

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)
『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』
広域インタビュー グッド・プラクティス事例紹介

I. インタビュー概要

目的：女性活躍促進に関するグッド・プラクティス情報を集めるため、女性活躍指標に基づく調査対象機関に加え、さらに広域のインタビュー調査を実施した。

実施期間：2023年2月から4月

インタビュー実施者：九州大学教員20名、ならびに同行女子学生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）7機関（3機関）
- 2) オンラインによるインタビュー 16機関

インタビュー対象機関：12カ国、21大学 2 研究機関

北米地区	：アメリカ	6大学
欧州地区	：ドイツ	4大学
	フランス	1機関
	デンマーク	1大学
	ベルギー	1大学
	ポーランド	1大学、1機関
	スペイン	1大学
	トルコ	1大学
アジア地区	：中国	1大学
	台湾	3大学
	マレーシア	1大学
	インドネシア	1大学

インタビュー対象者：教員、DEI関係者（教員、及びそれ以外）、学生（PD含む）、スタッフ

実施手順：

インタビュー対象者に本調査分析事業の目的と概要、女性活躍指標等について資料を用いて説明した上で、以下の質問項目について意見を聞くとともに、Good Practiceについて情報収集する。

質問事項：

1. How is the ratio of women faculties at your department? To increase the number of women faculties, what initiatives are being taken at your department? Please provide us with Good Practice, if any.
貴方の学科の女性教員の比率は？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。良い事例があれば教えてください。【女性教員増加】
2. To ensure gender equity in hiring and promotion for women faculties, what initiatives are being taken at your department? Please provide us with Good Practice, if any.
貴方の学科では、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？良い事例があれば教えてください。【人事における男女平等】
3. To nurture young women researchers after their appointment, what initiatives are being taken at your department? Please provide us with Good Practice, if any.
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。
【着任後の育成策】
4. What do you think is needed to promote the active participation of women researchers at your department? Please provide us with Good Practice, how to create a good climate for women researchers.
女性研究者の活躍を推進するためには、何が必要だと思いますか？女性研究者のための良い「環境」を創るためにはどうしたら良いと思いますか？【女性研究者の活躍推進】
5. Please tell us about the current situation of women students at your department. Please provide us with Good Practice, how to create a good climate for women students.
貴方の学科の女子学生の現状について教えてください。女子学生のための良い環境を創るにはどうしたら良いと思いますか？【女子学生環境整備】

II. グッド・プラクティス

上記の質問事項について、色々な事例紹介や意見交換があった中から、グッド・プラクティス事例を抽出した。下線部分是对应する質問項目を示す。なお、〔 〕内はインタビュー対象者の情報。

注) インタビューは 23 機関に実施し、22 機関からグッド・プラクティスを抽出した。

北米地区

(1) アメリカ A大学〔生命科学系 教員〕

女性教員増加策

- ・学科長が女性であることは女性教員を増やす大きな一因だと考えている。医学部の基礎科学系の6つの学科長は全て女性である。これは学部長がダイバーシティを意識した結果だと考えられる。

人事における男女平等

- ・選考の透明性が重要で、現状テニユア・トラック選考委員の6名中3名が女性である。学科構成員全員の投票も透明性の高さに寄与している。

着任後の育成

- ・(テニユア・トラック教員育成のグッド・プラクティスは)メンター制度であり、新任教員は自身あるいは学科長の推薦者から2名を選ぶことができ、中間評価後に変更することも可能である。

女性研究者の活躍推進

- ・(女性の活躍促進には)より多く採用することが大切。アメリカも大学院までは約半数が女性だが、教員は比率が下がる。職場に女性が多いとフレンドリーな環境と感ずることが多い。

(2) アメリカ B大学〔理工学系 教員〕

女性研究者の活躍推進

- ・女性研究者支援に関しては以下の外部組織を利用している。

Women in Data Science – Cambridge (<https://www.widscambridge.org/>)

Women in Mathematics (<https://awm-math.org/>)

(日本国内で言えば日本数学会が「女性だれでも懇談会」を開催している。)

- ・Women in Mathematics には、年上も含む同じ分野の研究者と知り合うための社交プログラムがあり、分野の連帯感の理解が進み、より大きな会合に参加する際その連帯感が役に立った。

