

国立大学

国大協
TOPICS

国立大学協会 第2回通常総会を開催



総会の様子

国立大学協会は、11月11日（金）に奈良市において、令和4年度第2回通常総会を開催しました。

最初に、理事会の審議状況及び各委員会・各支部の活動状況の報告があった後、永田会長から、文部科学省科学技術・学術審議会における「大学研究力強化委員会」、「教育未来創造会議」、経団連と国公立大学団体の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」、文部科学省と経済産業省による「デジタル人材育成推進協議会」、ワクチン接種の推進、国公立大学振興議員連盟第23回総会、令和5年度予算・税制改正要望、愛知県知事との懇談、総合科学技術・イノベーション会議における検討状況等について報告がありました。

その後、研究インテグリティ国立大学協会声明、令和5年度からの組織運営体制等の見直し及び諸規則の改正について審議を行いました。

総会後には会長・副会長等による記者会見を開催しました。

上記の内容については
国大協ホームページ
(<https://www.janu.jp/>) から
ご覧いただけます。



女性研究者の育成・活躍

LEADER'S MESSAGE 女性学長座談会

東京外国語大学長

林 佳世子

お茶の水女子大学長

佐々木 泰子

政策研究大学院大学長

大田 弘子

総合研究大学院大学長

長谷川 真理子

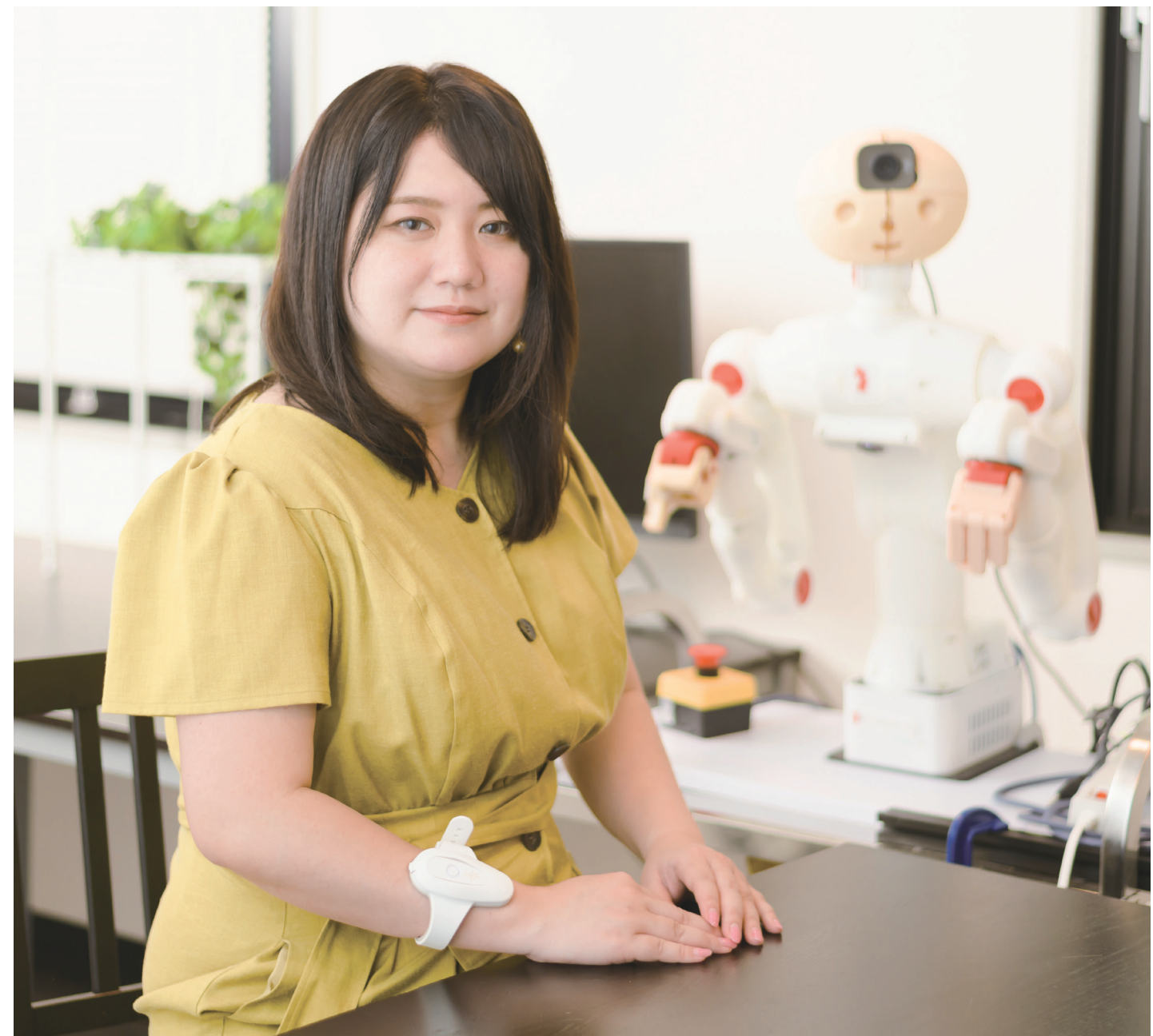
大阪教育大学長

岡本 幾子

OPINION

琉球大学工学部教授
H2L 株式会社 代表取締役社長

玉城 絵美



国立大学協会

The Japan Association of National Universities

<https://www.janu.jp/>

国立大学 vol.66 December 2022

編集・発行 / 一般社団法人 国立大学協会 〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋 2-1-2 TEL : 03-4212-3505

