



室蘭工業大学

学術資源アーカイブ

Muroran Institute of Technology Academic Resources Archive



科学技術人材育成費補助事業  
女性研究者研究活動支援事業（一般型）平成25年度-  
27年度 活動報告書

2-4.本学教職員を対象とした意識啓発のための活動

メタデータ	言語: jpn 出版者: 室蘭工業大学男女共同参画推進室 公開日: 2017-08-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10258/00009431">http://hdl.handle.net/10258/00009431</a>

2-4-1 女性研究者支援事業プレシンポジウム

日時：平成 25 年 8 月 29 日（木） 15：00～17：00

場所：教育・研究 1 号館 A 棟 A304 室

講師：パウラ・カンカーンパー 氏（ラップランド大学アーキティックセンター長）

パイヴィ・ソッペラ 氏（ラップランド大学アーキティックセンター長補佐）



招待講演

「フィンランドの高等教育機関における女性の地位」

(Women in the Academic Institute in Finland)

パウラ・カンカーンパー氏

(ラップランド大学アーキティックセンター長)

「フィンランドの科学技術研究における女性の役割」

(Women in Science Technology in Finland)

パイヴィ・ソッペラ氏

(ラップランド大学アーキティックセンター長補佐)

\*日本語通訳付の講演です。

日時：2013 年 8 月 29 日(木)

15：00～17：00

場所：教育・研究 1 号館 A 棟

A304 室

入場無料

お問い合わせ先：

室蘭工業大学総務グループ職員ユニット

0143 - 46 - 5018



会場、駐車場はこちらです。

8月29日（木）に教育・研究1号館 A304 室において、女性研究者支援事業プレシンポジウムを開催しました。

このシンポジウムは、本学における男女共同参画のさらなる推進を図るため、ラップランド大学（フィンランド）アークティックセンター長パウラ・カンカーンパー氏並びに同センター長補佐パイヴィ・ソッペラ氏を講師に迎え、教職員及び近隣の男女共同参画関係者約50名が参加して実施しました。

佐藤学長の挨拶の後、両氏から、フィンランドの高等教育分野、科学技術分野における女性の社会進出について、ご自身の体験を交えて講演いただきました。

講演の後、引き続き、伊藤理事から、両氏へのお礼の言葉並びに本学の男女共同参画推進について、さらなる努力を続けていく旨の挨拶がありました。

参加者は熱心に聞き入り、また積極的な質疑応答が行われるなど、充実したシンポジウムとなりました。



シンポジウムの様子（質疑に答えるパウラ氏）



日時：平成26年2月19日（水） 13:00～15:00

会場：室蘭工業大学 大学会館多目的ホール

基調講演：Dr. Vineeta Sinha（シンガポール国立大学）

パネルディスカッション：

パネリスト：有賀 早苗 先生（北海道大学 大学院農学研究院・生命科学院 教授）

木幡 行宏（室蘭工業大学 大学院工学研究科 教授 男女共同参画推進室長）

コーディネーター：

清末 愛砂（室蘭工業大学 大学院工学研究科 准教授 男女共同参画推進室員）

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



# 室蘭工業大学 女性研究者研究活動支援事業 キックオフシンポジウム

～多様な人材が活躍できる環境の実現に向けて～

日時

2014年  
**2月19日(水)** 13:00～15:00

会場

**室蘭工業大学 大学会館多目的ホール**

**基調講演** Dr. Vineeta Sinha（シンガポール国立大学）  
シンガポールの高等教育機関における女性の進出 通訳付

入場  
無料



**講師略歴**  
シンガポール国立大学社会学科准教授、南アジア研究プログラム主任。人類学博士（Ph.D.in Anthropology, 米ジョン・ホプキンス大学）。専門領域はシンガポールにおけるヒンズー教と国家・社会の関わりであるが、教育問題や社会科学における男性優位の問題も研究対象とし、最近では高等教育とジェンダー、特に研究機関の指導者層におけるジェンダーバランス問題に関する研究も行っている。

**パネルディスカッション**

**パネリスト**

**有賀 早苗 先生**  
(北海道大学 大学院農学研究院・生命科学院 教授)

**木幡 行宏**  
(室蘭工業大学 大学院工学研究科 教授 男女共同参画推進室長)

**コーディネーター**

**清末 愛砂**  
(室蘭工業大学 大学院工学研究科 准教授 男女共同参画推進室員)

**周辺地図**



**お問い合わせ先** 国立大学法人室蘭工業大学 男女共同参画推進室女性研究者支援ユニット事務局  
〒050-8585 北海道室蘭市水元町 27-1 TEL / 0143-46-5194 mail / joseisien@mmm.muroran-it.ac.jp

このシンポジウムは、本学が昨年9月に文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択されたことを受け、本学における男女共同参画のさらなる推進を図るため、シンガポール国立大学准教授ヴィニータ・シンハ氏を基調講演の講師に、北海道大学大学院農学研究院・生命科学院教授有賀早苗氏をパネリストに迎え、教職員及び学生、近隣自治体の男女共同参画関係者や一般市民約40名が参加して実施しました。

佐藤学長の挨拶の後、シンハ氏からシンガポールの高等教育分野、科学技術分野における女性の社会進出についてご自身の研究を交えて講演いただきました。

講演の後、パネルディスカッションを行い、有賀氏から北海道大学における女性研究者支援の活動状況や今後の展望について述べられた後、本学における女性研究者支援の活動状況や今後の取り組みについて、本学木幡男女共同参画推進室長から説明があり、引き続きシンハ氏や有賀氏と本学の女性研究者支援体制の構築について意見交換を行いました。

参加者は熱心に聞き入り、本学の女性研究者支援事業のキックオフを記念するシンポジウムとなりました。



シンポジウムの様子（講演するシンハ氏）



会場の様子



## 2-4-3 平成 25 年度男女共同参画トップセミナー

活動内容

日 時：平成 26 年 1 月 27 日（月） 15：00～17：00

場 所：教育・研究 3 号館 N 棟 N208 室

講 師：久保 真季 氏（沖縄科学技術大学院大学 副学長（アドミニストレイティブ・コンプライアンス担当））

このセミナーは、本学の男女共同参画推進の年間事業計画に従い、男女共同参画に対する教職員の意識改革のための啓発活動として実施するもので、沖縄科学技術大学院大学 副学長（アドミニストレイティブ・コンプライアンス担当）久保真季氏を講師に迎え、28 名が参加して実施しました。

佐藤学長の挨拶の後、久保氏から、「男女共同参画の更なる推進に向けて」と題して、沖縄科学技術大学院大学や、国内外の大学における男女共同参画推進の取り組みについて、本学との比較を交えて講演いただきました。

男女共同参画推進の事情に精通された久保氏の講演に対し、参加者は熱心に聞き入り、充実したセミナーとなりました。



セミナーの様子



●久保真季氏 講演資料

## 男女共同参画の更なる推進に向けて

沖縄科学技術大学院大学副学長  
久保真季

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

### 男女共同参画社会とは？

男女共同参画社会の形成

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

男女共同参画社会基本法  
(平成11年6月23日公布・施行)

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

### 大学における男女共同参画とは

- ▶ 法人(企業)として
  - ・男女共同参画の方針の明確化
  - ・男女共同参画担当部署の明確化
  - ・男女共同参画意識の浸透
  - ・セクハラ防止
  - ・男女共同参画の視点に立った人事(採用・育成)
  - ・ワーク・ライフ・バランス: 世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定、厚労大臣が一定の基準を満たす企業を認定:くるみん
- ▶ 教育機関として
  - ・男女共同参画教育、キャリア教育、就職支援
- ▶ 研究機関として
  - ・女性研究者支援策

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

### 職場における男女の地位の平等感 (平成21年10月 世論調査)

男性の方が(非常に・どちらかといえば)優遇されていると答えた者 57.7%

平等と答えた者 21.9%

女性の方が優遇されていると答えた者 4.6%

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

### 科学技術における男女共同参画の意義

- ▶ 一人一人の才能を生かす
- ▶ 多様な人材が活躍 ⇒ 科学技術の進展

**科学技術イノベーション総合戦略(2013.6.7閣議決定)**  
イノベーションを生み出すには、若手・女性・外国人研究者を含む多様な人材が必要である。→多様性確保の観点を踏まえ、科学技術イノベーションの重要な担い手となる若手研究者、女性研究者の活躍を促進するための環境を整備[文部科学省]

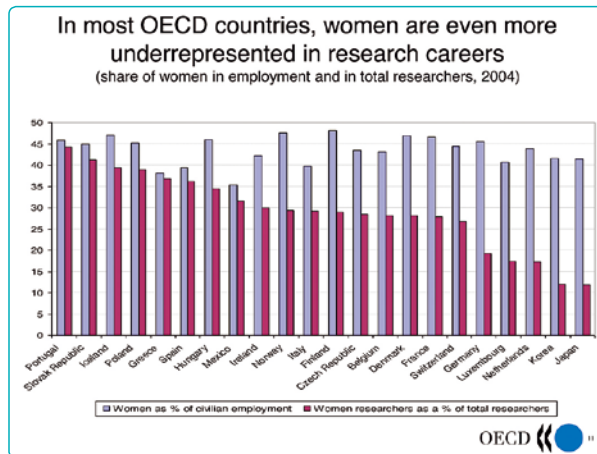
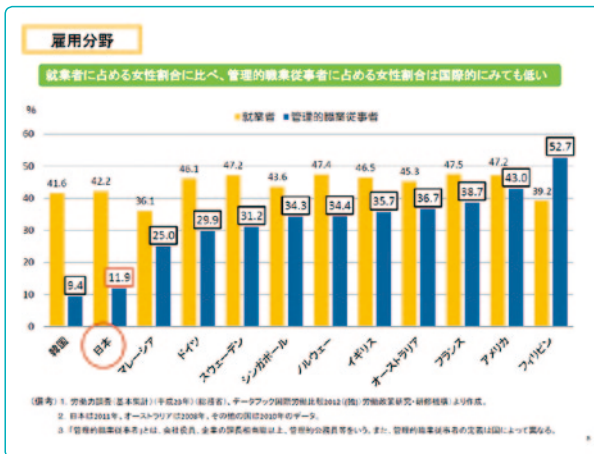
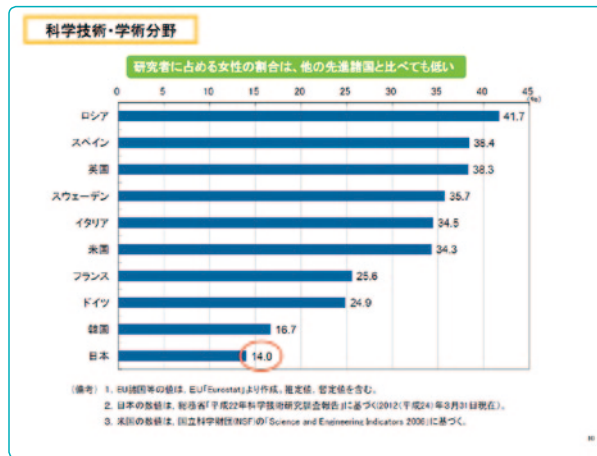
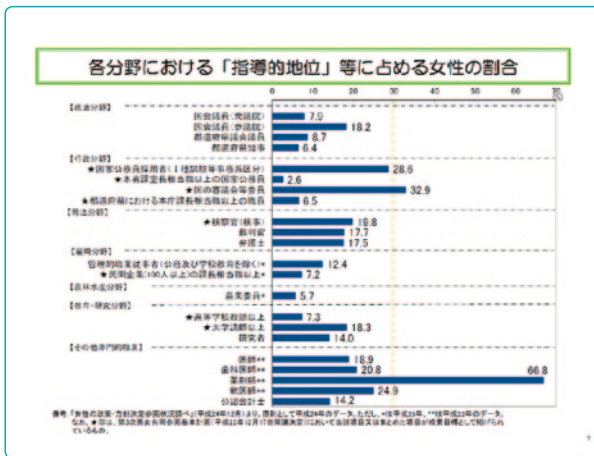
**日本再興戦略(2013.6.14閣議決定)**  
女性の活躍推進

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

### M字型就労カーブ

年齢	Full-time (%)	Part-time (%)	Others (%)
15-19	10	0	0
20-24	40	20	40
25-29	45	20	35
30-34	30	25	45
35-39	25	30	45
40-44	20	40	40
45-49	15	45	40
50-54	10	40	50
55-59	5	30	65
60-64	0	10	90
65+	0	0	0

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY



### 男女共同参画の状況

男女共同参画に関する国際的な指数

HDI 187ヶ国中10位  
GEM 135ヶ国中101位  
国連開発計画「人間開発報告書」2012年

- ・HDI(人間開発指数)平均寿命 教育水準 国民所得
- ・GEM(ジェンダーエンパワーメント指数)  
国会議員、専門職・技術職、管理職に占める女性割合  
男女の推定所得

OIST OKAYAMA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

### 積極的改善措置・ポジティブアクション

男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること  
(男女共同参画社会基本法 第2条第2号)


- ・クォータ制(一定の人数や比率を割り当てる手法)
- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式(一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法)
- ・女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備
- ・仕事と家庭の両立支援、子育て支援等

OIST OKAYAMA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY



### 日本政府の目標

- ▶ 2020年までに、指導的立場の者に占める女性の割合を30%に
- ▶ 2010年から始まった第3次男女共同参画基本計画において「科学技術・学術分野における男女共同参画」を新設



OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY | 13

### 米国National Academiesの調査(2006)



米国National Academies:  
 •National Academy of Sciences—理学  
 •National Academy of Engineering—工学  
 •Institute of Medicine—医学が  
 Dr. Donna Shalalaを議長とした調査委員会を設立  
 (the Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering)

*Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering* (2007出版)  
[http://www.med.upenn.edu/focus/user\\_documents/bias\\_summary.pdf](http://www.med.upenn.edu/focus/user_documents/bias_summary.pdf)

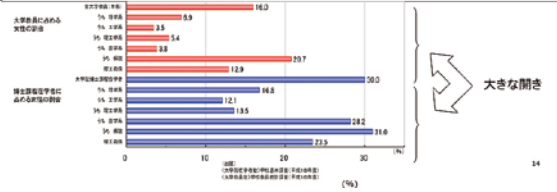


OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY | 15


### 採用目標について(科学技術基本計画)

女性研究者の採用目標: 自然科学系全体として**25%の早期達成、更に30%を目指す**  
 (基本認識)  
 (理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)

- 研究者の採用を能力に基づいて行うことは大前提。  
 (いわゆる特別なアファーマティブアクションではなく、各機関が女性候補も広く求める努力を行った上で、「公正な選考により積極的に採用することが望まれる。')
- 我が国の自然科学系全体でみて、博士課程在学者の女性比率(22.6%)と研究者の女性比率(大学で11.2%)に大きな開きがあることは、能力主義の観点からみて不自然との認識をもち「全体として25%」を掲げた。(理学系、工学系、農学系、保健系(医学、薬学等)において同様。)
- 実際の採用目標の設定は、各機関や組織が、当該分野の博士課程の女性比率等を踏まえ自主的に行うべきものであり、国は各機関の取組状況等の公表を行う。




大きな開き



OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY | 14

### 米国National Academiesの調査結果の要約


- 1.能力や科学技術分野への適性において、生物学的には男女の違いは全くない。
- 2.科学技術分野に興味のある女性は、全ての教育段階において科学技術の分野から離れていっている。
- 3.この問題はパイプラインだけが論点ではない。  
 25年前の博士課程修了者男女比と教授の男女比を比べてみると?  
 15年前の博士課程修了者男女比と准教授の男女比を比べてみると?



OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY | 17

### 科学技術分野における女性の活躍促進施策


- 女性研究者を支援する研究機関へ  
 女性研究者支援モデル育成事業  
 女性研究者養成システム改革加速事業  
 →女性研究者研究活動支援事業
- 研究に再チャレンジする人へ  
 出産・育児による研究中断からの復帰、研究継続を支援  
 出産・育児等の際の、研究中断後の円滑な研究現場の復帰や研究キャリアの継続を支援します。
- 将来の進路を考える女子中高生へ  
 女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施  
 科学技術分野で活躍する女性研究者・大学生と女子中高生の交流など、女子中高生の理系進路選択を支援する取組を行います。



OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY | 15

### 米国National Academiesの調査結果の要約

- 4.女性が差別に出会う可能性が高いのは、全ての科学技術分野において同じ。
- 5.ほとんどの人(男女共に)がImplicit (暗黙の、無意識の)偏見を持っている。  
 U.S. Study Shows Unconscious Gender Bias in Academic Science (*Science*, 28 Sep. 2012)



OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY | 18

### 米国National Academiesの調査結果の要約

- 6.業績評価の判断基準には女性を不利な立場に置く結果となる、Arbitrary (任意)な、そして主観的な要素が多々含まれている。
- 7.アカデミックな機関(大学、研究所)の組織構造や機関の規定、規則が女性が科学技術分野で十分に活用されていない大きな原因となっている。
- 8.この問題について何の対策もしなければ、アメリカ国家の競争力に弊害をもたらす結果となる。

### 「女性研究者支援モデル育成プログラム」等によるシステム改革の状況(続き)

- 短時間勤務制度、フレックス制度、9時-5時体制の導入
- 育児特別休暇制度の導入
- 保育施設の整備
- 研究支援員の配置
- 情報ネットワークを活用した支援システム
- 相談窓口、情報バンク
- 女子学生育成

### 科学技術分野における女性の活躍促進施策

**女性研究者を支援する研究機関へ**

女性研究者支援モデル育成事業  
女性研究者養成システム改革加速事業  
→女性研究者研究活動支援事業

**研究に再チャレンジする人へ**

出産・育児による研究中断からの復帰、研究継続を支援  
出産・育児等の際の、研究中断後の円滑な研究現場の復帰や研究キャリアの継続を支援します。

**将来の進路を考える女子中高生へ**

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施  
科学技術分野で活躍する女性研究者・大学生と女子中高生の交流など、女子中高生の理系進路選択を支援する取組を行います。

### 大学における男女共同参画の更なる推進に向けて

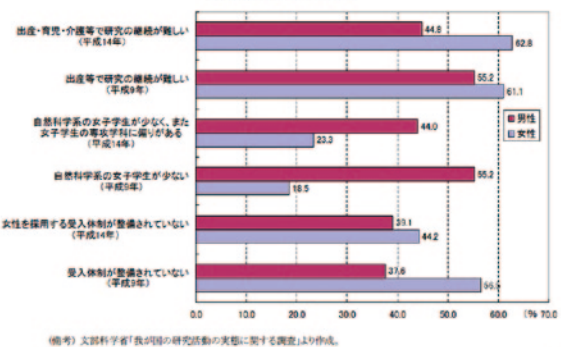
- 学内における男女共同参画意識の浸透
- climate survey等データに基づいて
- 女性教員・職員の採用促進、昇進
- 女性研究者の研究力向上
- 女性研究者のネットワーク構築、女性研究者をvisibleに
- 女子中高生・女子学生に魅力ある大学に
- ワーク・ライフ・バランス(男性も働きやすい職場に)
- 研究が進展

大きな組織としての力を女性研究者支援策に生かす!

### 「女性研究者支援モデル育成プログラム」等によるシステム改革の状況

- 学長のリーダーシップ、アクションプラン等
- 研修会の開催
- 女性教員採用比率の目標を設定
- 女性教員採用につながるインセンティブを設定
- 女性限定公募

女性研究者が少ない理由



平成 25 年度男女共同参画トップセミナー

男女共同参画の観点に立った教員採用活動事例

➢ ダイバーシティ方針を公表

OIST Graduate University is an equal opportunity, affirmative action educator and employer and is committed to increasing the diversity of its faculty. We strongly encourage women minority candidates to apply.

