



令和6年度
「女性研究者開花プラン」
支援事業 報告会

令和7年2月18日（火）15:00～16:30

講演記録集





目次

次第	4
開花プラン概要説明	5
令和5年度採択者による活動報告	6
採択経験者からの進捗報告	14
上位職ロールモデルからのアドバイス	24
ダイバーシティ懇談会	34



令和6年度「女性研究者開花プラン」支援事業 報告会



令和7年2月18日（火）15:00～16:30／Zoomによるオンライン開催

プログラム

- 15:00 開会挨拶
染矢 俊幸 理事（グローバル推進担当）
- 15:02 開花プラン概要説明
関 奈緒 ダイバーシティ推進センター長
- 15:05 令和5年度採択者による活動報告（各10分）
清水 詩子（医歯学系・准教授）
伊藤 加代子（医歯学総合病院・助教）
- 15:25 採択経験者からの進捗報告（各3分）
小山 翔子（自然科学系・助教）
城内 紗千子（自然科学系・准教授）
山口 智子（自然科学系・教授）
佐藤 友里恵（医歯学系・助教）
- 15:40 上位職ロールモデルからのアドバイス（各10分）
坂田 寧代（自然科学系・教授）
吉羽 永子（医歯学系・教授）
- 16:00 ダイバーシティ懇談会（25分）
テーマ「女性リーダーが誕生し得る部局とは」
- 16:25 閉会挨拶
関 奈緒 ダイバーシティ推進センター長
- 16:30 閉会

開花プラン概要説明

女性研究者開花プラン支援事業

海外派遣/研究専念と上位職に挑戦する機会の提供により、
女性研究者の育成を計画する部局を支援



育成計画
・研修内容
・環境整備
・上位職挑戦
を設定



研修中の
代替要員配置の必要経費
と研究費を助成

女性研究者の背中を押し、部局の意識を高める！

(文科省補助金)
令和2年度～4年度

桜プラン

教授、1000万円

桃プラン

上位職、450万円

梅プラン

上位職、150万円

～ 採択部局 ～

R2・R3採択		R4採択	
桜	佐渡自然共生科学センター	桜	人文社会科学系（人文学部）
桜	医歯学系（医学科）	桜	自然科学系（工学部）
桜	医歯学系（医学科）	桃	自然科学系（教育学部）
桜	医歯学系（歯学部）	桃	自然科学系（創生学部）
桜	医歯学総合病院（歯科）		
桃	人文社会科学系（教育学部）		
梅	自然科学系（農学部）		
梅	医歯学系（歯学部）		

教授育成9件
准教授育成2件

(学内経費)
令和5年度～

令和6年度～

桜プラン

教授、180万円

八重桜プラン

教授、准教授、200万円

～ 採択部局 ～

R5採択		R6採択	
桜	医歯学系（歯学部）	八重（教授）	医歯学系（保健学科）
桜	医歯学系（保健学科）	八重（教授）	医歯学系（保健学科）
		八重（准教授）	自然科学系（工学部）
		八重（准教授）	人文社会科学系（創生学部）

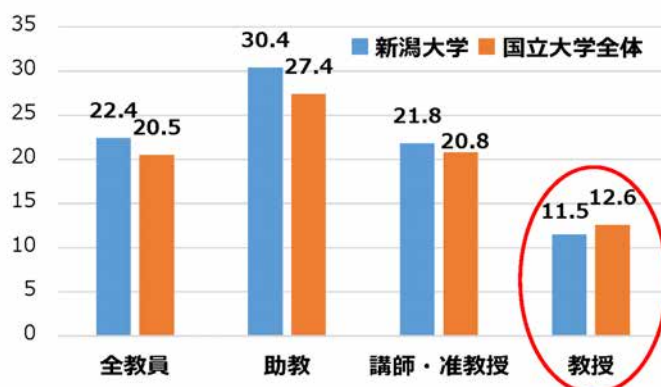
教授育成4件
准教授育成2件

令和7年度までに 准教授4人
令和9年度までに 教授13人

の育成計画

大学教員に占める女性の割合の課題

本学の女性教員割合の状況（令和6年5月1日）



教授が少ない！

女性教員全体や
助教、講師・准教授では
国立大学全体を上回るが
教授は下回る

= 大学の意思決定に
女性が参加していない

既存の環境整備策

ジェンダーダイバーシティ
部局応援プロジェクト

➢ 部局が計画する取組を助成
支援員の配置、研究スタート
女子中高生向けPV等

女性教授増加策（人事ポイント付与）

そこで
R5年度～

➢ 学長裁量ポイント（供出分）

女性教授の人事ポイントが不足する場合に、
2年間、1000ポイントを上限として付与

これまでに、6人（自然2，医歯2，その他2）誕生

令和5年度採択者による活動報告

清水 詩子(医歯学系・准教授)

伊藤 加代子(医歯学総合病院・助教)



令和6年度
「女性研究者開花プラン」支援事業 報告会

令和5年度 活動報告

医歯学系 清水詩子

応募の動機：慢性疾患看護の教育・研究の充実

- ・博士前期課程 慢性疾患看護専門看護師（以下、慢性CNS）コース担当の常勤の看護系教員数が3名→1名体制へ
 - ・2025年3月で本学の慢性CNSコースが有効期限を迎えるため、2024年には更新の申請とコースの審査が控える
 - ・COVID-19の拡大で指導する院生の医療施設等での実習や研究のデータ収集施設の確保が一時困難になる
- 慢性CNSコースでの教育の継続とブラッシュアップのための方策を模索
- 慢性疾患看護の高度実践に関する教育・研究の継続のためのフィールドの確保が課題
- 本学の修了生で医療施設や教育機関で活躍する慢性CNSとの連携を強化したい
- 慢性疾患看護の教育・研究能力を向上させたい

令和5年度の活動内容

- ・慢性CNSコースの教育に関する研修
- 慢性CNSの資格を有する教員が担当する慢性CNSコースでの研修
- ・高度実践看護に関する国際シンポジウムの開催
- 米国のナースプラクティショナーの活動を学ぶ
- CNSを含む高度実践看護師が担う地域ケアについて、実践家と教育の連携・協働の視点から検討
- ・慢性疾患看護に関する研究の継続

研修について

米田昭子先生（山梨県立大学大学院教授、慢性CNS）の教育・研究活動のシャドーイングを実施

内容

- ・慢性CNSコースの授業、実習カンファレンス指導、研究指導
- ・修了生の慢性CNSとの定期ミーティング
- ・糖尿病予防教室（糖尿病予備軍の市民対象）
- ・糖尿病予防の支援についての講義（行政保健師対象）
- ・病院外来での糖尿病患者支援

