

Title	大学における女性研究者支援の課題
Author(s)	遠藤, 雅子; 沖永, 友貴枝
Citation	年次学術大会講演要旨集, 26: 671-675
Issue Date	2011-10-15
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10207
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

大学における女性研究者支援の課題

○遠藤雅子、沖永友貴枝（筑波大学）

はじめに

平成 20 年に内閣府男女共同参画局が掲げた「女性の参加加速プログラム」は、女性の社会的参画、特に意思決定過程への参画が遅れており、国際的にも低水準であることから、「2020 年（平成 32 年）までに指導的地位に女性が占める割合を 30%に」、また活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野【医師・研究者・公務員】への重点取り組みを進めていくというものであった。

第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定）では、科学技術・学術分野の男女共同参画（第 12 分野）において、女性研究者の活躍促進について言及している。各階層における女性研究者の実態の把握を踏まえ、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。

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」（平成 18 年度～22 年度／55 機関採択）は、大学等の研究機関にとって、女性研究者がその能力を最大に発揮できるような環境整備促進の呼び水となった。採択された機関では、女性研究者の割合は徐々に増加し（図 1）、上位職の女性研究者の割合が著しく増加した機関もある。さらに平成 23 年度からは、ライフ・イベント（出産、子育て又は介護）と研究の両立支援に焦点を絞り、新たな研究活動支援が始まった。

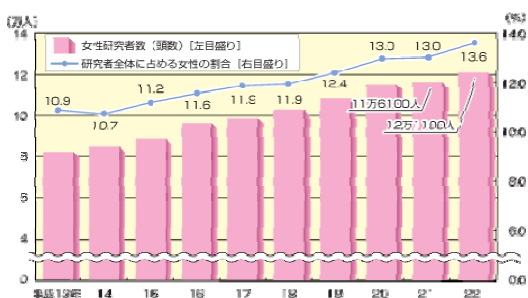


図1 女性研究者数（頭数）の推移

平成 22 年 3 月 31 日現在の女性の研究者数は 12 万 1100 人（頭数）となっており、研究者全体に占める割合は 13.6%で過去最高となっている。（出典）総務省 統計局

もちろん、機関としての取り組みの内容は、女性研究者等のニーズを踏まえたものであり、取り組みを行うことにより、女性研究者を取り巻く研究環境の改善が見込めるものでなければならない。また、その環境改善により、将来的な女性研究者の増加が期待できるか、計画の妥当性ならびに継続性について問われてしかるべきである。そこで、女性研究者支援の波及効果も視野に入れつつ、今後の課題について考えてみたい。

1. ライフコースに沿った支援策

女性研究者支援事業が始まった直後は、「なぜ女性だけなのか」「なぜ理系に限るのか」といった指摘が散見された。ここでは本質的な課題、つまり階層別の支援策について検討したい。

T 大学では、心理相談員による面談の結果、女性研究者が直面している課題が明らかになった。

(1) 年齢の上昇と共に仕事の量的負荷が増すのに対し、上司や同僚・周囲からの支援は減少する、(2) 会議や委員会、その他の管掌に伴う業務のために研究活動に十分な時間が取れないジレンマがある、(3) 業績評価において、特に育児期間や介護等に対する配慮がない、等がその結果である。

また、教員に対して実施した、「出産・育児・介護に関するアンケート」では、必要性の高い支援策として多かった回答は、(1) 休業取得時の非常勤講師枠を優先的に割り当てる、(2) 教員評価において、出産・育児・介護中であることを考慮に入れる（図 2）。