名古屋大学:業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む)の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。

➢ 教員採用活動におけるダイバーシティ責任者を任命

メンバーにダイバーシティに関する情報を提供、公募情報の普及、検討過程の記録



25

学際的、国際的ネットワーク構築方策

➢ ワークショップ、シンポジウムの開催  
US-Japan シンポジウム

➢ キャリア開発を見据えたメンター制度の構築

➢ 学会発表等を支援、女性研究者の招待講演を促進



27

男女共同参画の観点に立った教員採用活動事例  
(続き)

➢ 採用Best Practices等の策定、公表

American Physical Society:

- ・採用分野を広くし、女性の応募を促進
- ・女性に直接コンタクトを取り、又はその分野の専門家にコンタクトを取り、女性の応募を促進
- ・大学だけではなく、研究機関、企業等にも採用活動を拡大 等

コーネル大学:

Best practicesの公表、採用委員用研修資料等を準備

➢ 採用の工夫

2-body opportunity, Joint Academic Appointments等



26

アメリカの大学学長の女性が占める割合:  
1986-2006比較

Type of Institution	1986	2006
Doctorate-granting institutions	4%	14%
Master's institutions	10%	22%
Baccalaureate institutions	16%	23%
Associate's institutions	8%	29%
Special Focus institutions	7%	17%



28

## ●平成 25 年度男女共同参画トップセミナー アンケート

2014 年 1 月 27 日

平成 25 年度男女共同参画トップセミナー アンケート  
「男女共同参画の更なる推進に向けて」

男女共同参画推進室

男女共同参画トップセミナーにご参加いただきありがとうございます。今後の活動の参考とするため、アンケートにご協力下さい。

\* ( ) 内に○を記入して下さい

- ・性別  
 男性                       女性
- ・年齢  
 20 代       30 代       40 代       50 代       60 代
- ・職  
 常勤                       非常勤
- 
- 教員 (副学長、理事補及び領域長等部局長)       教員 (左記以外)  
 事務職員 (管理職)                                       事務職員 (左記以外)  
 技術職員 (管理職)                                       技術職員 (左記以外)  
 その他

## I. 本セミナーについて

1. セミナーの開催時期について  
 適切である       別の時期がよい (      月頃)  
 どちらも言えない

理由:

2. セミナーの開催時間について  
 適切である       長い  
 短い

3. セミナーの話題について  
 関心を持つことができた                       関心を持たなかった  
 どちらも言えない

理由:

(裏面へ続きます)

平成 25 年度男女共同参画トップセミナー

II. 本学の取組について

1. セミナー受講前に、本学における男女共同参画推進の取組について、どのように思っていましたか  
( ) 努力が不足していると思っていた ( ) 努力は適切であると思っていた  
( ) 努力は過度だと思っていた ( ) わからない

理由：

2. セミナーを受講して、今後の本学における男女共同参画推進の取組について、どのように思いましたか  
( ) さらに努力が必要だと思った ( ) これまで通りの努力で良いと思った  
( ) もう何もしなくても良いと思った ( ) わからない

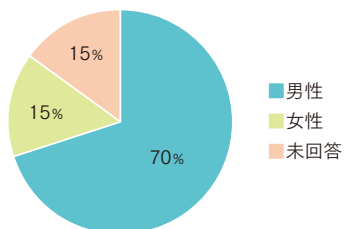
理由：

3. 男女共同参画を推進する施策、本学の努力の方向性、今後本セミナーで取り上げて欲しい話題等について、ご意見があれば、自由にお書き下さい。

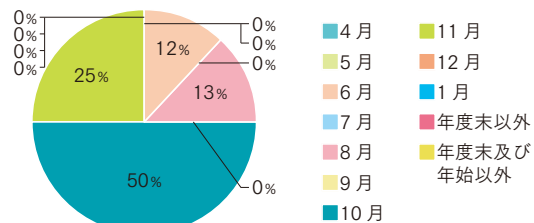
ご協力ありがとうございました

● アンケート結果

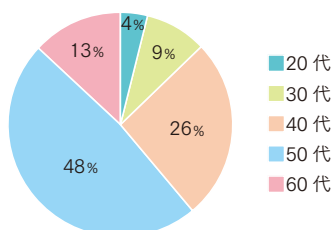
● 性別



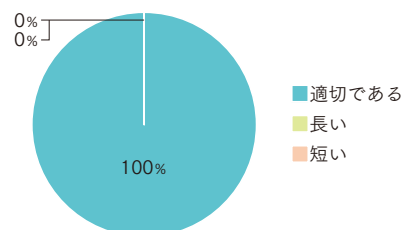
● 望ましい時期について



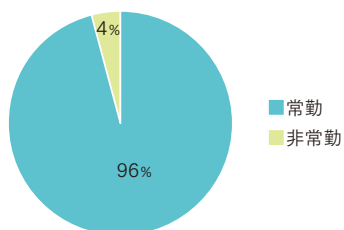
● 年齢



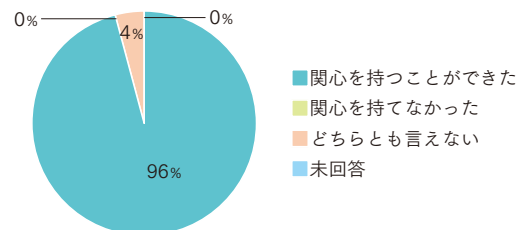
● セミナーの開催時間について



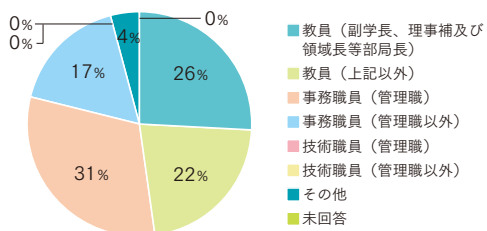
● 職



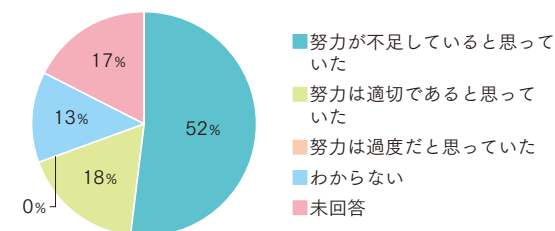
● セミナーの話題について



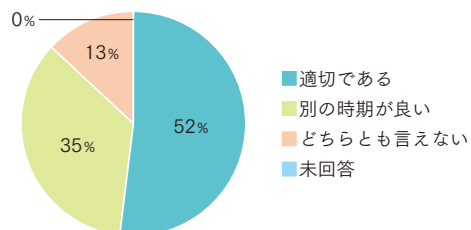
● 職種



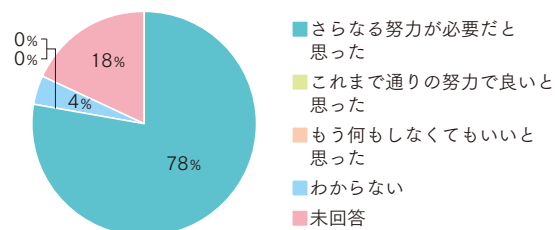
● 本学の取組（1）



● セミナー開催時期について



● 本学の取組（2）



## ● ご意見・ご感想

## ● 本セミナーについて

## 1. セミナーの開催時期について

- 別の時期がよい
- いつも多用ではあるがこの時期は特に忙しく夏休みが良い
- 卒論まとめや入試シーズン前のピンポイントの時期であった
- 寒すぎる
- 外部から講師を呼ぶ時期には適してないと思う
- 2月～3月は年度末はいろいろ立て込んでいる。11月頃が良い、5月～6月も良い
- 年度末では参加を依頼しづらい

## 2. セミナーの話題について

- 関心を持つことができた
- 解りやすかった
- しかし、もっと学生数など現状を示すデータがあっても良かったのでは
- 男女共同参画以外に沖縄科学技術大の紹介も興味深かった。

## ● 本学の取組について

## 1. セミナー受講前に、本学における男女共同参画推進の取組について、どのように思っていましたか

- 努力が不足していると思っていた
- もっと手段をつくせる事はあると思うが、工学である事、北海道等いろいろ条件がある

## 2. セミナーを受講して、今後の本学における男女共同参画推進の取組について、どのように思いましたか

- さらなる努力が必要だと思った
- 大学自体の力をつけて（男女を問わず）採用されたいと思われる大学にならないといけない。又、その上で女性を戦略的に採用する。助教授レベルから

## 3. 男女共同参画を推進する施策、本学の努力の方向性、今後本セミナーで取り上げてほしい話題等について、ご意見があれば、自由にお書き下さい。

- 一般的に教員へのキャリアパスを考える。
- 一人一人の教員に意識の向上が必要と思われる
- 身近な大学で道内でも先進的に女性研究者支援策を行っている北大の事例も紹介してはどうか（講演会等）
- 女性が興味ある内容なので、全教職員が参加しやすい様にして欲しい。（学科長・領域長～と書かれると参加しづらいので）

## 2-4-4 教職員のためのトップセミナー 2014 グローバル経営とダイバーシティ推進

活動内容

日時：平成 26 年 11 月 21 日（金） 15：00～16：00  
場所：室蘭工業大学 本部棟 大会議室  
講師：下野 雅承 氏（日本 IBM 取締役副社長執行役員）

本学教職員むけの男女共同参画推進セミナーは平成 22 年度から年 1 回開催されています。本年度は 11 月 21 日（金）15 時から大会議室において、日本 IBM の下野雅承氏を講師として迎えて開催され、53 名の参加がありました。佐藤学長の開会あいさつの後、下野氏から IBM におけるダイバーシティ推進の取り組み、組織にとってダイバーシティを推進することの意義などについて講演していただきました。セミナーの様子は翌日 11 月 22 日の室蘭民報夕刊 3 面で紹介されました。



男女共同参画推進室  
Office for Promotion of Gender Equality

女性研究者  
支援ユニット  
Unit for Female Researchers

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

### 教職員のためのトップセミナー 2014 グローバル経営とダイバーシティ推進

講師 日本 IBM 取締役副社長執行役員 しもの まさつぐ 下野 雅承 氏

日時 平成 26 年 **11 月 21 日（金）**  
**15:00～16:00**

場所 室蘭工業大学 本部棟 大会議室

対象 全教員・全職員（非常勤を含む）・その他



講師略歴

1978 年 京都大学大学院  
工学研究科修士課程修了  
1978 年 日本 IBM 入社  
2010 年 取締役副社長執行役員

本学教職員以外の方も事前にお申込みいただければ聴講できます。  
教職員の方は 11 月 18 日までにメールで UFR に出欠をお知らせください。

15:00～15:05 開会挨拶（佐藤一彦 学長）  
15:05～15:45 講演（下野雅承 氏）  
15:45～15:50 日本 IBM リューションズよりご挨拶（代表取締役社長 福井素子 氏）  
15:50～15:55 質疑応答  
15:55～16:00 閉会挨拶（伊藤秀範 理事）



お問い合わせ・お申し込み：

国立大学法人 室蘭工業大学 男女共同参画推進室  
女性研究者支援ユニット (UFR)

TEL: 0143-46-5194 / FAX: 0143-46-5195

E-mail: [ge\\_ufr@www.muroran-it.ac.jp](mailto:ge_ufr@www.muroran-it.ac.jp)

URL: [http://www.muroran-it.ac.jp/ge\\_ufr/](http://www.muroran-it.ac.jp/ge_ufr/)

フェスタ  
室蘭工業大学2014



## 教職員のためのトップセミナー 2014 グローバル経営とダイバーシティ推進

### ◎開 会

**司会** 皆様、きょうはお越しいただきまして、ありがとうございます。

私は、きょうの司会を務めさせていただきます女性研究者支援ユニットの貞許です。

では、学長から挨拶をお願いいたします。

**佐藤学長** 皆様、こんにちは。

きのうの幹事会でご案内させていただいたトップセミナーの開催となりました。

初めに、きょうお見えになりましたお三方、下野様、日本アイ・ビー・エムソリューションサービス株式会社の福井様、岩崎様に対しまして、お礼を申し上げたいと思います。ご多用の中をわざわざ室蘭までお越しくださしまして、大変ありがとうございます。

私どもの男女共同参画の事業は、顧みますと、平成22年、第2期中期目標に入ると同時に推進室を設けました。ここで、木幡先生に室長についていただいて、それ以来、いろいろな活動をやってきましたけれども、一番大きな変化は25年に採択になりましたきょうのチラシの上のほうにあります文科省の支援事業を受けることができたということです。これにつきましては、木幡室長にプレゼンテーションそのほかで大変お世話になりました。改めてお礼を申し上げます。

そして、さらに変わったのが、先ほど司会をしてくださった貞許先生がこの3月からユニットのコーディネーターということで特任教授として着任されました。これによって、さらに変わってまいりました。具体的な数字で言いますと、平成25年5月、この事業の申請時点では、博士研究員を含めて女性研究者は8名でした。それが、11月1日現在で言いますと、博士研究員も含めて13名と増加しております。

私どもとしては、ダイバーシティというのは捉え方がいろいろとありますけれども、二つ大きい要素があると思っています。一つは、狭義の中で女性教員の比率が高まること、あるいは女性学生がふえるというこ

とです。もう一つは、外国人の教師あるいは外国人の留学生がそれなりの比重を占めているということです。この二つが重なり合いますと、かなりいい意味の学内の雰囲気が出てくると期待しております。

外国人は、今、7カ国9名の教員がいろいろ活動しております。外国人の留学生は、ご承知のとおり、加賀屋理事の頑張りで130名を超えて、間もなく150名というところが見えてきております。

先ほどの女性研究者支援事業に関して言いますと、最終年度は平成27年度で、そこまで達成すべき女性教員の数値目標としてはありますが、現在、それをほぼ達成しておりますので、来年1年をかけてさらに上積みできるのではないかと期待しております。

こういう研究領域では、理工農は女性研究者の比率が比較的少なく、工学系はその中でも一番低いです。その工学系ですけれども、2020年までに15%の比率に持っていきたいというのが内閣府の目標です。ですから、うちの大学はかなり頑張っておりますけれども、まだまだ先がありますので、これを機会にぜひ頑張っていければと思います。

きょうは、下野様に、「グローバル経営とダイバーシティ推進」というタイトルで、日本の企業の中では一番進んでいると思われるIBMの実態をお話しくださしまして、我々としてはいろいろ実践させていただく大変いい機会を与えてくださいました。どうもありがとうございます。

それでは、皆様、最後までお聞きくださいまして、いろいろと質疑を交わしていただければ大変幸いです。

以上、簡単ですけれども、私からの開会に当たっての挨拶とさせていただきます。

本日は、お集まり、ありがとうございました。

**司会** では、下野様、お願いします。

### 〈下野氏 講演〉

● 下野雅承氏 講演資料



IBM

国立大学法人 室蘭工業大学

## グローバル経営とダイバーシティ推進


2014年11月21日

日本アイ・ビー・エム株式会社  
取締役副社長執行役員  
下野 雅承



© 2014 IBM Corporation

### ビジネスと人事（ダイバーシティ）戦略の運動



1970年代以前      ~1990年代      2000年代以降~

国際企業 International Company      多国商企業 Multinational Company      グローバルに統合された企業 Globally Integrated Enterprise

機会均等 人権運動      多様な市場へのリーチ      多様性を企業価値および競争力に

- 法的遵守
- 社会的責任
- 透明性
- 性別の人材育成
- 異質の容認
- 多様性の理解を推進する企業文化の醸成
- 多様性のある働き方
- ワーク/ライフ・バランス
- 相違から学び成長する
- 多様性を積極的に活かす
- グローバルな人材育成
- ワーク/ライフ・インテグレーション

4 © 2014 IBM Corporation

### IBM Corporation と日本IBM

IBM創業100周年(2011年)  
日本IBM創業75周年(2012年)







International Business Machines Corporation


IBM Corporation	日本アイ・ビー・エム株式会社
本社: 米国ニューヨーク州 アーモンク	本社: 東京都中央区日本橋箱崎町
創立: 1911年6月16日	創立: 1937年6月17日
会長兼CEO: パージニア・M・ロメッティ	代表取締役社長: マーティン・ハイッター
総売上高 (2013): 998億ドル	国内事業所: 86ヶ所
売上総利益 (2013): 485億ドル	研究開発施設: 2ヶ所
事業所数: 170ヶ国以上	
開発研究・製造施設: 開発研究所 12ヶ所	
製造施設 24ヶ所	
従業員数: 43万名	

2 © 2014 IBM Corporation

### ダイバーシティの歴史






- 1911 女性および黒人の採用開始
- 1914 盲聾者の採用開始
- 1929 ヒスパニック採用開始
- 1936 人種、性別による格差のない給与支給開始
- 1943 初の女性役員誕生
- 1946 初の黒人営業職誕生
- 1953 最初の機会均等に関するポリシーの発行
- 1957 初のアジア人IBMフェローの誕生 (江崎裕村宗氏)
- 1966 初の黒人役員誕生
- 1984 機会均等に関するポリシーに性的指向に関する記述追加
- 1990 初のヒスパニック系女性役員誕生
- 1996 役員主導による8つのダイバーシティ委員会発足
- 1998 福利厚生プログラムの対象を専業主婦にも拡大
- 2001 従業員の仕事と個人生活の両立を促すための基金の設立
- 2003 初のアジア系上級役員誕生
- 2004 ネットワークアメリカンに対するIT教育プログラム開始
- 2006 インドIBMに初の女性役員誕生
- 2010 グローバルダイバーシティ・アワード受賞
- 2014 LGBTが働きやすい会社国家 (Stonewall Top 100 Employer) で第1位に



5 © 2014 IBM Corporation


### IBM 100年の歴史

- 1911 IBM設立 トーマス・ワトソン "THINK"
- 1914 初の商用コンピュータ (5/360)
- 1959 アポロ11号の月面着陸サポート
- 1964 東京オリンピック オンラインシステム
- 1967 スパコンがチェス世界チャンピオンに挑戦
- 1969 コンビニATMシステム
- 1977 e-business インターネットによるビジネスモデル
- 1989 ワトソンがクイズチャンピオンに勝利
- 1997 Smarter Planet
- 2009 世界初スマートグリッド
- 2011 IBM創立100周年
- 2013 企業サーバーホスティングのリーディングカンパニーを買収 SOFTLAY=R an IBM Company
- 2014 グローバルクラウドの成長に1,200億ドル投資

3 © 2014 IBM Corporation


### トップのコミットメント



Corporate Policy Letter 117 (1953年発行)  
IBMの「機会均等」に関するポリシーを常に社員と共有

「採用、研修、異動、出向、転籍、退職など IBMが提供する社会的、創造的な活動は、人種、肌の色、宗教、性別、性的傾向、性同一性障害、国籍、障害、年齢による差別を行うことを禁じます」

内容は随時見直しされ、新CEOは就任時に必ず署名し、社員が何時でも閲覧可能な状態にしている



6 © 2014 IBM Corporation

教職員のためのトップセミナー 2014  
グローバル経営とダイバーシティ推進

ダイバーシティ ～ What Makes IBM Competitive IBM

**性別・人種・ハンディキャップ・思想・宗教・国籍の多様性が生み出す  
さまざまな価値観がIBMの競争力の原点**



IBM CEO  
パージニア・M・ロメッティ

DiversityInc  
**TOP 50**  
Global Diversity  
Companies  
2012年 1位

「ダイバーシティとは、『全員参加(インクルージョン)』を意味する言葉であると考えています。全員参加とは、全員の意見を尊重すること、そして個々が自分の意見をひるむことなく主張し、自分と与えられた役割を遂行することだと考えています。中国や日本やヨーロッパなどどこにおいても、女性であるほうが男性であるほうが隔たりなく、ビジネスに参加する権利は平等に与えられるべきです。」

多様な視点から  
ニッポンのダイバーシティ経営  
ダイバーシティ経営大賞  
週刊東洋経済 ダイバーシティ経営大賞  
2012年 ワークライフ・バランス部門賞  
2011年 大賞  
2010年 従業員多様性部門賞  
2009年 女性管理職登用部門賞

7 © 2014 IBM Corporation

数値目標の設定とアクションプランの実行 IBM

数値目標-“頑張れば実現可能”な数値目標の設定

- 女性社員比率の増大
  - 退職率 : 男性と同等にする(マイナスを減らす)
  - 採用 : 女性の比率を上げる (プラスを増やす)
- 管理職比率の増大
  - 女性の中の管理職比率を男性の管理職比率と同等レベルにする  
『身近(各部門)に女性の先輩(キャリア目標)がいる』くらいに

アクションプラン- 進捗を社内報等で公表し、“改革”を見える化

- 女性社員比率の増大
  - すべての採用面接に女性の面接官を配置
  - 女性社員の意識改革と積極的な情報発信 (フォーラム開催、事例紹介等)
  - 女性の真の退職理由の把握と走着率向上の施策のハイロット実施
- 管理職比率の増大
  - 男性管理職への支援 (メンタリング・ガイド策定、事例紹介)
  - 女性の育成機会の増大 (メンタリング実施、全社プロジェクト等への登用)

10 © 2014 IBM Corporation

日本におけるダイバーシティ推進の取り組み IBM

- 1 女性 (1998)**  
女性のキャリア課題の検討とバイプライン強化  
日経WOMAN誌  
「女性が活躍する企業ランキング」  
2011年・2012年・2013年 3年連続1位
- 2 身障者 (1999)**  
身障者の能力の最大化と環境整備  
「身障者採用枠」を設けず  
能力と成果による採用・配置・評価  
職場のアクセシビリティの改善
- 3 LGBT (2004)**  
レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの社員が自分らしく働ける環境整備  
2011年に同性同士を含む  
事実婚も結婚お祝い金の支給対象に
- 4 マルチカルチャー (2008)**  
日本IBMで働く外国籍社員の更なる活躍支援  
および日本人社員のグローバル化の推進  
会社情報の英日二言語表示の徹底  
グローバルツールの積極的な導入と活用
- 5 ワークライフ (2008)**  
仕事と個人生活それぞれの充実を図る施策の検討  
在宅勤務やフレックスタイム制度など、  
効率よく柔軟に働くためのガイドの整備  
や制度改革の提言

8 © 2014 IBM Corporation

社外からの評価 IBM

日経WOMAN  
女性が活躍する会社 BEST 100

日本経済新聞  
働きやすい会社2012

公益財団法人 日本生産性本部  
次世代のための民間運動-  
ワークライフ・バランス推進会議

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare  
均等・自立推進企業表彰

2013年  
**第1位**  
(2011年から3年連続)

