

Title	研究者カップルの組織的取り扱いについて
Author(s)	岡本, 拓士
Citation	年次学術大会講演要旨集, 27: 401-403
Issue Date	2012-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11048
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

研究者カップルの組織的取り扱いについて

○岡本拓士（奈良先端科学技術大学院大学 男女共同参画室）

はじめに

現在、日本の各大学・研究機関等においても、男女共同参画活動が盛んになされている。これらの実施にあたっては、本来男女共に扱われるべきところであるが、現在女性研究者を特に取組対象として取り上げている。理由としては、第3次男女共同参画基本計画の第12分野「科学技術・学術分野における男女共同参画」の「基本的な考え方」が分かりやすく、以下に引用する

「科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、女性研究者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。しかしながら、我が国の研究分野への女性の参画状況は、他の先進国と比べて依然として不十分である。女性研究者の登用及び活躍の促進を加速するため、女性研究者の出産・子育て等と研究との両立のための環境づくりや、女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援を図り、各研究機関における先導的な取組の成果の全国的な普及・定着を進めることによって、研究機関が実態に応じて積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進することを支援するなど、科学技術・学術分野における女性の参画拡大を積極的に推進する。」（1）。

これらは、企業等に対するものを含めて国の政策の基本となる考え方であり、これに沿って、各大学・研究機関において取組が行われている。平成18年度からは、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業が開始され、これを期に各機関において環境整備を行い、男女共同参画を担当するポストが設けられる等、各機関の独自性にあわせ、積極的な推進が図られている。現在まで、これらの活動の進展は主に量的なもので計られている。一世代前の国の基本計画である、

第三期科学技術基本計画「この5年間で自然科学系女性研究者の採用割合25%」や第二次男女共同参画基本計画「2020年までに指導的立場の女性比率30%」といった目標は、現状において達成が厳しい状況ではあるが、それぞれ目標が新たな基本計画に引き継がれ、様々な政策や取組が実施されている（2）。

一方、取組を実際に行う各機関の男女共同参画担当部署等の現場においては、取組を実施する中で、実務的、倫理的、経営的、研究の活性化といった様々な観点を考慮しつつ、そもそもの目的である「女性研究者の能力を最大限に発揮」できるよう、検討、調整、実施を行っている。本発表では、上述の数値目標等の政策の実施を前提とした上で、その際に女性研究者の抱える今後の大きな問題になると考えられる、研究者カップルについて、整理、検討したい。

研究者カップルとは

本発表では、研究者同士で婚姻関係にあるものを研究者カップルと呼ぶ。英語では、Dual-Career Academic Couples 等と呼ばれている。

この研究者カップルは、研究者間において一般的なものである。2007年度に男女共同参画学協会連絡会によって行われた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においては、女性研究者の配偶者の66%が大学・研究機関等または会員の研究技術職であった（3 図1）。

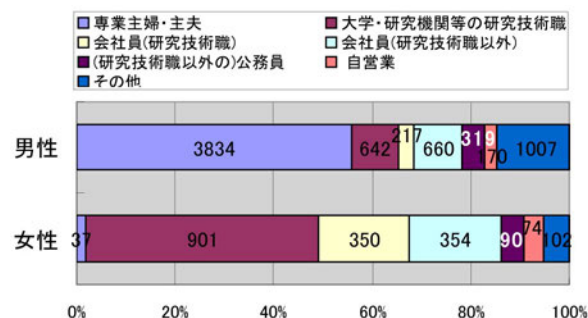


図1 配偶者の職 出典：(男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態調査」図1.60)

また、大学レベルの調査でも、例えば大阪大学においては、女性研究者の 56.5%の配偶者が大学研究者であった(4)。婚姻関係は事務的には私的なものと取り扱うことも多いが、結婚している女性研究者の半数以上の配偶者が研究者であることは、女性研究者の社会的な特徴の一つとしてこれを踏まえなければ、女性研究者の能力を最大限に発揮するような取組は難しい。一方、図1の通り、男性研究者においては、配偶者の半数は専業主婦であり、この前提で既存の社会制度が構築されていることを付記しておく。

研究者カップルの問題

研究者カップルの問題についての日本語の文献は現在まで少ないが、小川(2009)の概説において、Dual-Career Academic Couples 問題として取り上げられている(5)。ここでは、その問題点として「・・・女性が従来の研究拠点にとどまる場合もあるが、夫の赴任地に移ることもあろう・・・東京のような大都市であればともかく、地方では高学歴の妻の就職先は容易には見つからない。・・・たとえ2人一緒に就職できても、次に2人同時にキャリアアップにつながるような転職をすることはさらに困難である」といった描写がなされている。つまりこれは人材問題であり、現在、日本においても若手を中心に研究者の流動性が高まっているが、その結果、カップルのうちのどちらかのキャリアアップが阻害されかねない、あるいは別居を余儀なくされることになる。また子供がいれば、どちらかに育児負担が集中する。現状、日本においては女性研究者が家事・育児負担を担うことがほとんどであり(3)、女性研究者のキャリアアップを阻害していると推測される。

これに対して、アメリカでは優秀な研究者の確保とその後の活躍に重点を置き、一つの研究拠点でカップルを雇用する「Dual Hires」や職のサポートを機関として行っていることが多い(6)。その結果、1970年代にDual Hiresは全体の3%であったものが、2000年代には13%となっているほか、配偶者の職への配慮に欠けると、優秀な研究者のリクルートに失敗しかねない現状が指摘されている。

