

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）事業
令和5年度情報共有フォーラム

地方からの発信！

多様な力を活かす

働きやすく働きがいのある研究環境とは

報告書

2024年3月19日（火）14:30～17:00

会場/島根大学松江キャンパス 大学ホール、オンライン

国立大学法人島根大学

〒690-8504 島根県松江市西川津町 1060
<https://www.shimane-u.ac.jp/>



内容

服部学長挨拶	3
事業概要報告	4
第一部 海外における女性研究者支援	8
スウェーデン視察報告 島根大学 准教授 丸山実子	8
米国視察報告 島根大学 准教授 香川奈緒美	11
第二部 地方における女性研究者支援の現状と課題	15
島根大学 総合理工学部 建築デザイン学科 助教 三島 幸子	15
島根県立大学浜田キャンパス地域政策学部 講師 村岡詩織	17
松江工業高等専門学校人文科学科 助教 川上サマンサ	20
米子工業高等専門学校総合工学科 助教 礒山美華	21
パネルディスカッション	24
閉会挨拶	34
参加者アンケート	35
アンケート結果	35
アンケートフォーム	39

服部学長挨拶



島根大学は島根大学憲章に基づき、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努めています。そのため、構成員の教育研究活動を通じて地域社会に活力を生み出し、地域の未来に貢献したいと考えております。その一環としてダイバーシティ推進に取り組み、昨年度4月には次世代育成支援事業主行動計画を策定し、それに基づいて実施しているところです。

地域貢献の取り組みとしては、2019年度から島根県立大学・松江工業高等専門学校・米子工業高等専門学校・島根大学の4機関を中心に地域の皆様とともにSAN'INダイバーシティ推進ネットワークとして、地域に根差しつつ国際的に活躍できる女性研究リーダーを育成し、その輩出に取り組んできました。しかしながら、女性研究者・技術者の割合は、増加傾向にあるものの、依然として低い水準にとどまっています。この状況は他の地方高等教育機関でも同様で、女性教員の応募が少なく、採用が難しくなっているようです。

そこで、本学は広島大学と共同で令和5年度 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業に取り組むことにしました。本事業は、海外の大学・研究機関等における優れた取り組み事例を調査・分析し、その分析結果を基に地方大学における理工系女性研究者が働きやすく、働きがいのある研究環境づくりを目指すものです。

本フォーラムには中高生や高専生・大学生、院生も参加してもらっていると聞いています。皆さんのキャリアステップの先が明るい未来に繋がるよう、参加者全員で考えるフォーラムになることを期待しています。

最後に、このフォーラムの成功に向けてご尽力いただいた関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

令和6年3月19日
島根大学 学長 服部泰直

事業概要報告

広島大学・島根大学共同事業「地方大学における理工系の女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析」

【発表者】

広島大学副学長（ダイバーシティ担当） 石田洋子

島根大学副学長（ダイバーシティ推進担当） 河野美江

<石田洋子>

広島大学のダイバーシティ担当の副学長石田洋子と申します。

本日の情報共有フォーラムの背景となります事業の概要を私と河野先生とで報告します。この事業は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業で、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブで調査分析という事業の助成金を受けて、広島大学と島根大学で進めているものです。

この事業では、海外の大学及び研究機関の優れた取り組みについて、多様性、公正さ、そして包摂性を重視した研究環境づくりの現状や課題を調査分析し、その結果を取りまとめた政策提言書を策定するということを目指しております。

広島大学と島根大学、それぞれの大学でこれまで実施、推進してきましたダイバーシティおよび女性研究者支援の体制を中心として、広島大学と島根大学で調査分析タスクフォースを結成し、このタスクフォースが中心となって事業を展開していきます（図1）。私がリーダー、河野先生が副リーダーを務めています。

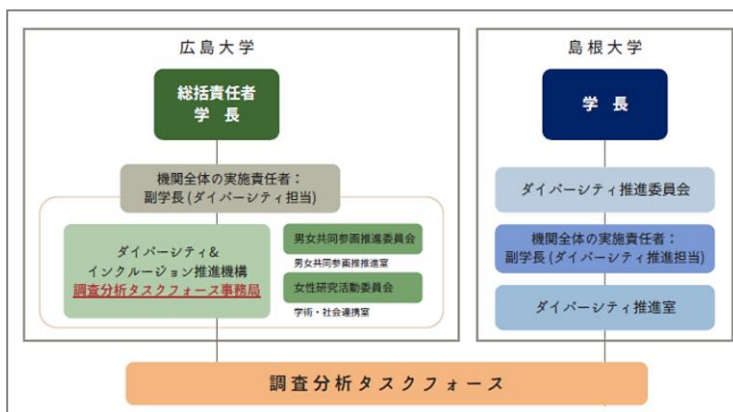


図1

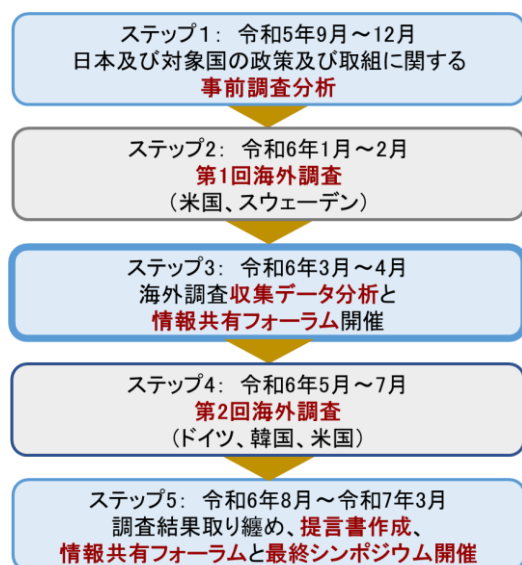


図2

この事業は2年間にわたって行い、5つのステップからなり、今は3番目のステップになります（図2）。

昨年の9月から12月まで事前の調査を行いました。その結果に基づいてステップ2として今年に入ってから海外調査、アメリカとスウェーデンに対して行っております。

そして、ステップ3が本フォーラムです。

海外でどんな取り組みが行われていて、成果を上げているかについて集めてきたデータを皆さんと共有するために先週は広島大学が主催、今週は島根大学が主催で情報共有フォーラムを開催しております。

こうした一年次の成果を受けまして、来年度は4月から半年ぐらいをかけて第2回の海外調査、ドイツ、韓国と、そしてアメリカは広いので、1年次に足りなかったところを追加で調査いたします。そして、最終的に来年度の8月から3月終わりにかけまして結果をまとめて提言書を作成いたします。次年度も今年度と同様の情報共有フォーラムと最終フォーラムを開催し、成果を共有したいと考えています。

調査対象国は、既に今名前を挙げましたが、アメリカ、スウェーデン、ドイツ、韓国の4カ国です。

これらの国々をどうして選んだかと言いますと、画面の右側の方に出ておりますグラフ（図3）はOECDに加入しております先進国の国々の中の研究者に占める女性の割合を示したものです。この先進国の中で日本は最下位です。アメリカ、スウェーデンというのは比較的中ぐらいに、女性研究者の割合が多いところとなっております。

従来からかなり成果を上げている国々で、どんなふうにもうここまで持ていったのか、そして現在はどんな状況にあるのかを調べるために、この2カ国を選んでおります。また、この2カ国は、島根大学、広島大学ともに連携大学もありまして、情報収集をしやすいということもありました。

そして、韓国とドイツは、比較的日本に近く若干低めの女性研究者割合であるのですが、近年は非常に伸びてきております。

この10年、5年、10年の過去にどういった転機があり、このように割合を伸ばされたのかを調べたいと考え、ドイツと韓国を選んでおります。

まず、事前調査、分析を行いました。既存のいろいろな報告書とかデータは出ておりますので、それら进行分析したり、特にスウェーデン、米国、今年行く国々については、女性研究者支援という意味では、文化とか社会の成り立ち、経済面、いろいろな背景を知ることが必要ですので、そういったことを調べました。同時に、自ら、広島大学と島根大学ではこれまで女性研究者支援の取り組みは色々行ってきました。それで、なかなか成果が上がってないわけですが、こういったところが良くて問題があるのか、こういったところに課題があるのか、それを調べるために自らの取組レビューも行っております。

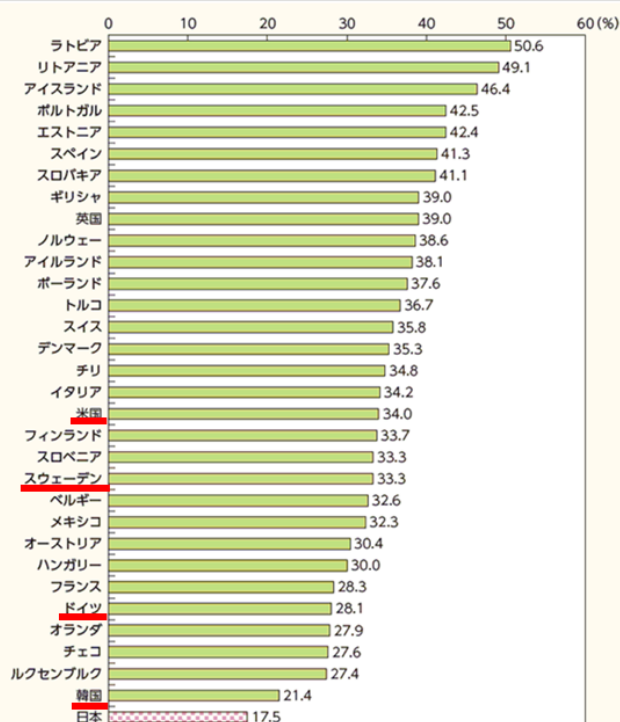
現状ということでこの表1をお見せします。上が広島大学、下が島根大学です。ちなみに、広島大学では教員が1714人おりまして、そのうち339人が女性。全体ですと20%切る値が女性の研究者の割合です。教授はと見ますと、教授は50代、60代の年齢層が多いのですけれども、全体66人中、女性は54人、10%を切っております。

島根大学を見ますと、合計が742人中で169人、22.8%に、20%を上回る値にはなっておりません。教授を見ますと、235人中32人、こちらも広島大学よりも良い値で、13.6%という値です。両大学とも色々取り組みをしてきて、教員全体に占める女性の割合は増えつつあるのですが、ここで見られるように、教授上位職の割合は少ないということと、それから、この表には出ておりませんが、理工系の女性の研究者が10%に満たない、非常に低い値にあるということが課題となっております。

研究者に占める女性の割合の国際比較

4-5図 研究者に占める女性の割合（国際比較）

○日本の研究者に占める女性割合は17.5%で、OECD諸国の中で群を抜いて低い。
○ラトビア、リトアニアでは、女性の研究者割合が50%前後である。



（備考）1. 総務省「科学技術研究調査」（令和3（2021）年）、OECD “Main Science and Technology Indicators”、米国国立科学財団（National Science Foundation：NSF）“Science and Engineering Indicators”より作成。
2. 日本の数値は、令和3（2021）年3月31日現在の値。アイスランド、フランスは平成29（2017）年値。チェコ、韓国、メキシコ、ポルトガル、スロバキア、トルコは令和2（2020）年値。その他の国は、令和元（2019）年値。推定値及び暫定値を含む。
3. 米国の数値は、雇用されている科学者（Scientists）における女性の割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。技術者（Engineers）を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は29.4%。
4. 数値は令和4（2022）年4月15日時点。

図3

広島大学：本務教員の職名別女性比率 令和5年5月1日現在

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	566人	512人	54人	9.5%
准教授	491人	386人	105人	21.4%
講師	94人	73人	21人	22.3%
助教	563人	404人	159人	28.2%
合計（本務教員数）	1,714人	1,375人	339人	19.8%

島根大学：本務教員の職名別女性比率 令和5年5月1日現在

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	235人	203人	32人	13.6%
准教授	184人	153人	31人	16.8%
講師	107人	72人	35人	22.3%
助教	216人	145人	71人	32.9%
合計（本務教員数）	742人	573人	169人	22.8%

表1

<河野美江>

今年度の調査について御報告いたします。まず、第一回海外調査、アメリカの調査は、今年の2月から3月にかけて、島根大学の香川先生と広島大学の渡辺先生が現地調査をいたしました。

まず、香川先生は、バージニアコモンウェル大学、コロンビア州立大学、渡辺先生はアリゾナ州立大学、テキサス大学ダラス校の方でスライド（図4）にお見せするような内容の調査を行っております。

東海岸

- 訪問者：島根大学・香川
- 訪問期間：
 - 2024年2月5日～26日
 - 2024年3月6日～10日
- 訪問大学：
 - ヴァージニアコモンウェルズ大学
 - ジョージア州立大学
- 質問事項：
 - ・ダイバーシティ推進モデル大学への計画と進捗状況
 - ・ダイバーシティ推進に関して同じ経験を持つグループの形成
 - ・STEM分野により多くの女性学生に入学してもらうための方策は何か
 - ・大学に定着するように地方自治体や民間企業と何か協力しているか

