

Polymorfía

- ポリモルフィア -

第 9 号

九州大学男女共同参画推進室編集委員会 編

巻頭言

神崎智子

九州大学理事

男女共同参画推進室 室長



『ポリモルフィア』は、平成28年（2016年）3月に創刊され、今年、第9号の発行となりました。

本誌は、九州大学男女共同参画推進室の活動報告書から発展したもので、九州大学の男女共同参画の取組みのほか、ダイバーシティや女性のキャリア形成などに関する論考を紹介し、男女共同参画における現代的課題を読者の皆さんと共有することを目的としています。

また、学外からも投稿を受け付けており、多様な研究者の学術的な発表の場となることも目指しています。

「ポリモルフィア」は、「多様性（ダイバーシティ）」を意味するギリシャ語ですが、多様な人たちで構成されるという「ダイバーシティ」だけでは不十分で、多様な構成員が能力を発揮し活躍できるようにするという「インクルージョン」が不可欠とされます。これは、男女共同参画社会基本法の「男女共同参画」と同じで、女性がそこにいるという「参加」ではなく、主体的に意思決定に加わる「参画」を重視したのが「男女共同参画」です。

九州大学は、「男女共同参画」を大学運営の重要な柱としています。本学では、ダイバーシティ&インクルージョンに加え、個々のニーズにあわせた機会やリソースへの公平なアクセスを保障する（エクイティ）ことで、誰もが誇りを持ち、自分の可能性に挑戦できるようなキャンパスづくりをしようと、「九州大学ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進」宣言をしています。

今号の主な内容をご紹介しますと、「特集」として、令和3年（2021年）に文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）事業に採択され、2年間にわたり九州大学と東京工業大学が調査してきた「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」の報告を収録しました。データに基づく客観的な評価指標の提案とその有効性の検証、海外研究機関のインタビュー調査に基づく提言のまとめを掲載しています。

また、海外の男女共同参画事情を概観する「世界の窓から」のコーナーでは、「女性の理系進路の選択」を取り上げました。わが国では、「リケジョ」という言葉が生まれたのが2010年ごろ。女性の理系分

野への進出促進は、長きにわたる課題となっています。研究者が共同で、比較的理系進学比率の高い中国、シンガポールと、比率の低いドイツ、アメリカの事例をインタビュー調査し、制度分析ではわかりえない実態を把握しました。

そして、特別コーナーとして、九州大学薬学部・薬学研究科出身で、女性研究者支援に尽力され、昨年7月に逝去された大坪久子さんを追悼する記事を掲載しました。大坪さんは、男女共同参画学協会連絡会をはじめ、様々な活動によって女性研究者の活躍を支援しました。謹んでご冥福をお祈りいたします。

さて、1985年の男女雇用機会均等法制定に尽力し「均等法の母」と呼ばれた赤松良子さんが、今年2月に逝去されました。均等法成立によって日本は、「世界女性の憲法」と言われる「女子差別撤廃条約」の批准を行うことができ、法の成立は我が国の法の枠組を転換させるパラダイム・チェンジでした。

赤松さんは「男女平等のための長い列に加わる」という言葉を遺しています。赤松さんは、均等法制定の労使調整で苦労したとき、自分の前に多くの先輩の姿が見え、後ろにはこの列に加わる多くの後輩たちがいるのを感じたと言います。

男女共同参画の歴史を振り返ると、多くの先輩女性たちが切り開いた歩みの中に今の私たちがいます。男女共同参画社会基本法第2条に「男女共同参画社会の形成」が定義されていますが、「の形成」の言葉には、男女共同参画社会は、その形成の営みを、いつまでもいつまでも続けなければならないとの思いが込められています。

誰もが誇りを持ち、自分の可能性に挑戦できるような社会づくりの列に多くの人に加わり、次の世代につないでいけるよう、本誌の情報が役立つことを願っています。

CONTENTS

巻頭言

神崎智子

九州大学理事 男女共同参画推進室 室長 002

特集 「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」 006

玉田 薫 九州大学副学長 先導物質化学研究所 主幹教授

野村淳子 東京工業大学ダイバーシティ推進室 教授

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

追悼

- ・ 大坪久子先生を偲んで —女性研究者への応援に感謝を込めて— 040

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

- ・ 大坪久子先生の女性研究者支援への想い —共同研究を通して— 046

河野銀子 九州大学男女共同参画推進室 教授

世界の窓から

- ・ 女子の理系進路選択事情：中国・シンガポール・ドイツ・アメリカ調査から 050

河野銀子 九州大学男女共同参画推進室 教授

大濱慶子 神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部 教授

坂無 淳 福岡県立大学人間社会学部 准教授

後藤みな 山形大学地域教育文化学部 准教授

イブトナー・カロリン 名古屋大学未来社会創造機構 特任准教授

鈴木宏昭 山形大学地域教育文化学部 准教授

ミラー・ジェリー 山形大学地域教育文化学部 准教授

九大フラッシュ

- ・ QURIES プログラム令和5年度実施報告—台風接近で対面に加え、オンラインも併用— 062

加藤悠紀 九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

- ・ 令和5年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 066

若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

『行動解析と組織学を用いて精神疾患の病態を理解する』

藤川理沙子 九州大学大学院薬学研究院 助教

女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

『発光性希土類錯体の電界発光素子応用に向けた発光機構解明』

宮崎 栞 九州大学大学院理学府 博士3年

- ・ オープンキャンパス企画 4年ぶりの対面開催

「将来の夢に向かって！～キャリアデザインってどんなこと？」 068

加藤悠紀 九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

- ・ 「Open Café 2023 ～九大女子卒業生に聞く！ 学生生活やキャリアについて」 開催報告 070

相良祥子 九州大学男女共同参画推進室 職域限定専門職員

- ・令和5年度 ダイバーシティ推進トップセミナー
「ハラスメントのない大学環境を構築するために ～最近の動向と対策」開催 074
相良祥子 九州大学男女共同参画推進室 職域限定専門職員
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授
- ・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の活動 ―「先端型」5年目の進捗状況― 076
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

投稿論文・寄稿記事

- ・研究ノート 女性研究者が少ない理由に関する統計分析 082
三枝麻由美 名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター 准教授
山内星子 中部大学人文学部 准教授
佐藤剛介 久留米大学文学部 教授
- ・研究ノート 女子中学生の理系関心度を高める科学セミナーとは ―進路選択「未定層」へのアプローチの必要性 090
中野享香 新潟大学経営戦略本部ダイバーシティ推進センター 准教授
三宅恵子 名古屋大学トランスフォーマティブ生命分子研究所 特任講師
バリロ・アルバナ 新潟大学大学院現代社会文化研究科 博士研究員
- ・活動報告 コロラド大学の性的不正行為と差別に関する研修から学ぶハラスメント防止の取り組み 097
久 桃子 九州大学ハラスメント対策推進室 助教
中村真子 九州大学大学院農学研究院 教授
玉田 薫 九州大学副学長 ハラスメント対策推進室 室長 男女共同参画推進室 副室長
- ・活動報告 中学校PTA活動としての生理用ナプキン無料配布事業「若者応援スタイル」 104
橘那由美 環太平洋大学次世代教育学部 非常勤講師

2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

- ・総評 2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム 114
野々村淑子 九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長 大学院人間環境学研究院 教授
- ・採択研究要旨 116
採択研究要旨「2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」採択者14名

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2023年度

- ・2023年度 企画広報環境整備部門活動報告 134
伊藤裕之 九州大学男女共同参画推進室 企画広報環境整備部門長 大学院芸術工学研究院 教授
- ・2023年度 学生教育等部門活動報告 136
野々村淑子 九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長 大学院人間環境学研究院 教授
- ・2023年度 女性研究者支援部門活動報告 138
加藤聖子 九州大学男女共同参画推進室 女性研究者支援部門長 大学院医学研究院 教授

資料 規定等

- ・教員の研究時間確保のためのテレワーク制度 142

ポリモルフィアの投稿について

- ・九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア-Polymorpha』投稿規程 148

特集

「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」

九州大学と東京工業大学は、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（調査分析）」に採択され、2021年度から2年間「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」を実施した。

本特集では補助事業期間終了間際の2023年3月24日に開催した同事業の事業報告シンポジウムを当初紹介する予定であった。その後、同年7月に事業全体の130頁を超える報告書を作成し、2024年1月の文部科学省による補助事業の事後評価ヒアリングを経たため、シンポジウムの段階ではまとまっていなかった最終的な総括を含めて本特集で報告することとした。

調査のキーポイントとなる「女性活躍指標」に関する分析データは、現在論文投稿中であるためここでは掲載していないが、本事業で実施した国際調査の目的と背景、実施概要、調査結果と総括を抜粋して紹介する。また、2023年3月に開催した事業報告シンポジウムについては、当日海外の協力機関から頂いたコメントを英文及び和訳で紹介する。

特集の構成は以下の通りである。

1. 事業の開始に向けて
 - 1-1 本事業の目的
 - 1-2 提案の背景と実施方法
2. 女性活躍指標を用いた分析結果
3. インタビュー調査（調査対象大学）
4. 追加検証広域インタビュー
5. 総括
 - 5-1 女性研究者の活躍促進を阻む問題点と解決策
 - 5-2 若手女性研究者の採用と育成に関する新たな突破口とは
6. 事業報告シンポジウム開催
 - 6-1 海外協力機関からのメッセージ

Prof. Sandra Ann Brawn, UC San Diego

Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, RWTH Aachen University

謝辞、参考文献等

なお、「女性活躍指標」に関する分析結果のデータについては、後日、本事業のホームページにて公開する予定である。

データに基づく国際調査の結果、本事業で明らかになった女性研究者の活躍促進を阻む課題、解決に向けた提言を是非ご一読いただきたい。

特集 女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査

玉田 薫 九州大学副学長 先導物質化学研究所 主幹教授
野村淳子 東京工業大学ダイバーシティ推進室 教授
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

九州大学と東京工業大学は2021年度から2年間、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（調査分析）」に採択され、「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」を実施した。本特集では2023年7月に作成した関係者向けの130頁の報告書 [1] から、両大学が実施した国際調査の目的と背景、実施概要、調査結果と提言を抜粋する。そして2023年3月に開催した事業報告シンポジウムの一部について紹介する。

1. 事業の開始に向けて

1-1 本事業の目的

2008年の第3期科学技術基本計画に女性研究者の活躍促進が盛り込まれて以降、我が国では女性研究者の環境整備、増加、活躍促進に関する種々の施策が推進されている [2]。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（2015年開始）はその代表的事業の一つである。これらの事業により全国の大学、研究機関が採択され、助成を受けながら様々な活動を進めることで、女性研究者の活躍促進において一定の成果は上がりつつあるものの、女性研究者/女性教員の人数・比率においては未だ目

標値を達成するには程遠い状況である。

日本の大学の教員人事の多くは部局に裁量権があり、大学ごとに公表される女性教員数、女性教員比率などの統計データは、各部局のデータの集計値を提示しているに過ぎず、集計値である大学全体の女性教員数、女性教員比率を追跡するだけでは、女性教員数が伸びない原因の解明には至らない。また部局別の女性教員数、女性教員比率を集めたとしても、この数値だけで現状を正しく把握するのは困難である。

そこで本事業では、女性教員数、女性教員比率に加えて、個々の部局で女性が置かれている状況を定量的に示す指標の構築を目指す。具体的には、女性教員の論文業績の解析結果をもとに、部局における女性の活躍状況とその見え方を示す「女性活躍指標」を提示し、女性教員比率と合わせた定量的な解析を進めることによって、各部局で女性教員が置かれている状況を正確に把握し、状況の改善に活かすことを提案する。

本事業「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」では、この部局単位の定量解析データをもとに海外のトップ大学と情報・意見交換を進めることで、女性研究者の活躍促進を阻む問題が世界共通のものか、あるいは我が国固有のものかを明らかにし、その抜本的解決策を

導き出すことを目的とする。この国際調査によって得られた情報が、今後の我が国の女性研究者の活躍促進活動にとって重要な知見をもたらすことを期待する。

1-2 提案の背景と実施方法

本事業の提案内容を説明する前に、九州大学が本事業の申請に至った経緯を説明する。

2017年、エルゼビア社は「世界の研究環境におけるジェンダー」(通称:「ジェンダーレポート」)を公表した [3]。九州大学では同社のSciValを活用し、これと同じ手法で九州大学の男女別論文業績分析を実施したが、その際、文部科学省補助事業「女性研究者養成システム改革加速」に採択されて推進した「女性枠設定による教員採用・養成システム」(2009-2018年, [4])で採用した女性枠教員の業績分析も併せて実施した [5]。その結果、女性枠で採用された教員の業績、特に講師・助教などの若手研究者の業績が極めて高いことがデータで明らかとなった。同時に行ったライフイベント解析では、これらの若手教員はパートナーと同居し子供を共に養育中である比率も高く、すなわち若手教員の職場環境・ライフワークバランスは急激に改善していること、そして両立支援の環境さえ整えば、結婚・出産は研究の妨げにならないことを改めてデータで示すことができた [6]。

このデータ解析結果の公表には大きな波及効果があり、「女性の業績は男性よりも劣る」「女性採用数を増やすと部局の業績が下がる」「特にポジティブアクションで採用した女性枠教員は期待できない」という女性採用に関する漠然とした不安をデータにより払拭させる効果に加え、今後の女

性採用について「女性を採用したいが適当な候補者がいないというのは本当か」、「無意識に合格ラインを高めに設定していないか」といった問題提起になった。しかし、女性枠の若手女性教員の業績が男性平均を上回ったということは、優秀な女性が九州大学に集まって喜ばしいという単純な話ではなく、女性枠の設定なしでは彼女たちを九州大学に招聘できなかったということ、そして採用した女性研究者の業績が男性の平均を超えていることは、女性の業績を低めに見積もりがちであるという「無意識のバイアス」の存在を示唆する、という2つの問題が提起された。

さらに、これらのデータは、女性枠採用教員という極めて特殊なグループでの解析結果であり、問題解決のヒントにはなるものの、大学全体のダイバーシティ改革の直接の突破口にはならない。ダイバーシティ改革を進めるのであればまずは部局から、ということでダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)では「女性活用の総合評価手法」として各部局における職位別の女性教員比率を大学院博士課程女子学生比率と比較するなどを試みてきたが、人数比率だけによる解析法では部局の状況を正しく把握するには限界があった。

そこで考案したのが、女性教員比率と女性教員の論文業績とを結合した今回提案の解析手法である(図1)。ここでは、横軸には各部局における女性教員比率を、縦軸には女性教員の論文業績から算出した「女性活躍指標」をプロットする。女性活躍指標は、女性教員の平均論文数×平均FWCI¹値を部局の全体平均を1として規格化して表示したものである(調査対象期間:2019-2020)。仮に部局における人事、すなわち採用と

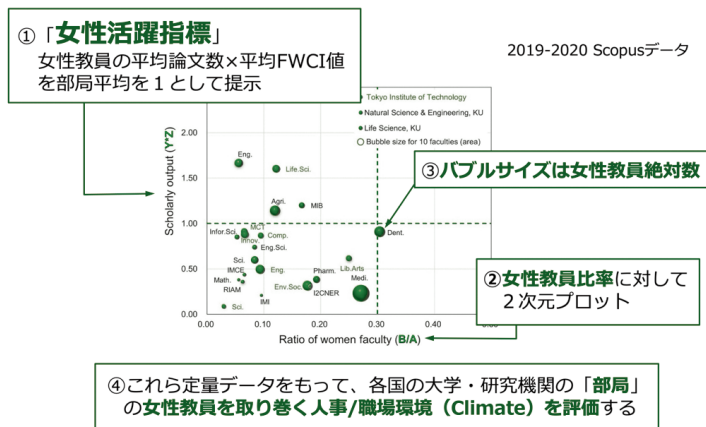


図1 国際論文業績により決定した九州大学各部局の女性活躍指標の2次元バブルチャート

育成に関して、男女差がないのであれば、この値は1になると予想される。一方で、1を超える場合は、採用の際に女性の実力を低く見積もる傾向があったこと、そして1以下の場合、採用と育成の仕方に男女差があり、女性が下位職に止まっているなどの問題点が指摘される。ちなみに、論文業績の解析にはエルゼビア社Scopusを使用しているため、論文業績として国際論文のみが評価対象となっていることに注意が必要である。

本事業では、これら論文データを縦軸に、女性教員比率を横軸に、女性教員絶対数をバブルサイズとして2次元プロットし、これら定量データをもとに、各国の大学・研究機関の部局の女性教員を取り巻く人事/職場環境(Climat)を評価した。部局における女性活躍指標は必ずしも女性教員比率と連動するとは限らない。すなわち、女性活躍指標は女性教員比率で代用できるものではなく、部局の実態を知るものとして独立して取り扱うべ

き指標である。この2次元プロットにより、各部局の状況について、国や大学・研究機関を超えて、共通の認識のもとでの議論が可能になると思われる。例えば、同じ解析をアメリカのトップ大学で実施したらどうなるか。女性比率と女性活躍指標との関係はどのようにしているのか。これらの定量解析を通じて、ダイバーシティ実現のための明確な方向性、さらには日本の大学の問題点が見えてくることが

期待される。

本事業における調査分析は、九州大学と東京工業大学が連携して実施する。調査対象部局は、STEM分野(Science, Technology, Engineering, Mathematics)を中心とし、九州大学が総合大学を担当し、東京工業大学が理工系総合大学を担当する。STEM分野の部局の状況に着目する理由として、アメリカにおいてさえ、STEM分野における女性研究者の問題が未だに残っている背景がある。例えば、アメリカ国立科学財団(National Science Foundation, NSF)の機構長は、14代目(1993年着任)までは全て男性であったが、女性宇宙物理学研究者France A. Cordova氏が2014年に最初の女性機構長に着任した際、執行委員4名は全てSTEM分野の女性研究者となった。この実績は、女性の理工系研究力、リーダーシップ力に関する潜在的能力を示す画期的なものであった[7]。しかし、その後体制は再び男性

¹ FWCI (Field Weighted Citation Impact) Elsevier社のScopusデータに基づく相対被引用インパクト。1論文あたりの被引用数を、同じ出版年・分野・文献タイプの世界平均で割ったもの。FWCIが1.0以上というのは引用された割合が世界平均以上であることを示す。

主体に戻り、アメリカ科学工学医学アカデミーは、2020年2月に改めてSTEMM分野の女性の活躍促進の要請を政府、大学に向けて訴えている。その中には「大学は、学部・学科レベルで具体的問題を特定し、対策を講じるべき」と記されている[8]。

具体的な調査手順として、九州大学は、2019年から実施しているダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）SENTAN-Q [9] で協力関係にあるカリフォルニア大学サンディエゴ校（UCSD）から調査を開始する。同大学は、2019年度の外部資金獲得額が13億ドルを超えるなど、研究大学として世界に大きな存在感を示しつつあるとともに、女性リーダーの活躍や、ダイバーシティ・インクルーシブ活動で有名な大学である。また、2017年に大型プロジェクト予算獲得額においてジェンダー逆転現象が起き話題となった大学でもある[10]。調査分析は複数国の複数大学に対して実施する計画であるが、まずはUCSDのデータを詳細に解析したのちに、調査のポイントを絞り込み、次なる調査対象大学を決定する方針とした。

東京工業大学は、九州大学が実施している論文業績の男女比較、職位別解析、そして部局別女性活躍指標の算出などの理工系総合大学への応用法を検討し、独自の解析を進めた後に、そのデータを持って、関わりが深い欧州及びア

ジアの世界トップレベルの理工系大学・公的研究機関での調査研究を行う。

1-3 実施体制とスケジュール、期待される波及効果

代表機関である九州大学と共同実施機関である東京工業大学は、図2に示す実施体制のもと本事業を実施する。

図3に実施スケジュールを示す。2大学で合同調査チームを立ち上げ、まず九州大学が論文業績分析をもとに構築した「女性活躍指標」の解析方法を東京工業大学に技術移転し、両大学の比較を行った後、九州大学はUCSDをはじめとする海外

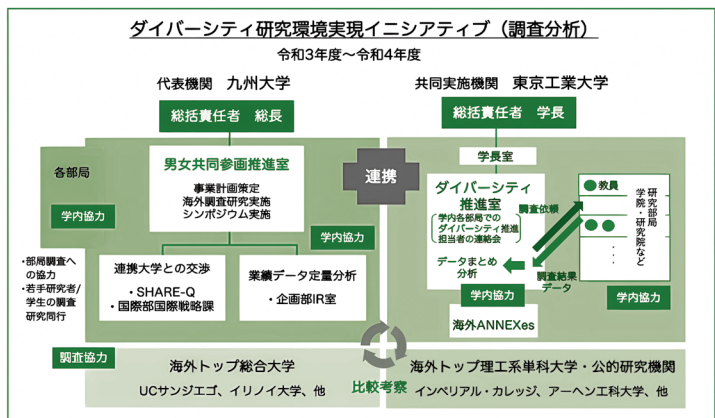


図2 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）実施体制

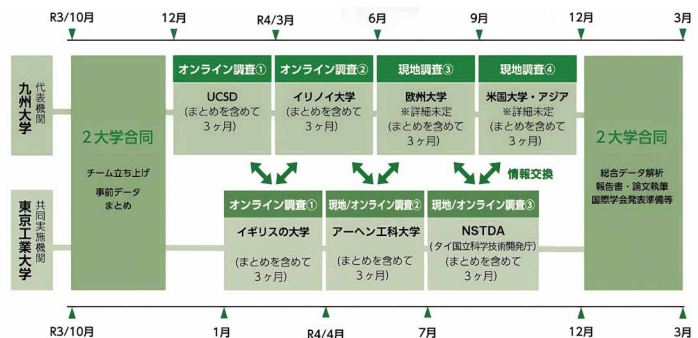


図3 実施スケジュール（相手校都合により調査の順番に変更あり）

の総合大学を、東京工業大学はアーヘン工科大学（RWTH）をはじめとする海外の理工系大学を中心に「女性活躍指標」の解析やそれに基づく意見交換、インタビューにより本事業を推進する。調査期間最後の4ヶ月では、総合データ解析として、総合大学理工系部局と理工系総合大学との比較から、STEM分野の次世代女性育成の問題について整理を試みる。

得られた全てのデータは論文としてまとめ、国際学会/論文発表として広く国内外に発信する。英文で発表することで、ダイバーシティ推進に関する新たな国際連携の機会を創出することを目指す。一方、本調査研究では、海外現地調査に若手研究者、女子大学院生を同行することで、次世代研究者あるいはその予備軍にダイバーシティ・インクルーシブの体験学習の機会を与え、その効果について検証する。

本事業の取組により期待される波及効果は、以下の通り。

1. 本調査分析研究を通じて、日本のダイバーシティ推進、特に若手女性研究者の採用と育成に関して、新たな突破口を見出す。具体的には、女性研究者の採用、上位職登用、女性研究リーダー育成、女性研究者の次世代育成等に関する、大学別（総合大学/理工系大学）、国別（日本/アメリカ/欧州/アジア）、部局別のデータを集め比較することで、日本の抱える問題の本質について議論し、その情報を広く政府、大学、社会の間で共有する。
2. 定量解析データをもとに海外トップ大学と

コンタクトをするという手法の有効性について検証し、広く国内研究教育機関に紹介、普及を促す。

3. 得られた情報を論理的にまとめ、国際学会/論文発表として広く国内外に発信することで、ダイバーシティ推進の問題解決に資する新たな国際連携の機会を創出する。
4. 海外調査研究に若手研究者、女子大学院生を同行することで、次世代研究者あるいはその予備軍にダイバーシティ・インクルーシブの体験学習の機会を与え、その効果について検証する。

2. 女性活躍指標を用いたデータ分析結果

九州大学が確立した「女性活躍指標」を活用して実施した国内外の大学のデータ分析結果について報告する。なお、海外でのデータ収集活動の際に、個人情報、特に男女別データの取り扱いに関する国による認識の違いが明らかになった。アジア圏では個人情報公開が進んでいるが、欧州では個人情報の取り扱いが極めて慎重で、男女別データの入手にかなりの時間を要し、多くの大学において、報告書内での使用に限る（外部論文発表には引用しない）という条件付きでの提供となった。アメリカは中間的な立場で、個人情報の取り扱いには慎重であるものの、差別撤廃の活動のために男女比のデータの提出には積極的な協力があつた。

ここではデータ分析を実施した大学等の中から、九州大学と東京工業大学、公開に同意いただいたアメリカのカリフォルニア大学サンディエゴ校（UCSD）、イリノイ大学アーバナ・シャンペー

ン校(UIUC)、ドイツのアーヘン工科大学(RWTH)の分析結果について紹介する。なお女性活躍指標の二次元プロット(絶対値)については、現在論文投稿中のため後日HPなどを通じて紹介する。[11]

2-1 九州大学の部局別女性活躍指標データ

表1は九州大学の調査対象部局を示す。データ分析の結果は以下の通りである。

- 1) 理工学系部局における女性教員の比率は5-10%と非常に低い。女性教員の女性活躍指標は、工学研究院は突出して高いが、他は1以下で、部局によるばらつきが大きい。
- 2) 生命科学系部局、特に医歯薬系は理工学系より女性教員数が多い(～30%)。女性活躍指標は、農学研究院、生体防御医学研究所、歯学研究院はほぼ1であるが、薬学研究院と医学研究院の値は理工学系と比べてもかなり低い。
- 3) 人文社会科学系部局の女性教員比率は九州大学目標値(15-20%)をほぼ満たしているが、女性活躍指標は部局によるばらつきが大きい。
- 4) 医歯薬系部局の影響で、女性比率が上がるほど女性活躍指標(論文業績)が下がるネガティブな印象がある。

2-2 東京工業大学の部局別女性活躍指標データ

表2は東京工業大学の調査対象部局を示す。データ分析の結果は以下の通りである。

- 1) 女性教員比率は九州大学とほぼ同程度で、理工学系部局は5-10%である。

表1 九州大学 調査対象部局

分野 (Division)	部局 (School or Institutes)
Social Sciences	Humanities
	Social and Cultural Studies
	Human-Environment Studies
	Law
	Economics
	Languages and Cultures
	Design
Natural Sciences & Engineering	Interdisciplinary Science and Innovation
	Science
	Mathematics
	Engineering
	Information Science and Electrical Engineering
	Engineering Sciences
	Research Institute for Applied Mechanics
Life Sciences	Institute for Materials Chemistry and Engineering
	Institute of Mathematics for Industry
	International Institute for Carbon-Neutral Energy Research
	Agriculture
Life Sciences	Medical Institute of Bioregulation
	Medical Sciences
	Dental Science
	Pharmaceutical Sciences

- 2) 女性活躍指標は、生命理工学院のみ突出して高いが、他は1以下で、部局によるばらつきが大きい。
- 3) 九州大学と同様に、女性数が増えると業績が下がる印象がある。

表2 東京工業大学 調査対象部局

分野 (Division)	部局 (School)
Natural Science & Engineering	Science
	Engineering
	Materials and Chemical Technology
	Computing
	Environment and Society
	Institute of Innovative Research
Life Science	Life Science and Technology
Social Science	Institute for Liberal Arts

以上のように九州大学、東京工業大学の、特に理工学系分野は同様の傾向を示すことがわかった。

2-3 UCSDの部局別ならびに学科別女性活躍指標データ

表3は、調査対象であるUCSDと九州大学の部局 (School or Institutes) の対応表である。大学の規模が同程度であるものの (総教員数: UCSD 2,089名 (病院臨床スタッフを除く)、九州大学 2,143名)、部局の規模が日本とアメリカでは大きく異なり、日本では部局が細分化されていることがわかった。今回の調査では、UCSDから理工学系部局として、表4に示す理学部 (School

of Physical Science)、工学部 (Jacobs School of Engineering, JSOE)、生物科学部 (School of Biological Sciences)、そして参考のために社会科学部 (Social Science) から心理学科 (Department of Psychology) の分析を行った。

UCSDの部局別データから、UCSDの部局サイズは日本に比べて大きく、各部局の女性教員数は日本の大学の約10倍であること、理工学系、生命科学系ともに女性教員比率は日本の約2倍 (理工学系部局: 20%, 生命科学系部局: 40%) であり、特に生命科学系は心理学科に匹敵する女性教員比率であることがわかった。しかしより大きな違いは女性活躍指標で、UCSDの場合、部局によ

表3 UCSDと九州大学の部局対応表

UC San Diego		Kyushu University	
Arts and Humanities	人文科学部	Humanities	人文科学府・人文科学研究院
Social Sciences (+Rady School of Management School of Global Policy and Strategy)	社会科学部	Design	芸術工学研究院
Physical Sciences	理学部	Human-Environment Studies	人間環境学研究院
Jacobs School of Engineering	工学部	Social and Cultural Studies	比較社会文化研究院
Biological Sciences	生命科学部	Languages and Cultures	言語文化研究院
School of Medicine (+The Hebert Wertheim School of Public Health and Human Longevity Science)	医学部 (公衆衛生学部含む)	Economics	経済学研究院
Skaggs School of Pharmacy	薬学部	Science	理学研究院
No corresponding department		Mathematics	数理学研究院
Scripps Institute of Oceanography	海洋研究学部	Engineering	工学研究院
		Interdisciplinary Graduate School of Engineering Sciences	総合理工学研究院
		Information Science and Electrical Engineering	システム情報科学研究院
		Systems Life Sciences	システム生命科学府
		Institute for Materials Chemistry and Engineering	先端物質科学研究所
		Research Institute for Applied Mechanics	応用力学研究所
		Mathematics for Industry	マスフォアインダストリ研究所
		I2CNER	カーボンニュートラル国際研究所
		Agriculture	農学研究院
		Medical Sciences (+ Health Sciences)	医学研究院 (保健学科含む)
		Medical Institute of Bioregulation	生体防御医学研究所
		Dental Science	歯学研究院
		Faculty of Pharmaceutical Sciences	薬学研究院
		Law	法学研究院

表4 UCSD 調査対象部局

分野 (Division)	部局 (School)	Department
Natural Science & Engineering	Engineering	Bioengineering
		Electrical and Computer Engineering
		Computer Science and Engineering
		Mechanical & Aerospace Engineering
		NanoEngineering
	Physical Sciences	Structural Engineering
		Physical
		Chemistry and Biochemistry
Biological Sciences	Biological Sciences	Mathematics
		Cell and Developmental Biology
		Ecology, Behavior & Evolution
		Molecular Biology
		Neuro Biology
		Neuro Biology CDB
Social Sciences	Social Sciences	Neuro Biology MB
		Psychology

らず女性活躍指標はほぼ1で、活躍状況に男女差がなく、女性数が増えると業績が下がるというネガティブな印象は全く見られなかった。

UCSDの部局 (School) の規模が日本の大学の部局の規模と大きく異なっていたため、次に日本の部局とほぼ同じ規模の組織である学科 (Department) 別データについて解析を行った。その結果、学科別で見ると、理工学系の女性活躍指標は、日本と同様にばらつきが大きい一方、生命科学系ではほぼ1に収束するなど、理工学系と生命科学系で大きな違いがあることがわかった。すなわち、女性活躍指標の定量データにおいて、アメリカの大学におけるSTEM問題 (理工学系の環境整備の遅れ) が確認できた。

さらに、UCSDの学科別データに触発され、九州大学のデータについて、UCSDの部局別データとほぼ同じ規模となるように各部局を3分野 (理工学系、生命科学系、人文社会科学系) ごとに取りまとめて解析したところ、九州大学のデータも、分野ごとに大括りで見ると、医学系の影響が強くなる生命科学系を除き、理工学系、人文社会科学

系の女性活躍指標はほぼ1となることがわかった。

ここまでの結果、すなわちUCSDと九州大学/東京工業大学のデータの比較から、以下の内容が考察される。女性活躍指標は女性の活躍の絶対値ではなく、「部局内での女性教員の活躍の見え方」とみなすことができる。UCSDでは、部局単位で見た場合、活躍状況に男女の差は見られないが、学科単位で見ると学科によって女性の活躍の見え方に

差があるということになる。一方、九州大学では部局単位で見た場合、女性の活躍の見え方に差があるが、より大括りの分野別で見た場合には、活躍状況に男女の差は見られないということになる。これを各大学の人事制度と合わせて考えてみたい。例えば、UCSDの工学部 Jacobs School of Engineeringでは、戦略的人事は主に「部局」で策定され、そこでは全学のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) 目標に照らし合わせたバランスの取れた人事が実行されているとしよう。その成果として、女性教員比率はまだ十分ではないにしろ、女性活躍指標1の状況が生み出されているとも考えられる。しかしより少数の組織である学科レベルにおいては、様々な要因により、必ずしも理想的な人事を進めるには至っていない。それが女性活躍指標1以外の学科を生む結果になっているとも考えられる。

同様に、細分化された部局構造を持つ日本の大学 (九州大学/東京工業大学) の場合、部局単位では、DEIまで考慮したバランスの良い人事は進めにくいと考えられる。さらに、細分化された部

局構造は、それだけでなくも少ない女性教員が各部署で孤立する環境を生みやすいことが懸念される。実際、日本の大学の場合、DEI関連の戦略的人事は全学的に進められることが多い。九州大学における「女性枠設定による教員採用・養成システム」や「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」、東京工業大学において実施中の8部署合同の教授・准教授人事もその一例である。日本の大学組織の場合、バランスの取れた女性採用を進めるには、全学的人事制度の構築が有効である可能性が高い。

2-4 UIUCの部局別ならびに学科別女性活躍指標データ

表5は、アメリカで2校目の調査対象であるUIUCの部局のリストである。UIUCの場合、Schoolではなく分野横断的にCollegeが部局として存在するが、研究分野の特徴はCollegeベースではわかりにくいと思われたため、分野別（理学、工学、生命科学、心理学等）の分析を実施することとした。分野別の部局の規模（組織人数）はUCSDの部局と同程度である。同校が位置するイリノイ州は、全米でも多様な人種が多く集まる地域として知られており、古くから人種や民族をめぐる人権問題に関する意識が高く、大学を挙げてDEIをめぐる問題に積極的に取り組んでいる。い

表5 UIUC 調査対象部局ならびに分野

部局 (College)	分野 (Division)
Agricultural, Consumer, & Environmental Sciences, College	Engineering
Applied Health Sciences, College	Physical Sciences
Carle Illinois Medicine, College	Life Sciences
Grainger Engineering, College	Psychology
Liberal Arts & Sciences, College	
Veterinary Medicine	

まなお均質性が高い日本社会において多様性の重要性について学ぶには、UIUCのような多様性に富んだ海外のトップ大学の先駆的事例を学ぶことが効果的である。

UIUCの分析結果は、UCSDの分野別データと非常に類似しており、理工学系の平均女性教員比率は20%、生命科学系40%、心理学系40%で、女性活躍指標も、ほぼ1という値であった。女性の絶対数にも大きな違いはない。

学科別のデータを見ると、同じアメリカの大学でもUIUCとUCSDの間には明確な違いがあった。UCSDの場合、理工学系学科の女性活躍指標にはばらつきがあるものの、生命科学系学科では学科別の値もほぼ1で非常に安定していた。一方、UIUCの場合、生命科学系にも理工学系と同様のばらつきが見られる一方で、女性比率が50%を超える学科が5件あるなど、各大学の施策の違いが伺えた。

以上まとめると、UIUCとUCSDの女性活躍指標の比較によって、アメリカのトップ大学として共通する部分と、おそらく地理的環境や大学の歴史、DEIに関する施策の違いにより生まれる異なる個性の両方を明確に捉えることができた。

2-5 RWTHの女性活躍指標データ

ドイツでは、工科大学の中で代表される9大学が2003年にTU9の名で連合体（アライアンス）を結成した。9大学のうちアーヘン工科大学（RWTH）、カールスルーエ技術研究所（KIT）、ミュンヘン工科大学（TUM）の3大学は、エリート大学奨励プログラム「エクセレンス・イニシアティブ」を勝ち取り、ドイツの最先端研究拠点に選ばれた。研究ランキングの第三者資金の獲得額でも、

TU9の大学は常に上位を占めている。TU9の評判は海外でもよく知られ、工学系に対する外国人研究者からの評価では、1位から5位までをTU9の大学が独占している。実際に、9大学の留学生比率はドイツ平均を大きく上回っているため、大学内の少数派としてはジェンダーに限らず、民族や宗教に関しての配慮も不可欠となっている。

表6は調査対象部局・系を示す。RWTHの女性教員比率は20-75%と東京工業大学よりもはるかに大きい。何よりも1部局あたりの女性教員数の絶対値が約5倍から35倍と大きく異なっている。女性活躍指標は東京工業大学と同様にばらつきは大きいものの、1を超える部局が多い。女性教員数の絶対値が大きな部局（機械工学、資源・材料工学、生物等）は、女性教員比率によらず女性活

表6 RWTH 調査対象部局・系

部 局	系 等
Fak. 1 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	Mathematik
	Informatik
	Physik
	Chemie
	Biologie
Fak. 2 Fakultät für Architektur	
Fak. 3 Fakultät für Bauingenieurwesen	
Fak. 4 Fakultät für Maschinenwesen	
Fak. 5 Fakultät für Georesourcen und Materialtechnik	Rohstoffe und Entsorgungstechnik
	Materialwissenschaft und Werkstofftechnik
	Geowissenschaften und Geographie
Fak. 6 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	
Fak. 7 Philosophische Fakultät	Literaturwissenschaft, Sprachwissenschaft, Philosophie
	Gesellschaftswissenschaften
	Empirische Humanwissenschaften
	Mensch-Technik-Gesellschaft
Fak. 8 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	
Fak. 10 Medizinische Fakultät	

躍指標はほぼ1であった。

なお、東京工業大学の場合、女性教員比率が調査対象の海外研究機関に比べて極端に少ないため、国と組織間の状況の違いについてより深い考察を加えるために、女性研究者数がRWTHと同程度の日本の理工系研究機関である産業技術総合研究所（AIST）を解析に加えることとした。AISTの部局の女性教員数はRWTHと同程度である。RWTHに比べて女性教員比率は工学系（15%）、生命科学系（30%）と、ともに若干少ないが、女性活躍指標は1に近く、RWTHと遜色のない結果であった。

2-6 東京工業大学による理工系大学・研究機関の詳細解析

東京工業大学が調査対象としていた海外研究機関（理工学系）は、RWTHを除き、女性研究者絶対数が小さく、学科別の解析を進めることが困難であったことから、調査対象を部局に絞り、論文業績を各要素（FWCIと論文数）に分けて、さらに詳細な解析を進めた。その結果、部局内の女性教員比率よりもむしろ女性教員絶対数と男女の論文業績差の間に明らかな相関が見られた。女性の絶対数が多い部局ほど、論文の量・質ともに男女差がない傾向が見られた。これについて、部局における女性研究者の数が多いほど女性研究者間でネットワークを築きやすく、女性研究者が活躍する環境が整い、能力が十分に発揮されたものと考察している。

2-7 女性活躍指標に基づくデータ分析結果の まとめと考察

1. 九州大学と東京工業大学の女性教員比率は両大学のどの部局も30%以下で、特に理工学系部局では5-10%である。部局ごとの女性絶対数も10名以下と少ない。女性活躍指標は部局によるばらつきが大きく、少ない女性教員がさらに分散隔離された状況による弊害が懸念される（女性教員が活躍できる研究環境にない可能性がある）。
2. もう一つの懸念点は、女性教員比率が高い部局ほど女性活躍指標が低い印象がある点である。女性活躍指標は、各部局における女性教員の平均論文業績（論文数×FWCI）を部局の平均値で割ったものであり、それぞれの部局における女性の活躍の見え方に相当する（業績の絶対値ではない）。これは、女性教員比率が上がるほどに部局の業績が下がるのでは、という間違っただけの印象を与え、女性の採用促進の足かせになりかねない。
3. それぞれの部局を分野別で大括りにして（理工学系、生命科学系、人文社会科学系）女性活躍指標を見ると、理工学系と人文社会科学系に限っては、女性活躍指標はほぼ1となり、男女差がない業績であることがわかった。この解析のきっかけとなったのがアメリカの大学との部局規模の違いである。
4. 九州大学の女性活躍指標分野別データにおいて、生命科学系だけが1よりかなり低い値にとどまっていた。これは医学系/薬学系

部局の影響を受けてのことであるが、今回の調査対象大学のデータを見る限り、海外大学における医学系/薬学系の女性教員比率ならびに女性活躍指標は、理工学系よりもかなり進んだ状況にあった（例えば、UCSDとUIUCの生命科学系の女性教員比率は、共に女性が多い部局の代表である心理学科と同様に40%であり、女性活躍指標も1であり、活躍に男女差は見られなかった）。今回の調査対象は理工学系が中心であったが、今後医歯薬系部局についても国際調査を進める必要性を痛感した。

5. UCSDの部局データを見ると、理工学系、生命科学系ともに、女性教員比率は九州大学/東京工業大学の約2倍の20%ならびに40%であった。女性活躍指標はほぼ1となり、男女差がない業績であることがわかった。少なくとも女性教員数が増えると部局の業績が下がるというネガティブな印象は全くない。
6. 一方、UCSDの理工学系ならびに生命科学系の学科データ（日本の部局と同規模）を見ると、理工学系の女性活躍指標は九州大学/東京工業大学と同様にばらつくことがわかった。これは学科レベルで女性教員の研究環境に差があることを示唆している。一方で、女性の活躍が顕著であると知られているUCSDの生命科学系部局の学科では、学科ごとの女性活躍指標も安定して1に近い値を示し、女性の活躍に適した職場環境にあることが示唆された。すなわち、女性活

躍指標の定量データにおいて、アメリカの大学におけるSTEM問題（理工系の環境整備の遅れ）が確認できた。

7. UIUCの部局データは、同じアメリカのUCSDと女性教員比率、女性活躍指標ともにほぼ同じ結果であった。一方、学科データに関しては、理工学系、生命科学系の全ての学科で女性活躍指標に大きなばらつきが見られた。生命科学系部局の学科の女性活躍指標も必ずしも高いとはいえない値であった。

8. ドイツRWTHの場合、理工学系大学でありながら、女性教員の絶対数が極めて多く、特に女性教員の絶対数が多い部局では、女性活躍指標はほぼ1の理想的な値を示した。女性教員比率ではなく、女性教員の絶対数と女性活躍指標に相関が見られるのが大きな発見であった。この傾向は追加で調査をした女性研究者数の多い国内の理工学系研究機関であるAISTのデータにも共通する。女性が生き生きと活躍できる環境とするためには、部局の中の女性教員比率というよりも女性教員の絶対数の確保が重要である可能性がある。

9. 九州大学が実施した欧州の追加調査結果として、フランスボルドー大学の理学系部局では、CNRS制度²の好影響を受けて、アメ

リカ(UCSD, UIUC)のデータのうち、最もジェンダー平等が進む生命科学系、心理学科等とほぼ同じ数値（女性比率40%、女性活躍指標1）を示すことがわかった。

10. 東京工業大学が調査した研究機関について、論文業績を論文数とFWCIに分けて解析を進めた結果、女性教員の絶対数と論文業績との関係がさらに明らかになった。部局内の女性教員絶対数の少ない東京工業大学では、FWCIに男女差はなかったものの、論文数に関して、部局により大きな男女差が見られた。一方、部局内の女性教員絶対数の多いRWTHとAISTでは、論文数とFWCI値共に男女差は極めて小さいことが明らかになった。

以上のように、女性活躍指標を用いた解析の結果から、国・地域によって、女性教員絶対数、女性教員比率、そして女性活躍指標（論文業績）に特徴的な違いがあることがわかった。これらの定量データの妥当性については、次章にまとめた通り、データを提示しながらの関係者へのインタビューを通じて確認している。すなわち、これら定量データは、国や地域、大学、部局を超え、STEM分野の女性研究者を取り巻く環境の違いについて極めて高感度に定量評価できる、ジェンダー平等に関する新たな指標になる可能性がある。

さらに、これまでは「女性教員比率」だけが、

² CNRS (Centre national de la recherche scientifique) フランス最大の政府基礎研究機関で、10の研究機関があり、1万人を超える研究者が所属している。CNRSはフランスの研究者の採用・育成、そして全国への配置により国の研究力の確保・維持を保障している。

女性活躍促進の目標値として用いられてきたが、それだけでは不十分であることを今回の結果は示している。女性の活躍促進は、女性を大量に採用するだけでは達成されず、採用した女性教員に適切な環境（Climate）を提供できるかが鍵である。また、日本の大学の場合、部局の細分化が少ない女性研究者の孤立を招いてしまう心配があること、それを避けるためにも、日本の大学の場合、部局を跨いだ全学的な人事制度を構築して女性採用・育成を進めることが重要であることなどが示唆された。

3. インタビュー調査（調査分析対象大学）

前述の通り、「女性活躍指標」は各組織における女性の採用と育成の方針、その結果得られる女性教員の活躍のレベルを可視化したものであるが、この「女性活躍指標」をもとに、調査対象大学の部局・学科の女性教員の現場の声、大学執行部ならびに部局長、DEI活動を担当する運営担当者を対象としたインタビュー調査を行い、得られた定量データの妥当性について検証した。

3-1 インタビュー質問項目

海外大学の研究機関におけるインタビューでは、「女性活躍指標」の共有により調査の目的を共有したのち、以下に挙げる共通項目についてインタビューを行った。これにより、各大学（研究機関）のそれぞれの部局の女性教員を取り巻く環境（Climate）を調査した。さらに、それぞれの部局で実施されている Good Practice について聞き取りを行った。

1) あなたの部局や大学におけるSTEM分野の女

性研究者の活躍推進の現状について教えてください。

Please tell us about the current situation of promoting the active participation of women researchers in STEM fields at your department and UCSD.

