

## 第11 回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin 福岡 2019 年度全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックシンポジウム「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」抄録

上野, 千鶴子  
東京大学 : 名誉教授

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク加盟の11 大学理事・副学長

<https://hdl.handle.net/2324/7343170>

---

出版情報 : ポリモルフィア. 5, pp.6-39, 2020-03-03. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University

バージョン :

権利関係 :



## 第2部 パネルディスカッション「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク加盟の11大学理事・副学長



**【コーディネーター】** 会場の皆様、こんにちは。それでは、パネルディスカッションを始めます。私は、コーディネーターを務めます放送大学長崎学習センターの伊東昌子です。どうぞ、よろしくお願いいたします。（拍手）



放送大学長崎学習センター所長 伊東昌子

このパネルディスカッションは、本シンポジウムの「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」というテーマに沿って、具体的に大学の取り組み事例をご紹介いただきながら、今後の各大学

の方針と策定についてお話ししていただきます。

では、早速であります、前半のテーマ「女性研究者の上位職への登用」を始めます。まず、このテーマについて、九州大学から発表をお願いいたします。

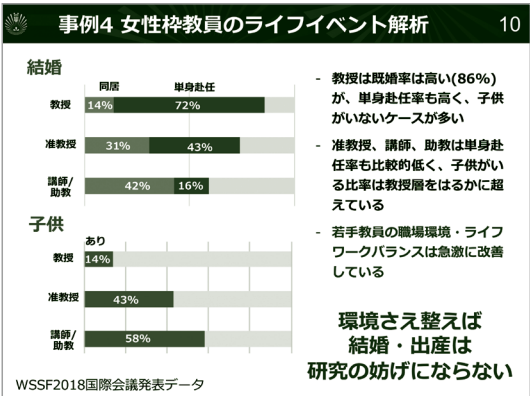
### パネル討論テーマ①女性研究者の上位職への登用

#### 【九州大学】パネル討論テーマ「女性研究者の上位職への登用」について



九州大学副理事 玉田薫

九州大学から、副理事の玉田と理事の内藤の男女共同参画チームで発表します。パネル討論テーマは、女性研究者の上位職への登用ですが、まず問題提起です。「女性研究者の上位職への登用はなぜ必要か」——先ほど上野先生が、多くの事例



をお話しましたが、一つは、女子学生、若手女性研究者のロールモデルとして。しかしそれだけではなくて、大学及び社会の中で、多様な人材が必要であるという重要な背景があります。つまり問題提起の回答は、「多様な人材が活躍する社会を実現するため、世の中が必要としている」ということです。そしてたくさんの法的な整備も進んでいます。世界の情勢としても、2015年のSDGs（持続可能な開発目標）の17項目の一つに「ジェンダーの平等を実現しよう」ということで大きく取り上げられています。

しかし、女性研究者の上位職登用はなかなか進まず、こうした背景を踏まえての九大の取り組みのご紹介ということになります。九大が行っているのは、まずは「活躍の可視化」、それによって無意識のバイアスを外そうという試みです。

九州大学では、2009年に全国に先駆けて女性枠による教員採用を開始し、国際公募により世界中から800人を超える応募がある中、透明性の高い2段階審査を経て50名の女性枠教員を採用しました。採択率は6%——もっと多くの教員を採用すればよかったという見方もできます。そして、彼女たちの業績を調べてみましたところ、女性枠教員は実は九大の男性平均よりも論文数が多いということがわかりました。トップ10%ジャーナルというのは論文の質の話になりますが、こちらについては九大全体の女性平均の方が男性平均よりも業績が良いという統計データが出てきました。

ではなぜ女性の業績がそれほど高いのか。女性教授が優秀なのか。——違います。実は若手教員が優秀なのです。こちらは女性枠教員のライフイベントに関するデータですが、若い世代のワーク・ライフ・バランスは、近年急激に改善してき

ています。この世代は研究業績も高く、いい論文をたくさん書いています。すなわち環境さえ整えば、結婚・出産は研究の妨げにはならないということがデータで示されています。女性の業績のほうが男性より劣っている、女性をとると業績が下がるというふうに思いがちですが、実際はそのようなことはないということをデータが示しています。このように、データを公表するということが無意識のバイアスを正すのに非常に有効であるということです。



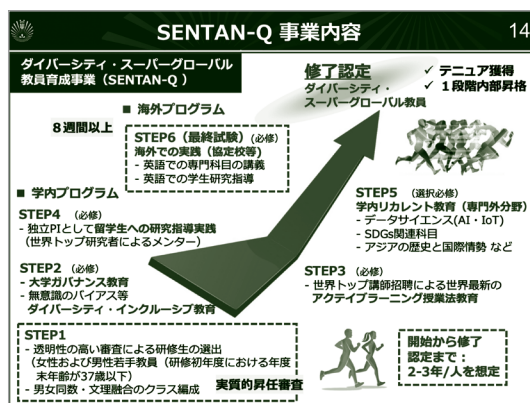
九州大学理事・事務局長 内藤敏也

ここからは内藤がお話します。今、玉田副理事が説明したさまざまな課題に対して、九州大学として、どのように取り組んでいるのか。それをこれからお話したいと思います。

九州大学が平成29年に取り組みましたのが、配偶者帯同雇用制度でございます。これは、一定の研究レベルに達したすぐれた先生につきましては、その先生と同時に、あるいは連続して、配偶者の研究者の方も雇用するという仕組みです。もちろん配偶者の方も教員審査は行うわけで、それはクリアしたという前提ですけれども、大学本部のほうから、採用した学部に対して一定の補助金を出すということをする仕組みでございます。これは、アメリカでは幾つか例があるんですけども、日本では初めて導入した例でございます。

次に、これから導入しようというのが、ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)、これは、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (先端型) 事業に応募して採択を受けたものでございます。優秀な女性の教員に、上位職として引き続き九大にとどまってもらって、なおかつ、すぐれたトップレベルの、海外の研究者から直接指導を受けられるような研修を行おうということを、このプログラムでは考えております。

具体的には、まず部局で審査をして、それから全学的に、外部の方も参加頂き、非常に質の高い教員ということの審査を行います。これにつきましては、女性、それから男性については若手の37歳以下の教員について学内公募をしまして、大体年間10人ぐらい選抜をします。海外の講師を招いてきて、大学のガバナンスや、ダイバーシティ・インクルーシブに関する講義、トップレベルの講師によるアクティブラーニング指導、それから留学生の研究指導の実践、こういった研修を行い、最終的には海外で実践を積んでいただきます。このような2年間の研修を修了した方につい



ては、1段階の内部昇格もしくは、期限つきで採用されている教員についてはデュアを獲得するということを修了認定の暁に行うものです。

これによって、2年後、つまり2年間のプログラムの後に昇任させたい教員に対して、前もって、あなたは九州大学に欠かせない研究者なので残ってほしいというメッセージを女性あるいは若手のすぐれた教員に伝えることができるという効果もあるかと思います。6年間のスケジュールになっておりまして、1期生、2期生……、6期生まで進めようと思っております。

この事業は、単に女性上位職を増やすことが目的ではなくて、世界の研究をリードする多様で秀逸な女性研究者人材を発掘して、その実力を、例えば海外の先生方との接点を通じて伸ばし、アピールすることも考えられています。ただ、このプログラムについては、ハードルを一定程度高く設けようと思っております、一定の選考基準を設ける予定です。

