

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(牽引型)

ダイバーシティが牽引する 地域活性化とイノベーション

～食・医療・女性のパワーが拓く未来社会～
令和4年度事業報告書



Contents

ご挨拶	・ 国立大学法人山梨大学 学長 ・ 国立大学法人山梨大学 理事、副学長 ・ シミックホールディングス株式会社 COO ・ 株式会社はくばく 取締役管理本部長	島田 眞路 …… 2 風間 ふたば 大石 圭子 …… 3 田邊 征治
事業概要	・ 事業の目的 …… ・ 実施体制	4
令和4年度 主な実施内容		7
活動報告		
(1)ダイバーシティ研究環境整備		
・ クロスアポイントメント制度を活用した共同研究体制の継続および活動内容 ……		9
・ ダイバーシティマネジメント研修会 ……		11
・ 山梨大学男女共同参画講演会 ……		12
・ 【山梨大学】キャリアアシスタント (CA) 制度 ……		13
産休・育休からの復帰支援制度 ……		14
論文投稿費と英文校閲費支援制度		
保育園との連携 ……		15
ワークライフバランスに関するアンケート調査 ……		16
・ 【シミックホールディングス(株)】 広報誌「C-PRESS」 (グループの取組) ……		20
・ 【(株)はくばく】シミックファーマサイエンス訪問 ……		21
研究進捗発表会		
はくばく勉強会		
(2)女性研究者の研究力向上とリーダー育成		
・ 共同研究 ……		22
・ 次世代リーダー育成企画 女性社長対談 ……		23
・ スキルアップセミナー ……		25
・ 若手研究者育成セミナー ……		27
・ 女性研究者研究報告会・交流会 ……		30
・ 【山梨大学】地域貢献型研究支援 ……		31
Coの花フェローシップ ……		32
山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞 ……		33
女性管理職の登用加速に向けた調査分析 ……		34
・ 【シミックホールディングス(株)】 「カラダ測定会」におけるアンケート調査 ……		40
・ 【(株)はくばく】ポスター発表 ……		41
報文の掲載		
(3)女性研究者の上位職登用、裾野拡大		
・ News Letterの発行 ……		42
・ 事業実施組織 (Yamanashi Network for Diversity & Innovation) による委員会 ……		43
第三者機関による事業評価委員会 (合同開催)		
・ 【山梨大学】ロールモデル集「ナシダイResearchers」の発行 ……		45
・ 【シミックホールディングス(株)】 広報誌「C-PRESS」 (クロスアポイントメント教員インタビュー) ……		46
・ 【(株)はくばく】女性初の総務人事部長登用 ……		47
「女性が輝く社会を目指す共創社会ゴールドパートナー」締結 「将来世代応援企業賞」受賞		

国立大学法人山梨大学 学長 島田 眞路



本学は、令和2年度に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（牽引型）」の採択を受けました。今年度は事業を開始して3年度目となり、文部科学省への中間評価成果報告書の提出および中間評価面接審査が行われました。

本事業では、共同実施機関であるシミックホールディングス株式会社および株式会社はくばくとともに、女性研究者育成を中心とした事業を展開しております。企業と大学間の活発な人事交流から、総合的なキャリアマネジメントの仕組みを織り込んでいることを特徴とし、女性研究者の増員のみでなく、女性人材育成の拠点として地域に貢献することを目指し、様々な取組を行ってまいりました。

具体的な成果としては、大学全体で女性教員増員に向け新たな目標を設定することができ、女性教員の増加だけでなく、自然科学系や工学系の女性研究者の積極的な上位職登用が行われました。また、地域貢献型研究を行う女性研究者への研究支援により、地域に還元しうる研究成果が多く得られました。さらに、博士課程女子学生へのフェローシップ制度を制定することにより、優秀な女子学生の支援と育成を同時に行うことができ、令和3年度はフェローシップを受けた女子学生を本学助教に迎えることができました。

本事業により期待される、「女性研究者の活躍推進と地域社会への女性活躍の牽引」を実現するため、多様な人材が意欲をもって、多様な価値観と自由な発想を源泉とする学術文化の展開に取り組み、その能力を遺憾なく発揮できる環境整備を継続していきたいと考えております。皆様の一層のご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

国立大学法人山梨大学 理事、副学長 風間 ふたば



本学では、2011年度に「女性研究者支援室」を立ち上げ、その後「男女共同参画推進室」と名称変更してからも継続して女性研究者支援を行ってまいりましたが、数年前からは地域をも含めた女性の“総合的キャリアマネジメントの循環”を意識し、各種事業を連携させて実施してきました。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」は、“キャリアマネジメントの循環”の実現において、大きな役割を果たせると期待して事業を開始しましたが、実際3年の実施期間を経て、当初考えていた以上の手ごたえを感じています。

特に、企業から派遣いただいたクロスアポイントメント教員の活躍が目覚ましく、本学における先行事例となりました。まだその数は多くはありませんが、本学においては企業と大学との人事交流が加速する機運があり、女性研究者の活躍の場はさらに広がると考えています。また、女性研究者などのサポーターとして派遣した学生たちが、身近に研究者に接する機会を得たことで大学院への進学を決めるなど、勉学意欲の向上に本事業が役立ったことも望外の喜びでした。

本事業で得た様々な経験は、今後の本学の運営においても大きく役立つものになったと考えており、事業に関わっていただいたすべての方々へ感謝いたします。

シミックホールディングス株式会社 COO 大石 圭子



当事業が開始されてから3年が経ちました。シミックグループからも、クロスアポイントメント制度を活用し2名が教員として採用され、医学部との共同研究、シミックが運営する自治体支援事業との連携によるフィールドワークなどを通して、当事業の成果に貢献していることを大変うれしく思います。

今後、この事業が、山梨県内の女性活躍に繋がり、発信力を高められるような事業になること、女性のパワーで大学内外でイノベティブな活動になることを期待して、改めてシミックグループとして貢献していきたいと考えております。

株式会社はくばく 取締役管理本部長 田邊 征治



2022年は近年まれに見る激動の年でした。ウクライナ情勢悪化による穀物の供給不足、アフターコロナの経済回復に伴う需要回復に円安などが重なり、需給のひっ迫と穀物の国際相場の急騰が進み、海外より農産物を購入し加工食品を製造する当社にとって、まさに有事と言える状況でありました。このような現下にあっては「人材」の活用こそが企業が生き残るためのカギだと考えています。特に研究開発は、食品企業にとって価値を生み出す源泉だと捉えており、さらに言うところ開発部門における女性の活躍はもはや必須。本事業への参加意義はますます高まるばかりだと感じています。

引き続き、事業を通じた女性研究者の底上げと地位向上を期待するとともに、当社でもその実現を後押ししていきます。

事業の目的

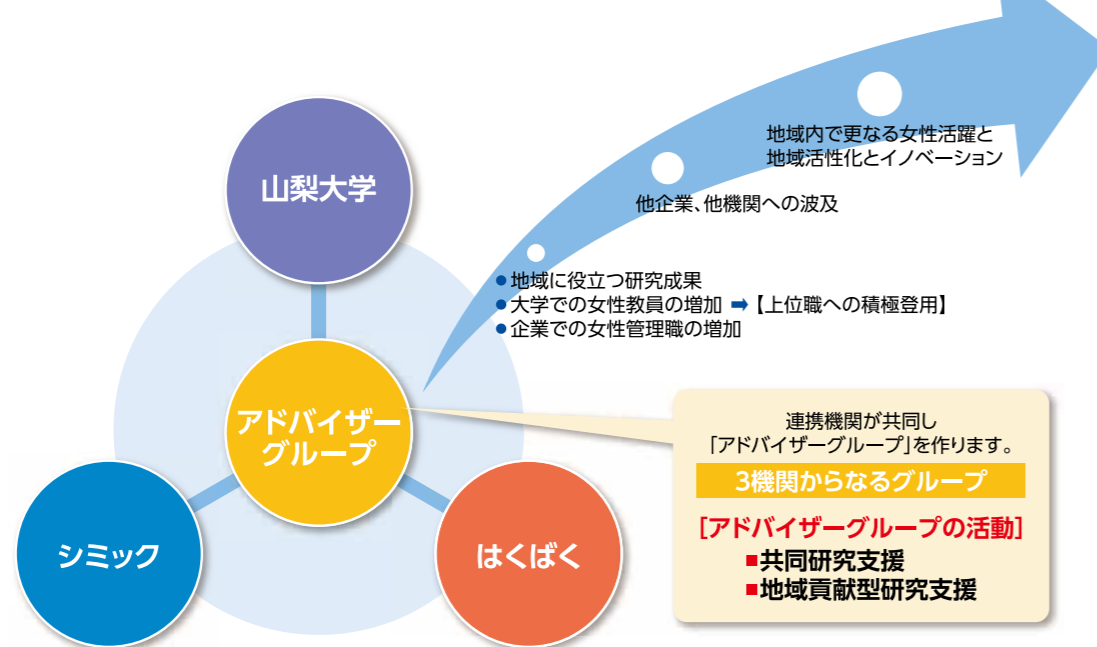
令和2年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択されました。山梨大学、シミックホールディングス株式会社、株式会社はくばくの三機関が連携し、地域のダイバーシティ環境の牽引を目指した各種の取り組みを進めます。

本事業の骨子は、クロスアポイントメント制度による大学と企業内の女性研究者の活発な人事交流の促進と、女性研究者を代表とする共同研究と地域貢献型研究への支援です。

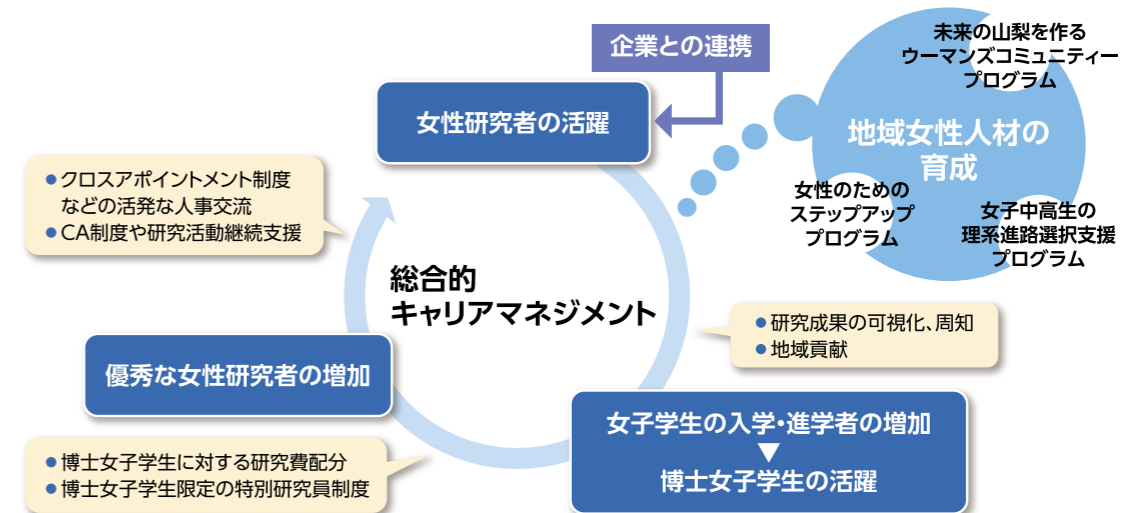
特に共同研究の推進においては、「アドバイザーグループ」により、女性研究者の研究活動を確実にサポートします。また、共同研究への大学院女子学生の積極的な参加を促すとともに、博士課程へ進学する女子学生への各種支援も用意して、地域を担う若手女性研究者の活躍による、地域イノベーションモデルの創造を目指します。

