

女性研究者の上位職への積極登用に
向けた取組

(Ⅲ) 女性教員の研究支援や意識啓発を図る
→図書および研究物品の支援

(Ⅲ) 校長主導のもと学科等と協力し上位職登用のための
具体的な計画を作成
→女性限定公募の実施

ダイバーシティ研究環境実現方策
の地域への普及のための取組

(Ⅳ) 各種イベントでの広報

「大学・高専・企業マッチング交流会」

日時：令和2年1月24日(金)

場所：クリエイション・コア東大阪

共催：奈良女子大学、武庫川女子大学

後援：近畿経済産業局、大阪府、奈良県、

(一財)大阪科学技術センター、池田泉州銀行

交流会参加者 57機関（関係機関含む）123名（うち学校関係者・後援機関
など59名）

武庫川女子大学

03



福尾 恵介

武庫川女子大学
教授・女性研究者支援センターアドバイザー

2019年度キックオフシンポジウム

2019年度文部科学省科学技術人材育成補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
武庫川女子大学の取組



1

ダイバーシティ研究環境実現方策
の地域への普及のための取組

(Ⅳ) 将来の女性研究者育成のために必要な女子学生教育に関する
情報交換会実施
→R1年9月8日に近畿地区の国立、私立の高専教員で情報交換会を
実施
(5名)

(Ⅳ) 本校のホームページのコンテンツを充実、内外へ本校のダイバー
シティの取り組みについて情報発信。
→現在、作成中。今年度中に公開予定

現状

研究支援員、研究費支援
→3月末までの成果をまとめる

取組期間における研究者在職者数、女性在职比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性占額 比率
2019年度目標値	11 (8)	8 (3)	27 (2)	27 (2)	9.6%
2019年度達成状況	11 (8)	8 (3)	27 (2)	27 (2)	9.6%

取組期間における研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
2019年度目標値	3 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2019年度達成状況	3 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%

→「女性限定公募」の検討、昇任などの検討

本事業全体の実施体制



武庫川女子大学の背景



武庫川女子大学は女子総合大学としての
特色を有する

文系、理系、健康スポーツ系、芸術系、生活
系、保健衛生系に及ぶ大学7学部14学科、
短期大学部7学科、大学院6研究科を有し、
約1万人の学生が学ぶ

大学の学科
日本語日本文学科 英語文化学科 心理・社会福祉学科 教育学科 健康・スポーツ科
学科 情報メディア学科 演習学科 応用音楽学科
生活環境学科 食物栄養学科 薬学科 健康生命薬科学科 看護学科 建築学科
(太字は理系学科)

まとめ

【R2年度の目標】

研究環境整備
女性研究者の研究力向上・リーダー育成
女性研究者の上位職登用
女性研究者の裾野拡大
意識改革

事業の継続による課題の解決
他機関と共同実施をすすめる

武庫川女子大学の基本理念

理事長の強いリーダーシップのもと80周年に向けた学院の基本理念として
以下の「男女共同参画時代の戦略的テーマ」を推進している

- ① 男女共同参画社会に対応できるグローバルな視野を持つ指導的女性を育成する
- ② 研究力向上を図り、女性研究者の育成に努める
- ③ 女性の得意とする分野の充実や活躍が求められている新分野の開拓に努める
- ④ 地域に根ざし、社会に貢献する大学としてアイデンティティを確立

「MUKOJO ACTION 2019-2039」
一生を描ききる女性力。

過去的女性研究者支援事業

平成24年度文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（一般型）に採択
「若手女性研究者の自立と国際化を軸とした女性研究者支援のモデル開発（H24-H27）」

- ・女性研究者支援センターを新たに設立
- ・男女共同参画推進室と協働で事業を推進し、現在も事業を継続している



- 事業の目標
- ① 環境・制度の整備により女性研究者の離職者数を減らす
 - ② 採用側の意識改革によって女性研究者の採用を増やす
 - ③ 女性研究者自身の意識改革を促す
 - ④ 若手女性研究者の早期自立を支援する
 - ⑤ 国際的に活躍できる女性研究者を育成する