着任後の育成

- ・ロールモデルに関して特に同じ分野である必要は無く、目指すゴールが同じであることが重要。

(3) アメリカ C大学〔理工学系 教員、スタッフ〕

女性教員増加策

- ・STEM 分野の中でも理工系の女性割合は低いが、(女性の増加、活躍に向けて)重要な点は、ロールモデルを明確にすること。女性研究者の開拓者が現在先導しており、着実に女性研究者は増加している。

女子学生環境整備

- ・小学校や中学校時代からSTEM分野へ興味を持つ女性の割合を増やすことは基礎を築く上で重要と認識している。地域の一般公開の機会なども含めて、若い世代へのSTEM分野への興味を適切に促すことが、ダイバーシティの適切な達成には最も重要な幹となると思う。

(4) アメリカ D大学〔生命科学系 教員、学生〕

女性教員増加策

- ・学長の強いリーダーシップによる、女性教員数増加の働きかけ。

人事における男女平等

- ・助教=>准教授 =>教授の昇任へ各段階で6年ごとの資格審査のシステムあり。その際、出産・育児を考慮してそれぞれ2年の延長（8年ずつに期間が伸びる）を認めている。

着任後の育成

- ・着任教員へのバディシステムがあり、希望する新人教員が、自分で選んだシニア教員に、自分のバディとして研究面や生活面でアドバイスを求めることができる。バディの性別は問わない。また、状況に応じて変更可能。但し、公平を期すため、バディ教員は、当該新教員の昇任審査の審査委員会のメンバーにはなれない。

女性研究者の活躍推進

- ・保育所、幼稚園の大学内設置。大学からの補助金で女性研究者の費用負担を軽減。

女子学生環境整備

- ・学生の男女比が1：1であることは学習環境として非常に良い。

(5) アメリカ E大学〔理工学系 教員〕

女性研究者の活躍推進

- ・出産・育児に関する休暇・休業等は州立大学財団に定まったものがあり性別・人種差別を避けるため「家族休暇」と総称する。6週間の休みか学期の40%の教務軽減の二択で、男性教員の取得が非常に多い。
- ・女性教員の環境改善のような話は同州立大学では的外れ。女性教員が男性教員よりも幹部・管理職を担当する傾向がある。

(6) アメリカ F大学〔理工学系 教員〕

女性教員増加策

- ・自分の所属と異なる部局の教員採用審査を監督しながら、意見を出す役割の委員を設置した。希望者が研修を受けて就任するが、積極的に教員採用過程の改善を志す者が応募している。その結果、ここ数年女性教員採用にかなり効果が出ている。この委員は3年の任期だが続けるには、再研修が必要となる。
- ・女性の応募者を増やすには、採用条件をあまり限定しないことや、募集情報に公平に審査を行う声明を必ず入れることで効果が出ている。

女性研究者の活躍推進

- ・女性教員のサポートは、大学全体では教員のメンタリング、出産・育児期の女性教員に若干の教務負担の軽減、追加の研究旅費の提供などがある。
- ・女性が働きやすい環境づくりには、男性が女性と一緒に働く精神を持つことが必要である。

(7) ドイツ A 大学〔理工学系 教員、DEI 担当者〕

女性教員増加策

- ・大学としてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進するという姿勢は明確であり、女性や外国人比率はもちろん様々なデータを蓄積することで状況の把握と施策の有効性を検証出来る体制を整えている。
- ・ダイバーシティに関するオンラインのトレーニングやダイバーシティに配慮したスタッフ選考、マネジメントのための研修実施、学生に対する講義や「ジェンダー多様性」に関する研究を行う教授ポストの創設なども実施。

人事における男女平等

- ・意思決定を行う会議やその他の様々なレベルで構成員の多様性に配慮した人選を行っている。
- ・募集要項等の文言をジェンダーに配慮した文章になっているかチェックするツールによって確認する。
- ・採用と昇任における男女平等に配慮したガイドラインの制定。