西海岸

- 訪問者：広島大学・渡辺
- 訪問期間：
 - 2024年2月11日～25日
- 訪問大学：
 - アリゾナ州立大学
 - テキサス大学ダラス校
- 質問事項：
 - ・ADVANCEプログラムによる支援内容、成果と課題
 - ・女性研究者支援制度の立ち上げ、プロセス、実施体制、成果の維持等
 - ・女性上位職割合を増やすために最も効果的だったイニシアティブは
 - ・STEM分野により多くの女性学生に入学してもらうための方策は何か
 - ・大学に定着するように地方自治体や民間企業と何か協力しているか

図4

そして、スウェーデンですが、2月に広島大学から石田先生、塩光先生、島根大学から丸山先生がスウェーデンのリンシェーピング大学、チャルマース工科大学、ヨーテボリ大学、ルンド大学で調査を行っております（図5）。

- 1) 訪問者：
広島大学・石田、（塩満）
島根大学・丸山
- 2) 訪問期間：
2024年2月2日～16日
- 3) 訪問大学：
リンシェーピング大学、
チャルマース工科大学、
ヨーテボリ大学、ルンド大学

- 4) 質問事項：
・女性上位職割合を増やすために最も効果的だったイニシアティブは
・女性研究者支援プログラムを実施する上で男性の理解をどう得たか
・女性研究者支援プログラムを実施する上での課題にどう対応したか
・STEM分野により多くの女性学生に入学してもらうための方策は何か
・大学に定着するように地方自治体や民間企業と何か協力しているか

例：ルンド大学訪問（2月9日）

9 am - 11 am - Lund university, central

- Equal Opportunities Plan for Lund University (Coffee break)

- Recruitment and bias work

11 am - 12 am - Faculty of Science

- Systematic preventive work against discrimination (SFAD)

(Lunch)

1 pm - 2:30 pm - Faculty of Engineering LTH

- Gender Equality, Equal Opportunities and Diversity work at the departmental level

- The Lise Meitner professorship

(Coffee break)

3 pm - 4:00 pm

- Possible visit to Science Center or other activity

図5

来年度の事業計画は下記の通りです。

- 1) 調査分析タスクフォース連絡会議を開催
- 2) 日本及び対象国の施策及び取組等に関する事前調査
- 3) 第2回海外調査（ドイツ、韓国、米国）
- 4) 帰国後のデータ分析
- 5) 情報共有フォーラムⅡの開催
- 6) 政策提言書の作成
- 7) 最終シンポジウムの開催

また、期待される成果とインパクトを次の5項目を考えています。

- 1) 海外の優れた取組について、実施スタッフから収集した現場レベルの生きた情報が整理・共有される
- 2) 「地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための政策提言書（仮）」が作成される
- 3) フォーラムやシンポジウムを通して教育・研究機関、自治体、企業、メディアに広く情報発信し、地域社会の意識啓発が進む
- 4) 政策提言書を実践することにより、連携機関における女性研究者の採用割合と上位職割合の増加が期待される
- 5) 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」「第5次男女共同参画基本計画」の目標達成へ向けて、地方大学における体制強化が推進される

これらの成果を出すために今年度、来年度と、この事業を進めてまいります。

第一部 海外における女性研究者支援

スウェーデン視察報告 島根大学 准教授 丸山実子

スウェーデン調査報告をさせていただきます。訪問期間は、2月2日から16日です。現地訪問メンバーは私、先ほどご挨拶がありました石田先生と、それから同じく広島大学の塩満先生の3名です。

調査目的

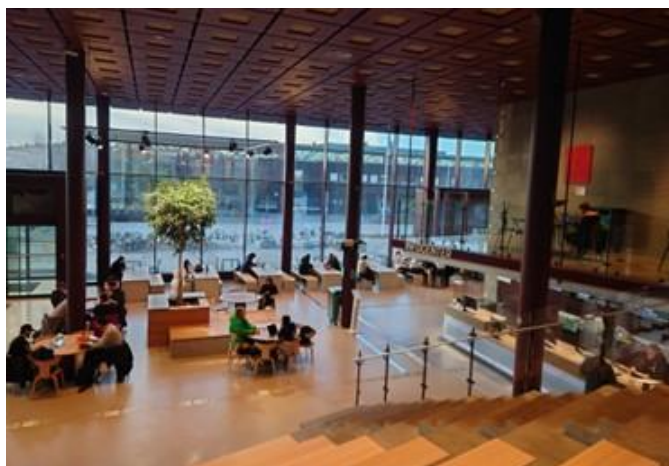
スウェーデン南部の地方4大学を対象に、女性研究者支援の取組の実施状況と課題に関する聞き取り調査を中心に、データ収集を行うことです。主な調査項目は1)大学の基本方針、取組の変遷と成果2)取組の計画策定と実施上の工夫3)地方大学としての戦略4)STEM関連のすそ野拡大5)自治体、企業や地域との協力の5つです。

スウェーデンの面積は日本の1.2倍。人口は1000万人ですので、日本の10分の1。首都のストックホルムに100万人。言語はスウェーデン語ですが、小学校3年生から英語教育が行われておりまして、話をする時はスウェーデン語と英語の2つ言語を使っていました。

調査対象

スウェーデン南部に位置するリンシューピンと、西岸の海に近いヨーテボリ、そして下の方にありますルンドの3つの都市にある4つの大学について調査をまいりました。今日は、時間の関係上、1番最初に訪問したリンシューピン大学と最後に訪問しましたルンド大学について報告をさせていただきます。

リンシューピン大学における調査



リンシューピン大学4つのキャンパスがありますが、その1つを見学しましたが、とても綺麗なキャンパスでした。学生数は3万7000人、それに関わる教職員が4300人という非常に大きな大学でした。4つの学部がありまして、芸術と科学、それから教育と科学、医学と健康科学、工学と科学というように、何かと科学が一緒になったような学部が4つあるという状況でした。

写真は図書館、学生センターにもなっています。この奥に図書館があるのですが、そこには寝ている学生の姿はまったくありません。常にディスカッションがなされており、とても学生同士の交流が盛んだと感じました。さらに、ここでは学生同士、それから教職員も一緒に学校のことを考えていくという組織ができていて、学生と教職員の近さも感じられました。

調査項目にないのですが、私も行って驚いたのですけれども、トイレは全て男女共同でした。この写真はトイレです。空港もホテルも全てのトイレは男女共用になっているので、自分が使った後は必ず女性というわけにはいきません。自分が入



ろうとした時も男性が出てくるというようなこともありました。何日か経つとだんだん慣れてきましたが、ここは日本と違うところでした。

リンシェーピング大学の面談はセッションとしては4回でしたが、5人の方と行いました。面談者は日本とスウェーデンの学術交流が行われている未来プロジェクトを中心に行っている方、男女共同参画の中心となっている方、STEM教育に携わっている方、ジェンダーや平等について研究をされている組織に配置されている教職員の方などです。

収集のデータは過去5年間ほどになります。各学部教授職における女性の比率は2019年から23%から27%に上がってきているということでした。ただ、20%台というのは低いと話をしていました。各学部の男女比率、これも教授のみのデータですが、芸術と科学の学部については、女性が40%、男性が60%。医学と健康科学については、女性が38%で男性が62%。ここで問題になっていたのは、工学系の女性比率は16%で、男性がほとんど。そして、教育と科学については女性が20%で男性が80%ということでした。教育学部系については、日本と違っていると思いましたが、元々規模が小さいのでこのパーセンテージなのだったということでした。

ジェンダー平等への取り組みとしては、ホライゾンヨーロッパというプログラム（ヨーロッパ全体で科学研究のイニシアティブ）の課題に対応するために、学内においてアクションプランを作成し、実施していました。

リンシェーピング大学からの聞き取りメモとして7つを示します。

- 1.ジェンダーへの取り組みは、プロジェクトとして対象期間や活動を区切って行うものではなく、恒常的に実施していくべきもの。文化・政治的な面からも適切な対応が必要。
- 2.10年前には女性に対するポストアップ等の積極的な政策を進め、成果は上がったが、男女両方からの反発も強かったため、現在は女性に特化した取組は行っていない。
- 3.理工系に女性研究者が少ないことは課題であり、各分野の女性割合についてモニタリングを丁寧に行っている。
- 4.女性に限らず、若手研究者の定着というのも日本と同じで課題。企業との共同研究、魅力的な設備、オンラインを活用したフレキシブルな働き方（オンライン会議・勤務時間・在宅許可）などの対策を講じている。スウェーデンでは、家族と一緒に住むという考え方が基本にあり、日本でいう単身赴任はほとんどない。パートナーのどちらかが大学に勤務したら、一方は同じ土地に就職する、またはどちらかがテレワークの勤務に切り替えるというように、フレキシブに対応する体制を整えている。
- 5.若手で小さな子供のいる女性研究者へのスタートアップに対して手厚くし、それに加えて、こういう支援をしたということを発信している。
- 6.英語重視の教育体制。スウェーデン国内だけでなく、欧州、アジア、アフリカなど全世界を対象に教員も学生も優秀な人材を集めることを目指している。
- 7.男女にかかわらず、数学・自然科学などが面白いものだ伝えるのは、子どもの時代からが重要。他キャンパスに企業や地域と協力し、遊びながら理工系に関心を持ってもらえるような施設を開放している。

ルンド大学における調査

ルンド大学は非常に伝統のある大学で、学生数4万4000人おり、それに関わる教職員が8000人います。ルンドの人口が9万人なので、半分以上がルンド大学の関係者で、町にいっぱいいるという

感じます。ルンド大学は8学部あり、特徴的なのは、工学部だけが別にされたルンド工科大学（LTH）があり、ここがなかなか他にはないところでした。

インタビューを受けてくださった方々も、9名と書いていますが、それ以上にいろんな方とインタビューをすることができました。ルンド大工科大学の物理学科のアンヌ・ルイリエ教授は2023年のノーベル物理学賞受賞者なのですが、幸運にもその方もミーティングに入っていました。



収集データは3年間分です。女性教員の比率っていうところは、ここ3年間は横ばいにはなっていますが、40%台です。しかし、教授のみになるとやはりパーセンテージは下がっていて、29%、30%あたりということでした。

ジェンダー平等への取り組みにつきましては、これもリンシェーピング大学と同じで、ホライゾンヨーロッパのプログラムにきちんと対応していくために、学内においても5年間計画で作成されていて、冊子を作って実施しているということでした。

また、先ほど申し上げましたようにルンド工科大学として独立しているのですが、ここがマイノリティになるのではなく、むしろそこがマジョリティになって、大学全体のジェンダー支援をしているということでした。

物理学者のリーゼンマイトナー教授という方がいらっしゃるって、その名前がついたリーゼンマイトナープログラムという研修制度が研究者を目指す女性研究者の基盤となっているとのことでした。学生が通るようなところに歴代の女性の活躍者が写真やポスターというふうに貼られていて、このような視覚的にモチベーションが上がる仕組みも必要だなと思いました。



ルンド大学からの聞き取りメモとして8つほどあります。半分はリンシェーピング大学と似たことがこの聞き取りとしてありましたので、ルンド大学に特有な取り組みを共有させていただきます。

- ・理学部における副学長（女性）の存在・牽引力が組織の核として大きいこと。
- ・歴代の女性研究者の取り組みが、形となって現在に引き継がれており、学生も教職員もロールモデルとして目指していること。
- ・全学内にロールモデルを示す機会を提供し、個々のキャリアデザインを描けるようにしている。※工学部を特化にした（LTH 工科大学）の設置が大きいこと。特別プログラム（リーゼ・マイトナー・プログラム等）が意識の高い教職員より運営され、男女、身分、所属関係なく実施されていること。
- ・教職員を適切にマネジメントし、地方大学として若手研究者の定着を強化するために、大学が変わっていかねばならないという課題を持っていること。

このような取り組みが、受講者、男女、身分、所属関係なく実施されているので、非常に熱いものが注ぎ込まれて運営されていると感じました。そして皆さんがパッションを持って取り組んでいるというのが非常に印象的でした。

米国視察報告 島根大学 准教授 香川奈緒美

アメリカの視察は広島大学の渡辺先生と私で担当しています。本日は私が担当した2つの大学についての発表をさせていただきます。東海岸にある Columbus State University と Virginia Commonwealth University、2つの大学に訪問して、キャリアステージと役職、ジェンダーがそれぞれ異なる様々な先生方に面談しました。そして、日本の国内のジェンダーに関わるこの状況を課題として共有した後に、それぞれの先生方から情報をいただきました。その情報をもとに、私がこれからぜひ取り組んでいきたいと思うことについてまとめたものを紹介したいと思います。

調査対象について

Columbus State University

16 professors

性別、年齢、専門

講師、准教授、教授

学部長、Dean、センター長、副学長

Virginia Commonwealth University

4 professors

センター長、副学部長、理事

女性研究者確保について

女性教員の確保と確保した後はどうやってサポートしていくのかという2つの課題については「リーダーシップがすごく大事だ」とインタビューに答えてくれたどの先生方も言っていました。

そこで、私は学長や運営の側の人たちが、自分たちの大学では女性教員を増やしていくことを目標として、そして大学のミッションとして明確に打ち出すことが必要と考えました。