18

19

1

20

21

2

3

22

4

5

本事業での本学の取組： 共同での女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組

(5) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組

- ① ライフイベントにより研究を中断・断念した人や資格を持ちながら職を辞めた人の
復帰支援の充実や社会人大学院生の増加を図るため、WEBを活用した卒業生の
ニーズ調査やキャリアパス支援を行う

具体的には、約19万人に達した卒業生に送られる年1回の会報「鳴松会報」への
記事の掲載や同封チラシ等での広報によって、本事業の趣旨説明や事業内容
の広報とともに、WEBでアンケート調査を実施し、卒業生のニーズを把握する

- ② ワークライフバランス支援相談室の共同利用

18

本事業での本学の取組のまとめ

- (1) 女性研究者の研究力向上
- (2) 女性研究者の上位職への登用
- (3) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開
- (4) 意識啓発や組織改革等
- (5) 女子学生・女性研究者向けのキャリアパス支援

↓
本学の課題の解決（意識改革、研究環境の整備、
女性研究者の研究力向上、女性研究者の裾野拡大等）
ダイバーシティ化の推進
全国への波及

19

工場の自動化技術から、人の状態のセンシングに展開

管理医療機器/特定保守管理医療機器
一般名称：テレメトリー式脳波計
販売名：Sleep Graph（スリープ グラフ）
医療機器認証番号：231AHBZX00001000

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

4

ヘルスケアからウェルネスに

Wellness Nordic Relax Chair

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

5

株式会社 プロアシスト



生駒 京子

株式会社プロアシスト 代表取締役社長

04

プロアシストにおける
ダイバーシティの取り組み

2020年2月27日

株式会社プロアシスト
生駒 京子

1

女性活躍の先進企業として

内閣府男女共同参画局

「平成25年度
女性のチャレンジ賞特別部門賞」受賞

経済産業省
「平成27年度
ダイバーシティ経営企業100選」受賞

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

6

人材活用の考えかた・目的

年齢・性別・国籍は問わない！

女性の社会進出
新しい働き方が模索・構築
働き方をより広い視点で考える

「より働きやすい職場」に
変わることでより
大きな
労働成果を
得る

当社正社員男女比
女性 28% 男性 72%

当社管理職男女比
女性 20% 男性 80%

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

7

会社概要

株式会社プロアシスト

設立	1994年（平成6年）4月25日
本社	〒540-0031 大阪市中央区北浜東4番33号（北浜ネクスビル28F） TEL 06-6947-7230(代表) / FAX 06-6947-7261
支社	東京、名古屋
グループ会社	蘇州宝錫星信息技术有限公司
代表者	代表取締役社長 生駒 京子
資本金	5千万円
従業員数	238名（2019年4月1日現在）
事業内容	製造業に対応する制御機器の設計・開発・ センシング&コントロール技術開発 Web技術でのICTシステムの設計・開発 医療健康機器など自社商品販売 Eラーニング
資格	第二種医療機器製造販売業許可（許可番号：27B2X00332）

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

2

技術分野

● ハードウェア回路設計
アナログ/センサ制御、ASIC設計
デジタル/FPGA、DSP
バスインタフェース制御

● 組み込み開発
無線ネットワーク/IPカメラ制御

● PCアプリケーション
画像/FA検査処理
計測システム
ロボット制御
産業機器制御

● タブレットアプリケーション開発
Android/iPad

● Webアプリケーション開発
ホームページデザイン

● ASPサービス
健康システム
位置情報システム
e-ラーニング

● 生産管理システム

ICT技術 30%
制御技術 70%

ハードウェア開発からインターネット活用まで 1社で対応

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

3

働くということに関して

働く人の想いのこもった目標づくり

組織の中での自分の位置づけと
組織から期待されているものを理解する

Step 1 組織の理念とビジョンの共有
Step 2 部署（組織）が3年後に向けて取り組むべき課題
Step 3 自分が上司から何を期待されているのかを知る

⇒価値観の共有と相互理解を出発点とします

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

8

より働きやすい職場にするために

制度ありきで考えるのではない

「何のためにやるか」 使う人達が考える

制度やルールが十分でなかったとしても
まず自分のものにする 次の段階へ進める

⇒管理職を含めた従業員全員の理解が大切です

Copyright (C) Proassist Co., Ltd.

