

# 大学における男女共同参画の推進と課題について

小島 優子

(高知大学 安全・安心機構)

Promotion and Problem of Gender Equality in University

Yuko Kojima

*Kochi University Division of Safety and Security*

**Abstract** : This paper attempts to support female researcher in universities. Kochi University received a grant from the Japan Science and Technology Agency under the 2012 program for “supporting female scholars.” This program offered grants to universities to create programs to support female researchers so that they may fully use their knowledge and skills.

キーワード : 男女共同参画, 両立支援, 保育所, 介護

Keyword: Gender equality, Combining Labor Force Participation with Childrearing, Nursery, Care

はじめに

本稿では、なぜ大学において男女共同参画を推進することを目的として女性研究者を支援するののかについて、検討と考察を行う。文部科学省は、「女性研究者支援モデル育成事業」、および「女性研究者研究活動支援事業」を推進することによって、女性研究者が育児や介護と研究との両立ができるよう各大学に対して助成を行ってきた。これらの事業に採択される大学が年々増加する中で、各大学における男女共同参画の取組は進展してきた。しかし育児や介護支援、女子学生に対するキャリア支援、大学構成員の意識改革など課題は多い。この考察によって明らかにすることは、女性研究者が日本および国際的におかれてきた歴史的・社会的背景を踏まえながら、大学における男女共同参画の推進と課題について見定めることである。ジェンダーは、我々の生活や日常、教育・研究環境の中に根付いており、女性と男性の生き方や働き方について、構造的な理解を示すことが必要ではないか。

本稿では高知大学における男女共同参画の現状と取組状況を確認した上で(1)、国立大学法人における保育所の設置について検討する(2)、次にポジティブ・アクションの課題を検討し(3)、研究者の家庭環境を分析する(4)、さらに介護支援の現状を考察し(5)、大学における男女共同参画に必要な方向を見定める。

### 1. 大学における男女共同参画の現状について

大学において男女共同参画の推進が必要であるのは、まず、大学における女性研究者の数が極めて低い数値だからである。特に、国際的に見るならば、日本の女性研究者の数は低いことを見て取ることができる。日本は女性の政治的・社会的分野への進出が遅れている<sup>(1)</sup>。大学における男女共同参画においては、女性が研究分野において活躍することができるように組織構造的な面から取組を行っていく必要がある。

文部科学省は、2006年度から科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業を開始し、2010年度までに55機関が採択された。この事業の目的は、「女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する」ことである。2011年度から開始された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」では、特に研究とライフイベント(育児や介護)との両立支援を目的とされている。「女性研究者研究活動支援事業」には、2013年度までに43機関が採択されている。この内9機関は2013年度から開始された「拠点型」であり、従来的一般型に認められている取組に加えて、女性研究者支援のための取組をさらに推進し、他大学や企業等の他機関との連携などの取組を行っている。これらの事業の採択校では積極的に女性研究者を求められることが求められたこともあり、2006年度には11.9%であった日本の女性研究者比率は、2012年度には、14.0%に増加した<sup>(2)</sup>。しかし、先進諸国(ロシア41.7%、イギリス38.3%、アメリカ34.3%、フランス25.6%、ドイツ24.9%)<sup>(3)</sup>と比較すると日本の女性研究者比率は非常に低いのが現状である。日本ではなぜ女性研究者数の割合が先進諸国と比較して低いのであろうか。大学における男女共同参画の取組の課題とその解決を探ることによって、日本の大学および日本社会・文化の抱える問題を検討する。

「女性研究者支援モデル育成」および「女性研究者研究活動事業」が採択された大学において、男女共同参画の取組は、①両立支援、②環境整備、③柔軟な勤務体制、④女子学生へのキャリア支援、⑤意識改革という5項目を柱として、国内の各機関で進められている。2012年度に「女性研究者研究活動支援事業」に採択された高知大学においても、地方国立大学であるという特徴に即して、男女共同参画について独自の取組を実施している。

①両立支援としては、研究と育児・介護の両立相談体制の整備が挙げられる。「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(男女共同参画学協会連絡会、2013年)によれば、「女性研究者が少ない理由」について男女ともに最も選択されたものは「家庭と仕事の両立が困難」であり、女性の67.6%、男性の56.9%が選択している<sup>(4)</sup>。家庭と仕事を両立しなければならないのは、女性だけではなく男性も同様であるが、現在の日本社会では女性は男

性よりも家事や育児負担が大きいという文化的・社会的背景がある。男女共同参画の推進においては、女性も男性も等しく家庭責任を負い、家事や育児、介護等を担うことができるように、柔軟な雇用体制の構築や、意識改革が必要であることが前提である。

現代の日本社会において女性研究者がおかれている状況を踏まえた上で、現状で家庭と仕事の両立を余儀なくされている者の支援を行う必要がある。大学の女性研究者が抱えている問題は、大学だけでなく、日本の社会や文化や慣習によって至るところで女性がキャリアを積み、自分の生き方や働き方を考える際に差し迫られる問題である。日本社会が抱える構造的な問題を考慮に入れながら、現在、大学においてできることは、組織員のニーズを把握し、必要な支援策を講じることである。大学の規模や立地、研究者の専攻分野や年齢等によって、両立のために必要な支援は異なるので、大学では両立相談を受け付けながら、働きやすい環境や勉学・研究しやすい組織を構築するように努力と改善が重ねられている。例えば、首都圏では保育園の待機児童が多いために、首都圏大学では学内保育所の整備が多数の教職員から求められる。しかしまた、首都圏大学では遠距離通勤の者が多く、子どもを長時間電車に乗せて通勤することはできないために、学内保育所は大学の近隣に居住する者に対してしか機能しないという意見が出されている<sup>(5)</sup>。それに対して、地方国立大学においては保育園の待機児童数は少なく、乗用車で通勤する教職員が多い<sup>(6)</sup>。また、地方都市は首都圏よりも高齢化率が高いことから、介護に関して将来の不安を抱く者や、実際に問題を抱える者が多い<sup>(7)</sup>。このような各大学に特徴的な問題を把握するとともに、職員の子どもの年齢や家族との関係からニーズを把握し、可能な支援策を見つける手助けを行うことが相談室の取組である。

