



Diversity is the focus

Female researchers at Saga University

日本にはダイバーシティ(多様性)のモデルとなる機関が少ないなか、佐賀大学ではダイバーシティ推進室を設置し、この領域をリードすることを目指しています。

数字は現実を映す鏡です。状況改善に向けた努力はなされているものの、2018年の時点で、日本の大学における女性教員の比率は、経済協力開発機構に加盟する29カ国中で最下位となっています(1)。理系学部に入学した女子学生数の順位も最下位となり、未来も明るいとは言えません(2)。

佐賀大学の兒玉浩明学長は、その理由のひとつに「ロールモデルの不足」を挙げます。「本学の男女比は学部によって異なります。医学部や農学部はほぼ1対1ですが、理工学部はかなり男性に偏った状況です。」残念ながら、この数字は同大学に限ったものではなく、日本全体の傾向を反映したものだといいます。

しかも、高校での理科のテストの成績は男女が同等であることから、この問題は大学の段階から始まっているものと考えられます(3)。

皮肉なことに、こうした状況が、またとないチャンスを生んでいます。日本では、研究資金は大都市にある特定の大学に集中していますが、男女格差の解消に対しては、国からの資金が広く配分されています。その恩恵を受けているのが、日本の佐賀県にある佐賀大学であり、同大学のダイバーシティ推進室(OEDI: Office for Equality, Diversity, and Inclusion)なのです。

「多様性のあるキャンパスにすることで、女子学生や留学生が増え、より革新的な研究につながると考えています。」と兒玉学長は説明します。また、日本人の労働時間が長いと言われていることに触れ、「多様な人材が増えれば、働き方の幅が広がり、職場環境も改善されるでしょう。」と付け加えています。2017年、佐賀大学はダイバーシティ推進室を立ち上げ、ダイバー

シティに取り組むことを正式に宣言しました。これは絶好のタイミングでした。2019年、ダイバーシティ推進室は国から新たな補助金を獲得し、予算が大幅に増加したのです。職員は2倍以上に増え、新しいプログラムが数多く計画されました。

しかし、この補助金には明確な規約があったと、兒玉学長は言います。「補助金が交付されるのは3年間です。成果を出すには短い期間ですが、たとえ更新されなくても、大学としてダイバーシティを推進するための枠組みを構築することは可能です。」

当初、女性研究者が海外で共同研究を行う機会を増やすことによって、研究者のキャリアアップを図るとともに、教員の才能と多様性をアピールして大学の評価を高めようという計画がありました。「女性教員は、さまざまな理由から国際的な人脈を築く機会が少なく、海外渡航の機会も少ないのが現状です。彼女たちが共同研究プロジェクトを立ち上げる支援をしたいと考えています。」と、ダイバーシティ推進室の荒木薫副室長は説明します。

しかし、その計画は、予想外の出来事によって覆されることになりました。新型コロナウイルス感染症の流行です。「出張が制限されたため、女性研究者の研究を促進・発展させようという計画が狂ってしまいました。それを成し遂げるための新しい方法を考えなければなりません。」と、荒木副室長は言います。

コロナ禍をプラスに

「コロナ禍になる以前は、国際共同研究や留学の機会は、多くの情報が得られる大都市の大学や、家庭での役割が少ない男性研究者に限られていたかもしれません。しかし、その認識はコロナ禍で一変しました。」と荒木副室長は話します。「インターネットを通じて情報を得たり、海外の研究者と共同研

究したりすることが増えたのです。」荒木副室長をはじめ大学教員は、これを転機ととらえており、特にデジタルメディアを通じて、佐賀大学の優秀な女性研究者層の活躍と成果をアピールするチャンスであると考えています。

そのメディアのひとつが、佐賀大学の女性教員を紹介するウェブサイト「Musubime(結び目)」です(4)。このサイトでは、多様性と多国籍性に重点を置いて、ソフトウェア工学から持続可能な水利用まで、代表的な研究分野を幅広く取り上げています。

