

研究者のウェルビーイング

— 対人関係がパフォーマンスと精神健康に与える影響 —

**Well-being of Researcher: A Psychological Assessment of the Influence of Human Relationship  
in and out of Laboratory on Research Performance and Mental Health**

有田恵（京都大学こころの未来研究センター 特定研究員）

**【メンバー】**

大石高典（京都大学こころの未来研究センター 特定研究員）

内田由紀子（京都大学こころの未来研究センター 助教）

平石界（京都大学こころの未来研究センター 助教）

**【ねらいと目的】**

若手研究者の多くが、後期青年期（20代前半）から成人期前期（20代後半～40歳）といった発達心理学上重要な時期に、数年から場合によっては十年以上にわたる長期間を研究室という特異な環境で過ごす。この時期は、個人の生活史上において学位取得、就職、結婚と大きなライフイベントが集中する時期であり、研究に従事する個人は研究者として「生き残る」ために研究活動と私生活の間で生ずる様々な葛藤や困難を解決していかなければならない。研究者個人にとって、おそらくは最も身近な社会である研究室内の人間関係は、研究業績に代表される直接的な教育研究の成果だけではなく、心理的発達や人生観、人間観にも大きな影響を及ぼしていると考えられる。特に、女性研究者が結婚や出産と研究生活の継続との両立を求める上で、研究室内の対人関係は上記の葛藤解決において重要な要因となっているであろう。

研究者の幸福感を構成する重要な要素として、仕事における充実感と共に、他者との親密性が挙げられ、両者は互いに関係し合っている。研究活動の場である研究室は、しばしば疑似的な「家族」としてみなしうるほどの親密な人間関係を形成する。研究室における親密な人間関係は、心的サポートにもなりうるが、一方では差別やハラスメントを生み出す危険性もはらむ。さらには、研究者の恋愛や結婚にあたり、同僚研究者がパートナーとして選択される場合とそうでない場合でのパフォーマンスにも差異が見られるかもしれない。本研究では、大学院生が研究室というネットワーク資源を研究面、私生活面でどのように活用することが幸福感と研究業績向上に貢献しているのかについて、男女の違いや共通性等を量的・質的に明らかにする。

**【活動の記録】**

2008年10月

調査内容の決定

11月

予備調査紙の作成

12月

予備調査紙配布（12月17日～12月31日まで）

2009年1月

予備調査データ分析

2月

予備調査インタビュー（2月13日）の実施及び本調査紙作成、本調査紙配布

3月

本調査インタビュー（3月25日・3月31日）

### 【成果の概要】

本年度は、主に「研究室内の対人関係と幸福感」という観点から予備調査を行った。若手研究者を対象に質問紙調査を行い、【自尊心、幸福度、研究上の価値観や理想の研究者像、ワークバランス、性格特性、研究室の人数構成や被験者の家族構成】の各項目について、複数部局に在籍する計36名から回答を得た。また、研究室における人間関係の実態についてグループインタビューを行い、個別事例の検討を行った。質問紙調査からは、1) 業績数が必ずしも若手研究者の自尊心につながらないこと、2) 個人研究だけ、共同研究だけに偏らないことが、感情状態に良い影響を持つこと、3) 配偶者などのパートナーの存在がポジティブな感情を呼び起こす傾向があること、その傾向は女性研究者でより顕著であることなどが示唆された。特定の他者との「親密」な関係の形成が研究者の感情生活に重要な意味を持つことは、生涯発達心理学の観点からも首肯できる。グループインタビューの参加者らは、研究室において必ずしも「親密」な関係を築いているわけではなく、むしろ、奨学金獲得や就職、博士号取得に大きく関係する研究指導を介しての指導教官との対人関係が、若手研究者の研究室への関与のあり方や精神健康に大きな影響を与えていることが示唆された。例えば、指導教官以外の教官や研究者との連携や交流をとり易い環境にいる研究者に比べ、指導教官や上司との一対一の関係以外に交流の少ない環境にいる若手研究者は、指導教官以外の研究室構成員と、研究上の悩みを共有することが困難であったり、「親密」な人間関係を結びにくいことを指摘していた。今後は、調査対象者数を増やすとともに、直接観察や個別事例の社会学的分析など多角的な研究手法を取り入れて研究者の幸福感の実態について明らかにしていきたい。

京都大学医学部附属病院の女性医師支援のための調査  
The Support of the Female Doctors in Kyoto University Hospital