9

多様な人材が共に働いていくための取り組み

価値観の共有

- 採用時の説明
- 生駒塾 など

相互理解の促進

- コミュアシスト会
- 干支会 など

Copyright (C) Proassist Co., Ltd. 10

10

プロアシストの実績

産休・育休からの復職率100%

男性の育児休暇も進む

Copyright (C) Proassist Co., Ltd. 11

11

帝人フロンティア株式会社

05

吉村 慶夫
帝人フロンティア株式会社 人事部長

TEIJIN
TEIJIN FRONTIER CO., LTD.

暮らしは、
ぜんいで
進化する。

帝人グループにおける人材の
ダイバーシティ&インクルージョン

帝人フロンティア(株) 人事部

1

女性活躍推進のポジティブな影響

- 多様な人材の獲得・活躍で
会社の可能性が広がった
- 出産を経ても
復職することが当たり前になった
- 男女ともに
「仕事と家庭の両立」が進んだ

Copyright (C) Proassist Co., Ltd. 12

12

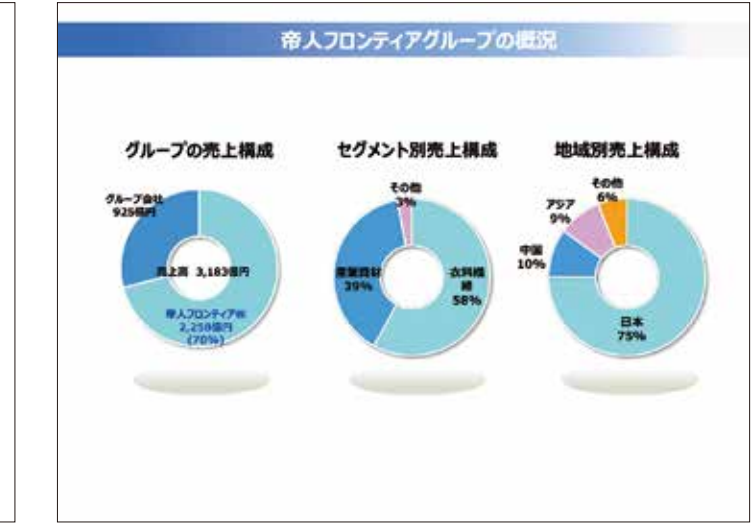
女性活躍を進めるポイント

- 1 **お互いを理解する機会**を用意する
- 2 **産休に入る前から**サポートの手を差しのべる
- 3 復職した女性社員だけでなく
周囲のメンバーにも働きかける

Copyright (C) Proassist Co., Ltd. 13

13

【公開資料として修正・削除】



3

連携事業での当社の取り組み

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」
補助事業におけるプロアシストの取り組み

- ①女性管理職養成プログラムの開発
⇒学習コンテンツ作成
⇒上位職登用チャレンジ制度の改良、ノウハウ化
- ②企業と大学をつなぐインタラクティブマッチングの推進
- ③病気児童の遠隔見守りシステムの開発

多方面からのご指導いただきますよう宜しくお願い致します

Copyright (C) Proassist Co., Ltd. 14

14

帝人フロンティアの企業理念 / コーポレートメッセージ

当社の企業理念：私たちは新たな価値を創造し、美しい環境と豊かな未来に貢献します

- 社会のニーズを先取りした製品・サービスにより、人々が安心して暮らせる未来作りを実現します

当社のコーポレートメッセージ：暮らしは、ぜんいで進化する

- 私たちを取り巻く環境や、日々の生活の隅々まで「ぜんい」は溢かされています
- 当社の製品・サービスで、人々の生活をより豊かに進化させていくことが当社の社会的存在価値です
- 新たな価値を創造し続ける企業体に変化していく、という想いを込めたコミットメントです

私たちが提供する価値

- 地球環境の保全
- 健康の増進
- 快適な暮らし
- 安心・安全の確保

衣料繊維分野における主要製品

原糸・原綿 (主要自社ブランド) SOLOTEX, NEWAGILITY, Octa, WARMAL (Dew-Q)