【コーディネーター】 引き続きまして、他の大学からも独自の取り組みをご紹介いただきたいと思います。

## 【大分大学】女性研究者をリーダーとした産学連携研究



大分大学副学長 松浦恵子

大分大学は2年前の2017年度から、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）に採択されて、現在、大分大学を含む4機関とともに共同研究を行っています。この中には、焼酎のいちこで有名な三和酒類株式会社や、お醤油で有名なフンドーキン株式会社と一緒にやっています。10個のテーマを設けて、それぞれ女性研究者がリーダーとなった共同研究を行っています。

このリーダーには、今まで女性になったことがない、あるいはなりにくいといった状況がございました。その女性がリーダーになる研究を行うことによって、もちろん目に見える成果として、国内外の学会に行ったり、論文を投稿したり、特許をとったりといった成果が出ています。目に見えない成果として、意識改革が行われて、若い女性研究者が、自分が組織の名を背負って研究しているんだといった責任感や上昇志向を初めて持てるようになりました。また、そういう女性の活躍を見た男性上司が、「女性を活躍させるというのは、こういういいことがあるんだ」と認識して、今まで大分のこの田舎のものづくり業界の現場に女性はほとんどいなかったのですが、そこに女性が入

るようになったという成果が出ています。

こういった特に理系の女性研究者や技術者にとっての上位職登用に対して効果を発揮し、昇進を生み出すものと思っております。以上です。

## 【九州産業大学】私立だからこそ進めやすい女性研究者上位職登用



九州産業大学理事・副学長 秋山優

九州産業大学です。今日、登壇しております中では、本学は、OIST——沖縄科学技術大学院大学と同様に私立大学と呼ばれる大学でございます。それで、標題のように「私立大学だからこそ進めやすい」というのも、実は、少し語弊があるので、あらかじめご了解いただきたいのですが、私立大学だからこそ進めにくい面もあります。

本学の事情で申し上げますと、一つは、職位の昇任のことが挙げられます。助教、講師、准教授、教授に上がる昇任で、ポストの数が固定化されているわけではないので、したがって、定められた昇任基準を充たしていれば、性別によらず昇任審査の対象となり、教授にも就任いたします。

ただ、もともと、先ほど上野先生のご報告にもありましたように、採用の時点で、入り口が狭くなっていないかというのは、我々も気にしています。そこで、女性教員をなるべく採用する方向で、

先入観を持たないように、偏見を持たないように  
ということを実際に採用に当たる学部などに呼び  
かけて、女性教員がいたら積極的に採用してみる  
ことを考えていただけませんかとお願している  
ところです。学校教育法が変わり、学長権限が強  
化されたおかげで、私立大学は、やっといろい  
ろな施策がトップダウンで打てるようになってき  
ています。

もう一つは、いわゆる子育て期の教員等への合  
理的な配慮です。これも、これまで、いわゆる慣  
例で、学部長などによる配慮のもとで行われてき  
ましたが、今後は、我々の課題として、これをルー  
ルル化して、何とか明文化しておく必要があるの  
ではないかと思ひ、仕組みを考えているところです。

それから最後に、教員役職者への登用について、  
少し述べたいと思います。学長指名による部・所  
長選出になりましたので、学部長、研究科長、そ  
れから教務部や各センターなどの部・所長も、学  
長の意向で決められるようになりました。随分前  
は、各学部から人を出し合って決めるというこ  
とで、どうしても男性の役職者が圧倒的に多か  
ったのですが、今は、女性の学部長も出ており  
ますし、教授でなければできない枠も取り払っ  
て、准教授の方であってもお任せしたい方がい  
れば、センター長もお任せすることができるよう  
になりました。

実は女性研究者に限らず、大学の研究者とい  
うのは、なかなか役職に向けての訓練を受けて  
いませんので、役職者になるためのプログラム  
なども行いながら、その職位に合った、ある  
いは適材適所に役職候補者を配置できるよう  
にということも、今、やっと取りかかっている  
ところです。

## 【長崎大学】海外派遣支援制度



### 長崎大学副学長 吉田ゆり

長崎大学では、ダイバーシティ研究環境実現イ  
ニシアティブ（特色型）によって、今まで男女問  
わず、育児や介護のライフイベントについてのサ  
ポートを中心に取り組みをしてまいりましたが、  
大学の人事方針が、教授への昇進の際には、1年  
以上の海外での研究従事経験を重視すると、明確  
に一つ打ち出されました。これに対して、女性研  
究者がなかなか海外に行きにくい、ライフイベ  
ントもあるし、なかなか職場の同意を得られない  
というようなことがあります。

こういったことをサポートするために、長崎大  
学では、女性の研究者に限りますが、海外派遣支  
援制度をつくりました。そして、実質的に活用で  
きる制度にしないといけないということで、三つ  
のタイプをつくりまして、長期派遣、これは6カ  
月以上行かれる方、じっくり自分の最先端の研究  
を深めてもらうという6カ月のパターンと、中期  
派遣となる、研究の下準備に行く、調査に行く  
というような3カ月のパターンと、短期派遣は、国  
際学会や調査研究、短いスパンでも行けるよう  
に、とにかくハードルを下げて、みんな女性研究  
者にどんどん使ってもらえるようにという形で支  
援ができるようにという制度をつくりました。それが

今の目玉です。

## 【宮崎大学】上位職登用のためのポジティブアクション「アテナプラン」



### 宮崎大学理事・副学長 伊達紫

宮崎大学がご紹介をしたい取り組みは、上位職登用のためのポジティブ・アクションで「アテナプラン」です。——アテナといいますのは、ご存じの方が多いと思いますが、ギリシャ神話の知の女神アテナとばかり思っていたところ、戦いの女神であるということで、現在は少し戦いの女神のほうにシフトしているかなと思いつつ、この取り組みをやっています。

具体的には、地方大学、我々のところは、九州の東の南にあります。平成27年～28年ごろ、教員数が600名で、女性の准教授、教授が40名でした。その中で、自然科学系の准教授、教授は8名でした。その10年ぐらい、全く数字が動いていないところを何とかしなければいけないというのと同時に、そのころから、国立大学への運営費交付金の削減が非常にシビアに行われるようになりまして、そんな中、人を採用する、どういう人材が必要かということ各部署が非常に熱心に考えるようになったというのもあります。

お金を捻出するために、うちの大学では、中小企業ですので、各部署に向こう5年の財務計画を出してください、人件費を何とかしようというならそれでもよい、物件費を何とかしようならそれでもよい、ここの教授職を次、定年後は准教授でとるならそれでもよいということで、削減計画を出してもらいましたところ、実は、かなり削減することができました。こんなことで削減が達成できるのかなと疑心暗鬼だったのは、正直、事実なんですけれども、そういうことと相まって、この女性教員、内部におられる准教授、及び講師として在籍している方で博士の資格を持っている、すぐれた研究業績を持って、上位職としての職務を完全に遂行できるという人を部局長、挙げてくださいということで、推薦をいただくことにしました。

そこで、推薦を受けて学長が本学の教員選考規定の申し合わせにあります公募によらない選考というのを採用し、資格審査は厳しく行います。それを行って、教授職等、上位職に上げるという取り組みを実施いたしました。3年間で4名の自然科学系の部局の教授が誕生し、この制度への関心が、人件費削減云々と相まって非常に高まっており、私のところにも、かなりの人事担当の方が聞きに来られたりもします。

ですので、今やその上位職における誰が、女性男性というのは先に来ずに、この人のこの研究をうちの大学の目玉としたい、あるいは地域にとってこの人の研究が重要だということで、上位職に登用するため、ある意味、いい意味でバイアスが少しずつとれてきているのかなということでこの制度を運用しています。今も候補者が2名ほどおりまして、選考されるのを楽しみにしていま