研修からの学び

- ・学生指導では、慢性CNSの支援場面や対象の様子をよく観察して支援の意図や言動の意味を分析し、言語化・文章化することを繰り返し実施
- ・市民向けの講座や行政保健師への講義を通し、行政と協力・連携体制を構築
- ・糖尿病専門医や外来看護師との定期的な勉強会を実施、専門医から支援困難事例の紹介を受け外来での継続的な支援を実施
- ・修了生の慢性CNSの実践を共有・検討
- ・専門看護師の役割（実践・相談・調整・倫理調整・教育・研究）を意識した教育・臨床実践

本学の慢性CNSコースのブラッシュアップのための示唆が多数得られた

国際シンポジウムの開催

・米国のNurse Practitioner

医師の指示を受けずに一定レベルの診断や治療などを行う。臨床経験を有する看護師が大学院の修士課程において医学の知識と初期医療に関する実践を修了し、資格試験に合格することが必要。

・主な参加者:

慢性CNS、遺伝看護CNS、がん看護CNSコースの院生、在宅支援を行う大学教員、本学の慢性・がん・遺伝看護CNSコースを担当する教員

高度実践看護国際シンポジウム2023 in 新潟大学
～高度実践看護で拓く地域ケア～

令和6年3月10日（日）13:00-15:30
新潟大学医学部保健学科ヘルスサイエンス室（新潟市中央区南万葉2-1-1）
※定員50名・ZOOMによるオンライン開催（事前申し込み制）

■ 基調講演および実践報告(13:05-14:05, 14:05-14:35)
「ハワイにおけるファミリー・ナースプラクティショナーの活動」
Chie Nishimura 西村ちえ先生
DNP, APRN, FNP 家庭医療ナースプラクティショナー
St. Luke's Clinic-Ala Moana

「在宅で暮らす終末期のがん患者さんへの支援」
北海道医療大学看護福祉学部 竹生礼子先生

■ シンポジウム(14:40-14:55, 14:55-15:30)
「高度実践看護が担う地域ケア
～実践家と教育の連携・協働～」
座長: 新潟大学大学院保健学研究科 坂井さゆり
同 佐藤美由紀

1. 課題提起
「慢性疾患看護専門看護師教育課程の取り組み」
新潟大学大学院保健学科看護学専攻看護教育課程担当 清水詩子

2. 地域ケアの実践と課題についての検討
指定発表者
新潟市社会福祉協議会 信濃病院 慢性疾患看護専門看護師 石崎香織先生
新潟県立がんセンター新潟病院 遺伝看護専門看護師 三富希希先生
新潟大学大学院がん看護専門看護学専攻 小田嶋文香さん

主幹: 文部科学省科学技術・学術政策局 研究推進課 (ダイバーシティ研究推進
支援イニシアチブ(産学)) | 共同主催: 新潟大学「女性研究センター」
APN | 共同主催: 新潟大学大学院保健学研究科
共催: 新潟大学東北地域世代がんの集大成

QR
コード

シンポジウム参加者

- 人数: 38人（会場: 14人、zoom: 24人）
- 内訳: 看護職37.5%、大学教員31.3%、大学院生25.0%、学部生6.2%
- 居住地: 新潟市56.3%、新潟県内（新潟市以外）31.3%、県外12.5%
- 満足度: とても満足68.8%、まあ満足31.2%

シンポジウム参加者の感想より

- CNSを目指していますが、実際どのような活動につなげられるか分からずにいました。先生方の実践を聞いて、可能性はたくさんあると思いました。
- いろいろな種類の高度実践看護師の実践的なお話を聞くことができました。CNSの役割や存在することの意味のようなものも感じ取ることができました。
- 日本と海外の医療や看護師の働き方の違い、ナースプラクティショナーとCNSの違いなど知ることが出来て面白かったです。
- 病いと対峙しながら地域で暮らす方々と医療とコミュニティがどのように繋がっていくかを探求するなか聴講し、「意図的にみて言語化していく」という言葉が印象に残りました。

シンポジウムの成果

- 高度実践看護や本学修了生であるCNSの活動を知ってもらう機会にできた
- 本学CNSコースのPRができた
- CNS同士の交流や実践家と教育の連携について考える機会にできた
- 新潟県において慢性CNSの活躍が期待される場が多数あることを確認できた

業務への波及 (主に慢性CNSコース更新審査)

日本看護系大学協議会 高度実践看護師教育課程認定委員会からの主なコメント

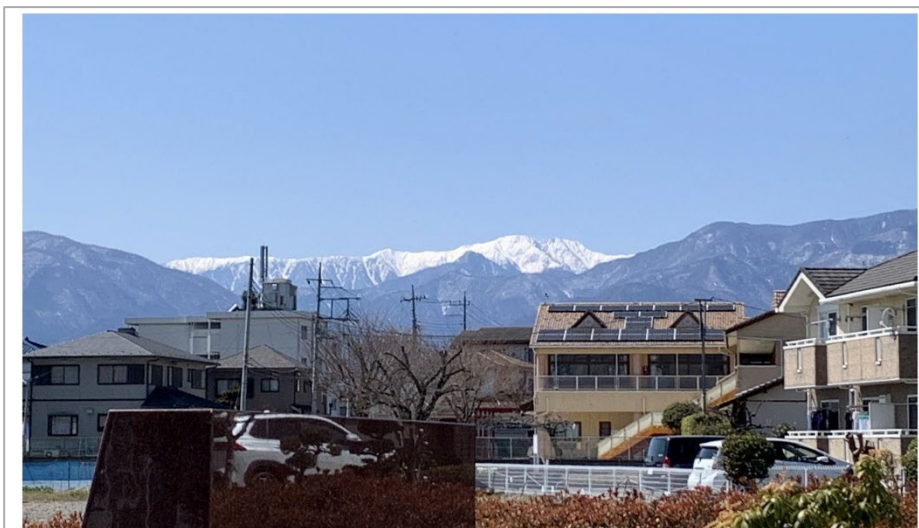
- CNSの役割・慢性CNSに必要な能力に基づく授業内容の整理
- 指導体制の整備、特に慢性疾患看護の専門家や慢性CNSが授業を担当するように

研修やシンポジウムでの経験を活かして対応したこと

- 慢性CNSの専門科目で修了生の慢性CNSに非常勤講師を依頼、非常勤講師を確保するための学内調整
- 実践や思考の言語化・文章化を強化する内容を追加
- 本学のがん看護CNSコースとの合同演習を計画
- 慢性CNSが所属する県内の医療施設での実習場所の新規開拓