国立大学協会

The Japan Association of National Universities

【特集】
女性研究者の育成・活躍

LEADER'S MESSAGE

女性学長座談会 02

東京外国語大学長 林 佳世子

お茶の水女子大学長 佐々木 泰子

政策研究大学院大学長 大田 弘子

総合研究大学院大学長 長谷川 眞理子

大阪教育大学長 岡本 幾子

国立大学での女性研究者のより一層の活躍を目指して

OPINION

琉球大学工学部教授
H2L 株式会社 代表取締役社長

玉城 絵美 06

研究者は「偉大な一歩」を踏み出す人
誰もがその楽しみを味わえる

Challenge! 国立大学

01 弘前大学 10

リクルートからステップアップまで
女性研究者の活躍支援策を構築

02 岩手大学 10

I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン

03 東北大学 11

次世代女性研究者育成及び両立支援を広げ、
より多様性・公正性・包摂性の実現を目指す

04 お茶の水女子大学 11

世界で活躍できる女性研究者、
および未来の理工系女性人材の育成

05 奈良女子大学 12

女性リーダーの育成と輩出
～女性研究者養成拠点の歩みとさらなる挑戦～

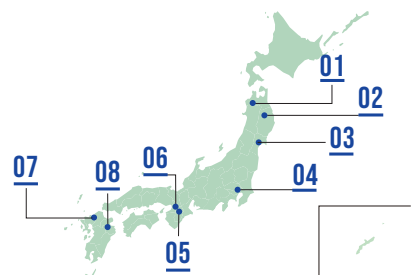
06 奈良先端科学技術大学院大学 12

テニュア・トラック制度の独自運用による
「女性教授」候補の採用

07 九州大学 13

世界と伍して戦える女性・若手研究者を育てる：
SENTAN-Q 教員育成研修

08 大分大学 13

地域社会における「知の拠点」として
地域と連携したダイバーシティ推進を展開『大きく育ち、
活躍する女性研究者』 14

特集に寄せて

人の心に作用するアート

「(アートの世界で) 女性作家の名前を5人挙げられますか？」
で注目を集めた NMWA (ニムワ) の日本委員会と東京藝術大学が共催で 2022 年 10 月 22 日に「アート、ジェンダー、社会」をテーマとしたシンポジウムを開催しました。

NMWA(National Museum of Women in the Arts) とは、女性アーティストの作品収集、展覧会などを通じて過去に十分に評価されなかった女性アーティスト、現在制作を続けている女性アーティストを支援することにより、ジェンダーギャップをなくす活動をしているアメリカ、ワシントン DC にある民間非営利の美術館 (1981 年設立) です。

14 年前からは、国際グループ展「Women to Watch」を開催しており、2024 年には「A New World / コロナ後の世界」をテーマとした展覧会を企画しています。

この展覧会の参加作家は世界各地の NMWA 委員会からノミネートされ、本部で選抜されていきます。今回、日本の委員会からは 5 名の女性アーティストが推薦され、東京藝術大学出身者も多く含まれています。

人の心に対して作用するアートだからこそ、社会組織の中での見えづらくなってしまうシーンからの信号を感じ取り、社会に発信し、問うていくことがアートの重要な役割だと考えています。



東京藝術大学長

日比野 克彦

【特集】女性研究者の育成・活躍

LEADER'S MESSAGE

【女性学長座談会】
国立大学での
女性研究者のより一層の活躍を目指して

日本の女性研究者の割合は約 18%で、経済協力開発機構 (OECD) 加盟国中最下位です。

国立大学ではいま 5 名の女性学長が活躍しています。

国立大学でリーダーシップを発揮しているこれら女性学長にお集まり頂き、
社会や国立大学における女性の現状と課題、そしてこれからの方向について語って頂きました。

※写真撮影時のみ、マスクを外しています。

政策研究大学院大学長

大田 弘子

お茶の水女子大学長

佐々木 泰子

総合研究大学院大学長

長谷川 眞理子

東京外国語大学長

林 佳世子

大阪教育大学長

岡本 幾子

女性の好奇心を発揮できる社会へ

— まず、先生方はどのようにして研究者や大学の教員になろうと思われたのですか。

岡本：私は会社の研究所に勤めたくても採用して頂けるような世代ではありませんでした。自分のやりたいことをするために大学院に進学しましたが、それでもまだ物足りなくて、大学に勤めるようになりました。

林：私ももう少し勉強を続けたいと思い、大学院に進み、留学を経て大学に就職しました。当時は日本の経済が右肩上がりだったことも幸いして、なんとかなるだろうと考えていた気がします。今の学生は情報が行きわたり、将来まで見通せるようになった分だけ、研究者への道を選ぶのに慎重になるのもわかります。

長谷川：私たちの時代も博士課程修了者の就職は厳しかったのですが、そのまま大学に残って研究を続ける人も多かったです。

よね。今のように一定の業績を残さないといけないとか、論文のインパクトファクターを気にしたりといったプレッシャーも少なかったように思いますし、研究の楽しさにのめりこみ、「そのうち何とかなるだろう」と楽観的な人が多かった気がします。

大田：学部卒でも特に女性は、全体的に就職先がありませんでした。男性は就職先がどんどん決まるのに、女性は自宅通勤者でないと採用されなかったこともあり、私は新聞の求人欄を見て就職先を探していました。女性は就職先がなかったのも、仕事があるだけでもありがたいと思っていました。

林：研究者として大学に就職できなくても私の場合、予備校の先生や高校の教員という選択肢も考えていました。



— 女性研究者が増えないのは、社会の影響もあるということでしょうか。

林：東京外国語大学では学生の65%が女性です。この比率は1980年代半ばから40年ほど変わっていません。女性教員の比率も45%と半数近くです。女性を増やさないといけないという話は、人文系の学問ではある程度実現していると感じています。課題は理科系分野の女性比率向上だと思います。

長谷川：研究者になるには、「これはおもしろそうだ。研究したい」という気持ちが必要です。その気持ちがどこかで削がれて、辞めてしまう人がたくさんいるのでしょうね。

大田：研究者の場合でも、女性は育児や介護などでキャリアを中断せざるを得ない人が多い。だから、たとえ中断しても、それが昇進やテニユア(終身在職権)の獲得にあまり響かないように見直していく必要があるでしょう。

長谷川：理学部では、私の上の世代の人たちはほとんど独身で、下の世代の人は結婚を機に辞める人が多かったです。大学教員の募集には直近5年間の論文などの業績が求められることが多いのですが、ライフイベントで中断がある人は直近の業績が少なくなる場合があるので、業績の提示はライフイベントで休んだ期間を除外するなどの配慮は必要だと思います。

林：そのあたりの取り組みはいろいろなところで始まっていますね。女性はライフイベントでのキャリアの中断を経験する人が多いです。特に30代の人たちが影響を受けやすいので、そこをどのように乗り越えるかが重要ですね。

仕事と生活の両立をサポートするネットワークづくりを

佐々木：私は学生時代に結婚し、海外で過ごした後子どもを産みました。当時は指導教員によく相談していて、大学の手伝いをする仕事を紹介してもらうこともありました。また、夫の両親が隣に住んでいて、とても助けられました。私が専任の助手に採用されたのは、子どもがある程度大きくなった40代になってからです。子どもに手がかかる期間にいろいろなサポートが受けられたのは、とても恵まれていたと思います。