女性部長の人数  
**第1位(253人)**  
(2011年から2年連続)

2011年  
第5回ワークライフ・バランス大賞  
**大賞**

平成22年度  
厚生労働大臣  
**最優秀賞**  
(7年ぶり2度目)

11 © 2014 IBM Corporation

IBM

**女性 (1998)**  
女性のキャリア課題の改善と活用の拡大

**身障者 (1999)**  
障害を持つ社員の能力の最大化と環境整備

**LGBT (2004)**  
レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの社員が気兼ねなく安心して働ける環境整備

**マルチカルチャー (2008)**  
外国籍社員のさらなる活躍支援

**ワークライフ (2008)**  
仕事と個人生活それぞれの充実を図る施策の検討

9 © 2014 IBM Corporation

IBM

**女性 (1998)**  
女性のキャリア課題の改善と活用の拡大

**身障者 (1999)**  
障害を持つ社員の能力の最大化と環境整備

**LGBT (2004)**  
レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの社員が気兼ねなく安心して働ける環境整備

**マルチカルチャー (2008)**  
外国籍社員のさらなる活躍支援

**ワークライフ (2008)**  
仕事と個人生活それぞれの充実を図る施策の検討

12 © 2014 IBM Corporation

身障者の活躍支援



**積極的な採用**  
平等就業機会

**就労環境のバリアフリー推進**  
Fwのカウンセルビルディングツアー

**支援ツールの研究開発と提供**  
ホームページリーダー  
音声認識による手帳レス等々

**浅川 智恵子**  
IBMフェロー 東京基礎研究所  
13歳時に事故で失明  
2女の母

現職のIBMフェローは世界でわずか69名  
1963年制度認定以降、約50年間で231名のみ  
日本人では江崎伸治さんから数えて4人目

1985年 研究職見習として日本IBMに入社  
一貫して情報アクセシビリティの研究に専事  
1997年 ホームページリーダーの製品化  
日本、米国、ヨーロッパで発売  
1999年 厚生大臣賞受賞  
2000年 課長職  
2004年 東京大学博士課程終了  
日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー 2位  
部長職  
2005年 技術理事  
2007年 部下を持つ管理職に就任  
2009年 IBMフェロー就任 (現職)  
2011年 文部科学大臣表彰  
2013年 紫綬褒章

13

© 2014 IBM Corporation

日本IBMにおけるLGBTへの取り組み



**社外LGBTコミュニティとの連携**

TOKYO RAINBOW PRIDE 2013

さまざまなLGBTイベントへ対する積極的な協賛

LGBT就労イベントへの参加

**社内認知度の向上**

LGBTワークショップ  
人事担当役員・管理職向け  
-社員向け

カフェテリア桌上ポップ

8月 啓蒙  
レインボーらしき専用提供

Pride Month  
副社長メッセージ  
結婚祝い金支給

16

© 2014 IBM Corporation

**女性 (1998)**  
女性のキャリア課題の改善と活用の拡大

**身障者(1999)**  
障害を持つ社員の能力の最大化と環境整備

**LGBT (2004)**  
レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの社員が気兼ねなく安心して働ける環境整備

**マルチカルチャー (2008)**  
外国籍社員のさらなる活躍支援

**ワークライフ (2008)**  
仕事と個人生活それぞれの充実を図る施策の検討

14

© 2014 IBM Corporation

**女性 (1998)**  
女性のキャリア課題の改善と活用の拡大

**身障者(1999)**  
障害を持つ社員の能力の最大化と環境整備

**LGBT (2004)**  
レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの社員が気兼ねなく安心して働ける環境整備

**マルチカルチャー (2008)**  
外国籍社員のさらなる活躍支援

**ワークライフ (2008)**  
仕事と個人生活それぞれの充実を図る施策の検討

17

© 2014 IBM Corporation

LGBT -性的少数派の社員が安心して働ける環境作り



**Lesbian** 女性同性愛者

**Gay** 男性同性愛者

**Bisexual** 両性愛者

**Transgender** 性同一性障害

**IBM社員のLGBT活動基盤**

**EAGLE**

**Employee Alliance for Gay and Lesbian Equality**

15

© 2014 IBM Corporation

マルチ・カルチャー



**■ビジネス英語コミュニケーション力の強化**

- イントラネット、本社工レベーターでの“Word of the Week”
- 無料早朝英語教室 (毎週金曜日 朝8時から1時間)
  - ✓毎月先着24名 (1クラス12名x2クラス レベル別)
  - ✓シオン別の学習 “ミーティングを開始する”、“自分の考えを述べる”etc
- “Pearson English” ビジネス英語自習教材の全社配布
- 幹部および幹部候補者向け特別レッスン

**■社内環境のグローバル化**

- 全社発表の日英二ヶ国語発信の徹底
- カフェテリア、健康管理室等での日英二ヶ国語表示
- グローバル共通の研修、ツールの提供
  - ✓Shades of Blue 多様な文化背景の仲間とのコミュニケーションを学ぶ研修
  - ✓country navigator さまざまな国の特徴、文化、国民性を学ぶツール
  - ✓WWER 世界共通の個人立替払い精算ツール (World Wide Expense Reimbursement)

18

© 2014 IBM Corporation

教職員のためのトップセミナー 2014  
グローバル経営とダイバーシティ推進

**IBM**

- 女性 (1998)**  
女性のキャリア課題の改善と活用の拡大
- 身障者 (1999)**  
障害を持つ社員の能力の最大化と環境整備
- LGBT (2004)**  
レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの社員が気兼ねなく安心して働く環境整備
- マルチカルチャー (2008)**  
外国籍社員のさらなる活躍支援
- ワークライフ (2008)**  
仕事と個人生活それぞれの充実を図る施策の検討

19 © 2014 IBM Corporation

**IBM**

リーダーによる積極的な情報発信

- シヤリン・ダイバーシティ・フォーラム
- LGBTワークショップ
- 女性チャレンジ・フォーラム
- マルチカルチャー・フォーラム
- LGBTプライド月経 エクゼクティブ・メッセージ
- CSNOS デー
- 役員者キャリアセミナー

22 © 2014 IBM Corporation

**IBM**

柔軟な労働環境の提供

時間の柔軟性		空間の柔軟性	
	年		年
•育児早退 (1日21分)	1972	•フリーアドレス	1989
•産後2日休	1972	•サテライトオフィス	1997
•産前・産後休暇 (産前7週間 / 産後8週間)	1974	•モバイルワーク	1997
•育児休暇 (出産から子が満2歳まで)	1987	•e-ワーク (在宅勤務)	1999
•フレックスタイム	1989	•オンデマンドワークスタイル	2005
•フレッシュアップ休暇 (勤続10 / 15 / 20年)	1990	•ホームオフィス (在宅勤務)	2009
•介護休暇 (1年、再取得可)	1991		
•教育休暇	1991		
•ボランティアサービス休暇 (年間12日)	1991		
•ボランティアサービス休暇 (原則1年)	1991		
•看護休暇 (年間5日)	2002		
•短時間勤務 (60% / 80%)	2004		
•高量勤務	2004		
•介護休暇 (年間最大10日有給)	2010		
•子の看護休暇 (年間最大10日有給)	2010		
•フレックス短時間勤務	2010		
•IBMこども保育園開設	2011		

20 \* 産前産後の休暇以外は全て男性も可・実績あり

© 2014 IBM Corporation

**IBM**

© 2014 IBM Corporation

**IBM**

こども保育園 (The Wild Duckling Nursery School)

- 目的 : 社員のワークライフ・インテグレーションを支援
- 開園 : 2011年1月11日
- 場所 : 日本IBM本社ビル1階 (東京都中央区日本橋)
- サービス時間 : 午前8時から午後6時 (午後8時まで延長可)
- 定員 & 対象 : 30名 0歳から小学校就学まで
- スタッフ : 保育士12名、看護師1名、調理師2名

•特徴 : 安全・安心

- 看護師常駐 / 病時保育
- Webカメラ

楽々サポート

- ランドリーサービス

知育プログラム

- 英語プログラム
- KidSmart (IBM幼児用コンピューター・プログラム)

21 © 2014 IBM Corporation

**◎閉会挨拶**

**司会** 盛り上がっておりますが、お時間が来ましたので、閉会の挨拶を本学の男女共同参画担当の伊藤理事からいただきたいと思います。

**伊藤理事** きょうの講演の中で非常に印象的だったのは、やはり、私たちが考えなければいけないのは、目指すところはダイバーシティではなく、ダイバーシティの次にあるところを考えなければいけないのだなということです。そこに焦点を当てながら本学のダイ

バーシティの環境を整えていきたいというような素晴らしい講演をいただきました。非常に感謝しております。

きょうは、時間がおくれないようにということで、私はここで終わります。

きょうは、どうもありがとうございました。(拍手)  
**司会** きょうは、ありがとうございました。

もう一度、講師の方に拍手をお願いいたします。(拍手)

## 教職員のためのトップセミナー 2014 グローバル経営とダイバーシティ推進

### ●教職員のためのトップセミナー 2014 アンケート

2014年11月21日

#### 教職員のためのトップセミナー2014 アンケート 「グローバル経営とダイバーシティ推進」

男女共同参画推進室

本日はご参加いただきありがとうございます。今後の活動の参考とするため、アンケートにご協力下さい。

\* ( ) 内に○を記入して下さい

- ・性別  
( ) 男性                      ( ) 女性
  - ・年齢  
( ) 20代    ( ) 30代    ( ) 40代    ( ) 50代    ( ) 60代
  - ・職  
( ) 常勤                      ( ) 非常勤
- 
- ( ) 教員 (副学長、理事補及び領域長等部局長)    ( ) 教員 (左記以外)
  - ( ) 事務職員 (管理職)                              ( ) 事務職員 (左記以外)
  - ( ) 技術職員 (管理職)                              ( ) 技術職員 (左記以外)
  - ( ) その他

## I. 本セミナーについて

1. セミナーの開催時期について  
( ) 適切である                      ( ) 別の時期がよい (      月頃)  
( ) どちらとも言えない

理由:

2. セミナーの講演時間について  
( ) 適切である                      ( ) 長い                      ( ) 短い
3. 時間帯について  
( ) 今回と同様                      ( ) 教授会の前                      ( ) 教授会の後  
( ) その他: \_\_\_\_\_

4. 今日のセミナーの話題について  
( ) 関心を持つことができた                      ( ) 関心を持たなかった  
( ) どちらとも言えない

ご感想:

(裏面へ続きます)

## II. 男女共同参画に関する本学の取り組みについて

1. 本学の男女共同参画推進室で支援する対象は、女性だけではなく、育児や介護などのライフイベント中にある教職員（非常勤も含む）が対象となっていることはご存知ですか？

（文科省のプロジェクトでは女性研究者だけが対象ですが、本学独自の予算で、性別を問わずライフイベント中の教職員を支援しています）

知っていた  知らなかった

2. 研究支援員の配置は、妊娠中・育児中の研究者だけではなく、介護中の研究者も対象となっていることをご存知ですか？

知っていた  知らなかった

3. 良い、よくやっていると感じた点についてご記入ください。

4. 良くない、改善が必要だと感じた点についてご記入ください。

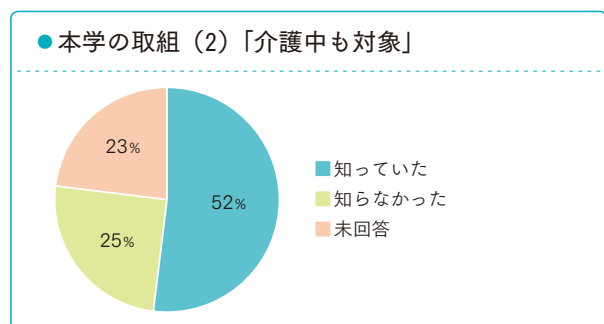
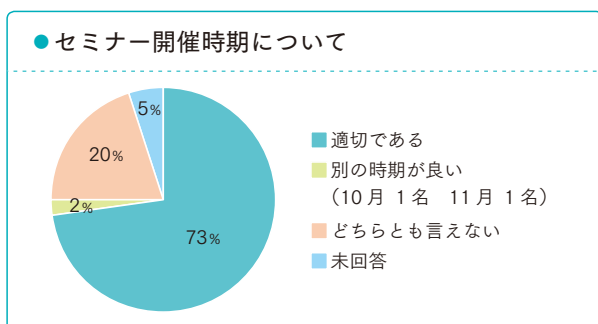
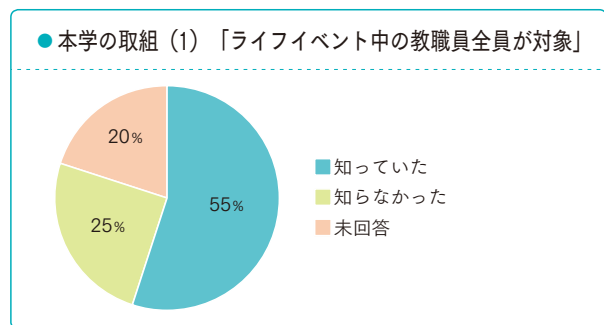
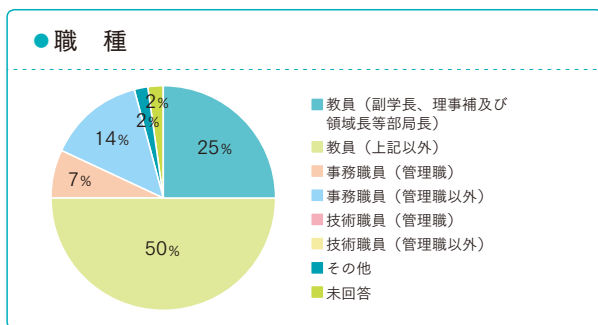
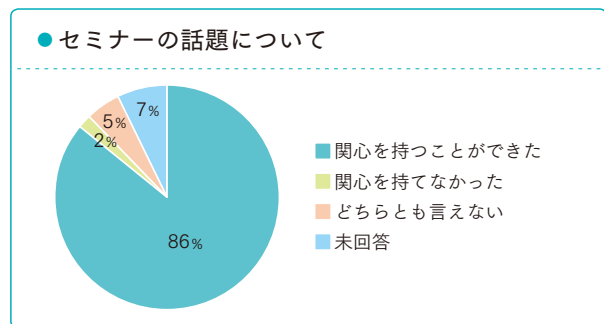
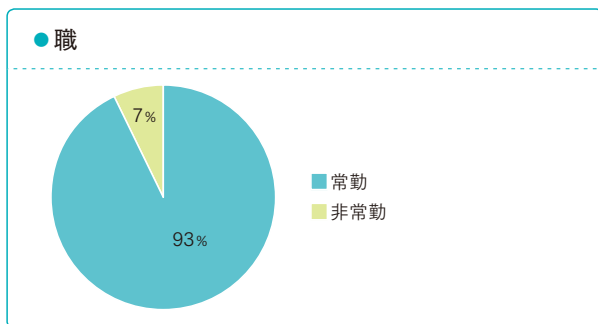
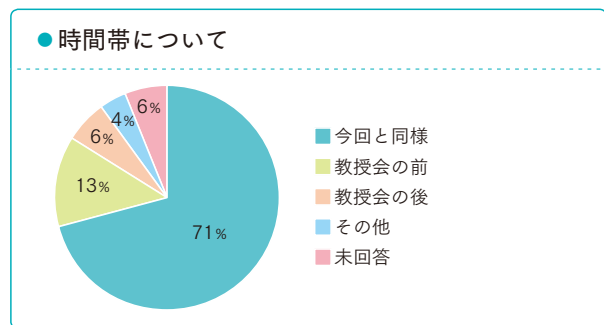
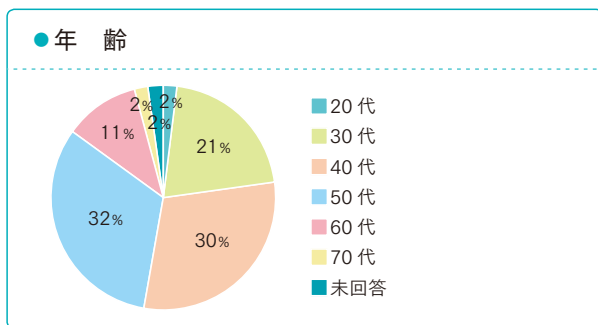
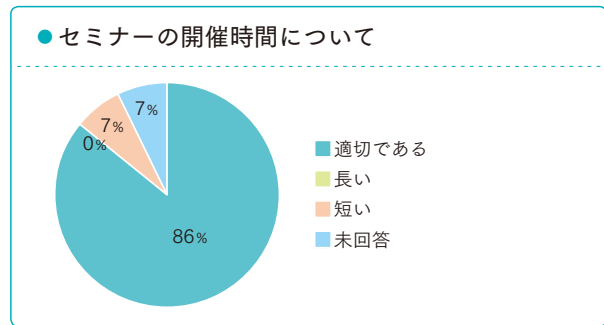
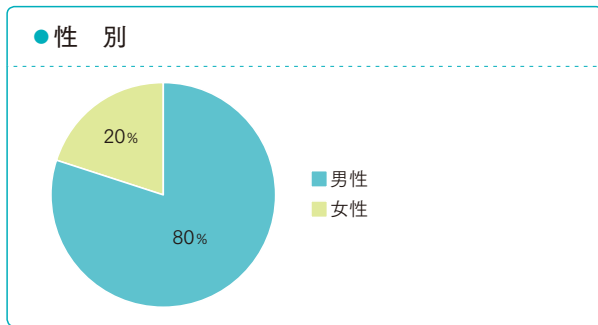
5. 来年度、トップセミナー2015 で取り上げて欲しいテーマ、講師の希望について記入してください。

ご協力ありがとうございました



教職員のためのトップセミナー 2014  
グローバル経営とダイバーシティ推進

● アンケート結果



●ご意見・ご感想

●本セミナーについて

1. セミナーの開催時期について

適切であるに○

- ・通常の学会等の開催時期を避ける意味でも11月が適当と思われる

どちらとも言えないに○

- ・いつ行ったとしても、時間は限られているので
- ・ヒマな時期はありません
- ・仕事の負荷は毎年違うため

2. セミナーの話題について

関心を持つことができた

- ・短時間ながら密度の濃いものであり、勉強になった
- ・「ダイバーシティ」という考え方が良く分かって面白かったです。大学は封建的だと思いました。
- ・インクルージョン 全員参加の話 数値目標を持つこと ISOL
- ・IBMはさすが世界企業である

関心を持てなかった

- ・もっと具体的な取り組みを聞きたかった。IBMの紹介が主であった。

どちらとも言えない

- ・ダイバーシティを推進することで、IBM会社(の売上)は成長したのか? ダイバーシティを推進すると、大学の業績が良くなることは確約されるのか? 無理に進めると、リスクもあるのでは? 目標を最適に設定可能か?
- ・男女共同参画の三市(室蘭・登別・伊達)合同派遣(ヌエック)に2013年に行った者です。フォーラムで「ダイバーシティ」「ワークライフバランス」という言葉がたくさんでてきてその意味を知りたくて参加しました。IBMのダイバーシティの実例を具体的に知って、言葉の意味がわかりスッキリしました。

●男女共同参画に関する本学の取り組みについて

3. 良い、よくやっていると感じた点についてご記入ください。

- ・活動は活発に行われていると感じている。今後も継続してガンバってほしい。
- ・教職員の関心を切らさない様に、ダイバーシティ通信をはじめ、いろいろな資料を絶え間なく発信していること。
- ・定期的に活動案内をしているのは良いことだと感じている。
- ・新聞記事、ニュース等を配布している。
- ・女性教員の増加

4. 良くない、改善が必要だと感じた点についてご記入ください。

- ・ニュースレター、ダイバーシティ通信等は自由にとれるように、N棟ピロティ等に置いてはどうか。(既にやっているなら、すいません、気が付きませんでした。)
- ・保育園、認定こども園、幼稚園等、子どもを預け

ることのできる施設を大学が紹介できるような体制を作るべきである。

- ・もう少しユニットが目立つようにした方がよい。活動の公報を直接対象者へ届けるように考えてみてはどうか。
- ・女性教員、外国人教員は増えていますが、まだ要支援者に対する取組みは不十分に思います。
- ・女性職員が情報を共有できる機会がない。
- ・人手不足→労働時間が長い→ワークライフバランスの問題
- ・逆差別が行われていると感じる
- 5. 来年度、トップセミナー2015で取り上げて欲しいテーマ、講師の希望について記入してください。
- ・介護
- ・介護について
- ・「女性研究者の住みやすい町づくり」→大学と地域の共同

## 2-4-5 教職員のためのトップセミナー 2015・ 女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム 多様性を受け止められるキャパシティ

日時：平成27年11月13日（金） 14：30～16：00

場所：室蘭工業大学 大学会館 多目的ホール

講師：近藤 宣之 氏（株式会社日本レーザー代表取締役社長）

2015年度のトップセミナーは、3年間の「平成25年度 文部科学省 科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業（一般型）」プロジェクト最終年度にあたることから、女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウムと併催で開催しました。約50名の参加がありました。このシンポジウムの様子は14日（土）の室蘭民報朝刊で紹介されました。

