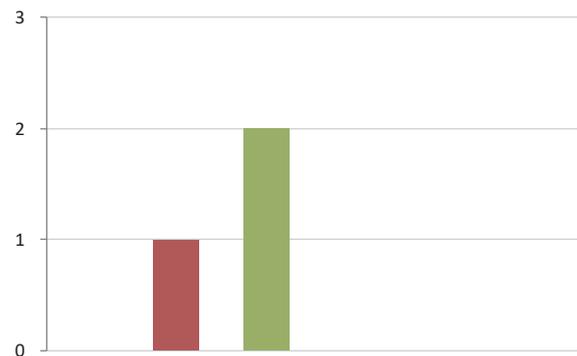
■ いる	7
■ いない	2


9. 子ども（18歳以下）はいますか？

■ いない	5
■ いる・1人	2
■ いる・2人	1
■ いる・3人	0
■ いる・4人以上	0


10. 一番下の子どもの年齢・学校種別

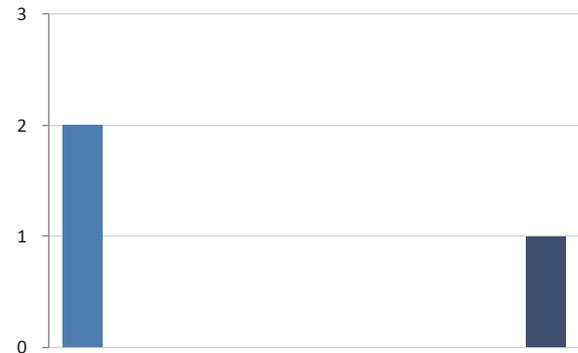
■ 0～2歳	0
■ 3歳～小学校就学前	1
■ 小学生	2
■ 中学生	0
■ 高校生	0
■ その他	0



11. 保育園・学校の時間外で子どもの世話を主に担当している方はどなたですか？

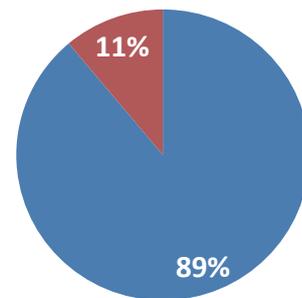
(※1つ選択)

■ 回答者	2
■ 配偶者	0
■ 子どもの祖父母	0
■ 祖父母以外の親族	0
■ ベビーシッター	0
■ 友人・知人・近所の人	0
■ いない	1



12. 家族に要支援・要介護の方はいますか？(同居・別居を問いません)

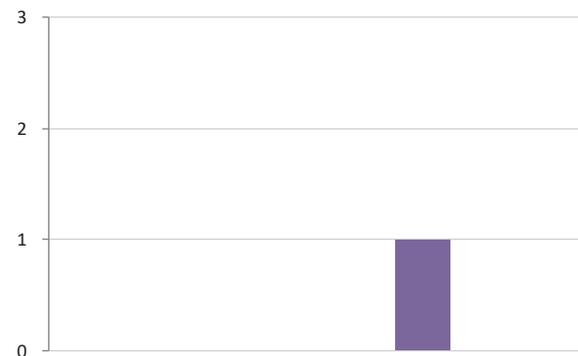
■ いない	8
■ いる	1



13. 要支援・要介護の家族を主に介護している方はどなたですか？

(※1つ選択)

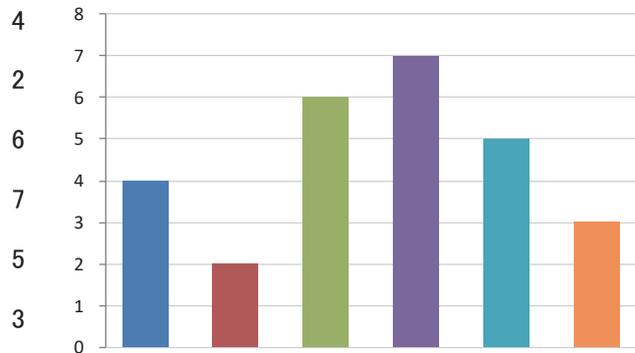
■ 回答者	0
■ 配偶者	0
■ 配偶者以外の親族	0
■ 介護事業者(施設・ヘルパー等)	1
■ 友人・知人・近所の人	0



14. 日本における女性研究者比率が先進諸国に比べて低い理由

(※複数選択可)

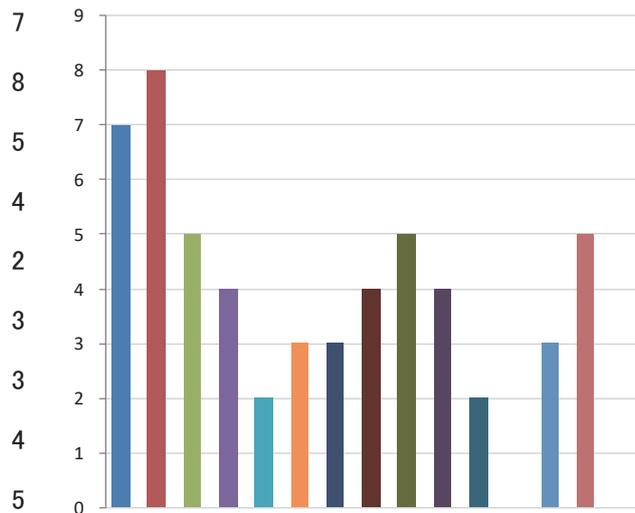
- 幼少期からの教育の影響
- ロールモデルがない(少ない)
- 家庭生活との両立が困難
- 男性中心の組織文化
- 無意識の偏見(男性を採用・登用する傾向)
- 本人にキャリア形成の意識が薄い



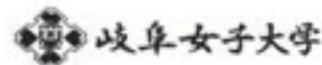
15. 性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮できる大学環境を実現するためにはどのような取組が必要だと思いますか？

(※複数選択可)

- 勤務形態や雇用管理制度の柔軟化
- 業務改善(例:事務手続きの簡素化、業務慣行の見直し)
- 人員の補充
- 採用・昇任審査の透明性の確保(公正な業績評価)
- 女性限定公募
- 女性比率向上に連動した予算措置などインセンティブ制度の導入
- 学内保育園の拡充
- 学童保育(※小学生対象)の整備
- 9時以前および17時以降の会議・打合せの抑制
- 育児・介護中の一部業務免除
- 育児・介護中の研究者への経済的支援(例:家事・保育・介護サービス向け補助金)
- 育児・介護休業取得者を含む構成員向け交流会・面談の実施
- ハラスメント対策の拡充
- 執行部を含む構成員の意識啓発・研修の実施
- 特に必要なものはない



アンケート調査結果(岐阜女子大学)



【調査対象】

女性研究者 46名 回答者 42名 回答率 91.3%

【調査期間】

2020年12月9日(水)~12月22日(火)

【調査方法】

Web アンケート(Google フォーム)

選択式・無記名

■結果の概要

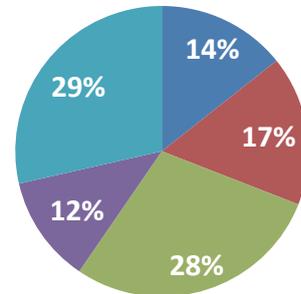
- 回答者の57%が40代・60代以上、60%が講師・教授。
- 回答者の26%が18歳以下の子どもがいる。
- 18歳以下の子どもがいる回答者の55%が、小学校就学前の子どもがいる。
- 18歳以下の子どもがいる回答者の70%が、保育園・学校の時間外で子どもの世話を主として担当。
- 回答者の31%が、家族に要支援・要介護の方がいる。
- 家族に要支援・要介護の方がいる回答者の23%が、主として介護。
- 回答者の88%が、日本における女性研究者比率が先進諸国に比べて低い理由として、家庭生活との両立が困難であると回答。
- 回答者の79%が、性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮できる大学環境を実現するために、勤務形態や雇用管理制度の柔軟化が必要と回答。

■アンケート結果の考察

女性研究者の年齢構成は「40歳未満」36%「40~60歳未満」41%「60歳以上」29%と中堅が最も多くバランスはよいと考える。ダイバーシティ関連の制度・イベント利用の経験がない人は38%おり、そのうち知らなかったと回答した人が半数であった。情報の周知を徹底する必要がある。また、18歳未満の子どもがいる人は26%で、そのうちの55%が就学前の子どもであった。子どもの世話を自分が主に担当している人は70%おり、子育てと仕事の両立を実現していることがわかった。要支援・要介護の家族がいる人は31%を越え、そのうち自分が主なる介護者の人は23%であった。介護は介護事業者に任せる傾向にあり、子育てよりは外部化が進んでいる。日本における女性研究者比率が先進諸国に比べて低い理由は、1位「家庭生活との両立が困難」88%、2位「男性中心の組織文化」64%、3位「無意識の偏見」38%となった。どの理由も性別役割分業意識が強く存在していることを表しており、10年間の時限立法として2016年4月に「女性活躍推進法」が施行され今年で5年目となるが、女性活躍の実現へ向かっているのか成果が明確ではない。また、性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮できる大学環境を実現するためには、「勤務形態や雇用管理制度の柔軟化」が最も多く79%を占めた。次に「業務改善」「人員の補充」が64%であった。勤務形態や業務内容の見直しなど多様な働き方が可能な環境を整えることが必要であることがわかった。今年度は、新型コロナの影響を受け、大学の教育・研究環境が大きく変化し、日常生活も変容せざるを得なかった。これを機会に勤務形態を見直し、業務改善を考えるとよいのではないか。

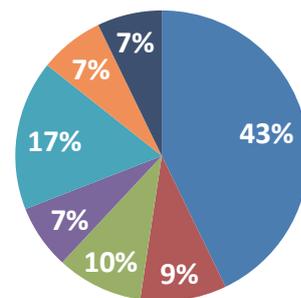
1. 年齢構成

30歳未満	6
30歳～39歳	7
40歳～49歳	12
50歳～59歳	5
60歳以上	12



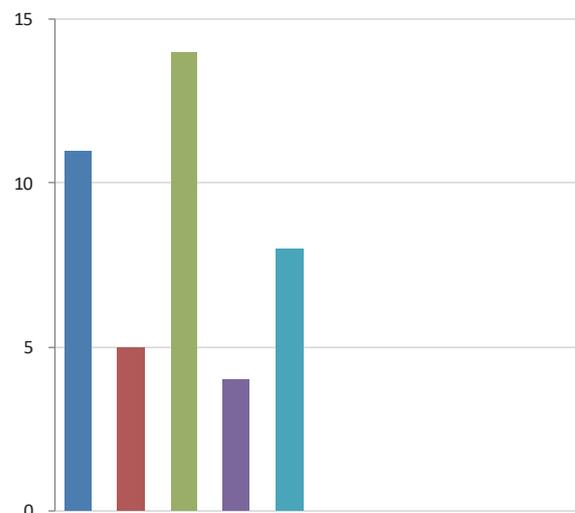
2. 専門分野

人文・社会科学系	18
理工系	4
農学系	4
医薬学系	3
食物栄養学系	7
家政学系	3
その他	3



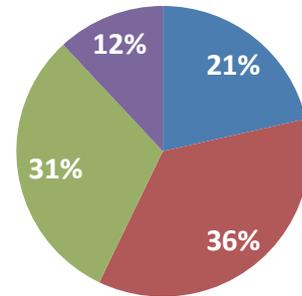
3. 職名

教授	11
准教授	5
講師	14
助教	4
助手	8
特任教授	0
特任准教授	0
特任講師	0
特任助教	0
その他	0



4. 勤続年数

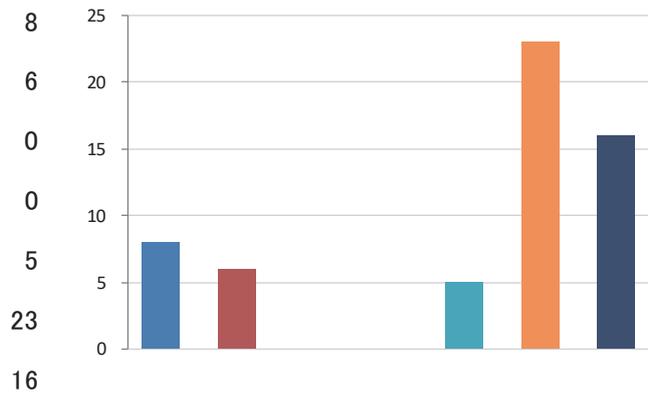
■ 3年未満	9
■ 3～10年	15
■ 11～19年	13
■ 20年以上	5