これに付随して各学部でどのように取り組んでいくのか、そして、どのように運営していくのかということに関連付けていくことが大事と言っていました。また、もっと積極的に女性が学内に入ってくるような工夫が必要で、例えば、それぞれの教員は学会に行きますが、その学会の中でも特に女性教員が積極的に取り組んでいる分



野に対して、ぜひうちの大学に女性教員が欲しいという話をする、特に若手の女性が持っているネットワークを積極的に活用してリクルートしてもらうことができるのではないかとっていました。公募文に、私たちの大学は、そのジェンダー、ダイバーシティっていうことをすごく重視していますっていうことを明確に書くことも必要とっていました。

公募文を読んだ場合、男性は私でも大丈夫かもしれないってぐらいで申し込むけれども、女性は自分がその書かれているものに対して 100%自分がその能力があるっていうことを確信しないと申し込まないというジェンダーの差があるようなので、女性を積極的に採用しますよってということが書いてある公募に関しては、もしかするとそうした女性教員が動き出すっていうことがあると思うという案をいただきました。

採用時の課題

この採用の方法は、すぐにでも取り組めると私は考えているのですが、日本の大学で採用に関わる人ってというのがすごく限定されているというのが課題だと思っています。

今回、いろいろな方に現状をインタビューした中で、採用に関わるチームの多様性を重視していることが印象に残りました。例えば、そのチームの中に 2 人は講師の人が入らないといけない、そして 2 人は大学生が入らないといけない。そして、少なくとも 2 人はジェンダーマイノリティの人々が入らないというように採用を決める人たちの側の中に多様性を組み込むことによって、いろんな観点から優秀な女性を採用する取り組みに寄与できるとしていました。

これに関しても、多様性があるといいよねっていうことではなくて、その人事に関わるチームはこういう構成員でなければならないというように制度化する。少なくとも何パーセントの人はその採用チームの中には女性がいる必要があることを明記することが大事だと言っていました。

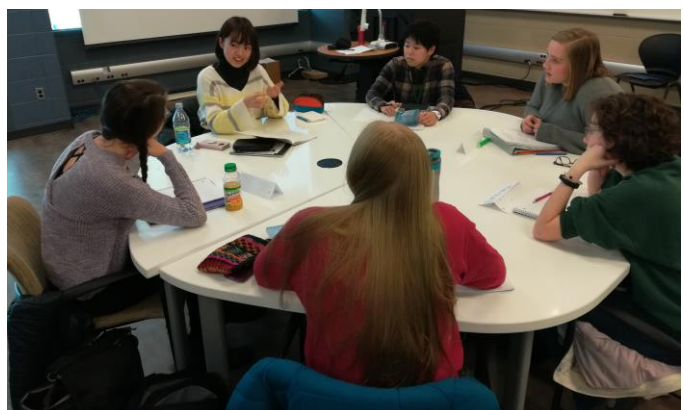
女性研究者支援におけるコミュニティ形成と声が届く仕組みについて

次に女性教員を採用した後に、どのようにサポートするかについてお話しします。

女性だからこそ見える大学の課題っていうものがあるはずなので、女性同士が共有する時間を作る、空間を作るっていうことが大事と言っていました。また、特に研究する時間の確保ができないという共通課題があるため、例えば、一緒に図書館などに集まって、執筆をする時間を作る。あるいは、その時間を確保するっていうことが問題なので、今の時代は例えばオンラインでつないで、水曜日の午後、この 2 時間は一緒に執筆をしようというチームを立ち上げるとかなどの取り組みをしているということを複数聞きました。

こちらが私がぜひやりたいなと思っている案の 1 つです。私が訪問した大学の中では、各学部、そして各講座から、代表者が集まってきて、大学の経営に対して一緒にディスカッションをして、大学の組織に対して意見を伝える。つまり、経営者が大学の構成員の声を聞くプロセスを制度化していました。

大学で何が問題なのか、何が重要なのかを考える時に、構成員の声が届かないことが、同じ課題が継続しているってことの原因かもしれませんよね。だからそのメンバーに女性が選ばれることもすごく大事です。

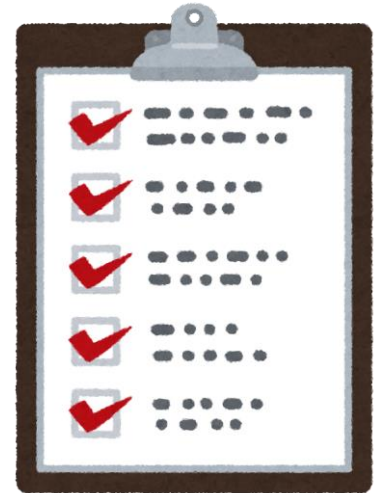


例えば大きい講座だったら、そこから少なくとも女性は1人入っていかなければいけないとか、ジェンダーマイノリティの人が少なくともこの学部から何パーセントは入っていかなければいけないというような形で、大学の声を収集するときに、構成員のメンバーのダイバーシティを重視することが1つやり方としてあるかなと思います。

また、こんな形で講座や学部の声を集約して大学の経営陣に届けるプロセスに関わることで、女性側のリーダーシップの経験っていうものを獲得できるとも言っていました。

人事評価と昇進について

そして、プロモーション（昇進）ですね。講師から准教授になって、そこから教授になっていくプロセスの業績評価の仕方の工夫が必要のようです。従来は、本を何冊出したかとか論文を何個出したかということに重きを置かれていると思います。しかし、特に女性教員は、学生指導や、コミュニティに行き、そこで地域の課題を解決するとかにエネルギーを割き、論文を書くってということだけに自分のエネルギーを注がないという傾向もあるそうで、いろんな観点から、その人が研究者として優秀なのかという評価をするシステムが必要だと言っていました。



評価には、多様な委員会に参加をするだとか、どんな社会貢献をしているのかとか、研究内容とかを書いていますよね。従来では、例えばSTEMの分野だと基礎研究のようなハードサイエンスの研究の方に価値があるという社会的な評価があるとも言っていて、それよりは、ソフトサイエンスや社会に近いもの、学生に近いものの研究が、少なくとも同じように評価されることを積極的に考えることも大事と言っていました。

例えば、学部長のポストが空いたとして、立候補制ではないですよ。このことも問題かなと私は思います。例えば、次あなたが学部長になったらとか、次このポストが空いたので、この人はどうかなってというような形で、私たちの知らないところで決まってしまうということが起きています。そこを公募制にするということが大事だと考えています。というのは、現状として、その男性がリーダーシップを握っているというその構造の中で、優秀な女性に光が当たらないというか、せっかく優秀な女性がいたとしても、その人が学部長としてやっていけるよっていう、そういう力が幹部の方に見えていなかったりするので、ぜひ、そのポストが空いたときには立候補制で実施してほしいと思っています。そして、その人がなぜ選ばれたのかというそのプロセスを明確にすることも必要です。

そして、例えば学部長に、自分になれるとは思っていない女性をどうやってなれると思わせるかというプロセスのサポートも重要だって言っていました。サポートする人を相談役と言っているのですが、今、例えばすでに学部長に就いている女性や経営に関わっている女性が「こういう能力をもうちょっと磨いていくと、あなたなら学部長はできると思いますよ」とアドバイスするという取り組みや姿勢を示す体制を整備していく必要があるとお聞きしました。

子育て・介護と仕事の両立について

子育て、介護、これは女性だけのことではないですけども、いろいろな家庭の事情があることを踏まえた上で、みんながどうやって働きやすい職場環境を作っていくかということなのです。

まずはリモートワークです。先ほどのスウェーデンの報告からも出てきたのですけれども、子供が家にいながらも働けるとか、両方の親が休みを取らなくても働けるオンライン環境があるのに、大学の制度とし

てそれをかなえられないことが、子育てと仕事を両立することの妨げにならないようにする必要があります。

そして、2つ目のところはとても日本的だなと思っているのですが、例えば自分が産休を取らないといけないとか、介護の関係で休まないといけないとなった時に、その人本人が代替を探すことが、なんとなく文化的に責任として押し付けられているって感じるのですが、そんなことはあってはいけないという話を聞いてきました。

そういう子育てとか、必要な時に自分が休暇を取るっていうのは権利だということをしっかりみんなが認識することによって、必要な休みを必要な人が必要な時に取れることを制度化していければと思っています。また、業務時間の短縮や勤務時間の選択についてですが、例えば私たちの大学では8時半から始まって6時過ぎてから終わることがありますが、例えば介護をしている人だとか子供が保育園から帰ってくるっていうような人たちは、合わないですね。5時間目を担当しなくても働けるような制度も整えていけるとよいと思います。

研究サポートについて

研究のサポートも、全員に当てはまることだと思います。

例えば、時間がない人、いろいろなことを両立したい人っていうのは、どういう外部資金があるのか、それがどういう資金が自分にとって合っているのかということ。そして、それを探すこと自体の時間がないっていうようなこともあると思います。

子育て中の人でも、その学会に行けたりだとか、海外派遣に申請できたりだとかというような、外部資金を取れるように、取るまでのサポートを充実させていきたいと思っています。



第二部 地方における女性研究者支援の現状と課題

島根大学 総合理工学部 建築デザイン学科 助教 三島 幸子

今日はキャリアと子育てと題しましてお話をさせていただきます。

なぜ大学の教員になったのか

私は 2013 年に山口大学の修士課程を卒業後、一度民間に就職したのですが、退職して博士後期課程に進学して、その後、山口大学の助教を経て現職に至ります。

最初にキャリアについて、なぜ大学の教員になったかについてお話をさせていただきます。こちらは進路を考えるタイミングをピックアップして、当時の私は何を考えていたのかを書き出してみたものです。

当時、大学院進学自体は全く考えておらず、



大学院(修士)進学も希望の研究室に入るために決意した形でした。修士修了後そのまま就職したのですが、なかなか自分の思うような仕事ができなくて、悩みも多い中、転職するよりも、まずは自分を見直して、今後のキャリアを考えようと思い、博士課程に進学しました。その時も大学の教員を全く考えていませんでしたので、就職活動を開始するなど、一貫して大学の教員になることを考えていませんでした。

その私がなぜ、大学の教員になったかと言いますと、一番大きかったのは、指導教員の後押しでした。博士課程への進学も、修士の頃から、博士課程に進学しないかと指導教員に声をかけていただいていたので、できました。指導教員から大学の教員のポストを紹介していただき、あなたならできるよと言ってくれたのがすごく大きいです。明確な目標はなかったのですが、目の前のことに自分なりに向き合うことで道が開けたと考えています。

私は大学の教員はずっと無理だと思っていたところがあったのですが、将来を考える上で、やってもいいことを最初から無理だと考えるのは、可能性を狭めてしまう意味でも良くないなと今では思っています。将来を考えている学生さんとか、悩んでいる方がいたら伝えたいなと思います。

子育てについて（産前・産休・育休）

次に子育てについてお話をさせていただきます。2020 年 11 月に妊娠が発覚し、すぐに同分野の教授の方に報告しました。私は長時間のマスクの着用が難しいこともあり、試験監督の業務につくことが難しかったため、交代していただくなどのサポートをしていただきました。その後、2021 年 2 月に、次年度の委員会の担当や授業担当に影響すると思いましたので、学科の先生方にご報告をして、いろいろと対応をお願いしました。

一般的にはやはり流産のリスクなどもあるので、安定期に報告される方が多いと思いますが、つわりや体調不良もありますので、身近な先生だけでもすぐに報告できる環境を作るとは、すごく大事だと感じています。その後、私は 2021 年 6 月から翌年 8 月まで、1 年 2 カ月ほど、産休を含めて育休を取得しました。出産前後は、やはり子供のことに集中したかったので、育児に専念していました。

オンライン化のメリット、デメリット

里帰り出産を終え、子供が2か月になった時に松江に戻ってきましたが、やはり昼間子どもと2人きりの時間が長くて、社会から孤立しているような感覚を感じる機会が多くありました。その時に、授業等のオンライン化が結構進んでいる時期だったので、卒業論文の発表会や卒業式にもオンラインで参加させていただくなど、オンラインを活用した参加の機会をいただくことができて、とてもありがたかったです。

これはやはりコロナ禍でオンラインが活用されるようになった利点と感じています。一方で、他の先生から聞いた話ですが、オンラインで教材を作るようになったため、産休前に育休中の資料を作っておいてねと言われたりだとか、オンラインを活用して卒論の指導を続けてねと言われたりする先生も中にはいらっしやったので、それは課題というふうに感じています。

子育てについて（育休後）

私は2022年の9月に復帰をしました。ちょうど夏休みの期間でもあったため、1ヶ月かけて職場に慣れることができました。私の場合は、復帰のタイミングが良かったのですが、前期や後期の途中から復帰していたら、結構授業の準備などで大変だったと感じています。

講義に大きな支障はなかったのですが、やはり急な保育園のお迎えや、息子の体調不良で仕事をお休みしないといけないこともありました。主人との協力が必要ですが、民間なのでなかなか急な対応が難しい環境にあり、現在も含めて9割は私が対応しないといけない状態になっています。そのため、調査研究が思うように進まないジレンマを抱えながらも、自分のできることを進めています。

大学への要望

これらの私の経験を通して、少し大学への要望ということで、以下の2点を挙げさせていただきます。島根大学では、毎年1回、前年度の研究や授業、社会貢献などについて評価される機会があります。これは半年以上勤務したものが対象です。