大田：男性でも女性でも博士号を取得し、テニユアを獲得するまでの20代後半から30代は将来が見えず、不確かで辛い時期だと思います。アメリカの経済学会では、博士号取得者の女性を集めて、先輩の女性研究者が査読論文の書き方からライフ・ワーク・バランスの取り方まで、いろいろとアドバイスしたり、女性同士のネットワークをつくったりする取り組みがあるようです。日本経済学会でもロールモデルをつくるために女性に焦点を当てた女性研究者の奨励賞を創設しています。ロールモデルをつくったり、メンタリングの機会をなるべく多く設けたりするために、女性同士のネットワークづくりをサポートするしくみがあつたらいいと思います。

林：母校のお茶の水女子大学は女性の先生が多く、今にして思えば学生時代にロールモデルを目にしていたのだと思います。歴史学の分野では女性で研究者を続けている方も多く、ひとりぼっちという感じはなかったです。

岡本：私が学生の頃は家政学でも先生方はほとんど男性でした。でも学会や研究会で女性研究者にお目にかかる機会があつたので、ロールモデルはありました。今は女性教員もかなり増えていると思いますが。

林：研究者の場合は、最初は先が見えていないことが多いです



からね。そういうときにライフイベントでキャリアが中断されると、辞める選択肢がちらつくことがあります。それを避けるための方策が必要ですね。

長谷川：研究生生活が続けられるか不安な時期にライフイベントが重なり、そのときにサポートがなかったりすると、辞めるという選択肢がすぐ現実的に見えてしまいますね。私の知り合いは、それで辞めてしまったように思います。そのあたりをサポートしてくれるネットワークがあればいいですね。

林：東京外国語大学は府中キャンパス内に保育園をつくりました。保育園ができたことで、小さな子どもを育てている研究者同士がつながりやすくなり、少しは光が見えるようになりました。

若手研究者の安定性を高める中で、積極的な女性採用も

— 国立大学に女性研究者を増やすにはどうすればいいですか。

林：女性研究者も就業者の一員なので、社会全体の女性就業者の比率を超えることはありません。社会全体で女性就業者の割合が半数になれば、大学教員も半数を目指す状況になると思います。そのためには女子学生を増やす必要があります。特に理系的女子学生を増やし、研究者になりたい人を増やしていくことを堅実にやっていくしかないでしょう。

大田：社会全体で女性の活躍は少ないですね。ジェンダーギャップ指数も146か国中で116番目と低いので、その比率を企業や役所を含めて上げていく必要があります。理工系は少ないですが、研究者の女性比率はまだいい方だと思います。

〈国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書(2022年1月)より〉

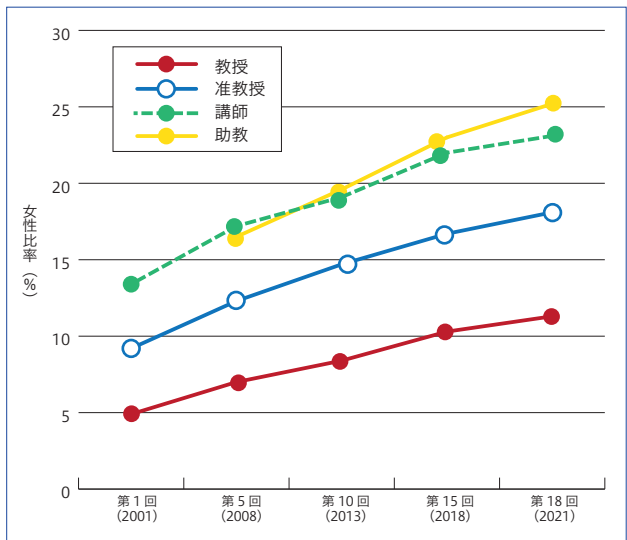


図1 教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移
第1回調査(2001年度)から第18回調査(2021年度)までの職名別の女性比率の推移

岡本：確かに、女性教員の多い教育分野でも、理科や数学の教員は他の専攻よりも少なくなります。

長谷川：高校までの教育の中でバイアスがあり、理系に行きたかったのに文系を選ぶ女性がいるのであれば、その人たちが大学で専門を変えられるしるきを積極的に整える必要があります。教員の採用はフェアにやるのが大前提ですが、母数がまだ少ないので、応募してきた女性を積極的に採用するアフーマティブアクションを一定の期間実施する必要があると思います。

大田：女性を優遇すると言っても、研究者は実力で評価される世界なので、なかなか難しい部分もありますよね。

林：理系の一部の分野や医学部はそこまでやらざるを得ない状況だろうと思います。女性だから劣っていることは絶対にないので、フェアに勝負して女性が増えていくのが一番いいのです。

長谷川：あと、若手研究者に向けた安定したポジションを増やさないといけません。そうしないと、女性だけでなく、男性も研究者になりませんよ。

大田：企業では離職率が高い女性には教育訓練の機会が少なく、結果的にやる気のある女性ほど辞めることになりがちです。この負の循環を断ち切るために、大学にできることがあると思っています。大学や大学院は学び直しやリスキリングのための重要な場ですから、ここを支援する体制ができるといいですね。文部科学省の職業実践力養成プログラムの認定を受けると、厚生労働省の専門実践教育訓練給付金の指定機関になります。現行では要件が厳しいので、本格的なリスキリングの場になるよう、実態に合わせた要件の柔軟化が望まれます。国立

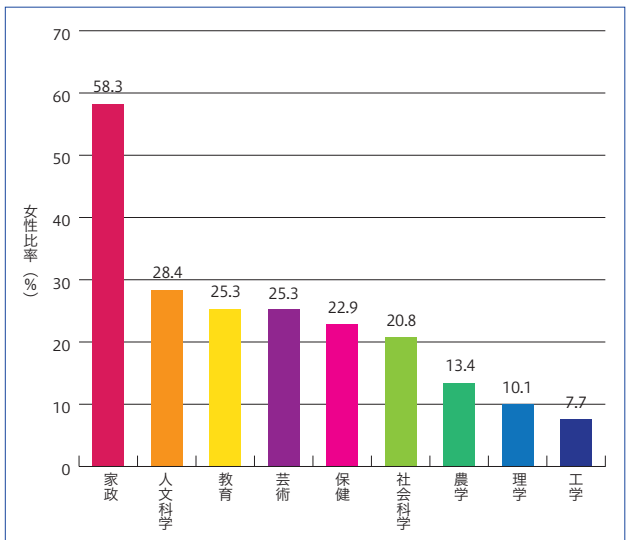


図2 専攻分野別 女性教員比率
第18回調査(2021年度)における専攻分野別女性教員比率
※専攻分野の分類は令和3(2021)年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく

研究者は「偉大な一歩」を踏み出す人 誰もがその楽しみを味わえる

最先端で活躍する女性研究者の仕事について聞くことで、多くの女性研究者と、研究者を志す女子学生へのエールとしたい——そう考えて今回お話をうかがったのは、研究、教育、会社経営、と三足のわらじを履いて活躍する工学系女性研究者、玉城絵美氏。

ここに至るまでに積み重ねてきた経験を語っていただきつつ、女性研究者であることの楽しさ、苦勞と喜び、嬉しかった協力や支援、これから女性の研究者がさらに活躍するために大学に期待することなどをさまざまな角度からお聞かせいただいた。



琉球大学工学部教授
H2L 株式会社 代表取締役社長

玉城 絵美

その場になくても体験ができる サービスを現実のものにしたい

インターネットを通じて遠方のものごとを見たり聞いたりする体験はもはや当たり前となった現代。そこからさらに進んで、遠隔地にいながら自分でモノを動かし、押したり引いたりする感覚まで伝達することで「能動的な体験」の共有を実現しようとするのが、玉城氏の研究対象である BodySharing（ボディシェアリング）技術だ。たとえば、すでに市販されている「UnlimitedHand（アンリミテッドハンド）」という製品を使うと、装着したユーザーが自分の手の動きを VR/AR 空間に伝え

てさまざまな操作ができるだけでなく、VR/AR 空間で起こることがユーザーの手に感触としてフィードバックされる。この製品は、適切に電気刺激を与えることで、本人の意思によらず指を動かすことのできる装置「PossessedHand（ポゼストハンド）」を応用させたものである。最近では、BodySharing 技術は遠隔地でパドルを操ることで実際にカヌーを漕ぐ体験を味わえる装置などにも広がる。ロボット制御、ヒューマンコンピュータインタラクション、認知心理など、幅広い分野の知見が組み合わさった技術だ。

2012 年には、この技術を製品・サービスとして提供するために、H2L 株式会社を立ち上げた。自ら起業した理由について、

大学としても、国立大学協会を交えて、政府とも連携を取り、リスクリングのプログラムを広く社会に提供することは大切だと思います。

長谷川：これからは大学、企業、官庁のそれぞれが資源をやり取りしながら連携していったら、日本の社会は大きく変わると思います。

佐々木：今、企業ではダイバーシティを推進するための取り組みをたくさんやっていて、それを統合報告書などで公表しています。国立大学でも、自分たちのやっている取り組みを広く社会に発信していくことが大切だと思います。1つ1つの大学はもちろんですが、国立大学協会としてもダイバーシティやインクルージョンについて積極的に発信して欲しいです。

理系女学生、女性教員、役職女性を増やせば、 女性学長も増える！

— 先生方のような女性学長を増やしていくためには、どうすればいいですか。

林：最近は副学長などには女性が1〜2名確実に入ってくるようになりました。この流れは定着させていくべきです。でも、学長は国立大学全体で女性はこの5名がすべてです。特に総合大学の学長は理科系や医学部のご出身がほとんどで、それらの分野に女性が少ないというのが根源的な問題だと思います。国立大学全体として、理科系の女性学生、女性教員の比率を上げていくことがなにより必要です。

長谷川：副学長は確かに増えています、男女共同参画、広報などの担当が多く、総務や財務などの中心部門を担当する人が少ない印象です。メインストリームの部門に女性の理事や副学長が増えないと女性学長はなかなか増えないのではないのでしょうか。今の若い人たちは競争が激しいので、大学の運営にあまり関わりたくないという雰囲気も感じます。

林：ライフイベントでいろいろと忙しいから、そこまでやれませんかと断られる場合もあります。

長谷川：そういう場合は、負担が軽減する方策とセットにしないといけないですね。

佐々木：お茶の水女子大学は他大学と少し雰囲気が違うかもしれませんが、総括副学長として財務などを束ねているのは女性です。私自身も、女性だから、卒業生だから頼まれるのかなと思いつつ、いろいろな役職を引き受けてきました。その経験から「あなたもできる」と言うと、みんな張り切って引き受けてくれます。最近では、あまり難しいことを考えずに、これはという人をお願いすればいいのだなと感じています。

岡本：大阪教育大学でも、役職などをお願いすると男女ともに引き受けてもらえることが多いです。私は若い人たちにも学長補佐に入ってもらっています。若い人たちに大学運営の一端に関わって頂き、いずれは大学運営の中心を担うように育てて欲しいと思っています。本学は人材が育っている世代と層の薄い世代があります。私に与えられた役割は次代を担う人材の層を厚くすることだと思い、一生懸命取り組んでいます。

— 最後に、先生方からのメッセージをお願いします。

林：大学は自由で、自分のやりたいように能力を発揮できる場です。男女の差なく活躍できる場でもあると思うので、若い人たちにはいろいろなチャレンジをして欲しいし、研究者を目指す道が楽しいものであることを知って欲しいです。

岡本：大阪教育大学は地方にある大学です。首都圏の大学は女性学長が活発に活躍できるイメージがあります。でも、地方大学には地方大学のよさがあり、楽しさがあります。女性、男性関係なく、地方の国立大学を活性化させていきたいです。

長谷川：研究者は自由で楽しいことを若い人たちに知ってもらい、この道を目指してもらえればと思います。特に女子は進路指導の先生や親の言うことに影響を受けることも多いと思いますが、自分がやりたいと思ったことはちゃんとやれることを伝えたいです。やってみたらおもしろいですし、おもしろければ続けられます。私はいろいろなことがありましたが、ここまで来ました。

佐々木：今は国境を越えて様々な問題が起きています。そのような問題を解決するには知識と一緒に取り組む仲間が必要です。大学はそれらのことができます。社会を巻きこんで、世界の様々な組織と連携して、新しい価値を創造していきましょう。

大田：日本は、安定した民主主義国家で、アジアの中でもとても貴重な国です。自由な議論のできる開かれた国である一方で、リーダーシップを取っている女性がとても少ない国です。日本では女性学長はまだ珍しい存在ではありますが、これから女性学長が当たり前と思える国にしていければと思います。



玉城氏は次のように語る。

「目標はあくまで産業化、社会実装なので、そのためにどうするのが最もよいかと考えた結果です。5Gが実用化された今は、既存の企業ともさまざまな共同開発プロジェクトが進んでいますが、当初は私たちの思うスピード感での共同研究は期待できませんでした。そこで少しでも早く技術を普及させ、産業としての広がりを生むため、まずは自分たちで起業してデバイスを販売し、それを使って研究してもらう形で幅を広げようと考えたのです」