大越香江（京都大学医学部附属病院消化管外科 医員）

**【ねらいと目的】**

近年女性医師の割合が増加し、医師国家試験の合格者に占める女性の割合も3割を超えている。医師不足が危惧される昨今、女性医師の増加もそのひとつの要因であるといわれている。女性医師の就業率は30歳代になると急激に低下する。結婚・出産・育児を経て、仕事と家庭の両立に苦慮してキャリアをあきらめざるを得ない女性医師も多い。その結果、従来から女性医師の比率が高いとされる産婦人科や小児科では深刻な医師不足が生じている。女性医師が出産や育児を経て仕事を続けていくためには、子育て支援、勤務制度の改善、生涯教育・再教育の支援などが必要である。そこで、京都大学医学部附属病院において、現時点での女性医師支援対策の実態を調査し、実際に勤務する女性医師がどのような問題を抱えながら勤務しているか、どのような支援があれば医師の仕事の続けていきやすいと考えているかなどの意識調査を行う。

京都大学においても、女性研究者支援センターによる保育園待機乳児保育室や病児保育室の開設により、子育て支援が少しずつ進んできている。しかし、東京大学や愛媛大学など、院内保育所を整備しているところもある。それらの病院が院内保育以外にもどのような女性医師支援をしているかを調査し、今後の京都大学医学部附属病院における女性医師支援の一助としたい。

この研究を通じて女性医師支援ネットワークを構築し、持続的な活動の礎となることも期待している。

**【活動の記録】**

(1) 京大病院における女性医師の実態把握

2009年2月、京大病院に勤務する女性医師数、所属科、身分などの分布について人事掛の協力によりデータを収集した。

(2) 2008年12月17日、医療情報部の協力で Kyoto University Medical Women's Association (KUMWA) 京都大学女性医師の会（仮称）のメーリングリストを立ち上げた。

(3) 女性医師支援に先行して取り組んでいる岡山大学病院（2008年11月27日）、大阪厚生年金病院（2008年12月11日）を見学した。

(4) 2009年2月20日 パネルディスカッション「女性医師が働き続けるために大学病院の職場環境を考える」を開催した。

- ・本調査研究の概要や日本および京大病院の女性医師の現状について（大越香江）
- ・女性医師の多い産婦人科の現状や育児をしながらの困難だった自身の勤務経験などについて（京大病院産婦人科助教：高尾由美医師）
- ・京大病児保育室の概要と現状（京都大学病児保育室長・小児科講師：足立壮一医師）
- ・岡山大学で行われている様々な女性医師支援について（岡山大学病院キャリアセンター代

表：片岡仁美医師)

・女性社員の育成、勤務継続の取り組みについて（株式会社ワコール人材開発部長：小林正治氏）

・政府の男女共同参画の基本計画について、女性医師の問題を男性にいかにかに伝えていくかの重要性についてなど（京都大学文学研究科：伊藤公雄教授）

#### （５）女性医師に対するアンケート調査

京都大学医学部附属病院に勤務する女性医師 132 名に対して女性医師支援の必要性、意義などについて調査票を用いた調査を実施。2009 年 3 月 6 日に配布し、学内便で回収することとし、19 日を締め切りとした。

### 【成果の概要】

（１）京大病院人事課の協力により女性医師の実態調査を行ったが、助教以上の常勤のポストについている女性医師の割合が実際に少ないことが明らかになった。

（２）Kyoto University Medical Women's Association (KUMWA) 京都大学女性医師の会（仮称）のメーリングリストを立ち上げ、本調査研究の進捗を報告する手段になっている。また、シンポジウムやアンケート調査などの機会に少しずつ登録者が増えてきている。

（３）女性医師支援に先行して取り組んでいる施設として、岡山大学病院、大阪厚生年金病院見学を見学した。このときお世話になった岡山大学病院キャリアセンターの片岡仁美代表を 2009 年 2 月 20 日（金）開催したパネルディスカッションに招聘し、大阪厚生年金病院の清野佳紀院長は 5 月開催予定の第 2 回シンポジウムの講演に招聘する予定である。施設見学のみならず、情報交換などの交流の機会にもなった。

（４）女性医師に対するアンケート調査により、

（５）2 月 20 日パネルディスカッションを開催し、現時点で女性医師の置かれている状況や問題点を洗い出し、さらに一般企業における女性社員の現状などとも比較する機会となった。

なお、上記活動経過・結果を「京都の医療を考える若手医師の会」で公開中である。

<http://www.kyoto-wakateishi.com/>

The screenshot shows the homepage of the 'Association of Young Doctors of Kyoto'. The header features the title '京都の医療を考える若手医師の会' and 'Association of Young Doctors of Kyoto'. A navigation menu includes 'ホーム', '会の概要', '運営者', '入会について', '活動内容', and 'イベント'. Below the menu is a search bar with the text '検索' and a 'Go' button. The main content area displays an 'Archive for 3月, 2009' with a post titled '女性医師支援に関するアンケート調査'. The post is published by 'admin' and is categorized under '女性医師支援, 女性医師のキャリア'. The date '3月 31 2009' is shown in a box. The post text begins with '京大病院における女性医師支援についてのアンケート調査が終了し、地道にちまちまと集計をしているところです。'