課題: 慢性疾患看護の教育・研究の充実に向けて

- 慢性CNSの実践を発信・研究につなげる活動
- 修了生の慢性CNSとのネットワーク
- 非常勤講師、実習指導の依頼
- 慢性CNSの実践の共有（新潟慢性看護研究会の支援）
- 研究（学会発表、論文投稿）



令和6年度「女性研究者開花プラン」支援事業 報告会

令和 5 年度採択者による活動報告

新潟大学医歯学総合病院
口腔リハビリテーション科
伊藤 加代子

活 動 内 容

診療, 研究

令和5年10月に採択

- ・性差医療
- ・女性のライフステージと口腔疾患との関連
- ・口腔乾燥症の分類, 診断基準作成

教 育

- ・学生講義, 実習
- ・老年歯科医学教育の実態調査, 基準および教材作成
- ・歯科衛生士に対する研究支援, 復職支援

マネジメント

- ・メンタルケア, ラインケアのためのカウンセリング
- ・学会や研究会 事務局
- ・各学会における委員会活動

診 療 ・ 研 究

女性のライフステージと口腔疾患との関連

- ・女性ホルモンと口腔乾燥症, 味覚障害などとの関連
自律神経評価機器, 唾液解析機器購入
現在, 製薬会社と共同研究計画中
フィンランドにおける更年期治療について情報収集
- ・日本性差医療・医学学会
シンポジストとして口腔疾患について講演
認定医取得
- ・日本女性医学会ワークショップにて来月講演予定

口腔乾燥症の分類, 診断基準作成

- ・日本老年歯科医学会推薦委員として活動中
新分類は公表済み. 現在フローチャート作成中
IAGGにてポスター賞受賞

教 育 関 連

学生講義, 実習

- ・講義スライドの更新 (写真, 動画を多用)
- ・歯科東洋医学(学生講義, 臨床実習, 研修医の指導)

老年歯科医学教育の実態調査, 基準および教材作成

- ・日本老年歯科医学会教育委員会
卒前教育: 全国29大学への調査, 実習書の作成, VR実習

歯科衛生士に対する研究支援, 復職支援

- ・日本老年歯科医学会歯科衛生士関連委員会
卒前教育: 来年度実施予定の実態調査に向けて準備中
卒後教育: 研究支援制度立ち上げ (動画作成)
- ・復職支援
フィンランドおよび日本の現状について意見交換
(現地訪問できなかったためオンラインにて実施)

マネジメント関連

メンタルケア, ラインケアのためのカウンセリング

- ・企業においてラインケア研修会を定期的 to 実施
- ・カウンセラーに対する研修会講師

医局, 学会, 研究会などにおける活動

- ・医局長
- ・日本嚥下医学会学術大会実行委員長
- ・にいがた摂食嚥下障害サポート研究会 事務, 経理

本事業支援

多角的な視野および明確な活動戦略に関する学び

➡ 今後の業績および指導的地位就任につなげる

採択経験者からの進捗報告

小山 翔子(自然科学系・助教)
城内 紗千子(自然科学系・准教授)
山口 智子(自然科学系・教授)
佐藤 友里恵(医歯学系・助教)



女性研究者開花プラン 令和4年度採択者 令和6年度活動報告

自然科学系 数理物質科学系列
創生学部 助教 小山 翔子
専門分野：天文学・宇宙物理学



2025.2.18. 令和6年度「女性研究者開花プラン支援事業」報告会

令和4年度研修内容と報告

桜プラン経費の約半分を、太字で示した研修のための旅費として使わせていただいた

- 共同研究の推進
 - **台湾中央研究院天文及天文物理研究所(ASIAA)の滞在(計2.5ヶ月)**
 - 主著・共著論文の執筆
- 教育
 - 授業担当
 - 国際理解リテラシー(写真)等の分担担当
 - 学生の指導
 - 新潟大学理学部宇宙物理研究室との協力
- 科研費等研究資金獲得
 - **山口大学・国立天文台水沢の滞在**
 - 国内研究者とのネットワーク形成、新技術の習得、同分野の研究室運営の視察
- 運営業務・リーダーシップ
 - 部局内・全学委員、学会関連の委員等



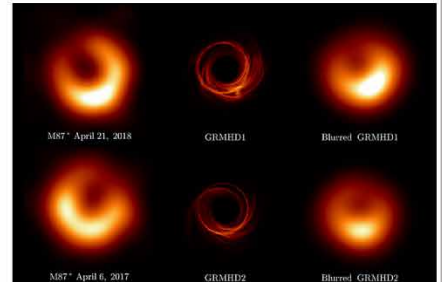
滞在先のASIAAで現地スタッフ・院生と行ったリモート講義の様子。台湾大学キャンパスと台北の街並みが広がる。(2023.1.12.)
2025.2.11-22も共同研究のため訪問中。

同年度に採択の科研費基盤(C,代表者)や、研究所滞在時から継続中の共同研究による成果(次頁)

令和6年度の主な成果

M87ブラックホールの観測画像(左)と理論画像(中央・右)

- 共同研究
 - 共著論文(令和6年度9本)
 - プレスリリース
 - R7.1.22 <https://www.niigata-u.ac.jp/news/2025/774840/>
 - 国際研究会での発表3件(マレーシア、東京(招待)、台湾)
 - 日・韓・台ミニワークショップ@台北ASIAAに参加中
新潟大学にて昨年主催した研究会の続編 (R5学長賞にて5名招聘)
- 教育
 - 大学院生1名修論審査終了(修士2年, R5.4.-)
- 科研費
 - 基盤C獲得(代表者, R5.4.-)、基盤A(分担者, R4.4.-)
 - 基盤A(分担者)応募中、国際先導研究(分担者)準備中
- 運営業務・リーダーシップ
 - EHT科学諮問委員会副議長(R4.9.-R6.5)、国立天文台VLBI科学諮問委員会委員(R4.9.-)、日本天文学会学会誌・天文月報編集委員(R5.6-)



EHT Collaboration



総括

- 研究に集中する時間を作ることができた。
 - 共同研究の継続、共著論文の出版、プレスリリースに繋がった。
- ネットワーク形成のおかげで共同研究や研究費獲得の動きに繋がっている。新たな国内外の研究者と交流の機会も増えつつある。

今後の課題

- 主著論文の出版
- 大型研究資金の獲得
- 国際共同研究の強化
- 大学院生の新規獲得、女子学生へのロールモデル
- 仕事の効率化 (現在の研究活動量と、プロモーションによる教育担当の増加は両立し得るのか)





2025年2月28日 15:00～17:00 オンライン

令和6年度 開花プラン採択報告会

桜プラン

期間：2022年4月末～2023年3月中旬

受入れ先：Eindhoven University of Technology

受入れ教員：Angèle Reinders

自然科学系・工学部

城内 紗千子



<昨年度の研修内容①>



曲面太陽電池モジュールの信頼性試験

TU/e：シミュレーション

大面積モジュール

配線接続のシミュレーション

影による温度と発電効率の低減の影響

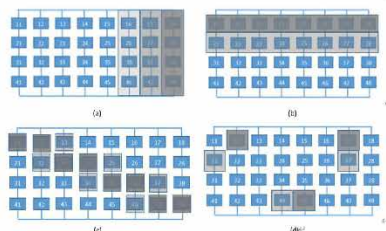


Figure 11: Static shadow patterns which will be used for both simulations and experiments, where (a) represents self-shading due to module curvature around a cell, (b) self-shading for module curvature around a cell, (c) diagonal shading from external factors like support or wires and (d) random shading due to kind grouping elements.