地域での取り組み

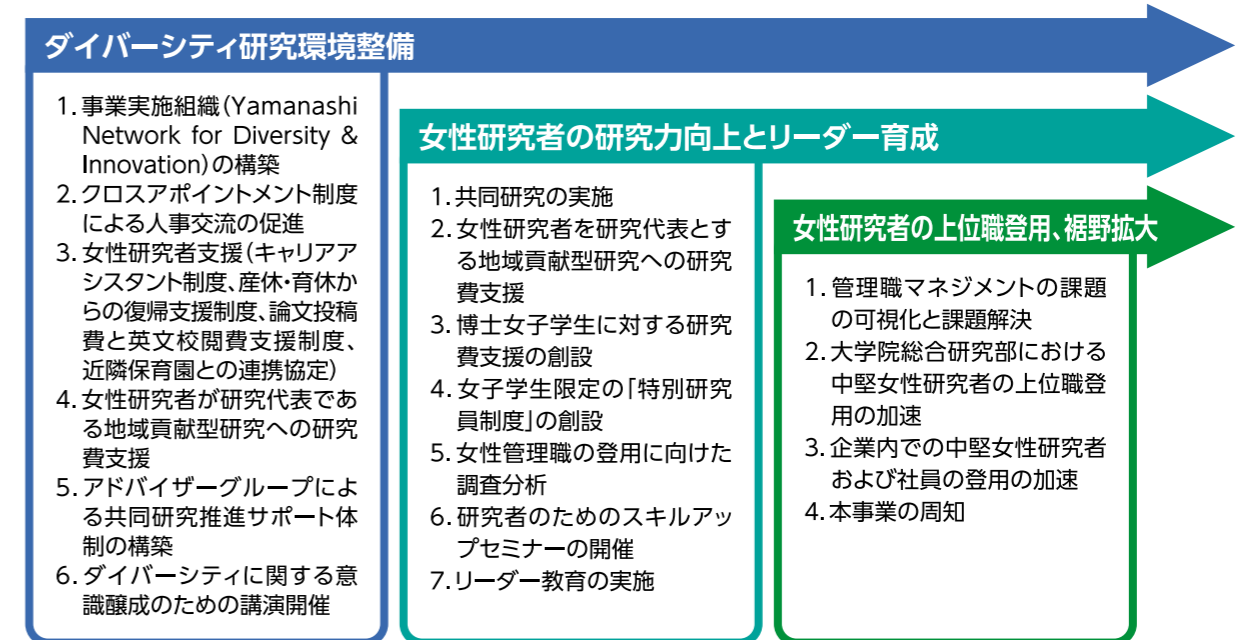
地域で活躍し、地域に貢献できる女性研究者・女性技術者の育成



総合的キャリアマネジメントの循環



環境支援と整備

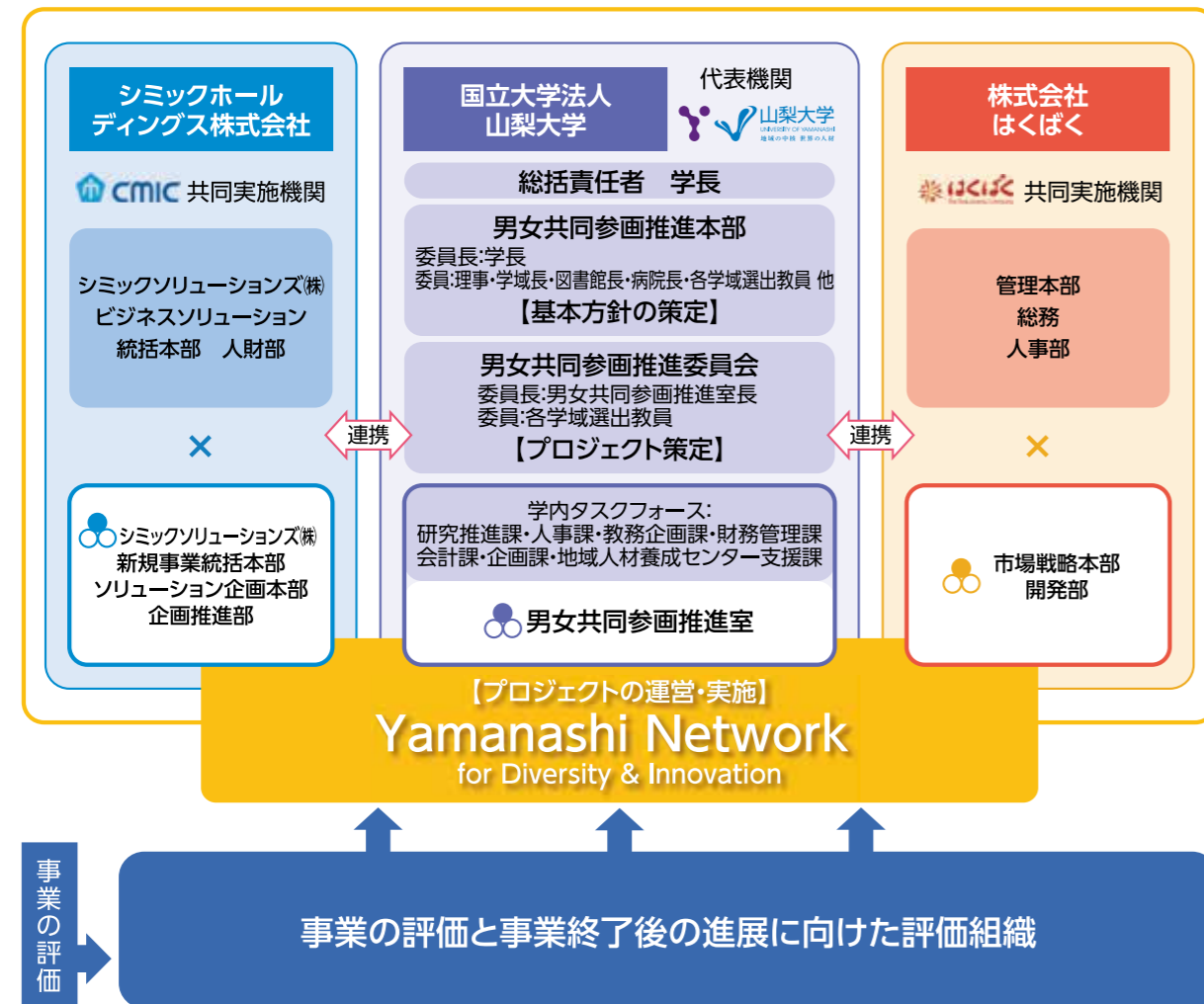


実施体制

本事業では、代表機関である山梨大学が医薬品の研究開発や付加価値向上などの各種支援を国内外で広く手掛けているシミックホールディングス株式会社、穀物販売を通じ人々の健康と豊かな食生活を実現することを理念とする山梨県内企業の株式会社はくばくと連携して、女性の能力を生かしたイノベティブな研究推進環境の創設による地域活性化のモデル作りを目指します。

「Yamanashi Network for Diversity & Innovation」を通じて、関係機関による連携・協力体制を構築しプロジェクトを牽引します。

連携体制



月日	主な実施内容
4月	クロスアポイントメント教員継続
4月	【山梨大学】 Coの花フェローシップ継続
4月	【シミックホールディングス(株)】 C-PRESS vol.22発行 (ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組掲載)
5月 14日	【(株)はくばく】 ポスター発表 (第65回日本糖尿病学会年次学術集会)
5月 18日	【山梨大学】 オンライン交流会
5月 24日	【(株)はくばく】 「将来世代応援企業賞」受賞
6月	News Letter Vol.7発行
6月 15日	【シミックホールディングス(株)】 「カラダ測定会」における共同研究アンケート調査
6月 28日	第1回スキルアップセミナー [Online Seminar for Writing Academic papers in English]
7月 1~22日	【山梨大学】 ワークライフバランスに関するアンケート調査
7月 5日	【(株)はくばく】 シミックファーマサイエンス (シミックバイオリサーチセンター) 訪問
7月 14日	ダイバーシティマネジメント研修会
7月 15日	第1回事業評価委員会及び第1回事業実施委員会 合同開催
7月 20日	第1回次世代リーダー育成企画「女性社長対談」
7月 20日	【(株)はくばく】 研究進捗発表会
8月	【シミックホールディングス(株)】 C-PRESS vol.23発行 (クロスアポイントメント教員2名のインタビュー掲載)
8月	【(株)はくばく】 「診療と新薬」2022年8月号 (第59巻第8号) 報文掲載
8月 31日	第1回若手研究者育成セミナー [研究者のためのデザイン~伝わる申請書やプレゼン資料の作り方~]
8月 31日	【シミックホールディングス(株)】 「カラダ測定会」における共同研究アンケート調査

9月		News Letter Vol.8発行
9月	15日	第2回若手研究者育成セミナー 「質的研究の考え方とSCATによる質的データ分析～量では測れないものを科学的に考えるために～」
10月	6日	第2回スキルアップセミナー「英語論文の書き方オンラインセミナー」
10月	26日	第2回次世代リーダー育成企画「女性社長対談」
11月	17日	第3回若手研究者育成セミナー「品質機能展開の考え方と研究への応用」
11月	29日	【山梨大学】山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞表彰式
12月		News Letter Vol.9発行
12月	6日	【(株)はくばく】 ポスター発表 (22nd IUNS-ICN International Congress of Nutrition)
12月	8日	【シミックホールディングス(株)】 「カラダ測定会」における共同研究アンケート調査
12月	21日	山梨大学男女共同参画講演会
1月	6日	第2回事業実施委員会
1月	20日	女性研究者研究報告会・交流会
2月	7日	【(株)はくばく】はくばく勉強会
2月	22日	第3回スキルアップセミナー「英語論文の書き方オンラインセミナー」
3月	9日	第4回若手研究者育成セミナー「伝える力強化研修」
3月		News Letter Vol.10発行
3月		【山梨大学】ロールモデル集「ナシダイResearchers Vol.10」発行
3月		【山梨大学】企業調査報告書発行
3月		令和4年度事業報告書発行

連携して行った取り組み

■クロスアポイントメント制度を活用した共同研究体制の継続および活動内容

本取組は、共同実施機関または他の企業と大学間で行う共同研究の推進者として、専門分野や能力によって大学の一部講義の担当者として等、大学と企業内の活発な人事交流の促進を図ることを目的としました。

本制度を活用することで、山梨大学女子学生が複数の企業の女性研究者のロールモデルと出会う機会が得られ、副次的に女子学生の大学院進学や企業の研究職への就職の促進が期待されます。また、クロスアポイントメント制度を活用し採用された企業女性研究者においては、大学における活動を通し、管理職などの上位職への育成の機会となることが期待されます。

令和4年度は、共同実施機関から以下の3名が、昨年度に引き続き山梨大学地域人材養成センターの特任助教として勤務しました。

各機関のクロスアポイントメント教員は、アドバイザーグループ内の定例会において、共同研究進捗報告を定期的に行い、研究内容の詳細について情報共有を重ねました。また、共同研究内容に関する合同勉強会を行いました。

企業	氏名	所属、活動内容
株式会社 はくばく	丸山 聡子	株式会社はくばく 市場戦略本部開発部研究開発課所属 生命環境学部地域食物科学科食品栄養学研究部門と株式会社はくばくで行う共同研究の推進を行う
シミック ホールディングス 株式会社	菊池 桜	シミックソリューションズ株式会社 新規事業統括本部 ソリューション企画本部 企画推進部所属 医学部とシミックホールディングス株式会社で行う共同研究の推進を行う 生命環境学域における授業のゲストスピーカーとして、学生と人事交流を図る
シミック ホールディングス 株式会社	真島 奈都美	シミック株式会社 臨床事業第三本部所属 日本CRO協会CRA 医学部とシミックホールディングス株式会社で行う共同研究の推進を行う 生命環境学域における授業のゲストスピーカーとして、学生と人事交流を図る