2) 女性教員を増やすために、部局ではどのような取組をされていますか。

To increase the number of women faculties, what initiatives are being taken at your department?

3) 人事における男女平等を確保するために、どのような取組が行われていますか？

To ensure gender equity in hiring and promotion, what initiatives are being taken?

4) 着任後の若手女性研究者の育成について、どのような取組を行っていますか。

To nurture young women researchers after their appointment, what initiatives are being taken?

5) 女性研究者の活躍を推進するためには、教員の女性比率を高める以外に何が必要だと思いますか？

What do you think is needed to promote the active participation of women researchers other than increasing the ratio of women faculties?

6) 部局の「環境」の整備のために、どのような取組が最も効果的でしたか？

What initiatives do you think was most effective to realize gender equality climate?

7) 貴学部的女子学生の現状について教えてください。

Please tell us about the current situation of women students at your department.

- 8) 最後に、日本における DEI の状況についての印象をお聞かせください。日本は、2021年のジェンダーギャップ指数が156カ国中120位、「女性の働きやすさランキング」では先進国29カ国中28位でした。

Lastly, we would like to hear about your impression of DEI situation in Japan. According to Global Gender Gap Report in 2021, Japan ranks 120 out of 156 countries. Japan also ranked 28 out of 29 developed countries in terms of the environment for working women. Please tell us what you think about the current situation.

3-2 UCSD インタビュー調査まとめ

UCSDでは、工学部内の異なる学科に所属する女性教授4名と、生命科学系の生物科学部の神経生物学科の女性教授1名に対してインタビューを実施するとともに、研究担当副学長（新旧副学長と准副学長の3名）と工学部長、そしてDEI担当准副学長、渉外部長、ポスドク支援部門（OPSA）担当者に対して実施した（合計11名）。いずれもUCSDにおいて、DEI関連の活動に携わる教職員である。調査対象の4教授は、女性教員比率ならびに女性活躍指標の値が異なる学科に所属しており、女性活躍指標による分析の結果の検証という位置付けでインタビューを実施した。

- 今回のインタビュー調査を通じて、UCSDであっても、女性教員を取り巻く環境（Climate）、人事における無意識のバイアスが、学科によって大きく異なることがわかっ

た。この傾向は、女性教員比率だけではなく、女性活躍指標の値と正の相関があるように思われる。

- トップは「大学」「部局」レベルで努力を進めているが、女性が日々さらされる職場環境は主に「学科（Department）」であり、学科の環境の影響を女性研究者は大きく受ける。すなわち「学科」別でのDEIの実態調査が必要である（実際にUCSDでは学科ごとにDEIの実施状況を学長に毎年報告する義務がある）。
- インタビューの結果、STEM関連学科と生物科学、心理学との間の環境（Climate）面での違いは明白であった。実際に、女性教員比率や女性活躍指標とインタビューの結果との間には正の相関が見られる。
- 女性数の少ない学科においては、次世代の育成・登用と次なる候補者の確保が重要である。UCSDでは全学的なポスドク支援部門（OPSA）があり、ここで学科を超えて若手教員の配置やキャリア支援をしている（次世代の育成を学科任せにしない）。
- インタビュー対象者が一貫してその重要性を強く訴えていたのが、大学・部局・学科のトップのDEIに関する「リーダーシップ」と「メンターシップ」である。
- メンターシップ研修に関して、UCSDにはUCSD公衆衛生大学院が提供する教員メンター研修プログラム（FMTP）がある。日本の大学でも、メンター制度を導入するのであれば、同様のメンターシップ研修を構築する必要がある。
- ダイバーシティ貢献度に関する意見表明：

UCSDでは、性別や人種・民族を問わず、教員候補者全員に対して、自らのダイバーシティ貢献度を記した志望動機書の提出を義務付けている。目的は、学内のダイバーシティの向上とジェンダー平等の実現に取り組む上で必要となる専門的スキル、実績、意欲を有する人材を大学側が選考できるようにすることにある。

3-3 UIUC インタビュー調査まとめ

九州大学の協定校であるUIUCは、大学のマイノリティ問題、特に人種や民族に関わる問題について大学を挙げて取り組んでいる。今回のインタビューは、DEI担当副学長とDEI担当准副学長に協力を依頼して対象者を選び、実施した。UIUCにおけるインタビューは、女性活躍指標による分析の結果の検証（問題抽出）という位置付けだけでなく、大学・部局・学科におけるジェンダー平等実現のためのGood Practiceの抽出を目的とした。以下、インタビューにより得られた、大学レベルで実施されている様々なプログラムに関する情報である。

■ ジェンダー平等実現のための重要4項目

- (a) 教員に対して研究の自由を絶対的に保障すること。女性教員はシニア教員に頼ることなく、自分の興味関心にしたがって研究プログラムを策定することができ、その業績正当に評価される。
- (b) 性別を問わず、学科内でジェンダー平等を支持する教員を増やす
- (c) 教員の採用制度の整備（TOP, Dual Career Academic Couple Programなど）
- (d) 教員、学部生、大学院生に向けたジェンダー

平等促進活動の同時実施

■ 人事採用の公平性確保のための方策例

- (a) 選考・採用昇任委員会にジェンダー・エクイティを強く支持する人物を配置する。
- (b) 無意識のバイアスについて研修を対面実施する
- (c) 女性候補者からの応募を積極的に募る（女性教員や女子大学院生の多いプログラムに働きかける）
- (d) 採用・昇任委員会への女性メンバーの確保

■ トップリーダーシップのもと構築された実効的なDEI関連組織：

Diversity Realized by Visioning Excellence (DRIVE)

■ 目的を明確にした様々なプログラムの設置と実行

- (a) 多様性の確保 Targets of Opportunity Program (TOP)
Diversity, Equity and Inclusion in Promotion & Tenure (DEI in PT)
- (b) 若手支援 メンター制度 Institute of Teaching and Mentoring (ITM)
Grainger Engineers Accelerating Research (GEAR)
Illinois Academic Leadership and Management Institute (ALMI)
- (c) カップル支援 Dual Career Academic Couple Program
- (d) 子育て支援 ライフイベントに柔軟に対応した昇任規程（子育て男性も利用可能なテニョアトラック期間延長等）、1セメスター授業免除 男女間のサービス業務の不均衡是正 会議等の時間への配慮 充実した休

3-4 RWTH インタビュー調査まとめ

RWTHへのインタビューは、オンラインでのミーティングに加えて、東京工業大学担当者が現地を訪問して実施した。現地では、女子学生あるいは若手女性研究者の活躍支援に関わる様々なスタッフとの意見交換をすることができた。下記に、RWTHに関係するNorth Rhine-Westphalia(NRW)州や国、EUの制度等について要約した。

■ NRW州の取組のまとめ

高等教育機関や企業運営に関する管理は連邦が州それぞれに委ねている。NRW州のDEIに関連する法律は2つあり、1つは雇用機会均等に関するもので、キャリアレベルごとの女性割合の現状と達成目標を明確化し、長期にわたってモニタリングを行うものである。もう1つは、上位役職の女性登用を促すもので、理事、評議員、人事委員、部局長などで女性割合50%を目標値としている。また、州法とは別途、3年ごとに公共機関のGender Monitoringで詳細な分析（様々なランキング、定性的な分析、Gender Pay Gapなど）を行い、結果を公表している。

日本でも同様な試みはあるが、法律としては取り扱っていない。日本ではまず、ここまで政府が関与して良いか否かのディスカッションが必要だと思われる。

■ ドイツ連邦国の取組のまとめ

研究助成申請の際に機会均等を明言し、申請研究課題参加者の個々のライフイベントを考慮したカリキュラムの提出が必要とな

る。企業の教育研究費助成についても、国が各大学に対して行った男女平等を基準とした評価を採択の基準とすることを定めている。また、高等教育機関のDEIに関する評価として、キャリアレベルごとの昇進状況や学生の博士課程への進学率などについて実態報告をまとめ、大学ランキングを発表している。

大学の実態報告書作成および公表は、日本でも政府が行うことで、学内環境の改善や女性活躍支援の推進が加速される可能性がある。

■ EUの取組のまとめ

EUでは、様々なプログラムで提出されたGender Equality Plan (GEP)に関するデータを管理する組織を設置し、各種助成金申請の採択時の基本データを提供している。EUではHorizon Europeをはじめとした非常に大型の予算運営が複数あり、それらを採択へと導くためにはGEPのレベルを上げることが必須であり、研究者の意識向上に大きな効果をもたらしている。

日本でも科研費申請などの際、GEPとは言わずとも、例えば申請者の所属機関内の各職位での女性割合を記載させるなど、国内研究機関への働きかけを検討しても良い。

上記の様に政府機関によって大学の健全な運営は担保されているため、大学では単独、あるいは連携し、女子学生と若手女性研究者の人材育成に注力した活動を行うことができる。各組織あるいはその中のプログラムは非常によく連携が取れており、見習うべきところが多い。特に学生レベルでのネットワーク形成は、日本でもすぐにも見習

うべきである。

4. 追加検証広域インタビュー

今回、女性活躍指標による調査分析対象国の中には、ジェンダー平等の施策のない国や、反対に、女性研究者数が男性を上回り、ジェンダー平等に向けた活動が不要な国などが含まれており、女性活躍促進に関して得られる情報（Good Practice）に限りがあったため、追加の試みとして、SENTAN-Qの女性、若手研究者の海外研修派遣先からの情報収集を実施した。

追加検証広域インタビューの詳細については以下のURLにて公開中である。（<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/survey/report/10>）

実施期間：2023年2月～4月

インタビュー実施者：SENTAN-Q研修生20名
ならびに同行した女子学生3名

実施方法

- 1) 海外訪問調査によるインタビュー（一部女子大学院生同行）5機関（3機関）
- 2) オンラインによるインタビュー 16機関
- 3) 現在渡航中の研修生による研修先でのインタビュー 2機関

インタビュー対象機関：12カ国、21大学2研究機関

4-1 まとめと討論

追加の広域インタビュー調査の結果を以下にまとめる。

アメリカ合衆国

■ アメリカでは、それぞれの大学・部局（学科）

により施策は異なる。トップのイニシアティブが大きく影響することから、女性リーダーの輩出が鍵の印象があり、これは今回の調査分析事業開始前にNSF等におけるジェンダー平等施策から感じた印象と一致する。

- 学生の男女比は1：1に近づきつつある大学が多いものの、やはりトップ大学のSTEM分野では女性教員の比率が未だに低い印象である。
- メンター（バディー）制度、ロールモデル等を使った草の根的な活動を進めるものの、トップ大学は私立大学が多く、公立大学も国立ではなく州立であるため、州ごとに異なる法律があり、国としてクォータ制などの大胆な施策が取れないジレンマが感じられる。
- 現場の女性教員は現在の就業環境に満足しているようであるが、上位職の女性比率減少（水漏れパイプ）の様子からアカデミアに残ることに不安を感じている若手も見られた。
- 今回女性活躍指標をもとにインタビューを行ったUCSD、UIUCは、公立（州立）大学であること、女性活躍促進に極めて積極的な大学であったことから、両大学からの詳細なGood Practiceに関する情報収集は極めて有効であったと考えている。

欧州地区

■ ドイツアカデミアにおけるジェンダー平等は急激に改善されつつある。工科大学の場合、女性教員比率はRWTHと同様に30%前後であり、DEIに関しても様々な取組がなされている。ドイツの地方国立大学の女性比率はさらに高く、一方医学系の女性教員比率は低め

である。

- フランスに関しては、個々の大学ではドイツほど組織的なDEI促進活動は進められておらず、活動がやっと始まった印象であった（個人のジェンダー平等意識は高いが、組織としてのGood Practiceは少ない）。デンマークやベルギーも同様の印象であり、RWTHは、女性活躍促進に極めて積極的な大学であったことから、調査対象として有効であったと考えている。
- ポーランドの国公立大学では、国およびEUの規制のもと、ジェンダー平等に関する積極的な施策を実行しており、実際一部のSTEM分野で女性比率が50%を超えるなど、Good Practiceの情報源となる組織である。
- 今回SENTAN-Qの国際共同研究の滞在先での調査であったので、欧州南部の情報は限られている。

アジア地区

- 中国では調査対象のシンガポールと同様にジェンダー平等に関する施策はとられておらず、特に上位職（教授）の女性比率が低い傾向が見られる。台湾では、過去に政府主導でジェンダー平等施策がとられていたようであるが、現在は障がい者の雇用促進やLGBTQに関する措置などに社会の関心は移っている。しかし現在でも理工学系の女性教授比率は高いとは言えない。
- マレーシアは調査対象のタイと同様に、研究者の中の女性比率が極めて高く、50%を超えている。アジア地区は、昇進競争の激しい地域（日本、シンガポール、香港、台湾等）と、

ライフワークバランス重視の地域（タイ、マレーシア、インドネシア）に2分され、ジェンダー平等の度合いも異なっているようである。

3地域に共通するものとして、どの地域、国、大学、部局でも、女性教員数が増えれば多いほど女性は活躍しやすい環境にあるようである。女性リーダー（ロールモデル）の必要性も、国や地域を超えて存在する。学科長や管理職に女性のリーダーがいると、組織全体の女性数も増加する傾向にある。また、女性教員数増加に向けた施策は行っていない大学・研究機関においても、ライフイベントに配慮した施策は実施されていることがわかった。アメリカ、欧州ではほとんどの大学でメンター制度についての言及があったが、アジア地区では未だ一般化していないようである。

以上、広域インタビュー調査の結果は、女性活躍指標、インタビュー調査の国・大学・部局を絞った調査分析結果と矛盾せず、得られた情報の有効性について確認することができた。

5. 総括

本事業「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」では、九州大学が構築した部局単位の定量解析データ「女性活躍指標 (Scholarly Output)」をもとに海外のトップ大学との情報交換/調査研究を進めることで、女性研究者の活躍促進を阻む問題点を明確にし、その抜本的解決策を導き出すことを目的とし、海外トップ大学の論文データを解析し、インタビュー調査

を重ねてきた。また、部局の状況に国を超えた共通点があるかどうかにも注目した。その結果以下の2つについて総括する。

5-1 女性研究者の活躍促進を阻む問題点と解決策

日本の大学では、女性教員数を増加させるために、例えば女性教員比率による大学・部局評価と予算配分によるコントロールや、DEIのeラーニングの受講を構成員に義務付けるなどの施策が見られる。それらは一定の効果を生み出すが、それだけでは女性の活躍促進を支援するポジティブな感情や行動は組織の中に生まれにくい。

大学の環境(Climat)を作り出すのは、大学トップのイニシアティブと大学を形作る1人1人の構成員(教員、職員、学生を含む大学関係者)であることを意識し、組織管理的手法ではなく、キャンパス全体を対象とするDEI推進活動と、構成員1人1人の「善意」への働きかけによってDEI活動を推進するのが理想である。

女性教員比率と女性活躍指標による定量分析の結果、日本の大学における問題の一つとして、部局が細分化されすぎている問題が明らかになった。日本の大学の部局(School or Institute)はアメリカの大学の学科(Department)と同等レベルに細分化されている。もし日本の大学の部局の規模が欧米の大学と同程度であったならば、理工学系であっても部局あたりの女性教員数は十分に高く、欧米と遜色ない職場環境が確保されていたと想像される。このデータは、日本における女性の採用と育成は、細分化された部局レベル(学科・部門ごとは論外)で実施するよりも、分野あるいは大学全学レベルで実施すべきという方向性

を支持するデータである。過去に九州大学で実施した全学規模の「女性枠」採用人事(2009-2018年,[4])は、この方針に即するものであったが、女性研究者を部局内で孤立させない採用後の環境作りについて部局任せになってしまった点是否定できない。現在九州大学で実施中のSENTAN-Qによる全学的な女性教員の研修ならびに内部昇任システムは、育成に関わる部分も全学的な規模で実施する試みとして今後の効果を期待したい。

部局(学科)が細分化された状況のままであったとしても解決の方法がないわけではない。現状、部局の「平等」を気にするあまり、女性教員のない部局に無理に女性教員の採用を促し、孤立した状況を作りがちであるが、例えば女性採用の経験のある比較的環境が整っている部局を中心に、複数名の女性の採用を進めるなど(学際分野設置などがこれに相当する)、部局の壁を超えた協力が可能であれば、女性が活躍しやすい環境に留意しつつ、女性教員増加策を取ることも可能である。問題解決のため、UCSDでは全ての「学科」に対し、DEI適正化のための努力を毎年大学へ報告することを義務付けている。

インタビュー調査では、女性の活躍促進、次世代育成のためには、トップのリーダーシップが極めて重要であり、そのイニシアティブのもと、女性ロールモデルを適切に配置することの重要性が複数機関において指摘された。もちろんDEIを考慮した公平で透明性の高い人事制度の設置も必須である。無意識のバイアスに関する講習や審査員の女性比率の向上、ルーブリック表(人材採用基準)を使った評価など、採用人事の公平性を保つための努力が複数の大学で進められている。さらに採用・昇任に際し、研究業績等に加え、候補者

のダイバーシティ推進に向けた意見表明や活動を考慮する教員評価システムが一部の大学ではすでに構築されている。評価制度を通じて、日常的にDEI活動への積極的な参加を促し、大学・部局・学科のDEIへの理解促進を進めようというトップの明確な意思が感じられる。ジェンダー平等の問題を解決するには、まずはDEIに関する共通理解を深めること、といった意識の醸成のため、日本においても、きちんとした定義付けのもと、全学で一体感を持ったDEI活動を推進するシステムの構築が急がれる。

5-2 若手女性研究者の採用と育成に関する新たな突破口とは

若手の女性研究者の採用に関しては、まずは候補者を増やすための努力が必要である。インタビューにおいて共通して言及されたことは、女性のロールモデルを増やし、女性の活躍を可視化することで、女子学生や若手女性研究者がアカデミックに進む意識を高めることの重要性であった。特に女性教員が少ないSTEM分野では、次世代女性候補者の確保が重要である。UCSDでは全学的なポスドク支援部門（OPSA）があり、ここで部局を超えて若手教員の配置やキャリア支援をしているが、これは極めて有効な方法と言える。ポスドクや大学院生など学内に散在する若手研究者が、効率よく様々な支援やスキルアップの機会、研究資金や採用情報にアクセスできるよう全学的な組織を構築している。

さらに育成に関しては、「メンター制度」の重要性が複数の大学において指摘されていた。研究・教育指導はもとより、女性を孤立させず、過小評価しがちな女性研究者に適切な指導で自信をつけ

させることも重要なポイントである。メンターとしての活動は、ボランティアとして行われるのが一般的であるが、DEIの一環として前述の教員評価の対象となっている。

理工学系女子学生比率の問題について、海外の多くの大学ではすでに男女比1:1が達成されているが、これは入試制度によるところが大きい。Imperial College London (ICL) のインタビューでわかったことだが、一斉テスト方式ではなく、高校での成績やインタビューなどを含む選抜方法で、選抜の際にダイバーシティバランスなどの考慮も可能である。実際に東京工業大学では2024年度入学希望の受験者に対し、総合型および学校推薦型の選抜試験に女子枠を設け4学院で58名を募集し、さらに翌年は、全6学院143名にその枠を広げる。この策により、筆記試験の点数のみに入学の可否を一律に委ねるのではなく、より多様な学生の入学により、大学が創造性を発揮できる環境となることを期待している。多くの問題点が指摘されている日本の入試制度であるが、ジェンダー平等、次世代研究者育成の観点からも、今後どのような改革が進められていくのか見届ける必要がある。

6. 事業報告シンポジウム開催

2023年3月24日（金）、本事業の報告シンポジウム「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」を九州大学椎木講堂コンサートホールにて九州大学と東京工業大学の共催で開催した。当日は、九州大学が実施する先端型事業「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」の中間報告も含

九州大学 東京工業大学

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 調査分析事業報告シンポジウム

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

女性活躍指標に基づく
女性研究者活躍促進に関する国際調査

代表機関：九州大学 共同実施機関：東京工業大学

同時開催：九州大学先端型事業SENTAN-Q中間報告

日時
2023
3/24
Fri 13:00-15:50
※定員無料※

会場
九州大学 伊都地区 椎木講堂コンサートホール
〒815-8501 福岡市西区元町744 <https://shiki-hall.kyushu-u.ac.jp/access/>

オンライン同時配信
本プログラムの詳細はこちら
<https://bit.ly/3XeRMVg>
または右記QRコードから

要事前申込 3/18(土)まで

program

13:00 東機機挨拶 九州大学 総長 石橋 達朗 東京工業大学 学長 益 一哉
来賓挨拶 文部科学省/科学技術振興機構 (JST)

13:30 第1部 調査分析事業報告
「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」
海外調査協力機関からのメッセージ
Dr. Sandra Ann Brown, University of California, San Diego
Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, RWTH Aachen University
調査分析報告 九州大学/東京工業大学

14:30 第2部 先端型事業中間報告
「ダイバーシティスーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)」
事業説明 九州大学
関係者代表コメント 報告 審査委員 海外講師 研修生

15:00 第3部 総合討論
「すべての構成員が真に活躍できる大学環境を実現するには」
Prof. Sandra Ann Brown, Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez
石橋 達朗 総長、益一哉 学長 (祝)

15:45 終了挨拶

参加申し込み

※一問一答受付いたします。質問を希望される方は3月24日(金)までにお申し込み下さい。
※聴衆の方の申し込みは終了後に開始します。お申し込みの順にご参加いたします。
問合せ先 九州大学先端型事業推進課 調査分析事業報告 event@danjo.kyushu-u.ac.jp

共催 九州大学 男女共同参画推進部、国際総合推進部、女性学センター、キャリアセンター、国際交流センター
後援 福岡県、福岡市、全国ダイバーシティネットワーク (DINET) 九州、中核アライアンス 九州大学教員生活者ネットワーク (G-net)



め、対面およびオンラインで250名の参加があった。[12]

第1部の調査分析事業報告では、調査対象機関からUCSDのサンドラ・アン・ブラウン元副学長、RWTHのウルリケ・ブランツ イコールオポチュニティーオフィス長から女性研究者の現状と本事業への期待のメッセージを頂いた。続いて九州大学玉田と東京工業大学野村が事業の実施状況を報告した。

第2部の先端型事業 (SENTAN-Q) 中間報告では、事業の概要に加え、調査分析事業で得られた Good Practice と、SENTAN-Q の研修内容との類似点について九州大学玉田が紹介した。SENTAN-Q 事業で審査委員を務めるマチ・ディルワース元 OIST 副学長と研修講師の UIUC のショー

ン・ガリック副学長から、SENTAN-Q 事業へのメッセージをいただいた後、坂東麻衣教授 (第1期生)、太田真理准教授 (第2期生)、顧玉杰助教 (第4期生) の3名の研修生が、SENTAN-Q プログラムで得られた経験や成果、今後の目標などについて報告した。

第3部の「すべての構成員が真に活躍できる大学環境を実現するには」をテーマとした総合討論では、九州大学玉田と東京工業大学野村が司会を務め、パネリストとして九州大学石橋達朗総長、東京工業大学益一哉学長、ブラウン元副学長、ブランツ室長が登壇した。主な論点として、DEI 実現に向けた大学トップのリーダーシップについて、数値で測れない問題にどう対処するか2点について、各大学の取組を中心に討論が進んだ。

ブラウン元副学長は「誰も DEI の問題解決のための最適な解を持っていない」と DEI 促進のための解は1つではないこと、それぞれの大学の環境に合った取組を進めていくことが重要との意見を述べられた。

以下に、UCSD, RWTHからのメッセージを原文および和訳で紹介する。

なお、本調査分析事業では、アウトリーチ活動として、国内の学術誌を通じ、積極的に情報発信を行っている。[13,14]

6-1 海外協力機関からのメッセージ

Prof. Sandra Ann Brown,
Former Vice Chancellor for
Research of UC San Diego



Thank you for this wonderful opportunity to be with you and to share some of our experiences at the University of California San Diego. As mentioned, I am Sandra Brown and for 12 years was the Vice Chancellor for Research and had the good fortune of being engaged with Kyushu University and SENTAN-Q in particular during this period of time.

Before I begin my remarks, I would like to thank Tatsuro Ishibashi, the President of Kyushu University, in particular for his leadership and his VISION 2030 that incorporates DEI as an initiative in the integrative, society-focused international plans for a Kyushu University of the future. I think this is very forward-leaning. We feel, at UC San Diego, that Kyushu University has

a kindred spirit with us.

It has been a pleasure to work with the stellar faculty in SENTAN-Q who will go on to and who already are making a difference in their university through their own academic careers and through educational leadership in areas of DEI in the future. Rooting the values of DEI through strong, talented cadre of knowledgeable women and men is the best harbinger for success for greater inclusion of female academic leaders in the future. I am pleased to represent UC San Diego in this symposium, and during my 12 years as the Vice Chancellor for Research at UC San Diego, we launched major efforts in equity, diversity, and inclusion, and sought to grow the diversity, some of which will be discussed today.

These dramatic EDI advances in gender equity and diversity expansion were made at the same time that there was stellar research success and growth. For example, when I entered the vice chancellor position, our research protocol had over 900 million dollars of research funding from the federal government, and that was raised by 60% to 1.6 billion dollars during that period of time of simultaneous growth in diversity across the university. UC San Diego moved up to, for three consecutive years, the best new university in the United States. So, my point is that we can make these advances in equity, in diversity, and in inclusion at the same time and in conjunction with university efforts to grow in meaningful ways that solve societal problems.

How have we done this? How have we

developed equity, diversity, and inclusion at UC San Diego? Well, it starts with senior leadership – the kind of leadership that we have seen by example from the President of Kyushu University through strategic engagement at all levels of campus to establish the values and the preferred actions that are in alignment with those values. Just as an example, when I became the Vice Chancellor for Research at UC San Diego, there were two women at the vice chancellor level out of 14. When I left, the majority of people at the vice chancellor level were women. So, there was a dramatic increase in female leadership at our institution at this period of time.

Secondly, for EDI efforts to be successful, we need to invest in our values – invest in those EDI activities that we think will bear fruit, some in the short run and some in the long run.

Thirdly, we need to infuse responsibility for EDI at all levels of campus. I hope we will have an opportunity to talk about this a little bit later. At UC San Diego, we did this in a very public way through what we refer to as “results-based accountability,” meaning we used common metrics. We had people at different leadership levels report on their activities and their successes. Some of these will bear fruit in the short run and some will bear fruit in the long run, but this becomes common metrics that are shared publicly, and we hold each other accountable. That is whether it is at the vice chancellor level, at the dean level, or at the department chair level.

Fourthly, for these efforts to be successful, it is important that we integrate the values into our processes and our programs to reward EDI-related activities and to highlight their successes in very public ways. With that, I am so pleased again to be here and to share our experiences at UC San Diego and to thank you all for our opportunity to be engaged with Kyushu University and with SENTAN-Q in particular. Thank you.

(和訳)

サンドラ・アン・ブラウン教授
UCSD前研究担当副学長

ご紹介いただきましたように、私はサンドラ・ブラウンと申しまして、研究担当の副学長を12年にわたり務めました。そして、幸運にもその間に、九州大学、特にSENTAN-Qとさまざまな取組を行うことができました。

本題に入る前に、まず、将来の九州大学を見据え、社会に照準を合わせた国際的な統合計画における取組としてDEIを盛り込んだVISION 2030の策定で、リーダーシップを発揮された石橋達朗九州大学総長にお礼を申し上げます。これは、非常に前向きな取組だと思えます。カリフォルニア大学サンディエゴ校は、九州大学が自分たちと同じ精神を持っていると考えています。

SENTAN-Qで、才能豊かな研究者の方々とご一緒できたことは、私にとって大きな喜びでした。彼らは、その優れた業績と、DEI分野の教育で発揮されたリーダーシップによって、すでにご自身の大学で注目を浴びておられますし、今後も引き

続きご活躍されることでしょう。才能豊かで知識豊富な女性と男性を取組の中核に据え、DEIが持つさまざまな価値を浸透させることの先には、さらに多くの女性が大学のリーダーとして受け入れられる（インクルージョン）未来が確実に待っています。私は、カリフォルニア大学サンディエゴ校を代表して今回のシンポジウムに参加できることをうれしく思います。私が研究担当副学長の職にあった12年間に、我が校では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンにおける主要な取組に着手し、ダイバーシティの実現に努めてまいりました。その一部につきましては、本日、議論されることと思います。

ジェンダー公正（ジェンダー・エクイティ）とダイバーシティの拡大におけるこうしたDEIのめざましい改善が実現すると同時に、素晴らしい研究の増加と成長が見られました。例えば、私が副学長に就任した当初、我が校の研究プロトコルには、連邦政府他から支給されていた研究助成金は9億ドル超でしたが、その後大学全体でダイバーシティが改善したと同時に、研究助成金は60%増えて16億ドルに達しました。また、3年連続で全米「ザ・ベスト・ニュー・ユニバーシティ（the best new university）」に選ばれるまでになりました。つまり、私が申し上げたいのは、社会問題の解決を可能にするような方法で成長するという大学の努力と連動して、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを同時に改善させることは可能だということです。

では、カリフォルニア大学サンディエゴ校ではどのような方法を採用したのでしょうか。どのようにしてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを改善したのでしょうか。まず必要な

のは、大学トップのリーダーシップです。つまり、DEIの価値の確立と、その実現にふさわしい活動の策定に学内のあらゆるレベルで戦略的に取り組むためには、冒頭でお話した九州大学の石橋総長のようなリーダーシップが必要になるのです。たとえば、私が研究担当副学長に就任した当時、14名の副学長のうち、女性は2名でした。私が副学長の職を離れた時には副学長の過半数が女性になっていました。つまり、この間に我が校では、要職に就く女性の数が激増したわけです。

DEIの取組を成功させる第二の要因として、私たちににとっての価値に投資する必要が挙げられます。つまり、短期的なものであれ長期的なものであれ、成果が期待できそうなDEI活動に投資するのです。

第三に、学内のあらゆるレベルに、DEIに対する責任を負担させなければなりません。この点については、後でもう少しお話しできればと思います。カリフォルニア大学サンディエゴ校では、これを、「成果に基づく説明責任（Results Based Accountability）」と名付けた方法できわめて公平に行ないました。つまり共通の指標を採用したのです。私たちは、さまざまなレベルのリーダーに、彼らの活動とその成果に関する報告を義務付けました。このようにすると、成果をすぐに出せるリーダーもいれば、成果を出せるまでに時間がかかるリーダーもいるでしょう。しかし、これがすべてに分け隔てなく採用される共通の指標となり、私たちはお互いに対して説明責任を負うことになるのです。この点については、副学長でも学部長でも学科長でも同じ責任を負うこととなります。

そして最後に、これらの取組を成功させるためには、DEIが持つすべての価値を、自分たちが行

なうプロセスやプログラムに取り入れなければなりません。そうすることによって、DEI関連の活動に報酬を提供し、その成功を大々的に宣伝できるようになるのです。こうした取組が成果をあげたおかげで、繰り返しになりますが、今日、このシンポジウムに参加し、我が校の経験をみなさんにお話しできますこと、そして九州大学、特にSENTAN-Qとさまざまな取組を行なう機会を提供していただいたことへの感謝の気持ちをみなさんにお伝えできますことを、本当にうれしく思っております。ありがとうございました。

Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez,
Equal Opportunities
Officer of RWTH Aachen
University



Good afternoon, everybody. I will also start to give many thanks to both presidents of the universities involved, Kyushu University and Tokyo Institute of Technology (Tokyo Tech), and their diversity teams under the leadership of Prof. Tamada at Kyushu University and Prof. Nomura at Tokyo Tech.

My university, as a technical university in Germany, is quite a big one with 47,000 students and 10,000 staff members and with the strongest fields as engineering and science. My university and Tokyo Tech started officially their cooperation already in 2007, but it was in the middle of the pandemic when we

started our exchange on gender issues and on diversity, equity, and inclusion in the framework of the project on the advancement of women researchers at Japanese universities, supported by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) in Japan.

My team and I had and have the pleasure and the wonderful exchange with Prof. Junko Nomura and her team. We had very open discussions and learned a lot from each other about the main challenges, best successes, and biggest failures because we have to learn from those failures also. Japan and Germany may be very different in terms of culture, but we easily found common grounds when it came down to research. In both countries, women are underrepresented in research. Whatever field we analyze, we have to face the fact that women get lost along the career ladder. The higher the position in academia, the smaller the share of women.

In the STEM fields, furthermore, we have to look at both vertical and horizontal segregation since young women, still today, tend not to opt for science and engineering fields when it comes to taking a decision on their study programs. It is of course a question of ethics and social justice to stop accepting the situation without doing anything about it, but it is more. It is a question of survival to get things changed and to promote creativity by fostering diversity. Japan and Germany, and also the U.S., are knowledge-based societies which can provide solutions for the world's biggest problems by doing research. It

is crucial to include many different perspectives in research. We need the full talent of different groups in society and cannot afford the absence or marginalization of women in research. This is why the initiative of MEXT is so important.

In Germany, after World War II in 1949, the constitutional law guaranteed equal rights for men and women, but it took nearly 50 more years to have a law on equal opportunities. By then, universities had to elect equal opportunity officers – and that is my position in my home university – and address gender equality systematically by setting up gender equality plans. In these gender equality plans, we have to set ambitious yet realistic goals for the increase of women at all career levels.

Currently, if we look back at a period of about three decades of serious work for more gender equality, yes, we are progressing, but at a snail's pace. That is the sad part of the news. After having failed in the first round of the Excellence Initiative, a highly competitive program set up by the ministry of research and German Research Foundation, because of a weak gender policy, things began to change at my university. We started in 2007, exactly the year when we started the official cooperation with Tokyo Tech, with a share of 5% women professors, and recently attained 22% which is not too bad for a technical university. But our final goal, parity, is still to be reached in the hopefully not-too-far future. Most stakeholders nowadays in academia understand that diversity, equity, and inclusion

have a fundamental importance to assure a high quality of research.

For the advancement of women, we need a strategy to address the particularities of female careers. You can see some buzzwords about it. In Germany, female researchers have to cope with nearly 80% of care issues in private life. This is the upbringing of children, care of elderly family, etc. The mental load is enormous, and this is an effect that men do not have to cope with. During the pandemic, the situation became even worse due to home schooling and closed kindergartens and so on, a burden for female researchers and much less for male researchers, which led even to a gender publication gap in this time. We have to repair the situation.

Besides the particularities in biographies, women researchers have to face more obstacles. The most important steps to succeed in academia must happen after the PhD, a phase in life when women have to decide whether or not they will have children. So, more and better child care facilities are needed and more flexibility in the career path in terms of time. Furthermore, most selection committees are male-dominated. The phenomenon of cultural cloning, where men tend to opt in other men, and the lack of networks of women researchers, as well as the underestimated implicit biases, slow down the increase of women in academia and exclude women from professorships or other important positions in academia.

What needs to be done? We need excellent

empowerment programs for women researchers. We need an increase of gender and diversity awareness, and that is especially important for the level of team leaders and professors because they make the culture of an organization. We need a cultural change toward a non-discriminatory and open organization. The European Union and the German Research Foundation and the ministry of science and research in Germany set gender equality strategy as the precondition for the acceptance of research proposals, a very successful incentive toward more gender equity. So, the gender equity strategies are also linked to money brought to the university to have diverse research.

Finally, I would like to express my congratulations for the successfully finalized project on the advancement of women researchers. I wish both universities every success for the further steps to undertake. I am looking very much forward to continuing our partnership and exchange. Thank you so much for your attention.