事業と研究を両立させるメリットは、ニーズに合わせて必要な研究にすぐに着手できること。通常であればユーザーのニーズが研究者に届くまでに年単位の時間がかかることもよくあるが、事業としてサービスを提供していれば、営業担当者を通じてすぐにユーザーの声を知ることができ、必要な研究をすぐに企画することができる。一方で、研究者として大学に籍を置いていれば、アカデミックな世界の最新情報を日常的に入手することができる。特に他分野との交流ができることは大きい。

「大学や研究機関は知識の集合体ですから、他分野交流という意味ではこうした組織に勝るところはありません。産業化は、一つの専門分野だけでは決してできないことなので、分野を超えた交流には大きな意義があるのです」

現在は母校でもある琉球大学の教授として、研究者、教育者、経営者の3役をこなす日々だが、得意のVR技術を駆使したリモート環境ですべてを滞りなくこなしている。たとえば取材場所となった東京のオフィスには玉城氏とスタッフ数名がいるだけだが、実はVR空間では、全国各地に点在する約20名の社員が働いていた。沖縄にいる学生とも、VR空間とオンライン会議システムを駆使してストレスのない教育環境を構築している。「Zoomで話すにはアポイントが必要ですが、VR空間であればそのまま話しかけることもできます」

後継者を育てる教育の場は、玉城氏にとっては「楽しいばかり」。事業を営みながら教育をすることで、現場の課題がすぐに学びになり、説得力のある教育ができるという利点もある。大学院生への教育は、「中途採用の社員を育てているような感覚」でもあるという。



「PossessedHand」の実験。手首にデバイスを装着して信号を入力することで、装着者本人の意思とは無関係に指が動く。こうした仕組みを安全に利用するためのルール作りにも取り組んでいる

病気と闘いつつ研究を志した自分を大学がサポートしてくれた

現在の活動に至るまでには、玉城氏自身の子どもの頃からの経験と、機会を与えてくれた大学の力が大きく影響している。

「私は子どもの頃からあまり外に出たくないタイプで、漫画ばかり読んで親に心配をかけているような子だったので、もともと『外に出ずにいろんな体験ができるサービスがあればいいのに』とは思っていたんです。それが自分にとって深刻な問題に変わったのは、10代後半から20代にかけて長期入院を経験したときでした。入院生活では、同室に30代、40代、80代と世代の違う女性がいたのですが、全員が能動的な体験をできないなかでは、すでに多くの体験をしている80代の人こそが、面白い話をいっぱい持っている『神様』なんです。一方で30代、40代の人長期入院をしていると、たとえばお子さんがいらっしやっても入学式や運動会を見に行くこともできない。本来できたはずの体験をスキップすることになってしまっていて、それはとても悲しいことだと思いました。それまでは『家を出ずに観光ができればいいな』というようなことを考えていたのが、本来できるべき経験ができない、『機会損失』の解消まで考えることになったのは、やはり入院がきっかけだったと思います」

入退院を繰り返す合間に、「外に出ずに能動的な体験ができるサービス」がないかと本格的に調べてみたが、そういったサービスは世の中になかった。それならどこかの企業に入って自らサービスを企画しよう、そのためには大学でそういった研究をしようと考え、研究のできる大学を探してみたが、それもなかった。そんなわけで、「これは自分が始めるしかない」と思うに至ったのが2002年、ちょうど大学受験を迎える頃のことだった。

「とはいえ当時は本当に病状が深刻で、まともに大学受験などできる状況ではなかったんです。琉球大学の工学部を受験したのも自分にとっては記念受験のようなもので、受験当日、気分が悪くて寝ているしかなかった科目もありました。それでも大学は、しっかり解答できた科目の結果を見て入学を許可してくれた。そのことには本当に感謝しています。入学後もしばらくは断続的に入院を繰り返す生活でしたが、先生がお忙しいなかでPCのセットアップをしてくださったり、出席できなかった授業ではあとで課題に取り組めるように情報をまとめてくださったり、大学から受けたサポートは素晴らしいものだったと思います」

研究とその社会実装に向けた活動に加え、教育の現場にも立つのには、サポートしてくれた琉球大学に恩を返したいという思いあつてのことでもある。

女性研究者への偏見はまだ残るが工学人材不足の今は変革のチャンス

自らも女性の研究者として、女性研究者をめぐる周囲の意識については、この10年ほどで変化が出てきたと感じている。

「以前は、私が作ったプログラムについて展示会や学会で発



インタビュー中、VR空間の学生に対し「〇〇さん、今ちょっといいかな？」と話しかける玉城氏。オンライン会議システムと異なり、対面と同じ感覚で気軽に語りかけることができ、遠隔でも違和感なくコミュニケーションができているという

表しても、セカンドオプサー、サードオプサーに男性が名前を連ねていると、『開発したのはこの方ですよね？ その方と直接話をしたいのですが』などと言われたものでした。それが変わっていったのが2010年頃から。世の中的にも、専業主婦より仕事を持つ女性が多くなるなど変化していくなかで、研究者の間でも意識が変わっていったように思います」

とはいえ、小学生から高校生までの女の子たちとディスカッションすると、未だに偏見が残っているのを感じるという。典型的なのは「工学系女子はモテないのでは？」というイメージだ。

「工学部を出ると必ず何かの仕事をする＝専業主婦にならない＝モテないというロジックは根強く残っているようなんですね。実際どうなのかは何ともいえませんが、もはや専業主婦でも働いていてもどちらでもいいという世の中になっているので、個人的には関係ないと思います。そもそも『絶対に専業主婦になってほしい』という男性にモテてもしょうがないかな？」と

学部レベルでは女子比率も少し上がってきているが、問題は修士課程、博士課程に進む女子の少なさだ。

「私自身も親御さんから『うちの子は女の子なのだが、修士まで進ませた方がよいのか』といったご相談をよく受けます。確かに、仮に博士課程まで進んだとすると、大学を出る頃には30歳前になっているわけで、ライフイベントとして結婚や出産を考えるタイミングになってくるのを気にされるんですね」

しかし、そのタイミングで生活の基盤ができていないことが心配なのは男性も同じことであり、変わるべきは大学や社会の方。実際今は、困窮している学生に向けた救済措置もさまざまに用意されている。