(1)ダイバーシティ研究環境整備

また、令和4年度は、以下の1名が山梨大学生命環境学部地域社会システム学科特任助教として採用されました。

企業	氏名	所属、活動内容
株式会社JTB 総合研究所	岡野 千帆	株式会社JTB総合研究所 事業企画部所属 チーフアナリスト 生命環境学部地域社会システム学科において、講義の一部を担当し、研究を行う

担当講義

・観光政策科学特別コース「観光経営論Ⅱ」講義補助

担当教員：山梨大学生命環境学部地域社会システム学科 田中 敦 教授
山梨大学生命環境学部地域社会システム学科 岡野 千帆 特任助教

開講学期・曜日・時限：後期・水・III

授業の目的および概要：

観光産業においては、老舗の旅館業に代表される個人型経営から、大手ホテルなどにみられるチェーン展開、国内外にネットワークを拡大したグローバル企業までさまざまな規模や経営形態の企業が存在します。また、宿泊、運輸、テーマパーク、総合旅行代理業やICTを活用した情報産業までビジネスモデルや規模も大変多様です。それぞれの業界の共通点、相違点を理解した上で、観光産業を取り巻く環境が大きく変化中、観光産業の現場では今どのような経営がなされているのか、今後どのような方向に進もうとしているのか、経営学の基本フレームを取り入れながら一緒に考えていきます。また、観光地域づくり法人（DMO）など地域経営と産業とのかかわりや「ワーケーション」のように新たな働き方と観光との関係についても触れる予定です。

・観光政策科学特別コース「観光政策科学特別講義」講義担当

担当教員：山梨大学生命環境学部地域社会システム学科 田中 敦 教授
(株)JTB総合研究所 渡邊 浩良 主任研究員
山梨大学生命環境学部地域社会システム学科 岡野 千帆 特任助教

対象学生：生命環境学部地域社会システム学科2年生

授業の目的：

コロナ禍の現在、人と人との交流の仕方が変わり、様々な分野でデジタル化が進むなど、既存の枠組みでは地域や組織が抱える課題を解決できない状況となっています。地域の課題はパターン化した処方箋で解決できるものではなく、地域で生じている課題をファクトベースでとらえ、構造化をし、課題策を考え、人を巻き込みながら実施していくことが必要となっております。そこで本講義では「観光」や「マーケティング」の側面から、山梨県の地域を対象に、地域の課題を分析し、解決策を考え、実際の人を巻き込むために必要となる一人歩きする提案資料作成ができるようになることを目的とします。

なお、本講座は、レクチャーやグループワーク、個別ワークを通して専門家とともにPBL (Project Based Learning) 形式で実施します。ビジネス経験の豊富な田中敦教授の講義や実務家である渡邊講師のリサーチや分析、ドキュメンテーションについて学び、実務的な力を養います。

(1)ダイバーシティ研究環境整備

■ダイバーシティマネジメント研修会

- 日時：令和4年7月14日（木）14:00～15:30
- 場所：山梨大学大村智記念学術館大村記念ホール（Zoom同時配信）
- 主催：山梨大学男女共同参画推進室、地域人材養成センター
- 共催：シミックホールディングス株式会社、株式会社はくばく
- 参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員、シミックグループおよび株式会社はくばくの社員 104名（会場28名、Zoom配信76名）
- 講師：株式会社佐々木常夫マネジメント・リサーチ代表 佐々木 常夫（ささき つねお）氏
- 題目：組織として成果をあげるためのメンター制度とマネジメント
- 次第：開会挨拶
学長挨拶
講演
質疑応答
閉会挨拶



感想

- ・佐々木先生のお話がとても面白くあっという間でした。仕事のやり方も今後参考にさせていただきたいです。
- ・組織のマネジメントを行う上でのメンター制度を導入する理由と評価の方法について、ぶれない考えを持って今後対応していきたいと思えます。

(1)ダイバーシティ研究環境整備

■ 山梨大学男女共同参画講演会

- 日時：令和4年12月21日（水） 14:00～15:30
- 方法：Zoom配信
- 主催：山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター
- 共催：シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく
- 参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員・
学生、シミックグループおよび
株式会社はくばくの社員
115名
- 講師：一般社団法人日本リーダーズ学会 代表理事
リーダーズアカデミー 学長
早稲田大学エクステンションセンター 講師
嶋津 良智（しまづ よしのり）氏
- 題目：業務改善においてリーダーの果たすべき
役割
- 次第：開会挨拶および講演者紹介
講演
質疑応答
閉会挨拶



感想

- ・身近に感じやすく、想像しやすい具体例なども取り入れていただき分かりやすい内容でした。
- ・リーダーとしてのヒントをたくさん頂くことができました。実際の課題点に対してどう取り組むとよいかも分かり、参加できてよかったです。
- ・リーダーとして部下の業務改善に対する役割を考えると言うことだけでなく、リーダー以外のメンバーも自己の業務効率改善に対しての参考、学びとなる内容であったと思います。

(1)ダイバーシティ研究環境整備

山梨大学が行った取り組み

■ キャリアアシスタント（CA）制度

ライフイベント（※）中の研究者（※）は、研究活動のパワーダウンが懸念されます。山梨大学では、そうした時期にある研究者に対し、研究サポーターとしてキャリアアシスタント（以下「CA」という）を配置することで、ライフイベントと研究活動の両立を支援する制度を運用しています。

【支援対象者】

本学に在職する研究者のうち、共働き世帯又は一人親家庭の者でライフイベント中の者、ライフイベント中の配偶者がいる者、もしくはこれに相当すると男女共同参画推進室長が認める者。

【CAによる支援内容】

文献検索、データ整理・入力、図表作成、資料収集、実験補助、その他研究業務についての補助。

※推進室では「ライフイベント」及び「研究者」を以下のように定義しています。

ライフイベント…妊娠、出産、育児（小学校卒業までの子の養育）、介護（2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある家族の生活支援や世話）

研究者…常時勤務する教授・准教授・講師・助教・研究員など、府省共通研究開発管理システム（e-Rad）の研究者番号を付与されている者

●令和4年度CA制度利用者数

	研究者	CA
前期	17名	29名
後期	20名	38名

＼利用した研究者からの声／

- ・CAに作業を手伝ってもらうことで捻出できた時間を家事や育児に充当することができ、仕事と家庭の両立に大きな効果がありました。
- ・子供の送迎に間に合えるようになり、ライフイベントでの大きな手助けになりました。
- ・仕事を完全に休むことなく育児に参加できるため、とても有難い制度だと思います。
- ・CAを採用する前と比べると家族と話す時間が増え、細かな変化に気づく余裕ができました。
- ・CA制度を利用したことで、小学生・幼児を育てながらも、研究を大きく進めることができました。
- ・学生にとっても学外におけるアルバイトの代わりに自らの専門分野に近い研究の補助業務で収入が得られる大変優れた制度だと思います。

＼CA学生からの声／

- ・今までやったことのない実験などができてスキルアップできました。
- ・勉強になることばかりで大変面白く、興味深い活動でした。
- ・多くの経験ができ、新たな自分の力を発見できたのでとてもよかったです。
- ・研究者や研究をしている先輩方がいることで、自分の将来を考えることができ、進路の幅も広がりました。
- ・大学院に進学したいと思うようになりました。

■産休・育休からの復帰支援制度

山梨大学では、女性研究者のための「産休・育休からの復帰支援制度」を設けています。
この制度は、出産・育児によって研究活動が中断した研究者が、職場復帰を果たし、研究の停滞を取り戻すために、復帰後における研究活動及びそれに伴う経済的負担に対して支援することを目的とするものです。

【支援対象者】
支援の対象者は、本学に在職する研究者のうち、教授・准教授・講師・助教の職位にある者で、産後の特別休暇または育児休業から職場復帰して2年以内の者とする。

【助成金の対象】
助成金は、支援対象者が実施する研究活動に係る経費（物品費、旅費、謝金）に充てるものとする。

【助成額】
助成額は、10万円とする。ただし、予算の状況により助成額が減額される場合がある。

- 復帰支援制度 利用者
令和4年度 2名

■論文投稿費と英文校閲費支援制度

山梨大学では、女性研究者のための「論文投稿費と英文校閲費支援制度」を設けています。
この制度は、ライフイベントにより研究活動が停滞した女性研究者の論文作成に伴う経済的負担の支援を行うことを目的とするものです。

【支援対象者】
本学に在職する研究者のうち、次の各号を満たす者とする。
ライフイベント中、もしくはこれに相当すると男女共同参画推進室長が認める者。
筆頭著者として論文を作成する者。

【支援内容】
助成額は、論文一篇あたり上限5万円とし、助成金の用途は論文投稿費（英文校閲費を含む）とする。

- 論文投稿費と英文校閲費支援制度 利用者
令和4年度 1名

■保育園との連携

社会福祉法人宮前福祉会 宮前保育園との連携

山梨大学では、育児支援の一環として、「社会福祉法人宮前福祉会 宮前保育園」と協定を結んでおります。本学に在籍する教職員および学生は、宮前保育園が実施する一時預かり保育や病後児保育等を利用することができます。

また、学会等の開催の際に必要な託児所設置に関わる保育士派遣制度の利用も可能です。

○連携保育園

社会福祉法人宮前福祉会 宮前保育園（甲府市岩窪町379）
宮前保育園子育て支援センターShell&Beans

【宮前保育園 利用回数（令和4年4～11月）】

令和4年度	一時預かり保育	病後児保育
4月	11回	利用なし
5月	12回	
6月	8回	
7月	12回	
8月	16回	
9月	26回	
10月	18回	
11月	16回	

共同保育所みかげの森との連携

山梨大学では、育児支援の一環として、「株式会社創街」と企業主導型保育施設の共同利用に関する協定を結んでおります。本学に在籍する教職員は、同社が設置した「共同保育所みかげの森」を従業員枠で利用することができます。

○連携保育園

共同保育所みかげの森（南アルプス市野牛島1828-63）

(1)ダイバーシティ研究環境整備

(1)ダイバーシティ研究環境整備

■ ワークライフバランスに関するアンケート調査

調査概要

調査期間：令和4年7月1日（金）～7月22日（金）
 調査方法：学内イントラネット「申請・調査支援システム」より入力
 調査対象者：山梨大学教職員（附属学校、病院含むシステムに登録のある教職員）3,149人
 回収率：31.18%（982件）（前年比：11.35%減）
 調査目的：教職員のライフイベントやワークライフバランスに関する課題や要望を抽出し、男女共同参画推進に係る取組を充実させる。

調査内容：

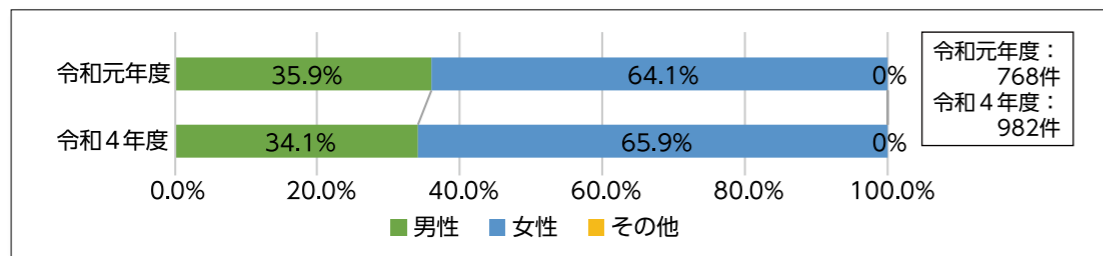
- (1) 回答者について
 - ①職種、②性別、③勤務形態、④所属、⑤年齢、⑥介護の有無
- (2) ワークライフバランスについて
 - ①自身のワークライフバランスに対する満足度、②年次休暇制度の利用状況、③17時以降の会議の出席頻度、④育児休業や介護休業の取得のしやすさ、⑤自身が担う家事の量の割合、⑥自身が担う育児の割合
- (3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について
 - ①役員のリーダーシップ、②責任者の決定、③管理職の意識改革、④職員の意識改革、⑤仕事量の削減、⑥無駄な業務・作業の排除、⑦仕事の効率化、⑧職員数の増加、⑨給料の増額、⑩ノー残業デーの徹底、⑪福利厚生の実現、⑫勤務間インターバルの導入、⑬テレワークの実現、⑭柔軟な勤務時間設定、⑮その他