大学には、子どもを育てながら勉強や研究を行っている学生もいる。学生は就労していないために、子どもを保育所に預けることが困難であり、子育てと両立しながら勉強や就職活動が続けることができるよう学生支援をすることも大学における男女共同参画の果たす役割である。子育てをしながら就職活動をする際に、女性が働きやすい企業を学生に紹介したり、学生が勉学を続けながら自分のキャリアを積むことができるように、高知大学の男女共同参画支援ステーションでは相談窓口を設けて対応を行っている。具体的には、高知県で子育てしながら働きやすい企業として、「基準適合一般事業主認定証（くるみんマーク）」、「高知県次世代育成支援企業認証（くろしおくんマーク）」を取得している企業の紹介や、厚生労働省委託事業ポジティブ・アクション情報ポータルサイトによる企業検索などの情報提供を行っている。

さらに高知大学では、学内に育児中の女性が休憩・授乳・搾乳できるスペースの提供を行うなど、育児と研究・勉学を両立することのできるように大学の環境整備を図っている。地方大学には勤務地と住居の近接が多いという特色があるので、大学近隣の一般保育所・病児保育所などの紹介を行い、職員から問い合わせがあった際に対応している。個々の職員のニーズに対応することができるように大学近隣の子育て支援情報の収集と提供をすることが、大学の両立支援の課題である。

②環境整備としては、出産・育児期間中の業務負担を軽減することを目的とした研究支援員制度の配置を挙げることができる。研究支援員制度は、育児や介護等ライフイベント中の研究者に対して、資料収集や実験補助などの形で研究を支援する者を配置する制度である。この制度は「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者研究活動支援事業」の両事業を通じて、日本各地の大学で実施されて成果を出している。育児中や介護中の女性研究者が研究を中断したりペースを落とすことなく研究を続けられるようにする制度である。過去に「女性研究者支援モデル育成」事業を実施した機関では、研究支援員制度の被支援者の年間論文数は2.31本であり、一般研究者の0.63本に対して、3.7倍という効果を上げている<sup>(8)</sup>。

高知大学では、2012年度より育児・介護中の研究者を対象として、研究支援員制度を開始した。2012年度の研究支援員の被支援者に効果を報告してもらった（2013年2月、回答11人）。研究支援員制度は、5段階評価（5：非常に効果がある、4：どちらかといえば効果がある、3：変わらない、2：どちらかといえば効果がない、1：全く効果がない）では、利用教員の時間の逼迫感（4.4）、研究の満足感（4.2）、育児・介護の達成（3.9）、家庭の人間関

係(3.8)、職場の人間関係(3.5)の順に効果があることが、明らかとなった。また高知大学男女共同参画支援ステーションでは、研究支援員となる学部生や大学院生への研究者としてのキャリア支援も目的としている。研究支援員に対しても、被支援者の教員との共著論文との発表や、研究支援員の任期終了後の大学院進学や留学など、一定の効果を出している。研究支援員に対しては、企業や大学で研究者をしている卒業生との交流会や講演会を通してキャリア支援を行っている。多様な専門分野の研究支援員がいることから、人文社会科学系や理学系、農学系、医学系などそれぞれのニーズに適したキャリア相談およびキャリア支援の取組を構築することが今後の課題である。

③柔軟な勤務体制としては、育児や介護等の状況等に応じて、パートタイムで働ける環境の整備が必要である。柔軟な勤務体制を整えることによって、研究者が就業と研究を継続できるようになる。大学の研究者は裁量労働制である場合が多い。裁量労働制の適用者も育児・介護休業法(2009年6月改正)が定める「所定労働時間の短縮措置」の対象となるが、そのためには二つの方法がある。第一は、労働者を裁量労働制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした場合である。第二は、労働者を裁量労働制の対象としつつ、所定労働時間の短縮制度の対象とする場合である。第二の場合には、事業者は実際に短時間勤務制度ができるように、業務内容・量の削減などを行い、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要とされる。高知大学では第一の方法を採用し、2012年から育児部分休業および介護部分休業をとることを希望する教員は裁量労働制から外れることとしている。

しかし、柔軟な勤務体制を整備しても制度を利用することのできる職場環境でない場合には、実際には利用者は少ないままである。短時間勤務制度の利用が可能であることを教職員に広報するとともに、周囲が育児や介護のために短時間勤務することを受け入れる職場環境を作ることが必要である。

高知大学では2013年2月12日～2月28日に「高知大学における男女共同参画における意識調査」を実施した。アンケートの目的は、学内の男女共同参画に関する意識と現状を把握することにより、今後の男女共同参画およびワーク・ライフ・バランス施策に役立てることである。調査対象は、大学教員、附属学校教員、医療技術職員、看護職員、医員、事務職員、大学院生の計3,348人である。アンケート方法については、職員に対してはアンケート用紙を配布し、大学院生に対してはアンケート用紙を添付したメールを配信した。1,225人(女性759人、男性464人、無回答2人)から回答を得ており、回答率は、36.6%であった。この調査では、男女共同参画の実現に必要なものとして多く挙げられたのは環境整備(27人)であり、具体的には、職場の環境整備や業務の軽減、ワークシェアリング、適切な人員配置、休業時の代替要員の配置などである。自分が仕事を休んだときに代替要員が確保できない場合には育児・介護休業を取得することが困難となる。そのために、仕事の効率化や適切な人員配置は、大学組織全体のワーク・ライフ・バランス実現のために必要である。また、男女共同参画のために必要なものとして、啓発活動(27人)を挙げる意見が多くあった。具体的には、意識改革や、男女共同参画の認知度を上げること、学内制度の広報活動、男女共同参画の取組の充実などである。男女共同参画の推進はワーク・ライフ・バランスの実現がなければ成立しないものであり、職員の生活と人生の幅を広げて豊かなものとし、組織の活性化につながるという意識啓発が必要である。特に育児支援は、育児中の女性だけの問題に思われがちであるが、育児中の男性や、育児に携わっていない構成員にとっても大学全体が支援体制を進めることは、職員のワーク・ライフ・バランスの実現につながっている。

