

## 京都大学における育児支援に関する提言

— 国内における大学の実態と国際比較の視点から —

織田 暁子

(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

(京都大学大学院文学研究科 聴講生)

谷 紀子

(京都大学大学院文学研究科 修士課程)

穆 亜萍

(京都大学大学院文学研究科 修士課程)

Sandrvych Tymur サンドロヴィッチ・ティムール

(京都大学大学院文学研究科 修士課程)

2010年2月



京都大学グローバルCOE

「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」

Global COE for Reconstruction of the Intimate and Public Spheres in 21st Century Asia

〒606-8501 京都市左京区吉田本町 京都大学大学院文学研究科

Email: [intimacy@socio.kyoto-u.ac.jp](mailto:intimacy@socio.kyoto-u.ac.jp) URL: <http://www.gcoe-intimacy.jp/>



## 【目次】

はじめに.....	5
	織田 暁子

### <第 I 部> 日本の大学

第 1 章 日本の大学における男女共同参画と女性研究者支援.....	8
	織田 暁子

1. 大学における男女共同参画
  - 1-1. 大学の中の女性
  - 1-2. 国立大学の現状と課題
  - 1-3. 京都大学の現状
2. 大学における女性研究者支援
  - 2-1. 国の取り組み
  - 2-2. 京都大学の取り組み
3. 女性研究者支援の課題
  - 3-1. 理論的・学術的課題
  - 3-2. 実践的課題

第 2 章 大学における女性研究者支援をめぐる問題意識 ——東京大学の事例から.....	22
	松谷 実のり

1. 問題関心
2. 東京大学の男女共同参画の特徴
  - 2-1. 東京大学の男女共同参画推進の経過
  - 2-2. 「女性研究者支援モデル育成」事業
  - 2-3. 東京大学の男女共同参画プランの特徴と京都大学との比較
3. 結論

### 第3章 研究者の多様なロールモデル——日本女子大学の事例から…………… 30

織田 暁子

1. 「研究者」とは
2. 日本女子大学・女性研究者マルチキャリアパス支援モデル
  - 2-1. ヒューマンリソース支援
  - 2-2. ユビキタスリサーチ支援
3. 女性研究者支援のあり方
  - 3-1. マルチキャリアパス支援の特徴
  - 3-2. 支援の課題と「女性研究者」という存在
4. 京都大学への応用可能性

### 第4章 新しいまなざしの研究者支援…………… 38

竹内 通子

はじめに

1. 慶應大学
  - 1-1. 慶應大学の取り組み
  - 1-2. 慶應義塾大学の女性研究者の現状
  - 1-3. 女性研究者支援の具体的な施策(4つの柱)
  - 1-4. 支援策の実施状況
  - 1-5. 慶應義塾大学の特徴
  - 1-6. 課題
2. 東大駒場保育所
  - 2-1. 東京大学保育施設の現状
  - 2-2. 駒場地区保育所（東京都認証保育園）の特徴
  - 2-3. 問題点

おわりに

## ＜第Ⅱ部＞ 国際比較

はじめに…………… 50

谷 紀子

第5章 オランダの大学教育における男女共同参画と日本への示唆…………… 51

谷 紀子

1. オランダの大学教育における男女共同参画

1-1. 現状

1-2. 大学における男女共同参画への支援

1-3. 考察

2. 日本への示唆

第6章 中国女性研究者とワーク・ライフバランス…………… 55

穆 亜萍

1. 中国女性研究者はワーク・ライフバランスを取っているのか？

2. 現在はどんなサポートがあるか

2-1. 生育保険制度（出産育児保険制度）

2-2. 月嫂（ヨェソウ）と親族の育児力

2-3. 全托幼稚園

2-4. 両親育児

3. 何の問題点があるか

3-1. 都市部と農村部の格差

3-2. 制度と現実のずれ

3-3. 子どもの権利問題

4. 日本への示唆

第7章 ウクライナの女性研究者事情…………… 67

ティムール サンドロヴィッチ

1. ウクライナの子育て
  - 1-1. ウクライナの概要
  - 1-2. 誰が子育てをするか
  - 1-3. 育児支援
2. ウクライナの女性研究者割合
3. ウクライナの女性研究者をめぐる課題

<第Ⅲ部> 提言

第8章 京都大学における女性研究者の育児支援…………… 71

織田 暁子

1. 研究者支援のニーズと課題
  - 1-1. 京都大学におけるニーズ
  - 1-2. 国際比較から見た日本
  - 1-3. ワークショップの成果
2. 京都大学への提言
  - 2-1. 課題と改善策
  - 2-2. 実践的な提言

活動記録写真…………… 82

## はじめに

日本の女性研究者は、国際比較をすると、極端に少ないと言われている。人数が少ないだけでなく、大学のポストで見ると、教授、准教授、助教とランクが上がるほど女性割合は下がっている。学術分野における男女共同参画はすすんでいないのである。なかでも、京都大学の男女共同参画は、日本の他大学と比べてもあまりすすんでいるとは言えない。こうした現状を打破すべく、京都大学でも女性研究者支援、育児支援などの取り組みがはじめられている。しかし、そうした取り組みは、本当に十分なのだろうか。よりよい支援のあり方はないだろうか。本研究では、京都大学の女性研究者の育児支援をよりよいものにするような提言をめざして、国内、国外の女性研究者支援のあり方について調査し、比較検討をおこなった。国内調査にあたり、東京大学男女共同参画オフィスならびに駒場保育所、慶應義塾大学ワークライフバランス研究センター、日本女子大学女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室の担当者のご協力をいただき、インタビュー調査を行った。調査を通じて、女性研究者支援の方法や、それを採択した背景などについて有用な情報を得ることが出来た。また、2009年3月に、国際比較を通して女性研究者支援について考えるワークショップを開催し、参加者と望ましい研究者支援のあり方について議論した。本稿は、こうした調査やワークショップの成果をもとに、京都大学への提言をまとめたものである。

本稿は、日本の大学における女性研究者の問題や育児支援について取り扱う第Ⅰ部と、海外の女性研究者事情を取り扱う第Ⅱ部、研究成果をもとに京都大学への提言を行う第Ⅲ部からなる。

まず第Ⅰ部では、日本国内の大学の男女共同参画・女性研究者支援について述べる。第1章では、国立大学を中心に、現在の男女共同参画の現状と研究者支援の取り組みについて概説する。この中で、京都大学は、男女共同参画の観点からみると極めて後進的であると言わざるを得ない。女性教授が極めて少なく、さらにこの傾向はなかなか改善されていない。また現在行われている女性研究者支援の課題や、解決できない問題などについても明らかにする。日本や京都大学の女性研究者・研究者支援が抱える課題を乗り越えるべく、第2章からは、有効な支援策について分析する。

第2章から第4章においては、2009年3月に行った国内大学の調査をもとに、他大学の取り組みを参考に京都大学への応用可能性を探る。女性研究者を支援するにあたり、それぞれ立場を考えることが出来る。まず第2章で例示する東京大学は、実績主義的な側面が強く、一流研究者を育てるという確固たる目標をもっている。世界のトップ10に入るために必要な事柄として男女共同参画・女性研究者育児支援を位置づけている。実践的、継続可能なシステム構築の重要性と実現可能性を探る。一方第3章では、こうした実績主

義とは異なる方針に基づく女性研究者の支援可能性を示す。日本女子大学では、実績よりもむしろ、支援を必要としている人に支援をするというスタンスをとっている。ひたすらに一流研究者を目指すだけでなく、多様なロールモデルを示すことこそが女性研究者支援の道であると考えられている。ここでは、支援方針を分析するとともに、研究者という生き方について考える。さらに第4章では、大学という組織だけにとどまらない育児支援をめざす立場を紹介する。女性研究者の育児支援に、世代間や地域といった縦横のネットワークを活用することができる。世代間ネットワークとして、慶應義塾大学の同窓会組織を用いた施策、また地域ネットワークを利用したNPO法人による保育所の事例を紹介する。こうした新たな視点からの育児支援を提案する。

第Ⅱ部では、日本国外の女性研究者に目を向ける。ここでは、オランダ・中国・ウクライナを取り上げる。

まず第3章で取り上げるオランダは、福祉レジームの形が日本と近い保守主義であり、自由主義のアメリカや社会民主主義のスウェーデンとは異なり、応用しやすいものと考えられる。第4章では中国、第5章ではウクライナを取り扱う。これらの国々はかつて、社会主義国家であった。一般に社会主義国家では、資本主義国家よりも女性の労働力化や育児支援などが発達しているといわれる。とりわけ東欧圏においては、女性研究者の割合が非常に高い。本研究では女性研究者の多い東欧圏の代表としてのウクライナを調査した。このような資本主義とは大きく異なる国家体系における女性研究者支援を考察する事は、日本への示唆という観点からも意義深いと思われる。また中国は、アジアにおける社会主義国家である。社会主義国家ならではの女性の労働力化、育児の社会化がすすむ一方で、育児においては、強い親族ネットワークが力を果たす「アジア型」であることが知られている。日本と社会制度は異なるものの、比較的よく似た親族背景を有していると考えられる。こうした日本と共通性と差異をもちながら、女性研究者の進出がすすむ国々の調査分析から、京都大学に対する有用な提言を考える。

第Ⅲ部では、これまでの第Ⅰ部と第Ⅱ部で明らかになった成果を元に、またワークショップの参加者などからの意見を元に、京都大学における女性研究者の育児支援の課題を再考し、提言を行う。本研究が、京都大学に関わる全ての研究者にとって、よりよい研究環境をもたらす一助となることを願う。

織田暁子



## <第 I 部> 日本の大学

## 第1章 日本の大学における男女共同参画と女性研究者支援

織田 暁子

### 1. 大学における男女共同参画

#### 1-1. 大学の中の女性

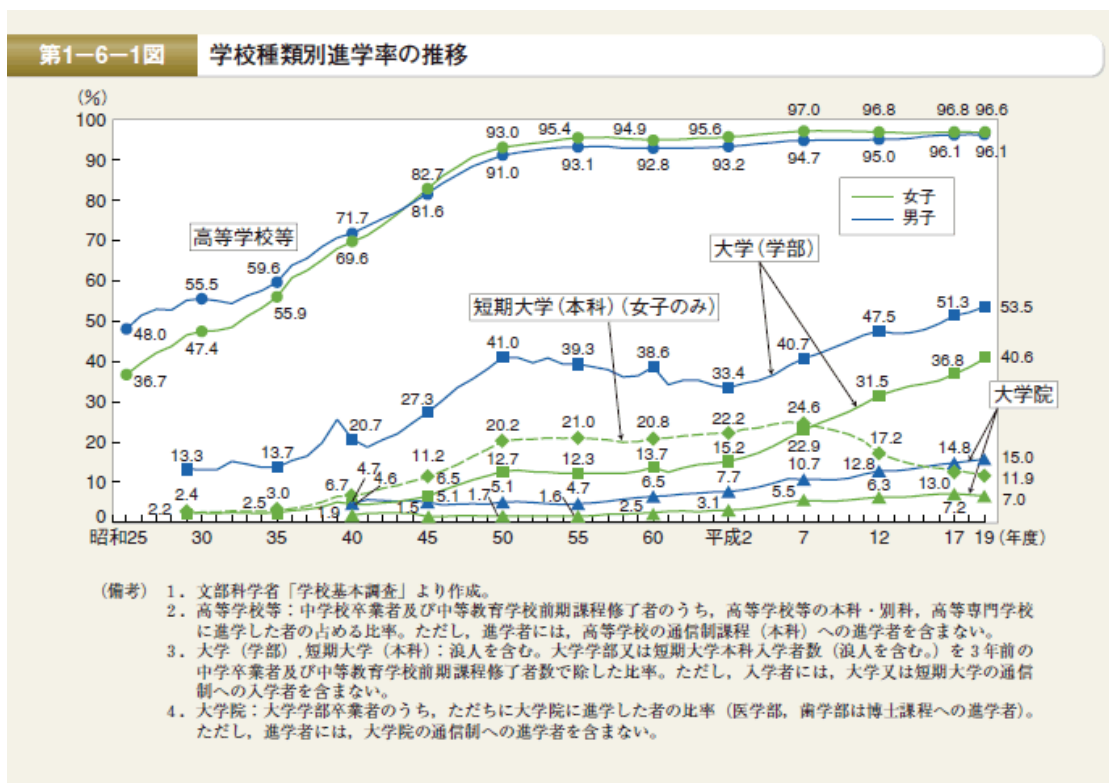
大学は、長らく男性中心社会であった。今日もなお、男女がアンバランスな状況に置かれている。あらゆる社会において、多様な価値観を認めることは重要であり、男女共同参画も必要な事柄である。これは、学術分野、大学においても同様である。ここでは、大学における男女共同参画について、現状と課題、施策を論じることとする。

そもそも帝国大学は、男性のための教育機関であった。女性が入学してはいけないとの禁止事項はなかったものの、入学資格として高等学校卒業生である必要があったため、実質的に男性に限られていたのである。最初の女子大学生は、1913年、東北帝国大学理科大学に誕生した。開学にあたって、東北帝国大学では入学資格を高等師範卒業生や中等教員免許資格合格者などに広げた。女子入学の禁止条項がないことから、女子にも入学を許可することになったのである。戦後の1948年になって、新学制により、女性も大学へ入学できるようになった。

それ以後、男女ともに大学進学率は著しく上昇した。図1は、昭和25年以降の、男女別の進学率の変遷を示したグラフである。男女共同参画白書によると、1960年は男性13.7%、女性2.5%であった大学(学部)進学率は、1975年には男性41.0%、女性12.7%に達した。さらに女性は、20.2%が短期大学に進学していた。

その後、男性の進学率は停滞するが、女性の進学率は上昇傾向を示す。1990年には、男性の進学率は33.4%と低下しているのに対し、女性の四年制大学進学率は15.2%、短期大学進学率は22.2%とともに上昇している。そして1990年代以降、再び進学率は上昇傾向を示す。男性の進学率は、2005年には51.3%と過半数に達し、2007年現在も53.5%となっている。一方女性の進学傾向も大きく変化する。女性の短期大学進学率は、1994年の24.9%をピークとして激減し、かわって四年制大学学部進学率が著しく上昇している。2000年には31.5%、2007年現在では40.6%が大学(学部)に進学している。一方、なおも女性の11.9%が短期大学に進学しており、これらをあわせて女子の「大学進学率」は52.5%とカウントされる。男女ともに、過半数が大学・短期大学に進学していることとなる。また大学院進学率も男女ともに漸増し、2007年には男性15.0%、女性7.0%となっている。

図1 学校種別進学率の推移



(男女共同参画白書 平成20年版より引用)

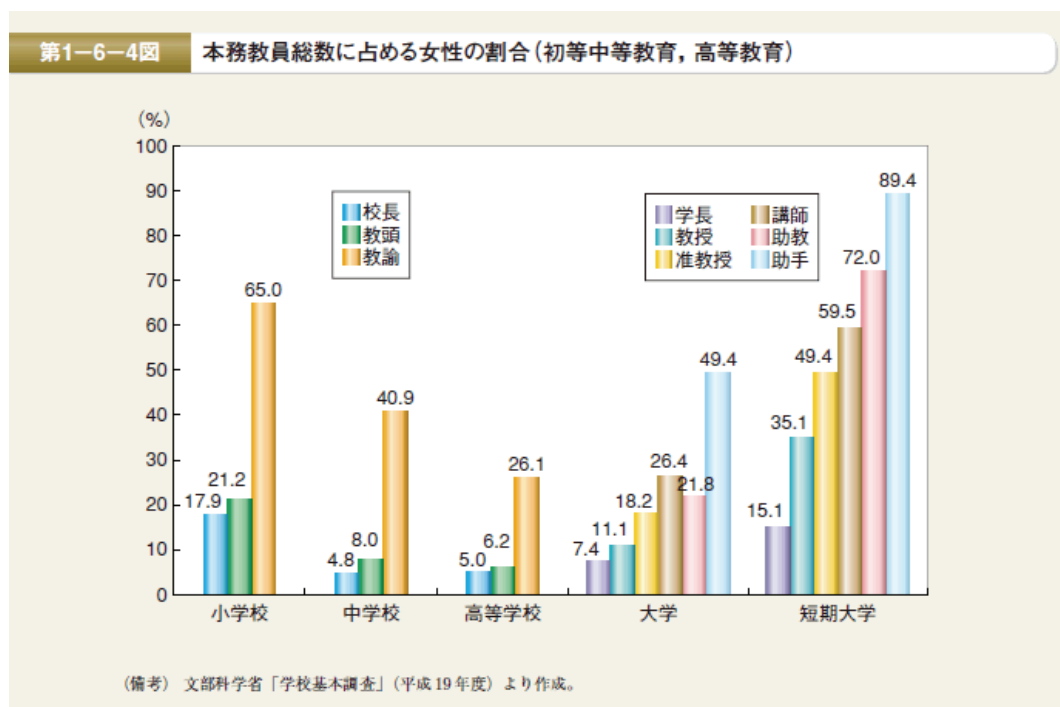
[http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1\\_s06\\_01.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1_s06_01.html)

このように大学の学生に占める女性は、徐々に増えてきていることがわかる。しかし、専攻分野によって、女性の比率は大きく異なる。男性と比べて女性が多い専攻分野は、人文科学、保健、家政、教育分野である。女子学生全体の28.1%が社会科学分野を専攻しており、女性の中では最も多い。多くの女性は、いわば文系の学問を専攻している。一方で、理系分野における女性は少なく、理学や、とくに工学に占める女性が区割の割合は少ない。しかしながら、近年、工学を専攻する女性は、大きく増加している。今なお、理系女性が少ないという課題は残っているものの、男女の専攻分野の偏りは、徐々に小さくなっている。

学生の女性比率が上昇し、専攻分野も広がっているのに対し、女性教員は、あまり増えていない。図2は、初等教育機関から高等教育機関までの、女性教員の割合をあらわしたグラフである。教育課程をすすむにつれて、女性の教員割合は、少なくなっていく。とくに職階が上がるにつれて、女性の占める割合は低くなっている。教諭の65%が女性である小学校において、校長や教頭は20%程度を女性が占めているものの、中学校や高校においては、女性校長は5%にすぎない。大学や短期大学においても同様である。大学では、助手は49.4%が女性であるのに対し、助教は21.8%、講師は26.4%、准教授は18.2%とそ

の割合は低下していき、教授は 11.1%にすぎない。学生や大学院生の割合と比べても、教員の割合が非常に低いことがわかる。教員、研究者の男女比は極めてアンバランスである。

図 2 本務教員総数に占める女性の割合（初等中等教育、高等教育）



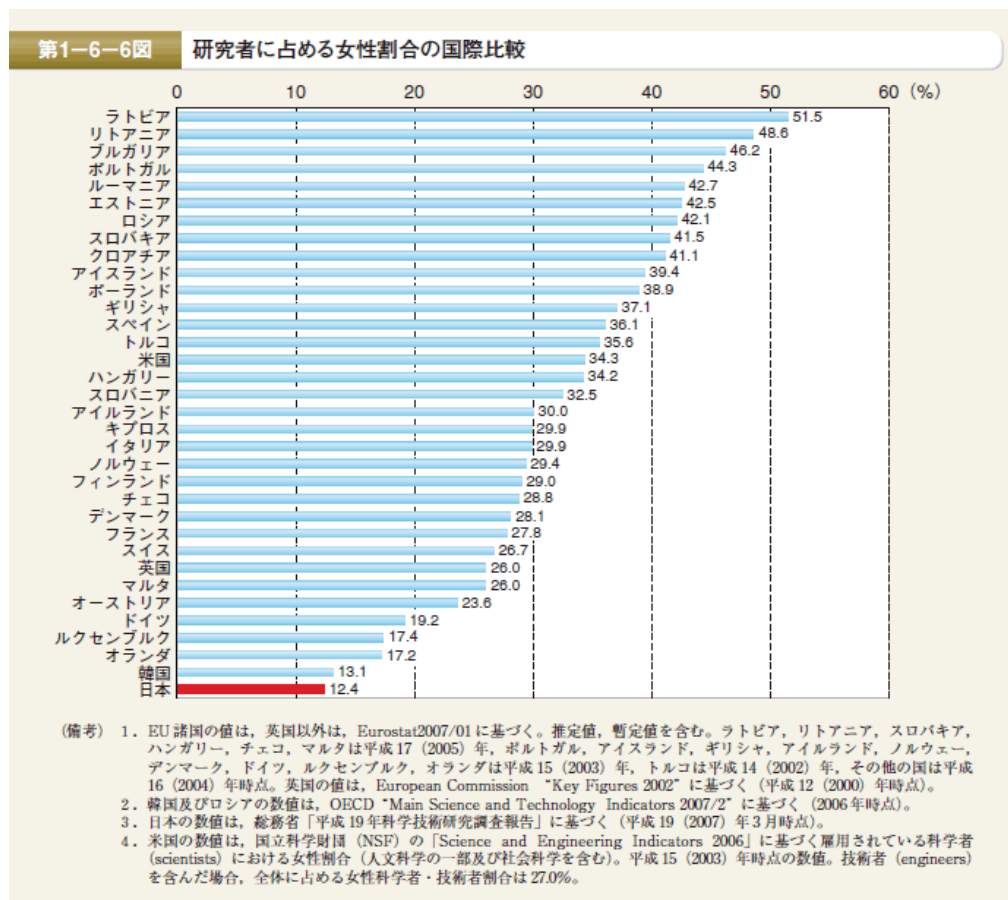
(男女共同参画白書 平成 20 年版)

[http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1\\_s06\\_01.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1_s06_01.html)

さらに、こうした日本の女性研究者の割合は、国際的に見ても非常に低い。図 3 は、主要国における女性研究者の割合を示したものである。図をみてわかるように、日本の女性研究者比率は 12.4%であり、これは主要国の中で、最も低くなっている。女性研究者比率の高い国は、旧ロシア圏、東欧圏に多い。それに欧米が続き、東アジアである韓国と日本が極めて低い<sup>1</sup>。こうしたことから、日本の大学は、国際的に見て、きわめて男性中心的な傾向を示していることがわかる。しかし学術の世界において男性が圧倒的多数を占めているという事実は、全ての国で自明の事柄というわけではないのである。つまり、大学や研究者を取り巻く環境や意識の変化によって、また支援制度によって、大学における男女のパワーバランスの不均衡は、改善される可能性をもっている。

<sup>1</sup> もっとも、各国の研究者の定義や地位、これを取り巻く環境は大きく異なるため、単純に比較することはできない。

図3 研究者に占める女性割合の国際比較



出典：(男女共同参画白書 平成20年版)

([http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1\\_s06\\_02.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1_s06_02.html))

## 1-2. 国立大学の現状と課題

日本の大学における男女不均衡を把握し、改善するために、2000年、国立大学協会によって、国立大学の現状が調査され、「国立大学における男女共同参画を推進するために」という提言がなされた。これにより、日本の国立大学における男女の構成比や、男女共同参画推進状況が調査され、その男女アンバランスな状況が明らかにされた。とくに女性教員比率が低いことが問題点として挙げられた。そして、この現状を打破すべく、2010年までの女性教員比率の目標として、20%という数値目標が立てられたのである。この目標と提言が、多くの大学で男女共同参画を推進するきっかけとなった。

調査によると、国立大学の教員(助手を除く)の女性比率は6.55%であった。大学院生に目を向けると、修士課程、博士課程ともに20%を超えており、女性が常勤の研究職に就けない現状が見てとれる。研究者養成機関たる博士課程の学生が20%を超えていることか