結果（一部抜粋）

(1) 回答者について

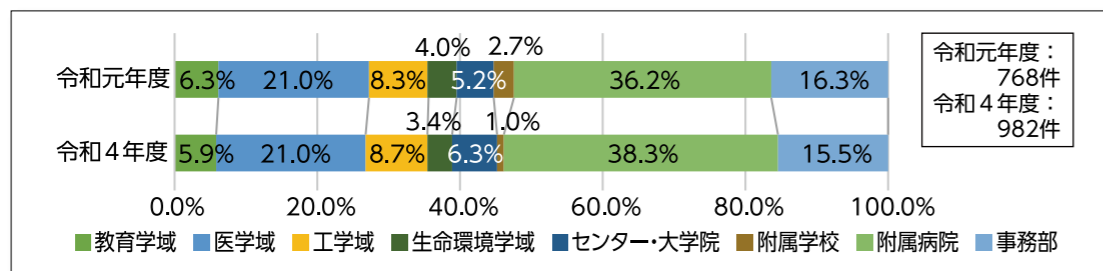
性別

* 令和4年度における回答者の性別比率は、男性が34.1%、女性が65.9%であった。令和元年度と比較し、回答者性別比率に大きな変化は認められなかった。



所属

* 回答者の所属は、附属病院が38.3%と最も多く、次いで医学域が21.0%、事務部が15.5%であった。回答者の所属の比率は、令和元年度から大きな変化は認められなかった。

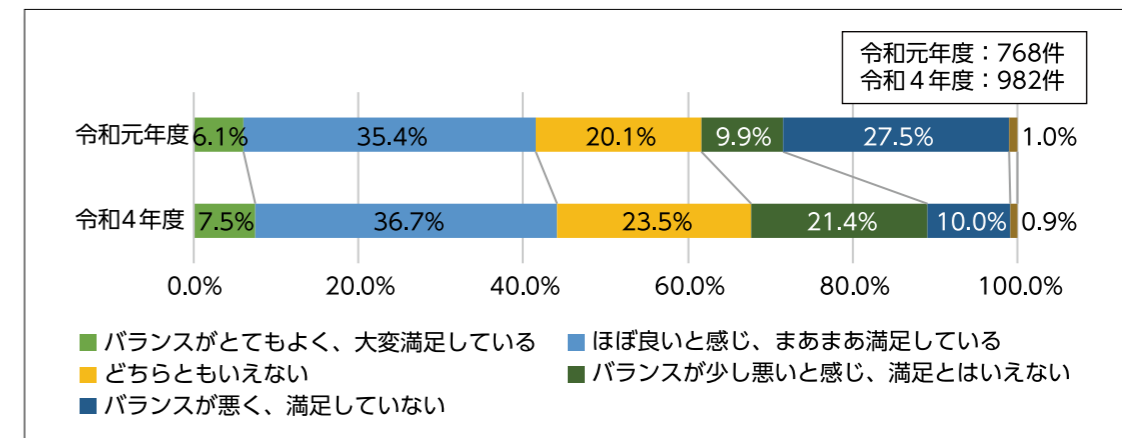


(2) ワークライフバランスについて

自身のワークライフバランスに対する満足度

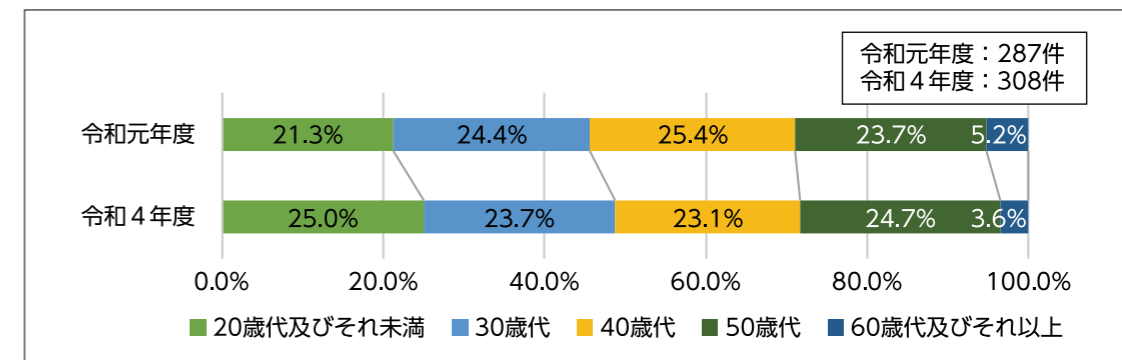
* ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答したのは31.4%であり、令和元年度より6.0%減少していた。特に、「バランスが悪く、満足していない」と感じる教職員比率の減少が確認された。

* 「ワークライフバランスに満足している」（「まあまあ満足」と「大変満足」を合算）と回答したのは、約半数の44.2%であった。令和元年より2.7%増加していた。



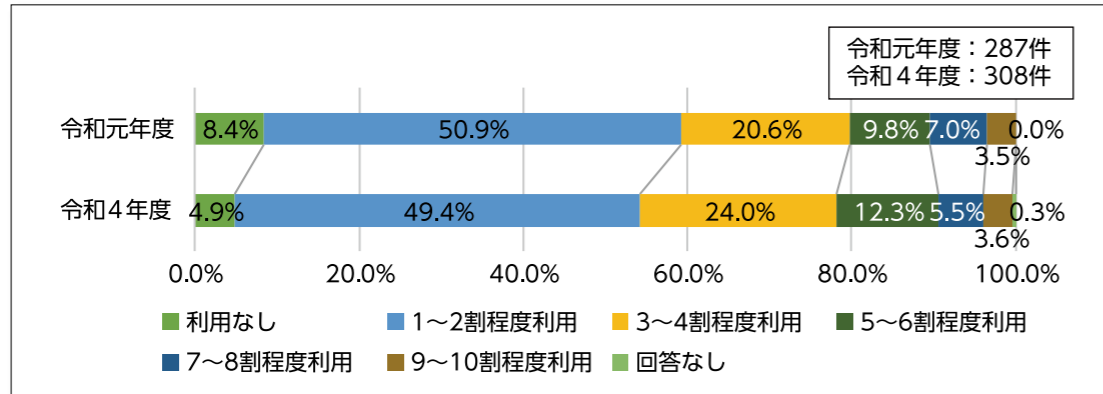
→ 「バランスが少し悪い」「バランスが悪い」と答えた方の属性・年齢

* バランスが「少し悪い・悪い」と回答した方の年齢は、20歳代及びそれ未満が最も多く25.0%（実数77件）であり、令和元年度より3.7%（16件）増加していた。一方、最も減少した年齢は60歳代以上であり、令和元年度より1.6%（4件）減少していた。

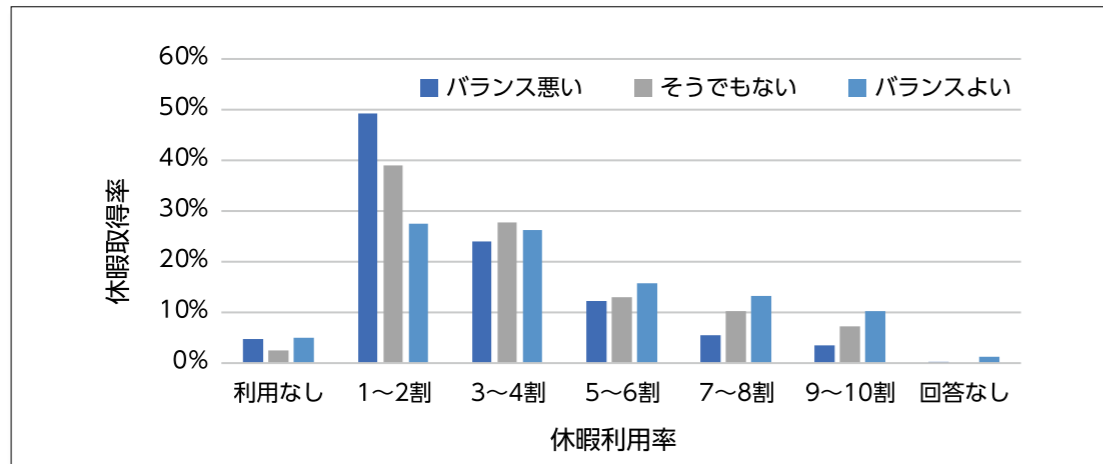


(1)ダイバーシティ研究環境整備

- ・年次休暇利用率
- * バランスが「少し悪い・悪い」と回答した方の年次休暇利用率は、1～2割が最も多く約50%であった。
- * 令和元年度と比較し、まったく利用していないとする回答者が3.5%減少し、3割以上の年休取得者が4.8%増加していた。



<補足>ワークライフバランスを「悪い・どちらかといえば悪い」、「そうでもない」および「良い・どちらかといえば良い」の3群に分け、休暇利用とワークライフバランスとの関連を評価した。
ワークライフバランスが「悪い・どちらかといえば悪い」群の方では休暇利用率が少なく、「良い・どちらかといえば良い」と回答した群の方では休暇利用率が高い傾向が示された。