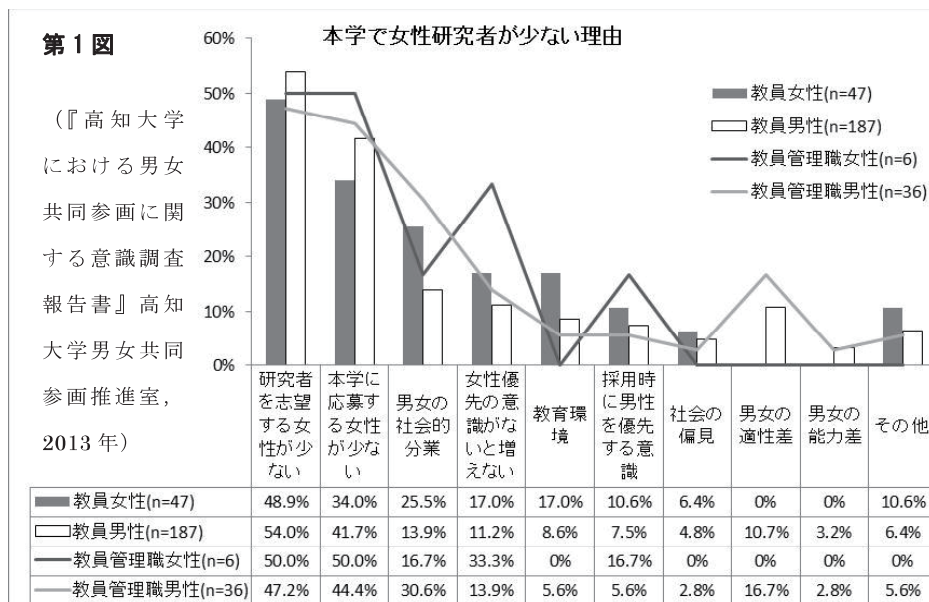
④理工系の女子学生が研究者を目指すことを促進するキャリア支援としては、女性研究者ロールモデルの講演会や、女子学生と女性研究者との交流会によるネットワーク作りが肝要である。女性が研究者のコミュニケーション・ネットワークから排除されやすいことが、女性が研究を推進する上で妨げになることが指摘されている。鶴沢によれば、コミュニケーション・ネットワークの機能は、激励とアドバイス、情報の交換、アイデアの形成・生成とされる<sup>9)</sup>。学会や研究会などのコミュニケーション・ネットワークを形成したり、女性研究者が少ない研究室ではロールモデルを見つけることも、研究を続けていく上で必要である。研究者の研究生産性には、学外共同研究者

の有無が影響を及ぼすことが指摘されている。女子学生が研究者を目指すにあたっては、学外の研究者との交流や人脈作りが大きな役割を果たすという観点から、女子学生へのキャリア支援講座を構築することは有益である<sup>(10)</sup>。

高知大学男女共同参画支援ステーションでは、研究者を目指す学生に対するキャリア相談を実施している。研究室や大学院の選択の仕方、指導教授への相談の仕方、奨学金や研究助成金等の経済的問題等、学生に情報提供と問題解決を導き出すための手助けを行っている。研究者の仕事や研究者になる方法についての書籍を学生や若手研究者に貸し出し、キャリア選択のための材料を提供している。特に女性教員が少ない分野では、女子学生にロールモデルを示すために、女性研究者ロールモデル集の発行を行ったり、女性研究者による講演会を開催している。研究支援員利用教員からはロールモデル講演会が、研究支援員の「今後のプランニングに役立てた」という意見があった<sup>(11)</sup>。研究者へのキャリアを考える上で、どのように研究者を目指す、そのためにどのような方法をとったかという卒業生の話聞くことは、一定の効果があると捉えられる。

⑤研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動が挙げられる。ポジティブ・アクションの取組では、高知大学では女性研究者比率の目標値を設定している。しかし、研究者を目指す女性が少ないという意見や、家庭を持っている女性研究者は、地方大学に赴任しないのではないかという懸念が出されている。

高知大学の男女共同参画に関する調査では、本学に女性研究者が少ない理由として挙げられた第一位は、「研究者を志望する女性が少ない」、第二位が「本学に応募する女性が少ない」である。この調査では、大学教員で既婚者のうち配偶者と別居しているのは、女性20%、男性13%であった(第1図)<sup>(12)</sup>。日本の過去の調査では、46歳以上の年齢層では男性の方が女性より高率で単身赴任を経験しているのに対して、45歳以下では男女差はない。このことから、46歳以上の女性は家庭を重視して単身赴任をしないのに対して、そのような傾向は次第に無くなりつつあると推測されている<sup>(13)</sup>。専門分野の研究職のポストを得るためには、全国の研究機関を異動することも多いので、大学教員は男女ともに配偶者と別居している比率が高い。特に女性研究者の配偶者は研究者である場合が多いために、優秀な女性研究者を採用するために取り組まれているのは、研究者のカップル雇用である。研究者で配偶者も研究者である者は女性で60.1%、男性で14.1%である<sup>(14)</sup>。



高知大学では、2010年度および2012年度に一部の部局でテニュア・トラック教員を公募した際に、研究者の夫婦が同時に応募することを推奨し、男性研究者(夫)がテニュア・トラック教員として採用されなかった場合には、特任職員又は研究支援員のポストへの採用を考慮すると明記している。日本の大学で研究者カップルの雇用を先駆

けたのは、北海道大学である。2007年度に北海道大学で試験的に導入された研究者パートナー制度は、研究者カップル当事者の実態・要望調査に基づいて検討の上で実施された。北海道大学の場合には、近隣に研究ポストを得られる大学・研究機関が限られているために、赴任者のパートナーが家庭形成を断念することのないよう支援が行われた。2007年度と2008年度で延べ3名が客員准教授(または特任准教授)として任用され、任期終了後には、日本学術振興会の特別研究員、大学教員等への就職が決定している。しかし、研究者カップルのみを支援する施策であることに対して、アンケート結果からは潜在的な反発も少なからずあり、今後も慎重に検討して推進するという方策がとられている<sup>(15)</sup>。その他には弘前大学でも、2009年度に配偶者が弘前大学教員として赴任予定の研究者をパートナーフェロー(特任助手)として公募している。同時に複数の研究職を見つけることが困難な地方大学では、優秀な女性研究者を採用するために、研究者カップル支援は有用である。