さらに教職員全体では、病児・病後児保育の実施や保育園入園待機乳児の保育室開設、任期制教

職員の雇用期間延長の希望が多かった。(図3)。

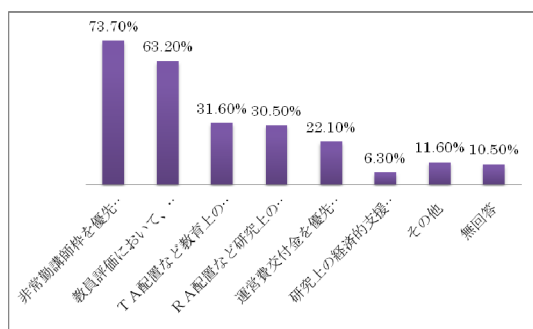


図2 出産・育児・介護の支援について
支援施策として必要性の高いもの【女性教員】

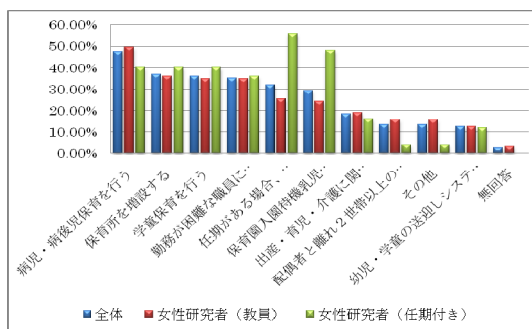


図3 出産・育児・介護の支援について
支援施策として必要性の高いもの【教職員全体】

このことから、研究と育児の両立支援に偏ることなく、業務を円滑に遂行するためのシステムづくりが求められているといえよう。子育て・介護等の役割を担う研究者には、業績評価や雇用に関する不安を取り除き、教育・研究活動に邁進できる環境の整備が必要である。上位職になれば、次代の女性研究者のロールモデルとしても研究活動における活躍が期待されるが、期待される役割と現実との乖離を、いかに縮めていくか。そして、階層別の支援策と並行して、個人の加齢や成熟といったライフコースを踏まえた世代別の支援策を考えることも、労働の質を高め、生活の質を高めるといった点から重要ではなかろうか。

2. 上位職女性研究者への支援

上位職女性研究者には非常勤講師枠や研究補助員等の優先的割り当てが必要とされている。T大学における2008年（平成20年）以降の年度ごとの女性研究者の割合を示したものが図4で、2010年（平成22年）における女性比率は、教授8.7%、准教授18.5%、講師17.6%、助教22.9%であった。年度ごとの推移をみると、概ね増加傾向にあるとはいえる一方で、講師、准教授、教授と職位が上がるほど女性比率が低い数値で推移していることがわかる。

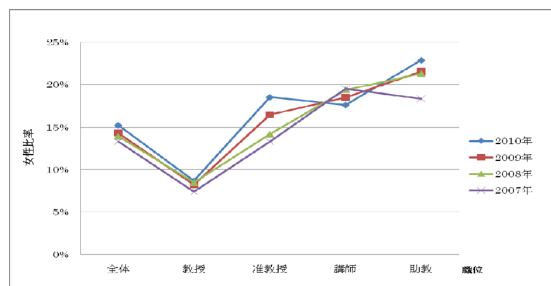


図4 T大学の職位別女性研究者割合

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～7回調査報告書よりデータを抜粋しグラフ化した。

前述の面談は、平成22年2月及び3月に、女性研究者を対象として、研究を継続するなかで生じる課題・諸問題等の現状を把握する目的で行ったものである。その際、各自の課題や問題点を検討するツールとして職業性ストレス簡易評価を用いた。職業性ストレス簡易評価の結果より、年代の上昇と共に仕事の量的負荷が増すのに対し、上司や同僚・周囲からの支援は減少することが明らかになった（表1）。特に上位職の女性には、「同僚」と呼べる同位職レベルの女性研究者の数が少ないこと、ロールモデルとなりえる人材の多くは男性のため家庭との両立等働き方の違いが理解されにくいことが指摘された。さらにまた近年男女共同参画が推進される中で上位職の女性が多方面から委員を頼まれるケースが増えており、役割を分担するのに十分な数の上位職女性研究者がなく、特定の女性に業務が集中するという現象が起こっているために多忙を極め、仕事に対する負荷を感じる度合いが大きくなっていることが伺えた。

平成20年7月に男女共同参画学協会連絡会がおこなった「科学技術系専門職における男女共同参画実態大規模調査」の結果からも、40歳代後半から男女における役職の差が拡大し、同じ役職で

あっても、男性は年齢の上昇と共に部下の数や研究開発費は増加するのに対し、女性は 50 歳代半ば以降、それらが激減する傾向であった。大学においては、40 歳代後半以降は男性の部下人数の 60%、女性の研究開発費は大学男性の 50-60%という結果であったことから、T 大学のみならず女性研究者一般の課題として、上司職女性研究者への支援の必要性を示している。

表 1 「心の健康支援システム」診断の項目別結果 (平成 22 年 4 月 27 日集計)

	人数	量的負荷	コントロール	上司の支援	同僚の支援
20 歳代	1	7	9	9	9
30 歳代	24	9.6	9	8.6	7.9
40 歳代	32	9.8	9.2	7.2	7.2
50 歳代	16	9.9	9.2	6.9	6.9