京都大学における育児支援に関する提言 — 国際比較の視点から —

**Recommendations on Childcare Support in Kyoto University:**

**From International Comparison Point of View**

谷紀子（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

**【幹事】**

織田暁子（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

**【メンバー】**

ポンサピタックサンティ・ピヤ（京都大学大学院文学研究科 博士後期課程）

穆亜萍（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

堀口拓馬（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

松谷実のり（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

竹内通子（京都大学文学部 聴講生）

**【ねらいと目的】**

京都大学には、常勤教員・非常勤教員・院生と異なる立場の人が在籍している。しかし多くの人は、家族形成や子育てという共通の問題に直面する。出産や育児のためには、周囲の理解や充実した支援制度が必要である。本研究では、京都大学における子育ての実情について調査し、望ましい支援制度のあり方を提案することを目的とする。日本における女性研究者の割合は、12.4%である。これは50%を超えるラトビアをはじめとした欧米諸国と比べて、極めて低い（内閣府『平成20年度版 男女共同参画白書』）。女性研究者の少なさの背景には、ポストにつくことの困難さに加えて、出産・育児によるキャリアの中断やその後の支援不足が考えられる。研究者という特殊な職につく女性の育児の現状と課題について調査・分析する。本研究で得られた育児支援に関する新たな知見をもとに、京都大学に提言を行う。学術的な成果だけでなく、実践的な成果も期待できると考えている。

**【活動の記録】**

2008年10月12日

ワークショップ 開催@京都テルサ「京都ってどうなの？～日本と世界の子育て事情～」

ポスター展示：竹内「世界の子育ての常識・非常識」、

谷「オランダの育児環境」、穆「中国の育児環境」、

ティムール「ウクライナの育児環境」、ほか

2009年3月9日～11日

国内他大学の女性研究者支援の取り組みについて調査

9日 慶應義塾大学藤沢キャンパス・ワークライフバランス推進センター

（谷・織田・穆・堀口・竹内）

10日 東京大学駒場地区保育所（谷・穆・竹内）、日本女子大学（織田・堀口）

11日 東京大学男女共同参画オフィス（織田・穆・竹内）

3月28日

ワークショップ 開催@京都大学文学部

「京都大学における育児支援に関する提言——国際比較の視点から」

ポスター展示：堀口「京都大学における男女共同参画と女性研究者支援」、ほか。

報告：織田「大学における男女共同参画と女性研究者支援 国内調査報告」、

穆「中国女性とワークライフバランス」、

ティムール「ウクライナの女性研究者事情」、

司会：松谷

### 【成果の概要】

研究者の育児支援を国際比較するにあたり、まず教育・研究の制度そのものに根本的な違いがあることが明らかになった。そもそも「研究者は社会的地位の高い職業である」という前提が共通ではない。ロシアなどでは研究者は社会的地位が低く、給料の安い職業である。そのため、一家を支えるべき男性は研究者を敬遠し、かわりに女性研究者の割合が高くなっている。ここでは女性研究者を増やすという目的は、指導的立場の女性を増やすという文脈に位置づけられない。

また、国内にも多様な研究者がいる。研究を中断することなく、ひたすら一流の研究者を目指すという道だけではない。多様なロールモデルが存在し、大学の支援のあり方も様々である。このようにみると、女性研究者にとって共通の障壁であると考えられてきたことが、ある場所では存在しなかったり、障壁ではなかったりする。こうした前提を疑い、洗いなおした上で、日本、京大における研究者の育児支援を考えていかななくてはならない。本プロジェクトでは、次のように提言する。

1. 具体的支援策として ①地域や周辺大学、世代間ネットワークの活用②育児休業・時短制度の再検討③24時間保育の実施・附属保育園の検討④大学内保育室の提案⑤理系だけでなく、文系にも対応した支援策を⑥多様なロールモデルの提示
2. 支援のスタンス ①多様なキャリアの肯定②子供の立場・保育理念から見た育児
3. 支援の推進にあたって ①継続可能なシステム構築 ②国際比較の観点を加え、世界と比較して女性研究者支援が必要であることを訴える③男性を取り残さない

女性研究者が育児と研究を両立しやすい環境とは、多様な立場の人が研究を行うことができる環境である。女性研究者だけでなく、男性であっても、病気による長期療養、もちろん育児や介護によって休業が必要になることはある。しかしながら今日、育児の問題は一方的に女性に押し付けられ、一方で男性の問題は軽視されている。研究者の生活支援、根本的な労働条件の向上を目的として、研究者のリサーチライフバランスという大きな流れとして考える必要がある。あらゆるイレギュラーな事態に即座に対処できるような包括的「研究者支援」プロジェクトに発展させることが理想である。



