

# 取組 [3] 女性研究者の積極採用と上位職登用

## 1 女性教員ポストアップ

広島大学は、社会的課題に挑戦する女性研究者、国際的に活躍する女性教員を育成することを目指し、本事業において、女性上位職（教授・准教授）の割合を20%にすることを目標としている。2009（平成21）年から実施してきた女性教員ポストアップ制度を、2019（令和元）年度には学内昇任制度の中に女性枠を設置して女性上位職割合を目指す制度に変更した。この制度の下、2022（令和4）年度は女性教員5名の昇任を決定した。

## 2 ポジティブアクションの実施

広島大学では、学術院による教員人事の全学一元管理の下、多様な人材確保の取り組みを重要な観点の一つと捉えている。公募に当たって教員採用時に、「業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用」とするポジティブアクションの方針を2022（令和4）年度も継続的に推進した結果、戦略的に24ポストを承認した。

## 3 デルタ工業株式会社 女性活躍推進研修

■日 時／2022年（令和4）年5月13日（金）9:00～16:00  
■場 所／オンライン社内研修  
■参加者／女性5名

■研修のねらい／①未来の環境変化を見据え、自分たちのキャリアに与える影響を先読みすることを通じて、キャリアに対する健全な危機意識と未来に向けたモチベーションを醸成する。  
②未来に求められる汎用能力（どこでも通用する能力）をベースに、環境変化を切り拓いていく「自分らしい強み」を発見する。  
③未来の環境変化にぐらつくことのない、座標軸となる「自分らしいキャリア観」を発見する。  
④自分が持ちうる可能性をすべて活かして、「自分らしい未来（キャリアビジョン）」を構想し、明日からの行動につなげる。

■階層別 女性活躍推進研修 受講者

No.	本部	年齢	勤続
1	業務本部	20代	3年
2	開発本部	20代	7年
3	開発本部	20代	6年
4	製造本部	30代	11年
5	製造本部	40代	11年

### ■研修のコンテンツとスケジュール

9:00～	■スケジュール 研修のねらいと進め方 自己紹介「私のキャリア」 ■Session 1：人生遺産 (Life Story) ～過去の人生物語を語り、自分らしさを再発見する～ 「自分語り」を通じて得られた自分らしさへの気づきと、他者から得た自分らしさのメッセージを統合する。 ※事前課題「人生の振り返りワークシート」は必須となります。	
(休憩)		
	■Session 2：未来の環境変化 (Changes) ～キャリアに影響を与える未来の環境変化を先読みする～ 自動車業界を含めた外部環境の変化、自組織の変化、それらの変化による自分のキャリアへの影響を検討する。	
(休憩)		
～12:00	■Session 3：生産性資産 (Productivity) ～環境変化を切り拓く「自分らしい強み」を発見する～ 未来にも通用する汎用能力、専門能力を洗い出し、他者から得たアドバイスも参考にして、自分らしい強みを再発見する。	
13:00～	(休憩) (Session 3 続き)	
		■Session 4 準拠性資産 (Value) ～環境変化にぐらつかない「自分らしい座標軸」(＝キャリア観)を発見する～ 人生物語や、自分らしい強みなどを踏まえて、キャリアを切り拓く上で重視したいことをことばに置き換える。
		(休憩)
		■Session 5 可能性資産 (Possibility) 【ビジョン編】 ～自分の資産をすべて活かし、「自分らしい未来」(＝キャリアビジョン)を構想する～ ワーク、ラーニング、ライフという3つの観点で、自分の将来のキャリアビジョンを構想する。
		(休憩)
		■Session 6 可能性資産 (Possibility) 【行動計画編】 ～自分らしい未来を実現するための「行動計画」を考える～ キャリアビジョンを実現させるための、明日からの具体的な行動の計画を立案する。
		■まとめ ●行動計画の相互発表・振り返り キャリアビジョンと「はじめの一步」を相互発表する。 ●研修のまとめ

## 4 国際開発センター活動報告

若手研究職員を対象とした社内キャリア相談会を定期的開催

■日 時／毎月  
■参加者／男性職員3名 女性職員6名  
■内容／若手研究職員が今後、コンサルタントとして成長していくにあたり、豊富な経験を有するシニア・コンサルタント（男性、女性1名ずつ）が毎月、定期的に相談を受け、ともに考え、必要に応じて助言を行う制度を2021年度に開始した。若手研究職員から好評であるため継続して行っている。