ら、女性教員比率を20%に引き上げるという目標が設定されたのである。

大学別に見ると、最も女性教員比率が高いのは、お茶の水女子大学であり、女性教員比率は35.36%であった。以下、奈良女子大学の22.87%、大阪外国語大学の20.93%、東京外国語大学の20.56%と続く。この時点で、2010年の目標値である20%を達成しているのは、この4校だけであった。いずれも、女子大学、人文学科が中心の大学である。一方、女性教員比率が下位の大学に目を向けると、北陸先端科学技術大学院大学の0%、九州工業大学の0.42%と、工学系の大学が連なっている。しかしながら、総合大学であっても女性教員比率の低い大学は多く、いわゆる旧帝大でその傾向が強い。七大学のうち最も女性教員比率が高かった名古屋大学でも5.77%であり、次いで東京大学4.53%、大阪大学3.67%、北海道大学3.62%、九州大学3.06%、京都大学2.44%、東北大学2.30%と非常に低くなっている。いずれの大学においても博士課程における女性比率は20%近い。学生と比べて女性研究者や教員を受け入れない体質が強いことは、問題であるといえる。

また、女性研究者を取り巻く状況に、多くの課題があることが明らかになった。まず女性研究者の多くは、本務校をもたない非常勤講師であった。女性の本務者に対する教員外兼務者の比率は1:0.67で、男性の1:0.27と比べて、非常勤講師の割合が極めて高いことがわかる。「非常勤講師は、専任の職へのステップとなる場合もあるが、常勤者の大体の低賃金労働力として、長年にわたって非常勤講師に据え置かれている例も多い。」(国立大学協会、2000)さらに、助手において、女性の比率は教授や助教授などと比べて高い。しかも「男性の場合は助手が専任講師または助教授へのステップとなっている場合が多いのに対し、女性の場合は、助手に長年据え置かれたり、事務・雑用担当とされ、キャリア形成上有意義な期間となっていない場合も多い」(国立大学協会、2000)という、職階のもつ意味が男女によって異なることが明らかになった。女性の割合が低いだけでなく、同じ地位であっても、実際には低く扱われることがある。女性にとって研究職につくことが難しく、職階をあげることがさらに難しいという深刻な問題が浮かび上がった。

こうした調査結果を受けて、いくつかの提言がなされた。主な提言は以下の内容である。

- 1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明
- 2 カリキュラムおよび研究におけるジェンダー学 of 拡大充実
- 3 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備
- 4 女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用
  - (1) 教員の公募システムの確立と情報の広範な流布 公募情報の広範な流布、実質的公募システムの確立は、雇用機会平等の前提である。女性を排除したネットワークや人脈内に限定された募集情報の流通であってはならない。
  - (2) ポジティブ・アクションの採用 採用および昇進人事に当たって、男女構成のバランスを考慮したポジティブ・アクションを取り入れ、女性教員の採用、昇進を積極的に

推進することが望ましい。

- (3) 達成目標とタイムテーブルの設定，達成の評価 2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。
- (4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ 各大学の組織全体または学内の単位組織の評価（自己評価，外部評価）に当たっては，女性教員比率，過去からの変化，目標達成度，努力の程度等を評価項目として入れるべきである。
- 5 理工系，その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進
- 6 非常勤講師の処遇および研究環境の改善
- 7 研究における男女共同参画の推進，女性研究者の研究環境の改善
8. 不服申立制度の導入
- 9 セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処
- 10 育児環境の整備，介護との両立支援
- 11 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用

（国立大学協会、2000 [http://www.janu.jp/active/txt6-2/h12\\_5.html](http://www.janu.jp/active/txt6-2/h12_5.html) より抜粋して引用）

この提言をきっかけとして、各国立大学は男女共同参画に取り組みはじめた。その後、数年おきに追跡調査が行われ、現在最も新しい調査は2007年に行われている。「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書」から、2007年時点の国立大学の男女共同参画の推進状況をみる。

国立大学の女性比率は、学部学生38.1%、修士課程25.2%、博士課程23.1%、教員11.4%である。女性教員比率は2倍近くに上昇している。しかしながら、学部学生の女性割合と比べて、大学院のそして教員の女性比率は極めて低いことがわかる。さらに教員を職階別にみると、教授6.7%、准教授12.0%、講師17.0%、助教15.7%、助手51.0%と、なおもその差は歴然としている。（「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書」2007）

大学別に見ると、最も女性教員比率が高いのは、初回と変わらずお茶の水女子大学であり、女性教員比率は46.3%と10%上昇している。以下、東京外国語大学は11%上昇して32.0%、大阪外国語大学が7%上昇して28.5%と続く。20%を超えているのは、さらに総合研究大学院大学、奈良女子大学、福岡教育大学、上越教育大学のあわせて7校となった。一方、女性教員比率が下位の大学は、室蘭工業大学の2.0%、豊橋技術科学大学の3.4%と、同様に工学系の大学が連なっている。しかしながら、下位の大学であっても、女性教員比率は大きく上昇している。女性教員比率が5%に満たないのは、32校から7校に激減した。

七大学に目を向けると、うち最も女性教員比率が高いのは、変わらず名古屋大学で

10.5%、次いで東京大学 9.0%、大阪大学 8.4%、北海道大学 8.0%、東北大学 7.9%、九州大学 7.8%、京都大学 7.5%、とすべての大学で上昇している。しかしながら、なおも女性教員比率が低いことに変わりはなく、全 87 校中、63 位から 74 位に位置している。これらの大学は、女性が多いと考えられる文系学部も備えている総合大学であることをかんがみると、きわめて低い割合であるといえる。

### 1-3. 京都大学の現状

大学一般において女性教員の割合は低く、とくに旧帝大における女性教員比率は非常に低い。その中でもさらに、京都大学の女性教員比率は低く、しかもあまり改善されていない。ここで、こうした京都大学の現状を確認しておく。

京都大学女性研究者支援センターによると<sup>2</sup>、2009年5月1日の時点で、全教員は2865名、うち女性教員は7.9%の227名である。職階別にみると、教授にしめる女性割合は、わずか4.2%でしかない。もっとも多い助教でも、11.3%にすぎない。近年女性教員が増加してきたといわれているが、現在もなお、非常に少なく、職階があがるほどその傾向が強く見られる。次に、女性教員の数を部局ごとに確認する。

図4 主な研究科の女性教員数とその比率

研究科	女性教員数	女性教員%
教育学研究科	9	26.5
医学研究科	46	17.5
法学研究科	15	17.2
文学研究科	9	10.3
人間・環境学研究科	12	9.0
アジア・アフリカ地域研究研究科	2	7.7
農学研究科	15	7.2
薬学研究科	3	5.9
生命科学研究科	3	5.9
経済学研究科	2	5.4
理学研究科	14	5.4
工学研究科	11	2.9
情報学研究科	1	0.9

(<http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/tokei/>)

<sup>2</sup>京都大学女性研究者支援センター「数字で見る女性研究者」

(<http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/tokei/>)



図 4 は、京都大学の主な研究科における女性教員の数とその割合を示したものである。もっとも女性教員割合が高いのは、教員学研究科で、女性教員は 25%を超える。次いで医学研究科、法学研究科で約 17%、文学研究科で約 10%が女性教員となっている。それ以外の部局における女性教員割合は 1 割をきっており、とくに医学研究科以外の理系の研究科において、女性教員割合が低い。さらに注目すべきは、工学研究科における女性教員割合が、3%に満たないことである。京都大学の工学研究科は非常に大きな部局である。その工学研究科において女性が非常に少ないということが、京都大学の女性教員割合を押し下げているといえるだろう。

また教授職に限ると、女性教授がもっとも多い部局は、医学研究科、人間・環境学研究科で、それぞれ 8 名ずつの女性教授がいる。一方、工学研究科や薬学研究科には、定員の女性教授は 1 名もいない。それぞれの定員が大きく異なるため、一概に言い切ることはできないが、まずは女性教授が全くいないという状況を解消することが求められるのではないだろうか。

京都大学においても、他大学と同様に、教授などの職階の高い女性教員が少ないこと、とくに理系の女性教員が極端に少ない、という問題が存在している。

## 2. 大学における女性研究者支援

### 2-1. 国の取り組み

平成 20 年、政府の男女共同参画推進本部は『女性の参画加速プログラム』を策定した。政府はすでに、「2020 年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度」（平成 17 年「男女共同参画基本計画（第 2 次）」）という目標をたてていた。その目標達成のために、とくに戦略的な取り組みを実施する対象として、医師、公務員と並んで、研究者も選ばれた。民間企業の管理職や国家公務員の女性割合があまりに低すぎるために、それらと比べると、医師や女性研究者の女性割合は比較的高い。しかし、こうした専門職においては、仕事と生活の両立が極めて困難であるため、重点課題として選ばれた。これによって、研究機関の意志決定過程へ女性を積極的に登用することや、出産・育児によって活動を中断した研究者に対する研究費の支援などに取り組むことが明記された。

これに先立ち、文部科学省では、平成 18 年度より、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業を開始した。これは、大学や公的研究機関を対象として、女性研究者が研究と出産・育児を両立し、研究活動を継続するための支援を行う取り組みを支援するものである。平成 18 年度から 20 年度までに、延べ 28 の大学と 3 つの研究機関の取組が採択されている。各大学は、文部科学省の資金援助を受けて女性研究者支援の仕組みをととのえ、後に大学独自資金をもって活動を継続することを見込んでいる。

このように、女性研究者の数を増やすための対策がとられている。大学が女性研究者を増やすという方針を示すことは、男性が中心の学術分野において、大きな意味を持つものと考えられる。また女性研究者の数の少なさと並んで、女性研究者の多くは、育児による研究の中断や、育児と研究の両立という問題に直面する。もっとも、育児は女性に特有の問題ではないが、日本の状況を鑑みるに、育児が女性の負担となっている現状が存在する。この負担のために、研究者としての女性の数が増えず、女性が少ないために育児を支える制度がととのわないという悪循環がある。そのため、女性研究者にとって育児の支援が実施されることは研究活動に大きな影響をもつ。

こうした様々なプロジェクトのバックアップを受けて、多くの大学において、男女共同参画の推進、女性研究者の育児支援といった取り組みがなされている。しかし、その取り組みや大学の姿勢には、温度差があることは確かである。女性教員の多く、熱心に取り組む大学では、女性教員比率はますます高くなり、大学間の男女共同参画格差はますます広がっていると言わざるを得ない。

## 2-2. 京都大学の取り組み

京都大学においても、平成 18 年、「女性研究者の包括的支援『京都大学モデル』」が採択された。このモデルは、Ⅰ「交流・啓発・広報」、Ⅱ「相談・助言」、Ⅲ「育児・介護支援」、Ⅳ「柔軟な就労形態による支援」の 4 つの事業を柱としたもので、(文部科学省科学技術・学術政策局[2008:6-7]) 平成 20 年度までの 3 年間、事業として実施された。これらの活動の拠点として、女性研究者支援センターが設置されている。期間終了後も、取り組みを継続し、京都大学の女性研究者支援、男女共同参画推進がすすめられている。

これらの取り組みの中で、「育児・介護支援」事業としては、京大附属病院に病児保育室を設置したり、保育園に入ることのできない入園待機児童のための保育室をセンター内に設置したりした。恒久的に育児を担うわけではなく、保育園などの公的・民間保育施設がカバーできない部分、不足している部分を補っている。とくに保育園入園待機乳児保育室は、待機児童を抱える学生・研究者にとって、非常に役に立つ施設であろう。短い育児休業期間で大学に復帰したいと考える研究者たちは多いが、一般の保育園に、年度途中から入園することは難しい。1 ヶ月単位で乳児を預かってもらえる施設は、ニーズにあったものであろう。しかしながら、1 ヶ月の利用料は 5 万円と高額である<sup>3</sup>。現実的には、学生などが利用できる金額ではないように思われる。有用で手厚い支援を行うと、どうしても利用料が高くなる。研究者から学生まで、その身分や年齢によって、支援を必要とする人の経済状況には大きな開きがある。経済的負担の軽減も、今後の課題の一つであるといえる。

また、「柔軟な就労形態による支援」事業の一環として、産休や育休・介護期間中に「実験

---

<sup>3</sup> [http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/hoiku\\_kaigo/nyujihoiku/](http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/hoiku_kaigo/nyujihoiku/)

補助者」を雇用することが可能である。育児等によって研究時間が確保できない場合、実験や調査などを補助者に代理で行ってもらうことができる。当初は女性研究者のみが対象であったが、育児中の男性研究者も利用できるようになった。しかしながらこの取り組みには、利用しにくいという不満もあがっている。最初に自分の実験補助者を決めた後に、応募し、可否の結果を待たなくてはならない。自分の応募が通るかどうかわからない状態で実験補助者を依頼するのは気がひける、迷惑をかけるという声もあり、検討の余地は残されている。また、「実験補助者」の名が示すとおり、この制度は、理系研究者が、自分の実験の一部を補助者に代理で行ってもらうことを想定している。文系研究者にとっては、事前に指示を出して任せられる仕事というものがあまりなく、実験補助者を利用することは難しいという声を聞いた。文系研究者にとっては、あまり有用な方策ではないようである。育児支援・研究支援のニーズはそれぞれ違って当然である。ましてや研究分野やアプローチ、院生なのか教員なのか、とさまざまな要素が異なれば、当然求める支援は大きく異なったものとなる。取り組みをすすめながら、ニーズに沿った多様な支援策が求められている。

なお、京都大学の女性研究者支援や男女共同参画のこれまでの取り組みについては、京都大学女性研究者支援センター編『京都大学 男女共同参画への挑戦』（2008、明石書店）に詳しい。

### 3. 女性研究者支援の課題

#### 3-1. 理論的・学術的課題

なぜ、大学における男女共同参画の推進は難しいのであろうか。大学が長きに渡り男性社会であったことに加え、学術の世界にみられる特有の理由があげられる。一般に、明らかに不公平な状況を改善するために、ポジティブ・アクションの導入が検討されることがある。ポジティブ・アクションは、男女共同参画社会基本法において「積極的改善措置」という用語で規定されている。「男女共同参画社会の形成のためには、「男女が、社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される必要」があり、「積極的改善措置とは、この「機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう」と定義している」（田村・金井[2007:1]）。こうしたポジティブ・アクション、アファーマティブ・アクションは、マイノリティの権利拡大のために用いられ、とくにアメリカでは人種や民族の格差を解消するために、積極的に導入されている。国会の議席や、大学の合格枠など、はっきりとした格差のあらわれる場面において、しばしば見られる。しかしながら、ポジティブ・アクションを導入するとなると、必ず直面する問題は、それが女性を不当に優遇することになり、男性への逆差別につながるのではないか、という問

題である。こうした懸念から、とくに日本では受け入れ難く、あまりすすめられていない。その上能力主義、成果主義が原則である学術分野においては、その導入について、他の分野よりも否定的な意見が多い。女性を積極的に採用することが、学問の質の低下につながり、大学にはふさわしくないのではないか、というものである。

たしかに、女性であるからという理由だけで能力を鑑みずに教員として登用することは、諸手を挙げて推奨されるべきことではない。ましてや、もし女性であるという理由だけで、レベルに達しない論文を掲載するようなことになれば、学問の質の低下につながるだろう。しかし、次のようなデータがある。

「物理学の賞を女性が受賞できるかは、審査委員の性別にも影響されるとの報告が、昨年6月、米物理学会誌に掲載された。1997年～2009年に同学会が賞（男女共通）を授与した464人と、審査委員会の構成を調べたもの。女性の受賞率は委員全員が男性の場合3.3%で、女性委員が1人でも入ると5.6%に上がった。審査委員長が男性の場合は3.6%で、女性委員長では9.5%だった。

英国のある生態学論文誌は、01年に投稿者を匿名にし、性別を明かさずに専門家に査読してもらった仕組みに変えた。97～2000年に女性の論文が採用される割合は23.7%だったのに、02年～05年には31.6%に上昇したという。」

（読売新聞 2010年2月21日）

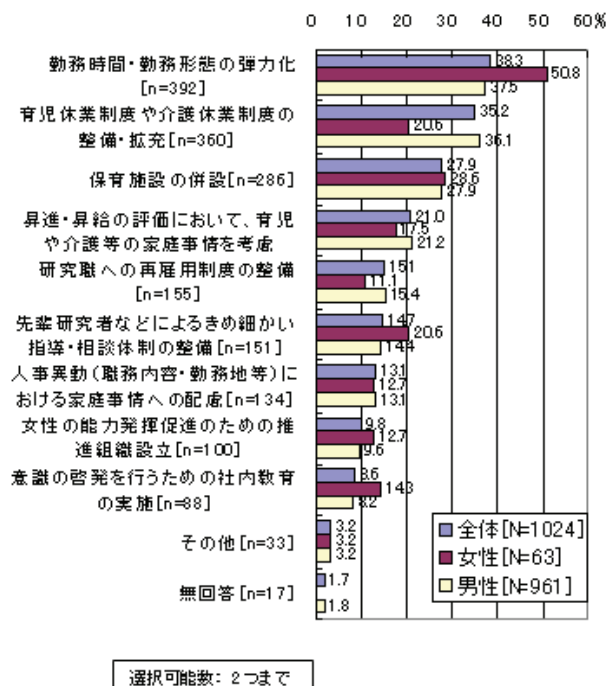
これによると、学術的な評価の際に、性別が何らかの影響をもっていると考えられる。本章で見てきたように、研究者の世界は圧倒的に男性が多く、しかも地位が高く力を持つようになればなるほど、男性が多くなっている。こうした世界において、女性が評価されにくい傾向があるといえるのではないだろうか。論文という純粋な業績を審査する場合でも、性別が影響を与えているとするならば、教員採用の場面では、さらに大きく影響するのではないだろうか。こちらの場合、性別を隠して審査することは不可能である。だとすれば、平等な審査状況を作り出すためには、審査する側に最低限の女性がいる必要がある。ポジティブアクションの、いわば前段階として、審査員の性別比は考えるべき事柄ではないだろうか。

### 3-2. 実践的課題

こうしたジレンマを抱えながら、各大学は男女不均衡の是正のために、多くの取り組みを行っている。しかしながら、いざ支援を行うことが決定しても、課題は山積している。ここで、文部科学省が2006年に行った我が国の研究活動の実態に関する調査報告に、興味深い項目がある。これは男女それぞれの研究者を対象として調査を行ったもので、その中に「女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと」についてアンケート調査を

行っている。この結果は、男女の性別によってはっきりとした意識の違いがあることを明らかにしている。

図5 女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと



出典：平成17年度「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」

(文部科学省、2006b より引用)

図5を見るとわかるように、男性研究者と女性研究者が必要だと考えているものは異なる。男性研究者が育児休業制度や介護休業制度の整備・拡充が必要だという回答が比較的多い一方で、女性は勤務時間・勤務形態の弾力化が必要であるという回答が、圧倒的に多くなっている。つまり、男性研究者が女性は育児休業をして、その後研究に戻れるようにすればよいと考えているのに対し、女性研究者自身は、育児休業等で研究を中断することなく、勤務時間や形態を調整することで、研究を続けられることを望んでいる。こうした女性研究者の思いは、同じ仕事をしている男性研究者にすら理解されていない。こうした男女の意識差が大きい状況では、ニーズと支援策のミスマッチが起こりうる。

また、現状では多くの大学において、女性研究者支援は理系に力が入れている。これにはいくつかの理由がある。まず理系研究者・教員に占める女性割合は文系と比べて著しく低いことが明らかである。さらに理系研究者は、実験や研究室から離れることができない。研究を続けるためには、長期間にわたって、長時間研究室に居続ける必要があることが多い。これによって、育児や家庭との両立が非常に困難であるものと思われる。こう

したことから、女性理系研究者は、文系研究者よりも難しい状況に置かれているものとみなされている。現在文部科学省の女性研究者支援は「科学技術振興調整費」という名目で行われており、理系を中心とした取り組みとなっている。

しかしながら、だからといって文系研究者の支援をしなくてもよいというわけではない。文系分野においても、女性研究者の割合は少ないと言わざるを得ず、教員と院生の男女比のアンバランスも存在している。文系女性研究者にとっても、困難は生じている。しかしこれまで、文系研究者に特化した支援は、あまりなされてこなかった。多くの支援策が理系研究者の視点から考えられ、それを文系研究者も利用する、といった状況になっている。

また、同じ資金から研究者の育児支援も行われているため、育児支援の対象が、女性に限定されているかのようにになっている。こうしたことは、男性に取り残されたような印象を与え、男女の意識差をさらに深める結果となりかねない。文系・理系の問題と同様に、女性だけではなく男性の育児支援にも目を向ける必要がある。これまでの研究者支援は、どうしても「女性研究者の育児支援」に限られている感が否めない。そのために、対象となる女性研究者だけが優遇されているかのような印象を与えていたのではないだろうか。そうした意識を払拭し、全ての研究に携わる人にとって、よりよい研究環境がもたらされることをめざして、研究者支援の対象を広げていくことが求められているだろう。

## <参考文献>

京都大学女性研究者支援センター編、2008『京都大学 男女共同参画への挑戦』明石書店  
京都大学女性研究者支援センター、2009「数字で見る女性研究者」

(<http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/tokei/> 2009.2.25)

国立大学協会、2000「国立大学における男女共同参画を推進するために」

([http://www.janu.jp/active/txt6-2/h12\\_5.html](http://www.janu.jp/active/txt6-2/h12_5.html) 2008.4.30)

国立大学協会、2007「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書」

田村哲樹・金井篤子編、2007『ポジティブ・アクションの可能性 男女共同参画社会の制度デザインのために』ナカニシヤ出版

男女共同参画推進本部、2008「『女性の参画加速プログラム』—多様性に富んだ活力ある社会に向けて—」

内閣府『男女共同参画白書 平成20年版』

(<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/index.html> 2008.4.30)

文部科学省、2006a「平成17年度 我が国の研究活動の実態に関する調査報告」

文部科学省、2006b「我が国の研究活動の実態に関する調査報告（平成17年度）概要」

([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/12/06121501.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/12/06121501.htm) 2008.4.30)

文部科学省科学技術・学術政策局、2008『女性研究者の活躍促進に向けて～女性研究者の支援事業取組事例～』

## 第2章 大学における女性研究者支援をめぐる問題意識

——東京大学の事例から

松谷実のり

### 1. 問題関心

大学における女性研究者割合の過少という問題に対し、男女共同参画推進のための方策は様々に工夫されてきたが、それらはいずれも主に2つの観点を軸に企図されているように思われる。1点目は女性研究者の育児介護支援であり、研究を進めるにあたって女性が直面する負担を減じようとするもの、2点目は女性研究者のキャリア支援であり、研究者としての質の向上を目指すものである。実際には後者を達成する前提条件として前者が必要となっており、必ずしも両者を明確に区別することができないこともある。

1点目の背景となる問題点は育児や介護等のサポート不足である。ただし、そもそも育児や介護といったケア労働が女性の負担となっていること自体が社会全体の問題である。ジェンダー平等が標語となって幾分たった今でも役割分業観が完全には払拭されていない現実には、第一章で織田が指摘したように「女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと」に対する男女差にも表れている通りである（文部科学省 2006）。この調査では男性と女性で大きく差が出た項目が複数あるが、男性回答者割合が多かった項目は「育児休業制度や介護休業制度の整備・拡充」と「研究職への再雇用制度の整備」であり、育児や介護によるキャリアの断絶を前提・推奨している。一方女性回答者割合が多かったのは「勤務時間・勤務形態の弾力化」というキャリア継続のための配慮であり、「先輩研究者などによるきめ細かい指導・相談体制の整備」や「女性の能力発揮促進のための推進組織設立」といった積極的なキャリア形成のためのサポートを求めていることが明白である。この差を埋めるための意識変革がなされない限り、制度や施設はいかに整備されても「女性のための」ものであり続け、「だから女性の雇用は煩わしい」という不幸な感情に帰結するだろう。しかし実情としては（そしてまたケア労働が男女双方のものとなった場合には「ケア労働者のための」ものとして）保育施設や介護支援サービス等の整備は必要である。これらの支援のありかたについては第4章に詳しいのでここでは詳細を省く。