5. ダイバーシティ推進室が実施する以下の制度・イベントの利用経験はありますか？

(※複数選択可)

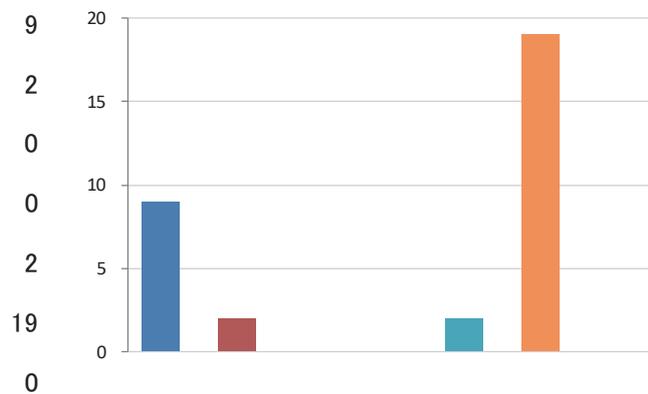
- 連携型共同研究助成
- 研究補助員配置制度
- 英文校閲費用助成
- メンター制度
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー・シンポジウム
- 利用・参加したことはない



6. 【※質問5の「利用経験がある」方へ】研究者としてのキャリアに役立った制度

(※複数選択可)

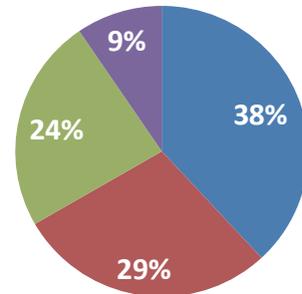
- 連携型共同研究助成
- 研究補助員配置制度
- 英文校閲費用助成
- メンター制度
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー・シンポジウム
- 利用したがあまり役に立たなかった



7.【※質問5の「利用経験がない」方へ】利用しなかった理由

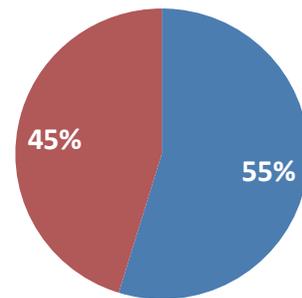
(※複数選択可)

■ 制度・行事について知らなかった	8
■ 応募条件を満たしていなかった	6
■ 応募書類を作成する時間がなかった	5
■ 制度等を利用しなくても特に支障がなかった	2
■ その他	0



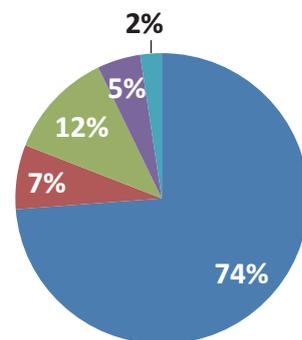
8. 配偶者の有無（婚姻届の有無を問いません）

■ いる	23
■ いない	19



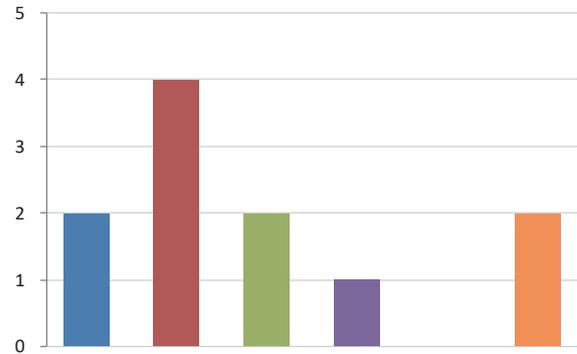
9. 子ども（18歳以下）はいますか？

■ いない	31
■ いる・1人	3
■ いる・2人	5
■ いる・3人	2
■ いる・4人以上	1



10. 一番下の子どもの年齢・学校種別

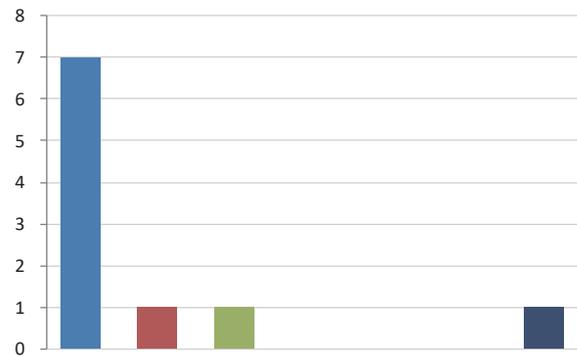
0～2歳	2
3歳～小学校就学前	4
小学生	2
中学生	1
高校生	0
その他	2



11. 保育園・学校の時間外で子どもの世話を主に担当している方はどなたですか？

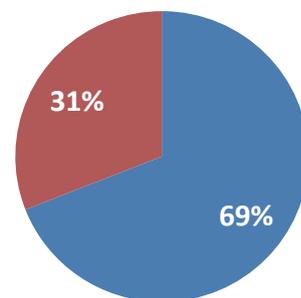
(※1つ選択)

回答者	7
配偶者	1
子どもの祖父母	1
祖父母以外の親族	0
ベビーシッター	0
友人・知人・近所の人	0
その他	1



12. 家族に要支援・要介護の方はいますか？(同居・別居を問いません)

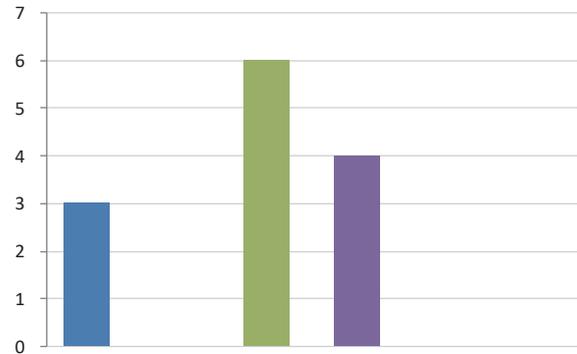
いない	29
いる	13



13. 要支援・要介護の家族を主に介護している方はどなたですか？

(※1つ選択)

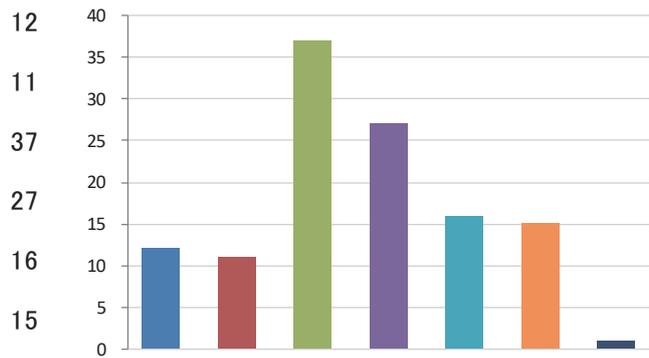
■ 回答者	3
■ 配偶者	0
■ 配偶者以外の親族	6
■ 介護事業者(施設・ヘルパー等)	4
■ 友人・知人・近所の人	0
■ その他	0



14. 日本における女性研究者比率が先進諸国に比べて低い理由

(※複数選択可)

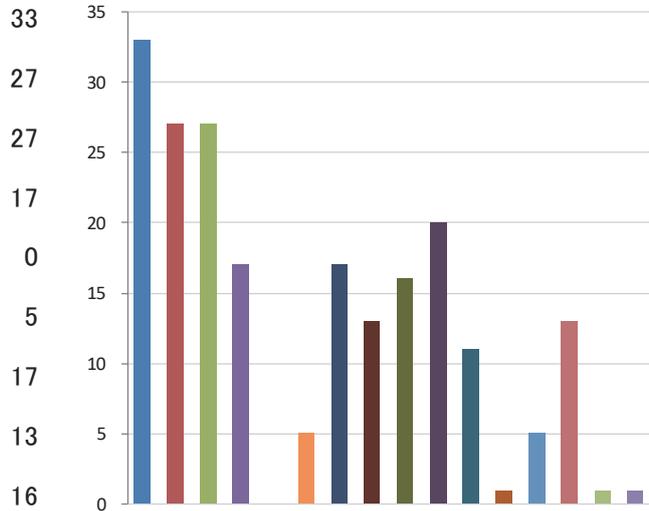
■ 幼少期からの教育の影響	12
■ ロールモデルがない(少ない)	11
■ 家庭生活との両立が困難	37
■ 男性中心の組織文化	27
■ 無意識の偏見(男性を採用・登用する傾向)	16
■ 本人にキャリア形成の意識が薄い	15
■ その他	1



15. 性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮できる大学環境を実現するためにはどのような取組が必要だと思いますか？

(※複数選択可)

- 勤務形態や雇用管理制度の柔軟化 33
- 業務改善(例:事務手続きの簡素化、業務慣行の見直し) 27
- 人員の補充 27
- 採用・昇任審査の透明性の確保(公正な業績評価) 17
- 女性限定公募 0
- 女性比率向上に連動した予算措置などインセンティブ制度の導入 5
- 学内保育園の整備 17
- 学童保育(※小学生対象)の整備 13
- 9時以前および17時以降の会議・打合せの抑制 16
- 育児・介護中の一部業務免除 20
- 育児・介護中の研究者への経済的支援(例・家事・保育・介護サービス向け補助金) 11
- 育児・介護休業取得者を含む構成員向け交流会・面談の実施 1
- ハラスメント対策の拡充 5
- 執行部を含む構成員の意識啓発・研修の実施 13
- 特に必要なものはない 1
- その他 1



アンケート調査結果（アピ株式会社）

【調査対象】

アピ株式会社の研究開発本部、技術開発部、品質保証本部の女性正社員 65 名（回答者 50 名 回答率 76.9%）

※2020年12月1日時点在籍者（育児休業中など長期休暇中の者及び退職予定者は除外）

【調査期間】

2020年12月9日～23日

【調査方法】

オンラインアンケートにアクセスするための URL をキャリアアップ推進室より個人メールアドレスを通じて該当者に送付。個人メールアドレスを保有していない該当者に対してはアンケート用紙を送付。

■結果の概要

- 回答者の約 7 割が 20・30 代、役職なし。
- 回答者の約 6 割が配偶者なし。
- 回答者の約 7 割が子供がいない。
- 回答者の約 8 割が家族に要支援・要介護がいない。
- キャリア形成に役立った制度・イベントとして、回答された最も多い選択肢は以下 2 つ。
回答者の約 3 割：各種セミナー（トップマネジメントセミナー、研究倫理研修、意識啓発セミナーなど）
回答者の約 3 割：女性向けキャリア研修
- 日本における女性研究者が少ない理由として回答された最も多い選択肢は以下 3 つ。
回答者の約 8 割：家庭生活との両立が困難
回答者の約 8 割：男性中心の組織文化
回答者の約 5 割：無意識の偏見（男性を採用・登用する傾向）

■アンケート結果の考察

回答者の約 6 割が年齢、役職、家庭状況の回答から育児・介護などのライフイベントを経験していないことが予想される。そのため、本アンケートの回答は、将来のライフイベントを見据え、女性が活躍するためにはどのような体制が望ましいか考え回答したと考えられる。