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

男女共同参画推進室  
女性研究者  
支援ユニット  
Unit for Female Researchers

室蘭工業大学

### 教職員のためのトップセミナー 2015・ 女性研究者研究活動支援事業 成果シンポジウム

**日時** 平成27年**11月13日**（金） 14:30-16:00

**会場** 室蘭工業大学 大学会館 多目的ホール

対象：本学全教職員（非常勤を含む）・一般の方

司会：木幡 行宏 男女共同参画推進室長

14:30～14:35 開会挨拶（空閑 良壽 学長）

14:35～14:40 来賓挨拶（文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課）

14:40～14:50 「女性研究者研究活動支援事業の成果報告」（貞許 礼子 特任教授 / UFRコーディネータ）

14:50～15:00 「ライフイベント期の研究支援制度を利用して」（清末 愛砂 准教授）

15:00～15:40 講演：「多様性を受け止められるキャパシティ」

 株式会社日本レーザー代表取締役社長 近藤 宣之 氏

略歴：  
1968年 慶応義塾大学工学部 卒業  
1968年 日本電子株式会社入社  
1994年 日本レーザー代表取締役社長

15:40～15:45 質疑応答

15:45～15:55 JST 山村 康子 プログラム主管 より挨拶

15:55～16:00 閉会挨拶（伊藤 秀範 理事）

一般の方の事前申込みは11月11日まで受付中です。  
教職員の方は11月11日までにメールでUFRに出欠をお知らせください。

**周辺地図**

**お問い合わせ・お申し込み**

国立大学法人 室蘭工業大学 男女共同参画推進室  
女性研究者支援ユニット（UFR）  
〒050-8585 北海道室蘭市水元町27番 1号  
TEL：0143-46-5194 / FAX：0143-46-5195  
E-mail：ge\_ufr@www.muroran-it.ac.jp  
URL：http://www.muroran-it.ac.jp/ge\_ufr/



## ◎開 会

**司会** 時間になりましたので、教職員のためのトップセミナー 2015・女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウムを開催させていただきます。

講義もいろいろございまして、先生方はまだ出足が遅いかもしれませんが、時間となりましたので、始めさせていただきますと思います。

ご紹介が遅れましたが、私、本学の男女共同参画推進室長を務めさせていただきます木幡と申します。よろしくお願いいたします。今日の司会を務めさせていただきます。



## ◎開会挨拶

**司会** それでは、早速ではございますが、開会挨拶ということで、本学の空閑学長から、一言、お願いいたします。

**空閑室蘭工業大学学長** 皆さん、こんにちは。よろしくお願いいたします。

学長の空閑でございます。

今ご紹介がございましたように、教職員のためのトップセミナー 2015 ということで、女性研究者研究支援事業の一環としてシンポジウムを開催させていただきますと思います。

このたびは、文部科学省からも学術政策局人材政策課の課長である柿田様、係長の古島様にもご来賓としてお越しいただいております。東京から遠いところお越しいただいているわけですが、本学の事業の成果と本日のご講演をぜひ聞いていただきたいということでご参加いただいている次第でございます。



プログラムがございますように、若干の本学での成果報告、実際の制度の活用状況というお話の後に本日のメインということでご講演を

いただくことになっておりまして、「多様性を受け止められるキャパシティ」というタイトルをつけさせていただきますけれども、株式会社日本レーザーの代表取締役社長の近藤様にご講演をいただくことになっております。

日本レーザーという会社については、近藤様からご紹介があるので、私からはいたしませんけれども、非常に先進的に女性が活躍できるような場所、そして、女性に限らず、外国人も含めて、ダイバーシティといえますか、多様性のある人材活用をされており、そのトップとして長年リーダーシップを発揮されております。そういう環境をつくられて、今もどんどん進んでいるということで、全国的にもいろいろなところで取り上げられている会社でございますけれども、我が室蘭工大のためにお越しいただいて、ご講演をいただくことになりました。本学の教職員、私も含めまして勉強させていただきますと思っております。

おさらいということで、本学の状況でございます。

文科省等の資料を調べてみますと、毎年様々な調査が行われているわけですが、平成 17 年、第 3 回の女性研究者の割合の調査のときに、本学は女性教員が 2 名という状況にございました。割合からいくと 1.2% という記録が残っておりまして、その当時から国立大学の中では大学の 86 番目という不名誉な数値でございました。

その後、今、文科省の支援事業にも提案させていただき段階では 4 名という状況になっていて、そこから出発しております。当時は 2% ぐらいでしたが、現在は 14 名ということで女性教員の数は二桁になりました。分母を何でとるかということもございますが、7% 台に乗ってきているということで、最下位は無事に脱しているわけですが、これまで少しずつ我々の人事のやり方、採用の考え方は、前の佐藤学長のときから進めて参りまして、女性教員の数が少しずつ順調に増えてきている状況です。

それから、外国人教員の割合につきましても、どこかの新聞の調査か忘れましたが、5% 以上の割合がある国立大学の中に本学も入っておりまして、そちらについてもそこそこ頑張っているという状況だと思えます。

本日の非常に進んだご講演等を伺いまして、単に数を増やすだけではなく、中身の向上、それから、せっかく来ていただいた女性教員や外国人教員の方たちが

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

活動しやすい、住みやすい、伸び伸びと教育、研究ができる環境を我々執行部も含めて、あるいは、今日お集まりの皆さんも含めて大学として取り組んでいく必要があると思いますので、本日は勉強をさせていただければと思っています。

皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。(拍手)

**司会** 空閑学長、ありがとうございました。

引き続きまして、来賓挨拶ということで、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課の課長であられます柿田様に、一言よろしくお願ひいたします。

**柿田文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課課長**



皆様こんにちは。

文部科学省の柿田と申します。

本日のシンポジウムにお招きいただきまして、ありがとうございます。

これは私ども文科省で実施させていただいております女性活躍促進のための補助金事業のシンポジウムということですが、室蘭工大におかれましては、私どもがやっております女性研究者研究活動支援事業を平成25年度に採択させていただきまして、25年、26年、27年で今年が3年目の最終年度ということで、まとめの意義を持ったシンポジウムであると理解しております。

先ほど、空閑先生からお話がございましたけれども、室蘭工業大学における女性研究者の登用はこの3年間でかなり進んだということで、私どもとしても大変嬉しく思っております。

文科省が支援しております補助金はごくわずかなものだと思いますけれども、それ以外の大学独自の取り組みの成果であると思っております。

科学技術に携わる女性の活躍促進は、科学技術の分野だけではなく、全ての分野において、とりわけ日本には求められていると思います。特に、我々が対象としております科学技術の分野につきましても、女性ならではの発想、柔軟性、オリジナリティーが大変重要になってきてまして、実際、様々な研究機関におきましても、第3期、第4期の科学技術基本計画を受けて女性の活躍促進が進んできておりまして、日本全国で好事例が出てきております。

本日のようなシンポジウムもいろいろな大学で開催

していただいております、本日、JSTから山村プログラムオフィサーにもお越しいただいております。山村POとは今日で3回目です、私が話している内容がいつも同じだということがばれてしまいますので、今日はちょっと変化させながら話しております。

全国のシンポジウムなどでお話を伺っておりますが、それぞれ特徴を出されながら成果を上げていただいております、この事業の成果集といえますか、それをしっかりまとめて、いずれ補助金は切れるわけですけれども、切れた後もそれぞれの研究機関においてさらに取り組みを発展させていただけるように、また、補助金を受けていない研究機関が大多数ですから、そういったところにも波及していくような成果を、補助金を受けておられる室蘭工大を初めとして研究機関におかれましては模範的な役割を果たしていただきたいと思っております。

我々は、日々、いろいろな予算を財務省から獲得して、大学を初めとする研究機関におけるさまざまな事業の推進のサポートをしているわけですが、私どもが担当しております人材育成関係の新規の事業も始めようとしておりますし、様々なメニューがございます、現在、女性研究者を対象とする施策も、現在はダイバーシティ、研究環境の実現プログラムということで進めております。室蘭工大でやっていただいております女性研究者研究活動支援事業の後継事業という形でダイバーシティ促進という名目で事業をやっておりますけれども、ご案内のとおり、安倍政権では女性の活躍促進というところに物凄く力を入れております。私がいる文部科学省でも女性のパワーが溢れていまして、そのうち、10年後には女性職員のほうが多くなる状況になるのではないかと危機感を覚えるぐらいです。

ダイバーシティ実現プログラムは、我々財務省に対しては、平成28年度に予算を増やして安倍政権の流れに乗っていきたく思っております、予算を増やす財産要求をしております。財務省からは、我々にたくさんメニューを要求しておりますが、厳しい指摘をいただくのですが、ダイバーシティプログラムについては何も言われていないということで、もしかしたら予算が増えるのかもしれないということで、ぜひ期待をしていただきたいと思います。

また、室蘭工業大学におかれましては、平成27年度で今の事業が終わって、今度はダイバーシティプロ

グラムにもさらに発展的に取り組みを進めていただければありがたいと思っております。

本日は、この後も成果の報告や基調講演が予定されております。私自身はマルチの予定で室蘭工大にお邪魔しておりますが、全部をお伺いすることができなくて大変申しわけないのですが、本日のシンポジウムが大成功となりまして、平成 27 年度の総仕上げに向けて意義深い会議になることをお祈りしております。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

**司会** 柿田課長、ありがとうございました。

### ◎女性研究者研究活動支援事業の成果報告

**司会** それでは、シンポジウムに入る前に、今年度が本学における女性研究者研究活動支援事業の最終年度でございますので、UFR コーディネーターをお願いしている貞許特任教授から、女性研究者研究活動支援事業の本学における成果報告をご説明いただきます。よろしくお願いいたします。

**貞許** それでは、室蘭工業大学の平成 25 年度から 27 年度にかけての女性研究者研究活動支援事業の成果報告をさせていただきます。

私は、女性研究者支援ユニットのコーディネーターをしております貞許礼子です。よろしくお願いいたします。

まず、本学の男女共同参画推進の取り組みの経緯についてお話しします。

平成 22 年に男女共同参画推進室が発足いたしました。先ほどから少しお話が出ていますけれども、国立大学協会のデータによりますと、当時から平成 26 年まで、本学は大学別の女性教員比率が 86 位で、全国で最下位だったわけです。そこで、より一層の男女共同参画推進を図る必要があるということから、文部科学省の事業に応募をいたしまして、平成 25 年 8 月末に女性研究者研究活動支援事業（一般型）に採択されました。



その年度の終わりの 3 月に女性研究者支援ユニットを開設し、コーディネーターとして私貞許が、特定専門職員として乙川が着任いた

しまして、本学における支援のニーズ調査から着手いたしました。

まず、女性研究者支援ユニットのロゴデザインをこのように決定いたしました。これについては、よその大学のものもいろいろ見させていただいて、ピンク系が多いから目立つように違う色合いにしようとか、いろいろと考えて決めさせていただきました。

まず、3 月に、男女共同参画推進室のウェブページを新規に開設しました。それまでにも、この大学の男女共同参画推進室の説明するページはあったのですが、独立して持つことによって、更新を頻繁して支援内容を詳しく紹介したり、イベントの予告などをやっていくということで新しく開設しました。

また、特に工夫した特徴としましては、リンク集で保育園の情報とか一般的に必要な情報はもちろん載せているのですが、特に精選した情報、役立つ情報として、「公的広報におけるジェンダー表現とメディア・リテラシー」とか「男もつらいよ 男性を縛るジェンダー」「男女共同参画の男性にとってのメリット」などといった男性の読者にも役立つページへのリンクを特に工夫しました。

4 月になりまして、今度は女性研究者支援ユニットとして活動を進めていくための基盤となる部屋を A331 という部屋に整備いたしました。ここでは、相談を受け付けるほかに情報提供をします。支援の情報とか、そのほか、いろいろな参考図書の貸し出しなどをやっております。

それから、妊娠中など体調不良時に作業したり、休憩したり、子育て中に授乳しなければいけないといったような場所としても使えるように、ここに室蘭民法に紹介されたときの写真が載っておりますが、このようにソファやつい立てを配置しまして、視線に気にすることなく使える場所も確保しております。実際に授乳に使われたこともあります。

それから、シッターの場所や子どもの緊急時の居場所としても活用されています。この場合は、教職員の子どものほかに、社会人で夜間主コースに通う男子学生の子どもが利用した例もございます。

それから、情報発信のための発行物として、ニュースレターを創刊いたしました。男女共同参画推進室のニュースレターなのですが、将来を見越してというか、男女共同だけではなくてやっていきたいということで、名前を「ダイバーシティ通信」と決めさせてい

## 教職員のためのトップセミナー 2015・ 女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム 多様性を受け止められるキャパシティ

いただきました。

特に、女らしさ等の偏見にとらわれない紙面づくりをしようということで、このようにロゴも室蘭在住の有名な書家の人に揮毫していただいたものになります。

創刊号が平成26年8月、2号が27年3月、3号が8月に出しております、次の号は今度の3月の予定です。学内配布のほか、全国の大学、高校、室蘭市の関係機関などに送付いたしました。ウェブページからもダウンロードできますので、ぜひご覧いただきたいと思っております。

それから、室蘭工業大学ロールモデル集として、「大学院を修了した先輩11名からあなたへ贈るメッセージ」を編集して発行しました。先輩11名というのは、大学院を卒業して、今、社会で活躍している女性を選びました。本学では、女子学生比率が昔はかなり低かったので、モデルを探すのも大変だったのですが、社会で活用されている方にいいことをいっぱい書いていただいたので、良いものができたと思っております。

次に、教員を対象にした第2号も用意していきたいと考えております。そのほか、大学概要、大学の情報誌の「蘭岳」の平成26年春号、秋号、27年の春号などへ活動内容を掲載して広報の充実を図っております。

また、各種セミナーを開催しています。まず、「キャリア形成のためのランチセミナー」です。これは、学生、院生が対象で、これまでに5回行っていますが、学生の講義時間と重ならないようにするために昼休みに開催しています。3回目からは生中継で北大の会場でも見られるように、北大の女性研究者支援室と協力して進めております。

ランチセミナーに参加した学生で、この春に大学院に進学した女性も複数出ております。「教職員のためのトップセミナー」は、昨年は「グローバル経営とダイバーシティ推進」というタイトルでIBMの下野様に講演をいただきました。今年は、この後すぐに「多様性を受け止められるキャパシティ」ということで日本レーザーの近藤様にお話しいただくことになっております。

それから、具体的な妊娠、育児、介護中の支援は、この大学では大学の経費によりライフイベント期の支援は性別を問わず構成員全てを対象に進めるという方針でやっております。

一つめは、研究者への研究支援員の配置です。現在、配置を受けている教員は、女性が2名、男性が1名です。来週からは男性1名が追加予定です。

受け付けは必要に応じて随時行っておりまして、小規模な大学ならではの細やかな対応を目指しています。支援員候補者の人材バンクも開始しまして、ウェブページや室蘭民報の記事などでお知らせしています。

この後に支援を受けている清末准教授からの報告があります。そのほかには、ここに書いてあるベビーシッター・シルバーシッター経費の助成、緊急時タクシー経費の助成です。これは、子どもの急病時に病院に連れていくようなときに、仕事に差し支えないためにということで支援をしています。それから、自家用車通勤の距離制限の緩和です。子連れ出張時の交通費支援の試行は準備中です。これは、難しいことがありまして今はまだ準備中としか言えませんが、準備を進めております。

そのほかの活動としましては、学内の各長、関係者に新聞・雑誌記事を配付しています。話題としては、男女共同参画、ダイバーシティ&インクルージョン、LGBT、育児、介護など、世の中の動きというか話題をお届けしています。

今年1月からは、学内メールで教職員全員に配信を開始しました。これは著作権の手続きが煩雑なので、新聞の記事を紙媒体で配るよりは回数が少ないのですが、非常に熱いリクエストがありましたので、進めております。

それから、学長と女性研究者の懇談会は、平成26年、27年に1回ずつ行いました。現場の要望を大学のトップと共有する場として非常に重要と考えております。

また、メンター制度の導入も進めていまして、現在は試行段階ですが、女性3名がメンティとして外部のメンターを指名しておりまして、うち2名は既にメンタリングをしています。

それから、英語の支援として、論文校閲、英語プレゼンテーションセミナーなどを進めています。今、調整段階で、女性1名は来週、男性2名もそのうちという感じで、あと数名からお問い合わせが来ています。

そのほか、毎週金曜日の定時退勤日や、会議は原則9時から17時ということがあります。これらは、以前から大学として決まっていたのですけれども知らない人も多いので、情報を周知するというところでウエ

ブページに書いたり、ダイバーシティ通信に書いたりしています。そのほか、学内施設の充実ということで、おむつ替え台やベビーキープの設置などです。現在は3カ所ついておりまして、来週にもう3カ所増える予定です。このときに気をつけたのは、男性も使用できるように、女性用トイレではなくて多目的トイレに設置することに気をつけました。なお、この大学会館は室蘭市の「赤ちゃんの駅」に登録されております。

最後のスライドですけれども、事業の目標達成状況と今後の課題です。

目標は、平成27年度末までに女性教員比率を6.3%というものでした。27年の5月1日の段階で7.7%ということで、目標は達成できました。ただし、全国では86位と最下位だったものが83位と下から4番目になったばかりです。

また、最近の情報では、ほかの大学は、今、教員が5%程度の複数の大学で目標値として10%、あるいは、それ以上の目標値が決まって、それを目指して動いているという情報がありまして、本学がこのままであればまた全国最下位になってしまうおそれがあるということで、危機感を抱いております。

参考としまして、平成25年から27年11月の女性採用者数を示します。女性限定公募は6名でした。26年度が5件、うち1件は結果的に内部の方の昇任でした。27年度は1件で、女性限定ではない公募が51件ありました。その中で結果的に女性になったのが4名です。女性限定ではない公募へ女性からの応募がさらに増えるように、引き続き、男女共同参画の取り組みをより充実させていき、発信していくことが重要と考えております。

ご清聴をありがとうございました。(拍手)

**司会** ありがとうございました。

### ◎ライフイベント期の研究支援制度を利用して

**司会** 引き続きまして、「ライフイベント期の研究支援制度を利用して」ということで、本学の清末准教授からお話をいただきたいと思います。

清末先生も、男女共同参画推進室員を務めておられた等、いろいろご活躍をいただいている先生でございます。よろしくお願いたします。

**清末** ひと文化領域の清末でございます。

私からライフイベント期の研究支援制度を利用させていただいた経験と、それから、私の研究室所属の大

学院生で公共システム工学コースの稲村君から、私の研究支援をすることで、どういうメリットが私や彼自身にあったのか、ということをお報告させていただきたいと思っております。

まず、研究支援制度が大学にできまして、私自身、非常に役に立ったと思っております。こういう場だから言っているわけではなく、性別に関係なくこういう制度を利用できれば、これからさらに働きやすくなるのではないかと思いますので、その一例として聞いていただければと思います。

私は、母と2人で暮らしておりまして、今日の朝も母の病院に行っておりました。母はその前まで東京でひとり暮らしをしていたのですが、記憶力が低下するようになったため、姉が何かおかしい、認知症なのではないかと思いはじめたのです。年的にはまだ若いのですけれども、とりあえず病院に通うようになり、その結果、ひとり暮らしは難しいと判断され、最終的に2013年の夏から室蘭で私と一緒に暮らすようになりました。

認知症は治りませんので、母は私とともに記憶障害と毎日闘っている状況です。こういう時に限ってさらなる不運が重なるものです。母に大きな腫瘍が見つかったため入院して、手術を受けることになりました。猛吹雪の時期のことです。最初の手術の後に出血したため、急遽もう一度手術を受けることになりました。今でも定期検査を受けています。

母はその後、胃がんではないかと言われたため、今日は母を胃の検査に連れて行きました。幸いにも胃がんではありませんでしたが、どうやら肺がんはあるようで、これから放射線治療を受けるということになりました。元気でやっているように見えても、母の病院通いが続いており、そのためににっちもさっちもいかない時がありました。母のケアマネジャー、デイサービスのスタッフ等とのやりとりを通して、大分支援をしていただけてきました。そういうときに眞許先生から研究支援員制度のことを教えていただき、2014年





教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

度から 2015 年度にかけて、週 2 回、トータル 6 時間ほど稲村君に支援員を務めてもらうことになりました。ただし、私のデータ処理に時間がかかるときは時間を少し延長してもらうことがあります。

私は、憲法学、家族法、それから平和学の研究をしております。ですから、それらに関連する資料を収集できる支援員を室蘭で探すのは、なかなか難しいものがあります。幸いにも稲村君は私が指導している学生ですので、私の専門分野を理解しているところがあります。ですので、関連書籍や最新のいろいろな論文のリスト化、または自分が得た資料を整理してもらったり、ということを中心にやってもらっています。

