

## 「関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク」

### 第4回意見交換会実施報告

日時：2024年5月16日（木）13：00-14：00

オンライン（Zoom会議） ホスト：奈良女子大学

参加機関：50音順

【大学・高等専門学校】大阪樟蔭女子大学、大阪女学院大学、京都光華女子大学、京都ノートルダム女子大学、神戸海星女子学院大学、神戸松蔭女子学院大学、神戸女学院大学、神戸親和大学、同志社女子大学、奈良県立医科大学、奈良工業高等専門学校、奈良女子大学、奈良先端科学技術大学院大学、梅花女子大学、武庫川女子大学、奈良県立大学（16機関）

【企業・団体】佐藤薬品工業株式会社、産学協働イノベーション人材育成協議会、第一生命保険株式会社、玉井産業株式会社、帝人フロンティア株式会社、TOPPAN株式会社、株式会社プロアシスト、WE association、トヨタユニテッド奈良株式会社（8企業・1団体）  
計25機関、51名の参加があった。

#### 1. 開会挨拶

**星野 聡子 氏（奈良女子大学・学長補佐、男女共同参画推進機構長）**

開会にあたり、参加機関に対して第4回意見交換会への参加に謝辞が述べられた。これまでの意見交換会の経緯と、参画機関数が36機関になり、このネットワークが順調に発展してきたことが話され、本日の会が活発な忌憚のない意見交換の場となることに期待を述べられた。

#### 2. 話題提供

**ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）**

：「女子総合大学における挑戦的次世代女性リーダー育成プログラム  
～武庫川女子大学の取組みと女性研究者の未来～」

**高橋享子氏（武庫川女子大学副学長・女性活躍研究所所長）**

昨年度採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ「女性リーダー育成型」における武庫川女子大学の取組みについて紹介された。

本事業の取組概要（目標）として、①女性研究者の研究力強化に向けた環境整備、②多様な知と人材の交流による国際的領域架橋研究の開発、③意欲ある女性研究者の人材確保と共同研究を推進する女性リーダーの育成、④女性研究者の大学マネジメントに係る能力開発を挙げ、女性管理職比率40%以上達成という大胆で野心的な目標を掲げている。

本事業の目的および行動計画は学院創立100周年を迎える2039年を見据えて策定された『MUKOJO ACTION 2019-2039』に明確に位置づけられている。

本事業の大きな特徴としては、学内に「武庫川女子大学サイエンス・コモンズ」というブ

ラットホームを立ち上げることである。ここを中心にセミナーやシンポジウムなどを開催して、他大学を含めた学生や教員、企業の方々との交流を活性化し、学内外分野間の領域架橋による共同研究を推進できる。また、国内外研究留学やクロスアポイントメント制度による女性研究者の研究力の向上を目指す。アメリカ合衆国にある武庫川女子大学の分校およびその近隣の大学の協力により、国外留学のハードルが低くなり、効果が期待できる。その他、博士課程学生に対するフェローシップ制度、ライフイベントと研究活動の両立支援、リーダートレーニングプログラムの実施等により、若手研究者キャリアステップアップ支援制度を実施して、女性リーダーを育成し昇進を加速する。学長のリーダーシップにより女性研究者の積極的登用（女性採用比率 60%以上、女性研究者在職比率 50%以上、女性上位職比率 40%以上）を目指す。

このプログラムで育成された多くの人材が他大学、海外大学ならびに企業などのそれぞれの領域で活発にリーダーシップを発揮して活躍されることを期待して事業に取り組んでいきたいと考えており、みなさまにご理解とご協力を賜りたいと述べられ、締めくくられた。