す。以上です。

## 【琉球大学】大学中枢への登用を見据えた キャリアマネジメント



### 琉球大学理事・副学長 井上章二

琉球大学は、今年度、他大学と同じダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの先端型の採択を受けました。その先端型の取り組みでは、三つの行動計画を立て、設定した数値目標等を実現しようと考えております。本日は、このシンポジウムのテーマに沿った一つの取り組みを紹介させていただきます。

スライドにありますように、大学中枢への登用を見据えたということで、女性教員が、将来的に大学中枢部に参画できるように、管理運営能力の向上を目指した取り組みを行うということでございます。

女性の上位職への登用ということは、研究力の向上もさることながら、管理運営能力の向上を見据えた人材育成のプログラムが必要かと考えております。具体的には、今、琉球大学が実施している女性教員の短期研究専念制度や、国際学会派遣費用助成事業といったものを今後も続けていくわけですが、この申請の際に、プラスアルファで他の組織、機関の先進的な組織運営等の実情に

ついて調査あるいは情報収集をしていくという項目を必須のものにしたいと考えております。

学会に参加するだけでなく、出張先周辺の機関の先進的な組織運営等も勉強してきてもらうということで、先端的な知のみならず、先進的な組織運営の好事例を頭に入れてきていただいて、その後の大学での活動に活かしていただきたい。そうすることで、研究リーダーとしてだけではなく、管理運営の面でもリーダーシップが発揮できるような教員に成長していただきたいという取り組みです。

ただ、琉球大学は、上位職登用ということもさることながら、女性教員が非常に少ない状況ですので、先端型の取り組みでは三つの柱を立てておりますけれども、それらを軸に女性教員の数を増やすということと、上位職へのステップアップを進めていけるような研究環境も整備していきたいと考えております。以上です。

**【コーディネーター】** 皆さん、ありがとうございました。本年度は、九州大学、それから今お話がありました琉球大学以外にも、長崎大学、佐賀大学が、新しく文部科学省のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（先端型）の補助事業に採択されております。

佐賀大学さんからも、新しい事業のポイントをご説明いただいてよろしいでしょうか。

**【佐賀大学】** 私どもも、今年度採択されておりますので、先端型ということで女性研究者の海外派遣、そして上位職への登用、そういったところはプランの中にももちろん入っております。

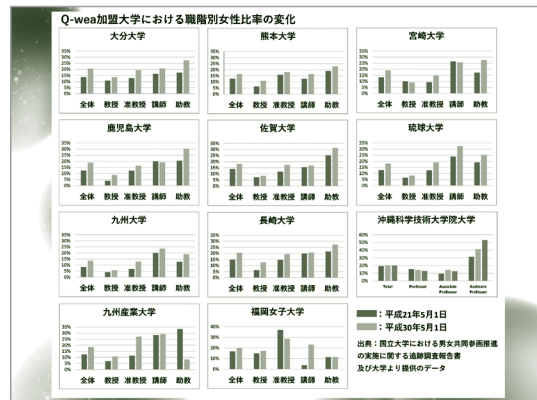
ただ、学内でも、まだ最終的な合意形成には至っておりません。したがって、私の個人的な考

えを述べさせていただきますと、例えば年単位の留学という時代ではないのではないかと。ですから、いわゆる昔で言う文科省の在外短期研究員ぐらい、3カ月ぐらいをめぐりに何度も行ったり来たりする。そして外国との研究連携を深めるというのも一つの案であろうと。もちろん、若いオーバードクターぐらいの研究者であれば、年単位で行かれてもいいけれどもというのが、一つは、子育て期間とかそういったときに、2年とかいう期間も結構足かせになる。それよりも、6週間単位で年に2回行くと。そういうことも支援できればいいかなと考えているところでございます。

**【コーディネーター】** ありがとうございます。幾つかの大学にご紹介をいただきましたが、これまでの話の中から、キーワードを拾っていきますと、一つは教員選考の透明化ですね。どういうふうを選考されたかを明らかにしましょうという話。それから、地域連携の女性リーダーを育成する話。それから、研究職ポスト、役員ポストの設立。さらに先端型におきましては、グローバル人材採用やグローバルで活躍する女性研究者育成がキーワードになっていたのではないかと思います。

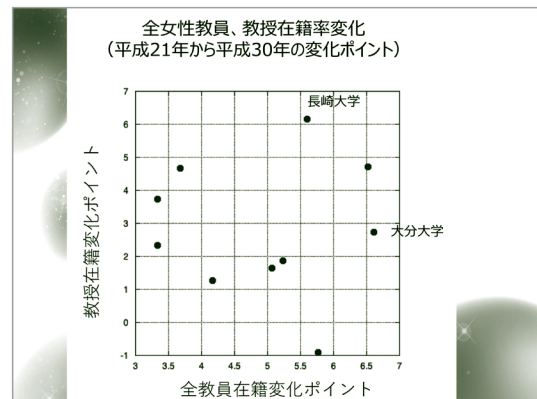
各大学とも、女性教員の活躍する舞台の新設並びに整備に非常にご尽力されている様子がよくわかってまいりました。一方で、結果として、女性教員及び上位職の在籍率を上げたいけれども、実際には思ったほど成果が得られていないという現状もあるのかなと思います。

## Q-wea加盟大学における職階別女性比率の変化



このスライドは、九州沖縄圏内と全国の国立大学の平成21年度と平成30年度の職位ごとの在籍率を比較したグラフです。九州大学に作成いただいたものです。これを見ますと、この10年間、どの大学もどの職位でも、女性教員は増加していることが見られます。

## 全女性教員、教授在籍率変化 (平成21年から平成30年の変化ポイント)



このグラフは、いただきましたデータをもとに、横軸（x軸）が全教員在籍率の平成21年から30年への変化率（%）です。%の変化を示していま

す。そして縦軸（y軸）に、教授在籍率の変化のポイントとして、散布図にしたものです。

せっかくですので、全教員比率が一番増えております大分大学にその誘因となったもの、また誘因と考えられるものを教えていただきたいと思えます。

**【大分大学】** 9年ぐらい前に、やはり文部科学省の事業で女性研究者支援事業というのがあって、それが始まる時から、大分大学は、在籍比率、女性の教員が全体の20%以上になるようにしようと、最初から明確な目標を掲げてその事業を始めたんですが、終わったときに20%に達しなくて、すごく国から怒られました。評価はBというのをもらいました。

それをもらったことで、全学的に頑張らなければいけないということで、その前から始めたポジティブ・アクションとか、私が部局長めぐりをして、いろいろお願いをするとか、今、ほかの事業もやっていて、理工学部を中心とした女性研究者を増やそうという意識が部局長のほうにもできてきたということが誘因になったのではないかなと思っております。

ただ、私たちは、医学部医学科で女性教授が4人になるとか、一応中身も少しずつは伴っているながら在籍比率も増やしてきたのかなと思っております。

**【コーディネーター】** ありがとうございます。もう一つ、教授在籍率変化ポイントが高かった長崎大学ですが、同様にその誘因と考えられるものをお話したいかと思います。

**【長崎大学】** 今、大分大学さんのお話を「ああ、すごくよく似ているな」と思いつつ聞いておりました。私たちも、目標を決めてずっと取り組んで

きましたが、女性教授の伸び率がほんとうに伸びなくて、とても苦勞をいたしました。かえって苦勞をした点で、全学的に意識して目標に向けて努力したのかなと思うのですが、大きく分けて、二つの方向でやったというのが特徴です。