それ以外に一番やってもらいたいことはデータの記録化です。これは非常に時間がかかることがあります。例えば、私がインタビュー調査に出かけたときのテープ起こしをしてもらってから、その内容をパソコンに保存するためにデータ化してもらったり、画像などをスキャンし、それを電子ファイルにしろ、ということをやってもらって来ました。テープ起こしは稲村君にとってはかなり大変だったようですが、幸いにも、それが書籍に掲載されることになりましたので、私にとっては大変助かるものでした。

では、週 6 時間分の研究支援員をつけていただいたことで、どういう研究成果があがったのか、ということについてお話しします。私自身の性格の問題かもしれませんが、逆境に置かれると 3 倍ぐらい努力して、何が何でもペースを落とさないようにするのです。実際にライフイベント期ではいろいろ大変なことがあると思います。私はまだ 40 歳ちょっとですから、今、一番研究をしなければいけない時期にあるなかで、母の介護というのは精神的に苦しいものです。子どもは大きくなっていくけれど、認知症はどんどん悪くなっていきますので、将来のことを考えるとかなり暗くなっていた時期もあります。でも、非常に前向きな性格ですので、絶対に研究ペースを落とさない、むしろ倍にするという感覚でやっていきました。

そして、稲村君をつけてもらうことによって、結果的には研究支援員をつける以前よりもこの 2 年の研究成果が一番出たと思っております。それは、彼をつけてもらったということの成果でもあるわけですが、もう一つは自分自身が 1 分という時間をいかに活用するかということを経験して学んできたので、限られた時間を有効に活用することができるようになったのだ

と思います。例えば、今朝も病院に行きましたが、母の検査が終わるまでにグラ校正をする等、時間を無駄にしないようにしました。それが成果につながったのだと思います。

調査に関しては、国内外で実施することができました。もちろん、稲村君の支援だけでできたわけではありません。女性教員間で互いに助け合いをしたところが調査の時間を作ることに結び付いたと思います。上司の松本ますみ教授が、私がいなくて母に会いに自宅に来てくれる等の助け合いをし、それによって時間を作り、海外や国内での研究報告、採択されている科研の研究テーマに基づくワークショップや講演会の主催、外務省の委託研究をすることができました。科研費という意味では、ことしの 11 月に、文部科学省の科学研究費（基盤 C）の研究代表者として追加採択されました。

研究業績はこちらに示す通りです。この 2 年ぐらいに、幾つか本の出版、論文の執筆を行いました。今日もまた新しい論文が学会誌に掲載されました。また、来週も 1 本投稿しようと思っております。頑張るところを見せれば、どんなに苦しい状況に置かれていても声はかかるものだと思っています。ですので、執筆の依頼話が来たら、専門誌への連載などは全部引き受けるということをやりました。

そういう形で来年度に文科省のプロジェクトが終わっても、性別を問わず、支援制度を必要とする教職員は多数いると思いますので、これが続いていくと皆さんも助かるのではないかと私は思います。

それでは、稲村君にかわりしたいと思います。

**稲村** 「支援員の職務による利点」と題しまして、実際に支援員をやった側からの報告をさせていただきます。

4 点ほど述べさせていただきます。

まず、研究資料の収集・整理方法を学んだことにより、自分の研究においても文献を収集・整理する際の参考とすることができたと思っています。

次に、研究資料を収集・整理する過程で、自分の専門分野以外の学術分野を多く知ることになりますので、自分の見識を深めることにもつながったと考えています。

さらに、データの記録化を行う過程で、より見やすい資料をどうやったらつくることができるか、ということを経験して学んできたので、限られた時間を有効に活用することができるようになったのだ

えています。

また、このような研究資料の整理、収集、記録化は比較的単純な作業である一方、手間がかかると思います。これを私が担当することにより、清末先生が研究活動に専念できるようになったと感じております。

短いですが、以上で発表を終わらせていただきます。

**清末** ということで、2人は本当にwin-winの関係であります。一方だけがwinではなくて、両方がwin-winの関係であると支援制度は続いていくのかな、と私は実感してまいりました。

それでは、こちら辺で報告を終わらせていただきます。

ご清聴、ありがとうございました。(拍手)

**司会** 清末先生、ありがとうございました。

### ◎講演「多様性を受け止められるキャパシティ」

**司会** それでは、お待たせしましたが、本日のメインの講演でございます株式会社日本レーザー代表取締役社長の近藤宣之様より、「多様性を受け止められるキャパシティ」という内容で講演をいただきたいと思っております。

近藤様、よろしくお願いたします。

**近藤** 皆さん、こんにちは。

ご紹介をいただきました日本レーザーの近藤でございます。空閑学長を初め、皆様方のご配慮でここにお招きをいただきまして、大変光栄でございます。皆様方の活動については、今、初めてお伺いしましたが、大変敬意を表しております。なぜかと申しますと、日本は企業でも大学でも圧倒的な男性社会です。そういう中で女性が輝くような時代、それしか少子高齢化の中で手はないのではないかと。安倍さんの発想のもとにもそういうことがあるのだと思っております。私の会社では、そういう面では日本の企業の中でも中小企業ではあるのですけれども、非常に先進的な取り組みをさせていただいてきていますので、きょうはその一端をご紹介させていただければと思っております。



まず、会社自体は48年目ですが、年商は40億円、従業員は60名という典型的な中小企業です。しかも、ものづくりもしているの

すけれども、商社でございまして輸入の分があるために、女性の活用では安倍さんに敬意を表しますが、円安政策はいかがなものかということで、私は親の仇は安倍さんと黒田さんだなと思ったりしています(笑)。そういう中で会社が生き残れるにはどうするかということです。

今ご紹介いただいたように、たくさんの賞をいただきました。例えば、4年半前の「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の受賞がきっかけですが、これは通過点でございまして、その後、経産省からはダイバーシティ経営、おもてなし経営、あるいは、安倍さんも表彰式に出ていらした「がんばる中小企業300社」の表彰、また、厚労省からもたくさんいただいておりますが、今月30日(2015年11月30日)にキャリア支援を経営の柱としている企業を表彰しようということで、その2015年度の全国9社の中に選ばれました。ありがたいことに、そうそうたるメンバーです。三菱東京UFJ銀行、東京海上日動火災保険、リコー、三越伊勢丹とずらざらとあります。中小企業は2社ありますが、その中でうちは従業員数が一番少ないです。何百人、何千人、何万人という会社がほとんどです。その表彰式の後の支援シンポジウムのトリで「近藤さん講演して」と言うので、30分ほど講演をさせていただくことになりました。今日は、そんな中小企業がこのテーマでどうやっているのだろうということをお話したいと思っております。

例えば、ダイバーシティ経営というのは、そもそも経営を向上させるのか。私は、人を大切にする経営学会の副会長をやっています。会長は、「日本でいちばん大切にしたい会社」を主導されている法政大学の坂本教授です。色々な議論がありまして、人を大切にするだけでは業績は良くならないのではないかと意見が圧倒的に多いです。業績が良いから人を大切にできるのです。その手でいくと、業績が良いから女性を活用できるということになるのです。業績が良くなければダイバーシティはできないと。私はこれを疑問に思うのです。私の経験からは、「人を大切にする」あるいは「会社から大切にされている」という実感とダイバーシティがあって、業績は飛躍的に良くなるのだと思います。それはこれからお話をしていきます。

なぜうちがダイバーシティになったのかというのは、そもそもバブルが崩壊して3年連続赤字が続き、最後は債務超過になりました。当時私は、電子顕微鏡

## 教職員のためのトップセミナー 2015・ 女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム 多様性を受け止められるキャパシティ

の世界のトップメーカーの日本電子のアメリカ法人で支配人を10年近くやった後、戻ってきまして、国内営業を担当していました。そのころに、日本電子の100%小会社であった日本レーザーが破綻します。銀行は日本電子が銀行保証をしても融資は一切しないということで、どうするのか。全員を解雇して会社をたたみなさいと。こういうのが銀行ですから、ひどいものですね。今の主力銀行は違うのですが、当時はそういうことを言われました。

仕方なく「お前は一番若いし、英語ができるのだから行ってこい」ということで、本社の役員兼務のまま日本レーザーの社長になり、銀行がお金を貸してくれないので、日本電子から1億円を借りて持って行きました。幸いにして2年で復配まで持ってこられて再建できました。借金も耳を揃えて利子を付けて返しました。それは一つに、私が日本電子の取締役を辞める決断をしてこの会社の社長に専念したことが良かったのです。

その後は私自身の思いで経営してきています。ただ、会社が破綻する前後に人がどんどん辞めていきます。絶対に解雇はしないのですが、辞めていきます。辞めていく人間を補充するにはお金がないからハローワークに頼むわけです。そうすると、外国人留学生から、日本の学歴のない人、リストラ、マタハラにあった人等色々出てきます。

今、写真に載っているのは、ご主人がショウさんで、息子もショウさんです。左の女性が奥さんのホウさんです。中国は夫婦別姓ですのでホウと言います。留学生同士で結婚して、彼女は独身でうちに入ってきたのですけれども、後ほど彼女のことをロールモデルとしてお話をしますが、今は家族揃って3人も日本人になっています。尖閣問題が起こった後のつい3年前に、猛烈な反対の中で敢えて日本人になってくれた人たちです。結局、こういうような人たちがいることで異質な能力や経験を持つ人材が入ってきます。そして、それはここにいる私を含めて皆さんもそうでしょう。同質的な日本人がそこそこ無難にやっているところへ、インパクトが来るわけです。全然違う発想をしますからね。それで我が社は随分助かってきました。

例えば、うちは多様な風土を経験した者が圧倒的に多くて、今、60名位のうちの15%が新卒です。あとの85%は、日本電子から来ている私も含めて転職です。基本的に新卒一括採用は一切やりません。通年採

用です。ホームページで募集しています。そうすると面白いことに内定を貰えない新卒が来るのです。うちを見て5月に入ってくるという方が結構います。立命館の方もいるし、立教大学の方もいるし、早稲田大学の方もいます。一方、アメリカのサンフランシスコ大学を出たというような方は、日本に帰ってくると7月で他社に就職ができないので、うちのホームページを見て入ってきます。結局、海外から来た新卒等、ほかで働いたことがない人を含めて15%しかいません。こういうふうに非常に多様な人たちで基本的には構成されています。さて、そうなってくると、その力をどう発揮できるのか。

安倍さんと日銀総裁が親の仇（笑い）と言ったのは、それはそうですね。2010年に私どもが実際に送金したレートは1ドル80円だったのです。我々の規模では2,000万ドルを調達しますが、安倍さんが2012年末に総理大臣になり、2013年に黒田さんが日銀総裁になり、一気に円安が進み、80円が100円になりました。左側はレーザー描画装置です。非常に優れた機械ですが、全く同じものを同じ国から同じドル建てで仕入れても円建てにしたら4億円ほど調達額が上がってしまったのです。それはそうですね。100円掛ける2,000万ドルで20億円です。16億円から4億円上がると、その前の年に3億円位の経常利益ですから赤字になってもしょうがないとなりがちですが、そのせいにしたら社長は失格ですね。

今年ももっと酷いのです。今、125円、126円位になっています。1年を通して25億円です。そうすると、つい3年前に16億円ということは9億円の差なのです。中小企業の方もいらっしゃると思いますが、たった40億円位の会社で9億円のコスト増だったらひっくり返りますね。我々の人件費は全部で4億円、会社はオフィスから何から名古屋も大阪も全部賃借です。それが4億円です。あわせて8億円位の販売管理費がありますが、それをゼロにしても9億円は埋まりません。これで赤字必至でしょう。ところがどっこい、ちゃんと黒字なのです。

それは何故かといいますと、結局いざとなると火事場の馬鹿力が出るのです。要するに、多様な社員が互いに協力して、会社から大切にされているという実感があるために、古い言葉ですが、忠誠心、ロイヤリティ、献身、デディケーションです。こんなことを社員に言ったら、その会社はアナクロ（時代錯誤）だ

と言われるかもしれませんが、うちで働くのだったら会社に献身してくれ。忠誠心を持ってくれ。それを皆やるのです。何故ならば、会社に大切にされているからです。それで22年連続黒字経営で円安下でも増収増益です。今年は(年商)40億円を超えと思いますが、利益は、赤字になるはずの2013年が7,000万円、去年の2014年が1億3,000万円で、今年は1億6,000円くらいかもしれませんが、円安でどうして輸入企業が増収、増益になるのか不思議なのです。

こういう状況があるので、私にはあらゆるところから講演依頼が来るので、本業が疎かにならないように気をつけています。うちの秘書から「社長、いいかげんに断る勇氣を持ってください」なんて言われるのですが、眞許さんから頼まれたから断れなかったのです。

こういうふうに馬鹿力が出てきます。何故かという、あの写真を見てお分かりのように、17時半に終わって会社の中で皆が飲んでいるのです。男が飲むのは分かるのですが、あの中に女性が6人入っているのです。普通の会社で、仕事が終わって女性と男性が職場で缶ビールを飲んでいるなんて会社は余りないでしょう。

これを見ていただくとお分かりのように、ここでバブルが崩壊して3年連続赤字です。私は1993年に日本に帰ってきて1年間だけ国内営業担当をやったのですが、翌年から「お前が行け」ということになって、94年にやっと黒字が出ましたがまだ無配です。利益を出してここから10%です。そして、今まで22年間全部黒字なのです。酷いもので、儲かってきたら、本社が5割配当しろと言ってきます。円高の時代はさすがに3億円位の利益が出ました。お陰で無借金経営でやっているのですが、円安でも出ているので、結論として、円安でも円高でもグローバル化でも中国でもTPPでも、どんな環境になっても利益を出すのは社長の責任だということを痛感しました。これが社長の責任と言いながら、結局、全社員が鍛えられてきて、全社員が当事者意識を持って戦うということなのです。そのためにどうするか。

ささやかな写真ですが見てください。中小企業で60人で40億円位の社長が社長室を持たないで、会社の大部屋の中にいるわけです。ここは130坪位あって46人位います。1階は90坪で展示場、3階に会議室や相談室があり、全部で350坪の東京本社です。Walking aroundということで、男性社員、女性社員

もいますね。大事なことは上司は笑顔で話すことです。私は昔はこんな顔をしていなかったのです。おっかない社長だったと思いますが、だんだん変わってきたのです。

要するにダイバーシティをやるためには、社長自身がこやかにしなければ駄目なのです。ダイバーシティということは、女性だけではなくありません。働き盛りの69歳の管理部長は、僕より老けて見えます。僕は年が明けると72歳ですが、就業規則上70歳までは健康で貢献し続ける限り誰でも働けます。二人が2017年70歳になるので、さらに75歳までの雇用延長も検討しています。定年は60歳なのですが、再雇用、65歳で年金も出ますが、再々雇用です。そして、今、60歳以上が何と25%もいるような高齢会社ですが、新人も入ってくるから、人員は再建を引き受けた時の30名が、今は60名で倍になりました。でも売り上げが40億円ですから4倍ということだと思います。

結果的には、誰もが生涯雇用になるし、パートからフルタイムになってもいい、定年後も働けますよと。面白いのは、常務の役職定年は64歳です。普通の会社は64歳で常務を辞めると顧問ということで名前だけになりますが、うちはもう一回社員に戻ってこられます。嘱託雇用契約にしてフルタイムで。去年、筆頭常務を辞めたのは今は開発部長です。東大の法学部を出て、現在、筆頭常務で業務部長をやっているのは来年は引き続き業務部長をやります。ただし嘱託雇用契約ですから給料は半分になります。それでも頑張るのです。要は雇用が大事なのです。雇用さえあれば食べていけます。200万円とか300万円では食べられませんね。でも、うちは定年再雇用でも年収420万~540万円位を制度化しています。65歳で年金が平均200万円出ます。そうすると、会社は220万円から340万円支給すると65歳までと同じ年収420万~540万円位になります。60歳代の10年間十分生活できるのです。そういう雇用制度で利益が出るように工夫するには、これは中々大変なのです。

その中で、特に能力主義が色々あります。一つ言えばTOEICです。TOEICは英語の試験ではありません。私も63歳で初めて受けました。この中で受けた方はいらっしゃるでしょうか。受けてみたらおわかりのように、あれはタイムマネジメントで、情報処理能力と集中力と持続力です。ちょっと「腹が減ったな」とか

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

「きれいな女性がいるな」と思った途端に、8秒間に1問ずつ問題が流れてきますから、全滅するわけです。アメリカ人にも聞いたのですが、「今日の夕飯を何にしようか」と思った途端に全滅になったと言っていました。だからこれは集中力です。990点が満点で、この社員は985点です。これは男性です。しかし女性の平均は770点で、男性は700点で、圧倒的に女性のほうが出来ます。TOEICを500点取ると、月5,000、年間6万円、900点いったら月に2万5,000円、年間で30万円、たかがTOEICだけです。それはみんな頑張っただけです。

要するに、社員が成長するようにすれば、男も女も同じ基準で戦えるわけです。モチベーションについては、評価制度もあります。しかし、外国人でも中国人でも在日三世も採用したのですが、透明性の高い人事制度にして納得できる結果にすれば、みんな納得します。いま在宅勤務をしている女性で今度は正社員になりますが、評価については本人に30分、40分の面接をしてフィードバックします。これは東大の法学部を出た常務の業務部長です。女性の方は販促を担当していて、在宅で仕事をしています。結局、好きな仕事を自主的に出来るということが一番のモチベーションです。そういう面では大学の先生というのは好きな仕事ですね。それを楽しみにやっています。だから本来ならばダイバーシティが成り立つはずなのです。問題は大学の先生方の評価について男も女も一緒のはずなのです。企業よりもです。そういう面では進められるのではないかと思います。

ただ、教員の方々の人事評価は透明性が高く、納得ができる結果なのかが分からないのです。そこが問題になってくると思います。

それから、社員教育が非常に大事です。これは両方とも私ですが、うちでは毎月、全社会議、毎週、社長塾をやっています。社長自身が教育するのが一番良いのです。この会社をどうしたい、我が社はこういう歴史と伝統があって、こういう位置づけにある。しかし、それだけでは無理なので、1年間の経営者大学とか自己革新とか宿泊研修などもやります。相当お金をかけます。最大の投資です。はっきり言って設備投資とか研究開発投資よりもはるかに人材投資に何百万円、何千万円かけるのですが、その結果、社員のレベルが上がってきます。

例えば、この女性社員は一般事務員です。しかし、



今年の6月にミュンヘンに1週間出しました。我々のパートナーです。ベルリンの会社です。この女性社員はまだ入ったばかりですが来年に

海外に出そうと思っています。独身の男性社員の場合には2カ月位海外メーカーで研修させることもあります。今もドイツの山の中の会社にたった1人で行っていて、TOEICを600点超えたので出したのですけれども、相当鍛えられています。

ちなみに言うと、2月のサンフランシスコとか6月のミュンヘンにふつう同業者は四、五人出しているのです。うちは10名以上出します。従業員の2割もです。それは何の為かという、全て教育です。そうするとチャンスを与えればどんどん成長していきます。ですからキャリアアップは本人の希望を優先することです。何故ならば好きな仕事を自主的にできるということが一番モチベーションが上がります。ただしそれで儲けられなかったら困るのです。それを儲かるようにするのが社長の仕事です。そういう面では自分の希望や意見が通りやすい経営風土です。

もともと企業というのはどう定義するかによるのです。私は、企業は成長の舞台、自己実現の舞台です。そうすると、当然、就業規則以外にきちんとした決まりが必要です。これがクレドと言います。要するに就業規則は労働条件の契約です。一方クレドは働き方の契約です。すなわち私は社長として上場する気はありません。あるいは社員満足が顧客満足より先にあるのだと。あるいは、この会社の経営は皆さんを雇用し、成長する為にあるのだと。全部、私の約束です。それに対して、社員はどうだということを書いています。

そういうふうにする結果、聞いた事ないかもしれませんが、自己効力感が高い社員になります。自己効力感というのは、自分の能力が高いことを実感し、その能力を生かして、学校のために、会社のために、社会のために働いた結果、非常に大きな貢献ができる、そして、自分が満足しているという感覚が自己効力感と言っています。専門用語です。何故知ったかということ、東京工大のドクターの先生は、今、日本レーザの経営を自分のドクター論文にするのだと言って、しょっちゅう来て研究しています。凄い人です。アメ

リカのヘイグループのコンサルタント、日本のマッキンゼーのコンサルタントを経験して、もちろんMBAを持っています。PhDがないから東工大に入って、揺らぎ系の複雑系の理論をやって、企業がどこで成り立つかをGEからIBMからソニーからみんな調べたら、どこもなく、光産業創成大学院大学で私が授業した時のレジュメを見て、この会社だということで、その学長の加藤さんは私の知り合いですから、来たのです。その人が言っています。日本レーザーは自己効力感が高い社員が多いと。

そうすると今度は女性の話もします。彼女は営業ですけれども元々は事務員です。出産して小学校1年生を育てていますが、産休、育休の間に1年空白になると能力もバタッと落ちてしまいます。そのために男の人とペアを組んでダブル・アサイメントをやりまします。しかし、その男の人でも彼女も別の仕事もやるからマルチ・タスクです。ITがありますから情報共有をします。要は、女性がライフイベントがあって仕事を一旦ストップしたとしても、会社としては継続できる工夫、これは研究者でもあると思います。我々の場合はそこで収入がなくなりますから、そういう面で色々工夫しております。

いま申し上げたように、女性が働くことによって会社の業績は間違いなくプラスになります。B to Cが女性の感性というもので企画開発担当にしたのです。我々はB to Bです。取引先とか顧客の支援が得られるということです。もう一つは、社内的には女性がいることで組織が活性化します。これは皆さんもよくお分かりだと思いますが、我々のようなところで女性の営業員、技術サポート員がお客様の支援が得られます。特に海外メーカーの支援が得られやすいので非常にプラスになっています。

こういう中で現在、既に私のところでは管理職の3割は女性になっています。ありがたいことに社長の代弁をしてくれる女性の幹部がいるのです。経理課長、総務課長、社長秘書。あるいは大阪の支店長代理で大阪の業務課長等々。彼女が今、産休中です。この女性社員も産休中で、こちらが営業業務グループ長。こちらが購買グループ長ですが、その間こちらがグループ長をやっています。多分この2人が来年3月、4月に戻ってくると短時間勤務になると思いますので、引き続き若い社員がグループ長、要するに管理職をやしましょう。こちらが凄いい中国人で、ハウさんです。将来

の役員に間違いないという人です。

この人たちをざっとご紹介します。例えば、この人は函館の高校を出てアメリカに行きました。何故かという、東京に行って私学に入るよりはアメリカのコミュニティスクールに入ったほうが安いということですから。アメリカに行って英語を勉強しました。しかし、お金がなくなった。家族に都合があったということで、夢が破れてコミュニティスクールすら卒業できないまま日本に帰ってきました。でも日本で一生懸命勉強してTOEIC850点をとりました。そこで空いたポストに募集をかけたなら300人位応募してきました。超有名な一流大学ばかりです。その中で、何で函館の高校しか出ていない子を選んだのか。これはどういうものかといいますが、面接と作文ではっきり分かれまします。常に感謝をして、異質な人に対する配慮をしています。その後、うちの色々なロールモデルとして彼女に登場してもらった時にもびっくりさせられました。もう一つ感心したのは、決して他人とか周りのせいにはしません。例えば彼女は「家にもっとお金があれば東京に行けたのに」あるいは「自分がコミュニティスクールで一生懸命やっているさなかに何で函館に戻ってこなければならぬのだ」と親の事情とか恨みつらみがあるはずだけれども、一言もそれを言いません。「それも私の運命」で周りのせいにはしません。これはうちの理念にぴったりです。他責にするのが圧倒的に多いですが、自分で責任を持つというのがうちの理念の一番の柱です。彼女はそういう考え方なのです。

もう一つは入社面接した時に「私は5年で辞めます」「日本レーザーで英語だけ覚えたら、あとは家庭の主婦をやりながら観光ツアーガイドやります」と言っていた人です。それが先ほど言ったハウさんが事務員から営業になって成功したように、事務員を7年やって営業を希望しました。今も子育てをしながら仕事をしています。はじめは成果が上がりませんでした。そうしたら、時間はかかっても伸びてきました。やっぱり人には成長のスピードがあって、今年1年間で、あるドイツのレーザーを1,000台売ったのです。5万円位ですから、5,000万円位ですが、ドイツのイエーナにあるパートナーは、アキさんアキさんと絶賛してまして、産休後初めてですね、営業で年間売上1億円を達成したのは、まさに幾ら遅く始まったとしても成功するという意味ではよく頑張っていると思います。

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

それからこの方は女性で初ですが、35歳で課長になりました。これはドイツのパートナーです。とにかく英語ができます。TOEICは965点です。ずっと8年前からやって、一回も900点を割ったことがありませんから、手当だけで240万円です。凄いですね。ボーナスとか普通の給料のほかに英語手当みたいなものでしょう。1年間、経営者大学を出て、ここに書いてある修了証書です。彼女に1年間で120万円をかけて修了しました。彼女の修了証書です。このように、我々は女性に対しても非常に教育しています。

さらに、この女性社員はパソナの派遣だったのです。パソナのほうがいい会社だと思うからしばらく派遣だったのですが、来ないかと言ったら「日本レーザーは一生を託せる企業だと分かった」ということで、3年位前に正社員になりました。TOEICは600点だったので副課長で採用したのですが、去年に715点まで行きました。課長のレベルは700点なので、いま課長です。課長になったら凄いです。派遣時代には淡々と事務をするだけだったのが、今や私に代わって全社会議で毎月の月次決算を説明し、その問題点については社員に厳しく指導します。大したものです。経理課長は1人ですが、全社員が部下みたいなものです。もちろん彼女も株主なので、50万円を出資しています。

この方は三菱銀行を寿退社して、32歳位でうちへ来てもう20年います。17年たった時に子どもが大学生になったので嘱託になりました。その後、私のこういう仕事がふえたので、社長秘書をやって1日8時間の嘱託雇用契約社員です。今は500点を目指して頑張っています。彼女には「500点を取ったら正社員にする」「課長は700点だけでも、係長でも副課長でもやってもらえる」と。今53歳です。

要するにパートとか嘱託とか派遣で来た人が皆正社員になれるのです。こちらは先ほど言った在宅勤務で広報やっている女性です。週2日間だけ午前2時間と午後2時間は会社にいます。この方は茅ヶ崎ですから、通勤で往復四、五時間かかるのです。しかし子どもが来年に高校と中学に入ります。そうすると「私は通勤時間2時間でも会社来ますから」と言ったので、それでは「正社員で採るよ」ということです。この人は、東北大の修士を出ているので500点はあるのです。だから正社員で採るのですが、最近725点をとったので、4月から販促課長になります。

これが先ほどの方ホウさんです。この人がすごいのです。営業事務員から1年半で「営業事務はつまらないから私に営業をやらせてくれ、絶対もっと売れるから」と。担当を持たせたらどんどん売るようになりました。その発想が日本人に無いのです。例えば、経営者大学を先程の彼女も出たのですが、その中に自己革新があるのですけれども、そこで自分のテーマを見つけるのです。自己革新でのテーマは、「私はこの自己革新研修を通じてこういうテーマを見つけました。それは経営陣に入る準備を始める」と書いてあるのです。日本人がこんな事を言ったら袋叩きに遭うか、足を引っ張られるか、馬鹿ではないかと言われます。ところが、中国人で、今は帰化して日本人です。でも、こういう人が会社に居ることで、ああいうことを言ってもいいのだと思うわけです。有言実行ですね。日本人は不言実行が良いなどと言うけれども、有言実行です。そうすると社員が変わってきます。

実際に彼女は元中国人ですから、中国の取引先に我々が誤送金したお金を返さないというトラブルがあった時に解決に尽力してくれました。電話でがんやって、「そんなことをやっていると中国は世界から尊敬なんかされるか」「私は中国人だったけれども、日本人になって日本を尊敬している」というようなことをバンバン言うのです。中国語でやるから私は分かりませんが、後で聞いたらそう言ったと言っていました。

また、この大きな装置を納めたのですが、お客さんが理不尽なことを言って、お金を払わないのです。実際にはそれを使って稼いでいます。そうしたら彼女は独断で「分かりました。私の責任で装置を引き揚げさせてくれ」「1億5,000万円、これだけ使ってお金払わないような会社とはお付き合いしたくありません」と言ったら、びっくりして、社長のところに飛んで行って、結局、払ってくれました。普通は、日本人の営業でも、多分、常務クラスだって検収が上がらない限り1億5,000万円の装置のお金を払わないと言った客に向かって引き揚げるなんて言えないです。彼女は計算づくなのです。相手も困るだろうと。そういうことを言います。要するに発想が違うのです。これは、まさにダイバーシティのおかげです。

このように今は7名程ご紹介しました。1人10分ずつお話ししたいのですが、70分になります。

結局のところ、多様性を受けとめられる能力です。

先生にこういうタイトルをつけていただいたのですが、私が書いた「ビジネスマンの君へ伝えたい40のこと」の96ページに多様性を受けとめられるキャパを持って書いたので、ここから来たのだと思います。ですから、そういう面で多様性を受けとめるキャパは何なのだというと、「グローバル人材」の条件は、英語ができるとか、交渉力とか、自己主張があればいいのですが、「これからのグローバル人材」とつけた理由は、それだけではだめなのです。要するに先生方も世界中に出て学会発表をする事もあると思うし、企業との協力関係もあると思います。その中に色々な摩擦が起こると思うのですが、とにかく異質なものを受け入れるということがなければいけないのです。

もっと難しいものは、先生方も学長も面と向かって批判されたら、それは違うのではないかと異論を言われた時に、やっぱりむっとしますね。私だって、むっとしていたのです。ところが、ありがとうと言うと相手が拍子抜けします。そうすると、そこから話し合いが進んできて、結局、良い結論が出たりします。まず感謝をすることが大事です。

もう一つは身の回りで起こってしまったことは必然として受け入れるということです。これが一番難しいです。皆さんはどう思いますか。身の回りで色々なことが起こるでしょう。後悔しますね。ああ言わなければよかった、こうしなければよかったとね。僕が一番感心したのは、3.11で津波でやられた10日後に、気仙沼の中学校の卒業式がありました。その時の15歳の女子学生が、自分は家族も友達も家も流された。しかし、こうして自分は生き残って卒業できるという立場から、私はこういう目に遭ったけれども、天を恨みませんと言ったのです。すごい言葉ですね。天というのは、日本で言えば自然です。日本で言えば、天とか自然というのは神です。Godという言葉を使わないだけで。ということは、こんな目に遭っても神様を恨まないということを15歳の子がよく言うなと思います。よく聞いてみれば、恨んだところで友達や肉親は戻ってくるわけがない。天の配慮で自分は生かされた。だから感謝をして亡くなった人の分まで卒業して頑張るのだという挨拶です。余りに感動的で、NHKは何度も再放送しました。ご覧になった人もいるかもしれません。まさに、身の回りのことを必然として受け入れられるかどうか、それがグローバル人材のこれからの人間の条件ではないでしょうか。

そういう人たちが来れば、ダイバーシティ人材による新しい組織風土が出来るのです。すなわち、会社だと社長と社員の上下関係で、取引先でも大企業と下請でやるのは上下関係、しかし上下関係ということ自体おかしいのではないかということです。例えば社長と社員との関係で見れば、組織だからお互いに信頼関係が必要です。そして、信頼、魅力、共感と言うのですけれども、コンフィデンス、アトラクティブ、シンパシーと訳したら意味はありません。お互いに信頼する。しかし、お互いに社長は絶対に赤字にしない、アベノミクスがどうだろうと黒字経営をするぞと。社員は、この仕事で、この営業で、このサービスで会社に貢献するのだとアピールします。そうすると「うちの社長はよくやるよな」「おまえこそよく頑張ってくれているではないか」。会社が苦しい時にみんなが結束してお互いに大切に思い「おぬしやるな」という状況がリスペクトです。まさに対等の関係なのです。ですから私たちの会社では、社長と社員の関係もそうです。

ということは、海外メーカーとの関係もそうです。普通は海外メーカーが上にいて、我々が代理店で下に扱われますが、対等な関係になります。これがダイバーシティの企業風土で、我々がこういうふうにしようと思っていると、彼らも納得してくれて、そうなってきました。こうした組織風土で、結果的にはこの10年間で実質的に離職率がゼロです。

これは送別会の様子ですが、産休をとっていた女性の間にもこの子に派遣で1年いてもらったのですが、社員が戻ってきたのでさよならということで、みんなで丁寧に送別会をしています。ちなみに今年の1月か3月に、ある仕事で中国人から日本人に帰化したタナカさんという人を派遣で採ったのです。たまたま3月が誕生日だったのです。うちは誕生日には社長のサイン入りのカードと、5,800円のギフトブックを贈るのです。彼女にも贈ったら、びっくりしていました。「私は今月末で辞めるたかが派遣なのに、何でそこまでやってくれるの」「こんな会社見たことない」と言われました。そのように、こんな会社は見たことがないと言って辞めていきます。それを聞いた社員は、うちは良い会社だと思うわけです。そのように社員が会社から大切にされているという気持ちがあると、成長して自己効力が高くなります。

ですから会社ができて以来、第1子の妊娠・出産で辞めた人は一人もいません。2度目の出産をしていま



教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

す。現在この子も産休です。要するに、今でも、何処の会社も平均すれば60%以上は第1子妊娠で、マタハラです。今日また新聞に出ていましたね。非正規はマタハラが半分位ある。正社員も25%位あるということです。うちはゼロです。もちろん新卒の退職もありません。97年から新卒を十何人採っていますが、一人も辞めていないという奇跡のような会社です。

それはダイバーシティ経営をやっているからです。ロールモデルの活躍のお蔭です。要するに社長が言ったって言うこと聞かないです。「お前ら勉強しろ」と言うよりも、「私はこれだけ手当をもらって良い思いをしている」となると頑張るか。あるいは、この女性社員は今年の6月にミュンヘンに行っていたのです。そうすると、この女性社員が「私も行きたい」と言うのです。こういう相乗効果です。だから海外パートナーとも共存です。頑張れば報われて、閉塞感がありません。要するに女性といえども天井がありません。ガラスの天井って言うじゃないですか。それから学歴が低い人ですね。この前までの筆頭常務は、高校を出て、日本電子専門学校という専門学校を出ただけで役員になっています。学歴は関係なく実力主義です。だから今、ストレスと言っていますけれども、メンタルヘルスの問題の人がうちは一人もいません。

見てください。若い女性が輝いているでしょう。端的に言うと、グローバルに通ずる進化した日本の経営と私が言っているのは、生涯雇用です。そして進化したというのは、男性とか日本人中心ではなく多様にあります。だから、外国人です。これはみんなドイツ人です。そして今度は学歴とか年齢別とか性別ということではない能力、貢献度、理念に基づいて納得のあるようにという形でみんなが働いています。

ですから、在日三世で北京の人民文化大学を出た女性も1名いましたし、中国人は5人正社員を採っていますし、そのうちの3人は日本人に帰化して、1人は先ほど言ったホウさんです。1人はアメリカに行ってハヤンさんとなって頑張っています。それは一言で言うとやまと教の世界だと思えます。やさしい日本の会社、まこと、正直、誠意を尽くす、ともいき、共生ですね今で言えば。まさにこれが神道以前あるいは仏教が入ってくる以前のやまと教、民衆の基本的な原始宗教観だったと思えます。それは今でも続いています。すなわち、我々のご縁に感謝して、そして周りの人の為にと。今回、空閑学長や先生にもご招待をいただき

ましたが、ご縁ですね。こういうご縁に感謝をしていくことで、連鎖反応で良い事になっていくわけです。

これこそが、いま行き詰った資本主義が破綻して次の社会が見えない。間違いなくアメリカのFRBの利上げに伴って来年は大混乱になっていく中で、日本も色々な経済的苦境に陥ります。その後になんてなっていくか。私は長いスパンで見れば、こういう世界になっていくと思います。その時に、我々の経営がグローバルモデルになる。あるいは、日本がグローバルなモデルになっていく国になっていってほしいと思います。

誰もが幸せになりたいといいますが、このような考え方があります。すなわち幸せになりたいけれども、幸せになるための手段がNo Way、方策もない、条件もない、幸せになろうと思って日々頑張っている、誠意を持って生きていく、The Way、その中に幸せがあるのだということです。これはアメリカの牧師に聞いた言葉です。

皆さんの中に、この中にはおそらく、生計を立てるために苦勞されている方もいます。先ほどの研究のご発表もそうだったのです。make a living、生計を立てるためには、by what we get、これは、文科省からもらうかJSTからもらうかわかりませんが、何かもらわなければ生計が立たないではないか。しかし、私のように70歳を過ぎた人間にとってみれば、人生を全うするwe make a lifeにはby what we give、私は、ボランティアで日本中の学校に行ったり、うちへ来てもらったり、大学の人に話をしているのは、私が与えることで喜びを感じるからです。これは、若い人でも、老人ホームでアルバイトをする、ボランティアに行く。それはwhat we giveのほうだと思えます。これは年を取った人だけのことでないと思えます。

最後に、若い人に言いたいのは、先ほどのように、癌とか病気とか認知症の家族を抱えながら、こんなはずではなかったと思いながら、でも、2点間の最短距離は直線ではない。目の前で起こってしまったことを恨んでもしょうがない。それを受け入れるという気持ちで、「今やらなくていつやるのだ、ここでやらなくてどこでやるのだ、自分がやらなくて誰がやるのだ」実はこれは私がさんざん左遷と島流しに遭って得た結論です。でも、これは禅の教えと全く同じです。仏教はすごいですね。林先生は「今でしょ」と言っていますね。あの前から言っているのです。「今でしょ」は

二つ足りません。「今でしょ、ここでしょ、自分でしょ」です。

今日は、こういうことを限られた時間でご紹介させていただきます。

最後に、この二つの本はいい本です。アマゾンで買えます。私の本です。こちらは、中国人が何故帰化したかということも含めて書いてあります。それから、お金を払うのは嫌だというのであれば、こちらにアクセスしてください。ここに「日本でいちばん大切にしたい会社」をいただいてから4年半位の間に、160本位、新聞から雑誌まで、日経新聞から公明党の新聞までを含めて載っています。

ささやかな中小企業ではありますけれども、多分、皆さん、驚いたと思うのです。しかも、円安の中で経営破綻するかもしれないというような経営環境の中で、やり方次第で、すなわち、社員が大切にされているという実感があって、ダイバーシティ経営で色々な発想があって、それがいざとなれば必ず火事場の馬鹿力が出て、生き延びられるわけです。

そういうことを、私から皆さん方への応援として受けとめていただければありがたいです。

ご清聴、まことにありがとうございました。(拍手)  
**司会** 近藤社長、ありがとうございました。

5分ばかり質疑応答の時間をとりたいと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

**山村** 非常に多様な経歴を持つ方から高い能力を持った方を大抜擢されているのですけれども、評価システムはどうなっているのですか。

**近藤** 基本的には、従来の評価制度に代わるものとして、能力主義と貢献度業績主義と理念主義の三つで決めています。能力主義の中には基礎的な能力と実務的な能力がありまして、基礎的な能力の中では、先ほどあったようにTOEICで決まるようなタイムマネジメント能力、それからPC・ITつまり現代の読み・書き・そろばんを活用し、運用できるような能力です。

大体みんなワード、エクセル、パワーポイントではできるのですが、我が社に来ると、基幹業務は、例えば、OBIC7があって、データベースがあって、それを覚えるには時間がかかりますので、最低の4,000円のランクから上がってくるのです。最終的には、Sランクの最高額の2万円を取る社員もいます。

それから、もうユニークなのが、対人対応能力です。これを説明すると、「近藤さん、それは性格では

ないか」と言うのですが、そうではないのです。要するに、ビジネスをする上で一番大事なのは、あいつと一緒に仕事をして嬉しい、楽しいということです。例えば、あいつは、いつもちゃんと挨拶をしてくれるし、にこやかに言ってくれるし、何かやってくれと頼んだ時に喜んでやってくれて、嫌なことをしないというのは対人対応能力です。いつも感謝をする。お陰様で。そして、周りに配慮をします。うちは色々な項目があって、それを評価できるようになっています。例えば、ある社員が、対人対応能力が低かったのです。B位だったのです。僕のところに来て「私の対人対応能力は何でこんなに低いのですか!」と言ってきたのです。だから、僕は、にやっとして「君のその態度が問題なのだよ」と言いました。「じゃあ、どのようなが良いのですか!」と聞いてきたので、会社の評価は色々あるのだから「私も自分で思っている気持ちと会社の言うこととギャップがあるから、どういう点を改めていったら自分の対人対応能力が上がるのでしょうか教えてくれませんか?」とこういう風に言ったらいいよと教えました。「これは性格ではないか」「性格に4,000円、8,000円、1万円をつけるのはおかしい」と言うけれども、性格だったらランクはできない。能力とするから評価ができるのです。

うちは一般社員用に20項目ありますけれども、それに10点、6点、2点、0点があるのですが、そういう総合評価がちゃんと出ています。基本は、まず本人が付けます。そしてグループ長、上司が付けます。会社役員は全役員が全員を付けますから、50人いると250人、20項目あるから5,000項目です。その5,000項目を昔は徹夜で合宿して全部評価して、それで決まるのです。2対2、1対4と分かれた時には徹底的に議論します。そして決まったら、担当役員はそれを持って自分の部下のところに行って、30分、40分の面接をして会社の評価となります。

昔は、評価制度を変える前の日本電子が作っている評価制度でやると、自分の評価がうんと高いのです。個人の評価は7掛けです。ところが、この総合評価表でやるようになってから、個人の評価が低くて会社の評価が高くなることが多くあります。それはどうしてかということ、会社の中にクレドというものがあります。これを毎日、会議のたびに司会進行役のファシリテーターが「今日はクレドの1番をやり、最後にはクレドの3番をやります」と、みんな英語を唱和しま

