

日本遺伝学会第84回大会 男女共同参画公開ランチョンワークショップ

「優れた科学の芽を皆でサポートするために」

～九州大学の女性支援の実践～

福岡で開催された日本遺伝学会第84回大会の第2日目、九州大学男女共同参画推進室との共催で「男女共同参画公開ランチョンワークショップ」を行った。今回のワークショップは、大学における男女共同参画と女性研究者養成事業に先進的に取り組み、着実に実績を積み上げてこられた九州大学の活動を知りたいという会員の要望に基づいた企画である。当日の参加者は非会員の方も含めて約70名、九州大学からは菊川律子九州大学男女共同参画推進担当理事、本学会からは、五條堀孝学会長、中別府雄作84回大会委員長にも参加いただき、それぞれ、力強いご挨拶を頂戴した。



五條堀孝学会長

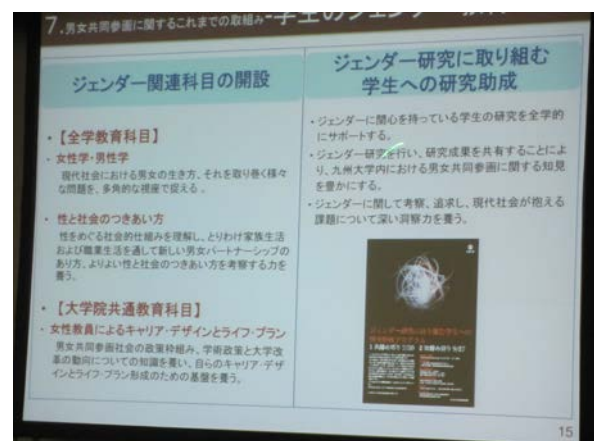
最初の講演は「九州大学における男女共同参画の取り組み」と題して、九州大学男女共同参画推進室長の樗木晶子先生（医学研究院保健学部門・教授）が、九大全体の男女共同参画事業の輪郭、特にその基本理念と基本方針、そしてここ数年の具体的成果について説明された。その詳細についてはここでは割愛するが、特に印象に残った点としては、1) 九大の学生、大学院生の女性比率が平均30%であるのに、教員の女性比率は平成24年5月時点で11.4%とまだまだ低いこと、したがって、女性比率13%以上の部局には、公費の傾斜配分等のインセンティブをつけて、各部局が女性教員増を図りやすいような流れを作っていること、2) 九大の女性研究者支援は文部科学省の振興調整費による支援事業が始まる前からスタートしてはいたが、当時の教員女性比率は7～8%を推移し、実際にはなかなか女性教員数アップには結びつかなかったこと、3) 女性教員がようやく増え始めたのは、文部科学省の振興調整費という外部資金の導入によって、大学が「加速プログラム」を始めてからであること等、国の支援事業が、九大において、いかに女性研究者数の増加に重要な働きをしたか、という点であった。また、若手教員定着のために始められた「育児休業教員の代替制度」は九大オリジナルの方式として高く評価できよう。この方式は、育児休業を取得する教員がいる部局に、独立の代替教員を配置する制度であるが、九大の特長は、配置される代替教員の任期が育児休業開始の3ヶ月前から、3～5年と他大学に比べても長く、代替教員にもキャリア確立の機会を与えている点である。この方式は、育児休業をとる教員にとっても、その部局にとっても、代替教員にとってもよい仕組



みといえよう。最後に、女性教員が増えることによって、多様性を受け入れることのできる学生を育てていくこと、アジアを初めとして世界に開かれた大学としてのネットワークの確立することが大学の大きな目標であると締めくくられた。

次の講演は「九州大学における女性教員増加策とその成果—『女性研究者養成システム改革加速』事業の実践—」と題して、研究戦略企画室改革加速事業担当の上瀧恵里子先生（応用力学研究所附属高温プラズマ力学研究センター・准教授）に、最新の九州大学の加速事業の状況と成果をご報告いただいた。この事業は「女性研究者の採用割合が低い理・工・農学系分野における優れた女性研究者の養成を加速する」ことを目的として平成21年からスタートしたものである。九州大学は「女性枠設定による教員採用・養成システム」と題したプログラムで初年度に採択され、昨年行われたJSTの中間評価では最高のS評価を受けたと報告された。女性限定公募には、勿論賛否両論あるが、九大はそれらもふまえて、女性枠設定による女性教員数の積極的増加を目指されたことは英断であったと思う。現在、事業採択校のみならず、非採択校においても女性限定公募は徐々に広がり、JREC-INに掲載された公募数によれば、この約3年間で女性限定公募の数は全国で191件にもなるとのことである。九大が他に先駆けて女性限定公募に踏み切ることが出来た背景には、実は学内にそれだけの蓄積があったようだ。九大では、数年前より学内競争資金に20%の女性枠を設定することによって、女性教員が分担者ではなく研究代表者として研究資金を獲得する能力を大きく育ててきた実績がある。長年にわたる女性教員の能力開発の自信と実績があるからこそ、九大はひるむことなく女性枠限定公募に一步踏み出せたと思われる。この点には深く感銘を受けた。