(和訳)

ウルリケ・ブランツ博士

アーヘン工科大学イコールオポチュニティーオフィス長

私が在籍するアーヘン工科大学は、学生数47,000名、教職員数10,000名という規模を誇

り、工学系でドイツのトップを走る大学です。我が校と東京工業大学は、2007年からすでに正式な連携を開始していましたが、日本の文部科学省(MEXT)の支援に基づいて行われている、日本国内の大学における女性研究者の活躍推進に関するプロジェクトという枠組みで、ジェンダー問題とダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する両校間の交流が始まったのは、COVID-19の感染拡大のさなかのことでした。

野村教授のチームと有意義な交流ができたことは、私と私のチームにとって喜ばしいことでした。実に率直な意見交換ができたことで、私たちはお互いに、重要な課題、最大の成果、そして最大の失敗について多くのことを学びました。失敗についても学ばなければならないのは、そこからさまざまな教訓が得られるからです。文化という点では日本とドイツは全く似ていないかもしれませんが、研究に関しては、両国間に共通点を見つけることは容易でした。どちらの国でも、女性研究者の数が少ないからです。どの分野を分析しても、女性研究者は順調に昇進できないという事実と直面します。大学での職位が高くなればなるほど、女性の占める割合は小さくなるのです。

また、STEM分野では、垂直的分離のみならず、水平的分離も存在します。なぜなら、未だに、理工学分野を専門分野に選ぶ若い女性が少ないからです。もちろん、こうした現状を、手をこまねいて見ているだけはいけないのは、倫理上も社会正義上も当然のことです。しかし、そこだけが問題というわけではありません。ダイバーシティを培うことで現状を変え、創造性を促すことは、生き残っていくために重要なのです。日本とドイツ、そしてアメリカは、知識基盤社会として成り立っ

ており、それらの国々を研究対象とすることで、世界が直面する最大の問題に対する解決策を見出すことができるのです。研究を行うためには、多角的な視野を持つ必要があります。私たちは、社会のさまざまな集団が持つ才能をすべて結集しなければならないのであって、研究において女性を不参加とするなど、外に追いやっている余裕はないのです。だからこそ、文部科学省の取組はきわめて重要になるのです。

ドイツでは、第二次世界大戦後の1949年に、憲法で男女平等の権利が保障されたものの、機会均等法が制定されるまでにはさらに50年余の歳月を要しました。それまでに各大学は、イコール・オポチュニティ・オフィサー—現在、アーヘン工科大学では私がおその職にあります—を選任し、ジェンダー平等計画を策定して、ジェンダー平等の実現に全学で取り組まなければなりません。このようなジェンダー平等計画では、すべての職位で女性の数を増やすことを目指して、意欲的な、しかし現実的な目標を設定しなければなりません。

ジェンダー平等のさらなる実現を目指して懸命な努力が続けられたこれまでの30年近い歳月を振り返ってみますと、たしかに以前に比べて状況は好転しているものの、そのスピードはあまりにも遅すぎます。これは、とても残念なことです。ドイツ教育研究省とドイツ研究振興協会によって始められたエクセレンス・イニシアティブ (Excellence Initiative) は、厳しい審査を経て特定の優れた大学を選定するというプログラムですが、その第一ラウンドで、ジェンダー政策の不備から十分な成果を上げられなかったことがきっかけで、私の大学には変化が見られるようになりま

した。2007年、つまり、東京工業大学との連携が始まったまさにその年には、教授職に女性が占める割合は5%でしたが、現時点では22%にまで向上しています。これは、工科大学としてはそれほど悪い数字ではありません。もちろん、男女比を同じにするという、私たちの最終目的はまだ達成できていませんが、そう遠くない将来に達成できるのではないかと期待しています。現在、大学のステークホルダーのほとんどは、研究の質を確保するうえで、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンが最も重要だと理解しています。

女性の活躍推進に関しては、女性のキャリアの特殊性に対応するための戦略が必要です。この点については、いくつかの重要なキーワードがあるのをご存じでしょう。ドイツの女性研究者は、私生活での（あるいは家族の）ケア (care) 問題の80%近くに対処しなければなりません。具体的には、育児や高齢家族の介護といった問題です。彼女たちはきわめて大きな心理的負荷を感じているのですが、男性の場合、こうした負荷に対応する必要はありません。COVID-19の感染拡大中には、子どもの在宅学習や幼稚園の閉鎖などによって状況がますます悪化した結果、男性研究者の負担はさほど変化がなかった一方で、女性研究者の負担が増えました。そして、ここにきてその弊害が、「発表される論文数における男女格差」という形で現れています。私たちは、こうした状況を是正しなければなりません。

女性研究者が直面する障害は、こうしたことだけではありません。大学で順調にキャリアを積むうえで最も重要な段階は博士号取得後に到来するはずですが、この時期の女性は、子どもを産むか産まないかという選択に迫られるのです。ですか

ら、安心して子どもを預けることのできる保育施設を増やす必要がありますし、キャリア・パスについても、時間的な柔軟性を持たせる必要があります。さらに、ほとんどの場合、大学の選考会議のメンバーはほぼ全員が男性です。男性が同性を選ぶ傾向があるという文化的クローニングとも呼べる現象、女性研究者間のネットワークの欠如、さらには暗黙のうちに存在する偏見が見過ごされているという事実により、大学における女性研究者の増加スピードは鈍化し、教授職をはじめとする要職から女性が排除される事態になっています。

では、こうした状況を改善するために何をなすべきなのでしょうか。まず、女性研究者の活躍を促すための優れたプログラムを策定する必要があります。また、ジェンダーとダイバーシティの認知度を高めることも必要ですが、特にこれは、チームのリーダーや教授職にある人たちに関して重要です。といいますのも、こうした人たちが組織の文化を創っているからです。私たちは、差別のない、開かれた組織を目指して、文化的変化が求められています。欧州連合、ドイツ研究振興協会そしてドイツ教育研究省は、ジェンダー平等に関する戦略を、研究計画書受理の必須条件にしています。これは、ジェンダー公正（ジェンダー・エクイティ）を実現するためのインセンティブとしてきわめて有効です。つまり、ジェンダー公正（ジェンダー・エクイティ）のための戦略は、大学が多様な研究を目指すための資金提供にもつながっているのです。

最後に、女性研究者の活躍推進に関するプロジェクトを成功裏に終えられたことに対し、お祝いを述べさせていただきたいと思います。両校の今後のさらなる取組が成功を収めることを願って

やみません。両校の連携と交流が今後も続いていくことを、とても楽しみにしています。ご清聴ありがとうございました。

謝 辞

本国際調査は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（調査分析）」の採択を受け、代表機関である九州大学と共同実施機関である東京工業大学が実施したものです。ご指導いただいた文部科学省、国立研究開発法人 科学技術振興機構 山村康子プログラム主管をはじめ関係者の皆様に感謝します。事業遂行にご協力いただいた石橋達朗総長をはじめとする九州大学関係者、共同実施機関の益一哉学長をはじめとする東京工業大学関係者に心より感謝します。海外調査では、海外大学・研究機関における調査体制ならびにインタビューにご協力いただいたUCSD：Sandra Brown前副学長、国際アウトリーチオフィス 和賀三和子ディレクター、UIUC：Sean Garrick DEI担当副学長、Nizam Arain DEI担当准副学長、RWTH Aachen：Ulrike Brands-Proharam Gonzalez イコールオポチュニティーオフィス長、NUS：Andrew Wee元国際担当副学長、ボルドー大学CNRS化学研究所：小田玲子 教授、ICL：Stephen Curryプロボスト・教授、Céline Mougnot准教授、NSTDA：Pavadee Aungkavattana NANOTECセンター副所長に深くお礼を申し上げます。広域インタビューにご協力いただいたダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）の研修生・修了生20名と女子大学院生3名、インタビューにご協力いただいたアメリカ、欧州、アジア地域

の大学・研究機関の方々にお礼申し上げます。最後に、定量データ解析でご協力いただいた九州大学IR室 劉沙紀助教ならびにIR 室関係者、九州大学男女共同参画推進室/人事部人事企画課、東京工業大学ダイバーシティ推進室、人事課労務室に感謝申し上げます。この調査分析事業における成果を、今後の我が国におけるダイバーシティ推進、女性研究者の活躍へと繋げていけるようさらなる努力を進めて参ります。

参考文献等

- [1] 『女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査』報告書九州大学：玉田薫、上瀧恵里子、相良祥子、塚本直子、東京工業大学：野村淳子、森雅生（2023年7月）関係者限定
- [2] 2008年以降、文部科学省科学技術振興調整費（2011年から科学技術人材育成費補助事業）にて「女性研究者支援モデル育成」（2006年～2010年）、「女性研究者養成システム改革加速」（2009年～2010年）、「女性研究者研究活動支援事業」（2011年～2014年）、2015年から「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」が実施されている。（https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/index.html）
- [3] 2017年オランダの学術論文出版社エルゼビア社が、SDGs 宣言のジェンダー平等をきっかけに、自社の論文データベースScopusを用いて、12の地域、27の分野の研究業績を男女別で分析し、Gender in the Global Research Landscapeにまとめた。
- [4] 上瀧恵里子、2013年1月、「女性枠を設定した教員採用とその成果」物理科学雑誌 パリティ、Vol. 28, No. 01, pp. 87-90
- [5] 2017年11月9日開催 第5回女性研究者エンカレッジメントセミナー「ジェンダーの観点からの論文業績分析」（抄録はポリモルフィア Vol.3, pp 33-40（2018）に掲載）ISSN 2424-1113
- [6] 2018年9月25-28日 World Social Science Forum 2018（福岡国際会議場）「Gender Analysis: Evidence-Based Examination of Research Activity in Kyushu University」（抄録はポリモルフィア Vol.4, pp40-47（2019）に掲載）ISSN 2424-1113
この定量データは、ワシントン大学鳥居教授により世界に向けて発信された（日本語記事は朝日新聞電子版WEBRONZA（2018.6.18）に掲載）。これらは総合科学技術・イノベーション会議など様々な政府会合においても女性研究者の活躍可視化例として紹介され、2019年第1回輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン アシダ賞）の受賞理由の一つにもなった。
- [7] France A. Cordova, NSF 機構長任期（2014 – 2020）https://www.nsf.gov/news/speeches/cordova/cordova_bio.jsp
当時の執行委員4名は全てSTEM分野の女性研究者であった（コンピュータ科学/数学、光情報科学、物質科学、地球物理学の専門家）。
- [8] 国内報道（海外学術動向ポータルサイト）<https://www-overseas-news.jsps.go.jp/>【ニュース・アメリカ】アメリカ科学工学医学アカ-6 2 / 報告書「Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine（科学、工学、医学における女性の過小評価に対処するための有望な実践）」<https://nap.nationalacademies.org/read/25585/chapter/1>
- [9] 「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修」詳細は以下に掲載<https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/>
- [10] 玉田薫（九州大学）、和賀三和子（UCSD）、2020年6月、「理工系分野女性研究者の活躍促進に向けて：日米の事例から将来を展望する」『表面と真空』Vol.63, No.6, pp46-49
- [11] 本事業専用ウェブサイト (<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/survey/>)
- [12] 本事業専用ウェブサイト (<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/survey/news/5>)
- [13] 玉田薫、2022年6月、「差別均衡から平平均衡を目指す：これからの理工系学会のあるべき姿とは」『表面と真空』Vol.65, No.6, pp.290-291 (<https://doi.org/10.1380/vss.65.290>)
- [14] 玉田薫、2023年1月、「DEI推進のために日本の大学はどう変わっていくべきか」『表面と真空』Vol.66, No.1, pp.64-65 (<https://doi.org/10.1380/vss.66.64>)

追悼

Orfina
A T T T

【追悼】

大坪久子先生を偲んで —女性研究者への応援に感謝を込めて—

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

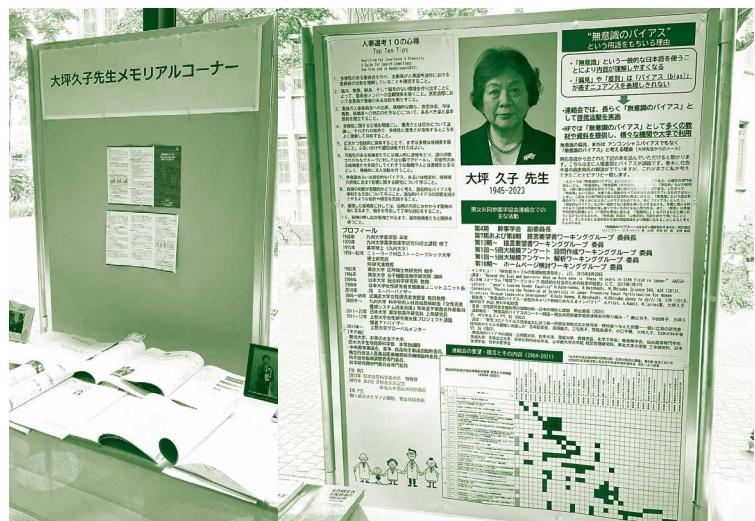
2023年7月30日、大坪久子先生が永眠されました。つい2ヶ月ほど前にメールのやりとりをしたばかりで、俄かには信じられませんでした。大坪先生は「動く遺伝子とゲノム動態」に関する著名な研究者であると同時に、女性研究者支援事業に関わる者であれば、知らぬ者は無いほど長年我が国の女性研究者の環境整備、活躍促進に尽力された方です。1968年九州大学薬学部卒業というご縁もあり、外部有識者委員、外部評価委員として九州大学の発展にも寄与いただきました。本稿では、九州大学との関わりを中心に大坪先生の御貢献への感謝の思いを綴らせていただきます。

男女共同参画学協会連絡会のインパクト

大坪久子先生に初めてお会いしたのは2007年9月10日、東京の学士会館でした。前年度から始まった文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業 [1] (以下モデル事業と表記) に旧帝大の7大学が全て採択されたのを機に、翌2008年9月26日、7大学の全総長が登壇する女性研究者支援シンポジウムが開催されました [2]。その準備の顔合わせの席のことです。大坪先生は、当時は東京大学に在籍中ながら北海道大学女性研究者支援室客員教授として参加されており、初対面の方ばかりで緊張気味の九大関係者に「実は私は九州大学の

出身なのよ」と、あの穏やかな笑顔で優しく声をかけて下さいました。

その前年の2006年10月に東京大学で男女共同参画学協会連絡会 (以下連絡会と表記) 第4回



2023.10.14 第21回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム
大坪久子先生 メモリアルコーナー

写真提供 北海道大学 深谷桃子氏

シンポジウム [3] が開催され、初めて参加した私は、登壇者の「今年は女性研究者支援元年です」との力強い宣言に、これから何かが変わっていくのだと大いに期待を感じました。大坪先生はそのシンポジウムの実行委員長を務めるなど、同連絡会で長年活躍された重鎮であることを後になって知り、すごい方とお話しできたのだと嬉しくなりました。

九州大学はこの連絡会シンポジウムに、モデル事業に採択された2007年を皮切りに、2022年までほぼ毎年文部科学省補助事業の取組みをポスター発表させていただきました。会場に行けば大坪先生に必ず会えると安心して参加しました。ただ、全国各地から関係者が集まるため、時には大坪先生の前に長い列ができ、ゆっくりお話しできる機会も限られていました。2022年10月の東京大学での第20回シンポジウム [4] では、大坪先生は途中まで会場に顔を出されており、お土産の松露饅頭を何とかお渡しできました。直接お目にかかれたのは、それが最後となりました。

2023年10月の連絡会第21回シンポジウムでは、大坪先生の御功績を讃えるメモリアルコーナーが開設されました。(写真参照)

女性枠採用への理解と協力

大坪先生は2006年のモデル事業の開始以降、連絡会に加え、各地の大学での講演あるいはモデル事業への助言で全国を飛び回っておられました。九州大学も2007年に採択されたモデル事業の一環で2008年12月に当時東京大学に在籍中の大坪先生を招いて「女性研究者のキャリア形成：現状と将来 ～男女共同参画学協会連絡会による大規模調査に基づいて～」と題して御講演をいた



2008年12月九州大学にて講演中の大坪先生 [5]

だきました [5]。(写真参照)

その翌年の2009年に科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業（以下加速事業と表記）が始まり、九州大学が採択 [1] されると、採択発表から間を置かず、この時には東京大学を御定年され日本大学に移られていましたが、大坪先生は東京からわざわざヒアリング調査にお見えになりました。採択課題「女性枠設定による教員採用・養成システム」の「女性を優遇するのではなく、機会を与えて育てる」という理念や、人事ポイントを活用した全学的な思い切った実施方法に、高い関心を持たれました。もともと大坪先生ご自身も女性限定公募に躊躇する日本の女性研究者に対し、「おい、おい、おい、しっかりしろよ。チャンスは逃さずつかむのです。そして実績出せばいいんでしょうが・・・。」 [6] とのお考えをお持ちで、大いに九州大学の取組みに共感されました。

九州大学のシステムは女性限定の国際公募で、透明性の高い2段階審査を実施しました [7]。理事・副学長、部局長が参加する全学審査会には女性の外部有識者2名を学外審査委員とし、大坪先

生にはこの委員を2009年の開始当初から、補助事業終了後大学自主事業になった後の最終年度の2018年まで10年にわたり続けていただきました。九州大学の理事・副学長、部局長が順次交代していく中、都合で欠席されることはあっても、最後まで審査委員を務めていただいたのは大坪先生ただお一人です。

全学審査会では部局推薦の採用候補者に加え、採用予定の部局長がプレゼンします。審査委員の大学執行部と部局長が、ほとんど男性である中、もうお一人の女性外部有識者委員とともに、候補者には同性の立場から、部局長には受け入れ態勢などについて、時には手厳しい質問をされることもありました。その一方で、両者に返送するコメントシートには、いつも相手の立場に配慮し、今後の活躍や進展を期待するコメントを残されていました。

また、女性枠の全学審査会の開催前後に大坪先生と既に採用された女性教員との懇談会を設定し、彼女たちの精神的なメンターの役割も引き受けて下さいました。九州大学では本システムで10年間に50名(教授7名、准教授25名、講師2名、助教16名)の女性教員を採用しましたが、その半数近くの教員は大坪先生と直接懇談した経験を持っています。

環境整備に加えて女性リーダー育成を

大坪先生はアメリカの大学でご夫妻での研究活動を経験されましたが、日本へ帰国するに際し男性に比べて女性が非常に苦勞することを自ら経験されています [8]。欧米に比べて大きく遅れている日本の女性研究者の現状を、後に続く若手のために改善したいという強い思いが大坪先生のモ

チベーションであったと思います。

日本でも2006年以降、女性研究者を支援する施策がいくつもなされてきましたが、大坪先生は女性を弱者として支援する視点では、いつまでたってもアメリカには追い付けず、女性を自立した研究者として活躍を促進させ、リーダーを育てる施策が必要であると強調されていました。2014年1月に九州大学で開催したリーダー育成セミナーでは「Beyond the Bias and Barriers ～日米にみる女性研究者支援～」のタイトルで講演いただきました [9] が、この時も女性リーダー育成が急務と訴えられていました。

九州大学は2015年度から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(以下ダイバーシティ事業と表記)(特色型) [1] に採択されました。この事業でも大坪先生に外部評価委員をお願いしました。大坪先生は本事業の特に配偶者帯同雇用制度 [10] に対し、その準備の進捗状況、制度制定後の運用状況にも常に関心を持たれました。九州大学の制度は海外制度をモデルにし、優秀な人材確保に重点を置いていましたが、大坪先生は制度制定後も、もっと若手もアプライしやすい制度をと、若手研究者に寄り添った提言を続けられました。

制度検討の途中では2016年3月にスタンフォード大学のシービング教授を招いて、配偶者帯同雇用に関するシンポジウムを開催しました。その際に大坪先生はパネリストとして登壇され、日米両方の研究現場を知る立場で意見を発信されています [11]。

2017年にはエルゼビア社の事例 [12] にならって、九州大学は男女別の論文業績分析を実施し、特に女性枠システムで採用された教員の業績が平



2016年3月シンポジウムにて 左から3番目が大坪先生[11]

均して高いことがデータで示され、女性研究者に対する無意識のバイアスの存在を明らかにしました [13]。さらに環境さえ整えば、結婚や出産は研究のマイナスにはならないことをデータで示しました [14]。大坪先生はかねてより無意識のバイアスの問題にも積極的に取組まれており [15]、九州大学の分析結果は女性研究者への無意識のバイアスの排除、女性活躍の可視化に繋がるものとして大いに歓迎していただきました。また、これらの成果により九州大学は2018年第5回東北大学澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞 [16] を、そして2019年には日本科学技術振興機構の第1回輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン・アシダ賞） [17] を授賞し、大坪先生にも大変喜んでいただけました。

SENTAN-Qへの理解とリーダー育成への希望

九州大学は2019年度にダイバーシティ事業(先端型)に採択 [1] され、ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q) を開始しました (<https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/>)。毎年10名ほどの女性及び若手教員が、2年間の国際研修を通じて実力と自信をつけ、1段階昇任する研修プログラムです。研修生の選定にあたっては、

事前は無意識のバイアスチェックシートを審査委員に配布し、署名の上、提出いただくなど公正な審査となるよう配慮しています。

SENTAN-Qでは分野、職位、国籍の異なる男女混成の研修生が、海外のトップ大学の副学長クラスからダイバーシティや大学ガバナンス・大学の在り方について学ぶプログラムが生まれ、将来のリーダーとなるための布石ともなっています。

大坪先生はSENTAN-Qのリーダー育成を促進する制度設計に高い関心を寄せられ、選出される研修生や進捗状況などもいつも気にかけて下さいました。また、研修修了生のその後の活躍にも大いに期待されていました。コロナ禍以降色々なイベントや講演会がオンラインになる中、大坪先生は九州大学の関係イベントはかかさず参加されました。2023年3月のダイバーシティ事業(調査分析)のシンポジウム(本誌特集に掲載)も聴講され、報告がポリモルフィア誌に掲載されるのを楽しみにされていました。

2023年4月28日のNHKニュースウオッチ9で、九州大学の女性枠設定による教員採用の成果と現在進めているSENTAN-Q研修が7分ほどで紹介されました。その放送直後に大坪先生から、「よく、纏まっていましたね。九州大学が取り上げられて満足です！これからもますます頑張ってください。」とメールが届きました。長年九州大学の取組みを見守って下さった大坪先生のお言葉です。SENTAN-Qを主導する玉田薫副学長も、そして私自身にも大きな励みとなりました。

後に続く世代へ向けて

大坪先生は本ポリモルフィア誌にも論文、書籍紹介、活動報告を執筆されており [18-20]、

発信することの大切さを常に強調されていました。さらに日本語で発信しても海外から見れば何も発信していないのと同じである、と英語で発信することの重要性にも言及されていました [9]。

また、後進を育成することにも心を砕かれ、2016年の夏のある日、女性枠採用審査会終了後の懇親会の席上、大坪先生から「九州大学にも女性研究者を応援するための基金を是非作って下さい。」と要望がありました。そこで誕生したのが「九州大学女性研究者活躍促進プロジェクト基金」です [21]。これが契機となり、現在に続く伊藤早苗賞 [22]、QURIESプログラム [23] の設立に繋がりました。寄付者名簿の最初は大坪先生です。

初めてお目にかかってから15年あまり、九州大学の取組みにも学外の委員として直接貢献いただきました。加速事業が始まって以降は、頻繁にメールのやりとりをするようになり、九州大学の取組みを色々な機会でご紹介いただきましたし、個人的にもいつも励ましていただきました。サブライズがお好きな面もあり、来学の際には嬉しいお菓子の土産を持参下さることもありました



2010年12月 クッキーのおみやげ (筆者撮影)

(写真参照)。亡くなられて月日が経っていく中、大きな支えをなくしてしまったような寂しさを改めて感じております。

長年にわたり九州大学を応援し、そして何より我が国全体の女性研究者の活躍促進に尽力いただいた大坪久子先生を偲ぶ本稿は、大坪先生の御講演 [9] の最後のお言葉を、後進へ託された思いとして紹介し、締めくくりと致します。

冒頭の2006年に期待した女性研究者をめぐる変化は、時間はかかりながらも着実に進んでいます。そして大坪先生の思いを継いで、今後も進めていかなければならないと思っています。

「先は長いのです。女性研究者同士の助け合いが改めて必要とされています。若手は実力をつけ、機会を逃さずにチャレンジし、先行者は後から来る人を育てて引き上げる努力をしてください。」

(2014年1月15日 大坪先生御講演記録より)

参考情報等

- [1] https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/program/index.html 2006年度以降の文部科学省女性研究者支援各事業の採択機関、概要を掲載。
- [2] 男女共同参画シンポジウム開催報告「男女共同参画社会の実現に向けて ―女性研究者支援を通じた基幹大学の役割」学士会会報 2009-I No.874, p.122-125
- [3] https://www.djrenrakukai.org/events06_1.html (2023年11月8日アクセス)
- [4] https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/20th_symp_report.pdf (2023年11月8日アクセス)
- [5] 九州大学女性研究者支援室「世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム 平成20年度活動報告」2009年3月
- [6] <https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/notice/view>

- php?cid=302&page=17&r_search=& 大坪久子氏
エッセイ「今振り返る『日米』共同参画事情」(2023
年11月8日アクセス)
- [7] 「女性枠を設定した教員採用とその成果」上瀧 恵
里子, 物理科学雑誌 パリティ, Vol. 28 No. 01, pp.
87-90 (2013)
- [8] [https://scienceportal.jst.go.jp/explore/
interview/20150813_01/index.html](https://scienceportal.jst.go.jp/explore/interview/20150813_01/index.html) Science
Portal, 2015年8月13日インタビュー「男女が共
に活躍できる社会へ」, 第1回大坪久子氏「私と
女性研究者支援」(2023年11月8日アクセス)
- [9] 女性研究者養成システム改革加速事業 九州大
学リーダー育成セミナー「Beyond the Bias and
Barriers ～日米にみる女性研究者支援～」2014
年1月15日 講演記録冊子
- [10] [https://cheers.jsps.go.jp/casestudy/kyushuuniv/
\(2023年11月8日アクセス\)](https://cheers.jsps.go.jp/casestudy/kyushuuniv/) 日本学術振興会
CHEERS!の大学等の取り組み事例で紹介
- [11] 「多様性の確保と性差に着目した科学技術革新シ
ンポジウム」2016年3月18日 九州大学医学部
百年講堂、抄録はポリモルフィア Vol.2, pp.8-39
(2017) に掲載
- [12] 2017年オランダの学術論文出版社エルゼビア社
が、自社の論文データベースScopusを用いて、
12の地域、27の分野の研究業績を男女別で分析
し、Gender in the Global Research Landscape に
まとめた。
- [13] 「九州大学の分析事例」劉沙紀、ポリモルフィア
Vol.3, pp.33-37 (2018)
- [14] Gender Analysis: Evidence-Based examination
of Research Activity in Kyushu University 抄 録
World Social Science Forum 2018 発表報告、玉
田薫、ポリモルフィア Vol.4, pp.40-47 (2019)
- [15] 男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイ
アスコーナー」[https://www.djrenrakukai.org/
unconsciousbias/index.html](https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html)
- [16] [https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/sawayanagi_
award-2023/](https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/sawayanagi_award-2023/)
- [17] [https://www.jst.go.jp/diversity/about/award/
award2019.html](https://www.jst.go.jp/diversity/about/award/award2019.html)
- [18] 「女性研究者増加政策における『パイプライン理
論』—2006～2015年のシステムティックレ
ビューの検討から—」横山美和, 河野銀子, 財部香
枝, 小川眞里子, 大坪久子, 大濱慶子, ポリモルフィ
ア Vol.2, pp.94-107 (2017)
- [19] 書籍紹介『WHAT WORKS : Gender Equality by
Design』by Iris Bohnet 大坪久子, ポリモルフィ
ア Vol.3, pp.113-118 (2018)
- [20] 活動報告「無意識のバイアスのコーナー開設 —
男女共同参画学協会連絡会の取り組み」裏出令子,
平田典子, 大坪久子, ポリモルフィア Vol.7, pp.82-
89 (2022)
- [21] <https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/kikin/>
- [22] [https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/upbringing/
SanaeltoAward.php](https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/upbringing/SanaeltoAward.php)
- [23] [https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/upbringing/qries.
php](https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/upbringing/qries.php)

【追悼】

大坪久子先生の女性研究者支援への想い —共同研究を通して—

河野銀子

九州大学男女共同参画推進室 教授

7月30日、複数のメールで大坪久子先生のご逝去を知りました。仙台から山形に戻るバスの車中でしたが、涙があふれて止まらなくなりました。

大坪先生はゲノム動態等を専門とする理系研究者で、私は教育や科学技術政策を対象とするジェンダー研究者。大坪先生が九州大学薬学部に入學された年、私はまだ生まれていませんでした。研究分野も世代も大きくかけ離れていて普通なら出会うはずのない大坪先生と初めてお会いしたのは、小川眞里子先生（現・三重大学名誉教授）代表の科研費（JSPS 25360043 [1]）の研究会でのことでした。小川先生をはじめ、女性研究者問題を研究するにあたって、文系だけ、理系だけということでは研究も政策も進展しないと考えていた共同研究に大坪先生を迎えたことで、研究は飛躍的に発展することになりました。異質な者同士の出会いの重要性を実感したものです。ソウルで開催されたジェンダー・サミット6にもご一緒し、また韓国・台湾との共同研究の成果を投稿する際にも随分とお世話になりました [2]。

その後、2016年度から筆者が代表で取組んだ女性研究者支援政策の国際比較をテーマとする共同研究（JSPS 16H03324）にもメンバーとして入っていただきました。欧州の科学技術とジェン

ダーに詳しい小川先生と、米国の女性研究者支援の実態と政策に詳しい大坪先生が多くの情報を提供してくださったおかげで、研究代表者の能力をはるかに超えるインパクトある研究プロジェクトとなりました。大坪先生はご自身の米国のお知合いを次々と紹介して下さって、直接お話をうかがうことができました。政策立案や決定過程には公的な記録としては残らない議論や交渉、妥協等が多くあるため、関係者にインタビュー調査を行って掘り下げることができたのはきわめて重要なことでした。

こうして研究会を通じてお世話になったのは、10年ほどになりますが、この間、科学技術・学術界のジェンダー平等推進に向けたほとぼしる情熱と行動力に、魅了され続けていました。実のところ、研究会のメンバーと「パワフルすぎてついていけない」とこぼすこともあったほどですが、最終的に『女性研究者支援政策の国際比較』（明石書店、2021）として纏めることができました。出版をととても楽しみにされていたのに、私の事情で科研費終了後に取り掛かることになってしまい、ご心配をおかけしましたが、病魔と向き合いながらも熱い筆を走らせてくださいました。

周知のことと思いますが、大坪先生は男女共同

参画学協会連絡会でも中心にご活躍され、大規模アンケートに基づく調査結果をエビデンスとして政策提言も行ってこられました。連絡会を通じた活動は、政策のみならず、人文社会科学系の学協会にも影響を与えたと思います。「人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会」(GEAHSS 略称ギース)のホームページ [3] を見ると、自然科学系の先んじた動きに触発されて会が成立したと記載されているのがわかります。また、先生は「無意識のバイアス」のリーフレットや「人事あるあるビンゴ」等、ツールの開発にも熱心で、ジェンダーに関心のない人々を巻き込む方を常に考えて行動されていたことが強く印象に残っています。

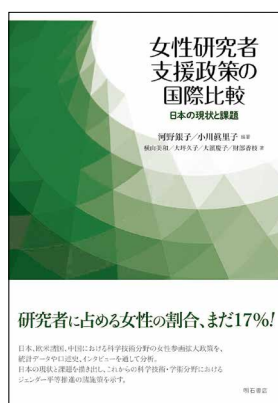
大坪先生との主たる思い出は研究会にあります。研究会以外のことでも有益な情報をくださったり、ご助言をくださったり、面倒見のよい方でした。国内外の多くの仲間や弟子がいるにもかかわらず、新しい知人程度にすぎない私のことまで気にかけてくださっていたことに感謝しています。理路整然として、綺麗ごとの激励や根拠のない称賛を含まない先生の言葉は、自分が考えなくてはならないことを整理したり、優先すべきは何かを検討する際に大いに助けとなりました。たいへんはすぐに返信をくださるのに少し間が空き始めたのは春以降だった気がします。それでもパリッとした文面のメールがきていました。しかしながら、訃報に接することとなりました。

翌7月31日付で、九州大学男女共同参画推進室教授の選考結果を受け取りました。九州大学のことをよく話されていた先生にいちばんに伝えたかったのですが、叶いませんでした。もうひとつ、今年9月に澤柳記念DEI賞 [4] を受賞したこと

もお伝えしたかったです。大坪先生は第2回澤柳記念賞 [5] を受賞されています。その頃とは少し趣旨が変わったようですが、大坪先生のあとに続くことができたことをこの上なく光栄に思うとともに、賞の重みに恥じないしごとをせねばと心に誓った次第です。

大坪先生はいなくなりましたが、先生の想いは全国各地の後進が受け継ぐことでしょう。その一人として、女性研究者の実態や支援政策の研究を続けていきたいと思っています。それが、

私にできる何よりの恩返しだと思いますし、先生も喜んでくれるに違いありません。心より大坪先生のご冥福をお祈り申し上げます。



河野銀子 / 小川眞里子 編著
横山美和 / 大坪久子 / 大濱慶子 / 財部香枝 著
『女性研究者支援の国際比較：日本の現状と課題』
(明石書店、2021年)

[注]

- [1] <https://kaken.nii.ac.jp/ja/grant/KAKENHI-PROJECT-25360043/>
- [2] *International Journal of Gender, Science and Technology, Vol.9, No.1.* (2017) (<https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/409>) に掲載された。
- [3] <https://geahssoffice.wixsite.com/geahss/geahss>
- [4] <https://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyosawayanagi/sawayanagi.html>
- [5] <https://www.tohoku.ac.jp/japanese/2015/09/press20150925-04.html>

世界の窓から

y m o

rfía

女子の理系進路選択事情： 中国・シンガポール・ドイツ・アメリカ調査から

河野銀子	九州大学男女共同参画推進室 教授
大濱慶子	神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部 教授
坂無 淳	福岡県立大学人間社会学部 准教授
後藤みな	山形大学地域教育文化学部 准教授
イプトナー・カロリン	名古屋大学未来社会創造機構 特任准教授
鈴木宏昭	山形大学地域教育文化学部 准教授
ミラー・ジェリー	山形大学地域教育文化学部 准教授

はじめに

研究開発職における女性割合の低さは、解決すべき社会課題と認識されるようになってきている。ジェンダー平等の推進という人権問題としての側面に加え、イノベーション創出の観点からも女性参画の重要性が知られるようになったためであろう。国内でも、男性だけの研究チームより男女で構成されたチームの特許の方が経済価値が高いといった研究成果 [1] が発表され、耳目を集めた。

これらの職業に就くためには大学で理工系分野を専攻することが求められるが、日本の状況は厳しい。女子の大学進学率は徐々に上昇してきたものの、学部在学者数に占める女性割合は45.6%（文科省2022「学校基本調査」）と半分に満たず、理学や工学は30%に及ばないのである。政府は、15年前には理工系分野の職業や専攻に女性を増やす政策に着手していたが、いまのところ顕著な改善はみられない。大学進学にジェンダーギャップがある現状を踏まえれば、理工系学部の女性割合を向上させるためには、大学入学前に注目する

必要があると考えられる [2]。

他方、高等教育が整備されている多くの国では、学部在学者に占める女性割合は過半数となっている。それにもかかわらず、理工系分野では依然として低い専攻もあるため、女性割合の向上に資する政策的取り組みが行われている。その多くは、初中等教育段階の女子を対象とする事業である。

そこで本稿では、諸外国の女子の理系進路選択事情を紹介し、日本への示唆を得たい。ただ、大学への進学方法は国によってさまざまで、中等教育の修了資格付与によるものや大学入試によるものなどがあり、入学試験を行う場合もその方法や内容は様々ではない。そのため、大学進学方法が異なる4ヶ国を取り上げ、女子の理系進路選択事情を垣間見る [3]。以下では、中国、シンガポール、ドイツ、アメリカの4ヶ国を対象とし、理工系の大学進学にかかる制度概要と女子の理系進路選択を促進する要因を探る。

1. 対象国のプロフィール

まず、対象国のプロフィールをジェンダーの側面から捉えるため、世界経済フォーラムが発表している「ジェンダーギャップ指数」(WEF 2023)の結果を参照する。表1に政治/経済/健康/教育の4分野の総合順位とスコア、教育分野総合(識字率/初等教育就学率/中等教育就学率/第3段階教育就学率)の順位とスコア、および第3段階教育の順位とスコアを示した。日本の教育分野は、総合では順位もスコアも高いが、第3段階教育のみとなると最下位となる。大学を含む高等教育におけるジェンダーギャップが解消していないからである。日本以外の4ヶ国では、大学生に占める女性割合は過半数なので、こうした差が順位やスコアに反映されたものと思われる。

表1 「グローバルジェンダーギャップ報告 2023」における各国の順位とスコア

	総合順位 (スコア)	教育分野の 総合順位 (スコア)	第3段階 教育順位 (スコア)
中国	107 (0.678)	123 (0.935)	1 (1.000)
シンガポール	49 (0.739)	66 (0.971)	1 (1.000)
ドイツ	6 (0.815)	82 (0.989)	1 (1.000)
アメリカ	43 (0.748)	59 (0.995)	1 (1.000)
日本	125 (0.647)	47 (0.997)	105 (0.976)

出所) World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023

そこで大学教育に注目したいところだが、教育に関する国際比較は、学校教育制度の違いや就学率・進学率の拡大時期の時間差、また経済状況や教育政策の在り方からも影響を受けるため、簡単

ではない。大学進学率ひとつとっても、国によって定義が異なり、統計の取り方も違っている。文部科学省は各国の千人当たりの高等教育在学者数を公表しているが、「高等教育」に含まれる校種や教育内容は国ごとに説明されている [4]。これでは、高等教育の発展段階説や制度類型論(天野 1987)を射程に入れた議論ができないため、多様化の進展をジェンダー視点で検討することが難しい。

また、実際の大学進学は運用上の慣例や個人個人の置かれている環境等から影響を受ける。大学進学機会に性別による制度的な制限がないのに大学進学状況に男女差がある日本が好例であるが、このことは公的制度のみを分析しても現状は見えないことを意味する。そのため、本稿では、主としてインタビュー調査 [5] の結果を用いる。

2. 中国

(1) 制度の概要

2050年までに世界トップレベルの科学技術イノベーション強国を築き上げるといふ国家戦略を打ち出し、イノベーション人材の育成を図っている。中国教育部は専攻分野別の男女別統計を公表していないが、中国教育科学研究院(2016)の調査によれば、本科(学士課程)各専攻卒業者の女性割合は、理学49.9%、工学29.9%、農学53.4%、医学59.6%であった(大濱 2021)。

教育制度は原則的に6・3・3制で、高級中学2年次(日本の高2相当)に文系理系クラスに分かれ、大学受験に備えるのが一般的である。「高考」と呼ばれる全国統一大学入学試験は熾烈な受験競争で知られるが、試験に対応した「応試教育」や知識偏重教育から「資質教育」(原語:素質教

育)重視への転換や、大学進学者の増大や急速な高等教育の多様化に対応した入試改革が行われている。2010年、2014年に発表された入試改革案を受け、「高考」の試験科目については、統一入試3科目(語文、数学、英語)と高級中学学業水準試験3科目(政治、歴史、地理、物理、化学、生物から選択)の「3+3」方式が採用されることになった(2014年高級中学入学者対象に上海、浙江省から実施)。

(2) 問題状況と課題、および調査概要

本科では2011年に、修士でも2010年に女性割合が過半数を占め、2016年時点の理系分野における本科卒業者の女性割合も、工学を除き、女性学生が男性を上回る勢いである(河野他2022)。入試改革は施行されて日が浅く、まだ全国に普及していないことなどを勘案すると、近年の入試改革が女子の大学受験行動や理系進路選択に直接的影響を与えるとは考えにくい。また理系の女性割合が低いという事情もあってか、中等教育から高等教育にかけて女子・女性の理系選択の支援に特化した事業例は管見の限り見当たらなかった。

そこで、入試改革導入直後の現場の声を拾い上げ、女性学生の理系進路選択やSTEM分野の実態の把握をめざし、理工系専攻の大学生・大学院生、および大学教員にインタビュー調査を実施した。

(3) 結果と考察

高級中学では、生徒の希望により文理系クラスが編成される。理系クラスの方が文系より多く、1クラスの男女比はほぼ同じであったとの回答も

多く、中等教育段階から理系を選ぶ女子が少数派ではないことが窺えた。理系進路選択の理由としては、理数系科目が得意であった、理系の職業に就いている両親や母親の影響、両親から支持されたという声の他、理系を選択すると専攻分野が豊富にあるので、大学受験の際に有利だと考えていることもわかった。

こうした選択行動や意識形成の背景には、中華人民共和国建国以来の理系重視の伝統(「重理、軽文」)や、女性の社会参加が促されて女性技術労働者が花形職業として登場したという経緯がある(大濱2021)。同様に、現在進められている科学技術イノベーション政策も理系進路選択拡大を促す一要因となろう。理系の職業への憧れや将来の職業と結びついている理系専攻は、女子も選択時から将来像を描きやすいこと、女性の自立を助けるといったことが挙げられる。また改革開放後、30年以上続いた一人っ子政策により娘にも高い学歴を望む家族が増え、教育におけるジェンダー格差が縮小し平等が促された。

新しい入試では、従来の「3+X」方式(語文、数学、英語の3科目に加え、多くの省ではXの試験科目を「文科総合」、「理科総合」としていた)からXを廃止した「3+3」方式が導入された。このことについて、文理系の知識の偏りが改善され、受験生は得意な科目で試験を受けられるようになったと評価する一方で、大学で理系学部・専攻を志願するならば理系科目を受験すべき、など現場教員の意見は分かれていた。これらの試験科目再編が女子生徒の理系進路選択に影響するか否かは、今後の検討課題である。

一方で、増加する女性学生の就職難等、大学の出口問題が生じている。競争力を高めるために大

学院に進学する女性が増加の一途をたどっており、2021年中国の科学技術部、教育部などの13部門が「科学技術分野における女性研究者のさらなる役割発揮への支援に関する若干の措置」を発表し、注目を集めている。また、男性の学生が多い理工系大学においてジェンダー科目を教養選択科目のコアカリキュラムに位置づける動きもみられる。先駆けは華中科技大学で、北京の理工大学でも検討されている。こうした新動向は、ジェンダーに関する知識も有する理系人材の育成となりうることから興味深い。

3. シンガポール

(1) 制度の概要

シンガポールの教育はPISA等の国際比較調査や大学ランキングの順位の高さがしばしば着目される。また、英語と民族語という多言語学習が必須であることや、初等教育段階での試験がその後の教育選択に影響する早期選抜システムに特徴がある。

教育制度は、初等教育6年、中等教育4年の後、中等後教育として主に3つに進路が分かれる。大学進学への主要ルートはジュニアカレッジ（JC）（2年）で、より職業実践に近い教育を行うポリテクニク（高等技術専門学校）（3年）とITE（技術専門学校）（2年）がある。JCの生徒は、GCE-Aレベルの試験を受け、その成績をもって希望大学の専攻に入学申請する。必要科目の種類や成績は大学や専攻により異なり、面接等を課す場合もある。

JCでは文系（Arts）と理系（Science）のコースが設定されている。坂無他（2021）のまとめによれば、人数からみて理系が重視されているこ

とが窺える。2019年のJCでは理系が生徒の8割強と極端に多い（男性で9割弱、女性は8割弱）。学部入学者数でも、2019年の6大学合計で工学、情報学、自然・物理・数理科学等の理工系学部の入学者が多い（ただし人文・社会科学、ビジネス・経営学も多い）。女性割合は全分野合計で51%と大学入学者の過半数を超えている。理工系では工学29%、情報学35%で男性が多いが、自然・物理・数理科学59%と日本よりも理工系に女性が進学している（坂無他 2021）。

(2) 問題状況と課題、および調査概要

上記のように、シンガポールでは日本より女性の理工系専攻が多い。シンガポールの教育制度を踏まえると、JC以前の経験を知ることが重要であろう。そこで、理工系学部に在籍あるいは卒業した女性に加え、文系を選択した男性や大学教員（男女）にもインタビューを実施し、当地の文理選択行動の背景を探った。以下、調査結果を中心にシンガポールの特徴をまとめていく。

(3) 結果と考察

先述のように、JC段階で理系の生徒数が多く、大学入学者数も理工系の学生数が多いが、インタビューでもJCで理系クラス数が大半を占めていたことがわかった。JCで理系を選択し、理系科目で高い成績を取り、その成績で大学の理工系に進学する。そして、理工系の学位が収入や社会的地位の高い職業獲得につながる。このような道筋や価値観がJCの教員、家族、友人関係などの周囲から生徒に明示的・暗示的に示されることがあり、これらは生徒の性別によらず共有されていた。

次に、個人が各科目に対する自身の興味や強み

を自覚する機会が多く、それを生かした学習、進学を行う傾向がみられた。当地では比較的早い段階で科目が細分化する傾向がある。このことは生徒が自身の興味や強みを自覚することにつながる可能性がある。例えば、大まかに理科ではなく、生物に興味や強みがある場合、理科の他分野に興味や強みがないと感じる場合でも生物への熱意や努力を持続させ、その分野の大学進学につながる事が考えられる。

また、どの大学と比較するかにもよるが、日本の有名国立大学に比べると、シンガポールの有名大学入学に必要な科目数は同程度かやや少ない傾向がある。坂無他（2021）によれば当地の有名大学入学の必要科目数はGCE-Aレベルでは4科目である。ただし、理系なら理系科目だけを学習すれば良いわけではない。4科目のうち1科目は理系なら文系科目、文系なら理系科目の反対科目を含める必要がある。加えて、4科目以外にジェネラルペーパーやプロジェクトワークも課される。また、生徒は一つ一つの科目を深く学習し、GCE-Aレベル試験もペーパーだけではなく多面的に評価される。

以上、シンガポールの大学進学では、理系に高い価値が置かれていること、個人が各科目に対する自身の興味や強みを自覚し、それを生かした学習、進学を行う傾向があること、そこに男女というジェンダー差が入る余地が少ないことが示唆された。このことが、日本より多い女性の理工系選択につながっているのではないだろうか。

今後の課題として、理工系でも分野間に差がある理由を探ることがある。また、理系に女子を増やす事業が普及している様子は調査では確認できなかったが、政府の白書（SG Together and

Celebrating SG Women 2022）[6]の中で、情報分野で働く女性に対する政府、産業界、大学の取り組みを一部知ることができた。最後に、近年大学数が増加し、大学入学ルートの多様化が進んでいる。これらについて、検討する必要があるだろう。