私は9月に復帰したため、9月から3月の半年間の業務内容を提出する必要がありました。しかし、論文は半年で執筆して掲載にこぎつけるのは不可能ですし、学会発表も息子のことで遠出が難しく、半年で結果を残すのは困難です。

一部の学部では、育休を終えた先生方は出さない選択ができると聞いています。ぜひ全学で検討していただけたらと思っています。

2点目が、島根大学のサポーター配置制度についてです。研究室の学生等で研究のサポートをお願いする人を自分で指定して、その学生のアルバイト代を補助してもらう制度があります。その募集文が、メールだと大学が配置したサポーターと明記されていて、その制度の内容がわかりにくくなっています。私はそれを見て関係ないなと思ってスルーしてしまい、後から実は自分で学生にお願いできることを後から知り、タイミングを逃したことがありました。そのため、分かりやすく広く周知していただきたいです。

ディスカッションに向けた問いかけ

最後、この後のディスカッションに向けた問いかけとして、以下の3点を挙げさせていただきます。

最初に、今と昔では、結構環境が違う中で、男性の場合は、妻はこうやってできてきたからとか、女性の場合は、自分は子育て期こうしていたからとか、無意識に自分の経験や価値観を押し付けてないか今一度問いかけたいと思いました。

次に、最近では育休を男性も取得するのは進んでいるのですが、時短制度を使うのはやはり女性のイメージが強いと思います。実際には育休期間よりも復帰後の時間の方がすごく長くて、結構大変なところもあると思うので、そこも概念を変えられないかなと思っています。

最後に男女共同参画の目指す未来像について、男女共同参画という言葉は浸透し始めているのですが、それが目指す未来像は何なのか、何が男女共同参画なのかというのは、共有できてないように感じます。結局、女性が集まって何か議論する形が多く、女性の負担も増えているように感じます。

最近では島根大学でも女性活躍推進チームができ、男性も入って考える機会を作っていただいています。やはり男性と情報を共有することはすごく重要なことだと思います。男性と男女共同参画の目指す未来像を考える機会が今後さらに増えるようにと考えています。

島根県立大学浜田キャンパス地域政策学部 講師 村岡詩織

着任してようやく1年が経とうとしているところです。ですので、お話できることありませんっていうことを正直にお伝えしました。しかし、これまでなぜいろんな経歴を持ちながら、ここに来たのかということを重点的に話せば良いということでしたので、今日はそれをお伝えしていこうと思います。

これまでの経歴

私は島根県の1番西部の益田市出身です。結構以前から、公共空間を作るような仕事をしたいなと思っていたのですが、私が受験生の時に、島根大学には建築デザインという学科はなかったので、県外に出て、土木の道に進みました。土木というのは工学部の中であって60人クラスのうち女子は3人でした。私はそういう環境でずっと社会インフラの整備とか設計とか施工とか、そういったところ学んできました。

その分野で就職もしたのですが、ハードの街づくりだけでなく、コミュニティとか、そこに住む人たちと一緒に何かするっていうことにどんどん主軸をずらしてって、今はコミュニティデザインとかインクルーシブデザイン分野で働いております。

最初、土木分野で学部から修士課程に進みました。社会人になってから、昨年の今頃にもう1回大学修士課程に入り直して、2つ目の修士の学位を取ることができました。

仕事では、民間の技術職で働いたり、一般社団法人を自分で立ち上げたりしてきました。個人事業主としても現在もやっていて、確定申告がちょうど終わったところです。そして今年度から、島根県立大学に教員、研究職で着任しております。

プライベートでは、2015年に益田の方にUターンして帰ってきて、山の中のすごい田舎に住んでおります。3児の母で、小学校3年、1年、年少の3人の子供を育てております。

なぜ大学で働くことにしたのか

なぜかと言ったら、勢いそうだったっていうところが正直なところですけども、ただ、きっかけはあったなと振り返って思いました。この写真にありませんけども、この緑のエプロンをつけて微笑んでらっしゃる女性は、東京工業大学におられる伊藤亜紗先生です。

目の見えない人は世界をどう見ているとか、手の倫理だとか、その人の体を起点として、その世界観を示すような本をたくさん出されている先生です。

▽ これまで | 大学で働き始めた理由 (きっかけ) -----

2018年



東京工業大学 リベラルアーツ研究教育院 教授
伊藤亜紗先生との出会い
(書籍／ご本人)



- ・きっかけは雑誌の企画 (pola)
- ・身体に制約のある方が体験している世界を覗く
- ・「まち」から「ひと」を扱うのではなく、「ひと」起点で「まち」を扱いたい

↓
大学院へ (感性工学)

この写真ではその先生と私は、一緒に料理をしています。で、これは何かというと、化粧品のポーラというメーカーありますよね、そのインタビューで、伊藤亜紗先生のインタビュー記事があって、それで感想を送ったら、読者 1 人をポーラの企業が招待してくれるという企画があり、インタビュー記事がすごく面白かったので、夢中になって感想を書いて送ったら、なんと招待してもらえました。それで、伊藤亜紗先生の友達、真ん中の全盲の難波さんとおっしゃる方ですけども、難波さんと一緒に料理をしましょうという企画に行ってきました。

料理はすごく大変で、ただサンドイッチ作るぐらいかなと思っていたら、粉から中華麺を打ってから、冷やし中華を作ったのですが、見えない人と一緒に料理するとどうコミュニケーション生まれるかみたいなことをやることができました。この時、私はちょうど地方創生ブーム真っただ中で、各自治体に島根に帰って、いろいろ飛んでまわって、家は寝に帰るだけみたいな生活をずっと送っていました。自分なりに一生懸命に町の人を見ていたような気ではいたのですが、例えば難波さんは見えない難波さんなんだけど、それだけじゃない、障害があるだけじゃない、いろんな側面が見えてきて、属性で括って人のことを捉えること自体（まちがっているのではないかと思え）、自分がやってきたことが崩れた瞬間があったんです。

大学院で学びなおすきっかけ

まちづくりをやっていくと、障害者とか妊婦、高齢者とか、何々町の人っていう主語で括ってニーズを引き出しがちなんですけど、その中にもすごく多様性があって、そこをもう少し丁寧に拾っていくような仕事ができないかなと思って、一念発起して大学院に行くことにしました。

ちょうどコロナ禍真っただ中で、まだ県外に出るのもちょっとビビりながら行くような感じの時期でしたが、福岡の大学院に進みました。

大学院では、左の写真にあるように、視覚に障害のある方は投票の過程の中でどういう経験されているのかを回って観察するような研究をしていました。それを一般化すると、まちづくりの中でも参加しやすい、分かりやすい、参加しごたえのあるまちづくりが実践できるんじゃないかなと思い、これをテーマに掲げてやっていました。

福岡に新幹線乗って行って、また島根に帰ってきて、それを社会実装できないかなということでもいろいろと実践していました。右の写真にあるような神楽のユニバーサル鑑賞会を例で示しています。この往復の生活をして、ちょうど去年の今頃、修士課程を終えたところです。

なぜ修士課程に行くことになったかという、やはり先ほどの出会いというきっかけもありますが、先ほど三島先生もおっしゃられていたように、大学の授業がオンライン化されたことがめっちゃくちゃ大きくて、これだったらなんとかなるんじゃないかなっていうのが 1 つ、すごく背中を押してくれました。

あと、子供がちょうどこの大学に受験した時に末っ子が 1 歳になったばかりで、上 2 人いる状態でどうしようかなって思ったのですが、逆に子供がまだ小さいうち、家に帰ってご飯食べて寝るだけみたいなシンプルな生活を送ってくれているうちの方が、逆に親としては動きやすいのかなと思いました。そこで、そういう算段を立てて大学院に行くことにしました。



大学院で学ぶということ

大学院に入り直して2年間。一生懸命に学ぶ中で、社会人の学生にとっては、大学院の先生が同じ社会人同士として接してくれているところも大きかったと思います。特に大学の先生は、現場でどういうニーズが潜在的にあるのかということもすごく知りたがってくれたので、学部生から上がった時とまた違った感覚で大学院生活を送れたのがすごく大きかったです。

まだ社会でわかってないことやできてないこと自体に価値があることに気付けることが、大学という環境が持っている強みなのだと思った時に、研究に興味が湧いてしまったというところがあります。

そのタイミングで、ちょうど島根県立大学の浜田キャンパスの地域づくりコースで教員を募集していて、全然そのつもりなかったのですが、ふと思いついて、締め切りの半月前ぐらいに準備バタバタとして、最終締め切り日に出して、着任に至りました。そんな慌ただしい30代を送っていて、ちょうど40代になる年に大学教員生活を始めた次第です。30代は全然覚えてないぐらい忙しかったんですけども、新しい生活が始まりました。

実際に今年度1年間を振り返ってみて、思ったより楽しくやっております。大学院入学への背中を押してくれた先生が言っていたのですが、「大学の先生は個人事業主みたいなものだから、みんなそれぞれキャラがあって、専門があって、それぞれ自由に動いているので、自身の働き方、これまでの働き方にも馴染むのではないかな」。

実際に私もそんな感じを受けております。それは家族の支援があってこそのもので、逆に言ったら、もう家族が例えば病気するだとか学校に行きたくないって、誰かがそういう状態になったら、もうこの状況は「詰むな」ともすごく思っています。

私は浜田まで益田から往復2時間かけて毎日通勤しているので、ちょっとすごくバランス的に危ういなというのは正直思っているところです。あと、個人的には研究実務と授業のバランスがまだ全然取れてないところが悩みのところ。その中で、博士号の取得ということも、自分的にはこの仕事をする上では避けて通れない道です。できれば来年度と思っているのですが、なかなかこういったところをすでに負担をかけている家族に言えないでいるので、今日マイクの前で皆さんには先にお伝えしました。

最後に「バイアスをいかに払うか」ということ、今日のテーマにも沿ってしましたが、自分が気を付けていることでもあります。やはりなんか女性だからとか、地方だからとか、若いからとか、島根出身者だからって、すごく色々な形で言われていただくことも多いですし、自分自身も他者に対してそういう目線で見えてしまうことがすごくあります。

個人的な悩みのはずだったとか、個人を属性で見ないように気をつけようと思って大学院に行って、今の仕事にもついているのですが、やはりそこらの単語がすごくこびりついてしまうので、ここからの逃げ方は後で先生方にも教えていただきたいなと思っております。

期待としては、島根で学ぶ学生が多様化してほしいなと思っております。そのためには学び方の多様性ももちろん大事ですし、そうやっていろんな学生がチャレンジして入ってきて、社会人も増えていくとよい



と思っています。その中で、教員の方に、研究職の方にも入ってくる学生も増えてくるのではないかなと思っています。

松江工業高等専門学校人文科学科 助教 川上サマンサ

私はアメリカ人ですが、日本には23年、24年くらい住んでいます。名字は川上で、主人が日本人で、出雲の出身です。子供は4人います。

大学での学びと日本留学

最初に大学生時代についてお話しします。私の専攻はコミュニケーションです。何を専攻しようか、とても迷っていました。昔から言語がすごく好きで、副専攻として日本語を勉強しました。それからフランス語、スペイン語も勉強しました。大学時代に絶対に留学に行こうと思っていました。フランスにするか日本するか迷いましたが、日本にしました。この時、日本に留学しなければ、やはり今の生活は全然違いますね。結局、ミシガン州立大学連合 日本センターの方で留学しました。

留学は面白い。日本語を勉強して、ホームステイもして。私はいつも大学生に、「学生に留学した方がいいよ、ホームステイもやった方がいい。子供もいるところがいい」とすすめます。最初に留学した時に、初めて英語を教えるということも経験しました。



1996-1997年度ミシガン州立大学連合日本センター始業式記念 1996.9.7

これまでの仕事について

卒業後に最初に普通の会社に勤めていました。経理の仕事もやっていました。また、職場で問題ある場合は、私が全部解決していました。その会社では従業員の研修もやりました。結構大変でした。

経理の仕事は、上司は上手いとほめてくれましたが、私は嫌いでした。それで、その間は日本語を2年間ぐらい使うチャンスなかったので、すぐ忘れてしまって。

日本に戻りたいと思ったので、英会話イーオンに勤めることにしました。イーオンだったら教えることができると思ったので、英会話イーオンに決めました。小さいところに勤めたいと思ったので出雲にしました。そのとき、主人と付き合い始めました。ただ、3年間ぐらい同じことばかりやっていると他のアイデアが入ってこない、燃え尽きたような状態になり、その時はもう教えたくない気持ちになりました。

日本の保育園事情

その当時、主人が先に東京にいたこともあり、出版社に勤めることにしました。最初の1年ぐらいは営業をやりました。結構厳しかったです。それで初めての子を妊娠したのですが、30キロぐらいの荷物を持つての営業は大変でした。

育休を1年くらいとったのですが、子供を預けて働こうと思った時、保育園のシステムは難しかったです。4月に始まらないとダメとか、4月に始まるのに12月に申し込まないといけないとか、私には全然わかりませんでした。会社に2月に復帰しようという話しをしていたのですが、2月に申請すると、東京だったら保育園に入れることは無理。それで、11月ぐらいに申し込んだのですが、やはりダメでした。それで、12