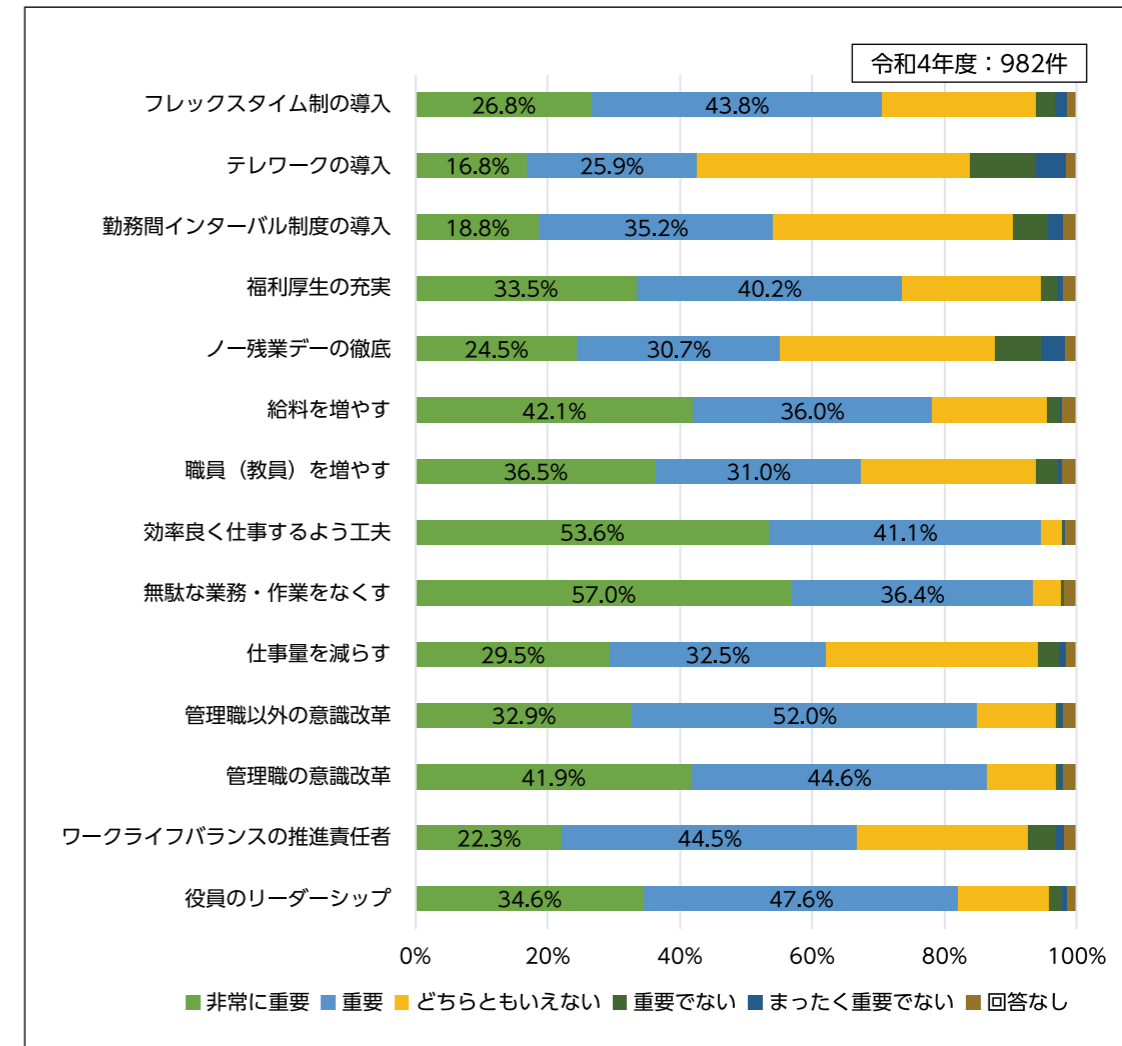


(1)ダイバーシティ研究環境整備

(3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について

以下に、「ワークライフバランスの実現に必要な取組」の本年度調査結果を記す。調査を行った取組内容は、①役員がリーダーシップを発揮してワークライフバランスに取り組む、②大学の中でワークライフバランスを推進する責任者を定める、③管理職の意識改革を行う、④管理職以外の職員の意識改革を行う、⑤仕事の量を減らす、⑥無駄な業務・作業をなくす、⑦効率良く仕事するよう工夫する、⑧職員を増やす、⑨給料を上げる、⑩ノー残業デーを徹底する、⑪福利厚生を充実する、⑫勤務間インターバル（1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに一定時間の継続した休息時間を与える制度）を導入する、⑬テレワーク（在宅勤務）ができるようにする、⑭フレックスタイムなどより柔軟な勤務時間設定ができるようにするである。

「非常に重要である」「重要である」とする回答が80%以上であったライフワークバランスの実現に必要な取組は、役員リーダーシップ、管理職および管理職以外の意識改革、無駄な業務・作業をなくすおよび効率よく仕事するよう工夫する、であった。



(1)ダイバーシティ研究環境整備

シミックホールディングス株式会社が行った取り組み

■ 広報誌「C-PRESS」

C-PRESS vol.22(令和4年4月発行)にて、ダイバーシティ&インクルージョンに関する記事としてグループの取組を掲載しました。



(1)ダイバーシティ研究環境整備

株式会社はくばくが行った取り組み

■ シミックファーマサイエンス(シミックバイオリサーチセンター)訪問

日時：令和4年7月5日(火)
場所：シミックファーマサイエンス(シミックバイオリサーチセンター)

共同実施機関間の連携強化を目的とし、研究開発部門の4名が、シミックファーマサイエンス(シミックバイオリサーチセンター)を訪問し、同所の見学や意見交換を行いました。

■ 研究進捗発表会

日時：令和4年7月20日(水)
場所：山梨大学 生命環境学部地域食物科学科 望月研究室

クロスアポイントメント教員によるプロGRESSレポート(研究進捗発表会)を行い、研究内容の詳細について情報を共有しました。

■ はくばく勉強会

日時：令和5年2月7日(火)
場所：はくばく山梨本社・中央工場

共同研究機関間の連携強化を目的とし、山梨大学望月研究室メンバーおよびシミッククロスアポイントメント教員がはくばく山梨本社を訪問し、中央工場の見学と参加者らによる勉強会を行いました。



連携して行った取り組み

■ 共同研究

本事業では、「女性研究者育成」を連携の中心に置き、産学間の活発な人事交流によって、女性の能力を生かしたイノベティブな研究を推進する環境を創設し、地域人材の育成と産業活性化への貢献を目指しています。

取り組みの一つとして、共同実施機関との共同研究による「女性研究者」の支援を行っており、令和2年度から継続して下記の研究テーマで共同研究を行っています。

【共同研究（計3件）】

所属	研究者	共同実施機関	研究テーマ
医学部医学科 免疫学講座	石丸 かよ子 長坂 優香 (大学院生)	シミック ホールディングス(株)	生活習慣がアレルギー症状に及ぼす影響
生命環境学部 地域食物科学科	石山 詩織	(株)はくばく	穀物の機能性に関する研究 (大麦による脂肪肝、糖尿病性腎症の抑制機構の解明)
医学部医学科 小児科学講座	加賀 佳美	シミック ホールディングス(株)	発達障害児養育者の健康リテラシー (発達障害リテラシー)が、児の問題行動及びメンタルヘルスに及ぼす影響について

■ 次世代リーダー育成企画 女性社長対談

第1回次世代リーダー育成企画 女性社長対談

日時：令和4年7月20日（水）15:00～16:30

場所：Zoom配信

主催：山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター

共催：シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく

参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員・
学生、シミックグループおよび
株式会社はくばくの社員 41名

講師：一般社団法人 星つむぎの村 代表理事
高橋 真理子（たかはし まりこ）氏



感想

- ・自分の力だけではどうにもならないことが生きていく上でたくさんあります。星にはそういったことを包み込んでくれる優しさがあると感じました。
- ・他者や社会とのつながりを意識することはありましたが、自然とのつながりを意識することは少なかったです。星や森、海などの自然に積極的に触れることが幸せに生きていく上で大切なことだと思いました。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

第2回次世代リーダー育成企画 女性社長対談

日時: 令和4年10月26日(水) 15:00~16:30
場所: 山梨大学工業会館3階会議室 (Zoom同時配信)
主催: 山梨大学男女共同参画推進室、地域人材養成センター
共催: シミックホールディングス株式会社、株式会社はくばく
参加者: 山梨大学および山梨県立大学の教職員・学生、シミックグループおよび株式会社はくばくの社員 68名 (会場30名、Zoom配信38名)
講師: 株式会社TryMam 代表取締役社長 早川 亜希子 (はやかわ あきこ) 氏



感想

・バイタリティ溢れる早川様のご講演、大変わかりやすく楽しく拝聴させていただきました。
 ・女性ならではのコミュニケーション力を活かした活躍の可能性と頼もしさを学びました。私自身も成長を目指したいと思います。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

■ スキルアップセミナー

第1回スキルアップセミナー

[Online Seminar for Writing Academic papers in English]

日時: 令和4年6月28日(火) 10:00~11:30 ※アーカイブ配信
方法: ウェビナー
主催: 山梨大学男女共同参画推進室、地域人材養成センター
共催: 山梨大学大学院教育マネジメント室、シミックホールディングス株式会社、株式会社はくばく
協力: 英文校正エナゴ (株式会社クリムゾンインタラクティブ・ジャパン)
参加者: 山梨大学および山梨県立大学の教職員・学生、シミックグループおよび株式会社はくばく社員 97名 (セミナー後の視聴も含む)

講師: Dr. Daniel Kota

タイトル: How to Prepare Impressive Research Presentations

内容: ・ Key elements of an academic presentation
 ・ Technical aspects of a presentation
 ・ How to organize key sections of your presentation
 ・ Common errors while preparing a presentation
 ・ Tips for designing an effective presentation
 ・ Strategies for delivering an impressive presentation



感想

・解説が分かりやすく、今後に生かせると思いました。
 ・プレゼン資料の作り方だけでなく、プレゼンのパフォーマンスや発表とQ&Aの時間構成なども意見を聴けたことは新鮮な気付きでした。
 ・英語の勉強にもなり有意義でした。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

第2回スキルアップセミナー

「英語論文の書き方オンラインセミナー」

日時：令和4年10月6日（木）10:00～11:30
※アーカイブ配信

方法：ウェビナー

主催：山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター

共催：山梨大学大学院教育マネジメント室、
シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく

協力：英文校正エナゴ
(株式会社クリムゾンインタラクティブ
・ジャパン)

参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員・
学生、シミックグループおよび
株式会社はくばくの社員
105名（セミナー後の視聴も含む）

講師：中央大学理工学部物理学科 教授
田口 善弘（たぐち よしひろ）氏

タイトル：要旨（Abstract）と序論
（Introduction）の違いを理解する

- 内容：
- ・良く書かれた要旨と序論の重要性
 - ・要旨と序論を書くときに起こしがちな過ち
 - ・科学論文の要旨の書き方
 1. 要旨の種類
 2. 要旨を書くときのコツ
 3. 的確なキーワードを見つける方法
 - ・効果的な序論の書き方
 1. 要旨と序論の主説得力のある序論の必要性
 2. 良い序論の書き方の参考例
 - ・要旨と序論の主な類似点と相違点



感想

- ・要旨や序論の作成方法のトレーニングの方法を教わることができました。
- ・そもそも要旨と序論の違いを理解していなかったので、違いを認識できてよかったです。



(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

■ 若手研究者育成セミナー

第1回若手研究者育成セミナー

「研究者のためのデザイン
～伝わる申請書やプレゼン資料の作り方～」

日時：令和4年8月31日（水）13:30～15:30
方法：Zoom配信

主催：山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター

共催：シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく

参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員・
学生、シミックグループおよび
株式会社はくばくの社員 134名

講師：千葉大学大学院理学研究院 准教授
高橋 佑磨（たかはし ゆうま）氏

タイトル：研究者のためのデザイン
～伝わる申請書やプレゼン資料の作り方～

- 内容：
- ・資料作成での読みやすいフォントの選び方
 - ・文章レイアウトのルール
 - ・見やすい図形や写真
 - ・参加者から募集したPowerPointのプレゼン資料やWordの申請書についての添削



感想

- ・非常にわかりやすく今後の資料づくりにいかそうと思います。
- ・実例を多く見せていただいたおかげでよくなった点を客観的に知ることができ、大変ためになりました。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

第2回若手研究者育成セミナー

「質的研究の考え方とSCATによる質的データ分析
～量では測れないものを科学的に考えるために～」

日時：令和4年9月15日（木）14:00～16:00

方法：Zoom配信

主催：山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター

共催：シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく

参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員・
学生、シミックグループおよび
株式会社はくばくの社員 39名

講師：名古屋経済大学人間生活科学部
教育保育学科 特任教授
大谷 尚（おおたに たかし）氏

タイトル：質的研究の考え方とSCATによる
質的データ分析
～量では測れないものを科学的に
考えるために～

内容：講師著書
「質的研究の考え方 研究方法論からSCAT
による分析まで」に基づく講義
・質的研究の根本的な考え方
・質的研究における質的データ分析手法である
「SCAT法」についての実際の解析方法、誤用例



感想

・とても有意義な時間でした。研究の根本を考え直す時間になりました。
・講師の熱意を感じました。量的研究よりも質的研究への関心が高いので、聞かせていただいで勇気づけられた思いがします。



