【報告】11 大学理事、副学長によるパネルディスカッション

シンポジウムの後半は「支援から戦略へ ～組織と個人に必要なこと」をテーマに九州・沖縄地区の 11 大学の男女共同参画担当理事・副学長によるパネルディスカッションが行われた。コーディネータに伊東昌子氏（放送大学)、コメンテータに山村康子氏（科学技術振興機構)、上野千鶴子氏(基調講演者)を迎え、前半では大分大学、九州産業大学、長崎大学、宮崎大学、琉球大学、九州大学の理事、副学長によるディスカッションが行われた。まず九州大学の内藤理事、玉田副理事から、女性研究者の上位職登用はなぜ必要かという問いが提示され、九州大学の事例が紹介された。

九州大学は、女性限定公募で採用された教員は、論文数、引用数の多い論文の割合が共に高く、女性教員は業績で劣るという無意識のバイアスがデータで払拭されたこと、研究者の結婚出産の環境を整えるため日本初の配偶者帯同雇用制度を創設し、H30 年度に最初の採用者が決定したことが報告された。また、新規に採択された「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修」について、女性・若手（37 歳以下）に対し、海外の研究者からの直接指導、リーダーシップの育成、海外での実践を行い、修了認定により昇任する制度が紹介された。引き続き以下のように各大学の取組みが紹介された。

大分大学:10 個の研究テーマを設定し､女性研究者がリーダーとなった民間と共同研究。九州産業大学：職位の昇任のルール化と採用時点でのバイアスを避けるためのトップダウンの取り組み。長崎大学：教授職で求められる海外経験を積むためのライフイベントを考慮した長期、中期、短期の海外派遣制度。宮崎大学：女性教員の上位職登用のためのポジティブアクション「アテナプラン」。琉球大学：大学中枢への登用を見据えた管理運営能力を身につけるための取組み。

ディスカッションにおいては、平成 21 年度と平成 30 年度の比較データにより、女性教員の上位職在籍率は思ったほど伸びていないことが示され、ポジティブアクションやトップダウンでの働きかけ、意識改革、チェックシートの活用等の必要性が議論された。女性限定公募においては、女性教員からの反対意見もあったことが報告された。各大学の取組みについて、コメンテータの山村氏からは、トップダウンで動かさないと動かないが、目標値の数合わせより上位職の育成に力を入れている点がよいとのコメントがあった。上野氏からは、トップの姿勢の重要性、それぞれの試みのインパクト評価の必要性が指摘された。また、研究者にはレイトスターターも多いため、年齢的な「若手」ではなく、学位取得後 5 年などのアカデミックエイジを導入し、年齢による差別を解消すべきとの指摘があった。

（九州大学芸術工学研究院　伊藤裕之）

後半は「女性研究者の次世代の育成」というテーマで、5 大学を中心にディスカッションが行われた。最初に福岡女子大学から、女性研究者育成の取り組みの例として、2005 年か

ら男女共同参画学協会連絡会と国立女性教育会館によって実施されてきた合宿形式の体験型サイエンスプログラム「女子中高生夏の学校」や東北大学で実施されている「東北大学サイエンスエンジェル」が紹介された。
次に、沖縄科学技術大学院大学、鹿児島大学、熊本大学から、それぞれの大学における女子中高生向けのサイエンスプログラムが紹介された。一方、佐賀大学からは、人口減少を見据え、就職先として研究職を選んでもらえるよう、特に収入面や雇用安定性などの環境整備が重要である、との指摘があった。パネルのコメンテータからも、研究者の雇用環境整備が重要であることや、勧誘にあたっては学生に研究者の現状を正しく伝える必要があることが指摘された。

参加者からの、パネル前後半を通しての質疑応答では、市民や大学教員、大学生、高校生などから多数の質問があり、パネリスト、コメンテータを交えた活発な議論が交わされた。特に、団体で参加していた熊本信愛女学院高校の生徒からの、「今の高校生に何を求めるか」という質問に対しては、コメンテータの上野氏から、「選択の幅を狭めずやりたことを見つけること」、「やりたいことをサポートしてくれる味方を見つけること」、「正しい答えを出す能力だけでなく、誰も答えを知らない問いを立てる能力を身に着けること」との回答があった。

（九州大学情報基盤研究開発センター　南里豪志）