スタンフォード大学のジェンダー研究拠点であるクレイマン研究所は、研究者カップル雇用は、男女共同参画を推進させることを指摘している<sup>(16)</sup>。この調査によれば、研究者のカップル雇用は、1970年代は3%であったが2000年には13%に上昇している<sup>(17)</sup>。クレイマン研究所は、カップル雇用は大学にダイバーシティをもたらし、教員の生活の質(Quality of Life)の問題にも関わることを指摘している<sup>(18)</sup>。女性研究者は男性研究者よりも、研究者をパートナーとする比率が高い(クレイマン研究所の調査では、女性の40%、男性の34%が研究者をパートナーとしている)。このために、研究者のカップル雇用は、特に女性教員の採用と継続就業に意義を持つことになる<sup>(19)</sup>。研究者は、日々研究分野の競争の中で研究を行っているが、しかし研究者も生活人であることを考えるならば、研究者カップル雇用は、研究者の生活の質を向上させる取組だと考えられる。

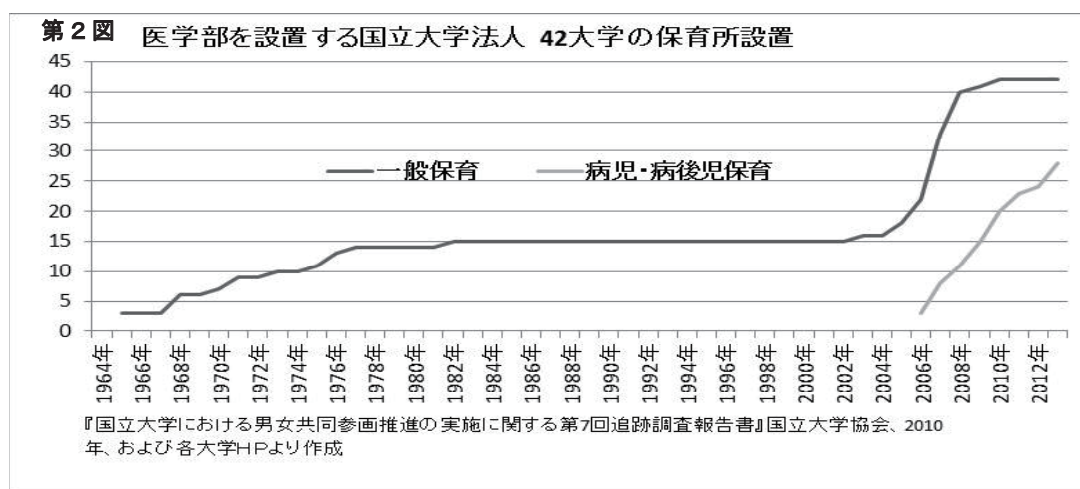
## 2. 大学関係保育所の設置について

大学における男女共同参画の取組のうち、両立支援策として大学関係保育所の設置について検討する。ここで大学関係保育所とは、大学と設置・運営等に関わりある保育所とする。第2図に医学部を設置する国立大学法人42大学において、大学内保育所の設置年を示した。1967年4月から厚生省は保育所緊急整備五カ年計画を開始し、国立大学においても保育所の数は大幅に増加した<sup>(20)</sup>。1970年代は夫婦共働きが増加し、家庭で行われていた育児の社会化されていった時代であり、1971年に児童手当法が成立し、1972年には初めて育児休業に関する規定を定めた勤労福祉法が成立している<sup>(21)</sup>。1960年代から続いた「ポストの数ほど保育所を」という保育所設立の運動は、1980年代に入ると一定の水準を満たして落ち着きを見せる<sup>(22)</sup>。その後、2006年に文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」の開始によって、事業経費を基に大学内保育所の設置が可能となったために急速に一般保育所の開設が増加した。2006年度以降の保育所の設立は、男女共同参画の観点から女性研究者の研究と育児との両立を目的としている点が、1970年代前半の保育所設置との相違点である。1970年代のように大学内保育所を教職員の福利厚生と捉える場合には、子どものいる教職員だけが優遇されていると捉えられてしまいがちである。高知大学のアンケート調査においても、「女性の負担軽減は良いと思いますが、その分男性の負担増となるならば、男性のサービス残業が増え、男女共同には反すると思います」という回答に代表されるように、男女共同参画は女性だけを優遇するものと思われることがある。

しかし、2000年代以降の大学内保育所の設置は、育児と研究や仕事を両立によって優秀な研究者の離職を防ぐことは、組織全体の活性化につながるという目的から行われている。優秀な女性が仕事を続けることができずに離職することは、組織にとって損失であり、組織員が仕事と育児を両立することは、一部の人に労働量が偏ることなく、組織員のワーク・ライフ・バランスの実現に寄与することになる。現代において大学内保育所は、育児中の者だけではなく、育児中の者と一緒に働く他の者に労働の負荷がかからないようにという環境整備であり、大学全体としての公正さを保つものと捉えることができる。東京医科歯科大学で2009年に実施した調査(n=1,887)では、「保育施設の設置は保育を必要としない教職員のワーク・ライフ・バランスに役立つと思うか」という設問に対して、

「思う」という回答は、女性 66.6%、男性 55.2%であった<sup>(23)</sup>。大学内の保育所設置は、職場で一緒に勤務する者にとっても一部の人に仕事の負担が偏ることなく、仕事の融通をつけやすくなりワーク・ライフ・バランスの推進に役立つと認識されているのを窺うことができる。

