

令和4年度新潟大学ダイバーシティ研究環境実現

イニシアティブ(先端型)シンポジウム

# 高志の女性研究者 開花システム構築

—「開花プラン」取組報告—



令和4年度新潟大学ダイバーシティ研究環境実現  
イニシアティブ(先端型)シンポジウム

# 高志の女性研究者 開花システム構築 —「開花プラン」取組報告—

令和4年9月30日(金) 15:00~17:00  
Zoom によるオンライン開催

## プログラム

- 15:00 **開会挨拶** 学長 牛木 辰男
- 15:05 **来賓挨拶** 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課  
人材政策推進室長 岡 貴子 氏
- 15:10 **事業概要説明** 副学長・ダイバーシティ推進室長 関 奈緒
- 15:15 **開花プラン取組報告**
- ①**教育学部**  
八坂 剛史 前学部長  
田中 咲子 准教授(桃プラン)
  - ②**農学部**  
中田 誠 学部長  
坂田 寧代 准教授(梅プラン)
  - ③**佐渡自然共生科学センター**  
永田 尚志 センター長  
阿部 晴恵 准教授(桜プラン)
  - ④**歯学部**  
前田 健康 学部長  
佐藤 友里恵 助教(梅プラン)  
吉羽 永子 講師、依田 浩子 准教授(桜プラン)
  - ⑤**医学部**  
染矢 俊幸 学部長  
河内 泉 准教授(桜プラン)  
杉山 清佳 教授(桜プラン)
- 16:10 **女性研究者8人による総合討論**  
ファシリテーター 副学長・ダイバーシティ推進室長 関 奈緒
- 16:50 **講 評** 国立研究開発法人 科学技術振興機構  
プログラム主管 山村 康子 氏
- 17:00 **閉会挨拶** 理事 末吉 邦

## 目次

---

はじめに .....	3	開花プラン取組報告 .....	7
開会挨拶		教育学部 .....	8
学長		農学部 .....	10
牛木 辰男 .....	4	佐渡自然共生科学センター .....	12
来賓挨拶		歯学部 .....	14
文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室長		医学部 .....	18
岡 貴子氏 .....	5	総合討論 .....	23
事業概要説明		講評	
副学長・ダイバーシティ推進室長		国立研究開発法人 科学技術振興機構 プログラム主管	
関 奈緒 .....	6	山村 康子氏 .....	30
		閉会挨拶	
		理事	
		末吉 邦 .....	31

## はじめに

新潟大学は令和2年度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(先端型)」に採択され、「高志の女性研究者開花システム構築」をテーマとして数々の取組を実施して参りました。その中でも、女性研究者の上位職登用を加速させるための取組である「女性研究者開花プラン」は、キャリアアップにチャレンジする女性研究者を部局が主体的かつ多面的に支える仕組みとして構築し、実効性のある上位職育成を積極的に展開して参りました。令和4年9月30日に開催した本事業シンポジウムでは、開花プランにより支援を受けた女性研究者からの成果報告の他、当該女性研究者を育成するための組織的な支援を行った部局長から、その具体的な支援内容や成果、支援を行う中で浮かび上がった課題等についても報告していただきました。また、成果報告に引き続き行われた総合討論では、開花プランの参加を決めた動機や参加してみて予想外だったことなど、さらに深掘りを行いました。

この報告書は本事業シンポジウムの内容をまとめたものです。女性研究者キャリア支援を検討する際のヒントや、上位職を目指している女性研究者の皆様の背中を押すきっかけ等になれば幸いです。

新潟大学副学長・ダイバーシティ推進室長 関 奈 緒

学長

## 牛木 辰男

皆さん、こんにちは。新潟大学学長の牛木でございます。本日は、新潟大学が取り組むダイバーシティ事業の報告を兼ねてこのオンラインシンポジウムを企画しましたところ、学内だけでなく学外の方を含め多数の方々にご参加を賜りました。誠にありがとうございます。

ご存じの通り、新潟大学では文部科学省の補助事業であるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)に令和2年度に応募し、「高志の女性研究者開花システムーチャレンジ・ス・マイルー構築」という提案により採択されました。この事業概要については、この後さらに詳しく説明をさせていただきますが、本事業の中核をなすものは開花プランと呼んでいる取組です。この開花プランは、ステップアップを目指す女性研究者とともに、その能力や業績を上げるための研修等の機会を提供している部局に対して支援するというもので、上位職を目指す女性研究者自身を支援する従来の取組とは一線を画す事業になっているのが特徴だと思います。

今年はこの事業の実施期間6年間のうち、3年目にあたります。ようやく一定の成果が出つつあり、中間地点に差しかかるころでもありますので、本シンポジウムを企画いたしました。これまで開花プランに採択された8名の女性研究者と、それを部局として組織的に支援した部局長から、開花プランの成果や課題についてご報告いただきます。このシンポジウムを通して、その結果を今日参加の方々へと広く共有していただき、さらなる成果の創出、および拡大に繋げ、今後の事業推進に役立てたいと考えております。

本日は文部科学省から科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室長の岡貴子様に動画でのご挨拶を事前にいただいております。また、国立研究開発法人科学技術振興機構プログラム主管の山村康子様には本日までご参加いただき、総合討論の後に講評をいただく予定となっております。誠にありがとうございます。

なお、本学では大学の将来ビジョン「新潟大学将来ビジョン2030」と今年度から始まる第4期中期目標・中期計画の実現に向けて全学的な組織再編を今年度行っているところです。ちょうど10月1日から順次新体制に移り変わる中で、本シンポジウムを企画したダイバーシティ推進室も「ダイバーシティ推進センター」という形に変わることになります。これは単なる名称変更ではありません。これまでの女性研究者支援室に始まり、女性研究者支援や男女共同参画等のジェンダーダイバーシティを中心にしてきた取組に加え、今後はこのセンターが中心となって、より広い取組を全学的に推進することを明確にするために開設するものであります。すなわち性別、年齢、国籍、宗教、障がいの有無等の違いに関わらず、構成員一人一人が互いに尊重し合いながら協働できる環境、能力や個性を發揮し、知を創造する環境を整えるための取組に一層力を入れ、全学をあげて推進したいと思います。その意味で、本シンポジウムが開花プランの成果報告に加えて、大学として取り組むダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進の一端として、その在り方について考える機会にもなっていたいただければと願っております。以上、簡単ではありますが開会の挨拶といたします。

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課  
人材政策推進室長

### 岡 貴子氏

新潟大学ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)シンポジウムが、関係者の皆様の参加を得てこのように開催されますことを心よりお慶び申し上げますとともに、文部科学省からも一言ご挨拶申し上げます。

新潟大学をはじめ関係者の皆様におかれましては、日頃より女性研究者の活躍促進に向け、ダイバーシティ研究環境の実現にご尽力いただいております。この場をお借りして感謝申し上げます。

さて、現在わが国が本格的な人口減少局面を迎える中、全ての人々が制約なくその能力を最大限に発揮し、活躍できる環境を整備していくことが不可欠となっております。そしてこれに加えて、社会の活力の維持・向上を図る上では、特に女性が能力を発揮できる環境を社会全体で作る、女性の活躍促進を図っていくことが大変重要となっております。

科学技術・学術の分野におきましても、研究者コミュニティのダイバーシティを確保し、多様な視点や優れた発想を取り入れ、科学技術イノベーションを活性化していくためには、女性研究者の登用と活躍促進に向けた環境の整備が重要な課題となっております。

近年、わが国の民間企業を含む女性研究者の割合は、令和3年度に17.5%まで上昇しておりますが、諸外国と比較いたしますと依然として低い水準に留まっております。

また、大学の女性教員についても、皆様方のご尽力もあり、令和3年度時点で教授18%、准教授26%となっておりますが、政府の早期目標の達成に向け、さらなる努力が必要な状況です。

このような状況を踏まえ、文部科学省といたしましては、平成27年度以降、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」を実施し、出産や育児等のライフイベントと研究の両立、女性研究者の研究力向上等に取り組む大学等を重点的に支援しております。

新潟大学におかれましては、平成27年度に本事業の「連携型」、令和2年度に「先端型」に採択され、「女性研究者開花プラン支援事業」を展開するなど、より広いダイバーシティ研究環境の形成等に取り組んでいただいていると承知しております。また、世代や部局を横断する循環型の女性研究者育成の仕組みにより、若手の採用から管理職の登用までの一連の女性研究者人材育成を推進していただいているところです。

これらの取組の一環として開催される本日のシンポジウムを契機に、皆様の知見の深化が図られ、取組の一層の充実が図られていくことをご期待申し上げます。

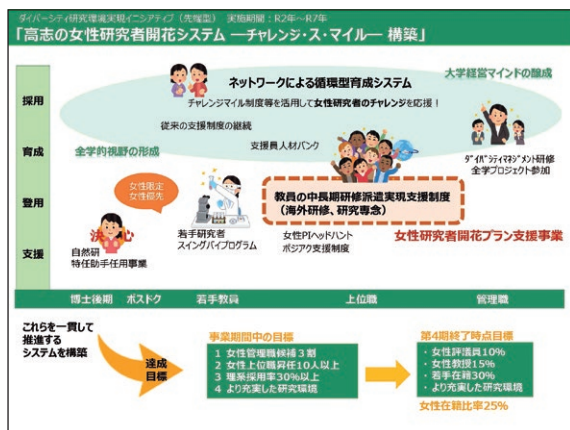
結びに本シンポジウムの開催にあたり、関係者の皆様のご尽力に改めて敬意を表しますとともに、この報告会がご参加の皆様にとって実り多き場となりますことを心より祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