### 3. フリーディスカッション

話題提供の後、質疑応答および意見交換を行った。

今回の意見交換については以下のとおりである。（発言者の所属・氏名 敬称略）

- Q 1** 今回採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の事業に、この関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワークをどのように活用されるおつもりであるかお聞きしたい。（奈良女子大学 春本晃江）
- A 1** ぜひぜひこのネットワークの先生方にはご協力いただきたいと思います。サイエンス・コモンズではセミナーやシンポジウムの開催を予定しており、案内を送らせていただきたいと思います。また、共同研究などのお声がけをいただけたらありがたい。（武庫川女子大学 高橋享子）
- Q 2** 大変挑戦的な目標を立てておられるように思う。たとえば、女性採用比率 60%以上を目指しておられ、すでに女性在職比率や上位職比率も高い状態であると思うが、それをさらに上げることは実際には難しいことと思われる。実現のための秘策などはあるのか？実際私達も採用比率とか、在職比率を高めようとしているが、分野によっては難しいことがある。（奈良女子大学 春本晃江）
- A 2** 武庫川女子大学には 12 学部があり、現在人事ヒアリングをしている。学科や学部の方針があるが、それぞれ事情をお聞きして、話し合いながら少しずつ高めていこうと思ってスタートさせている。確かに分野によっては女性が少ないところもあるが、人材が少ないようだったら人材育成を考えることも一つの道と考え、そのような提案もさせていただいている。（武庫川女子大学 高橋享子）

- Q 3** 女性管理職 40%以上というのは、かなり挑戦的な目標だと思う。管理職を育てるための方策は具体的にあるのか。(奈良女子大学 春本晃江)
- A 3** 管理職というのは、教授職を含めている(奈良女子大学 高橋享子)
- Q 4** 管理職の定義は？(奈良女子大学 春本晃江)
- A 4** 上位職です。(武庫川女子大学 高橋享子)
- Q 5** 女性管理職比率 40%のなかには、教授も入っているし、学長や副学長、学部長なども含まれているということですか？(奈良女子大学 春本晃江)
- A 5** はい、そうです。(武庫川女子大学 高橋享子)  
上位職で現在 29%。
- Q 6** 29%を 40%にというのは、それほどめっちゃくちゃ高い目標ではないということですか？
- A 6** はい、まあ、文部科学省からはなぜ 50%にしなかったのかと。実は定年退職される先生方のあととかをずっとシュミレーションしていきますと、なかなか 40%も厳しいかなと思っている。5 年後に 50%は実現できない可能性の方が高いということので本学では努力して 40%でお話させていただいた。専門分野によっては、女性の教授がやめられたあと、必ず女性が採用されるとは限らない。精一杯頑張っても 40%いけるかなと今思っている。若い方の育成が遅れている、博士課程を終えられても研究者として残る方が少ない、またライフイベントで途中断念された方がおられる。継続して研究職を続けられるようにきちんと支援をしないといけない。文部科学省が推奨する女性研究者をどんどん増やしていくというのは簡単ではないと痛感している。(武庫川女子大学 高橋享子)
- Q 7** 武庫川女子大学の今回の取組の中で、特徴的なのはやはりグローバルな取組をされていることだと思う。分校をアメリカに持っておられることはすごい強みだけれども、留学を促進するとか、共同研究を進める上で具体的にどのように進めていかれるのか？(奈良女子大学 安田恵子)
- A 7** 武庫川女子大学にはもともと国内外留学制度はあるが、今回の事業では、留学期間は 2 ヶ月でもよいですよ、と期間に幅を作った。年齢制限を外し、また、職位でも助教、講師、准教授、教授、どの職階でもよいという風にした。また、お子さんがおられる場合も何人連れていかれてもよいが、そのうち 1 人はサポートし、研究費の支援等も幅を厚くした。支援の幅を厚くすることで、留学に行きやすく、負担が少ないように考えている。また、留学先はご本人が決めてこられた大学または研究所の他に、協

定校で研究をしたい場合には、間を取り持って留学をコーディネートさせることで、海外の研究所や大学にコンタクトを持たれていない教員も行きやすくなるようにした。(武庫川女子大学 高橋享子)

**Q 9** 学生に対しても海外に留学することは今までもやってこられたことと思うが、この事業でも学生に対する支援があるのか？ (奈良女子大学 安田恵子)

**A 9** 今回の事業では、大学生、大学院生に対して留学の支援はしないことにしている。(武庫川女子大学 高橋享子)

**Q 10** このプログラムで考えられた「女性リーダー像」として、どのようなものを想定され、具体的にどんな力が必要だと思われるか？ (奈良女子大学 星野聡子)

**A 10** 我々のこれまでの道のりとは異なり、できるだけ自分の業績を全面的に出されて、若い、たとえば40代くらいまでに教授まで昇格していただき、研究でのリーダーシップ、オーガナイズする力を持って、国内外の他大学と共同研究をしていただきたい。本学ではそのような人材をそれほどたくさん輩出できていないので、今回の事業をきっかけにたくさん輩出していきたいと考えている。また、研究一筋ではなく、将来大学のマネジメントも担うことのできる力をつけて、大学の基盤を作れるようなリーダーの輩出を望んでいる。学会とかに参加すると、すでに30代から大きな視点で物を見ることのできる研究者は登場してきているように思う。そういう方たちが気持ちよく育ち、世界にうってでられるような土台作りが私たちの役割かなと思っている。

**Q 11** 若い方を教授職に上げるということだが、私学であっても、やっぱりポストはある程度決まっているのか。国立に比べて、私学の方が若くから教授になっておられる印象があるが、ポストはどのように調整されているのか？ (奈良女子大学 星野聡子)

**A 11** 本学は科目制であり、講座制ではないので、ポストの数は、たとえば教授職は何人というようには決まってはいない。その業績を見て、業績にふさわしい職位ということで審査している。年功序列でなく、上を目指してほしいと思っている。(武庫川女子大学 高橋享子)

**Q 12** 共同研究の場を大学の近くで作られているということで素晴らしいと思いました。そこで展開する共同研究はいろいろあると思うが、具体的にはどういう領域のどういう研究に力を入れて育てていきたいとお考えなのか聞かせていただきたい。(京都光華女子大学 森本恵子)

**A 12** 現在募集中で、共同研究をやりたい先生方から書類を出していただいているところである。本学は学部も多くて、薬学や看護、食物、健康スポーツなど共同研究はや

りやすい環境にあるが、関連領域だけでなく、今年度開設された歴史文化学科と食物との共同研究のように、理系と文系との融合のような、異分野が融合されたユニークな研究ができるのではと考えている。また、企業と大学もそういう形で共同研究が誕生するとユニークな研究テーマになると思っている。(武庫川女子大学 高橋享子)

**Q13** さきほど先生が示されたキャリアアップの矢印の傾きのところなんですけど、2つ教えてほしいことがあります。大学進学から修士、博士という風に進んでいくところとほぼ平行して助教、講師という風になっているが、これは働きながら大学院での学びと両方並行していくということか？(神戸松蔭女子学院大学 川口真理子)

**A13** ここでは学位を早く取って飛び級して進んでいくということですが、優秀であれば助教のポジションにつけるということを考えてこの図を作った。ただ、まだ具体的に新しく助教のポジションを作るところまではしていない。今年度スタートさせる博士課程のフェローシップが促進の支援とお考えいただきたい。(武庫川女子大学 高橋享子)

**Q14** もう1つお聞きしたいことですが、年齢的にライフイベントと重なり始める時期にあたると思うのですが、そういったことに対する支援はなにか考えておられるのか？(神戸松蔭女子学院大学 川口真理子)

**A14** 出産産休ですね。育児休暇はとっていただくのだけれども、その間に完全に研究がストップされるのではなく、継続した研究ができるような支援を考えたい。(武庫川女子大学 高橋享子)

## 5. 閉会挨拶

安田 恵子氏 (奈良女子大学ダイバーシティ推進センター特任教授)

第4回意見交換会への御参加、さらに昨年採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)」における武庫川女子大学の取組について、ご講演くださった高橋享子先生にお礼が述べられた。

朝の連続テレビドラマ「寅に翼」の話から、女性の地位は戦後向上し、社会に進出できるようになってきたが、まだまだ男性と同じようには活躍できていないところがある。特に指導的地位にある女性の数はまだまだ少なく、女性リーダーの育成はこれからの大きな課題になっている。そんな中、今回このネットワーク参加機関である武庫川女子大学が「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)」に採択されたことは私たちにとって大きな喜びであり、励まされることである。このネットワークは関西圏の女子大学が中心となって、大学・企業・団体が互いにつながり、ダイバーシティ推進を一緒に盛り上げようという願いがこめられている。今回の武庫川女子大学における女性リーダー育成の取組をばねとして、このネットワークが橋渡しとなって、関西圏の、さらに

全国のダイバーシティ推進が発展していくことを願っている述べられた。

次回の開催のアナウンスと第4回意見交換会のアンケートへのご協力を御願ひして、閉会した。

第5回意見交換会：2024年11月21日（木）

以上。