高知大学では、2006年に子育て支援・女性のための職場作りの一環として医学部附属病院内に一般保育施設を開設している。運営業務は、民間委託業者に委託して行っている。利用対象は、高知大学医学部及び附属病院の職員の子どもの内、6ヶ月から6歳まで、利用定員は45名である。2011年度からは、センター試験の際に民間委託業者に委託して学内に託児所を設置している。利用対象は、高知大学の教職員の子どもの内、6ヶ月から小学校6年生までである。利用者からは、託児がなければセンター試験の監督者を引き受けなかったという意見もあり、教職員が安心して試験監督を担当することができるようになったという効果が見られる。



医学部を設置する国立大学法人では、2006年度から急速に病児・病後児保育の設置が進んでいる。高知大学でも教職員から病児・病後児保育の設置を求める声は多い。高知大学で実施した意識調査では、現在育児について困っていることについて、子どもが病気の時という回答が最も多かった(37人：内女性 26人、男性 11人)<sup>(24)</sup>。子どもが病気になった時には通常通っている保育園や幼稚園を休まなければならないが、家族等で子どもの面倒を看る人がいない場合には、自分が仕事を急に休まなければならないという回答が多数あった。学内に病児保育があったら利用しますかという設問に対して「通勤・通学キャンパスにあれば利用する」と回答した者は、岡豊地区では93人、朝倉地区では22人、小津地区では5人、物部地区では3人であった。医学部を設置する国立大学法人では、2010年度までに全42大学で一般保育所が設置されたことから、今後は子どもが病気になった時の対応として病児・病後児保育の設置が進んでいくと思われる。2007年に設置された京都大学病児保育室では、開設から1年間が経過した時点では利用者のほとんどが自然科学系研究者であったことから、特に実験などで代替不可能な業務を行っている者への支援として、病児保育は必要である<sup>(25)</sup>。

### 3. ポジティブ・アクションについて

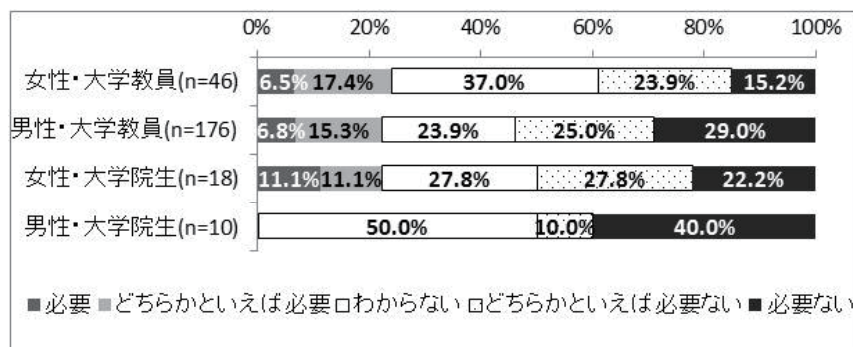
ポジティブ・アクションの概念が日本に導入されたのは、男女雇用機会均等法改正時(1997年)である。「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置」(八条)と定義される。1999年の男女共同参画社会基本法では「積極的改善措置」と規定され、「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう」(第二条、二号)。辻村によれば、ポジティブ・アクションは、「穏健」、「中庸」、

「厳格」の三つに分類される。すなわち、「穏健」なポジティブ・アクションは両立支援や環境整備などである。「中庸」は目標値設定方式や、プラス要素様式である。「厳格」なポジティブ・アクションは、クォータ制等とされている。現在、高知大学で行われているのは、環境整備および両立支援という「穏健」なポジティブ・アクションと、女性比率の数値目標設定という「中庸」なポジティブ・アクションである。

高知大学では、「一定数について女性を優先して採用する」取組についてどう思うかという「厳格」なポジティブ・アクションに関して大学教員・研究員・大学院生対象に設問した。これに対しては男女ともに、「必要ない・どちらかといえば必要ない」と回答した者（女性46.3%，男性52.5%）の方が、「必要・どちらかといえば必要」と回答した者（女性24.2%，男性20.5%）よりも多かった（第3図）。「必要ない・どちらかといえば必要ない」とする回答理由のうち一番多いものは、「能力で評価すべき」（32人）、二番目は「逆差別になる」（13人）、三番目は「男女平等であるべき」（10人）、四番目は「採用時に性別による差別はない」（5人）、五番目は「無理に増やさなくても増える」（3人）、「研究する意欲のある人を採用すべき」（3人）というものであった。

### 第3図 「一定数について女性を優先して採用する」取組についてどう思うか

（『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』高知大学男女共同参画推進室，2013年）



しかし、過去の調査では、同じレベルの業績ランクをもつ研究者同士を比較した場合には、女性の方が平均して男性より低い地位に留められていることが指摘されている<sup>(26)</sup>。さらに原ひろ子らが1997年に実施した調査では、女性は出産や育児で仕事を休むことを理由として、評価者側に採用が避けられる雰囲気があることも指摘されている<sup>(27)</sup>。男性が多数を占めている分野に女性教員が新たに入っていく場合には、評価する側も男性である場合が多いため男性の視点から評価される。女性研究者が少ない理由として高知大学の調査では、「男女の社会環境の相違。女性は研究者を目指しても途中で挫折しやすい様々なハードルがあるように思う」という意見があった。高知大学では、「女性・男性であること」がこれまでのキャリアに影響を与えてきたかという設問に対して、大学教員では、「プラスに影響してきた・どちらかといえばプラスに影響してきた」と回答した者は女性10.9%，男性33.7%，「マイナスに影響してきた・どちらかといえばマイナスに影響してきた」者は女性21.7%，男性0.5%と、男女で大きな差が見られた<sup>(28)</sup>。男性では「男性であること」をキャリア形成の上でマイナスに捉える者は少数であるのに対して、女性は「女性であること」をマイナスに捉える者がプラスに捉える者の2倍である。女性教員はキャリア形成の上で、女性であるための困難さを男性よりも経験してきていることが推測される。京都大学で2006年・2007年に実施した調査では、常勤教員に対して、最初の常勤職に就いた時の採用がどのように決まったかを設問している。この回答では、男性は「紹介」が55%，「公募」が25%であるのに対して、女性は「紹介」が39%，「公募」が43%である。紹介者は、男女とも4分の3が指導教授であり、指導教授に最初の就職を世話してもらえる確率は男性の方が高い。その原因として挙げられているのは、京都大学の調査で挙げられた就職に関する差別である。例えば、「男子学生には指導教官は積極的に就職を世話することもあったが、私には結婚をすすめた。留学にも否定的だった」というように、女性差別の根底にあるのは女性は家庭役割を担うものという先入見や偏見である<sup>(29)</sup>。