一つはトップダウン。大学の設計戦略としてトップダウンでやったことというのが、皆さん実施されている女性の積極的な登用、雇用というポジティブ・アクションですが、代々の学長が明確に女性教授を増やすという人事方針を打ち出してくれたということが一番大きかったと思います。特に、学内に教授等選考委員会というのを作りまして、これは強力な学長のガバナンスで進めています。人事1件ごとに部局に任せるのではなくて、全部、女性登用の可能性を視点に含んで検討をする。そこに私、ダイバーシティ担当の副学長も入りまして、この件は、女性ではなぜだめなのか、女性の可能性はないのか、そういったことも含めて、検討を一つずつしてもらっています。

これで公募制ですし、学内での透明性を担保するということに徹底的に取り組んできたということが、一つ挙げられると思います。

もう一つは、ボトムアップの部分で、これも継続的な意識改革なんです。これは草の根です。一つは、部局が教員選考をするときには、必ず上位職登用に向けて、チェックシートをつくってくださいということで、ほんとうに今回の人事に関しては女性という視点がなかったのかということ。を全部チェックして、私どもダイバーシティ推進センターに提出をしてもらっています。

それから、諦めない部局長訪問と言っているんですが、私たち、ダイバーシティ推進センターが、各学部やセンターの部局長さんに一つずつご挨拶

をして、願いをして、部局の現状をお聞きして、願いをしてということをお繰り返しています。私が近寄ってくると、少しおどおどされることもあります。そういうふうにして、草の根で続けているところ、この二つが方向性だと思います。

しかし、これではまだ解決をいたしませんので、今後の取り組みとしては、女性枠設定で教授昇進の促進事業を新しく進めるつもりであります。

**【コーディネーター】** ありがとうございます。これは、あくまでも平成21年度と30年度の比較でお示ししておりますので、その時点でのデータであることをお断り申し上げておきます。それでは、全てのパネリストの皆さんに意見交換をしていただきます。まず、大学上層部の意識改革として効果があったと思われるようなことが何かありましたら、教えていただきたいと思います。

**【琉球大学】** それでは、琉球大学について、私の思いということも含めてお話しさせていただきます。現在、各大学が予算の関係から人事ポストを留保するというような形も含めて、いろいろ取り組まれていると思いますけれども、琉球大学は、平成29年度から、教員ポスト運用戦略という形で、各部局から毎年ポイント数で2%吸い上げるという大学の方針をつくりました。そして、その2%のうち1%は、学部の取り組みに対して戻していくのですが、その中の一つに学長重点配分という形で、学長が主導してここにこういうポストをつけるんだと提案をするというのがございます。

その中で、理系の女性教員が少ない部局に女性教授ポストをつけるという提案がありまして、そ

こで、そのポストを該当する部局で競い合うという形で、今までなかった部局に女性教授ポストがつくということになりました。

それ以前からの取り組みに加えて、このようなインパクトのある取り組みを踏まえて、教員の中で少しずつ意識が変わってきていることを実感しています。このような取り組みを受けて、部局長が女性教員の増加をきちんと意識をして、部局の中で議論をしていくという形で意識改革が、ほんの少しずつですけれども、進んできているのかなと思います。このようなトップダウンの取り組みが、ある場面には必要だろうということを感じました。

**【宮崎大学】** 私どものところもポジティブ・アクションということで、女性限定だったり女性云々だったりということは、学長の意向、また私の意向も含めてですけれども、根底には、大学の機能強化や地域への貢献につながるような人材を大学として持っておきたいし、育成したいというのがあります。だから、採用されたほうも、採用したほうも、お互いに不幸になってはいけないというのが最低限のルールです。

さらには、多様な人材を登用するというのが一つの手段であって、目標とするところは、日本の教育とか日本の人材育成とか、地方大学の果たす役割とか、そういうところがしっかりそれにつながっていくところを常に意識しています。

管理職向けのセミナーを毎年開催しており、こういうジェンダーバイアスのない環境をつくるのか、無意識のバイアスの撤廃とか、いろいろなことを学んでもらう、ある程度義務化したセミナーなども開催し、意識改革はできていると思います。

もう1点は、女性側が力を惜しむことなく自分の能力を発揮してほしいというのは、特に高校生の皆さんにはぜひ言いたいと思っています。成績は小中高、大学を卒業するときもそうですが、男女全く変わりないです。うちの大学では全然変わりなく、女性のほうが優秀であるけれども、その先というのは、どんどん女性がいなくなって淘汰されていっているのが現状です。誰もがみんな力を持っているということは、皆さん、自信を持ってください。

なので、その力を出し惜しんでないか。そういうのを考えてほしいなというふうに組織としては考えています。個人の能力というのを評価したい。そこには、ジェンダーというのを入れたくないというのが私の思いであります。資質をしっかり評価して、「女性だから、今はとるよ」ではなくて、女性でも力がない人は要らないです。出し惜みする人も要らないと私は思っています。

ですから、そういう根本的なところを忘れないようにということで、執行部としては意識をしな

がら、かつ、多様な人材がより良い大学やより良い地域、より良い国にしてくれるようないい方向性を常に意識しているということです。

**【九州大学】** 意識を変えていくためにというお話ですけれども、まず、今回のこのシンポジウムにつきましては、九州大学では、部局長の方々の研修の一環として位置づけて、部局長もしくは代理の方に出させていただくようにしております。このような大学の幹部への普及、啓発は継続的にやっているところでございます。

一方、施策面で考えますと、琉球大学さんが言われたように、やはり人事ポイントの活用というのが、この問題に部局が真剣に取り組んでいく一つのきっかけになりうるものと思っております。

といいますのは、今のお話にもありましたように、大学として女性は積極的に登用したいけれども、優秀な研究者であるということが前提であり、部局ごとの教員選考という部分は、必ずクリアしなければならない。

そういったとき人事ポイントに、例えば、教授、



准教授、助教ごとに、1ポイント、0.7ポイント、0.5ポイントという形で、提供したり貸し出したりすることで、そのポストを使って、女性を積極的に活用しようという一つの契機になるのではないかと考えております。

**【コーディネーター】** ありがとうございます。話の中で、女性枠や女性限定公募の話が出てきたと思いますが、それこそほんとうに大学全体の合意がないと進められないところがあると思います。その視点から、うちはこうやってうまくやってきたなど、ご紹介いただけたらと思います。

**【長崎大学】** 長崎大学も、女性枠設定によって、学内教授昇進促進事業をやるというお話をさっき紹介しましたが、これは別に女性だけ特別扱いをするというわけではなくて、もう少し点数があれば、教授にできるんだけど、今は少しポイントが足りないとか、それから、ポストがないから教授にしてあげられないとかという方に、大学から部局にポイントを貸し出して、数年後にポイントを返却するという制度です。

こういうことをやってよかったと思うことは、学内の合意と伊東先生がおっしゃったとおりで、まず進める前に全部局にお話を伺いに行くと、やはりその場で、「いや、本人がなりたがらないよ」とか、「そういう女性枠ということで入った先生は、後々気になるんじゃないの」とか、「女性枠という札がずっとついちゃうんじゃないの」と、さっきの上野先生のお話、まさしくそんな声が聞こえてきて、そういった声に対して、大学のアンサーを出すこと、それから、それを今後の先生方の研究や職員の研修、それから学習プログラムを必修化していこうと思っていますが、そういうことに反映できていくということ。決して、今、頭

から訂正や修正をするのではなくて、計画的な意識改革につなげられたというところはよかったかなと思います。

**【コーディネーター】** ありがとうございます。ここでコメンテーターの山村先生からご意見をお伺いしたいと思います。



**科学技术振興機構プログラム主管 山村康子**

**【コメンテーター】** 上位職登用ですが、やはり執行部によるトップダウンである程度は動かしていただかないと動かないところがあります。そのあたり、各機関でいろいろ工夫いただいています。一方、単なる目標値のための数合わせではいけないと、育成についても、最近、今皆さんからご紹介がありましたように、力を入れていただいております。この二本立てでうまくいけば、上位職に女性が増えていくのではないかと期待しています。