量的負荷とは個人が持つ仕事量に対して負荷を感じる度合いを示し、コントロールは「自由度や裁量権」を示す。数値が大きい程、項目の内容が大きいことを表す。(職業ストレス診断 (富士通ソフトウェアテクノロジー) を使用)

上記を踏まえ、指導的地位にある女性研究者の割合を 30%にするという目標の達成と、意思決定機関への女性の参画を推進する取り組みを実効性のある活動計画にするためには、意識醸成として女性リーダーの育成の為の機会や女性側の役割意識を変える試みが必要であろう。T 大学では、大学独自経費にて平成 22 年度に 2 名、平成 23 年度に 7 名の女性専攻長に対して事務補助員配置の支援を試行している。若手研究者のロールモデルである女性研究者たちに補助員等を配置することにより、雑務から離れ、研究者としてその能力を最大に発揮できる環境整備が可能となる。支援する側の女子学生たちは、上位職の女性研究者が生き生きと働く姿を身近に見ることで、リーダーとして働く女性研究者の魅力が実感でき、将来の自己像を描く機会になると考えられる。このように、既存の上位職女性研究者を含めた支援循環型の体制が競争力の根源としての人材維持と持続のカギであり、最も必要でかつ求められている支援といえるのではなかろうか。なお、今後成果の検証は、ヒヤリングを中心にした定性的測定を実施する予定である。

3. 在宅勤務など柔軟な働き方を求めて

教員評価をおこなう際に、出産・育児・介護中であることを考慮することが求められている。ライフイベントによるキャリアロスを生じかねない不安を解消するためには、例えば、教員業績の評価基準において「休業等」の項目を追加するだけでも有効である。家庭役割を担っていることを評価者に知ってもらうだけで、「研究 vs 出産・育児」の二者択一的選択を迫られる不安感から解放され、研究を継続するモチベーションが高まることが期待できるからである。

T 大学では、平成 21 年度に行った「男女共同参画推進のための施策に関するアンケート」から、教員の回答者の 7 割が、出産・育児・介護休暇を取得したことを教員評価で考慮してほしいと希望していることがわかった。そこで、この意見を企画評価担当副学長に伝え、平成 22 年度より、大学教員業績評価において評価対象年度における「休業等」について記入できる欄が設けられた。次に、教員評価を行う各博士課程研究科において、この欄がどのように取り扱われているか、研究科長を対象としてアンケートを実施し、その結果をホームページ上で学内公開している。

女性特有のライフ・イベントと仕事の両立を実現するために、研究者に限らず、女性是个々人が出来る範囲でその時にやらなくてはならないことの優先順位を付けて取り組んでいる。しかしながら、在宅勤務が認められる働き方はまだ一般的ではない。裁量労働制といえども、自宅で仕事をすることは認められがたく、産前産後および育児中は、家事育児に必要な時間が多くなり、未就学児、小学生の子どもがいる場合には、明らかに研究に費やせる時間は限られる。介護に関しては保険制度の充実により負担が軽減された印象があるが、育児に比べて語られることが少なく、その実態の把握にはなかなか至っていない。

女性研究者支援モデル育成事業における取り組みでも、時間と空間の FLEXIBILITY のための様々な制度導入の検討がなされてきた。在宅勤務の検討に加え、残業をしない曜日を設けたり、終業後の時間帯には会議を開催しないなどの部局内の取り決めは、男性研究者にも有益なものであり、ワーク・ライフ・バランス推進の波及効果として認められる。企業でも在宅勤務制度は開発系に限られるなど制約があるものの、先行的な企業においては、男性の方がむしろ多く利用するようになっ

たところもある。在宅勤務制度は、育児休業と短時間勤務を組み合わせることで効率的になり、仕事への復帰もスムーズになる。

本事業の取り組みの中で、TV 会議システムや WEB カメラの利用を試行している機関は複数あるが、それが実際に功を奏するためには、事業場外みなし労働制の導入が前提となろう。研究とライフイベントとの両立を促進するためには、柔軟な雇用制度の確立と、家族をケアする場合の休暇の充実や、不妊治療に配慮した休暇制度の新設など、労働時間と非労働時間を自己の裁量で管理できるような仕組みを構築することが急務であると考ええる。

4. 経営戦略としてのライフイベント支援

さて、ライフイベント支援といえば、保育所あるいは病児・病後児のケアをする仕組みがまっさきに挙げられる。最近はこちらに加え、幼稚園・小学校下校後の一時保育や長期休暇中の学童保育システムなどの必要性も指摘されているが、最後に大学における保育所運営をどう位置づけるか、検討したい。