原らの調査では、大学院生時代の教員からの励ましは男子大学院生の方が多いことが指摘されている<sup>(30)</sup>。女子学生は、研究者を目指そうとしても目標とすべきロールモデルや相談者が少なく、困難も多いために挫折して自ら諦めてしまう場合が多いと思われる。あるいは、女性研究者になることの困難さや、結婚や育児との両立との不安などから女子学生が初めから研究者を目指さないかもしれない。また女性と男性では、研究者を志望した時に周囲からなされる期待度が異なり、女子学生には研究者になることを周囲は勧めずにむしろ諦めるように説得されることもある。さらに、女子学生が将来設計をする際にも、研究者のポストがあった場合に日本全国を異動する機会を保持しようと思うならば、結婚して家庭を持つことや、家事・育児に研究時間を割かれることを躊躇する場合もある。いったん研究者に就職したとしても、家族の介護や夫の転勤などのために仕事を辞めなければならないことも女性の方が多い。このように女性と男性がおかれている社会的・文化的背景が異なっており、業績が同等の場合に女性は男性よりも低い地位に留められてきた構造を理解した上で、環境整備や一定のポジティブ・アクションの取組を行っていく必要があると考える。

#### 4. 研究者の家庭生活環境について

高知大学で2013年に実施した調査では、大学教員の既婚率は30代では女性46%、男性67%、40代では女性30%、男性91%であり、実に40代の女性の既婚率は男性の三分の一である<sup>(31)</sup>。研究職を目指す場合には、大学院進学後、自分の研究を確立してキャリア形成を積むまでに長期間を要する。このために、結婚による家事や育児負担による女性の研究の遅れや中断に対して、採用や任期制教員の審査の際には配慮する制度作りも求められている。

国際的に研究者の既婚率を調査したものには、1992年のカーネギー教育振興財団の主催で実施された「カーネギー大学教授職国際調査」がある。この調査によれば、大学における日本の女性教員の既婚率は52.5%であり、全国平均の77.9%を下回っている。同じアジア圏でも女性大学教員の既婚率は、韓国で88.0%、中国で85.5%であると大きな差がある。18カ国中、フィンランドとノルウェー以外の16カ国(女性既婚率が低い順に、日本、メキシコ、ブラジル、香港、アメリカ、南アフリカ、カナダ、アルゼンチン、ポルトガル、イギリス、イタリア、オーストラリア、マレーシア、ドイツ、中国、韓国)で、男性の有配偶者率が女性の有配偶者率を有意に上回っている<sup>(32)</sup>。それに対して、日本の男性大学教員の既婚率は高く、91.7%である。日本において結婚・出産・育児は、女性大学教員にとっては、キャリア形成の初期においては、女性にとって時間的負担が大きいため、躊躇する場合があると考えられる。日本では、女性が家事や育児等を負担する時間は国際的に比較すると長いことから、結婚してしまうと研究時間を割くことが困難である。日本では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、反対する者の比率が、韓国、フランス、スウェーデン、アメリカと比べると最も低く、ジェンダー平等化は遅れていることが指摘されている<sup>(33)</sup>。

高知大学の調査では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についてどう思うかという設問に対して、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した者は、女性57.9%、男性46.4%、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、女性9.7%、男性18.9%であった。高知大学の教職員では、伝統的な性別役割分業には賛同しない者の方が男女ともに多い。しかし、高知大学の調査結果によれば、教職員が就業日に費やす家事時間は、女性が1時間47分に対して、男性34分である<sup>(34)</sup>。

それでは、なぜ性別役割分業には賛同しないにもかかわらず、女性は家事のために長時間費やしてしまうのだろうか。次節では、女性とケア役割の関係について介護の問題を通して考察を行う。

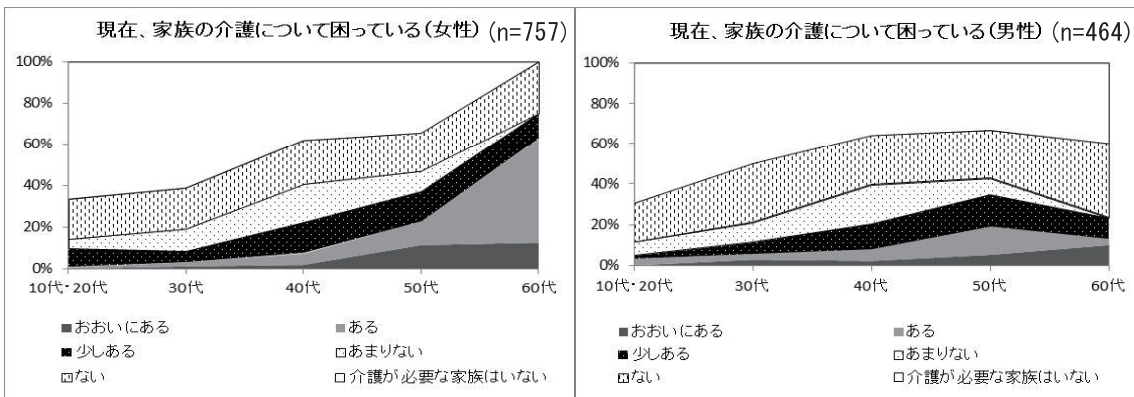
#### 5. 介護の現状について

高知大学の調査では、教職員および大学院生が介護に関して多くの心配事を抱えていることが明らかとなった。現在、家族の介護について困っていることがあるかという設問に「おおいにある・ある・少しある」と回答した年