4. ドイツ

(1) 制度の概要

ドイツでは教育や文化に関する権限は州にあるため、細部は各州で異なるものの、基本的に就学前は保育所/幼稚園等に通園可能で、6歳から10歳までは基礎学校（Grundschule）で初等教育を受ける。その後の進学先は、主としてギムナジウム（9年または8年）、実科学校（6年）、ハウプトシューレ（5年）の3つがあり、実科学校とハウプトシューレの性格を併せ持つ学校もある。大学への主要ルートはギムナジウムで、この修了資格（アビトゥーア）をもって大学入学資格が得られる。

理系の専攻分野の女性割合は、2021年時点で34.5%とされる [7] が、分野ごとにばらつきがある。例えば、今回調査した大学では、生物学・化学・薬学部における女性割合は約60%であるのに対し、地球科学部では41%、数学・情報学部では32%、物理学部では29%となっていた。こうした状況もあり、女子の理系進路選択を支援するMINTプログラムが実施されている。

(2) 問題状況と課題、調査概要

上記を踏まえ、2つの観点で調査を行った。①ギムナジウムと大学で実施した学生や教職員に対するインタビューにより、理系学部に進学した女

性のギムナジウムでの学習状況やアビトゥーアの準備方法を探る。②MINTプログラム実施機関の学生、教職員、コーディネーターに対するインタビューにより、プログラムの詳細を把握する。

(3) 結果と考察

①の結果

アビトゥーア試験は、言語・文学・芸術分野、社会科学分野、数学・自然科学・技術分野の3分野をカバーするように受験科目を選択するものである。アビトゥーア試験は幅広い一般教育を保障するものと考えられているため、理系学部への進学を希望する場合でも、自然科学系科目だけを受験することはできない(宮野・藤井 2015)。インタビュー調査では、筆記・口述試験ともに、女子生徒は物理や化学よりも、生物を選択する割合が高く、女子の理系科目選択には偏りがあることが明らかになった。

ギムナジウムの授業では、アビトゥーアの要件に基づき、教材の量、課題、配点が設定されており、その形式および内容は試験に対応したものとなっている。ギムナジウムによっては、筆記の過去問が授業課題として出題されたり、模試が実施されたりするため、生徒にとっては普通の授業が筆記試験の対策になり得る。口頭試験では、生徒によってテーマが設定され、15～20分のプレゼンの後、質疑応答が行われる。ある学生は、生物の口頭試験で「生命とは何か」というテーマを自ら設定し、地球上の極限的な生息環境を調べた上で、生命の定義を導き出すよう取り組んだと述べていた。プレゼンの対策は、個人での反復練習や教師・家族に相談して進めるようである。

②の結果

インタビューでは、女子自身が伝統的なジェンダー役割から影響を受けていること、理系科目の学習に自信が持てないこと、また教職員から理系進路を期待されていないこと等の問題点が述べられたが、MINTプログラムは、性別に関するステレオタイプを打破し、自己効力感を高める効果がみられると認識されていた。ただし、プログラムだけでなく、学校全体として男女平等教育を推進することや、カウンセリングや教員の意識改革も求められていた。

ドイツは1970年代から初中等教育における男女平等教育を推進してきた(池谷監訳 2004)が、現在でも大学の理系分野の中には女性が少ない専攻分野がある。そのため、MINTプログラムへの期待は大きいですが、一方でそれだけでは不十分という見方もなされている。理系の職業文化や家庭と仕事の両立を可能にする制度の改革が今後の課題として示された。

5. アメリカ

(1) 制度の概要(教育制度・高大接続)

米国では、2013年にSTEM教育委員会が発表した戦略計画の1つに、「歴史的にSTEM分野を進路に選択する者が少なかったグループへの特別の配慮(Better Serve Groups Historically Underrepresented in STEM Fields)」が明記され、黒人や低所得者層、障がい者、女性等の顕著な参画拡大が目指されるようになった。また、女性と女子に関する審議会(White House Council on Women and Girls)が2015年に発表した報告書では、低参画集団の参画拡大を促進する方策としてSTEM科目を教える方法を変える重要性が提示された。

STEM分野のジェンダーギャップ解消に向けた政策的取り組みが1980年代には開始されていた米国である(村松編2004、ホーン川嶋2004等)が、2016年時点でもコンピュータ・サイエンス、工学、物理科学の学士号取得者に占める女性割合は2割前後と他より低く、改善が求められている。

教育制度は全米で統一されているわけではなく、義務教育やハイスクールの年限なども州ごとに規定される。高等教育機関も多様で、入学方法も大学ごとに異なるが、一斉入試や中等教育の修了資格が用いられるわけでない点は共通している。多くの大学では、高校のGPA、SATやACTのスコア、推薦書、エッセイ(志望動機等)による評価を行っており、AP(Advanced Placement: 上級科目)の履修や課外活動が加味されることもある。また、一部を除き、大学出願時に専攻分野を決める必要はない。つまり、多くは受験先学部が指定する理数系の入試科目を受けたり、高校で理系コースを選択したりせずに、大学入学後に理工系を専攻することになる。

(2) 問題状況と課題、調査概要

①上記のような制度は、大学入学前の広い学びを許容するものであるが、その実情を捉えるため、科学カリキュラムに着目してWEB調査を行った(本稿ではミシガン州を取り上げる)。②また、早期に進路選択をする必要がない中でいかにして女性が理系を選択しているのかを明らかにするため、理工系専攻の女性の学部生、大学院生、および支援組織等に対するインタビュー調査を実施した。

(3) 結果と考察

①の結果

ミシガン州のハイスクールの科学の卒業要件は、少なくとも生物学と化学、物理学、解剖学、または農学のいずれかを含む科学の3科目が必修とされている(ミラー他2022)。全米の多くの州の卒業要件は2科目であるため、ミシガン州ではより幅広い科学学習を求めているといえる。一方、ミシガン大学の入学審査において科学に関する修得単位数や履修科目等の要件は、入学希望のカレッジによって異なる。例えば、工学カレッジでは、科学の科目4単位が必要であり、化学もしくは物理学を少なくとも1単位以上修了していることが推奨されている。また、同カレッジへの入学にあたっては一部で科目が指定されているものの、基本的に科学に関する科目の修得単位数のみが入学最低基準とされていた。そのため、多様な学習経験をもつ生徒の入学が比較的容易であると考えられる。

②の結果

河野他(2021、2023)で明らかにしたように、米国ではNPOなどによる小中高の女子を対象としたサイエンス・キャンプやSTEM分野への進学に対する経済支援があるが、これらに加え、女性学部学生同士のコミュニティが形成されていることが、インタビュー調査により明らかになった。STEM分野の科学や数学の授業サポートをはじめ、大学院進学や就職に関わる悩み相談などが行われており、理工系大学院においても類似のコミュニティがあった。コミュニティを通じた他大学の学生・院生や、STEM分野で就職している女性たちとの交流機会は、理系専攻の選択だけでなく、その学習・研究を継続させていく支えとなっ

ているようであった。

6. まとめにかえて

以上は断片的なインタビュー調査であるものの、制度分析ではわかりえない実態を把握できた。理系の女性割合が比較的高い中国、シンガポールと、それほどでもないドイツ、アメリカに分けて知見を簡単にまとめる。

まず、理系に女性学生が多い中国とシンガポールでは、性別を問わず理系に価値がある、就職に有利であるといった認識が共有され、それゆえに大学入学前から理系コースを選択する傾向があった。実態として大学でも中等教育でも理系(学部・コース)が多いため、理系を選択しておけば大学進学が容易になるというメリットがある。一方、両国とも大学入学にあたり、理系以外の科目や課題を課しており、理系しかできない人材を求めていることが推測される。また、女性の就労が当然視される社会では、よりよい就職をめざす女子が理系学部を選択することは自然であることが窺える。ただし、中国では出口のところで苦戦する傾向もみられた。また、理系の中には依然として女性割合が低い専攻があり、その対策も講じられつつある。

他方、アメリカやドイツは早くから女子の理系分野選択の支援に取り組んできたにもかかわらず、理系の中にはまだジェンダーギャップの大きい分野がある。そのため、様々なサポートが行われているが、大学入学時に専攻を決定する必要のあるドイツでは、大学入学前の女子生徒等にアプローチする支援事業が行われており、アメリカではそれらに加えて女性の学部生や大学院生を対象とするプログラムも多い。いずれも、幼少期から

女子の理系進路選択が歓迎されない中では必須の取組みであろう。また、実際に理系選択した後も同世代や先輩女性との交流を通して少数派のデメリットを乗り越えようとしていた。

以上の共通点として、幼少期からの生育環境の影響が女子の進路選択に現れていることが挙げられる。理工系重視や男女平等をめぐる社会規範の違いが、女子の理系進路選択を自然なことと見るか、不自然なことと見るかに影響していると考えられる。日本の社会規範は、中国・シンガポールよりドイツやアメリカに近いように思われるが、理系専攻の女性学生割合はこの2か国より相対的に低い。そのため、2か国の取り組みを参照しつつも、独自策も求められるだろう。

また、4ヶ国とも大学で理系を専攻するにあたり、入学時に理系科目のみで評価されていない傾向も窺われた。さらに、従来の典型ルート以外から大学に入学するケースがみられるようになっていくことも明らかになった。日本でも、専門高校のように従来の典型ルート以外からの大学入学者が増えつつあり、また、二年制の高等教育機関からの編入や社会人の再入学など、大学への多様なアクセス確保が期待されていることを鑑みれば、これらの国々の非典型ルートからの大学進学が女子の理系進路選択の拡大につながるか否か、注視することが肝要である。これらは、今後の課題としたい。

付記) 本稿の各国の報告は、日本科学教育学会第47回年会(2023.9.18. 於愛媛大学)の課題研究「女子の理系進路選択拡大に向けたSTEM分野の高大接続」の発表をもとに再構成したもので、中国は大濱、シンガポールは坂無、ドイツはイプト

ナーと後藤、アメリカはミラーと鈴木が分担執筆し、全体調整を河野が行った。なお、オリジナル原稿は、J-STAGE『日本科学教育学会第47回年会論文集』(<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/jssep/list/-char/ja>) でお読みいただきたい。

[注]

- [1] 餅友佳里 (2016) 「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～」, JDB 今月のトピックス No.257-1.
- [2] リクルート『カレッジマネジメント』(238) 「2040年 4つの課題と大学の可能性」のインタビュー記事(「労働市場におけるジェンダー不均衡」)を参照のこと (<https://souken.shingakunet.com/publication/collegemanagement/238oct-dec2023.html>).
- [3] 本共同研究はJSPS科研費19H01730の助成を受けた。また、本稿執筆者の他、平林真伊山形大学 准教授が各国の算数・数学関係の分析を担当した。
- [4] 参考のために千人当たりの在学者数を示すと、中国は23.7人、ドイツは34.8人、アメリカは36.7人、日本は24.0人。文部科学省「諸外国の教育統計」令和4(2022)年版 (https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074_00017.htm) より。
- [5] インタビュー調査は、2020年12月～2022年9月に各国の大学等への訪問およびオンラインにより、半構造化方式で実施した。実施にあたり山形大学地域教育文化学部の倫理審査を受審し承認を得ている。
- [6] SG Together and Celebrating SG Women (2022) : White Paper on Singapore Women's Development: Towards a Fairer and More Inclusive Society, <https://www.reach.gov.sg/docs/default-source/reach/reach-files/media-document/white-paper-on-singapore-womens-development.pdf>.
- [7] 連邦統計局 (2021) https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html.

参考文献

- 天野郁夫 (1987) : 多様化と構造変容—高等教育論の再検討—, 日本比較教育学会紀要, 13.
- 後藤みな (2022) : 女子の理系進路選択拡大をめぐるドイツの高大接続に関する予備的検討, 山形大学教職・教育実践研究, 17.
- ホーン川嶋瑠子 (2004) : 『大学教育とジェンダー ジェンダーはアメリカの大学をどう変革したか』 東信堂.
- 河野銀子・鈴木宏昭・平林真伊・ミラージェリー (2021) : 米国におけるSTEM分野の高大接続の現状分析: カリフォルニア大学を事例として, 山形大学紀要 (教育科学), 17 (4).
- 河野銀子・大濱慶子・平林真伊 (2022) : 高大接続とSTEM分野への女子の進学—上海市の大学入試改革に着目して—, 研究中国, 15.
- 河野銀子・ミラージェリー・鈴木宏昭 (2023) : 米国における女性学生のSTEM専攻の決定と支援環境—X大学における訪問調査をもとに—, 山形大学教職・教育実践研究, 18.
- ミラージェリー・鈴木宏昭・平林真伊・河野銀子 (2022) : 米国におけるSTEM分野の高大接続の現状分析 (2)—ミシガン大学を事例として—, 山形大学紀要 (教育科学), 18 (1).
- 宮野純次・藤井浩樹 (2015) : 『ドイツの理科教育—その伝統と革新—』 風間書房.
- 村松泰子編著 (2004) : 『理科離れしているのは誰か—全国中学生調査のジェンダー分析—』 日本評論社.
- 大濱慶子 (2021) : 中国の女性科学技術人材の状況と支援政策の発展, 河野銀子・小川眞里子編著, 『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』, 明石書店.
- 坂無淳・平林真伊・河野銀子 (2021) : シンガポールの高大接続とSTEM分野への女子の進学—大学入学基準とGCE-A レベルの数学の分析を中心に, 福岡県立大学人間社会学部紀要, 30 (1).
- 鈴木宏昭 (2022) : シンガポールの科学教育における高大接続の特質—GCE-A レベルの生物の分析に着目して, 日本科学教育学会研究会研究報告, 37 (2).
- ヴィーラント、ハンネローレ・ファウルシュティッヒ (= 2004 池谷壽夫監訳) : 『ジェンダーと教育—男女別学・共学論争を超えて』 青木書店.
- World Economic Forum (2023) : Global Gender Gap Report 2023.

九大フラッシュ

Polymor
Olivin

Polym

fía
morfía
NOrffía

QURIES プログラム令和5年度実施報告

—台風接近で対面に加え、オンラインも併用—

加藤悠紀

九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

プログラムの目的

令和5年8月に、今回で3回目となる女子高校生の理系インターンシップQURIESプログラムを伊都キャンパス、および筑紫キャンパスにて対面で実施しました。「QURIESプログラム（以下、本プログラム）」の名称は、Kyushu (Q) University Research Internship in Engineering and Science と、女性科学者のパイオニア、マリ・キュリー (Curie) 博士の名前とを合わせて名づけられています。

九州大学（以下、本学と表記）は本プログラムを通じ、広く女子高校生の理系分野への興味・関心を喚起するための支援を行います。それにより理系分野の研究者を目指す女子学生の裾野を拡大し、学術研究の将来を担う優秀な若手理系女性研

究者・技術者を育成することで、九州から世界へ羽ばたく女性を一人でも多く輩出する事を目指しています。対象は、大学進学前の意欲あふれる女子高校生です。本学の先端的な研究環境の一端に触れる機会を提供するとともに、本学教員をメンターとし、座学では分からない研究活動の体験の場を提供します。

本プログラムは本学名誉教授で世界的に著名な科学者であった故伊藤早苗先生のご遺族からの寄付金により運営しています。学生や若手研究者の育成に尽力された教育者でもあった伊藤先生のご遺族から、「若い人たちが大学進学前に理系分野の研究の面白さ、楽しさを体験する場を創るサポートをしたい」とお申し出があった事をきっかけに企画されたものです。

令和5年度 九州大学 QURIESプログラム オリエンテーション

日時：令和5年8月8日（火） 10:00～11:30

場所：九州大学伊都キャンパス稲盛財団記念館 稲盛ホール

次第：司会進行 萩島 理 副理事（ダイバーシティ担当）

10:00～10:10 1.挨拶 玉田 薫 副学長（ダイバーシティ担当）、
男女共同参画推進室副室長

※代読 萩島 理 副理事

10:10～10:30 2.プログラム説明 萩島 理 副理事

10:30～11:30 3.女性研究者の研究活動紹介・質疑応答（2名）

工学府・博士後期課程2年 安部 彩乃

「博士課程に進むまで」

理学府・博士後期課程3年 宮崎 菜

「希土類を光らせる！—兆分の一秒の発光メカニズムの解体新書」

終了後、

11:30～ 受入研究室へ移動



若手女性研究者の講演 1



若手女性研究者の講演 2

今年度の実施状況

今年度は本学への通学が可能な県内の12校から24名の女子高校生が参加し、8月8日に伊都キャンパス稲盛財団記念館稲盛ホールで行われたオリエンテーションにて一堂に会しました。その後、受講生自身が選択したテーマによって配属された19の研究室（工学部、理学部、農学部、に加え、実験研究を行う文学部や他キャンパスの大学院総合理工学府）で、先生方や大学院生の指導のもと研修を行い、最終日18日の午後から受講生による研究活動報告会を開催しました。

オリエンテーションでは、まず、萩島理副理事（ダイバーシティ担当）から挨拶と本プログラムの説明が行われました。続いて、若手理系女性研究者2名による講演を聴講。その後、担当教員や大学院生の引率により各研究室へ移動して、研究活動を開始しました。

当初は8月8日～10日、17日～18日の5日間、配属された研究室で実験や分析などの研究を実際に体験する予定でしたが、台風6号接近の影響を受け、プログラム2日目と3日目の対面実施は急遽中止となりました。対面での研修実施が中止となった期間、受入研究室では、対面で行う実験のための下準備や、オンラインで実験

の事前レクチャーを行うなど様々な対応をしていただきました。それにより、限られた期間にも関わらず、受講生は充実した研究活動を行う事ができました。

最終日の研究活動報告会も当初は対面で行う予定でしたが、各研究室での研究活動期間を少しでも多く確保するため、当初予定より規模を縮小し、オンライン開催としました。2グループに分かれて、各研究室からのオンラインでの発表とはなりましたが、ご指導いただいた先生方や大学院生等も参加くださり、研究活動中の受講生の様子、研究内容へのコメントや受講生への期待の言葉などが多く寄せられました。台風接近という不測の事態により、各研究室における研究活動の期間が短縮されましたが、受け入れ研究室での臨機応変で柔軟な対応により、充実した研究活動が行われた事が受講生の発表から分かりました。研究活動報告会の最後には神崎智子理事（ダイバーシティ担



受入研究室での研究活動の様子

令和5年度 九州大学 QURIESプログラム研究活動報告会

日 時：令和5年8月18日(金) 15:30~16:45

場 所：各研究室からオンライン参加

- | | |
|-----------------|--|
| 次 第：15:30~15:35 | 1. 研究活動報告会の説明 萩島 理 副理事(ダイバーシティ担当) |
| 15:35~16:25 | 2. 発表 グループ1：進行 萩島 理 副理事
(2グループに分かれて実施) グループ2：進行 浜本 貴一 教授 |
| 16:25~16:40 | 3. 閉会
挨拶 神崎 智子 理事(ダイバーシティ担当)、
男女共同参画推進室長
諸連絡 萩島 理 副理事 |
| 16:40~16:45 | 4. 写真撮影 |

当) から受講生へのメッセージが贈られ、プログラムの全日程を終えました。

今年度も受講生の報告をまとめる形での実施報告書を作成しています。修了後に実施した参加者アンケートからは、「今まで触れたことも見たこともない機器に触れることができた」「学校では学べないことを実際に体験できた」と、研修を通じて今までにない経験ができた事が分かります。



神崎理事の挨拶



報告する受講生

また、「普段勉強していることが研究に結び付いたことが面白かった」「高校で習っていたことの原理や詳しい内容が学べた」など、研究が身近な物事と繋がっていると感じる機会になった事がうかがえました。大学院生から指導を受け、実験機器に触れるなど、研究室の雰囲気を実際に味わったことで「大学生活が楽しそうだった」「研究室の雰囲気がよかった」と、大学や研究室をより身近に感じるきっかけにもなったようでした。また、多忙な時期に受け入れていただいた研究室側からも「高校生のサポートをしたTAの勉強になった」「学生の教育に好影響だった」と好意的な感想が寄せられ、「より多くの女性科学者を輩出できるようになることを期待しています」との声もありました。

これらの結果を踏まえ、次年度以降もさらに本プログラムを発展させていく予定です。

QURIESプログラムに関する詳細は男女共同参画推進室のホームページからご覧いただけます。
<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/upbringing/qries.php>



全体集合写真

令和5年度九州大学 QURIES プログラム 受講生一覧

研究室 No.	受入研究室 代表者氏名 (職名)	所属 (学部担当)	受講生所属校	学年	受入人数	演習場所
1	藤ヶ谷剛彦 (教授)	工学研究院応用化学部門 (工学部応用化学科)	福岡県立宗像高等学校	3年	1名	伊都キャンパス
2	大野光一郎 (教授)	工学研究院材料工学部門 (工学部材料工学科)	福岡県立筑紫丘高等学校	1年	1名	伊都キャンパス
3	宗藤 伸治 (教授)	工学研究院材料工学部門 (工学部材料工学科)	福岡県立城南高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
4	森下 浩平 (准教授)	工学研究院材料工学部門 (工学部材料工学科)	福岡県立修猷館高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
5	馬奈木俊介 (教授)	工学研究院環境社会部門 (工学部土木工学科)	福岡県立福岡高等学校	1年	1名	伊都キャンパス
6	菅井 裕一 (教授)	工学研究院地球資源システム工学部門 (工学部地球資源システム工学科)	筑紫女学園高等学校	1年	2名	伊都キャンパス
			福岡県立福岡高等学校	1年		
7	笹岡 孝司 (准教授)	工学研究院地球資源システム工学部門 (工学部地球資源システム工学科)	福岡県立春日高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
8	山西 陽子 (教授)	工学研究院機械工学部門 (工学部機械工学科)	福岡県立春日高等学校	3年	2名	伊都キャンパス
			福岡県立香住丘高等学校	2年		
9	櫻井 幸一 (教授) 顧 玉杰 (助教)	システム情報科学研究院 (工学部電気情報工学科電気情報工学・理学部物理学情報理化学コース)	福岡県立筑前高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
10	伊良皆啓治 (教授)	システム情報科学研究院 (工学部電気情報工学科、共創学部)	福岡県立筑紫丘高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
11	高橋 幸奈 (准教授)	カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所物質変換科学ユニット (工学部物質科学工学科 応用化学部門 分子コース)	福岡県立修猷館高等学校	1年	1名	伊都キャンパス
12	村山 美乃 (准教授)	理学研究院 (理学部化学科)	福岡工業大学附属城東高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
13	松島 綾美 (准教授)	理学研究院化学部門 (理学部化学科)	九州産業大学付属九州高等学校	2年	2名	伊都キャンパス
			福岡県立福岡中央高等学校	3年		
14	吉川 顕正 (教授)	理学研究院 (理学部地球惑星科学科)	福岡県立香住丘高等学校	2年	1名	伊都キャンパス
15	風間 智彦 (准教授)	農学研究院 (農学部応用生物科学コース)	福岡県立城南高等学校	3年	2名	伊都キャンパス
			福岡県立筑前高等学校	2年		
16	太田 真理 (准教授)	人文科学研究院 (文学部人文学科 人間科学コース)	筑紫女学園高等学校	2年	2名	伊都キャンパス
			福岡県立福岡中央高等学校	3年		
17	浜本 貴一 (教授)	総合理工学研究院 (工学部融合基礎工学科 機械電気コース)	九州産業大学付属九州高等学校	2年	1名	筑紫キャンパス
18	大瀧 倫卓 (教授)	総合理工学研究院 (工学部融合基礎工学科 物質材料コース)	福岡工業大学附属城東高等学校	2年	1名	筑紫キャンパス
19	稲田 幹 (准教授)	中央分析センター (総合理工学府材料理工学メジャー)	福岡県立宗像高等学校	3年	1名	筑紫キャンパス
					24名	

令和5年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

『行動解析と組織学を用いて精神疾患の病態を理解する』

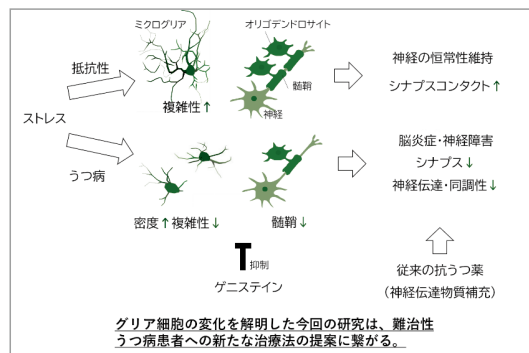


藤川理沙子
九州大学大学院薬学研
究院 助教

この度は、令和5年度伊藤早苗賞（女性研究者部門）最優秀賞を賜り、大変光栄に存じます。医学研究院・神野尚三教授、薬学研究院・津田誠教授をはじめ、サポートいただきました研究室の皆様と家族に深く感謝申し上げます。

うつ病は、強い気分の落ち込みや意欲の低下が続く疾患です。私はうつ抵抗性の差異を生み出す機序について、脳のグリア細胞の一種であるミクログリアに着目して研究しました。ミクログリアは脳で炎症応答を担う他、シナプス貪食や形成などにも関わりますが（Fujikawa and Tsuda, *Cells*, 2023）、うつ抵抗性への関与は不明でした。今回の研究で、うつ病の抵抗性にミクログリアの形態とシナプスとの相互作用が重要であることを明らかにしました（Fujikawa and Jinno, *Euro J of Neurosci*, 2022）。社会的ストレスを与えた後にうつ様行動を示したマウスの脳内では、複雑性の低い炎症惹起型のミクログリアが増加していました。一方で、抵抗性を示したマウスでは複雑性の高い形のミクログリアが増加し、シナプスとの接触が増加していました。

さらに、脳炎症を抑制することが注目されている大豆由来イソフラボン・ゲニステインの効果を調べました。ストレスを与えた後にゲニステイン

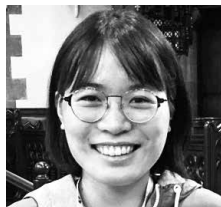


を2週間投与するとうつ様行動が減弱し、ミクログリア形態やシナプス接触の改善が確認できました（Fujikawa et al., *Neuropharmacology*, 2022）。また、うつ病で減少するグリア細胞のオリゴデンドロサイトが、ゲニステイン投与で回復することが分かりました（Fujikawa and Jinno, 大豆たん白質研究, 2021）。今回の成果は、神経伝達物質を補充する従来の抗うつ薬の作用点とは異なる、グリア細胞のストレスによる変化と、ゲニステインによる回復を示し、難治性うつ病患者への新たな治療法の提案に繋がると考えられます。

研究の他、大会長として「神経行動薬理若手研究者の集い」を九州大学で開催するなど、研究分野の発展と若手研究者の育成にも力を入れています。今回、伊藤早苗先生の「チャレンジして勝ち取る」というお言葉に背中を押され、賞に応募させていただきました。伊藤早苗賞受賞を励みに、今後ますます研究と若手育成活動に邁進し、様々なことに挑戦してまいりたいと思います。

令和5年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

『発光性希土類錯体の電界発光素子応用に向けた発光機構解明』



宮崎 菜
九州大学大学院理学府
博士3年

この度は、令和5年度伊藤早苗賞（女子大学院生部門）において最優秀賞を賜り、大変光栄に思います。この度の受賞に際し、日頃の研究ならびに本研究に関してご指導いただきました恩田教授、宮田准教授に深く感謝申し上げます。また、共同研究をしていただき、研究に関して多くのアドバイスや議論をしていただきました北海道大学の長谷川教授、北川准教授および九州大学の安達教授、合志助教にも深く感謝申し上げます。

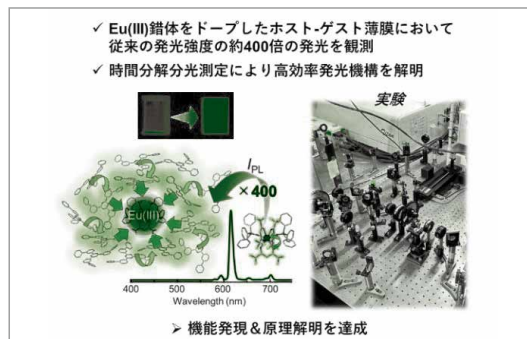
【研究概要】

三価ユウロピウム（Eu（III））錯体は高色純度発光を示すことから電界発光（EL）素子としての応用が期待されています。本研究では、Eu（III）錯体をホスト分子中にドーブしたホスト-ゲスト薄膜を作製し、従来のEu（III）錯体に対して高効率・強発光を達成し、時間分解発光分光によりその発光機構を明らかにしました。

【研究成果】

1. ホスト分子選択による高効率・強発光の達成

様々なホスト分子を用いたホスト-ゲスト薄膜をスピコート法により作製しました。光学物性評価により、Eu（III）の発光効率がホスト分子に大きく依存することが明らかとなりました。なかでも、トリアジン骨格を持つmT2Tをホスト



として用いた際に高い発光量子収率、従来のEu（III）錯体の400倍の強発光が得られました。また、ホスト分子からEu（III）錯体へエネルギー移動することでEu（III）が効率的に発光していることが分かりました。

2. 時間分解発光分光による発光機構解明

時間分解発光分光および過渡吸収分光を用いることで、ホスト分子が光吸収した後、Eu（III）発光に至るまでの全ての過程を明らかにしました。また、そのエネルギー移動効率が約100%であり、非常に効率的な発光過程であることを解明しました。この結果から、Eu（III）を効率的に発光させるために必要な設計指針を提案することに成功しました。

本研究成果とその測定・解析手法は、希土類錯体だけでなく一般的な発光性分子に応用可能であり、EL素子開発に大きく貢献できると考えています。この研究が今後の発光性希土類錯体の開発に貢献できれば幸いです。

オープンキャンパス企画 4年ぶりの対面開催 「将来の夢に向かって!～キャリアデザインってどんなこと?」

加藤悠紀

九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

2023年8月5日(土)、九州大学で開催されたオープンキャンパスに男女共同参画推進室からも出展しました。4年ぶりとなる対面企画は、キャリアデザインについて考える機会を高校生に提供するものです。当日会場となった男女共同参画推進室の多目的スペースには、九州各県をはじめ、遠方から参加した高校生36名のほか、保護者の方など、多数の来場がありました。

本企画の参加者(高校生)は、まずキャリアデザインワークシートに取り組みます。1つ目のステップ「自己理解」のために、自身の性格や科目の得手不得手などを記入し、現在の自分について把握。次のステップとして、理想の大学生活、その先のライフパスとキャリアパスについて記入し



「なりたい自分を明確」にします。その後、各々の作成したシートをもとに本学学生と対話を行い、現在疑問に思っていることを質問したり、アドバイスを受けて、進路選択や将来の自分について考えました。用意した5つのテーブルでは、高校生と大学生の1対1だけでなく、友達同士や、保護者も同席するなど、様々な形での対話が行われ、各テーブルでは時間を忘れて熱心に話し込む様子が見られました。

参加者アンケートの結果からは、「webでは知ることができなかった情報をたくさん知ることができた」、「自分の興味があることを探すのが楽しみになった」、「将来の選択の幅が広がった」、「大学生活への憧れがより強く具体的になった」、「(相談に応じた学生と) 同じ大学で学びたいと思った」、「今後何をしていくか考えるきっかけになった」、などの感想が寄せられ、進路や将来について、主体的、かつ、前向きに考える時間を過ごせた事がうかがえました。相談に応じた大学生からも、「高校生と話をすることで、自身の高校時代を思い返し気持ちを新たにすることができた」、「充実した時間を過ごすことができた」という感想がありました。

男女共同参画推進室の多目的スペースでは、男女共同参画に関する多数の書籍や資料を閲覧できるようになっています。さらに、当日は各学部の紹介パンフレットや、文理様々な学部の学生が自身の学部や研究について紹介した資料を掲示し、高校生だけでなく保護者の方が待ち時間を利用して情報収集をする姿も多くみられました。

現在はインターネット上に多くの情報があふ

れ、簡単に欲しい情報を手に入れる事ができます。オンラインで繋がる事や動画で講義などを視聴する事も容易になりました。しかし、映像や文字から得た情報と、実際にその場の空気に触れ、体験して得た情報には大きな質の違いがあります。今回の企画に参加した皆さんは、実際に大学生と対話し、大学の雰囲気を感じたことで、大学という場所のイメージがより具体的で身近なものになったのではないのでしょうか。

本企画へ参加する事で、少しでも受験や進学への不安が払拭され、更にはその先の自分の将来について主体的に考える機会を提供できるよう、今後もオープンキャンパスにあわせてイベントを開催していく予定です。



「Open Café 2023 ～九大女子卒業生に聞く！ 学生生活やキャリアについて」開催報告

相良祥子

九州大学男女共同参画推進室 職域限定専門職員

令和5（2023）年11月4日（土）、「九州大学アカデミックフェスティバル&ホームカミングデー 2023」が開催された。これにあわせて、本学伊都キャンパスにて「Open Café 2023 ～九大女子卒業生に聞く！学生生活やキャリアについて」を男女共同参画推進室と九州大学女子卒業生の会「松の実会」との共催で実施した。

Open Caféは、本学を卒業したOGの方をお招きして、卒業後のキャリアや学生生活、仕事とライフイベントとの両立についてご講演いただくイベントで、今年で10回目を迎えた。コロナ禍における感染拡大防止策のため、昨年度は、対面とオンラインのハイブリッド方式で開催した。しかし、行動制限の緩和に伴い、より参加者同士の直接の交流を要望する声を受けて、今年度は完全対面で実施した。参加者全員が一堂に会しての開催は、およそ4年ぶりであった。会場となった伊都キャンパス椎木講堂2階北ホワイエには、本学教職員や学生、卒業生を含む幅広い層からの参加があった。

今年度は、本学理学部を卒業した二名の方を講師にお迎えした。お一人は、福永憲子氏（パナソニックハウジングソリューションズ（株）人事・総務部）、もうお一人は、才田聡子氏（北九州工業高等専門学校 准教授）である。それぞれ、学

生時代の過ごし方や卒業後の進路、キャリアのターニングポイントについて、ご自身の経験を振り返りながらお話しいただいた。



福永憲子氏

（パナソニックハウジングソリューションズ（株）人事・総務部）

福永氏は、平成元（1989）年に本学理学部化学科を卒業後、現・三井化学の前身となる三井石油化学工業（株）に研究職として入社した。

趣味は旅行。仕事での出張を含め、これまでに全国47都道府県を回った。自身のコミュニケーションパターンについて、ソーシャルスタイル診断¹を用いながら「自己主張せずに感情が大切」というタイプだと分析した。

福永氏は、これまでのキャリアのターニングポイントについて次のように語った。

まず、転職である。子どもの頃から、建築に興味があった。諸般の事情により理学部へ進学したが、建築への憧れはずっと自分の中に抱き続けていた。新卒で採用された会社では、研究職として表面分析を行った。しかし、他の人ほど研究が好きでなかったことから、このまま狭い世界で生きてゆくことへの疑問を感じ始める。自分が本当にやりたいことは何だろう。ずっと好きだった建築への憧れを思い起こした。いろいろな思いが交錯する中、迷う自分の背中を押してくれたのは、社員研修を務めた講師の「社会経験こそが大切」という言葉だった。この言葉に導かれるように、新卒で入社した会社を退職した。

その後、松下電工（株）（現パナソニックハウジングソリューションズ（株））のショールームにて、派遣社員として再スタート。当時は二度と大きな組織で働くことは叶わないだろうと考えていた。しかし、地元・福岡で新たな出逢いに恵まれたこと、九大の同窓生組織である松の実会を通じて先輩方から多くの励ましやアドバイスをいただけたことが、自分にとって大きな転機となった。新たな世界が開けることにワクワクした。

次に、親会社への転職である。松下電工SFG（株）に契約社員として移籍後、仕事はとても充実しており、契約社員から正社員を経て、管理職へも昇任した。また、この頃から人材育成にも興味を持つようになった。人を育てることは面白い。自ら勉強してキャリアコンサルタントの資格も取得した。

そんな中、親会社であるパナソニック（株）へ

の転職の話が持ち上がる。周りは「よかったね」と声を掛けてくれたが、当時の自分はそう思えなかった。自分のやりたいことができなくなるかもしれないという不安と、管理職としての立場を失う失望が胸をよぎった。これまでの自分の頑張りを認めてもらえなくなるのではないか。そんな思いもあった。結果的に親会社へ転職したが、この出来事は、自分の価値観を変えるきっかけとなった。大きくても小さくても、自分がやりがいを感じられること、心から楽しめることを大切にしよう。そう考えることで、気持ちがスッと楽になるのを覚えた。

最後のターニングポイントは、大阪への転勤である。初めは故郷の福岡を離れることに抵抗があった。知らない土地で一からスタートすることが、とにかく嫌で仕方なかった。しかし、今振り返れば、故郷を離れることで見えるようになったものも多かった。松の実会を通じて築いた先輩方との交流や、趣味の登山を楽しむことで、目の前のことを前向きに捉えることができるようになった。ピンチはチャンス。初めは上手いかわからないように思うことがあっても、目の前の出来事に真摯に向き合うことが、人生を拓くきっかけになる。そんなふうを考えるようになった。

最後に、どんなときも前向きな姿勢を忘れないことが大切だと語った。そして、何かに躓いた時には自分の体験談を思い起こしてもらえれば、と締めくくった。

¹ 1968年にアメリカの産業心理学者、デビッド・メリル氏が提唱したコミュニケーション理論のこと。ものの言い方や感情表現の傾向を組み合わせて、人の言動を1. Driving、2. Expressive、3. Amiable、4. Analyticalの4つに分類する。



才田聡子氏

(北九州工業高等専門学校 准教授)

才田氏は、平成17(2005)年に本学大学院理学府博士課程を修了。現在は北九州工業高等専門学校にて、物理系や情報工学系の授業および実験指導を行っている。

平成17(2005)年に着任した国立極地研究所では、地球の磁場を測るための観測器を南極に設置するプロジェクトを実施した。その後、平成20(2008)年には新領域融合研究センター、平成25(2013)年には統計数理研究所に着任。「データ同化」とよばれる手法を用いて、地球の磁場が太陽系の影響を受けどのように変化するのか、数値シミュレーションから得られた結果と現実の観測データのすり合わせを行った。

才田氏は、ポスドク時代に出産と育児を経験した。ポスドクとはPostdoctoral Researcherとよばれ、大学院博士課程の修了後に就く任期付の研究職をいう。有期雇用のため、一年ごとの契約更

新となるケースがほとんどである。そのため、ポスドクの任期中にできる限りの研究成果を上げることが、将来のキャリアを左右する要素となりうる。しかし、ポスドクはちょうど出産や育児などのライフイベントと重なる世代でもある。才田氏は、ポスドクのワーク・ライフ・バランスについて次のように語った。

まず、ポスドクであっても出産と育児は可能である。しかし、復職後のキャリアを見据えて、出産前にできる限りの手を打つことが鍵となる。そこで重要なのが、保育所への入所である。最近では、いわゆる「隠れ待機児童²」とよばれる子どもの数も6万人を超えるといわれる。特に都市部の場合、上の姉が保育所を利用していても入所できないというケースも多い。もし0歳児で保育所に入所できなければ、それ以降の入所は難しくなる。才田氏は、とにかく出産前に動くことが重要だと話す。できる限り早めに役所に相談すること、あらかじめ入所に必要な手続きを確認しておくことが大切だとアドバイスした。

また、先にも述べたとおり、ポスドクは年度ごとの契約更新が基本となる。そのため「勤務証明書³」を必要なタイミングで発行してもらえないという事態が起こる。勤務証明書は、保育所への入所手続で必ず提出が求められる。才田氏は、なかなか勤務証明書を発行してもらえずに苦労した経験を語った。しかし、そんな時に支えてくれたのが当時の上司である。自ら事務担当者を説得し

² 認可保育所に入れなかったのに待機児童に該当しない児童の例を指す。(1) 保護者が育児休業中、(2) 求職活動を休止、(3) 特定の施設のみを希望、(4) 東京都の認証保育所など自治体が独自で財政支援する施設に入所一の4項目が隠れ待機児童にカウントされる。

³ 現在は、こども家庭庁において策定された標準的な就労証明書へ様式が変更された。また、名称も「就労証明書」となった。

てくれた。その甲斐もあり、無事に勤務証明書を取得することができた。このように、いざとなれば周囲に助けを求めることも必要である。そのためには普段から良好な人間関係を築くことが大切となると語った。

さらに、双子を妊娠した時のエピソードを語った。まだ幼い上の子を抱えたまま、子ども3人の育児と仕事を続けることができるのか。初めは不安で仕方なかった。そんな時、杉並区役所で受けた「絶対に仕事は続けなさい」とのアドバイスが背中を押してくれた。双子の育児は精神的にも追い詰められやすい。だからこそ、逃げ場がなくなると自分がしんどくなる。幸い実家から近い工業高等専門学校で公募があり、すぐに応募、採用。地元へのUターン転職を果たし、実家の助けを借りながら何とか仕事と育児をこなすことができた。

最後に、才田氏は真似しない方がいいことを挙げた。それは、転職した際に出産の事実を職場に隠してしまったことである。任期付きのポストの場合、雇止めの問題がある。出産したことを知られると、クビになるのではないか。その不安からなかなか周囲へ打ち明けることができなかった。しかし、仕事を続けながら育児を行うにあたって、周囲のサポートは不可欠である。才田氏は、



いざとなればサポートが求められるような環境を自ら作ることが大切であると語った。

後半では、2つのグループに分かれ、参加者を交えたディスカッションが行われた。筆者は、福永氏のグループに参加した。参加者からの「学生時代にやっておいた方がいいことはあるか」との質問に対し、福永氏は「まず友人をたくさん作る。そして、同世代の枠を越えて大人とも積極的に交流すること。コミュニケーションの取り方を学ぶことが大切」だと答えた。また、「社会に出る前に労働者としての権利を学んでおくことも重要」と語った。さらに「偶然の出来事にも真摯に向き合うことで、自分のキャリアは拓ける。前向きにチャンスだと捉えてほしい」とのメッセージを贈った。

様々な挫折を経験しながらも、自分の可能性を信じて着実に歩みを続けてこられたお二人の姿は、大変頼もしく、また大きな励ましを受けるものであった。参加者には学生も多くいたが、これからの自分の将来をしっかりと見据え、前向きに努力してくれるものと期待している。



令和5年度 ダイバーシティ推進トップセミナー 「ハラスメントのない大学環境を構築するために ～最近の動向と対策」開催

相良祥子 九州大学男女共同参画推進室 職域限定専門職員

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授



講師：布柴靖枝氏

文教大学人間科学部教授・同大学院人間科学研究科研究科長

日時：令和5年12月26日（火）14:30 - 16:00

九州大学では平成27（2015）年度から女性研究者の上位職登用に向けた本学執行部、部局長、事務管理職への理解促進・意識啓発を目的に男女共同参画推進室が主催し、毎年ダイバーシティ推進トップセミナーを開催している。9回目となる本年度は、女性研究者を含む男女の教職員・学生が個々の力を十分に発揮できる環境整備のため、ハラスメントに対する意識改革と組織における対応力強化を目的とし、初めてハラスメント対策推進室との共催でトップセミナーを開催した。