**【コーディネーター】** 時間になりましたので、次のテーマである、「女性研究者の次世代の育成」に移りたいと思います。最初に福岡女子大学に発表をお願いしておりますので、野依先生、よろしくお願いたします。

## パネル討論テーマ②女性研究者の次世代の育成

### 【福岡女子大学】パネル討論テーマ「女性研究者の次世代の育成」について



福岡女子大学副学長 野依智子

ご紹介にあずかりました福岡女子大学の野依と申します。よろしくお願いたします。次世代の育成について、女性研究者支援がそもそもどういうことを早い段階からやってきたかというお話をさせていただきます。

まず、平成30年の国際的な女性研究者比率です。日本は16.2%。経年で見ると平成6年は8.6%であったのが、今現在16.2%ということでじわじわと増えてはいます。

内訳を見ますと、どういう女性研究者が少ないのかというと、平成30年、工学部11.1%、理学部は14.6%。職位別は、ざっと見ると、工学部の教授は平成25年度、3.6%と非常に少ないパーセンテージ。

女性の研究者が少ない、教員が少ないのは、そもそも工学部や理学部に女子学生の入学が少ないからです。やっぱりここを増やさないと、女性の研究者、教員は増えないのではないかなというのが、なぜ次世代の育成なのかというところで

す。

2006年、女性研究者支援モデル育成事業が始まり、その後このモデル育成事業が、女性研究者研究活動支援事業に移行し、そして今現在、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業というふうに流れております。一方ある時期から、女子中高生に特化した支援事業というのが始まります。女子中高生の理系進路選択のための支援です。

こうした取り組みは、女性研究者の支援ということでは、日本学術会議とか国立大学協会でも早くから取り組まれておりますが、男女共同参画学協会連絡会によって、2005年に第1回の高校生対象の「夏の学校」というのが始まります。学協会連絡会と国立女性教育会館、そして、今日いらっしゃるJST、この三つの共催によって始まります。ここに書いてありますけれども、女子中高生を対象に、理系の大学生・大学院生がティーチング・アシスタントとなり、科学技術の世界の楽しさの体験や、女性研究者との交流を図り、理系進路選択の魅力を伝えるプログラム。実験・実習をふんだんに盛り込んだというものです。

2010年第6回:123名の女子中高生、51名の保護者 韓国の女子高生との国際web交流、才媛双六(理系のキャリアパスをゲームで)  
2012年第8回:「夏学ロールモデル集」作成  
2014年第10回:前年応募者が222名となったため作文課題  
2018年第14回:NPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト発足

【実験内容の例】  
○金魚の不思議  
○電子回路を作ってみよう  
○水辺の生態系を体験  
○宇宙の星から学ぶエネルギー  
○数学ソフトで学ぶ曲線の世界  
○紙飛行機  
○大気圧を測ろう  
○遺伝子等の仕組み  
○夏が理科入門  
○心算から学ぶ発想と変化

才媛双六で理系キャリアパスを体験  
理科実験  
水辺の生態系を体験  
キャリア講演  
(2012年第8回夏の学校、118名のたまごたち)  
各学会からのバスター会場

第1回は、国立女性教育会館の研究施設を使っ

て、一泊二日の合宿研修。当初は学生20名で全国9校からの女子高生、14の学会からの研究者で始まりましたが、翌年には文科省の事業として採択され、参加学会は29、女子高生が111名、以後二泊三日という形で展開します。2008年の第4回には、このプログラムに教員や保護者向けのプログラムが始まります。そして、2010年には第6回、123名。内容はどんなことをやっているかといいますと、才媛すごろくという女子大学生の手づくりのすごろくです。理系の大学に入って、理系の研究者になるときのキャリアパスをすごろくでつくったというものです。ゴールは、ノーベル賞受賞というようなものになっています。その間、いろいろ、出産、育児とかをどう乗り越えたかというようなすごろくです。これは数年やっております。

あと、2012年には、夏学ロールモデルというロールモデル集をつくっております。

この二泊三日の中では、研究者のキャリア講演があったり、加盟している学会、学協会連絡会からは、幾つか研究者がパネルを展示して、こういう研究をしているというポスター会場も設定されております。これが「夏の学校」です。

東北大学は、サイエンス・エンジェルという取り組みをおこなっています。毎年五、六十名の大学院生が応募して、総長が任命するというので、2006年に女性研究者モデル育成事業に採択された時から実施して、今現在までずっと続いておりますので、五、六百名のサイエンス・エンジェルがいるのではないかと思います。

## 東北大学のサイエンス・エンジェル

自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成・研究者の卵としてのスキルアップ

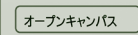
・東北大学サイエンス・エンジェル（SA）は、小中高校生に対して科学の魅力を伝えつつ、身近なロールモデルとなることを通じて次世代の研究者を育成することを目的として、平成18年度から平成20年度に実施された科学技術振興調整費「社の都女性科学者ハードリング支援事業」で誕生しました。

**出張セミナー** SAが小中学校に出向き、科学の面白さや研究の楽しさを自ら行っている研究内容を中心に伝える



自分が思っている以上に、専門が異なる人や知識がない相手に分かりやすく説明することは難しいと実感した。講演終了後には、興味をもってくれた学生が研究し学ぶことになったと、科学の魅力が伝わったという喜びや次世代の学生の進路の誘導となれたという手ごたえ、伝える達成感を学ぶことができました。

**体験型科学イベント** 「サイエンス・エンジェルと学ぼう～見て、遊んで、学べる！サイエンスワールドへようこそ！」  
市民とコミュニケーションを図りながら、科学の楽しさを伝える



**オープンキャンパス** 講演会とグループトーク、進路相談会



院生と女子生徒の双方向性の次世代支援

SA輝友会  
OGの  
つながり



モットーにしていることが、自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成、研究者の卵としてのスキルアップ、これをサイエンス・エンジェルの目標、目的の一つとしています。内容は、出張セミナー。小中学校に出向いて行って、実験したり講義をしたり。あと、体験型科学イベントとかオープンキャンパスのときにグループトークとか進路相談を行っています。

これは、院生と女子生徒の双方向性の次世代支援となります。女子中高生の進路選択の支援になりますけれども、院生自体もこれによって学ぶところがある。サイエンス・エンジェルのOGとのつながりもできています。

成果として、東北大学では、じわじわと学部生の比率、修士、院生の比率が上がっています。そして、昨年、この東北大学の院生が中心になりまして、『理系女性のライフプラン』という本を出しております。そこに書かれていることやサイエンス・エンジェルをずっと支援してきているスタッフの方の話から、この取り組みは、もう一方で、どんな状況でも研究を続ける、そういう女性研究者を育てたということも言えるかと思えます。また、教員や保護者を対象とした事業をする

ことによって、女子の進路選択を阻まないことにつながると思います。

次世代育成事業全体の成果としては、女子中高生が大学生に、さらに大学院生になって、この「夏の学校」の今回はメンターとして参加したりする。そういうサイクルができたこと。理系を目指す女子学生、大学院生のネットワークが構築されたこと。女子中高生と大学院生の間の双方向の次世代の育成により、研究に従事する使命感、責任感が醸成されたこと。そして、どんな状況でも、研究を続けるという覚悟を持った女性研究者を育てた。これが、成果であるかと思います。以上です。