代は、女性では、10代・20代(8.5%)、30代(7.7%)、40代(20.0%)、50代(32.2%)、60代(60.0%)と、年代が高くなるにつれて高くなった。男性では10代・20代(4.5%)、30代(11.3%)、40代(19.4%)、50代(33.9%)、60代(20.0%)と、50代をピークとして家族の介護に対する困りごとが増えることが明らかである(図4)。自由記述で多かった困りごとは、仕事と介護の両立、両親の介護、遠距離介護、経済的問題などであった。高知大学では介護との両立支援の取組として、介護保険制度や高知市の介護の取組に関する講演会を実施している。介護と研究との両立に取り組む大学が少ない中で、高齢化率の高い高知県の大学として積極的に推進していくことが求められている。介護をしていることを職場で知られることに抵抗が「ある」と回答している者ほど、その後離職してしまうことが多いことが指摘されている<sup>(35)</sup>。このために介護を一人で抱え込まずに、職場や相談窓口に相談するように高知大学の男女共同参画支援ステーションでは呼びかけている。また介護休業制度についての理解を得られるよう、休業制度の周知を行うことによって環境整備を実施している。

**第4図 現在、家族の介護について困っている**

(『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』高知大学男女共同参画推進室, 2013年)



高知大学の調査では、職員の介護時間は就業日と就業日以外ともに、男性よりも女性の方が長かった(第1表)。介護は女性の役割とされることが多いことから、ケア役割を女性が担ってしまい、研究に時間を割くことができなくなってしまふと考えられる。京都大学の調査(2006-2007年)では、介護経験のある女性研究者は、研究業績数に深刻な影響を与えているが、男性には影響が見られないことが指摘されている<sup>(36)</sup>。

	女性	男性
就業日	2時間 24分	59分
就業日以外	3時間 43分	1時間 44分

(『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』高知大学男女共同参画推進室, 2013年)

介護は日本では長らく嫁の仕事とされてきた。高知県では「模範嫁」表彰制度が1970年から1985年まで行われ、1986年から「優良介護家族」表彰という名称に代わり、1993年まで24年間続けられた。1971年から1992年までの資料によれば、7町村以外の全権各市町村から推薦された合計218名が表彰されている。高知県資料集によれば、封建時代から親や夫を介護した嫁を表彰する藩主の話がいくつか掲載されており、高知県では数百年にわたって嫁が介護し、お上が表彰を行ってきたのである。このような模範嫁制度があったのは、「介護が嫁の仕事以外の何物でもなかった」からである。家族全員が介護は嫁のすることと思っており、嫁自身も自分のすることとして、「宿命として受け入れてきた」のである。そして自分自身は、「嫁に自分がした苦労ははさせたくない」と模範嫁たちは語っている<sup>(37)</sup>。2000年に介護保険制度が実施されたが、しかし介護に費やす時間は女性の方が男性よりも依然として長い。

それでは、女性は自らケア役割を担ってしまうのはなぜだろうか。これについてはフェミニズム研究において、二つの対立する説明が併存してきた。一つは、性別分業の再生産メカニズムを物質的構造や権力構造から説明する

「物質構造決定論」である。もう一つは、女性が「内面化した価値」にもとづいて自発的にケアを行っているとする「主体選択論」である<sup>(38)</sup>。「物質的構造決定論」の代表はマルクス主義フェミニズムであり、無償の家事労働によって近代社会では女性が抑圧されていると説明する。この理論によれば、家庭内で女性が無償労働をしていることから、家庭の外でも低賃金の介護労働が女性の職となっていることが正当化される。<sup>(39)</sup> それに対して、「主体選択論」の代表はギリガンの立場であり、女性は幼少期の社会化の過程を通して、ケアを重視する価値を内面化していると説明する<sup>(40)</sup>。

ここでは哲学的観点から、後者の「内面化した価値」について考察する。重度の知的障がいのある娘を持つ哲学者キティは、障がいや介護など依存を必要とする人のための労働を「依存労働」(dependency work)と位置付ける。「依存労働」のようなケア提供者はほとんど女性で、女性は従属的地位にあることから、キティは以下の三点を指摘している。①特定の階級の人々が、依存労働に必要とされる性格と意思決定のあり方をもつように、主体化され、社会化されてきたこと、②他人の意志に従順であったり、愛情を形づくったりするのにふさわしいある種の性的なふるまいが、女性に強制されてきたこと、③乏しい経済資源や限られた就業機会によって、貧困女性や有職女性が市場において依存労働を担うことを強いられていた一方で、中産階級の女性は自分たちが担う依存労働の義務と両立しないような有償労働から強制的に締め出されてきたことである<sup>(41)</sup>。女性はケアを行うことが当然だという環境の中で育ち、自らケアを行うように主体化されてきている。そして、他にケアをする人が誰もいない状況の中でケアをすることが女性に必要とされ、求められる状況が強制的に作られてきた。このために、女性はケアと両立しない就労からは締め出されており、社会的に低い地位に位置付けられてきたとされる。女性が自分の役割としてケアを主体的に引き受けているために、家族や親せきの介護を行うために仕事や余暇を犠牲にしたり、仕事を辞めることも多い。介護は男性にとっても重要な問題であるが、現代の社会的状況では女性の負担が大きい点を認識したうえで、介護と仕事を両立することができるよう大学としての制度や支援体制を整備する必要がある。

キティは、ケアを提供する者がそのために社会で活動し労働する機会を失い、余暇や自由も失われてしまうことから、介護や育児のようなケアを提供する者への社会的な支援を提唱している。介護や育児、家事などを女性が自分の宿命として当然と思っているために仕事の場で活躍する余地が失われているならば、女性は自分がどのように生きていかについて、いったん反省した上でケア労働への参与を決定する必要があると考える。そして、社会や組織はケア労働を行う人が仕事において自分の能力を活かすことを希望する時には、仕事との両立ができるように制度を整えて支援する必要がある。