女性研究者の活躍推進

- ・キャンパス内への保育施設の設置と育児休暇（最長4年）制度があり、休暇の期間はテニユアクロックの停止やプロジェクト資金の使用期間の延長措置などが取られる。
- ・セクシャルハラスメントへの対策としては、ガイドラインの制定、コンプライアンスオフィスの設置、外部機関と連携したヘルプライン(相談先)の確保を行っている。
- ・フェローシップ(研究機関への滞在費や研究費の支給)の応募要件として、推薦者は必ず男女を1名ずつ推薦することが義務化され、応募者の偏りを防いでいる。

(8) ドイツ B 大学〔理工学系 学生〕

女子学生環境整備

- ・妊娠中の女性研究者（女子学生）へ、大学が経済及び職務面で保護・サポートしている。出産後は学内の託児施設を利用できる。

(9) ドイツ C 大学〔生命科学系 教員〕

女性教員増加策

- ・女性比率が低い学部では、教員公募の際は潜在的候補者に応募を奨励している。

着任後の育成

- ・若手女性はキャンパス内で子どもへのサポートが優先的に受けられる。また若手女性対象のリーダーシップやマネジメントに関する研修は多数実施されている。
- ・若手女子学生やポスドクをリーダーシップ研修でサポートし、そこで非常に早い段階から、PIの共同研究者として研究資金調達や研究提案を学ぶことで、将来の昇任につなげている。

女性研究者の活躍推進

- ・所属する学科には、例えばワークショップやセミナーへ参加するための一時保育などを含む家族ポリシーがある。

- ・女性の活躍促進には同じ学科内に指導的立場の女性がいることが重要。指導的立場の大半を男性が占めると女性が活動を控える可能性があるが、指導的立場に女性がいれば、若い女性が自信を高める機会が生まれる。

(10) ドイツ D大学〔人文科学系 教員〕

女性研究者の活躍推進

- ・大学の各階層にジェンダー平等に関する委員会を設置している。
- ・全学および各部局に機会均等オフィサーを置いている。オフィサーは、全員女性である。
- ・女性オフィサーの配置：主な業務は、育児支援業者のネットワーク整備、おむつ交換可能な部屋の設置、ケアが必要な家族の支援、など実践的な業務である。女性の事務職員が務める。

女子学生環境整備

- ・女性研究者や女子学生のための支援センターの設置：主な業務は、子どもをもつ博士課程女子学生を対象とした奨学金の運営、メンタリング・プログラム、子どもが急に体調を崩した場合に親（学生、教員、職員）が利用できる地元の育児支援業者の情報提供。また、育児中の博士課程最終学年の学生を対象として、研究をサポートするスタッフを雇用するための奨学金も運営する。なお、同奨学金は、今年から男子学生も申請できるようになった。
- ・地域の学校や大学に在籍する女子学生を対象としたプログラム。STEM分野（科学、技術、工学、数学）でのキャリアアップを促すための機会を提供する。

女性教員増加策

- ・求人公募：ドイツでは、法律によって、公募要領に以下の文言を含める必要がある。
「D大学は多様性を大切にし、様々なバックグラウンドを有する候補者からの応募を歓迎します。採用にあたって、男女の候補者間でその適性や能力、個人の業績に差がない場合、男女間で数の不均衡が生じている限りにおいて、女性を優先的に採用することとします。但し、候補者の資質が、ジェンダー平等の必要性を上回る場合はこの限りではありません。家庭生活とキャリアの両立や、機会均等に関する質問は、各部局の機会均等オフィサーから回答します…」
このように、男性と女性の能力が同等であるとみなされる場合、ジェンダー平等が達成されるまでは、女性が優先的に扱われることとなる。

(11) フランス A研究所〔理工学系 教員〕

女性教員増加策

- ・ジェンダーに関わる課題について取り上げた記事等のリストを作成し、採用活動において無意識のバイアスなどの課題を考慮するよう働きかける。

女性研究者の活躍推進

- ・定期的にインフォーマルな女性限定ミーティングを継続している。

(12) デンマーク A大学〔生命科学系 教授〕

人事における男女平等

- ・教員選考過程で、選考委員の男女比を同じにする。インタビューには必ず男女を呼ぶ。

女性研究者の活躍推進

- ・部局のリーダーチームは男女半々の構成とする取り決めがあり、例えば、女性のほうが研究以外の仕事を引き受けることが多いと思われることに関する議論などが行われる。
- ・上記のような女性教員の負担の多さについて、タスクを時間（10時間ごと）で区切り、他業務への貢献分を研究費や人件費として補填するという仕組みがある。

