

若手女性研究者の
育成を推進する

Good Practice

グッドプラクティス

Q&A集

島根大学ダイバーシティ推進室

はじめに

島根大学ダイバーシティ推進室では、女性研究者の積極採用と上位職登用を一つの柱として活動しています。2021年1月で女性研究者比率は22.2%と2015年末から3.9%増加しました。このQ&A作成にあたっては、実際に女性研究者を採用した理系分野の教授6名に、女性研究者採用や育成に際して感じられたことをお話しいただきました。実体験に基づいたお話を参考に、さらに女性研究者の採用が進むことを願っています。



Question 1

女性研究者のリクルートについて教えてください。



Answer

女性限定公募のチャンスがあった時に、私の学科は手を上げました。私は、知り合いの先生十数名に片っ端から電話をかけ、「いい研究生がいたら教えてください」と頼みました。よく知っている先生方から数名の紹介があり、応募をお願いしました。JREC-INなどの検索ツールを見て応募された方もいて、全部で10名弱の応募がありました。とにかく知り合いの先生に声をかけるのは大事です。

若い研究者を採用する時は、業績は少ないので、これからの伸びしろ、将来性を重視しました。

また本学の修士課程を出て、別の大学の博士課程に進んだ後に戻ってきた研究者もいますので、女性の大学院生、特に博士課程の学生を確保することは重要だと思います。

理系の女性研究者は少ないので、積極的に探すことが重要。



Question 2

女性限定公募に対し、
反発はないですか？



Answer

女性研究者を採用するなら、性別なしに公募すると応募数は圧倒的に男性が多く、男性が採用される可能性が高いです。ですから女性を積極的に採用したいというのであれば、女性限定公募はいいと思います。あるいは、大々的に女性の採用を優先しますというような文言を入れないとなかなか厳しいです。今いる女性研究者が活躍していますので、学科での反発はありません。そういう雰囲気を作っていくのが一番大事だと思います。

採用した女性研究者がそこで活躍できていれば、女性限定公募に対して反発は起きない。



Question 3

研究室の運営に関して、
女性研究者をどのように
サポートしておられますか。



Answer

私の学科では、助教も教授も皆、基本的には独立した研究室を持っています。しかし若手女性研究者については、研究テーマによっては教授と共同で学生指導をしたりもしています。独立しているが、部分的に融合しているという形。これはその人の希望やテーマによって違いますが、一緒に進められる研究は進めています。



私は、専門分野が全く同じの女性研究者の先生と一緒に研究室運営をしています。一人でやる部分と一緒にやる部分を見つけたほうがいいと思っているので、学生指導に関しては、3年生と修士課程の学生については一緒にゼミで指導し、4年生は別々に指導しています。

私の学科は、そんなに上下関係を意識することがなく、学科会議も基本的にフラットな関係で話ができますので、働きやすい雰囲気であるのではないかと考えています。

上下関係がなく何でも話しやすい雰囲気があり、教授などの上位職教員が若手教員の自主性を尊重しながらも可能な部分では適切なサポートをすること。

Question 4

若手研究者の研究指導は、
どのようにされているのですか。



Answer

私は、同じ研究室や他機関の女性研究者に、自分の名前が入らない科研費とか、査読の回答書などを、科研費アドバイザーみたいな感じで見ています。今は無償で見っていますが、そのようなことを支援する予算やポイントみたいなのが少しくつといいですね。そしてそういうことが男性の若い研究者に対してもできるといいですね。

女性研究者の科研の申請書を見て、「ここをこうしたらいいよ」という意見は積極的に言うようにしています。女性研究者から、「共同研究をしたい」とか、あるいは「こういう研究をしたい」ということを言ってもらえば、私のほうから共同研究者に声をかけて一緒にやってもらうこともできます。

女性研究者の共同研究プロジェクトに研究費を出すからと言って、分野の違う者同士で何か急にテーマを設定してやってもらおうとするのは難しいのではないのでしょうか。でも無理やりくつつくのではなくて、お互いの研究や関心の中から、一緒にやったら面白そうだという話が自然と出てきた時には、そこにお金がつけばいいですね。以前あった重点研究みたいな、学部を超えていろいろな研究者が集まってやるというのがあれば、女性研究者も誘いやすいです。

若手の女性研究者をサポートするためには、「先輩の先生方とコラボレーションしたり、科研費と一緒にいれてもらって分担したりしながら十分な経験を積み、今度は自分で取りに行く」という流れが大事だと思います。そういう意識を教室は持っています。