講師の布柴靖枝氏は公認心理師などの資格をお持ちの専門家であり、「ハラスメントのない大学環境を構築するために～最近の動向と対策」のテーマを設定した。当日はオンラインで開催し、伊都地区をはじめ、学内各キャンパスから役員・執行部、部局長、事務系管理職、関係教職員など約130名の参加があった。

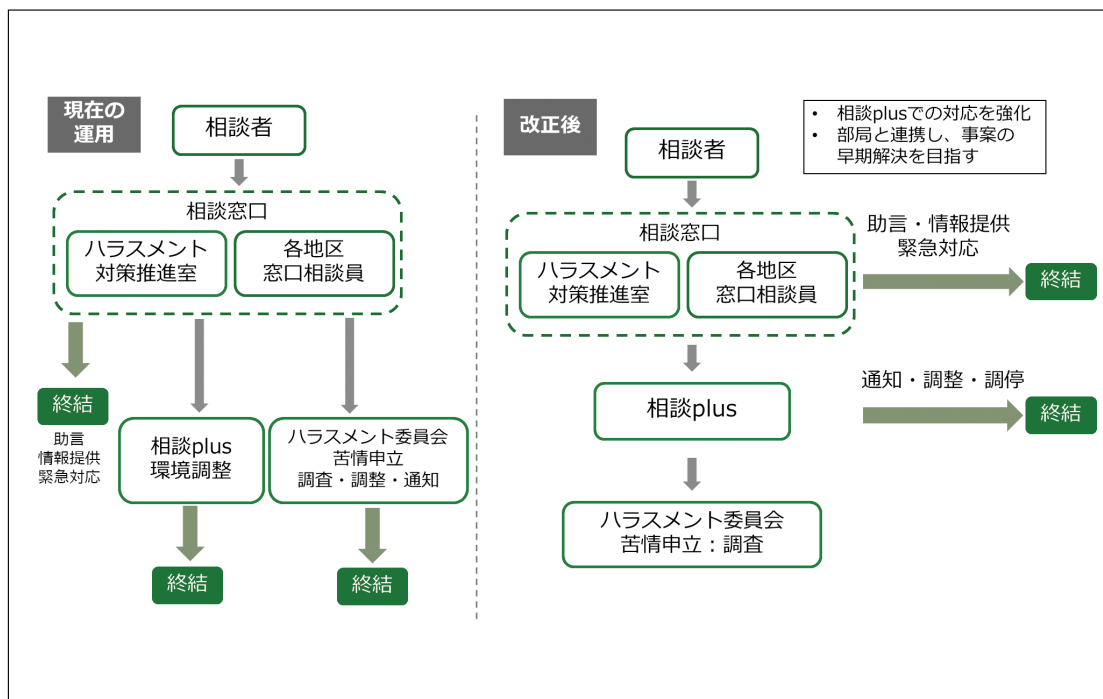
総合司会は男女共同参画推進室の河野銀子教授が務め、冒頭に石橋達朗総長から開会の挨拶があ

り、続いて神崎智子理事・男女共同参画推進室長から本セミナー開催の趣旨説明があった。

講演で布柴氏は、ハラスメントをめぐる最新の動向を踏まえながら、ハラスメント対策に取り組む意義、ハラスメントのない風土作りについて講演された。また、ハラスメントは組織の一番弱いところで生じやすいため、トップダウン方式で改善策を講じることが重要であると述べられた。

続いて、本学のハラスメント対策推進室副室長・コーディネーターの五十川直行氏から、本学におけるハラスメント苦情相談・対応に関する説明が行われた。五十川氏は、ハラスメントが重大な人権侵害行為であることにふれながら、早期の相談と迅速な対応が重要であると説明した。また、新たに「調停」機能が加わった相談plusについて紹介された。

質疑応答の時間には、参加者から聞き取りの際の留意点などの質問があり、布柴氏は具体的な注意事項を丁寧にご教示頂いた。また布柴氏からは、



九州大学のハラスメント苦情相談・対応体制

九州大学の防止体制は4名の相談員が全員有資格者であるなど、「非常に先進的に取り組まれている素晴らしい。他の大学の見本となるような活動を見せて頂けたらとても心強い」とのご意見をいただいた。最後に、ハラスメント対策推進室長である玉田薫副学長から閉会の挨拶があり、トップセミナーを締めくくった。

事後のアンケートでは、基調講演で事例を交えてわかり易く説明頂いたことと、ハラスメントに関する法令などが随時変更されていることを踏まえ、定期的な開催を望む声があった。また、個別には、「ハラスメントのない大学づくりの重要性を再認識した」「ハラスメントの兆候に早期に気づくことができるような組織運営を考えていきたい」などの感想が寄せられた。

今回のトップセミナーは、大学執行部、部局長、事務管理職等の参加者のハラスメントに対する意識改革を促し、組織としてハラスメント対策に取り組む重要性について理解を深める効果があった。

今後もハラスメント対策推進室を中心に、九州大学が一丸となってハラスメントのない大学環境の構築を目指していくことが期待される。

九州大学ハラスメント対策推進室 URL
<https://ohpc.kyushu-u.ac.jp/>

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の活動 —「先端型」5年目の進捗状況—

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

九州大学は、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」のうち、特色型（2015～2020年）、先端型（2019～2024年）、調査分析（2021～2022年）の3つに採択されている。本報告では本年度継続中の先端型の進捗状況を報告する。

「先端型」ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）

「先端型」は、女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進に対する支援である。九州大学は総長をトップとする全学体制で「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を推進している（<https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/>）。SENTAN-Qの目的は、優れた研究業績を有する将来有望な女性ならびに若手教員に対し、世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につける機会を与え、世界と伍して戦える真に実力のあるダイバーシティ・スーパーグローバル教員として育成することである。毎年男女10名ほどの研修生を選定し、2年間にSTEP1～6の国際研修を実施する。1期生から3期生の31名（女性17名、男性14名）は研修を修了し、既に2024年2月までに女性教授8名、女性准教授9名が誕生しており、現在は4期生

と5期生の20名が研修中である。また、事業推進のためのSENTAN-Q事業基金も設立している。（https://kikin.kyushu-u.ac.jp/info/news/view.php?cId=1677&r_search=&mode=1&page=1）

5年目を迎え、既にこれまで本誌の報告で研修の詳細は繰り返し紹介している [1] ため、本報告では本年度の実施状況、これまでの成果、修了生のその後の活躍を紹介する。

1. 本年度研修進捗状況

3期生（女性4名、男性7名）研修期間2021年8月～2023年7月

COVID-19による渡航制限などが緩和され、2022年8月以降、全員がSTEP6の海外渡航を実現し、現地での講義、学生指導を経験し、国際共著論文を仕上げている。研修修了後の10月には総長から直接SENTAN-Q修了認定書を授与されて



写真1 修了証授与式後の3期生（2023年10月）

おり、その後続々と一段階の昇任が続いている。これ迄授与式はCOVID-19や台風の影響でオンラインで開催されていたため、一堂に会しての授与式は初めてであった。

4期生（女性8名、男性2名）研修期間2022年8月～2024年7月

7月までにSTEP4研修で海外メンターのもと、学内の留学生への実践的研究指導を行い、国際共著論文を仕上げた。8月からはSTEP6の海外研修に取り掛かり、既に半数以上の研修生が海外渡航先での英語による講義、研究指導、共同研究を実施中である。また、並行してSTEP5の最新学問分野のリカレント教育に取り組んでおり、学内教員とともに自らの専門と異なる分野の学び直しを進める中、一部は異分野共同研究にも発展している。

5期生（女性7名、男性3名）研修期間2023年8月～2025年7月

7月に英語による面接審査（STEP1）を経て研修生に選定され、8月から研修を開始した。各研修生については2分程度の動画で紹介している（<https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/trainee/>）。

STEP2の第1回研修は8月にオンラインで、UCSDのCorinne Peek-Asa研究担当副学長によるMotivating new leaders and strengthening teamsの講義を受けた。続いて第2回研修では12月にUCSDのTamara Cunningham副学長補佐を九州大学に招聘し、Strategic Internationalization and the Global Research Agenda と the Intersections of Internationalization and Diversity, Equity and Inclusionの講義を受けた。1期生以来4年ぶりとなる九州大学での対面講義となった（写真2参照）。



写真2 5期生STEP2研修（2023年12月）

この後、2～3月にかけ、STEP3の英語によるアクティブラーニング型教授法をUCSDの専門家チームからオンラインにて受講する。また既に8月からSTEP4の留学生研究指導とSTEP5のリカレント教育も並行して実施している。

2. SENTAN-Qの意義と成果

SENTAN-Q研修は開始3年目の2021年の中間評価で、所期の計画を超えた取組が行われているとの総合評価「S」を得、さらに「教員育成研修という新たなスタイルでダイバーシティの推進を目指す野心的な取組であり成果が期待できる。」とのコメントを受けた [2]。コーディネータの玉田薫副学長は開始当初よりSENTAN-Qの内容や成果を説明する講演の依頼を多数受けており [3]、また、前年度発行の本誌においても詳しく記述している [4] ため、ここでは講演の際のスライド [5] を利用して簡単に紹介する。

まずSENTAN-Qの意義であるが、スライド1に

SENTAN-Q 事業の意義・挑戦性

- 女性研究者の上位職登用を通じて人事の流れを正常化する ✓
※年功序列社会の問題解決

重要ポイント (さまざまなか)

- ① 女性の応募を促すしかけ (透明性の高い、バイアスのない公平な審査)
- ② 部局からの女性の推薦を促すしかけ (男女1:1を明記)
- ③ 部局からの応募を促すしかけ (部局へのインセンティブ付与)

- 研究教育力ならびにマネジメント能力強化により将来の女性幹部候補生の輩出を目指す ✓
- 部局/職位/年代/国籍/性別を越えて共に学んだ研修生が将来各部局の運営に関わることで、真に公平な大学環境を実現する ✓
※長期的ビジョン
- 単に女性教員を増やすのが目的ではない (モデル事業としての意義) 「どうすれば女性研究者が今以上に活躍できる組織になるか？」

作成 玉田 薫

スライド1 SENTAN-Q の意義 [5]

その挑戦性も含めて、人事の流れの正常化、女性幹部候補生の選出、長期的ビジョンでの真に公平な大学環境の実現、モデル事業としての女性研究者の活躍促進の4項目が上がっている。また、女性研究者の上位職登用を促す仕掛けとして3つのポイントも示している。

次に研修を進める中で得られた成果は、スライド2に示す4つが挙げられる。また、スライドには記載していないが、ライフイベントとの両立についても、1期生の女性8名は全て母親で、うち2人は研修期間中に出産したが、全員無事研修を

SENTAN-Q 研修生から学んだこと

1. 研究業績だけに頼らない**人事評価**の意義
 - ダイバーシティ等に関する貢献を人事評価に含めることは米国では珍しくない⇒健全な大学作りにつながる教員の採用
2. **メンター制度**導入の大きな効果
3. **明確で具体的な目標設定**をする意義
 - 国際交渉力、研究指導力、リーダーシップ等を確実に身につける
4. **ジェンダーバイアス**問題
 - マジョリティとマイノリティの問題
 - 文系理系問題、年齢問題もおそらく同様

研修生のコメントより抜粋 (メンターの効果)

- 海外メンターの指導によって、1段階質の高い論文となった。
- 研究上のよきパートナーと日頃から議論を重ねることは、楽しく前向きな気持ちで研究生生活を送るために有効である
- 学びとともに自信がついた。
- 学生のモチベーションを高める方法を学んだ
- 戦略的な予算申請を学んだ

作成 玉田 薫

スライド2 SENTAN-Q の成果 [5]

やり遂げている。2期生の男性研究者1名は育休を取得しながらも無事研修を修了した。現在研修中の4期生1名も出産している。過去にも分析例を示した [6] のように、環境さえ整えば、出産・育児等のライフイベントと研究は両立できることを再度強調したい。

3. 研修修了生の活躍

冒頭に述べたように既に3期生まで31名が研修を修了し、順次1年以内の昇任を果たしている。

修了生は研修中に自ら組織したネットワークを基盤に国際共同研究を推進し、早速1名が科学技術振興機構の令和5年度先端国際共同研究推進事業「次世代のためのASPIRE」に採択されるなど、大型予算の獲得も順調である。研究面は当然のことながら、中には部局の運営業務に参画する者も出てきており、さらに海外機関 [7] や大学の広報誌 [8,9] など女性研究者の活躍を広くアピールする広報活動にも積極的に協力している。8月には育休を取得した男性研修生による学内

FDでの講演 [10]、11月には子ども帯同の出張に関する交流会での事例紹介を行う [11] など、ライフイベントとの両立を可能にする啓発活動にも協力している。

研修生の姿勢や意気込み、研修実績などは毎年発行する和文・英文の年次報告書で紹介しており、ホームページからも閲覧可能である。(https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/report/)

4. 今後に向けて

5年目を迎えたSENTAN-Q研修の実施効果により、通常人事においても女性の上位職への登用は増加しつつある。SENTAN-Qの研修を通じ、性別、年代、職位を問わず、多様な人材がともに学ぶ、あるいはともに活動する機会を提供することで、大学研究者から無意識のバイアスを排除し、真に公平な大学環境の実現に繋がることが期待される。

九州大学は「特色型」事業による環境整備を基盤に、「調査分析」事業で得られた課題とその解決策を実践し、今後も研究環境のダイバーシティ推進に努めていく。

参考情報等

- [1] ポリモルフィア [ISSN 2424-1113] Vol.6, pp.48-51 (2021年3月), Vol.7, pp.49-52 (2022年3月), Vol.8, pp.50-53 (2023年3月)
- [2] https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kan/r1.html
- [3] 2023年度は徳島大学ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトシンポジウム、JSPS 男女共同参画推進シンポジウムなどがある。
- [4] ポリモルフィア Vol.8, pp.18-33 (2023年3月)
- [5] 徳島大学ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトシンポジウム (2023年12月5日於徳島) 基調講演「SENTAN-Qの目指すもの：九州大学におけるダイバーシティ推進」玉田 薫
- [6] ポリモルフィア Vol.4, pp.40-47 (2019年3月)
- [7] <https://www.eurekalert.org/news-releases/982310> (2024年1月10日閲覧)
- [8] https://www.kyushu-u.ac.jp/f/51184/CONNECT_Issue4.pdf#page=4 CONNECT Kyushu University, Issue 4, p.5, (2023年1月)
- [9] 九大広報Vol.128, pp.15-17 「Close up 九大」 (2023年12月)
- [10] 令和5年度九州大学馬出地区4部局合同男女共同参画FD (2023年8月) 講演「SENTAN-Qでの学び：海外PIとの交渉をどう進めたか？」太田真理
- [11] 九州大学男女共同参画推進室ランチタイム交流会「子どもを連れて出張へー経験談と制度の紹介」(2023年11月27日)においてSENTAN-Q1期生3名の女性研究者が経験談を紹介した。https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/notice/e_view.php?cId=3085&



九州大学男女共同参画推進室
オンライン開催 (ZOOM)
霜月ランチタイム交流会
子どもを連れて出張へ
～経験談と制度の紹介
2023年 11/27 (月) 12:10～13:00

家族の状況などにより、お子さんを連れて出張せざるを得ないことが有るかもしれません。そんな時、お子さんのケアをどのようにすれば良いか戸惑うことも多いのではないでしょうか。

今回の交流会ではお子さんを帯同されるときに一定の条件下で利用できる制度を紹介いたします。また、実際に国内あるいは海外へお子さんを連れて出張された方に事前の準備や現地での留意点など色々な経験を紹介していただきます。経験談をお聴きした後は、質疑応答や意見交換などで情報交換いただけます。

制度紹介：男女共同参画推進室 上瀧恵里子 教授
話題提供1(国内出張) 若林里衣 准教授
話題提供2(国内及び海外短期出張) 山内由紀子 教授
話題提供3(海外短期及び長期出張) 坂東麻衣 教授
質疑応答・意見交換

交流会案内のフライヤー [11]

投稿論文・寄稿記事

Orfina
ART

研究ノート

女性研究者が少ない理由に関する統計分析

三枝麻由美 名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター 准教授

山内星子 中部大学人文学部 准教授

佐藤剛介 久留米大学文学部 教授

1. はじめに

日本は先進諸国の中でも、女性研究者比率が最も低い国である。主要先進諸国20カ国中、日本の研究者に占める女性割合は17.5%で最低である（科学技術・学術研究所2020）。この国際比較が示すように、他の先進諸国と比べて研究分野における日本女性の進出が大きく遅れていることが問題視されている。その理由として、日本が科学技術立国を目指すなかで、男性中心の科学技術分野に女性がもっと進出することがイノベーション創出をもたらすと考えられているからである。具体的には、2000年以降、国は自然科学系分野の研究における女性の過少代表性の問題解決に取り組んでおり、男女共同参画基本計画や科学技術基本計画で女性研究者比率の数値目標を設定している⁽¹⁾。また、米国のADVANCE事業⁽²⁾に倣って、2006年より文部科学省により女性研究者研究活動支援事業⁽³⁾が実施されており、これまでに100以上の大学等の研究機関が支援を受けている。

本研究では、国立A大学を対象に、女性研究者が少ない理由について統計分析を行う。女性研究者が少ない理由に関する海外の先行研究では、環

境的要因と心理的要因が指摘されている。第一に、研究と家庭生活の両立の困難さである。不安定な雇用の中で研究者としてのキャリア形成と出産・子育ての時期が重なる若手女性においてこの問題は特に深刻である（Goulden et al. 2001, Ledford 2017）。第二に、男性中心の組織文化があげられる。これは、仕事以外の個人的な生活の必要性や責任がないかのように働く者を尊重し、組織への過度なコミットメントを要求する組織文化のことである（Rapport et al. 2002）。第三に、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がある（Savigny 2014）。これらを環境的要因とすると、女性の心理的要因としてインポスター症候群があげられる。これは自分を過小評価してしまう心理傾向のことで、女性は自分の成功を運などのおかげとし、失敗は個人的な欠点が原因と考える傾向が高いことが指摘されている（Clance and Imes 1978, Howe-Walsh and Turnbull 2016）。

以上の要因に加えて、そもそも進路選択の時点において、女性を自然科学系の学問から遠ざけるジェンダー秩序が存在する。「女は理系に向かない」「エンジニアは男の職業」などのジェンダーによる偏見やステレオタイプが男女の理系進路選択に影響を及ぼしていると言われ、「理系分野に

男を結びつけ、女を遠ざけるパターン」としての「ジェンダー秩序」が存在する⁽⁴⁾。「ジェンダー秩序」とは、性規範と役割分業規範等の性別に関わる規範によって男女それぞれに与えられる行動規範が形成する社会秩序を指す(江原2001)。

日本は先進諸国の中でもとりわけ性別役割分担意識が強く、これが低い女性研究者割合の背景になっていることも考えられる。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方の国際比較では、日本は欧米諸国に比べて固定的性別役割分担意識が強い結果が示されている(内閣府男女共同参画局2007)。性別役割分担意識やジェンダー規範が強い日本では、上述の環境的要因および心理的要因が他国よりも強く作用する結果、低い女性研究者割合になっていると推測される。

2. 「女性研究者が少ない理由」に関するアンケート調査

「女性研究者が少ない理由」を研究者に尋ねた先行調査として、名古屋大学で実施された「教員採用に関するアンケート」調査がある(以下、「名古屋大学調査」)。同調査は2003年に実施され、「女性教員が少ない原因」についての因子分析結果が示されている(平山2004)。同調査では「女性教員が少ない原因」について尋ねた23項目に対する5段階の回答(1.全く当てはまらない、2.あまり当てはまらない、3.どちらともいえない、4.やや当てはまる、5.当てはまる)をもとに因子分析を行った結果、「男性側あるいは大学側の問題」、「女性側の問題」、「女性の家庭責任」の3つの因子から成るとし(表1参照)、「女性の家庭責任」が女性教員比率が低いことの最大の原因であると

男女の教員で認識されていることを明らかにした(図1参照)⁽⁵⁾。

表1 名古屋大学調査における「女性研究者が少ない原因」項目の因子分析結果(主因子法・バリマックス回転)(出典:平山2004)

項目	F1	F2	F3
<第1因子: 男性側あるいは大学側の問題>			
男性がなるものだと思いついていない男性が多い	.78	.10	.00
女性の採用・登用に対する大学の認識や理解が足りない	.74	-.00	.01
男性が女性の採用・登用に対して消極的な態度を持っている	.73	.01	.13
採用時に男性が有利で、応募しても女性は採用されないと思っている	.73	-.01	.15
大学が女性の大学院生を教官の候補者として熱心に育てない	.66	-.00	.01
男性は女性の補佐をするものだという社会意識がある	.62	.01	.22
周りにいる教官が、女は採用されない、もしくはないと公言している	.61	-.10	.01
大学は男社会で、女性が生き生きと仕事をくらしと考えている	.61	.01	.20
男性がなるものだと思いついていない女性が多い	.56	.30	.00
アカデミック・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントを恐れる	.52	-.00	.13
大学が女性に働きやすい環境となっていない	.38	-.01	.34
<第2因子: 女性側の問題>			
女性の意欲が不足している	.11	.68	.14
女性の努力が足りない	-.01	.68	.01
大学教官として仕事をする能力に自身をもたない女性が多い	.11	.56	.15
能力で選ぶと自然と男性が多くなってしまふ	-.01	.55	-.00
女性自身の教官職に対する関心が低い	-.00	.53	.01
採用・登用できる女性の人材が不足している	-.15	.49	-.01
女性の方が能力が低い	.01	.47	-.01
<第3因子: 女性の家庭責任>			
将来、パートナーの都合による異動が予想され職に就くのをためらう	.14	.01	.68
大学教官は仕事に忙しく、家事・育児との両立が困難そうである	.01	.15	.64
家族の都合で、勤務できる場所が限られている	.11	.01	.62
家事・育児・介護の負担を女性が負っている	.27	.00	.47
女性は早期に職を辞める可能性が高い	.01	.35	.43
寄与率(%)	20.23	11.08	8.32
累積寄与率(%)	39.62	31.31	33.47
α係数	.88	.76	.71

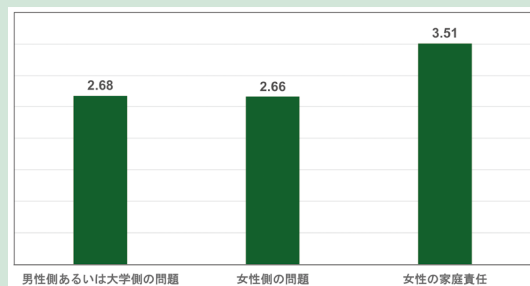


図1 名古屋大学調査における「女性研究者が少ない原因」の3得点(出典:平山2004)

3. 対象と方法

本研究では、国立A大学に勤務する研究者を対象にしたアンケート調査を実施した。A大学は基幹的総合国立大学であり、研究科は文系、理系、文理融合系、医学系と多岐にわたるが、自然科学系の教員が大学全体の7~8割を占める。調査を

実施した2017年時点の女性教員割合は約17%であった。また、A大学は、文部科学省の女性研究者研究活動支援事業にこれまでに複数回採択されており、大学として男女共同参画推進事業への積極的な姿勢がうかがえる。本調査は、男女共同参画、ハラスメント、防犯対策等の多岐に渡る内容についての無記名式の任意のアンケート調査で、A大学の学内サーバーからのみアクセス可能なオンライン上に設置し、2017年12月から2018年2月まで実施した。研究者には電子メールで調査への回答を呼びかけた。A大学の2017年度の研究者数は常勤及び非常勤を合わせて約2,500名であり、本調査では512名より回答が得られ、有効回答率約20.4%であった。

本調査における女性研究者が少ない理由の選択肢は、名古屋大学調査の選択肢を参考にし、選択肢を「ワークライフバランスの要因」、「女性側の要因」、「大学側の要因」⁽⁶⁾の3つに分類されるものにし、加えて「女性研究者が少ないとは思わない」「わからない」「その他」の選択肢も含めた。なお、名古屋大学調査では女性研究者が少ない理由を「問題」、「責任」という語で表していたが、本調査では問題として取り上げるというよりも現状を捉えるという目的に照らして、「男性側あるいは大学側の問題」を「大学側の要因」に、「女性側の問題」を「女性側の要因」に、さらに「女性の家庭責任」を「ワークライフバランスの要因」という語に置き換えた。以下の分析では、これらの語を使用する。また、名古屋大学調査では、女性研究者が少ない理由として23項目に対する5段階の回答がそれぞれ求められていたが、本調査では、回答者の負担を軽減するために、女性研究者が少ない理由として14の選択肢から複数回

答を求めた(表2参照)。選択肢を提示する際は、名古屋大学調査と同様に3分類の表記は行わずに選択肢のみを表示した。

4. 結果

(1) 最も選ばれた選択肢はなにか

本調査では、「女性研究者が少ない理由」として最も選ばれた選択肢が男女で異なる結果になった(表2参照)。男性研究者では半数以上が「人材不足」(54.6%)を選択し、次いで「希望者が少ない」(44.8%)、「ロールモデルがない」(30.4%)となり、「女性側の要因」が上位3つを占めた。「ワークライフバランスが取りづらい」は、第4位の選択率(26.4%)であった。女性研究者では半数以上が「評価者の多様性不足」(54.7%)を選択し、次いで「業績評価における育児等に対する配慮不足」(41.2%)となり、「大学側の要因」が上位2つを占めた。女性研究者の3番目に多い回答として、「人材不足」(37.1%)と「ワークライフバランスが取りづらい」(36.5%)が拮抗していた。

以上の結果から、本調査では女性研究者が少ない理由として、男性研究者は女性研究者の人材不足や女性で研究者になりたい人が少ないという「女性側の要因」に分類される選択肢の回答割合が高いことが示された。他方、女性研究者は多様な働き方や育児負担等への配慮が評価者側に乏しいとする、「大学側の要因」に分類される選択肢の回答割合が高く、女性研究者が少ない理由は、男女で異なる認識がなされていることが明らかとなった。

先行する名古屋大学調査では、女性研究者が少

ない理由は「女性の家庭責任」とされ、本調査で示す「ワークライフバランスの要因」が最大の要因とされていた。本調査では、「ワークライフバランスが取りづらい」を選択した男性研究者は26.4%で、女性研究者はそれよりも10ポイント上回り36.5%であったことから、男性研究者の4人に1人、女性研究者の3人に1人が選択していた。しかしながら、上述のとおり、男性研究者は「女性側の要因」であるとし、女性研究者は「大学側の要因」としており、これらは「ワークライフバランスの要因」の選択率を大きく上回る結果となった。

以上の男女別のクロス集計分析について、統計的な有意差を見るためにカイ2乗検定を行った（表2参照）。統計的な有意差が得られたのは、「ワークライフバランスの要因」では3つ全ての選択肢、「女性側の要因」では「人材不足」と「希望者が少ない」、「大学側の要因」では4つ全ての選択肢であった。

(2) 「女性側の要因」と回答した男性研究者は誰か

つぎに、女性研究者が少ない理由を、「女性側の要因」に分類した「人材不足」を選択した男性研究者の属性を調べた（表3参照）。「人材不足」を選択した男性研究者は全体では54.6%であったが、年代別でみると20代の選択割合が8割を超えて突出して高く、他の年代では50代の4割程度を除いて、ほぼ半数が選択していた。配偶者の有無でみると、配偶者がいる男性研究者の52.8%、配偶者がいない男性研究者では61.6%となっており、配偶者がいない男性研究者の割合が10ポイント近く上回った。子どもの有無でみると、小学校未就学児および小学校就学児ともに、「無し」の研究者が「有り」の研究者を10ポイント以上上回っていた。雇用形態別では、「任期無し」研究者が「任期有り」研究者を8.4ポイント上回っていた。職階別では、助教・助手で42.7%、准教授・講師で58.5%、教授および研究員では6割を超えた。

表2 A 大学調査における「女性研究者が少ない理由」（複数回答）

		男性		女性		χ^2 値	df	p (*p<.05)
		回答率	順位	回答率	順位			
ワークライフ バランスの 問題	ワークライフバランスが取りづらい	26.4%	4	36.5%	4	5.434	1	0.020*
	長時間労働が評価される傾向	12.6%	9	27.6%	7	17.388	1	0.000*
	育児休業後の復帰が困難	10.7%	11	18.8%	10	6.225	1	0.012*
女性側の 問題	人材不足	54.6%	1	37.1%	3	13.765	1	0.000*
	希望者が少ない	44.8%	2	33.5%	6	5.855	1	0.016*
	ロールモデルが少ない	30.4%	3	35.3%	5	1.245	1	0.265
	男女間の能力・適正差	5.1%	13	4.3%	13	0.428	1	0.513
大学側の 問題	評価者の多様性不足	21.5%	5	54.7%	1	55.933	1	0.000*
	業績評価における育児等に対する配慮不足	17.5%	6	41.2%	2	32.924	1	0.000*
	女性研究者増加施策は必要ないと考える人が多い	16.3%	7	26.5%	8	7.351	1	0.007*
	大学が熱心に育成していない	14.1%	8	22.9%	9	6.136	1	0.013*
	女性研究者が少ないとは思わない	11.3%	10	12.4%	11	2.837	1	0.092
	わからない	8.3%	12	2.4%	14	6.704	1	0.010*
	その他	4.9%	14	5.9%	12	0.214	1	0.644

表3「人材不足」と回答した男性研究者の属性

		%	値
年代 (n=320)	20代 (n=7)	85.7	6
	30代 (n=83)	47.0	39
	40代 (n=103)	52.4	54
	50代 (n=81)	39.5	49
	60代以上 (n=46)	54.3	25
配偶者 (n=312)	有り (n=252)	52.8	133
	無し (n=60)	61.6	37
小学校未就学児 (n=326)	有り (n=65)	44.6	29
	無し (n=261)	57.1	149
小学校就学児 (n=326)	有り (n=52)	42.3	22
	無し (n=274)	56.9	156
雇用形態 (n=314)	任期無し (n=216)	57.4	124
	任期有り (n=98)	49.0	48
職階 (n=311)	教授 (n=101)	62.4	63
	准教授・講師 (n=118)	58.5	69
	助教・助手 (n=75)	42.7	32
	研究員 (n=17)	64.7	11

(3)「大学側の要因」と回答した女性研究者は誰か

さらに、女性研究者が少ない理由を、「大学側の要因」に分類した「評価者の多様性不足」を選択した女性研究者の属性を調べた（表4参照）。本調査では半数以上（54.7%）の女性研究者が「評価者の多様性不足」を選択していたが、年代別では60代以上の選択割合が7割を超えて突出して高く、30代～50代では半数以上が選択しているが、20代の割合は2割にも届いていなかった。配偶者の有無でみると、配偶者がいる女性研究者の割合が配偶者のいない研究者の割合を約27ポイント上回った。子どもの有無でみると、小学校未就学児および小学校就学児ともに、「有り」の研究者が「無し」の研究者を10ポイント以上上回っていた。雇用形態別では、「任期無し」および「任期有り」研究者ともに半数以上が選択しており、

その差はほとんどみられなかった。職階別では、助教・助手では45.7%と半数を若干下回るが、その他の職階では半数以上が選択していた。

表4「評価者の多様性不足」と回答した女性研究者の属性

		%	値
年代 (n=164)	20代 (n=6)	16.7	1
	30代 (n=49)	53.1	26
	40代 (n=68)	58.8	40
	50代 (n=37)	54.1	20
	60代以上 (n=4)	75.0	3
配偶者 (n=163)	有り (n=105)	64.8	68
	無し (n=58)	37.9	22
小学校未就学児 (n=170)	有り (n=35)	65.7	23
	無し (n=135)	51.9	70
小学校就学児 (n=170)	有り (n=27)	66.7	18
	無し (n=143)	52.4	75
雇用形態 (n=141)	任期無し (n=76)	53.9	41
	任期有り (n=65)	53.8	35
	教授 (n=24)	58.3	14
職階 (n=150)	准教授・講師 (n=59)	59.3	35
	助教・助手 (n=35)	45.7	16
	研究員 (n=32)	53.1	17

(4)「ワークライフバランスが取りづらい」と回答した男女の研究者は誰か

本調査では、「ワークライフバランスが取りづらい」は男女共に4番目の選択順位であった（表2参照）。選択率は男性研究者の26.4%、女性研究者の36.5%であり、女性研究者の選択割合が約10ポイント上回った。これらの研究者の属性をみると（表5参照）、女性研究者では20代では半数、子育て世代の30代と40代では4割が選択していた。男性研究者では20代では3割を下回り、子育て世代の30代と40代では3割を少し上回る程度であり、ワークライフバランスに対す

る女性研究者との意識の差が見られた。配偶者の有無でみると、女性は「無し」が「有り」を若干上回ったが、男性では「有り」が「無し」を上回った。小学校未就学児では、女性では「有り」が「無し」を約19ポイント上回り、男性も「有り」が「無し」を17ポイント上回った。小学校就学児では、女性では「有り」が「無し」を約14ポイント上回り、男性も「有り」が「無し」を約19ポイント上回った。雇用形態では、女性では「任期有り」が「任期無し」を約8ポイント上回ったが、男性ではほとんど差がなかった。職階では、女性では職階が下がるごとにその割合が増え、研究員では最も選択割合が高く約半数が選択していた。男性では、教授では15.8%であり、その他の職階では3割程度であった。

5. 考察

女性研究者が少ない理由について意識調査を行った名古屋大学調査では、男女の研究者ともに「ワークライフバランスの要因」が最も選ばれたが、本調査では、男性研究者は「女性側の要因」を最も選び、女性研究者は「大学側の要因」を最も選んでおり、男女の意識の違いが明確となった。

さらに、選択した研究者の属性を調べたところ、「女性側の要因」に分類した「人材不足」を選択した男性研究者においては、年代による差が見られ、若い世代がより選択していたことがわかった。女性活躍推進にあたり、古い考えを変えられず抵抗勢力となっている男性管理職が「粘土層」としてしばしば問題視されるが（渥美 2010）、本

表5 「ワークライフバランスが取りづらい」と回答した男女の研究者の属性

		男性研究者		女性研究者			
		%	値	%	値		
年代 (n=320)	20代 (n=7)	28.6	2	年代 (n=164)	20代 (n=6)	50.0	3
	30代 (n=83)	31.3	26		30代 (n=49)	42.9	21
	40代 (n=103)	30.1	31		40代 (n=68)	39.7	27
	50代 (n=81)	24.7	20		50代 (n=37)	24.3	9
	60代以上 (n=46)	10.9	5		60代以上 (n=4)	0	0
配偶者 (n=312)	有り (n=252)	27.8	70	配偶者 (n=163)	有り (n=105)	36.2	38
	無し (n=60)	20.0	12		無し (n=58)	39.7	23
小学校未就学児 (n=326)	有り (n=65)	40.0	26	小学校未就学児 (n=170)	有り (n=35)	51.4	18
	無し (n=261)	23.0	60		無し (n=135)	32.6	44
小学校就学児 (n=326)	有り (n=52)	42.3	22	小学校就学児 (n=170)	有り (n=27)	48.1	13
	無し (n=274)	23.4	64		無し (n=143)	34.3	49
雇用形態 (n=314)	任期無し (n=216)	26.4	57	雇用形態 (n=141)	任期無し (n=76)	31.6	24
	任期有り (n=98)	26.5	26		任期有り (n=65)	40.0	26
職階 (n=311)	教授 (n=101)	15.8	16	職階 (n=150)	教授 (n=24)	25.0	6
	准教授・講師 (n=118)	32.2	38		准教授・講師 (n=59)	33.9	20
	助教・助手 (n=75)	30.7	23		助教・助手 (n=35)	37.1	13
	研究員 (n=17)	29.4	5		研究員 (n=32)	46.9	15

調査においても、職階別で見ると教授における選択割合は62.4%と高かった。しかしながら、若手男性においても高い数値結果が示され、20代の85.7%、研究員の64.7%が「女性側の要因」として認識していることが明らかとなった。

また、女性研究者が少ない理由を「大学側の要因」と分類した「評価者の多様性不足」を選択した女性研究者の属性を調べたところ、年代では60代以上の選択割合が75.0%であるのに対し、20代では16.7%であり、この2つの世代間での違いが顕著であった。女性研究者が少ない理由を「女性側の要因」とする男性研究者では20代が突出して高いのに対し、20代の女性研究者は「大学側の要因」とはほとんど認識していないことがわかった。対象者の数が少ないため一定の限界はあるものの、この背景を今後精査することで、若い世代の男女共同参画の意識改革に欠かせないデータを得られる可能性がある。

ワークライフバランスを取りづらいという選択肢では、女性研究者の方がこれを選択する割合が高かった。しかし、これは男女ともに4位であり、主要な理由ではない。女性研究者の場合、ワークライフバランスを取れるかどうか以前に、評価者の多様性不足や育児等の配慮不足によって望む評価を得られないことのほうが大きな問題として存在していると、本調査からは読み取ることができる。

6. おわりに

名古屋大学の先行調査では、女性研究者の過小代表性はワークライフバランスの要因が大きいことが示されたが、本調査からは、その理由は男女

で大きく異なることが明らかとなった。本調査からは、女性研究者が少ない理由について、男性研究者は「女性側の要因」であると捉え、女性研究者は「大学側の要因」として捉える傾向が見出された。このことから、日本において女性研究者を増やすためには、これまでのように女性研究者を対象にした各種取り組みを行うことも必要だが、マジョリティである男性の意識の問題や、評価者の多様性確保や業績評価基準の中に育児等への配慮を含めることの重要性が本調査では明らかとなった。

注

- (1) 第5次男女共同参画基本計画（2020年12月閣議決定）では、大学の理工系教員（講師以上）に占める女性の割合を2025年までに理学系12.0%、工学系9.0%に設定した（https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-2_mokuhyo.pdf）。第6期科学技術・イノベーション計画（2021年3月閣議決定）では、大学における女性研究者の新規採用割合に関する目標値を、自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医・歯・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%に設定した（<https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/000106542.pdf>）。
- (2) 米国では、自然科学系分野における女性研究者を増やすために、大学や研究機関等を対象とした「Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers (ADVANCE)」プログラムが、米国国立科学財団 (National Science Foundation) により実施されている。
- (3) 文部科学省科学技術人材育成費補助事業として、2006年より女性研究者研究活動支援事業が開始されている（https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/program/index.html）。同事業は、大学や国立の研究機関等を対象に、女性研究者の研究力向上、ワークライフバランス

促進支援、意識啓発等の取組を推進しており、2015年より「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に改称されている。

- (4) 科学技術研究費基盤C「ジェンダー秩序と理系進路選択メカニズム」(2022-2026年度, 番号: 22K12641, 研究代表者: 三枝麻由美)
- (5) 「女性教員が少ない原因」について尋ねた23項目に対する5段階の回答結果をもとに、因子分析(主因子法・バリマックス回転)を行った結果、3つの因子から成ることが明らかにされた(表1参照)。第1因子は、「男性になるものだと思込んでいる男性が多い」「女性の採用・登用に対する大学の認識や理解が足りない」「男性が女性の採用・登用に消極的な態度を持っている」などの項目から成り、女性を大学教員として採用・登用することに対する男性側や大学側の理解不足が原因であるとする認識を示すので、〈男性側あるいは大学側の問題〉と命名された。第2因子は、「女性の意欲が足りない」「女性の努力が足りない」「大学教員として仕事をする能力に自身をもたない女性が多い」などの項目から成り、女性自身が大学教員になることを目指して努力する姿勢や意欲・自信に欠けるなど女性自身に起因するものであるという認識であることから、〈女性側の問題〉と命名された。第3因子は、「将来、パートナーの都合による異動が予想され職に就くのをためらう」「大学教員は仕事が忙しく、家事・育児との両立が困難そうである」「家族の都合で、勤務できる場所が限られている」などの項目から成り、女性が家庭内役割を果たしているためであるとみならず認識を示すことから、〈女性の家庭責任〉と命名された。これら3因子の尺度としての信頼性を α 係数によって検討したところ、いずれも高い信頼性が得られたため、各因子を構成する項目で尺度を構成し、その回答値の平均をもって尺度得点とされた。
- (6) 本調査において、「評価者の多様性不足」および「業績評価における育児等に対する配慮不足」を「大学側の要因」とする理由は、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方が背景にある。大学におけるダイバーシティを高めるためには、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無、性的指向だけでなく、キャリアや経験、働き方等に関する多様性を含んだ人材が活躍できる環境整備を大学が進める必要があり、そのためには評価者における多様性確保や評価基準の中に

育児等への配慮を含めることを、とりわけ重要な環境整備と捉えるからである。諸外国の大学での具体例として、スウェーデンの多くの大学では人事選考委員会の男女構成比に関する規定を設けており、米国の多くの大学では育児等のライフイベントを抱える研究者に対してテニユア審査期間延長制度を導入している。

参考文献

- 渥美由喜, 2010, 「ワークライフ・マネジメント実践術(2)」『共同参画』24, pp12.
- Clance, Pauline. Rose, and Imes, Suzanne. Ament. 1978. "The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention." *Psychotherapy* 15, pp241-247.
- 江原由美子, 2001, 『ジェンダー秩序』勁草書房.
- Goulden, Marc., Mason, Mary Ann, and Frasch, Karie. 2011. "Keeping women in the science pipeline." *The American Academy of Political and Social Science*. 638, pp141-162.
- 平山順子, 2004, 『教員採用に関するアンケート』の追加分析結果『名古屋大学における男女共同参画報告書』http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/kyodo_sankaku_renew/houkoku2004/07/index.html. (2023年11月20日アクセス)
- Howe-Walsh, Lisa, and Turnbull, Sarah. 2016. "Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology." *Studies in Higher Education*. 41, pp415-428.
- 科学技術・学術政策研究所 2020 『科学技術指標2020』https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2022/RM318_00.html (2023年11月20日アクセス)
- Ledford, Heidi. 2017. "US postdocs face steep challenges when starting families." *Nature*. <https://doi.org/10.1038/nature.2017.22200> (2023年11月20日アクセス)
- 内閣府男女共同参画局 2007. 『平成19年版男女共同参画白書』
- Rapoport, Rhona, Bailyn, Lotte, Fletcher, Joyce. K., & Pruitt, Bettye. H. 2002. *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Savigny, Heather. 2014. "Women, know your limits: cultural sexism in academia." *Gender and Education*. 26, pp794-809