月にもう1回、同じことを書いて申し込ました。保育園に入れるまでのシステムがやはりわかりにくい。結局、2月から私立の保育に入れて、4月から普通の保育園に入ったのですが、転園することが本当に正しいかどうか、すごくいろいろと悩みました。

結局、4月から保育園に入って問題はありませんでした。システムがすごくわかりにくい。日本人の友達も同じ問題で困っていて、アメリカと日本の文化の問題じゃなくて、日本人も同じ問題あるので、もうちょっとわかりやすくにした方がいいかなと思いました。

松江高専で働く前

出版社に勤めている時、多くの英語教育専門家と直接会って話すというとても良いチャンスがありました。そこで、自分も少し勉強して、いろいろな発表したり、質問したりして、教え方について深く考えるようになりました。そうしてもう1度教えたい気持ちが強くなりました。

それから2年間くらいアメリカに住んだ後、2011年、東日本大震災の1か月後に出雲に戻ってきました。戻ってきて最初は自分で英会話の仕事をして、松江キャンパスと出雲キャンパスで島根大学の非常勤講師の仕事や出版社編集の仕事もしていました。

子どももいて、少し大変でしたが、非常勤講師は週2、3回だったので、英会話は夕方、そしてその合間に出版社の仕事をしていました。家でできる仕事も多かったので、子供たちにも付き合うことができました。

この頃、LMSs (Moodle、Coursebase、Edmodo)を使い始めて、Adobe CSのデザインソフトの使い方も自分で勉強して使えるようになりました。そして、いろんな学会にも参加するようになり、とても勉強になりました。

コロナが始まって、いろんな大変なこともありました。良いこともありました。対面だと難しくてもオンラインなら参加しやすく、オンラインコミュニティもできました。Online Teaching Japanのコミュニティがとても勉強になり、相談しながら教えることもできました。

松江高専の教員として、そしてこれから

でも、やはり生活が不規則になりがちのこともあり、2年前に松江高専の教員になりました。今は1年と2年の英語コミュニケーションの担当をしています。

英語を教えることは、非常勤の時と同じですが、英語だけでなく、いろいろなスキルも教えることが大切ですね。例えば、テクノロジーの使い方。teamsのようなLMSのうまい使い方、翻訳ソフトは結構禁止という先生が多いのですが、私は禁止ではなくて正しい使い方を教えたいと思っています。chat GPTの正しい使い方もやはり教えたいと思っています。

段落の書き方、発表のスキル、英語的には発音トレーニング。練習すれば、学生は結構できるようになると思いますが、どうしたらうまく教えられるかをとても考えています。だから、自分はまだ大学院には行っていませんが、行きたいと思っています。

私は発表もしますし、ワークショップも結構よくやっていますが、研究論文は出していません。勉強はしたいと思っています。英語の教え方だけでなく、デザインの方にも興味があります。これからどのように勉強していこうかと考えていこうと思っていますので、よろしくお願いします。

米子工業高等専門学校総合工学科 助教 礒山美華

私は米子高専で教員をしています礒山美華と申します。

総合工学科化学バイオ部門で主に分析化学を教えています。出身地は鳥取県の米子市で、趣味は温泉旅行やドライブに行くことです。好きなものはピーナッツというスヌーピーのキャラクターたちですけど、黄色いTシャツを着ている男の子が私のお気に入りです。

経歴ですが、米子高専物質工学科を卒業して、大学時代は岡山大学で過ごしました。その後、就職を機に地元に戻ってきて、島根の企業で4年間働いていました。2年前から米子高専の教員として働いています。また、同じタイミングで岡山大学へ戻って、現在は社会人ドクターとして学生をしています。

本日、全体を通して伝えたいことは、「なぜ地元で教員をしようと思ったのか」ということです。

私の働き方

先ほどお話したとおり、私は教員をしながら学生をしています。日中は授業、授業準備、研究活動などをしていて、夜は家事が終わった後にゼミなどの課題に取り組んでいます。

私生活ですが、夫と2人暮らしをしていて、お互いに働いているため、家事は協力してやっていますが、どうしても私の方が忙しいことが多いので、家事の負担が夫にすごく大きくなってしまっています。新婚生活が始まったばかりなのに家事を全くしない妻はどうなのかなという気持ちになりながら働いています。周りは結構主婦をしていたり、子育て中の方が多くて。母も働きながら家事をしっかりとしてくれていたというその姿をととても尊敬していたので、家事にまで手が回っていない自分に対して、1年目は特に落ち込むことが多かったです。ですので、周りにもそういった人がいたら、こういったギャップが少しでも埋まるのではないかと思います。私がそういった方のロールモデルになれば良いなと思ったので、今回パネリストとしてこちらに来ることを引き受けました。

就職先に地元を選んだ理由

就職活動を始める際に、皆さんもたいい就職セミナーに行かれるんじゃないかなと思うのですが、私はそのセミナーでは自分軸についてまず考えることから始めましようと思っただけでした。

当時、私はしたい仕事があったわけではなかったのですが、この自分軸を決めることにとても苦戦しました。そこで、どんな仕事をしたいかというよりは、10年後、20年後に自分がどうなっていたかを考えた時に、お母さんになっていて、働

きながら子育てをしていれたらいいなと考えました。そして、子育てをするなら地元で友人がいて家族がいる環境の中で子育てしたいと思い、地元へ帰ることを決めました。こちらに自分軸として考えられることをいくつか例を挙げていますが、私は場所を軸として就職活動をしました。

そして入った会社で、特殊な金属を作る会社で品質管理のための分析業務をしていました。希望通りの職場に入ることができたのですが、働いているうちにもっと人と接する仕事ができるようになればいいなと考えようになりました。

仕事のやりがいを見つめなおす

仕事のやりがいについて考えたときに、私は相手がいることに対してやりがいを感じるのだと気づいたときに、転職について考えるようになりました。そして、大学と企業ではずっと分析をしていたので、専門性が活

02 就職先に地元（山陰）を選んだ理由

自分軸について考える。

分野

業種

職種

場所

給料

福利厚生



将来は、子育てしながら働いていたい

地元企業へ就職

させる分野で職が見つかるというふう考えていたのですが、それからしばらく経って、米子高専の分析教員の求人が出ました。これはもしかしたら転職なのかもしれないと思って、まあダメでも仕事はなくなるしないし、挑戦するだけはしてみようと思い、転職を決めました。また、母校であるということで、一緒に働いている先生方を既に知っていたというところと、環境もどんなところかわかっていたということが転職の後押しになりました。

転職、就職をして感じたダイバーシティ推進の状況

転職、就職をして感じたことですが、ダイバーシティ推進によって本当に女性が採用されやすくて働きやすい環境が昔に比べて整ってきているのだろうということは実感しました。私が前に働いていた会社では、企画職の女性は私を含めて3人しかいませんでした。私以外の2名も、私が入った年の前後に採用された方が多くて、こういったダイバーシティ推進の動きがあった今だったからこそ採用していただけたのかなと思っています。

実際、私は今のところ6年間社会人として働いているのですが、女性だからといって働きづらいという感じたことはありません。子育てや介護といった大きなライフイベントをまだ経験していないからこそそう感じるのかなとは思っています。

現在の研究テーマとこれから

私の研究テーマについて少し紹介したいと思います。私は、現場計測法の開発をテーマとしてやっています。誰でもその場ですぐに分析できることを目指していて、現在は、環境、水中の汚染物質の研究、分析、簡易分析法の開発を行っています。地元に関連したような研究をしているわけではないのですが、いずれは地域の活性化につながるような取り組みもしていけたらいいなと思っています。

後輩へのアドバイス

今回聞いてくれている方が学生たくさん聞いてくれているということだったので、少し学生に向けてお話をしたいと思います。私がなぜ高専教員をしているのかという問いに対しての回答を一言でいうと、「地元で自分らしく暮らしたいから」かな、と思っています。

皆さん自分の将来についてどう考えているでしょうか。多様性が認められている今だからこそ、自分がどうやって働きたいかということをぜひこの機会に考えてみてほしいなと思っています。

私は学生時代、苦手な教科が分析科学でした。ですが、今は分析の教員をしています。そして、性格診断をした際に不向きな職業に教師、研究者と書いてあったのですが、今は米子高専で働いています。研究者と聞くと少しハードルが高いのかもしれないですが、こんな私でも一応研究者をしているので、向いていないのかもしれないのですが、今は満足して働いています。このように学生時代には思っても見なかった職についているのも、いろんな経験をしてきたからだと思いますので、皆さんも固定概念にとらわれず、いろいろな角度から将来について考えてみてほしいなと思います。今回の話が将来の進路を決める際の参考や、地元就職であったり、研究者を目指すきっかけになればいいなと思っています。

05 現在の主な研究テーマ

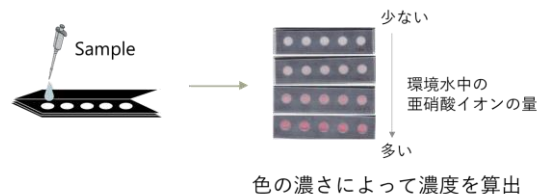
紙をデバイスとして用いた現場計測法の開発

誰でも、その場で、すぐに測定できることを目指しています。

現在は、環境水中の汚染物質の分析等を行っています。

例) 亜硝酸イオンの計測

ユーザーの操作は試料水を滴下するだけ



パネルディスカッション

<河野>

これよりパネルディスカッションに入らせていただきます。このディスカッションでは、本日の発表などを踏まえて、ご登壇者の皆様に活発な意見交換を行っていただければと思います。

ステージ上にお上がりいただきました皆様は、広島大学の石田先生、島根大学は亀井先生、香川先生、丸山先生、そして米子高専の礒山先生、松江高専の川上先生、島根県立大学の村岡先生と島根大学の三島先生です。

先ほど、若い先生方の発表を聞いて、私たちがもっと働きやすい大学、高専にしていけないといけないと強く思ったところです。育児は、本当に手がかかることが多いと思います。並行して研究や学会発表、雑誌に投稿という、とても大変になります。それを乗り越えるためには研究者支援が本当に大事になってくると思います。

香川先生や丸山先生にお伺いしたいのですが、海外の大学では研究者支援、女性研究者支援は具体的にどのようなことをされているか、教えてください。

<香川>

アメリカのコロンバス大学とバージニアコモンウェルス大学の調査では、特別な取り組みは聞いていません。同じ課題を共有してきたということになります。

女性教員が子育てをするときに、授乳というようなことがあります。そのような時に何ができるかというのを本人が選択するという機会があるのが1番大事だと考えています。例えば論文を書くことはできないけど、授乳をしながらゼミはできるというようなことです。

何ができる、何ができないっていうのを大学側が決めるのではなくて、個々の教師がこんなことしてもいいとか、これならできることを選択する。そして選択していることに対して周りがそれを受け入れるという文化や人間関係を作っていくことが大事だと感じます。

<丸山>

私はスウェーデンを見てきて、先ほど示した共同トイレをはじめ、文化的に男女平等が根付いているのを実感しました。そして育児に関してはとても柔軟性のあるいろいろなものや制度が用意されているので、そのいずれかを自分に当てはめることができるということでした。とても先駆的な取り組みが行われていると思いました。

けっこう多くの男性がベビーカーを押すのを街中で見かけました。街が石畳ということもあると思うのですが、向こうのベビーカーはとてものがっしりしていました。そのせいもあると思うのですが、その石畳の上でベビーカーをぐいぐい押すとか、子供を自転車で後ろに乗せて幼稚園に送りに行く場合は男性が手伝っていました。とにかく男女一緒にというのが、外でも家庭内でも学校内でも行われているのが印象的でした。

<河野>

ありがとうございます。礒山先生のお話を聞いていて、新婚なのにあんまり家事ができてなくて申し訳ないって言われたのですが、そんなこと思わなくていいのにと思いました。やはりアンコンシャスバイアスっていうか、女性が家事をはしなきゃいけないっていうのが、社会の中にも私たちの中にもあるので、余計苦しくなっているのではないかと思います。もちろん、やってあげたいっていう気持ちもよくわかるのですが、

私も共働きをしてきて、今ではご飯作るのは夫の方が多いです。お掃除などは、少しお金をかけてアウトソーシングしてしまうことも「あり」ではないか、そうしても別に罪悪感を抱かない、そしてみんなが活躍できるようにいったらいいなと思いました。

亀井先生、男性 1 人の参加になってしまいましたが、お話を今まで聞かれていてどんなことを感じられましたでしょうか。

<亀井>

今日のテーマの「働きがいがあって、働きやすく」ということで感じたことを話します。

私の周囲には女性の教員の方もいますし、女性教員の活躍はすごく大事だと思います。一方で、やはり男性教員も活躍できるような場でないと実は女性教員も活躍できないのではないかと考えています。要するに、みんなが活躍できる場ができれば、女性も男性も活躍しやすくなると思っています。

また、外国のスウェーデンの例やアメリカの例を聞いて、やはりしっかりと制度の設計をすることと、環境を整えることが大事だなと思いました。

やはり外国の方では、とても中身が伴っていて、いろいろな仕組みがあるように思いました。人事の時やいろいろな委員会の時にダイバーシティをきちんと考えて実施することで、ダイバーシティという文化が根付いて、大きな組織自体がダイバーシティに理解を持つようになっていくのだと思いました。