副学長・ダイバーシティ推進室長

## 関 奈 緒

本学では、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」の事業として、博士後期課程から管理職までの全世代に亘る女性研究者の採用、育成、登用、支援に取り組んでおります。具体的には、例えば自然科学研究科の女性限定の特任助手任用事業や、大学独自予算による全学的な若手教員スイングバイ・プログラムにおける女性優先措置など、さまざまな取組を複合的に展開しています。

さらに後ほど説明いたしますが、将来的な女性管理職の増加に向けた上位職の育成、登用の取組である「女性研究者開花プラン支援事業(以下、開花プラン)」の事業に力を入れて参りました。これらを一貫して推進することにより、令和7年度までの事業期間中にこれらの4つの目標を、第4期中期目標・中期計画期間終了時には、さらに高い目標の達成を目指しています。



本シンポジウムのメインとなります開花プランは、海外派遣や研究専念など中長期的な研修環境の実現と、上位職に挑戦する機会を提供することにより、女性研究者の育成を計画する部局を支援する事業です。桜・桃・梅の3つのプランがあり、

研修中の代替要員の人件費と研究費を助成するものです。公募に際し、部局の計画には、

- ・女性研究者自身が手挙げ可能な募集方法
- ・安心して研修参加ができる環境整備
- ・研修後のフォローアップ
- ・育成対象者に上位職獲得へ挑戦できる機会を提供すること

この4つを必須事項とさせていただきます。本事業の特徴は、大学が特定の研修を用意するのではなく、各女性研究者にとって上位職に向けて必要な研修を本人と部局が自ら設定し、部局のサポートのもとで実行する点にあります。それにより部局の意識改革を促し、持続可能な支援体制を形成するきっかけとなるのが狙いです。本事業は学内公募後、大学執行部を含むメンバーによる審査を経て、これまで11プラン12名の育成計画が採択されています。採択部局などにつきましては、以下の表をご覧ください。



また、本事業は令和5年度以降も大学の独自予算により継続予定です。以上、簡単ではございますが事業の概要説明を終わります。



# 開花プラン取組報告

# 教育学部

前・学部長

八坂 剛史

## フォローアップにより 負担軽減と知見の発信を推進

私は昨年度まで教育学部長を務めておりましたので、本日は当時の学部長としてご報告をさせていただきます。

本日は次の2点についてご報告したいと思えます。1点目は教育学部としての女性研究者育成の状況について。2点目に女性研究者育成のための体制整備の取組と成果の詳細として、①安心して研修に参加できる環境整備とその成果、②研修後のフォローアップの取組とその成果、③上位職昇任の機会の提供の取組とその成果であります。

まず1点目、教育学部としての女性研究者育成の状況ですが、研修を終えた研修者については学部FDなどの機会を利用して研修で得られた経験や知見を報告する予定です。さらに育成初年度を終えた現在、本プランの存在と趣旨の認知が広まりつつあると思えます。実際に本年度も1名がプランに採択されています。また、研修者は今回の研修中、好環境の中で研究に専念する期間を持つことができ、研究業績の充実に繋がりました。また、マネジメント面でも知見を増やし、今後の上位職昇任に向けて条件面での充実を図ることができたと考えます。さらに、研究者は本学就任以前、美術館学芸員としてのキャリアを積んできたこともあり、本学の研究成果を市民に発信する大学博物館の機能充実に興味を持って今回大学の情報発信をマネジメント面の研修テーマに据えて研修を積んだことで、本学着任以前と着任後のキャリアの融合を図ることができたと考えます。

次に2点目の報告として、女性研究者育成のための体制整備の取組と成果の詳細です。まず、安心して研修に参加できる環境整備の取組とその成



### 1. 教育学部としての女性研究者育成の状況

- ・ 研修者は本学就任以前、美術館学芸員としてのキャリアを積んできたこともあり、本学の研究成果を市民に発信する大学博物館の機能充実に関心がある。今回、大学の情報発信をマネジメント面の研修テーマに据えて研修を積んだことで、本学着任以前と着任後のキャリアの融合を図ることができた。

果として、研修者は当初9月から翌年1月に海外研修を予定していましたが、新型コロナウイルス感染症の蔓延状況の影響を受け、実際の渡航時期は11月下旬から2月下旬に短縮されました。しかし担当授業を第1学期に移動させており、また第2学期の授業もオンラインやオンデマンド方式を利用できたため、海外渡航に大きな支障はありませんでした。

さらに、不在中の授業の一部を本育成プランの予算により、代理講師に依頼しました。このことにより、負担の軽減ができたと考えます。そして、専修が選出母体となっている委員については、専修内でローテーションを調整し、負担の軽減ができました。

次に、研修後のフォローアップの取組とその成果については、学内のFDなどにおいて研修で得られた経験や知見を積極的に報告すること、例えば、本日のような機会に積極的に対応するということです。さらに全学の役職として、旭町学術資料展示館運営委員に引き続き就任しており、また研修期間中に大学博物館(ユニヴァシティ・ミュージアム)構想ワーキンググループのメンバーに就任し、今年度も活動を続けています。

最後に、上位職昇任の機会の提供の取組とその成果として、今後の人事配置については、当該女性研究者も含め人事計画として考慮することを考えております。

教育学部／人文学部  
准教授

田中 咲子

## 文献調査研究と マネジメント研修

桃プランに採択していただきました田中咲子と申します。もともと私は上位職に就くことに対してイメージがなく、実は当初、募集要項についてもしっかりと読んでおりませんでした。しかし、前教育学部長の八坂先生から「応募してみませんか」と声を掛けていただき、おかげで本日まで報告するような研究をすることができました。以下、スライドに沿って私の研修についてご報告申し上げます。

その前に簡単に自己紹介をさせていただきます。私は2012年に新潟大学に着任し、教育学部を担当してきました。2020年度以降、教育と人文2つの学部を担当しております。研究分野は人文学の中の美術史です。西洋美術史、とりわけ古代ギリシア時代の美術史を研究しております。美術史学という学問は、もともとは時代特有の造形的な特徴を整理したり、作家の経歴を調べたりといった研究が中心でしたが、今日の美術史学は作品と社会との関係を明らかにすることが主流になっています。

研究方法は2つに大別できます。1つは作品やその出土地などの実見調査です。同時に先行研究や古文書などの文献調査も欠かせません。古代ギリシア美術史は欧米を中心に研究が進められ、文献のほとんどが欧米各国の言語で書かれています。オンライン上で入手できない文献が大半です。それゆえ、実見調査と文献収集のために時々現地に行く必要があります。こういった背景から、私は今回の研修でオーストリアのザルツブルク大学古典学研究所を拠点に研究を行うことにしました。オーストリアを選んだのは、古代ギリシア美術史の中でも特に私の研究対象に関してはドイツ語圏の研究が最も充実してい

たからです。つまり実見調査と文献調査のうち、文献調査を優先させた形です。滞在したのは11月から2月までの3か月間でした。

研修内容：研究面

3か月間の海外研修（オーストリア共和国、ザルツブルク大学古典学研究所）

- 研究所の図書館にて文献調査
- 現地研究者との議論、情報交換
- 当初は期間半年間、且つドイツの研究者訪問やギリシアでの調査も計画。



写真は川の向こうに広がるザルツブルクの旧市街と城塞です。次の写真では、右側が古典学研究所の入った建物、左側の塔を伴う建物はザルツブルク大聖堂、手前には準備中のクリスマス市が映っています。

今回の研修では研究面とマネジメント面に分けて、それぞれ目標を立てました。マネジメント面については大学博物館の機能について知見を深めることを研修目的にしました。というのも、これまで新潟大学旭町学術資料展示館の運営に関わってきたことや、本学着任以前に美術館学芸員として勤務した経験があったからです。今回、次のことを研修期間中に行いました。従来に引き続き本学展示館の運営委員を務め、その関連で2021年6月に展示館で「日本酒学展」を企画制作いたしました。また、本学の大学博物館の構想ワーキングにも参加しています。ちょうどザルツブルク滞在中に開学400年の特別展が開催され、それを見学することもできました。

以上、私の研修内容の概略について、ザルツブルク大学を拠点とした研究活動と大学博物館に着目したマネジメント研修の2つの観点から、ご報告を申し上げます。この1年余り、何にも代えがたい経験をさせていただくことができ、またマネジメントという視点に気付かせていただきました。また、大きな収穫があった時期でした。このプログラムを企画し、運用に関わってくださった全ての方に心より御礼申し上げます。