研究ノート

女子中学生の理系関心度を高める科学セミナーとは — 進路選択「未定層」へのアプローチの必要性

中野享香

新潟大学経営戦略本部ダイバーシティ推進センター 准教授

三宅恵子

名古屋大学トランスフォーマティブ生命分子研究所 特任講師

バロリ・アルバナ

新潟大学大学院現代社会文化研究科 博士研究員

1. はじめに

女子中高生へのSTEAM教育の充実や理系進路選択支援は、「女性は理系に向かない」とのステレオタイプ [スティール：2020] が現存する日本において、研究者の多様性の確保および子どもの進路選択の自由を保障する上で欠かせない対策の一つであり、第5次男女共同参画基本計画⁽¹⁾にも掲げられている。

新潟大学では2009年から、自然科学系の女性大学院生を中心として、医学、社会学等、様々な分野の大学院生が自身の研究内容と進路選択経験を中高生に紹介する出前授業活動「サイエンス・セミナー」（以下、SSとする）を行ってきた。その多くは学校行事として実施され、中高生がクラスや学年単位で受講するものである [中野ら：2011, 小林ら：2013]。その中で、「女子生徒の科学や研究への関心度は、受講前は男子生徒よりも低いが、受講後には男子生徒と同等程度まで高まる」「物理や工学系のセミナーでは男性講師よりも女性講師が話したときの方が、女子生徒が『楽しい』『わかりやすい』と評価する」といった現象が観察されていた [土井ら：2013]。ここで

浮上した「何が女子生徒の関心を高めたのか」との問いに対し、我々は講師の話し方等の講演表現に注目し、それが受講者にどのような影響を与えるかを明らかにするための研究を行った。本稿では、研究報告の出発点として、その過程で明らかとなった、女子生徒の理系科目に対する意識や科学や研究への興味等に関する特徴について報告する。

2. 調査方法の概要

平成30年度に、新潟県内の公立学校の中学2年生相当の生徒114名に対して行った8回（6月から2月までの4回、各回2人の大学院生が講演）のSSを調査対象とした。各回の講師の性別と専攻分野、セミナータイトルは表1の通りである。

まず、受講者の特性を把握するため、「理系科目の好き嫌い」と得意不得意に関する事前アンケートを第1回のセミナー直前に実施した。このアンケートでは、物理、化学、生物、地学、数学、技術の6科目について、「好き嫌い」を「5:好き、4:やや好き、3:どちらでもない、2:やや嫌い、1:嫌い」、「得意不得意」を「5:得意、4:やや得意、3:どちら

表1 調査対象としたセミナーの概要

	講師の性別	分野	タイトル
第1回	男	物理	ブラックホールと重力波
第2回	女	化学	工学部の化学の魅力ー社会に役立つ物質の開発ー
第3回	女	物理	地下から宇宙の謎に迫る
第4回	男	地学	太古の地球に思いを馳せて!
第5回	女	生物	「生き物のふしぎ」から「がんの研究」へ
第6回	女	文化	架け橋になりたい
第7回	女	化学	有機半導体研究
第8回	女	融合	おいしさとレオロジー

でもない、2:やや不得意、1:不得意」の各5段階で評価した。

次に、各回のセミナー後に受講後アンケートを実施した。アンケートでは、セミナーの「楽しさ」、「わかりやすさ」、「これまで」と「セミナーを受けて」の「科学や研究に対する興味」、「希望する進路」等を尋ねた。(なお、本研究の主眼である「講師の話し方で良かったところ」、「スライドで良かったところ」についても尋ねているが、本稿では触れない。) 事前アンケートおよび受講後アンケートを追跡的に解析できるよう、回答には個人の識別番号を付し紐付くようにした。

解析には、8回全てに参加した生徒77人(男子33人、女子44人)のデータを用いた。

3. 理系科目の好き嫌い・得意不得意と文理選択

理系科目の好き嫌いと得意不得意の科目別平均点には正の相関がみられ ($r = 0.86$)、男女とも好き嫌いよりも得意不得意を低く評価する傾向があった(図1)。また、女子生徒は男子生徒に比べ、生物を除く全ての科目で平均点が低く、

特に、物理、化学、地学については有意に嫌い (** $p_{phy}=2.5E-03$, ** $p_{che}=2.7E-03$, * $p_{geo}=1.7E-02$)、不得意 (** $p_{phy}=5.5E-04$, ** $p_{che}=7.5E-03$, ** $p_{geo}=2.4E-03$) であった (*印はP値の水準: *** $p<0.001$ 、** $p<0.01$ 、* $p<0.05$ を表す)。つまり、女子は理系分野のほとんどの科目で男子よりも苦手意識を持っていると言える。

好き嫌いと得意不得意の全科目平均点(個人ごと)の分布を初回時(6月)の志望分野別に示し

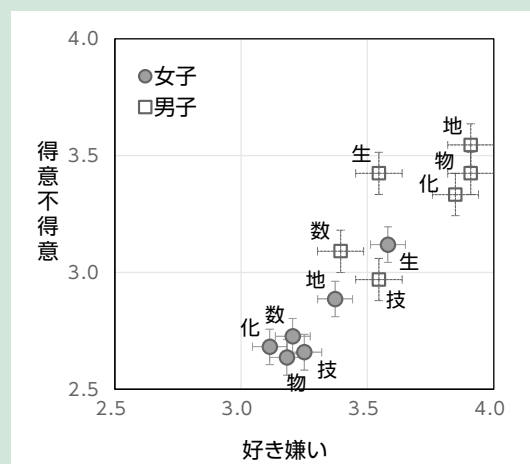


図1 理系科目の好き嫌いと得意不得意の科目別平均点の男女別分布

図中の文字は、「物:物理、化:化学、生:生物、地:地学、数:数学、技:技術」を表す。

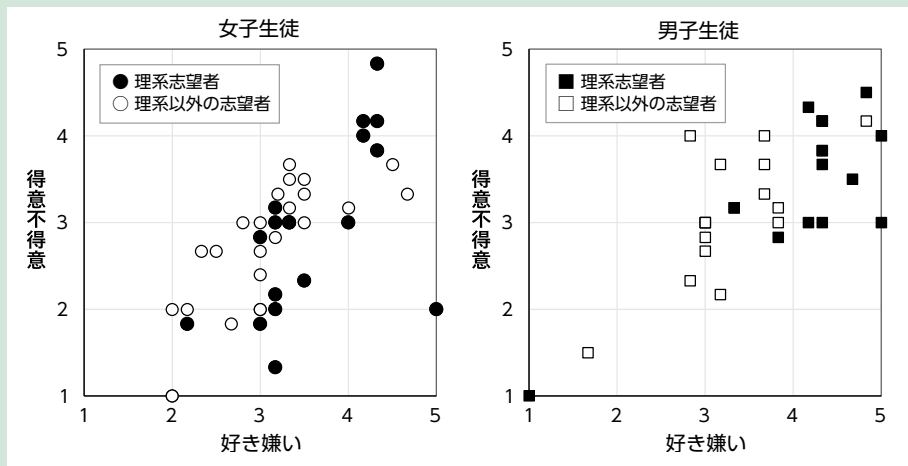


図2 理系科目の好き嫌いと得意不得意の全科目平均点（個人ごと）の志望分野別分布。
左が女子生徒、右が男子生徒。

たのが図2である。理系志望者の割合は女子生徒で40.9%、男子生徒で43.8%であり、男女にほとんど差はみられなかった。ただし、男子生徒の理系志望者のほぼ全員が、好き嫌いと得意不得意の両方を3以上としていたのに対し、女子生徒の理系志望者は、好き嫌いではほぼ3以上に分布したが、得意不得意では3未満（「やや不得意」「不得意」）の者が多く含まれている点で違いがみられた。

4. 受講前後の科学や研究への関心度の変化

受講後アンケートにおける科学や研究への関心度の8回分の平均値を“これまで(=Before)”と“授業を受けて(=After)”で男女別に比較すると、“これまで”の興味については、女子は男子より有意に低く (** $p=1.30E-03$)、”授業を受けて”には男女差はなかった(図3)。つまり、女子生徒では、セミナーの受講により科学や研究への関心度が大きく高まったと言える。

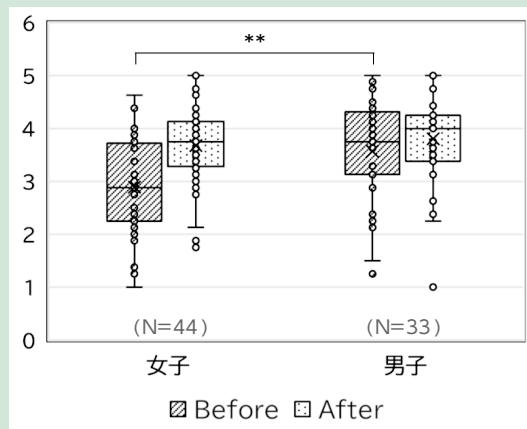


図3 科学や研究への興味の変化

ここまでの結果から、調査対象とした中学2年生の6月時点での女子生徒は、男子生徒に比べて理系科目を苦手とするが、文理選択においては男子と同程度に理系を志望していること、また、初めは科学や研究に対する興味が低くても、セミナーの受講により、男子と同程度まで興味を高めていることが分かった。

5. 「科学や研究への興味」が大きく伸びた女子生徒の特徴

前節に示した女子生徒の傾向をより詳細に調べるため、「科学や研究への興味」について、個人の8回分の平均値を“これまで(=Before)”と“授業を受けて(=After)”を軸として分布図に示した(図4)。両軸に対し5段階評価の3(どちらとも言えない)を境に4つのグループG1～G4に大別すると、G1 (Before > 3.0, After > 3.0) は「これまでも興味があり、授業を受けて興味を持った」グループであり、77人中40人が該当した。G2 (Before ≤ 3.0, After > 3.0) は「これまでは特に興味はなかったが授業を受けて興味を持った」

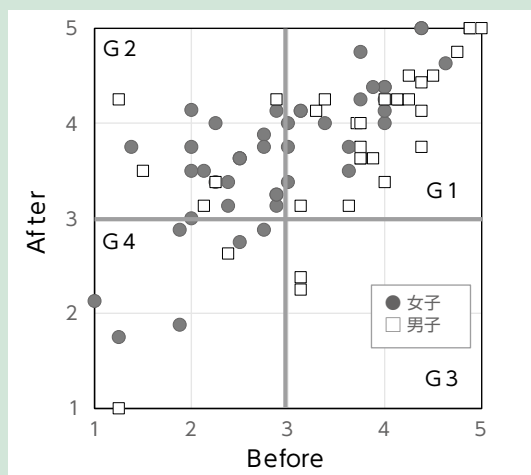


図4 科学や研究への興味の変化の分布

表2 グループごとの男女人数とその割合

	G1	G2	G3	G4
全人数	40	26	2	9
男子	24	5	2	2
女子	16	21	0	7
女子比率	40.0%	80.8%	0.0%	77.8%

グループで、26人が該当した。G3 (Before > 3.0, After ≤ 3.0) は「これまでは興味があったが授業を受けて興味を持てなくなった」グループだが、男子2人のみで女子は該当者がいなかった。G4 (Before ≤ 3.0, After ≤ 3.0) は「これまでも特に興味はなく授業を受けても興味は持てない」とするグループであり、9人が該当した。男子では、7割以上がG1であり、G2に1割半、G3とG4にはごく少数という分布であった。一方、女子では、G2が5割弱で最も多く、G1が4割弱、G4が1割半の分布となっており、男子とは異なっていた(表2)。特に、G2はその構成の8割を女子生徒が占めており、女子生徒に特徴的なグループであると考えられる。図3でみられた「セミナーの受講により科学や研究への関心度が大きく高まった」結果はこのG2に属する生徒たちによってもたらされたものと考えられる。

6. 女子生徒に特徴的な進路選択の“未定層”

G3およびG4の男子生徒は2名と少なく、統計的な解析が難しいことから、それらを除いて各グループの男女別の理系科目の好き嫌いと得意不得意をみると、科学や研究に「これまでも興味があり、授業を受けて興味を持った」G1の男女が最も理系科目が好きで得意であり、「これまでは特に興味はなかったが授業を受けて興味を持った」G2の男女は次点であった(図5)。特に、好き嫌いのG1女子 (** $p_{G1F}=3.0E-03$) とG1男子 (***) ($p_{G1M}=5.2E-06$)、得意不得意のG1男子 (***) ($p_{G1M}=1.0E-03$) にはG2女子との有意差が認められた(P値は多重比較のボンフェローニ補正後の値を表記)。なお、G4女子とG2女子には有意

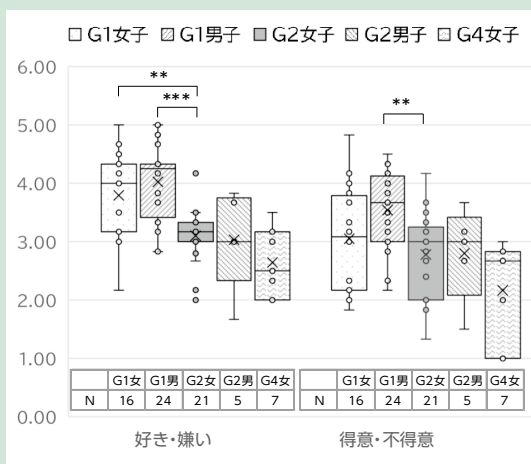


図5 グループ・男女別に見た理系科目に対する意識

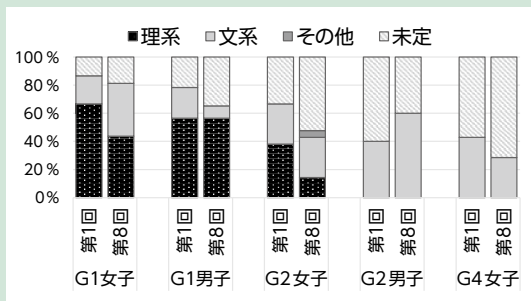


図6 グループ・男女別に見た理系志望割合の変化

差は確認できなかったが、両者の平均値や中央値には小さくない差がみられた。

次に、第1回と第8回のグループ別の理系志望割合の変化を図6に示した。G1男子は第1回と第8回で理系志望割合は変化していないが、女子はG1、G2ともに第8回で下がっており、男女の傾向には違いがあった。また、少数派であるG2男子やG4女子には第1回時点から理系志望者はいなかった。さらに、第8回のG2女子の理系志望割合は14.3%で、G1女子43.8%の1/3以下であった。これらのことから、理系志望者について、男子は単純に一つの層(G1)と捉えることができるが、女子は性質の異なる2つの層(G1,G2)が

あることがわかった。

このうち、G2では「これまでの科学や研究への興味」が3.0(=どちらとも言えない)である場合を含んでいる。そこで、理系科目の好き嫌いについて「3(どちらでもない)」と回答した割合をみると、G1女子25.0%、G1男子19.4%に対し、G2女子は51.6%と大幅に高かった。また、志望分野について「未定」と回答した割合は、G1女子21.1%、G1男子26.0%に対し、G2女子は47.6%と2倍程度高かった。この結果は、図6にもみられ、G1女子では第8回で文系選択が増えているが、G2女子の文系選択は変化しておらず「未定」が増えていた。以上のことから、G2の女子生徒は、「どちらとも言えない」や「未定」を選択する傾向を持っており、これを進路選択の“未定層”と呼ぶことにする。この“未定層”は、男子生徒にはほとんどみられず、女子生徒に特徴的な層であると言える。

7. おわりに — 未定層の「苦手」を「面白い」に変え進路選択に結びつけるためには

本稿では、女子中高生の理系進路選択を促進するための効果的な「科学の伝え方」の解明を目指して行った研究のうち、中学2年生77人への受講前後のアンケート調査からみえてきた、理系科目の好き嫌い・得意不得意と、セミナーによる科学や研究への興味の向上に関する女子生徒の特徴について報告した。その内容は以下の3点にまとめられる：

- ① 調査対象の女子生徒は、物理、化学、地学において、男子生徒よりも有意に「嫌い」「不得意」

と認識しており、男子生徒よりも理系科目に対する苦手意識が強かった。

- ② 女子生徒の約半数は「これまでは科学や研究に特に興味がなかったが、セミナーを受けて興味を持った」層（G2）であった。
- ③ G2層の女子生徒は、理系科目の好き嫌いでは「どちらでもない」、志望分野では「未定」を選択する傾向を持つことから、G2は進路選択の“未定層”とも言え、女子生徒に特徴的であった。

2023年6～7月に株式会社スタディプラスが実施した、高校生から大学2年生までの3,292人を対象にした「文理選択に関するアンケート調査」では、文系を選択した理由のうち最も多かったのは「理系科目が苦手だったから」であった。さらに報告の中では、特に、「男子生徒より女子生徒の方が、理系選択に対するネガティブな意識が理由になっている傾向」があったとされている⁽²⁾。本稿が調査対象とした生徒は、2023年時点でまさにこの調査対象の世代となっており、本稿の結果と通じるものがある点は興味深い。

本稿の調査では、G1女子の2月時点の理系選択割合は4割を超えていたが、未定層であるG2女子では2割に届かなかった。6月には理系科目が苦手でも理系を選択していたG2女子の多くが、中学3年を目前にした2月には未定を含む理系以外を選択したのである。

前述したスタディプラスの調査では「理系を選択した男子生徒の46.8%、女子生徒の56.5%は中学3年生時点でグレーゾーン⁽³⁾だった」との結果も報告されており、中学2年生というさらにそれより早い時期に「未定」を選択するのはやむを

得ないとも考えられる。しかしながら、男子生徒の理系志望割合はほとんど変化していなかったことを踏まえると、セミナーによって興味を引き出していたにもかかわらず、理系選択に至らなかった未定層の女子生徒に対しては、男子生徒やG1の女子生徒とは異なるプラスのアプローチが必要であり、特に苦手意識にどう対処するかが重要な視点となると言えるのではないだろうか。

SSのような「分かり易い最先端科学」を学校行事の一環として伝える出前授業は、「もともと理科が好きで科学に興味のある女子生徒（=G1女子）」だけでなく、「理科が好きでも嫌いでもなく、文理選択に迷う女子生徒（=G2女子:未定層）」に対しても、その関心を引き出す効果が期待できる。しかしながら、その関心を理系選択につなげるには、未定層の持つ苦手意識により配慮した伝え方が必要と考える。なぜなら、G1に有効な伝え方が、G2の苦手意識を刺激する場合もあり得るからである。そのため、既知であることを強調したり、前提知識を求めたりするような言い回しを避けつつ、事前アンケートなどから予測した未定層の割合に応じて身近で具体的な内容を多く取り入れたり、親しみやすいロールモデルを提示したりすること等が有効と思われる。

一般的に対人コミュニケーションでは、言語的表現と非言語的表現の両方が関与していることが知られている。そのため、科学セミナーにおいても、上記のような工夫に加え、文字の大きさや色の使い方等のスライド表現、口調や質問の仕方等の講演の表現方法が、受講する中高生にどのような影響を与えているかに注目することは重要である。今回みつかった女子生徒の両層をこれらの視点で詳細に分析することにより、理系進路選択を

より効果的に促進する科学セミナーを見出せるのではないかと考えている。現在、受講者が講師の話方やスライド表現のどこに注目しているのか、それらの受け止め方に男女差がみられるのかを明らかにするため、受講者の事後アンケートの解析を進めている。加えて、講師の講演表現に男女差がみられるのかについても、講演の様子を撮影した動画をもとに解析を進めている。それらの結果については、別途、報告したい。

謝辞

本研究の調査にご協力いただいた学校関係者、生徒、講師である大学院生に感謝いたします。本研究は基盤研究（C）課題番号26350228および19K03114の助成を受けています。

注

- (1) 「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」(令和2年12月25日閣議決定)の第4分野の他、第10分野の具体的な取組「エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実」でも取り上げられている。
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html
- (2) 調査結果はStudyplusトレンド研究所のウェブサイトにて公開されている。
URL: <https://www.trend-lab.studyplus.jp/post/20230824>
- (3) この調査において「グレーゾーン」とは、次の①、②を満たすものと定義している：①文系・理系を明確に選択できていない学生、②文系・理系を明確に選択できているが、最終的な進学先が逆転した学生

参考文献

- クロード・スティール, 2020, 『ステレオタイプの科学 — 「社会の刷り込み」は成果にどう影響し、わたしたちは何ができるのか』 英治出版株式会社
小林良彦, 川村桃子, 栗林なな子, 椎谷郁花, 玉木駿佑, 眞鍋達郎, 宮田恵理, 村田菜摘, 阿部ふく子, 中野享香, 2017, 「大学院生による分野横断型イベント「学び合いカフェ」の実践：新潟大学における科学技術コミュニケーション活動の報告」『科学技術コミュニケーション』22 (22) pp. 17-32
土井康平, 西山真樹, 草野有紀, 中野享香, 佐藤隆, 松浦寛, 2013, 「サイエンス・セミナーの講師性別が女子中学生の進路選択に及ぼす影響に関する研究」『工学教育』61 (4) pp.30-35.
中野享香, 三宅恵子, 佐藤孝, 五十嵐由利子, 2011, 「新潟大学発『女性大学院生によるサイエンス・セミナー（出前授業）』の取組とその成果」『工学教育』59 (3) pp.88-92

活動報告

コロラド大学の性的不正行為と差別に関する研修から学ぶ ハラスメント防止の取り組み

久 桃子 九州大学ハラスメント対策推進室 助教

中村真子 九州大学大学院農学研究院 教授

玉田 薫 九州大学副学長 ハラスメント対策推進室 室長 男女共同参画推進室 副室長

1. はじめに

大学におけるハラスメントの防止やその対応は急務の課題であり、ハラスメント予防のための取り組みの一つとして構成員への研修があげられる。今回コロラド大学のOffice of Equity（以下OE）が実施する、性的不正行為及び差別に関するオンライン研修の資料「Discrimination & Sexual Misconduct」を入手する機会があり、海外におけるハラスメントに関する取り組みの一例として紹介する。日本とは異なるアプローチを学ぶことは、ハラスメント対策への新しい視点を得るためにも重要である。また、留学生や外国籍の教職員等多様な背景のある構成員があつまる大学の場合では、ハラスメントや人権に関する国際的な知識を持つ必要がある。本報告では、OEの研修を紹介すると共に、九州大学のハラスメント対策推進室及びハラスメント委員会が実施しているハラスメント防止・対策e-learning研修との比較を通じて、今後大学で取り組むべきハラスメント研修や防止対策についてまとめた。なお、以下の紹介する研修内容については、コロラド大学では「Sexual Misconduct,

Intimate Partner Violence, and Stalking」¹⁾、「Non Discrimination Policy and Procedures」²⁾、「Equal Employment Opportunity and Affirmative Action」³⁾、及び「Conflict of Interest in Cases of Amorous Relationships」⁴⁾の4つの指針の内容から構成されている。また九州大学の研修内容については、「九州大学ハラスメントの防止等に関する指針」⁵⁾及び「ハラスメントに係る苦情相談及び苦情申立の手続きについて」⁶⁾の内容から構成されている。

2. オンライン研修実施状況

2-1 コロラド大学OE

全教職員、ボランティア及び関連会社職員に対して3年に1度、受講が義務付けられ、新入教職員については入職日から90日以内に受講することとなっている。なお、OEが差別、ハラスメント、性的不正行為への教育を提供することは、指針の「Sexual Misconduct, Intimate Partner Violence, and Stalking」に記載されている¹⁾。

表1. 両大学の研修内容の比較

	コロラド大学	九州大学
1. 取り扱う不正行為の定義	1-1) 性的不正行為	2-1) セクシュアル・ハラスメント
	1-2) 差別・ハラスメントについて	2-2) その他のハラスメント
2. 制度・解決プロセス	1-1) 恋愛関係に関する報告義務	※ 該当箇所無し
	1-2) 禁止行為の報告義務	2-1) 相談対応
	1-3) 報告後の解決プロセス：救済措置調査	2-2) 相談 plus 苦情申立「調整」、苦情申立「通知」 2-3) 苦情申立「調査」
3. 予防的対応について	1-1) 一次予防	※ 該当箇所無し
	1-2) リスク低減戦略	
4. 意識啓発	性的同意 傍観者介入	ハラスメントをしないために 気を付けること 被害を受けた場合の対応等

2-2 九州大学ハラスメント対策推進室

対象者は全教職員・学生となっており、在籍中及び在学中に1回の受講となっている。この研修は国立大学法人九州大学ハラスメント防止規程⁷⁾第5条の4項に基づき実施されている。

3. 研修内容

「取り扱う不正行為の定義」「制度・解決プロセス」「予防的対応について」「意識啓発」の4つの観点からOE及び九州大学の研修内容の整理を行い(表1)、OEの研修内容と九州大学における取り組みとを比較した。

3-1 取り扱う不正行為の定義

3-1-1 OEの研修で取り扱う不正行為の定義

1) 性的不正行為

性的不正行為は、「性的な性質を持つ歓迎されない行為、または性的関係や交際関係における虐

待のことである。性差別も含まれることがある」と定義されている。大学は、「Title IX」(教育改正法第9編)ならびに指針で定義された、性的不正行為を含む性に基づく差別及び嫌がらせを禁止している。性的不正行為の形態については、性的暴行、デート・バイオレンス、ドメスティック・バイオレンス、性的搾取、ストーカー行為、敵対的な環境、見返り型セクシュアル・ハラスメントが挙げられる。

2) 差別・ハラスメントについて

差別については、「個人が保護されている特性(法律で定められた、差別から保護されるべき特定の特性)を理由として、その個人が不利な結果を被る場合に発生する。」と定義されている。保護されている特性として、人種、肌の色、国籍、年齢、性別、妊娠に関すること、性自認と性表現、性的指向、退役軍人、障害、宗教・信条、所属政党・政治的思想が挙げられる。不利な結果とは、保護特性のアイデンティティ(これを欠いては自

分ではないとする属性や特性)を理由として、物質的な利益(金銭、仕事、資源、在職期間など)を奪われたり拒否されたりすることである」と定義される。例として、保護されている特性を理由に学術プログラムへの入学の拒否すること、プロジェクトに資金を提供しないこと等が挙げられている。

ハラスメントについては、「保護特性のアイデンティティに関連する言語、文書、または物理的な行為により、個人の仕事・学業を不当に妨害するほど深刻または広範なもの、または威圧的・敵対的な職場、生活、または教育環境を作り出すもの」と定義されている。

また、これらの特性に対する「職位、職場、学業環境に対する支援や変更、慣行・方針・手続きの修正、補助的な支援やサービス」等の合理的配慮についても記載されている。

3-1-2 九州大学のハラスメント防止・対策研修で

取り扱う不正行為の定義

1) セクシュアル・ハラスメント

「行為者の意図に関わらず、他者を不快にさせる性的な言動」と定義されている。また、対価型セクシュアル・ハラスメント(上下関係や立場を利用した交際や性的関係の強要、性的な言動への利益又は不利益を与える行為)、環境型セクシュアル・ハラスメント(相手方や周りの望まない性的な言動・画像の提示、性差別的な言動)に分類されている。

2) その他のハラスメント

パワー・ハラスメントは「優位的な関係を背景とした、就労上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就労上又は修学上の環境を害することを指す」と定義され、それが教育・研究

に関わる時はアカデミック・ハラスメントと呼び、パワー・ハラスメントの定義に準じている。また、妊娠・不妊治療・出産・育児休業・介護休業を理由としたハラスメントについては「妊娠又は出産等の否定につながる言動や、育児休業又は介護休業等の制度の利用否定に繋がる言動により就労上の環境が害されるもの」と定義される。

3-1-3 両大学の定義の違い

OEでは、法律で規定された、国籍や肌の色等の特定のカテゴリに対する差別的言動を不正行為としている。特定の対象ではなく、優位的な関係を背景とした不当な言動を取り扱うパワー・ハラスメントに該当するものはない。性的不正行為とセクシュアル・ハラスメントは対応関係にあると考えるが、日本のセクシュアル・ハラスメントは男女雇用機会均等法により定義され、職場(大学の場合は修学の場合も含む)で起こるものを想定している。そのため、デートDV等、大学の管理下を離れた行為も対象とするコロラド大学の方が、性的不正行為の対応範囲が広い。このように、根拠となる法律等が異なる結果、取り扱う不正行為にはOEと九州大学間で違いがある。

3-2 制度・解決プロセス

3-2-1 OEの研修に記載された不正行為に対する制度・解決プロセス

1) 恋愛関係に関する報告義務

恋愛関係について、「個人が相互に同意して、その関係を恋愛のまたは性的なものであると理解する場合に存在する」と記載されている。教員と学生、上司と部下など、評価をする権限を持つ者と評価対象となる者が恋愛関係となった場合、当事者は所属長への報告義務がある。報告があった

場合には、当該教職員の評価権限を辞退し、所属長は評価対象者が評価権限を失った事をOEに報告する義務がある。

2) 不正行為の報告義務

大学コミュニティの全てのメンバーが、OEに対して、OEが取り扱う不正行為を報告でき、報告により、適正な調査や解決プロセスの提供、利用可能なサポートへのアクセスの促進を行うと明記されている。また、管理監督者には不正行為の報告義務がある。不正行為の報告により、大学側が組織的なリスクを特定し、研修プログラムの効果を高め、必要なサービスを検討出来るという理由から、不正行為の報告は教育や雇用機会を平等に提供するキャンパス環境整備の基本となるものであると述べている。報告方法等も研修内に詳細の記載がある。

3) 報告後の解決プロセス

報告後の解決プロセスとして救済措置と調査について記載されている。報告された内容について、ポリシーに違反したかどうかの正式な調査は行わず、事案の状況に応じた救済措置を行う解決プロセスが設けられている。当事者の安全、大学の教育・職場環境を守る、性犯罪の抑止という観点から、サービスを提供することが記載されている。調査では、報告された行為が大学ポリシーに基づく違反であることが判明した場合、懲戒処分に至ることがある。また、調査の過程では、全ての当事者にとって公正なプロセスを確保することが記載されている。

3-2-2 九州大学のハラスメントに関する制度・解決プロセス

1) 相談対応

九州大学では、各地区に教職員が兼任する相談

員が配置されている他、ハラスメント対策推進室に専任相談員が配置されており、構成員は相談したい窓口自由に相談できる。

2) 相談plus、苦情申立「通知」、苦情申立「調整」

ハラスメント対策推進室では、「相談を受けて、事態の深刻化を予防し、相談者の就学・職場環境等の早急な改善を図る必要がある」と推進室長が判断した場合には、推進室長から関係部局の監督者等にご協力をお願いする」、相談plusという制度を設けている。また、ハラスメント委員会が実施する、「調整」（環境調整）、「通知」（匿名での注意喚起）という苦情申立制度が設けられている。いずれも事実認定を前提としない。

3) 苦情申立て「調査」

申立人や被申立人及びその他の関係者から事情を聞き、事実関係の調査や確認を行う。

3-2-3 両大学の制度・解決プロセスの相違点

九州大学とコロラド大学における制度・解決プロセスにおいて、相談あるいは報告を受けて、正式な調査とは別に、不正行為の認定の有無に関わらず環境調整等の救済措置を設け、問題の解決を行っている点は共通している。異なる点として、コロラド大学においては、評価権限を有する関係における恋愛関係の報告義務がある。コロラド大学のポリシーによれば、セクシュアル・ハラスメントには、評価権限等を背景に行われる不適切な性的言動が含まれ、恋愛関係により評価権限が適切に行使されなくなるリスクを想定しての措置である。国内の大学においては、広島大学の指針に指導学生と教員の交際について、学生の良好な修学環境確保のため指導関係を外れることが望ましいとの記載がある⁸⁾。

また、九州大学では被害を見聞きした第三者か

らの相談も受けているが、具体的な対応や介入については、被害を受けた本人からの相談と申請が原則となっている。一方コロラド大学は「報告」ベースであり、監督者等の第三者からの報告も義務付けられている。取り扱う不正行為の定義や法的背景等の違いから、本学と取り組みが異なることは予想されるが、第三者からの相談へどのように対応するか本学においても検討が必要であろう。

3-3 予防的対応について

3-3-1 OEの研修に記載された予防対応について

1) 一次予防

一次予防については「セックス・ポジティブに焦点を当てたキャンペーン活動、包括的な性教育、暴力を永続させる男性に求められる社会的な行動・態度・信念を解体する教育プログラム」が挙げられている。

2) リスク低減戦略

キャンパス内での性的暴行等の可能性を低減させるため「キャンパス内の青い安全灯、護身術教室、レイプホイッスル、傍観者の介入、技術環境構造の変化、神話削減教育、総合的な性教育」を実施していることが記載されている。

3-3-2 九州大学のハラスメントの予防的対応について

研修資料内にハラスメント対策推進室が行う具体的な予防的対応の記載はない。依頼があった場合に実施されるハラスメント研修、ハラスメントの定義とハラスメント対策推進室の連絡先を記載したカード・リーフレットの配布等の一次予防活動が実施されている。

3-4 意識啓発

3-4-1 OEの研修に記載された意識啓発について

性的不正行為の防止のため、性行為の同意について「肯定的同意」とも呼ばれ、性行為を行う意思が明確で相互に理解できる言動によって与えられるものである。同意がなければ、どんな性行為も性的暴行になる。」と定義を定めている。また性的同意の構成要素として、①行為や態度に協力的であること、②自由意志を行使すること、③何が起きているのかを知ること、の3点を挙げそれぞれについての説明がなされている。

また、傍観者介入についても具体的に記載されている。傍観者介入とは、他人に暴力を振るう場面を目撃した場合の被害の可能性を防ぐための行動で、5D (direct (指示)、distract (注意をそらす)、delegate (委任)、delay (遅延)、document (記録)) が推奨される。

3-4-2 九州大学の研修に記載された意識啓発について

九州大学の研修では、構成員一人ひとりへの啓発として、ハラスメントをしないために気を付けることや、被害を受けた場合の対応、ハラスメントを見かけた際の対応について説明している。ハラスメントをしないために気を付けることについては、自分と相手の受け取り方が違うことや、相手方の立場に立って考えること、等のコミュニケーションにおける留意点等を記載している。また、被害を受けた場合の周囲や相談窓口への相談、記録を取っておくこと等の対応策について記載している。見かけた際の対応としては、言動をしている人への注意や、言動を受けている人の話を聞くこと、周囲やハラスメント対策推進室に相談することを記載している。

3-4-3 両大学の意識啓発に関する違い

OEの研修において、主に性暴力の防止に関して個人ができることが行動レベルで具体的に記載されている。九州大学においては、ハラスメント全般に関するそれぞれの心がけについての記載が主となっており、抽象度が高い標記も多く、より具体的なハラスメント防止のための考え方や実践出来る行為について周知する点は参考となる部分である。

4. コロラド大学の事例から得られるハラスメント対策の提言：本学への適用

コロラド大学OEのオンライン研修内容より九州大学のハラスメント防止・対応策を提言する。根拠となる法律の違いなど、異なる点もあるが本学が積極的に取り組むことで他大学への波及効果も期待される。

4-1 一次予防の幅広い取り組み展開

1) 性被害防止の取り組み・意識啓発について

OEの取り組みでは、性暴力の防止のため、護身術教室、性教育、傍観者介入等、幅広い対応が行われている。ハラスメントの問題を当事者のみの問題と捉えず、構成員一人ひとりの意識啓発を今後の研修に取り入れていく意義は大きい。

また、OEの研修では「性的同意」について明確に提示されている。2023年6月に、刑法及び刑事訴訟法の一部が改正され、従来の強制性交等罪、準強制性交等罪を統合し、不同意性交等罪と名称が変更された。社会全体で性的同意についての教育や意識の向上が求められている。今後外国人構成員もさらに増加することが予想され、国際

基準に即した「性的同意」に関する教育・啓発活動は喫緊の課題である。

2) 幅広い一次予防策の展開について

九州大学ではハラスメント防止・相談体制の研修・周知は行われている。今後はそれに加えて、OEの取り組みを参考に、ハラスメントを防止するためのコミュニケーションに関する研修や、第三者の当事者意識と行動を促す傍観者介入教育、セクシュアル・ハラスメントを防止するための性に関する啓発等、より幅広い意識啓発や研修を提供について検討の必要がある。

4-2 ハラスメント相談とハラスメント予防の円環的な取り組みについて

OEの研修では、不正行為の報告によりコミュニティのリスクを特定し、研修実施や環境対策をも行うことが記載されており、OEが把握した報告内容が、性暴力や差別・ハラスメントの防止への取り組みにつながっている。ハラスメント相談情報は取り扱いに特段の配慮を要し、原則本人の同意なく開示不能であるが、個人の相談を特定しない形で、相談窓口が得た情報から組織のリスクを理解し、研修等の対策へつなげる視点が必要であろう。今後、ハラスメント予防の観点から、ハラスメント対策推進室が相談窓口として、コミュニティのリスクに対しアプローチできる仕組みを検討する必要がある。

4-3 支援策の明確化及び構成員への具体的提示について

コロラド大学における研修で、OEへの報告の目的や意義、報告後の対応等についての詳細が構成員に説明されている点は参考となる部分であ

る。現在の九州大学のe-learning研修では、相談対応について簡単な説明にとどまるため、構成員がハラスメント対策推進室へ相談を持ち込んだ後のイメージを持ちにくい状況が推察される。ハラスメント対策推進室における相談対応の流れや実際に室で行われる支援事例を示すなど、構成員に具体的な説明をすることで相談の不安を低減させられれば、早期相談につながることも期待できる。

5. まとめにかえて

ハラスメントの防止・対応には、大学コミュニティ全体の連携と積極的な行動が必要である。国際的な取り組みを参考とし、ハラスメント防止対策をさらに充実・発展させることで、一人ひとりが尊重された健全で快適なキャンパス環境を今後とも目指したい。

謝辞

本報告は、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（調査分析）」で得られた情報をもとに執筆されたものである。研修資料をご提供いただいたコロラド大学Office of Equityに感謝する。

参考文献 すべて最終閲覧日は2023年12月22日である。

- 1) University of Colorado 「Sexual Misconduct, Intimate Partner Violence, and Stalking」 <https://www.cu.edu/sites/default/files/aps/79746-aps-5014-sexual-misconduct-intimate-partner-violence-and-stalking/aps/5014.pdf>
- 2) University of Colorado 「Non discrimination Policy and Procedures」 [https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-](https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/3054--nondiscrimination-policy_updated_2023.pdf)

[library/3054--nondiscrimination-policy_updated_2023.pdf](https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/3054--nondiscrimination-policy_updated_2023.pdf)

- 3) University of Colorado 「Equal Employment Opportunity and Affirmative Action」 https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/equal-employment-opportunity-and-affirmative-action.pdf?sfvrsn=c15c1db9_2
- 4) University of Colorado 「Conflict of Interest in Cases of Amorous Relationships」 https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/5015_amorous-relationships.pdf?sfvrsn=a05d5fb9_6
- 5) 九州大学「九州大学ハラスメントの防止等に関する指針」 https://www.kyushu-u.ac.jp/f/52534/03_20230426_sisin.pdf
- 6) 九州大学「ハラスメントに係る苦情相談及び苦情申立の手続きについて」 https://www.kyushu-u.ac.jp/f/52754/04_20230515_mousitate.pdf
- 7) 九州大学「国立大学法人九州大学ハラスメント防止規程」 https://www.kyushu-u.ac.jp/f/52532/01_20230426_kitei.pdf
- 8) 広島大学「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」 <https://www.hiroshima-u.ac.jp/system/files/205578/%E5%BA%83%E5%B3%B6%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88%E3%81%AE%E9%98%B2%E6%AD%A2%E7%AD%89%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E3%82%AC%E3%82%A4%E3%83%89%E3%83%A9%E3%82%A4%E3%83%B3.pdf>

活動報告

中学校 PTA 活動としての生理用ナプキン無料配布事業 「若者応援スタイル」

橘那由美

環太平洋大学次世代教育学部 非常勤講師

1. はじめに

ここ数年、自治体などによる「生理用ナプキン無料配布」の取組が報じられてきており、徐々に広がりを見せている。

この動きのきっかけはコロナ禍のみではなく、複数ある。一般的には、いわゆる「生理の貧困」、つまりコロナ禍で収入が減少し生理用品の購入に窮するようになったため、として理解されがちである。しかし実は、2019年の消費税引き上げの際、生理用品が軽減税率対象とならなかったことへの疑義に端を発している¹⁾。さらには、生理用品をめぐる諸外国の課税状況の変化まで注目されるようになり、社会問題の様相を呈してきた²⁾。

本稿では、2021年度から市立中学校PTA活動として開始し、現在も継続中である生理用ナプキン無料配布事業「若者応援スタイル」の概要を報告する。筆者の立ち位置は、事業開始年度のPTA会長である。なお、公立中学校PTAであることを勘案して、本文中ではX中学校PTAと表記する。

2. 「若者応援スタイル」事業のあらまし

(1) X中学校の概要

X中学校は3小学校区から成り、生徒数約800名で市内随一の規模である。市内のほぼ中心部に位置し、旧市街地と新興住宅地とが隣接するエリアで、約半数の生徒が自転車で通学している。学区内には、国道、旧道、鉄道があり、市内では比較的交通量の多いエリアでもある。

(2) X中学校PTAの概要

X中学校PTAは、2021年度はウィズコロナ時代の、新たなPTA活動を模索する運びとなった。これには本部役員11名のうち7名が小学校でPTA本部役員を経験しており、うち筆者を含む2名が会長経験者かつ市PTA連絡協議会（以下市P連）役員であったことが奏功している。役員の内訳は男性4名女性7名であり、筆者は初の女性会長である。

2021年度の活動スローガンを「今こそ 大人も子どもも新たなチャレンジ～できることから一つずつ～」と掲げた。コロナ禍であれ子どもたちの中学生の時期は一度きりであり、目覚ましい成長期、多感な思春期、かけがえのない貴重な三年間

であることに変わりはないとの認識から、①子どもたちの学校内外での生活を直接的に支援する活動、および②大人たちが模索する背中を見せることで子どもたちを間接的に応援する活動、の両方をイメージした。まずは大人たちが、できること・できそうなことから一つずつ、新たにチャレンジをしよう、との思いを役員間で共有した。

図1は2021年度のPTA各事業をイメージしたものである。6月から7月にかけて、「危険箇所マップ作成～4校協働プロジェクト～」と題して、中学校区内の3小学校PTAと協働して、保護者および教職員約2600名を対象に危険箇所の情報提供を呼びかけ、独自アプリを駆使して得られた情報を共有した。ICTを活用して、PTA本部のリモート役員会³⁾や、Web講演会⁴⁾を実施し、旧来の活動方法からの方向転換も試みた。

明けて1月中旬には生徒会役員とPTA役員との座談会を開催した。感染拡大の合間を縫って、かつ生徒会役員選挙の直後の時期は避けて、放課後1時間という設定で校長室にて場を設けた。生徒会役員5名、教諭2名、PTA役員5名が参加し、勉強、部活、趣味、学校行事、校則など話題に事欠くことなく和やかなひとときを過ごした。参加した保護者からの感想は「こんなご時世に、よそのお子さんとお話できてよかったです」「なんとも清々しい気持ちになりました」などと好評であり、役