どちらかというと、日本の大学では、ぎゅっぎゅっと。なんですかね、苦しいと言いますか。皆さん「きつい」だとか「時間がない」というのが、合言葉のようになっているのですよね。だから、そのような環境でいると、おそらく女性の研究者の方々も周りがみんなそんなことを言っているところでは、自分もそういうふうにならなければいけないのではないかなって思う。そうすると、もうどんどんその場から抜けられなくなるのですよね。

やはり大きく大学自体、組織自体変えていくような発想を持って、積極的に変えていけるように、意識を改革していきながらやっていくのが大事なかなと思いました。

<河野>

ありがとうございます。石田先生、4 人のご発表聞かれて何か心に残ったこととか、反対にこの 4 人の方に聞いてみたいこととかありましたら、ぜひお願いします。

<石田>

最初の事業概要のところ、なかなか理工系に進む女性が少ないというような話をさせていただきました。実は、今日ここへ来る前に北高（松江北高等学校）の理数科の授業に参加させていただきました。私も北高の理数科の出身ですが、私の時は 36 人中 2 人だけ女性でした。でも、今回行ったら、半分ぐらい女子高生で、理工系、理数科に行くことを望んでいるようなので、皆さんが働かれているところでも違うのかな、違ってきているのかなというのがひとつの質問です。

先ほど発表していただいた中では、感性工学とか、いろいろな人との出会いとか、楽しい理工系の学びが楽しいことに繋がっていくというようなことですね。それを見たことがそちらへ進むきっかけとなったというお話をいただいたのがとても印象的でした。

少し話がまた元に戻るのですが、丸山先生とスウェーデンに一緒に行った時に、スウェーデンでも「理工系に進む人たちをこう増やすために小学校とか小さい頃からやらないといけない。偏見がついてしまうといけないから」ということで、街中の施設で学校と企業とかが協力して、理工系だと理科とか数学とかこんな楽しいことができるよっていうのは体験できるようなスペースを作って、小さい時から、それは男の子も女の

子も両方なんですけど、そのような機会を作っているというのがありました。その取り組みが素晴らしいなと思ったのと、先ほどの感性工学の話が繋がったので面白いなと思いました。

今、教えているところで、女性教員として教えられていて、男性にしろ、女性にしろ、理工系離れが進んでいる中で何か感じられることがあるかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

<村岡>

私が進んだ感性工学や進学した大学院と、今着任している浜田キャンパスの地域づくりコースは全然バックボーンが違うので、なんとお答えしていいのかがわからないんですけども。

まず、感性工学のところかというと、もう属性は本当にバラバラで、現役の学生もいたし、社会人もいたし、留学生もたくさんいたし、男女もバラバラというようなところでした。だから、そもそもあまり気にならないような状態だったってところが大きかったかなと思っています。のびのびとお互いの違いを面白がれるような環境があったのかなと思います。

今、浜田キャンパスの地域づくりコースに着任して、そこではバックボーンがほぼ文系の学生さんたちばかりなので、私自身が理工系的なアプローチができていたと言ったら、またまたそこは違うので少し苦しいところではあるんですけども。

<石田>

偏見として、男性、女性はまだ理科に進まないとか、理数科は向いてないとか、そういうような、なんかバイアス、無意識のバイアスのようなものがあって、そういうことを感じられることはあるのかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

<村岡>

ちょっと逆になってしまうかもしれないですけども、私自身がやはり学生に対して理工系的な発想ができないんじゃないかなみたいなふうに思ったりとか、ロジカルに考えたりすることがやはり苦手なんだと、文系だからというバックボーンが違うからと思ってしまう瞬間は多々あって、そこはすごく自覚していて、それはもちろんちょっとしたトレーニングも必要なのかもしれないですけども、そこに囚われてしまう自分がいることにはすごく気がつきます。

<河野>

ありがとうございます。今は理系文系じゃなくて、文理融合が重要と言われるので、村岡先生がえられる意味はすごく大きいと思います。

<村岡>

横断したり、跨いだり、融合させていかないとだと思います。逆に言ったら、地方大学で、どちらかのバックボーンに固執していたら多分人材も集まらないと思います。そこはもう積極的に越えていくためにも、私は工学だけど、ここにいるっていう言い方をしながら教員生活を1年間終えました。

<河野>

ありがとうございます。三島先生いかがでしょうか。

<三島>

そうですね、建築でいうと、今、半分が女子学生です。建築だと最近は結構有名な建築家で女性の方がピックアップされてきています。建築だと周りの建物を見ていて影響を受ける方が多いので、増えてきているのかなというふうには感じています。

理数系でいうと、私の出身校でも半分ぐらいが女性でしたね。ですので、最近ではその女性だから理系に行かないとか、そういう傾向はだいぶなくなっているのではないかなと思っています。

どちらかという、研究者になるハードルの方が 高いのではないかなとは個人的に思っています。やはり結婚とかを考えると、長い期間学生でいると、その分先延ばしされてしまう印象が強くなります。

やはり学生でも、大学院に行く、と婚期が遅れてしまうのではないかと、そういう不安を持っていて「大学院に行かない、もう私は働きたい」と言っているような学生もいます。大学で学ぶ期間が伸びても、研究者になっても、他の人と同じように子育てとかそういうのができるよということが、もう少し学生の中に浸透すると変わるのではないかなとは思っています。

<河野>

ありがとうございます。4 人の先生方から、ヨーロッパとかスウェーデンとかアメリカに行かれた先生方に対して何か聞いてみたいこととかありますでしょうか。

<三島>

一番難しいのが、女性がこうしたいという時に男性がついてきてくれないというのが大きいのではないかなと思っています。リモートという話はあったのですが、他に女性がここに行きたいとなった時に、男性がそこで就職して一緒に住めるということがあるのかどうかをお聞きしたいです。

<香川>

女性の何かニーズがあって、そのニーズを満たすためにどうやって男性教員と一緒にひっくるめて改革していくかという質問ですか。もう 1 回お願いします。

<三島>

女性がここ、例えば島根で教員になりたいと言っても、夫がついてきてくれないのではないかなというところがありまして。女性のキャリアを優先するような考え方というのが、海外ではどう浸透しているのかということに興味があります。

<香川>

そうですね。よくわかります。男性をベースで住む場所を決めていくという文化や社会的慣習が日本にあるということですね。

アメリカの大学に関しては、カップルで雇うことが通常になっていることはあります。

例えば、両方が研究者ということでもなく、例えばどちらかがその大学で雇われれば、その優秀な女性教員に大学にずっと留まってもらう 1 番良い手段は、その家族が同じところに住むことです。なので、違う専門分野を持った研究者だったら、その研究者が所属する予定の学部と大学とが、みんなでお金を出しあって、例えば 3 分の 1 ずつお金を出し合って、その夫を雇うというようなシステムが比較的いろいろな大学であると思います。

<丸山>

スウェーデンでもアメリカと同じで、単身赴任というのはないんですね。一緒に赴任するというのがスタンダードになっているので、受け入れ先も受け入れ側もそれが当たり前となっているようです。

結局、パートナーの方をどう処遇するかという問題では、近くで働いてもらいましょうとか、パートナーの方はオンラインで働いてもらいましょうとか、一緒に住むことがとにかく重視されています。我々はこのコロナの影響で、オンラインをコロナとイコールで結んでいましたけど、スウェーデンでは働く中にオンラインというやり

方を使い込んでいます。フレキシブルに働き方を転換すればいいよねという考え方なので、一緒に住むことがスタンダードです。

<河野>

ありがとうございます。この間広島大学の方でモニカ先生などとお話した時もそんなお話をされましたが、それを日本のシステムに持っていく時にどんなことが難しいですか。石田先生、いかがでしょうか。

<石田>

日本の場合、男性主導で男性の転勤にはついていく的な偏見がまだまだ残っていることが難しいことの1つです。また、その女性がこちらには勤務できるようになっても、パートナーの方を同じところで雇うということについても、いろいろなハードルがあります。例えば大学においては、仕組み上ある程度いろいろな能力とか資格とかチェックをしてからではないと雇用できません。地元の産業などの他の企業では、家族は離れて単身赴任でも良いのではないかといった、以前に刷り込まれた意識があるからだと思うのですけれども、雇用には積極的ではありません。

それではいい人が取れないし、我々のテーマである地方に根付いていただく、定着していただくような研究者を育てていくときには、やはり家族は1つだというスウェーデンのような考え方をこれからは学んでいく必要があるのかなと思います。まだまだ難しいところあると思いますけど。

<河野>

それこそ政策提言でしょうか。

今回、4人の若手研究者方の経歴をお伺いしますと、一度社会に出て働いた後、もう1回学び直して就職しておられるのですね。男性もそういう方が大学教員は多いのかもしれないですけども、より女性教員の方が多様なのかなと思いました。

そんな中で、大学教員の魅力、研究者の魅力を若い人たちに伝えられたらというPRポイントみたいなのはありますでしょうか。

<村岡>

シンキングタイムの前に。

私は先ほどお伝えしたように、直近2年間大学院に行っています。お話しした通り、社会人もいろいろいて、それがあっての今だなというふうにすごく思っています。

そこで感じたのが、修士課程ってすごく大きい意味を持つなということです。ちょっと今の議論の中では、学部からそのまま大学院、博士、教員というのは1回ちょっと横に置いておきます。

リスキングっていう意味でいうと、1回社会に出た人間に関していうと、いきなり博士課程とか、教員、研究職って意識するのは、別世界すぎて想像がつかないですけども、実務経験を少しまとめたとか、また何かこう新たな切り口が欲しいとか、相談相手が欲しいみたいな時には、門を叩きやすいのは修士課程かなと思っております。実際、私の周りに限ってですけども、特に40代の女性で、友人の中で大学に入りなおす人がとても増えてきて、なぜか私のところに多くの報告が集まるのです。頑張ってみるよと言って。

そこでプログラムの、オンラインもそうですし、通信とかいろんな形があると思いますけども、その大学の中で修士課程のコースの柔軟性がもう少し上がったとか、入り方の多様性とか、プログラムの多様性が増えていったりすると、その中でももう少し頑張ってみようかなとか、その先の教員とか研究

職の方に興味が出るって人間も増えてくるかなと思います。実際に、修士課程 2 回目です、3 回目です、みたいな人がすごく多かったんですよ。

そのままドクターに行かなかったのって聞いたら「そういうつもりはないし、仕事はすごく好きだから。だけどやはりアカデミックの力が欲しい」と言っていて、研究に夢中になり始めている人もちらほらいます。

やはりそこがすごく大きいのだなと、一足飛びに研究者獲得を目指す前に架ける小さい階段ってまだまだあるのではないかなと思っています。

<河野>

礒山先生どうですか。

<礒山>

ちょっと特に思いつくことはないんですが、でも、私の周りの友人とかでも、やはりちょっと社会で働いてからやりたいことが見つかるという人はすごく多いので。そうですね。今いる学生に限らず、1 回社会に出た方、先ほどおっしゃっていましたが、いろんな方がもうちょっと学びやすい場があればいいのかなとは思いますが。

<河野>

そういう社会人の方に入っていただけると島根大学の研究科にとっても刺激になると思います。

川上先生、いかがですか。

<川上>

私の方は、本当にこれから私がやらなくてはと思っています。今はまだ行っていないので。私は本当に教えることが好きで、教え方を自分で勉強しているけど、やはり大学に行きたいと思っています。行きたいけど、やはりいろんな問題や時間が足りないということがあります。

夫がけっこう家のことやってくれていますが、私は学会の理事会も入っているから、それに時間使っているので、仕事の時間が足りません。

お金の問題もありますね。やはり子供 4 人だから、ちょっと大変です。でもどうやって始めるかを考えています。今は勉強したいこともほぼ決まってきました。前にはこれも悩みだったのですが。

何を勉強する、そして、どこでできるか、どうやってするかとかについてはやはり相談が必要です。いろんな人に相談していますが、いまだにはっきりわかりません。とても難しいです。

<河野>

学び方をわかりやすくしていくこともすごく大切ですね。

島根大学で実施している研究サポーター制度も分かりにくくて申し訳なかったと思います。忙しい中では、パッと分かりやすい情報を出していくこともすごく必要なのかなと思います。

他に先生方で聞いてみたいこと、追加でお話したいことなどありますか。

<香川>

これも私がインタビューした中で出てきたものですが、大学教員であっても、その研究と授業することとサービスと、どれにどのぐらい時間をかけたいかというのは、自分の適性つまり自分にどういうものが合っているかというもあるし、その時の自分のライフステージにもよると思います。

調査した大学では、研究が主な人が経営に関わる場合、立場を行き来できるという制度が普通にありました。

例えば学部長をやるとしたら、たくさんの時間を会議などに使うじゃないですか。一方、研究職はたくさんの時間を使うけど、割と子供が寝た時に集中してできるだとか、時間を選んで働くっていうことができたりしますよね。そういう形で、自分が何を今必要としているかによってポジションを選んで、変更できるということがあるといいなと思います。