九大の女性限定公募方式の詳細はここでは触れないが、部局による一次選考と全学における二次選考の二段階審査を受けて採用に至る厳しく透明性の高い競争で、倍率も非常に高い。この選抜の過程で、大学執行部や部局長の女性研究者に対する意識変革が大きく進んだとのことであった。また、大学の自主財源を用いて、女性教員の少ない経済学部、芸術工学部、薬学部等の女性枠限定公募も同時に行われているのも特徴である。結局、平成24年9月現在、国内外から32名の女性教員が着任されたとのこと。前任地は、日本各地はもとより、英、独、タイ、米と多岐にわたっている。女性枠公募で採択された女性研究者の活躍はめざましく、科研費やJSTさきがけ研究の採択数や採択額、さらに種々の受賞等を見ても、優秀な女性研究者が多数着任されたことが明らかである。結果として、この10年来7~8%で推移してきた教



員女性比率は、事業開始後、11%にまで上がった。加速事業の成果は明らかである。最後に上瀧先生は「九大にとって女性教員を増やすことは決して目的ではなく、世界のトップの大学を目指すための手段である」と力強く話を締めくくられた。



後半の講演は、九州大学の加速事業で採用されたお二人の女性研究者の報告であった。お二人とも、大学院工学研究院の所属で、九州大学の初年度の女性限定公募で採用された方々である。清野聡子先生は環境

社会部門・准教授、三浦佳子先生は化学工学部門・教授で、着任後2年を過ぎ、研究室の運営も軌道に乗り始めた時期でのお話しであった。

まず、「生態工学研究と女性研究者 土木、海洋、漁業」と題して、清野先生のお話から始まった。所属の環境都市部門は、旧九大土木学科の流れを汲む部門で、土木学科設立後100年近い歴史のなかで、准教授以上では初の女性教員ということで、男性教員からはとまどいの中にも歓迎されたとのこと。海岸・沿岸・河川の開発と環境保全、特に干潟、河口域、砂浜の生物の生息地保全と再生に関する研究がご専門。研究フィールドが九州の干潟や島であったため、九大の先生方との研究交流もあり、九大への赴任を希望していたとのことであった。学科内の新規分野（土木分野における生態工学）として研究室を立ち上げた際の大学の支援には非常に感謝されていた。今年度、初めて修士課程の卒業生を出す、自分の学生に安心できる環境を提供出来たと思うとのことであった。女性枠採用に関する利点もいくつか挙げられたが、中でも、多様な主体が参加する「環境・地域分野」は、特に実務者に女性が増えていることもあり、多



様な価値観への対応が不可欠であること、そのためには、そこに関わる「人」の多様性が必要であり、したがって工学部の女子学生の育成が大切という締めくくりの言葉が印象に残った。



次いで、化学工学部門の三浦佳子先生にお話しいただいた。三浦先生は、これまでずっと大学で研究者としてのキャリアをかさねて来られ、助教授時代には既に独立して自分のグループを率いておられたが、今回の九大の女性枠公募をさらにステップアップするよい機会と捉えて九大に移って来られた。示された公募条件がいいこ

とづくめであったため、着任前は実は疑問に思っていたが、ラボの面積をはじめ、要項に書いてあるとおりに進んだので正直驚いたとのことであった。このように、大学が「手厚い支援をする」と明言していることはとてもよいことだと述べられた。先生ご自身は関東のご出身で、私立の女子進学校から工学部に進学されたが、大学から大学院、学位取得後の留学、教員とキャリアを重ねるプロセスで、男女共同参画を基本として社会が成り立つのは当たり前のことだと思ってこられたそう。恐らく、これは、三浦先生のキャリア形成の時期が、雇用機会均等法（1985年）、男女共同参画基本法（1999年）をきっかけに、日本社会が女性の活力を生かそうとする方向へと変わってきた時期に重なるからであろう。教授として九大に赴任してこられたわけだが、「PIが女性であることは、男がトップにいるのとは何となく違うと学生が思うことが重要である。九州の外から「異分子」が取り込まれることによって、周囲も多様性を受け入れることになる」と締めくくられた。



(左より；三浦先生 清野先生 上瀧先生 樗木先生)

その後熱心な質疑応答がされたが、総合討論では、支援を受けた先生方の「女性PIが着任したことで、男子学生が肩の力をぬいて楽になった面があるのでは？（清野先生）」、「今の20代の男子学生たちは、女性のPIを特別とは考えてはいないのではないか（三浦先生）」との発言も、「支援の仕組み作りをずっとやってきたが、支援を受けた先生



菊川律子九州大学男女共同
参画推進担当理事

の話を知る機会がなかった（樗木先生）」、「本当にこの事業をやってきてよかった。これからも頑張りたい（上瀧先生）」という支援する側の先生方の発言も心に残るものであった。支援の仕組みをつくる側と支援を受ける側とが一堂に会し、このような機会を持つことは、とても重要なことであるというのが率直な感想である。本ランチョンワークショップがその機会を提供できたとすれば、大変嬉しいことである。



中別府雄作
第84回大会委員長