## 農 学 部

学部長

中田 誠

コロナ禍による計画変更の中、  
公開シンポジウムに参加

京都・北野天満宮の撫牛（なでうし）

北野天満宮の撫牛（なでうし）の写真が出ておりますが、京都ではなく新潟県長岡市・旧山古志村に住み込んで国内フィールド調査をされました、坂田寧代先生の研修につきまして学部からの支援、成果の還元計画についてご報告させていただきます。

坂田先生は、長岡市山古志の空き家に移住されて、研修・研究を進められました。農学部の支援体制としましては、まず授業の担当についてです。それから学内委員についても対応をしました。農学部全体で行う授業がありますが、いくつかのグループに分かれて行う授業で主任を務めていたもの、分担で務めていたものがあります。これらは農学部全体で調整をしまして、農学部担当の先生に交代していただきました。また専門科目については講義科目全てを担当しているもの、分担のものがありますが、これら3科目につきましては同じプログラムを担当している先生に交代していただきました。学部と大学院の授業については、研修中の女性研究者が自分で担当されたものもあります。「農村空間デザイン演習」については、山古志と新潟大学の双方で対面にて実施しております。また、博士後期課程の授業についてはオンラインでご本人が実施されました。研修されていた年度は農学

部の学務委員会の委員を務められたのですが、農学部担当の先生に交代していただきました。それから非常勤講師を2科目で採用しました。博士前期課程授業と、もう一つは学部の授業で、これらは全担だったのですが、非常勤講師を採用して授業を代わりにしていただきました。

研究室の運営についてですが、昨年度は卒論生が4名おりました。そのうちの1名については他の先生に主指導を変更させていただきましたが、3名については坂田先生がご自分で主にリモートで指導されました。ただ時々学生たちが山古志まで出かけて行き、一緒に調査を行うという場面もありました。大学院生については後期課程の院生を1名指導されていますが、この方の研究テーマが山古志周辺を対象とした題材でしたので、女性研究者の現地での活動を通じて一緒に研究・指導をされたという形になっております。

それから、山古志の闘牛会のイベントを大学でできないかという可能性についても検討を行いました。闘牛とのふれあい会を新潟大学で行う計画も立てたのですが、残念ながらコロナ禍によって断念せざるを得ませんでした。

また、成果発表機会を当初は自治体職員との懇談会で行う計画でしたが、こちらもコロナ禍のために実現しませんでした。その代わりに、新潟大学農学部が毎年行っております公開シンポジウムを「中山間地域活性化への挑戦」というテーマで昨年12月に開催いたしました。リモートで行ったのですが、坂田先生の今回の研修内容を踏まえてシンポジウム全体の総括をしていただきました。こうした形で研究成果を学部の取組に反映していただいています。

農学部 准教授

## 坂田 寧代

### 「生きた学びの場」 牛が取り持つ人の縁

農学部の坂田から報告させていただきます。まず研修に応募するきっかけは、若牛のオーナーになったことです。一昨年秋に、共同で飼育されている牛の世話を実際に行うことを、研修内容の一つとしました。またイベントの運営補助という形で、闘牛場のライトアップに研究室の学生と一緒に参加させていただきまして、闘牛会のみなさんのチームワークのよさに学生ともども大いに刺激を受けました。また一部担当した農村空間デザイン演習では元村長さんにお話を伺い、学生の刺激にもなりました。この授業を受けた学生の一人が恩返しをしたいということで、2004年新潟県中越地震の記念日の10月23日に落語の口演を行ってくれました。

農業農村整備については、闘牛場の再整備や、交流施設「郷見庵」の修繕が必要ではないかという提案をしました。研修の成果といたしましては、地元との太いパイプを繋ぐことで学生の「生きた学びの場」を創出したこと、農業農村整備に関する提案を行ったことが挙げられます。

ここで闘牛について詳しくご説明したいのですが、全国には6か所、闘牛の開催地があります。そのうち新潟越後の牛の角突きは、勝敗をつけず引き分けとすること、資料が残されていることなどから国の重要無形民俗文化財に指定されています。牛同士の闘いも見どころなのですが、勢子の気迫溢れる闘いといいますか、取組が非常に見どころとなっております。男性が中心の場なのですが、昨年度、自分の闘牛の引き回しをさせていただくことができました。女人禁制ということで場内に女性は入れなかったのですが、2018年から女性も入

れるようになっていきます。そのキーパーソンとして、下の写真のお母さんが挙げられます。



このお母さんはずっと闘牛の世話をしてきたのですが、場内に入れないことがせつなかったそうです。それを今の会長さんが、長年関わってきた人が報われるようにしたいということで女性も引き回しができるようになりました。次の写真は地震のときに牛舎の下敷きになって亡くなった牛の「牛魂碑」ですが、闘牛大会の朝に必ず花をたむけています。お母さんがこうした取組を続けていくことによって、女性も伝統文化の中に参画できるようになりました。

私は2月末に大怪我を負いまして、非常に意気消沈していたのですが、闘牛会のみなさんがメッセージを病院に送ってくれました。「牛が取り持つ人の縁」というのは闘牛大会の解説者の決まり文句なのですが、私も身をもってそれを感じることができました。この研修でお世話になりましたみなさんに御礼を申し上げたいと思います。

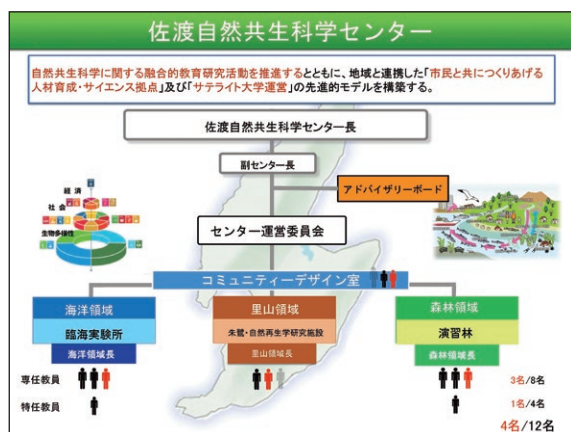
# 佐渡自然共生科学センター

センター長

永田 尚志

## 女性研究者を積極登用 研究業績を蓄積

佐渡自然共生科学センターは、佐渡島の中で以下のような組織になっています。



今回育成した女性研究者は森林領域にいる研究者です。佐渡自然共生科学センターの教員数はそれほど多くありませんが、特任、専任の教員12名のうち4名が女性研究者です。現在公募中の2名も、男女共同参画を推進しているということで、できれば女性研究者を採用したいと思っています。

佐渡自然共生科学センターでは女性研究者の研修中、森林領域内での仕事については林内の教員間でサポートを行い、センター内の役割についてはセンターの中で広くサポートを行いました。また、研修中の講義はオンラインで行い、大学院生や4年生の卒論のサポート、研究については代替教員を採用してその間のサポートをしました。

当初は中国での海外研修を予定していたのですが、コロナ禍のため中止となり、東北大学での国内研修となりました。成果につきましては、教授への昇格に向けた研究業績がどんどん蓄積されていると考えています。また、機会の提供については

上位職昇任の機会提供を積極的に行いたいと考えています。この期間中に要職の方が定年になる予定ですので、この研究者を登用できればと思っています。

佐渡自然共生科学センター  
准教授

阿部 晴恵

## スキルやネットワークを構築 研究成果をアウトプット

佐渡自然共生科学センターの阿部と申します。このような機会を与您いただきありがとうございます。それでは開花プランの研修報告をさせていただきます。

今回一番初めに計画を立てたときの研修目的としては、主に中国の雲南省に行き、「ツバキ属の種分化に関わる相互作用」という従来進めている研究をさらに国際共同研究として発展させることにより、東アジアでの包括的生物多様性保全の推進を図ることがありました。また、上位職へキャリアアップするために必要となる知識や能力の獲得として、特に語学力や国際的なマネジメント力、指導的地位に就くためのマネジメントスキルについて挙げておりました。先ほど永田先生のお話しにあったとおり、コロナ禍でいろいろと中止になることがあり、最終的には博物館での研修もかなり加えました。第4期中期目標にも掲げられていますが、佐渡センターでの自然史博物館構想に向けたネットワーク形成についても、研修目的の一つとなりました。

具体的な内容について、お話したいと思います。当初、一番の分量として予定を立てていたのは、雲南省にある中国科学院植物研究所の王先生のところにお世話になって研究し、そして国際的なマネ

マネジメント力を獲得するということでした。コロナ禍でも海外に研修に行ける方達も多かったと思いますが、中国はゼロコロナ政策を行っており、私は残念ながら渡航することができませんでした。それ以外の研修として、秋田県立大学の岡野先生のところで研究面の基礎的な知識を教えていただくことや、東北大学の陶山先生のところで、さらに研究を推し進めるという計画を当初から立てていました。中国へは行けませんでした。その分、東北大学に長期滞在させていただくことにより、自分の中でもなかなか突破できなかったスキルを身に付けることができました。

今年になって徐々に成果をアウトプットできるようになってきていると感じており、今、国際誌の特集号への投稿準備をしているところです。すでに受理された論文1点、投稿中のものが3点ある状況です。研究面でかなり成果を上げることができたのが、今回の研修の何よりの成果だと思っています。