**【コーディネーター】** 野依先生のお話では、大学、それから大学院生、それから領域別の現状のデータをお示しいただきましたし、もう一つの次世代として、女子中高生の理系進路選択支援プログラムのお話もありました。

引き続きまして、他の4大学からも独自の取り組みをご紹介いただきたいと思います。では、沖縄科学技術大学院大学からお願いいたします。

### 【沖縄科学技術大学院大学】サイエンスチャレンジ（博士課程体験キャンプ）



沖縄科学技術大学院大学副学長 永瀬智

OISTと英語でいいますが、沖縄科学技術大

学院大学の取り組みをご紹介させていただきます。私どもは、まだ創設もない非常に若い大学です。博士課程5年制で学部学科が一つだけ、つまり自然科学の中で何を学んでも自由と。今、65ユニットぐらいで、まだまだ小さいですが、その中で、学生は二、三以上のユニットをローテーションしながら、最終的にどの分野でどんな論文を書いていくかというのを決め、年間の後に博士号をとるわけです。

学部を持たないということは、しかも沖縄の恩納村という非常に僻地にあるということは、学部から来る人がいない。かつ、日本でも、世界でも、まだまだ認知度が少ないですので、多様な優秀な人材を引きつけるという意味で、サイエンスチャレンジというプログラムを4年前から行っております。

目的は、まず大学院、博士課程に進んでくれるような優秀な学生に興味を持ってもらうこと。それから、1週間ですが、その体験型プログラムを通じて、自分のやりたいことと大学の勉強できる環境とか授業がマッチしているか、就職でいうと就職のミスマッチを防ぐというような二つの利点があります。

実際は、6、7ページのプレゼンテーションをつくってもらい、そこに毎年テーマがあるのですが、今年は「Think Big, Start Small.」というテーマで、大学でどのような研究をしたいかということを書いてもらい、その応募書類の中で、創造性ですか、熱意、それからコミュニケーションが明確にできるかといったことを審査し、最終的に選考された30名に、恩納村の中にあるキャンパスに、全部、旅費持ちで来てもらって、1週間さまざまな体験をしてもらいます。

その教授陣の中には、ノーベル賞を受賞された方もいらっしゃいまして、いろいろ学生にとっても、それから教える側、今の大学生、院生にとっても、お互いに、双方向に刺激ができると思っています。

最終的な効果測定なんですけど、まだまだ4年間ということなので、それがすぐに次世代の育成につながっているかというのは、まだわからないですけども、一つの指標として、今まで延べ116人が参加し、うち48人が女性、約4割が科学技術というところで女性の進学者は少ないんですが、それなりの人数を達成しているということ。それから、その中で4名が最終的にPhDに応募される。あるいは、リサーチ・インターンで入校されるということで、まあまあ4年の取組の中では、それなりの実績ができていのではないかと思います。

あと一つ、ダイバーシティに関して言うと、非常に多様な国から人が来ていますので、50数カ国の学生、教授陣がいて、公用語は英語という環境ですので、当然、ジェンダーだけではなくて、いろいろな価値観ですとか、そういったところから来るダイバーシティへの目覚めというものがあると思います。

このプログラムは、特に女性に限定しているわけではないんですけども、男性の参加者も、ディスカッションを通じて、逆にジェンダーバイアスとかダイバーシティについて考える機会があったというコメントももらっています。以上です。

## 【鹿児島大学】かごしま☆科学のタネまき塾 ～育て！未来の理系女子～



鹿児島大学理事・副学長 越塩俊介

それでは、鹿児島大学からご説明します。鹿児島大学は9学部9研究科、かなり規模の大きな大学で、大学院生も含め、学生数だけで1万人を超えているという大きな大学なので、いろいろな学部があります。

その中で、「かごしま☆科学のタネまき塾 ～育て！未来の理系女子～」は、理学部、農学部、水産学部、工学部の4学部で理系を中心にさまざまな取り組みを行っているわけですが、これは、女子中高生の理系進路選択支援プログラム、つまり科学技術振興機構（JST）の支援のプログラムでございます。

目指すところは、女子中高生が、大学生、研究者として活躍する未来の自分を具体的にイメージできるようなプログラムを展開していくものです。主な取り組みとしては、理系女子大学生・大学院生による進路相談会で、オープンキャンパスのときに学生がその分野別にきた中高生に対して、いろいろな進路相談を行います。

理系の女性研究者の仕事を見学する「親子で理系見学会」というのを開催しています。これは、鹿児島はウォーターフロントがございまして、そ

こに、いおワールドという大きな水族館がございます。そこのバックヤードの見学に中高生を連れて行きます。

鹿児島大学には水産学部があり、練習船がございます。その練習船の体験航海ということで、今、女性のオフィサーが1名勤務しております、そのオフィサーにいろいろなアドバイスを受けるということもしています。

鹿児島は焼酎が有名なんですけれども、発酵とか醸造を会社に行って見学するというも行っています。

特に理系ということで、その理系の研究のおもしろさを中高生にわかっていただきたいということで、科学体験塾というのを行ってまして、例えば、染色の実験だとかBSアンテナを使った太陽の温度測定、スマホでのプログラミング体験、手づくりコスメの作成。あと、科学体験塾サテライトということで、鹿児島県は非常に離島が多ございまして、その中で、今、奄美大島とかなり密接に連携しております、そこに行ったり、それから、鹿屋市とか南さつま市とか、鹿児島市以外の地域でもこういう科学体験塾を開催しています。

こういう試みで、進路選択の際に、影響力が強いと思われる保護者の方々とか、中学校の先生方にも参加してもらって、体験していただくことができます。

それから、これは先ほど出ました自治体とか地域企業にも連携していただいて、いろいろな体験を中高生に経験してもらおうということにしています。

また、取り組み内容とともに、協力してくれた女子大学院生や女子研究者をロールモデルとして

紹介するポスターを作成いたしまして、県内の中学、高校へ配布しています。

こういう試みは、まだ始まったばかりですが、参加者の理系進路選択に対する意識の変化につながっていると思っておりまして、それなりの効果が今、得られているという段階ではあります。問題点もございまして、参加者をいかに増やしていくかとか、運用面で、これは事務的なこともありますが、例えば、ある部局に負担が偏ってしまうとか、そういうこともこれから解決していきたいと思っておりますし、特に、鹿児島大学は、先ほど言ったように学部が多くて、学部によっては、県内からの学生が多い学部と県外からの学生が多い学部、そこでかなり学生さんの意識も違います。将来研究者になるということについては、特に女性の場合は、理系の就職率が良く、大学に残らないということもあって、そこもこれから研究はおもしろいよということをアピールしながら、大学院に残っていただいて、未来の研究者を育てていければと思います。以上です。

## 【熊本大学】 はばたけ！熊本サイエンスガールズ



鹿児島

熊本大学副学長 宮瀬美津子

熊本大学でございます。先ほど、野依先生か

らご説明がありましたけれども、こういった理系に進む女子中学生を増やそうという取り組みは、各大学ともやっておりまして、熊本大学でも、2009年度から、J S Tのプログラムに採択をされ、かれこれ10年近くずっとこういった取り組みをしております。

当初は、特定の部局、学部にご負担が行くような、あるいは広がりがないようなプログラムの時期もあったかと思いますが、2017年度からは、全学的な取り組みにしていくということで、大学の入試戦略室などを中心として、いろいろな部局の先生方にご協力をいただく取り組みになってきているかなと思っております。