若い研究者を育てようという雰囲気をみんなで共有する。

Question 5

教授が少なく、若い先生が多いと、
教授に委員の役割がたくさん
回ってきて大変ではないですか？
女性研究者には委員を回さない
などということがありますか？



Answer

教員数が少ない学科の中で、誰がどの委員に、入試は誰がやるとかを考えると、なかなか、自分が「ちょっとすみません、半年休みます」とは言いにくいということはあるのではないかと思います。それは見えない障壁であると思います。例えば女性教員が産休や育休を取る際に自分の代わりに働いてくれる任期付き教員を雇えるなど、女性が活躍するための制度があると、女性研究者も思い切って出産のために休むと言えると思います。そういう女性教員と女性教員が所属する学部学科をサポートできるような仕組みがあれば、本当の意味で女性が一旦ちょっと休んで、また帰ってきて再開するということがうまく回ると思います。そして、自身の病気や親の介護等で休まなければならない事態は誰にでも起こりえますので、その制度は男性も使えるといいです。

私の学科では、女性研究者にも委員に入ってもらい、みんなでやっています。学科のメンバーとして働いている以上、委員の担当は男女関係なく回ってきます。昇任して教授になれば学科長は避けられないです。

女性であるからという理由で委員や役職を回さない、いわゆるマミートラック^{注1)}にのせるというのは配慮としては誤り。共に働く同じ教員として、男女関係なく平等に経験を積み、リーダーや上位職に必要な能力をつける機会を与えるようにする。

注1) マミートラック

「マミートラック」とは、子どもを持つ女性の働き方のひとつで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのことです（コトバンク）。女性研究者の場合は、本人が望んでいないのに、周囲が配慮して学科の委員や学会の仕事などをさせない結果、昇任に必要な経験がつかないことになる。

Question 6

若手女性研究者が出産、
育児をする際の配慮について、
どのようにお考えですか。



Answer

妊娠、出産ということになると、大学で休みの間嘱託講師を必ずつけるなどのフォローをしてもらうことが必要になってくると思います。



同僚の女性教員が、妊娠、出産のためにお休みを取られる場合、私と専門が同じなので、私がそのまま研究室を引き継いで彼女の担当の授業もほとんど自分がやるという覚悟はあります。以前勤めていたところでは、同僚の女性研究者が1年ちょっと休みを取られたのですが、その時は1年間の任期つきの教員を、採用しました。そういうことをうちの大学でもやってもらえるとすごくいいです。

子育てをしている研究者に対して、仕事で配慮することは必要です。ワンオペ育児^{注2)}をしている研究者もいて、学内保育所とかを作った方が良いのではないかと思います。以前、突然子どもが熱を出して、「今から講義だ、どうしよう」ってすごく慌てていて、そういうとき誰に助けを求めればいいのかわかるとありがたいです。

注2) ワンオペ育児
配偶者の単身赴任など、何らかの理由により1人で仕事、家事、育児の全てをこなさなければならない状態を指す言葉である(コトバンク)。日本では母親1人を指す場合がほとんど。保育所や保育ママなどのフォーマルなサービスのほかに、地域や同僚、ママ友などのインフォーマルなサポートが望まれる。

Answer

子どもも小学校3年か4年ぐらいになると、ほとんど手がかからなくなるので、そこまで10年くらい頑張してほしいです。



急に子どもが熱を出したような時に、オンラインの活用ができるといいですね。オンデマンドの授業であれば、毎週特定の時間に縛られることなく、都合の良いときに準備しておけます。ぜひ、ダイバーシティ推進の視点からオンラインの活用を進めていってもらえたらと思います。

ダイバーシティ推進の観点をうまく絡めた上で、オンラインをどう導入するかという議論にしたほうがいいと思います。大変な事態が予測される時はオンデマンドにしておけば、ある程度の時期は対応できるでしょうし、そうじゃなければオンデマンドを対面に切り替えてやれるというような、ちょっと働きやすい環境っていうのを、考えたらどうでしょうか。我々男性だっていつどうなるか分からないことも考えると、そういう保障ができて、お互い助け合えるのはとても大事だと思います。でもそこは制度化するのが難しいのですかね。

授業面に関しては、オンデマンドができていれば、サバティカルでどこか海外へ行ってもある程度対応でき、他の教員に迷惑をかけなくて済む可能性だってある。今回のコロナ騒動を何かうまくダイバーシティの問題に絡めて、有機的に機能するような形に持っていくようなことを考えてほしいです。

介護や自身の病気等の理由で一時的に休まなければならないというリスクは男性教員にも十分あると思います。女性だけの問題というよりは、男性教員も65歳で定年を迎えるまでに、女性の妊娠・出産に代わる何かは降ってくるという覚悟を持つことが必要です。要は男性、女性が混じったこの組織の中で、妊娠、出産のある女性だけでなく男性も介護や病気、子どもがハンディキャップを持っているとか、いろんな可能性があることをみんなが認識することが必要だと思います。