さらにマネジメント力についてですが、東北大学の陶山先生の研究室は、かなり国際的な研究ネットワークを持っていたので、その中でのネットワーク構築に関わるノウハウの習得や、既存の陶山先生のネットワークに参加することで、11月に東北大学で開催される国際シンポジウムで招待講演者として今回の研究成果を発表することができました。それ以外にも、昨年度の日本生態学会で自由集会を企画し、若手の方達に発表していただくことで、研究および若手育成の場を創出することができました。また、今回JSTの方もいらっしやっているとありますが、「JSTさくらサイエンスプラン」が昨年度採択されており、オンラインという形で、中国のシーサンパンナ熱帯植物園の方達との交流を行うこともできました。

最後に博物館の研修についてお話しさせていただきます。佐渡センターの第4期中期目標として博物館構想というものがあるのですが、それに向け

て中国に行けなかった代わりに神奈川の博物館、つくば市の国立科学博物館、それから別予算になるのですが静岡のふじのくに地球環境史ミュージアムに行き、どのように博物館を設立していくのかという研修を行うことができました。

今後の展望につきましては、以下をご覧ください。ありがとうございました。

**成果と今後の展望**

伊豆諸島で島嶼生物学の勉強会を主催

上位職に就くための必要な知識と能力、経験

- ・研修により得た知識や経験を共有するための研修報告会を開催

(2022年9月18-24日伊豆半島・伊豆諸島で開催)

国際的な研究基盤形成に向けた成果

- ・国際共同研究のための助成金(科研費・国際共同研究加速基金B)に応募し(申請済)、研修後の継続的な国際共同研究を行う
- 国際共同研究加速基金Bは若手研究者を含む共同研究の必要があるため、「研究」推進だけでなく、後継者養成という「教育」に貢献していく

マネジメント能力に関する成果や意識変化

- ・佐渡自然共生科学センターでは第4期中期目標として自然史博物館設立という目標を掲げており、本目標において中心的な役割を果たす

学部長

前田 健康

## ダイバーシティの発展のために 量から質への転換を

歯学部を取組をお話しさせていただきます。歯学部の現状ですが、これはどの部局も同じだと思いますが、人件費が下がっている中で教員数は当然下がっています。外部資金の獲得状況も下がりますし、論文数も下がっていくという現状にあります。その中で我々が考えているのは、この中でいかにして組織の活性を保持、向上していくことが大事かということです。

実際に女性教員の数はどうかという点、一応26.7%で医学部、歯学部の中では保健学科を除いては高い方です。ただし教授等々に関しては非常に低くなっていて、全国平均を下回っている状況です。その一方で女子学生の比率は7割に達しようとしています。歯学部の人事の原則として、科研費を含む競争的資金の獲得経験がなければ助教にしないということが20年近く行われています。そして論文の数はコンピュータを叩けば出てきます。特に我々はScopusを見て、その人のエッジ・インデックス等々を全部計算し、いわゆる数よりも質のコントロールということを考えています。また留学経験がないと、留学生が3割を超えている大学院の中での指導ができない。これをどうするかということになっています。

そのダイバーシティに対して我々が考えているのは、単なる女性教員の数あわせ、評価対策ではないのです。外部から登用してくることも一過性で、継続的に見るとそれはうまくいくのだろうか。今いる女性教員をどのように組織的にサポートしないといけないのかということ、常に考えていました。

また上位職に登用された本人、組織にとって共

### Diversityに対して

- (評価対策?) の数あわせ
  - 外部からの登用の功罪
    - 本学で頑張っている女性教員を組織的にサポート
  - 本人、組織がWin Winの関係
    - 実力が伴っていない者が上位職に就いて幸福か
    - 研究力向上、次に教育力、マネジメント力の育成
- ★ 女性教員の採用数、上位職への登用に傾注するのではなく、**アクティビティの高い女性教員を組織としてどのように育て、活用していくのか?**
- ★ **継続的な育成システム・方策**

歯学部 前田健康

3

にwin-winの関係でなければ女性教員、教授を増やしても意味がないだろうということです。その上で、登用するためにはアクティビティの高い女性教員をどのように育て、活用していくのか。そしてそれを一過性、1年限りのプロジェクトではなく、長い目で見たときにどう継続させていくのかが大事だと考えています。すなわち、Quantity ControlからQuality Controlへということ、歯学部として重要視しています。育成という言葉が英語で見ると、develop human resources、foster、nurture、cultivateという言葉がありますが、私がこのプロジェクトを考えたときには「train」、「(～に備えて)訓練する、仕込む」、実力を付けさせて上位職に挑戦していつてもらいたいということを考えていました。

もう一つ組織として考えないといけないことに、「講座制の弊害」があります。教育、臨床の後継者を養成するには非常にいいけれど、今の研究で対応できるのだろうか、異分野・融合研究が今のままでできるのだろうかと考えて、歯学部では第2期から第3期に変わるときの国立大学改革プランで、講座の壁を越えた若手研究者を集めたラボを作ってきました。取組・成果としては、まず女性研究者登用部会を設置して、教授会で今回の採択者3名を委員会に入れ、学内広報誌でもこれを広報しました。そして教授の意識改革をしました。またFD委員会には女性目線がなかったので、委員の半分を女性にしました。ちょうど昨日ゲラが回って



きた学内広報誌に、今回3名に経験談を書いた  
だいて、学内の女性に広く知らしめました。

また組織として、学部としてできることは何かと  
いうと、女性が活躍できる研究室、ラボを整備する、  
環境づくりにあるかと思います。そのため学部長と  
しては資源の集中投資をして先端的な機械を一か  
所に集めていきました。もう一つは、やはり講座と  
いう小さな組織になると上司からの命令が非常に  
多い。これをどう排除して一人のPIとして育ててい  
くかということを考えていきました。そしてC棟6階  
にラボを整備して、いつでも研究できる体制を作り  
ました。またメンター制度も作りました。一人の講  
師は基盤(B)が採択されましたし、助教の方は基  
盤(B)新規採択に大きな貢献をしました。ドラフト  
を書いて私が直すということをして、実力を付けて  
もらいました。やはり組織として考えるときには、  
その組織の状況を考えなければなりません。特に  
医学部、歯学部の場合、上位職を目指すには研究  
の質が大事になってくると思います。そのため我々  
は2020年に歯学部全教員の教育研究論文の質の  
評価を行いました。このようなことを一過性の対応  
ではなく、組織的に対応していくことがダイバーシ  
ティの発展には重要かと思っています。

歯学部 助教

佐藤 友里恵

## 国際共同研究の基盤を構築 ロールモデルとして経験を 後進に繋げたい

私はこの開花プランのお話をいただいたとき、  
すでに海外に自費で研究留学をしておりましたが、  
この開花プランのサポートを受けて留学の期間を

延長することができました。アメリカのセントルイ  
スにありますワシントン・ユニバーシティ医学部の  
Jefferey Milbrandt教授にお世話になり、「疾患  
モデルラットを用いた遺伝性末梢神経変性疾患の  
病理・病態解析」をテーマに研究を行いました。  
教育や他の業務に時間を割かれることはなく、本  
当に素晴らしい環境で研究に専念することができま  
した。その成果をお話したいと思います。

まずキャリアアップに必要な知識や能力の習得と  
して、ここに挙げた3つが自分としてはとても成長  
できた点だと思っています。

**研修の成果**

**キャリアアップに必要な知識や能力の習得**

- 語学力の向上
- 研究企画、遂行能力の向上
- 論文執筆能力の向上

筆頭著者で執筆した論文がハイインパクトジャーナルに掲載  
Journal of Clinical Investigation (Impact Factor 14.8)  
in press

その中でも特に「論文執筆能力の向上」は最大の  
成果だと思っています。ボスはアメリカ人で、毎年ハ  
イインパクトジャーナルに論文を出す大きなラボ  
のPIをしているのですが、自分がファーストオー  
サーになって論文を構成し、ボスとやり取りしなが  
ら論文を作っていくというのは、海外の留学でな  
ければ得られない貴重な経験だったと思います。  
つい2週間前に私が筆頭著者で執筆した論文が、  
Journal of Clinical Investigation (Impact Factor  
14.8)というハイインパクトジャーナルにアクセプト  
されました。

また、国際共同研究に向けての基盤づくりも、  
この研修を通じてできたことの一つだと思っています。  
私は留学の後半から、新潟大学に戻ってからやり  
たい研究テーマについてボスに話していたのです  
が、非常に興味を持ってもらい、向こうから共同研  
究のオファーをいただいて、今準備を進めていま  
す。そして、ボスから私の下で勉強しているやる気

のある若い人がいたら、ぜひポストドクで来てほしいというお話をいただきました。私自身はコネもツテもなく飛び込みで見つけた留学先だったのですが、本当に素晴らしい研究環境で、そこを次の若い人達に繋げることができたというのは光栄に思っています。