「大学院生に国から給料を支払ったり、優秀な学生さんには企業や財団からの支援もあるなど、昔よりはかなり改善されてい

るので、学生さんや親御さんにはそうした情報をぜひ知っていただきたいですね。もっと言うと、工学系で修士、博士を出た学生さんは一般に就職するよりお給料も多くもらっていると思うので、『博士に行くか食えない』というイメージもちょっと違うかなと思います。とにかく今、工学系の人材は何万人単位で足りていません。大学はもちろん、企業もライフイベントを意識したサポートを充実させないことには人材が確保できない状況なので、これを機会により環境が整備されていくことに期待しています」

玉城氏の現在の研究チームについていえば、代表が女性であることも影響してか女性研究者が多く集まっている。なかには、「学生時代、本当は工学がやりたかったが他の分野に進んだ」という女性が異業種から参入し、新たにプログラミングの技術などを身につけて活躍している例もある。そうした人が持ち込む他分野の知見も、玉城氏の研究にとって大きな財産だ。

「女性研究者は、今のところ数が少ないこともあって連帯感が強いんですね。女性研究者からの紹介で知り合うことも多く、お互いに助け合っています。研究データのフォーマットを融通し合ったり、私自身、自分が作ったプログラムを提供して使ってもらったこともあります」

普段はメールやSNSで交流しているという女性研究者の世界。本音でコミュニケーションし合う様子を聞いていると、楽しいことも多そうだ。

まず女性教員を増やすことが女子の挑戦の背中を押す

「そもそも研究者のポストが少ないということもあるが、現状では、その少ない枠に女性研究者が応募してきてもなかなか採

用されないということはまだある」というのが玉城氏の印象。では、今後、玉城氏のような女性研究者をさらに増やしていくには、どんなあり方が考えられるのだろうか。

第一に増やすべきは女子学生か、女性教員なのか。これについて玉城氏は、「鶏か卵かという話だが、やはりまず女性の教員を増やすべき」と考えている。

「女子学生が修士に進学するかどうかを考えると、女性教員がいるとやはり進学しやすいですね。逆のケースを考えてみると、たとえば看護学科は女性が多いですが、そのせいで男子学生が入っていきにくい、ということは起こっていると思います。あまりにも男女比に偏りがある状態には、配慮していく必要があるのではないのでしょうか」

学部レベルでも、女性教員のいる学部は女子学生が応募しやすいとなるとすれば、学部全体の応募も自然と増え、入学時の倍率も上がることになる。実際、一般に工学部の倍率は、多くても2、3倍というところだが、奈良女子大学に新設された工学部では、前期で約6倍となる応募があった。「女子大の工学部」なら、ふだん表に出てこない「隠れ工学女子」がこれほど集まるということでもあり、『「女性が入っていきやすい」ことがいかに大切かが分かる例」と玉城氏は指摘する。

倍率が上がるということは優秀な人材が集まるということであり、そこから競争状態が生まれる。切磋琢磨する相手が多ければ、当然ながら科学は発展する。女性の参入によりそうした状態を作るためにも、まずは意図的に「女性教員がある程度いる状態」を作ることに意義があるというのだ。

「研究者のポストであっても、現状、普通の募集では『どうせ裏では女性は避けられるのでは』と考えた女性が応募を控えてしまう、といったことは起こっています。そんななかですでに女性教員がいる組織を見つけると、『ここではそういうことがない』という印象になるんですね。『そうはいっても登用できる女性人材がいらない』と思われるかもしれませんが、幅広い年代でまずは採用してみていただきたい。現在表に出てきていない『隠れ女性教員』は、必ずいると思うんです」

大学内で閉じず、外部の力も借りて多様性を受け入れる体制づくりを

さまざまな課題はあるものの、「それでも研究者であることは楽しい」と玉城氏は言う。その楽しさとは何なのかを改めて聞いてみた。

「研究者というのは、世界中の誰も、場合によっては人類が一度も見たことのないものを、一番に見ることができるんですね。今まで誰も考えつかなかった考え方や手法、特に工学の場合は、新しい装置を最初に、しかも自分好みにカスタマイズして使うこともできます。そういう意味で研究者は、誰でも『最初の一歩の人』になれる、とても魅力的な仕事だと思います。『人類にとって偉大な一歩』とは宇宙飛行士のニール・アームストロングが言った言葉ですが、工学系の研究者なら誰でもその偉大な一歩になれるからです。私も毎日『これが偉大な一歩だ』と思いがちながら仕事をしています。毎日ですよ!」

その「偉大な一歩」を踏み出すために、大学にできることは何かといえば、「まずは男性、女性、障がい者等を問わず、受け入

れ体制をつくっていただくこと」と玉城氏。とはいえ予算や設備の問題でかなわない場合があることを踏まえ、こうも提案する。

「たとえば女性活躍を推進したいけれど予算的に厳しい、というときには、企業で活躍している人と呼んで話をしてもらうといったことも一つの方法だと思います。私自身も女子学生を育てるにあたり、自分一人の専門分野で対応しきれないというときには、自分とは少し違う分野で、企業で活躍されている女性をマッチングし、学生とディスカッションしてもらったりしています。設備については、たとえば海外では、学内に車いす用のスロープを作るために民間から寄付を募り、寄付してくれた企業等の名前をつけて『〇〇スロープ』と呼ぶといった、いわゆるネーミングライツを設定する手法もごく一般的にとられています。これは企業にとっても節税になる、よい制度だと思います。日本の大学も、ぜひ大学の中に閉じずに、企業や各種団体と連携していただきたい。そうした形でいろんなダイバーシティのある学生さんや教員を受け入れていく体制があるとよいと思います」

女性研究者の卵である女子小中学生については「歳の離れた教授よりも、より歳の近い、『お姉さん』ぐらいの年齢の大学院生と触れ合う機会があるとよいのでは」と考えている。「男性の場合、OB訪問を機に『〇〇君のことをよろしく頼む』と一声かけられるような、いわゆるメンター・メンティの関係が自然にできています。これはおそらく、長く続いた男性社会のなかで自然に生まれた関係で、女性の間には基本的にないものだと感じます。男性の間で美しく受け継がれてきたこうした形が、女性にもあったほうがよいのですが、『女性の社会』の構造が未熟な今の段階では、ある程度人工的に取り入れていく必要があるとも思います。そのためにも、やはり大学や自治体、企業の支援が必要なのではないでしょうか」

文中の BodySharing、UnlimitedHand、及び PossessedHand は、H2L 株式会社の登録商標です。
文中の Zoom は、Zoom Video Communication, Inc. の登録商標です。



玉城 絵美 (たまき えみ)