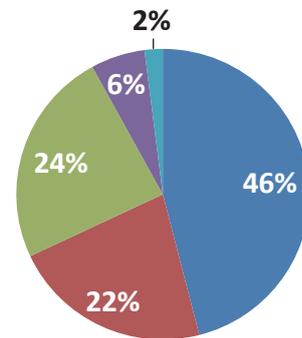
課題としては、子どもの祖父母など、身近に家族という支援者がいる人が女性管理職として活躍しやすいと感じている従業員がいることから、核家族が多く身近に頼れる家族がいない人が増える可能性も踏まえ、配偶者以外の身近に頼れる家族がいない女性でも活躍できる体制を検討していく必要がある。

また、男性中心の組織文化や無意識の偏見に課題を感じる人が多いことから、女性活躍の進展のためには、男性・女性という意識ではなく、より具体的にライフイベントが発生する時間制約者に対し、どのような支援体制が望ましいかという視点で検討していくことも大切となる。

そのため、制度全体を見直しつつも、役に立った制度・イベントとして、セミナーや研修の選択が多かったことから、ライフイベントを経験しながらも管理職として活躍している人の話を聞く機会の提供や、具体的な制度の活用方法の紹介など、男女含め啓蒙活動が重要と考える。

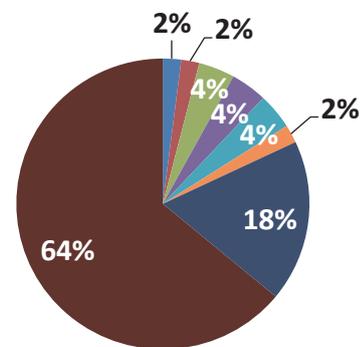
1. 年齢構成

■ 30歳未満	23
■ 30歳～39歳	11
■ 40歳～49歳	12
■ 50歳～59歳	3
■ 60歳以上	1



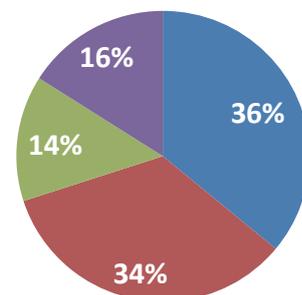
2. 役職

■ 製品開発顧問	1
■ 副部長	1
■ 次長	2
■ 課長	2
■ 課長代理	2
■ 係長	1
■ 主任	9
■ 役職なし	32



3. 勤続年数

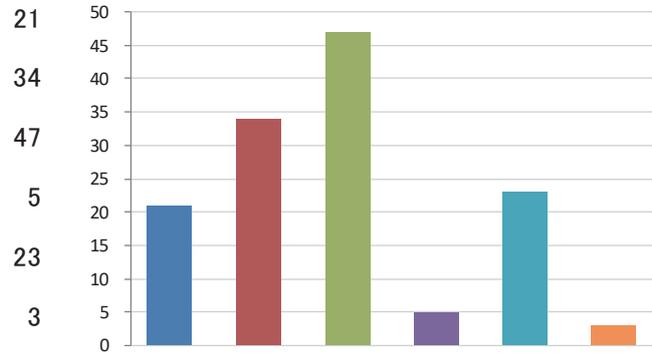
■ 3年未満	18
■ 3～10年	17
■ 11～19年	7
■ 20年以上	8



4. キャリアアップ推進室が実施する以下の制度・イベントについて知っていますか？

(※複数選択可)

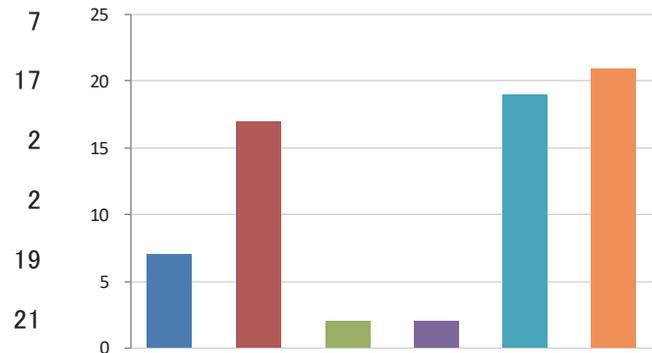
- 連携型共同研究助成
- 女性向けキャリア研修
- 事業所内保育施設「あぴっこランド」
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー(トップマネジメントセミナー、
研究倫理研修、意識啓発セミナーなど)
- どれも知らない



5. キャリアアップ推進室が実施する以下の制度・イベントの利用・参加経験はありますか？

(※複数選択可)

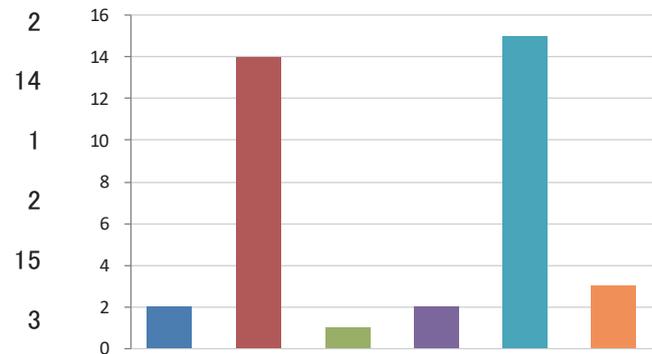
- 連携型共同研究助成
- 女性向けキャリア研修
- 事業所内保育施設「あぴっこランド」
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー・シンポジウム
- 利用・参加したことはない



6. 【※質問5の「利用・参加経験がある」方へ】キャリア形成に役立った制度・イベント

(※複数選択可)

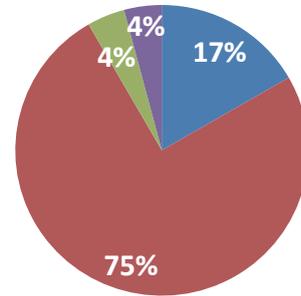
- 連携型共同研究助成
- 女性向けキャリア研修
- 事業所内保育施設「あぴっこランド」
- カモミールこども大学
(夏季休暇中の学童保育トライアル)
- 各種セミナー・シンポジウム
- 利用したがあまり役に立たなかった



7.【※質問5の「利用・参加経験がない」方へ】利用・参加しなかった理由

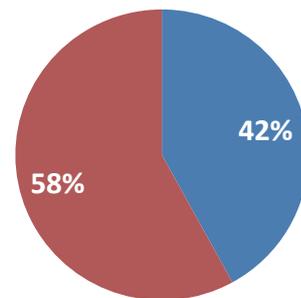
(※複数選択可)

■ 制度・行事について知らなかった	4
■ 制度等を利用しなくても特に支障がなかった	18
■ 時間をとれない	1
■ 参加する機会がなかった	1



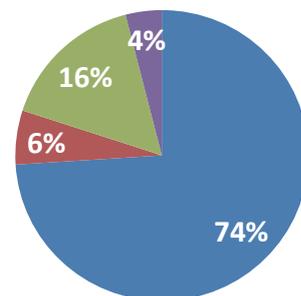
8. 配偶者の有無（婚姻届の有無を問いません）

■ いる	21
■ いない	29



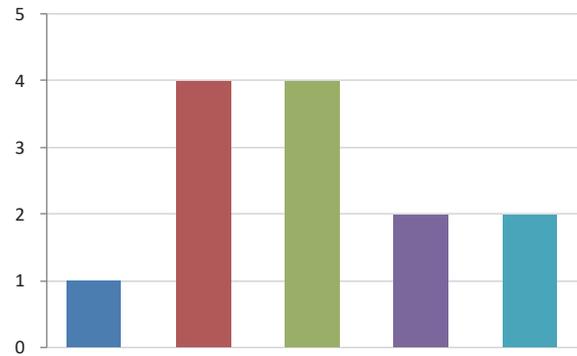
9. 子ども（18歳以下）はいますか？

■ いない	37
■ いる・1人	3
■ いる・2人	8
■ いる・3人	2
■ いる・4人以上	0



10. 一番下の子どもの年齢・学校種別

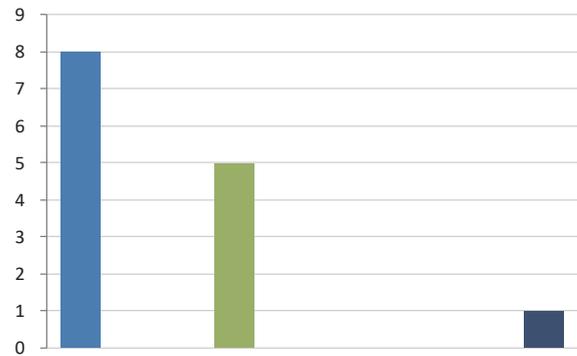
0～2歳	1
3歳～小学校就学前	4
小学生	4
中学生	2
高校生	2



11. 保育園・学校の時間外で子どもの世話を主に担当している方はどなたですか？

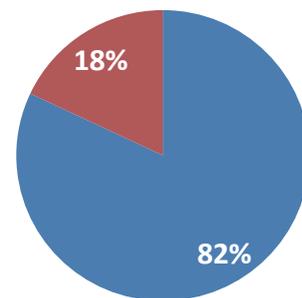
(※1つ選択)

回答者	8
配偶者	0
子どもの祖父母	5
祖父母以外の親族	0
ベビーシッター	0
友人・知人・近所の人	0
その他(学童保育)	1



12. 家族に要支援・要介護の方はいますか？(同居・別居を問いません)

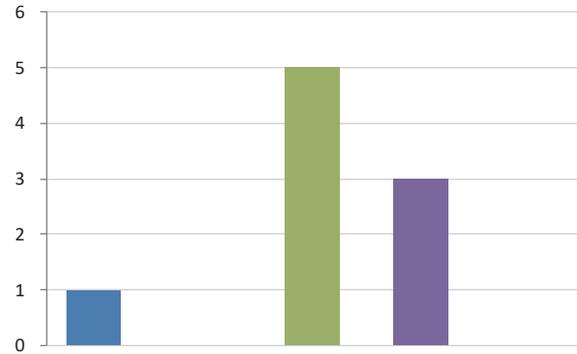
いない	41
いる	9



13. 要支援・要介護の家族を主に介護している方はどなたですか？

(※1つ選択)

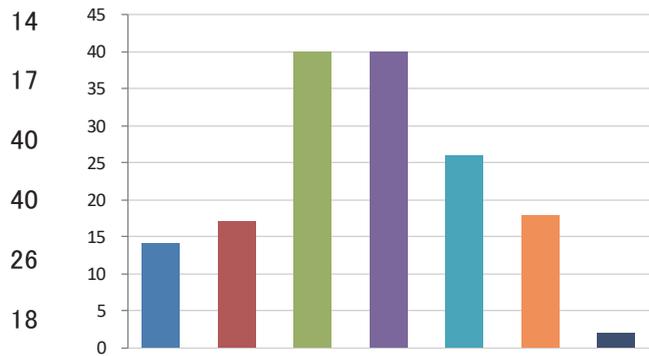
■ 回答者	1
■ 配偶者	0
■ 配偶者以外の親族	5
■ 介護事業者(施設・ヘルパー等)	3
■ 友人・知人・近所の人	0



14. 日本における女性研究者比率が先進諸国に比べて低い理由

(※複数選択可)