このような視点における日本の取組は、例えば北海道大学において2008年7月10日から12日にかけて開かれた先駆的なシンポジウム「Sustainable Should Be Female Scientists ‘Career」でなされ、また北海道大学では学内外の公募情報を提供するなどの取組がなされている(7)。しかし、卓越した教員の確保に関する事例としては、まだ含まれていない等(8)、日本

では広まっているとはいいがたい。優秀な人材に良い条件を、という思考が、特に国の税にほとんどを頼る国立大学法人や独立行政法人にはなじまない可能性もあるが、その他にも幾つか問題点が考えられる。

利益相反の問題

そもそもアメリカにおいても、以前は縁故雇用禁止規定があり、日本においても職場結婚で結婚後に女性が退職することは当然のこととされていた(9)。このような婚姻を理由とする解雇や職場間の異動命令については、その後の男女雇用機会均等法の改正等を経て、強く制限を受けている。

縁故雇用は、能力的に適切でない人を雇用につながるものの他、工作上利益相反の状況を多数作りだすことが懸念される。このうち、前者は適切な公募等の実施により対処が可能と考えられるが、後者については依然懸念が残る。極端な例を一つあげれば、同じ大学においてある女性教員がハラスメント相談員になったとして、配偶者である男性教員の学生がハラスメントを受けた場合、実際に相談を受けることができるか、また相談を受けた場合どのように対処すればよいか、といった問題である。このような例は同じ職場にいて、非常に多く発生するものと考えられる。このような例が適切かどうかは不明だが、実際に社会変化が進んだアメリカにおいても、44%の研究者が、強く、あるいはある程度、同じ職場で働くことによる利益相反を懸念している(6)。

このような利益相反を避けるためには、まずこれらの研究者カップルをその仕事から排除してしまうのが一番簡便で確実な方法である。しかし、利益相反を厳密に排除することは困難である。例えば、国の審議会において片方の性別が20-40%以下にならないようにする(達成時期による)といった目標が立てられているが、20%であっても、女性研究者の配偶者の半数以上が研究者であり、しかも同じ業界にいる可能性が高いと考えれば(日本では不明だが、Singerらのアメリカにおける研究によれば、例えば自然科学系では研究者の配偶者をもつ女性研究者の83%が、配偶者と同じ分野に属する(6))、潜在的な利益相反関係まで排除して、適切な能力を持った人を選ぶことは現実的に困難である。また、女性の能力を最大限に発揮するといった観点においても、現在はまだ少数の女性を積極的に活用することが望まれ、そのためには、利益相反を適切にマネジメントをする必要がある。

今後の対応

夫婦の同居、相互扶助は民法にも定められた義

務である。そのような社会的側面に加えて、女性研究者の増加及び活用と、そのための男女の研究者とも研究と生活の適切な両立とに向けては、利益相反の問題はあるものの、Dual Hires を積極的に進める、少なくともそれを可能とする枠組みを整える必要があると発表者は考える。

特に大学においては、利益相反マネジメントは産学連携の観点で行われているものが多く、親族関係においては除外することで対処しているものが多い。この利益相反マネジメントを、教育面や研究室運営まで拡張、婚姻関係に在るものが学内に一定数いるという前提でこれを整理する必要がある。これにより、利益相反への懸念から忌避されていた部分についても女性研究者の活用が進むだけでなく、研究者カップル本人達にとっても、「職場での公私混同を戒める」といった抽象的なものから、具体的に取るべき行動、避けるべき行動の指針がはっきりすると思われる。

またこれらの基盤となるべき、研究者カップルに対する適切な調査研究も日本において不足している。特に、女性研究者の育成、活用において研究者カップルであることの影響は、研究者の育成が個人レベルや自助努力で行われることの多い日本においては重要である。また、日本においても実際に Dual Hires の研究者はすでに多数在籍しており、利益相反マネジメントや女性研究者の育成においては、彼ら彼女らの知見及びノウハウを得ておくことも大切だと考える。

※本発表は個人的知見及び論考から行う発表であり、所属する組織の実例と関係がないこと、及び、所属する組織の意見を反映したものではないことを付記する。

参考文献

- (1) 第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日決定）
- (2) 例えば（社）国立大学協会 教育・研究委員会(2011)国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－（平成23年2月10日付）。
- (3) 男女共同参画学協会連絡会(2008)科学技術系専門職における男女共同参画実態調査。
- (4) 大阪大学(2010)大阪大学男女共同参画白書。
- (5) 小川真里子(2009)女性と科学技術：人材問題に焦点を定めて，科学技術社会論研究，7，9-19。
- (6) Schiebinger, L., Henderson, A. D. and Gilmartin, S. K. 2008: Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know, Clayman Institute.
- (7) 北大赴任者の研究者パートナーのためのキ

ャリア継続支援（若手研究者カップルの同居支援 <http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/activity/partner/>（2012年9月19日確認）

(8) 石橋英二（2011）大学等における科学技術・学術活動実態調査報告（大学実態調査2010）文部科学省 科学技術政策研究所 調査資料193.

(9) 太田芳枝（1987）男女雇用機会均等法施行1年をふりかえって，法律のひろば / ぎょうせい, 40(10) 12-19.