テキスタイル (主要自社ブランド) DELTA, ECOGREEN, SALLIA, CARAT, Sallia, Safety

取扱い製品ラインナップ

- スポーツウェア
- スーツ、コート
- ファッション衣料
- ユニフォーム
- インナー
- ファッション雑貨

5

産業資材分野における主要製品

ソリユーションを提供 する製品	地盤環境の保全	健康の増進	快適な暮らし	安心・安全の確保
	環境関連資材	ヘルスケア用品	生活用品	インフラ関連資材
				
			セスキ、平紙、特殊フィルム、 アルミシート窓紙、介護 用マットレス等	土木・建設資材、その他建 築関連資材等
	自動車関連資材	防災用品		
				
	各種フィルム、靴式 不織布、靴式不織布、 靴式靴支持体等	カーテン・窓紙・壁紙・ カーペットの裏糸・壁紙 裏の裏糸、ガラス・部 屋用ライニング製品等	自動車用フィルム、その他 フィルム、シート、フィルム 材、接着材、シート材等	防災カーテン、防災靴、靴 式不織布、防災用不織布、防災 用、大型防災シート等
産業を支える製品	工業用繊維資材	農業・水産関連資材	化成品	
				
紡績、OA資材、スベーク材、経緯織、ク ラシック、ワイピング紙、新素材、調剤材等	農地用、施設、ロープ資材等	ポリエチレンフィルム・シート、 化成膜、化学品、工業用塗料等		

注力事業①「モビリティ」

- ・2018年8月にドイツの自動車部品メーカーを買収し完全子会社化
- ・TFRのナノファイバー技術とZ社の多層化技術を融合し、EV化により新たに問題となる経路差/ノイズの吸音性能の向上を実現
- ・共同開発製品を創出し、双方の顧客に拡販（日本、アジア、欧州、米国）
- ・Z社の持つ自動車部品メーカーとのダイレクトチャネルを活用した、顧客ニーズの先取り



3.H. Ziegler GmbH (シーグラース社)

設立：1864年
 主要拠点：ドイツ、フランクフルト、中東、東南アジア
 売上：89.0億円（2017年12月期）
 従業員数：約400名
 事業内容：自動車用吸音材、シートパディング社の製造販売
 主要顧客：自動車部品メーカー、自動車メーカー

【買収の狙い】

①マーケットの拡大



②技術・経験の拡充

- ・高品位カーシート生産（当社技術）
- ・吸音材の成型技術、デザイン力（シーグラース社専長）
- ・素材の複合技術による顧客ニーズ対応（シーグラース社専長）
- ・自動車メーカーとのダイレクトチャネルを活用した開発力（シーグラース社専長）

ダイバーシティ経営上の成果

ダイバーシティ(社員多様性)自体が目的ではなく、
多様な人材の活用により「経営上の成果」につなげることが目的

1. **プロダクトイノベーション**
対価を得る製品・サービス自体を新たに開発したり、改良を加えたりするもの。
異なる分野の知識、経験、価値観を持ち寄ることで「新しい発想」が生まれる。
2. **プロセスイノベーション**
製品サービスを開発、製造、販売するための手段を新たに開発したり、改良を加えたりするもの。
能力を発揮できる働き方を追求することで、効率性や創造性が高まる。
3. **外約評価の向上**
顧客満足度の向上、社会的認知度の向上など。
人材を活用していること、およびそこから生まれる成果によって、顧客や市場などからの評価が高まる。
4. **職場内の効果**
従業員のモチベーション向上や職場環境の改善など。
自身の能力を発揮できる環境が整備されることでモチベーションが高まり、また、働きがいのある職場に変化していく。

経済産業省:「ダイバーシティ経営企業100選」

[illegible]