今後の展望ですが、私の目標はアカデミアで独立した研究者になることです。歯学部にはアライアンスという学部で共同使用できる機器が揃った実験室があります。さまざまなラボの研究者が出入りするため、他のラボの人とディスカッションする機会が非常に多く持てるので、コラボレーションの研究が生まれやすい環境にあると思います。そこを有効に活用し共同研究を展開しながら、スピーディーに質の良い研究をアウトプットしていくことを目標にしていきたいと思います。また、歯学部卒業後の進路に研究の道を選ぶ学生は少なく、学生も研究者の仕事のイメージが湧きにくいと思います。自身の仕事について学生へ情報発信し、女性の研究者も頑張っているという姿を見せることで、女子学生のロールモデルになれたらと思っています。

ある大阪大学蛋白質研究所の拠点事業に採択いただきまして、ラミニンの研究では世界的に著名な関口先生との共同研究を開始いたしました。これによって、取り組んでいた研究テーマをさらに発展させる機会を得ることができました。一方、コロナ禍のために内地留学を断念いたしまして、学内での研究に専念させていただきました。先ほど佐藤先生もお話しされていましたが、実験室の提供、それから研究費、研究時間を確保していただきました。おかげさまで令和4年度の科学研究費基盤(B)の採択をいただきました。研究課題名は「マクロファージの表現型に影響する細胞外基質ラミニンの機能解析」というもので、研究分担者は本学歯学部でご支援をいただいている先生方です。メンターであります前田先生からは、申請種目・小区分の適切なアドバイスをいただくことができました。

今後の展望ですが、まずは自分自身の意識改革の継続、それから現在、大変興味深いデータを得ておりますので、専門性の高い知見に加えて、なんとかこれをブレイクスルーしたいと考えております。

医歯学総合病院 講師

吉羽 永子

## 共同研究によるテーマの発展 意識改革は今後も継続を

私は本学歯学部卒業で、臨床におります。「細胞外マトリックス成分が細胞分化に及ぼす影響について」をテーマに研究しておりました。以前に海外留学の経験があり、細胞外マトリックスであるラミニンの研究をしていました。

開花プラン採択をきっかけに、まずは研修先で

今後の展望：本開花プランに採択いただきましたので・・・

- ✓ 自分自身の意識改革の継続  
本事業(幾つかのシンポジウム)を通して女性も上位職に就く必要性
- ✓ 大変興味深いデータ+専門性の高い知見 ⇒ **ブレイクスルー**



この写真は阪大蛋白研で関口先生と1対1でディスカッションさせていただいたときのものです。このような機会をいただいたことも、本事業のおかげです。また、たくさんの方からご支援をいただいております。心より感謝申し上げます。

医歯学総合研究科  
准教授

依田 浩子

## 歯科基礎医学会ライオン学術賞受賞 研究力強化のための課題も発見

はじめに簡単に自己紹介をさせていただきます。  
私も新潟大学歯学部を卒業後、臨床、研修を経まして基礎研究の講座に移って助教講師、そして2008年から現在の解剖学の分野で准教授を務めさせていただいています。さらに上位職を目指して多様な目線、女性目線ですが、研究や教育をさらに展開させたいという強い思いがあり、今回の開花プランに手を挙げさせていただきました。

研修ですが、当初は韓国・延世大学歯学部での海外研修を予定していましたが、コロナ禍により残念ながら中止することになりました。韓国の先生とは定期的なオンライン研究ミーティングによる国際共同研究を進めることとし、新たに岩手医科大学歯学部で1か月、国内研修をさせていただきました。

本研修で得られた成果ですが、まず研究面に関しては、今年3月に行われた日本解剖学会で研修先の岩手医科大学の原田先生とともにシンポジウムを企画しまして、座長、そしてシンポジストとして研修内容で得た結果を発表することができました。また、今回の研修期間中に、歯科基礎医学会ライオン学術賞を受賞いたしました。この賞は過去20年で32名の受賞者がいるのですが、実はその中で女性は2人目で、12年ぶりの女性の受賞者ということで大変嬉しく思っております。また研究面の他に、キャリアアップに必要な知識として、今回の研修先である韓国の延世大学歯学部、そして岩手医科大学歯学部で、大学院の特別講義をさせていただきました。それにより国際的な教育研究力の強化に向けた自分自身の課題を見つけることができました。さらに、岩手医科大学は大変雰囲気

のいいラボでしたので、快適に働ける研究室の管理運営ということも学ぶことができました。

**本研修で得られた成果**

➤ 研究面での成果

- 第127回 日本解剖学会総会 (2022.3) シンポジウム企画・座長・シンポジスト
- 2021年度 歯科基礎医学会ライオン学術賞受賞 (2001年～, 32名中女性は2名)
- 2021年度 新潟大学優秀論文表彰

➤ キャリアアップに必要な知識の習得

- 教育研究力のグローバル化  
韓国・延世大学歯学部 オンラインでの大学院特別講義 (2021.12)  
岩手医科大学歯学部 大学院特別講義 (2022.2)  
→ 国際的な教育研究力の強化に向けた課題の発見
- 組織の管理運営能力  
個々が能力を発揮し、快適に働ける研究室の管理運営の方法

今回の開花プランで最も良かったことは、自分自身の目標が明確になり、積極性が身に付いたことだと思います。今後は今回の研修で得られた知識を活かし、ダイバーシティ推進に向けての活動に積極的に取り組んで参りたいと思っています。最後に今回ご支援いただきました全ての皆様に感謝申し上げます。

# 医学部

学部長・学科長

染矢 俊幸

## 「ひと尋の会」の取組や 必要な整備・啓発について

医学部医学科では教育理念「医学を通して人類の幸福に貢献する」を追求するにあたり、教員自身が性別に関係なく活躍できる環境づくりが必要と考えて取り組んできました。教員選考時には、業績が同等であれば女性を優先するという一般的な対応に加え、2019年の秋には「ひと尋の会」を設置し、キャリア形成を支援するとともにアンコンシャスバイアスの改善に努めてきました。この活動の中心になってきたのが、この後話をされる河内泉先生で、その活動の様子はぜひ医学科のホームページをご覧くださいと思います。

そうした中、開花プランの学内募集があり、2名の女性研究者から教授を目指す桜プランへの申請希望がございました。2名とも非常に豊富な教育研究実績をお持ちで、本プランを活用してさらなる支援を行うことで教授職を十分目指せる人材と判断し、医学科からこの2名を桜プランに申請いたしました。

開花プランに関連した医学科の支援は大きく3つです。

### 3. 開花プランを活用した医学科の支援

#### (1) 代替教職員の配置

本予算により、特任教員、非常勤職員を配置  
実験動物の管理、教育・研究の事務作業を担った  
また女性研究者が研究に専念する時間を確保

#### (2) 教授会への陪席

Principal Investigatorとして、教授会陪席を認め、  
部局の運営管理を学ぶ機会を提供

#### (3) 成果発表機会の提供

医学科の全教員懇談会にて、女性研究者から講演  
多くの教員と意見交換を実施



約1年間、研究に専念する時間を確保しました。もう1名は医学教育の実践を主とする役職であったために、研究専念の期間は設けませんでした。事務作業を担うことで当該教育の負担軽減を図りました。(2)については、大学院生の指導を担っていた1名は教授会に陪席、自身の教育研究活動を俯瞰するとともに大学院の運営管理を学ぶ機会を提供しました。また医学科の全教員懇談会にて、教育に関する情報発信、意見交換を行う機会を提供し、自らの考えを客観的視点で整理、共有し、これにより他の教員から多くのフィードバックを受ける機会が設けられました。

開花プランの成果です。1名、教授に選出され、令和4年4月に着任しました。また人事以外の面でも、いずれの研究室にも外国籍の女性教員が配属されるなど、実に多様性の高い組織が実現されていると思います。

今後の課題と施策です。医学科では現在女性教授は2名、今年度中に3名となる予定ですが、それでもまだまだ女性教授の割合が非常に低いことが大きな課題です。教員選考時の配慮は継続しますが、そもそも教授選考に女性からの応募がないことも多く、声掛けだけでは全く充分ではありません。女性医師、女性研究者、女性教員への支援は若い時から継続して行う必要があり、「ひと尋の会」を通じ、さまざまな工夫について情報共有、女子学生や女性教員の意識改革、配偶者となる男子学生への教育啓発を継続していくことが必須であり、同時に育児、介護支援制度などの具体的な周知、病児保育の整備などが必要と考えています。旧帝大、旧6医大のほとんどに病児保育が設置されており、されていないのは新潟大学ともう1校という現状になっていますので、学長、病院長のご理解を得て、ぜひ整備できればと考えています。まだまだ緒についたばかりだと思います。

まず(1)の代替教職員の配置で、1名については

医歯学総合研究科  
准教授

## 河内 泉

### 女性であることの特徴を活かした インクルーシブかつ ペイシャントな運営を

私は桜プランに採択していただきました。本研究の目標としましては、第一に私の本来の研究対象である神経難病「多発性硬化症・視神経脊髄炎」の病態解明とその創薬、第二に医学教育のDX改革、第三に医学部の局内での女性研究者、女性医師の活躍に資する環境開拓に向けた支援の実施です。実施に際し、女性であることの特徴を活かしたインクルーシブかつペイシャントな運営を心掛け、チームを形成して参りました。