(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

第3回若手研究者育成セミナー

「品質機能展開の考え方と研究への応用
～商品開発プロセスを基礎研究に応用する～」

日時：令和4年11月17日（木）14:00～16:00

方法：Zoom配信

主催：山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター

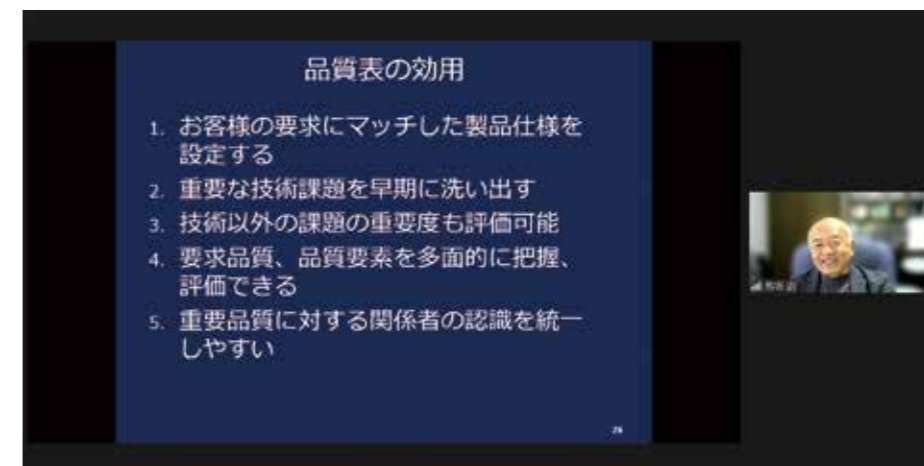
共催：シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく

参加者：山梨大学および山梨県立大学の教職員・
学生、シミックグループおよび
株式会社はくばくの社員 27名

講師：熊坂技術士事務所 代表、
東京農工大学客員教授
熊坂 治（くまさか おさむ）氏

タイトル：品質機能展開の考え方と研究への応用
～商品開発プロセスを基礎研究に応用
する～

内容：・商品開発で用いられている
「品質機能展開」手法について
・「品質表」の作成（演習）



感想

・基本的なことではあるが、参考書などではここまで詳細にわかりやすく説明がなかったため、言葉の意味を含めて今まで以上に理解することができました。
・何となく分らなかったことが理解できました。検定結果を読む上で、基本的な概念が分かれると理解が高まるため、大変勉強になりました。
・SDとSEの算出法は知っていましたが、着目している点の違いが分かって良かったです。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

■ 女性研究者 研究報告会・交流会

令和4年度は、企業との共同研究及び、地域貢献型研究を行っている山梨大学女性研究者の研究報告・交流会を行いました。研究の紹介や発表を通し、他の研究者や学生、企業の方々との交流を行い、活動を内外に広くアピールすることを目的として実施しました。

- 日時：**令和5年1月20日（金）16:30～20:00
- 場所：**山梨大学甲府キャンパス
大学会館（ラウンジ・多目的ホール）
- 主催：**山梨大学男女共同参画推進室、
地域人材養成センター
- 共催：**山梨大学特別教育プログラム、
博士課程支援事業、
シミックホールディングス株式会社、
株式会社はくばく
- 参加者：**山梨大学教職員・学生、
山梨県内小・中学生、高校生、
山梨県内企業社員、
シミックグループ社員、
株式会社はくばくの社員、
180名
- 次第：**フリーディスカッション
ポスターセッション
交流会



感想

- ・研究の進みが大きくなく、少し心配しながらの参加でしたが、いろいろな方と交流ができ、また“いいね”のメモをいただき、とても力づけられました。
- ・学内で研究について語り合う会に参加した事が無かったので、大変新鮮で他学部の学生さんや先生方のお話もっと聞いてみたいと思う、良い機会でした。
- ・普段話さない方々とお話する機会となり、とても楽しかったです。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

山梨大学が行った取り組み

■ 地域貢献型研究支援

本事業では、「女性研究者育成」を連携の中心に置き、産学間の活発な人事交流によって、女性の能力を生かしたイノベティブな研究を推進する環境を創設し、地域人材の育成と産業活性化への貢献を目指しています。

取り組みの一つとして、地域の活性化につながる共同研究を進めている「女性研究者」を対象とし、令和4年度は公募により研究支援を行いました。

【地域貢献型研究支援（計9件）】

研究者	所属	研究テーマ
今井 千裕	教育学部 生活社会教育講座	学びの世代におけるDOHaD学説（健康と病気の発育期起源学説）に根差した山梨県食教育アプローチの基盤形成
岡松 恵	教育学部 生活社会教育講座	山梨県の伝統工芸品「甲州印伝」を題材にした家庭科の授業開発と地域貢献
鴨川 明子	教育学部 幼小発達教育講座	山梨県の学校における女性管理職のライフストーリー—多様な「ワークライフキャリア」のかたちを考える—
後藤 順子	医学部医学科 救急集中治療医学講座	山梨県における居住地域、住宅性能などの住環境と、ヒートショックなど環境要因が病態の発症成立に深く関わると考えられる疾患との関連性の検討
八重樫 咲子	工学部 土木環境工学科	環境DNA分析に基づく富士川流域の流水性動物種の網羅的生息調査
向井 真那	生命環境学部 環境科学科	年齢の異なる人工林における窒素・リン循環様式の違い
乙黒 美彩	ワイン科学研究センター	山梨県内ブドウ畑のテロワールを構成する酵母フローラの解明
斉藤 史恵	ワイン科学研究センター	甲州ワインの典型性（甲州ワインらしさ）の科学的定義付け
伊藤 孝恵	国際化推進センター	外国人留学生の地方就職に向けた支援と、地方企業の受け入れ意識に対する一考察

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

■ Coの花フェローシップ

Coの花フェローシップ制度は、将来を担う創造性に富んだ女性研究者の育成に向け、研究に専念できる環境の提供とキャリアパスの確保を支援するもので、大学院博士課程に在籍する優秀な女子学生に対し、研究専念支援金及び研究費が支給されます。

【令和4年度Coの花フェローシップ支給対象学生】

所属	氏名	研究計画	指導教員
大学院医工農学総合教育部 博士課程 ヒューマンヘルスケア学専攻	今井 崇恵	文部科学省の調査によると小学校教員の一日の休憩時間の合計は約6分である。また、精神疾患による休職者は5482名となり、近年、増加傾向にある。本研究では、休憩時間の短さが心身に与える影響に関するアンケート調査を行い、統計学的手法を用いて分析を行う。	医学部看護学科 教授 宮村 季浩

※令和3年度Coの花フェローシップ支給対象学生の石山 詩織さんは、令和4年4月に山梨大学生命環境学部地域食物科学科 助教に着任されたため、研究支援を終了しました。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

■ 山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞

山梨大学男女共同参画推進室では、平成28年度に、優れた研究成果を挙げた本学の女性研究者を顕彰することにより、その研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成及びこれによる男女共同参画の促進等に資するため、山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞を創設しました。

表彰の対象者は本学に所属する女性研究者（大学院生・研究員を含む）または本学の女性研究者を研究代表者とする研究グループで、次の各号に掲げる賞の区分に応じて行います。

- 優秀賞** 教育研究のマネジメントにおいて優れた業績を挙げたと認められる個人、又は、学術上優れた研究成果を挙げたと認められる個人、若しくは研究グループ
※個人又は研究グループの研究代表者には、大学院生及び研究員は含まない。
- 奨励賞** 40歳未満の若手研究者又は博士取得後8年未満（ただし、産休・育休期間を除く）で、優れた研究成果を挙げることが期待されると認められる個人、若しくは研究グループ

- 日時**：令和4年11月29日（火） 14:00～14:30
- 場所**：山梨大学大村智記念学術館大村記念ホール
- 次第**：授賞式開始
列席者紹介
受賞者紹介
各賞授与
学長祝辞
受賞者挨拶
記念撮影



受賞者：優秀賞 工学域基礎教育センター 准教授 井上 久美
奨励賞 大学院医工農学総合教育部修士課程
生命環境学専攻 バイオサイエンスコース 1年次 足立 遥都



■ 女性管理職の登用加速に向けた調査分析

女性管理職登用を促進する職場環境と経営者のダイバーシティに対する認識 山梨県における実態調査

1. はじめに

女性の活躍推進が期待される中、我が国において、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合（以下、「女性管理職比率」）は14.8%（令和元（2019）年）であり、おおむね30%以上の女性管理職比率を有する主な先進国と比較し、非常に遅れたものとなっている。山梨県においても、女性管理職比率は11.5%と低く、指導的地位に就く女性が増える土壌を形成するためには、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組む必要がある。

そこで、本研究は、女性管理職割合の改善に向けた調査の一環として、山梨県の企業を対象として女性管理職を育む組織環境、制度、および経営者のダイバーシティに対する認識を明らかにすることを目的とし、聞き取り調査を行った。

2. 調査概要

聞き取り期間：令和3年11月1日（月）～令和4年2月22日（火）

分析期間：令和4年4月4日（月）～令和4年8月31日（水）

方法：インタビューによる聞き取り調査（半構造化面接）

対象：山梨県内企業22社（山梨大学リカレント事業参画企業を含む）

目的：女性管理職を育む組織環境、制度、および経営者のダイバーシティに対する認識を明らかにする

調査内容：

(1) 参加企業について

参加企業基本情報

①正社員規模、②女性正社員数・女性正社員比率、③女性管理職の有無・女性管理職比率、④社員数についての考え

(2) 女性社員について

①企業自体が女性社員に対し持っている認識、②採用時に求めるスキル、③女性正社員増員への考え方、④女性社員育成への考え方

(3) 女性管理職について

①女性管理職の必要性、②女性管理職のメリット・デメリット、③管理職に求めるスキル、④管理職教育の必要性と内容、⑤女性対象教育訓練の必要性、⑥ロールモデルの必要性

(4) キャリアを中断させない取組

(5) 地域として、女性活躍に必要な取組・課題

3. 調査結果要約

(1) 参加企業について

- * 山梨県内企業の22社の経営者（代表取締役および人事・総務部部长）に聞き取り調査を行った。各企業の業種は日本標準産業分類（総務省、平成25年10月改定）に基づき分類した。
- * 本調査においては、正社員数は50-100名が最も多く10社（45%）、次いで、100-200名が5社（23%）、200-300名が4社（18%）、50名以下が2社（9%）であり、300名以上の企業は1社（5%）であった。

(2) 女性社員について

- * 女性正社員数は、25名以下が最も多く9社（41%）、次いで25-50名が8社（36%）、100-150名が3社（14%）であり、50-100名および150-200名が各1社（5%）であった。
- * 女性正社員比率は、10-20%が最も多く8社、次いで50%以上が5社、40-50%が4社であっ

た。20-30%および30-40%は3社であった。

- * 女性社員に対する認識について、業務を行う上で「女性ならではの感性、視点、機転等は即戦力となること」をはじめ、女性社員に対しポジティブな認識を有する回答が多く得られた。
- * 一方、責任を負いたくない感じがある等、経営者は女性社員の責任職（管理職を含む）に対する意識の消極性に対しネガティブな認識を有していることも明らかとなった。

(3) 女性管理職について

- * 課長職以上の女性管理職を配置している企業は16社（73%）、配置していない企業は6社（27%）であった。
- * 情報通信業、卸売業・小売業、生活関連サービス業、医療・福祉については、インタビューを行ったすべての企業で、課長以上の女性管理職を配置していた。
- * 課長職以上の女性管理職比率が20%以上の企業は7社（32%）、10-20%が4社（18%）であり、今回調査を行った企業の約半数では、課長職以上の女性管理職が登用されていた。
- * 19社（86%）の企業は管理職の増員は必要と考えており、そのうち14社は女性管理職の増員が必要であると回答した。また、現在、女性管理職の配置はないものの、接客方面に女性管理職を登用する必要がある等、前向きな回答が得られた。
- * 管理職教育を含む、女性を対象とした自社における教育訓練については、16社（73%）は不要と回答しており、14社（64%）は女性対象の教育訓練の実施はしていないことが示された。一方、自社以外で行われる女性対象の教育訓練への参加は、20社（91%）が可能と回答しており、地域企業において、自社以外で実施される女性対象の教育訓練の必要性が示された。