## 5 マツダ株式会社 女性活躍推進研修・キャリアセミナー

### 女性活躍推進研修

- テ — マ／【女性社員向け】対話力を身に付けて、自分らしいキャリアを叶えよう  
【上司向け】部下は本音話してくれていますか？対話を通じた部下とのキャリア形成
- 日 時／【女性社員向け】2022(令和4)年7月8日(金) 13:00～17:00 / (フォローアップ研修) 2022(令和4)年8月31日(水) 13:00～16:00  
【上司向け】2022(令和4)年7月11日(月)13:00～16:00
- 場 所／オンライン開催 (広島県安芸郡)
- 参 加 者／【女性社員】25名, 【上司】23名
- 内 容／【女性社員向け】①管理職への不安の言語化(漠然とした不安の具体化と整理)②上司との対話の実践方法(不安解消のための行動)  
③ライフイベントによる不確実性への向き合い方  
【上司向け】対話の基本的な考え方と、特に女性部下が抱えがちな不安を対象にしたケースに基づく実践演習。ケースは①ステップアップを躊躇する部下との対話, ②ライフイベントを迎え両立不安を抱える部下との対話。

### マツダ株式会社 WIL (Women's Initiative for Leadership) \* 卒業メンバーとの交流会 \*WIL: 経済産業省主催の女性リーダー育成研修

- 日 時／2022(令和4)年10月7日(金) 15:30～17:30
- 場 所／マツダ株式会社 会議室 (広島県安芸郡)
- 参 加 者／36名 (WIL卒業メンバー: 18名, マツダ社員: 18名)
- 内 容／様々な企業, 業種の第一線で活躍するWIL卒業メンバーとの小グループに分かれて対話。仕事, キャリア, ワークライフバランス等で日々感じていることや困りごと等を共有し, 意見交換を通じて, 自身のキャリアを考え, より活躍できる環境づくりに向けて学びや気づきを得る。



#### 参加者の声(抜粋)

- 「まずは引き受けて、やってみて無理なところは調整する、ヘルプを求める。」など、ロールモデルの皆さんからアドバイスをいただけ、すごく素直に受け止められました。
- マツダ社員のお話からも、同じようなところで迷いながらも、決断し、工夫し、挑戦されている姿が伝わり非常に勉強になりました。
- 経験に基づいたお話を聞くことができ、今後自分が仕事を進めていく上での参考になりました。
- 正直な所これまでずっと、「女性管理職を増やす→会社がよくなる」の因果関係を見出すことができなかったのですが、WILメンバーのご意見を聞いて、女性管理職が増えることが最終的には社会全体の幸福に繋がるということを腹落ちできたので、私の中ではとても貴重な経験となりました。

### 女性学生のためのキャリアスタート支援セミナー

- 日 時／2022(令和4)年12月14日(水) 18:00～19:30
- 場 所／広島大学学生プラザ4階 (広島県東広島市)
- 参 加 者／14名 (マツダ社員4名, 女性学生8名, 女性職員1名, 男性職員1名)
- 内 容／会社説明, 仕事内容の講演, 座談会(グループディスカッション)  
マツダからは, 4名(女性3名, 人事(男性1名))の方々に参加いただいた。冒頭, 会社概要を説明していただき, その後, 2名の女性社員から現在取り組んでいる仕事のことやワークライフバランスをどのようにしているのか等について説明があった。後半は, 3名のマツダ女性社員と女性学生8名によるディスカッションを行った。

#### 参加者の声(抜粋)

- ずっと学校という環境で暮らしていたが、企業の方から話を聞いて、企業に対する認識が更新され、自分の将来の選択肢も広げられるようになった。
- 直接女性社員(しかもOG!)にお話を伺うことで、より具体的に自分が働く姿を想像できるようになった。資料だけでは知ることのできない生の情報や変な質問にも親切に教えていただき、マツダに対して、より一層理解が深まった。
- The seminar was really good it gave ideas how the working conditions in MAZDA. Furthermore, it gave me more ideas of where should I consider to work in the future.
- 出産育児などと仕事の両立について想像がついた。



(女性技術者等とのディスカッション)



(手前:女性学生 奥:マツダ技術者等)

## 6 女性研究者とのオンライン交流会

### 大塚製薬株式会社

- 日 時 / 2023(令和5年)年2月28日(火) 13:30~15:30
- 場 所 / オンライン開催
- 参加者 / 40名(大塚製薬株式会社研究者9名・人事部3名、女性学生23名、女性職員2名、男性職員3名)
- 内容 / 会社概要説明、研究内容の講演、グループディスカッション  
大塚製薬からは、12名(うち女性研究員9名)が参加され、2名の女性研究員から研究実績等について説明していただいた。また、3グループに分かれて女性研究員の方々が参加学生23名とディスカッションを行った。



### 参加者の声(抜粋)

- 自分が気になっていたことをインターネットなどの無料ではなく生の声で回答いただけたのは、今後就職していくうえで大きな財産になったと思います。
- 自身が持っていた研究職のイメージと異なる点が多くあり、女性で研究職につくことを考える上で大変良い機会になった。
- 学生のうちから培っておくべき力などを知ることができたため積極的に行動することができるようになったと思った。
- 大学時代の研究で習得した手技が企業での研究でも生かせると分かったので、日々の研究をより丁寧にしようと考えました。
- 博士課程進学を考慮ことや、今の研究のモチベーションアップにつながった。