新潟大：実試験

1セルモジュール

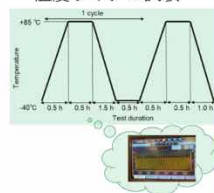
影がかかった時の影響(逆バイアス試験)

曲面構造の耐久性(温度サイクル試験)

逆バイアス試験



温度サイクル試験



@Soliance of Hightechcampus

<昨年度の研修内容②>



ラウンドロビンモジュールの屋内・屋外測定



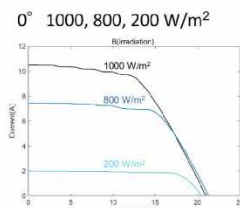
Tueのソーラーシミュレータ



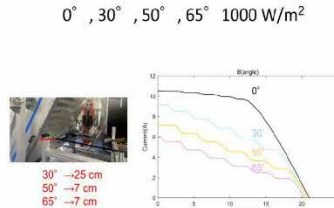
ラウンドロビンモジュール表



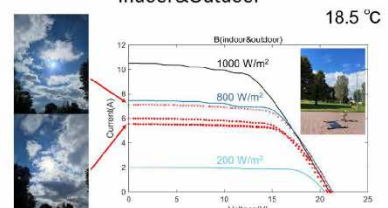
裏と熱電対
Indoor&Outdoor



屋内評価測定(照度違い)



屋内評価測定(角度違い)



屋外測定

@Eindhoven University of Technology

<部局からのサポート>



2022年度の授業担当

★第2ターム(火)と(金)：電気数理Ⅰ

→非常勤講師

★第3・4ターム(木)：電子情報通信実験Ⅰ

→実験Ⅰ-1は、オンラインで開講

→実験Ⅰ-2は、レポートの確認のみ

技術職員とTAが授業担当

★第3・4ターム(水)：電子情報通信設計製図

→プログラム内の教員に代わってもらった

★研究室運営

→オンラインで実施(週1回MTGの他、WEBで実験等)

＜派生した成果や得たこと＞



★研究内容の幅が広がった
太陽光だけでなく、主に水素輸入や水素のインフラ整備についてのシミュレーションについての研究について



★オランダ・IMEC(ベルギー)・UPM(ドイツ)の
准教授, 博士後期課程の学生, ポスドクの方々と知り合う
ことができ, 主にシミュレーションのことなど, 適宜, 相談
している.

令和6年度「女性研究者開花プラン」支援事業 報告会

令和4年度（桃プラン）採択 進捗報告

自然科学系（教育学部・農学部）

教授 山口智子

専門分野：調理科学、食物学、食生活学

担当：教育学部（家庭科教育専修）
農学部（食品科学プログラム）

地域連携フードサイエンスセンター 運営委員
日本酒学センター 協力教員

桃プラン採択～現在までの進捗（概要）

R4年度

- ・海外派遣
- ・国内研修
- ・研究の遂行
- ・学生向け食育セミナーの実施

R5年度

- ・セミナー受講
- ・研究の遂行
- ・学生向け食育セミナーの実施
- ・地域貢献事業の実施

R6年度

- ・博士学位授与
- ・優秀論文賞受賞
- ・教授公募
- ・学会（大会）運営
- ・海外視察
- ・研究の遂行
- ・地域貢献・産学官連携事業の実施

ご配慮・ご協力いただいた部局並びに先生方に、
心から感謝申し上げます

R6年度の教育およびマネジメント面での活動

■ 学部

- ・教育学部家庭科専修学生（2名）、農学部食品科学プログラム学生（2名）の卒業研究
- ・教育学部家庭科専修3年生（2名）、農学部食品科学プログラム3年生（1名）の指導
- ・教育学部家庭科専修2年生の観察参加実習の引率

■ 大学院

- ・自然科学研究科博士後期課程留学生（1名）研究の指導 → 博士学位授与
- ・自然科学研究科博士前期課程 農と食のスペシャリスト養成プログラムでの指導
「にいがた食と農の未来」学生ビジョンコンテスト2024 決勝大会において、
いもジェンヌプロジェクト学生チームが特別賞を受賞
→ JA新潟かがやき にいがた西アグリセンターのご協力のもと、高野酒造株式会社
（新潟市西区）とのコラボ商品を開発中

■ 運営業務・リーダーシップ

- ・日本家政学会関東支部代議員、日本栄養改善学会評議員、日本調理科学会関東支部委員
- ・日本調理科学会2024年度大会実行委員、日本災害食学会2024年度学術大会運営補助

R6年度の研究面での進捗

■ 研究の遂行

- ・R3～5年度科学研究費助成事業（挑戦的研究（萌芽））：代表
- ・R5～8年度科学研究費助成事業（基盤C）：分担
- ・日本農芸化学会「第5回農芸化学中小企業産学・産官連携研究助成」：代表
- ・（公財）ソルト・サイエンス研究財団 助成研究：分担
- ・R6年度U-go グラント：分担
- ・新潟大学共創イノベーションプロジェクト（おいしさDX共創IP）

■ 助成金への応募

- ・R7年度科学研究費助成事業（基盤C）：代表（応募中）

■ 共同研究の実施

実施2件、契約手続き中1件

■ 研究業績

著書（事典）1冊、教科書1冊、査読付き論文3報、
依頼講演1件、学会発表9件（国際学会1件、国内学会4件、要旨提出済み3件）

■ 食生活研究会 優秀論文賞 受賞

■ アグリビジネス創出フェア2024への出展

新潟大学共創イノベーションプロジェクト ーおいしさDX共創IPー研究遂行

R6年1月 内閣府 地方大学・地域産業創生交付金（計画作成支援枠）採択
食のみなとまち“にいがた2km”創生プロジェクト

→おいしさDX研究の遂行

スペイン・サン セバスチヤン視察（Mondragon University,
Corporation Mondragon, Basque Culinary Center, LA Be）



