

九州大学女性教員Web 座談会 : 多様な人材が活躍するグローバルな大学へ

<https://hdl.handle.net/2324/7343994>

出版情報 : ポリモルフィア. 6, pp.20-31, 2021-03-15. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

特集

九州大学女性教員 Web 座談会 —多様な人材が活躍するグローバルな大学へ—

世界トップクラスの研究・教育拠点となるには、多様な人材が活躍できる環境整備が求められる。女性あるいは外国出身教員が上位職につき、実力を発揮し、今まで以上に活躍するために必要とされる大学の支援、環境整備とは何か。どのような施策が具体的に求められているのか。各分野を代表する女性教授、准教授に直接話を聞きまとめたのが本特集である。

研究分野毎の特性あるいは国際的視点を考慮し、座談会は生命科学系、理工学系、人文・社会科学系の3つの研究分野、そして外国出身教員の4つのグループに分け、オンラインで実施した。座談会の進行は男女共同参画推進室（玉田薫副学長、萩島理副理事、上瀧教授）が担当した。

どのグループも予定していた1時間を超える活発な意見交換となった。それぞれの研究分野・所属部局に特徴的な情報や要望もあれば、研究分野・所属部局によらず共通する課題も明らかになった。国際化に取り組むうえでの貴重な意見も得られた。

ここに記した彼女たちの素直な言葉は大学への期待と信頼にあふれている。本特集が九州大学に属するさまざまな部局、教職員・研究者間の相互理解につながり、九州大学をより魅力的な大学にするための力になれば幸いである。

男女共同参画推進室

生命科学系・女性教授 Web 座談会

日時：令和 2 年 11 月 26 日（木）18：00-19：20

参加者	医学研究院	加藤 聖子 教授
	医学研究院	橋口 暢子 教授
	農学研究院	佐藤 宣子 教授
	生体防御医学研究所	池田 史代 教授
モデレータ	副学長	玉田 薫 主幹教授（先導物質化学研究所）

過去に女性病院長を生み、「きらめきプロジェクト」など独自の働き方改革を進める病院地区を含むこの班からは、九州大学の支援制度、環境整備に関して様々な要望・提言があった。他部局とは男女比が逆転する保健学部門看護学分野には、男女間の無意識のバイアスの問題解決のヒントがありそうである。

女性として感じるバリアについて

- 女性にとっての見えない天井や障壁はあると思う。ただ現状のように女性の絶対数が極端に少ない状況ではどうにもならない。まずは数を増やすことが大事である。女性枠の採用などの良い取組みは是非続けてほしい。
- 准教授から教授への壁やガラスの天井的なものは確かにあるように感じる。私がいる部局では、女性の准教授は 10 名まで大幅に増加したが、女性教授の数は 10 年以上ずっと 2 名でとどまっている。昇格の難しいポストに女性が配置されやすい傾向があるようにも思う。
- 人事選考委員に女性を入れるという意見には賛成だが、部局内で閉じたシステムでは少数の女性が全ての人事に関わるようになってしまう。
- 最終選考に男女が残った場合、同等の実力であれば女性を優先的に採用するというポジティブアクションには賛成だが、当然ながら男女問わず実力が伴わなければ採用することはできない。以前に比べて最終候補者に女性が残ることが増えてきているし、女性の応募者数を増やすことが女性教員獲得のためには重要と思う。

- 私の部局では人事の際に応募者内の女性および外国人数を報告することが定着している。報告を聞く限り、着実に女性の応募者数は増加している。
- 私が所属していた海外の研究機関では、面接対象者の 3 分の 1 以上は必ず女性にするなど、真剣に女性を増やす努力をしていた。また世界中から女性研究者の獲得を進めていた。
- 私の部局では女性教員が過半数で、通常の部局とは男女比が逆転している。他部局とは反対に少数派の男性教員が発言しにくい状況がないか注意を払わないといけない。看護師志望の男子学生も増加する中、看護を専門とする男性教員の応募者も増加している。

大学に対する要望および提言

- 活性化制度を通じて期限付きで雇用された若手研究者の出産・育児に対する両立支援体制が不十分である。ライフイベントで休業した場合には、部局に付与される人事ポイントによって休業期間分だけ雇用期間が延長できるようにすべきである。

- 教授の場合、学外も含めてとにかく仕事が多く、マンパワーが不足する。九大の支援制度に出産・育児・介護、社会貢献等で多忙な研究者への研究補助者雇用支援があるが、申請可能な期間に上限がある。以前に比べて対象となる教員が増えた分の予算の確保をお願いしたい。
- 看護学科は女性教員が多い分、産休・育休取得者が多く、臨床実習などは支援教員制度を利用してなんとかやりくりしている。この支援教員制度は若手教員のためにぜひ継続していただきたい。
- 事務手続きを簡略化するだけで、教員の時間確保が大きく進むと思う。部局により手続きの仕方に違いがあるようだが、より簡素な方法で全学的に統一してはどうか。学生のRA雇用や学会出張手続きなど改善する余地がある。
- 研究室運営のための研究費獲得は教授にとって極めて重要である。科研費などの競争的外部資金に安心してチャレンジできるよう、獲得できなかった研究者への支援制度があるとありがたい。
- 自分のことを考えると30～40代とライフイベントで一時的に研究がパワーダウンした時期がある。同世代の男性の場合、50代で研究を一区切りし、部局長などの管理職へ移行するキャリアパスがあると思うが、自分にとって今はまだ研究に専念したい時期である。女性にもライフイベントに応じた多様なキャリアパスがあっても良い。
- 「きらめきプロジェクト」では、非常勤勤務を希望する女性医療人を学術研究員として受け入れ、柔軟な働き方ができるシステムを構築した。最近では男性の登録者も増え、パートタイムで働きながらフルタイムで働く妻を支えたり、あるいは論文執筆の時間を確保したりしている。フルタイムやパートタイムの働き方が自由に選べる柔軟な仕組みが病院だけでなく他部局にも広げられないか。
- 他大学の学長の例などを見ると女性がトップになると大学の対外的なアピールやプレゼンスが大きくなる。九大も女性の部局長が早く誕生してほしいが、選挙で選ぶとなると構成員の比率からして女性が選ばれるのは非常に難しい。海外ではトップ人材は必ずしも内部選出ではなく、学外からのヘッドハンティングの場合もある。

生命科学系班からは、大学に対する具体的な要望や提言が多く出された。これらを実現するためには、多様な財源の確保、大学の経営力強化が必要である。これは無意識のバイアスの排除などの意識改革とともに、理想的な教育研究環境整備のために我々大学が緊急に取り組まなければならない課題の一つである（モデレータ：玉田 薫）。



加藤 聖子 教授
医学研究院



橋口 暢子 教授
医学研究院



佐藤 宣子 教授
農学研究院



池田 史代 教授
生体防御医学研究所



玉田 薫 主幹教授
副学長