(13) ベルギー A大学〔人文科学系 教員〕

女性教員増加策

- ・教員の採用にあたり、女性やマイノリティの応募を推奨することを公募要領に記載している。各委員会の構成員についてクォータ制を設けている。2014年以降、委員の1/3は女性とすることを義務付けた。

人事における男女平等

- ・妊娠・出産を経験した女性研究者は、本人が希望すれば、テニユア・トラック期間を延長することができる。

女性研究者の活躍推進

- ・女性研究者の活躍を促進するうえで、ロールモデルの存在は非常に重要である。若い女性研究者のロールモデルとしての効果は大きい。

(14) ポーランド A研究所〔理工学系 教員〕

女性教員増加策

- ・カンファレンス等で女性を対象としたイベントを開催し、教員公募の広報を行ない、女性研究者の参入を促す。

女性研究者の活躍推進

- ・女性教員には可能な限りのサポートを行なっている。保育園費用、子供のための休暇、職場環境、家族のリハビリテーション費用など（女性教員に限定せず）。
- ・女性上位職の活躍が、若手女性研究者をエンカレッジしている側面はある。

(15) ポーランド B大学〔理工学系 教員〕

人事における男女平等

- ・大学は、国およびEUの規制を尊重し、平等な待遇を確保することを標準化することに努めている。平等に基づいた、オープンで多様な労働、および、学習環境のもとに実施される教育と科学研究の質を重視することが大学の戦略的目標である。
- ・「2022～2026年B大学ジェンダー平等計画」により、家庭生活における役割や職業上の責任の組合せを良好にすることを目的に、以下の活動が実行されている。
 - ①性別に関係なく平等に昇任にアクセスできているか、診断と監視を行う。
 - ②家庭生活における役割と仕事の責任の組合せを良くするための労働条件を創出し、ジェンダー平等を推進する。

着任後の育成

- ・女性のキャリア開発のサポート

- ① 定期的に職員の能力や人材育成ニーズを診断し、評価結果に応じて特に女性のニーズに配慮した支援形態を調整する。
- ② 助成金競争、研究プロジェクト、女性の研究活動への財政的支援への異なる性別の人々が参加しているかを定期的に監視する。弱点を診断し、それを解消する方法に関する推奨事項を提供する。
- ③ 研究、トレーニング、移動を目的とした専用のコンテストの形で、過小評価されているジェンダーの科学活動に対する財政的支援の学内規程を確立する。
- ④ 専門能力開発の初期段階で女性をサポートし、経験を交換する経験豊富な女性（科学スタッフ、事務スタッフ）の参加による女性のためのメンタリング・プログラムを確立する。
- ⑤ 特定分野においてジェンダーバランスが取れるよう、若手人材を博士課程に積極的に採用する。

(16) スペイン A大学〔理工学系 教員、学生〕

女子学生環境整備

- ・女子学生を増やすため、高校に出かけてロールモデルとしての話をしている。高校生も理工分野でもキャリアが得られそうだと感じるようである。

(17) トルコ A大学〔理工学系 教員〕

女性研究者の活躍推進

- ・大学や部門では同じ分野の女性研究者のネットワークの構築や、ジェンダー関連の障害を緩和するための支援を実施している。
- ・科学工学部門では、女性が科学と工学の両方の研究を行うことを支援している。学術スタッフには女性研究者を顕彰する賞などの応募を推奨する。

アジア地区

(18) 中国 A大学〔理工学系 教員〕

女性教員増加策

- ・女性教員の比率は全体では 50%であるが、シニアレベルになると女性教授は一人だけであることが重要な課題。対照的に若手研究者の間ではジェンダー平等は維持されている。

女子学生環境整備

- ・女子学生だけを対象とした奨学金制度は女子学生の進学を促進している。

(19) 台湾 A大学〔生命科学系 教員、学生〕

- ・台湾政府のグッド・プラクティス

人事における男女平等

- ①昇任審査におけるライフイベント考慮（出産・育児）

各職位で6年度ごとに昇任審査が実施される。ライフイベントに関しては最長3年の審査

期間延長がある。

女性研究者の活躍推進

②グラント申請におけるライフイベント考慮（年1回申請が、ライフイベントから5年以内は年2回に）

- ・出産および育児にかかる時間を考慮することで、昇任やグラント獲得のチャンスを多く与えるというシステムであり、それ以外の評価基準は変えないことで国（大学）としての実力を担保することができている。