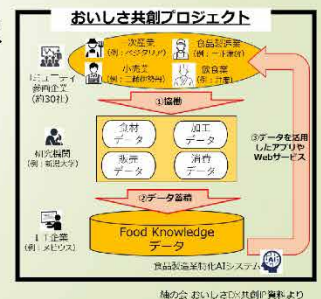
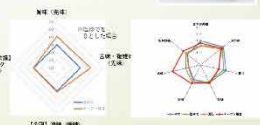
R7年1月 内閣府 地方大学・地域産業創生交付金（本申請枠）採択
にいがた2km「おいしさDX」産学官共創プロジェクト

申請団体： 新潟市



中核企業： 株式会社 メビウス

大学： 新潟大学



R7.4月～5年間（最長10年間）の研究実施へ

種別会 おいしさDX共創IP資料より

R6年度 女性開花プラン進捗報告

歯学部 高度口腔機能教育研究センター 佐藤友里恵

- 外部資金の獲得 若手研究（新規）、中富健康科学振興財団研究助成金、
西山デンタルアカデミー研究助成金
- 科研費の応募 基盤B 1件、基盤C 2件の申請書作成に貢献
- 学会発表 1件
- 著書 2冊
- 教育 学部講義、大学院生3名の研究指導

• 論文 3本 (first author 1, co-author 2)

- 2022年に帰国してから開始した2年半の仕事をまとめることができた。
- この間に第一子出産、育児をしながらの研究活動。
- 実験動物のセットアップから一人で開始して、現在は6人のチームで進行。
- チームの基本言語は英語、多国籍メンバー。臨床家も交えてトランスレーショナルリサーチを展開
- Washington University in St. Louis Milbrandt lab メンバーと定期オンライン研究ミーティング

上位職ロールモデルからのアドバイス

坂田 寧代(自然科学系・教授)
吉羽 永子(医歯学系・教授)

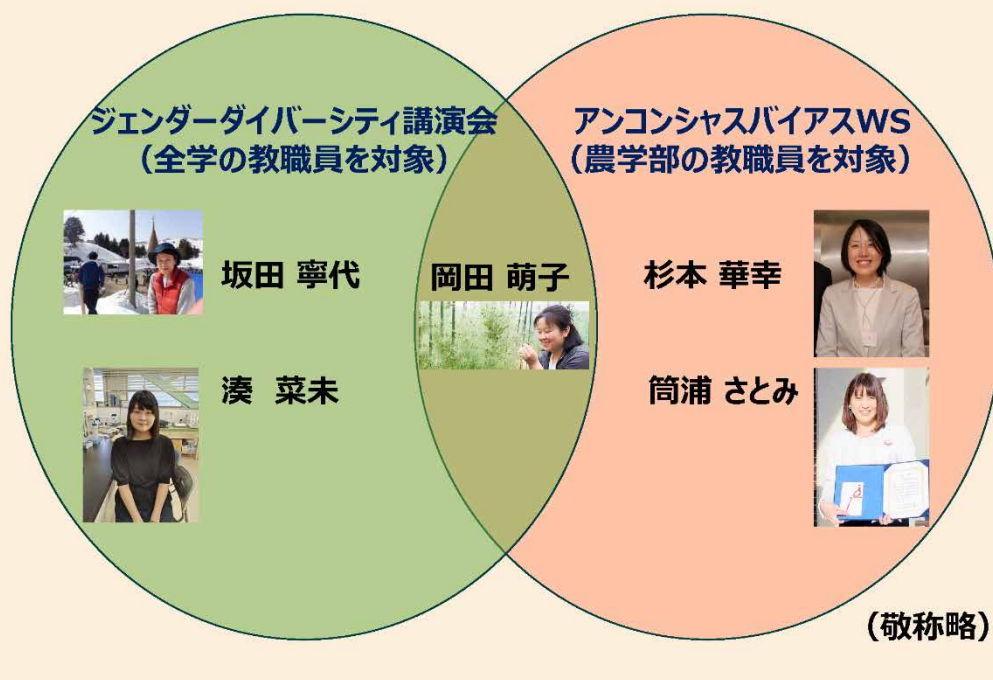




実施事項

1. ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト
 - ① ジェンダーダイバーシティ講演会 (全学の教職員)
 - ② アンコンシャスバイアス参加型FD (農学部の教職員)
2. 新潟大学東京イノベーションクラブにて講演
3. 農学部農学科の流域環境学プログラム主任

ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト



ジェンダーダイバーシティ講演会を開催

2024年12月6日（金）、農学部主催で全学の教職員を対象としてジェンダーダイバーシティ講演会を開催しました（14:40～16:15、農学部大講義室）。

大阪公立大学大学院現代システム科学研究科の東優子教授に悪天候のなかお越し頂き、「SOGI（性的指向・性自認）の多様性と現代社会」という演題でご登壇頂きました（会場21名、オンライン42名）。国内外の動きから具体的な事例まで、わかりやすく濃密なお話を拝聴することができました。先生のアクティブな講演と質疑応答に会場は熱気に包まれ、講演後も個別に質問に訪れる人の列ができるほどでした。小さなツッコミを入れながら日常の場面から変えていくことの大切さに気づかされました。

なお、参加登録者全員に対し、資料（日・英）を当日事前に、アンケート結果をメール連絡しました。



新潟大学ホームページ
農学部ホームページ

<https://www.niigata-u.ac.jp/news/2024/758376/>
<https://www.agr.niigata-u.ac.jp/archives/3528>

良かった点

・ 能力の発揮

- ✓ 若手教員のIT技術, 国際対応力
- ✓ 中堅教員の交渉力, 実務遂行力

・ チームワークの向上

女性教員5名
で担当



反省点

企画運営者の ダイバーシティ不足

女性教員5名
で担当



実施事項

1. ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト
 - ① ジェンダーダイバーシティ講演会（全学の教職員）
 - ② アンコンシャスバイアス参加型FD（農学部教職員）
2. 新潟大学東京イノベーションクラブにて講演
3. 農学部農学科の流域環境学プログラム主任