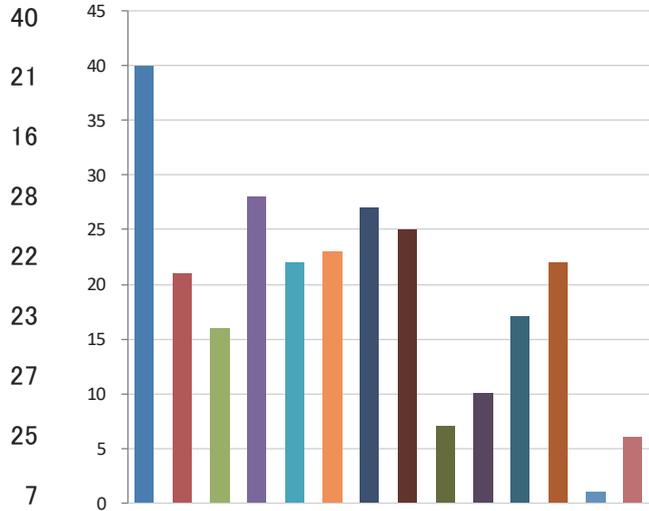
■ 幼少期からの教育の影響	14
■ ロールモデルがない(少ない)	17
■ 家庭生活との両立が困難	40
■ 男性中心の組織文化	40
■ 無意識の偏見(男性を採用・登用する傾向)	26
■ 本人にキャリア形成の意識が薄い	18
■ その他	2



15. 性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮できる職場環境を実現するためにはどのような取組が必要だと思いますか？

(※複数選択可)

- 勤務形態や雇用管理制度の柔軟化 40
- 業務改善(例:事務手続の簡素化、業務慣行の見直し) 21
- 人員の補充 16
- 採用・昇任審査の透明性の確保(公正な業績評価) 28
- 事業所内保育施設の拡充 22
- 学童保育(※小学生対象)の整備 23
- 9時以前および17時以降の会議・打合せの抑制 27
- 育児・介護中の一部業務免除 25
- 育児・介護休業取得者及び取得予定者向け交流会の実施 7
- 育児・介護休業期間中又は復帰前の面談の実施 10
- ハラスメント対策の拡充 17
- 管理職など上層部の意識啓発・研修の実施 22
- 特に必要なものはない 1
- その他 6



事業を終えて — 4機関長による総評—

岐阜大学
岐阜薬科大学
岐阜女子大学
アピ株式会社

女性研究者とともに拓く豊かな未来へ向けて



岐阜大学 学長
森脇 久隆

岐阜大学は、2015 年度に採択された本事業「文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」の代表機関として、共同実施機関である岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社とともに 6 年間にわたって地域密着型の女性研究者支援事業を展開して参りました。

本事業の核である「連携型共同研究助成」は、女性研究者が共同実施機関のいずれかに所属する研究者と連携しながら PI（主宰者）として共同研究を進める場合に研究費を助成する取組であり、前半の 3 年間は岐阜大学だけで毎年 6 件（4 機関の合計 12 件／年間）、自主経費となった後半の 3 年間についても毎年 4 件（4 機関の合計 8~9 件／年間）の研究課題に対して研究助成を行ってきており、その成果は数々の特許申請や学術論文の発表、図書出版、その結果としての研究力の向上や上位職への登用などのかたちで表れてきています。

また、育児や介護により研究時間の確保が困難な研究者に対して研究補助員を配置する「研究補助員配置制度」では、過去 6 年間で合計 74 名（延べ人数）の研究者に対して支援を行ってきましたが、この取組はとりわけ出産・育児といったライフイベントに直面した若手女性研究者のキャリア継続、研究時間の確保を通じた研究成果の社会への発信へとつながっております。

そのほかにも英語論文校閲費用助成や意識啓発のためのフォーラム・シンポジウムの開催など多角的な視点から各種取組を積み重ねてきており、これらの取組を通じて、本学におけるダイバーシティ研究環境は、少しずつではありますが確実に進展してきていると自負しています。

近年、ダイバーシティ（多様性）やインクルージョン（包摂）が「あらたな創造を生み出す源泉である」との理解が様々な場面で広く共有されるようになりましたが、岐阜大学においても女性をはじめとする「多様な人材の登用と育成」を豊かな未来につながる最も重要な取組みの一つとして位置付けています。

本事業は今年度をもって事業期間を終了しますが、本事業で一緒した岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社とともに本事業の趣旨および目標を達成するために引き続き連携型共同研究助成プロジェクトをはじめ取組みを継続する予定です。

今後も岐阜大学は女性をはじめとする多様な人材がその能力を遺憾なく発揮できる環境の整備に向けて邁進して参ります。

女性研究者が活躍できるライフサイエンス拠点の 実現に向けて



岐阜薬科大学 学長
稲垣 隆司

はじめに

国連においては、すべての国において貧困、ジェンダー不平等を無くし「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するため、2030年を年限とする持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)を採択しました。

この目標は、17のグローバル目標とその下に169のターゲット(達成基準)、232の指標を定めた「世界を変革する」2030年アジェンダです。

なお、2020年に発表された日本におけるSDGs達成度評価は166か国中17位ですが、ジェンダーギャップ指数は153か国中121位(世界経済フォーラム2019年12月発表)とジェンダー不平等は深刻な状況です。

本学における取組

本学においては、ジェンダー不平等を無くし、男女が共同し、女性研究者が活躍できる環境づくりを実現するため、本プログラム採択を契機に2015年に地域交流センターダイバーシティ推進室を設置し、女性研究者への研究費助成や、英文論文校閲費、研究補助員配置制度等に取り組んできた結果、女性研究者の研究活動の活性化に繋がっています。

また、岐阜大学、岐阜女子大学、アピ株式会社とも連携し、シンポジウム、フォーラム、各種セミナーなどを開催し、本学すべての教職員を対象に男女共同参画やワークライフバランスの必要性について啓発してきました。

さらに、女性研究者の比率(採用比率、在職比率、上位職比率)を高めるため、年度別にそれぞれの目標値を掲げ、学内あげて取り組んできました。

その他、キャンパス統合計画(本部キャンパスと三田洞キャンパスの統合)に合わせ、本部キャンパス近接地にライフサイエンス拠点の整備計画を作成し、女性・男性研究者が岐阜の地に留まり、又はUターン・Iターンできる環境づくりにも取り組んでいます。

今後の課題、取組

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」地域循環型女性研究者育成・支援プログラム(2015年度~2020年度)の取組を進める中で、教職員の男女共同参画の必要性やワークライフバランスへの意識が高まり、大いに成果はあったと認識しています。しかし、女性研究者の比率を高めるためには、制度上など様々な課題は残されているため、6年間の成果を検証し、今後も、その解決に向けた取組を継続していく必要があります。

また、女性研究者が外部資金を含め研究資金を継続して獲得し、研究を継続するためには、研究環境の改善と職場環境の整備が必要であるため、ライフサイエンス拠点の整備を含め、新たな予算・制度を検討していく必要があると考えています。

ダイバーシティ研究環境実現への一歩



岐阜女子大学 学長
松川 禮子

平成 27 年度に岐阜大学が申請機関、岐阜薬科大学、アピ株式会社と岐阜女子大が共同実施機関として採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」事業が 6 年間の取組を終了しました。

本学は女子大学であることの特性から、本事業開始前においても、女性研究者在職比率、女性研究者採用比率は一定の水準にあり、6 年間の事業実施を経て、女性研究者上位職比率も含め 3 つの最終数値目標をすべて達成することができました。中でも、上位職比率において大きく最終目標値を上回ることができたのは、中堅、若手の研究者のキャリアパスに期待を持たせるものとなりました。

本事業の中で、本学にとって特に有効だったと思われるのは、研究力向上のための各種取組です。連携型共同研究プロジェクト支援で、6 年間に延7名の若手、中堅研究者が研究費の助成を受けることができました。また、連携組織の研究者との共同研究は、本学単体では専門分野を同じくする研究者に必ずしも恵まれるとは言えない研究環境では貴重な機会でもありました。研究補助員配置制度で、延 10 名の女性教員が補助員の配置を受けたこと、外部資金獲得支援として研究支援の実績のある講師の指導を受けたこと、研究倫理研修などにより、研究環境の改善を図ることができました。

最終年に行ったアンケート調査の結果から、改めて本学の女性研究者のプロフィールが明らかになりました。年齢構成として 40~60 歳未満の中堅が最も多くの割合を占めていますが、この世代は家庭において子育てと介護の負担が重くかかっていることも再認識されました。最終年度である令和 2 年は、新型コロナウイルス感染症の流行により、大学も大きな影響を受けました。就学前や就学中の子どもがいる女性研究者にとっては学校や園等の臨時休校・休園の影響は大きなものでした。また、オンライン授業の実施等により、教員の勤務形態や業務内容も見直しを余儀なくされました。その経験の中から多様な働き方が可能な環境を整える必要性も感じています。

「女性活躍推進法」施行から 5 年になりますが、女性研究者が能力を十分発揮できる大学環境の実現には、まだまだ多くの課題があると思われます。この事業そのものは、これで一旦終了となりますが、今後も関係組織とは緩やかな連携を取りながら、ダイバーシティな研究環境の実現に努力していきたいと思っております。終りに、6 年間お世話になりました岐阜大学はじめ共同実施機関の皆様には厚く御礼申し上げます。

6年間の振り返りと今後の展望



アピ株式会社 代表取締役社長
野々垣 孝彦

2015年にスタートした文部科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」も最終年度となり、早6年が経過しました。本プロジェクトは、岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学に加え、唯一の民間企業としてアピ株式会社も参画し、4機関が各々の特徴を活かし、女性研究者の研究力を強化するとともに地方創生・地方活性化を目指して進めてまいりました。

アピ株式会社では、研究職、開発職、専門職の3部門で働く女性を対象に研究力向上を目指して挑戦を続けてきました。連携型共同研究では、6年間を通して9件の研究テーマが採択され、研究を任された女性研究者は計画の立案からデータの管理まで主体的に共同研究を推進し、研究者として貴重な経験を積むことができました。それらの成果として、特許出願、国内外の学会発表、論文発表を数多く行うことができ、その波及は後人に続くものと期待しています。更に、女性研究者1名が岐阜大学の社会人博士課程に入学し、学位（工学）を取得できたことも大きな成果のひとつでした。このようなケースを「アピモデル」として活かし、今後の人材育成に展開していきたいと考えております。

また、地方創生・地方活性化のため、地域循環型の安定した人材の活躍の場の創出を目指してまいりました。その取り組みのひとつとして、企業インターンシップを実施し、各大学から女性研究者を受け入れ、製造現場等の見学やディスカッションを通して異業種の理解や新たな研究者ネットワークの構築を進めることができました。更に、各種セミナー（トップマネジメントセミナー、意識啓発セミナー、研究倫理研修）では、性別や役職を問わず、男女共同参画に対する意識の向上に努めてきました。アピ株式会社の女性研究者（3部門65名）を対象に行ったアンケート結果では、多くのメンバーが「キャリア形成に役立った」と答えています。今後もこのような機会を設け、互いに意識を高めあう風土を醸成していきたいと考えています。

最後に、本プロジェクト発足当初、女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率について高い数値目標を掲げました。最終年度にあたり、アピ株式会社は、採用比率、在職比率については目標をはるかに超える数値に到達しましたが、上位職比率については、僅かに目標値に届きませんでした。今後はこの課題を念頭に、上位職を目指す人材の育成にさらに邁進し続ける所存です。

本プロジェクトを通して、社員の意識の変革や研究開発テーマの実用化が動き始めております。これもひとえに連携機関および関係者の皆様のご支援とご協力の賜物と、心より感謝しております。今後も連携機関とのネットワークの活用を継続し、男女共同参画社会の実現と地方創生に貢献してまいりたいと考えております。

引き続き、皆様のより一層のご支援、ご協力をお願いいたします。

寄稿
—事業に参加して—

岐阜大学
岐阜薬科大学
岐阜女子大学
アピ株式会社

「すぐ成果が出ないからこそ」の支援の重要性

私は本事業に関して多種類の支援を受けておりますが、紙面の都合で1点のみお話することをお許し下さい。連携型共同研究助成で取り組んだ「生きづらさ学」は、多様な領域にまたがり、生きづらさ要因も複雑に絡み合っていることから、研究としての軸をシンプルかつ明快に示す事が難しく、非常に重要なテーマである反面、外部資金の獲得が難しいテーマでした。しかし、このようなチャレンジングな課題に助成を頂いた結果、研究成果としての書籍の刊行を行う事ができ、現在も、派生した研究グループで研究活動を続けています。さらに、コロナ禍で本テーマの重要性は益々増しており、生きづらさ学に言及頂く機会が増えてきております。今回の助成のように、短期的な成果が明確なものだけでなく、「チャレンジングなテーマについて支援頂けるような仕組」は、日本の学術を衰退から革新へと繋ぐものであると思います。ありがとうございました。