今の大学では、例えば先ほどおっしゃった通りで、この教授職になったら何ができるかということが決められていて、本当にこの仕事は教授でないとできないのかというところは、ちょっと一度問い直さないといけないなと思っています。

例えば、准教授であっても講師であっても、学部長に必要なスキルを持っている人というのはたくさんいらっしゃると思っています。そうなのだけれども、そこに関して、教授ではない、その研究をやって教授にならないとできないというのも本当に必要なものが必要な人のところにあるのかなというところはあるので、そういうことを問い直していくといいかなと思っているのですが。

その大学の改革として、どのぐらいそこにハードルがあるのかというのは私も興味を持って見ているところです。

<三島>

ちょっと難しい問題ではあるかなとは思っているのですが、女性をはっきりと自分に自信を持っている方もいらっしゃると思ってはいます。でも、これはできないのではないかとマイナスな、自分に自信がない側面もかなり持っているのではないかなと思っています。

私も博士課程に進学した時も、卒業する時も、今も不安です。今助教ですけど、大学の先生ができているのか、今後ポストが上がっていくとそれに見合った仕事ができるのかというところに、とても不安を感じています。

例えばある女性の方、キャリアで頑張っている方が講演されたとしても、その方ができているのであって、自分とは程遠い存在みたいな印象を持つことも結構あって、参考になりづらかったりとかします。

例えば、研究をどういう時間で確保して、ここまではこうできた、ここまでは参考になるのではないのか、私はこの講義をとく、学生指導をこう頑張りたいとか、私はこう運営に立ちたいんだと、それぞれのやりたいことを先ほどおっしゃったと思います。

こうそれぞれの立場でこう頑張っている、目標にしたい方が明確になると、その方を頼ることもできますし、自分が参考にできるものを吸収しやすくなるっていうのはあるのかなとは思っています。

<丸山>

「できるのかな」と不安になっている時に、やはり背中を押してくれる人の存在は大きいのかなと聞いていて思いました。

今回、4人の方のキャリアを聞いて、キャリアチェンジをしていく時に必ず誰か背中を押してくれている人がいたように思いました。やはりそういう「あなたならできるよ」という言葉をかけてくれるような環境があるととても良いのかなと思いました。

<亀井>

女性の活躍だとか、高校生が理系にどうやって進むのかという課題とかもあるんですけども、ちょっと前の出来事の話を見せてもらいます。

この前、島根大学で、高校生や高専生にものづくりをしてもらうというイベントがありました。そのイベントに出雲の商業高校の女子チームが参加していました。彼女らは完全に文系で、「私たちにできるのかな？」みたいなことを最初言っていました。

課題は子供に持たせる警報ブザーについてで、「子供たちがその警報ブザーを持ちたがらない。そこで、お母さん困っている。いざ持たせたらすぐ引き抜いて遊んで、いろんなところで騒ぎが起こって大変なことになる。そこで、この2つをなんとかしたい」ということでした。

このイベントでは「ものづくりの」のベンチャーの方がサポーターと言いますかアドバイザーになって、チームで考えるというものです。彼女たちは「こういったようなもの」「こういった形で持ちやすく、抜きにくい」などのいろいろなアイデアを出すんです。それで、デザインをする。

実はその女子の子たちは「自分たちは数理もデータサイエンスが得意ではないし、物を作るとか機械とかよくわかんない」と言うんですよ。それでですね、高専の方に頼んで作ってもらっているんですね。

そしたら、その理工系のベンチャーの企業側の方が「1番言いたいのは、デザインをするということと挑戦をするということがまずものづくりで、もう文系とか理系とかないのです」と言うのです。

「自分の得意なところをまず掴んで、それをやってみる。今の世の中、いろんな分野と協働するというのが大事なので、自分がここは得意じゃないっていうのがわかったら、得意な人見つけて、そいつと組んでしまおう。それが1番いい」と言っていました。そして、「だから、自分自身は何が得意だ、何がやりたいっていうことがあると、得意でないものはどんどん他の人と組んで、それをやってしまいなさい。そうすると、女性、男性とか、理系とか文系とか、そういう垣根がなくなって、みんなやりたいことを、実現していくことができるから、そういうことにどんどんトライをきなさい。そのデザインをするというのが、いいものづくりなのです」とも言われていました。

もし、不得意だとかそういうのがあったら、得意な人を見つけて組んでみたり、ディスカッションしたりすると、また新しいアイデアが出るかもしれないですよ。そういう発想の転換をしていくのが、良いのかなと思いました。

その高校生たち見ていると、けっこう女子学生さんの方が、トライするのが得意なんですよ。思いついたらやっしまえっていうところは、なんとなく女子学生さんの方が得意なようなので、意外と行動力は女性の方があるんじゃないかなと思いました。ちょっと前のことを思い出して、感想です。

<河野>

島根には大学は2つしかないですし、高専も山陰には米子と松江の2つしかないですけども、こうやって顔の見える高等教育機関のネットワークを作って、悩みも相談できるし、共同研究も進めていけるっていうのがダイバーシティ研究環境イニシアティブの目指すところです。

コロナ禍でちょっと中断しておりましたが、今日こんな機会に、研究チームもできるのではないのといった話しもできるとよいと思いました。川上先生、何かお話ししたいことありますか。

<川上>

松江高専はやはり男子学生が多い。教師の方も男性が多い。でも女子が少しずつ増えています。今、多分4分の1ぐらいになっているかな。

女子が少ないんだけど、女子学生と話をすると、やはり「できない」と思っていることが多いように思います。やはり自分に自信がないから。

声強く出す子もいるんだけど、自分に自信がないと声が出さない子が結構多いと思います。でも、先ほど言ったように女子がけっこう重要で、クラスの雰囲気はやはり女子が決めているようです。女子が仲良くするとクラスの雰囲気がいいみたい。

でもやはり数学が苦手ということが多い。だけど、やってみるとできる。「できないメンタル」が結構多いように思います。

私はいつも何でもやってみるようにしています。自分の勉強の方法を身につける必要があるけど、意外とできることが多いように思います。自分に自信がない学生になんでもできると伝えたいと思っています。

<河野>

会場の皆様、いかがでしょうか。室田先生、お願いします。

<室田>

島根大学生物資源科学部で教授しております室田と申します。ダイバーシティ推進室の方でも微力ながら活動させていただいています。

今日、広島との連携の部分のところも非常に参考になり、若い先生方がどういうこと考えてらっしゃるかということとか、もうものすごく生き生きとお仕事されている話を聞いて、対面の会場にきてよかったなと思っています。

あまり時間ないので、一言ずつぐらいでお願いできればと思うんですけども、ロールモデルっていうものを考えた時に、例えば、私、独身なんですね。子供もいないし、結婚したこともないしこういう状態の人間が活躍していても別に男性と変わらないんですね、実をいうと。かといって、お子さんがおられる先生だけが女性なわけじゃないし、いろいろなタイプのロールモデルっていうのが必要なのかなと思うんですけども、皆様からみて、ロールモデルとして重要なものってどういうところかなということを少しずつでいいので、ご意見を聞かせていただけたらと思います。

<三島>

そうですね、ロールモデルの作成は私も協力したことがあるんですけど、そうですね、やはり研究者っていうところが先ほども言ったのですが、ハードルが高いっていうのがあって。

でも、何をきっかけにその研究者をこう目指して、その限られた時間の中で、自分の中で満足した時間を確保するのは難しいので、どうやって時間を確保しているのかということからは、1 番私は気になるかなと思います。

<村岡>

私は、発表の中で、東工大の伊藤亜紗先生の名前出させていただきました。その他にも、信州大でボスビーっていう名前で TikTok とかで活躍されている物理バリバリされている宇宙工学の先生、女性の先生おられるんですけど、彼女の活動とか発信とかもすごく刺激になっています。

それはなぜかなと思った時に、お二人の先生方は、研究者でもあり、子育てもされているんですけど、実はそのことは、その後にくっついてくるもので、そこに引かれているというよりは、やはり自分じゃないとできないことをとか、視点とかを見つけて、それを特にその領域に関わらない方とか、次の世代に向けて、めちゃくちゃわかりやすく引きつけられる言葉で伝える。伝え方がすごく上手なんです。そこにすごく魅力を感じていて、もしかしたらお二人が男性でもあんまり関係なかったのかなと思っています。

なので、ありがたいことにこういう場とかも増えてきていて。同じような業種とか同じようなキャリアを持たれている方のお話も聞かせていただくんですけど、さっき三島先生言われたように、それはそれで、これはこ

れなんだなみたいな。自分は自分の事情があるから、どう重ねて何を学んでいいかが全然わからないって、正直そういったところもあるんですけども。やはり、一方で自分がこういう風な伝え方をしたいって言ったところに重なる方がおられたら、すごく刺激になって、頑張りたいなと思う側面があります。

<川上>

ロールモデルはやはり難しいけど、でも 1 人じゃなくて、いろんな人がいるから。今から研究して論文出さなきゃと思っているので、2 人くらいに相談しています。ロールモデルとも言えるのですが、やはり少し違います。

学校の指導に対しても、やはりちょっと違います。人と話をしたり、聞いたりするけど 1 人だけじゃなくて、いろんな人をみたりすることが大切という気がします。

<礒山>

私は、私自身も誰かのロールモデルになれたらいいなっていうことで、いろんな働き方があるよというところを、お話しさせていただきました。

いろんなモデルがあるといいなと思うのですが、資料を作りながら感じたのは、女性のロールモデルは多くあるんですけど、家庭に入っている男性のロールモデルってそんなにないような気がしていて。

もっともっと、男性がこういうことを家庭でしているよっていうことを発信していただけると、私も夫が家で働いているという違和感に対しての、なんていうんですかね、そういう隙間が埋まったのかなと思うので、もっと男性のロールモデルがあるといいなと感じました。

<丸山>

ロールモデルなどを提供する側として、島根大学で働かせてもらっています。やはりロールモデルもいろいろとインタビューさせてもらっていると思うのですが、活字でハンドブックにしていくモデル集も効果的ではあるのですが、ただ読ませるだけじゃ意味がないですね。

それを対面で話したり、こういったところで提供したりしていくのも大切です。情報に関しても同じ人のロールモデル使うと、やはりだんだん古くなってきてしまうので、多様な生き方とか働き方をしている方々のロールモデルをどんどんアップデートしていく必要があります。やはり古いものも大事なのですが、どんどんアップデートしながら、ロールモデルっていうのを伝え続けていくっていうのが大切だと思います。

学び直しとしてリカレントとリスキリングの 2 つはよく使われますが、リカレントというのはどちらかというと、仕事を一旦辞めた状態で学びに行くことです。リスキリングの方は「働きながら」ということなので、なるべく敷居が低い方が良くとされています。そこでロールモデルを提供する場合、リスキリングの中に女性の活躍の状況を示せる研修、先ほど説明したスウェーデンの方で見てきたリーゼンマイトナープログラムという研修制度ですね。あのように研究者の女性が活躍している様子をロールモデルとして出し続けていくことが良い方法の 1 つだと思っています。

それを学生だけでなく、やはり周りにいる人もみんな巻き込んで、男性も女性も関係なく参考になるロールモデルを展開していくのが大切だと思いました。

<河野>

まだまだディスカッションはつきませんが、時間が参りましたので、この辺りでディスカッションセッションを終わらせていただきたいと思います。皆様、貴重なご意見ありがとうございました。

閉会挨拶

島根大学理事（総務・労務、情報セキュリティ担当） 藤田達朗



今日の地方からの発信、情報共有フォーラムとありますが、この取り組み、私はダイバーシティ推進室長ということで実施してきました。できるだけ幅広くこの状況についての認識、情報ですね、共有していくことが本当に大事だと思って取り組んできた、そういう経験があります。

要するに、この取り組みを個別の大学だけでなく複数の大学で共同してやっていくことが重要と思っています。大学や高専の先生方も入ってきていただけていますが、そこだけじゃなくて、地域とも連携していく、地域ぐるみで、問題をしっかり見つめて、見据えて、少しでも前に進めるようなネットワークを作っていくということが大きな課題だろうと思っています。そのためには、お互いを知っている、お互いの情報が共有されているということがとても大事だろうと思います。そういう意味では、時期にかなった企画をしていたいたと思っています。

いろいろとお話をされているのを聞いてですね、私のつたない閉会の挨拶よりそのままやってもらった方がよかったのではないかなと思うくらいでした。しかし、そういうわけにもいかないので、締めのお話をしたいと思います。

これまでの取り組みの中で、私自身が思いとして持っていたのは、先ほど言った仲間作り、情報共有ネットワーク作りということなのですが、もう1つは、この活動が次の世代まで引き継いでもらわないといけないとも思っています。

なぜそう言うかというと、私はこの間、70歳になりまして、いつまでもこんなところに出ている場合じゃないなという思いもあります。次の若い世代がぜひ引き継いでですね、しかも広げていっていただくということの課題、それをぜひ皆さんにお預けしたい、すべきだと思っている次第です。そういう意味でも、今日お話を聞いてですね、私自身は大変励まされたと思っています。