新潟大学東京イノベーションクラブにて講演



2024年11月15日（金）東京・田町
主催：NUTIC，社会連携推進機構

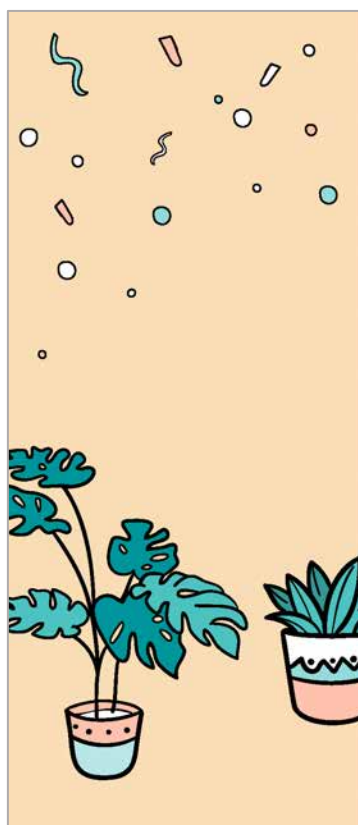


私が心がけたこと

チャンスを生かす

- ◆ やれることは幸せですよ
- ◆ やるからには真剣に
- ◆ 失敗のなかから、次が生まれる

中越地震リーダーの
言葉を胸に



謝辞

- ダイバーシティ推進センター
- 東京イノベーションクラブ
(NUTIC)
- 社会連携推進機構
- 農学部教職員
- 山古志・小千谷の皆さま

心より
御礼申し上げます。

令和6年度「女性研究者開花プラン」 支援事業報告会

新潟大学大学院医歯学総合研究科
口腔保健学分野

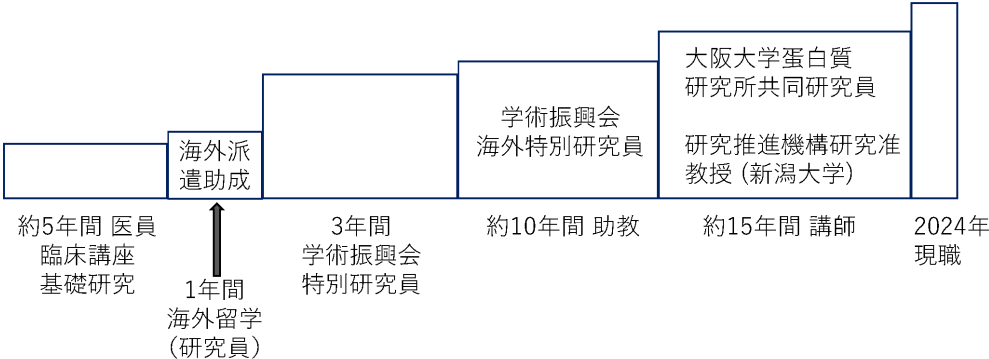
吉羽 永子

内容

- 自己紹介
- 上位職(ロールモデル)からのアドバイス
- 懇談会のテーマ:「女性リーダーが誕生し得る部局とは」
歯学部での取り組み 委員会/ラボの設置/メンターの配置等

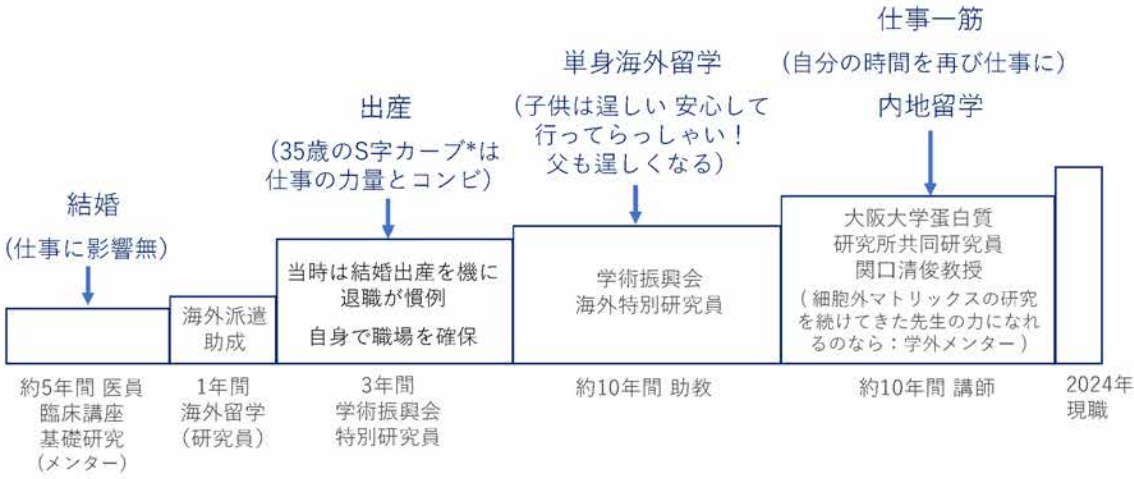
自己紹介

新潟大学歯学部卒 / 歯科医師歴三十数年



アドバイス

(ライフイベント)



*妊娠適齢期：＜ 35歳 (内閣府 妊娠適齢期を意識したライフプランニング)

アドバイス

- ・ 教授職に就く前後での意識の違い

教授会の組織は決して怖いところではない

- ・ 女性研究者が育つ上で大学や学部や上司には何が必要か

学問の世界ではもはや性別無関係：学会長/座長/発表者等女性でも全く驚かれることは無い
育児との両立もあたり前：歯学部「できる分野」では男性の育休も実施 →
育休を取得する先生(男性・女性)の能力が高く評価されてのこと

部下は上司の所有物ではないという意識

ハラスメント相談員（他学部も含め）：上司が異性の場合（学会出張、会食等）

- ・ 後に続く特に若い人たちにどうあってほしいか

女性に限らず先ずは個々の努力・勤勉が必要 → 「その積み重ねは誰かが見ていてくれます」

女性が教授職に選出されるためには、飛び抜けている必要がある

（男性の方が有利であるとする教授はまだ多い・・・）

2024年
現職

歯学部取り組み 令和5年度 新潟大学歯学部ダイバーシティ企画より

このラボの働き方にヒント：部局内ワーク・ライフ・バランス

20年前の当時から

- ✓ フランス女性の就業率80%以上
- ✓ 産後の職場復帰は当たり前
- ✓ ラボの女性は育児をしながら研究し
トップジャーナル採択

基礎のラボ
スタッフは女性
教授も女性
2～3人の子供
(妊娠適齢期の話)