注力事業②「環境・インフラ」				
	環境ソリューション	省エネソリューション	インフラソリューション	防災・減災ソリューション
概略	環境対策シート・カットファイバー・ナノフロント決定式機能紙・不燃色を基盤にダウンストリーム展開  環境保護フィルム	建築や建設業などに「エコネス」ー建築市場上とさせて省エネ効果を発揮  レゾル	インフラや河川や事業所・農地・河川のはたにインフラ整備に利用し、積雪・狂風を軽減し、収容を拡大  SAHRO-01	防災・減災・安全・安心を実現する様々な製品でインフラを拡充し、防災をバリエーション展開  防災シェルター
取扱い製品例	 レゾル01®環境用機能紙(レゾル01)	 環境・気候対策用不燃紙	 中・大・大型広域用機能保護材料	 30坪で設置できる多目的機能型イベント

注力事業③「ヘルスカア」

高齢化社会の到来に対応して、様々な介護・ヘルスカ素材、製品を開発・販売

介護・ヘルスカ用品	機能器具	機能衣料	ウェアブル
 ・軽下身下着ワイドタイプ ・介護用ワイドス	 ・クッション性を活用したマットレス ・防塵・防汚・高圧洗浄機がバーミエロガード	 ・抗菌・防臭美肌加工エアークリー ・防虫薬剤スプレーンタ使用ウェア	 ・心拍センサー付 ・胸部に電極を配置した専科のテキスタイルを組み合わせた心電計 ・心疾患患者の救命率向上に貢献

病院や介護施設向けにパッケージで提案し、両分野のビジネス開拓を推進

ワークライフバランス 推進策

休暇制度

年次休
半日休
時間単位年次休

働く場所の自由度

テレワーク勤務制度

働く時間の自由度

フレックスタイム

育児と仕事の両立のために

育児短時間勤務
時差出勤
時間外労働免除
ベビーシッター派遣



働き続けるために

配偶者海外転勤
同行休職制度
育児休職制度
介護休職制度
希同転勤配慮

もう一度働くために

再雇用制度
ハローアゲイン

人数規模の拡大

新卒採用女性比率30%以上目標 (2001年～)

年度	男性	女性	合計
1999	26	12	38
2000	32	18	50
2001	27	15	42
2002	30	18	48
2003	35	20	55
2004	38	22	60
2005	40	25	65
2006	42	28	70
2007	45	30	75
2008	48	32	80
2009	50	30	80

女性管理職数
＜2020年度末目標：女性管理職180名＞

年度	女性管理職	男性管理職	合計管理職
2000	120	120	240
2001	125	125	250
2002	130	130	260
2003	135	135	270
2004	140	140	280
2005	145	145	290
2006	150	150	300
2007	155	155	310
2008	160	160	320
2009	165	165	330
2010	170	170	340
2011	175	175	350
2012	180	180	360
2013	180	180	360
2014	180	180	360
2015	180	180	360
2016	180	180	360
2017	180	180	360
2018	180	180	360
2019	180	180	360
2020	180	180	360

育児休暇利用率

年度	男性	女性	合計
1999	10	10	20
2000	10	10	20
2001	10	10	20
2002	10	10	20
2003	10	10	20
2004	10	10	20
2005	10	10	20
2006	10	10	20
2007	10	10	20
2008	10	10	20
2009	10	40	50

子どもがいる女性社員の比率

女性総人数30代、40代

世代	比率
30代	40%
40代	40%

女性管理職

世代	比率
50代	40%
60代	40%

女性：100% 平均360日、男性：40% 平均14日

注力事業④「新事業創出」

人財のダイバーシティとインクルージョン（目指す姿）

Diversity
多様性

性別、セクシュアリティ、人種、障がいの有無、国籍、宗教、年齢、学歴、経歴、価値観など多様さを活かし、企業競争力に繋げる経営上の取り組み



Inclusion
包み込む・中に含むこと

DiversityとInclusionが揃って、
企業風土として効果を発揮

全ての社員が、お互いの違いを認め、尊重し合い、それぞれの経験や能力、考え方を活かし、活躍している状態

風土改善・啓発

- 発信する**
 - イントラネット・社内報
 - 意識改革
- トップダウン**
 - ボトムアップ
- 啓発する**
 - 研修・セミナーの開催
 - 新任課長研修
 - ダイバーシティ推進とは？ 育児・介護者に対するマナーシメント
 - LGBT とは？
 - 異文化コミュニケーションセミナー
 - アンコンシャス・バイアス
 - マイノリティとマジョリティ
 - 事業別特別研修
 - 職場改革・働きやすさの提案
 - 一般職特別研修
 - 業務改善提案

TEIJIN
TEIJIN FRONTIER CO., LTD.