また、熊本大学だけではなくて、熊本高専を巻き込んだ取り組みを始めております。その中で、やっている内容というのは鹿児島大学さんともそう違わないかなとは思いますが、理系のロールモデルというところで、大学院生などがいろいろお話をしたり、あるいは女性研究者の方にお話をしてもらったりという中に企業の女性技術者の方にも入っていただくということで、大学は入り口と出口ということがありますが、少し出口まで意識したような情報を持っていただくことで、大学卒業した後はどういうところかというようなどころも、よりイメージできるような取り組みにしております。

そのほかに、熊本大学からは少し距離のある地域にある高校にも、サテライトセミナーということでこちらから出向いていく取り組みをさせていただいております。

そういった中で、親子で体験できるプログラム、体験型のプログラムも提供したいということで、昨年の例でありますと、薬学部のラボに直接中学

生、保護者に来ていただきまして、漢方薬で紫雲膏という、どういう効用があるものなのか、私も専門ではないのでわからないんですけども、そういった薬を実際につくってみるという体験をしていただいたり、普段はなかなか入ることができない地元の大きい企業、ソニーさんのご協力を得て、そちらの工場に親子で見学に行っていたり、こちらは熊大の工学部からの就職が非常に多々ございますので、そういった中に女性でそういった企業で働く先輩のお話を聞かせていただくといった取り組みをしております。

そういう中に、男女共同参画も一緒に参加して少しでもバックアップをしたいということで、附属中学校とか、そういったところに他学部の女性教授の方、ここ数年間は、法医学研究の分野で成果のあらわれます女性教授、医学部の唯一の教授なんですけれども、この方に講演に行っていました。

お医者さんというのはイメージが湧くけれどもというところで、「法医学って、そういう分野もあるんだ」とか、テレビでも、わりとこういう分野で女性の主役が活躍する場面もありますので、大変興味を持っていただいたりしております。

ただ、鹿児島大学さんでも課題をおっしゃってございましたけれども、入り口を広げ、裾野を広げて、高校生に理系の学部、特に工学系などに進んでいただきたいというところで、一定の成果を上げてきております。しかし、学内の状況を追跡調査しますと、博士課程の前期までぐらいは女性も進学するようになったんですけども、後期になると、やっぱり男女の差が大きくなって、研究職につくためには、博士後期課程までということになると、若手の研究者の育成につなげていくため

には、もう一工夫、二工夫が必要なのではないかなと感じております。以上でございます。

## 【佐賀大学】 継続・育成型リケジョプラットフォームホーム



### 佐賀大学理事 後藤昌昭

佐賀大学の後藤でございます。私はこの4年間、このシンポジウムに参加、あるいは聞かせていただいて、正直申し上げて無力感というか、あまりこの4年間、変わりはないかなということを切実に感じております。

一つ考えなければいけないのは、九州ブロックでも、唯一人口が増えているのは福岡県のみ、他県は全て減少です。大阪府ですら減少している。その中で、さらに18歳人口というのは、どんどん減っているわけですので、今後、10年後、20年後、今生まれた赤ちゃんが入学するころはかなりの減少を見込まないといけない。そうすると、今の国立大学あるいは私学のサイズがほんとうにキープできるかということも懸念されますので、そういう中で、いかに女性研究者を確保し、女性研究者を育てるかという論点がほとんどこのシンポジウムではなされたかったというのを非常に残念に思っております。

もう一つは、収入の面です。いろいろ科学的な

こと、あるいは学問のおもしろさがあるんだというふうにはおっしゃるけれども、本音のところでは、結局、年収幾らなんだと。学位をもらって、幾年収が上がるんだと。そういう欧米並みのきちんとした数値が、日本では出てきません。したがって、マスターコースとっても、あるいはドクターコースとっても、結局、職がなくて、パートでスーパーでレジを打たないといけないというようなことだって起こるわけです。ですから、その辺のところでは。

一方で、今度は大学に行かなくても、大規模農業に嫁いだ方は、3,000万も4,000万もその農家としては収入が残る。佐賀県はノリで有名ですけども、ノリの業者の一家庭分で一シーズン数千円稼ぐようなところもある。それと比べて、ほんとうにそういう学位をとる、あるいは高学歴になることにどれだけのメリットがあるかというのは、やはり、お金だけとは申しませんが、何か数値できちんと示さないと、若い方たちを説得することはできないんだなど。

入学倍率が1.3倍を切ると、ほとんど入試の機能は果たさないとされています。佐賀大学も既に前期の入試で1.3倍を示す学科がぼつぼつあらわれてきております。おそらく先生方の大学でも、学科によってはそういうところが出てくる。そうしたら、そこは内容をもっと今風の学科にかえるのか、あるいは思い切ってやめるのか、そういうことも考えていかないといけないで、そういう中で女性教員を確保し活躍する場をどう求めるかということは非常に難しい舵取りなんだなと思いました。以上でございます。

【コーディネーター】 どうもありがとうございます



す。さまざまな大学から、それぞれに自分たちが持ち得る資源を生かして取り組まれていることがわかりました。最後に、佐賀大学の後藤先生から、かなり難しいご指摘をいただきました。確かにどんどん人口が減っていく状況があり、この中で女性の高等教育をどういうふうを考えていくかというのも、一つ大きなテーマだと思います。私たちは、次世代を育てるということにかなり大きな注力をしながらやっているところではありますが、確かに無力感を感じる時もないわけではないのも事実です。

**【佐賀大学】** 一方で、ポジションをとるための非常に激しい競争は、アメリカでもヨーロッパでもたくさんあると思うんですね。そして、2年、3年雇用でしかない。実績がなければ、そこで契約切れと。ですから、決して、今の日本の状況がそんなに他国と比べて厳しいということではなく、むしろ、どんどん外国にそこで出て行って、ポジションをとって、キャリア形成をして、また日本に戻ってこられる。そういう方はたくさん九大にもおられると思うんですけども、そういうことを積極的に日本の若い研究者もするべきだというふうに思います。

**【コーディネーター】** 若い学生さんも参加してい

らっしゃるので、今の最後の言葉をしっかり胸に刻んでいただきたいなと思っています。これからの若い力にどんどん期待していきたいと思っています。

**【コーディネーター】** 最後に、各パネリストの皆さんにお願いをしております。今回のテーマの「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」という趣旨を踏まえまして、各登壇者が描く構想、抱負、思いをお話していただきたいと思います。

では、琉球大学からお願いします。

## 各登壇者が描く構想、抱負、思い

**【琉球大学】** 上野先生のお話の中で、男女共同参画等に反対する人はいないとおっしゃっていて、全くそのとおりなんですけど、なぜ202050ではなく、現在202030も少し怪しい状況なのかという、やっぱり心の中の意識が変わっていないんだと思います。

その意識を変えていくということが、トップダウンという、これは外科的手術になりますけれども、外科的なものも必要であるし、ボトムアップで地道な、内科的のいいますよ、そういうものも必要でしょう。

それと、先ほど、琉球大学の取り組みを紹介しましたが、採用された女性教員あるいは上位職に登用された女性教員が、「ああ、やっぱりあの人を選んでよかった」ということを見せていただくことも重要で、その三者がうまくかみ合った状態で進んでいくことが、今後、改善を推進していく

ことに繋がるはずです。そして、その女性教員が生き生きと仕事をしている姿を見せることが、女性教員のロールモデルとなり、その姿を見て、後継者がしっかりと育っていくことになると感じております。

**【宮崎大学】** 個人としましては、全ての人が誰もが力を惜しまずに一生懸命に、そして自分のためだけではなく、社会が自分に何を求めているかということを考えることで、より献身的な力を発揮してほしいと。これは、高校生の皆さんにぜひ言いたいと思いますし、私たちはそれを全力でサポートをしたいと思います。