➤ 有効な時間の使い方と凄まじい集中力

朝7時過ぎにラボ→すぐに実験
朝10時過ぎにブレイク→デスクッション
夕方4時にはキッパリ帰宅（お迎え）
時短ではなく時間のシフト
飲み会なし！

➤ 皆、自分自身にストイック

他人には優しい → 気持ち良い研究環境

➤ 1ヶ月間はバカンスで不在

期間をずらし誰かが研究を継続
この間メールで相互理解（ネット活用）

歯学部取り組み：ラボとメンター

分野間の垣根をとった 共同研究施設：コモンラボ 共同研究が活発

- 新潟大学歯学部は分野間の敷居が大変低く良好な環境
 - 研究推進の為に複数のメンターの確保

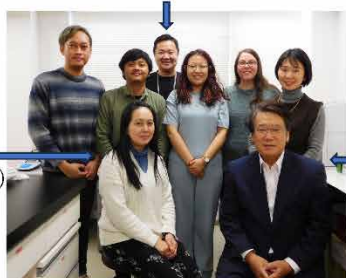
DE&I精神の重要性（Diversity 多様性、Equity 公正性、Inclusion 包括性）

6F：研究センターラボ

6Fセンター
スタッフ

メンター →

前川先生
(研究統括/コーディネーター)



石田先生
(外国人留学生担当)

前田先生
(センター長)

異なる国籍, 異なる研究/所属分野, 共通言語は英語
→所属分野で力を発揮



Andrea先生の分子生物学授業風景（大学院生コース）

ダイバーシティ懇談会
「女性リーダーが誕生し得る部局とは」





はじめに

— 女性リーダーが誕生し得る部局とは？ —

(関) 今日ご報告いただきました皆様とともに、「女性リーダーが誕生し得る部局とは？」と題しまして、ディスカッションをしていきたいと思います。

部局をテーマにしましたので少し話しづらいかもしれませんが、開花プランを通じて、あるいは、日常の研究教育業務の中で女性リーダーの成長に有効だと感じられたことや、この点がまだまだ弱いぞと思われたこと、あるいは、部局や大学に望むことなど何でも結構ですので、皆様の貴重なご意見やご経験を共有させていただきたいと思います。ぜひ、どしどしご発言ください。

どなたか口火を切ってもいいよという方はいらっしゃいますでしょうか？

では、先ほどのご発表で研究センターラボという素晴らしい取組をご紹介いただきました吉羽先生、何か補足等がありましたら一言お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？

■ 上下関係なく話ができるオープンな環境

(吉羽) もともとこのラボは、開花プランに採択されるときに、M先生がちょうど作るタイミングだったので、M先生がアメリカから帰ってきたところでスタートしたものでした。今ではそこに、先ほどお話ししてくださった佐藤先生や、外国の方やPhDの方がいます。

欧米のラボに行った先生たちは皆さんご存知と思うのですが、やっぱり大事なことは、上下関係なく話ができる、上司が、出たデータを俺のものだと言ったりしない、ということ。

そういう意味では、ラボのリーダーであるM先生はすごくジェントルマンで、必ず人を立てて、褒めてくれましたし、馬力もありました。そういうオープンな環境が大事なんだと思います。

(関) ありがとうございます。非常に重要な点だと思うのですが、皆様の部局ではいかがでしょうか？

ロールモデルでご発表いただいた坂田先生、いかがでしょうか？

■各部局に特別支援の専門家の配置を — 若手教員の研究時間確保 —

(坂田) 先ほどご報告させていただいたジェンダーダイバーシティの取組ですが、女性の優秀な先生方がこういうプロジェクトで活躍される機会も非常に重要だと思う一方で、女性に限らず、男性も含めて、今、若い方が研究業務になかなか携われていない、学内運営などのいろいろなことに忙殺されている状況があると思います。

例えば、近年、合理的配慮が必要な学生さんが非常に増えています。全学では特別修学サポートルームとか、保健管理センターといったところがありますが、これらは全学の部署です。そうではなくて、各部局にそういう専門の方がいらっしゃって、特別なカウンセリングやサポートをしていただくことができれば、もう少し、若い方も研究に専念できるのではないかと強く思っているところです。

(関) 教育と研究の両立というところで、皆さん結構悩んでおられるところかなと思います。本当に全学としても、そういう形で活動を進めていただきたい部分だとは思っております。

(関) 先生方の方からも、今のことで結構ですし、こんなのがあったからこの部局でうまくあの仕事が進められたとか、あるいはここもうちょっと弱くなってところとか、何かありましたらお願いしたいんですが、いかがでしょうか。

■時間の使い方の工夫／女性の健康に配慮した体調管理

(城内) 部局としてではないのですが、私もすごく気になっていることがあります。研究だったり、指導学生の人数が増えてきて、自分自身の研究、学生の研究、教育、あとワーク・ライフ・バランス、そういうバランスを皆さんはどうやってうまく取られているのかなということです。

先ほど、吉羽先生が時間の使い方のお話をされましたが、時間を決めてしまうわけにもいかなことが結構多くて、自分の体力の限界を感じることも多くなっているようで、バランスの取り方で工夫されていることがあったら逆にお聞きしたいと思います。

(関) では、皆さん、何か工夫されていることがありましたら、お願いできますでしょうか？

(関) 伊藤先生、何かありますか？突然ご指名ですが。

(伊藤) 工夫していることというよりも新潟大学に望むことになりましたが、やっぱり女性特有の疾患であったりとか、月経であったり、あるいは、年齢が上がりますと更年期であったり、様々な体の変化によって体調不良を起こすことはあると思います。制度としては生理休暇などもありますが、なかなか理解されていなかったり、生理休暇ではなくて、更年期だから体調不良で休むと言っても、周りから理解が得られにくかったりすることもあるのではないかと思います。

幸い、私は周りが理解をしてくださっていて、恵まれていると思うのですが、大学として、その辺りをもう少し推進していければ、女性も自分の健康に留意しながら活躍できるのではないかと思います。以上です。

(関) その辺りは本当にセンターとしても推進していかなければいけない部分だと思います。貴重な宿題をいただき、ありがとうございました。

■先輩の先生方の持つノウハウの伝授

(関) それでは、部局に対して何かありましたら、清水先生いかがでしょうか？

(清水) 今回の開花プランの申請の体験を通してですが、申請書の作成とか、内容についてとか、あとシンポジウムの運営とか、国際的な視点をどう入れていくかという、私にはなかなか難しかったところとか、アドバイスをたくさんいただくことができて、すごく良かったと思いました。

このことをきっかけに、先輩の先生たちが持っているノウハウを聞いて広げて、つなげていければいいなと思います。以上です。

(関) ありがとうございます。実際、この開花プランは部局を支援する事業として始めたものです。

皆様が部局からサポートしていただいたことで、これ良かったということがあったら、ぜひ、教えていただきたいのですが、いかがでしょうか？

「良かった」と思う部局の変化やサポート

■プロジェクト遂行を通じた一人一人の意識の向上／雰囲気づくり

(関) 坂田先生からお願いしてもいいですか？

(坂田) ダイバーシティのプロジェクトに応募するように、皆さんから機会をいただいたというのが一番大きいと思います。

それを実行するにあたって、男性教員の参加が必要だということは先ほど申し上げましたが、参加くださった方々がその場を盛り上げようというのと質問をしてくださったりとか、何か雰囲気づくりにもつながっていて、一つ一つの取組は小さいかもしれませんが、雰囲気づくりという形で芽吹いてきているのではないかなと思います。