本事業で、2015年～2016年には、当時、全学としては提供されていなかったテレワークシステム、2016年に英文校閲助成と英語セミナー、2016年と2017年に研究補助員配置制度、2015年～2020年まで連携型共同研究助成の支援を頂きました。



岐阜大学 流域圏科学研究センター 准教授
小山 真紀

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度、英文校閲費用助成

多くの制度に支えられて

私は、米粉パンの物性改善や食品のフレーバーリリース挙動に関する研究を行っています。米粉パンの研究は、アレルギーで小麦が食べられない方に研究成果を広く利用していただきたいという思いから続けていました。連携型共同研究の助成をいただき、研究成果のアウトプットに向けた取り組みを行うことができました。また、インターンシップにおいて、企業の方と米粉についてディスカッションできる貴重な時間をいただき、自身の研究に役立てることができました。

一昨年、第2子を出産し休職しましたが、共同研究が複数あり、休職によりプロジェクトが止まることを心配しました。そのような中で研究補助員配置制度などを活用することにより研究を進めることができました。男女共同参画推進室の様々な支援があったことで、これまで研究が続けられていると実感しています。



岐阜大学 応用生物科学部 准教授
勝野 那嘉子

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

男女共同参画推進室関係者の皆様へ感謝の気持ちをこめて

連携型研究補助制度に二度採択して頂き、岐阜女子大学の清水祐美先生と共同でワサビの味を研究することになりました。2010年に岐阜大学に着任して以来、PI (Principal Investigator)として研究室を運営してきましたが、年下の異分野の先生とのコラボレーションはとて新鮮でした。自身の研究の幅を広げることができ、研究者人生のなかでも大変有意義な経験をさせて頂き感謝しております。現在こうして教育研究に尽力できておりますのも、着任当初より支援を賜りました岐阜大学の男女共同参画の関係者の皆様のおかげです。これからは、男女共同参画社会の実現に向けて、少しでもお役に立てるよう精進したいと思います。長期にわたるご支援に対しまして、この場をお借りして心より御礼申し上げます。ありがとうございました。



岐阜大学 応用生物科学部 准教授
山根 京子

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

高い脳移行性を有する疾患対応型 PET プローブの開発研究 ～充実した研究環境のご提供へのお礼～

「連携型共同研究助成」に採択された研究課題である「非環式レチノイドの¹¹C標識化と脳移行機構の解明」では、最先端の短寿命放射性核種による標識合成技術を機軸にして、これまで抗がん剤として開発されてきたレチノイド類の¹¹C標識プローブを創製するとともにその高い脳内移行性を認め、中枢神経系疾患を対象にした創薬支援や脳機能評価用の有効なプローブとなる可能性を見出しました。この成果は特許として出願することができ、加えてPI経験により、新科学分野と期待される化学・工学・生物学・医学融合型の「生体内分子科学」の発展に寄与できました。なお、本研究の過渡期に一児の母となりましたが、「研究補助員配置制度」の利用により滞りなく研究を進めることができました。本研究の遂行にあたりご支援いただきました男女共同参画推進室に深く感謝します。



岐阜大学 工学部 准教授
古山 浩子

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

ダイバーシティ事業による成果

女子学生女性研究者向けキャリアパス支援の取組として、ロールモデル講演会を6回、キャリアパス支援講演会を6回企画した。医療薬学分野の最前線で活躍している女性研究者の講演会を開催したところ、本学の学生および他3機関の多くの研究者が参加した。本学の女子学生はもちろん、男子学生の感想文やアンケート結果から、将来の進路に多大なる影響を及ぼしたこと、ダイバーシティの概念を考慮した考えた方ができるようになった。

連携型共同研究助成制度および英文校閲費用助成制度を利用し、岐阜薬科大学附属薬局の業務に従事している女性教員の研究指導をした。学会での発表、国内外学術雑誌にアクセプトされ、これらの研究を基に博士論文としてまとめ、博士の学位取得につながった。また、英文校閲費用助成制度を利用した学部女子学生の論文については、Sci Rep にアクセプトされ、Health Day Japan で紹介された。



岐阜薬科大学 病院薬学研究室 教授
寺町 ひとみ

【担当業務】女子学生女性研究者向けキャリアパス支援の取組担当責任者
【利用した制度】連携型共同研究助成、英文校閲費用助成

継続した支援に感謝して

研究補助員制度には計8回(4年間)採用していただきました。当時は岐阜薬科大学に赴任して新しく研究室を立ち上げる時期で、子供もまだ低学年でしたので、補助員の助力がなければ、継続した実験は儘ならなかったと思います。今では、補助員の学生が先輩として、研究室配属の学生にいい刺激を与えてくれており、それが当たり前になっているので、いなくなってしまう次年度が心配なぐらいです。一番大変な時期に支えていただいたことを感謝しておりますし、これから様々なライフイベントを迎える先生方も、この様なサポートに恵まれればと願っております。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の継続発展に尽力してこられた諸先生方に感謝申し上げますとともに、目的の一つであった研究力強化のお役に立てるよう、微力ながら精進していく所存です。



岐阜薬科大学 香粧品健康学講座 特任准教授
水谷 有紀子

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度、英文校閲費用助成

ダイバーシティ事業各種制度を利用して

ダイバーシティ事業各種制度において、連携型共同研究助成制度、学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成制度、研究補助員配置制度を利用させて頂いた。岐阜薬科大学附属薬局の業務に従事しているため、研究には薬局業務終了後の午後 6 時以降の時間を充てることになり、育児との兼ね合いもあり、研究に充てるまとまった時間を取りにくい状況となっている中、研究補助員配置制度を始めとしたこれらの制度を利用することにより、地域における薬局に関係する研究を進めることができた。国内の学会での発表、国内学術雑誌への論文投稿、海外学術雑誌への論文投稿を行うことが出来た。またこれらの研究を基に本事業実施期間中に博士の学位を取得することが出来た。研究補助員の方がいることにより研究発表の準備を進めることにおいてストレスを減らすことが出来た。



岐阜薬科大学 薬局薬学研究室 講師
伊野 陽子

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度、英文校閲費用助成

連携型共同研究・英文校閲費用の助成制度を利用して

本事業において、私は連携型共同研究と英文校閲費用の助成制度を利用させていただきました。

連携型共同研究助成の応募にあたり、共同研究機関の女性研究者を探すのに苦勞しましたが、岐阜大学医学部の先生方と共同研究をさせていただくきっかけとなりました。PIとして未熟ではありましたが、共同研究者とのディスカッションを通じて他分野の視点を知り、知見を得ることができました。助成期間終了後も連携して共同研究を継続しており、研究の場が広がっています。また、英文校閲費用助成は、研究費が限られる中、成果報告を求められる若手研究者にとって大変有難く、成果発表の一助となりました。

縁あって本事業実施期間中に講師就任の話をしていただきました。本事業がきっかけで始まった共同研究での経験を活かして PI として相応しい役割が果たせるよう、今後も精進を重ねて参ります。



岐阜薬科大学 薬物動態学研究室 講師
曾田 翠

【利用した制度】連携型共同研究助成、英文校閲費用助成

ダイバーシティ事業に支えられ歩んできた6年間

平成 27 年度、平成 30 年度には、連携型共同研究に採択していただき、研究費の助成を受けながら、他の研究者や先生方と定期的に意見交換や研究会を実施することができました。研究を遂行していくためには、子育てをしながら限られた業務時間の中で取り組む必要がありますが、メンターである女性研究者から、教育活動、研究活動それぞれについての向き合い方や取り組み方についてご助言いただくことで、更なる意識や研究能力の向上につながりました。その成果もあり、令和元年度には、科研費を獲得することができました。

現在、2児を育てながら勤務をしていますが、親類も遠方にしかおらず、子育てをして研究を続けるにはどうしたらよいのか戸惑いもありました。しかし、研究を続ける環境を整えることをサポートしていただき、本事業には大変感謝しています。ありがとうございました。



岐阜女子大学 文化創造学部 准教授
佐々木 恵理

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

多くの可能性を感じたダイバーシティの事業

本事業では、平成 29 年度に連携型共同研究に採択していただき、同時に研究補助員の制度も利用させていただきました。当時は、産後すぐということもあり、どちらも研究を続けるためにはとても有用な制度でした。研究補助員の方は、同じ分野の方でしたので実験を進めるうえでお互いの理解も早く、とてもスムーズに研究を進めることができました。また、研究補助員の方もお子さんがいらっしゃるもので、子育てのことで相談に乗っていただいたり、助けていただくことが多々ありました。他には、学童トライアルも利用させていただきました。通常の学童とは異なり、初めは知らない子ばかりで不安そうな様子でしたが、迎えに行くと目をキラキラさせて一日の出来事や新しくできたお友達の話をしてくれました。とても楽しく過ごさせていただき、大変感謝しております。仕事とライフイベントとの両立は大変ですが、このような制度が整えば少しずつでも研究などを進められる可能性を感じました。ありがとうございました。



岐阜女子大学 家政学部 講師
伊佐 保香

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

ダイバーシティ事業における“縁”に感謝

育休中に岐阜大学柴田奈緒美先生より、お声かけいただいたことを思い出します。日々の家事、育児、大学での教育が優先となっていた私が、学生とともに共同研究に取り組むことができ、柴田先生には大変感謝しております。また、本年度米粉パンに関する共同研究でご縁のあった岐阜大学勝野那嘉子先生には研究を通じて、現在学生と大量調理における米粉パンレシピの試行錯誤を続けていることについて視野を広げていただき大変嬉しく思っています。子育てをしながら働くことは、職場でも家庭でも周囲に迷惑をかけることが多く、常に申し訳ないという気持ちが付きまといまいます。しかし、少子化が深刻な日本だからこそ、家事、育児、仕事の3つを男女区別なく共同で行う社会が当たり前となり、女性のキャリアが止まらない社会が来ることを願います。



岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科 助教
大場 君枝

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

研究継続のための環境整備・支援への感謝の想い

「研究への意識継続」、これが本事業の制度を活用させていただき、できたと強く感じております。研究者として「研究をしていくこと」、これが当然であるとは思いますが、しかしながら、現実には、厳しく・・・(大学業務、家庭での自分の役割等)。そんな中、研究を継続的に行えましたこと、加えて、新たな研究領域を開拓できましたのは、本事業があったからこそ、と感謝の想いです。

共同研究において共同研究者の先生方より示唆に富んだご教授をいただき、研究の視点・方法を広げ、深めていただきました。このことは、今後の研究者としての自分に大いに生きていくものと実感しております。他機関の研究者の皆さまと人的ネットワークを持つことができましたことも財産です。この宝を若手・未来の研究者の育成に還元することができましたらと思っております。



岐阜女子大学 文化創造学部 准教授
齋藤 陽子

【利用した制度】連携型共同研究助成、研究補助員配置制度

嫌気性細菌に対する蜂製品の機能性評価 ～連携型共同研究～

私は、2016年度から2019年度までの4年間にわたり、蜂製品(プロポリスおよびハチミツ)の嫌気性細菌に対する機能性を評価するというテーマで連携型共同研究に参加させて頂きました。本プロジェクトによって嫌気性細菌の専門家である岐阜大学の田中香お里教授との共同研究が実現したことで、培養に特殊な設備を必要とする嫌気性細菌を用いた実験を行うことができました。また、それまで細菌を用いた実験の経験がほとんどなかったにも関わらず、円滑に研究を進行し、短期間で特許出願という成果が得られたのは、研究計画やデータの解釈において細菌学の専門家である田中先生から助言が頂けたからこそと感じています。