私も父を介護していて、そういうリスクもあると初めて感じました。子育てが終わってようやくちょっと余裕ができたかなと思ったときに親がそうなったから、この問題は女性に限らないと思っています。



一時的に仕事を休まなければならない事態は、女性だけに可能性があることではない。男性もいつ自身の病気や親の介護によって休まなければならないか分からない。

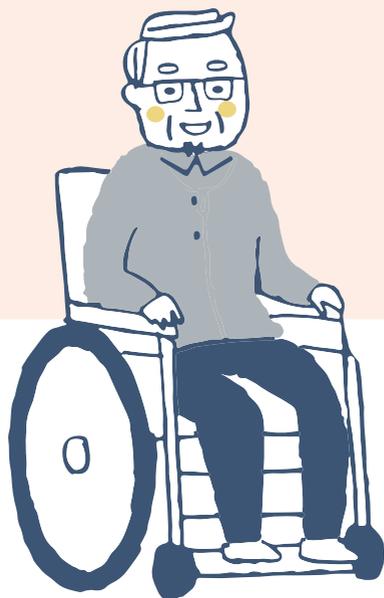
男女関係なくライフイベントによって仕事を休む際に自分の代わりに仕事をしてもらえる代替人材が確保されるような制度があるとよい。

オンデマンド授業やリモートワーク等のオンラインの活用をもっと進めていくべき。

女性が働きやすい職場は、すべての人にとって働きやすい職場。

Question 7

女性の登用を進めるためには
どのようにすればよいでしょうか。



Answer

前任の大学では、リケジョによる講演会企画をいろいろと実施していました。オープンキャンパスでその企画を始めたのですが、その後にインターンシップの講習会で活躍している女性に講演してもらったり、FD研修会に女性の卒業生を呼んで教員とディスカッションしたりしていました。女性の卒業生や、研究者を呼んできて、講演会をやるようなことがあってもいいのではと思います。

私たちも就職説明会の際には必ず女性を1人呼ぶことができます。土木建築系業界で働く女性はドボジョとか、建築小町とか呼ばれているのですが、彼女たちにそこで実際に自分たちがどう活躍しているのかとか、問題点、例えば現場へ行くと、トイレが男女共用になっているが、今後変えていかなくてはならないなどという話をしてもらえると、女子学生はかなり興味を持って聞いてくれます。

女性だけではなく、もうちょっと広い意味でトランスジェンダーも含めたジェンダーの、建築でいうユニバーサルデザインのような考え方でやったらいいと思います。女性の視点に留まらず、トランスジェンダーや障がいがある方の視点や活躍されている話など、少し混ぜたほうが参加しやすそうな気がします。以前の大学では、バリアフリーのキャンパス整備を随分積極的にやっていました。

女性活躍からダイバーシティに広げていく。

いろいろな先生がいた方が、学生に多様なロールモデルを示すことができるという点で教育環境的に良い。

Question 8

女性研究者が学生に与える
影響はいかがでしょうか。



Answer

女性の割合は、学部から大学院に行くほど少なくなります。理由は、修士課程に進学するよりも現場での経験を早く積んだ方が良いという親御さんの考えが大きいのではないかと思います。それは社会の慣習と風土とか、そっちが原因かなという気がしています。ただ、今の4年生はかなり多くの女性が大学院に行く予定なので、ちょっと増えているような気はします。

女性の先生が子育てしながら仕事をしているのを見て、自分もできるかなと思って修士に行くのはあるかもしれませんが。学生が、その先生を見て「素敵だな、ちょっとやってみたいな」というのは、多少あるとは思いますがね。男性ばかりだと、その中に入っていこうと思わないのではないですか。

学生と話していると、博士課程に進学するときの経済的問題は小さくないと感じます。だから、博士課程進学時に援助する奨学金のような制度があると、女性の博士課程進学が増えるかもしれません。



Answer

個人差もあるかもしれませんが、女性の先生は細かいところに気がつくと思います。私の場合は、女性の先生が来られて研究室が整理整頓され、とても研究しやすいような環境になりました。あとは私の学科は女子学生が多いので、私は学生の性別は気にしないのですけれど、やはり女子学生だと私ら男性教員には話しにくいこともあると思いますね。女性教員がいると、話やすいのかなと思います。女性教員が来られて女性学生とのコミュニケーションはうまく取れていると思います。

外国人の女性研究者の先生は、留学生と一緒に研究をされており、大学院進学を勧めたり、博士課程を勧めたりしています。その学生たちはみな女性で、女性研究者の存在が良いロールモデルになっていると思います。

