

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6年度情報共有フォーラム

提言書の実現に向けて

広島大学・島根大学 共同事業

「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調査分析」

報告書

2025年3月17日（月）10:30～12:30

会場/島根大学松江キャンパス 教養2号館401教室/ハイブリッド開催

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/>



人とともに 地域とともに
島根大学

SHIMANE UNIVERSITY

内容

開会挨拶	3
事業概要および提言書説明	4
海外大学におけるグッド・プラクティスから～地方大学ができること～	9
米国大学の取組	9
スウェーデン調査報告	11
ドイツ調査報告	13
韓国調査報告	17
意見交換会	20
来賓総評	31
閉会挨拶	32
参加者アンケート	33
アンケート結果	33
アンケートフォーム	37

開会挨拶

島根大学 学長 大谷 浩

島根大学では、平成 18 年に島根大学男女共同参画基本理念、基本方針を決定し、以来、教職員や学生 1 人 1 人の個性と能力が十分に発揮できる環境の構築に努めてまいりました。

このために、文部科学省の科学技術人材育成費助成事業を活用させていただきまして、令和元年からはダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業の下で「SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワーク～多様な力で地域の未来をつくる～」を代表機関として実施し、地域の大学や高専、企業、自治体とともに女性研究者の育成に努めました。

島根大学では、これらの事業を通して、「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」並びに「第 5 次男女共同参画基本計画」の目標達成を目指しております。

そして、令和 5 年度には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に採択され、代表機関である広島大学と共同で、「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調査分析」に取り組んでまいりました。

この調査分析は、2 年間にわたって海外の大学及び研究機関における女性研究者支援の優れた事例を分析し、日本における女性研究者支援のさらなる強化に役立てられるよう、提言書を取りまとめることを目的としております。

本日の情報共有フォーラムでは、本事業の成果である「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提言書」を紹介させていただくとともに、広島大学・島根大学の調査分析タスクフォースメンバーによる海外大学等におけるグッド・プラクティスから、地方大学ができることを報告させていただきます。そして提言書を実現するために、参加者の皆様と具体的なアクション案を話し合う予定と伺っております。

本日のフォーラムが、ご参加いただいた皆様に、有意義な成果をもたらし、大学や企業、自治体等における男女共同参画の推進やダイバーシティ環境の実現に意味あるものとなるよう祈念いたしまして、私からのご挨拶とさせていただきます。

令和 7 年 3 月 17 日
島根大学 学長 大谷 浩

事業概要および提言書説明

【発表者】

島根大学副学長（SDGs・ダイバーシティ担当） 河野 美江

広島大学副学長（ダイバーシティ担当） 石田 洋子

<河野 美江>

本事業の概要と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提言書についてご報告いたします。

広島大学と島根大学は、文部科学省人材育成費補助事業の支援をいただき、これまでに女性研究者支援に関する様々な取り組みを行ってまいりました（表 1）。

表 1 これまでの取組

広島大学男女共同参画宣言（H18）
女性研究活動委員会、男女共同参画推進室等設置
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）等による積極展開
第 3 期中期目標・計画の目標「女性教員及び女性管理職の割合を各 20%程度に増加させる」を達成 ダイバーシティ&インクルージョン推進機構設置
島根大学男女共同参画基本理念・基本方針設定（H18）
男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進室等設置
「ダイバーシティ推進宣言」を行い、ダイバーシティ推進室を設置
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）等による積極展開
第 3 期中期目標・計画の目標「女性教員比率 22%以上」を達成

しかし、理工系女性研究者については、地方大学ならではのメリットがある一方で、家族との同居の希望、女性研究者の孤立などの理由で、大都市圏へ人材が流出してしまうといった課題がありました。そこで、その課題解決方法を探るために、ダイバーシティ研究環境イニシアティブ調査分析に応募することになりました。その結果、採択され令和 5 年度、6 年度と事業を実施してきました。

本事業の目的は、海外の大学および研究機関における優れた取り組みについて、多様性、公平さ、公摂性重視の研究環境作りの現状と課題を調査分析し、「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提言書の策定とそれを実践につなげることを目指します。

実施体制は、広島大学を代表機関、島根大学を共同実施機関とし、両大学のメンバーからなる調査分析タスクフォースのメンバーで構成されています（図 1）。

地方大学の定義としては、地理的に首都圏、大都市圏以外の地域に位置する大学としました。

そして、理工系女性研究者の増加を目指す際の地方大学に対する SWOT 分析（表 2）も行いました。

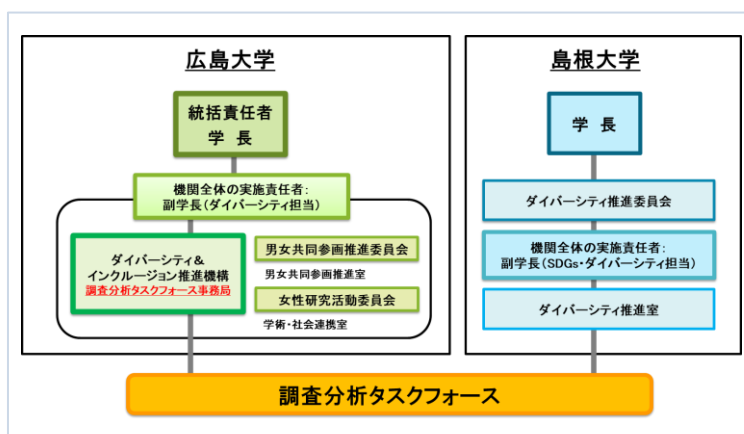


図 1 実施体制

表 2 SWOT 分析

強み (Strength)	弱み (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> ・地域密着型(企業や自治体等)でインターンシップの機会等が提供できる ・地域の特色を生かした分野での研究を強みとして、興味のある女性研究者を惹きつけやすい ・教職員・学生間の関係が比較的密である ・安全で安心な生活環境がある ・地域の視点から日本全体の動向を俯瞰できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・国際的な知名度が低く、影響力が弱い ・予算規模が小さく、研究資金に限られる ・中央政府や大企業・研究機関から地理的に遠い ・最新設備や研究インフラの整備が十分でない ・ジェンダー平等への意識が希薄である可能性大 ・国際会議・芸術文化等の施設やイベントが限定的 ・首都圏での会議参加に時間とお金がかかる
機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ・政府や自治体による女性研究者支援策の活用 ・ICT やリモートワークの活用 ・地域の課題(過疎化、高齢化、環境問題など)を解決する研究が注目される ・高校・中学校での STEM 教育やロールモデル紹介による機運の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者や優秀な学生が生活や研究環境の利便性を求めて地方から流出 ・人口減少と少子化 ・性別役割分担意識が強く、女性研究者が家庭責任との両立に苦勞する ・都市部の大学や企業、研究機関との厳しい競争

調査対象国としてアメリカ、スウェーデン、ドイツ、韓国の4カ国を選定いたしました。アメリカの女性研究者割合は34パーセント、スウェーデンは33.3パーセントで、両国とも以前から継続して国家的に理系女性研究者の取り組みが行われているところです。

一方で、ドイツは28.1パーセント、韓国21.4パーセントと、割合としては高くありませんが、近年、女性研究者比率が増えてきています。日本はちなみに17.5パーセントです。このような国の、特に地方における取り組みを調査分析することで、日本に役立つのではないかと考えました。

これらの国において収集したデータを分析して提言書を策定しましたので、その目的と提言書について報告させていただきます。

まず、目的について説明します。

理工系女性研究者の増加と定着は、地方大学の競争力を高めるとともに、地域経済や科学技術の発展にも貢献することが期待されています。そのため、政府、大学、地域の自治体、企業が連携し、資金支援、キャリア形成、ワークライフバランス支援、ネットワーク強化などの包括的な施策を推進することが不可欠です。

そのため、本提言は、政府、大学マネジメント、地方自治体および企業を対象に、地方大学において理工系女性研究者の育成・定着を支援するための具体的な施策を提案し、実践につなげることを目的としています。

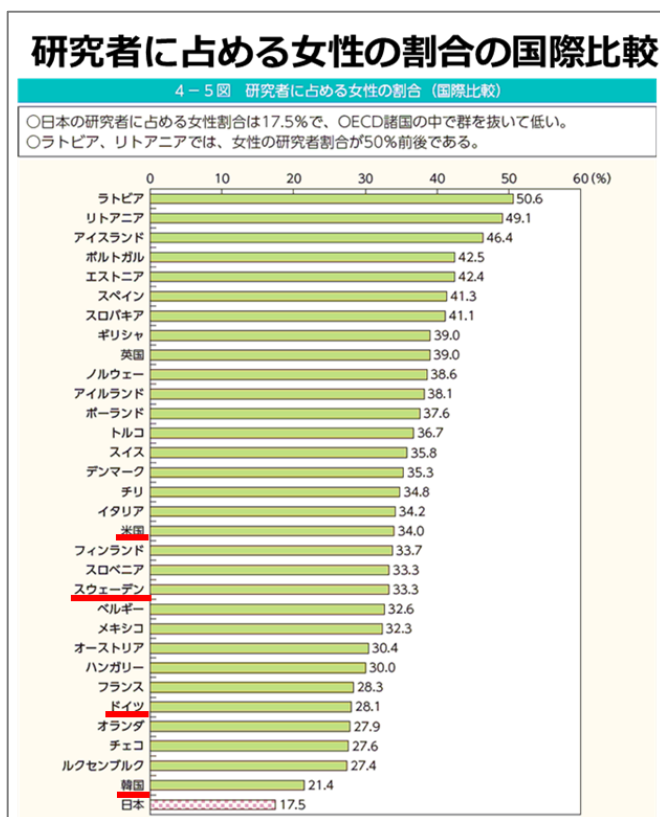


図 2 研究者に占める醸成の割合の国際比較

また、本提言の実施を通じて、地方大学が多様な研究者にとって魅力的な場となるよう、関係機関や部署に積極的にロビイングを展開していきます。

提言書には、政府、大学マネジメント、自治体・企業等へ提言を記しました。

政府への提言

(1) 包括的なジェンダー平等政策の強化

- STEM 分野における女性研究者支援を目的とした国家レベルの包括的プログラム（例：ADVANCE プログラムのような助成事業）の導入
- 科学技術政策においてジェンダー主流化を徹底し、女性研究者のキャリア形成に資する予算措置を確保

(2) 研究志向のジェンダー平等基準の設定

- 研究者に資金助成等の支援を行う際に、この基準達成度についても評価
- ジェンダー平等基準では、カスケードモデル（各職位の女性割合について次の段階が前の段階を下回らない数値目標を設定。例えば博士課程修了者の女性割合が 40%なら、ポストドクの割合も 40%となるよう）を重視

(3) 地方大学への特別支援措置

- 地方大学における理工系女性研究者の採用・定着支援を目的とした特別予算の配分
- 地方大学の理工系女性研究者に特化した助成金・奨学金制度を創設し、研究費や生活費を支援
- 産業界との連携を強化し、地方においてもキャリアパスの多様な選択肢が確保されるよう支援

大学マネジメントへの提言

(1) 大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化

- ジェンダー平等は大学の全ての政策や戦略の基本概念であるという認識を確立
- 長期的・包括的ジェンダー平等プログラムを実施し、ジェンダー平等計画を作成・実施
- 大学にジェンダー平等担当（勤務時間の 50%以上をジェンダー平等推進に専念）を配置
- 各部局に、ジェンダー平等コーディネーターを配置
- 教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らない
- メイル・アライ（ジェンダー平等推進を支援する男性）のネットワークを構築

(2) 公正な採用・昇進プロセスを構築

- 採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成
- 審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化
- 将来の理工系の教員発掘プログラムとして、数年以内に教員職への応募を予定している女性や URM のポストドクや研究者を大学に招待してワークショップを開催
- 若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討

(3) 女性研究者のキャリア支援を強化

- 将来にわたってのキャリアプランを描けるようにメンタリング・プログラムを強化
- 理工系の女性教員の PI（研究プロジェクトのリーダー職）への登用を推進
- 研究者や学生に対する技術移転や起業支援に注力
- 希望者が国を越えて他の組織で一定期間大学講義を担当することを可能に