異分野を専門とされる先生との共同研究は、企業の研究員として大変貴重な機会であり、そのような機会を賜りましたことをこの場をお借りして心より感謝申し上げます。



アピ株式会社 研究開発本部 主任
森本 智美

【利用した制度】連携型共同研究助成

ブラジル産グリーンプロポリスの神経保護作用の研究

JST プロジェクトの連携型共同研究に共同研究者として参画し、その活動を通してブラジル産グリーンプロポリスの神経保護作用の研究を実施してきました。本研究は、神経細胞を用いた研究を専門とする岐阜大学の平田洋子教授と共に推進し、プロポリスに関する知見や神経細胞における過去の研究の観点から議論を深め進展することができました。本研究成果からブラジル産グリーンプロポリスはアルツハイマー病を代表とする神経変性疾患の予防の一助となることが期待でき、この研究成果はシカゴで行われた Neuroscience2019 での発表、前担当者の女性研究員の学位取得に繋がるなど本活動を通して研究者として大きく成長する機会を頂きました。企業の研究員として大学との共同研究を行うことで多様な視点からのご指導とご意見を聞く機会に恵まれ、研究者としての視野を大きく広げることができたと感じています。本活動で得た経験は、これからの研究活動に生かしていきたいと思います。



アピ株式会社 研究開発本部 研究員
井川 貴礼

【利用した制度】連携型共同研究助成

夏季学童保育を利用して

2017年、2018年、2019年の夏季学童保育(子供大学)を利用させていただきました。

女性研究者に限らず、子供をもつ共働き夫婦が働くことに若干の後ろめたさを感じる理由の一つに、子供と共有できる時間の短さがあるのではないかと思います。平日はまだしも長期休暇になると、親が家にいる家庭と共働き家庭で、子供の経験に差が生まれることは明白です。ですので、子供の長期休暇に通常の学童保育では得られない、特別な時間を用意していただき、非常に感謝しております。

大学のリソースをふんだんに利用した、収穫体験、料理、工作、出張講座、野草園探索など普段の生活では体験できない内容ばかりだったようで、毎回帰宅後に子供から興奮した様子で報告がありました。

小学生の間に大学を訪問できることも、いい経験だと思いました。企業によっては社員の子供向けの職場参観日なるイベントが開催されているところもあると聞きます。研究をしている親の職場参観的な位置づけでもあれば、親が研究者として働いていることを子供も納得して生活でき、家庭内QOLの向上に寄与するのではないかと思います。

本プロジェクトは終了しましたが、今後も同様の企画があったらいいなど、名残惜しく感じます。



アピ株式会社 研究開発本部 主任

上原 沙織

【利用した制度】夏季休暇中の学童保育

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブを終えて

6年間のプロジェクトを振り返りますと、連携機関との共同研究をはじめとして、女性研究スタッフの育成・意識啓発のために非常に有意義な機会が数多くあったと思います。本プロジェクトのスタートをきっかけに共同研究を任された研究者も数多くいました。その研究者にとって貴重な経験となったばかりでなく、具体的な成果として学位取得者1名、論文3報、国内外の学会発表7題という成果が得られ、民間企業である弊社だけでは達成し得ない成果であったと感じております。企業インターンシップでは、連携機関の先生方に弊社の活動を幅広く共有頂き、研究開発テーマや研究の在り方等、深い議論ができる機会となりました。また、研究倫理研修では、定期的に研究倫理を再認識する機会となり、各研究スタッフの意識を高めることができました。本プロジェクトは、女性研究員を主たる対象としたものではありませんでしたが、その効果は、女性のみならず、全研究スタッフや関係する社員にも広く波及するものであったと確信しております。

本プロジェクトの推進に携わられた各連携機関のすべての方々に深く感謝を申し上げ、本プロジェクトの成果や各連携機関との関係性を今後も更に発展させ、地域社会に貢献・還元していきたいと考えております。



アピ株式会社 研究開発本部 本部長

河野 宏行

結びに代えて



事業実施担当者(コーディネーター)
岐阜大学 男女共同参画推進室 特任助教
落合 絵美

岐阜大学は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」の代表機関として、共同実施機関である岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社とともに2015年度から2020年度までの6年間にわたって本事業に取り組んで参りました。その成果は、連携型共同研究助成から生まれた数々の特許出願や学術論文、学術書籍の出版や学位取得などといったかたちで表れており、生命科学、食品化学、生物学、社会学、教育学、防災学など様々な分野における女性研究者の活躍が私たちの暮らしや社会の発展につながっていることを改めて感じました。

女性研究者の活躍を奨励する際に研究助成とともに重要になってくるのが「研究と育児・介護との両立」です。OECD(経済協力開発機構)加盟国のなかで女性研究者比率が最下位レベルにある日本は、家事・育児に費やす時間の男女格差が大きい国として知られており、研究者についても全国ダイバーシティネットワークが2019年に実施したアンケート調査をはじめ同様の傾向が指摘されています。

出産や育児は女性研究者が研究者としてのキャリアを積み上げる時期と重なりやすいことから、中長期的に女性研究者比率を向上させるためには出産・育児期の研究支援体制の構築が極めて重要です。本事業では、育児・介護に直面する研究者に対して研究支援者を配置する「研究補助員配置制度」を運用することで、研究と育児の両立に日々奮闘している若手女性研究者のキャリア形成を継続的に支援することができました。

そのほか、本事業を通じて女性研究者を中心とする人的ネットワークの拡大、男女共同参画・ダイバーシティに対する理解の深まりやそれに伴う組織風土の変容、産学間の連携強化など多方面にわたる成果が生まれ、育まれています。

6年間にわたって本事業の取組にご関心をお寄せくださった皆様、また各行事へのご参加、広報支援、セミナーやシンポジウムへのご登壇など様々なかたちでご協力くださった皆様に心より感謝申し上げます。本冊子の刊行が、ダイバーシティ研究環境実現への関心を共有する方々とのあらゆる連携や更なる連携強化の契機になれば幸甚です。

資料

- 6年間の事業実績
- 連携型共同研究助成採択課題一覧
- 関係者一覧

6年間の事業実績

2021年3月1日現在

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)事業実績

事業項目	2015(平成27)年度	2016(平成28)年度	2017(平成29)年度	2018(平成30)年度	2019(令和1)年度	2020(令和2)年度
(1) 女性研究者の研究力向上を図るための体制及び取組内容						
実施機関長会議	2	2	2	2	1	1
連携協議会	10	11	12	8	7	5
連携型共同研究助成	12件	12件	12件	8件	9件	9件
女性研究者の研究力向上支援(英語プレゼンテーションセミナー等)	2	5	5	1	1	1
女性研究者人材バンク	実施	実施	実施	実施	実施	実施
外部資金獲得支援	4	7	8	1	1	1
プロジェクト実施のための先行大学調査	4	1				
英文校閲	5	11	14	9	6	7
(2) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組						
トップマネジメント・セミナー	3	4	4	1	1	1
リーダーシップ研修	4	5	4	1	1	1
研究補助員配置制度(半期240時間、およそ週10時間として)	13	16	18	20	17	17
地域定着型女性研究者インターンシップ(企業インターンシップ)	2	2	2	1	1	1
(3) 連携機関等の女性研究者への研究・支援環境整備						
夏季長期休暇中の学童保育実施	1日	8日	5日+2日	2日	2日	中止
共同ホームページ	開始	継続	継続(一部変更)	継続	継続	継続
分析機器の共同利用	開始	継続	継続	継続	継続	継続
(4) 意識啓発や組織改革等を図るための取組						
シンポジウム	1	2	2	0	1	※
フォーラム	3	3	2	1	0	0
意識啓発セミナー	3	2	1	2	1	1
研究倫理研修	3	2	2	2	2	2
メンター制度(研修)	実施	実施	実施	実施	実施	実施
ニューズレター(カモメール通信内にコーナーを設ける)	1	4	4	適宜	適宜	適宜
(5) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組						
キャリアパス支援講演会	1	2	1	1	1	1
ロールモデル講演会	4	4	2	1	1	1

※シンポジウムに代えて冊子を刊行。

連携型共同研究助成採択課題一覧

■ 2015 年度

申請者（所属・職名）	研究課題	共同研究者（所属・職名）
大藪 千穂 （岐阜大学教育学部・教授）	岐阜の大学生と企業における男女共同参画に対する意識調査	三輪 聖子 （岐阜女子大学 家政学部・教授） 柴田 奈緒美 （岐阜大学 教育学部・助教） 早川 博美 （株式会社十六総合研究所・研究員） 奥田 真之 （株式会社十六総合研究所・主席研究員）
水谷 陽子 （岐阜大学医学部附属病院・助教）	掌蹠角化症における角層バリア機能異常の解明	阿部 純子 （岐阜薬科大学 医薬品情報学研究室・博士後期課程） 中村 光浩 （岐阜薬科大学 医薬品情報学研究室・教授） 石塚 麻子 （岐阜大学 大学院 医学系研究科・非常勤講師） 藤澤 智美 （岐阜大学 大学院 医学系研究科・助教）
山根 京子 （岐阜大学応用生物科学部・助教）	ワサビの落葉広葉樹林文化科学的検証—持続可能な植物資源利用を目指して	清水 祐美 （岐阜女子大学 家政学部・助教）
岡本 朋子 （岐阜大学応用生物科学部・助教）	セイヨウミツバチの巣箱が寄生蛾に探索・発見される機構の解明	坂本 彩 （アピ株式会社 養蜂部ミツバチ科・技術係主任） 坂本 亮太 （岐阜大学 応用生物科学部・学術研究員）
柴田 早苗 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	味覚センサーを用いた動物用プロポリス含有粘着性包帯の開発	小野寺 理沙子 （岐阜薬科大学 製剤学研究室・助教） 荒木 陽子 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・製品開発顧問） 川部 美史 （岐阜大学 応用生物科学部・助教） 高島 諭 （岐阜大学 応用生物科学部・特定研究補佐員）
小山 真紀 （岐阜大学流域圏科学研究センター・准教授）	「生きづらさ学」の構築に向けた領域横断型実践研究の試み	大崎 友記子 （岐阜女子大学 家政学部生活科学科住居学専攻・准教授） 船越 高樹 （岐阜大学 障害学生支援室・特任助教） 相原 征代 （岐阜大学 男女共同参画推進室・特任助教）

<p>永澤 秀子 （岐阜薬科大学薬化学 研究室・教授）</p>	<p>がん微小環境における鉄代 謝動態変動に基づく病態制 御機構の解析</p>	<p>鈴木 紀子 （岐阜大学 大学院 医学系研究科 産科婦人科 学・学術研究補佐員） 平山 祐 （岐阜薬科大学 薬化学研究室・助教） 森重 健一郎 （岐阜大学 大学院 医学系研究科 産科婦人科 学・教授）</p>
<p>宗宮 仁美 （岐阜薬科大学分子生 物学研究室・助教）</p>	<p>mRNA 前駆体の 3' 非翻訳 領域の分子多様性が情動神 経回路の発達に及ぼす影響</p>	<p>福光 秀文 （岐阜薬科大学 分子生物学研究室・教授） 大沢 匡毅 （岐阜大学 大学院 医学系研究科・教授） Morsheda Nasrin （岐阜大学 大学院 医学系研究科・博士課程）</p>
<p>曾田 翠 （岐阜薬科大学薬物動 態学研究室・助教）</p>	<p>術後嘔気嘔吐（PONV）に おけるオピオイド鎮痛薬の関 与に関する研究－薬物血中濃 度測定と遺伝子多型解析を 用いた要因解析－</p>	<p>杉山 陽子 （岐阜大学 医学部附属病院 麻酔科疼痛治療 科・講師）</p>
<p>佐々木 恵理 （岐阜女子大学文化創 造学部・講師）</p>	<p>女子大学生の首尾一貫感覚 （SOC）の特徴 －女性の活躍を促進する 心理的要因の検討－</p>	<p>山本 真由美 （岐阜大学 保健管理センター・教授） 西尾 彰泰 （岐阜大学 保健管理センター・准教授） 堀田 亮 （岐阜大学 保健管理センター・助教） 磯村 有希 （岐阜大学 保健管理センター・非常勤臨床心 理士）</p>
<p>古澤 貴子 （アピ株式会社長良川 リサーチセンター・主任）</p>	<p>ローヤルゼリータンパク質の アレルギー性に関する基礎的 研究</p>	<p>清島 真理子 （岐阜大学 大学院 医学系研究科・教授） 高橋 智子 （岐阜大学 医学部附属病院・助教） 秦 健敏 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任）</p>
<p>服部 徳子 （アピ株式会社長良川 リサーチセンター・主任）</p>	<p>ローヤルゼリーの抗うつ様作 用のメカニズムに関する研究</p>	<p>森田（平田） 洋子 （岐阜大学 大学院 連合創薬医療情報研究 科・教授） 成田 幸夫 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・課長 代理） 家垣 典幸 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・研究員）</p>