## 7 女性高校生対象の体験科学講座

- 日 時 / 2022(令和4)年11月26日(土) 12:50 ~ 17:00
- 場 所 / 広島大学 東広島キャンパス 理学部
- 講師 / 広島大学理学部の教員5名
- 参加者 / 43名
- 内容 / 女性高校生に、科学を身近に感じてもらうための体験型講座を実施した。22回目となる今年度は理学部で実施。参加者は2つのコアコース「メビウスの帯をもうひとつひねりしてみる」、「ゲノム編集：生き物を創り替える技術」を受講した後、サブコースでは3コース「Let's Go光のサイエンス体験ツアー」、「光で色が変わる分子・光る分子」、「岩石と鉱物の科学」にわかれ、実習を行った。実習後は、支援員の学生と懇談を行い、進路選択や大学生活などについて、質疑応答を行った。



### 参加者の声(抜粋)

- 普段自分が考えていないような、専門的な分野のことまでお話を聞くことができ、とても刺激を受けた。
- 理学部は物理だけだと思っていたので、宇宙のこととかが学べることに驚いた。
- 大学で行っている実験の雰囲気や少しだけつかめた気がした。いままでは難しそうで大学に対するこわさがあったが、イメージが明るくなった。
- 先生方が笑顔で説明してくださったり、質問に真剣に答えてくださったりしてとても楽しく参考になった。
- 理学部に興味があったので具体的なことがわかってよかった。進路の参考になった。



## 8 男女共同参画セミナー

### 学術院会議委員を対象とした「無意識のバイアス(unconscious bias)」に関する啓発セミナー

- 日 時 / 2022(令和4)年7月5日(火) ~ 2022(令和4)年7月19日(火)
- 参加者 / 24名
- 内容 / 名古屋大学が代表機関として実施している令和2年度採択 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)」(共同実施機関: 岐阜大学・国立女性教育会館)の取組として、大学関係者等を対象に作成・公開された「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」を利用した。  
本プログラムは、(1)無意識のバイアスに関する事前シートへの回答、(2)無意識のバイアスに関する動画視聴、(3)無意識のバイアスに関する事後シートへの回答を行うものである。研修を通じて、自身や自身の所属組織に潜む「無意識のバイアス」に気づき、ジェンダー平等への理解を深めることを目的とする。

### 優秀な若手教員採用に向けて—これからのイクボス—

- 日 時 / 【統合生命科学研究科】2022(令和4)年12月12日(月) 10:30~11:30  
【医系科学研究科】2023(令和5)年1月27日(金) 15:15~15:55  
【先進理工系科学研究科】2023(令和5)年3月13日(月) 13:30~14:10
- 場 所 / 統合生命科学研究科 生物生産学部 第1会議室, 医系科学研究科 広仁会館大会議室, 先進理工系科学研究科 工学部大会議室
- 対象 / 各研究科 代議員会メンバー
- 参加者 / 統合生命科学研究科12名, 医系科学研究科21名, 先進理工系科学研究科13名
- 内容 / 管理職や指導的立場にある教員に、子育て支援制度への認識を深めていただくとともに、子育て中の研究者やこれから子育てを行う研究者が今後これらの制度を利用する際の、具体的な対応について意見交換を行う。

#### 参加者の声(抜粋)

- テレワークをもっと有効に活用できるのではないか、という意見があったが、そのとおりだと思った。また、約半数の方はそれぞれ困りごとを、実体験や身近に感じていたので、こういった会を繰り返して開催していくことで、もっと言いやすい雰囲気になっていくと思う。
- 司会者が例に挙げられていた研究室の若手教員の実例で、月曜は休むがその分土曜に頑張るとか、子供の世話のため夕方早めに帰るが落ち着いた夜作業しているなど、熱意と責任を持った若手教員の話が伺えたのはよかった。



## 9 長期インターンシップ

所属	派遣先	実施期間
大学院人間社会科学研究所 D1	公益財団法人 平山郁夫美術館	2022/8/22 ~ 2022/9/19
大学院人間社会科学研究所 D3	ユニタール広島事務所	2022/6/16 ~ 2022/11/16
大学院先進理工系科学研究科 D2	産業技術総合研究所 触媒化学融合研究センター(つくば)	2022/10/24 ~ 2023/3/31
大学院統合生命科学研究科 D1	産業技術総合研究所 北海道センター	2022/10/24 ~ 2023/3/31

#### 参加者の声(抜粋)

- 研究室とは違う環境に来てみて、様々なバックグラウンドを持つ方達と色々なお話が出来たことが一番の収穫であった。
- 自身のキャリアを考えるための重要な材料となるため、是非参加してみたい。
- 「社会人」としてどのように他者と接するかを学びたくてインターンシップに応募した。博士後期課程の私にとって、時には研究以外の世界を見るのがとても大事だと思った。
- 長期インターンシップは本当に楽しく、配属されたチームから多くのことを学んだ。全体として、実り多いインターンシップだった。