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

す。一生懸命何回も読んでいます。なおかつこれに基づいて、「I will do……」と書いてありますが、そのところは評価項目として抜き出して、総合評価表にまとめています。これを年に2回、自分で評価して、上司や会社が評価して、その上でフィードバックします。自分がどのようなことで評価されていて、自分はどこができていないかをみんな分かっています。

例えば「健康に注意します」というのがあります。A、B、Cとあって、Dがあるのです。たばこを吸っていたので自動的に0点です。だから、たばこを吸っている人は自分で0点と付けます。それから、自己革新しているか、成長しているかという項目があります。TOEICで500点行かない人は自動的に0点です。自分が付けても、グループ長が付けても0点です。そういうのが一杯あるのです。そうすると高く付けようがないのです。中には「私は対人対応能力が高い」と自分で評価しても、きちんと挨拶できないのがあります。私が「おはよう」と言っても、パソコンに向かってEメールをチェックしながら顔を上げずに「おはようございます」という社員もいます。

それから、うちの一番良く出来ているのは、成果賞与という形で、目に見える成果を目に見えない貢献度で山分けするというやり方です。例えば、粗利の3%は目に見えます。1人ずつ全部分かってきます。例えば、ある人が1億円稼いだとします。3%というと300万円、しかし、そうはいきません。誰にどれだけ協力してもらったかということで山分けしていきます。

例えば、デモをやってもらって受注で来たらデモの担当技術者に3分の1です。さらにアフターのサービスもやってもらったら、技術と営業で折半です。この仕事は東京のプロダクトラインマネジャーに応援してもらったから彼に3割を付けよう。これは設置した調査を技術の人がやってくれたから10%と。みんな自分で決められるのです。要するに、月に600件、年間で七千数百件の案件を、全部誰がどれをやっていたのかは誰も分かりません。本人だけが知っています。本人が月に何十件か受注している。それを本人が自分で決めます。

ですから若い女性営業員でも自分より年上の技術社員に、「貴方にこれだけ付けますよ」と言えます。それをネットで全部公開しているし、決まったものをプリントアウトして配布しているし、最後に月に600件

のうち1件あるかないかを僕のところで決めます。それは「誰々ちゃんの協力を得ただけけれども、何%か分かりません」というのだけです。そこで、「君は何をやったのか?」と。協力度合いがわかると「4分の1付けておけ」「こちらは3分の1だ」と。本人は納得しますね。これはすごい仕組みです。要するに、皆が納得する仕組みです。だからデジタル的な成果主義は全部やめた方が良いです。前年比で伸びた、計画の何%、受注売り上げの1%、0.1%、粗利の3%、それだけで単純に決めるようなデジタル成果主義は全部失敗しています。うちの様に、そこに人が入って皆がお互い様で、利他の気持ちがある会社でなければ難しいかもしれませんが、でも今のような分配をする時に、一生懸命手伝ってやった人を外したら二度と手伝ってくれなくなりますから、皆それが怖いから気を使いますね。要するに成果賞与という人事上の対応も含めて皆がお互いに気を使うような仕組みをつくる必要があります。

だからクレドにしても、実物はこんなものなのですから、ダウンロードしてみてください。

時間が過ぎてしまって申しわけないですが、そういうことをすることによって、何と言いましょか、色々新しい気付きが生まれてくるのです。実物がありました。クレドが欲しい人、3人にあげます。

**司会** ありがとうございます。

簡単な質問であればお受けします。

**近藤** どんなことでもいいです。次に室蘭に来るのは大分先になってしまいますからね。

**司会** 私から一つ、今の社長のお話で、評価のシステムの人数の規模はどれ位まで可能ですか。

**近藤** 今うちは50人でやっているのですが、50人単位でやっていけば500人でも出来ます。

**司会** 1万人でもですか。

**近藤** 1万人はどうか分かりませんが、京セラのアメリカ方式はご案内のとおりですけれども、50人位でどんどん小さいグループがやっています。うちは、私が役員をやっていた日本電子の規模は正社員が3,000名位のところで、全部合わせて4,000人位ですが、そこは出来ます。というのは、労働組合の委員長をやっていた時に、2,000名の組合員の顔と名前が全部一致していました。全国12の支店、アメリカ、ヨーロッパから北欧、東欧ようするに東ヨーロッパで150人が常駐していた時代がありますが、こんな小さ

い会社でこの数は驚異的です。それを全部分かっていました。そこまでは努力すれば出来ます。1万人はやったことがないので分かりません。

**司会** かりました。50人のクラスターにして……。

**近藤** そうです。クラスターのボスになるのが仮に部長だとすれば、その部長のレベルに合わせていくこともできるのです。ぜひ、そういうことにチャレンジしてみたいと思います。

**司会** 学生の管理にも応用して使えるかなと思いました。

**近藤** そのあたりは本に書いていないのですが、出せと言われていたのでそのうち書きます。これは自己啓発の本ですから、経営の手法については色々言われていますので、何とか書きたいと思っています。全部公開します。

先生と後で名刺交換しますけれども、先ほどのうちの評価表も添付ファイルで送れます。うちは全部公開していますし、MEBOのノウハウで何百万円も使って作った資料や規定もある会社に全部ただであげたりしています。それは何故かという、こういう考え方を広めれば会社は必ず良くなるし、いい会社が増えるという確信があるからです。

**司会** どうもありがとうございました。

それでは、これで講演を終わりたいと思います。

最後に、盛大な拍手をお願いいたします。

どうもありがとうございました。(拍手)

**近藤** ありがとうございました。

### ◎ JST 山村康子プログラム主管より挨拶

**司会** それでは、引き続き、今日はJSTから我々の女性研究者研究活動支援事業について、ご担当というか、我々はいつも評価していただいているのですけれども、山村プログラム主管から、一言、ご挨拶をよろしくをお願いいたします。

**山村** ご紹介にあずかりましたJSTの山村でございます。

ただいま、近藤社長の日本レーザーの素晴らしいお話を伺ったのですけれども、室蘭工業大学も非常に素晴らしい成果を上げていただきました。私どもは、当初、課題採択になりましたときに、女性研究者の在籍率が1.2%ということで、正直、どうしようかなと思ったのですけれども、1年目に伺ったときに既に最下位は脱したというお話を伺いまして、その後も順調



に女性教員の採用を進めていただきました。

一方、環境整備、意識改革、次世代育成と非常にバランスよく進めていただき

まして、私どもは3年間で非常によい成果を上げていただいたと思っています。

これもひとえに学長の強いリーダーシップ、そして、部局の先生方のご尽力のたまものだと考えています。

また、コーディネーターの先生に非常に活躍していただきまして、よく取りまとめていただいたとっております。

この事業は3年間の事業ですけれども、事業の終了後は機関で自主的に取り組みを継続、さらに発展させていただくことになっておりますので、補助金が切れましたときに縁の切れ目ということではございませんで、この素晴らしい取り組みを今後も継続、発展させていただきたいと思っています。

それから、先ほど柿田課長からお話がありましたように、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブという非常に長い名前でございますけれども、引き続き、女性研究者の活躍を促進する後継事業が今年度からスタートしております。室蘭工業大学も、前の女性研究者研究活動支援事業を卒業いたしますと次の事業にも申請ができますので、ぜひ申請をご検討いただきたいと思います。

私からは以上でございます。

本日は、どうもありがとうございました。(拍手)

**司会** ありがとうございました。

申請せよというのが既に来ていますので、応募の情報を素早く仕入れるようにしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

### ◎閉会挨拶

**司会** それでは、最後になりますが、閉会挨拶ということで、男女共同参画の本学の事業を進めるに当たって準備室からいろいろ始めましたが、一番のリーダーとして頑張ってきていただいている伊藤理事、よろしくをお願いいたします。

**伊藤理事** 今、紹介にあずかりました伊藤ございま

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

す。

立ち上げのときからいるというだけでございまして、皆様のお力をいただきながらここまで来たのかなと思います。

スタートのときには1%台ということで、初めはブービー賞だったのですけれども、最下位に落ちて、これは立ち上げなければいけないということで立ち上げて、これから勝負だったのですけれども、なかなかまい具合にいきませんでした。この度 JST から支援をいただきまして、いろいろな行事に前学長の時から、ダイバーシティという言葉がキーワードになるだろうと。教員の方々、職員の方々のダイバーシティ、学生諸君のダイバーシティといったところで工業大学ということで、モノトーンのような状態から脱することが徐々にできていると思います。

ただ、心配なことがありまして、先ほど貞許さんからありましたように、確かに下から4番目になりました。このまま放っておくと、また下に下がってしまう可能性があります。そここのところを注意しながらということで、室長からありましたとおり、ミッションとして次を狙うぞということなんです。狙うばかりではなくて、文化を変えなければいけないだろうと思います。この前、国大協の主催の男女共同



参画にかかわる大学マネジメントセミナーがありました。ほかの大学の成功例を一つ一つ聞いていますと、私たちはまだやれることがたくさんあると考えているところでございます。

今日聞いて、日本レーザーの会社の素晴らしさは良くわかりました。その中を支えているのはダイバーシティであることもわかりました。私たちができることも中にはあるのではないかとヒントをいただいたような気がします。教職員の皆様と、これからダイバーシティの大学として成功するように努めたいと思います。

今日のような会がこれからもっといろいろな形で展開できるようにできればと思います。

今日、基調講演をさせていただきました近藤社長、非常に勉強になりました。ありがとうございました。

それから、今日参加していただきました皆様、ありがとうございました。皆様と一緒に学長のリーダーシップのもとで男女共同参画に恥じないような学校にしてもらいましょうということで私の挨拶とさせていただきます。

今日は、ありがとうございました。(拍手)

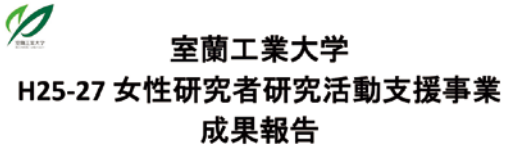
司会 ありがとうございました。

◎閉 会

司会 これにて、教職員のためのトップセミナー 2015・成果シンポジウムを終わりたいと思います。

どうもありがとうございました。

●女性研究者研究活動支援事業の成果報告 資料




**室蘭工業大学**  
**H25-27 女性研究者研究活動支援事業**  
**成果報告**

男女共同参画推進室  
女性研究者  
支援ユニット  
Unit for Female Researchers

女性研究者支援ユニットコーディネータ 貞許礼子  
(くらし環境系領域 特任教授)


平成27年11月13日大学会館多目的ホール



**平成26年4月**  
**女性研究者支援ユニット (A331室) 整備**

相談受付および情報提供  
・妊娠中など体調不良時の  
作業や休憩・子育て中の授乳場所 (ソファ、ついたて等配置)  
・シッター場所や子供の居場所として  
(教職員の子のほか、男子学生の子も利用例あり)

室蘭民報の記事2014.6.22



**本学の男女共同参画推進の取り組み経緯**

平成22年 男女共同参画推進室 発足

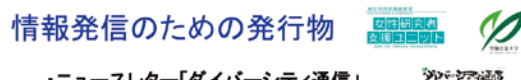
国立大学協会データによると、当時から平成26年まで、  
本学は大学別女性教員比率86位(最下位)だった

より一層の男女共同参画推進を図る必要性から、  
文部科学省の事業に応募

平成25年8月 女性研究者研究活動支援事業(一般型) 採択

平成26年3月 女性研究者支援ユニット 開設  
コーディネータ(貞許)、特定専門職員(乙川)着任  
本学における支援のニーズ調査から着手

男女共同参画推進室  
女性研究者  
支援ユニット  
Unit for Female Researchers  
ロゴデザイン決定




**情報発信のための発行者**

・ニューズレター「ダイバーシティ通信」  
「女らしさ」等の偏見にとられない誌面づくり  
創刊号(平成26年8月)  
第2号(平成27年3月)、第3号(8月)  
次号の発行予定は2016年3月  
学内配布のほか、全国の大学・高等学校・室蘭市の関係機関などに送付  
ウェブページからもダウンロードできます。ぜひご覧ください。

・「室蘭工業大学ロールモデル集」  
大学院を修了した先輩11名からあなたへ  
贈るメッセージ」2015年4月発行  
学内(特に女子学生)への配布、大学・高校への送付

・そのほか、「大学概要」、大学情報誌「蘭岳H26春号、秋号、  
H27春号」などへ活動内容の掲載で、広報の充実を図る

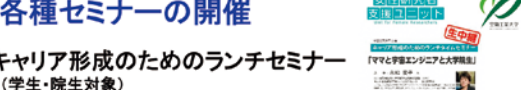


**平成26年3月**  
**男女共同参画推進室ウェブページの新規開設**  
[http://www.muroran-it.ac.jp/ge\\_ufr/](http://www.muroran-it.ac.jp/ge_ufr/)

男女共同参画推進室  
女性研究者  
支援ユニット  
Unit for Female Researchers

更新を頻繁にして、支援内容詳細・イベント予告等のほか  
**本ページの特徴として、リンク集で精選した情報を紹介**

「公的広報におけるジェンダー表現とメディア・リテラシー」  
「男もつらいよ 男性を縛るジェンダー」  
「男女共同参画の男性にとってのメリット」など、  
男性読者にも役立つページを目指す



**各種セミナーの開催**

キャリア形成のためのランチセミナー  
(学生・院生対象)  
平成26年6月・10月、平成27年4月・6月・10月  
講義時間と重ならないように昼休みに開催  
ランチセミナー受講者で  
この春大学院進学した女性複数

第3回から北大で  
生中継を開始

教職員のためのトップセミナー2014  
「グローバル経営とダイバーシティ推進」  
下野 雅承 氏(日本IBM)

教職員のためのトップセミナー2015  
「多様性を受け止められるキャパシティ」  
近藤 宣之 氏(日本レーザー) このあとすぐ

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

### 妊娠・育児・介護中の支援

大学経費によりライフイベント期の支援は  
性別を問わず構成員すべてを対象に

#### ・研究者への研究支援員配置

現在、配置をうけている教員は女性2名、男性1名  
(来週から男性1名追加予定)

受付は必要に応じて随時

支援員候補者の人材バンク開始(ウェブページ、  
室蘭民報記事などでお知らせ)

のちほど、平成26年度から支援員配置の  
清末准教授からの報告があります

- ・ベビーシッター・シルバーシッター経費の助成
- ・緊急時タクシー経費の助成(子の急病時など対象)
- ・自家用車通勤の距離制限緩和
- ・子連れ出張時の交通費支援の試行準備中

### その他の活動

学内の各長・関係者に新聞・雑誌記事を配布(数週間に一回)

話題としては、男女共同参画・ダイバーシティ&インクルージョン・  
LGBT・育児・介護 など

今年1月から学内メールで教職員全員に配信開始(不定期)

学長と女性研究者の懇談会 開催 (H26, H27に一回ずつ)

現場の要望を大学トップと共有する場として重要

メンター制度試行中 (女性3名)

英語(論文校閲・英語プレゼンセミナー)支援

(女性1名、男性2名ほか利用予定)

「定時退勤日」「会議は原則9時から17時」等の情報の周知

学内施設の充実

おむつ替え台・ベビーキープの設置等。現在3か所。来週3か所追加予定。

男性も使用できるよう多目的トイレに設置

この大学会館は室蘭市「赤ちゃんの駅」に登録

### 事業の目標達成状況と今後の課題

目標:平成27年度末までに、女性教員 6.3%

平成27年5月1日現在の女性教員比率 7.7% **目標達成**  
(教授4名、准教授7名、助教4名) 国大協への回答より

ただし、全国では「86位:最下位」から「83位:下から4番目」になったばかり。  
他大学(いま女性教員5%程度の複数の大学)で、  
「10%あるいはそれ以上の目標達成を目指し始めている」との情報あり。  
このままではまた全国最下位へ?

(参考)【H25.4.1~H27.11.1の女性採用者数】

女性限定公募による採用6名

(26年度5件、うち1件は結果的に内部昇任。 27年度1件)

女性限定ではない公募51件中、女性採用4名

女性限定ではない公募への女性からの応募がさらに増えるように

引き続き男女共同参画の取り組みをより充実させて発信していくことが重要

● ライフイベント期の研究支援制度を利用して 資料

## ライフイベント期の研究支援制度を利用して

清水貴砂(ひと文化系領域 准教授)  
稲村龍之(環境衛生工学系専攻公共システム工学コース修士課程2年)

### 支援員配置による研究効果(1)

- 病気の母との同居により、研究のペースが落ちることが私の懸念事項であったが、実際には以前よりも研究成果を出すことができた。
  - 限られた時間を有効に活用する術を学んだこともその理由であるが、資料収集という意味では、支援員制度が大いに役に立った。
- 国内外での調査: ニュージーランド、台湾、マレーシア、パキスタン、沖縄、北海道
- 国内外での研究報告
  - 海外報告3回: フィンランド×2回、台湾
  - 国内学会: 3回
  - その他、科研の研究テーマに基づくワークショップや講演会を主催
- 外務省からの委託研究: 「ハーグ条約の実施に関連する親権・監護権に関する外国法令の調査報告書カナダにおけるハーグ条約(国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約)の取扱いについての解説、および関連条約の抄訳(原文対訳)」(2015年)
- 科学研究費: 2013年度～2014年度(基盤C)(分担)、2013年度から2015年度(挑戦的萌芽)(連携研究者)、2015年10月～基盤C(一般)(代表)

### 研究支援員制度の利用理由とその期間

- 一人暮らしをしていた母の病気に伴い、2013年夏より室蘭で同居を開始
  - 認知症(要介護1): 記憶障害。現在、通院中
  - 癌の手術(2回)と入院: 2014年1月(一か月)。その後、定期検査継続中
  - 現在、肺の腫瘍に対する放射線治療をまもなく受ける予定。そのための事前検査等で通院中
- これらの病気の治療のために、定期的に室蘭・登別市内の病院へ付き添いを行っている。
- ケア・マネージャーやデイ・サービスのスタッフとのやり取り(訪問を含む)も必要である。
- 以上の状況から、研究支援制度を利用することに
  - 期間: 2014年度から2015年度、週2回(6時間)

2 ■ 配置人数: 1名(公共システム工学コースの大学院生)

### 支援員配置による研究効果(2)

- 主な研究業績(2014年度、2015年度)
  - 共著:
    - ・『すぐわかる 親権法—安眠法科ってなに?』(七つ森書館、2015年)
    - ・『親権法の比較研究』(日本評論社、2014年)
    - ・『家族法と社会保険法の文庫 本澤巳代子先生追悼記念』(信山社、2014年)
  - 論文・論考:
    - ・『<戦争前後>から<戦後前後>への道を求めて—被害者にも加害者にもならないために』(現代思想)第43巻12号(2015年)
    - ・『ニュージーランドにおける養子縁組制度の現状と課題』(国際公共政策研究)第19巻2号(2015年)(共著)
    - ・『自衛という概念の錯誤—あらたなる戦争宣言を考ふる』(ピース・プラン)70号(2015年)
    - ・『アフガン社会と女性』(インタージュリスト)183号(2015年)
    - ・『ニュージーランドにおける家族司法改革について—最近の動向から—』(戸籍時報)722号(2015年)(共著)
    - ・『対テロ「戦争と女性の地質化—アフガニスタンにみるく女性解放」という陥穽』(ジェンダーと法)11号(2014年)

\*今年度中に少なくとも2本の論文が公開される予定(うち、一本は11月13日発行予定、もう一本は査読後の修正終了)。また、11月20日にもう一本、投稿を予定している。

5 ■ 翻訳: 『イラン家族法(1)』(戸籍時報)731号(2015年)、連載中

■ 学界回顧『ジェンダーと法』担当(法律時報) 2015年度から3年間(今年度分は初校校正終了)

### 支援員の職務内容

- 法学(憲法学、ジェンダー法学、家族法)や平和学関連の資料収集(=関連書籍や論文のリスト化を含む)
- 上記の資料、および学会の大会・研究会等で得た資料・レジュメの整理(ファイリング)や印刷
- 学術専門誌(学会誌を含む)や専門書の整理
- 聞き取り調査で得られたデータの記録化(テープおこし等)
- 上記のデータの電子ファイル化

3

### 支援員の職務による利点(稲村)

- 研究資料の収集・整理方法を学んだことで、自分の研究においても文献を収集・整理する際の参考とすることができた。
- 研究資料を収集・整理する過程で、自分の専門分野以外の学術分野を多く知ることができ、自分の見識を深めることにつながった。
- データの記録化を行う過程で、より見やすい資料の作り方を身に付けることができた。
- 研究資料の整理・収集・記録化は、比較的単純な作業である一方、手間がかかる。これを担当することにより、先生が研究活動に専念できるようになった。

6



教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

● 近藤宣之氏 講演資料

多様性を受け止められるキャパシティ  
~ダイバーシティ経営と女性の活躍推進~

教職員のためのトップセミナー 2015

室蘭工業大学  
平成27年11月13日

株式会社日本レーザー  
代表取締役社長 近藤宣之

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation

ダイバーシティ経営は業績を向上させる

実力主義で社員の能力向上

経営変化に対応できるダイバーシティ人財

ロールモデルが社員を変える

組織力が強化

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation

JLC JAPAN LASER

レーザー・光学製品・技術輸入商社

創業1968年  
年商40億円、人員60名

JLC is a company in the true sense of the word as defined in its Latin origin.