(4) ワークライフバランス推進の徹底

- 長期的なキャリアサポートにつながる雇用体制を導入する
- 会議時間の制限（9 時前・16 時以降の会議を禁止）
- ハイブリッド勤務制度の推進
- 育児休暇の給与上乘せ、非常勤雇用研究職の導入（20%勤務など）
- 教員業績評価の際に、子育てを考慮に入れる
- デュアルキャリアプログラムの積極導入

自治体・企業等への提言

(1) 地域に特化した研究テーマによる地域課題解決に貢献できる研究者を育成

- 地域のニーズに基づいた学際的な教育プログラムや課題解決型学習を導入
- 地域の環境や産業構造を取り入れたカリキュラムを提供
- STEM 分野の女性学生・研究者を対象に、奨学金制度やインターンシップ機会を提供
- 地域特有の課題解決のための研究プロジェクトやイベントにより地域社会に貢献

(2) STEM 分野の女性研究者のすそ野拡大

- 企業の研究者にクロスアポイント教員（研究者）として勤務する可能性を検討
- 地域に可視化センターを設置し、住民や子どもたちが科学技術に触れられる場を提供
- 地域の中高校生対象に、科学技術分野でのキャリア可能性を紹介するイベントを開催
- 地域全体でジェンダー平等を推進する共同プロジェクトを展開

(3) 地方において根強い無意識の偏見への啓発強化

- 「ジェンダー意識向上トレーニング」受講を全教職員および学生に必須化
- 学内のジェンダー平等と職場環境に関する年次調査の実施
- 男女の役割や認識の違いを可視化し、ジェンダーの壁やバイアスの存在を理解する
- 教員や学生が抱えるジェンダーや文化的課題を調査
- Wikipedia 編集イベントなど、ジェンダー平等をテーマとした楽しい啓発活動を実施
- 地元企業や自治体と連携したインターンシップ・共同研究の機会を創出

自治体・企業等への提言について補足します。こちらの図は、スウェーデンの可視化センターです（図3）。恐竜などが展示しており、地域の人たちがそこで学べるようになっています。また、ここでは、中高生対象のイベントや、地域全体のジェンダー平等に関する共同プロジェクトを実施しています。

地方においては、無意識の偏見が根強く残るため、その是正が重要と考えましたので、「地域に可視化センターを設置し、住民や子どもたちが科学技術に触れられる場を提供」「地域全体でジェンダー平等を推進する共同プロジェクトを展開」といったことを提言書に盛り込みました。

さらに、政府、大学、自治体などで連携による新たな取り組みを考えていくというのが大事になってくると思います。

本日は、後半に意見交換会を行います。皆様に、今紹介した提言のなかで、どれが重要で、どれならできそうかということ話し合ってくださいと考えています。本提言が実践につながるように、皆様方と一緒に新たな取り組みを考えていきたいと思います。



図3 スウェーデンの可視化センター

<石田 洋子>

河野先生に説明してもらいました提言は、もうすでに行われているような取り組みを強化しようという内容です。下記の8つの取り組みは、まさに地方大学の強みを生かして、大学だけでなく、地域自治体や企業などが連携して、さらに新しい技術であるIT、DX等を使って新たな取り組みをしていきたいと思います。これらは1つの例ですので、皆さんにご検討していただきたいと思います。

連携による新たな取組

(1) AIとデータサイエンスを活用した「**ジェンダーギャップ可視化ダッシュボード**」導入（政府・大学による連携）

大学ごとのジェンダー平等状況をリアルタイムで可視化し、データに基づいた政策決定を促進

(2) 「**女性科学者イノベーション・アクセラレーター**」プログラム（大学・企業・政府による連携）

女性研究者が研究成果を社会実装し、起業・スタートアップを創出できる環境を整備

(3) 「**リサーチ・モビリティ・プログラム（学術参勤交代）**」の導入

若手・女性研究者が一定期間国内他大学にある高機能装置等を活用して研究したのち、所属機関に戻る仕組みの整備

(4) 「**リモート・ハイブリッド研究所**」構想（政府・大学・研究者による連携）

育児・介護をしながらでも世界中の研究者とつながり、地方大学でも最先端の研究ができる環境を整備

(5) 「**未来のSTEM女子1000人**」育成プロジェクト（大学・自治体・企業による連携）

次世代の理工系女性研究者を育成するため、小・中・高校生段階からの支援を強化

(6) 「**ジェンダー平等監査&バッジ制度**」（大学・企業による連携）

大学・企業がジェンダー平等の取り組みを競争的に強化できる仕組みを構築

(7) 「**地方創生 × STEM 女性研究者ネットワーク**」（政府・大学・自治体・企業による連携）

地方大学の女性研究者が、地域社会の発展に貢献しながらキャリアを築ける仕組みを整備

(8) 「**Women in STEM PI 育成プログラム**」（政府・大学・研究機関・企業による連携）

地方大学の女性研究者をPI（研究代表者）として育成し、大型研究プロジェクトの主導者にする

海外大学におけるグッド・プラクティスから～地方大学ができること～

米国大学の取組

【発表者】

広島大学 准教授 渡邊 恵

島根大学 准教授 香川 奈緒美

<渡邊 恵>

香川先生と私はスライドに示してあるアメリカの大学に行ってきました。他の業務と合わせて訪問するケースもありましたので、調査期間は以下のようになっています。

【調査期間】

2024年2月11日～25日

2024年3月6日～8日

2024年4月13日～17日

2024年9月29日～10月17日

インタビューには、副学長、学部長、学科長、センター長、教員、アメリカで実施していたジェンダー平等促進のための助成事業 ADVANCE プログラムのスタッフの方など合計 57 名の方にご協力いただき、お話を伺うことができました。

<香川 奈緒美>

私からは提言に繋がるような取り組みで、参考になったと思うものを 2 つ紹介したいと思います。

まず 1 つは、「Faculty senate」という制度がありました。これは、学部内で定期的集まって意見交換を行うことで、構成員の声を拾う役割を担うものです。毎月行われる会合で、なんかここ気になるなどか、ここはもうちょっと直したいなっていうことを気軽に話し合い、学部の意見として集約されるシステムになっていました。

もう 1 点は、リモートワークや産休は制度としてはすでに存在していましたが、実際には利用しにくい状況であることがとても気になりました。例えば、産休を取得しようとしても、制度としては保証されているのだけれども、制度を利用するためには誰か代わりの人を見つけるなど、さまざまな手続きが必要になります。そういう手続きをすべて行っはじめて産休が取れるようなシステムになっていて、利用しやすいシステムになっていないことが、印象に残りました。

<渡邊 恵>

島根大学と広島大学で働く女性研究者のニーズについて調査したところ、ネットワークづくりの支援や、メンタリング関連でのさらなるアクションが必要そうということがわかりました。そこで、私からはメンタリングについてお話ししたいと思います。

メンタリングについては提言書の中でも触れられていますが、私たちが訪問したアメリカの複数の大学では、キャリア段階に応じた丁寧なメンタリングが実施されていたので、その点についてお話ししたいと思います。

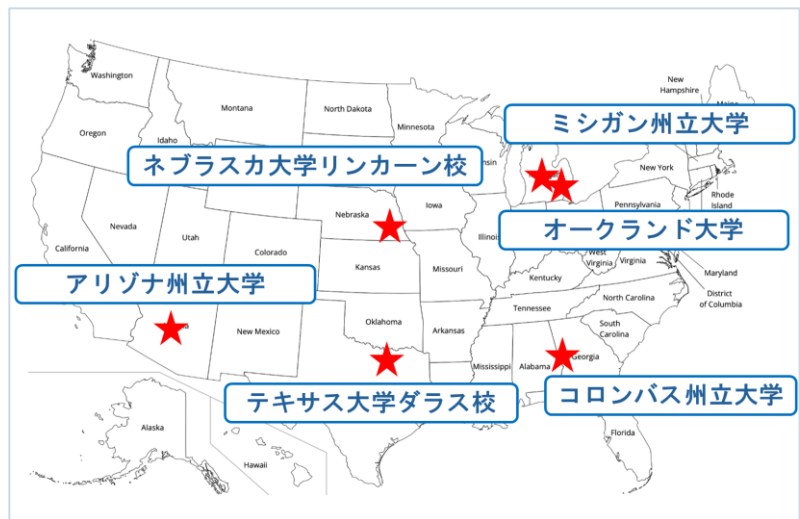


図 4 米国における訪問先

アメリカでは、調査研究のエビデンスに基づいて、女性研究者だけでなく、これまでマイノリティとされてきた人々、特にエスニシティの観点からのマイノリティ支援にも力を入れています。これまでの研究によると、特に女性やマイノリティは研究者ネットワークから外れてしまう傾向があり、インフォーマルな形のメンタリングではメンターを探しにくいことがわかっています。そこで、訪問先の大学では、フォーマルな形で組織的にメンタリングの機会を提供する取り組みが行われていました。

グッド・プラクティスとしてご紹介したいのは、キャリア段階に応じたさまざまなメンタリング制度です。例えば若手研究者（アシスタントプロフェッサー）や、テニユア取得前の研究者向けに、テニユア獲得や准教授への昇進を支援するワークショップや交流会が積極的に開催されていました。

日本の大学でも、若手研究者向けのFD（ファカルティ・ディベロップメント）には一定の取り組みがなされていますが、アメリカの大学でもこれまでの取り組みを振り返った際に、特に准教授以上の中堅以降の教員のメンタリングが不足していたことが課題として挙げられました。そのため、准教授から教授への昇進や、リーダーシップポジションへのキャリアアップを支援するため、同じキャリア段階の研究者が集まり、ワークショップや交流会を通じて意見交換を行う仕組みが整えられていました。

また、教員評価の公平性確保や職場・学科内の雰囲気づくりに、学科長やセンター長が果たす役割が重要であることが研究により示されています。そのため、センター長レベルの教員を対象としたリーダーシップスキルのトレーニングにも力が入れられていました。

私たちが訪問した大学は、東海岸や西海岸ではなく、内陸部に位置しており、都市部の大学が密集するエリアではありませんでした。そのため、日本でいう「地方大学」に近い環境だったと言えるので、とても参考になると思いました。

日本の地方大学においては、特に学外のメンターとの距離が遠いことを考慮し、長期的な視点から学内で丁寧なメンタリングを行うことの大切さを、この訪問調査を通じて強く感じました。

スウェーデン調査報告

【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 准教授 丸山 実子

訪問調査期間：

2024年2月2日～16日

＜丸山 実子＞

スウェーデンは日本の国土の約 1.2 倍の広さですが、人口は日本の約 10 分の 1 です。

スウェーデンについては「精神的に成熟した国」というイメージを持たれることが多いかと思いますが、ジェンダー平等の取り組みは 1970 年代から継続的に進められ、現在に至っています。

今回の調査では、リンシューピン市、ヨーテボリ市、ルンド市を訪問しました。

調査対象は 4 つの大学で、公立・私立の両方を含めています。

スウェーデンにおけるグッド・プラクティスについて、「職場文化の改善と全学的な意識改革」「ジェンダーメインストリーミングの導入」「女性研究者のキャリア支援」「地域社会との連携を活かした教育・研究プログラム」という 4 つの視点でまとめました（表 3）。

「職場文化の改善と全学的な意識改革」としては、意識改革を推進するため、多くのワークショップが開催されており、無意識のバイアスに関するトレーニングも実施されていました。また、制度的にも大学内のジェンダー不平等やハラスメントに対応する専任チームが設置されていました。その専任チームが教育・運営における役割分担の見直しを行い、バイアスを意識した採用基準や採用プロセスの策定を進めていました。また、会議の開催時間については、午前中もですが、特に定時以降の会議は制限されていました。さらに、現状の把握と情報公開として、学内の状況を把握するための多くのアンケートが実施されており、その結果は毎年必ず公開されていました。

「ジェンダーメインストリーミングの導入」としては、組織全体の業務統合を進めるため、専門チームが設置され、採用や昇進におけるジェンダーバランスを確保するルールが策定されていました。ジェンダーバランスの達成と課題への対応については、博士課程の学生調査や部門ごとのジェンダーバランスのデータを毎年公開し、男女の候補者がいない場合には採用プロセスの再検討を義務付けていました。

「女性研究者のキャリア支援」では、ネットワーキングの強化や意識向上の取り組みが行われており、特に若手研究者を対象としたネットワーキングイベントやメンター制度、キャリア形成支援プログラムが整備されていました。研究費と研究支援スタッフを一体化した支援パッケージも提供されていました。柔軟な働き方の導入と育児・介護との両立としては、オンライン勤務や部分勤務の拡充が進められ、育児・介護を支援する制度が整備されており、部分勤務が可能な教授職制度を導入し、家庭との両立を支援していました。

スウェーデンの概要

- ◆国土面積
：約45万平方キロメートル
（日本の約1.2倍）
- ◆スウェーデン人口
：約1,052万人（IMF2022年）
- ◆首都
：ストックホルム（約100万人）
- ◆言語
：スウェーデン語
- ◆調査対象市（人口）
：リンシューピン市（約10万人）
：ヨーテボリ市（約50万人）
：ルンド市（約9万人）



図 5 スウェーデンの概要

No.	大学名	公立/私立	
1	リンシューピン大学	公立	
2	チャルマース工科大学	私立	
3	ヨーテボリ大学	公立	
4	ルンド大学	公立	

図 6 調査対象 4 大学

「地域社会との連携を活かした教育・研究プログラム」としては、地域連携、STEM 教育、人材育成の促進に取り組み、地域課題の解決に向けたプログラムが開発されています。例えば、地域の学校（中高生）や住民を対象に、科学技術のイベントやデモンストレーションを通じて STEM 分野への関心を高める学びの場が提供されていました。また、女性研究者が企業や学校に所属する専門家と交流し、キャリア支援ネットワークを構築する取り組みも行われていました。

以上、4 つの枠組みでご紹介しました。皆様に配布した提言資料も参照いただき、この後のワークショップを進めていきます。「こんなことができる」「これは難しい」といった点を考えながら、議論を深めていただければと思います。

表 3 スウェーデン調査グッドプラクティスまとめ

取組	内容
職場文化の改善と全学的な意識改革	<p>1. 意識改革と能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ワークショップ（ジェンダー意識向上トレーニング、無意識のバイアスに関するトレーニングを必須化する。 <p>2. 制度・環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ●大学内のジェンダー不平等やハラスメントに対応する専任チームを設置する。 →教育・運営業務の役割分担を見直し→バイアスを意識した採用基準や面接プロセスを策定する。 ●定時以降の会議を制限する。 <p>3. 現状把握と情報公開</p> <p>学内におけるジェンダー関連のアンケートや調査を年次実施し、結果を公開する。</p>
ジェンダーメインストリーミングの導入	<p>1. 組織全体へのジェンダー平等の統合</p> <p>学内にジェンダー平等を統括する専門チームを設置し、全学的な政策・採用プロセスにジェンダー視点を取り入れ、採用・昇進時のジェンダーバランスを確保するルールを設置する。</p> <p>2. ジェンダーバランスの達成と課題への対応</p> <p>毎年、博士課程学生への調査、部門ごとのジェンダーバランスと進捗状況を公開し、男女の候補者が揃わない場合、採用プロセスの再検討を義務付ける。</p>
女性研究者のキャリア支援	<p>1. キャリア形成・ネットワーキングの強化 で意識向上</p> <p>若手女性研究者対象に、ネットワーキングイベントやメンター制度の強化と併せたキャリア形成支援プログラムを設置。</p> <p>研究費と研究支援スタッフをパッケージとして提供し「スタートアップ支援」を整備する。</p> <p>2. 柔軟な働き方の導入 と育児・介護との両立支援</p> <p>柔軟な勤務制度（例：オンライン参加、部分勤務）を拡充し、育児・介護を支援する親しみやすいポリシー（会議時間の制限、育児休暇中の給与上乘せ）、部分勤務（例：20%）が可能な教授職制度を導入し家庭との両立を支援する。</p>
地域社会との連携を活かした教育・研究プログラム	<p>1. 地域連携による STEM 教育・人材育成の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の企業や自治体と協力して、地域特有の課題解決を目指す教育プログラムを開発する。（例）地域の学校（中高生）や住民を対象とし、科学技術イベントやデモンストレーションを通じて、STEM 分野への関心を高める学びを互いに学び合う場を提供する等。） <p>2. 地域における女性研究者の活躍支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の女性研究者同士を集めて、交流から始まるキャリア支援ネットワークを構築

ドイツ調査報告

【発表者】

広島大学 教授 フンク・カロリン

島根大学 准教授 香川 奈緒美

<フンク・カロリン>

ドイツの高等教育機関の特徴について、いくつかのポイントを挙げて簡単にご紹介します。

1 つ目は、大都市が少ないため、ほとんどの大学が地方大学といえることが特徴です。日本のように首都圏に人口が集中する地域がなく、ある意味ですべての大学が「地方大学」として位置づけられています。

2 つ目の特徴として、ドイツの大学は主に州立であり、立地する州の政策に基づいて各大学が取り組みを進めている点が挙げられます。そのため、州によって大学の状況が大きく異なります。109 校の大学の他に、215 校の専門大学、その他の芸術、業務大学など、合計 428 校の大学があります。

3 つ目は、大学の雇用システムです。任期付きポストがほとんどであり、教授になることでようやくテニユア（終身雇用）が得られるという厳しい状況になっています。一方で、教授の権限は非常に強く、「任命される」という考え方が根付いています。そのため、教授職における女性の割合を増やすことが、重要な目標の 1 つとなっています。現在、教授職における女性の割合は 26%であり、分野によって大きな偏りがあります（表 4）。

表 4 専門分野別終身教授数と女性割合

専門分野	全体（人数）	女性（人数）	女性割合
人文科学	3618	1480	40.9%
スポーツ	220	55	25.0%
法学，経済学，社会科学	10704	3528	33.0%
数学，自然科学	5495	1178	21.4%
医学，健康科学	3517	904	25.7%
農林栄養学，獣医学	1017	339	33.3%
工学	11148	1657	14.9%
芸術，芸術科学	2630	911	34.6%
全学施設（病院以外）	450	134	29.8%
大学病院	36	9	25.0%
全体	38835	10195	26.3%

資料：Statistisches Bundesamt (2024) Statistik des Hochschulpersonals Berichtsjahr 2023

なお、インタビュー調査から、子育てと介護の問題が指摘されました。男性の子育て参加は増えてはいますが、女性のほうが子育てや介護に関わる人が多いといいます。また、教授になるまでは、大学でのキャリアが大変不安定なため、大学のポストに応じて居住を転々と移動することになります。このことは、子育てや家族形成に影響を与えます。女性はパートナーや家庭との関係を重視する傾向が強いため、大学でのキャリアを諦めることもあと指摘されています。

次に、国・州・大学のそれぞれのレベルにおけるドイツのジェンダー平等の取り組みについて報告します。

国レベルの取り組みの 1 つとして、女性教授を増やすための予算支援制度があります。大学が男女平等に関する明確なコンセプトを策定し、それを提出することで、女性教授のポストを 5 年間分確保するための予算を申請できます。

また、ドイツ研究振興協会（DFG）は、日本の JSPS（日本学術振興会）に相当する組織ですが、ここに研究予算を申請する際には、ダイバーシティに関する基準を満たす必要があります。研究プロジェクトの申請時に

は、大学の男女平等担当者がプロジェクトチームに加わり、申請書作成の段階から関与する仕組みになっています（表5）。

表5 全国的な取り組み

(1) ドイツ女性教授プログラム (Professorinnenprogramm)

国の公募に対し大学が申請、各大学は3人までの教授ポスト（5年間）を申請できる

2008年から開示、目標：820人の女性教授を雇用。現在：第4期，2021年5月：787人を雇用

申請条件：男女平等コンセプトの作成と実施

(2) 研究志向のジェンダー平等基準の設定

目標：各キャリア段階において、前の段階と同じ女性割合を保つこと

2008年から開示，2020年からポストの女性増加を重視，2022年から「研究志向の平等・ダイバーシティ基準」に最新

実施体制：ドイツ研究振興協会 DFG とその加盟大学

研究者に資金助成等の支援を行う際に、この基準達成度についても評価する。そのため、大学の平等担当が最初から申請準備過程に関わることも多い。

成果

教授プログラム，DFGの研究志向のジェンダー平等基準の設定と Initiative for Excellence など国のプログラムと組み合わせ、大学における平等に関する認識を高め、教授、大学試行部などの女性割合が増加した。

州ごとの取り組みとして、日本の大学にもある「男女平等担当」や「ダイバーシティ担当」のような役職が設置されています。ただし、日本では通常、これらの担当者は他の職務と兼務していますが、ドイツでは負担軽減のために専任化が進められています。例えば、バーデン＝ヴュルテンベルク州では、男女平等担当職に就く教員の通常業務を50%削減、あるいは完全に免除する措置が取られています。ただし、その結果として2～4年間本来の研究・教育業務から離れることになり、復職が難しくなるという問題も指摘されています。このため、定年間際の教授が担当するケースも多いようです。

また、教授公募においては、必ず積極的に女性候補者を探すことが義務付けられています。さらに、重要な評議会や会議の場においても、女性の割合を一定以上確保するルールが設けられています。

女性教員の育成プログラムもあり、教授職を目指す女性のための専用ポストを設置し、そのポストには助教を付けるなど、女性教授を育てるための仕組みが整えられています。

表6 州の取り組み(Baden-Württemberg 州)

(1) 法律や条例に基づく枠組み

各大学にジェンダー平等担当を設置：担当内容、負担減少、予算などについて州の高等教育枠組み法や条例で定められている。女性教授が4年間平等担当を勤め、期間中は他の業務から解放され、スタッフと予算が付けられる。ジェンダー平等は大学の全ての政策や戦略の基本概念であるという認識を確立

教授の公募：公募に当たって、大学は積極的に女性の候補者を探す義務がある

平等計画の義務と内容：計画の中で女性割合の数値目標と、それらを実現するための人事、組織、研修の対策が含まれる。

大学評議会の女性割合：2014年から、最低限40%に定められている。この州では評議会が学長と経営理事の選考に関わっているため、この選考過程にもいい影響を与えている。

(2) 具体的な支援策

女性教員推進プログラム：以前は女性の教授審査準備のための雇用が主だったが、最新のプログラムは女性の Junior Professor またはテニユア・トラック教授が女性助教を3年間雇用できるプログラムに変更。

女性非常勤の雇用推進：大学との繋がりや大学教育経験を強めるために、女性非常勤を雇用するプログラム。

メンタリングと研修：応募戦略、自己管理、研究費申請などの研修プログラム

大学レベルの取り組みとして、フライブルク大学とカールスルーエ工科大学の報告をします。

フライブルク大学は歴史のある地方総合大学ですが、現在の学長は女性です。

この大学では、教授公募の選考過程に外部の専門家が加わりますが、そのメンバーは女性であり、また、面接に呼ばれる候補者のうち、女性の割合が50%を超えた場合、その学部に追加の予算が配分されます。この予算は男女共同参画や平等推進の施策に活用され、公募と予算を連携させる仕組みが整っています。さらに、メンタリング・プログラムを通じて、特にMINT（数学・情報・自然科学・技術）分野の博士課程後期の学生やポスドクの女性研究者を対象に、多様な研修機会を提供しています。受講者が自分に必要な研修を組み合わせ受講できるような柔軟なプログラムが導入されています（図7）。

フライブルク大学

(1) 大学概要

- 11学部で約24,500人の学生、大学教職員人数は8,200人
- 数百年の伝統のある地方総合大学
- フライブルク市の人口は237,000人程度で、学生がその一割を示している

(2) 女性研究者支援の実施体制と女性割合

- **女性割合**：学生46%、卒業生45%、博士号獲得45%、ポスト・ドック44%、教授（任期付きを含む）29%、学長を含む執行部6人のうち4人女性、セナート（大学の中心的な決定機関；教員、職員、学生からなり、委員は選挙によって選ばれる）48%（2023年）。
- **教授公募と選考過程**：選考過程について各段階における女性割合が公開される。選考委員会の学外メンバーは女性であり、面接に呼ばれた候補者の女性割合が50%を超えているなど条件に合った場合、選考を行った学部が5000ユーロの**経済的インセンティブ**が得られる。その金額が学部の平等対策に投入される。
- **Kite メンタリング・プログラム**：MINT分野の博士課程後期院生とポスト・ドクター女性を対象に、英語で実施される。メンタリング、研修、ネットワーク形成、個人コーチングから**自由に内容が選ばれる**。2023年は113人が参加。




図7 フライブルク大学

カールスルーエ工科大学は理工系の大学であり、女性の割合が特に低い状況です。そのため、教授公募時には無意識のバイアスを防ぐための講習会が義務付けられています。この講習会では、学長が冒頭に登場し、ジェンダー平等の重要性を強調した上で進行するため、単なる形式的な研修ではなく、大学全体として必要な取り組みであることが協調されていました。また、新たに採用される研究者のパートナー（配偶者）の雇用についても、地域内で適切な職を探す支援を行うなど、総合的なサポート体制が整備されています。

カールスルーエ大学KIT

(1) 大学概要

- 11学部学生22,816人、その大半が工学系
- 教職員人数は10,034人（2023）
- 2009年に全国的に展開する研究所と大学が合併した、ユニークな形態の大学
- カールスルーエ市の人口は304,000人である

(2) 女性研究者支援の実施体制と女性割合

- **女性割合**：学生29%、卒業生30%、博士号獲得28%、ポスト・ドック31%、教授（任期付きを含む）19%、執行部20%、セナート28%（2023年）。
- **オンライン研修**：構成員全員を対象にし、管理職と教授専攻委員会のメンバーには修了が義務づけられている、ジェンダーの能力構築に関するオンライン研修コースがある。
- **Dual Career 相談**：KITで雇用される人材のパートナーの雇用について積極的に相談を提供し、地域内の雇用口を紹介するポータルも準備している。

(3) インタビューから：効果的な取り組み

- 執行部が平等を強調すること、他のテーマ（人材不足など）とつなげること、予算とつなげること、明確な基準



図8 カールスルーエ大学

インタビューの中で特に強調されていたのは、大学の執行部がジェンダー平等を強く推進することの重要性です。単に「平等を目指す」という視点ではなく、人材不足の解消や大学の発展につなげる視点を持つことが大切であるといい、例えば、「女性研究者を増やすことで人材確保の幅が広がる」「女性比率が向上すると大学に配分される予算が増える」といった、実利的な側面も交えた施策を進めることが必要であることを強調していました。

<香川 奈緒美>

ドイツでは、男女平等の理念が社会全体で広く共有されており、さらに制度としても確立されています。そのため、採用や昇進のシステムにおいても男女平等の観点が組み込まれており、各ミーティングでもその点が確認されます。さらに、学内の関係者だけでなく、学外の第三者がチェックする仕組みも整えられているため、こうしたシステムはぜひ私たちも参考にしたいと感じました。

<フंक・カロリン>

ドイツにおける調査から、次のような取り組みが参考になると思います。

「大学の基本的な方針に位置付ける」

「高等教育制度の法律的な枠組みに具体的な措置を含める」

「管理職の研修」

「人事選考における積極的な声掛けを義務付ける」

「研究支援の申請条件に含める」

「様々な場面で平等と予算を結びつける」

「女性教員に付ける予算とスタッフを確保する」

但し、大学の雇用制度（任期付き雇用）や子育てと介護の環境についてはドイツにおいても十分とは言えませんでした。

韓国調査報告

【発表者】

広島大学 助教 崔 善境 (チェ ソンキョン Seonkyung Choi)

島根大学 副学長 (SDGs・ダイバーシティ担当) 河野 美江

<河野 美江>

島根大学の河野です。私は、広島大学の崔 善境先生と一緒に韓国の調査を行いました。

工学系では、女性教員の割合が非常に低く、国立大学ではわずか 3.6%にとどまっています。一方、私立大学では 8.5%と、国立に比べてやや高い割合を示しています。また、自然科学系では、工学系に比べて女性教員の割合が高く、国立大学では 20.8%、私立大学では 37.9%と、特に私立で高い割合を示しています。

これまで政府の取り組みにより、女子学生の割合は増加傾向にあります。工学部では女子学生が約 4 人に 1 人、自然科学系では 52.4%の水準まで増加しました（学士課程：2008 年 18.0% → 2020 年 25.4%）。しかし、専任教員に関しては依然として低い水準にとどまっています。自然科学系の女性専任教員割合は 37.9%まで増加したものの、国立大学の工学系は過去 10 年間でわずか 1 ポイントの増加（2008 年 2.6%（114 名）→ 2020 年 3.6%（177 名））にとどまっています。また、国立大学の自然科学系も 20.8%と依然として低い水準で停滞しています。

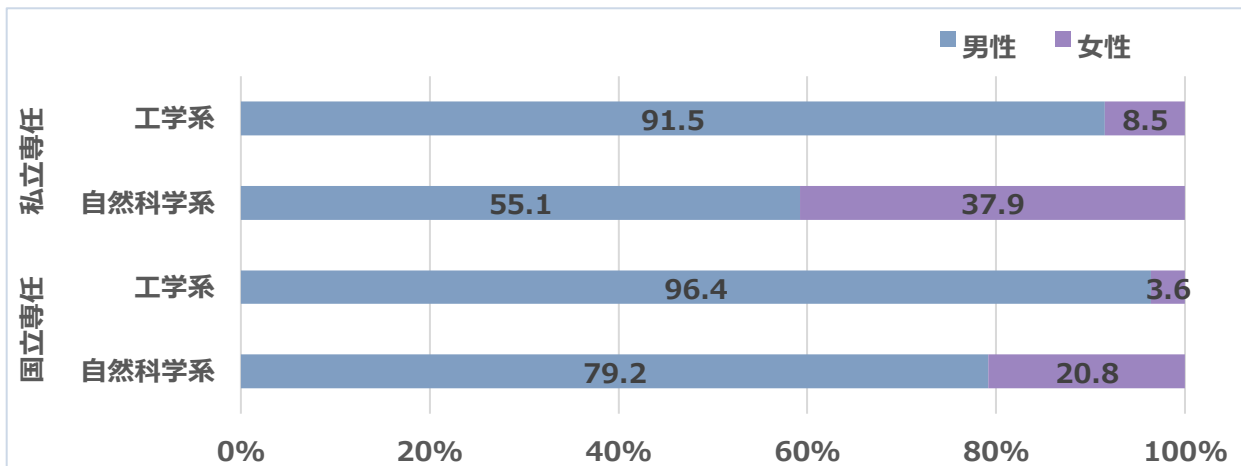


図 9 2020 理工系大学（自然－工学系）女性専任教員率

韓国では、地方国立大学に対する評価は日本とはやや異なり、「In Seoul」の大学と地方大学の間で明確な区分がある傾向が強く見られます。2023 年の統計調査によると、全国の 4 年制大学の新生のうち、首都圏の大学に進学した割合は 40%を超え、その中でも「In Seoul」の大学に入学した割合は約 30%と推定されています。

なお、韓国では博士号取得後すぐに大学に就職するのは非常に難しく、国立研究機関などでキャリアを積んでからアカデミアに進むケースが多く見られます。このような状況を踏まえ、韓国の大学や研究機関の現状をより正確に把握するためには、ソウルの大学や研究機関との比較が重要であると考えられます。そこで、今回の調査では地方国立大学 5 校（全北大学校、慶北大学校、釜慶大学校、釜山大学校、朝鮮大学校）に加え、首都圏の大学や研究機関（ソウル大学、高麗大学校、慶熙大学校、韓国建設技術研究院、国立山林科学院）を調査対象としました（図 10、表 7）。



図 10 調査対象の大学や研究機関

表 7 調査対象の大学や研究機関

No.	機関名	所在地	公立/私立	教員（研究員）数	調査者
1	全北大学校	全州市	国立	1,200	河野・崔
2	慶北大学校	大邱広域市	国立	1,800	河野・崔
3	釜慶大学校	釜山広域市	国立	900	河野・崔
4	釜山大学校	釜山広域市	国立	1,600	河野・崔
5	朝鮮大学校	光州広域市・オンライン	私立	800	河野・崔
6	ソウル大学	ソウル	国立	2,300	崔
7	高麗大学校	ソウル	私立	1,700	崔
8	慶熙大学校	ソウル	私立	1,500	崔
9	韓国建設技術研究院	ソウル	国立	500	崔
10	国立山林科学院	ソウル	国立	350	崔

韓国では、全国に 39 ある国立大学の大多数が地方に位置しています。これら地方大学の特徴として、首都圏の大学に比べて研究インフラの格差が大きく、研究費の獲得や優秀な研究人材の育成が困難です。

また、女性研究者の視点から見ると、首都圏に比べて地方の女性研究者の割合が低く、ロールモデルの不足が課題となっています。また、出産・育児支援の不足、研究インフラの未整備、配偶者の就業機会の制約などにより、地方大学への就職を避ける傾向が見られました。韓国でも、首都圏では特に文系の女性研究者が増えてきているものの、地方では依然として少なく、特に理系分野の女性研究者は非常に少ないことが分かりました（表 8）。

表 8 韓国の地方国立大学の特徴

構造的特徴

全国 39 の国立大学のうち大多数が地方に位置

研究インフラ格差:首都圏大学に比べ研究施設・設備の不足

研究費支援の不均衡:首都圏集中現象による研究費獲得の困難

優秀研究人材確保の問題:地理的条件による優秀教員・研究員誘致の困難さ

学齢人口減少に伴う大学生存戦略として浮上による地方国立大学と近隣私立大学間の統合議論が活発

女性研究者の視点からみた地方国立大学の研究環境

首都圏に比べ女性研究者比率が低いいため、女性研究者のロールモデルの不足がある

出産・育児支援インフラの不足

地理的条件に起因する配偶者の就業機会の制約による地方大学への就職忌避

研究資金の支援例が少なく、学内ネットワークの活用があまり進んでいない

こうした状況の中で、調査を通じて「グッド・プラクティス」として挙げられる点を考えると、地方では男性優位の文化が根強い一方で、女性教員のネットワークが非常に強固であり、声を上げて改革を進めてきたことが分かりました。1990年代から導入された女性枠の制度により、支援プログラムが実施されており、具体的には以下のような取り組みが行われています。

「女性科学技術者団体や女性教員ネットワークによる情報交換やサポート」

「出産・福祉関連の支援政策やチャイルドケアセンターの設置による女性に優しい環境づくり」

「高校生向けのキャリア体験プログラムの実施による女子の理工系進路選択の支援」

「AI やデジタル技術を活用した業務の効率化により、男性からも支持を得やすい仕組みづくり」

ただし、女性研究者に関する取り組みを前面に押し出しすぎると、男性の反発（バックラッシュ）を招くことがあるため、「女性教員の支援」と強調するのではなく、「ダイバーシティの推進」という視点で活動しているという話もありました。

こうした状況は文化的に日本とも共通する部分が多く、参考になる点が多いと感じました。日本においても、女性教員ネットワークを形成し、そこから声を上げていくことが重要ではないかと改めて考えさせられました。

今後、日本の大学で検討すべき取り組みとして、以下の点が挙げられます。

「無意識の偏見の解消と組織文化の変革」

「研究・保育インフラの地域格差の解消」

「研究評価および昇進制度の改善」

「女性研究者ネットワークによる相互支援の強化」

これらの取り組みを大学内の制度として整備するとともに、特定の性別に極端に偏らない政策を導入することが重要だと考えます（表 9）。

韓国では、中高生、特に女子を対象とした理系ワークショップが非常に活発に行われており、その影響で理系に進学する女子学生が大幅に増加しています。この傾向を踏まえると、今後、韓国において理系の女性研究者の数がさらに増えていくのではないかと考えられました。

表 9 今後、日本の大学で考えられる取り組み

無意識の偏見の解消と組織文化の変革：ワークライフバランスに関する認識の向上とともに、成果重視の評価文化の柔軟化が必要

研究・保育インフラの地域格差の解消：自治体や企業と連携した基盤インフラ整備

研究評価および昇進制度の改善：短期雇用研究職を含め、出産や育児による研究キャリアの中断を考慮した評価制度の導入

女性研究者ネットワークによる相互支援：ロールモデルの提示や勉強会開催などで相互成長を目指す

制度的補完：上記の取り組みを大学内の制度として整備するとともに、特定の性別に極端に偏らないような政策（例：一方の性が 4 分の 3 を超えない規定）を導入

意見交換会

<丸山 実子>

これからワークショップを進めていきたいと思います。

本日のシンポジウムのテーマは『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提言』ですが、このワークショップでは、大学マネジメントに向けた提言に焦点を充て、意見交換を行っていきたくと思っています。

広島大学、島根大学のメンバーからなる調査分析タスクフォースが策定した大学マネジメントへの提言を基に、大学として何ができるか、初めの一步を探っていきたくと思っています。

まず、グループに分かれ、「どれから取り組むべきか」について優先順位をつけ、選んだ理由を話し合ってください。その後、全体に戻り、グループで話し合った内容を発表してもらいます。ぜひ交流を深めながら進めてください。

オンライン参加の方もいらっしゃいますので、オンライン進行は河野先生にお願いします。対面進行は私が担当し、A・B・C・D・Eの5つのグループに分かれてもらいたくと思っています。

話し合いを始める前に、本学（島根大学）で実施した学内アンケート調査について、香川先生からご説明いただきたくと思っています。

<香川 奈緒美>

「初めの一步」ということで、本学で実施した男女共同参画に関するアンケート結果を踏まえて、現状をお伝えしたいと思っています。今回のアンケートにはLGBTQコミュニティに所属される先生方からの回答もありましたが、回答数が少なかったため、今回は男女比較の観点でデータを分析しました。いくつかの課題が見つかりました。

① キャリアアップの機会について

「あなたの所属学部では、男女ともに平等にキャリアアップの機会が与えられていると思いますか？」という質問に対し、「そう思う」と回答した人がオレンジ、「そう思わない」と回答した人が青で示されています（図12）。

実際には男女平等が十分に実現していないからこそ、このような議論が行われているにも関わらず、約7割から8割の方が「男女平等が実現されている」と考えており、特に女性の方が多くそう思っているという結果が示されました。これが、課題の1つ目です。

② 自分の業績のアピール方法について

次に、「自分の教育・研究活動やその他の業績を、どのような人や組織に、どのよ

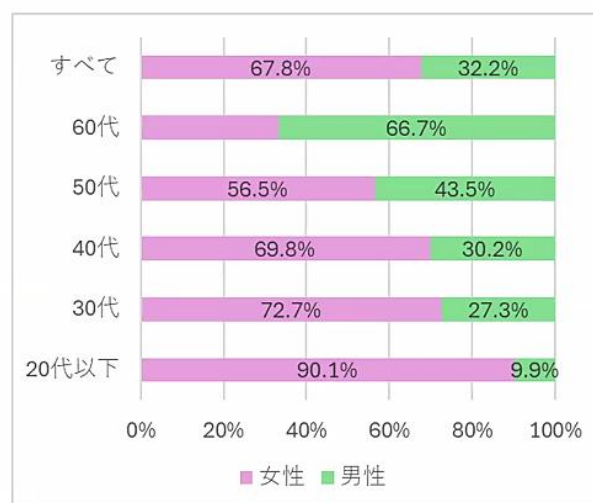


図11 アンケート対象者（教職員 136名）

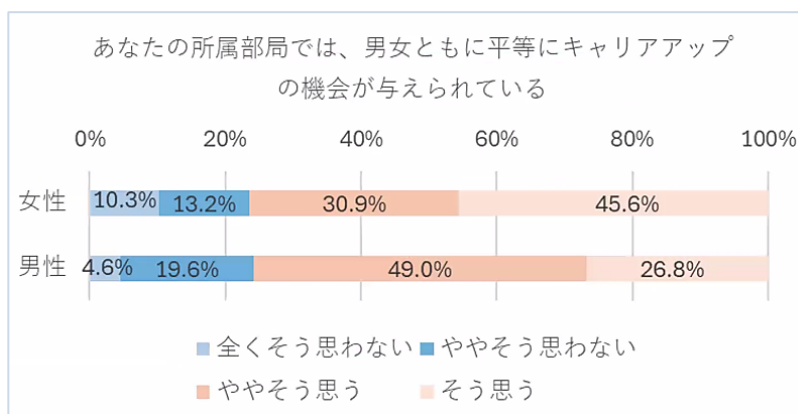


図12 「差」が認識されていない？現状

うにアピールすればよいのかを知っていますか？」という質問についてです。「知っている」と回答した人はオレンジ、「知らない」と回答した人は青で示されています（図 13）。

ここでも男女差が見られ、特に男性の方が「なんとなくでもアピールの方法を知っている」と回答する傾向がありました。私は「文面化されていない

ふるまい」というタイトルを付けましたが、そうした「こうすればいい」ということが分かっている行動について、では具体的にどのようなプロセスを経て、誰がどのように共有しているのかを考える必要があると感じました。

研究者としてうまくやっていく方法を、女性たちはどのようにコミュニケーションを取ることさらに強化できるのか。この点について深く考える必要があると思います。この点が、2つ目の課題として浮かび上がってきました。

③ 研究・業務遂行能力の認識について

3つ目の課題は、「研究やその他の業務の遂行能力に男女差があると思いますか？」という質問から示されました。「差がある」と思う人はオレンジ、「差はない」と思う人は青で示されています（図 14）。

興味深いことに、女性の方が「能力に差がある」と思い込んでいる傾向が見られました。これは、女性研究者自身のエンパワメントの重要性を示しており、「自分たちは十分にやれる」という認識を高めることが課題となります。

少なくとも、男性と同等に活躍できるのだという意識を持つことが重要なため、そのための方法を考える必要があります。

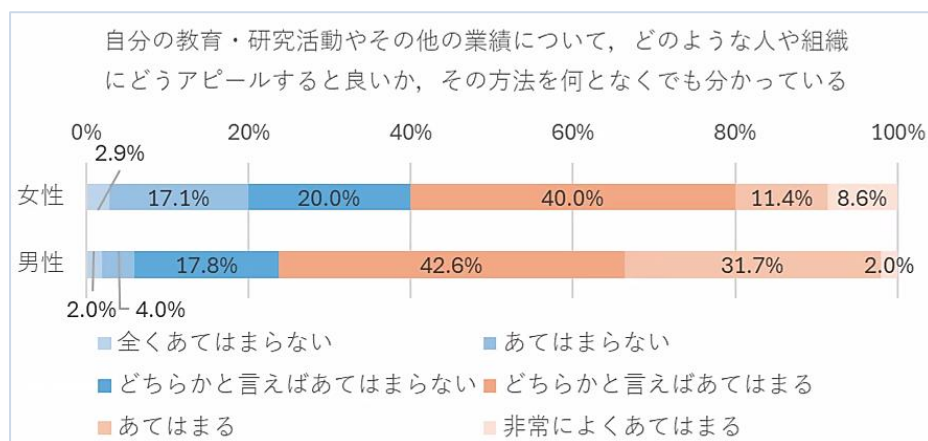


図 13 文面化されていないふるまいの重要性

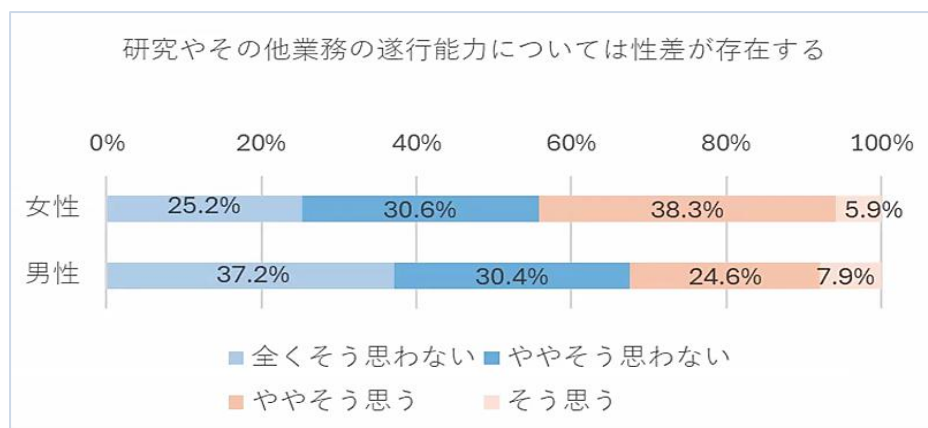


図 14 性差があると感じているのは、むしろ女性の方が多い

次のグラフは教育や研究、所属組織における運営そして家庭において、どういう側面が大事で、その側面が達成できていると思うかという質問への回答を同じグラフに重ねてプロットしたものです。男性は緑の△と縦棒、女性は紫の○と縦棒で示されています（図 15）。

④ 業績評価と自己認識について

まず注目したいのは、論文に関するデータです。「論文の数がどの程度重要だと思うか」と「自分がどの程度達成できていると感じるか」を男女別に示したものです。どちらの性別も「論文数は非常に重要」と考えている一方で、「自分が十分に達成できている」と思っている割合は低いという結果が出ました。

特に女性の方が「研究の重要性を認識しているが、その時間を確保できていない」と感じています。

この項目は他の項目に比べ、男女ともに達成できていないと思っている方が多く、研究時間の確保は、男女共通の課題として考える必要があると思いました。

⑤ 学部運営への参画について

「学部運営に自分の意見の反映」と「学部運営に意見を述べる機会の確保」という質問項目で、学部運営への参画の状況を調査しています。

学部運営に自分の意見が反映することが、どれくらい重要だと感じているか、そして現状どの程度それが実現できているかを調査したところ、男女間での差が顕著に見られました。

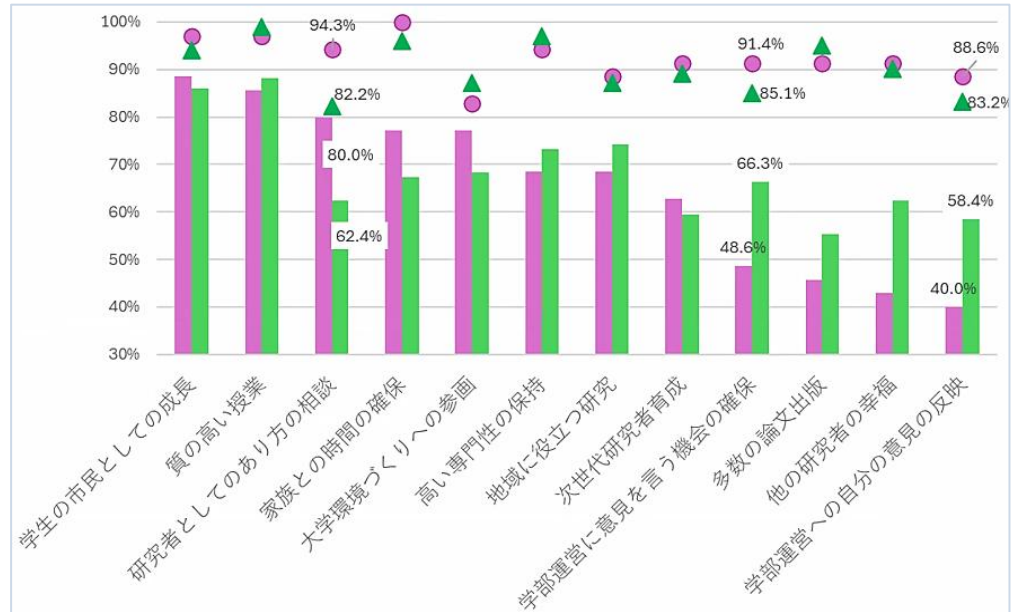


図 15 研究時間の確保／声が届く環境を

両者ともに自分の意見が反映されることを非常に重要だと考えていますが、特に女性のほうがその重要性を強く感じている一方で、自分の意見が反映されていると感じる割合が低いことが明らかになっています。

また、学部運営に意見を述べる機会の有無についても、女性はその重要性を非常に高く評価していますが、実際に意見を述べられていると感じている女性は半数以下にとどまっています。

この結果を踏まえ、自分の意見を学部に反映させるためのシステムや文化をどのように構築していくべきかが重要な課題として浮かび上がりました。

アンケート調査の報告は以上です。

<丸山 実子>

アンケート調査の結果も踏まえながら、ワークに進みたいと思います。

まず、グループに分かれて自己紹介をお願いします。

自己紹介が終わったら、大学マネジメントに関する提言が記載されたワークシート（表 10）をご覧ください。

最初に提言を読んだ上で、自分の大学や学部では「これは実現できそう」とか「いきなりはちょっと無理だな」など、ご自身の考えを整理し、それぞれ○×でチェックしてみてください。

次に、その○をつけた項目の中から、「すぐに実施できそう」「ぜひ取り組むべき」と思うものを選び、1位から3位のランキングをつけてください。ワークシートには、グリーン、ピンク、ブルー、イエローと4つの枠組みがありますので、それぞれの項目について、「自分が実施できそう」「重要だと思う」といった観点で順位をつけてください。

順位を付け終わったら、1位を付けた理由やどのようなときに実施可能かを記入してください。例えば、「こんな時にできる」「もう実施している」「現在やっている最中」といった具体的なコメントを入れてみてください。1位の理由を書き終わった方は、2位を付けた理由の記入もお願いします。

それでは、グループ内での共有をお願いします。ワークシートの表に、自分がつけたランキングを記入した後、グループのメンバーそれぞれのランキングも書き込んでください。いくつかの項目については、他のメンバーと同じ順位を付けている場合もあるかもしれません。その表を見ながら、意見交換をして、グループ全体としての順位を決めてください。

表 10 ワークシート

提言 ※島根大学ワーク用にカスタマイズしてあります。		可能か否か ○×	左記にて○をつけた提言に対し、早期実施可能なランキングを3位まで付ける	順位をつけた理由・どのようなときに実施可能か等
1	大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化	1	大学にジェンダー平等担当（勤務時間の50%以上をジェンダー平等推進に専念）を配置し、女性教授が務める。任期中は他の業務から解放され、スタッフと予算を配分する。	
		2	各部局に、ジェンダー平等コーディネーターを配置し、日常業務の中で平等を推進する。	
		3	教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らないようモニタリングが行われ、積極的な登用施策を推進する。	
		4	女性研究者支援の活動は、リーダー及びメンバーの多くが女性によって担われていることが多いため、大学全体が関わるべき活動であると理解されない要因にもなっている。このため、ジェンダー平等推進を支援する男性のネットワークを構築する。男性を巻き込み、多様性と包摂性に対する理解と支援活動を促進する。	
2	公正な採用・昇進プロセスを構築	1	採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。	
		2	審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化し、評価やフィードバックで差別的な扱いが行われないように取り組む	
		3	将来の理工系の教員発掘プログラムとして、数年以内に教員職への応募を予定している女性のポストクや研究者を大学に招待してワークショップを開催する。	
		4	若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討する。	
3	女性研究者のキャリア支援を強化	1	博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアアッププログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。	
		2	女性教員の研究プロジェクトに向けた、リーダーシップ研修を実施する。	
		3	希望者が国を越えて他の組織で、一定期間大学講義を担当ができる機会をつくる。	
4	ワークライフバランス推進の徹底	1	会議時間の制限（朝9時前・夕方16時以降の会議を禁止等）。	
		2	ハイブリッド勤務制度の推進をおこなう。	
		3	育児休暇の給与上乗せをする。	
		4	非常勤雇用研究職の導入をする（20%勤務（1日3～4時間勤務等））。	
		5	教員業績評価の際に、子育てを考慮に入れる（子育てありで論文1本を書き上げた場合と、子育てなしで2本を書き上げた場合とを同じ評価とするなど）。	
		6	研究者同士の夫婦が同じ地域で教員職を見つけることは容易ではないことから、大学側がその点を考慮し、積極的に配偶者も雇用し、家族としての定着支援に取り組む。	

全体共有に入ります。それでは、Aグループからお願いします。

<Aグループ>

我々は、やらなければならないこと、やりたいこと、そしてできることを分けて考えるべきだという前提で、「できる」ことに○をつけました。

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について
「教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らないようモニタリングが行われ、積極的な登用施策を推進する。」です。

モニタリング自体は既に行われており、登用施策も存在していますが、今後は採用後の成果や課題のモニタリングも追加で必要ではないかという意見が出ました。一応、現時点でも努力は進められているので、1位としました。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

「採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。」です。

これは、「ちょっと実際できるのか難しい」という意見もありましたが、「他大学におけるデータやマニュアル、チェックリストのような取り組みを実施している」ということもあり、実現可能であり、必要性も高いという意見で一致しました。そのため、この視点から取り組みを進めることが重要だという点で1位としました。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

「女性教員の研究プロジェクトに向けた、リーダーシップ研修を実施する。」です。これは、FD（ファカルティ・ディベロップメント）研修などの枠組みで、すぐにも実施できると考えています。研修に招くべき講師や内容についての情報収集が必要ですが、実施自体は可能です。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

「会議時間の制限（朝9時前・夕方16時以降の会議を禁止等）。」を第1位に挙げました。

ちなみに、私たちの学部では、学部長が子育て中であるため、既にこの取り組みは実施されています。そのため、すぐに取り組める項目と考えています。

参加者から個人的なコメント

「女性教員の研究プロジェクトに向けた、リーダーシップ研修を実施する。」という項目は、女性に向けて実施することで、リーダーシップを取ることに尻込みしてしまう人たちへの支援となり、結果的にリーダーを避けたいと考える男性に対しても有益な研修になるのではないかと思います。リーダーシップに対して積極的でない人を対象にした研修として、男女を問わず、能力があるにも関わらずリーダーシップを取ることを避けがちな人々を巻き込む取り組みが可能になるのではないかと考えています。

<Bグループ>

私たちのグループは3人で話し合いました。

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について

「3番目の項目：教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らないようモニタリングが行われ、積極的な登用施策を推進する。」が重要だという点で一致しました。女性がリーダーの立場に立つことが求められるため、これは必要であると考えています。また、全学的に女性教員の比率を意識することや、意思決定の際にもその点を考慮することが重要だという意見が出ました。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

こちらは「採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。」を挙げました。その理由として、採用に関するマニュアルを作成することで、構成員全員の意識向上につながる点が挙げられました。また、判断基準を明確化（見える化）することができるため、非常に有効だと考えています。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

「女性教員の研究プロジェクトに向けた、リーダーシップ研修を実施する。」については、すぐに実施できる点が評価されました。さらに、女性自身が持つバイアスを修正し、チャレンジ精神を育てることにもつながるという意見が出ました。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

この項目は「会議時間の制限（朝 9 時前・夕方 16 時以降の会議を禁止等）」です。

重要と思われる項目について

少し長期的な視点が必要だと考えて、特に、「公正な採用・昇進プロセスを構築」における「博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアプログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。」をすぐにやらなければならないと考えています。

このような取り組みは女性だけに限定されるものではありませんが、博士課程の学生や修了生を大学の教員として採用するような具体的な取り組みを進めるべきです。女性研究者の育成を促進することで、結果的に大学内での女性研究者の比率を高めることにつながると考えます。

その意味では、修士課程の段階から支援することが大切であり、例えば帯広畜産大学では、学部生・博士課程・就業者を対象にした取り組みを進めています。他の大学でも導入できると良いと思っています。

<C グループ>

私は、ダイバーシティ担当として 5 年目を迎えました。このグループでは、JST さんと島根大学さんとともに、さまざまな方と議論を行いました。

まず、評価が最も高かった、順位の高かった項目からお話しします。

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について

4 の「女性研究者支援の活動は、リーダー及びメンバーの多くが女性によって担われていることが多いため、大学全体が関わるべき活動であると理解されない要因にもなっている。このため、ジェンダー平等推進を支援する男性のネットワークを構築する。男性を巻き込み、多様性と包摂性に対する理解と支援活動を促進する。」です。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

4 の「若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討する。」です。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

2 の「女性教員の研究プロジェクトに向けた、リーダーシップ研修を実施する。」です。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

2 の「ハイブリッド勤務制度の推進をおこなう。」でした。

しかし、時間が限られているため、何ができるか、何をしなければならないかという話になりました。注目したのは、2 番目「公正な採用・昇進プロセスを構築」についてです。

本日は島根大学の女性研究者の参加者もいらっやったため、特に島根大学で実施できるかどうかについて議論を行いました。この項目については、1 から 4 の全てが非常に重要で、かつすぐに実行可能な内容だとの結論になりました。そして、どうやって実現するかについては、「学長が決定すればすぐに実現する」との話で盛り上がりました。

我々高専の場合は学校長がすぐに判断して、実施することがよくあります。例えば、私自身が学校長に提案し、承認を得るだけで済むといった具合です。高専の場合は 2 名で実施してきましたが、これを実現するにはトップにリーダーシップを発揮してもらわなければならないと思います。高専には、教授会がないため、そのプロセスについてはよくわかりませんが、それ以外の方法はないのではという結論に至りました。

<D グループ>

ここでは、女性教員 4 名で話し合いを進めました。

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について

意見が 2 人と 2 人に分かれ、「3 番」と「4 番」が適切ではないかという議論になりました。

「教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らないようモニタリングが行われ、積極的な登用施策を推進する。」については、「やらなければ現在の時代ではペナルティを受けるのではないか」「これなら実行可能ではないか」という意見が出ました。

「女性研究者支援の活動は、リーダー及びメンバーの多くが女性によって担われていることが多いため、大学全体が関わるべき活動であると理解されない要因にもなっている。このため、ジェンダー平等推進を支援する男性のネットワークを構築する。男性を巻き込み、多様性と包摂性に対する理解と支援活動を促進する。」については、「すでにあるものに男性を加えれば良いのではないか」という指摘がありました。加えて、「男性を巻き込むことは重要だが、参加してもらう男性の選定が非常に重要で難しい」という意見もでました。まずは意識の高い方々に参加していただき、それを広げていく形が良いのではないかと思います。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

これについても意見が分かれました。

「若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討する。」を最も重要と評価したのは2人。これについては、評価の基準を直ちに変更可能なのではないかと、多くのリソースは必要ないが、基準そのものを設定することが難しいという意見がだされました。

「採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。」を支持したのは1人ですが、すぐに実施できそうとの声がありました。

「審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化し、評価やフィードバックで差別的な扱いが行われないように取り組む」も1人。これには、研修予算があるのだろうか、やFD（ファカルティ・ディベロップメント）に含まれるのではないかと、そして男性の意識をかえることが、大切で重要ではないかという意見が出されました。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

この項目は「博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアプログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。」です。

ここでは、今あるところに学外の方を入れるとできそう、もう進行中の取り組みもある。また、情報交換会の開催が重要という意見もだされました。

既存の場を活用して、学内の方の参加を促進すれば実現可能だろうと考えています。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

この項目は「会議時間の制限（朝9時前・夕方16時以降の会議を禁止等）」です。

空きコマを見つけにくい状況ですが、努力次第で可能ではないかという声がありました。また、子育て中の教員にとって午前中が望ましいという意見もありました。保育所の送り迎え時間（9時、17時半）を考えると、17時までには、大学を出たいといえます。18時以降になると延長保育の費用が発生するため、ぜひ実施してほしいとの要望がありました。

さらに「育児休暇の給与上乗せをする。」が話題になりました。

以前は給与の半額程度が支給されていました。現在は少し増額されています。しかし、さらに上乗せして勤務時の給与と金額に近づけることでだいぶ生活が安定するとの意見が出されました。

<Eグループ>

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について

私たちは「1：大学にジェンダー平等担当（勤務時間の50%以上をジェンダー平等推進に専念）を配置し、女性教授が務める。任期中は他の業務から解放され、スタッフと予算を配分する。」と「4：女性研究者支援の活動は、リーダー及びメンバーの多くが女性によって担われていることが多いため、大学全体が関わるべき活動であると理解されない要因にもなっている。このため、ジェンダー平等推進を支援する男性のネットワークを構築する。男性を巻き込み、多様性と包摂性に対する理解と支援活動を促進する。」で意見が分かれました。話し合った結果、どちらも必要という結論になりました。

「1」は女性リーダーとして、教員が人材平等担当を務めること。「4」は男性も巻き込んでいこうという内容です。これをどのように実施可能にするかを考えたとき、経験を持った人が必要という話になりました。ただし、トップダウンではなく、応募制にしてみてもどうか、特に「1」については興味を持っている人が応募する仕組みにしようという意見が出ました。

「4」については、アメリカの大学で行われている「メール・アライ（男性の味方を作る）」という取り組みについて話が出ました。このプログラムには失敗談も多く、女性が男性もやってくださいと押し付ける形ではなく、男性の中から自主的にリーダーシップを取る人がいないと継続しないそうです。だからこそ、リーダー的な男性を見つけて、1人ではなく、ケアをする男性のチームを作り、その人たちが声を上げていくのが大切という話をしました。

また、そのためのインセンティブについても話ができました。アメリカでは、男性がリーダーを務めることでキャリアアップに繋がるという話を聞きました。それが実現できれば良いのではないかと話し合いました。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

これも意見が分かれました。人数が多いため、どうしても割れてしまいます。

話し合いの結果、「1：採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。」と「2：審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化し、評価やフィードバックで差別的な扱いが行われないように取り組む」を組み合わせたら良いのではないかと、ということになりました。

例えば、ジェンダーバイアスだけでなく、あらゆるバイアスに対する意識を高め、認識を深めたうえでリストを作成し、マイナス要素があることを確認しながら進めていこうという話し合いをしました。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

これについては、同意が得られました。

「博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアプログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。」です。

広島大学の事例が参考にされました。しかし、メンター制度については、教員や若手のために再度見直しを行い、メンター・メンティが何をすべきかを明確にするべきだという意見が出ました。

さらに、学生に対してはグローバルキャリアセンターが支援しています。しかし、キャリアプランを一緒に考える人、長期的に考える仕組みが必要ということで、学生も教員もキャリア段階を考慮し、メンター制度の改善を図るべきだという話になりました。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

ランキングをつける際に、早期に実現可能なものと、早期実現は難しいけれど必要なものを区別しようという話になりました。

この「非常勤雇用研究職の導入をする（20%勤務（1日3～4時間勤務等）。）」については、早期実現は難しいが、ぜひ実現したいという意見でした。子育てやライフイベントの負担が多い時期に、研究を止めてしまうと復帰が難しいため、研究をゼロにしないような仕組みが必要だという意見が出ました。非常勤の研究者やパートタイムでの勤務など、現在はまだ十分に整備されていない制度の充実してほしいとのことでした。

<オンライングループ>

オンライン参加者には、島根大学と米子高専の先生方もいらっしゃいました。最初にその方々の意見を共有してから、他大学の先生方からご意見を伺いました。

オンラインでは対面に話し合うようには順序をつけられなかったため、「なにが必要ですか？」という問いかけをして、意見を出していただきました。

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について

「教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らないようモニタリングが行われ、積極的な登用施策を推進する。」です。

とても大事なポイントですが、現在は女性が少なく、役職を兼務する状況が多くなりがちです。そのため、女性管理職にも参画していただきたいのですが、なかなか引き受けてもらえず苦勞している、という話が出ました。また、教育の面でも、ジェンダー平等の重要性を大学として発信していく必要性が強調されました。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

この項目は、「将来の理工系の教員発掘プログラムとして、数年以内に教員職への応募を予定している女性のポスドクや研究者を大学に招待してワークショップを開催する。」が重要だと考えられました。

一例として、博士後期課程の人材を大学内で採用・推進しているという取り組みが挙がりました。また、少しテーマがずれるかもしれませんが、島根では理系に進む女子高校生が10%程度しかおらず、上位層を増やす取り組みだけでは難しい現状があります。そのため、理系分野に進む女子学生を増やすには、産学官の協力でロールモデルを示していくことが非常に重要じゃないかという意見がありました。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

「博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアプログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。」というメンター制度についての意見が多くいただきました。

若手教員向けの教職員相談窓口を設け、ベテラン教授が秘密厳守で相談を受け、その意見を若手の代理として発信するメンター制度がある大学もありました。また、新任職員や教員に対して全員に複数のメンターを割り当てる仕組みを導入しているところもありました。

一方、島根大学では女性教員向けのメンター制度がありますが、希望者は声をかけてくださいという形式ではなかなか希望してくれる方ができません。お話のように割り当て制度にすることも必要だと思いました。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

「会議時間の制限（朝9時前・夕方16時以降の会議を禁止等）。」「研究者同士の夫婦が同じ地域で教員職を見つけることは容易ではないことから、大学側がその点を考慮し、積極的に配偶者も雇用し、家族としての定着支援に取り組む。」について話しました。

実際に高専（国立高等専門学校）の中で取り組んでいるという話もありました。また、少し違うことかもしれませんが、組織内の雰囲気が良いことが影響して、着任してから研究者同士や事務職員と研究者が、結婚するケースもある、ということが報告されました。

<丸山 実子>

集計表の○が多いところを見ながら、とりあえず振り返りを始めましょう（表11）。

1 番目、「大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化」について

教授会でのモニタリングをしっかりやるべき、という話がありました。ペナルティが非常に効果的なのではないか、とか、女性が役割を担う場合、同じ人ばかりに負担が集中している状況があるのではないか、という意見も出ました。それから、男性のリーダーシップについては「メール・アライ」という提案がありました。

2 番目、「公正な採用・昇進プロセスを構築」について

「採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。」が多いですね。他大学ではこういったマニュアルがあるところがあるようですが、島根大学にはまだないので、マニュアルを作ることが必要ではないか、という意見がありました。

3 番目、「女性研究者のキャリア支援を強化」について

「1：博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアプログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。」が多いというのはわかります。ご縁ネットなどの情報共有を活用して一緒に取り組んでいくことも必要ではないか、ということです。情報交換をより充実させることも重要ですね。それから、「リーダーシップ研修」に関しても、今以上に積極的に取り組むべきではないか、という話がありました。

4 番目、「ワークライフバランス推進の徹底」について

ここでは「1：会議時間の制限（朝9時前・夕方16時以降の会議を禁止等）」で、時間の制約からすぐに実行できるものとして○を付けてもらいましたが、午前中の時間に集約して進めるか、午後だけでも制限をかけてみたらどうか、という話が出ました。

すぐにできることと事業的に必要なことでランキングが少し違った点がありましたけど、皆様の意見を集約しました。

＜石田 洋子＞

最初は、このワークショップがどう進んでいくのか少し不安だったんですが、いろんな方にレーティング（評価）していただいて、何が重要で、どれがすぐに実行可能なのかを考える中で、特に2大学間での違いを感じました。それがまた面白いなと思いつつ、今の発表を聞いてとても参考になりました。

そうですね。やはり、1つだけに絞るのではなく、いくつかを組み合わせることで進めていくことが重要だと感じました。皆さんがそれぞれの課題が重要だと捉えていて、さらに課題に気づいている様子も見受けられました。特に「ここはすぐに実行しよう」という意見が出たものについては、年度が変わったら、すぐにでも始めたいと思いました。

リーダーシップ研修は、実施されていそうですが、実際は研究能力向上などの研修はよくやられていても、リーダーシップ研修は広島大学でもやっていません。今回は少し違うものを優先事項の上に挙げているんですが、改めて見直ししながら進めていく必要があると感じました。ワークショップはとても面白かったです。

表 11 ワーク集計表

提言		A	B	C	D	E	オンライン	順位をつけた理由・どのようなときに実施可能か等	
1	大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化	1					○	応募性にするのがよい	
		2							
		3	○	○		○		○	モニタリングは実施済み。新規採用者のモニタリングが必要 女性比率については執行部はすでに意識している。 ペナルティの設定が必要。 重要だが、そもそも女性の数が少ないため、女性が担当する委員などが増え、負担が特定の人に偏る。
		4				○	○	○	どのような男性の参画を促すかの判断が重要。 米国の事例：メール・アライ。男性のリーダーシップが成功のカギ。複数の男性参加が欲しい。メンバーとして参加することにインセンティブを追加すると効果的（キャリアアップなど）
2	公正な採用・昇進プロセスを構築	1	○	○			○	すでにリストを作成済みの他大学がある。リスト作成は可能であるし非常に必要。マニュアル化が意識化へつながるという点でも重要。リスト作成により、ジェンダー平等が明確な判断基準となる。すぐ実施可能。 2-2にあるバイアスを解消するための意識改革と同時並行でリストを作成すべき。	

	2	審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化し、評価やフィードバックで差別的な扱いが行われないように取り組む。						○	特に男性の意識改革が必要。		
	3	将来の理工系の教員発掘プログラムとして、数年以内に教員職への応募を予定している女性のポストクや研究者を大学に招待してワークショップを開催する。						○	実施の必要高。 卒業生を積極的に採用するしくみの開発が必要。大学院生のときから、同大学で研究者として勤務するための流れを作る。帯広畜産大学では実施済み。 博士後期課程の学生を採用する取り組み。理系に進む女子学生の獲得のため協力が必要。		
	4	若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討する。					○	○	すぐに実施可能。変更後の評価基準の内容の検討を開始すべき。		
3	女性研究者のキャリア支援を強化	1	博士研究員、助教などが、シニア女性研究者と共に相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようなキャリアプログラムをつくる。学外にもメンターをつくる。					○	○	○	現状の取り組み・組織（ご縁ネットなど）に学外の方をプラス。情報交換会の実施が重要。 メンター制度はあるがその内容と方法の見直しが必要。メンターと一緒にキャリアプランを考えることは重要。 実施例：若手向けの相談窓口メンター制度。 メンター、メンティーは希望者のみが参加するのではなく、全員を割り当てるともよいか
		2	女性教員の研究プロジェクトに向けた、リーダーシップ研修を実施する。	○	○	○					研修の指導者として誰を呼ぶとよいかの情報共有をしたい。女性に限らず、リーダーシップをとることに積極的でない人を対象に研修をする。女性が抱えているバイアスを払拭し、チャレンジ精神を向上することが重要。
		3	希望者が国を越えて他の組織で、一定期間大学講義を担当ができる機会をつくる。								
4	ワークライフバランス推進の徹底	1	会議時間の制限（朝 9 時前・夕方 16 時以降の会議を禁止等）。	○	○			○	○	学部によっては実施済み 空きコマを見つけるは困難。会議は午前中がなおよい（子供の体調不良で保育園などから呼び出しをされるタイミングは午後の方が多いため）。子供の迎えや介護などで、必要な人が 17 時には大学をでることができる会議時間設定が必要。	
		2	ハイブリッド勤務制度の推進をおこなう。			○					
		3	育児休暇の給与上乗せをする。					○		給与の 100% 支給を目指したい。	
		4	非常勤雇用研究職の導入をする（20%勤務（1日3～4時間勤務等））。						○	早期実現は難しいが、実施必要性高。	
		5	教員業績評価の際に、子育てを考慮に入れる（子育てありで論文 1 本を書き上げた場合と、子育てなしで 2 本を書き上げた場合と同じ評価とするなど）。								
		6	研究者同士の夫婦が同じ地域で教員職を見つけることは容易ではないことから、大学側がその点を考慮し、積極的に配偶者も雇用し、家族としての定着支援に取り組む。							○	
<p>（まとめ）すぐに実施可能であること、重要性の高いことは異なる。やはり、重要性の高いものから実施していくことが必要。 「2」が一番重要であり、すぐに実施可能。現在の大学の仕組みを考えると、学長のリーダーシップのもと、ジェンダー平等の理念から、これらを実施することを決定し、学長から決定事項として指示されるのが有効であろう。</p>											

来賓総評

国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）プログラム主管 山村 康子

本日は、島根大学、広島大学の皆様に、積極的なご討議をいただき、誠にありがとうございました。また、調査分析の成果をもとに、非常に具体的かつ実践的なグッド・プラクティスをご紹介いただき、大変有意義な時間となりました。この成果は、ぜひ全国の大学で共有できる形に整備していただければと存じます。

今回の意見交換は非常に有意義で興味深いものでした。私自身、こうした形式では、はじめて参加させていただきました。最初はどのようになるのかと思っていましたが、結果的に良い形でまとまったと感じております。

各大学でさまざまな取り組みを進めていただけていますが、やはり経費をはじめとする多くの課題もございます。

そのため、優先順位を明確にし、重要度の高い取り組みから実施していくことが望ましいと思います。今回、お示しいただいた本取り組みは非常に意義深いものですので、ぜひ他の大学にも広がっていくことを期待しております。

最後になりますが、このダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）を推進していただいた島根大学、広島大学の皆様には、多大なご尽力をいただきましたことに、心より感謝申し上げます。

さまざまご苦勞もあったかと存じますが、女性研究者や技術者の活躍促進という重要なテーマについて、今後ぜひ取り組みを進めていただきたく存じます。

今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

閉会挨拶

島根大学理事（内部統制担当） 金山 富美

本日は、令和6年度情報共有フォーラム「提言書の実現に向けて」にご参加いただきましたことに、主催者の1人として深く御礼を申し上げます。

本フォーラムは最初の事業概要報告にもありましたとおり、広島大学と島根大学は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業 令和5年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブに採択され、この2年間、地方大学における理工系女性研究者支援に関する調査事業を実施してまいりました。

本日のフォーラムでは、この事業の成果として、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提言書の案を紹介することと並んで、広島、島根の両大学の調査分析タスクフォースメンバーによる実地調査の結果を通して、海外の諸大学におけるグッド・プラクティスから鮮度の高い情報、そして我々、地方大学が学び、これから実践へとつなげていける事柄を取りまとめてご報告を申し上げます。

また、これを受けて、対面参加の皆様だけではなく、オンラインご参加の方々とともに、参加者同士グループになってのワークショップ。まさに自分事として、具体的なアクション案について、熱意をもって話し合っていたことができました。

課題は多くありますけれども、皆様方とこうして話し合っただけで知恵を出していけば、乗り越えていけると元気をいただいた気がいたします。頂戴した様々なご意見、心から感謝を申し上げます。

さらに、本フォーラムにご臨席のJSTプログラム主管の山村様には、総評を通して、私どものこれからの歩みに大きくエールを送ってくださりまして、どうもありがとうございました。

本日いただいたご意見等を参考にして、本提言書が我々地方大学の抱える課題の解決に向けたより実行力の高いものになるよう、さらなる充実を図り、広島、島根の両地方大学から我が国の女性研究者の活躍促進に資する取り組みの輪を広げてまいりたい所存です。

参加者の皆様には、引き続きご協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

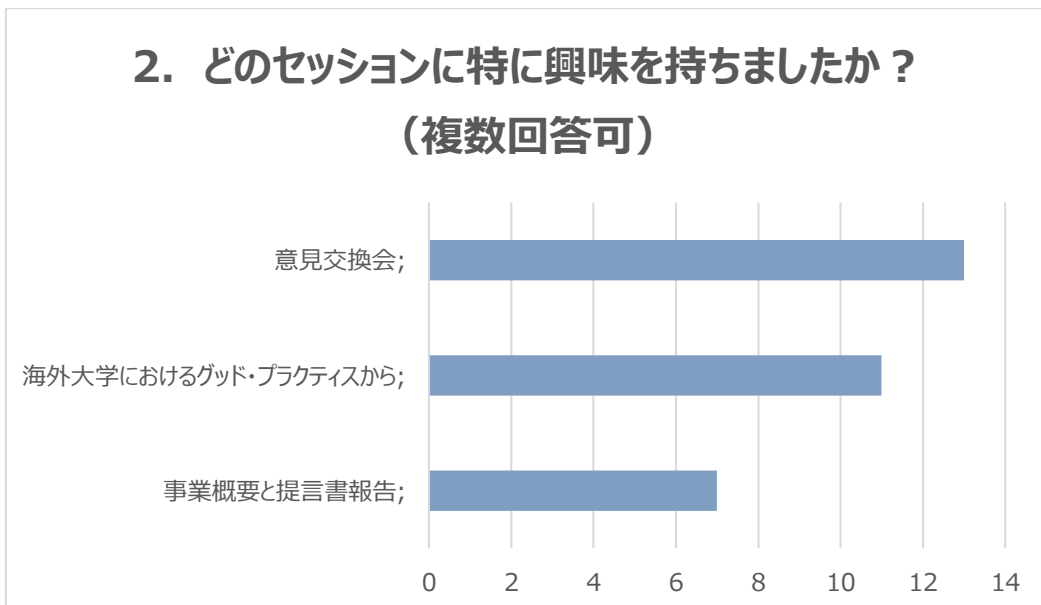
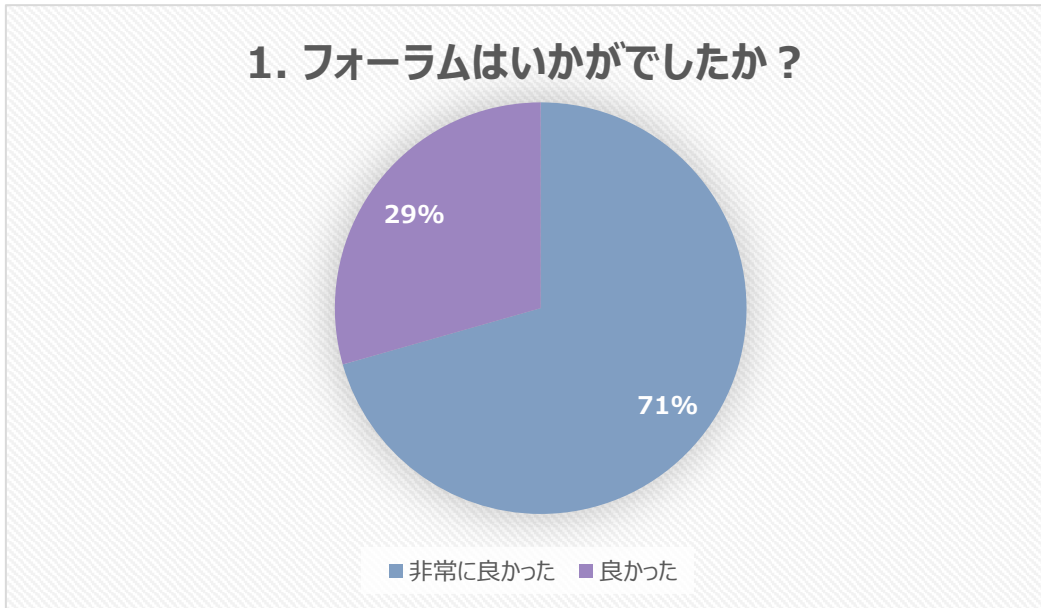
結びとして、本フォーラムにご参加の皆様方のご健勝、ご多幸を心よりお祈り申し上げまして、簡単ではございますが、閉会のご挨拶とさせていただきます。

参加者アンケート

アンケート結果

回答者 17名 (回収率 32.7% 対面・オンラインのみ)

参加者 63名 (対面 30名、オンライン 22名、後日配信の視聴者 11名)



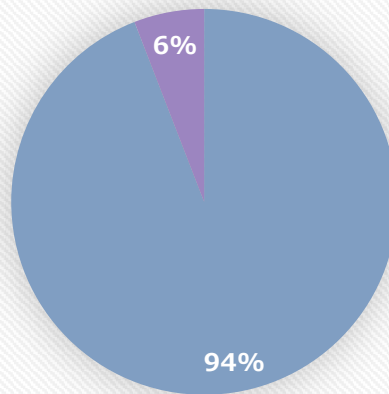
3. セッションについてコメントがあればご記入ください

意見交換会は上手にアジェンダがコントロールされていて、興味深かったです。学部の FDSD でもこういった形ものが次につながりやすいのではないかと思います。

貴重なご報告をありがとうございました。具体的なご提言により、すでに本学で取組んでいること、取り組んでいく必要があることを整理する機会となりました。制度はあれど活用が今一つ、という課題は本学でも共通するところですので、その要因（周知不足か、使い勝手の問題か等）を分析する必要があると改めて感じました。

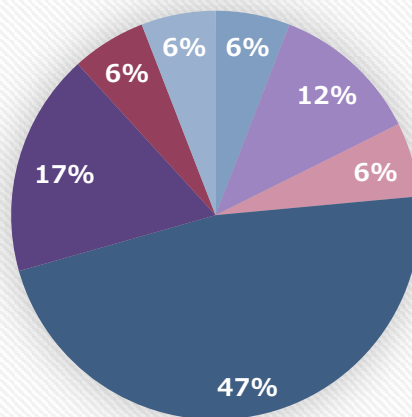
意見交換時に、他者の意見を聞くことで自身の無意識的バイアスに気づくことができました。海外大学の事例について、良い面ばかりでなく、実際にうまくいっているのかどうかなど、運用面の課題についても報告があるとよかった。例えば、韓国の事例について、やろうとしていることは良さそうなのだが、その結果が社会に対してどのように影響しているのか（晩婚化、少子化につながっていないか？フランスとの違いは？）。

4. フォーラムの時間配分はいかがでしたか？



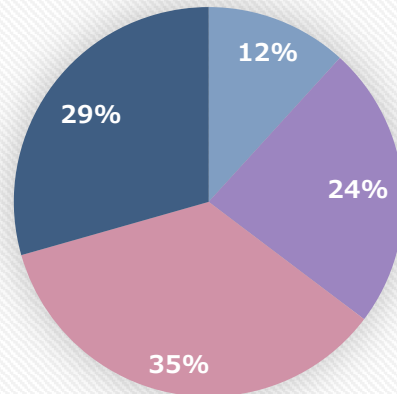
■ ちょうど良かった ■ 長かった

5. あなたの職名を教えてください



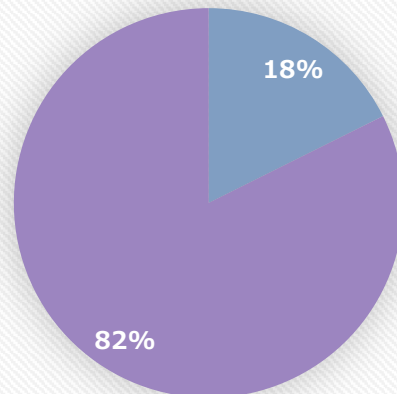
■ 助教相当 ■ 講師相当 ■ 准教授相当 ■ 教授相当 ■ 大学職員 ■ 企業の方 ■ その他

6. あなたの年齢層を教えてください



■ 30歳代 ■ 40歳代 ■ 50歳代 ■ 60歳代

7. あなたの性別を教えてください



■ 男性 ■ 女性

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、要望等を自由にご記入ください。

他大学からの参加を受け入れていただきましてありがとうございました。ワークシートを用いたグループでのディスカッションの試みで学内の意見を集約していく方法は、大変参考になりました。できれば、所属大学で貴大学のグッド・プラクティスの調査等を参考にさせていただきたいので、本日の資料を共有していただければ大変助かります。大学が積極的に取り組んでいることがわかりました。上がってきた意見を現場に反映してくださることを期待しています。

ワークショップがとても面白く、有意義だった。準備はもちろん、コーディネートも大変だったと思う。感謝

限られた時間の中での、効率的な会の進行をありがとうございました。会に参加されなかった方の中にも、調査結果報告の中身などに興味のある方がいるかも知れないので、教員が見れる形で資料公開されると良いかと思いました。

報告だけでなく、意見交換会があって充実していました。

技術的なことですが、カメラの映像の揺れやひっきりなしのズームイン、アウトをやめてほしいと思いました。途中で音声が聞こえなかったのは、残念でした。

他の大学の取組やグッド・プラクティスについて学べて良かったです。意見交換会でも様々な立場の方の意見をお聞きでき、勉強になりました。

発表を聞くだけでなく、理事やスタッフなど様々な立場で働く人が意見を出しあえたのがとてもよかった。ご準備など、大変だったと思いますが、どうもありがとうございました！

アンケートフォーム

**【事後アンケート】
令和6年度情報共有フォーラム
提言書の実現に向けて**

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。

以下のアンケートにご協力をお願いします。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。存じます。

※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。

* 必須

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） *

- 事業概要と提言書報告
- 海外大学におけるグッド・プラクティスから
- 意見交換会

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 *

- ~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

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ムの所有者に送信されます。

 Microsoft Forms

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6年度情報共有フォーラム

～提言書の実現に向けて～

報告書

令和7年3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