1984 年生まれ。沖縄県出身。2006 年琉球大学工学部情報工学科卒。筑波大学大学院システム情報工学研究科を経て、東京大学大学院博士課程(学際情報学)を修了。専門は HCI (ヒューマンコンピュータインタラクション)。2011 年、コンピュータから人の手に動作を伝達する装置「PossessedHand (ポゼストハンド)」を発表し、米『TIME』誌の「The 50 Best Inventions」に選出され、東京大学総長賞を受賞する。2012 年、H2L 株式会社を起業。2020 年国際会議 Augmented Human にて、近年で最も推奨される研究論文として表彰。内閣府や経済産業省のイノベーション関連会議委員なども務める。早稲田大学准教授を経て 2021 年 4 月より琉球大学工学部教授(同学部初の女性教授)。

01 弘前大学 リクルートからステップアップまで女性研究者の活躍支援策を構築

弘前大学では、研究者のリクルートからステップアップまでのさまざまな段階に応じた取り組みを導入し、女性研究者の育成と活躍支援を図っている。例えば、将来的に上位職への昇任を希望する女性研究者に対して、理事と所属長を「プロモーションメンター」としてマッチングし、研究や管理運営等について相談できる制度を設けている。

教員公募を実施する学部等に対して、候補となり得る女性研究者にアウトリーチ(情報を届けるための積極的な働きかけ)をするための旅費や広告費等の経費を支援する取り組みも実施している。また、教員公募の面接のために来学する女性研究者に対して、旅費を支援している。旅費支援は、女性研究者に応募を積極的に検討してもらうとともに、実際に活躍の場となる研究環境や生活環境を見てもらうことをねらったもの。さらに、性別に関わる無意識の偏見によって優秀な女性研究者が活躍の機会を奪われることのないよう、教員公募の選考段階をジェンダーの観点からレポートする制度も設けている。この制度では、選考に関わる教員は、無意識の偏見について研修を受けることとなっている。

弘前大学では、平成 21 年度に男女共同参画推進室を設置し、女性研究者支援を進めてきた。以上の支援制度の構築は、平成 28 年度に文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)【代表機関：岩手大学】に共同実施機関として採択されたことをきっかけに進めたものである。平成 28 ～令和 3 年度の 6 年間の取り組みによって、女性研究者比率は平成 27 年度 17.5% から令和 3 年度 20.2% に改善し、50 名の女性研究者(うち教授へ 8 名、准教授へ 13 名)が昇任。令和 4 年度には、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特性対応型)に採択され、さらなる女性研究者の育成・活躍支援を図る。



北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議(現:北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ)発行のリーフレット。弘前大学がコンテンツ作成に中心的な役割を果たした。

02 岩手大学 I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍增プラン

岩手大学では、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チブ(女性リーダー育成型)」の採択を受け、全学的かつ包括的なダイバーシティ推進の取り組み「I.W.A.T.E.」(Inclusion, Whole University, Academic Career Development, Transnationality, Executive Women Boost)を実施している。

【Inclusion】の取り組みとして、多様性対応ガイドラインの策定を計画している。

【Whole University】の取り組みとして、学長をトップとしたダイバーシティ推進委員会を設置し、全学的推進体制を構築・強化した。

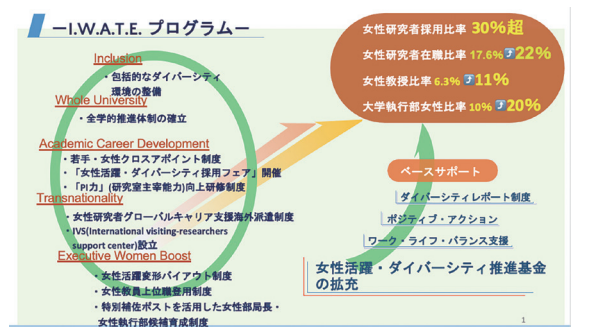
【Academic Career Development】として、若手・女性クロスアポイント制度導入、「閉鎖的」など東北地方のネガティブイメージの払拭を図る「女性活躍・ダイバーシティ採用フェア」開催等に取り組む。

【Transnationality】として、女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度を実施する。また、女性の抱えやすい問題にセンシティブな在外研究支援・客員研

究員受け入れ支援のためのセンターを設立する。

【Executive Women Boost】として女性研究者に一定期間のバイアウト費用を支給することで研究時間の捻出を支援し、また、女性教員昇任で生じる差額人件費を外部資金で補助するほか、女性教授を各理事・副学長付特別補佐に任命する等の取り組みを実施する。

以上の取り組みにより、2027 年度には、女性教員在籍比率 22%、女性教授在籍比率 11%、大学執行部の女性比率 20% に増加させることを目指す。



岩手大学ダイバーシティ推進室 HP <https://diversity.iwate-u.ac.jp/>

03 東北大学

次世代女性研究者育成及び両立支援を広げ、より多様性・公正性・包摂性の実現を目指す

東北大学は、2006年全国初となる理系女子大学院生組織、サイエンス・エンジェル（現サイエンス・アンバサダー＝略称 SA）制度を創設し、小中高校生に科学の魅力を伝えつつ、女子学生の理系進学を促す身近なロールモデルとして活動を進めてきた。SAは高校生を対象とした出張セミナー、科学イベント等への出展、オープンキャンパス時の相談対応、ウェブサイトでの情報発信などを行っている。16年間で延べ958人のSAが輩出され、SAOGによる「輝友会」と現役SAとのさらなるネットワークングも生まれ、女性研究者としての意識醸成に繋がっている。このような大学院生ネットワークングをより

広げるために、2021年には人文社会科学系の女子大学院生、2022年には性自認が女性である大学院生もSAとし



2022年6月20日に開催した東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言記念シンポジウム

て受け入れ、より多様性のある組織に再編している。

また、子育ては女性だけの問題ではないという考えのもと、出産や育児などのライフイベントに伴う育児休暇や研究支援要員を雇用する財源を補助する事業、ベビーシッター利用料等の補助事業等を性別に関係なく全教職員を対象に拡大するほか、同大学独自の男性職員の育児休業制度を設けるなど、両立支援の充実化を図っている。

同大学は、これまでの男女共同参画を発展させ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう意識啓発や環境・制度整備を促進している。その出発点として学内構成員を対象に「性の多様性」に関するアンケート調査を実施、無意識のバイアスを克服するためのリーフレットを作成・配布するほか、2022年4月にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言を行い、6月20日にはDEI推進宣言記念シンポジウムを開催した。