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation

経営破綻の結果としての多様な人財

ハローワークでの求人の結果：多様な国籍・性別・年齢・学歴の応募者

経営破綻の結果としての多様性

異質な能力・経験を持つ人財を採用

普通の日本人に大きな刺激

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation

日本で唯一の多様な仲間の会社の実現  
通過点としての「日本でいちばん大切な会社」(2011.5)

リストラなし転職 退職者ゼロ

妊娠・出産での退職者ゼロ

新卒入社の退職者ゼロ

株主である全社員と海外パートナーとの毎年の交流会

JLC  
N. Kondo Japan Laser Corporation 2015

多様な企業風土を経験した転職組が85%

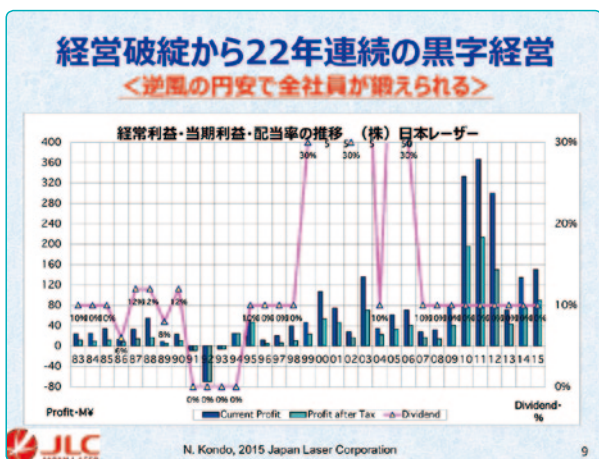
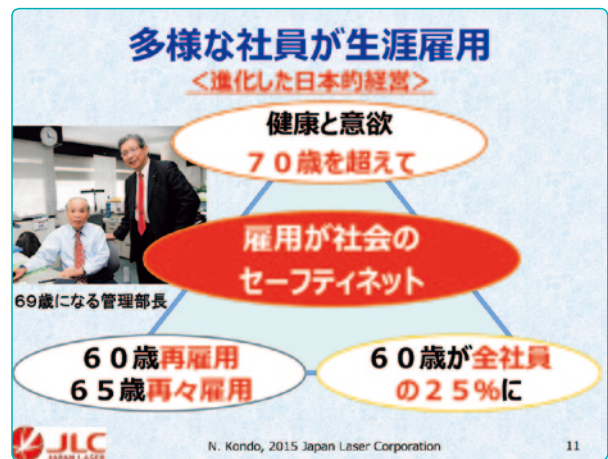
新卒一括採用せず 通年採用

人員構成が多様化 新卒はわずか15%

内定無しの新卒が5月入社

海外留学・遊学組が7月入社

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation



教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

### 能力主義の待遇ならば女性が活躍

<TOEIC800以上が全社員の40%>

社員の最高 TOEIC985点

入社後の成長が著しい社員

女性社員の平均 760点

男性社員の平均 700点

JLC HUMAN LAZAR N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 13

### 女性事務員も海外研修

欧米の展示会に毎年全社員の2割の営業員と技術員が参加

独身男性は海外出張2カ月も

成長のために女性事務員も海外へ出張

JLC HUMAN LAZAR N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 16

### 高いモチベーションを維持する仕組み

面接で本人の成長を促すフィードバック

透明性の高い人事制度・納得できる結果

納得できる人事行方

好きな仕事を自主的にできる

JLC HUMAN LAZAR N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 14

### キャリアアップへ本人の希望を実現

<好きな仕事を自主的できる経営風土>

自分の希望や意見が通しやすい経営風土

企業は成長と自己実現の舞台

働き方の契約としての credo

自己効力感が高い社員

JLC HUMAN LAZAR N. Kondo Japan Laser Corporation 2015 17

### 社員教育が最大の投資

毎週の社長塾や 毎月の全社会議

社長が社員教育 社外での研修に投資

1年間の経営者 大学へ派遣

女性にも海外出張や 自己革新研修

JLC HUMAN LAZAR N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 15

### 育児と営業を両立する女性社員

同じ仕事を複数でやる ダブル・アサインメント

女性が輝く職場 成長への諸施策

一人が多くの仕事をするマルチ・タスク

IT活用による 情報共有

JLC HUMAN LAZAR N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 18

### 企業経営から見た女性の役割

**B-C:**  
女性の感性を企画・  
開発・販促へ

**業績向上へ  
女性の活躍推進**

**B-B:**  
取引先・顧客の  
支援が得られる

女性の存在により  
企業組織が活性化

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 19

### ロールモデル 2: 事務員から営業マネージャーに

**腰掛け入社が  
勤続19年に**

**子育てしながら  
海外出張も**

**事務員7年  
営業に配転**

**海外パートナ  
ーの信頼獲得**

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 22

### 管理職の3割は既に女性

<社長の代弁をしてくれる女性幹部たち>

JLC  
N. Kondo Japan Laser Corporation 2015 20

### ロールモデル 3: 35歳で女性初の課長に昇格

**ハローワークで  
入社して10年**

**気配りと英語力  
で海外パートナーの  
心を掴む**

**1年間の  
経営者大学**

**自己革新研修で  
課題発見・決意**

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 23

### ロールモデル1: 高卒女性は何故採用されか?

**函館から米国  
留学夢破れても850点**

**多くの有名大学卒  
が応募する中で**

**感謝と異質な人  
への配慮**

**決して他人・周り  
のせいにはしない**

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 21

### ロールモデル 4: 派遣から経理課長

**正社員になったら  
社長に代わって指導**

**派遣時代には無かった  
当事者意識**

**派遣社員が  
株主に**

**一生を託せる  
企業と決断**

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 24

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

**ロールモデル 5: パートから総務課長・社長秘書に**



子供が大学生になって  
7Hの嘱託社員に


大手銀行を寿退社  
してパートで入社

総務課長兼  
社長秘書(1日8Hに)

TOEIC500点で  
正社員に

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 25

**多様性を受け止められる能力**



異質なものを  
受け容れる

これからのグロー  
バル人材の条件

批判や異論  
に感謝する

身の回りで起った  
ことを必然として  
受け容れる

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 28

**ロールモデル 6: パート～嘱託～正社員課長に**



広報担当の  
パートで入社

ライフスタイルの変化に  
応じて柔軟な人事制度

嘱託で在宅勤務

700点で正社  
員・販促課長に

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 26

**ダイバーシティ人材による組織風土**  
＜上下関係ではない新しい企業風土としてのCAR＞



信頼  
Confidence

「大切に思う」  
「おまやるな！」  
という共感

魅力  
Appeal

共感  
Respect

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 29

**ロールモデル 7: 中国籍から役員候補へ**



営業事務からレーザー  
描画事業責任者に

上海生まれ  
家族3人とも帰化

日本人に無い  
発想と行動

経営陣へ準備  
経営者大学1年

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 27

**この10年以上実質離職率はゼロ**

派遣社員の送別会で



転職での退職なし

自己効力感が高い  
社員が多数育つ

第1子妊娠・出産  
での退職なし

新卒入社の  
退職なし

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 30

## ダイバーシティ経営の強み

ロールモデルの活躍で  
他の社員が覚醒  
組織が活性化

海外パートナーと  
共存共栄の事業展開

頑張れば報われる  
で業績向上

閉塞感なく  
心の病がない

購買グループ長

営業事務員

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 31

## 人生の幸福感・価値観

There is no way to  
happiness.  
Happiness is the way.

今、ここ、自分

We make a living  
by what we get,  
but we make a life  
by what we give.

人生において、2点間  
の最短距離は  
直線ではない

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 33

## グローバルに通じる進化した日本的経営

日本人・男性中心ではない  
多様な人員構成

やまと教の世界  
ご縁・感謝・利他

国籍・性別・学歴を  
問わない努力と貢献に  
応じた処遇

能力と意欲ある限り働  
き続けられる  
生涯雇用

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 32

## ご清聴有難うございました

『ビジネスマンの君へ伝えたい40のこと』  
(あさ出版)

『社員にもお客様にも価値ある会社』  
(かんき出版)

◆◆夢と志の経営◆◆

<http://info.japanlaser.jp>

<http://www.japanlaser.jp>

近藤宣之

JLC  
N. Kondo, 2015 Japan Laser Corporation 34

教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

●教職員のためのトップセミナー 2015

女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム アンケート

2015年11月13日

教職員のためのトップセミナー2015・女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
アンケート

男女共同参画推進室

本日はご参加いただきありがとうございます。今後の活動の参考とするため、アンケートにご協力下さい。

\* ( ) 内に○を記入して下さい

- ・性別  
 男性                       女性
- ・年齢  
 20代     30代     40代     50代     60代
- ・職  
 常勤                       非常勤
- 
- 教員（副学長、理事補及び領域長等部局長）     教員（左記以外）  
 事務職員（管理職）                                       事務職員（左記以外）  
 技術職員（管理職）                                       技術職員（左記以外）  
 その他

I. 教職員のためのトップセミナーについて

1. セミナーの開催時期について  
 適切である                       別の時期がよい（      月頃）  
 どちらとも言えない

理由：

2. セミナーの講演時間（45分）について  
 適切である                       長い                       短い

3. 時間帯について  
 今回と同様                       教授会の前                       教授会の後  
 その他： \_\_\_\_\_

4. 今日のセミナーの話題「多様性を受け止められるキャパシティ」について  
 関心を持つことができた                       関心を持てなかった  
 どちらとも言えない

ご感想：

(裏面へ続きます)

5. 来年度、トップセミナー2016 で取り上げて欲しいテーマ、講師の希望について記入してください。

## II. 男女共同参画に関する本学の取り組みについて

1. 本学の男女共同参画推進室で支援する対象は、女性だけではなく、育児や介護などのライフイベント中にある教職員（非常勤も含む）が対象となっていることはご存知ですか？  
文科省のプロジェクトでは女性研究者（と配偶者が大学あるいは国研の研究者である男性研究者）だけが対象ですが、本学独自の予算で、性別を問わずライフイベント中の教職員を支援しています

知っていた  知らなかった

2. 研究支援員の配置は、妊娠中・育児中の研究者だけではなく、介護中の研究者も対象となっていることをご存知ですか？

知っていた  知らなかった

3. 良い、よくやっていると感じた点についてご記入ください。

4. 良くない、改善が必要だと感じた点についてご記入ください。

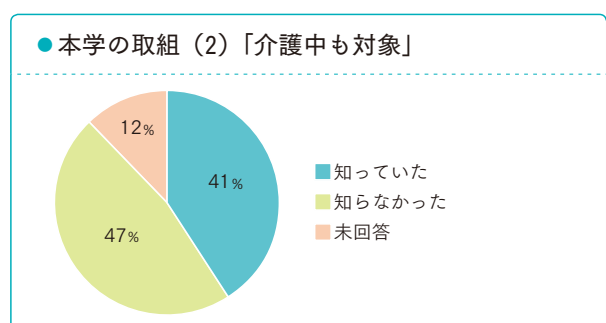
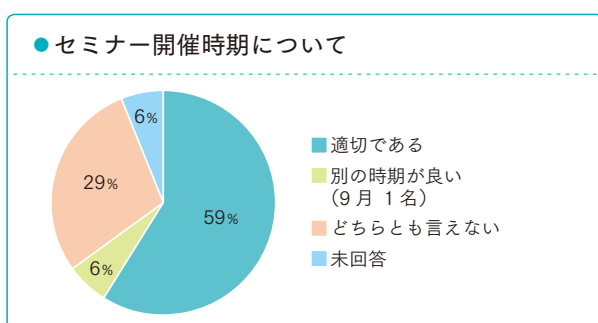
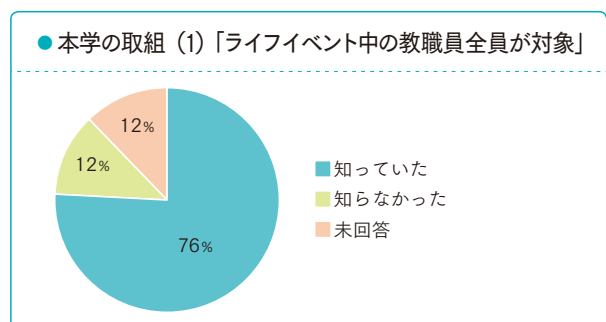
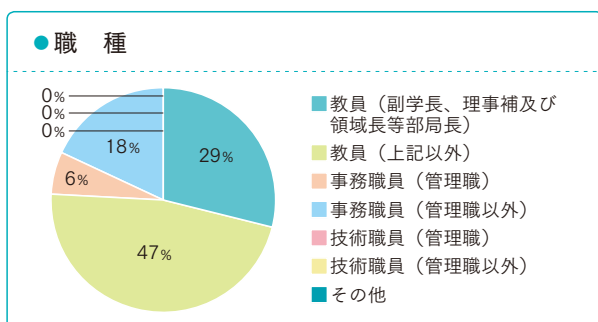
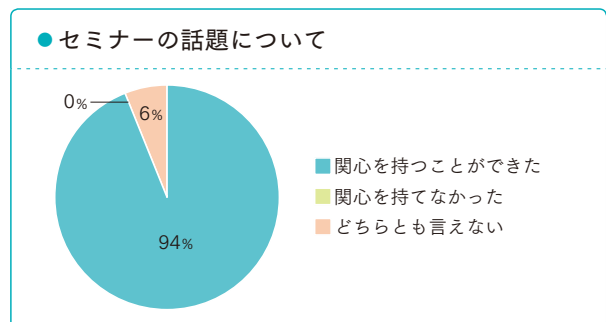
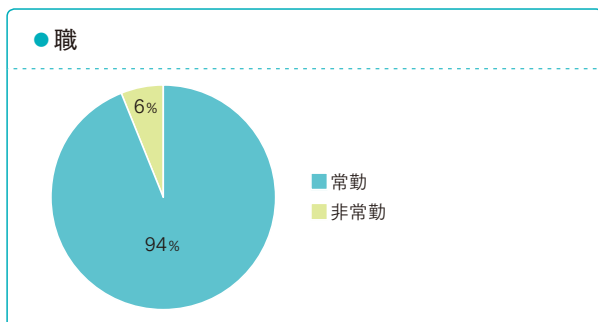
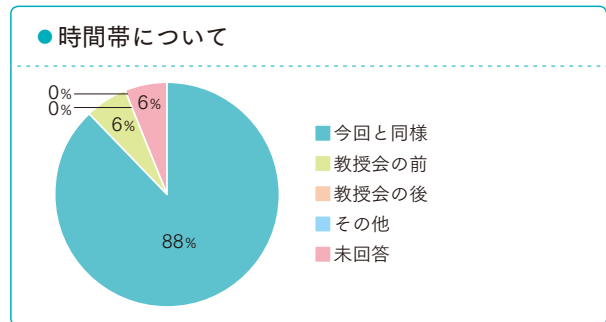
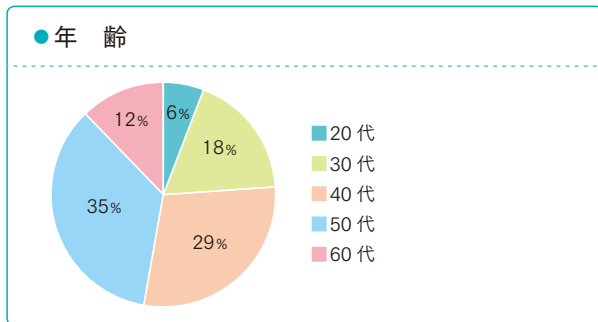
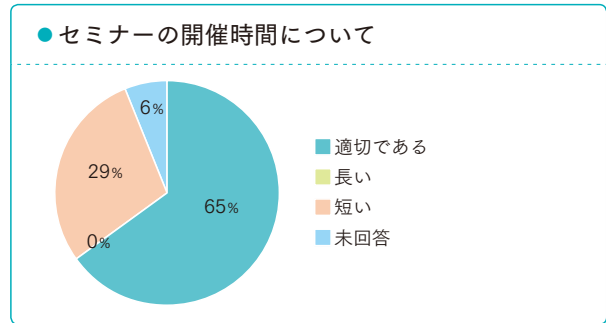
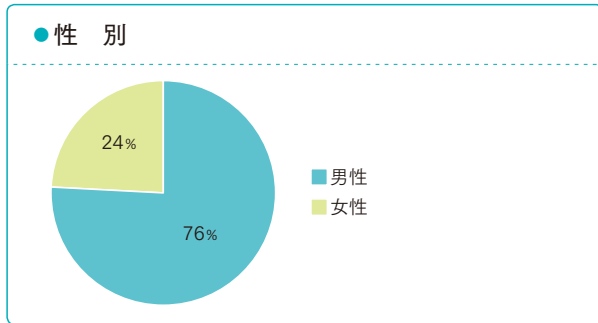
5. 育児・介護等のライフイベント期の支援について、新たに希望する支援などがありましたら挙げてください。

ご協力ありがとうございました



教職員のためのトップセミナー 2015・  
女性研究者研究活動支援事業成果シンポジウム  
多様性を受け止められるキャパシティ

● アンケート結果



## ● ご意見・ご感想

## ● トップセミナーについて

## 1. セミナーの開催時期について

適切であるに○

- ・ 早めに日時を決めて頂ければ、調整できるのでいつでもよい

どちらとも言えないに○

- ・ いつが良いという時期はない

## 4. セミナーの話題について

関心を持つことができた

- ・ 大変興味深いお話でした
- ・ ダイバシティの効果について実例に基づいた説明を聞き、大変感銘しました

どちらとも言えない

- ・ なかなかむつかしい

## ● 男女共同参画に関する本学の取り組みについて

## 3. 良い、よくやっていると感じた点についてご記入ください。

- ・ 応答、反応の少ないところで良くやっている
- ・ 女性教員が増えた点
- ・ 着々と事業を実施している印象、招聘する外部講師の人選

## 4. 良くない、改善が必要だと感じた点についてご記入ください。

- ・ 特定の女性教員だけが、目につくように思う
- ・ 参加人数が少なすぎる。早くに予定が決まっているのにこの程度（50人くらい？）の参加数であることを改善すべき

## 5. 来年度、トップセミナー 2015 で取り上げて欲しいテーマ、講師の希望について記入してください。

- ・ 介護の支援についての情報
- ・ 室蘭市、登別市のサービス一覧が Web にまとめられていると良いと思った
- ・ 別居している人にも、希望すればテレワークや研究支援員制度を拡大してはどうか

## 2-4-6 学内への情報提供

本学の男女共同参画推進室および本プロジェクト開始に伴い設置された女性研究者支援ユニットについての情報提供として、平成26年3月に学長メッセージやスタッフ紹介を掲載したチラシ「室蘭工業大学の女性研究者支援について」を作成し、時期により改定を加えつつ様々な機会を利用して学内外に配布した。平成27年8月にはニュースレター「ダイバーシティ通信」を創刊、以降は3月と8月の年2回発行を継続し、配布資料として活用するほか、全教職員へ学内メールで配信した。また、これまで男女共同参画推進室について記載されていなかった「室蘭工業大学概要」に、平成26年度版から推進室および女性研究者支援ユニットの情報が掲載されるように調整を行った。そのほか、「大学案内」英語版 Muroran Institute of Technology Guide Book に情報を掲載した。学内誌「蘭岳」には、131号（平成26年9月発行）と132号（平成27年4月発行）に男女共同参画推進室の情報を掲載したほか、132号の特集では、「新入生の皆さんへ」と題して、学生向け「キャリア形成のためのランチセミナー」開催などの活動を紹介する記事を掲載した。また、Letters From Muroran ITでの情報提供のほか、室蘭工業大学同窓会誌「モ・ルラン」58号（平成27年4月発行）では、[大学は今・母校だより]に「本学の男女共同参画推進と女性研究者支援ユニットの活動」と題した2ページの記事が掲載された（資料編3-3. チラシ・ポスター等、3-4. 学内誌への掲載）。

教職員の意識改革が大きな課題であることから、国内外の関連情報として新聞や雑誌の関連記事を選び、そのコピーを（紙媒体で）本学教職員のうち特に責任ある立場にある者および男女共同参画推進関係者に学内便により届ける取組みを平成26年度から開始した。不定期に実施しており、回数としては平成26年度16回、27年度は12回となった。著作権に関しての使用許可を得る手続き等、各媒体の指示に従って取り扱った。また、これを受け取った複数の教員から「重要な内容なので、全教職員に学内メールで配信してほしい」というリクエストがあり、学内メールでの配信を平成26年度に2回行った。学内メール配信では、著作権の手続きが煩雑となり、紙媒体での配布より使用料が高額となるほか、メール配信では許可されない記事もいくつかあったが、全教職員に届けられることによる効果は大きかった。

また、学内メールでの配信では、研究支援員配置やシッター代援助等の支援内容についての案内のほか、本学でのセミナー等関連イベント案内、北海道大学女性研究者支援室からの北大主催セミナーの案内等を行った。