日本、中国、フランス、オランダ、ウクライナなど、  
様々な国の育児支援を比較してポスター展示を行った。



中国やウクライナ、ロシアと日本の研究者の育児を比較し、  
議論することで、日本の特徴が見えてきた。



## 京都大学職員における男女格差に関する調査

— 男女共同参画による、よりよいワークライフバランスをめざして —

**The Research on Gender Inequality of Promotion in the Employees in Kyoto University:**

**For Better Work-Life Balance and Gender Equality**

福村輝美（京都大学理学研究科総務・学務室 第二教務掛主任）

### 【メンバー】

今井淑子（京都大学附属図書館 宇治分館 学術情報掛長）

小岸久美子（京都大学再生医学研究所 技術専門職員）

平井栄子（京都大学大学院農学研究科 専門職員）

西本幸江（京都大学大学院教育学研究科 教務掛長）

### 【ねらいと目的】

事務職員については、文部科学省が2002年1月に「女性職員の採用、登用拡大計画」で、2005年度には2001年度と比較して採用者、昇任昇格者に占める女性の割合を2割程度増加する目標を通知した。また、2005年に決定された内閣府男女共同参画基本計画（第2次）では、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%になるよう期待し、各分野の取り組みを推進するとしている。京都大学の事務の職場においては、女性は主任にはなったもののその後の昇任については男性に大きく遅れを取っているようだ。現実に主任のまま退職を余儀なくされている女性職員もいる。

京都大学における教育・研究現場での女性職員の役割は大きく、その能力が充分発揮できるよう、男女格差の現状を数的・具体的に明らかにし、他大学とも比較検討して、その是正の方向性を探る。また、男女共同参画の推進により、京都大学職員のワークライフバランスが改善されることをめざしてその方向性を探る。

### 【活動の記録】

2008年10月23日

4 グループ合同会議

11月7日

第1回ミーティング（小岸・今井・福村・西本・平井）

11月18日

第2回ミーティング（落合先生・森本先生・小岸・今井・福村）

11月27日

里見朋香部長（元東京大学）に面会（小岸・今井）

12月1日

各部局事務(部)長宛に「正規事務職員への実態調査表配付のお願い」送付

12月12日

東京大学へ聞き取り調査のため出張（小岸・福村）

12月15日

「正規事務職員への実態調査表」回収締切

2009年2月20日

「正規事務職員への実態調査表」単純集計表・自由記述データ授受

2月20日

「行政職（一）（事務職員）役職別・年齢別・男女別在職状況データ」

（2005年4月1日・2008年12月1日）総務部より受領

3月5日

第3回ミーティング「正規事務職員への実態調査表」の計算方法などについて討議（落合先生・森本先生・小岸・今井・福村・中島・安井）

4月6日

GCOE「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」報告会にて報告（小岸）

4月14日

第4回ミーティング「報告書」作成について（森本先生・小岸・福村・安井）

4月16日

「正規事務職員への実態調査表」データ作成打ち合わせ（小岸・福村・中島・安井）

4月30日

第5回ミーティング「報告書」作成について（福村・小岸・今井）

### 【成果の概要】

正規事務職員のワークライフバランスに関する実態調査を実施し、東京大学で男女共同参画について聞き取り調査を行った。総務部に任用や給与の男女別の経年変化を見るため数値情報の公開を求めた。

実態調査では、対象者1,090名のうち、431名分（回収率39.5%以上）から協力を得ることができた。男女の学歴に差は見られず、就職時の配属先に違いがあった。男性は事務局や学部事務室、研究所等への配属が多く、教室へは男性のわずか6.2%。女性は22.4%であった。こうしたスタート時点での配属の差が、上位ポストへの昇進にも影響があると思われる。男女別構成員比率は、男性は、主任18%、掛長・専門職員30%、補佐以上21%であるのに比べ、女性は、主任40%、掛長・専門職員14%、補佐以上3.8%である。ワークライフバランスに関する設問においては、仕事を辞めたい理由や、保育所利用、育児休業利用、男女差別感等の回答から、女性の子育て負担の大きさが明らかになった。また、男女共に仕事にやりがいを求めている一方で、超過勤務を減らし、プライベートの時間をもちたいという意識があることが明らかになった。

東京大学での聞き取り調査では、採用時は男女共に事務局に配属し、別の分野に順次配属して経験させること。昇任等の不服の窓口は、事業主側と過半数代表の委員会で対処すること。上位ポストへの推薦は、事務だけでなく、部局長の意見も反映されること。そして、保育所設立を含め、総長を中心に積極的に男女共同参画が進められたこと等、多くの参考にな

る経験を聞いた。

男女別の数値情報から歴史的な経緯を知るために総務部に事務職員の役職別・年齢別・男女別在職状況等の開示を求めたが、2000年以前の男女別の数字は紙ベースでも回答が得られなかった。