組織としては、その個人の能力と資質をできる限り正確に評価し、ジェンダーというバイアス、男性女性だけではなく、そういうバイアスのない個人の能力を高く評価できる、そういう人材をより多く採用し、地域と密着した「あってよかったね」と言われる大学になれるように頑張っていきたいと思います。

**【長崎大学】** 個人としては、やはり大学にいる者として、大学生、院生とともに、また教員と、働きやすい、みんなで一人一人の能力が発揮できるような場にしていきたいなど。その努力を続けていきたいと思いますし、組織としては、同じことにはなりませんけれども、ほんとうにダイバーシティとは何なのか、多様性とは何なのかということをみんなで考えながら、模索しつつ答えを出せるような組織である、みんなが、「大学にいてよかったね」と言えるような職場になっていくような努力をしたいと思います。

**【九州産業大学】** 先ほど、上位職に登用した場合の検証をなさっていますかというご指摘がございましたが、それは大切だと思います。私共は、ま

だまだ検証とまではいきませんが、少なくとも、1期2年の任期を終えると、継続任用すべきかどうかを判断すべく、学長が各部・所・センター長と面談しています。

そのとき大事なのは、頑張ってくださいというような曖昧な指示ではなくて、すべからく具体的な指示を出して、こういうことを実行して欲しいと就任前からお願いしておかないといけない。これを実行してくださいとか、何をすればよいか、そのために大学がどう支援すればいいかを予め尋ねておくとかは必要ですね。それで、この2年間に、それが実行できたかなというのが、我々が今ちょうど面談をしているところですけども、それをもって2期目も、この方にお任せしたいと考えて、さらに継続をお願いするということにしています。

数値データではないのですが、そういう振り返りは、ぜひ必要だろうと思います。

**【九州大学】** 上野先生が、社会変革をしていくために、女性が積極的にかかわっていくことが重要になっているというお話をされました。九州大学では、女性研究者を採用するための取り組みをいろいろ進めてきていますが、忘れてはいけないのは、何のためにこれをやっていくのかという点です。

多くの新しい発見、新しい発明は、大学でなされてきています。基調講演の質疑応答でも話が出たように、ひょっとしたら、女性の目線で、もしくは女性が関わることによって、今まで発見・創造されていないようなことが発見・創造できるかもしれません。

このように多様な人材が活躍する社会を実現して、新たなことを実現していくために、やはり大

学としては、女性の研究者をさらに一層採用し、女性が積極的にかかわる社会の実現をしていかなければいけないと思っております。

**【大分大学】** 男女共同参画とか、女性研究者支援とか、大変なことが実はたくさんあるんです。でも、やはり大切なのは、仲間で、私にとっては大学の仲間であり、地域の仲間、そしてこのQ-weaの仲間というのが非常に心強くて、こういった仲間と一緒に、一人でも多くの人が笑顔になれるように一歩ずつ、個人としても、組織としても進んでいきたいと思っております。

**【福岡女子大学】** 福岡女子大学は、執行部11名の教員になります。そのうち、現在5名が女性です。パーセンテージにすると45%を超える。202050、50%まであと一人。一人増えれば50%を超えるというところでぜひ頑張りたいと思います。

**【佐賀大学】** 佐賀大学といたしましては、この男女共同参画に挙げた女性の研究者支援、このテーマが、今日は「支援から戦略」ですので、どうぞ数値目標は達成できなくても、いろいろな戦略をしたことを高く評価していただきたいということでございます。

**【熊本大学】** 熊本大学としてではなくて、私の個人としての本音でいいということでしたので、上野先生からもおっしゃっていただきましたけれども、きちんと成果を評価していますかというお話をいただきました。そこは非常に大事なところかなと思っております。けれども、一方で、その成果の指標が、やはり男性目線の評価になってしまっていないかというご指摘も最近いただきましたので、そういったところも今後考えて、多様な人のいろいろな強みを生かせる組織をつくっていき

たいということで、今年は、学内のフォーラムもそういうことをテーマにしようかなと思っております。いろいろな多様な方の力を、総力を挙げていい大学にしていきたいと思っております。

**【鹿児島大学】** 鹿児島大学は、学生にやさしい、甘やかすという意味ではなくてやさしいというモットーで進んできたところでございまして、これからは女性にもやさしいという形で進めていければと思います。

個人的には、先ほど、研究者とか教育者、将来に非常に不安で夢がないようなことがあったんですけれども、そういうことは決してなくて、上野先生がおっしゃっていましたが、科学者でやっているときに、新しく仮説を立てるんですね。それを検証していくとすごく楽しみになって、私は、やってきて全く後悔してなくて、もちろんタイミングもあるし全ての人がそうなるわけではないんですけれども、そういうことを目指してやると研究者というのは楽しい職業、やりがいのある職業だと思って、目指していただければと思います。

**【沖縄科学技術大学院大学】** 個人的な感想を。私は企業で35年、人事部でダイバーシティを含めて推進してきました。常にイノベーションということを言われてきたテクノロジーカンパニーで、OISTに入ってから、イノベーションを起こすためには、すぐれた科学、技術の研究ということを言われていました。ただ、それを起こすためには、やっぱりいろいろな人材、特に女性を含めて、いろいろな人たちが切磋琢磨することによってというので、まさにダイバーシティそのものだなと。

その中で、じゃあ、何ができるかと考えたとき

に、特殊性ということもあるので、Q-weaのような仲間に入れていただいて、とても刺激を受けましたし、それから上野先生がおっしゃっていたように、サポート、メンタルサポート、いろいろなサポートを得ることがすごく大事ではないかなと思っています。

それで、渡り鳥はなぜV字で飛ぶかと聞かれたことがあると思うんですけども、あれは、脱落しようとした仲間をスローダウンしても鳴きながらサポートするんですね。リーダーは常に入れかわります。だから、先頭を飛んでいるリーダーも、疲れたら、少し休んだり、後ろに回ったりして、みんなでやっていくというところがあるので、ぜ

ひ、こういった場も活用しながら、皆さんのお知恵もいただきながら、みんなでいい社会をつくっていったらと思っています。

**【コーディネーター】** 皆様、ほんとうにすばらしいコメントをいただきましてありがとうございます。九州、沖縄地区で、このチームでの強いきずなというものを保ちながら、切磋琢磨でこれからも進んでいけるのだろうなという気がいたしました。

これでパネルディスカッションを終了いたします。ご参加いただきました皆様、ありがとうございました。



## 令和宣言

本シンポジウムの最後には、その成果の一つとして、参加者一同が、女性研究者の益々の活躍推進を決意し、令和宣言がなされました。

**謝辞：**本特集は、誌面の都合上、抄録を掲載しております。シンポジウム当日には、会場の参加者との活発な質疑応答が行われ、上野千鶴子氏には後半のパネルディスカッションでもコメンテーターとしてご参加いただき、女性活躍推進のため大変有益な助言をいただきましたことを深く感謝申し上げます。

### 令和宣言 2019 in Fukuoka

**R**ebuild an **E**nvironment for **I**nnovative Society by **W**oman's **A**ctivity

#### 「支援」から「戦略」へ

男女共同参画社会基本法が制定され20年以上が経過し、2015年には女性活躍推進法が制定されました。しかし、女性の活躍は十分進んでいるでしょうか。

「令和」に改元された2019年、令和ゆかりの地ここ福岡から気持ちも新たに宣言します。

1. 組織の成長に欠かせない人材として女性の登用を加速しましょう。
2. 女性の活躍によりイノベティブで持続可能な社会の再構築を目指しましょう。

令和 元年 9月 20日

シンポジウム参加者一同