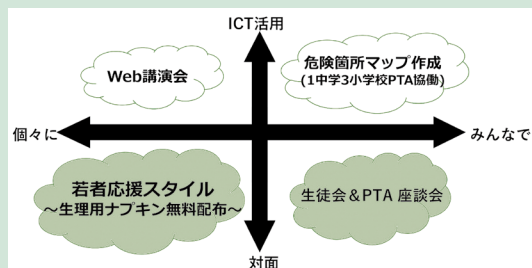


図1 PTA各事業のイメージ (筆者作成)

員が、「PTAとして何ができるか」をあらためて考えるきっかけとなった。

(3) 構想から事業開始まで

座談会の翌々日、参加した保護者(以下提案者)から筆者に、「市内、せめてX中学校区内の小中学校に生理用ナプキンを置けないか。生理の貧困ももちろん突然の生理やナプキンを忘れた時にトイレにあれば恥ずかしい思いをしなくて済むのでは」と相談があった。これを受け事業開始に向けまずPTA役員間で、また学校長はじめ教頭、養護教諭、PTA担当教諭とも合意形成したうえで、急速年度内の事業開始をめざすことになった。この段階で、座談会に出席した保護者の一人が助産師であることが判明し、PTA役員というより医療従事者としてスーパーバイズすることになった。そして、中学校の卒業式1か月前である2月中旬を目標に事業を立ち上げていくことが決まった。

資料1は、保護者向けの配布文書の抜粋である。保護者の理解を求める目的で、文書分類を(お願い)とし、校内で黒インク印刷した。文中下から3行目「別紙リーフレット」(図2)は、カラー光沢紙印刷を外注し、関連性の高いホームページのURLを3サイト紹介した。ラミネート加工したトイレ掲示物(図3)を添えて実際に設置したのが写真1である。

(4) 事業開始から卒業式まで

事業は概して好評であったが、どうしても「間もなく卒業する3年生にとっては、還元性の少なさが否めない」との思いが拭えず、卒業式前日に卒業祝いとして3年生にのみ、帰り学活で趣旨説明の後、昇降口でPTA役員が生理用ナプキン(夜

若者応援スタイルー生理用ナプキン無料配布事業ーについて（お願い）

立春の候、平素はPTA活動にご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

表題の件について、驚かれた保護者も多いかと存じますので、項目に沿ってご説明いたします。

【経緯】

今年度PTA本部役員は、コロナ禍の中、役員会や研修会、生徒会との座談会を通じて、LGBTQや貧困、SDGsといった課題を知るにつれて「PTAとして何ができるか」を考えてまいりました。SDGsが掲げる17項目のうち、とりわけ「5. ジェンダー平等を実現しよう（ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る）」「1. 貧困をなくそう（あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ）」は、PTA活動としての意義を見出しやすく、また、多感な思春期のまっただ中である中学生に対して効力が発揮できる項目でもあります。そこで、かねてからニーズがあった生理用ナプキンの無料配布について、先生方と協議を重ねたうえで、「若者応援スタイル」と銘打ち、X中学校PTAの活動として実施する運びとなりました。

【本事業の目標・目的】

月経期間中の不快感を少しでも和らげて学校生活がより楽しめるよう、校内どこでも生理用ナプキンをすぐに使えるよう各トイレに設置します。これにより、月経が急に始まったり、教室移動が続いたりといった場合でも心配なくて済みます。この活動は、単に女子生徒にのみ還元性があるのではなく、学校全体の活性化にもつながることが期待されます。

X中学校PTAは市内随一の規模ゆえ、それ相応の影響力ならびに発信力を持ちます。生理用ナプキン配布は、巷間で昨年頃から報じられてきておりますが、この地域での他に先駆けての実施とあれば、生徒たちにとっても、保護者の皆様方や先生方にとっても誇らしいことでもあると考えております。あと1か月で巣立つ3年生にとっても誇らしいことであるはずです。このような理由から、年度末の時期に慌ただしく実施する運びとなりましたが、併せてご理解くださいますようお願いいたします。

【PTAの活動趣旨および会費使途】

保護者の方々におかれましては、お子さまの学年、性別、人数によって不公平感を抱く方がおられるのは承知しております。しかし、そもそもPTAとは、社会教育法第10条に根拠のある社会教育関係団体の一種であり、活動趣旨は「みんなでみんなに」を基本とするボランティア団体です。その会費使途は個人への利益還元には限定されるわけではありません。

なお本年度は、県PTA連絡協議会「親育ち支援事業」に申請し、採択済みです。本事業には、皆様からお預かりしているPTA会費に加え、この助成金も充てます旨、お知らせいたします。

この活動が、今まで見過ごされてきた不合理についての問題提起となり、女性だけが不便な思いをする理不尽さについて、まずは大人が気づききっかけとなれば幸いです。ぜひ、別紙リーフレットもご一読のうえ、紙面でご紹介しておりますサイトもご参照ください。

まだまだ寒さ厳しき折、皆様におかれましては、どうぞいっそうご自愛くださいますようお願い申し上げます。

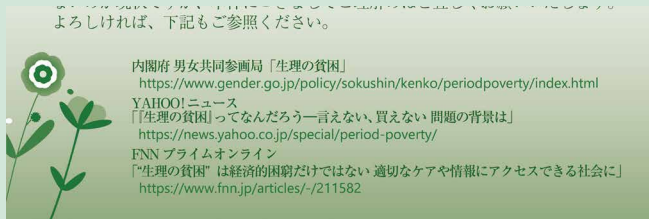


図2 生徒・保護者・教職員用カラーリーフレット(抜粋)(筆者作成)



写真1 3年生用トイレの設置状況(筆者撮影)

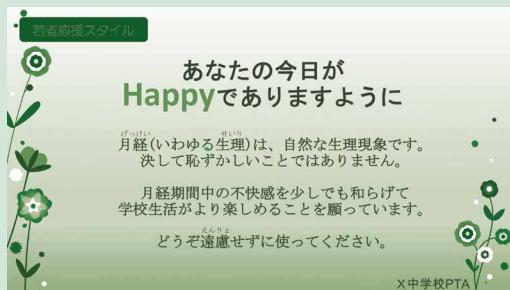


図3 トイレ掲示用ポスター(パターンII)(筆者作成)



写真2 卒業式前日の配布状況(生徒撮影)

用1パック)またはウェットティッシュ(1パック)を配布することにした。この配布は「母校にて先駆的な取組が始まったことを誇りとしてX中学校を巣立ってほしい」との思いも込めて実施した。

写真2に示すように保護者役員5名が配布を行なった。ウェットティッシュを希望する女子もいれば、「母に持って帰ってもいいですか」とたずねて生理用ナプキンを持ち帰る男子もいた。この取組は地域紙で取り上げられ、地元からの反響も大きかった。

卒業式当日は保護者から役員に対して多くの声が寄せられた。実は3年生は受験のストレスから生理周期が乱れ、卒業前1か月という短期間ながら、相応の需要があり、それなりの還元性が生じていたことも判明した。

この時期はX中学校PTA広報紙で事業概要を紹介したのをはじめ、市P連の広報紙でも年度の取

組(図1参照)を見開きで大きく紹介する機会が得られ、配布時には、他校の中学生が「X中、ええなあ」とつぶやいた例も報告されている。

地域紙の発行に先回りする形で、市P連経由で市内の小中学校あてに、以下の3種を発送した。事業開始時の保護者向け説明文書(資料1)、事業概要のカラー光沢紙リーフレット(図2)、3年生への配布時の保護者向け説明文書である。学校長からも校長会のメーリングリストで文書配布の旨、連絡がなされた。この頃、筆者のもとには事業に対する称賛の声も多く届いていたが、中には学校に対する要望も数件寄せられた。主訴としては、「主に小学校で、多くは運動会練習時など日程が立て込んでいる際に、ナプキン交換の機会が児童には無く、経血が下着に漏れたまま活動を続けるほかに帰宅して泣いたが、担任や学校には言いにくい」との内容である。実はX中学校PTA

役員の中にも、我が子が同様の経験をしている人物がおり、筆者の耳に入ったのが、同一例ではないかと推察できるほど状況が酷似していた。

他の意見も含めて寄せられた声を筆者がまとめ、市P連経由で市教育委員会学校教育課に改善をお願いする文書を提出した。

一方で筆者は、PTA会長として中学校教員と接する中では、月経をタブー視する雰囲気も全くなく、また、生理周期等についても一定の知識理解がある様子が十分に伺えた。

(5) 事業開始翌年度から現在まで

市P連から依頼があり、役員交代後であることを承知の上、4月になってから、2021年度PTA会長、提案者、教頭の3名で、2022年度市P連定期総会にて事例報告を行なった。

5月には、前述の改善要請を受けて、市教委の養護教諭部会で内容が周知された。8月開催の市人権教育研究大会（以下市人教）では、X中学校PTA「生理用ナプキン無料配布事業～若者応援スタイル～」の概要を5枚のパネルにまとめて提示する機会を得た。

しかし、翌2023年1月の市P連イベントでも、8月の市人教同様パネル展示をしたところ、「X中学校だけでなく、この取組を広めてほしい、小学校の先生にも生理について少しでも知ってもらえないのか」「X中学校だけでなく、せめて市内のほかの学校の児童も恩恵を受けられたいのに」「現実的には、ナプキンの無料配布より、特に小学校でナプキン交換の機会を確保してほしい」といった声が、閲覧保護者から寄せられた。筆者が市P連として、市教委の協力を得て、市内の各校にも周知を図っている旨を説明するも

「とくに高学年の担任の先生たちには、届いていないのでは」という辛辣な声が返ってきた。

2022年度は、X中学校PTAに続いて市内で同様事業を実施したのは小学校PTA1団体のみであったが、2023年度は小学校PTAが4団体、中学校PTAが1団体、と徐々に広がりを見せている。

2023年8月の市人教では、生理用ナプキン無料配布事業についての事例報告を依頼され、学校関係者や各種団体関係者が参集する中、事業概要に加えて、この活動を通じて筆者のもとに寄せられた声についてもつぶさに報告した。「運動場で3分間のトイレ休憩があったとして、最寄りのトイレで用を足すことはできても、教室に生理用ナプキンを取りに行き、トイレで交換して、また運動場に集合するのは不可能ではないでしょうか。月経について一定の知識理解の必要性を痛感します」と結んだ。市内の学校長らが出席する中で、ここまで言及したからには事態の好転を願うばかりである。

3. 総括

本報告において、活動を円滑に進められた要因を以下に示す。

まず1点目は、教職員の全面的な理解と協力が得られた点である。学校長は、序盤から全面的に理解を示してくれていたが、教頭2名のうち1名が女性であったため、PTA役員の前で実務をこの教頭に全権委任して、実働性のある実行委員会が立ち上がった。教頭は「座談会のあと、PTAの人たちが、こんなこと考えてくれているみたいやけど、どう？」と生徒会役員にフランクに訊いてまわり、特に体育館や特別教室近くのトイレに強い

表1. 生理用ナプキン配布事業開始までの流れ（筆者作成）

時期	教職員	生徒	保護者（PTA役員を含む）
1/11	座談会	座談会	座談会
1/13			事業提案
1/13 ～21	合意形成 (校務運営委員会)		合意形成 (PTA役員会)
1/24	ニーズのヒアリング (教頭→→	ニーズのヒアリング →→生徒会役員)	
1/25	実行委員会立ち上げ (教頭、養護教諭、 PTA担当教諭)		実行委員会立ち上げ (PTA会長、役員(提案者)、 役員(助産師))
1/25	設置場所の検討・説明		設置場所の確認 物品購入(生理用品、カゴ)
1/26			事業名を「若者応援スタイル」 に決定
…	文書確認		文書作成(配布用、掲示用)
2/9	職員会議にて概要説明 (教頭→教職員全員)		
2/10	帰りの会にて概要説明 (学級担任→→	帰りの会にて概要説明 →→全校生徒(各クラス)	文書2種配布 (カラーリーフレットを含む)
2/14	物品設置(生理用品、カゴ)	使用開始	

ニーズがあるなど具体的な生徒の要望を集約してくれた。またトイレ個室への設置が難しいながらも、個室奥にちょうど机1台が置けるスペースを活用する案を提示するなど、このような知己を得た言動の積み重ねにより、早期の事業開始が実現した。校内でのトイレへの補充には保護者は関与せず、この旨を配布文書に明記することも早々に実行委員会決定した。物品購入と校内への搬入までを保護者が行い、それから先は、学校に任せるという流れである。

2点目は、学校として、女子生徒のみにではなく全校生徒を対象として事業説明すると決断した点である。当初は、体育の時間を活用して女子生徒のみに事業概要を説明する流れに実行委員会で

決まりかけた。しかし実行委員会の途中で、男女別での体育実施は3年生の12月までであり、発案の時点ではもう3年生は男女別ではなく種目別で体育の授業を受けていることに教頭が気づいた。そこで発想を転換し、「それならば女子だけにコソコソと説明するのをやめて、思い切って、帰りの会で全校生徒に説明すればよいのではないか」という結論に達した。この決定を受けて、具体的な説明者として、学校長や養護教諭やPTA会長が、オンデマンドやリモートで説明する案も浮上したが、最終的には各担任がそれぞれのキャラクターを活かして、明るく、サラッと、タブー視せずに全校生徒に伝えることに決まった。保護者および生徒向け文書配布日の前日、教職員にむけ

て教頭が趣旨を説明し、養護教諭やPTA担当教諭も質疑に応答した。

3点目は、新たなPTAの模索を通じて、保護者役員のなかに活動への効力感が共有できていた点である。先述の「4校協働危険箇所マップ作成事業」では、地域紙の取材もあり、また大学生ボランティアがデータ収集に協力してくれ、警察の巡回が強化されるといった好循環もあった。県PTA連絡協議会発行の広報紙で全県に紹介され、市内はもとより他市PTAからも問い合わせがあり、コロナ禍ながらも実効性のあるPTA活動ができていたことで、新事業の発案に対して、保護者役員が前向きに取り組める雰囲気醸成できていたと考えられる。

以上3点が、本事例の特徴であり、同種活動実現のヒントと成り得る知見とも言えよう。

4. おわりに

生理用ナプキン無料配布事業そのものは好評で、PTA役員交代後も順調に活動できているが、活動を通じて、市内随所とくに小学校で生理用ナプキン交換の機会が確保できていない状況が露呈した。事業開始時に配布した説明文書には「今まで見過ごされてきた不合理についての問題提起」と綴っているので、これは市P連役員として、あるいは微力ながらも活動に通底するテーマに長年向き合ってきた筆者が率先して今後も改善に取り組むべき課題であろう。

カラーリーフレットには、「『月経』という性のいとなみを社会全体で肯定しましょう」「性別問わずひとりひとりの自己肯定感を高めお互いを尊重しましょう」と記した。本活動が、よりよい社

会への一助となることを切望する。

註

- 1) 山口暢彦 (2019) 「『生理用品』『おむつ』も軽減税率? 現場対応できず困惑も」, 産経ニュース, <https://www.sankei.com/article/20190826-TFD2BNNNOZNF2JHX7UQ4IKJY/> (2024/01/03最終確認)
- 2) NHK (2021) 「クローズアップ現代 2021年4月6日(火)放送 生理の貧困社会を動かす女性たち」, <https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4530/index.html> (2024/01/03最終確認)
- 3) 実際には、対面参加とリモート参加のハイブリッド方式であった。
- 4) 体育館での講演会を変更しWeb配信したのではなく、初めからWeb配信のみを想定した。内容は「臨床心理士からの思春期子育てアドバイス」および「親子で学ぶ防災・減災～X中ブロック4校協働プロジェクトの一環として～」の2本立てであった。

2022 年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

P

olymp

総評

2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

野々村淑子

九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長
大学院人間環境学研究院 教授

2010年度から始まった学生対象のジェンダー研究助成制度は、2022で13年目を迎え、のべ146名が採択された。このようなジェンダーの視座による研究促進を目的とした学生支援の活動は、国内でも珍しい取り組みとして評価されている。一昨年から夏休み期間に調査ができるよう、公募を4月上旬に繰り上げて開始することにした。公募に際し、学内の広報はポスターの掲示だけでなく、学生ポータルやホームページによる情報提供も行っている。ポスターについては、周知を拡げる目的もあり、視覚的にも学生たちの記憶に定着するように、制度の開始初年度に学生教育等部門の室員であった芸術工学研究院の尾方義人教授によるデザインのもの第1回から継続して掲出している。

これまでに助成対象になった研究は、経済、芸術、医療、介護メディア、防災、臨床心理、政治、スポーツ、文学、歴史、建築、発達心理、サブカルチャー、労働、教育などが挙げられ、対象領域は年々広範囲に広がってきている。本助成は多様な学問分野、領域へのジェンダー研究の浸透、広がりを目指すため、学部生による意欲的な研究から修士課程、博士課程の学生によるより

専門的な研究まで、幅広く募集し、できるだけ多くの研究計画を採用することが合意されてきた。審査にあたっては、学生教育等部門の教員全員により、明確な基準をもとに実施し、配分額を決定している。また、新型コロナウイルス感染症拡大時にあたって出張時の安全管理について強化した。

2022年度の応募者は14名であり、今回は全員採択された。内訳は、博士課程5名、修士課程6名、学部生3名であり、所属は人間環境学府、人文科学学府、地球社会統合科学府、芸術工学府、経済学部、芸術工学部等から応募があった。近年、インタビューやアンケート等、個人情報扱う調査が増加しており、倫理的配慮についての指導が必要との議論があった。そのため今年度については、特にそのような研究手法を用いる研究について個別に対応を求め、2023年度からは申請書に「研究における倫理的配慮について」の書類を加えることにした。

2023年2月17日には「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム令和4年度報告会」を2021年度同様、Zoomを用いたオンライン研究報告会を開催した。報告者の研究テーマは下記の通りである。本報告会は、ジェンダーやセ

クシュアリティの視点から異分野の学生がそれぞれのアプローチで研究を報告することによって、相互に刺激し合い、より深い洞察、あらたな研究テーマの発見に繋げていくことが期待されている。今回の報告会でも、参加した教員、学生との間では、英語での議論を含む活発な質疑応答と意

見交換が行われ、参加者からは個々の研究に対する示唆的な助言があった。

なお、この研究助成プログラムは、採択者の研究成果を3月末に報告書にまとめており、2022年度の実施報告者と研究テーマは下記のとおりである。

2022年度実施報告者と研究テーマ一覧

番号	名前	所属	学年	タイトル
1	比嘉 春香	経済学部	B1	同性婚の経済効果
2	依田 拓海	芸術工学部	B4	ジェンダーレスファッションの性差に着目した衣装制作
3	竹澤 彩里	芸術工学部	B4	交響曲第5番におけるカットとチャイコフスキーの同性愛の関係
4	伊瀬知ひとみ	人文科学府	M1	オーランドをめぐる詩作と檜の木 ——Virginia WoolfのOrlando: A Biographyにおける「男性性」「女性性」の表象
5	西津 志緒	地球社会統合科学府	M1	明治期における女性像——女子用漢文教科書分析を中心に
6	篠原 遼子	人間環境学府	M1	ソーシャルセクターにおけるミレニアル世代女性リーダーのキャリア形成
7	山田 和佳	芸術工学府	M1	婚姻を可視化する——パートナーシップ制度のデザインへ——
8	閻 浩	法学府	M2	イギリス法における性適合差別の歴史の変遷 ～～性差別との関係およびその特徴～～
9	柳 里知	芸術工学府	M2	オンライン展示を通じた社会包摂の実現可能性——LGBTアートの事例を通して——
10	宮内 孝啓	人文科学府	D1	ジェンダー規範に関する哲学的考察——ゲーム理論的観点から——
11	Claire Yao	芸術工学府	D1	Empowering young women through arts-based pedagogy
12	水谷 亮介	人文科学府	D2	総称文の主張にいかに応答すべきか
13	応 夢	芸術工学府	D2	差別用語はどう変遷したか。 ——新聞用字用語集から読み解く
14	徐 佳汝	人間環境学府	D3	1920～40年代上海における民衆の衛生教化 ——母親への期待に着目して——

注) 所属および学年は、2023年2月時点

2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム採択研究要旨

同性婚の経済効果

比嘉 春香

経済学部 1年

1. 研究背景

性的マイノリティーへの関心が高まる一方で同性婚法制化はなかなか行われない。同性婚を認める必要性を同性婚による経済効果という視点で明らかにすることで、同性婚法制化の議論をより活発にさせたい。

2. 研究方法

「同性婚による経済効果」の先行研究について調べるとともに、同性婚法制化の促進を目的とする上で、「同性婚による経済効果」という研究課題が妥当かについて検討する。

3. 分析結果

同性婚法制化によりブライダル・観光業での経済効果が大きいと予想される。また同性婚法制化によって社会の性的マイノリティーへの理解が進むことで、LGBTの自殺率の低下やLGBT関連イベントが活発になり、性的マイノリティーの人材確保やイベントによる経済効果が予想される。法制度が整えられることで、性的マイノリティーが子育てをしやすい環境づくりが進む。女性の性的マイノリティーが人工授精により子供を授かった

り、同性カップルが養子や里子の受け入れをしやすくなったりすることで少子化対策につながり、それが国の経済成長につながるだろう。また同性婚法制化から拡大して生殖や性愛に限らないパートナー関係を法的に認めることも検討する必要がある。

主要参考文献

- Christy Mallory (May 2020). The Economic Impact of Marriage Equality Five Years after Obergefell v. Hodges. UCLA School of Law Williams Institute/
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/econ-impact-obergefell-5-years/>
- Open for Business(2020)「婚姻平等が日本にもたらす経済・ビジネスインパクト (The Economic and Business Case for Marriage Equality in Japan)」
<https://bformarriageequality.net/report/>
- MARRIAGE FOR ALL JAPAN
<https://www.marriageforall.jp/>

ジェンダーレスファッションの 性差に着目した衣装制作

依田 拓海

芸術工学部 4年

1. 研究背景

新實五穂（2019）はジェンダーレスが服飾の分野で使用される際、同じジェンダーレスの意味が込められていても、その衣服の役割や意味するものには性別によって確かな違いが存在すると言及している。本研究ではそのようなジェンダーレスファッションの性差に着目し、新たにジェンダーレスファッションを提案、制作する。

2. 研究方法

衣装作品を4モデル制作し、展示会での展示及びアンケート調査を行う。また展示した衣装が男性服か女性服かどちらだと感じたのかをSD法を用いて調査する。加えてなぜそのように感じたのか、どの要素より男性服か女性服か判断したのかを自由記述形式で結果を収集しテキストマイニングによる分析を行う。その結果を用いてどの要素から人々がファッションの性差を判断しているのかデザイン要素の点より明らかにする。

3. 分析結果

展示会でのアンケート結果を通して、男性的要素と女性的要素が混在させたモデルでは男女間で結果に大きな違いが生じた。これは男女それぞれが異性の要素に注目したため意見が分かれたと考えられる。2つ目のモデルは男女どちらも男性服と女性服のどちらだとも思わないと回答した割合が大きく、前面に取り入れたズボンの要素に強

く影響を受けたと考えられる。また自由記述のアンケートより、人々が性差を判断する上で最も重視している要素はスカートであることが明らかになった。これはスカートこそ衣服の性差の境界であり、一枚布が筒状になっているという非常にシンプルな形状が故に多少その要素を分解したとしても、強く連想されてしまうと考察される。

主要参考文献

新實五穂「「ジェンダーレス」な服飾における性差—全国紙三紙の掲載記事を対象として—」お茶の水大学人文科学研究No.15,2019, pp.41-51

増田美子, 梅谷知世, 大久保尚子, 能澤慧子, 山岸裕美子『図説日本服飾史辞典』東京堂出版 2017

Rosenberg, Adolf, 1850-1906, Heyck, Eduard, 1862-1941, Tilke, Max, 1869-1942, 飯塚, 信雄 (1922-), 高橋, 吉文 (1949-), 土合, 文夫 (1950-)『図説服装の歴史 [普及版] 下巻』国書刊行会 2022

まるやまはるみ『文化出版局MOOKシリーズ 誌上・パターン塾 Vol.2 スカート編』文化出版局 2016

小川麻衣「ジェンダー表象としてのファッション—“ジェンダーレス男子”の事例分析—」ファッションビジネス学会論文誌, 22号, 2017, pp.57-65

交響曲第5番における カットとチャイコフスキーの 同性愛の関係

竹澤 彩里

芸術工学部 4年

1. 研究背景

本研究のテーマは、「チャイコフスキーの交響曲第5番におけるカットと同性愛の関係」である。本研究における課題は、チャイコフスキーが作曲した作品に彼のジェンダーとセクシュアリティがどのように影響しているかを明らかにすることである。その中でも、今回はロシアの作曲家であるチャイコフスキーを取り上げ、作品への影響を明らかにしていく。チャイコフスキーが同性愛者であったため、指揮者からの評価が低く、カットされたのではないかと考えている。

2. 研究方法

チャイコフスキーが作曲した「交響曲第5番」における第4楽章のカットに着目し、カットされた部分に対して研究を行った。この交響曲とそのカットを、ニューミュージコロジー、特にフェミニストとクィアの音楽学のレンズを通して分析した。

3. 分析方法

分析方法としては、ロシア的な構成要素の調査やDeep Listeningを行った。結果として、交響曲第5番でカットされた部分には、彼自身のジェンダーへの考えが反映されていると考えることができた。また、カットされた部分はジェンダーやセクシュアリティだけでなく、ロシアのナショナリ

ズムにも関係があるということがわかった。

主要参考文献

Raymond Knapp, "Passing—and Failing—in Late-Nineteenth-Century Russia; or Why We Should Care about the Cuts in Tchaikovsky's Violin Concerto," *19th-Century Music*, Vol.26, No.3, 2003, pp. 195-234.

イヴ・コゾフスキー・セジウィック, 「クローゼットの認識論—セクシュアリティの20世紀—」, 青土社, 1999.

オーランドーをめぐる詩作と櫛の木 ——Virginia Woolfの*Orlando: A Biography*における「男性性」「女性性」の表象

伊瀬知 ひとみ

人文科学府 修士課程1年

1. 研究背景

イギリスのモダニズム作家ヴァージニア・ウルフの小説*Orlando: A Biography* (1928) は、主人公である詩人オーランドーが時と性別をまたぎながら約400年間を生き、詩集『櫛の木』を完成させる内容の作品である。先行研究ではオーランドーの異性装に関する分析が多くなされてきた。本稿では「女性としてのオーランドーが詩作を成し遂げたこと」に注目して、女性の執筆の意義の観点から本作品を考察する。

2. 研究方法

Orlando を精読する。文学史を女性作家の登場と活躍の視点から整理し、ウルフの伝記や日記を踏まえて執筆についてのウルフの考えを掘り下げる。*Orlando* を「書くこと」の観点から再評価する。

3. 分析結果

今までの先行研究では、*Orlando* は異性装に着目したクィア批評に基づいた読み方がされてきており、ファンタジーのようなプロットのためにウルフ作品の中では異色の小説としての扱いを受けてきた。本稿では女性と文学に着目したフェミニズム批評に基づいた読み方を試みたことにより、*Orlando* は女性の執筆を鼓舞する作品であり、ウルフ作品の正典の一つに位置づけられることが明らかになった。*Orlando* はその大胆なストーリー展開によって、女性の執筆が文学史を切り開く可能性や、女性作家たちの執筆への尽きることのない意欲を、読者と社会に情熱的に伝える効果を持っていると結論付けられる。

主要参考文献

- Sellers, Susan, ed. *The Cambridge Companion to Virginia Woolf*. Cambridge University Press, 2010.
- Showalter, Elaine. *A Literature of Their Own: British Women Novelists from Bronte to Lessing*. Princeton University Press, 1977.
- . *New Feminist Criticism*. Pantheon, 1985.
- Whitworth, Michael H. *Virginia Woolf*. Oxford University Press, 2009.
- Woolf, Virginia. *Orlando: A Biography*. Penguin

Classics, 1993.

アト・ド・フリース『イメージ・シンボル事典』大修館書店、1984年。

明治期における女性像 ——女子用漢文教科書の分析を中心に

西津 志緒

地球社会統合科学府 修士課程1年

1. 研究背景

明治期における女子用漢文教科書の研究は他教科の教科書研究と比較すると、その量は非常に少ない。また、数少ない明治期の女子用漢文教科書に関する先行研究は加藤（2015）や木村（2019）が挙げられる。しかし、どちらの研究も女子用漢文教科書に関する言及は非常に少量であり、ジェンダー差や良妻賢母思想と関連付けた考察は多くはなされていない。したがって本研究を行うことにより、他教科の教科書研究と同様に女子用漢文教科書研究からも当時の女性像を読み取る。

2. 研究方法

本研究では明治・大正時代に使用されていた女子用漢文教科書を研究資料とした。卒業後に「家庭に入る」女子と、師範学校に進学することで教職に就こうとする女子の間で漢文教育がどのように異なっていたのか、共通点は何かという課題を解決するために、簡野道明編『高等女子漢文読本』（明治32）、南摩綱紀編『新撰女子漢文読本』（明治32）を使用した。また、明治期から大正期での女子漢文教育変遷を辿るため、簡野道明の同漢文教科書と

簡野道明編『訂正女子漢文』を使用し、教科書内容の比較分析を行った。

3. 分析結果

女学校用漢文教科書と師範学校用漢文教科書の比較では、女学校用は漢文の面白みに触れるような編纂方針を採用しており、師範学校用はより女子の礼儀作法を重んじる構成をとっていることが分かった。また、大正期の女子用漢文教科書では中国作品や欧米漢訳作品の採用が激減し、両親への孝を示す漢文が追加されたことが分かった。これは大正社会では次第に国体論に傾倒し男性は天皇への忠孝が重視されていったが、家の「内」にいる女性にとっては天皇よりも両親への孝のほうが身近で親しみやすいことから採用された可能性があると考えられる。

主要参考文献

- 石毛慎一, 2009, 『日本近代漢文教育の系譜』 湘南社.
- 簡野道明, 1898, 『高等女子漢文読本』 明治書院.
- , 1916, 『訂正女子漢文教科書』 明治書院.
- 加藤国安, 2015, 『「明治漢文教科書集成」 第三期解説・総索引』 不二出版.
- 木村淳, 2019, 「明治期の漢文教科書の変遷に関する研究」 東北大学大学院国際文化研究科 2019年度博士論文.
- 南摩綱紀, 1901, 『新撰女子漢文読本』 文学社.

ソーシャルセクターにおける ミレニアル世代女性リーダーの キャリア形成

篠原 遼子

人間環境学府 修士課程 1年

1. 研究背景

近年、社会的企業やNPOなどのソーシャルセクターでの活動が女性のキャリアの1つの選択肢となってきており、女性の活躍が注目されている。神田道子(2012)は、これまで職業キャリアのみで捉えられてきたキャリア概念に、社会活動キャリアを加えることで、職業キャリアと社会活動キャリアの両者の複合の視点からキャリアを捉える「複合キャリア」という概念を提示した。さらに大槻奈巳(2016)は、NPOで活動している女性たちの調査から、「女性たちはNPO活動をおして社会的に、経済的に、「力をつける」ことを実践しており、地域の課題解決を果たす重要な役割を担いつつある。女性たちの社会活動キャリアは、職業キャリアとの連鎖によって、強化されている点、つまり複合キャリアの形成が女性のエンパワーメントにより寄与している状況も認められた。」(大槻2016: 49-50)としている。

これまでのソーシャルセクターで活躍する女性の先行研究では、ミレニアル世代(1980年から1995年生まれ)よりも上の世代の女性のNPOで活動をする対象とした女性が多く、これからキャリアを築いていこうとする世代に対する調査はまだ少ない。本調査では現在ソーシャルセクターで活躍しているミレニアル世代のソーシャルセクターの団体を立ち上げた女性リーダーを対象とし、職業キャリアと社会活動キャリアを合わせた

「複合キャリア」がどのように経験されているのかその一端を明らかにすることを目的とした。

2. 研究方法

ミレニアル世代（1980年から1995年生まれ）でソーシャルセクターにおける団体を立ち上げ活動している女性リーダー3名を対象とし、オンラインによる約60分～90分間の非構造化面接法を実施した。共通の質問として、活動動機・職業キャリア・社会活動キャリア（ソーシャルセクターとの関わり）・職業キャリアと社会活動キャリアとの関係性を聞いている。

3. 分析結果

ソーシャルセクターで活躍しているミレニアル世代の女性リーダー3名の事例から、職業キャリアと社会活動キャリアを合わせた神田（2012）の「複合キャリア」がどのように経験されているのかということを検討した結果、3名の女性リーダーたちは、職業キャリアで得たスキルを社会活動キャリアに活かしていることが共通していた。また、社会活動キャリアから得たスキルを職業キャリアに活かしている事例も確認された。

そして、人生のどの時期にソーシャルセクターと関わりを持つのかという点がキャリア形成に影響を与える可能性も示唆された。A氏とB氏の事例では、ソーシャルセクターとの関わりが本格的な職業キャリアを経験する前の大学時代に密接であった。少ないサンプルではあるが、職業キャリアを経験する前の段階でのソーシャルセクターとの関わりは、その後のキャリア形成に大きな影響を与える可能性が示された。一方、C氏は職業キャリアを経験した後に初めてソーシャルセクターと

の関わりがみられた事例であった。C氏は、様々な活動をするソーシャルセクターの人々を知ること、自身でも何かできるのではないかという考えに至り行動に移すこととなった。C氏の事例からは、ソーシャルセクターに触れる環境に身を置くことで、新しいキャリアを築くための行動の影響を受ける可能性が示された。以上、本調査では3名の事例をみてきた。引き続き調査を続け、より詳細で多角的な視点で研究を進めていきたい。

主要参考文献

- 大槻奈巳，2016，「キャリア形成と女性のエンパワメント」『NVEC 実践研究』第6号，国立女性教育会館。
- 神田道子，2012，「複合キャリアとはなにか」『NVEC 実践研究』第2号，国立女性教育会館。
- 宮垣元編，2020，『入門ソーシャルセクター—新しいNPO／NGOのデザイナー—』ミネルヴァ書房。

婚姻を可視化する —パートナーシップ制度のデザインへ—

山田 和佳

芸術工学府 修士課程1年

1. 研究背景

性の在り方が多様化する現在、日本では全国259の自治体で同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認め証明書を発行するパートナーシップ宣誓制度が導入されている。

私たちが持つ結婚制度への認識やパートナーシップ宣誓制度への理解を深め、改めて一人一人が婚姻とは何なのかを考えるきっかけが必要である。

本研究では、結婚制度やパートナーシップ宣誓制度や多様な人の結婚観について調査を行い、自主制作雑誌を制作することで、その根底にある人と人が結ぶ婚姻という事柄についての可視化表現を行う。

2. 研究方法

現在の結婚制度や福岡市が導入しているパートナーシップ宣誓制度についての文献調査を行い、同じくパートナーシップ宣誓制度を導入している宮崎市役所の担当職員の方へのインタビュー調査や芸術工学部学生へのインタビュー調査、また結婚に関する二択アンケート調査を行う。それらの調査や考察を踏まえてグラフィック作品や福岡市で発行される新たな福岡県パートナーシップ宣誓書受領証カードのデザインを行う。最終的に、それらの調査内容や制作物をまとめた一冊の自主制作雑誌を完成させる。

3. 分析結果

本研究では文献調査やインタビュー調査を通して結婚やパートナーシップ宣誓制度の現在の輪郭を調査し、得られた情報から要素を抽出し、結婚についての考察を誘発させるグラフィック作品や新たなパートナーシップ宣誓カードのデザインを行なった。また調査内容や制作物を編集し、読み手に結婚について認知、理解、考察のきっかけを与える一冊の雑誌として成果物の形に仕上げた。



図1 新たなパートナーシップ宣誓カードのデザイン



図2 「結婚」について考える雑誌

参加文献

新聞労連ジェンダー表現ガイドブック編集チーム
(2022)『失敗しないためのジェンダー表現
ガイドブック』小学館

イギリス法における 性適合差別の歴史の変遷 ～性差別との関係およびその特徴～

閻 浩

法学府 修士課程2年

1. 研究背景

イギリスでは、2010年平等法（Equality Act）によって、性自認（イギリスでは、性適合という、本研究において、イギリス法と対応するため、性適合という）に対する差別は、性別、人種と並んで明確的に禁止されている。同法が成立する前に、性適合に基づく差別に関する判断は、1975年性差別禁止法（1975 Sex Discrimination Act）の枠組み内で行われてきたが、1999年に性差別禁止法が改正される前に、明文上に何らかの保護がなされていなかった。そこで、1999年までは、性適合に対する差別がいったい性差別に該当するかどうかについて、どのような議論があったのかに関する研究があまりなされていないため、本研究は、その歴史の変遷を概観して、1975年性差別禁止法の枠組み内において、性適合差別と性差別の関係および性適合差別の特徴を明らかにする。

2. 研究方法

本研究はまず、1975年性差別禁止法が制定するときに遡って、同法における性差別概念に関する内容を明らかにする。その上で、性適合差別のような新たな性差別類型が現れるとき、性差別禁止法が定められた規制は、性適合差別をカバーできるか否かの問題に対して、かかる判例における解釈及び学説の議論を整理して、性適合差別はいかなる解釈により、性差別として認めてきたのか

を考察する。

3. 分析結果

このように、P対S事件では、性適合に基づく不利益な取扱いの事件において、その比較対象者は当事者が性転換手術を受ける前に属した性別の人物とされたが、学説上には、これに対して、当事者が過去の自身と比較することがより説得的ではないかと示されていた。これらの解釈により、いずれにしても、性適合差別は性差別として認定されてきたが、性適合差別の場合には、過去の性別の人物との比較が必要であるところは、従来の性差別と異なっている。

参考文献

- 小宮文人『現代イギリス雇用法』信山社、2006
大島俊之『性同一性障害と法』日本評論社、2002
谷口洋幸など編集『性的マイノリティ判例解説』信山社、2011
辻村みよ子など編集『講座ジェンダーと法（第4巻）ジェンダー法学が切り拓く展望』日本加除出版、2012
ロジェ・ブランパン、小宮文人等監訳『ヨーロッパ労働法』信山社、2003
Simon Deakin, Gillian S Morris, 2001, "Labour Law" (Reed Elsevier (UK) Ltd.)
David Pannick, Sex Discrimination Law, (Clarendon Press.Oxford,1985)

オンライン展示を通じた 社会包摂の実現可能性 —LGBT アートの事例を通して—

柳 里知

芸術工学府 修士課程 2年

多様な性的指向性と性自認を持っている人々が偏見の壁を越え、社会の中で調和し理解し合う社会包摂の場作りが必要である。そのきっかけとしてのアートプロジェクトを実行し、それに対する効果を検証することの重要性が高まっている。内部的目的（アーティストグループ内での目的）として、アーティストグループ内部における多様性の認識、アーティスト芸術世界の拡張及び芸術表現能力の増進を検証し、外部的目的（観客向けの目的）として、LGBTの可視化、作品鑑賞後共感を通じた観客の愛の多様性認識ができたかを検証する。その方法は、文献調査を用いて分析を行う。解釈の基準としては、〈表〉『The Community based Arts Guide』に収録された活動表を参考し今回のアートプロジェクトに適用できるように再構成した。

内部的目的の検証のために、第3章（プログラムのテーマ：アート）と第4章（プログラムのテーマ：愛の多様性）の資料を検討し、①アーティストグループ内部における多様性の認識、②アーティスト芸術世界の拡張及び芸術表現能力の増進が達成されたかを確認した。その結果、第3章のアートをテーマとするセッションを通じては、アート（学習）、アート（自己表現）の部分で進歩が見られた。グループ内部において、アートの多様性の認識ができたとも言える。そして、アーティスト芸術世界の拡張及び芸術表現能力の増進

も見られた。要するに、アーティストミーティングの実施により、アーティストたちにはアート（学習）やアート（自己表現）の分野における進歩がみられ、芸術世界の拡張及び芸術表現能力の増進ができたと判断される。それはコラボレーション及び個人作品の作品制作にインスピレーションを与えた可能性が高いため、オンライン展示の開催に対していい影響を及ぼしたと判断できる。さらに、アート（学習）やアート（自己表現）は社会変化（向き合い）につながり、アーティストたちは作品や自分のアート経験を踏まえながら愛の多様性について考えてみるプログラムを通し、LGBT当事者の立場をより深く理解したことがわかった。

外部的目的の検証のために、第5章（プログラムのテーマ：デザイン・企画）と第6章（オンライン展示の内容と観客の評価）の資料を検討し、①LGBTの可視化、②作品鑑賞後、共感を通じた観客の愛の多様性認識が達成されたかを確認する。その結果、第5章ではLGBTの可視化をめぐる戦略的な議論があり、普遍性の戦略が展示の企画的な方針になったことが分かった。まず、デザイン企画ミーティングでは、社会的なメッセージが強い場合、観客に抵抗感や逆効果が生じる可能性が高いという（差異の戦略に対する反対意見）が主流であり、愛の普遍性と共通性を通して自然にアプローチする（普遍性の戦略）が立てられた。また、アーティストの意見も展示企画の方針に影響を及ぼしたことを考慮し、アーティストの普遍性と差異の戦略に関する認識を分析したが、LGBT当事者の姜は（普遍性の戦略）を、朱は（差異の戦略）を主張し、当事者であってもそれぞれの理由により異なる戦略を追求したことが分かっ

た（【事例1】、【事例2】）。非当事者の場合、自然にアプローチすることや社会的脈絡や状況を考慮して表現をする態度が重要だと主張し、（普遍性の戦略）を求めた（【事例3】、【事例4】）。しかし、普遍性の戦略を追求した結果、観客の社会認識において大きな変化は起きなかったと予測される。

本研究から一つの多様性を認識し、それを認めることにより愛の多様性も認めやすくなる可能性が見られたため、プログラムの項目を検討し、より多くの人に参加できるように新たなプログラムを開発することが必要である。まだ性的マイノリティのための社会包摂的なアートプロジェクトが少ないが、今後ともアートと多様性を巡るアートプロジェクトに関する実践的な研究が進むことを期待している。

ジェンダー規範に関する哲学的考察 —ゲーム理論的観点から—

宮内 孝啓

人文科学府 博士課程1年

1. 研究背景

哲学においてジェンダーの概念は、自然種 (natural kinds) と対比される社会種 (social kinds) であるとされ、分析形而上学において主に探究されてきた。他方で、経済学者のゲーリー・ベッカーによって合理的選択理論の観点から性別役割分業にアプローチする流れが、フェミニズム理論とは別の仕方では生じてきた。そして、合理的選択理論の発展に伴い、とりわけゲーム理論を用いた哲学的分析が、社会的現象（例えば慣習や規

範）や生物の行動といったものに対してなされるようになる。本研究で取り上げたケイリン・オコナーは、ゲーム理論もちいて社会的現象と生物の行動の交差する地点であるジェンダーの果たす役割を分析している。

2. 研究方法

性別役割分業という問題に、オコナーによるゲーム理論的アプローチから取り組む。理論的分析がメインであるため、文献読解を中心とする調査を行う。調査対象となる分野は、社会科学の哲学や社会存在論、ゲーム理論やジェンダー論や社会学に関連するテキストである。

3. 分析結果

ジェンダーはゲーム理論におけるコーディネーション・ゲーム（調整ゲーム）を解決するためのシグナルとなるが、平等性を犠牲にするという問題を有している。言い換えると、ジェンダーは私たちが協力してなんらかの行為を行う際に、その効率性を高めてくれる一方で、不平等な役割をとらう共同行為を生じさせ、それにかかわる人々に不平等な利益をもたらす側面があることが確認された。

主要参考文献

- Ásta. (2018). *Categories We Live By: The construction of sex, gender, race, & other social categories*. Oxford University Press.
- Becker, G. S. (1985). "Human Capital, Effort, and Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics*, 3 (1) : S33-S58. (ゲーリー・S・ベッカー「人的資本、努力、性別役割分業」、

鈴木伸生訳、[著者紹介・文献解題（鈴木伸生）]、pp. 1-37、小林盾・金井雅之・佐藤嘉倫 [編] 『リーディングス 合理的選択理論』、勁草書房、2022年)

Bicchieri, C. (2005). *The Grammar of Society: The nature and dynamics of social norms*. Cambridge University Press.