第一の目標「神経難病「多発性硬化症・視神経脊髄炎」の病態解明とその創薬」についてお話しいたします。私は脳神経内科医で、免疫性神経疾患について研究をして参りました。特にウィーン大学のLassmann先生との共著・総説は多くの読者を得ておりまして、欧州の神経学会誌の100周年を記念する代表的な論文として紹介されています。国際学会において招待講演4報告をすることができたというのは、私にとって大変貴重な経験でした。特に、2万人の研究者が参加する欧州多発性硬化症会議に招待を受け、講演を行うことができたことは大きな喜びでした。大学院教育、特に博士課程教育に重点を置きました。

次に、第二の目標「医学教育のDX改革」についてお話しします。データ駆動型の教学IRの構築、及び臨床医学教育のDX変革、地域・グローバルとの共創の変革から地域創生へを目標とするものです。その取り掛かりとして、多職種連携を基軸としたものです。

第三に、部局内の女性研究者、女性医師の活

躍に資する環境改革について話します。先ほどご紹介があった「ひと尋の会」を中心に、若い医学生や医師・研究者に対して、ロールモデルとなるさまざまな研究者・医師を紹介して参りました。世界に羽ばたく女性医師のキャリアパスです。私自身の研究成果や研修成果というよりも、部局内のチームでの成果、部局内の女性医師を盛り立てようという気持ちでした。ここで私自身、女性であることの特徴を活かしたインクルーシブかつペイシャントな運営のノウハウを学ぶことができたのではないかと考えております。

未来に向けてです。私の人生の中で2019年は大きなターニングポイントがありました。G20大阪サミットに付設されたWoman20での基調講演の経験です。



難病を持っていても、女性であっても社会の中で輝けるように願って開催されたわけですが、ここで私としてはDiversity, Equity & Inclusionの重要性を学びました。意思決定機関における女性進出の重要性を学びました。一般に女性のキャリアは計画通りにいきません。私もこの数年間、さまざまな偶発的な事がありました。スタンフォード大学のクランボルト教授は計画的偶発性理論、Planned Happenstance Theoryを提唱しています。個人のキャリアの8割は予想できない偶発的な出来事によって成り立っていますし、その偶然を計画的に設計し、自分のキャリアを創造していくことが重要であると言っています。予期せぬ偶然の出来事のたびにベストを尽くすという経験の積み重ねで、

よりよいキャリア形成が行われるというものです。私を含めて女性研究者は多くの偶発性を持ちます。偶発性のあるイベントには多様で公正な対応が必要です。今後はPlanned Happenstance Theoryを胸に、偶発的な出来事があっても私を含めた新潟大学の女性医師・研究者全員が乗り越えて、幸せになれるように、新潟大学がさらにインクルーシブな社会になることを願っております。最後にこの事業への参加にご推挙いただきました医学部長、副医学部長、および本事業に関係されている諸先生方に深く感謝いたします。

医学部医学科  
教授

杉山 清佳

## 研究室の基盤を構築 生理学教室の教授に

それでは略歴から始めさせていただきます。私はセル(学術雑誌)に論文発表後、アメリカから帰国し、新潟大学テニユア・トラック准教授に着任しました。この際いきなりですが、PIデビューとライフイベントが重なりました。欧米ではよくあることなので対応も充実しているのですが、この時代の日本はそうではありませんでした。幸い3年間ながら大型予算を獲得しましたのでマンパワーで乗り切ることができました。その後大学教員となりましたが、医学部は学部生の卒業研究もありませんので、実質私1人の研究室です。自身の研究費でスタッフを雇用するしかありません。予算も論文も質より量ということに転換しました。それでも不安定な研究室では良い研究はなかなか難しいと実感し、打開したいと思っておりました。そんな時に開花プランが立ち上がりました。これまでテニユア・トラックの

卒業生として医学部の中でどこにも属さないという立場でした。教室という研究室の基盤を得ることが、質の良い研究教育のために大切だと考えました。

私は、子どもの脳が柔軟に、経験をスポンジのように吸収して成長するメカニズムを研究しています。五感の機能や母国語の獲得、社会性や論理性の獲得には日々の経験がとても大事です。これまで回路の成長期に必要な遺伝子や神経細胞の活動を特定してきました。日々の発見はやはり楽しいということを感じています。私の子どもも今成長期です。脳の成長期の真ただ中ですが、研究室もさまざまな刺激をスポンジのように吸収できる、そんな基盤を整えることが大事と考えました。

開花プランでは上位職を目指して特に「研究力」「運営力」「教育力」を伸ばすための研修を行いました。研究力をつける研修では新たなプロジェクトを立ち上げて、新規の共同研究を開始しました。まさに共同研究者とともに科研費を申請したところです。審査業務は、以前は時間がなくて断っていた海外の研究費審査も行うことができました。

医学部医学科「開花」プラン 杉山清佳	
研修計画と成果 「研究力」「運営力」「教育力」を伸ばす	
令和3年度：本研修	：研修成果
①共同研究の推進 (年度全体) 主張できる論文の受理 新規共同研究プロジェクトに邁進	論文発表1報(IF=6.684) カンデル神経科学 第49章 新規共同研究を開始 (脳発達と光遺伝学)
②運営業務への参加 (年度全体) 教授会 (部局運営) への参画 学会プログラム委員/ダイバーシティ委員 (日本神経科学会) ・医学部女性教授陣のシャドウイング ・国際的ダイバーシティ基準を学び大学組織	環境安全推進運営委員 教授会への参画により 部局運営の実態を認識 学会委員としての取り組み
③基礎医学教育への新規参画 (8-12月) 解剖学+新規生理学教育への参画 医学教育者としての理念を学ぶ	生理学講義・実習を担当 試験問題作成と評価に関与 (双方向性と成績開示)
④科研費審査業務の遂行 (11-1月) 共同研究・基礎医学研究の在り方を学ぶ 海外研究費/論文査読	科研費審査 (最終年度) 海外研究費査読 (フランス国立研究機構) 論文査読 (2件)
令和2年度：準備期間 約1か月 (支援者の募集・ホームページ制作準備)	

研究力に関する①と④はこれまでの取組の延長上で行った研修ですが、開花プランにより背中を押ししてもらいました。運営力をつける研修では教授会に参加しました。部局運営の実際を感じ、幅広い課題に対して各委員会が迅速に対応している様子を目の当たりにしました。教育力をつける研修でもこれまで担当してきた解剖学ではなく、生理学の

---

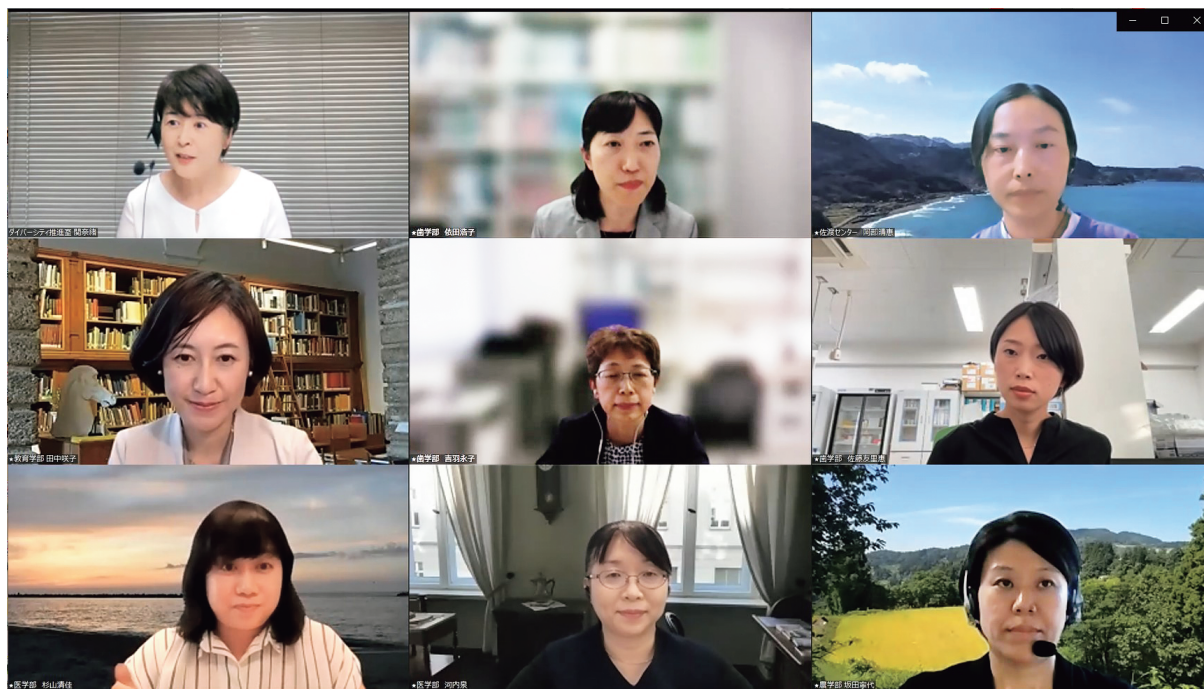
講義、実習を担当し、評価にも深く関与しました。この中で医学教育者としての覚悟に近い心持ちや学生との対話法について、理解を深めました。特に②と③については私の足りない能力を補うために、部局による育成プログラムをオーダーメイドで組んでいただいたと思っています。教授会への准教授の参加は異例なことですし、生理学教育への舵きりも部局内での方向付けが必要です。この育成プログラムの始動により、医学部内に私の強い意思が伝わっただけでなく、部局としてもチャンスを与えるというしっかりとした意思の表明がなされたように感じました。その甲斐あって、昨年末に行われた教授選で生理学教室の教授に選んでいただきました。研究室の基盤を作るという私の目標は達成し、教室員と共に今後も安定した基盤のもと、挑戦的な研究を行っていきたいと思います。