医学部の白木綾教授は、このウェブサイトを高く評価しています。「私は、次世代の女子学生を刺激

したいのです。Musubimeのおかげで、大学内外で私の知名度も上がりました。」また、染織品の保存を研究している、芸術地域デザイン学部の石井美恵准教授のように、サイトで紹介されたことで、すでに大きなメリットを感じている人もいます。「人目に触れる機会が増えた結果、私の研究に興味を示してくれる留学生が増えました。」

また、Musubimeでは、佐賀大学の優れた研究の紹介にも力を入れています。同大学は、新しい発電方法の開発や海洋の有する遠隔資源の回収をリードする海洋エネルギー研究所をはじめ、国内屈指の半導体やエネルギー関連の研究機関を有しています。「教員や研究の多様性を示すことで、研究者や学生たちにアピールしたいと考えています。私たちと一緒に社会の大きな課題を解決してもらいたいです。」と兒玉学長は語ります。

立ちほだかる文化の壁

ダイバーシティ推進室がいくら努力しても、文化の壁は根強く残っており、女性の割合が少ない分野へ女性が進出するのは困難を伴います。日本では、働いているかどうかにかかわらず、家事の大部分を担っているのは女性です。そこでダイバーシティ推進室は、特別なケアを必要とする幼い子どもや高齢の親をもつ研究者(男女問わず)に対して、研究補助員を雇用するための経費を支援し、家族と過ごす時間を増やせるようにしています。また、個人の能力を上回るような仕事量の軽減を目的として、論文校閲サービスを利用するための経費も支援しています。

さらに、ダイバーシティは性別に限った問題ではないため、ダイバーシティ推進室では性的指向や性自認が未確定の人々(LGBTQ: Lesbian, Gay, Bisexual, Transexual, and Questioning)や障がい者にもやさしい大学を目指して、さまざまな措置を講じています。「男女格差がいま一番の関心事です。」と荒木副室長は言います。「しかし、ダイバーシティの概念にはもっと



Top left: President Hiroaki Kodama, Top right: Saga University campus, Bottom Right: Kaoru Araki, deputy manager of OEDI

多くのグループが含まれています。そうした人々が活躍できる環境を整えることが、私たちの責任です。」例えば、職員はジェンダー代名詞についての研修を受け、キャンパス内には誰もが利用しやすい設備が整えられています。

また、ダイバーシティ推進室では、無意識のバイアス(偏見)についての教育にも取り組んでいます。大学のダイバーシティへの取り組みが逆差別であるかのような誤解を招かないためにも、優秀な女性研究者の足かせとなっている背景因子を認識することが重要です。そこで、ダイバーシティ推進室はこのテーマでワークショップを開催しています。「特に日本では、

無意識の性差別が蔓延しています。これこそが、日本の大学で女性の割合が少ない大きな要因ではないでしょうか。」と荒木副室長は言います。

兒玉学長にとって、ダイバーシティを向上させることは、別の問題を部分的に解決することでもあります。同大学が位置する佐賀県は、日本でも特に人口が少なく、大都市圏から外れています。こうしたプログラムを通じて、兒玉学長は日本のすべての地方都市で起こっている頭脳流出を逆転させたいと考えています。「学長としての最大の使命は、地方都市がいかに効果的に人材を育成できるかを示すことです。」

参考文献

1. J. Lau, "Can Women Break Through Asian Universities' 'Net Ceiling'?" *Times Higher Education* (2020), available at <https://www.timeshighereducation.com/features/can-women-break-through-asian-universities-net-ceiling>.
2. "Japan Has Lowest Share of Women Studying Science," *Kyodo News* (2021), available at <https://english.kyodonews.net/news/2021/10/36d43f3b208d-japan-has-lowest-share-of-women-studying-science-oecd-report.html>.
3. N. Osumi, "Japan's Woman Problem," *Nature Index* (2018), available at <https://www.natureindex.com/news-blog/japans-woman-problem>.
4. *Musubime*, Saga University, <https://musubime.saga-u.ac.jp/en>.

Sponsored by



SAGA UNIVERSITY