■ 2016 年度

申請者（所属・職名）	研究課題	共同研究者（所属・職名）
柴田 奈緒美 （岐阜大学教育学部・助教）	学校給食におけるアレルギー対応食の多様化に向けた試み	大場 君枝 （岐阜女子大学 家政学部・助教）
鈴木 紀子 （岐阜大学大学院医学系研究科・学術研究補佐員）	悪性度や治療抵抗性の高い子宮頸癌はフェロトーシス誘導で克服できるか	永澤 秀子 （岐阜薬科大学 薬化学研究室・教授） 森重 健一郎 （岐阜大学 大学院医学系研究科・教授） 平山 祐 （岐阜薬科大学 薬化学研究室・助教） 森 美奈子 （岐阜大学 医学部附属病院・医員）
稲垣 瑞穂 （岐阜大学応用生物科学部・助教）	ヒト大腸フローラモデルを用いた岐阜特産物と腸内フローラに関する基盤研究	西村 梢 （岐阜女子大学 家政学部・助教）
タンマウォン マナスイカン （岐阜大学応用生物科学部・助教）	仙寿菜のベタシアニン類色素保持に最適な流通および加工調理法の提案	笠井 恵里 （岐阜女子大学 家政学部・講師）
柴田 早苗 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	味覚センサーによる犬の味覚評価を軸としたプロポリス抽出残渣含有包帯の開発	小野寺 理沙子 （岐阜薬科大学 製剤学研究室・助教） 荒木 陽子 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・製品開発顧問） 川部 美史 （岐阜大学 応用生物科学部・助教） 高島 諭 （岐阜大学 応用生物科学部・助教）
小山 真紀 （岐阜大学流域圏科学研究センター・准教授）	研究領域を横断する対話の場と協働に基づく「生きづらさ学」の構築	大崎 友記子 （岐阜女子大学 家政学部・准教授） 船越 高樹 （岐阜大学 障害学生支援室・特任助教） 相原 征代 （岐阜大学 男女共同参画推進室・特任助教）
寺町 ひとみ （岐阜薬科大学病院薬学研究室・教授）	多職種連携による薬局薬剤師の地域住民への健康サポートに関する研究	川上 ちひろ （岐阜大学 医学教育開発研究センター・助教） 伊野 陽子 （岐阜薬科大学 薬局薬学研究室・講師） 堺 千紘 （岐阜薬科大学 薬局薬学研究室・助教） 舘 知也 （岐阜薬科大学 病院薬学研究室・講師） 野口 義紘 （岐阜薬科大学 病院薬学研究室・助教）

曾田 翠 (岐阜薬科大学薬物動態学研究室・助教)	頸部椎間関節痛に対する脊髄神経後枝内側枝高周波熱凝固術が全身性サイトカインに及ぼす影響	田辺 久美子 (岐阜大学 医学部附属病院・准教授)
井戸 章子 (岐阜薬科大学衛生学研究室・助教)	新規皮膚感作性試験法の確立と天然物の皮膚感作性評価	檜本 恭子 (アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任)
齋藤 陽子 (岐阜女子大学文化創造学部・准教授)	新たな学びの空間の在り方に関する研究	本田 法子 (アピ株式会社 品質保証部・課長代理)
新井 靖子 (アピ株式会社長良川リサーチセンター・研究員)	ローヤルゼリーのアレルギー性に関する基礎的研究	清島 真理子 (岐阜大学 大学院医学系研究科・教授) 高橋 智子 (岐阜大学 医学部附属病院・助教) 秦 健敏 (アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任)
森本 智美 (アピ株式会社長良川リサーチセンター・主任)	プロポリスの口腔内細菌に対する基礎的研究	田中 香お里 (岐阜大学 大学院連合創薬医療情報研究科・教授) 田澤 茂実 (アピ株式会社 長良川リサーチセンター・係長)

■ 2017 年度

申請者（所属・職名）	研究課題	共同研究者（所属・職名）
杉山 陽子 （岐阜大学大学院医学系研究科・特任准教授）	持続硬膜外フェンタニルの鎮痛効果および忍容性に関する研究－薬物動態・薬物感受性関連遺伝子多型解析および薬物血中濃度測定を用いた解析－	曾田 翠 （岐阜薬科大学 薬物動態学研究室・助教）
鈴木 紀子 （岐阜大学大学院医学系研究科・研究員）	新規難治性子宮頸癌治療法の確立を目指す鉄依存性細胞死の研究	森 美奈子 （岐阜大学 医学部附属病院・医員） 森重 健一郎 （岐阜大学 大学院医学系研究科・教授） 平山 祐 （岐阜薬科大学 薬化学研究室・准教授） 永澤 秀子 （岐阜薬科大学 薬化学研究室・教授）
柳瀬 笑子 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	高機能性野菜の開発を指向した生育環境の改善と食品加工法の開発研究	笠井 恵里 （岐阜女子大学 家政学部・講師）
柴田 早苗 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	プロポリス抽出物を含有する動物用創傷保護材の実用化に向けた研究	小野寺 理沙子 （岐阜薬科大学 製剤学研究室・助教） 荒木 陽子 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・製品開発顧問） 川部 美史 （岐阜大学 応用生物科学部・助教） 高島 諭 （岐阜大学 応用生物科学部・助教）
中川 千春 （岐阜大学 応用生物科学部・研究員）	可溶性（プロ）レニン受容体産生に及ぼすプロポリスの影響	上原 沙織 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任） 中川 寅 （岐阜大学 応用生物科学部・准教授）
小山 真紀 （岐阜大学流域圏科学研究センター・准教授）	研究領域を横断する対話の場と協働に基づく「生きづらさ学」の共有と発展	大崎 友記子 （岐阜女子大学 家政学部・教授） 船越 高樹 （岐阜大学 障害学生支援室・特任助教） 相原 征代 （岐阜大学 男女共同参画推進室・特任助教）

<p>伊野 陽子 （岐阜薬科大学薬局薬学研究室・講師）</p>	<p>多職種連携による薬局薬剤師の地域住民への健康サポートに関する研究</p>	<p>加納 亜紀 （岐阜大学 保健管理センター・助教） 寺町 ひとみ （岐阜薬科大学 病院薬学研究室・教授） 堺 千紘 （岐阜薬科大学 薬局薬学研究室・助教） 館 知也 （岐阜薬科大学 病院薬学研究室・准教授） 野口 義紘 （岐阜薬科大学 病院薬学研究室・助教）</p>
<p>水谷 有紀子 （岐阜薬科大学香粧品健康学講座・特任准教授）</p>	<p>初代培養ヒト皮膚細胞を用いた喫煙の肌状態に与える影響の評価について</p>	<p>古山 浩子 （岐阜大学 工学部・助教） 石塚 麻子 （岐阜薬科大学 香粧品健康学講座・嘱託職員） 井上 紳太郎 （岐阜薬科大学 香粧品健康学講座・特任教授）</p>
<p>辻 美恵子 （岐阜薬科大学薬化学研究室・助教）</p>	<p>がん微小環境における酸化ストレス応答系を標的としたがん細胞選択的な化学療法／放射線治療増感剤の開発に関する研究</p>	<p>野澤 麻枝 （岐阜大学 医学部附属病院・助教） 松尾 政之 （岐阜大学 大学院医学系研究科・教授） 森 崇 （岐阜大学 応用生物科学部・教授）</p>
<p>伊佐 保香 （岐阜女子大学家政学部・講師）</p>	<p>冷凍技術の向上とビタミンB6 損失抑制の検討</p>	<p>勝野 那嘉子 （岐阜大学 応用生物科学部・助教） 西津 貴久 （岐阜大学 応用生物科学部・教授）</p>
<p>新井 靖子 （アピ株式会社長良川リサーチセンター・研究員）</p>	<p>ローヤルゼリーのアレルギー性に関する基礎的研究</p>	<p>清島 真理子 （岐阜大学 大学院医学系研究科・教授） 高橋 智子 （岐阜大学 医学部附属病院・助教） 秦 健敏 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任）</p>
<p>森本 智美 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任）</p>	<p>プロポリスエキスおよびハチミツの口腔内細菌に対する作用に関する研究</p>	<p>田中 香お里 （岐阜大学 大学院連合創薬医療情報研究科・教授） 田澤 茂実 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・係長）</p>

■ 2018年度

申請者（所属・職名）	研究課題	共同研究者（所属・職名）
稲垣 瑞穂 （岐阜大学応用生物科学部・助教）	授乳と離乳による微生物共生関係の変換点～離乳食開始の指標づくり～	岡本 朋子 （岐阜大学 応用生物科学部・助教） 中村 日南 （岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科・助手）
柴田 早苗 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	プロポリスを含有する動物用創傷保護剤の製品化に向けた研究	荒木 陽子 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・製品開発顧問） 川部 美史 （岐阜大学 応用生物科学部・助教） 高島 諭 （岐阜大学 応用生物科学部・助教）
山根 京子 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	ワサビの甘味の客観的評価方法の確立	清水 祐美 （岐阜女子大学 家政学部健康栄養学科・講師）
小山 真紀 （岐阜大学流域圏科学研究センター・准教授）	生きづらさ学研究成果の出版	大崎 友記子 （岐阜女子大学 家政学部生活科学科住居学専攻・教授） 相原 征代 （岐阜大学 流域圏科学研究センター・特別協力研究員） 〈連携機関外〉 船越 高樹 （京都大学 学生総合支援センター・特定准教授） 王 柳蘭 （同志社大学 グローバル地域文化学部・准教授） 吉岡 剛彦 （佐賀大学 教育学部・教授） 大塚 類 （青山学院大学 教育人間科学部・准教授）
井戸 章子 （岐阜薬科大学衛生学研究室・助教）	新規皮膚感作性試験法の確立と天然物の皮膚感作性評価	古宮 舞 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・研究員）
辻 美恵子 （岐阜薬科大学薬化学研究室・助教）	放射線増感作用を目指す腫瘍特異的活性酸素放出型プロドラッグの開発研究	野澤 麻枝 （岐阜大学 医学研究科 腫瘍抑制学放射線化学分野・助教） 松尾 政之 （岐阜大学 医学研究科 腫瘍抑制学放射線化学分野・教授） 森 崇 （岐阜大学 応用生物科学部 獣医分子病態学研究室・教授）