女子学生環境整備

- ・女性管理職の割合が近年増加しており、女子大学院生にとっては、将来アカデミアとして挑戦する可能性をイメージできる環境である。

(20) 台湾 C大学〔人文科学系 教員〕

- ・台湾ではジェンダーギャップの解消について数十年前から取り組まれており、30代以下の世代は大きな問題とは認識していない。障がい者の雇用促進やLGBTQに関する措置など、すでに他の問題に移っている。女性が職場にいることや、管理職に就いていることは当たり前で、部局内で特にジェンダー平等のための措置は取られていない。

女性研究者の活躍推進

- ・教員への取組は、産休・育休は整備されており、その取得で女性教員が昇進などに不利になることは無い。8カ月は有給で休業できる。産休・育休で一時的に休業する教員は男女共によくいるので、フローが確立され、同僚として戸惑いや困ることは特に無い。

(21) マレーシア A大学〔生命科学系 教員〕

女性教員増加策

- ・歯学部5学科の中で、4分野で学科長が女性で、上位職に女性が多いことや女性歯科医師が多い点で、女性教員が男性教員より雇用される傾向が考えられる。

女性研究者の活躍推進

- ・大学では一部を除き、研究室が17:00に施錠されるので、その時間に帰宅する必要があり、子育て中の女性が働きやすい環境となっている。
- ・大学院へ進学し、大学教員を目指すものはごく少数で、卒業後は歯科医として開業勤務するのがほとんどである。

(22) インドネシア A大学〔その他の分野・DEI担当教員、その他の分野学生〕

女性教員増加策/人事における男女平等

- ・教員の採用・昇任のプロセスは透明性が確保されており、支援サービス、採用昇進、研修機会は男女平等に与えられている。

女性研究者の活躍推進

- ・女性の積極的参画を促すには、国際的かつ学際的な研究支援で効果的に支え、より良い研究環境を創ることができる。

III. まとめ

12 か国 23 機関を対象に実施したインタビューから、女性活躍やダイバーシティ推進には国や州による規定等にも違いがあり、グッド・プラクティスを一括りに纏めることは適切ではないことがわかった。しかしながら、日本の現状を改善するために示唆的な共通項として、下記の4点を挙げる事ができる。

(1) 大学／研究所等の組織

- ・学科等の組織長に女性が就くこと。
- ・若手や新任教員に、メンター等、研究や生活に助言を求められる教員をつけること。
- ・より多くの研究者と知り合える場や女性間のネットワークを作ること。
- ・ダイバーシティに配慮した教職員の採用や研修を行うこと。
- ・ジェンダー多様性に関する研究や授業を行う教授ポスト創設。
- ・均等オフィサー（事務職員）の配置。
- ・学外の組織やツールを利用すること。

(2) 採用や昇進

- ・募集要項に多様性確保とそのためポジティブアクションを明記すること。
- ・採用や昇任の審査過程の透明性を確保し、出産・育児期間を考慮すること。
- ・より多くの女性を採用すること。そのため、潜在的候補者の応募を促すとともに、限定しすぎない等の工夫を試みる。

(3) ワークライフバランス

- ・キャンパス内の保育施設の設置や保育費の補助。
- ・出産・育児期の女性教員に対する教務負担の軽減や研究旅費の追加。
- ・育児中の博士課程学生の支援。

(4) 大学入学前

- ・初等中等教育段階の女子がSTEM分野への興味をもつ機会の提供。
- ・男女ともジェンダーステレオタイプにとらわれないキャリア選択に資する機会提供。

上記の他、学生の男女比や推薦者、選考委員、面接に呼ぶ採用候補者の男女比を1：1とすることがグッド・プラクティスとして多くの機関で挙げられた。日本においても、学生や教職員の数的データを蓄積しつつ、各大学・研究機関に合致する取り組みを進めることが肝要であろう。

2023年12月 九州大学男女共同参画推進室