暮らしは、
ぜんいで
進化する。

ご清聴ありがとうございました

The diagram features a central circle with the text "暮らしは、ぜんいで進化する。" (Life evolves all the time). Around the circle are various icons representing stages of evolution: a fish, a frog, a dinosaur, a monkey, a person, and a person in a lab coat. A horizontal line extends from the bottom of the circle, ending in a colorful bar.

佐藤薬品工業株式会社



前田 晋也
佐藤薬品工業株式会社 総務部課長

06



佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.
医薬品受託加工のリーディングカンパニー

2020年2月27日

**女性社員全員が
よりイキイキ活躍するために**

佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.

1



代表取締役社長
佐藤 達

1. 企業概要説明

【社は】

- 一、我が社は事業を通じ国民の保健衛生に貢献する
- 一、我が社は全員が聖人の教えを学び立派な人格品性をつくり真の幸福を実現する
- 一、我が社は幸福な社員の集団化を図りもって社会の善導に努める

社長のスローガン
「より良いものを、より早く、より安く、
真心を込めて供給し続けられる、信頼される物造り企業を目指す」

※モラロジー（道徳科学）による社員教育（道経一体思想）

6

1. 企業概要説明

私たち佐藤薬品工業は、1947年の創業以来、社是に謳（うた）う「事業を通じ国民の保健衛生に貢献する」を経営の第一義に、**医薬品受託加工**業界のリーディングカンパニーの地位を築いて参りました。



7

1. 企業概要説明

2

1. 企業概要説明



わたしたち佐藤薬品工業株式会社は
医薬品の製造メーカーです

地域に根差した企業活動を目指しております。

3

1. 企業概要説明

●実績（OTC医薬品）



8

【公開資料として修正・削除】

9

1. 企業概要説明



4

1. 企業概要説明

事業所名	佐藤薬品工業株式会社
所在地	奈良県橿原市観音寺町9番地の2
事業内容	医薬品及び健康食品の製造販売
設立年月日	昭和26年4月30日 今年69期
資本金	3億円
売上高	112.19億（2019年3月）
従業員数	586名（男性334名、女性252名）
平均年齢	男性38.5歳 女性34.7歳
平均継続勤務年数	男性12年6ヶ月 女性9年5ヶ月
製造品目数	自社品：165品目 受託品：188品目
受託会社数	67社

5

2. 女性活躍のための 雇用環境の整備

10

2. 女性活躍 雇用環境の整備

総合計	女性252名／586名（43%）
営業部・事務所	女性29名／58名（50%）
製造部	女性147名／373名（39%）
設備管理部	女性2名／28名（4%）
品質管理部	女性46名／68名（68%）
品質保証部	女性11名／28名（36%）
開発部	女性17名／31名（55%）

11

2. 女性活躍 雇用環境の整備

女性人数	女性252名／586名（男性334名）
平均年齢	女性 34.7歳（男性38.5歳）
	全体 34名／151名（23%）
	主任 15名／50名（30%）
	係長 12名／42名（29%）
職制者の女性割合	課長 1名／31名（3%）
	次長 0名／9名（0%）
	部長 3名／19名（16%）
	取締役 1名／8名（13%）