(4) キャリアを中断させない取組について

- * 産休・育休制度は、ほぼすべての企業で制度化され、利用されていた（20社/22社）。また、3社で企業内保育所が設置されていた。
- * 産休・育休制度以外でキャリアを中断させない取組は、コミュニケーションを密にとる等、職場環境の風土やメンタル面における整備に加え、時短勤務や時間休の制度等、働き方そのものの制度を整備し、実施していることが示された。

(5) 地域として、女性活躍に必要な取組・課題

- * 女性活躍については、企業の「風土」づくり、地域の「風習」の改善が必要であり、女性が働きやすい環境を整備し、意欲・意識の高い女性の県外流出といった課題に対応しなければならないことが示された。

まとめ：

今回の調査に参加した企業の経営者の多くは、女性社員に対する働き方・能力等にポジティブな印象を有しており、能力が活かせる部署に女性管理職を配置する必要性を感じるなど、女性活躍・女性上位職登用に前向きであることが示された。また、半数以上の企業において女性管理職が配置されており、比較的女性正社員比率の高い企業においては20%以上の女性管理職を配置する企業も多いことが示された。

また、ライフイベントに伴うキャリアの中断については制度の整備のみでなく、社内の空気感・社員の意識など目に見えない環境整備に取り組んでいる企業が多く、ライフイベント中の社員が働きやすい風土に変わりつつある時期である可能性が示された。

一方、女性活躍・女性管理職登用を推進するためには、管理職業務への女性側の意識醸成を含む女性を対象とした教育訓練等、女性社員に対しての様々な取組が必要であり、ロールモデルや本学女性リカレント事業のような取組は意識付けの機会として活用できる可能性が示された。

今後は、経営者だけでなく、男女従業員の考え等も踏まえた現状の把握、課題等を明らかにする必要がある。

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

4. 結果（一部抜粋）

(1) 参加企業について

<参加企業の基本情報>

参加企業22社の基本情報を表1に示す。

*業種別内訳は、卸売業・小売業6社、製造業5社、サービス業4社、建設業および生活関連サービス業が各2社、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業および医療・福祉は各1社であった。

表1：参加企業基本情報

No.	業 種		
	大 分 類	コード	中 分 類
1	D	建設業	6 土木・舗装工事業
2	D	建設業	6 土木建築工事業
3	E	製造業	14 紙製品製造業
4	E	製造業	26 生産用機械器具製造業
5	E	製造業	9 食料品製造業
6	E	製造業	20 かばん・袋物製造業
7	E	製造業	32 その他製造業
8	G	情報通信業	38 放送業
9	I	卸売業・小売業	57 織物・衣服等小売業
10	I	卸売業・小売業	56 各種商品小売業
11	I	卸売業・小売業	54 機械器具卸売業
12	I	卸売業・小売業	60 その他の小売業
13	I	卸売業・小売業	54 機械器具卸売業
14	I	卸売業・小売業	54 機械器具卸売業
15	L	学術研究、専門・技術サービス業	74 土木建築サービス業
16	N	生活関連サービス業	78 理・美容業
17	N	生活関連サービス業	79 生活関連サービス
18	P	医療・福祉	85 老人福祉・介護
19	R	サービス業	91 職業紹介・労働者派遣業
20	R	サービス業	91 職業紹介・労働者派遣業
21	R	サービス業	92 その他の事業サービス業
22	R	サービス業	89 自動車整備業

女性正社員比率

図1に業種別の女性正社員比率を示す。

- * 女性正社員比率は、10-20%が最も多く7社、次いで50%以上が5社、40-50%が4社であった。20-30%および30-40%は各3社であった。
- * 50%以上の女性正社員比率を有する業種は、情報通信業、卸売業・小売業、生活関連サービス業および医療・福祉であった。

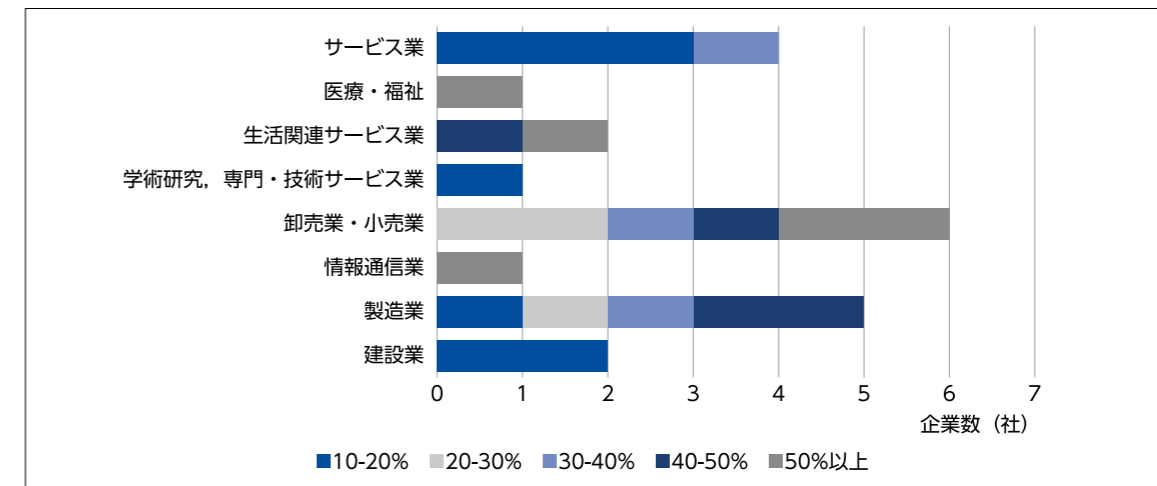


図1：参加企業の業種別女性正社員比率

女性管理職の有無・女性管理職比率

課長職以上を管理職とした場合の、女性管理職の有無を表2に、業種別の女性管理職比率を図2に示す。

- * 課長職以上の女性管理職を配置している企業は16社（73%）であり、配置していない企業は6社（27%）であった。
- * 情報通信業、卸売業・小売業、生活関連サービス業、医療・福祉については、インタビューを行ったすべての企業で、課長以上の女性管理職を配置していた。
- * 課長職以上の女性管理職比率が20%以上の企業は7社（32%）、10-20%が4社（18%）であり、約半数の企業において、課長職以上の女性管理職が登用されていることが判明した。
- * 女性正社員比率が高いサービス業4社のうち、2社は女性の管理職を配置していなかったが、2社は20%以上の高い比率で管理職の配置が行われていた。

表2：女性管理職の配置の有無

女性管理職配置	企業数
あり	16社 (72.7%)
なし	6社 (27.3%)

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

(2) 女性研究者の研究力向上とリーダー育成

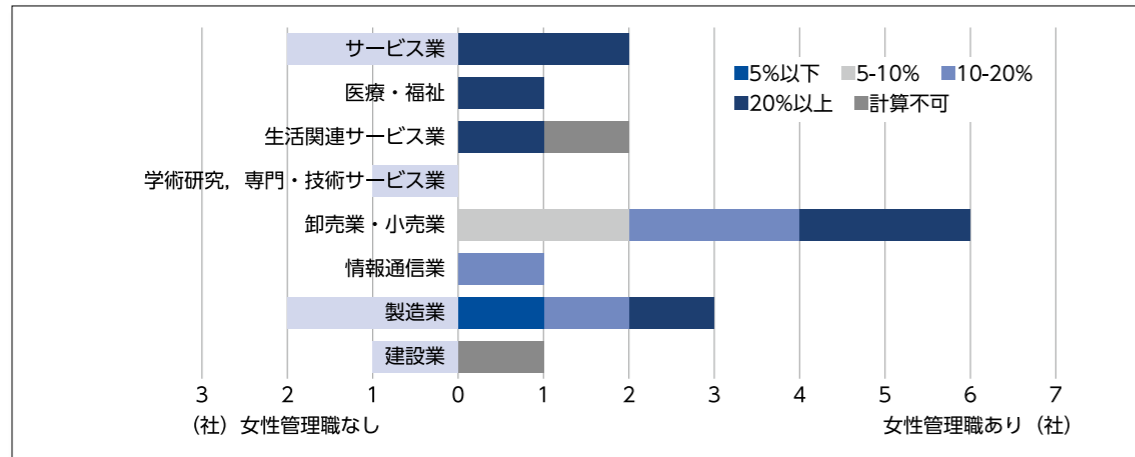


図2：業種別女性管理職比率

(2) 女性社員について

企業自体が女性社員に対し持っている認識

企業経営者が女性社員に対し持っている認識について文言解析（複数回答）した結果を図3に示す。

- * 回答の約75%が女性に対しポジティブな認識を持っており、特に、業務を行う上で、「女性ならではの感性、視点、機転等は即戦力となる」とする回答（33%）が最も多く、次いで、「雰囲気が良い（接客に適している）」とする回答（17%）が続いた。
- * 一方、回答の約25%は、女性社員に対し、「責任を負いたくない感じがする」、「管理職がやりにくそう」等、責任を必要とする業務に対する女性社員の意識についてネガティブな認識を持っていることも明らかとなった。

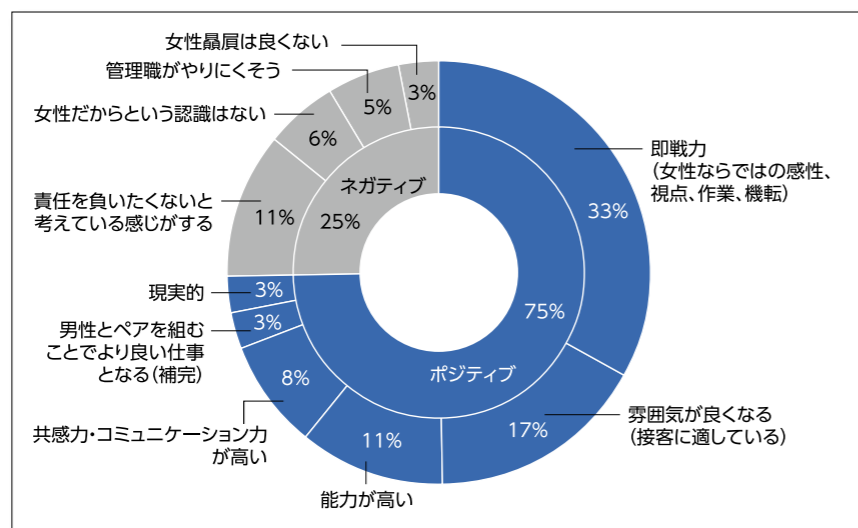


図3：女性社員に対する経営者の認識

(3) 女性管理職について

女性管理職の必要性

女性管理職の必要性についての各社回答を図4に示す。

- * 19社(87%)の企業は管理職の増員は必要と考えており、そのうち14社（64%）は女性管理職の増員が必要と回答した。回答した企業の中には、現在、女性管理職の配置はないものの、接客方面に女性管理職を登用する必要があるとの回答が得られた（表1. No.3 製造業）。