教育者としては、ようやく学生と真正面から向き合える立場に立ったという実感があります。また教授としてはジェンダー意識と向き合うことももちろんですが、大学、部局のために今何ができるか、泥くさく関わっていきたいと思っています。「名は体を表す」ということを実感するために、今後も尽力していきたいと思っています。最後に全ての関係者の皆様にお礼申し上げます。





# 総合討論



ファシリテーター | 副学長・ダイバーシティ推進室長  
関 奈緒

### ダイバーシティ推進のための 体制整備について

関：それではこれから総合討論を始めます。登壇者の皆様、先ほどは多様な成果のご報告をありがとうございました。総合討論では開花プランの取組が、今後優秀な女性研究者を持続的に育成するものとなれるよう、また上位職を目指す方々のヒントになれるような討論になればと考えています。さて、今回のシンポジウムではお一人お一人の発表時間が短くなってしまい、話し足りない、聞き足りないところがあると思います。まずは追加でお話したいことや他の登壇者にお聞きしたいことがあ

れば、お願いいたします。では、最初にご発表いただいた田中先生いかがでしょう。

田中：これまで時々ダイバーシティ推進室が情報交換会というものを企画して下さい、いろいろな様子を伺ってきたこともあるのですが、やはり随分と部局によって女性が置かれる立場が違うということを実感したところです。特に医学部、歯学部の皆様のご発表を伺って、相当な体制を整えて臨まれたのだなということを感じました。その辺りの、体制を整えるまでのご苦労などをもう少しお伺いできればと思います。

**関：**では歯学部の依田先生、何かありますでしょうか。

**依田：**組織的な体制を整えていただいたのは学部長なので、前田先生から追加で何かお話しいただけることがあればお願いします。

**前田：**やはり部局によって状況は違うと思います。歯学部だと人を雇うというよりも、どうやって今いる人の質を上げていくのかということでしょうし、女性教員がいないところは女性教員を増やすだけで終わってしまいます。また多いところでもどうするのかということが大事だと思います。幸い歯学部は、先ほど話をしましたが第2期から第3期のときに国立大学改革プランで補助を受け、その土台があったからうまくいったのかなと思います。やはりtrainですから、本人の努力が一番大きかったのではないかと考えています。

**関：**医学部の杉山先生はいかがですか。

**杉山：**体制を整えるという意味では、研究室の体制と私自身が上位職を目指すための体制という2つがあると思います。研究室に関しては10年以上やってきているので私自身が努力するしかないところがあったのですが、それでも、こうしてもらえるとより私が良い研究ができるとか、より教育に関われるという自分の希望を今回の開花プランを通して挙げさせてもらうことによって、それについて部局の中で話し合いを行っていただきました。私にどうという研修を与えられるか、計画できるかということ、すごく考えていただいたので、とてもありがたかったと思っています。

**関：**杉山先生から、このような研修をさせてほしいという希望を出されたということでしょうか。

**杉山：**この開花プランに手を挙げたときに、自分に何が足りないのか、今自分が上に上がるために何をすればいいのかということ、メンターといえますか、ずっと相談に乗っていただいた先生方とお話しし、そこで自覚をして詰めていったということがあります。

**関：**染矢先生は医学部として体制づくりに何か工夫されたことはあるのでしょうか。

**染矢：**体制はまだ全然整っていないで、先ほども言いましたが病児保育すらないという状況はかなり致命的です。出産されるとどんどんドロップアウトしてしまうという現実があるので、これを本当に何とかしたい。コロナに入る前にもう少しで何とかできる方向に動き始めたのですが、コロナによって止まってしまいました。病院がとても厳しい状況になっていますが、旧帝大、旧6医大で病児保育がないのは新潟ともう1校しかない。これは大学としても医学部、歯学部だけの問題ではなくて理学部とか他の学部の研究者を含めて、病児保育はとても大事だと思います。また、体制の前に、お恥ずかしい話ですが初歩的な意識改革が必要な状況で、アンコンシャスバイアスというのは本当に広く、しかも深く根付いているので、そういう初歩的な、基本的な教育から繰り返しやっていかないといけない。特に男子学生、男性教員の意識改革というのが重要な課題だと思っています。今回の桜プランの中でいうと、杉山先生が教授会に参加したり、いろいろな教育的な機会を得たりした結果、教育を協力的にがんばっている杉山先生の姿であるとか、

あるいはライフイベントの中で少し研究が停滞しがちな時期もあったということについて、例えばテニユア・トラックのときに彼女に厳しかった教授の先生方の評価がすごく変わっていったような感じがしました。そういう点はとても大きかったと思います。

## 開花プランへの評価 今後の課題は

**関：**非常に前向きで重要なポイントかと思います。それでは次に、この開花プランはかなり特殊なプランだと思いますが、開花プランでなければ実現しなかったこととか、この点がすごく良かった、あるいはここを改善したら使いやすいなど、今後の開花プランについて何かご意見いただけますでしょうか。阿部先生いかがでしょうか。

**阿部：**この開花プランがなければできなかったことがあります。何から答えていいのか分からないのですが、やはり時間をいただけたことでしょうか。今いる場所から離れて研究室に行くという、場所を変えることでかなり集中して研究に専念できましたし、マネジメントに関しても外部の方からいろいろと教えていただくことが多かったので、こうした時間をいただいたことが、とても実りになったと思っています。

**関：**もう少しこういうところがあったら、というのがありますか。

**阿部：**先ほどの、組織によっていろいろ違うという話に通じるのですが、かなり特殊な佐渡島という場所で、しかも佐渡センターになってからまだ数年しか経っていない状況で、組織としての体制も

まだ確立していません。その中で私にとって一番ネックだったのは、この場所に人材がないというところ。研修するにあたって人件費をかなり付けていただいていたのですが、そもそも佐渡島で代替の教員を探すということが難しい。そこがとても苦労した点で、これは開花プランの問題ではなく、これからの佐渡センターの課題になると思いますので、これを機に考えていければと思います。

**関：**坂田先生も現地にずっと滞在されている形でしたが、いかがでしょうか。

**坂田：**私の場合はみなさんと毛色が違うのですが、県内の山古志という場所で、闘牛会の活動に実際に携わるということをしました。普段、大学の中にいると学生に対してサービスという観点ではなく、教育という目線で関わっていますが、闘牛の場合はお客様にいかにも楽しんでいただくか、「角突きが面白かった、また来たい」と言っていただくかという目線で、どういう心遣いをすればいいかということ。学ぶ機会になりました。非常に自由な時間を1年間与えていただいて、実りある研修をさせていただきました。

**関：**開花プランにもう少しここがあれば、ということはあるですか。

**坂田：**発表の中でも少し触れたのですが、2月の末に怪我をしまして、現在、実は引き続き山古志に滞在しております。これはまた別の科研費の方で滞在しているのですが、同僚の方々に授業を分担していただいたり、委員を分担していただいたりして、今年も非常に負担をおかけした

中で昨年度の成果がありました。心苦しい限りでして、私の方からここをこうしてほしいということはありません。

## 上位職を目指す女性に向けて

**関：**では今後、上位職を目指してチャレンジしていくという女性研究者がまだまだいらっしゃると思いますが、これから目指すという方々、今現在目指している方々に対して、ご助言などありますでしょうか。また今回、プランに手を挙げるときに躊躇したとか、あるいはこういうきっかけがあって手を挙げられたというヒントがありましたら、いただきたいと思います。では吉羽先生、いかがでしょう。

**吉羽：**実は迷った瞬間と、行きたいという瞬間の両方が混在していました。今の仕事の延長上で関口先生とコラボしたいというのがありまして、そのタイミングで前田先生からプランのお話がありました。前田先生から誘いがなければ、桜プランに出そうという気は全くありませんでした。そういう意味では背中を押していただいたことに、ものすごく感謝をしております。同じタイミングで迷ったことは、やはり病院にいますので、患者さんが回るかどうか、あるいは病院の中のいろいろな当番があるので、休んでいいものかどうかというのがものすごくありました。ですが私がいる分野の先生たちが、「どうぞどうぞ」と言って、研究に専念できる環境を作ってくださいました。それは前田先生の力が大きかったと思いますし、先生方もいろいろ分担してくださいました。背中を押してもらえということが、何よりも大事だったと思っております。

**関：**河内先生はいかがでしょう。

**河内：**私自身は、部局の壁を越えたネットワークを作ることができたというのが最大の収穫でした。部局ごとの取組がこんなに多様だということ、これこそ総合大学である新潟大学の強みだろうと思いました。それを知ることができたのが最大の収穫です。未来に向けてですが、やはりこのネットワークをしっかりと継続していくこと、このバトンを次の世代に渡していくことが、私に課せられた課題だろうと思います。先ほどもお話ししましたが、人生は平坦ではないです。いろいろなことが偶発的に起こります。この偶発性をどのように乗り越えていくか、これを私たちは考えていかないといけない。キャリアディベロップメントではなくて、キャリアに一時的に漂うこともタイミング、瞬間があつていいと思います。その中でみなさんが助け合いながら、多様性をしっかりと認知し、インクルーシブな社会にしていくという、こういう会があるということを知ってもらおうこと。それが未来に向けた私の役目だと思っております。

**関：**先ほど歯学部は前田先生の力がかなり大きかったという話がありましたが、佐藤先生はいかがでしょう。

**佐藤：**前田先生からPIを目指す人を育てていくというお話があったと思うのですが、事実私も帰国して2カ月近く経ちましたが、ゼロから自分で研究のプロジェクトをスタートさせるという経験をさせていただいています。本当に初めての経験ばかりで大変なことが多いですが、それぞれ強い部分が異なる先生をメンターとして配置してもらっていて、いろいろな方面からご指導をいただけているので、不安感とか孤独感というのはありません。やはり自分で立ち上げることの大変さを感じながらも、日々

独立した研究者になるための力が少しずつついていく環境を整えてもらっているということを感じています。

**関：**これから続く人たちに何かアドバイスはありますか。

**佐藤：**私は今回海外に留学し、このプランのサポートを受けて少し延長させてもらいましたが、日本を出る前はすごく心配で、どんなことが起こるのだろうと思っていました。でも飛び出してみると、日本にいたときに大学の中でしか見えていなかった世界とは全然違うので、一歩勇気を出して踏み出してみるとというのはすごくいい経験になると思いますし、留学した2年半は人生の中で一番実りが大きくて、かけがえのない時間だったと間違いなく言えます。挑戦したいけど踏み出す勇気がなくてという若い学生さん、スタッフがいたら、背中を押してあげられるような存在に自分がなれたらいいなと思います。

## 多様なキャリアを活かす より積極的な支援を

**関：**他にこれからの研究者のみなさんに、何かご助言があればと思いますがいかがでしょうか。すでに教授職を獲得された杉山先生はいかがでしょう。

**杉山：**先ほど染矢先生からもライフイベントと研究の成果をどうするかという話がありましたが、やはりどうしても出産、育児をすれば時間がなくなり、今までしてきた100%の努力ができないわけです。それを非と捉えずに、これが自分なんだと認められるようになる。私も10年くらい時間がかかりました。

これができない、これもできないと思う事が多かったのですが、自分には両方やってきたんだ、苦しみながらも全部取ってきた、それは誇るべきことなんだと受け入れられる自分になれると楽になります。スーパーウーマンでなくて全然いいんです。普通の自分で努力して、多少なりとも成果があれば、タイミングが合えばいろいろなことができると思っています。なりたい自分をしっかりとイメージしていただきたいなと思っています。

**関：**田中先生はいかがでしょう。

**田中：**少し論点がずれてしまうのですが、一言申し上げたいと思っていたのは、私がいる教育学部や人文学部は比較的女性研究者が過剰しやすいところだと思っています。前教育学部長の八坂先生が仰っていたように、私は大学の専任教員になる前に美術館の学芸員をしておりました。そういう意味では研究が停滞していた時期が長かったのですが、今回の開花プランによって、過去のキャリアを融合することができたと思っています。それは女性としてのキャリアではないのですが、多様なキャリアを持つスタッフが研究者として少し欠けていた部分を補う機会として、この開花プランは意味があるものでした。図らずも女性だけではなくて、いろいろなキャリアを持つ人材がキャリアアップしていく機会になったのではないかと、個人的には本当に感謝しています。

**関：**依田先生はいかがでしょう。

**依田：**今、若い女性研究者の方も聞いておられると思うのですが、女性研究者のロールモデルはやはり女性なんですよ。おそらく男性の研究者に

憧れるということではなく、女性研究者に憧れ、ロールモデルとして若い女性の研究者、教員の方々ががんばっていると思うので、今回このようなサポートを受けたメンバーは、メンターとして積極的に全学の女性の教員をサポートするという体制を、ダイバーシティ推進センターで作っていただけるといいのかなと思います。

**関：**ありがとうございます。大変重要な点だと思いますし、これからのセンターの一つの大きな仕事になるかと思います。その際は今回登壇していただいた先生方のご協力を仰ぎたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

国立研究開発法人 科学技術振興機構  
プログラム主管

## 山村 康子氏

本日は開花プランの推進状況を拝聴させていただきまして、ありがとうございます。非常に順調に進捗していることに驚きました。開花プランは非常に先端的な取組でございまして、今年度から文部科学省が開始しました女性リーダー育成型、この型を先取りするような取組です。私どもは、特に部局の先生方のご協力が得られるかどうかを心配していたのですが、本日部局長の先生方のお話を伺いまして、全学部で開花プランの推進にご尽力いただいていることを確認することができました。各部局では男性研究者の方の反発も少なからずあると思いますので、なかなかこのようなプランを進めることは難しいと思いますが、本日のお話では、学部長の先生方が女性研究者の背中を押すような形で取組を進めていただいているということで、学内の意識改革がよく進んでいる証しだと思っております。女性研究者の方も、学部の皆様の期待に応えるように意識改革を進めていただいておりますので、今後ますます活躍されることを期待しております。また、この開花プランは他機関にとっても非常に良いモデルになりますので、ぜひ今後も成果を上げていただきたいと思います。

先ほど医学部長の先生からお話でしたが、病児保育は女性研究者の2大ニーズの1つです。ぜひ今後、病児保育のほうも構築していただきたいと思っております。本日は私どもも大変勉強になりました。今後も事業のますますの推進、ご尽

力をいただけるとありがたいと思います。これもちまして、私の講評とさせていただきます。



理事

## 末吉 邦

ダイバーシティ推進を今年2月から担当しております末吉と申します。まず最初に、この開花プランに応募していただいた8名の先生方、本当にありがとうございました。それぞれの先生のキャリアといえますか、ステップアップの様子が伝わってきて、非常に感激いたしました。それぞれの皆さんが経てきた多様なキャリア一つ一つが、ご自身のためになっているような印象を受けました。中にはコロナで予定していた海外に行けなかった先生もいらっしゃいますが、それぞれまた新たなところを探されて、ラボの運営であったり、研究者としてのキャリアの積み方であったり、論文の書き方であったり、そういうさまざまな学びを積み上げてこられ、今ここにいらっしゃって澁刺とご自身の成果を発表されていることに感激いたしました。

先ほど山村様からもお話がありましたが、この事業が果たしてうまくいくのだろうかという心配もしていたのですが、皆様が有効に使っていただいたことに、事業を進めた私どもも大変喜んでおります。また、部局長の皆様におかれましては、先生方が手を挙げられたことに対して真摯に考えていただき、代替教員の手当てだとか委員の交代など、さまざまなケアをしていただきました。特に医学部、歯学部では非常に先駆的な取組をすでにやっておられて、それが他の部局の参考になったと思います。こういった形でいろいろな取組を交換することによって、この事業の終了後、本学の上位職を目指す女性の支援の形がグレードアップし、質の高

いものによって変わっていくのかなという印象を持ちました。部局の壁を越えたネットワークが大事だというご意見もあり、そのようなことを大事にしていきたいと思っております。また、染矢先生からは病児保育のご要望がございましたが、これは大学全体の取組の中で検討させていただく課題だと思います。

本日は参加された先生方、それをサポートした部局長の皆様から、良い取組をご発表いただき、私自身も含めてさまざまな先生方に、意識改革の目を与えてくれたのではないかと思います。今後、事業に手を挙げていただいた8名の先生方には、次に続く方々のメンターとして活躍していただけることを期待しております。

本日は非常に有意義な発表会だったと思います。ご参加いただいた皆様、ご来賓の皆様、そしてまた、お顔は見えないですが若い先生方、事務職の方々、他大学の方々、さまざまな方々がいらっしゃいます。今日のお話を聞いて考えることはたくさんあるかと思いますが、我々ダイバーシティ推進センターとして、本学のダイバーシティ推進に全力を尽くす所存でございますので、今後とも皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

令和4年度新潟大学ダイバーシティ研究環境実現  
イニシアティブ(先端型)シンポジウム

## 高志の女性研究者開花システム構築 ー「開花プラン」取組報告ー

---

発行日:令和5年2月

発 行:新潟大学経営戦略本部ダイバーシティ推進センター

制 作:株式会社 第一印刷所



新潟大学経営戦略本部  
ダイバーシティ推進センター

TEL.025-262-7570

E-mail : [diversity@cc.niigata-u.ac.jp](mailto:diversity@cc.niigata-u.ac.jp)

URL : <https://diversity.nu.niigata-u.ac.jp/>

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。