この企画を準備していただいた先生方や職員の方、今日参加いただいた皆さん、力を合わせて、非常に良いフォーラム、集まりになったと思っています。

皆様に感謝を申し上げたいと思います。合わせてですね、これが先ほど言ったように、より大きく引き継いでいっていただいて、未来に繋がっていくことを祈念して、私の方の閉会のご挨拶にしたいと思います。

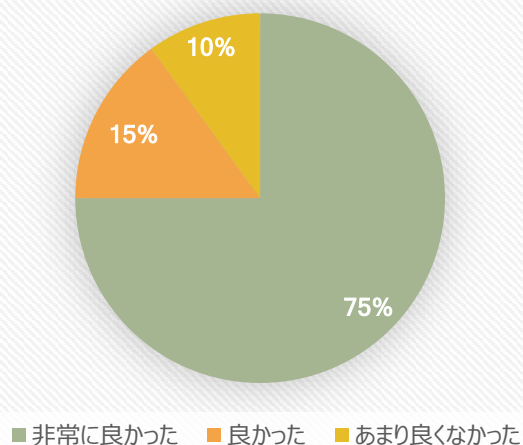
参加者アンケート

アンケート結果

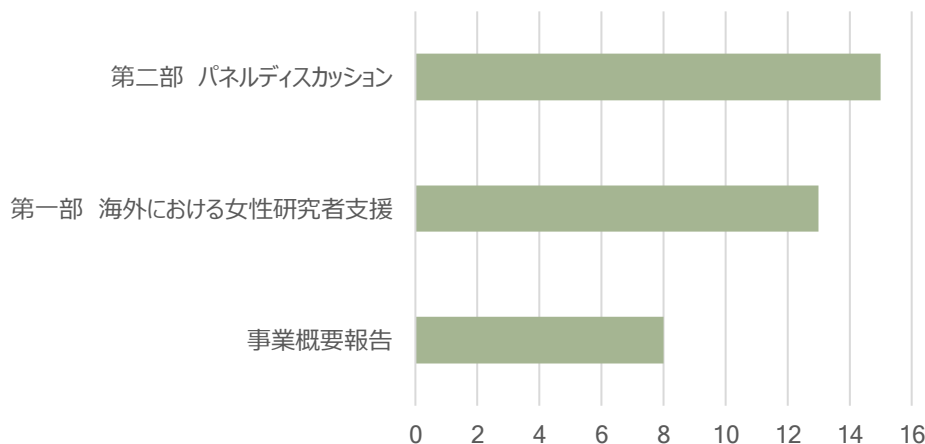
回答者 20 名（回収率 19.6%）

参加者 102 名（対面 33 名、オンライン 49 名、後日配信の視聴者 20 名）

1. フォーラムはいかがでしたか？



2. どのセッションに特に興味を持ちましたか？



3. セッションについてコメントがあればご記入ください

ディスカッションをすることで理解が深まった。

講演者の皆様の経験・経歴が多様（ある意味、波瀾万丈）で感銘を受けた。皆さん自分のキャリアを逞しく歩んでおられて、勇者だと思う。

パネリストの皆さんがエネルギーに溢れておられてとても刺激になりました。今、正に、このままで良いのか？何かできることはないのか？立ち止まっているところでしたので、動く、試す、挑戦することの大切さに改めて気がつきました。環境からではなく、まず動いてから環境を整えれば良いと思えるようになりました。

それぞれに興味深かったです。

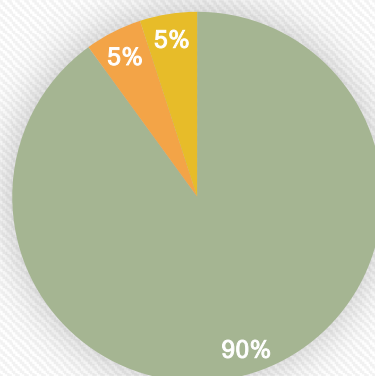
事業概要についてお聞きした限り、十分な視点がなく調査旅費があるので海外に行ってきただけのようには聞こえました。今後、完全な報告書が出るのであれば誤解ですので気にしないでください。十分な説明時間がないのなら、大上段に構えたタイトル（情報共有）などをつけず、控えめなタイトルになさるべきだったのではないのでしょうか。

調査した大学の研究者のルーツ、対象大学の学生の男女比率や学生の研究者志向、対象大学の立地の詳細分析、対象大学の国内評価、国際評価等の詳細、研究アクティビティ等の分析、研究者のサラリー、リスキング、リカレントと大学の関係性、調査からは漏れたその他の大学の情報も含めた関連分析（ホームページ上の IR 情報だけでもかなり使えるはずです）など、本来あるべきと思われる話について、今回は何も聞くことができませんでした。最終報告に期待しています。

続いて行われたパネルディスカッションは登壇者全員で練って、アジェンダを明確にしたものにすべきだったと思います。

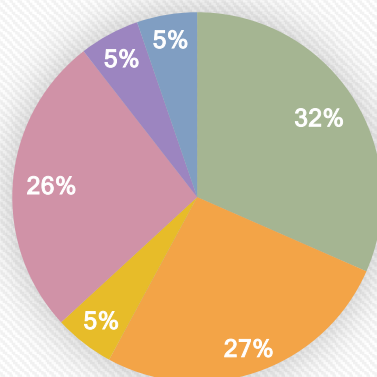
地域からの発信というタイトルでしたので、そこに現にいる駆け出しの方の状況や感想を聞くだけでは不十分です。駆け出しの方が直面している問題を炙り出し、それに、今回のファシリテーターや調査を実施した上の立場の教員が答え、一緒に考える形にする必要があったのではないのでしょうか。制度が良くない、日本が良くない、大学が良くない、だから提言する、という立場は良いとして、若い人を引っ張り出して、本日の掘り下げは不十分と思いました。登壇した若い人たちと、彼女らに対し何も答えず、自分の感想を得意げにお話しされる↑の立場の方たちという、納得いかないパネルディスカッションでした。同じ立場だと言いながら、少し偉い人とまだ偉くない人の構図、よくみる放言の構図、これが地方とは言え大学で行われることと思いたくはありません。だから日本の大学は…、と思ってしまいたくありません。全体に、年度末に報告書のためにやっておく必要があった、ということがはっきり見える内容でした。

4. フォーラムの時間配分はいかがでしたか？



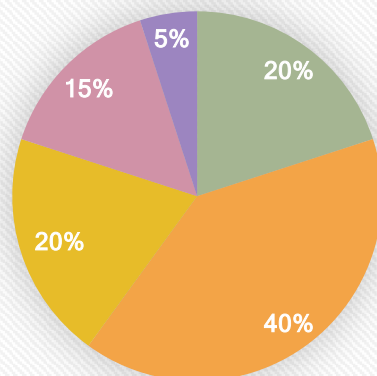
■ ちょうど良かった ■ 短かった ■ 長かった

5. あなたの職名を教えてください



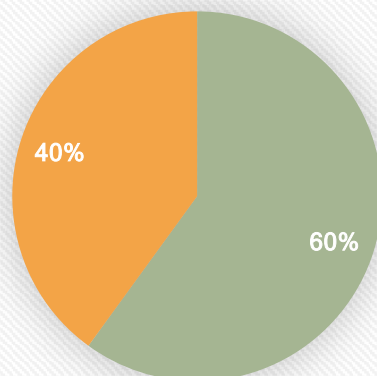
■ 企業の方 ■ 教授相当 ■ 准教授相当 ■ 大学職員 ■ 学部生 ■ その他

6. あなたの年齢層を教えてください



■ 60歳代 ■ 50歳代 ■ 40歳代 ■ 20歳代 ■ ～19歳以下

7. あなたの性別を教えてください



■ 女性 ■ 男性

8. 本フォーラムに関して良かった点、改善した方がよい点、感想、要望等を自由に記入ください。

フォーラム自体は面白かった。

しかしながら、会場撮影の画面が揺れていたり、カメラの動きが速くて、見辛かった。

島根大学の研究サポーター制度は私も利用させて頂き、非常に助かりました。先輩である勇者の皆様の苦労した経験をもとに少しずつでも制度や意識が改善され、働くひと皆にとって働きやすい環境をつくっていければ良いですね。

本当に刺激的な 2 時間半で、あっという間でした。ありがとうございました。

パネルディスカッションがとても興味深かったです。ありがとうございました。

若い方のリアルな体験を聞いて面白かったです。海外視察については、文化の違いもあり、すぐには取り入れられないこともあろうかと思いますが、良いところは参考にして学内でも取り入れていただければと思います。パネルディスカッションについても、様々な意見が出て面白かったです。改善点は、年度末の忙しい時期ではなく、もう少し余裕がある時期にフォーラムを開催していただければよかったなと思いました。また、男性にもパネルディスカッションに参加してもらいたかったなと思います。男性の意識改革、協力も必要と思います。私も子育て中で仕事をしていますが、いろいろうまくいかないことも日々あります。あまり深刻に考えず、のびのび働ければよいなと思っていますが、自分自身にのろいをかけている部分もあります。例えば、仕事を放り出してけがをした子供を病院に連れて行った場合、「仕事をないがしろにして」子供に対応してしまったなとふと考えたり、入院している子供に付き添って授業を休講にした場合、やはり「仕事より家庭を優先してしまったな」とふと思ってしまいます。そうすると、無意識に「仕事をないがしろにしている自分像」ができてしまい、しんどくなります。少し離れてみると、子供が怪我をして救急病院に行ったり、入院しているのだから、子供のために仕事から離れるのは当たり前のように思いますが、つい仕事をないがしろに・・・と思うしまうのです。そんなのろいを自分でかけなくても良い、お互いさまと思えるような温かい職場環境をどのように作っていくかが、今問われているのかもしれないなとフォーラムに参加して思いました。

ZOOM 配信に参加させていただきありがとうございました

今後も女性研究者技術者の働きやすい環境づくりが進んでいくことを強く望んでいます

タイトルに相応しい報告と討論課題を吟味しなければなりません。情報交換と名打てば、詳しいデータと分析が必要です。お一人 1 時間の講演は必要でした。

若い方々の問題提起も短くては話が伝わりません。様々な経歴から教員、研究者の道を選んだ方々に、その経歴も含め、教員なのか研究者なのか、何をどのように研究し、何をどのように学生に伝えるのか、思いの丈を話していただける時間を取るべきだったと思います。

パネルディスカッションは、事前に話す観点を登壇者が練っておかなければならないと思います。出たところ勝負で話ができるほど、普通の教職員にスキルはないでしょう。

今回最も悪印象だったのは、家事をさせて旦那さんに悪いと言った教員に対し、ファシリテーターが、悪いと思う必要はない、とおっしゃったことです。この発言はダイバーシティを推進する上で、大きな問題であると認識すべきです。ダイバーシティを議論する大学者の発言とはとても思えません。ダイバーシティとはなんでしょうか。

アンケートフォーム

令和5年度情報共有フォーラム 地方からの発信！～多様な力を活かす働きやすく働 きがいのある研究環境とは～ アンケート

本フォーラムにご出席いただきまして、誠にありがとうございました。

よろしければ、以下のアンケートにご協力いただけますでしょうか。

みなさまからのご意見・ご感想を、今後の参考にさせていただきます。

※このアンケートにご回答いただいた内容は、報告書あるいは大学のサイトに掲載することがありますが、個人が特定されるような内容については公表いたしません。率直なご意見をお聞かせください。

＊ 必須

＊ このフォームでは名前の記録を行います、名前を入力してください。

1. フォーラムはいかがでしたか？ ＊

- ☐ 非常に良かった
- ☐ 良かった
- ☐ あまり良くなかった
- ☐ 全く良くなかった

2. どのセッションに特に興味を持ちましたか？（複数回答可） ＊

- ☐ 事業概要報告
- ☐ 第一部 海外における女性研究者支援
- ☐ 第二部 パネルディスカッション

3. 上記2について追加のコメントがあればご記入ください

4. フォーラムの時間配分はいかがでしたか？ ＊

- ☐ 長かった
- ☐ ちょうど良かった
- ☐ 短かった

5. あなたの職名を教えてください *

- ☐ 高校生以下
- ☐ 学部生
- ☐ 修士課程
- ☐ 博士課程
- ☐ 助教相当
- ☐ 講師相当
- ☐ 准教授相当
- ☐ 教授相当
- ☐ 大学職員
- ☐ 企業の方
- ☐ 小中高の教諭
- ☐ その他

6. あなたの年齢層を教えてください *

- ☐ ー19歳以下
- ☐ 20歳代
- ☐ 30歳代
- ☐ 40歳代
- ☐ 50歳代
- ☐ 60歳代
- ☐ 70歳以上

7. あなたの性別を教えてください *

- ☐ 女性
- ☐ 男性
- ☐ 回答しない

8. 本フォーラムに関して良かった点、改善した方がよい点、感想、要望等を自由にご記入ください。

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォーラムの所有者に送信されます。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）事業

令和5年度情報共有フォーラム

地方からの発信！

**多様な力を活かす働きやすく働きがいのある研究環境とは
報告書**

令和6年6月発行

【編集・発行】

国立大学法人島根大学ダイバーシティ推進室

〒690-8504 松江市西川津町 1060

TEL : 0852-32-6018 FAX : 0852-32-6833

E-mail : kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp