

第14回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 長崎大学
開催報告

【開催日時】2023年9月7日(火)13:00~17:00

【場所】長崎大学中部講堂／Zoomによるオンライン形式

【参加者】

【テーマ】多様なリーダーの育成と活躍～いま大学に求められていることは何か

【プログラム】

開会挨拶 河野茂(長崎大学学長)

来賓挨拶 馬場裕子氏(長崎県副知事)

基調講演 「ジェンダー平等の視点から考える多様性／ダイバーシティ」

講師:萩原なつ子氏(独立行政法人国立女性教育会館理事長)

パネルディスカッション

コーディネーター:野依智子氏(公立大学法人福岡女子大学教授)

コメンテーター:萩原なつ子氏

山村康子氏(国立研究開発法人科学技術振興機構プログラム主管)

第1部「女性リーダーの育成とキャリアパスの構築」

パネリスト:

鹿児島大学 理事・副学長 橋本 文雄氏

宮崎大学 理事・副学長 片岡 寛章氏

沖縄科学技術大学院大学 事務局長・副理事長、副学長 加藤 重治氏

九州大学 理事・男女共同参画推進室長 神崎 智子氏

福岡大学 理事・理学部長 林 政彦氏

福岡女子大学 副学長 深町 朋子氏

長崎大学 副学長・ダイバーシティ推進センター長 吉田 ゆり氏

第2部「リーダーの意識改革」

パネリスト:

佐賀大学 理事(企画・総務担当)・副学長・ダイバーシティ推進室長 渡 孝則氏

大分大学 理事(社会連携,コンプライアンス担当) 廣瀬 祐宏氏

九州産業大学 副学長 千 相哲氏

熊本大学 副学長・ダイバーシティ推進室長 前田 ひとみ氏

久留米大学 副学長・DI推進室室長 矢野 博久氏

琉球大学 理事・副学長 石原 昌英氏

Q-wea 宣言 吉田ゆり(長崎大学 副学長・ダイバーシティ推進センター長)

閉会挨拶 吉田ゆり(長崎大学 副学長・ダイバーシティ推進センター長)

【共催】九州・沖縄アイランド女性研究者ネットワーク

【後援】長崎県、長崎市、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

【開催内容】

日本における女性研究者の割合は少しずつ増加してはいるものの、依然として低い状況である。とりわけ、意思決定機関や教授などの上位職になると、女性研究者の登用は伸び悩んでいる。女性が力を発揮できる組織となるためには、これまで進められてきたポジティブ・アクションに加えて、ダイバーシティ&インクルージョンも不可欠である。性別、年齢、国籍などに関係なく一人ひとりが力や個性を発揮できる組織は、その組織の知の創造を豊かにする。特に、リーダー層におけるダイバーシティの実現は、組織全体の改革を前進させていくために、さらにはダイバーシティ社会の実現を加速させていくためにも、必須の課題だろう。

そこで、基調講演と Q-wea 参加13大学の理事・副学長によるパネルディスカッションを通して、大学が知の創造の拠点としての役割を果たし、より良い社会の構築に貢献していくために、ダイバーシティの観点からのリーダーの育成と、リーダーとしてのキャリアパスをどのように構築していくのかを考えた。

1. 開会

本学学長河野茂より、本学が掲げる「プラネタリーヘルス」が紹介され、大学が、新たな価値を創造し、発信していくために、大学を構成する一人ひとりの個性や力が十分に発揮できる環境を整備していくこと、また一人ひとりが互いの違いを尊重し合い、認め合い、そして支え合う意識を醸成していくことは不可欠であり、それは大学がダイバーシティを尊重し、推進するリーダーをどのように育成するか、活躍する場を設けるかがさらに重要になっていくということが述べられた。

来賓挨拶として、長崎県副知事馬場裕子氏より、長崎県での取組が紹介された後、本シンポジウムのテーマの重要性と意義が確認され、本会の盛会を祈念された。

2. 基調講演「ジェンダーの視点から考える多様性／ダイバーシティ」

萩原なつ子先生による基調講演は、まず「ダイバーシティ推進」という概念の歴史の整理から始まった。それによると、この概念は1960、70年代以来世界全体で取り組まれているマイノリティー、女性、障がい者などに対する差別のない処遇を実現するために広がった概念であり、根本に人権問題解決への志向がある。続いて、萩原先生自身が民間企業での就職、社会人学生、大学教員、行政職などを経験してきたキャリアパスをジェンダーの視点から振り返り、その経験の背景にある社会システム、組織文化、人びとの意識に組み込まれたジェンダー観や働き方の問題を指摘した。それを踏まえて、男女ともに働きやすい社会になっていくために枠組みそのものを変えていく必要があると述べ、ジェンダーの視点からダイバーシティを進めるために必要なプロセスは、ジェンダー関係の変革、エイジェンシーのエンパワメント、法律や制度、社会構造の変革によって構成されると説明した。これらの要素について、以下では詳しく見ていった。まず、ダイバーシティの定義を確認し、改めて様々な個人がもっている潜在能力が活かされることと、その社会的機会の平等の重要性を強調した。しかし、昨今では、ダイバーシティ推進が表面的な取組みに留まり、差別の問題に対する継続的な取組みがなされていない、ダイバーシティ・ウォッシュと呼ばれる状

況もある。その一方で、歴史的には、国内外において、法律や制度、社会構造の変革に向けて歩みを進めてきている。具体的には、国連女性差別撤廃条約(1979年)、男女雇用機会均等法(1985年)、男女共同参画基本法(1999年)、SDGs、女性活躍推進法(2016年~2026年)を挙げている。それにもかかわらず、日本の現状は、ジェンダー・ギャップ指数、SDGsの達成状況ともに厳しい水準であることを指摘した。

次に萩原先生は、女性の活躍、女性のリーダーシップに不可欠である、ジェンダー関係の変革について見ていった。まず、ジェンダー不平等の要因として男性優位の価値観が社会全体のデフォルト(基準、標準)を問い直し、組織風土を改革していく必要があると述べた。そして、女性の管理職登用が進まない理由として、ホットジョブ(難易度は高いがやると組織内の評価があがる仕事)の機会がないこと、ステレオタイプ脅威や好意的差別などにより、女性が管理職になっていくための育成過程が奪われていること、評価の中にバイアスが働いていること、多様なロールモデルが少ないことを挙げた。リーダーを増やすためには、長期的視点の取組みとしては育成、ホットジョブを任せること、短期的視点としては管理職候補の女性社員を登用したり、エンパワメントすることを挙げた。しかし、問題は組織の在り方仕組みそのものや、意識を変えていくことが不可欠であることを強調した。そのために大事なものは、D(ダイバーシティ)&I(インクルージョン)に加えて、Equality(みんなに等しく同じものを)の考え方ではなく、一人ひとりに寄り添うEquityの考え方であると述べた。それなしには、ダイバーシティ・ウォッシュに陥りかねないからだ。このD、E&Iは新しい価値創造/変革、違いを個性として生かすことを可能にするのである。

以上を踏まえた上で、改めて萩原先生のキャリアパスをもとに、女性研究者が増えていかないことの問題と、その解決のために必要なことについて述べた。まずそもそも萩原先生自身は自身のライフプランには研究者になるという考えはなかった。なぜなら、自分の身の回りに女性研究者がいなかったからだ。つまり、周りに女性がいなかったということは、それだけ多様性がないという問題であると述べた。次に、理学部長秘書時代の経験は長時間労働にならない働き方を自覚するきっかけになったり、女性の助手や院生に出会うことによって、性別で子どもの可能性を奪わないよう子育てをすることにつながったりした。学会活動では、子育てをしながら研究しているモデルとなる先輩たちと出会ったこと、大学への就職活動では、自分の先生たちが果たしたスポンサーシップの役割が非常に重要であったことを語った。また、大学の公募情報にある年齢制限について、女性研究者は様々な経験を重ねながらキャリアパスを積んで、ある程度年齢があがってから大学への就職活動が始まる場合があるので、年齢制限という条件について見直す必要があることを指摘した。さらに、先生自身が小中高生を対象としたサイエンス教室の事業に関わった経験から、子どものうちから研究する楽しさを知ることが、性別問わず子どもの可能性を広げることにつながると述べた。実際に、先生に関わった事業では、当時の子どもたちの多くが、研究者の道に進んだということだった。

最後に、意思決定の場に女性リーダーを増やしていくために必要なこととして、スポンサーシップの役割、指導的地位にある男性たちの意識改革、若手時代からの男女問わずホットジョブを挙げた。そして、萩原先生自身が理事長に選任された「様々な経験があること」という理由を挙げて、多様な経験の重要性を強調した。すなわち、4つの場でのワーク、つまり家、仕事、ギフト(地域などでのボランティア)、学びの場でのホットジョブの積上げてとスポンサーとの出会いが重要だったと述べた。

司会の中島先生から、「萩原先生が学生、院生だった時より、女性のモデルは多いが、まだあきらめてしまったり、迷ってしまっている人がいる。周りの人はどうしたら良いだろうか」という質問があった。萩原先生からは、フォーブスジャパンで小池百合子さんが、宝くじは買わないと当たらないと言っていたことを挙げて、不安はあるかもしれないが、まずは行動を起こすこと、行動しないと成長しないし、行動すれば仲間やスポンサーに出会えるという回答があった。最後は、「躊躇せず手を挙げる、宝くじを買う！」という励ましの言葉で、講演は終わった。

3. パネルディスカッション

第1部「女性リーダーの育成とキャリアパスの構築」

事例紹介では、最初に、鹿児島大学林理事より、JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」で採択された、女性・若手研究者の先端的な研究力及び国際力を向上させ、優秀な女性研究者を増やすための取組「WISH-PLUS 事業」の概要と業績評価のコメントが紹介された。次に、宮崎大学片岡理事より、長期的視点からの女性研究者育成として「Step by Step 制度」と、女性上位職登用のポジティブ・アクションである「アテナプラン」が紹介されるとともに、両制度の課題として、これらが有機的に連結できていないこと、若手女性研究者の定着が進まないことを挙げた。

続いて、他の登壇者から各大学の女性研究者の増加や上位職登用の現状、取組が紹介された後、各大学から事例紹介大学に質問が出された。鹿児島大学への質問は、女性限定公募とプラスファクター方式の運用と効果についてと、研究教授・研究准教授の制度と効果について、宮崎大学への質問は、院生を雇用することについてだった。

宮崎大学片岡理事からは「Step by Step 制度の対象者は自然科学系学部に在籍する研究者、アテナプランはすべての分野が対象である。」、伊達理事補佐からは「学生の雇用については、被扶養家族範囲内の額で上限を決めて雇用。助手・助教と雇用するためには、教授会での承認を得ている。事務系の人事課と、雇用・給与についても確認して取り組んでいる。」との回答があった。

鹿児島大学橋本理事・副学長からは、「プラスファクター方式について、女性教員、男性教員が、業績をヒアリングして同等であれば女性を雇用、女性限定公募を実施。全国的に女性教員の取り合いになっているので、公募かけてもなかなか来てもらえない分野もある。研究教授・准教は現在3年目。1人は、准教授を研究教授に年間400万。研究准教授の3名は助教。研究教授の先生は活躍しており業績も着実にあげている様子。中間評価があるが、3年目でうまくいっているようであれば、5年間やっていただく。公募をやっているが、准教授でありながら教授と同様の能力があるならば、承認人事も考えられる。ただ現在は4名しかいないので、効果については何とも言えない。」との回答があった。

次にコーディネーターの野依先生から、女性研究者の定着のために「帯同支援」の効果について OIST と九州大学に質問があった。

OIST 加藤事務局長・副理事長からは、「ファカルティを採用する場合に、相手に提示する給与、研究スペースなどをパッケージの一部に、帯同支援も含まれている。パートナーも研究者の場合には、独立して研究できるグループがあり、そこで研究をしてもらうことが可能である。また、アドミニストレイティブな力のある方にはそういうところで力を発揮されている例もある。」との回答が

あった。また、九州大学神崎理事からは、「九大では帯同支援について、平成27年4月から検討し、29年に制度の導入を決定した。国内外の卓越した研究者をカップルとして迎え、定着を図る。ファーストハイヤーとその配偶者をセカンドハイヤーとして同時あるいは連続して雇用する。このセカンドハイヤーの人件費の半分を5年間本部で負担する。海外からの例はなく、国内から2組で、セカンドハイヤーが何年か後にくるといった例があった。」との回答があった。

その後、他大学からは帯同支援を実施するには、財政的問題、地域に希望する職があるか否かの問題など、実施に向けての問題、リーダー育成の効果の検証のあり方、キャリアパスの透明性の担保の仕方が課題として出された。

最後に、コメンテーターの萩原先生と、山村先生からコメントをいただいた。

萩原先生からのコメントは以下の通り。

「女性研究者を増やしたり、上位職を増やすための色々な制度が作られていることがわかった。その制度の意味や意義、それが効果を表していくことのための、先ほどの透明性も含めてだが、どのように素質や業績を図っていくのか、すべて数値化できるものではないが、そのところの評価の在り方を一緒に考えていけないと思った。経済の安定のために支援するというのはユニークだと思ったが、私は立教大学にいた時に社会人大学院にいた。みなさん仕事をしながら勉強をしているパラレルキャリアだった。その方たちとストレートの院生とでは、一人前の研究者になっていくときに、経済的支援は重要な仕組みと思った。パイの奪い合いは色々なところで起きている。幼少期にバイアスな教育が重要になるとヌエックとしては思った。」

山村先生からのコメントは以下の通り。

「リーダー育成としては、九州大学の SENTANQ が、優れた取組だと思っている。非常に優秀な若手の女性と男性のリーダーが育っている。ただこういったプログラムは全ての大学でできるかとなるとなかなか難しい。そういった意味では長崎大学の顕彰制度は作った時にそもそも昇任に結び付けたいという話だったが、最近では女性の教員の昇任への近道になっているということで、これは非常に良い傾向だと思った。多くの機関で顕彰制度を作っているが、やはり昇任に結びついていくような形になっていくことが女性研究者リーダーを育成していく上では理想的である。非常に重要な取組をみなさんやっておられる。女性リーダーの育成は難しいところであるが、取り合いもかなり進んでいるので、なかなか色々難しい問題もあるが、今後もこのような形で進めていっていただきたい。」

第2部 リーダーの意識改革

事例紹介は、最初に、佐賀大学渡理事・副学長から、全学的に女性リーダーを育成するための「女性研究者の公平な昇任昇格制度プロジェクト」「無意識のバイアスマネジメント」「ダイバーシティ推進会議」の取組について紹介があった。次に、大分大学廣瀬理事から、地域と連携した取組として、学外の組織と刺激し合う地域全体の意識改革、産学連携共同研究による女性リーダー、女性研究者・男性上司の意識改革が紹介されるとともに、今後の課題として行動変容に繋がっていく取組の必要性が述べられた。

続いて、他の登壇者から各大学の女性研究者の増加や上位職登用の現状、取組が紹介された後、各大学から事例紹介大学に質問が出された。佐賀大学への質問は、e-learning について、大分大学の佐賀大学には共通する質問としてリーダーシップの養成といった場合の対象となる職

階のレベルについてと、事務職のリーダーシップ育成のための取組についてがあった。

佐賀大学・荒木ダイバーシティ推進室長からは、e-learning について、「現在 Youtube で配信し、300、400人ぐらいの方が見ている。大きな効果として、私立大学から学内の研修に活用したいという申し出があったとのこと。学生への周知は、授業で紹介してもらった。e-learning の作成は、1年間、推進室のメンバーと広島大の教員と月1回ミーティングを実施、またアンケートをもとに大学ならではの事例を作った。感想としては、教職員からは高評価。皆さん勉強になったとのこと。」という回答があった。渡理事からは、「学長の強いリーダーシップで、学長補佐がいて、若手の教授、准教授がおり、将来運営に携わるであろう人たちを選ぶ、拡大役員懇談会で30分の時間を設けて、学長補佐に将来佐賀大学がどうなったら良いかということ語ってもらう。提案後、担当理事からどう対応するかを回答する。活用できる提案もあるので実際に活用している。」との回答があった。事務職の研修については、田上係長から「管理職研修で実施している。」との回答があった。

大分大学・松浦学長補佐から、リーダーシップ養成について、「共同研究は今より上のレベルを目指すことで、教授も准教授も対象としている。」との回答があった。廣瀬理事からは、事務職の研修について、「理事 事務職に対しては事務職対象の研修があるのでそこで取り組んでいる。」との回答があった。

次に、野依先生から、ダイバーシティ推進担当関係以外の人を巻き込んでいくための取組みとして、佐賀大学のワークショップの効果と今後の展開について質問があった。それに対して、佐賀大学からは、現在はリーダー向けの研修となっているので、現在はそれ以外の人たちにも広げた研修を研修について検討中であるとの回答があった。

最後に、コメンテーターの山村先生と、萩原先生からコメントをいただいた。

山村先生からのコメントは以下の通り。

「リーダーの意識改革は、国大協や市大連、文科省の要請であるので、執行部はある程度進んでいるだろう。部局の先生方の意識改革が重要である。大分大学から提示があった学外の組織と刺激し合う、それが学内の意識改革につながる。これはもっともだと思う。社会の要請があれば、部局の先生も対応していかれるだろう。工学研究科は、企業から優秀な女性はいないのかという問い合わせがあるらしいので、だんだんに変わっていくだろう。e-learning も有効である。名古屋大学なども挙げている。また、熊本大学が取り組んでいる女性リーダーになる方の意識改革も大事である。ぜひリーダーになることの魅力を学内で将来の女性研究者になるたちに見せてほしい。」

萩原先生からのコメントは以下の通り。

「いろいろな取組はしていてもまだ無意識のバイアスには自覚がないという話があった。無意識のバイアスに気づくには、対話の場が重要だろう。その点で、グループワークは有効だと思う。アハモーメント(ひらめきの瞬間)というようなことに気づくような中身であることが大事だ。熊本大学、立教大学、国立女性教育会館が連携共同してつくった。大学等における無意識のバイアス研修プログラムが HP にのっており、ワークシートをもとにした18分でできるものとなっている。こちらは JST から S 評価をいただいた。

トップ層の意識改革の異業種交流は重要だと考える。企業では、しないとどうしようもない。色々なことが進んでいる。外資系で言うと、リーダーを育成するために、上の層の方たちが意識改

革しないといけない、そのための人事評価の在り方を変えていかないといけない。今までの仕組みを変えていかないといけない。いままでの経営陣の売り上げということが言われているが、やはり女性の登用の進捗で、取締役会で報告するということも出てきている。またキリンのように、なりきりパママプロジェクトとして、お互いにいろんなライフイベントの中でどうやってお互いにどのように仕事を継続できるのかということのために様々な取組が行われている。企業とのつながりの中で進めていくことはできるだろう。

女性がなかなか応募してくれないというのは、どうせ出しても男性が優先して取られるんじゃないかなというインポスター症候群、女性の中にもバイアスがある。それだからこそ、女性限定となった時に、応募できるんだということになるとインセンティブになるだろう。若手研究者・女性となるが、社会人大学院生でドクターをとると、40、50歳になっている。おそらく、大学の方ではそこは目に入っていない。ぜひ年齢というバイアスを取っていただきたい。40、50歳の女性男性含めて、いろんな経験値を積んで、いろんなホットジョブを積んでこられた方たちがドクターをとっているケースがあるので。年齢や経歴に対するバイアスを(とっていただきたい)。研究者としての経歴は少ないかもしれないが、その他にいろんな経験をもっているの、学生たちにいい刺激を与えることができるのではないかな。まさにそこがダイバーシティの醍醐味だと思う。ご検討いただきたい。」

4. 質疑応答

【萩原先生の質問】

異なる考え方を持つ人たちとの合意の難しさについておっしゃられていた。これには人とはどういうものかという哲学的な説明も必要だと思う。国の行政に関わる人々の哲学的な考え方とダイバーシティの関係について、理解は進んでいるだろうか。(司会からの補足説明:ジェンダー、ダイバーシティに関して、どのような状態を良いものとするのかということに関する理解、学びがどのように進んでいるのかという質問ではないか。)

【萩原先生からの回答】

ダイバーシティの醍醐味は一人ひとりが違うということ。ここの合意形成が必要となってくるので、対話と地を這うような地道な取組が必要。理解を進めていくためにも対話が必要だと考える。一つの考え方ではなく多様な考え方もあるということ共有していくことが大事だと考える。国の方としては、ヌエックが内閣府に移るということで、この男女共同参画というかジェンダー平等というか、ダイバーシティは、社会がこれから未来を見据えていったときにとても重要な考え方であり、行動に移さないといけないということにある。まさに多様なセクターが同じ方向を向いていくことが大事だと考えている。

【OIST への質問】

- ①教員の採用選考にアンコンシャス・バイアスが起きやすい局面について教えてほしい。
- ②帯同支援について外国人の場合。子どものインターナショナルスクールがない場合どのような支援をしているのか。
- ③公募をしても応募者がいない場合お声がけをしているということだが、応募者向けのどのようなインセンティブが他の大学よりもいい待遇のものがあるのか教えてもらいたい。

【OIST 加藤事務局長・副理事長からの回答】

①採用プロセスは、ファカルティ数名からなる審査委員会、外部からの評価、最終的にシニアのファカルティによる最終選考にかかる。それぞれの構成から始まってアンコンシャス・バイアスが入りやすいというところから、どういうセッティングでやるのか、来てもらってインタビューをするがどういふプログラムにすべきか、どんな人に会ってもらうか、選考以外の食事の時に触れてはいけないこと・触れた方がよいこと、かなり事細かに挙がっている。

②6歳までは学内の保育所がある。小学校以上は、放課後バイリンガルで面倒を見ることを色々やっている。問題は中学からで、OIST に来る研究者の目にかなうようなインターナショナルスクールがまだ沖縄にはない状況。したがって、日本の他の地域に通わせるとか、母国にどちらかが帰ってしまう。中高校段階のお子さんの教育をどのように確保するかが課題となっている。

③公募をして応募者がいないことはない。応募があるにしても、この人を取りたい場合には、声をかけるが、選考プロセスで優先されることはない。

【鹿児島大学への質問】

女性応募者がいない場合にはどのようにしているか。

【鹿児島大学 橋本理事からの回答】

現時点で例は多くはないが、なかった場合は、一般公募に切り替えている。女性応募者が2人以上いない場合、1人の時は再公募することになっている。自動的に一般公募になる。しかしプラスファクター方式は維持されている。男女の応募があり、同等の業績があれば女性が優先されるルールに変わらない。

【全体への質問】

様々な社会課題があるなかで、ダイバーシティの課題の継続を優先的に取り組むときに、具体的にどのような工夫が必要か。

【大分大学廣瀬理事からの回答】

私は社会連携担当理事で行政との連携をしている。一つの方法として、行政の方もずっと男女参画などいろんな事業をしているので、連携してやっていくことが必要だと思う。予算的に厳しい中で、行政の予算も活用しながら全体として取り組むことが必要だと考える。

5. 閉会式

本学の吉田ゆり副学長・ダイバーシティ推進センター長より、「Q-wea宣言2023」が発表された。続いて、閉会の挨拶として吉田副学長から参加者への御礼を述べた後、次のような1日を振り返る言葉が述べられて、閉会した。

「基調講演では、先生自身のキャリアパスを用いながら、ああそうだったなと思いつつお話を聞きすることができた。我が国のこれまでの状況というものを追いながら、現在の課題、私たちが行くべき先を見据えて下さったのではないかと考えている。国レベルでの取組、組織での取組、そして個人一人ひとりでの変容というものが、どれも欠けてはいけないと考えさせられた。パネルデ

イスカッションでは、各大学の取組についてみんなで共有しながら進んできた歴史を共有していると思っている。私たちの連携というものが基盤になって推進していくものという契機になったのではないと思う。今年は女性リーダーに着目した。答えはたくさんあって出ないかもしれないが、これが私たちがまた前に進む一つのきっかけになれば、と思って企画運営した。ゴールはなんとなく思いつつも、みなさんが何かを考えながら帰っていただけることが良いのではないかとっている。皆さん一人ひとりに答えがあるのではないかとっている。それをエネルギーにしてまた次のステップに私たちもまた共に、この組織が進んでいければと思っている。本日は誠にありがとうございました。」