これらの活動が評価され、2022年11月に科学技術振興機構（JST）による「輝く女性研究者活躍推進賞（ジュンアシダ賞）」を受賞した。

男女共同参画推進センター HP: <http://tumug.tohoku.ac.jp>

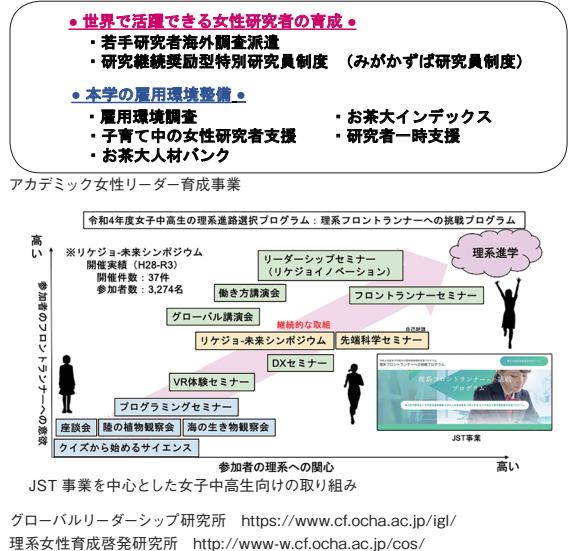
04 お茶の水女子大学

世界で活躍できる女性研究者、および未来の理工系女性人材の育成

お茶の水女子大学は、「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」というミッションに基づき、若手女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供するため、同大学独自の特別研究員制度である「みがかずば研究員制度」を実施している。また、子育てをしながら研究を行う学内の女性研究者を対象として研究補助者を配置する支援や、男女共同参画の観点に立ち、男女を問わず研究者が育児、親族の介護・病気の看護を行う際の一時的支援も実施しており、研究者のライフスタイルの多様性を尊重し、様々なライフイベントと研究との両立を可能とする研究環境を整備している。この結果、国立大学協会が実施する調査（国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査）において、同大学の教員全体に占める女性の割合は44.9%であり、本統計調査開始時から継続して国立大学法人1位の数値を維持している。

その他、我が国の理工系女性人材の層を厚くするため、初等・中等教育において女子生徒が理工系分野に興味や

関心を抱く取り組みも行っている。理系への関心が薄い層から、理系の進路を選択した女子生徒、保護者、教員など多様なステークホルダーを巻き込んだ、講演会、セミナー等を実施し、研究者を目指す人材の育成に繋がっている。



05 奈良女子大学

女性リーダーの育成と輩出 ～女性研究者養成拠点の歩みとさらなる挑戦～

奈良女子大学は、女性研究者のための環境整備、女性研究者の採用・昇任、研究力向上、キャリア形成支援、裾野拡大、女性研究者のネットワーク構築等を大きく進め、2022年4月現在、女性教員比率は全校で40.6%、自然科学系分野の女性教員比率も35%を占める。

特色ある取り組み

同大学独自の子育て支援システム「ならっこネット」：Webシステムを用いて、子育て中の教員や学生に、サポーターを安全・迅速に配置するシステム。他の機関に委託するのではなく、大学で運営しており、女性研究者のニーズに合った細やかな支援が可能である。2021年4月から病後児保育支援も開始した。

「教育研究支援員制度」：妊娠・出産・育児・介護に携わる女性教員に支援員を配置する制度で、男性教員も含めて本人の病氣・怪我による事由でもこの制度を利用できる。

その他、「ワークライフバランス支援相談室」や子どもの預かり支援室「ならっこルーム」、「フィッティングルーム」など、女性研究者がはたらきやすい環境を整備している。

成果・評価など

これらの環境整備の下で、女性研究者の外部資金の採択件数、論文数も大きく増えた。過去12年間に同大学で任期満了となった若手女性研究者30名のうち、19名は上位の職階へ異動し、11名は同等の職階への道を進んでいる（なお、30名のうち27名は他大学へ異動）。同大学理学部卒業生の大学院進学率は55-60%で、うち20-30%は他大学の大学院へ進学している。国立大学理学系大学院前期課程院生（女性）の約1割は、同大学の理学部出身者であるというデータもある。このように、奈良女子大学は、女性研究者の裾野を拡げ、学内で育成し、さらには採用・昇任させ、他大学へも優秀な女性研究者を輩出しており、今後も女性研究者の養成拠点としての役割を果たしていく。



ならっこルーム（奈良女子大学）

「奈良女子大学男女共同参画推進機構」HP <https://gepo.nara-wu.ac.jp/>
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」HP <https://diversity-center.nara-wu.ac.jp/>

06 奈良先端科学技術大学院大学

テニユア・トラック制度の独自運用による「女性教授」候補の採用

わが国で教授クラスの女性研究者が少ないことが課題になっている中、奈良先端科学技術大学院大学ではテニユア・トラック制度を活用し、教授への育成を視野に准教授クラスの人材を女性限定で募集した。

公募の結果、ここに紹介する2名の優れた研究者を迎えることができた。情報科学領域の田中沙織特任准教授は、人間の行動原理を脳の情報処理機構に基づいて解明する研究を進めている。また、植物の卓越した再生能力を研究する池内桃子特任准教授は、バイオサイエンス領域で遺伝子の働きや細胞分化の仕組みの究明に取り組む。

ともに独立した研究室を主宰し、1,000万円のスタートアップ研究経費や博士研究員の雇用経費を提供するなど（当初3年間）、研究に専念できる環境を整備するとともに、女性研究者活躍のロールモデルとしての育成・支援を行っている。

○報道資料 <http://www.naist.jp/pressrelease/2021/10/008352.html>

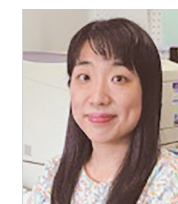
妊娠・出産・育児をサポートするアカデミックアシスタントの配置や、学内4カ所の女性専用休憩室の整備など、女性研究者（職員・学生）の支援を積極的に推進している。とりわけ、育休取得の資格条件（一定の在職期間や雇用形態など）の廃止は、全国の大学に先駆けて実現させたもので、一連の施策により、女性教員の在籍比率がこの5年間で8.8%から13.2%に向上するなど、顕著な成果となって現れている。

「女性研究者の活躍」は理工系分野の大きな命題であり、今後も継続して取り組んでいきたい。

○男女共同参画室 <http://www.naist.jp/gender/index.html>



情報科学領域
計算行動神経科学研究室
田中沙織 特任准教授



バイオサイエンス領域
植物再生科学研究室
池内桃子 特任准教授

同大学はかねてより、「男女共同参画室」を中心に、妊