Guala, F. (2014). "On the Nature of Social Kinds." *Perspective on Social Ontology and Social Cognition*, pp. 57-68, edited Mattia Gallotti and John Michaels, Springer.

Hacking, I. (2000). *The Social Construction of What?* Cambridge, Harvard University Press.

Lewis, D. (1969). *Convention: A Philosophical Study*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

O'Connor, C. (2019). *The Origins of unfairness : Social Categories and Cultural Evolution*. Oxford, Oxford University Press. (ケイリン・オコナー 『不平等の進化的起源：性差と差別の進化ゲーム』、中西大輔監訳、大月書店、2021年)

大槻奈巳「6 働く——労働におけるジェンダー格差」、pp. 96-112、伊藤公雄/牟田和恵 [編] 『ジェンダーで学ぶ社会学〔全訂新版〕』、世界思想社、2015年

Empowering young women through arts-based pedagogy

Claire Yao

Graduate School of Design, DC1

This study is an ongoing arts-based participatory research project exploring how translanguaging poetry pedagogy can foster young women's empowerment in a Japanese public high school English language context. The 2022 Global Gender Gap Report ranked Japan 116th out of 146 countries, trailing its East Asian counterparts and all other advanced capitalist nations. To address gender inequality, Japanese educational institutions must develop multifaceted pedagogical strategies that recognize gender and intersectionality. Target 4.7 of the Sustainable Development Goal of quality education highlights the need for all to receive education on human rights and gender equality, and arts-based approaches in English language education in Japan can play a critical role in working towards this goal. One aspect of this role is the way that they offer a collaborative space through which to critically reflect on gendered social expectations. This study can serve as a tool for greater understanding among practitioners as to the benefits of arts-based translanguaging approaches, encouraging a shift in how English as a Foreign Language education and learner autonomy are conceptualized and implemented in the Japanese public context. It will also serve as one of the few English-language studies of an

arts-based translanguaging pedagogical process in Japan that focuses on young women's agency.

社会哲学の知見をもとに描出することとした。文献調査とその批判的検討という形で研究は遂行された。

総称文の主張にいかに応答すべきか

水谷 亮介

人文科学府 博士課程2年

1. 研究背景

近年、フェミニスト言語哲学の文献において、「女性は感情的だ」「男性はマルチタスクが苦手だ」のような総称文 (generic sentence) は、差別・偏見の助長に寄与する言語表現であるとの指摘が為されてきている (e.g. Haslanger 2011)。しかし、いくら総称文が差別・偏見を助長するからといっても、総称文の使用を全面的に禁止するという政策を取るのでは、粗野な言論統制にしかならないだろう (Wodak et al. 2015)。では、われわれは総称文とどのように付き合っていけばよいのだろうか。こうした問題意識のもと、本研究は、「女性は感情的だ」などという偏見を表明するような総称文の主張に対してどのように応答すべきか、どのような条件のもとで総称文の主張を不適切なものとして批判できるのか、という問題に取り組む。

2. 研究方法

主として言語哲学的な考察を行なうこととした。具体的には、第一に、形式意味論の観点から総称文の意味を分析した。それにより、総称文と統計データとの関係を明らかにした。第二に、総称文の発話がどのような場合に適切になるかを、

3. 分析結果

本研究では、表出主義に基づく総称文の意味論的分析をもとに、総称文の主張は事実を記述する言語表現ではなく、デフォルト推論規則と呼ばれる特殊な推論規則の受容を表明する言語表現であることを主張した。この意味論的分析から、統計データのみを論拠として総称文の主張が完全に正当化されることはありえないこと、また統計データのみを論拠として総称文の主張が完全に論駁されることもありえないことを論証した。以上の考察を踏まえつつ、社会哲学における「ループ効果」(Hacking 1999) という考え方を加味し、最終的に、総称文の主張の適切さを判断するための基準として次のものを提出した。すなわち総称文「KはFだ」の主張は、① $\Pr(F|K) > \Pr(\neg F|K)$ 、② $\Pr(F|K) > \Pr(F|\neg K)$ 、③どのKも基本的にFという性質・役割を持って然るべきである(持つと期待されてよい)、の三つを満たせば満たすほど適切なものとなり、満たさなければ満たさないほど不適切となる(ただし「 $\Pr(A|B)$ 」は、「Bという条件のもとでAである確率」を意味するものとする)。

主要参考文献

Cohen, Ariel (2001). Relative Readings of Many, Often, and Generics. *Natural Language Semantics* 9 (1) :41-67.

Gibbard, Allan (2003). *Thinking How to Live*. Harvard University Press.

Hacking, Ian (1999). *The Social Construction of What?*. Harvard University Press.

Haslanger, Sally (2011). Ideology, Generics, and Common Ground. In Charlotte Witt (ed.), *Feminist Metaphysics*. Springer Verlag. pp. 179–207.

Wodak, Daniel; Leslie, Sarah-Jane & Rhodes, Marjorie (2015). What a Loaded Generalization: Generics and Social Cognition. *Philosophy Compass* 10 (9) : 625–635.

差別用語はどう変遷したか。 —新聞用字用語集から読み解く

応 夢

芸術工学府 博士課程 2年

1. 研究背景

世界には、ジェンダーに基づいた偏見や不平等が多く存在しているのが現状である。昨今の社会では、互いに配慮し合うことが求められている。つい最近まで「女流」、「女史」、「女傑」なども使われていたが最近ではまず使われない。逆に「炎上案件」や「言葉狩り」などの言葉も生まれている。従って、日本社会の差別語に対する態度と意識の変遷を追及するためには、差別語の言い換えの歴史を知ることが重要である。

共同通信社「記者ハンドブック（新聞用字用語集）」は1956年11月に初版が発行され、その後13回の改訂を重ね、2022年3月に第14版まで改訂されている。差別語に関する改訂の内容は、差別語の言い換えの時代的変遷を示している。こ

の理由を通して客観的に分析するために、本研究では、「記者ハンドブック（新聞用字用語集）」初版（1956年11月）～第14版（2022年3月）を考察の対象とし、各版における差別語言い換えの歴史的变化を考察し、すべての「差別用語、不快用語」を抽出し、それを読み解きその変遷を視覚化し、構造要素を表出させる。

2. 研究方法

2.1. 構造分析

客観的に分析するために、本研究では、「記者ハンドブック（新聞用字用語集）」初版（1956年11月）～第14版（2022年3月）を考察の対象とし、各版における差別語言い換えの歴史的变化を考察し、すべての「差別用語、不快用語」を抽出し、それを読み解きその変遷を視覚化し、構造要素を表出させる。

2.2. 量的分析

構造分析に基づき、さらにデータの量的な分析を行った。各差別用語の出現時間と出現頻度を整理することで、時間の変化に伴い、以下のような傾向が明らかになる。

1. ある時期には既に消失してしまった差別用語がある。
2. ある時期に突然登場した差別用語もある。
3. ある差別用語は、時間の変化に伴い常に保たれていることが分かる。

また、視覚化分析方法により、毎年の差別用語の文字数、差別用語の分類の変化を整理し、量的な分析を行う。そして、「継承」、「分裂」、「統合」、「新規追加」という4つの部分から、各分類の間に生じた変化関係を分解し、それによって、全体的な差別用語の進化プロセスと構造をより全面的に把

握する。

3. 分析結果

今回の差別用語に対する研究を通じて、文献・資料研究における視覚化の分析方法の必要性和有効性を更に確定させた。将来には、視覚化の分析方法を他の文献研究にも活用する。

『記者ハンドブック』では、差別語の用語数、差別語の文字数、差別語の分類の数の変化から、言葉に表れる差別の歴史や現実への認識が深まりつつあることを示している。すなわち、ジェンダー平等という意識は、時代の変遷とともに進化してきており、差別語の言い換えに反映されつつある。

また前述した通り、差別語の総文字数の変化について、僅かに減少する時もあるが、全体的に増加する傾向がある。差別語の言い換えは、これからのように変わっていくのだろうか、今後はさらなる研究が必要だと思われる。

参考文献

『記者ハンドブック』社団法人共同通信社

第1版(1956)、第2版(1961)、第3版(1973)、第4版(1981)、第5版(1985)、第6版(1990)、第7版(1994)、第8版(1997)、第9版(2001)、第10版(2005)、第11版(2008)、第12版(2010)、第13版(2016)、第14版(2022)

1920～40年代上海における 民衆の衛生教化

——母親への期待に着目して——

徐 佳汝

人間環境学府 博士課程3年

1. 研究背景

1920年代以降の中国では、国家の基盤となる近代家族を構築するために、女性の主婦としての役割をめぐる議論が盛んになった。今まで近代中国における理想的な母親像をめぐる研究において、母親による子どもに対する家庭教育は社会・国家の前途と直接的な関係があり、このような重大な使命を担うことこそが、中国女性が社会の中で果たすべき役割であるとされた[楊(2021)、湯山(2015)、福士(2017)]。しかし、国際貿易都市であった上海における母親教化の推進過程についてあまり着目されていない。本研究は、1920～40年代の上海において、上海特別市衛生局(以下、衛生局)による公衆衛生事業の展開を考察することで、より健康な子どもを育成するため母親に何を求めたのかを明らかにする。具体的には、1920年代以降中国の社会的要請の中で、科学的育児の期待と育児主体としての母親像の構築を、医学専門家の見解を分析することで解明する。

2. 研究方法

本研究は衛生局の刊行物『衛生月刊』を用い、家庭における衛生教育の実施、特に母親への衛生知識の普及を中心に展開された活動の様相を分析する。『衛生月刊』には官僚や医療専門家などが

らの投稿が掲載され、その内容には、女性・家庭健康常識、病気の治療と予防方法が含まれている。これらを通して、衛生局がどのような知識を母親たちに伝えていたかを明らかにする。

3. 分析結果

本研究はまず、母親の衛生教育の必要性を明らかにした。民国期以降、中国の知識人や官僚たちは健全な国民の育成が国家近代化のための重要な手段であるとし、健全な国民の基盤は子どもにあると意識した。この観念の下に、子どもを産み育てる女子への衛生教育は重要視されるようになった。

次に、母子衛生教育を推進するため、衛生局による宣伝活動を考察した。家庭を子どもの成長にとって衛生的かつ合理的な場所に変えようとした母親への期待のもと、衛生局は『衛生月刊』で西洋の育児経験を紹介しつつ、科学的な育児知識の理解を母親たちに要求した。

このように、1920～1940年代の上海において、母子衛生は社会や国家と直結すると考えられており、『衛生月刊』で提示された家庭衛生教育や育児技術をめぐった言説は、中国の母親の意識を高めた可能性があり、学校衛生教育と合わせて、当時の民衆教化の手段として重要視されていた。

史料と主要参考文献

・史料：

『衛生季刊』1924年

『衛生月刊』1928～1945年

・先行研究：

Chieko Nakajima, *Health and Hygiene in Mass Mobilization: Hygiene Campaigns in*

Shanghai, 1920-1945, *Twentieth-Century China*, Vol 34, No 1, 2008, pp.42-72, The Ohio State University Press

福士由紀『近代上海と公衆衛生—防疫の都市社会史—』、御茶の水書房、2010年

福士由紀「上海1910年—暴れる民衆、逃げる女性—」永島剛、市川智生、飯島涉編『衛生と近代：ペスト流行にみる東アジアの統治・医療・社会』、法政大学出版社、2017年

湯山トミ子「近代中国における子ども観の社会的考察（3）国民国家形成期における子ども観——近代的孩子観実現への試みと現実」『成蹊法学第83号 論説』、2015年

楊妍「近代中国における新国民育成の一考察——『婦女雑誌』初期の家庭教育関連記事を中心に（1915年～1920年）」『国際文化研究（オンライン版）』47～62頁、2021年

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2023 年度

Polymor
Olivin

fía
morfía
norfía

2023年度 企画広報環境整備部門活動報告

伊藤裕之

九州大学男女共同参画推進室 企画広報環境整備部門長
大学院芸術工学研究院 教授

企画広報環境整備部門では、男女共同参画推進に関する具体的計画や広報活動および就労・就学環境整備に関する業務全般を担当している。担当領域が広範にわたるため、部門内に①企画広報WG ②広報誌『ポリモルフィア』編集委員会の2つのWGを設置してそれぞれ課題の解決に取り組んでいる。2023年度は下記のとおり活動した。

1. 企画広報WG

ニューズレター SANKAKUの発行

男女共同参画推進室では、男女共同参画に関する教職員の意識啓発や学内外への活動の周知を目的として、2006年度からニューズレターを発行してきた。2021年度から紙媒体での配布を終了して電子版へと移行し、名称も「SANKAKU」と改めた。

巻頭特集として、「九州大学で活躍する女性たち」を毎号掲載している。本特集は、九州大学で活躍する女性研究者や上位職として勤務した経験のある女性事務職員を対象に、これまでの経験やキャリアのターニングポイント、次世代へ向けたアドバイスなどを紹介いただくものである。また、今年度から新たに男女共同参画推進室長に着任さ

れた神崎智子理事・男女共同参画推進室長によるコラムを連載している。そのほか「ワクワク・ライフ・バランス」では、出産・育児や介護を経験した教職員による仕事と家庭の両立・育児体験記を紹介している。なお、発行時期は9月および3月の年2回である。

ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催

ワーク・ライフ・バランスに関する教職員および学生の意識啓発として、2023年11月21日(火)にワーク・ライフ・バランスセミナー「身に付けよう介護の知識～自分のために～」をオンラインで開催した。長崎大学ダイバーシティ推進センター・介護コンシェルジュの内野睦美氏に講師をお願いして、これから介護を行うにあたっての心構えや介護保険制度の概要について、具体的な事例を交えながらご講演いただいた。当日は教職員や学生を含め、35名の参加があった。

その他の広報活動

「出産・育児をむかえるときのハンドブック」や各種リーフレット、活動報告書などの冊子の配布を行っているほか、ホームページ上においてイベントの開催報告や部局の取組紹介等の情報発信

を継続して行っている。

2. 広報誌『ポリモルフィア』編集委員会

『ポリモルフィア』の編集および発行

ポリモルフィア創刊号を2016年3月に公刊し、今年度は2024年3月に第9号(本号)を公刊した。この広報誌の編集にあたっては、部門内にポリモルフィア編集委員会を設け、掲載記事の検討や簡易査読等を行った。今年度から、新たに神崎智子理事・男女共同参画推進室長が同編集委員長を務めている。なお、2023年11月末時点で、学外から3編、学内から1編の寄稿があった。

特集記事では、2023年3月24日(金)に本学伊都キャンパスにて開催された「調査分析事業シンポジウム」の報告を掲載した。本シンポジウムは、「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」というタイトルのもと、2021年度から東京工業大学と共同で実施した調査分析事業の成果報告会である。また、本学卒業生で、男女共同参画学協会連絡会の委員を務めるなど、我が国の女性研究者の活躍促進に尽力してこられ2023年7月に永眠された大坪久子先生への追悼文を掲載した。特に母校である九州大学との繋がりを中心に、生前の大坪先生のご功績についてまとめている。

3. その他

ベビーシッター派遣事業

「ベビーシッター派遣事業」を今年度も継続して実施した。今年度の利用者は12月22日時点で17名、利用割引券の交付枚数は946枚である。また、大学入学共通テスト業務に従事する教職員を対象に伊都キャンパスで一時保育を実施し、職員2名の子ども2名の託児を行った。

ランチタイム交流会

2023年度もランチタイム交流会を開催した。5月「ベビーシッター利用者に聞いてみよう!」、7月「最近よく眠れていますか? 良い睡眠でココロもカラダも健康に」、11月「子どもを連れて出張へ〜経験談と制度の紹介〜」の計3回をオンラインで開催した。2024年2月以降も順次開催予定である。

2023年度 学生教育等部門活動報告

野々村淑子

九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長
大学院人間環境学研究院 教授

学生教育等部門は、本学学生へのジェンダー教育の企画立案・実施、女性研究者の割合が低い理工系分野に係るオープンキャンパス等の企画立案・実施等、その他男女共同参画推進に係る学生に関する業務全般を担当している。

2023年度は、以下のような活動を行った。

1. 「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」

2010年度から始まった本プログラムは、2023年度も継続して実施され、14年目を迎えることができた。学部生、修士課程、博士課程に在籍する計16名の学生から応募があった。提出された研究計画を学生教育等部門の室員全員で審査を行い、15名が採択された（1名はジェンダー研究に該当しない内容であったため不採択となった）。なお、インタビュー、アンケート等を利用した調査において倫理的配慮が必要な研究については、今年度の申請書より、指導教員と相談して記入する対応を求めた。

採択された学生の所属は、芸術工学府が5名、人文科学府1名、人間環境学府が4名、地球社会統合科学府1名、経済学府1名、歯学府1名、共

創学部2名であるが、研究方法の変更等を理由に2名より辞退の申し出があった。2024年2月13日には研究助成を受けた学生13名による報告会を開催し、今年度中に報告書を発行する予定である。ジェンダー研究自体の進展と共に学生の関心も広まり、多様なテーマの研究の応募が見られるようになったことはとても歓迎すべきことである。しかし同時に、採択後に辞退の申し出があるなど、助成を受けて研究することへの理解が必ずしも十分ではないと思われる事態が生じたことから、今後の対応について検討が必要である。

2. 学内外への情報発信

8月5日のオープンキャンパス企画は、男女共同参画推進室の多目的ホールで4年ぶりに対面で開催した。「将来の夢に向かって！～キャリアデザインってどんなこと？」と題して、本学の教員や学生が、イベントに参加した高校生のキャリアを描く手伝いをした。高校生36名のほか保護者の来場もあり、アンケートには「学校では聞きづらいことや、実際に大学に通っている人の視点での話を丁寧にしてくださったので、とてもおもしろかった」「自分の将来を明確にしたいと話すと、

大学に入ってからでもいいと言われ納得した」などの声が寄せられた。

また、11月4日にはアカデミックフェスティバルに合わせて「九大女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会 Open Cafe」を対面で開催した。毎年、松の実会（九州大学女子卒業生の会）の協力を得て、ロールモデルとして九大卒のOGの方に講演いただいております、今年で10回目を迎えた。今年度は、理学部卒業生の福永憲子氏（パナソニックハウジングソリューションズ（株）、人事・総務部）と才田聡子氏（北九州工業高等専門学校、生産デザイン工学科准教授）のお二人にご講演いただき、その後、お二人を交えて参加者との交流会が和やかに行われた。

3. 学内におけるジェンダー関連授業の開講

基幹教育総合科目として2015年度から開講している「キャリアデザイン」に関する講義は、男女共同参画推進室専任教員が担当し、2023年度秋学期には「キャリアデザインⅠ 男女共同参画の観点から」、冬学期には「キャリアデザインⅡ ダイバーシティ社会の実現へ」のテーマで実施した。昨年度までは一部オンラインを取り入れていたが、今年度は完全に対面にて実施できた。

基幹教育総合科目「女性学・男性学Ⅰ」（春学期）と「女性学・男性学Ⅱ」（夏学期）は、各研究分野の専門家による、オムニバス形式によるジェンダー学の講義である。今年度は対面授業を主としながらもオンラインも含めて実施した。例年通り今年も履修制限人数200名を超えるほど受講希望が多く、課題にも意欲的な回答が提出され、熱心に取り組んでいる学生の様子が伺い知れ

た。ジェンダーやセクシュアリティのテーマは、既存の多様な学問領域における新たな視点、視座であり、領域によって、またそれぞれの立ち位置によって、さまざまな研究成果が蓄積されてきている。できる限り幅広い講義となるように工夫しており、それも本講義を通して学生たちに伝えたいことの一つである。

なお、上記以外の関連授業については男女共同参画推進室のホームページにて紹介し、各科目のシラバスへリンクを張っている。（<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/upbringing/syllabus.php>）

4. 大学院生を対象とする啓発・研究活動支援

今年度も2023年12月15日に、女子大学院生応援セミナー「TOEIC (R) L&R 目指せスコアアップ講座」をオンラインにて開講した。ネイティブスピーカーの講師と日本人の講師による実践的な講義が行われ、女子大学院生に加えて、学部生や男子学生も含む16名が受講した。受講後に、「具体的な練習のプロセスを知ることができた」、「音読に初めてトライした」、「解き方のテクニックを知る事ができた」等の感想が寄せられた。

2023年度 女性研究者支援部門活動報告

加藤聖子

九州大学男女共同参画推進室 女性研究者支援部門長
大学院医学研究院 教授

女性研究者支援部門は、女性研究者の増加策と上位職への登用に関する企画立案をはじめ、女性研究者の研究力向上、活躍可視化に関する業務全般を担当している。九州大学における女性比率は、2023年5月現在、教員全体で17.1%（前年比+0.8%）、教授で8.5%（同+0.9%）である。国立大学協会が2025年までの目標と定めた女性比率は教員全体24%以上、教授20%以上であり、これを達成するには、さらなる女性研究者の増加、意思決定過程への女性参画拡大、活躍可視化が求められる。

2023年度は、女性研究者の研究力向上に向けた両立支援に関する環境整備に大きな変更を行った。この点を含め主な取り組みや活動事項を以下に紹介する。

1. 女性研究者の増加策、及び上位職への登用促進

ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)

5年目を迎える本研修は、文部科学省の補助事業として実施しているため、詳細については本誌の「九大フラッシュ」にて紹介する。2019年の

事業開始以来、2023年12月現在までに7名の女性教授、6名の女性准教授が誕生し、順調に上位職への登用が進んでいる。

ダイバーシティ推進トップセミナー

女性の上位職登用に向けた大学及び部局執行部の意識改革を主たる目的とし、毎年本セミナーを開催している。9年目となる今回は、初の試みとしてハラスメント対策推進室と共催で12月26日（火）に開催した。

講師には文教大学の布柴靖枝教授を迎え「ハラスメントのない大学環境を構築するために～最近の動向と対策」とのタイトルで、大学におけるハラスメント対策推進・意識改革に関する最新的话题を提供いただいた。組織のガバナンスに携わる立場として心得ておくことを、共に考える機会となった。複数のキャンパスからより多くの関係者が参加できるようオンラインで開催し、大学執行部はもとより、部局執行部、事務局管理職を中心に全学から130名を超える参加があった。（詳細は本誌「九大フラッシュ」参照）

表1 ライフイベントに伴う各種研究環境支援の主な見直し点

	変更前（2023年）	変更後（2024年）
研究補助者雇用支援	<ul style="list-style-type: none"> 申請資格：原則ライフイベント等で多忙な女性研究者 要件：出産・育児/介護と社会貢献 教授・准教授育児期支援は別枠 	<ul style="list-style-type: none"> 申請資格：男性研究者にも拡大 但し、女性優先枠設定 要件：出産・育児/介護のみ （社会貢献廃止） 教授・准教授育児期支援は統合
出産・育児復帰者支援	<ul style="list-style-type: none"> 申請資格：女性研究者 （出産による3ヶ月以上の中断） 	<ul style="list-style-type: none"> 申請資格：男性研究者にも拡大 （3ヶ月以上の育児休業取得者） 但し、女性優先枠設定

2. 女性研究者の研究力向上・活躍可視化

「研究補助者雇用支援」「出産・育児復帰者支援」

2007年以降、実施形態を変えながら継続してきた女性研究者の両立支援を通じた研究力向上施策では、今年度大きな変更を行った。男性の働き方改革や改正育児介護休業法の施行など社会情勢の変化を受け、男女共同参画推進室員によるアンケート結果も考慮し、原則女性研究者としてきた「研究補助者雇用支援」「出産・育児復帰者支援」の対象を男性研究者へも申請資格を拡大し2024年度から実施することとなった。

主な変更点は表1の通りである。なお、女性研究者に対する重点支援を継続するため、「女性優先枠」をいずれも設定している。

制度変更前の最終年度となる2023年度は、研究補助者雇用支援は女性研究者16名（教授2、准教授7、講師3、助教4）が、出産・育児復帰者支援については5名の女性研究者（助教3、研究員2）が支援を受けた。

2024年度以降は、男性研究者の申請状況を勘案し、より効果的な支援となるよう引き続き内容を検討していく。

若手女性研究者・女子大学院生の表彰制度 （伊藤早苗賞）

今年で6回目となる本表彰制度は、女性研究者の育成とそれによる大学のダイバーシティ促進に資することを目的としている。若手女性研究者部門、女子大学院生部門それぞれ人文・社会科学系、理工学系、生命科学系から1名ずつ計6名が選出され、各部門で最優秀賞1名、優秀賞2名が決定した。記念のトロフィーと副賞の研究費が贈られ、最優秀賞受賞者2名は本誌にて研究内容を紹介している。（詳細は本誌「九大フラッシュ」参照）

3. その他

女性研究者PI交流会

本学で徐々に増加しつつある女性の教授・准教授などPI研究者が、ラボの運営や部局での担当業務に関する悩みを共有し、意見交換を行うことで対応策、解決策を考える交流会を企画した。第1回目として試行的に、伊都キャンパスの理工農系女性PIを対象に11月28日（火）に対面にて開催し、色々な現場の状況を共有できた。今後は適切な時期を見て対面にてキャンパス毎に開催することも検討する。

資料 規定等

y m o

rfía

教員の研究時間確保のためのテレワーク制度

九大人総第13号 令和5年4月27日

「教員を対象としたテレワークの手続き等について（通知）」別紙

I. 制度の概要等

1. 定義

定められた勤務場所と同等に業務を遂行することが可能と認められる場所において、情報通信技術を利用して勤務することをテレワークという。

2. 対象者

就業通則第35条の専門業務型裁量労働制が適用されている教員（有期教員、教員（年俸制）及び特定有期教員を含む。）

3. 実施頻度

（1）テレワークは1日を単位とし、1月あたり5日を限度とする。

（2）（1）にかかわらず、以下の場合はその期間の範囲内を限度とする。

- ①フリークォーター制度及びサバティカルの取得者は、当該制度の取得期間の範囲内
- ②本学での従事割合が10%以下であるクロスアポイントメント制度適用者は、本学での従事日の範囲内
- ③本学での従事割合が30%以下で海外機関に所属する研究者をクロスアポイントメント制度により採用する場合は、本学での従事日の範囲内

4. 申請許可手続き

テレワークを希望する教員から所定の様式による申請に基づき、部局長等が許可する。なお、1月あたり5日を限度とするテレワークの申請許可手続きは省略可能とする。

- ①別紙1によりテレワークを申し出る。
- ②部局長等は、国立大学法人九州大学テレワーク規程第3条の許可基準を満たす場合にテレワークを許可することとし、許可または不許可を別紙1に記入の上、教員に通知する。
- ③教員は、許可されたテレワーク期間中に、業務上の必要その他やむを得ない事情により、許可されたとおりにテレワークを実施することができなくなった場合は、あらかじめ別紙1によりテレワークの変更または取り消しを申し出る。

5. テレワーク時の労務管理

出勤時と同様に、裁量労働制適用職員勤務・健康状況把握システム（Q-QLS）に記録する。

①記録方法

勤務開始時に「入退室等時刻登録」画面の「テレワーク」にチェックを付すこととする。

なお、やむを得ず事後に入力する場合は、Q-QLS「入退室等時刻登録」画面で「手動入力」を押下後、勤務状況登録詳細画面の「出勤簿確認」を押下し、該当日の「出勤状況」欄のドロップダウンリストから「テレワーク」を選択する。

②出勤簿の取り扱い

出勤簿は押印等欄に「テレワーク」と記載する。

6. テレワーク中の服務規律等

通常の服務規律に加え、特に次に掲げる事項についても遵守するものとする。

①テレワーク中は業務に専念すること。

②テレワークの際に所定の手続に従って持ち出した本学の情報及び作成した成果物を第三者が閲覧、複写等しないよう最大限の注意を払うこと。

③上記②に定める情報及び成果物は紛失、毀損しないよう丁寧に取扱い、確実な方法で保管・管理すること。

④テレワークのため、大学支給の端末等を持ち出す際には、定められたルールに従って、予め必要な手続きを行うこと。

7. 連絡体制

(1) 事故・トラブル等の発生時には部局長等もしくは所属長に連絡すること。

(2) 勤務時間中に職務に関する連絡があった場合は誠実に対応すること。

(3) テレワーク勤務者への緊急連絡事項が生じた場合に確実に連絡がとれる方法を部局長等もしくは所属長にあらかじめ申し出ること。

8. 業務報告

テレワークを行ったことによる業務報告は原則不要とする。

ただし、テレワークを行った日を必ず裁量労働制適用職員勤務・健康状況把握システム（Q-QLS）に記録しなければならない。

なお、部局長等が当該教員のテレワークの業務状況に応じて必要と認めるときは、テレワーク勤務者は速やかにテレワークで行った業務内容及び進捗状況を報告しなければならない。

9. テレワークの変更、取り消し

部局長等は、業務運営上必要と認めたときや、当該教員のテレワークの業務内容に応じて、テレ

ワークの実施内容の変更または取り消しを行うことができる。

1 0. 費用負担

テレワークに伴って発生する水道光熱費、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他の経費についてはテレワーク勤務者の負担とする。

1 1. テレワークにおける情報の取扱い等

- (1) 業務に必要な情報の取扱いに関しては、九州大学個人情報管理規程、九州大学情報倫理規程、九州大学情報セキュリティ対策規程、九州大学情報セキュリティポリシー、重要な情報の取扱いに関する留意点等において定められた内容を遵守することとする。特に利用するパソコンOS及びウイルス対策などのソフトウェアは常に最新の状態を保つことに留意する。
- (2) 業務上使用する電子ファイルは、外部記録媒体を利用せず、ファイル共有システム仮想ドライブ（Proself Disk）上で取り扱い、自宅等のパソコンに電子ファイルを保存しないこと。

1 2. テレワークにおける災害補償等

在宅勤務者が業務を原因（業務遂行性※1と業務起因性※2の両方が認められるものに限る。）とする災害に遭った場合には、就業通則第56条の「業務上の災害」として、取り扱うこととする。

※1：働いていることが原因となって発生した災害であること

※2：業務と傷病等の間に一定の因果関係があること

1 3. 通勤手当

月の全日において出勤しない場合は、通勤手当は不支給とする。

1 4. 留意事項

当該テレワークや休暇、出張等の認められた日以外の日は定められた勤務場所に出勤しなければならない。

II. 実施時期

令和5年5月1日

ポリモルフィアの投稿について

『ポリモルフィア -polymorfia』は、原則として年1回（3月）発行しており、投稿は随時受け付けています。投稿規程、執筆規程については、九州大学男女共同参画推進室ホームページを参照して下さい。『ポリモルフィア -polymorfia』第10号（令和7年3月公刊予定）へ査読論文の掲載を希望する場合は、投稿の締切日（令和6年8月20日）までに、下記の九州大学男女共同参画推進室ポリモルフィア担当へメールで提出して下さい。その他の記事については、九州大学男女共同参画推進室のホームページに掲載される期限に従ってエントリーを行い、原稿を提出して下さい。

論文の投稿・問い合わせ先:

九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア』編集委員会 投稿担当

メールアドレス: polymorfia@danjyo.kyushu-u.ac.jp

ホームページ: <https://danjyo.kyushu-u.ac.jp>

MONOMER

POLYMER

九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア-Polymorfia』 投稿規程

本規程は、九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア-Polymorfia』における掲載記事のうち、投稿に関する必要事項を定めたものである。投稿とは、編集委員会が企画する記事とは別に、掲載を希望して記事を編集委員会に寄せたものを言う。

1. 本誌の名称

九州大学男女共同参画推進室は、機関誌を発行し、名称は『ポリモルフィア-Polymorfia』（以下、『ポリモルフィア』）とする。

2. 投稿資格

『ポリモルフィア』では、ダイバーシティ、男女共同参画、女性のキャリア形成等に関わる分野において、研究、教育、もしくはその他の活動実績を通じて一定の見識を有する方からの投稿を受け付ける。投稿資格については、編集委員会がこれを最終的に判断する。共著の場合は執筆者全員が投稿資格を満たすこととする。

3. 投稿内容

投稿する内容は、ダイバーシティ、男女共同参画、女性のキャリア形成等に関わるものとする。

4. 投稿にかかる記事の種類

投稿にかかる記事の種類は以下のとおりとし、日本語で執筆する。

- ①論文
- ②研究ノート
- ③資料（史料）（データ分析、翻訳等を含む。翻訳は著者の翻訳許諾済みのこと。）
- ④書評
- ⑤研究動向
- ⑥活動報告
- ⑦エッセイ
- ⑧その他編集委員会が認めたもの

5. 記事の分量・様式

（1）投稿にかかる記事は、その種類にかかわらず、『ポリモルフィア』各号当たり原則として一人一編までとし、記事は本規程に記載の要件を満たした未発表のものに限る。二重投稿および剽窃の疑いのある記事は掲載を認めない場合がある。

- (2) 論文の一編当たりの記事の分量は、原則として日本語 400 字詰め原稿用紙に換算して 60 枚以内、A 4 判用紙 15 枚以内とし、論文以外の記事については、A 4 判用紙 6 枚以内とする。日本語要旨、図版及び図表等すべてをこの枚数内に収め、枚数の超過については、事前に編集委員会の承諾を必要とする。
- (3) 論文には 400 字以内の日本語要旨およびキーワード 3 語を附す。
- (4) 投稿にかかる記事は、別途定められた執筆要項に従って執筆する。

6. 発行時期および投稿手続

- (1) 本誌は、原則として、毎年度 1 回（3 月）発行する。
- (2) 論文は、投稿の締切日（毎年 8 月 20 日）までに、九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア』編集委員会 投稿担当の下記メールアドレス宛に提出する。ただし、締切日が休日に当たる場合には、休み明けの最初の日を締切日とする。論文以外の記事については、編集委員会が指示する期日までにメールで提出する。
- (3) 投稿者は、記事のコピーを各自 1 部保管する。

7. 投稿にかかる記事の審査

論文掲載の可否は、原則として学内の教員によるレフリー審査を通じ、九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア』編集委員会がこれを決定する。レフリーへの審査は、執筆者の氏名と所属を伏せて委任し、レフリーは査読規程に従って審査をする。審査基準は（a）そのまま掲載可、（b）改訂の上、掲載可、（c）改訂の上、再審査、（d）別の種別として掲載可、（e）掲載不可とする。また、字数制限に合わせて論文の短縮を求めることもある。（b）（c）については、速やかな改訂が望まれる。（d）の種別の変更についてはページ数の削減を求めることがある。執筆者が種別の変更に応じる場合は、改訂後の記事を編集委員会に再提出し、編集委員会が最終的な掲載の可否を判断する。

論文以外の記事の掲載の可否は、編集委員会の簡易査読を経て判断する。

論文の投稿・問い合わせ先

九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア』編集委員会 投稿担当
polymorfia@danjyo.kyushu-u.ac.jp

附則

本規程は、平成 28 年 7 月 15 日から施行する。

改定 平成 30 年 12 月 19 日
改定 平成 31 年 3 月 31 日
改定 令和 2 年 6 月 5 日
改定 令和 2 年 12 月 1 日
改定 令和 3 年 6 月 16 日

編集後記

創刊から9年目を迎えたポリモルフィアは、今号も充実した内容となりました。

今回の「特集」は九州大学が2年にわたり文部科学省の補助事業として実施した「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」の報告です。「追悼」では九州大学の卒業生で、長年にわたり本学を含め日本全体の女性研究者活躍促進に尽力された大坪久子先生の在りし日を偲んでいます。「世界の窓から」では海外の理系女子進路選択事情を考察し、「九大フラッシュ」ではCOVID-19の影響で4年ぶりの対面開催となったものを含め、本年度の本学の主なイベントや事業の進捗状況を紹介しています。さらに学内外の研究者の方々の寄稿では、日々の研究や活動についてジェンダーあるいはダイバーシティ推進の立場から考察がまとめられています。

本誌はダイバーシティ（多様性）を尊重し、男女共同参画に関するさまざまな課題を読者と共有し、学外からも広く投稿を受け付けることで学術的な発表となる場を目指しています。是非ご一読いただきますと共に、奮ってご寄稿いただければ幸いです。

最後になりましたが、本誌へ投稿、寄稿いただいた皆様、編集・発刊にご尽力いただいた関係者の皆様に、心よりお礼申し上げます。

伊藤 裕之

ポリモルフィア 第9号

2024年3月21日発行

編集	九州大学男女共同参画推進室 編集委員会	
編集委員長	神崎 智子	理事 男女共同参画推進室 室長
副編集委員長	伊藤 裕之	大学院芸術工学研究院 教授
編集委員	麻生 真理子	大学院薬学研究院 准教授
	宇田 新介	生体防御医学研究所 准教授（2023年12月まで）
	宇留野 武人	生体防御医学研究所 准教授（2024年1月から）
	南里 豪志	情報基盤研究開発センター 准教授
	藤岡 悠一郎	大学院比較社会文化研究院 准教授
	丸谷 浩介	大学院法学研究院 教授
	上瀧 恵里子	男女共同参画推進室 教授
	河野 銀子	男女共同参画推進室 教授
	相良 祥子	男女共同参画推進室 職域限定専門職員
デザイン		
ディレクション	池田 美奈子	大学院芸術工学研究院 准教授
	藤 紀里子	大学院芸術工学研究院 助教
発行	九州大学男女共同参画推進室 〒819-0395 福岡市西区元岡744 Tel：092-802-2034 Fax：092-802-2038	
印刷所	城島印刷株式会社	

巻頭言

神崎智子 九州大学理事 男女共同参画推進室 室長

特集 「女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査」

玉田 薫 九州大学副学長 先端物質化学研究所 主幹教授

野村淳子 東京工業大学ダイバーシティ推進室 教授

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

追悼

大坪久子先生を偲んで ― 女性研究者への応援に感謝を込めて ― 040

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

大坪久子先生の女性研究者支援への想い ― 共同研究を通して ― 046

河野銀子 九州大学男女共同参画推進室 教授

世界の窓から

女子の理系進路選択事情：中国・シンガポール・ドイツ・アメリカ調査から 050

河野銀子 九州大学男女共同参画推進室 教授

大濱慶子 神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部 教授

坂無 淳 福岡県立大学人間社会学部 准教授

後藤みな 山形大学地域教育文化学部 准教授

イブトナー・カロリン 名古屋大学未来社会創造機構 特任准教授

鈴木宏昭 山形大学地域教育文化学部 准教授

ミラー・ジェリー 山形大学地域教育文化学部 准教授

九大フラッシュ

QUIRIES プログラム令和5年度実施報告―台風接近で対面に加え、オンラインも併用― 062

加藤悠紀 九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

令和5年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 066

若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

『行動解析と組織学を用いて精神疾患の病態を理解する』

藤川理沙子 九州大学大学院薬学研究院 助教

女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

『発光性希土類錯体の電界発光素子応用に向けた発光機構解明』

宮崎 葉 九州大学大学院理学府 博士3年

オープンキャンパス企画 4年ぶりの対面開催 「将来の夢に向かって！～キャリアデザインってどんなこと？」 068

加藤悠紀 九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

「Open Café 2023 ～九大女子卒業生に聞く！ 学生生活やキャリアについて」開催報告 070

相良祥子 九州大学男女共同参画推進室 職域限定専門職員

令和5年度ダイバーシティ推進トップセミナー「ハラスメントのない大学環境を構築するために ～最近の動向と対策」開催 074

相良祥子 九州大学男女共同参画推進室 職域限定専門職員

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の活動 ―「先端型」5年目の進捗状況― 076

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

投稿論文・寄稿記事

研究ノート 女性研究者が少ない理由に関する統計分析 082

三枝麻由美 名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター 准教授

山内星子 中部大学人文学部 准教授

佐藤剛介 久留米大学文学部 教授

研究ノート 女子中学生の理系関心を高める科学セミナーとは ― 進路選択「未定層」へのアプローチの必要性 090

中野享香 新潟大学経営戦略本部ダイバーシティ推進センター 准教授

三宅恵子 名古屋大学トランスフォーマティブ生命分子研究所 特任講師

バロリ・アルバナ 新潟大学大学院現代社会文化研究科 博士研究員

活動報告 コロラド大学の性的不正行為と差別に関する研修から学ぶハラスメント防止の取り組み 097

久 桃子 九州大学ハラスメント対策推進室 助教

中村真子 九州大学大学院農学研究院 教授

玉田 薫 九州大学副学長 ハラスメント対策推進室 室長 男女共同参画推進室 副室長

活動報告 中学校PTA活動としての生理用ナプキン無料配布事業 「若者応援スタイル」 104

橋郡由美 環太平洋大学次世代教育学部 非常勤講師

2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

総評 2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム 114

野々村淑子 九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長 大学院人間環境学研究院 教授

採択研究要旨 116

採択研究要旨「2022年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」採択者14名

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2023年度

2023年度 企画広報環境整備部門活動報告 134

伊藤裕之 九州大学男女共同参画推進室 企画広報環境整備部門長 大学院芸術工学研究院 教授

2023年度 学生教育等部門活動報告 136

野々村淑子 九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長 大学院人間環境学研究院 教授

2023年度 女性研究者支援部門活動報告 138

加藤聖子 九州大学男女共同参画推進室 女性研究者支援部門長 大学院医学研究院 教授

資料 規定等

教員の研究時間確保のためのテレワーク制度 142

ポリモルフィアの投稿について

九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア-Polymorfia』投稿規程 148