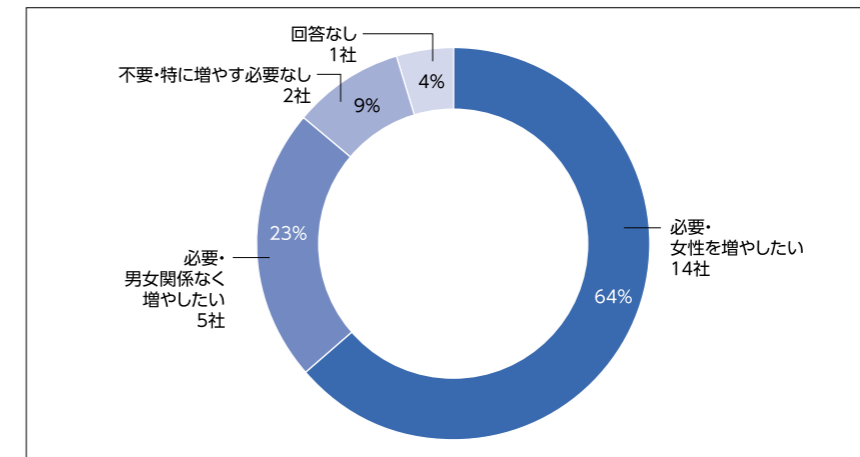


図4：女性管理職の必要性

女性管理職のメリット・デメリット

女性管理職のメリット・デメリットについて、文言解析（複数回答）した結果を図5に示す。

- * メリットとして、「職場の環境づくり（女性ならではの気配り、女性同士で分かり合えること等）」に必要と回答した企業が最も多く10社（32%）であり、次に「ロールモデル」となることや「対外的なサービス向上」にメリットを感じると回答した企業が3社（10%）であった。さらに、「マーケティングに必要」と、女性の特性にメリットを感じていることが示された。
- * 一方、デメリットとしては、「ライフイベントによる勤務への制限」が最も多く上げられ、次いで、「女性管理職の必要性を感じない」とする回答が得られた。

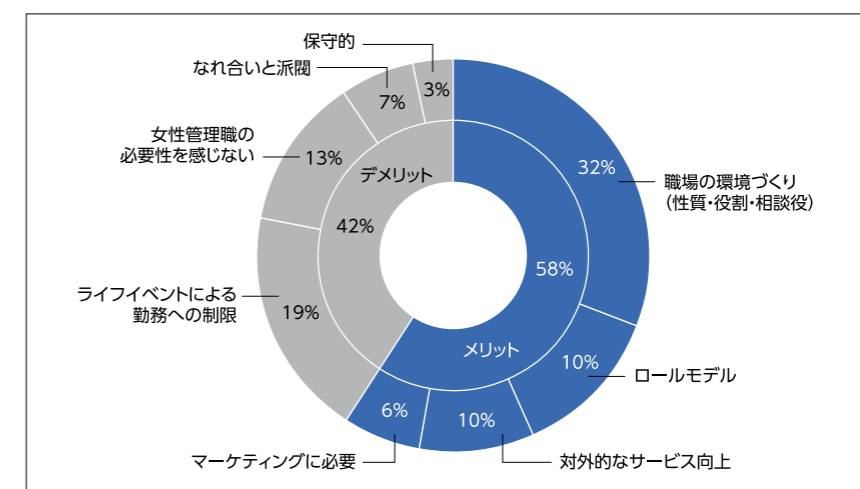


図5：女性管理職のメリット・デメリット

シミックホールディングス株式会社が行った取り組み

■ 「カラダ測定会」におけるアンケート調査

日時：令和4年6月15日（水） 10:00～16:00

令和4年8月31日（水） 10:00～16:00

令和4年12月8日（木） 10:00～16:15

場所：甲府市総合市民会館 1階多目的室

甲府市にて開催された「カラダ測定会」において、クロスアポイントメント教員が共同研究テーマでもある発達障害リテラシー研究におけるアンケート調査を行いました。



株式会社はくばくが行った取り組み

■ ポスター発表

日時：令和4年5月14日（土）

場所：神戸国際展示場

学会名：第65回日本糖尿病学会年次学術集会

クロスアポイントメント教員が「2型糖尿病患者における大麦摂取の血漿グルカゴン濃度に及ぼす影響」との演題でポスター発表を行いました。

日時：令和4年12月6日（火）～11日（土）

場所：東京国際フォーラム

学会名：22nd IUNS-ICN International Congress of Nutrition

（株）はくばくによるポスター発表「Comparison of the dietary factors affecting the enterotypes of gut bacteria in a Japanese cohort」がなされ、クロスアポイントメント教員が研究者の一人として名を連ねました。

■ 報文の掲載

雑誌「診療と新薬」(第59巻第8号) に、生命環境学部地域食物科学科並びに医療法人健清会那珂記念クリニックとの共同研究の成果をまとめた報文「大麦摂取は2型糖尿病患者の血清尿酸高値を低下させる」が掲載され、クロスアポイントメント教員が執筆者の一人として参画しました。

連携して行った取り組み

■ News Letterの発行

Vol.7
(令和4年6月発行)



Vol.8
(令和4年9月発行)



Vol.9
(令和4年12月発行)



■ 事業実施組織 (Yamanashi Network for Diversity & Innovation) による委員会
第三者機関による事業評価委員会 (合同開催)

日時：令和4年7月15日(金) 10:00~11:30

方法：Zoomによるオンライン開催

参加者：

事業評価委員	飯野 奈津子 氏 (国立研究開発法人国立がん研究センター 理事) 深澤 恵子 氏 (山梨県男女共同参画・共生社会推進統括官 次長) 佐久間 悟 氏 (株式会社ヴァンフォーレ山梨スポーツクラブ 代表取締役社長)
事業実施委員	代表機関： 山梨大学 風間 ふたば (理事、副学長)、松川 誠司 (理事、副学長)、 熊田 伸弘 (理事、副学長)、 山村 裕美 (男女共同参画推進室 特任助教) 共同実施機関： シミックグループ 金丸 恭子 氏 (経営管理本部長) 佐々木 純一 氏 (テクノロジーマネジメント部長) 株式会社はくばく 田邊 征治 氏 (取締役管理本部長) 小林 敏樹 氏 (市場戦略本部開発部参事)

- 次 第：1. 参加者自己紹介
2. 事業の評価について
① 評価書記載方法について
② 取組説明 連携して実施している全体の取組及び山梨大学の取組
③ 取組説明 各共同実施機関(シミックグループ、(株)はくばく)の取組
④ 質疑応答
3. 今後の事業実施について
4. その他

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業評価委員会 評価結果

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業に関し、継続的に取り組みを改善していくために、令和2年度および3年度の実績及びその成果について、事業評価委員による評価を行った。

実施期間：令和4年7月7日（木）～7月29日（金）

実施方法：各種資料（事業紹介資料、令和2～3年度事業報告書、News Letter、ロールモデル集、事業評価書）を送付の上、7月15日（金）令和4年度第一回事業実施委員会および事業評価委員会（合同開催）において取組説明を行った上で、令和2年度・3年度事業について書面審査

事業評価委員：

- ・飯野 奈津子 氏 国立研究開発法人国立がん研究センター 理事
- ・深澤 恵子 氏 山梨県男女共同参画・共生社会推進統括官 次長
- ・佐久間 悟 氏 株式会社ヴァンフォーレ山梨スポーツクラブ 代表取締役社長

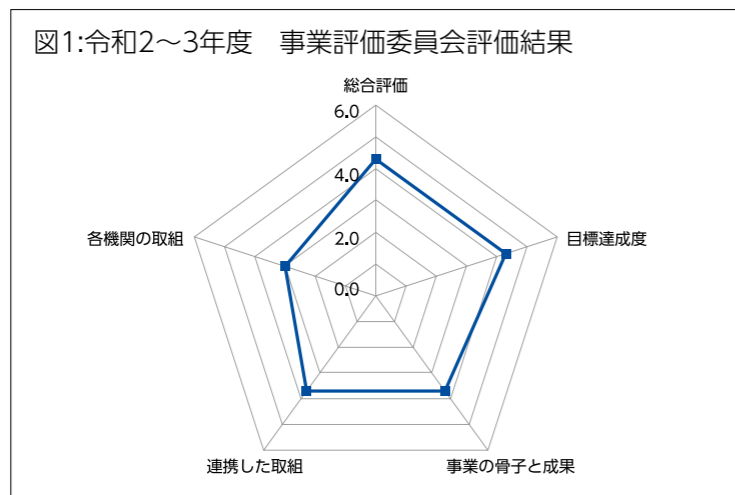
評価概要：総合評価および4項目の観点からS、A、B、Cの4段階で評価を行った。

- ・表1の評点分布からいずれの項目もA（計画を十分に実施している）と評価された。
- ・各評価委員の評点から算出した平均評点をチャートに示した（図1）。各機関の取組については計画を上回るよう実施する必要が示された。
- ・評価委員からは、「山梨県内で活躍している女性の姿を学生等に紹介することはとても大事であり、女性の県外（東京圏）流出の歯止め、県内で活躍する女性の底上げにつながる事が期待できる」等コメントを頂くとともに、「サッカーは、メディアとしての発信力が大きいので、産学官の連携を山梨県や各市町村だけでなく、サッカーを通じて（メディアとして）発信することに活用できると考えている。」等、本事業への協力についての心強いメッセージを頂くことができた。

表1：【評点分布】

	評点	総合評価	目標達成度	事業の骨子と成果	連携した取組	各機関の取組
S	5	2	2	1	1	
A	3	1	1	2	2	3
B	2					
C	0					

〔評価基準〕 S:計画を上回って実施している、A:計画を十分に実施している
B:計画を十分に実施していない、C:計画を実施していない



山梨大学が行った取り組み

■ ロールモデル集「ナシダイResearchers」の発行

山梨大学男女共同参画推進室では、学生のみなさんが研究職に興味を持ち、将来の職業選択の幅が少しでも広がることを願って、山梨大学の研究者を紹介するロールモデル集「ナシダイResearchers」を作成しています。本冊子では「研究者になったきっかけ」や、「癒し&気分転換の方法」「中高生におすすめの体験」について10名の先生方および2名の大学院生にご紹介いただいています。本冊子は、山梨大学教職員・学生のほか、山梨県内の中学校、全国の高校、他大学等へも配布しております。



Vol.10
(令和5年3月発行)



シミックホールディングス株式会社が行った取り組み

■ 広報誌「C-PRESS」

C-PRESS vol.23(令和4年8月発行)にて、クロスアポイントメント教員となっている社員2名のインタビュー記事を掲載しました。



シミックで働きながら、アカデミアでのキャリアも開拓. 真島 智都美さん. 山梨大学の先生. 山梨大学で勤務しながら、山梨大学で勤務しながら、山梨大学で勤務しながら...

株式会社はくばくが行った取り組み

■ 女性初の総務人事部長登用

令和4年4月1日(金)、ダイバーシティの考え方を経営に反映させることを目的の一つとし、働き方改革推進の主管部門である総務人事部長へ、女性を初登用しました。

■ 「女性が輝く社会を目指す共創社会ゴールドパートナー」締結

令和4年4月、山梨県内を拠点とする女子サッカーチーム「FCふじざくら山梨」と「女性が輝く社会を目指す共創社会ゴールドパートナー」を締結しました(ユニフォームパートナー)。

■ 「将来世代応援企業賞」受賞

女性活躍や職場環境改善等の働き方改革推進の取組が評価され、令和4年5月24日(火)、「日本創生のための将来世代応援知事同盟」主催の令和4年度将来世代応援企業表彰において「将来世代応援企業賞」を受賞しました。

- 【取組】○在宅勤務 ○女性活躍推進 ○営業拠点の改善 ○職場環境改善 ○冒険会議(はくばくの冒険) ○その他の取り組み

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型） 令和4年度事業報告書

代 表 機 関	国立大学法人山梨大学
共同実施機関	シミックホールディングス株式会社 株式会社はくばく
発 行	令和5年3月
作 成	国立大学法人山梨大学 男女共同参画推進室
住 所	〒400-8510 山梨県甲府市武田4-4-37
電 話	055-220-8350
F A X	055-220-8351
E - m a i l	danjo@yamanashi.ac.jp
U R L	https://danjo.yamanashi.ac.jp/

「ダイバーシティが牽引する地域活性化とイノベーション～食・医療・女性のパワーが拓く未来社会～」の令和4年度事業報告書の著作権は、国立大学法人山梨大学男女共同参画推進室に帰属します。よって、本冊子（デジタル加工を含む）の転載および二次利用に際しては、男女共同参画推進室の許諾を必要とします。



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(牽引型)
YAMANASHI NETWORK
FOR DIVERSITY & INNOVATION