(関) 小さいところからでも雰囲気づくりはすごく大事だということですね。それはどなたか後押ししてくださったような状況ですか？それとも自然的に出てきたのでしょうか？

(坂田) どなたかが音頭をとってということではなくて、一人一人の意識向上、プロジェクト支援をいただいて、それを遂行していく上で、学部としてもしっかりやっていこうという気運が醸成されたことに尽きると思います。

(関) そうすると、開花プランも一つのきっかけになっているということですね。

■「後押し」がチカラになる

(関) では、城内先生いかがでしょうか。

(城内) 私も「雰囲気」というところと似通るんですが、工学部の中でも「行っていいよ」と言われていたことや、押しいただいたことが一番です。

一年間不在にしている桜プランなどは、プログラムの中で周囲の先生方にはご迷惑をおかけするわけですが、「行っていいよ」って言うってくれる、そういう雰囲気が本当に良かったです。

あと、帰ってきた時の受け入れをすごく心配して

くださっていたのですが、困るようなことも全くありませんし、未だにオランダでの話や、研究の話も振ってくださいます。

自分の経験としてもそうですし、やっぱり雰囲気、「行ってきて全然いいですよ」というプッシュが本当にすごく有難かったと思っています。それを当たり前だと思てはいけないのだなとも。

(関) 坂田先生も、城内先生も、部局の先生方の応援や「押して(プッシュして)」くださる雰囲気がすごく大きな力になったのですね。

(関) では、吉羽先生いかがでしょうか？

(吉羽) 先ほどからプッシュという言葉がありますが、私はもともと臨床に所属していたので、臨床にいて、一ヶ月空けるというのはほとんどない状況だったわけです。ところが、そのダイバーシティというのが新潟大学の事業であり、それに逆らうことはどうなんだろうという雰囲気がありまして、おかげさまで私は一年間じゃなくて一ヶ月間でしたが、そういうところに専念させていただきました。

やはり、文科省、新潟大学の事業というのが大きいと思います。

(関) 山口先生はいかがですか？

(山口) 私の場合はちょっと立場が微妙なところで、元は教育学部がメインで、それプラス農学部との協力教員という形で、自然科学系に所属していました。教育学部の方は元学部長は女性ですし、家庭科教育、食物といった分野も女性が多く、教職大学院の研究科長も家庭科教育の女性の先生でしたし、副学長をされた女性の先生も身近に居られたので、女性の教授とか、女性が活躍することは普通のような気がしています。

それに対して、農学部はやはり女性が少ないというところから、私が自然科学系に所属するので、農学系列の前の学部長先生から開花プランがあるということを教えていただいて、育成いただく形になっています。また、現在の農学部長もそうですが、「食のプロジェクト」の中で育てていただいているのを感じていて、サポートは両面からいただいたなど感謝しています。また、今後、両学部はどう貢献できるかが私の課題だと思っています。

(関) 部局の違いにも触れていただいて興味深かったです。では、伊藤先生いかがでしょうか？

(伊藤) 私もやはり、このプランに応募するように後押しをしてくださったということが一番だったと思います。実は、歯学部は学生に女性が多くて、学年によっては半数以上が女性ということもありますし、班分けをすると、もう女性ばかりの班が生まれたりということもある状況になっております。そんな歯学部といたしまして、女性の指導者が生まれやすい、女性の研究者を育てやすいというような雰囲気も出てきているのではないかと思いますし、このプランが後押ししてくれるのではないかと期待しております。以上です。

おわりに

■普通にやっている女性がしっかり教授になれるように

(関) 今回、部局とは、という少し大きなテーマにしてしまったんですが、やはり後押しがすごく大事だということと、あと、吉羽先生のご発表にありました、ハラスメント対策が重要だというお話も、すごく参考になりました。

今日ここに参加されていない部局で、昨年度ロールモデルとしてご発表いただきました先生お二人、実は参加されていますので、田中先生、杉山先生、何か補足とか、あるいはうちの部局ではこうだよ、といったことがありましたらご発言をお願いしたいのですが、いかがでしょうか？

(関) では、杉山先生お願いします。

(杉山) いろんなお話を聞けて、また自分のことも思い返しながら聞かせていただきました。ありがとうございます。

吉羽先生がおっしゃられた、飛び抜けた存在じゃなければ教授になれないのではないかという話を聞いた時に、“スーパーウーマンである必要ではない”という時代が早く来てくれればいいなと思いました。普通に出産して、普通にやっている女性がしっかりと教授になれるという、そういった時代が来てくれることが一番の目的かなと。

そのために、部局の方々のご協力とか、皆さんが後押しされたというお話とかがあって良かったの

ですが、もっともっとそういうことが盛んになるといいなというのが私の感想です。

(関) すごく大事な話だと思います。本当に普通の方がチャレンジしていけるような状況になっていければいいなと思っております。

■人社系から発信を — 女性活躍がスタンダード —

(関) では、田中先生、お願いできますでしょうか？

(田中) 今日ご発表くださった先生方、本当にフル回転で活躍されていて、私も本当に身が引き締まる思いでした。

先ほど、山口先生が教育学部と農学部のことをお話しされていましたが、私も人文学部と教育学部に所属しています。人文学部でも女性の活躍が妨げられていると感じたことはありません。

こうした報告会で、医歯学系とか自然科学系の先生方のお話を伺うと、本当に全然違うと思うのですが、多分、同じことを医歯学系、自然科学系の先生方も人文系の状況を耳にされて感じておられることと思います。

ということは、男女格差がほとんどないと言ってもいい人文学部とか、今、女性の先生が学部長を務めておられる法学部とか、人社系の方から「これがスタンダードなのだ」ということを発信していく必要があるのかなと思いました。

(関) ぜひ、発信の方、よろしく願いいたします。お二人の先生、突然振ってしまったにも拘らず、ご発言いただきましてありがとうございます。

(関) せっかくのところですが、時間になってしまいましたので、懇談会の方は締めさせていただきますと思います。

これからの先生方のご活躍をお祈りしながら、また、こういうところでフィードバックをしていただければと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

(終了)

ダイバーシティ推進センター

令和7年7月

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

【E-Mail】diversity@cc.niigata-u.ac.jp