12

12

2. 女性活躍 雇用環境の整備

目標および行動計画の位置づけ

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備

目標: 管理職者に占める女性の割合 15%以上



13

13

2. 女性活躍 雇用環境の整備



18

18

2. 女性活躍 雇用環境の整備



19

19

2. 女性活躍 雇用環境の整備

女性活躍推進支援の取組み（事業所内託児所）

Sato にこここ園



14

14

2. 女性活躍 雇用環境の整備

新規の製品企画

- ・一般用医薬品（OTC薬、配置薬）
- ・健康食品

Sato Girls Item (SGI) 女子情報交換会

- ・当社の女子社員が集まって情報交換するプロジェクトチーム
- ・第1弾として、働く女性のわがままを詰め込んだ鉄配合クッキーを製品化

「爽快決（そうかいけつ） FeChocobi（フェチョコビ）」

大学とコラボ！



15

15

2. 女性活躍 雇用環境の整備



20

20

2. 女性活躍 雇用環境の整備



21

21

2. 女性活躍 雇用環境の整備

佐藤薬品工業を支える若い力



16

16

2. 女性活躍 雇用環境の整備

佐藤薬品工業を支える若い力



17

17

2. 女性活躍 雇用環境の整備

近日発売予定！！

自社栽培ジンジャー配合 「健美チャイ」

☆冷え性である20代～50代の女性をターゲットにしたジンジャーチャイ。

☆秋から冬にかけて飲むことで「冷え性改善」。

☆さらにシールド乳酸菌®を配合しているので、免疫力UP↑

自社栽培のジンジャーと選りすぐりのスパイス9種類配合で びりっとぽかぽか美味しいチャイで継続的に温活♪



22

22

3. 女性活躍のための 当社としての課題

23

23

3. 女性活躍 当社の課題

佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.
京都府京都市中京区西ノ京一丁目1番1号

雇用環境の整備を整えると共に、
女性自身の**意識改革**や**モチベーション向上**を
図ることも必要であると考えます。



そこで、次の4つの課題が考えられます。



24

3. 女性活躍 当社の課題

佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.
京都府京都市中京区西ノ京一丁目1番1号

①多様な働き方

総合基幹職系と高度専門職系で成り立つコース制度を確立し、
多様な働き方やキャリア選択を可能にすることでモチベーショ
ン向上を図ります。

また、育児や介護などによる時間的制約を考え短時間勤務制
度を法規制より拡大し制度化しております。



25

3. 女性活躍 当社の課題

佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.
京都府京都市中京区西ノ京一丁目1番1号

②女性の職域の拡大

性別にとらわれないチャレンジする機会を提供します。男性が
多く就いていた職種にも女性が就けるようにマニュアルの整
備や、重量物運搬の補助機械などを導入します。



26

3. 女性活躍 当社の課題

佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.
京都府京都市中京区西ノ京一丁目1番1号

③自己啓発支援によるキャリアアップ

自己啓発支援制度を確立し、積極的活用を促進することで、
自己のキャリアアップを図ります。



27

3. 女性活躍 当社の課題

佐藤薬品工業株式会社
SATO YAKUHIN KOGYO CO., LTD.
京都府京都市中京区西ノ京一丁目1番1号

④人材育成

管理職養成研修の企画開催を進め、男女共に管理職を目指
すモチベーションづくりを図ります。



28

ご清聴有難う御座いました

29

29

閉会の挨拶



奈良女子大学
理事・副学長（研究・情報担当）

藤原 素子氏

本日は年度末のお忙しい中、また新型コロナウイルスの感染のご心配の中、ご参加をいただき誠にありがとうございます。心よりお礼申し上げます。

山村先生には貴重なご講演をいただきありがとうございました。日米の現状の比較をお話いただき、まだまだ遅れている日本の状況を理解すると共に、本事業に採択されたことに身の引きしる思いと、採択していただいたのがんばらなければという思いが改めてわいてまいりました。

本シンポジウムでは、それぞれの機関がこれまで長年かけて行って来られた取組についてお聞きしましたが、今回ダイバーシティの推進に向けて共に連携していただくことになったご縁に感謝いたします。それぞれの機関の多様な特性を活かしながら、各機関の課題を達成していくことと同時に、共通する目標を達成していけるようにがんばりたいと思います。それを通して、ダイバーシティ・マネジメントに貢献できるように努力したいと思います。

相馬先生のご講評では、貴重なコメントをいただきました。女性研究者の研究力を向上させ、リーダーとして育てることが課題ですが、これから努力していきたいと思います。本事業は数値目標が多く、それらの達成はもちろん重要ですが、これから目標を達成していく過程で、価値観の共有や、周りを巻き込んで共感していただける機会をたくさん体験したいと思います。この事業の申請にあたって、共同実施機関になっていただくようお願いに上がったときのことを思い出します。お話をうかがい、ご賛同いただいた時のうれしさは、忘れがたく、その時の気持ちがモチベーションとしてずっと続いていくと思っています。今後の取組のなかでもそのような共感できる瞬間が何度もあることを願っております。

リーフレットの内側のページには、青空の中に「奈良から、関西から、元気を全国へ！」というスローガンが書かれています。このような提案をしている私たちが、まずは元気でがんばっていくことが大事なのではないかと思います。

みなさまのご指導、ご支援、お力添えをどうぞよろしくお願い申し上げます。

来場者アンケート 結果

アンケートの内容

- Q1. あなたご自身についてお答えください。
- Q2. 今回のシンポジウムをどちらでお知りになりましたか。
- Q3. 「基調講演」のご感想・ご意見などをご記入ください。
- Q4. 「各機関の取組紹介」のご感想・ご意見などをご記入ください。
- Q5. こんなセミナーがあったら参加したい、こんな支援があったら便利だと思うなど、イニシアティブ事業に期待することをお聞かせください。

Q1について

性別

- 男性 …… 9名
- 女性 …… 12名

年齢

- 30代 …… 2名
- 40代 …… 5名
- 50代 …… 5名
- 60代 …… 6名
- 70代 …… 2名
- 不明 …… 1名

職業

- 大学・高専教職員 …… 17名
- 会社員・団体職員 …… 2名
- その他 …… 2名

であった(回収枚数21)。

Q3-Q5については、代表的な意見を以下にまとめる。

「基調講演」について

- ・これまでの背景を学ぶ機会となり、是非今後に活かしたい。
- ・ダイバーシティ・マネジメントの考え方、取り組みについて知ることができた。
日本がアメリカに比べて10年遅れている現状、
果たして10年後にその風土が育つか？ハードルは高いが目指さなければならないと感じた。
- ・MITの取組を、経過をたどって紹介いただけたのはとても興味深かったです。
出発点が、個人のレポート(訴え)だったという点であり、
大きなターニングポイントとなっていたことに日本との文化の違いを感じました。
日本もがんばっているけど、順位がかわらないのは残念だと思いました。国際的視野でのご講演ありがとうございました。
- ・ダイバーシティ・マネジメントについて米国との違い、国内歴史をわかりやすくご紹介いただき、
アファーマティブ・アクションとダイバーシティ・マネジメントの違いが理解できました。ありがとうございました。

「各機関の取組紹介」について

- ・今回のプログラムの推進計画や今までの経緯などについてよく理解できた。
各機関での取組例について具体的に理解できた。
- ・「訪問型」病児・病後児保育の取組が興味深かった。多様な企業のさまざまな状況が理解できた。
- ・大学、企業などの熱心な取り組みが参考になりました。地域をけん引する力になるよう期待しています
- ・それぞれの機関が個性を活かしつつ、連携している姿が把握できました。
- ・いずれの機関も優れた取組をしておられると思う。今回はキックオフシンポジウムの目的は果たせたと思うが、
今後は企業との連携も含め、牽引型としての役割をどう果たしていくかだ。

今後の希望など

- ・子育て世代の悩みや苦勞されてきたことなど果たして行政に反映されているかとか、
働きたいのに働けないといった生の声を聞けるセミナーがあればよいと思います。
- ・ポジティブアクションの重要性について意識啓発の講演会
- ・LGBT、介護支援、子育て支援、障がい者支援
- ・シニア女性研究者(60歳以上)向けの研究支援体制があれば嬉しい。
今50歳を超えて大学院等に復学し、研究を初めて始める。取り組む方も増えている。社会人大学院生も増えている。
- ・ライフイベントから復帰した研究者や共同研究への支援だけでなく、
普通の研究者(女性・若手)の基盤的な研究費を支援していただきたい。
女性研究者の研究力向上には研究費の増額が必須で、この事業でぜひ行っていただきたい。

シンポジウムの様子