2点目が必要とされるのは、女性研究者のキャリア形成の困難からである。国立大学の女性比率は学部学生 38.1%、修士課程 25.2%、博士課程 23.1%、教員 11.4%とキャリアを進むごとに減少していく。また非常勤講師の割合が男性よりも女性研究者で高く、教授や助教授よりも助手において女性割合が高い。それはなぜか？非常勤職員、助手のいずれの雇用に置いても、男性はそれがキャリア形成のステップとなっているのに対し、女性は低賃金労働力として事実上は事務・雑用のために雇用されている場合が多いのである（国立大学協会 2000）。常勤職や上のステップへの女性の採用を増加させる手立てが必要となるが、このとき、能力主義、成果主義が原則である学術分野ではポジティブ・アクション、



アファーマティブ・アクション<sup>1</sup>は受け入れがたいという立場、それを支える考え方が問題になる。この立場では、途中の議論を省略すれば「女性研究者の優先的採用によって大学の質が下がる」と捉えている。ここにはポジティブ・アクションをめぐる意識の齟齬が見える<sup>2</sup>。しかしポジティブ・アクションは必ずしも大学の質を低下させることを含意するものではない。大学の質向上と女性研究者（教員）の割合増加の両立を実現していこうとする姿勢が重要である。では、それをどのように実現すべきか？という視座から大学における男女共同参画を考えることが必要とされる。

本章では東京大学の男女共同参画のプランを比較参照しながら、女性研究者や大学の質に対するどのような態度をもって男女共同参画を目指しているのかを検討する。東京大学は京都大学と同じ国立大学、さらにいわゆる「旧帝大」であるという共通点を有する。第一章で織田が述べているように「旧帝大」である七大学では女性教員比率が低い<sup>3</sup>。また学術研究の拠点としての存在意義・自負を持つ大学である点も両大学に共通している。東京大学はその気風とも関係して、男女共同参画の制度設計においても実績主義的な側面が強い。女性教員比率の低さや学術的な質の高さが求められるという共通点を持った上で、実績主義的な色合いを濃くする東京大学は、大学の質向上と女性研究者（教員）の割合増加の両立を実現させるための制度設計とそれを支える枠組みを検討するための実践的な比較対象になりうる。最後に、京都大学のプランに欠けている点を指摘し、今後どのような視角を持って事業を推進すべきかについて考察する。

## 2. 東京大学の男女共同参画の特徴

### 2-1. 東京大学の男女共同参画推進の経過

先に東京大学の男女共同参画推進の動きについて概観しておく<sup>4</sup>。2002年に男女共同参

---

<sup>1</sup> 本稿ではポジティブ・アクションとアファーマティブ・アクションという語は定義上区別しない。アファーマティブ・アクションが主にアメリカ合衆国、カナダ、オーストラリアなどで用いられるのに対してポジティブ・アクションは主にヨーロッパ諸国で用いられてきた（辻村 2004）ので、論文引用の際には原語を用いる。

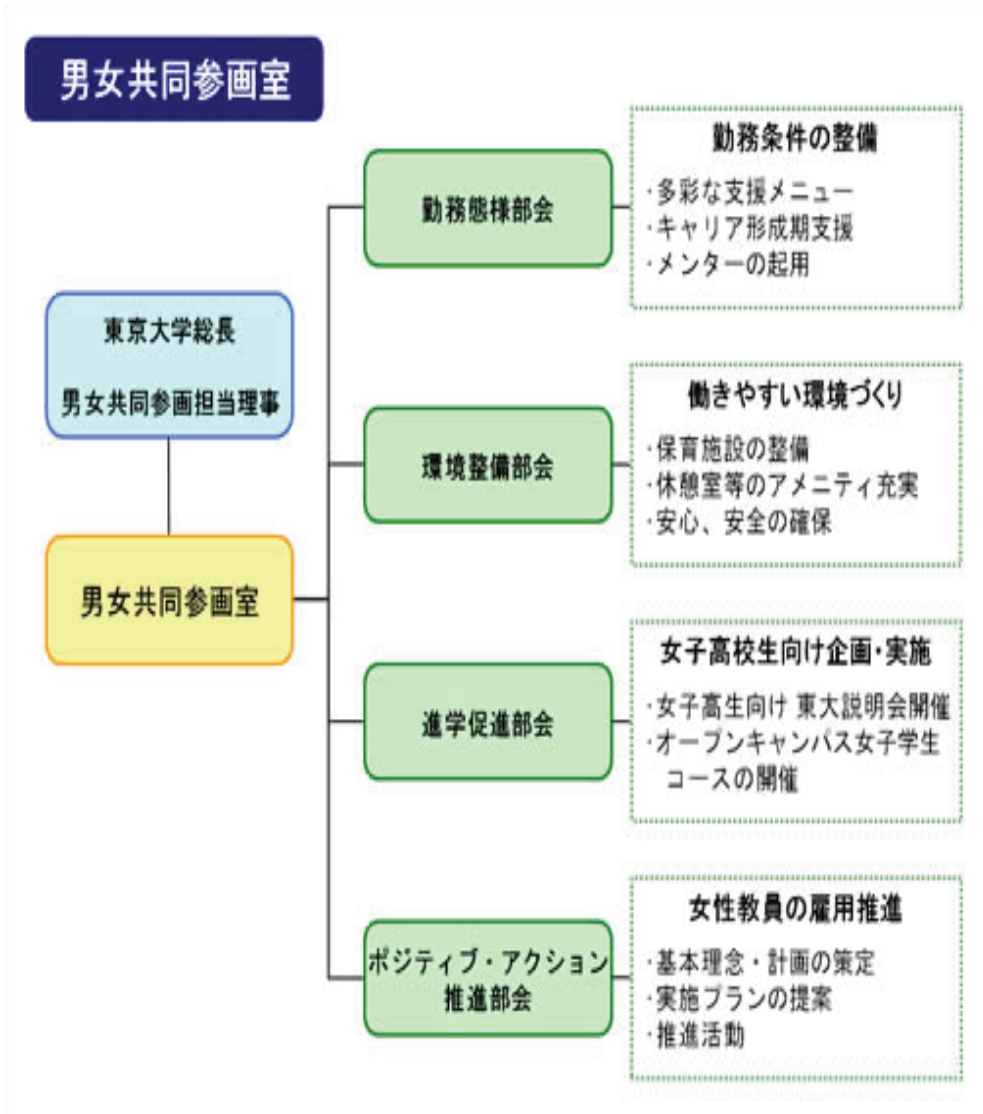
<sup>2</sup> 「アファーマティブ・アクションの有する「イメージ」から、能力の劣る女性を不当に優遇・評価するものであって、一種の「逆差別」に当たるとの批判・懸念さえ、存在する」（田村 2007: 2）が、田村がデモクラシーとの関わりから（田村 2007: 17-40）、愛敬がリベラリズムとの関係から（愛敬 2007: 41-63）、大屋が平等理論との絡みから（大屋 2007: 64-81）、松本がフェミニズムの歴史の中で（松本 2007: 82-105）、それぞれアファーマティブ・アクション、ポジティブ・アクションの意義を理論的に説き明かしている（田村・金井編 2007）。

<sup>3</sup> その中でも7.5%と最低の数値を出した京都大学に対して、東京大学は9.0%と「旧帝大」の中では比較的上位に位置する（国立大学協会 2007）。

<sup>4</sup> 以下東京大学の男女共同参画推進事業の事実関係については文部科学省（2009: 22-23）と男女共同参画室・オフィスのHP、また聞き取り調査の内容を参照しながらまとめた。聞き取りについては、男女共同参画オフィス・特任教授（女性研究者支援コーディネーター）都河明子教授と男女共同参画オフィス・特任助教（女性研究者支援相談室専門相談員）渡井いずみ助教のご協力を頂いた。

画推進委員会と男女共同参画基本計画策定専門委員会が設置されたところから計画は始まった。翌 2003 年には東京大学男女共同参画基本計画が策定され、東京大学男女共同参画宣言が発表された。2006 年に総長直轄の男女共同参画室が設置され、東京大学教職員・学生のための保育施設整備の基本方針が制定される。2007 年には男女共同参画室 HP の開設、東京大学男女共同参画推進計画の策定、病院職員対象の東大病院いちょう保育園開園などと同時に、平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業が採択され、男女共同参画オフィスが設置される。続く 2008 年には、男女共同参画室ポジティブ・アクション推進部会の設置を見る。

図 1 東京大学男女共同参画室実施体制

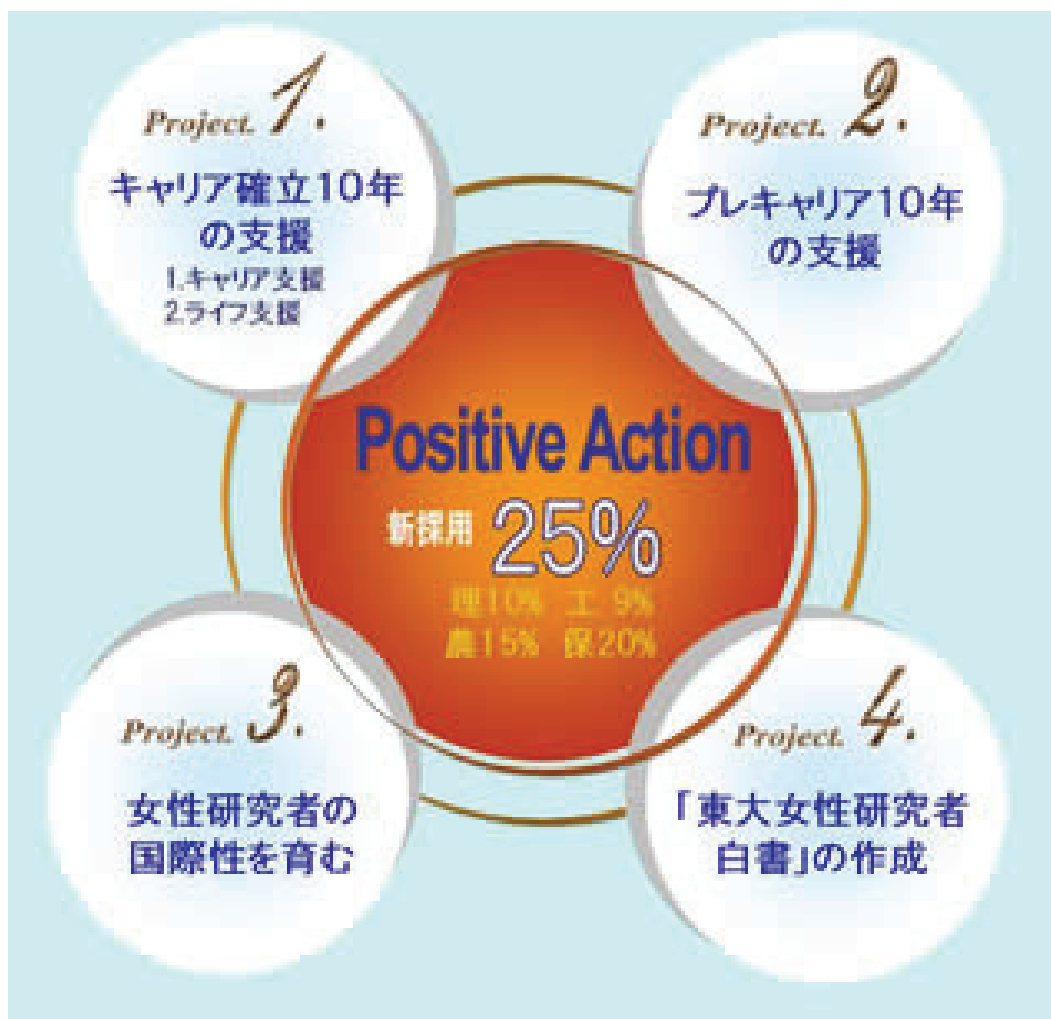


(<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/UT/Activities/index.html>)

## 2-2. 「女性研究者支援モデル育成」事業

平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業についてもう少し詳細に見ていこう。この事業は「東大モデル『キャリア確立の 10 年』支援プラン」と題されており、4 つの基本プロジェクトと広報や普及啓発のための 5 つのプロジェクトによって成っている。

図 2 東大モデル『キャリア確立の 10 年』支援プラン



(<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/Office/Mission/>)

「キャリア確立 10 年の支援」と名けられたプロジェクトはキャリア支援とライフ支援から成る。キャリア支援は、女性研究者を育成・支援するため、女子学生が研究者として独立するまでの 10 年間で重点支援するということである。具体的には、ポジティブ・アクション（2010 年までに、採用研究者（常勤）の女性比率を全体の 25%とする。常勤の女性研究者の分野別女性比率の目標を理 10%、工 9%、農 15%、保 20%とする）の実施、

女性研究者の情報ネットワーク構築（東大女性研究者コミュニティ FREUT というコミュニティサイトを開設）、女性研究者に支援要員をつけるための研究補助人材バンクの設置等の計画を進める。ライフ支援は、大学内の保育施設設備<sup>5</sup>（土曜日も開放、一時保育あり）とそれらを統合的に管理運営するための「保育園運営委員会」を中核とする運営システムの構築、情報ネットワーク構築（学内の子育て支援制度や両立のノウハウについて情報交換や交流できる場を設ける）、女性研究者支援相談室の設置（本郷キャンパス内に相談室を設置し、個人のキャリアや家庭状況に合わせて、きめ細やかな情報提供やアドバイスを行っている。4人のスタッフは英語対応可）、学内のワーク・ライフ・バランスを推進するためのシンポジウムなどの企画実施といった内容を含む。

プロジェクト2の「プレキャリア10年の支援」は、主に女子中高校生を対象に、現役の理系女子学生や社会で活躍している女性研究者の活動を紹介し、理系に関心を持ち進学してもらうための活動を行うものである。今までの実績として、女子中高生向け冊子『Perspectives』の作成（2007年）、DVD『東大 Women』の作成（2008年）、オープンキャンパス「女子学生コース」の実施、就職ガイダンスの開催などが挙げられる。

3つめのプロジェクトは「女性研究者の国際性を育む」である。女性研究者の国際性とリーダーシップを育むことを目指すものであり、研究者の視野を広げるために、国際的に活躍する女性研究者を招き、シンポジウム等を開催する<sup>6</sup>。連携する海外の大学に置いて東京大学における女性研究者の実態を紹介し、ディスカッションを行うといった交流も行っている。また、東京大学は世界トップクラスの10大学からなる国際研究型連合（International Alliance of Research Universities）に参加している。共同研究には「地球変動と地球持続性」という大きなテーマのもとに、「人間の移動」、「高齢化と健康」などの他に「世界の大学における女性の理解」があり、このセッションに積極的に参加する。

プロジェクトの4つ目は「東大女性研究者白書」の作成である。東京大学の研究者の実態調査を行い現状報告、各種支援制度の紹介などを掲載し、女性研究者の手引書とする。2009年1月に東大の女性教員・研究員を対象にアンケート調査を実施した。

最後に「その他」に振り分けられているのが広報活動、普及啓発活動である。その内容は、東大男女共同参画室・オフィスのHPのリニューアルと更新（英語版の作成含む）、リーフレット等の作成、ニュースレターの発行など。他大学や学会と連携しての男女共同参画活動の普及啓発に努めている。

---

<sup>5</sup> 2008年に4つの保育園が開園した。東大本郷けやき保育園（4月開園）、東大白金ひまわり保育園（10月開園）、東大駒場むくのき保育園（12月開園）、東大柏どんどろ保育園（全学対象）開園（7月開園）。また、「東京大学保育園運営委員会」が同年7月に発足した。

<sup>6</sup> 例えば、2007年11月9日に、東京大学山上会館リタ・コルウェルさん講演会「科学技術分野における女性研究者の活躍促進」を行った。また、2008年3月28日に、東京大学弥生講堂・一条ホールで、国際シンポジウム「世界のスーパー助成研究者が語る」を開催した。

### 2-3. 東京大学の男女共同参画プランの特徴と京都大学との比較

東京大学の男女共同参画プランの特徴は、実践的、継続可能なシステム構築に重きを置いている点と、なによりそのタイトルにもあるように女性研究者の「キャリア確立」を重視している点にある。東京大学は、一流研究者を育て、世界の中でトップレベルの大学になるという目標を持ち、世界トップ 10 に入るために必要な事柄として男女共同参画・女性研究者育児支援を位置づけている。女性研究者支援というと育児・介護のサポートや事情の配慮といったものがイメージされやすいが、このような背景から、東京大学はサポートとキャリア支援の 2 つの軸を据え、ポジティブ・アクションにおいても数値目標を掲げるなど積極的なのである。それは、「女性へのサポートがないことが、優秀な女性研究者を逃す結果になるなら、保育園を作って世界の優秀な学者を呼ぶべきです」、「理解のない学部や先生方には、日本国内を見るのではなく世界に目を向け、世界の中の東大と位置づけて考えるべきだと言って理解を求めます」（聞き取り）といった発言にも垣間見える。

女性研究者を積極的に採用し、育てることで世界の中でトップレベルの大学を目指すというロジックには、間に「多様性（ダイバーシティ）」確保の重要性が挟まっている。2009 年 3 月 3 日に東京大学が発表した「男女共同参画加速のための宣言」<sup>7</sup>では、「東京大学は、機会均等に根ざした豊かな多様性を確保することにより、時代の先頭に立ち世界の知の頂点を築くことを目指しています。」としている。ポジティブ・アクションに対する「女性研究者の優先的採用によって大学の質が下がる」というネガティブな見解に対抗する、「優秀な女性研究員育成→ダイバーシティ担保→大学の質向上」という論理展開がそこにはある。多様性が創造性に対して重要な役割を果たすことは周知の事実であり、例えばアメリカ合衆国のビジネスの現場では文化や人種、ジェンダーなどの多様性をいかに担保するかが問題になってきた（David 他 1996 など）。これは大学でも同様である。例えば社会科学分野では、男性中心であった学問にジェンダー論がメスを入れ、知の体系を揺るがし、豊かにするのに貢献してきた実績がある。優秀な女性研究者の雇用、育成自体が学問の振興にとって重要であるのは言うまでもなく、また女性教員研究者の増加を目指し、それを実現していくことでマイノリティに配慮した教育制度や施設設計も行われていくだろう。後続の女子学生にとって職場で働く女性像のロールモデルを提供するという意義もある。

一方京都大学も「女性研究者の包括的支援『京都大学モデル』」の名で平成 18 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されている。東京大学のプランと比較すると、「車座フォーラム」のような男女高校生と男女研究者との交流会に見られるような「交流・啓発・広報」事業、メンター制度（准教授以上の方が相談に応じる相談窓口）の設置のような「指導・助言」事業、病児保育室設置のような「育児・介護支援」事業といった類似する項目もある。東京大学と京都大学との違いは、東京大学が

<sup>7</sup> <http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/UT/History/declaration/acceleration.html>

女性のキャリア確立を大きく掲げるのに対して京都大学が「柔軟な就労形態による支援」事業を挙げていることである。勤務形態の弾力化によって女性研究者の研究・勤務の連続性を保証する（断絶させない）という意味でキャリア継続に貢献しようとしている点は評価できるが、これによって達成されるのは「女性も働ける大学」である。東京大学が打ち出している「国際的に活躍でき、能力の高い女性研究者を育て、それによって大学の質向上」というクリアなビジョンに比べると、女性研究者のキャリアに対する意味づけがやや弱いと言わざるをえない。ただし、東京大学の聞き取りでは「ポストが1つで応募者が2人いたら、事情を考慮するのではなく成果で決めます」との声が聞かれ、サポートもさることながら実績主義の厳しさが強く見られた。実績主義と女性研究者のキャリア確立がどこまで両立できるかは今後の経過を待たなければわからない。

### 3. 結論

以上、東京大学の男女共同参画推進プランとそれを支える視角を検討することで、京都大学のプランではやや弱かった女性研究者のキャリア形成に対する意味づけの違いを読み取った。両者とも女性研究者のキャリアに対する対策は掲げているものの、京都大学が柔軟な就労形態によるキャリア継続という女性研究者へのサポート姿勢を示したのに対して、東京大学は「国際的に活躍できる能力の高い女性研究者を育て、世界に通じる大学になることを目指す」という求心力のある主張を掲げた上で女性研究者の質向上に取り組んでいる。

『国立大学における男女共同参画を推進するために』（国立大学協会 2000）では女性教員数・比率を組織評価項目の評価への組み入れを提言の一つに掲げているが、学術機関としての高度な専門性を求められる京都大学では、単に数の帳尻を合わせるのではなく、女性研究者を増加させることで大学の質を上げようとする東京大学の姿勢が大いに参考になるだろう。実績主義の折り合いという点でどこまで結果を出せるかに関しては東京大学の取り組みにも疑問がなくはないが、女性研究者が大学にいられるようにするだけでなく、女性研究者の質向上という一段階高い目標を掲げることも、京都大学に必要な視角ではないだろうか。

#### <参考文献>

- 国立大学協会, 2000, 『国立大学における男女共同参画を推進するために』
- 国立大学協会, 2007, 『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書』
- 田村哲樹・金井篤子編, 2007, 『ポジティブ・アクションの可能性——男女共同参画社会の制度デザインのために』ナカニシヤ出版.

辻村みよ子, 2004, 「ポジティブ・アクションの手法と課題——諸国の法改革とクォータ制の合憲性」辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会.

文部科学省, 2006, 『平成 17 年度 我が国の研究活動の実態に関する調査報告』

文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課基礎人材係, 2009, 『女性研究者の活躍促進に向けて——女性研究者の支援事業取組事例』

David A. Thomas, 1996, “Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity,” *Harvard Business Review*(74): 79-90.

東京大学男女共同参画室・オフィス (<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/> 2010.2.10)

### 第3章 研究者の多様なロールモデル—日本女子大学の事例から

織田暁子

#### 1. 「研究者」とは

日本において、「研究者」は画一的なイメージが提示されがちである。研究者を目指すものは多くが男性であり、大学から大学院へとストレートで進学し、研究者としての道をすすむ。そして一日中大学や研究室にこもり、家庭を省みることなく、研究一筋に生きる。では女性研究者のイメージはというと、さらにそのイメージは強化され、家庭を振り返らずに研究のみに邁進する女性研究者像を思い浮かべるのではないだろうか。

しかし大学院を卒業した学生全てが大学の研究者になるわけではない。大学以外の世界でも、身につけた技術や知識、経験を生かすことができるはずであり、必要とされている。またそもそも大学院の学生には、大学、大学院とストレートに進学した者だけでなく、一旦、就職等で社会に出た後、再び大学に戻る者も多い。日本の大学には、こうした人々をあくまでも「例外」として捉えてしまう風潮はないだろうか。多様な経歴と将来を持つ人々が過ごす一時代として、大学院や研究者としての生活を捉えてはいけないだろうか。

筆者は、研究者としての道が限定されているがために、「女性が、どうしてもやむを得ず」研究中断する機会が多い出産や育児ばかりが、取り立てて問題となるのではないかと考える。つまり言い換えると、現状では、出産という理由以外では、研究を中断することが許されないのではなかろうか。出産・育児以外で研究を中断したり、一旦違う道にすすんだりすることが、研究者としての道を絶たれることと同意でなくなれば、多くの人にとって、人生の選択の幅が広がるのではないだろうか。そのためにはまず、研究者の多様なあり方を示し、さまざまなバリエーションにおいて、必要とする支援を受けられるようにすることが大切である。本章では、そうした多様なキャリアを応援する大学の支援策について検討する。

#### 2. 日本女子大学・女性研究者マルチキャリアパス支援モデル

ここで、こうした研究者としての多様なキャリアの支援を重視している大学の例として、日本女子大学をあげる。日本女子大学は、私立の女子大学であり共学の国立大学である京都大学とは大きく異なる。しかしながら、非常に現実的な視野に立って、研究者のキャリアを考えている。こうした研究者のキャリアパスの見方は、京都大学にとっても有用なものであると考えられる。平成18年度科学技術振興調整費において『日本女子大学女性研究者マルチキャリアパス支援モデル』プログラムが採択された。これは主に理学部を対象としたもので、女性研究者の出産・育児と研究活動の両立支援を中心に取り組んでいる。<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 日本女子大学マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室長・遠山嘉一氏、理学部准教授・



この支援モデルは、プロジェクト名の「マルチキャリアパス」という概念が、すべての根底にある。つまり、大学が多様なキャリアを受け入れ、多様なキャリアとして送り出すことを目的としており、こうした多様なキャリアを支えるために必要な支援策をとっている。ここでいう「多様なキャリア」とは、以下のようなものが想定されている。

#### 「モデル1：継続キャリアパスモデル

研究を中断したくない、アカデミックな研究路線を継続したいと望む女性研究者に対し、出産休暇・育児休暇中にも研究のアクティビティを低下させないシステム、さらには休暇を取らずに無理なく研究が継続できるシステムを構築します。非常勤研究助手による支援やITを駆使した支援を考えます。

#### モデル2：部分継続キャリアパスモデル

家庭の事情・結婚・出産など、途中で研究活動を中断せざるを得ないケースに対して、復帰を容易にするための支援を行います。たとえば足がかりとして非常勤助手への採用などにより復帰のバリアを軽減することを考えます。

#### モデル3：多様な職種からの柔軟なキャリアパスモデル

女性には諸般の事情からさまざまなキャリアパスを持つものも多くいます。研究者としての道を諦め違う職業に就いたが今なお研究への情熱をもち続けている者、違う職業に就いたからこそ研究意欲に目覚めた者などがいます。違うキャリアを積んできたからこそ新しい研究を構築できる資質を持っているとも言えます。このような多様なキャリアを持った人材を研究活動の場に受け入れることを考えます。

#### モデル4：多様なキャリアパスモデル

研究者とは大学・研究機関・企業などで研究・開発を職業とするものと考えられています。しかし、理学分野には、科学的な高度な専門知識と実践能力が必要である職種、たとえば科学行政、サイエンスジャーナリスト、コンサルタント、科学教育コーディネータなど多様な職種があります。女性研究者の中にはさまざまな理由で研究を断念しているものも多くいます。このような女性研究者の活動の場を多岐にわたった柔軟なものとして、理系人材の活躍の場の拡大を考えます。」

(<http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/project/model/index.html>)

---

永田典子氏にインタビュー調査を行った。また2009年3月10日に開催された2008年度第2回シンポジウム「マルチキャリアパス支援プロジェクト成果報告」に出席し、そこでの報告を参考にした。

つまり、育児期にも研究を継続し、もしくは中断しながらアカデミック分野での研究者を目指す道、一旦、研究者とは違う道に進んだ後に、再び研究に戻る道、アカデミックな研究者ではない進路など、多様な道を辿り、多様な道へとすすむキャリアの中に大学での研究を位置づけている。そしてあらゆるキャリアに対して、必要な支援を行うことを目的としている。このような多様なロールモデルをはっきりと提示することで、様々な人を研究の場に受け入れ、様々な立場で研究を行うことを助け、そして様々な道にすすんでいくことを支援するという立場をはっきりと打ち出している。

このプロジェクトの主な取り組みとして、ヒューマンリソース支援とユビキタスリサーチ支援の2つを紹介する<sup>2</sup>。

## 2-1. ヒューマンリソース支援

ヒューマンリソース支援とは、その名の通り、女性研究者のスキルアップやキャリアパスを支援し、人的資源を磨くための情報を提供するというものである。これが、多様なキャリアを受け入れ、多様なキャリアパスで送り出すための中心となっている。

就職支援の一環として、「e-ポートフォリオ」というシステム利用してキャリアを構築している。これは、個人の学会発表、取得資格、機器技能、就業データなどを集積して一元化したものである。自分の理解の程度や思考過程を可視化することで、自分のスキルを客観的に見ることができる。自分のレベルを把握することが容易になり、また過去の蓄積されたデータと比較することで、自分に向いているものは何か、臨む進路にすすむには足りないものは何かを確認することができる。この「ポートフォリオを活用した人材育成システム」は e ラーニング賞（文部科学大臣賞）を受賞した（文部科学省科学技術・学術政策局[2008：11]）。このデータベースは、全ての在校生と卒業生に公開されている。

また、もうひとつの特徴として産学連携が進められており、ここでは幅広い進路、就職先を想定してキャリアパスを描けるよう支援している。つまり、狭い意味でのアカデミック分野—大学や研究所、企業の研究職だけでなく、マスコミや専門職、一般企業といったあらゆる分野からの情報提供が受けられる。アカデミックと企業への就職が、断絶することなく扱われている。こうした情報が一元化されていることは、自身のキャリアを考える上で、非常に重要である。

## 2-2. ユビキタスリサーチ支援

とくに育児期の女性研究者を支援する制度として、ユビキタスリサーチ支援（通称 U-リサーチ支援）が実施されている。これは、ネットワークやコンピュータ・携帯電話を活

---

<sup>2</sup> プロジェクトの中心として3本の柱をあげており、ほかに、「次世代研究者・技術者育成のための調査・企画」として卒業生の調査や中学生・高校生への進路紹介などを行っている（文部科学省科学技術・学術政策局[2008：11]）。

用して、いつでもどこでも研究活動を行える環境をつくることを目標としている。これによって、出産前後や育児期間中に、一時的に大学などの研究現場を離れる場合も、自宅で研究が継続できるというわけである。具体的には、U-リサーチャーは①研究助手の支援を受け、②在宅でも研究が継続できる基盤と、③研究に集中できる環境の整備<sup>3</sup>を受けて、育児と研究の両立を目指す。

U-リサーチャーとして支援を受けられるのは、小学生(12歳)までの子供を同世帯で育児している男女研究者である。日本女子大学に所属を持つ実験系の研究者(院生、学術研究員、学振特別研究員、付属校教諭を含む)すべてが対象である。ここでいう学術研究員とは、いわば研究の場を得るためのポストであり、無給である。こうした人も、U-リサーチャーとしての資格を持つ<sup>4</sup>。

#### ①研究助手

U-リサーチャーは、雇用された研究助手の支援を受ける。実験や調査など研究の補助をしてもらうことで、育児との両立を図る。研究助手の条件は、女性であること、U-リサーチャーの要求するスキル条件を有することである。これは、若手女性研究者育成の一環としての研究助手雇用であるため、女性に限定されている。研究助手はU-リサーチャーをサポートするだけの存在ではなく、本人にとっても、自らのキャリアアップのための職となっている。したがって研究助手の経歴も、

1. 学部卒→院生+研究助手
2. 院卒→研究を継続し、スキルアップの一環として研究助手
3. 学部卒→会社→研究助手 多様なスキル獲得
4. 学部卒→会社→退職・結婚・育児→研究助手 キャリア復帰

などさまざまである。研究助手を務めた後、大学院博士課程に進学したり、研究員になったり、また研究に復帰する足がかりにしたりと、そのキャリアの利用も様々である。このように研究助手も女性研究者のキャリアアップにつながるものであり、新たなロールモデルを提示した。

#### ②在宅でも研究が継続できる基盤の整備

在宅でも研究が継続できる基盤の整備として、最も特徴的なのは、情報ネットワークシ

---

<sup>3</sup> <http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/activity/ubiquitous/index.html>

<sup>4</sup> そもそも、こうした「学術研究員」という無給のポストを設けていることから、日本女子大学が多様な人々を研究室に受け入れてきたことがわかる。多様なバックグラウンドを持つ人々に、研究の場を提供している。

システムで自宅と大学をつないだことである。単に電子ジャーナルを閲覧するだけでなく、テレビ会議システムや、リモート操作が可能な電子顕微鏡などの最先端実験機器の導入により、自宅での研究の幅が格段に広がることとなる。出産前後や、育児の期間中に、研究現場を離れる場合にも、自宅で研究が継続できるというわけである。

U-リサーチャーの自宅にテレビ会議システムを設置し、個人宅と大学を結ぶ。調査時点で、5件のU-リサーチャー宅に導入されていた。これによって自宅からゼミや授業への参加、研究助手との円滑な打ち合わせなどが可能である。実験室にいる研究助手と、自宅にいるU-リサーチャーが、お互いに姿を見ながら実験の指示、遂行を行うことが出来る。研究助手は明確に指示を理解でき、U-リサーチャーは実験経過を自宅にいながら自分の目で確認することが出来る。また、自宅にいながらゼミに参加したり、ときには教員の側が、自宅からゼミ生を指導したりすることもできる。大学に行かずとも、授業を行うことが出来るのである。

また多地点接続システムを導入することで、複数の個人宅と大学を同時に結ぶことも可能である。それにより、複数人が自宅にいる状態で、会議や交流会を実施することができる。大学に出向く回数を格段に減らすことが可能であり、育児中の研究者の有効な助けとなっている。

育児中の研究者は、いかに子どもを預けて大学にいられるようにするか、が大きな課題であった。実験助手・研究助手に頼るとしても、明確な指示を出すことが難しかったり、研究の進捗状況を確認できなかつたりという問題があった。しかし、テレビ会議システムの導入により、家にいながらにして、実験中の助手と綿密なやりとりができる。また、本人が大学にいななくてはならないことと、テレビ会議システムの利用により家にいてもかまわない用事とを取捨選択することが出来る。研究は自分が実験室に出向いて行い、可能な授業はテレビ越しに行う、といった選択をすることで、育児中の研究者が、家を離れることの出来る限られた時間を有効に利用できるようになる。

### ③研究に集中できる環境の整備

大学とNPOの連携による非施設型の病時保育制度を実施している。外せない用事があるときに、子どもが急に病気になった場合など、育児支援として非常に効果があると考えられる。NPOの活用に関しては、第4章に詳しいので、ここでは詳細は述べない。

## 3. 女性研究者支援のあり方

### 3-1. マルチキャリアパス支援の特徴

日本女子大学におけるこの支援策の特徴として、大きく2つの事柄があげられると考えられる。まず何よりも、多様なキャリアを肯定し、研究を続けようとする人には（中断があったとしても）、研究の場を与えるため、できる限りの支援を行うというものである。と

くに育児中の研究者のニーズにきめ細かく応じ、また手厚い支援を行っている。研究者を支える環境は、非常に豊かであるといえるのではないだろうか。

また、誰を支援するか、という選定の際に、「必要としている人に、支援を与える」というスタンスを貫いている点も特徴的であろう。これは、前章で紹介した東京大学の事例とは、大きく異なるものである。今現在の成果を重視しすぎることなく、むしろ研究者の将来性を支える体制がととのっている。

全ての研究者が、超一流の研究者を目指し、ただひたすらに「上」を目指すわけではない。日本女子大学の取り組みは、知的好奇心から研究を行いたい、といった幅広い動機による研究者を支援する可能性を示している。

### 3-2. 支援の課題と「女性研究者」という存在

このように、日本女子大学の特徴は、何より多様なキャリアを受け入れることと、手厚い育児支援である。これは裏返すと、人生において出産・育児が当然のこととして位置づけられているがために、育児支援がすすんでいるとすることができるかもしれない。女性研究者を支える育児支援の側面からみると、非常に豊かな支援策があり、充実しているように思われる。

しかし、課題は残されている。そもそもの問題として、日本女子大学のプロジェクトの担当者のインタビューから、女性研究者支援プロジェクトそのものへの疑問も抱いているという話を聞いた。つまり、この女性研究者支援モデル育成プロジェクトは業績（研究成果）を求められないプロジェクトである。大学という研究機関が採択するプロジェクトにおいて、研究成果ではなく、研究者が育児と研究を両立することが目標であるプロジェクトをどう位置づけるべきなのか、という葛藤があったという（聞き取り）。何をもちて育児と研究が両立できているかを判断する明確な基準は、ないといってよい。プロジェクトの成果を捉えることが、非常に難しくなっている。

さらに、こうした女性研究者に着目したプロジェクトであるがために、当の女性研究者の負担となっているという側面がある。女性だけの特別扱いであると捉えられることもある一方で、女性であるがために参加を強制され、プロジェクトに協力すること、ときには支援を利用することを強いられる傾向があるという（聞き取り）。そして支援を利用した女性研究者は、個人的な経験の暴露を強制されている。本来、結婚や妊娠、出産、育児といった事柄は非常にプライベートな問題である。しかしながら、この支援を利用しているということは、自分がその立場にあるということを公表しているのと同じことである。日本女子大学がすすめている多様なロールモデルの提示は、後に続く女性研究者を育て、エンカレッジするという意味で非常に重要である。しかしながら、そのために、当の女性研究者に苦痛を強いては本末転倒である。ロールモデルを提示してアピールすると同時に、個人のプライバシーに配慮する必要がある、現段階ではそれは不十分である。「女性研究者」

に特別な意味づけがされているために、大きな負担がのしかかっているのである。

#### 4. 京都大学への応用可能性

日本女子大学と京都大学の違いはさまざまであるが、ここでは2つの点をあげたい。まず日本女子大学は、小規模校であり、学部も少ないという点である。そのため支援の利用者が膨大になる恐れは少なく、必要としている人に「手厚い」支援ができるものと考えられる。京都大学のように、学部の違いによってニーズが多種多様であり、また非常に多くの研究者を抱える大学で細かな支援を実施するには、さらなる検討が必要である。

そして最も大きな違いは、冒頭で述べたように、京都大学が共学であり、日本女子大学は女子大であるということである。言うまでもなく日本女子大学の学生、大学院生は女性に限られており、現在の日本において、出産や育児の当事者になる可能性の高い学生ばかりである。出産や育児が人生において当たり前の事柄である、といったスタンスをはっきりと打ち出して支援を行うことは、女子大学であるからこそ可能な方策と言えるだろう。第1章で述べたように、研究者の女性の多くは、育児休業を望んでおらず、また一刻もはやくフルタイムの研究者に戻ることを望んでいる。しかし、そのことは研究者を目指す人が育児休業をとってはならないことを意味しない。育児休業をとるか否かは本人が決断すべきことであり、それによってキャリアが遅れることはあっても、道が絶たれてはならない。その点からも、育児休業をとることやキャリアを中断することにある意味肯定している日本女子大学のモデルケースは、非常に意味のある事柄だと思われる。しかし、これを共学で実施した場合、大いなる反発が予想される。つまり、女性は子供を生み、育児休業をとって一旦育児に専念し、その後仕事に復帰することが「当然」であるというのか、育児は女性の仕事だというのか、という批判である。

女子大学では、男性の存在が見えないことから、こうした批判を避けることができる。しかしながら、この女子大学の姿勢を、共学へ、つまり男女ともに応用できる可能性は十分あるものと考えられる。

出産や育児のために研究を中断することは、否定されるべきではない。育休をとらずに研究を続けたいというニーズにも応えなくてはならないが、一旦研究が中断されることを肯定した上で、育児と両立させながら研究を続けたいという人を支援することも必要である。研究の中断を肯定することは、すなわち復帰を容易にすることにもつながる。研究を継続し、まっすぐに研究者をめざす、という一本の道だけを支援するのではなく、様々な道を示し、支援することも求められている。そして、その道の続く先は、一流の研究者になることだけではない。多様なロールモデルを示し、様々な進路を支援することが重要である。そして出産・育児という「女性がどうしても避けられないこと」によるキャリアの中断だけでなく、様々な理由で研究者としてのキャリアを中断してきた男女に対しても、道を提示することが求められる。今日育児支援として謳われている支援策の多くは、

家族の介護や自身の病気、怪我など様々な場面でも役立つはずである。

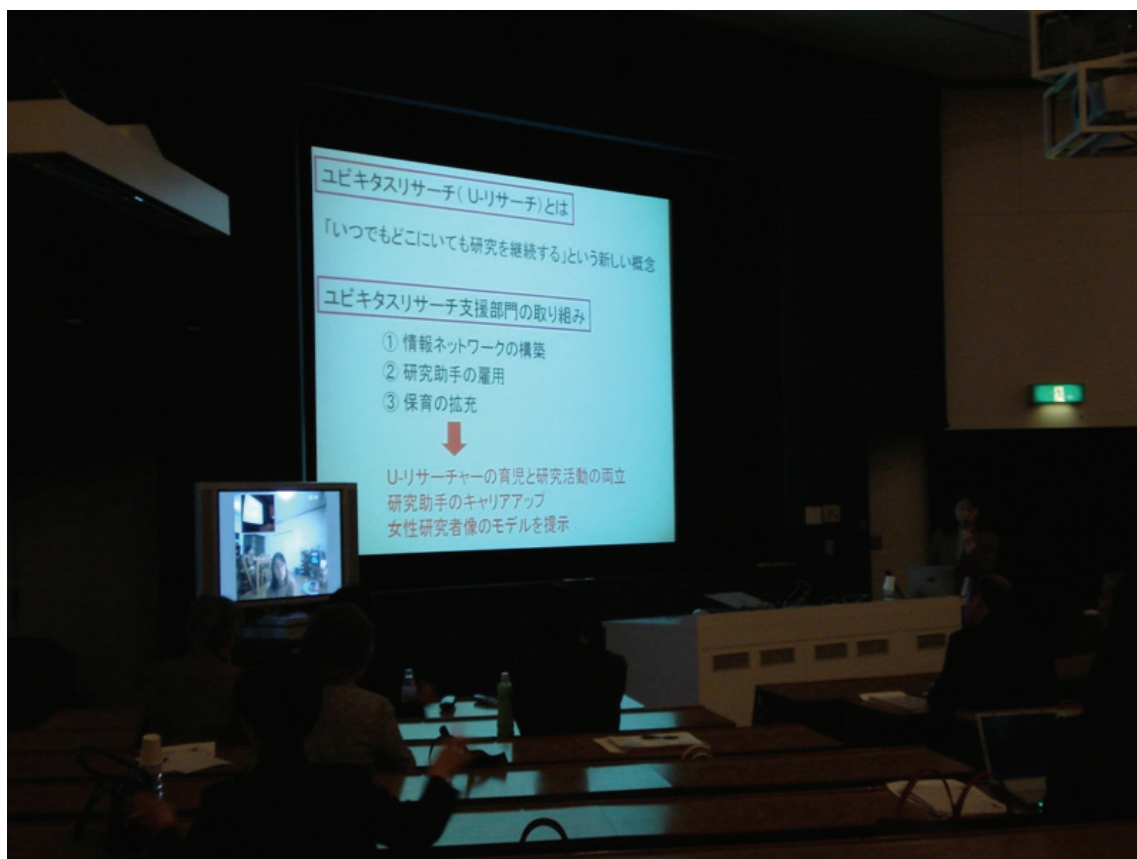
こうした女子大学の取り組みを、共学へと広げ、男性も対象としていくことが望ましい。そうすることで全ての研究者にとって、安心して研究に打ち込むことの出来る環境がもたらされるであろう。

### <参考文献>

文部科学省科学技術・学術政策局、2008『女性研究者の活躍促進に向けて～女性研究者の支援事業取組事例～』

日本女子大学 女性研究者マルチキャリアパス支援モデル ホームページ

(<http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/> 2009.2.20)



写真は、TV 会議システムを利用して、シンポジウムの報告に参加した U-リサーチの様子。(2008 年度第 2 回シンポジウム「マルチキャリアパス支援プロジェクト成果報告」(2009.3.10)にて撮影。)

## 第4章 新しいまなざしの研究者支援

竹内通子

### はじめに

前章で考察した東京大学、日本女子大学の研究者支援の取り組みは、前者が世界の大学を意識する研究実績主義的なものであるのに対し、後者は、研究実績に関係なく、今、現実的に支援を必要としているものに支援をするという正反対のスタンスを取っている。しかし、この2大学の支援プランには、共通点もある。それは、どちらも大学当局が主導し、ほぼ、その関係者、当事者のみがプランを作っているということである。つまり、双方向でのつながりの中で、作り上げられたプランである。それに対し、この章で考察する2つのモデルは、年代という縦方向、あるいは地域、NPO という多方向のつながりを模索しながら、新しいネットワークを作り上げ、研究者を支援するまなざしが示された。そこに、多様化する大学、研究者に対応する新たな支援プランのヒントがある。そこで、この章では、特徴的なネットワークを構築している慶應大学、東大駒場地区保育所の2箇所を取り上げ、最後にこの章での視点にたった子育て分野での京都大学への提言を行う。

### 1. 慶應大学

#### 1-1. 慶應大学の取り組み

平成20年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に慶應義塾大学「ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援」が採択されスタートした。期間は、平成20年7月1日～平成23年3月31日。出産・育児というライフステージを経験する女性研究者に対し、周囲を取り巻く多様なコミュニティ、家庭・大学・地域・次世代等に豊かな関係性を持たせることでソーシャルキャピタルを醸成し、母と研究者の立場が両立するように全学で支援するプロジェクトである。ワークライフバランス研究センター(2008年2月、藤沢キャンパスに設立)を推進拠点とする。支援の過程では、すでに育児・出産経験のある女性研究者やこれから母となる若き研究者の卵たちとの関係性を深めるだけでなく、性別や子供の有無にかかわらず、すべての本学関係者の意識に働きかけ、男女共同参画社会の構築に必要な環境整備の諸段階を踏む(慶應義塾大学出版会 [2008])。慶應の特長としている地域社会との親密な関係性や充実したインターネット環境等の利点を最大限活用し、社会貢献できる世界基準の女性研究者支援モデルを構築することを目的とする。

慶應義塾大学が考えるソーシャルキャピタルとは、人と人との信頼関係、コミュニティ



の連帯など協調行動を促進し、社会の発展に寄与する社会組織の特徴を指す。お互いに信頼関係があり、コミュニティの中で助け合うことが、全体のパフォーマンスを上げ、個人にも良い結果をもたらすという考えであり、そういう状態を目指すことを目標としている。

## 1-2. 慶應義塾大学の女性研究者の現状

注：専任教員＋有期本務教員(客員教員、有期教員、特別研究教員)で算出

女性研究者比率は全国平均（18.9%）よりは、やや高い(19.2%)が、女性研究者の比率はキャンパス・学部ごとに大きく異なる。キャンパス、学部別では、医学、理工、総合政策、看護医療学部では女性研究者のうち任期付き教員（有期教員、訪問・招聘講師、特別研究員等）の割合が高く、職位が高くなるほど女性比率は減少、反面、任期付き研究員の80%が女性である。また、女性大学院生に比べて女性教員比率が低い（慶應義塾大学出版会 [2008]）。この現状から、ちょうど出産・育児の時期と重なる場合が多い女性研究者のキャリア初期の任期付きポジションにおいて、その両立が可能となる施策・制度改革が不可欠である。

## 1-3. 女性研究者支援の具体的な施策(4つの柱)

慶應義塾大学は、女性研究者のキャリアを継続するために、コミュニティ形成とソーシャルキャピタルの醸成を狙った以下の4つの支援策を計画し、実施に取りかかっている。先ず一つ目は、推進体制の整備である。裁量労働に配慮したワークロード軽減し、代替要員の配置等の勤務制度を整備する。また情報支援環境の整備も同時に行い、地域連携体制等の強化を促進することで、出産・育児時期の女性研究者のキャリアの中断・喪失・孤立等の不安を軽減する。

二つ目は、柔軟性の高い育児支援策である。たとえば、学生・地域住民らによる学内施設を活用した一時保育、短時間保育、キャンパスごとに利用可能な保育等の地域資源の情報提供の実施などが計画されている。また、育児と研究を両立する女性研究者の大きな悩みの一つになっている、「子供が病気の時」(保育園が利用できない時)の研究の中断、欠勤、周囲への負担、気兼ね等に対して、NPO 法人と共同開発プロジェクトを立ち上げ、在宅での病児保育を実施する試みが動き出した。これは、研究者、子供両者にとって有益なサービスであるが、反面、現状では都内に限定されていること、長時間の実験、実習、休日の学会等のニーズへの対応の難しさが課題となっている。

三つ目は、エンパワーメント支援である。相談窓口の設置やキャリア構築に関するコンサルティング、インターン制度の整備、女性研究者のコミュニティ形成への支援、附属中学・高校におけるキャリア構築に関する教育、国内外大学との国際的女性研究者支援ネットワークの構築が挙げられている。

最後は、ワークライフバランス、男女共同参画に関するニーズ調査の実施、各プログラムの評価である。両立における課題調査を全教員対象に2009年12月に実施予定である(慶應義塾大学ワークライフバランス研究センターホームページ)。

#### 1-4. 支援策の実施状況

2008年2月にプロジェクト推進拠点として、湘南藤沢キャンパスにワークライフバランス研究センターを開設し、慶應義塾大学におけるワークライフバランス施策のあり方に関するアクションリサーチを行っている。また、上記センターのメンバーを中心に各キャンパスにワーキンググループを設立し、問題点の異なる各キャンパスのよりキメの細かい支援を行う体制を作ろうとしている。

女性研究者25%以上をめざす具体的な取り組みとして、以下のものが決定、あるいは始動は始めている。

- ・男女共同参画室の設置(決定)
- ・女性医師の両立支援の人事制度(医学部2008年度～)
- ・キャンパス内一時保育(保育サポーター養成開始)
- ・研究業務補助員の配置(2009.12～)
- ・病児保育(在宅・大学内)の共同開発(2009.12～)
- ・Web会議運用開始(自宅から研究ミーティング参加。2009.10～)
- ・ネット上の女性研究者コミュニティ形成(2009.3～)
- ・学外(自宅等)から大学ネットワークアクセスの整備(一部キャンパスで実現)
- ・次世代のエンパワーメント(学部学生を対象にした講演会・座談会の開催。2009.11～)
- ・両立における課題調査(全教員対象。2009.12実施予定)

(慶應義塾大学出版会 [2008])

#### 1-5. 慶應義塾大学の特徴

大学の研究者といえども、大学だけのネットワークで、出産、育児、介護などのライフイベント時期に、研究者の立場と私生活を両立することは難しい。大学だけでなく、地域、

次世代などのコミュニティに注目して、公私両立の支援プランを構築しようとしているのが最大の特徴である。それを慶應大学は、「ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援」と謳っている。つまり、ソーシャルキャピタル醸成という視点から、多方向からのネットワーク構築を目指す。地域・海外・学術とのコラボレーションを進めているが、なかでも世代間のコラボレーションの核として、小学校からの一貫教育校として培われ、単なる同窓会組織の枠を超えた慶應義塾独自の OB・OG 会である「三田会」を位置付けていることが、最も際立った特徴といえるであろう。

#### \*三田会

塾員(義塾社中)同士の強い結束から自然発生的に誕生。「三田会」という呼称は 1902 年(明治 35 年)から。1963 年「連合三田会」(1967 年「慶應連合三田会」に改称)となる。年度三田会、地域三田会、職業三田会その他各種の三田会によって構成される慶應同窓の大集団。現在(2001 年度)、871 団体が登録。

それぞれが日本全国、世界各地に散らばる「義塾社中」(慶應義塾卒業生)の交流、結束をより活性化する重要な役割を持つ。教員も所属するが、基本的には、あくまでも慶應義塾卒業生の会。

(慶應義塾 ステンドグラス「三田会」ホームページ)

### 1-6. 課題

慶應義塾大学が、プロジェクトの核に位置付ける三田会は、慶應型ソーシャルキャピタルの醸成には必要不可欠ではあるが、その存在は両刃の剣であることを、この慶應のプロジェクトは認識すべきである。三田会のなかでも、特に幼稚舎(小学部)からの結びつきは、非常に強く、精神面だけでなく、経済的、地域的等に強い結びつきを持つ組織であるがゆえに、その結びつきの強さが、他のネットワークとの間に壁を内側からも、外側からも作りかねない。もちろん、多種多様なネットワークの枝を結ぶ、強力な接ぎ木としてなら三田会は最良最適だ。しかし、三田会だけを偏重することは、かえって多様なネットワーク構築の妨げになりかねないことに、このプロジェクトは充分配慮すべきである。

また、現段階では、出産、子育て期の女性支援に特化していて、介護等の今後増える事が予想される研究継続の障害になる問題への男性研究者を含めた支援のアプローチが、まだ不十分である。

## 2.東大駒場保育所

### 2-1. 東京大学保育施設の現状

東京大学は、2002年に男女共同参画推進委員会および男女共同参画基本計画策定専門委員会が設置され、翌2003年には「東京大学男女共同参画基本計画」が策定された。2006年に総長直轄の「男女共同参画室」が設置され、「勤務態様部会」「環境整備部会」「進学促進部会」「ポジティブ・アクション推進部会」の4部会で、具体的な支援策を展開してきた。2007年(平成19年度)文部科学省学術技術振興調整費「東大モデル”キャリア確立10年”支援プラン」の採択を受け、同年9月に本部棟9階に「男女共同参画オフィス」を立ち上げ、5つの支援プロジェクトの推進とともに、4部会とも協働して包括的な女性研究者支援システムの構築に取り組んでいる。ポジティブ・アクションの推進等のキャリア支援、子育て環境の整備等のライフ支援からなる「キャリア確立10年の支援」のプロジェクト1、女子学生(含・女子中高生)への研究者ロールモデルの提示等による理系進学への推進活動を行う「プレキャリア10年の支援」プロジェクト2、女性研究者の国際性を育むプロジェクト3、東京大学の研究者の実態調査を行い現状報告、各種支援制度の掲載等を行い、女性研究者の手引書となる「東大女性研究者白書」の作成を行うプロジェクト4、「男女共同参画オフィス」の広報活動を担当し、パンフレット、リーフレットの発行等を行うプロジェクト5からなる。

その中で、環境整備部会は、男女が共に研究、学業、仕事を継続できる学内環境の整備のための提案・企画を行っており、特に現在、プロジェクト1のライフ支援プランと協働して、保育施設の整備に重点をおいている。東京大学のキャンパス内には、これまで「たんぽぽ保育園」(本郷・文京区認可保育園)、「東大駒場地区保育所」(駒場・東京都認証保育園)、「医科学研究所臨時授乳室」(白金)の3保育施設が存在し、教職員が利用してきた。しかし、これら既存の施設だけでは、十分に学内のニーズを満たせない状態が、長く続いてきた。また、首都圏の保育園は待機児童が増え深刻な状態にあり、研究者も研究の停滞や中断を余儀なくされるケースが目立っていた。そこで「環境整備部会」は2006年に「東京大学教職員・学生のための保育施設整備の基本方針」という基本方針を策定し、2007年4月に特定部局対象保育園として「東大病院いちょう保育園」(本郷・院内保育園)を開園した。さらに、本郷(東大本郷けやき保育園)、駒場(東大駒場むくのき保育園)、柏(東大柏どんぐり保育園)、の各キャンパスに全学対象保育園を2008年度中に新設し、また、白金キャンパスの臨時授乳室も建て替え、同年10月に「東大白金ひまわり保育園」として全学対象保育園として生れ変わった。プロジェクト1のライフ支援は、以上の保育園間の相互交流を図り、連携を強化し、情報共有できるネットワークの構築を推進している。

## 2-2. 駒場地区保育所（東京都認証保育園）の特徴

現在(2009年4月)東京大学4キャンパス内にある7つの保育施設の中で、我々がヒアリング、見学をした駒場地区保育所(東京都認証保育園)は、他の保育施設と大きく異なる特徴を持っている。それは、成り立ち、運営形態、対象者の3点にある。

1971年、東京大学駒場校舎、裏門付近の不利用校舎に、駒場の教職員、学生、周辺住民の育児(育自)のサポートの場としてスタートした認可外保育所が、駒場地区保育所の前身である。2004年、旧校舎が耐震診断で不適合となり、場所を教職員用テニスコート南側に移転し、設計段階から保護者である建築専門家らが参加し、同年5月、男女共同参画施設として新園舎が完成、同年9月より東京都の認証保育園(A型)となった。つまり、その成り立ちにおいて、この保育所は、東大教職員以外の周辺住民もその対象者としてスタートしている。

そして、東大が場所を提供し、運営はNPO法人「駒場育児の会」が担い、支援対象者を非常勤も含む東大教職員、学生、周辺住民まで広げる運営形態をとっている。園と労組・保護者・職員からなる運営委員会が定期的な意見交換をしながら進めている保育方針も他に類を見ないものが多い。4・5歳クラスの保育士を10人に1人で対応、寝返りが打てるようになるとオムツ不使用・泥んこ遊び・構内散歩(毎日平均8枚の下着の洗濯)、年4回の園外保育(有料)、学童保育の受け入れ(基本的に、当保育園に弟・妹が通園している場合・有料)、夕食サービスの実施(午後6:30~8:30予約有料・12名限定・学童含)、学会保育の実施(有料・休日可)などがある。

## 2-3. 問題点

天然素材を豊富に使い、太い天然木の柱と吹き抜けの天井の園舎の中を、泥んこで元気良く挨拶してくれる園児、研究者である保護者、落合園長はじめ職員の方と接すると、この保育園に関する全ての人の保育方針に対するハード面ではなくソフト面に対する深い共感が共有されていることを強く感じた。しかしながら、入園を強く望む待機児童が20名をこえるこの保育園にも問題点はある。

まず、保育料の高さが挙げられる。年収別に段階別保育料システムを設置している他の認可保育園に比べ、この園の保育料は平均54000円と高額で、どうしても高学歴、高収入の保護者に偏りがちになる。したがって低収入であることが多い留学生、院生、あるいは不安定な有期の特別研究員等が利用しにくいのが現実である。保育料だけでなく毎日の大量の洗濯物、園外保育時等の別途料金の負担、付き添いとしての保護者の行事参加義務など、物心ともに保護者の負担が大きい。

また、質の高い保育を目指すとして、どうしても保育士等の労働待遇にしわ寄せがくる。都の認証保育園A型になっていることで、保育料の値上げも簡単ではなく、落合園長談では、園長も含めた多くの職員が高校新卒者と同等の給与であり、過去に一斉大量退職騒動も経験したとのことであった。保護者や保育児のまなざしから見れば、利便性が良く、柔軟で素晴らしい保育環境であるが、そのしわ寄せが、保育士はじめそこで働く側に集中している現状を見過ごすべきではない。東京大学が2003年に発表した「男女共同参画宣言」のなかで「大学は高度の教育研究機関として社会の制度のあり方や人々の考え方に大きな影響を及ぼしうる。……東京大学がこうした責任と可能性を自覚する必要性はきわめて高い。」と謳っている。もちろん現在、NPOが運営しているこの保育所は、完全な大学施設ではないが、研究者支援という側面を持ち、大学構内に存在し、「保育所設置の経緯から東京大学の教職員組合がその運営に深くかかわっていた」（「保育所建て替えと男女共同参画」NPO法人東大駒場子育ての会 [2006]）のであれば、ここに生ずる不均衡な利益享受を是正する努力をすべきである。

しかし、今、一番の問題点は、新園舎が出来、都の認証保育所となったことで、保育をサービスとして享受する姿勢の利用者が増え、いままで30年以上の時間をかけて積み上げてきた子育て方針の共有が難しくなったことだと、ヒアリングに応じていただいた、この園の運営を担うNPO法人東大駒場保育の会理事で、現保護者でもある東京大学大学院総合文化研究科・瀬地山角准教授の指摘（「瀬地山 聞き取り」[2009.3]）があった。保育所もまた、サービス業としての側面も否定できないが、消費者としての立場のみを主張する保護者が増えたことで、当初、それぞれの立場の保護者が、手弁当で時間や技術を持ち寄って、協働して保育園を運営しようとする多方向の関係が薄れつつあることが、現在、この保育所が抱える一番の問題であろう。消費者として最大限の利益（サービス）を受けようとする新しい保護者と、当初の理念で結びついた保護者の軋轢を解消することが、課題の一つとなってきている。ソフト面の共感ではなく、高学歴・高収入の利用者が多い等の従来、問題点となっているハード面に魅力を感じる新しい入園希望者が増えているのは皮肉なことである。

## おわりに

我々が保育施設の環境整備を考えると、それは多くの場合、保育料、保育時間等の親側の利便性が重要な検討対象となる。もちろん、それらは最優先に整備されるべき項目で

あることに変わらない。しかし、本章の2大学の見学・ヒアリングを通して、保育理念や子供の権利、あるいは研究者という特殊な労働形態等を強く意識して保育施設を作る選択もあるべきではないかという思いを強くした。その理由は、アカデミアにおいても急速に進むグローバル化と労働形態の変化の2点である。この2点を踏まえ、大学に設置される保育施設もまた、その設置・運営・対象者に関してより柔軟で多様な形態を求められる。大学内の保育施設も、多様な選択ができることが望ましい。

各大学の女性研究者支援モデル育成事業の中の子育てに関するプランの概要をみると、国立大学をはじめ、世界に目を向けた大学ほど研究に対する子育て期のマイナスをいかに小さくするかという視点ばかり特化されている。研究環境を子育て期でない時を100%と考えれば、それにいかに近づけるかばかり先行しているように在野で子育てを経験した筆者は思う。もちろん、多彩な研究者が各自で子育て期のメリットも論じられてはいるが、大学当局の支援プランのなかに子育て期をプラスにする視点は感じられなかった。もちろん研究者が、他の勤務者のような働きかたを出来ないことは承知しているが、それでもなお、世界と競う研究者にとっては、子育て期こそをプラスにと考える余裕がなく、張り詰めた毎日のなかでの研究生活が続き、支援する側の視点もその張り詰めた生活の維持以外の視点が含まれているとはいえない。では、研究の成果と子育て期を両立するには、どうすればいいのか。筆者は、先に述べた2点の変化を念頭においた多様で柔軟なまなざしという立場から、企業内保育所のような各大学の事情、ニーズに配慮した大学保育所の設置を柱とした子育て支援プランを提案する。

京都大学の子育てへの視点は、60年代の保育所設置運動から始まる。1977年の社会福祉法人化まで、朱の実保育園、風の子保育園は、京大の敷地を使用し、京都大学の保育所として利用され、また教育学部等の実習も行われていた。99年まで、朱の実保育園の北側で、0歳児の共同保育所があり、90年代半ばまで、非常勤保育者を大学の経費で支え、99年まで大学が人的援助を続けた。しかし、保育園の法人化(77)、国費2重取り批判(88)(京都大学新聞 [2007.12.16])、大学の法人化(04)などもあり、大学当局との距離感が出来てしまった。現在、朱の実は3割、風の子は5割を京大関係者が占めているが、両園とも京都市の認可保育園となり、京大の敷地は利用しているものの私立保育園として独立している。一方、大学では、2006年に女性研究所支援センターが設置され、様々な支援が実施されていることは、京都大学の章に詳しい。

グローバル化という視点からみれば、京都大学では、現在2000人を越える留学生や海外からの研究者がいる。研究者のバックグラウンドも多様化し、また大学同士の国際交流も頻繁になり、アジア版エラスムスのような交流が生まれる中、大学がその運営にも関わる

学内保育所が必要ではないか。多様な国々から、様々なバックグラウンドを持つ、様々な立場の研究者を大学の構内で、様々な方向から、その子育て期を支えることができないものであろうか。海外から短期(6ヶ月～1年)で京都大学に来る研究者に、子育て期の女性が少なくない。しかしまた、京都大学での研究に、子どもを同行しないものも少なくない。もちろん、家族等のサポートがあり、母国のほうが安心できると判断するものもいるが、反面、情報が少なく、子どもを同行させることに不安があり、諦めたものも多い。私的に不定期に開催している茶話会等の関係で、何人かの子育て中の留学生、研究者の意見を聞く機会があった。ある研究者は「何年もいるわけではないし、自分の国と頻繁に往復するので、認可保育園に行かせることも難しいけれど、やはり支援センターの一室での保育ではなく、保育園としての環境で大勢の子どもたちの中で、育てたい。研究もしっかりしたいけど、こどもの成長にも立ち会いたい。」と訴えた。また、研究生の一人は、経済的、あるいは語学的な不安から、同行の決心がつかず、6年間も年一回しか会えず、親子関係が不安であるという。なかには、子どもが精神的に不安定になり、祖父母が同行して短期間来日したものの、祖父母も日本語が話せず、研究者が大学に居る間の遊び場、預け先に苦勞しているものもいた。言語の問題も重要である。たとえば、新潟大学が提案するような学内シッター(大学指定研修、修了者)制度を参考に、母国語あるいは英語を話せる人材を保育所や病院で活用して、サポートし、海外からの研究者の保護者としての不安を解消する取り組みは、多様で優秀な研究者を受け入れることに多大な貢献をするものと考えられる。せっかく多くの海外の提携大学があるのであれば、そこの子育て施設、あるいは情報センターのようなところと子育てネットワークを構築して、事前に情報を交換しあうシステムを作ることも可能である。子育て期であっても、京都大学では、不安なく研究に取り組めるという認識が国際的に広がることは、世界の大学と競う大学としての大きなアピールとなりうる。

次に、研究者の勤務形態の変化という視点であるが、近年、全国で毎年約1万5000人が博士号を取得する。しかし、大学の「正規」教員の新規需要は、年3000人程度、特別研究員など不安定な一時的な職を入れても6000人程度である(山田〔2009〕)。その上、4年制私立大学の約44%は赤字である(朝日新聞 2010.2.15 朝刊)。当然、大学は、コストを削減する一環として、「正規」教員を減らしている。それは、以前のように、たとえ不安定な立場(非正規の非常勤講師等)で研究をしても、いずれ、安定した「正規」教員や研究所の所員として研究を続ける立場になれるという保証がないことを意味する。つまり、一生、非正規の立場の研究者も多数現れる可能性が大きいということである。このような研究者の雇用形態の変化を見過ごすことなく保育料、期間などに充分配慮し、それに、



対応する学内保育所は出来ないだろうか。現在は、京都大学を含め大方の国公立大学の研究者支援の対象は、助教以上の「正規」教員、学生に限られる。予算等、難しい問題はあるが、支援の対象を非正規の研究者、学生にも広げるべきと考える。もちろん、既存の保育園を否定するものではないが、徐々に、様々な勤務形態に考慮されてきているとはいえ、やはりそれは、休日も固定して9時～5時で勤務する形態の労働者を基本としている。一方、研究者の立場は、それに比べ不規則で、学会など休日も固定しにくい。非正規であれば、余計に長期的なスケジュールは立てづらく、収入面でも厳しい。保育料の高さの問題はあり、地域性や実状は異なるが、東大駒場保育所のように保育児だけでなく、その兄弟の小学生までも場合によっては、夕食が一緒にとれる学内学童クラブのようなものを併設する柔軟さは、研究者にとってだけでなく、子どもたちにも目を向けた支援であり、慶應大学の世代間、地域とのつながりは近隣大学、地域、行政との連携を模索する京都大学の男女共同参画の子育て分野における推進にも大きなヒントがある。

60年代に他大学に先駆けて、保育所設置運動を開始した京都大学だからこそ、筆者は、文部科学省の省内保育所(2001年)あるいは企業内保育所のような、アカデミアのグローバル化、多様化に、いち早く対応した柔軟な大学の構内保育所の設置を軸とした子育て支援プランを提案したい。大学、保護者、NPO、地域の人々などがパラレルな立場で関る、この章で示した新しい運営形態だからこそ、このような保育所も可能ではないだろうか。もちろん、子ども、保育所で働く側にも、充分考慮しながら、大学の中で、さまざまな子育てを、様々な立場の人が関って、皆で支えることをめざしたい。「授乳をしてくれます」「子どもとお昼食べてきます」そんなことが、女性研究者ばかりではなく男性研究者も臆することなく言える環境が普通になってこそ、京都大学は男女共同参画が推進された世界レベルの大学といえる。

### <参考文献・資料>

- NPO 法人東大駒場子育ての会 編 2006、「東大駒場地区保育所 35周年記念文集」  
大沢真知子・原田潤子 編著、2006 『21世紀の女性と仕事』(財)放送大学教育振興会  
慶應義塾大学出版会、2009 『慶應義塾ハンドブック 2008』  
小舘香椎子 監修、2007『光できらめく理系女性たち—理想のワークライフバランスを目指して』オプトロニクス社  
小針誠 著、2009 『〈お受験〉の社会史 都市新中間層と私立小学校』世織書房  
恒吉僚子・S.ブーコック 編著 2003『育児の国際比較 子どもと社会と親たち』日本

放送出版会

山田昌弘 著、2009 『なぜ若者は保守化するのか(反転する現実と願望)』 東洋経済新報社

慶應義塾大学ワークライフバランス研究センターホームページ

URL:<http://www.wlb.keio.ac.jp/>

慶應義塾 ステンドグラス「三田会」ホームページ

URL:[http://www.keio.ac.jp/ja/contents/stained\\_glass/2002/233.html](http://www.keio.ac.jp/ja/contents/stained_glass/2002/233.html)

東大駒場地区保育所ホームページ

URL:<http://www4.ocn.ne.jp/komabaho/documents/front.htm>

## <第Ⅱ部> 国際比較

## はじめに

谷紀子

さらに日本だけでなく、各国の女性研究者事情に目を向ける。ここでは、オランダ・中国・ウクライナを取り上げる。

まずオランダという福祉国家の体系が日本とは比較的近い国に焦点をあて、日本への示唆とする。エスピン・アンデルセンの福祉レジーム論によると福祉国家は脱商品化指標と階層化指標により三つの類型に分けられる。脱商品化指標は、具体的には年金、疾病手当、失業手当の給付水準と資格要件によって計られる。第一点はどの程度人々が社会給付にアクセスしやすいのかという受給資格ルールに関するものである。例えば適切な生活水準を得る権利がニードテストなどに関わりなく保障されているならば大きな脱商品化効果を有しているといえる。第二点は給付が平均的生活水準を大きく下回るか否かという点である。第三点はどのような人々が給付対象となるかどうかという資格に関するものである。給付資格には救貧法的な資格に端を発しミーンズテストなどを課すものがある。それに対して勤労業績に応じて受給資格を付与しようとするものと普遍的市民権（受給資格は市民であること）に基づくものがある。

第二の指標である階層化指標は社会政策が社会の階層化に影響を与える度合いである。「より根本的な問題は社会政策によってどのような階層構造が制度化されるかという点にある。福祉国家は、ただ不平等な構造に介入しこれを是正しうるメカニズムであるばかりではなく、それ自体が階層化の制度なのである」(G・エスピン・アンデルセン 2002:25)。階層化指標は、具体的には職業別社会保険やミーンズテスト付社会給付の割合などによって査定される。

このような指標をもとに次の3つに福祉国家が分類された。①社会支出が大きく普遍的社会保障制度をもとにし、なおかつ脱商品化指標が高く階層化指標は低いスウェーデンなどの社会民主主義レジーム、②社会支出は中程度であり職業別・地位別社会保障制度にもとづき、なおかつ脱商品化指標も中程度であるオランダや日本などの保守主義レジーム、③社会支出は小さく市場原理に依拠しミーンズテストに基づく社会保障を行なうアメリカなどの自由主義レジームである。

なお中国やウクライナは資本主義ではなく社会主義の国家であったため、本エスピン・アンデルセンの福祉レジーム論でははっきりとは分類されていない。しかし、社会主義国家では資本主義国家よりもむしろ女性の労働力化や育児支援などが発達している部分もある。そのような資本主義とは大きく異なる国家体系における大学教育における女性支援を考察する事は日本への示唆という観点からも意義深いと思われる。

## 第5章 オランダの大学教育における男女共同参画と日本への示唆

谷紀子

### 1. オランダの大学教育における男女共同参画

#### 1-1. 現状

オランダ王国は日本の九州ほどの大きさを有し国土面積は 41.296 平方 km となっている。人口は 1649 万 9084 人でありアムステルダムやロッテルダムなどの大都市に人々が密集して暮らしている。またオランダにおける 2007 年の出生率は 1.72 となっている。

オランダにおいては女性教授率が 11%と低く、教育分野における女性の参画は大きな課題である。しかしオランダでは与党である労働党などの働きもあり、伝統的に労働分野における女性の参画に重点を置いてきたふしがある。筆者は 2008 年 12 月にジェンダー政策を担当する教育文部科学省に大学教育と男女共同参画についてインタビュー調査を行なった。その際の印象としては、教育文部科学省のジェンダー政策担当者もどちらかというところ労働分野の女性参画に重きを置いているようであった。オランダ政府は教育分野では大学側に対する資金提供などのインセンティブを与えるシステムを作り上げ、女性の参画を効果的に促している。大学という機関そのものにインセンティブを与えることが重要であるとの意見が多かった。なお筆者は、2009 年 4 月、大学における男女共同参画に関する学会に参加しそして大学研究者や大学職員にもインタビュー調査も行なっている。

#### 1-2. 大学における男女共同参画への支援

##### ① 行政主導のアスパジアプログラム

政府は女性研究者を採用した大学には 10 万ユーロを供与している。この制度は女性研究者だけではなく大学側にもインセンティブを与える。そのため女性の参画を大学側に積極的に促進させるために非常に効果的である。なぜならば、女性を採用すべきであるとは理念的には分かっているが慣行や伝統的な概念などで実行に移しにくい大学も多いと思われるからである。大学内でも様々な意見の方々がいる場合も多いと思われるが、本プログラムを活用して交渉・説得がしやすくなることが想像できる。

##### ② 大学主導のジェンダー主流化政策による採用過程の公表

今までは内々の教授たちのネットワークにより、選考担当者には男性も多く、また担当者が伝統的な性別役割分業主義であったりする場合などは女性候補者よりも男性候補者が選ばれることも多かった。しかし、採用過程を公表することを推奨し、採用基準により公正に候補者を審査することにより、女性候補者にも平等な機会を与えることができる。例えばナイメーゲン大学では全ての学部において採用過程の公表を義務付けるように変革中である。

### ③ 大学主導の LOEKWO (女性教授会)

大学に籍を置く女性研究者を中心に構成されている任意団体であり、女性研究者は自主的に参加している。大学間で連携を図るネットワークを通して女性研究者をスカウトし、大学の経営陣に採用を要求している。②とも関連するが今までの男性中心のネットワークに頼った形であるとはどうしても女性の採用は少なくなりがちである。このような状況を様々な大学にまたがる本女性教授会は改善することができる。

## 1-3. 考察

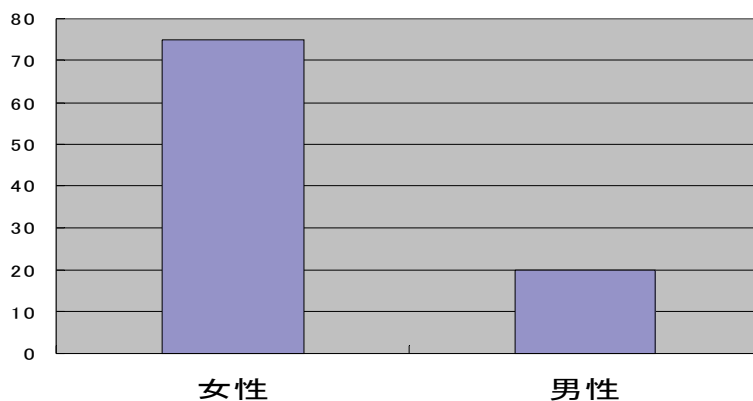
アスパジャプログラムは現在は単独では行なわれておらず別の基金を得られた女性研究者の大学のみが応募できるように変更された。これらの基金を得ること自体が非常に難しく、女性研究者の支援としては問題があろう。そのため 2005 年から過去五年間に新しく採用された教授のうち女性は 12%しか占めていない (Marieke 2005: 1)。オランダにおける理想的な学者とは学問にフルタイム労働者として身をささげた学者であり、それは男性フルタイム労働者を基準にしているものと思われる。インタビュー調査でも女性フルタイム研究者から次のような意見が聞かれた。

本来は 38 時間勤務せねばならないが週 4 日大学にて勤務している.....しかし時々しんどい. 子どもが二人いるにもかかわらず, 24 時間週 7 日勤務できる子供のない男性研究者と競争するように期待されている. もちろん誰もはっきりとそのようにいうわけではない. しかし専門職の基準は家で何もすべきことがないフルタイム男性労働者に基づいているから. (B/P、女性、既婚、36 才)

またオランダでは 2005 年女性労働者の 75%がパートタイム労働者として働いており、それは大学という教育機関にも影響している。そのため女性はパートタイム (非常勤) 講師としても働くことが多く教授などに昇進できないため女性教授率が低くなっていると考えられる。大学における男女共同参画は労働市場における女性労働者の位置とも関連しており、「男性がフルタイム労働者、女性がパートタイム労働者」という性別による労働形態が大学における男女共同参画を阻んでいるともいえるだろう。

図(3)-1 パートタイム労働者率 (15才～64才の労働者中)

パートタイム労働者率 (%)



出典 : Social en Cultureel Planbureau: Nederland Deeltijdland: vrouwen en deeltijdwerk

図(3)-1 に示されるように、女性パートタイム労働者率は 75%であり、それに対し男性パートタイム労働者率 20%となっている。パートタイム労働者には女性が圧倒的に多いことが分かる。男性と女性が等しく賃金労働を担当するのではなく、男性が 1、女性が 0.5 の賃金労働を行っている。女性は残りの 0.5 をケアにあてている。2005 年の男女別ケア時間は女性が 26 時間、男性が 11 時間となっており、男女が平等にケアを分担しているのではなく、女性が主にケアを担当しているといえる。このような新たな性別役割分業意識は大学の研究者たちにも及んでいると思われ、インタビューをした女性大学職員たちは全員パートタイム労働者であった。

このようにオランダの大学における男女共同参画には様々な問題があるが、政府はアスパジャプログラムを変更するなどジェンダーはもはや問題ではないと捉えていると思われる。そのため今以上に大学における男女共同参画を進行させる場合には、大学側がクォーター制度を適用した採用システムへと変化させることなどが必要であると考えられる。このような半強制的な方法により、オランダの大学における男女共同参画は達成できるのではないかと思われる。

## 2. 日本への示唆

日本の大学では女性研究者支援センターや大学構内に育児施設が作られ、また女性研究者が育児・出産でキャリアを断念することがなきように補助研究者を雇うことができる。しかしこれだけでは女性研究者に対するインセンティブになるものの、大学側に対するインセンティブにはならない。そこでオランダのように教育の分野における女性の参画を促

進する教育機関に対して資金を供与することもありうるだろう。また大学の壁をこえた女性教授会のネットワークシステムにより女性研究者にチャンスを与えることも重要である。なぜならば教育機関における制度を活用できる優秀な女性の人材を見つけることも不可欠であるからだ。なお大学側にインセンティブを与えるシステムだけでは足りない場合に上記で提案したように、半強制的なクォーター制を採用システムに導入することも望ましい。

### <参考文献>

Marieke van den Brink and Margo Brouns, “Gender & Excellence: A Study on the Appointment Procedures of Full Professors at Dutch universities.”

(<http://www.tilburguniversity.nl/employees/women/links/gender.pdf>, 2009.1.20)

Social en Cultureel Planbureau, 2008:

“Nederland Deeltijdland: vrouwen en deeltijdwerk”

([http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2008/Nederland\\_deeltijdland](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2008/Nederland_deeltijdland), 2008.9.20)

オランダ教育文部科学省ホームページ (<http://www.minocw.nl/>, 2009.11.20)

G・エスピン・アンデルセン、2001、『福祉資本主義の三つの世界——比較福祉国家の理論と動態』、ミネルヴァ書房



## 第6章 中国女性研究者とワーク・ライフバランス

穆 亜萍

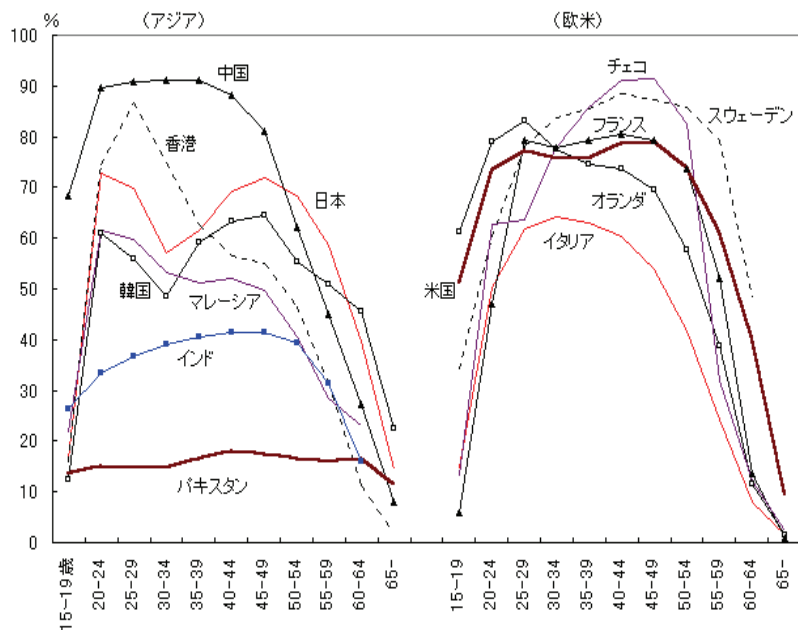
### 1. 中国女性研究者はワーク・ライフバランスを取っているのか？

中華人民共和国建国以来、中国女性の労働率は高くなり、中国は男女共働き国だと言われるようになり、女性研究者も比較的によくみられる。では、中国女性研究者はワーク・ライフバランスを取っているのだろうか、或いはほかの多くの国と同様に、ワーク・ライフバランスの問題があるのだろうか。第1節ではまずこれについて明確にする。

従来の中国女性労働者についての国際・中国国内の研究をみると、女性労働者全体についてのデータはあるが、女性研究者についてのデータは非常に少ない。なぜなら、中国は社会主義の影響で「女性が天の半分を支える」(毛沢東の言葉)と、男女平等を強く提唱し、女性研究者だけではなく、すべての女性が国によってサポートされるべきだと宣伝しているからである。したがって、中国はほかの国と比べれば、女性研究者を特別に取り扱うことがあまりなく、女性研究者向けの特別な取組や政策があまり見られない。むしろ女性研究者を中国全国の女性労働者の一部だと考えた方が適切である。以上の経緯で、本文は主に中国女性労働者全体のデータを中心とし、女性労働者という文脈の中で女性研究者とワーク・ライフバランスを見ていく。

では、まず世界の中の中国女性労働者を図1を参照して見てみよう。図1が示しているように、世界の中にみる中国女性の年齢別労働力率はほかの多くの国と異なり、だいたい逆「U」型になっている。同じくアジアの国であり、文化も近いといわれている日本や韓国と違って、中国は「M字」があまり現れず、労働力率は比較的に高いとは言えるだろう。しかし、中国のこの全体的な労働力率を見る時、一つのことを念頭に置かなければならない。それは、これは広大な農村部も含めたデータであり、労働力率が高いとされている人口の多い農村部の女性が大きな割合を占めているということである。

図1 各国の年齢別女性労働力

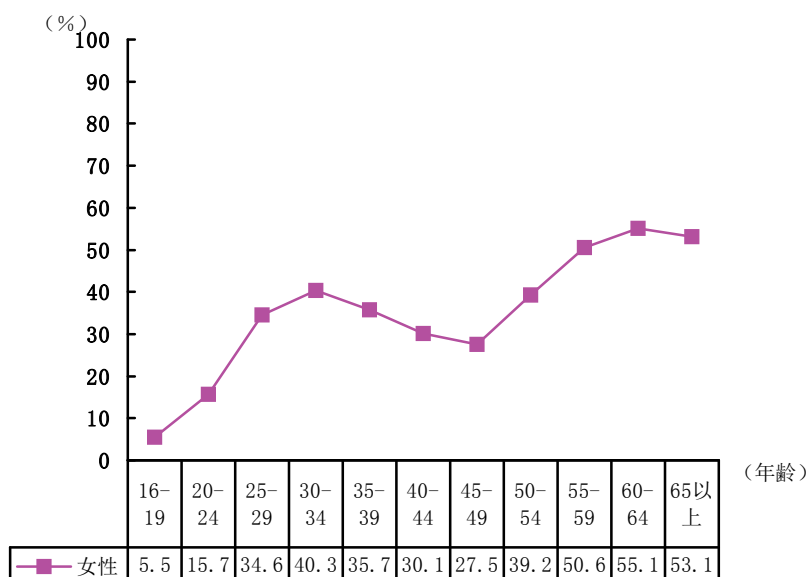


出典：世界の統計 2003,2004（原資料は ILO 労働統計年鑑）

注：二〇〇〇年 ただし中国 1990 インド 1991 パキスタン 1997/1998 のデータ

では、中国全体のデータではなく、都市部の女性のデータだけに着目すると、どうだろうか。以下の図2を見てみよう。

図2 「家事に専念」が原因で完全失業者になる中国女性の年齢別（都市部 2006年）



出典：中華人民共和国労働統計年鑑 2006 UNEMPLOYED REASON COMPOSITION OF URBAN UNEMPLOYMENT BY AGE AND SEX

図 2 を見れば、二つのピークが見える。一つは 55 歳以上の退職定年だと推測できるピークで、もう一つは 20~30 代の女性というピークである。つまり、結婚や出産、育児の家事に専念するために、仕事を辞める女性は実際に都市部に多く存在している。

中国女性のワーク・ライフバランスの現状は、雑誌や新聞にも反映されている。2007 年 4 月 1 日の『新京報』の「女性はワーク・ライフバランスを取れる」、2007 年 10 月の『企業文化』の「キャリアウーマン、子どもかワークか」、2009 年 3 月 2 日『遼西商報』の「キャリアウーマンどうやってワーク・ライフバランスを取れるか」などの新聞や雑誌の文章をみてもわかるが、現在の中国では、たくさんの女性は両立を目指して努力しているが、ワーク・ライフのバランスを取っているとは言えないだろう。

従って、これまで見てきたように、中国女性は確かにほかの多くの国より労働力率が高いが、ワーク・ライフバランスを取っているとは言えない。

女性研究者は女性労働者の一部として、ワーク・ライフバランスを取っているのだろうか。2003 年、中国山東大学社会学教授林聚任の女性研究者 169 名に対する調査がある(2003 年 12 月 22 日「中国婦女報」)。「あなたはワーク・ライフ・バランスを取っていると思いますか」という質問に対しては、「取っている」と答えた女性は全員の 80.40%を占めている。

一見すれば、これらの人たちがバランスを取っていると思われるが、具体的に年齢からみれば、バランスを取っていると答えたのは、40~49 歳の研究者が一番多い。40 歳以下の研究者は、「家庭に集中する」という答えが多い。しかも、「家庭生活はあなたのキャリアへの影響がありますか」と聞けば、「比べると、研究成果は子どもが大人になってから多くなった」と答えた人が多い。したがって、出産と育児はやはりこれらの女性研究者のキャリアに影響を与えたということが考えられる。

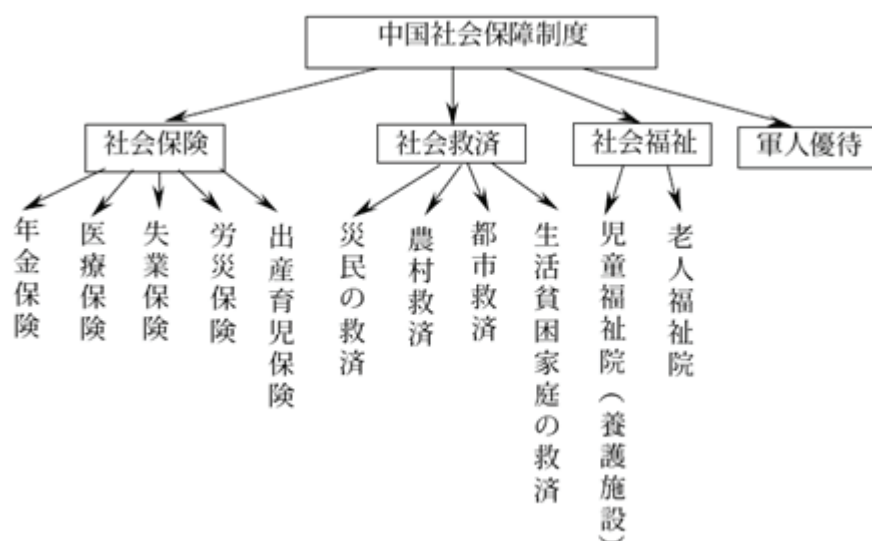
## 2. 現在はどんなサポートがあるか

1 節で中国女性研究者はといったワーク・ライフバランスを取っているのかを明らかにしたが、2 節では、労働力率が高いといわれている中国女性労働者にはどんなサポートがあるのかをみる。女性研究者がワーク・ライフバランスを取れるようにどのようなサポートがあるのかということ把握する。

### 2-1. 生育保険制度（出産育児保険制度）

第一に、政府からのサポートとして、中国における主な育児支援対策には、女性企業従業者に対する出産有給休暇及び出産に係る医療保障を内容とする生育保険がある。これが、中国社会保障の一部分として中国都市部の女性の出産や育児をサポートしている。

図3 中国社会保障制度の構図



出典：沙（2003）16頁より

生育保険制度は具体的に、産休期間の給料や収入減少に対する経済的補償という出産手当、出産に関連する医療費の保障（産前検査費も含む）という出産医療費、被保険者及びその家族に対する経済的な補助、例えば、乳児手当、保母手当などの育児補助と出産育児休暇を内容としている。日本の労働基準法では、出産休暇は産前42日・産後56日となっているが、中国の「女性労働者の労働保護規定」によると、女性労働者の出産休暇は90日であり、これには出産前休暇15日が含まれる。難産の場合は15日が追加され、双子以上を出産する場合は、1人増えるごとに15日の休暇が追加される。流産の場合、企業は医療診断書に基づいて一定期間の出産休暇を与えなければならない。男性の休暇は地方の法律によって違うが、普通は一週間から十日間くらいであり、育児休暇は特にない。女性研究者は普通的女性労働者と違って、夏休みと冬休みという比較的長い休みがあるので、余裕を持って妊娠、出産することができる。

生育保険制度は歴史的な変遷があり、いくつかの変革がある（張・張,2007）。まずは、社会出産育児保険時期（1945～1956）、1951年「労働保険条例」に基づき、女性労働者を対象にする社会保険として成立した。当時経済制限があり、保険のレベルは低かった。次は企業出産育児保険時期（1957～1978）、すべての企業が社会主義革命を通して、国有企業になり、生育保険は社会負担から企業負担へ変容した。各企業は本企業の女性労働者のみに生育補助などを支給した。次の出産育児保険改革時期（1979～1993）において、従前の労働保険条例等に基づく生育保険は企業負担において実施してきたことから、企業負担が増大してきた。特に、女性従業員が多い企業等における負担が重く、企業間の負担格差が発生した。特に、計画経済期にはこれらの負担を国家が吸収していたが、市場経済化移

行後、各企業の負担が顕在化した。このため、女性の採用を回避する傾向も増加する問題も発生した。改革は具体的に言えば、1988年「女性従業者労働保護規定」では、正常分娩の場合90日（産前は15日）の出産有給休暇を取得できる（以前は56日）と発表した。統一的な国家政策はないから、支給方式は各地の改革によって違うが、主に以下の二つである。1) 社会が負担する。2) 夫婦二人の所属企業が共に負担する（半々くらい）。これらの改革は女性の就職にかなりの促進効果があり、社会の安定と経済の発展を促進した。第4の時期は社会出産育児保険の建設期（1994～現在）といい、1994年には「企業従業員の生育保険施行弁法」を発出した。これらに基づき、各地方政府が具体的規定を整備している。弁法によれば、生育保険のための社会保険基金を設立し企業負担を分散するとともに、対象企業を拡大し（外資系、郷鎮企業を含むすべての企業や事務所、公共機関を対象）、保障内容も拡大した。各企業より従業員総賃金の1%を限度として、保険料を徴収する（個人負担はない）。なお、一部地域では配偶者が所属する企業に保険料の50%を負担させる地域もある。

生育保険制度は中国における育児出産のサポートとして、重要な役割を働いているとは言える。

## 2-2. 月嫂（ヨェソウ）と親族の育児力

2010年の中国を読むキーワードとして、「月嫂」が挙げられる（高橋等，2004）。「月嫂」とは出産後の母子の世話をする専門の家政婦のことである。以前は、産婦の母親や姑が面倒を見たものだったが、改革開放政策が加速し始めた90年代に新しい職業として登場した。特に上海などの大都市では、多くの家庭が専門職の月嫂を雇うようになっている。これらの「月嫂」は普通は科学的育児方法の訓練を受けて、許可を取ってから初めて「月嫂」になった。

現在、この産後ケアを担う「月嫂」は基本的に需要に供給が追いつかない状況にあり、出産する半年前から予約してもほとんど見つからない。従って、「月嫂」の月給は基本的に5万円（公務員や普通の人より高い）以上であり、筆者のまわりには月給8万円の「月嫂」もいる。

月嫂だけではなく、親族も大きな役割を果たしている。表1のように、アジアの6地域における子どもに対するケア担い手の織り成すネットワークのパターンを、母親、父親、親族、家事労働者、施設といったエージェントのカテゴリー別に整理することができる（落合等，2007）。これをみれば、中国における親族の育児力が高いということがわかる。中国では、子どもの祖父母にとっても、子どもの両親にとっても、祖父母が子どもの世話をしてくれるのは当然なことだと考えられている。若い間は働き、定年退職後は孫の世話をするという世代間分業が現代中国の育児の典型的なパターンだと言える（蘇，2005）。女性研究者も例外ではない。筆者の両親は大学の教員であるが、両親の同僚たちをみれば、

彼女たちは今も、小さい子どもを子どもの祖父母に任せる例が多い。

表1 子どものケアをめぐる社会的ネットワークの地域別パターン（都市中間層について）

地域	母親	父親	親族	家事労働者	保育所・幼稚園等
中国	A-	A	A	C	A
タイ	A	A	B	B	B-
シンガポール	A-	B	A	A	A
韓国	A+	C	B	C	B
日本	A+	C	C	D	B

注：A 非常に効果的、B ある程度効果的、C あまり効果的でない、D ほとんど効果的でない

i 「母親」にのみ用いた記号のA-は「非常に効果的」だが他地域の母親ほど責任が集中していないこと、A+はとりわけ集中していることを意味する

ii シンガポールは中国系に限定

出典：落合等編（2007）286 頁より

### 2-3. 全托幼稚園

中国の「全托幼稚園」も中国における子どもケアネットワークの一部として大きな役割を果たしている。

中国の保育園・幼稚園には、日本と違って、昼間だけ子どもを預ける「日托」のほかに、仕事のあるウィークデイの間ずっと子どもを預ける「全托」クラスがある。「全托」は「全てを任せる」という意味であり、「全托」クラスの子どもたちは幼稚園で寄宿し、料理などの世話は全部幼稚園に任せる（上野・落合,2006）。中国では、日本のような「3歳神話」はないため、比較的安心して子どもを幼稚園に任せている。

研究者へのサポートとして、中国の大学は普通は付属幼稚園や付属小学校などが付いていることが多い。女性研究者は付属幼稚園や付属小学校を多く利用している。これらの付属幼稚園は普通は大学の中や近くにあり、研究者たちは安心して利用することができる。筆者が小さい時、両親も研究のために筆者を2歳から所属大学の付属幼稚園に入れていた。

### 2-4. 両親育児

表1をみれば、育児において、中国とタイの父親が母親と同じ程度で非常に効果がある。

中国の男性は家事と育児を女性と一緒にやっているとしばしばいわれている。次の表 2 をみると、中国男性の意識がわかる。

表 2 男女が家庭において夫婦役割分担に対する意識の比較 (賛成の比率 単位：%)

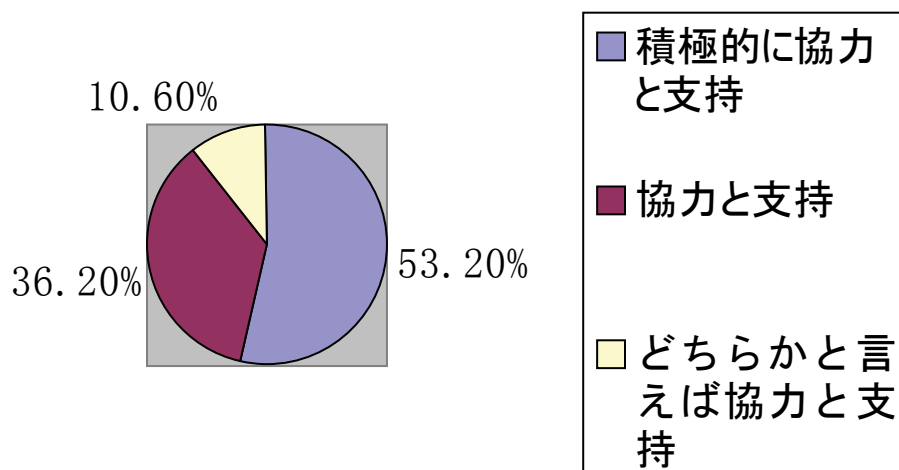
質問項目	女性		男性	
	賛成	反対	賛成	反対
男は仕事を大事にすべき、女性は家庭を大事にすべき	50.4	47.1	53.9	43.5
仕事をうまくできるより、いい家に嫁ぐほうがいい	37.3	57.2	30.2	63.4
男は半分の家事をやるべき	87.8	9.1	77.2	19.5

注：二〇〇〇年第二期中国婦女社会地位調査での選択肢が「賛成」、「どちらかという賛成」、「反対」、「どちらかという反対」、「わからない」に分けられていたが、ここで「賛成」と「どちらかという賛成」を「賛成」にし、「反対」と「どちらかという反対」を「反対」にした。

出典：全国婦聯 国家統計局 二〇〇〇年第二期中国婦女社会地位調査報告（2001年9月4日公布）のデータより作成

具体的に女性研究者をみれば、前節で述べた中国山東大学社会学教授林聚任の女性研究169名に対する調査に「あなたが研究を続けたいといった時、夫は協力と支持をくれましたか（くれますか）」という質問があり、結果は以下の図4のようになっている。

図4 林聚任調査データ：女性研究者夫からの協力と支持について



出典：2003年12月22日「中国婦女報」データより作成

この結果をみれば、協力と支持をくれないという答えはなく、女性研究者に積極的に協力と支持を提供している夫が一番多いということが明らかになっている。

### 3. 何の問題点があるか

では、女性研究者を含む中国女性労働者全体のワーク・ライフバランスを見る時、現在存在している問題点として、何が考えられるのか。本節でこれについて筆者の考察を加えてたい。具体的に、以下の3点としてまとめてみよう。

#### 3-1. 都市部と農村部の格差

まずは、都市部と農村部の格差の問題であり、この格差には以下の三つの格差が含まれている。

##### 1) 生育保険制度実施の格差

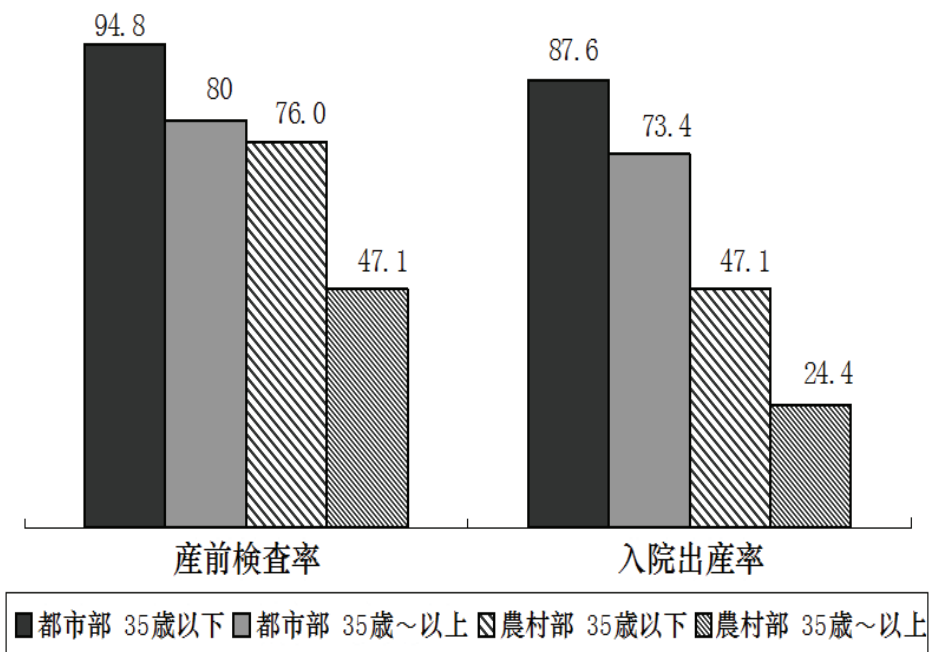
生育保険制度は都市企業等に就業する女性労働者を対象とするものであり、都市企業以外において就業している女性労働者や無就業の女性及びその出産児には適用されず、これらの者を含む一般的な保障制度ではない（生育保険制度のホームページを参照すれば、2002年末の加入者3,488万人、なお、2002年末の都市企業就業女性は4,156万人ということ）。

都市部の一部の女性だけではなく、広大な農村部のすべての女性が生育保険制度を利用することができないのは現状だと言えよう。



## 2) 出産方式の格差

図 5 2000 年中国都市部農村部別、年齢層別女性出産方式比較 (%)



出典：全国婦聯・国家統計局「第2期中国婦女社会地位抽樣調査主要数拠報告」2001

以上の図 5 が示しているように、同じ年齢層の都市部と農村部の女性を比べてみれば、産前検査率にしても、入院出産率にしても、明らかに都市部の女性の方が高く、農村部の女性は都市部の女性と比べてかなり大きな差があると思われる。

## 3) 子どもの育て方の格差

出産方式だけではなく、子どもの育て方についても、中国の農村部は都市部とだいぶ違う。2010年現在、中国農村部には、幼稚園はまだ整備していないので、人々は普通は幼稚園の利用ではなく、隣人に世話をしてもらるか、村の人に頼むか、コミュニティで子どもを育てるのが一般である。いうまでもなく、これらの農村部では子どもは都市部の子どもが受けている英語やピアノのような授業がない。逆に、小学校さえ入学できない子どもが今もたくさんいる。しかも彼らは普通は小さいころから朝早く起きて、大人たちの農事を助ける。

### 3-2. 制度と現実のずれ

2点目の問題として、制度と現実のずれが挙げられる。

中国政府の中国社会保障ネット 2008年12月31日記事が書いてあるように、中国青年報調査中心の調査から全国31省、区、市の3039名既婚の女性（20～30歳63.3%、31～

40歳 36.7%) に対する調査から、41.9%の女性しか生育保険に入っていない、41.3%の女性は入れなくて自費で出産育児を行っている、16.8%の女性は生育保険制度というものをまだ知らないということがわかる。しかも、もし生育保険がなければ、子どもを産みたくない（経済的な負担が多いから）と答えた女性は17.7%である。

それから、生育保険制度があるにもかかわらず、実際に妊娠・出産・育児で失業（自分が仕事を辞める人も含める）したり、収入が減ったり、待遇が悪くなったりする女性も多い（申，2007；荘，2003；呉，2004）。

### 3-3. 子どもの権利問題

もう一つの問題点は、それは子どもの権利の問題である。

すでに述べたが、中国では全托幼稚園や子どもを長時間預けられる幼稚園が多くあり、中国女性のワーク・ライフ・バランスをサポートしていると言えるが、子どもの側からみれば、どうだろうか。長時間預けられることがいやな子どもがいるとすれば、子どもの権利についてどう考えるべきなのか。

ここで筆者自分の経験をまず言っておこう。小さい時、両親は大学の教員であり、毎日授業や研究があり、筆者を家に置くのは不安だったため、2歳の筆者（普通は3歳からということだが、筆者が入ったのは大学の附属幼稚園だから、相談してOKになった）を幼稚園に入れた。しかし、記憶の中の幼稚園はそんなに楽しいところではなく、逆にいろいろな悲惨な記憶を与えたところであった。例えば、その時、好きなようにしゃべるのは禁止されていたから、しゃべると、罰として真っ暗な部屋に入れられて、反省しなさいといわれていたことがある。それから、肉の脂身がだめだが、給食として配られて、残すと、強制されてしょうがなく食べたが、やはり全部吐いたということも記憶の中に残っている。或いは、長時間に預けられているのが寂しくていやだから、幼稚園から逃げて、自分で頑張って家に帰ったこともあり、結局幼稚園の先生に捕まえられて、叱られた。

先ほど述べたように、中国では全托保育園や幼稚園にずっと子どもを任せている親たちは少なくない。子どもの権利についてどう考えていくべきかが課題として残っている。

## 4. 日本への示唆

最後に4節において、以上からみてきた中国女性研究者（中国女性労働者）の事情から、日本への示唆の提示を試みる。

中国の出産・育児のケアネットワークにおいて、祖父母である親族や父親が大きな役割を果たしているが、家事労働者である月嫂の育児力も見落とすことはできない。中国都市部では、子どもが0-2歳の時、月嫂を雇うが、もっと大きくなれば、月嫂だと呼ばない家事労働者を利用することも多い。女性研究者は研究に行く時、子どもを子どもの祖父母や家事労働者に任せる例は少なくない。

中国やほかの国の家事労働者利用と比べれば、表1が示している通り、日本の家事労働者の利用は遅れていると言えよう。特にシンガポールの場合、家事労働者は非常に重要な役割を果たしている。これらの家事労働者の多くはフィリピンやインドネシアなど東南アジアからの若い女性である（落合等,2007）。外国人家事労働者の存在抜きに、現代アジア家族とケアを語ることはできないと思われる。中国では、広大な農村が外国のような役割を果たしている。都市部の人々が圧倒的な経済格差を利用して農村出身者を雇用するのが一般となっている。

では、なぜ日本では外国家事労働者が少ないのか。「3歳神話」という意識なかの抵抗があると推測できるが、この意識の面の原因だけではなく、政策の影響も大きいといえよう。シンガポールでは外国人家事労働者の導入を促進するが、日本では、単純労働を行う外国人労働者の入国を原則として認めていない入国管理制度を行っている。人口ボーナスを終えた、ケア社会化も市場化も不十分である現在の日本はこういう単純労働を受け入れないという従来からの政策を考え直さなければならないだろう。また、意識上の抵抗に対し、これから、多くの国の例を見せる、知らせることを通して、「3歳神話」の自明性を打破し、母親神話から女性研究者だけではなく、女性全体を解放させることが重要ではないか。

また、中国都市部のような整備されている幼稚園、特に大学の中の付属幼稚園のような大学構内の育児施設を作り、出張や学会により常に育児ができない研究者たちのために、24時間保育所・幼稚園、あるいは長時間子どもを預けられる便利な幼稚園をも検討すべきだと考えられる。しかし、これから24時間幼稚園を広げようとする時、絶対忘れないでほしいことがあり、それは上で述べた子どもの権利という問題である。子どもの権利も視点にいれ出発することが期待されている。

### <参考文献（アルファベット順）>

- 秋山洋子・江上幸子・田畑佐和子・前山加奈子 1998 『中国の女性学・平等幻想に挑む』勁草書房
- 蔣永萍 2001 「世紀之交関与「階段就業」「婦女回家」的大討論」『婦女研究論叢』2
- 落合恵美子 1989 『近代家族とフェミニズム』勁草書房
- 落合恵美子・山根真理、宮坂靖子編 2007 『アジアの家族とジェンダー』勁草書房
- 沙銀華 2003 「中国社会保障制度改革の現状と今後の課題」『季刊家計経済研究』58
- 蘇林 2005 『現代中国のジェンダー』明石書店
- 申麗坤 2007 「对于完善生育保险制度与女性公平就業的思考」『經濟論壇』15
- 高橋博等 2004 「2010年の中国を読むキーワード」『21世紀中国総研究特刊』7.10
- 上野加代子・落合恵美子 2006 『21世紀アジア家族』明石書店
- 呉貴明 2004 「女性職業生涯発展研究総述」『福建高等専科学校学報』2

莊渝霞 2003 「当代女性就業地位分析」『學術探索』 10

張福明·張務偉 2007 「中国生育保險制度變遷的歷史考察」『學術縱橫』 2

鄭功成 2008 『中国社会保障改革与發展戰略——理念、目標与行動方案』 人民出版社

## 第7章 ウクライナの女性研究者事情

サンドロヴィッチ ティムール\*

### 1. ウクライナの子育て

最初に、ウクライナの一般的な子育ての事情をみることにする。そこから女性研究者が直面している問題がある程度明らかになるだろう。

#### 1-1.ウクライナの概要

ウクライナの人口は現在約 4600 万人で、そのうちの 1000 万人は子供（ウクライナでは 18 歳未満）、1400 万人は高齢者（65 歳以上）である。

伝統的なウクライナの家庭は子たくさん（旧ソ連の労働法では、子供が 3 人以上いる家庭をさす）家庭で、そこで育児の役割を担っていたのは誰か 1 人（母・父）ではなく、その家庭全体である（祖母・祖父・おじ・おば・親戚など）。それから、血のつながっていない名付け親の役割も極めて重要であった。その「家族全体で子供を育てる」という傾向が特に強かったのは西ウクライナ（カトリック教）の地域であった。

#### 1-2.誰が子育てをするか

一方、現状を見てみると、それは以前ほど楽観的ではない。現代ウクライナの家族はいろいろな問題に直面している。例えば、少子化、貧困、伝統的な家庭の伝統的な価値（愛、助け合い、勤勉さ、誠実さなど）の喪失などはそれらの代表的な例だと言える。育児の役割を誰が担うかと聞かれると、簡単には答えられない。最近の調査によると、現代の子供たちの両親との交流時間は、1 日の中で、わずか 17 分にしかおよばない。これに対して、ウクライナの子供たちは一日に 4 時間以上テレビを見ているということが印象的である。つまり、現代ウクライナでの子育ての担い手が誰であるかはっきり言えない。おそらく、その主体は家族全体から両親（母親）へと、だんだんと移っていくのではないかと推察される。

#### 1-3. 育児支援

この数年間、国のほうから、育児や家族が抱えている問題に対して様々な動きが始まった。例えば、2005 年から家庭で第一子が生まれたら、国から 1 万 2 千グリブナ（約 15 万円）、第二子が生まれたら、2 万 5 千グリブナ（約 30 万円）、第三子以降は、1 人生まれるごとに、5 万グリブナ（約 60 万円）という金額が一時的に支給される。とはいっても、急

速なインフレのなかでそれは中途半端な政策にしか見えない。

## 2. ウクライナの女性研究者割合

それでは、ウクライナの女性研究者事情を見ていこう。

ウクライナ科学アカデミーは90年の歴史を誇っている。2008年1月1日の時点では、アカデミーの研究者の数は3万9千304人で、そのうちの24%が女性であった。一見かなり大きな割合であるようにも見えるが、研究者のポジションが高くなればなるほど、女性の数が少なくなっている。例えば、8022人の準博士（Ph.D.）のうち、女性は2930人、2565人の博士のうち、女性は434人しかいない。ウクライナ科学アカデミーの準会員では、女性は343人中24人、正会員に至っては、女性は182人中3人しかいなかった。

2003年から2008年までの間に女性研究者の割合は上がる傾向にあった。2003年には準博士の女性研究者の割合が34%だったのに対して、2008年にはその数値が36%になった。博士号を持つ女性研究者の数は15%から16%へと増えた。

いろいろな科学の分野別でみると、女性研究者の41%が物理学・数学の研究を行っており、33%が化学・生物学の研究者で、26%が人文・社会科学の研究を行っている。これらの数字も、欧米と比べるとかなり大きなもののようにも見えるが、ウクライナの医学アカデミー、教育アカデミー、農業アカデミー、それから高等教育で仕事をしている女性研究者はその統計に含まれていないので、これが正確な割合だと言い切ることが出来ない。

また、学位のレベルを分野別で見ると、準博士の割合は化学・生物学の分野では39%で、物理学・数学の分野では38%、人文・社会科学の分野では26%。博士号をとっている女性研究者で言うと、その割合が38%、36%、26%になっている。ウクライナ科学アカデミーの準会員の場合、61%、36%、26%になっている。

また、ウクライナ科学アカデミーの180の研究所の総裁を見てみると、女性が6人しかいない。実に少ないことがわかる。

以上のことからわかるように、ウクライナの科学における女性研究者の割合は欧米とさほど変わりがないように思われる。しかし、本格的な考察や統計の収集はこれから行なわれるべきであろう。

なお、筆者出身のキエフ国立タラス・シェフチェンコ記念大学にはこの数年間女性研究者の数は増える傾向があると言われてきたが、具体的な数字を手に入れることは出来なかった。

### 3. ウクライナの女性研究者をめぐる課題

また、ウクライナの女性研究者（医者・教員含）の他国にはあまり見られない大きな特徴として、その地位・収入の低さがあげられる。

上記の職業が弁護士、銀行家、公務員に比べて、社会的地位と収入がかなり低いことが、それらのポストでの女性比率が高いことの第一の理由として考えられる。多くの場合、その月収は 200 ドル以下である。ウクライナ全土の平均月収が約 350 ドル、首都のキエフのそれが 450～500 ドルであることと比較しても、とても低いものであることが分かる。また、このような長い下積みを耐えうることができるのが女性に多いことも、その原因ではないだろうか。

しかしながら、その地位のトップとなる病院長、教授、科学アカデミーの委員などは、圧倒的に男性が占めている。ウクライナは社会主義の旧ソ連の一員であった影響で、性別役割分業意識は弱く、女性が出産・子育て期においてもキャリアの継続が日本より容易ではあるが、男性優位社会であることは日本と同様である。

#### <参考文献>

Українське суспільство 1992-2008. Соціологічний моніторинг. / За ред. д.ек.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги. - К.: Інститут соціології НАН України, 2008. - 656с.

<http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/UkraineCGA.pdf> (Ukraine Gender Review by Nora Dudwick, Radhika Srinivasan, Jeanine Braithwaite)

Ольга Зернецька, Олена Мирончук. Гендерна політика у сфері академічної науки. - Журнал "Політичний менеджмент", ст. 116-128

\* 2008 年度プロジェクト時点は、京都大学大学院文学研究科研究生

## <第Ⅲ部> 提言



## 第8章 京都大学における女性研究者の育児支援

織田暁子

### 1. 研究者支援のニーズと課題

国内調査・国際比較の研究成果を2009年3月、『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』と題したワークショップで発表し、参加者と研究者支援について議論を行った。その席上で、京都大学や日本の大学における京都大学の課題が改めて浮き彫りとなった。本節では、ワークショップで明らかになった課題を整理するとともに、その課題を克服できる施策を探すことを目的とする。

#### 1-1. 京都大学におけるニーズ

ワークショップの参加者を中心に、現在や将来の研究者生活を考える上での不安が聞かれた。こうした不安は、京都大学だけでなく、今の日本の大学に共通の事柄も多い。

まず、もし子どもが出来た場合、育児休業をとるのか否かという話題では制度と実際とのずれが明らかになった。育児休業制度があるので、子どもを保育所に入れてもらうまで1年間は親が育てることが可能である。しかしこのことは、親が育てることができるので保育施設は要らないということを意味しない。たとえばデイサービスのようなかたちで、一時的に預かってもらうところも必要である。そのため京都大学では、一時保育を実施している。研究をしたいときに、少しでも子供を預かってもらいたい、という要望がある。こうした要望には、行政の保育所はなかなか応えにくい。大学には、行政の手の届かないところでの支援が求められるのではないだろうか。

また育児休業をとると研究が全くできなくなってしまうため、育休をとることは考えられないという意見が聞かれた。育児休業中は、研究費が使えなくなり、また大学の施設も利用できないことがある。日本の休業は、即出入り禁止を意味している。そのため、研究が完全にストップしてしまう。たとえば京都大学の農学部は、職員証がないと建物に入ることすらできない。休業してしまったら物理的にロックアウトされてしまう。また大阪大学の工学部では、休学中の学生は学費を払っていないため、実験施設を使うことができないという。育児休業中は給料をもらっているのに、ましてや、という話である。これに柔軟に対応することは出来ないだろうか。育児休業中の実質的な研究のサポートが必要である。

では、働きながら、研究しながら、ある程度育児もできるようにするためには、どうしたらよいだろうか。実際は、産前産後には少し休みたいけれど、すぐ仕事したいと言う人が多い。育児休業ではなく、勤務時間を短くしたり、たとえば東大のように17時以降の仕事は完全になくしたり、という方法はどうか。そのような時期を支えるために、会議をしない、もしくは会議時間を減らすといった工夫によって、育児休業以外の道を選ぶ

ことが可能になる。

また、大学院生や若い研究者が多かったため、非常勤教員・研究者の支援に対する議論もはずんだ。非常勤教員は、大学における支援の蚊帳の外におかれがちである。参加者からは、そもそも、育児休業や育児支援といったレベルの労働条件ではないという意見も聞かれた。雇用は非常に不安定であり、本来もっている権利さえも、大学の判断によって行使できないことがある。非常勤教員を支援の対象として含めることが難しいのは確かであるが、根本的な労働条件の向上が必須である。今後、非常勤教員はますます増えていくものと思われる。研究者支援・育児支援がいつまでも正規教員だけを対象にしていては、多くの研究者が支援を受けられないことになる。

## 1-2. 国際比較から見た日本

ワークショップには、外国人留学生の参加も多かった。本研究の国際比較の成果をもとに、彼らと、国際社会における日本の大学・研究者事情について議論した。以下は、ワークショップ参加者の発言をまとめたものである。

女性研究者が増えている1つの理由として、大学院生の女性の割合が増えていることがあげられる。大学院生では、現在3割くらいが女性である。ただ日本の場合にはこれにも問題がある。EUの国々は90年代に大学生の数を増やす政策をとった。現在、OECD平均で大学に進学している人の割合は同世代で56%くらいである。一方日本は50%くらいで、OECDの平均より6-7%低い。しかもOECD平均でみると、女子学生が60%くらいと、女子学生が男子学生より平均して10ポイント以上進学している(OECD2008データなど)。これは90年代に急激に経済の発達した国では、教育水準をあげないと経済力もつかないということで、大学や高等教育機関にお金を投じたことによる。一方日本の場合には90年代にお金を投資できなかった。投資した国々は、大学進学率が勢いよく伸び、とくに女性の進学率が上昇した。日本はいまだに、4年制大学の女性進学率は38%であり、男性の進学率のほうが高くなっている。教育水準も低下した。ここ10年ほどの各国の高等教育進学率の背景にあったのは、女性の躍進であったことは明らかであるといえる。しかし日本の場合には、まだその流れができておらず、圧倒的に男性優位の状況が続いている(伊藤[2007:4])。そういう意味では、まだ他の国より時間がかかるかもしれない。

女性研究者割合が高い国を見ると、トップからクロアチアまで、旧東欧圏である。いわゆるヨーロッパは、そこから下に続いている。女性が40%を超えているのは、ほとんどロシア圏である。ではこれが何を意味しているのだろうか、ロシアでは医師や研究者、先生に女性が多い。この理由は、男性たちが学術分野とは違うところで支配的な地位を占めていることによる。たとえば政治家をみると、やはり男性が圧倒的に多い。決してこの社会で女性が進出しているからとはいえない。

ここで、ロシアからの留学生の発言が、それを裏付けた。ロシアでは、医師や研究者、

先生の給料が非常に低いという。給料が低いため、男性がつくポジションではないという印象がある。先生や研究者になりたいと言う人は少なく、経済など希望の大学に入れなかった人が仕方なく教育大学に行くということが多い。先生は人気のない職で、大学の先生も頻繁に交代する。あまりに先生がいないために、教育大学の5年生が、他の大学の5年生を教えるという事さえある。

女性研究者を増やすために、何が必要であるのか。一見すると、現在女性研究者が多い国をモデルとして方策などを学べば、日本も女性研究者が増えていくように思われる。しかしながら、「女性研究者が多い」ということが、必ずしも女性の社会進出の高さを示してはならず、全てを肯定的に捉えることは出来ない。女性研究者の多い国をただ真似るだけでは、問題は解決しない。

### 1-3. ワークショップの成果

ワークショップの報告、議論を通して、多くの成果があった。

京都大学以外の国内の大学に目を向けると、実に多様な女性研究者支援の方針があることがわかった。どのような基準で支援する人を選ぶのか——業績が期待できる人なのか、必要としている人なのか。どのような研究者を目指すのか——一流研究者なのか、研究の機会を与えるのか、といったスタンスの違いによって、支援の持つ意味、大学の方向性が大きく異なる。

さらに国際比較をすることで、根本的な問題や違いが明らかになった。たとえば、一般に、女性の「社会進出」のあり方の違いの原因として、人々の意識の違いが語られることがある。日本に女性研究者が少ないのは、女性が働くこと、地位が上昇することを認めない社会規範があるのではないかと、といったものである。しかしながら、意識の前に、国の制度自体の前提が大きく異なることが明らかとなった。今回のワークショップで、そもそも「研究者は社会的地位の高い職業である」という前提が万国共通ではないことがわかった。これは参加した多くの日本人にとって、目から鱗の事柄だった。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ている。しかしながら、ロシアや東欧の例は、それを根本から覆した。いわく、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、一家を支えるべきと考えられている男性は研究者を敬遠し、かわりに女性研究者の割合が高いというものだった。事実、現在女性研究者割合の上位はほぼロシア圏占めているが、この条件下では決して女性が「進出」しているわけではないことがわかる。また、日本の例では、研究者と大学教員はまとめて考えられがちである。しかし教育と研究が分けて捉えられている国もある。こうした制度を捉えなおし、研究者を定義づけた上で、めざす目的を明確にしなくてはならない。

また、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がある。しかしながら今日、これらは女性の問題以

上に軽視されている。とくに非常勤講師や任期つき教員の場合、労働条件が決してよくないことは、男女双方にとって大きな問題である。女性研究者特有の問題として育児支援を取り扱うのではなく、研究者の生活支援、根本的な労働条件の向上が必要であるとの観点から問題を考える必要があるのではないだろうか。研究者のワークライフバランス、リサーチライフバランスという大きな流れの中で、考えていく必要がある。

今回のワークショップを通じて、われわれは多くの「前提」を見逃していたことに気づいた。それは、研究者とは、社会的地位が高く、人々が憧れる職業であり、女性が「進出」できていない職業である。また、多くの場合、研究者というと理系研究者が想定されており、実験のために研究室に居続けなくてはならないものだと考えられている。しかしながら、こうした研究者のあり方は、日本のごく一部の例に過ぎない。言い換えれば、日本において女性研究者の障壁として考えられていることが、実は自明のものではない、というわけである。こうした前提をひとつひとつ洗いなおすことが、今後の日本における女性研究者支援につながっていくだろう。

## 2. 京都大学への提言

### 2-1. 課題と改善策

京都大学の課題は、まず圧倒的に女性教員が少ないことである。女性教員を増やし、また女性研究者を支えていくためには何が必要なのか。女性研究者に大きくのしかかることの多い育児支援に関する問題を中心に、京都大学における課題と改善策について考える。

まず、育児休暇をとる自由、とらない自由が本当の意味で与えられなくてはならない。育休をとっても研究者になれる。育休を取らずに研究を継続できる、という選択の自由が与えられなくてはならない。育児休業をとらずとも、夜間や休日にイレギュラーな会議を入れない、勤務時間を短くすることを可能にする、などといったことで研究が続けられる確率は高くなるだろう。一方で育児休業中も、施設や研究施設を利用できるようにしたり、フルタイム、時短、育休と連続した制度としてなだらかに続くようにしたり、というシステムができれば、非常に研究が続けやすい。

また育児支援において、保育施設を充実させることは重要である。そして単に子どもを預けることができればそれでよいというのではなく、ニーズや保育方針にあわせて、またそれぞれの保育環境に沿って選択の余地があることが望ましい。

柔軟な選択のひとつとして、認可保育所と共存可能な保育システムとして、大学内に保育室を設置することを提案する。研究者が子供を大学に連れてこられるよう、それを許容できる環境をつくるのが大切ではないだろうか。たとえば、1日中仕事や研究があるときは地域の認可保育園を利用し、時間に余裕のあるときは大学に子供と一緒に通勤し、仕事の時間帯のみ保育室に預け、余裕のある時間帯は大学内で子供と一緒に過ごすというも

のである。京都大学のキャンパスは近所の子供たちも出入りしており、子供がいられない環境ではない。0か100かではなく、柔軟に子供を預けられる施設があったら、子供と一緒にいたいときには一緒に過ごし、研究に集中するときには集中できるのではないだろうか。

一方、従来の保育施設よりも長時間子どもを預けることの出来る施設のニーズも高い。24時間保育は、医師や看護師のために必要だと機論されることが多い。しかしながら研究者にとっても、24時間保育は役立つと思われる。とくにどうしても必要な場合にのみ、1日からでも利用できるようなシステムがあれば、長時間の実験や調査に臨む研究者にとって、研究に取り組みやすいものとなる。もっとも、実際に24時間保育を実施するとなったら、連続して何時間まで、何日までよいのかといったきめ細かい規定を考えなくてはならない。利用がエスカレートしすぎないようにセーブする必要がある。

これまで、育児支援は、主に預ける研究者側の視点から考えられることが多かった。しかしながら、今一度子供のことを考えなくてはならない。もちろんこれは、子供のことを考えて親と一緒にいることがよい、と礼賛するものではない。たとえば利用できる育児支援が限られていれば、保育理念や立地といった事柄まで考慮することは出来ない。多くの選択肢が与えられてはじめて、考えることができるのではないだろうか。言い換えれば、子供の立場から見た保育や保育理念にこだわれるほど、保育サービスを充実させる必要がある。

保育理念に加えて、言語の問題もある。日本語の話せない子ども、とくに短期間だけ日本に滞在する研究者の子どもを受け入れてくれる保育施設は皆無に等しい。もしくは、非常に高額となる。京都大学には、日本語以外の言語に堪能な学生がたくさんいる。こうした学生を利用して、外国人研究者・留学生の子どもの保育を支援できないだろうか。一つの大学、大学内部だけではできない場合でも、周辺他大学や地域との連携によって可能になることもある。周辺大学と連携しての研究者用保育システムの構築などを考える余地がある。

女性研究者になるための道を考えるとき、具体的なロールモデルがないために、イメージすることができないという声が聞かれた。育児と研究を両立できている例を知らない、どのように両立しているのか知りたい、という声もあった。現在、京都大学の「たちばな」でも紹介されているが、それを広く周知し、さらに多様な地位の研究者のロールモデルを提示することは有効あると思う。また、日本だけに留まらず、日本とは全く異なる環境にある海外の女性研究者の紹介などもできるとよい。日本国内では当然とされている研究者の「常識」に縛られない生き方が提示できれば、行き詰る女性研究者に光明を与えるのではないだろうか。

また研究者である以上、研究成果を出したり業績をあげたりすることは重要である。し

かし、一流の研究者になることを目指さない道もあってよいのではないか。同時に、研究一筋ではなく、研究を一旦中断した後、育児と両立させることを目指す道もあってよいのではないだろうか。育児休業等で研究が中断することを肯定すれば、すなわち職場への復帰も受け入れやすい環境になると思われる。そうすることで、多様な立場（経歴・年齢・身分）の人が研究室に携われる状況になるのではないだろうか。一旦レーンから外れたら戻れない、という研究室、教員のシステムにメスを入れる必要がある。

最後に、こうした女性研究者支援を、持続可能なものにしていくにはどうすればいいのだろうか。女性研究者支援をすすめるにあたって、男女共同参画の理念はもちろん大切である。しかしながら、そうした男女共同参画を専門に取り組む現在の委員に、大きな負担がかかってはいないだろうか。特定の個人の力に依拠した制度は、人が代わったとき、またアクシデントがあったときに立ち行かなくなる可能性がある。個人の力に頼らない、明確な制度、システム構築を目指す必要がある。

そしてこうした取り組みをよりすすめるために、国際比較の観点から、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ことも有効である。京都大学の女性研究者割合や男女共同参画の推進状況は、国内他大学と比べて非常に悪い。そして世界に目を向けると、その差はさらに大きい。こうした事実を踏まえた上で、男女共同参画・女性研究者支援は大学のレベルアップに必要な事柄であり、決して女性だけのためのものではないことをアピールしていかなくてはならない。

今後の女性研究者支援の課題としては、従来の支援ではカバーしにくかった人々をカバーし、より範囲を広げていくという事があげられる。例えば、現在の女性研究者支援は理系が中心である。京都大学の研究補助者雇用制度があるが、文系の研究では他の人に代理を頼めるような作業があまりなく、この制度があまり有効に機能しないとの意見も聞かれた。それよりむしろ、在宅で仕事ができること、子供を短時間でもいいから預かってもらえること、さらに研究を代わってもらうのではなく、授業や会議・事務の負担を減らすという方向性も考えられる。

同時に、男性を取り込む必要もある。女性研究者支援センターが出来て、女性研究者の意識は大きく変わったと思われる。研究者支援が非常に身近に感じられるのではないだろうか。一方でこの状況では男性が取り残されている面が否めない。全国的に見ても、男性研究者と女性研究者の意識の乖離は大きい。さらに、近年若手研究者をとりまく状況は男女問わず厳しいものとなっている。その状況下において、「女性だけが支援されている」との印象を与えることは、大きな反発を招く恐れがある。女性研究者支援に限定せず、男性の対象であると言うことを、より積極的にアピールする必要がある。

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。育児だけでなく、介護や、病気、怪我などあらゆる場合に研究を中断したり、時間を短縮したりする必要が生じる。これは女性に限らず、もちろん男性にも必

要なことである。こうした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はないだろうか。こうして男女ともがリサーチライフバランスを意識し、達成できるようにという目的を掲げることが重要であろう。

## 2-2. 実践的な提言

これまで述べたように、女性研究者支援に関する姿勢や制度設計など、他大学や他国を参考にすべき点は多くあるが、具体的な施策提言として、本研究では、とくに以下の4つを提案する。

### 1. 大学内保育施設の設置・学内シッターの導入

学内に保育施設を増やし、また学内シッターなどを導入するとよいのではないか。認可保育所にかわる施設、もしくは補完するサービスなど、異なる利用法が可能な保育施設・サービスが複数あることが望ましい。複数の選択肢から、ニーズや保育理念にあわせて、子どもの保育環境を選ぶことのできるとよい。

また、グローバル化の進んだ今日の大学には、多様な文化・言語をバックグラウンドにもつ研究者やその子供が多い。こうした日本語以外を母語とする子どもたちのための保育支援を大学で行うことを提案する。英語やそれ以外の言語に堪能な学生等を活用し（アルバイト、もしくはボランティア）、大学で日本語以外による保育を行えたら、留学生や外国人研究者にとって、非常に心強いものとなるだろう。多言語を用いた保育を実践するには、大学ほど人材を集めやすい場所はないだろう。多言語による保育支援が可能になれば、京都大学や研究者の育児支援としてだけでなく、さらに幅広い保育の課題を解決するモデルケースを提示できる可能性がある。

学内シッターや学生ボランティアの「質」や責任の所在は大きな問題となるだろうが、例えば新潟大学のような認可制度などを導入することで、利用者の安心を得ることができると思われる。

#### 事例：新潟大学「新大シッター」

「子育て中の研究者が土曜日・日曜日も研究に専念できるように、在学生在が、大学が指定した研修を修了して大学の認可と称号の付与を受け、有償ボランティアとして大学内の研究者の求めに応じて大学構内で一時的に子どもを預かり保育支援を行う制度」  
(<http://www.niigata-u.ac.jp/joseishien/action/page1-1.html>)

#### 「新大シッター」のしくみ

「指定授業科目の受講 講義1単位 「大学生のための役に立つ育児学」  
→新大シッター希望者は「演習・保育研修」修了

- 新大シッターとして申請（希望者）
- 面接・説明・契約の取り交わし
- 新潟大学が認可、称号付与
- 新大シッターとして登録
- 新大シッターとして協力可能な日と研究者の要望とのマッチング
- 新大とシッターとして活動
- 継続教育、スキルアップ講習会企画（修了証付与）

(<http://www.niigata-u.ac.jp/joseishien/action/page1-11.html>)

在学学生をシッターとして保育支援を行うにあたり、授業を利用した認可・研修制度をととのえている。

## 2. 自宅にしながら、研究や授業を行える環境整備

日本女子大学にみられるように、大学の研究室と自宅をネットでつなぐことで、京都大学でも導入されている研究補助者とのやりとりや実験の観察が、より容易になると思われる。また、教員が自宅から授業を行うことのできる体制をととのえることで、理系研究者だけでなく文系研究者にとっても、有用な方策となるものと考えられる。

個人宅に設備を備えなくてはならないため、京都大学のように大規模な大学においては、全ての要望に応えることは難しいかもしれない。しかし新潟大学のように **skype** などを利用すれば、多少の利便性は損なわれるかもしれないが、費用を比較的安く抑えられる。多くのニーズに応えることが出来ると考えられる。育児中の女性研究者だけでなく、病気療養中、もしくはケガなどで一定期間自宅を出ることの出来ない研究者にとっても、非常に便利なものとなるだろう。

事例①：日本女子大学 ユビキタスリサーチ支援

### 〔(1) 研究助手制度

研究助手による技術操作支援

テレビモニタを通した研究助手とのディスカッション

### (2) 在宅でも研究継続できる基盤整備

リモート操作可能な最先端実験機器（電子顕微鏡、天体観測望遠鏡）

オンライン学術論文誌閲覧システム」

(<http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/activity/ubiquitous/index.html>)

テレビ会議システムや、リモート実験機器の導入により、実験室にいなくとも実験が遂行



できる環境を整備している。

事例②：新潟大学 ユビキタスリサーチ支援

「大学で雇用した研究補助員（研究室）と女性研究者（自宅）との間に Skype（インターネット無料通信システム）を設置し、同時双方向型の情報交換環境を整備する」

（<http://www.niigata-u.ac.jp/joseishien/action/page1-2.html>）

Skype を利用した通信システムの整備をめざしている。

### 3. 授業や事務負担の軽減

研究を代行してもらうのではなく、とくに授業や事務を中心に、負担の軽減を求める研究者は多い。育児休暇から研究に復帰すると、同時に多くの事務作業や授業が課せられる。そのために職場に復帰できないようなことがあれば、研究者として非常に難しい。研究を代行する研究助手だけでなく、授業や事務を代行する補佐員の導入を検討できないだろうか。また、授業に関しては、テレビ電話システムなどを導入して自宅から授業に参加する、また事務的な事柄としては、時間外の会議の廃止などを提案する。

事例①：東京大学「男女共同参画加速のための宣言」2009.3.3

「3. 仕事と生活の調和を目指し、公的な会議は原則として 17 時以降行わない。」

（<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/UT/History/declaration/acceleration.htm>）

事例②：日本女子大学「ユビキタスリサーチ支援」

TV 会議システムを活用することで、自宅から授業やゼミへの参加、教員が自宅からゼミ生への指導、授業を行うことができる。大学にいなくとも授業を実施できることで、授業の「負担」が軽減される。また多地点接続システムを利用しての会議や交流会、打ち合わせなどを行うことで、従来は大学に行かなくてはならなかった用件を自宅にしながら済ませることができる。

（2008 年度第 2 回シンポジウム「マルチキャリアパス支援プロジェクト成果報告」2009.3.10）

### 4. ポジティブアクション

京都大学において女性研究者は少なく、その数もなかなか増えない。しかしながら、積極的なポジティブアクションは行っていない。しかしながら、女性教員を増やす方針をはっきりと打ち出したり、また男性に配慮し、反発をかわしながら、ポジティブアクション

を行ったりする大学は多い。京都大学も一考の余地はあるだろう。

また、本研究が提案する新たな意見として、採用する側に、ある程度の女性が必要だという意見をあげる。教員の採用の際に、採用者の男女を決めるポジティブアクションには抵抗があるかもしれないが、まず前段階として、判断する側に半数（もしくは20%）の女性がいることを義務付けることはできないだろうか。これまでとは違った視点からのポジティブアクションを提案する。

事例①：東京大学「男女共同参画加速のための宣言」2009.3.3

1. 教員・研究員を公募する際に、女性の応募を歓迎する旨を明示する。
2. 公正に行った評価に基づき、女性研究者を積極的に採用する。」

(<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/UT/History/declaration/acceleration.htm>)

研究者採用の際に、女性を積極的に採用することを明確にしている。

事例②：北海道大学「ポジティブアクション北大方式」

“20% by 2020” Triple Twenties 計画（2020年までに、女性教員20%以上をめざす）

「ポジティブアクション北大方式は、新たに女性教員を採用した場合、各部局が負担する人件費の4分の1を全学運用人件費より補填するシステムです。男性教員を採用した場合と比べて部局の人件費を節約することができ、節約分を部局員の増員や昇任、非常勤講師の任用に活用することができます。この方式は、平成18年度人事から適用が始まっています。

数値目標に向かってポジティブアクション（positive action, affirmative action）を行う場合、数だけを増やせばいいのか、男性への逆差別にならないか等、ポジティブアクションの正当性を問う議論・問題提起が必ずなされます。女性教員・女性研究者の数を増やすことの重要性は、女性の孤立感の軽減・身近なロールモデルの増加、教育・研究現場の雰囲気刷新による意識改革促進など、多くの効果が期待されることから大きいといえます。北大の中期計画・中期目標にも明記されている「ポジティブアクション」を、男性にも女性にも納得の得られる方法で行いたい！その強い思いから、ポジティブアクション北大方式が提案されました。」

（北海道大学女性研究者支援室 <http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/katsudou/07.html>）

女性教員を採用することで、部局の人件費を節約し、節約分で新たな雇用の創出や、昇任をはかる。いわば男性も含めた部局員への「還元」を行っている。

事例③：東京農工大学「農工大式ポジティブアクション「1プラス1」」

理系女性の加速型キャリアアップモデル『1プラス1』

「常勤教授・准教授・講師・助教に女性を採用した場合

→当該専攻に、プラス1名分の特任助教の人件費を支給。

- ・プラス採用される特任助教に関しては性別を問いません。
- ・プラス採用分の人員は、女性教員を採用した専攻に配属します。
- ・必ずしも、採用した女性教員の下に配属させる必要はありません。
- ・採用した女性教員の職階を基準として、特任助手の人件費を支給します。より高い職位への女性研究者の採用をエンカレッジしています。」

(<http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/about/index.html>)

女性教員の採用により、男性も対象となる、新たな雇用の創出をはかる。

#### <参考文献>

伊藤公雄、2007「データで見る女性の躍進(2)」、京都大学女性研究者支援センター『たちばな』2007.2.15、第3号

経済協力開発機構(OECD)、2008『図表でみる教育 OECD インディケータ(2008年版)』明石書店

東京大学男女共同参画室・オフィス

(<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/> 2010.2.25)

東京大学、2009「男女共同参画加速のための宣言」

(<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/UT/History/declaration/acceleration.html> 2010.2.25)

東京農工大学 (<http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/about/index.html> 2010.2.25)

新潟大学女性研究者支援室

(<http://www.niigata-u.ac.jp/joseishien/index.html> 2010.2.25)

日本女子大学マルチキャリアパス支援モデル

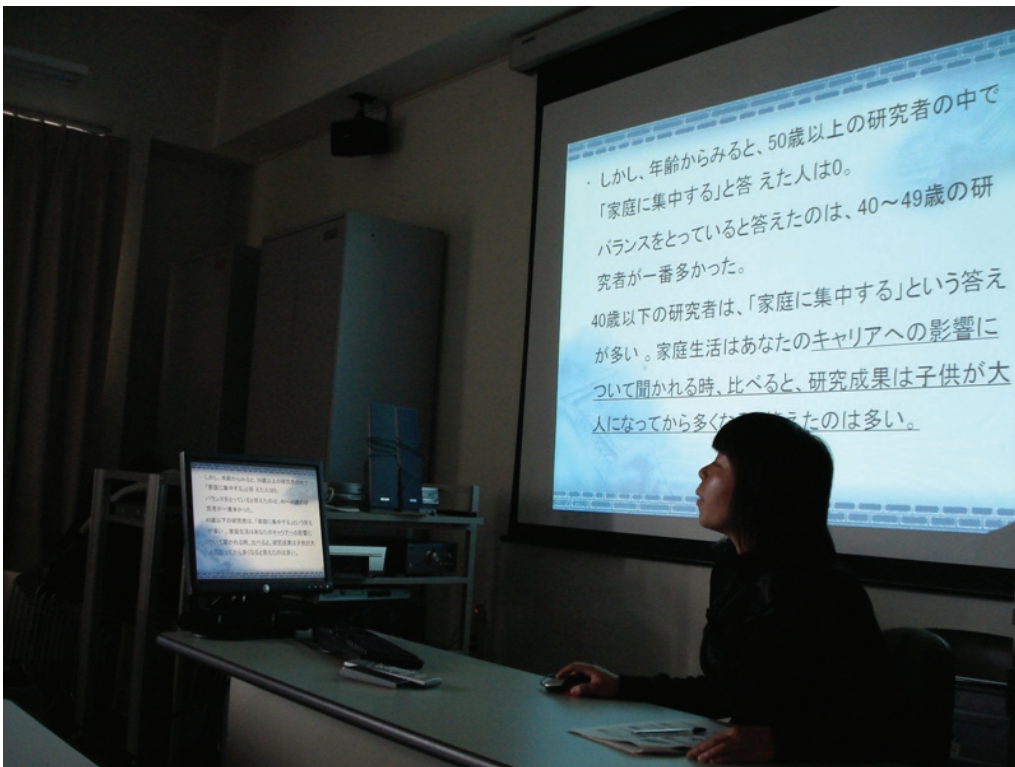
(<http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/index.html> 2010.2.25)

北海道大学女性研究者支援室 (<http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/> 2010.2.25)

## 活動記録写真

2009年3月に開催したワークショップの様子（ポスター展示と報告）







2008 年度京都大学における男女共同参画に資する調査研究「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 ―」（研究代表：谷紀子）による成果である。

【メンバー】（ ）内は 2008 年度プロジェクト時点

谷紀子（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

織田暁子（京都大学大学院文学研究科 修士課程）

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（京都大学大学院文学研究科 聴講生）

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）

\* Pongsapitaksanti Piya

2009 年 4 月より長崎県立大学シーボルト校、国際情報学部情報メディア学科講師