自分の身近で活躍する女性研究者は、
女子学生にとってロールモデルになる。

Question 9

他にあれば良い制度など
思いつかれたら教えてください。



Answer

以前女性研究者がおられたことがあったのですが、その方は小さいお子さんがいて、講座としてはお昼過ぎからの時間帯に授業やセミナーを入れて、5時までには終わるようにしていました。しかし、その後転出されたので、何かご本人の希望があったのかもしれませんが、本人から言われないとなかなかこちらは気づくことができません。うまい具合に何か聞く方法ってあるのでしょうか。女性研究者は数が少ないので、周りは男性ばかりという中で今までこういうルールでやっているとなると、そのルールを変えてほしいという声を上げにくいような気がします。

男性の上位職から下手に聞いて、ハラスメントになってもいけないので、女性教員に対する適切な声のかけ方などが載ったマニュアルみたいなものを作ってもらえるといいです。



研究について、子育て中でも何かこつこつ続けられる研究テーマを見つけるという女性側の自衛策みたいなものもあると思います。子育てしながら「こういうのだったらできます」みたいな、そういうアイデアがあれば紹介してほしいです。

女性のキャリア講演会などで講師に赤裸々に話してもらうなど、いろいろな声を聞く機会がもっとあれば良いです。そうして、女性だけの問題だと思っていたものが、実はみんなの問題であったということを皆で共有し、学生も含めてディスカッションできるといいですね。学生のうちから、そういうのが最初から分かった上で選択するのと、そうじゃないというのとでは随分と違うと思います。



こういう雰囲気の話ができる女性ネットワークみたいなものが大学の中で構築できればいいですね。相談したいことが何か起こった時に、先輩も後輩も含めたみんなで話せる場があると、心も安らぐかもしれないし、方法論も見つかるかもしれない。

何でも話ができる女性研究者同士のネットワークを整備し、同僚や上司に伝えづらいことを相談できる場として機能させることが有効。

若手女性研究者の上司に当たる教員もハラスメントにならないような声掛けの仕方を学べると良い。

おわりに

ダイバーシティ推進室では、女性教員が登用されている様々な教室（学科）に大変貴重なご意見を伺ってきました。やはり、「教員登用では研究力と教育力が最重視されるべきであり、男女等の隔てなく、平等に優秀な人材の選定が島根大学の将来に大事。」といったご意見も頂戴いたしました。一方で、女性教員を登用された教室からは、教育研究に対する新たなメリットを数多く伺いましたが、デメリットについては、一度も伺うことがなかったことが印象的でした。女性教員の採用や上位職階登用に積極的な教室（学科）には、特に若手女性教員の活躍に向けた、教室・研究室の一丸となるチームワークやパワーを感じました。島根大学にとって非常によい雰囲気とも思いました。

従来、大学教員登用には研究力と教育力が大事な資質として求められて来ました。しかし、研究者を志す者には男性割合が高く、必然的に大学教員も男性率が高い状況になりました。ある意味で偏った集団の形成を助長し、学科、学部、さらには様々な意思決定を行う学内会議において、固定観念や閉塞感を生じてきた可能性もあります。

現代社会においては、様々な視点や経験を持つ多様な人材で構成された集団が、これまでの固定概念や閉塞感を打開して斬新かつ有益な認識を得ることが分かってきました。専門分野

Good Practice

を異にする者が互いの常識を持ち寄ることで、全く新しい革新的な理論や技術を生むイノベーションと似た現象でしょう。

このような観点から、「女性」を前向きに迎え入れることは、教室（学科）のイノベーションに繋がると思います。これまでの人材登用では、研究業績もしくは教育実績が秀でることを理由に、学科・学部の発展に繋がるとして重視する例は少なく無かったと思います。同様に、「女性」であることを最重要視した積極登用も、10年後・20年後の島根大学には大変有益であり必要不可欠とも考えます。これは、島根大学が推し進める外国人教員の積極登用や、ハンディキャップやマイノリティーの問題等を抱えた方々の登用にも共通すると思います。

島根大学の各教室が女性研究者の採用と上位職登用に積極的となり、多様性に先進的な大学となれるならば、同時に革新的な研究や教育にも先進的な大学になれているように思います。ダイバーシティの受け入れは各教室にとって必ず実りある取り組みです。ぜひ前向きに捉えて頂きたいと強く考える次第です。



島根大学ダイバーシティ推進室

〒690-8504 松江市西川津町1060

電話：0852-32-6157（室）／0852-32-6018（人事労務課）

<https://diversity.shimane-u.ac.jp/>