<p>佐々木 恵理 (岐阜女子大学文化創造学部・准教授)</p>	<p>大学生の精神的健康に影響を与える要因の多角的検討</p>	<p>山本 真由美 (岐阜大学保健管理センター・大学院連合創薬医療情報研究科 医学部附属病院 糖尿病代謝内科 保健管理センター長・教授) 西尾 彰泰 (岐阜大学保健管理センター・医学部附属病院 精神神経科・准教授) 齋藤 陽子 (岐阜女子大学 文化創造学部・准教授) 堀田 亮 (岐阜大学 保健管理センター・医学部附属病院 精神神経科・助教) 今村 七菜子 (岐阜大学保健管理センター・臨床心理士) 栗木 由美子 (岐阜大学保健管理センター・臨床心理士)</p>
<p>森本 智美 (アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任)</p>	<p>プロポリスタブレット摂取による歯周病原菌定着抑制および口腔内環境改善に関する研究</p>	<p>田中 香お里 (岐阜大学 大学院 連合創薬医療情報研究科・教授) 田澤 茂美 (アピ株式会社 長良川リサーチセンター・課長代理)</p>

■ 2019年度

申請者（所属・職名）	研究課題	共同研究者（所属・職名）
山根 京子 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	ワサビの味の客観的評価方法の確立	清水 祐美 （岐阜女子大学 家政学部健康栄養学科・講師）
稲垣 瑞穂 （岐阜大学応用生物科学部・准教授）	腸内細菌叢培養に関する基礎研究～大人用モデル培地の改良と乳児用モデル培養条件の検討～	中村 日南 （岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科・助手） 早川 享志 （岐阜大学 応用生物科学部 応用生命科学課程・教授）
古山 浩子 （岐阜大学岐阜大学工学部化学・生命工学科・准教授）	^{11}C 標識非環式レチノイドの高効率合成法とその脳透過性分子機構の解明	江坂 幸宏 （岐阜薬科大学 機能分子学大講座・准教授） 〈連携機関外〉 木村 泰之 （国立長寿医療研究センター 脳機能画像診断開発部・室長） 小縣 綾 （国立長寿医療研究センター 脳機能画像診断開発部・流動研究員） 池沼 宏 （国立長寿医療研究センター 脳機能画像診断開発部・研究技術員） 鈴木 正昭 （国立長寿医療研究センター 脳機能画像診断開発部・特任研究員）
小山 真紀 （岐阜大学流域圏科学研究センター・准教授）	ぎふ災害アーカイブの構築	井上 透 （岐阜女子大学 デジタルアーカイブ研究所・所長）
永澤 秀子 （岐阜薬科大学薬化学研究室・教授）	子宮頸がん治療法の向上を目指す放射線／化学療法増感剤の開発研究	辻 美恵子 （岐阜薬科大学 薬化学研究室・助教） 鈴木 紀子 （岐阜大学 医学部産婦人科・助教） 森 美奈子 （岐阜大学 医学部産婦人科・医員／大学院生） 上田 陽子 （岐阜大学 医学部産婦人科・医員／大学院生） 森重 健一郎 （岐阜大学 医学部産婦人科・教授）
武富 利亜 （岐阜薬科大学英語研究室・教授）	岐阜の英語教育の現状と課題について	松家 鮎美 （岐阜女子大学 文化創造学部・講師）

<p>大崎 友記子 （岐阜女子大学家政学 部・教授）</p>	<p>家政学からの防災カリキュラ ムの作成</p>	<p>小山 真紀 （岐阜大学 流域圏科学研究センター・准教授） 齋藤 益美 （岐阜女子大学 家政学部・講師） 森田 実沙 （岐阜女子大学 家政学部・講師） 大場 君枝 （岐阜女子大学 家政学部・助教）</p>
<p>齋藤 陽子 （岐阜女子大学文化創 造学部・准教授）</p>	<p>教育実践の「知の増殖型サ イクル」の究明</p>	<p>興戸 律子 （岐阜大学 教育学部附属学習協創開発研究 センター・助教） 加藤 直樹 （岐阜大学 教育学部附属学習協創開発研究 センター・教授） 横山 隆光 （岐阜女子大学 文化創造学部・教授）</p>
<p>森本 智美 （アピ株式会社長良川 リサーチセンター・主任）</p>	<p>蜜源植物の異なるハチミツの 腸内有用細菌に対する作用 の評価</p>	<p>田中 香お里 （岐阜大学 大学院・連合創薬医療情報研究 科・教授、生命科学総合研究支援センター 嫌 気性菌研究分野） 佐溝 恭子 （アピ株式会社 長良川リサーチセンター・主任）</p>

■ 2020 年度

申請者（所属・職名）	研究課題	共同研究者（所属・職名）
古山 浩子 （岐阜大学工学部化学・ 生命工学科・准教授）	非環式レチノイドの ^{13}C 標識 化と脳移行機構の解明	江坂 幸宏 （岐阜薬科大学 機能分子学大講座・教授） 椎名 貴彦 （岐阜大学 応用生物科学部・准教授） 堀井 有希 （岐阜大学 応用生物科学部・研究員） 〈連携機関外〉 鈴木 正昭 （国立長寿医療研究センター 脳機能画像診断 開発部・特任研究員） 小縣 綾 （国立長寿医療研究センター 脳機能画像診断 開発部・特任研究員）
稲垣 瑞穂 （岐阜大学応用生物科 学部・准教授）	腸内細菌叢培養に関する基 礎研究 2 ～ GAM 培地の改 良～	中村 日南 （岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科・助手）
勝野 那嘉子 （岐阜大学応用生物科 学部・准教授）	簡単でおいしいグルテンフ リー米粉パンの開発—岐大パ ンの完成に向けて—	伊佐 保香 （岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科・講師） 大場 君枝 （岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科・助教） 西津 貴久 （岐阜大学 応用生物科学部・教授） 柴田 奈緒美 （岐阜大学 教育学部・助教） 〈連携機関外〉 吉田 一昭 （岐阜県農業技術センター・作物部長） 松久 亜日加 （岐阜県農業技術センター 果樹・農産物利用部） 水谷 恵梨 （岐阜県食品科学研究所 試験研究部）
タンマウォン マナスイカン （岐阜大学応用生物科 学部・准教授）	概日リズムの制御を基盤原理 とした大豆モヤシの品質変化 メカニズム解明とその利用	笠井 恵里 （岐阜女子大学 家政学部 健康栄養学科・准 教授）
小山 真紀 （岐阜大学流域圏科学 研究センター・准教授）	災害アーカイブぎふの公開と 活用の展開	井上 透 （岐阜女子大学 デジタルアーカイブ研究所・ 所長）
宗宮 仁美 （岐阜薬科大学 分子生 物学研究室・助教）	脊髄損傷の他家移植療法を 目指したヒト歯髄細胞の規格 化：mRNA 前駆体開裂因子 I の分子マーカーとしての可 能性の検討	川口（武田）知子 （岐阜大学付属病院 歯科口腔外科・医員）

<p>曾田 翠 （岐阜薬科大学 薬物動態学研究室・講師）</p>	<p>統合失調症の病態とテロメア長との関連に関する研究</p>	<p>北市 清幸 （岐阜薬科大学 薬物動態学研究室・教授） 蔵満 彩結実 （岐阜大学 大学院医学系研究科精神病理学・助教） 塩入 俊樹 （岐阜大学 大学院医学系研究科精神病理学・教授） 大井 一高 （岐阜大学 医学部附属病院精神科・准教授）</p>
<p>齋藤 陽子 （岐阜女子大学文化創造学部・准教授）</p>	<p>教育実践の「知の増殖のサイクル」の究明</p>	<p>興戸 律子 （岐阜大学・助教） 加藤 直樹 （岐阜大学・教授） 横山 隆光 （岐阜女子大学・教授）</p>
<p>高島 麻都花 （アピ株式会社研究開発本部・研究員）</p>	<p>ブラジル産グリーンプロポリスのマウス海馬由来細胞における小胞体ストレスに対する作用の解明</p>	<p>森田（平田）陽子 （岐阜大学 工学部・連合創薬医療情報研究科・教授） 井川 貴礼 （アピ株式会社 研究開発本部・研究員）</p>

関係者一覧

所 属・職 名(当時)	氏 名	期 間(年度)
岐阜大学・副学長	林 正子	2015(H27)~2020(R2)年度
岐阜大学・人材開発部長	伊藤 弘司	2015(H27)~2017(H29)年度
岐阜大学・特命部長	上田 浩司	2018(H30)~2020(R2)年度
岐阜大学・特任助教	相原 征代	2015(H27)~2017(H29)年度
岐阜大学・特任助教	中村 江里	2015(H27)~2017(H29)年度
岐阜大学・特任助教	落合 絵美	2018(H30)~2020(R2)年度
岐阜大学・特定研究補佐員	大森 なお子	2015(H27)~2017(H29)年度
岐阜大学・職員育成課長	清水 則之	2015(H27)~2016(H28)年度
岐阜大学・職員育成課長	早野 美里	2017(H29)~2019(R1)年度
岐阜大学・職員育成課課長補佐	都竹 良之	2015(H27)年度
岐阜大学・管理部人事労務課課長補佐(男女共同参画推進事務室長)	横田 昌子	2020(R2)年度
岐阜大学・職員育成課職員育成支援・男女共同参画推進シニアアドバイザー	安田 眞由美	2015(H27)~2017(H29)年度
岐阜大学・職員育成課男女共同参画係長	加藤 一郎	2016(H28)~2018(H30)年度
岐阜大学・管理部人事労務課労務係長	黒木 伸彦	2018(H30)~2020(R2)年度
岐阜大学・職員育成課男女共同参画係	尾関 有紀	2015(H27)~2016(H28)年度
岐阜大学・管理部人事労務課労務係 事務補佐員	松居 容子	2015(H27)~2020(R2)年度
岐阜大学・職員育成課男女共同参画係 事務補佐員	加藤 貴子	2015(H27)~2017(H29)年度

所 属・職 名(当時)	氏 名	期 間(年度)
岐阜薬科大学・副学長	原 英彰	2015(H27)~2020(R2)年度
岐阜薬科大学・教授	永澤 秀子	2015(H27)~2020(R2)年度
岐阜薬科大学・教授	寺町 ひとみ	2015(H27)~2020(R2)年度
岐阜薬科大学・事務局庶務会計課政策係長	上田 義広	2015(H27)~2016(H28)年度
岐阜薬科大学・事務局庶務会計課政策係長	長谷川 光利	2017(H29)~2020(R2)年度
岐阜薬科大学・助手	久松 亜紀	2015(H27)~2020(R2)年度
岐阜薬科大学・事務局庶務会計課政策係	坂元 辰乃介	2019(R1)~2020(R2)年度
岐阜薬科大学・事務局庶務会計課政策係	後藤 彩	2020(R2)年度

所 属・職 名(当時)	氏 名	期 間(年度)
岐阜女子大学・教授	三宅 茜巳	2017(H29)~2020(R2)年度
岐阜女子大学・教授	三輪 聖子	2017(H29)~2020(R2)年度
岐阜女子大学・准教授	藤田 昌子	2015(H27)~2016(H28)年度
岐阜女子大学・事務局次長	國定 久	2015(H27)~2016(H28)年度
岐阜女子大学・ダイバーシティ推進室	橋詰 恵雄	2017(H29)~2020(R2)年度

所 属・職 名(当時)	氏 名	期 間(年度)
アピ株式会社・キャリアアップ推進室 室長	荒木 陽子	2015(H27)~2020(R2)年度
アピ株式会社・キャリアアップ推進室 副室長	窪田 有希	2015(H27)~2017(H29)年度
アピ株式会社・総務部	野々垣 裕香	2018(H30)~2020(R2)年度

女性研究者と拓く研究の未来
—「清流の国 輝くギフジョ支援プロジェクト」成果と課題—

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」
地域循環型女性研究者育成・支援プログラム
2021(令和3)年3月発行

【発行】

国立大学法人 東海国立大学機構 岐阜大学
岐阜薬科大学
学校法人 華陽学園 岐阜女子大学
アピ株式会社

発行責任者 林正子
岐阜大学副学長

連絡先(代表機関) 岐阜大学 男女共同参画推進室
〒501-1193 岐阜市柳戸1-1
TEL 058-293-3397
FAX 058-293-3396