全国の待機児童は、2010 年 4 月現在で 26,275 人であり、半数が都市部（埼玉・千葉・東京・神奈川・京都・大阪・兵庫）に集中している。厚生労働省の統計では 2003 年度から他に入所可能な保育所があるにも関わらず第 1 希望の保育所に入所するために待機している児童や地方単独保育事業を利用しながら待機している児童は待機児童から除かれている。都市部を中心に待機児童が問題になっているが、他方、過疎地域等では、子どもの減少により定員に満たない保育所も多数存在している。

経営戦略として大学直営保育園を開設した大学では、「多くの女子学生、女性教員、女性研究者が産後、早期に研究に復帰することが出来た。また、乳幼児を育てている女性が大学院へ進学することや教員、研究員として着任することも容易となった。運営費用の継続的拠出や関連する事務負担等の課題はあるが、学内での評価は高い。複数のキャンパスを持つ総合大学の保育施設整備として、国内での先進的なモデルを示せたと考えている。」との報告もある。

また、学内に「社会・地域連携室」を設置し、自治体の認可保育所と一時保育施設をオープンした大学もある。大学は通常、18 歳以上が集う場であるが、ここでは乳幼児から高齢者にいたるまで、地域の人々が集い、活動をしている。単に子どもを受け入れ、地域の子育て力を補完するだけでなく、保育支援施設の場を活用して地域の子育てグループとのコミュニケーションを図る等、地域との連携を図っている。研究機関として擁する情報や知識を、地域住民に提供する場として施設を活用することにより、大学と地域双方にとって生きた社会実践の場になっていくことが期待される。

一般的には事業所内保育所は福利厚生の一環であり、近隣の待機児童緩和にも繋がる。しかしながら認可外保育所はそのランニングコストが軽減されず、受益者負担は認可保育所の比ではない。そこで、認可あるいは認証保育所に転換することにより、保育料は下がり、安定的な運営も可能になるが、大学の教職員が利用できなくなることも周知の通りである。また、定員に限りがあり、なかなか入所できないという問題ばかりではなく、教職員が高齢化したり、その数が減少したりしている大学では、保育所利用者の安定的確保も大きな課題である。

地域との連携を踏まえて保育所運営を行うことが、優秀な女性研究者の定着および優秀な女子学生の確保に繋がり、社会貢献に繋がるのであれば、多様なステークホルダーと関わることで、コスト問題の解決の糸口が見いだせるのではなかろうか。また、女性研究者にとっての“リサーチ・ライフ・バランス¹⁾”は分野や立場によって大きく異なる。同機関内で女性研究者が集まり、率直な意見交換の場を設けることにより、機関の取り組みを知り、それぞれの状況への相互理解を深めつつ、共通課題を模索することで、自己疎外からの解放も期待できよう。そのような場を設けるにあたり、コーディネーター的存在は欠かせない。

¹ WLB についての周知は進んでいるが、女性研究者の WLB は企業勤務の女性とは若干異なることが指摘されている。たとえば業績を上げる年代に、出産・子育てが重なり、その結果、研究中断もしくは、昇格の遅れにつながることで、研究と私生活の両立が困難な状態を招いていることがある。

5. 今後の課題

女性研究者の能力開発・発揮への支援を充実させるための環境整備は、男性や学生への波及効果はもちろん、地域との連携も促進させた。今後は育児支援に偏ることなく、若手・働き盛り・後進の管理育成を担う世代別の支援策を充実させていくことで、多様なライフコースに対応することが可能となる。晩婚化・晩産化による三重苦（育児・介護・学内外の重責）を抱える女性研究者の支援の必要性がそろそろ顕在化しているといえよう。

参考文献

- [1] 筑波大学男女共同参画推進室、男女共同参画推進のための施策に関するアンケート調査結果報告（平成22年6月）
- [2] 総務省統計局・政策統括官（統計基準担当）・統計研修所、統計でみる日本の科学技術研究 総括編その4
- [3] 国立大学協会、男女共同参画推進の実施 第4－7回調査報告書
- [4] 男女共同参画学協会連絡会、科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査（平成20年7月）
- [5] 社会保障審議会少子化対策特別部会 第1次報告一次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けて－平成21年2月24日
- [6] 東京大学女性研究者支援白書
- [7] 「地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス」神奈川県：
<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f6443/p18272.html>