## むすび

男女共同参画を推進するためには、単に女性研究者の数を増やせばよいのではなく、大学の中で女性研究者が置かれてきた地位や状況を理解し、日本の社会的・文化的背景の中で女性が置かれている状況を理解した上で取組を行う必要がある。家事・育児・介護時間に男女差があり、女性が主体的に家庭の中でケアを行っていること、そのために女性が研究に時間を割くことが困難であること、結婚した場合の大学異動は家庭を持つ女性には困難であることなどを配慮した上で、女性の置かれている地位を少しずつ改善することが大学の課題である。

ここでEUにおけるジェンダー・メインストリーミングの取組を確認しておこう。ジェンダー・メインストリーミングは男女の機会均等について構造的な解決を図るものであり、アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの取組よりもあらゆる施設や政策においてジェンダー的視点からの取組がなされている。この取組は、機会均等を促進するために、行政、政治、起業などのあらゆる社会的制度において男女共同参画の実現を目的とするものである。EUにおいて、ジェンダー・メインストリーミングの契機となったのは、1999年の世界女性会議である。メインストリーミングは男女共同参画の担当者だけでなく、制度設計をする者がジェンダーの視点を取り入れるように作られているのである<sup>(42)</sup>。

ドイツのジェンダー・メインストリーミング施策では、例えば「女性教授プログラム」を実施したことによって、女性教授の数が増加した。第一期「女性教授プログラム」(2008～2012年)では、260人の女性が任期付きではない教授として採用されている。しかし、まだ十分ではないとして、第二期「女性教授プログラム」(2013～2017年)が開始されている。このプログラムでは、男女雇用機会均等構想を提案した大学は、3人までの女性教授ポストに対する支援を受けることができる。ドイツの教育研究省(Bundesministerium für Bildung und Forschung)が開始したものであり、連邦政府と州政府は共同で1億5,000万ユーロを支出した。このプログラムによって、ドイツの女性教授比率は、2000年に10%であったが、2012年には20%にまで上昇している。男女がおかれている社会的・社会的背景から生じる問題は社会のあらゆる分野にわたる。ジェンダー平等を実現するためには、ジェンダー・メインストリーム施策のように総合的な見地から女性と男性の生き方、働き方を考慮した上で施策を講ずることが成功につながっていると思われる。

#### 註

- (1) 各国の男女格差を図るジェンダー・ギャップ指数では、日本の順位は135ヶ国の内101位である。専門職・技術職における女性割合では、73位である(cf. *The Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, 2012)。
- (2) 科学技術研究調査報告(総務省統計局)。
- (3) 『男女共同参画白書 平成25年版』内閣府参照。
- (4) 「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会, 2013年, p.46参照。
- (5) 荒木葉子・小島優子「東京医科歯科大学保育に関する意識および現状調査報告」, 『国立大学法人東京医科歯科大学「女性研究者への革新的支援」平成21年度報告書』東京医科歯科大学女性研究者支援室, 2010年参照。
- (6) 平成24年10月1日時点での東京都の待機児童数は10,105人に対して、高知県の待機児童数は32人である(厚生労働省プレスリリース, 平成25年3月27日)。
- (7) 東京都の高齢化率(総人口に占める65歳以上の比率)は21.3%に対して、高知県の高齢化率は30.1%と、秋田県に次いで全国で2番目に高い(『平成25年版 高齢社会白書』内閣府)。
- (8) 『科学技術振興調整費プログラム評価報告書』科学技術・学術審議会 研究計画・評価分科会研究開発評価部会, 2012年, p.15参照。
- (9) 原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成』勁草書房, 1999年, p.49参照。
- (10) 有本章『変貌する世界の大学教授職』玉川大学出版部, 2011年, p.119参照。
- (11) 『国立大学法人高知大学 男女共同参画推進室 男女共同参画支援ステーション報告書 平成24年度』高知大学 男女共同参画推進室, 2013年参照。
- (12) 『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』高知大学男女共同参画推進室, 2013年参照。
- (13) 原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成』p.19参照。
- (14) 「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会, 2013年, p.35参照。
- (15) 女性研究者支援モデル育成 事後評価「輝け女性研究者!活かす!育てる!支える!プラン in 北大」機関名: 国立大学法人 北海道大学 代表者名: 佐伯 浩 実施期間: 平成18年度～平成20年度, p.21参照。
- (16) cf. Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin, *Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know*, Michelle R. Clayman Institute for Gender Research Stanford University, 2008. p.7.
- (17) cf. Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin, *Dual-Career Academic Couples*, p.1.
- (18) cf. Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin, *Dual-Career Academic Couples*, p.3.
- (19) cf. Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin, *Dual-Career Academic Couples*, p.4.
- (20) 横山文野『戦後日本の女性政策』勁草書房, 2003年, p.58参照。
- (21) 石黒万里子「大学内保育施設の史的展開」, 『早稲田教育評論』21(1), 2007年, p.67参照。
- (22) 横山文野『戦後日本の女性政策』p.186参照。
- (23) 荒木葉子・小島優子「東京医科歯科大学保育に関する意識および現状調査報告」, 『国立大学法人東京医科歯科大学「女性研究者への革新的支援」平成21年度報告書』参照。
- (24) 『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』参照。
- (25) 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』明石書店, 2008年, p.58参照。

- (26) 原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成』p.138-140参照. 猿橋勝子・塩田庄兵衛編著『女性研究者—あゆみと展望』ドメス出版, 1985年, p.114-115参照.
- (27) 原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成』p.165.
- (28) 『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』参照.
- (29) 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』p.345参照.
- (30) 研究者のキャリア形成の促進要因に関する調査では, 大学の学部生時代までは, 学校教育や教師からの励ましに男女差はほとんどない(女性 49.1%, 男性 50.4%). しかし, 大学院時代からは, 学校教員や教師からの励ましを受けるのは女子学生(38.1%)よりも, 男子学生(72.7%)の方が多くなる(原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成』勁草書房, 1999年, p.71).
- (31) 『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』参照.
- (32) 有本章『変貌する世界の大学教授職』p.130以降参照.
- (33) 有本章『変貌する世界の大学教授職』p.138以降参照.
- (34) 『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』参照.
- (35) 介護していることを上司や同僚に知られることへの抵抗感が「ある・ややある」と回答した者は, 就労者 19.9%, 離職者 39.4%であった. 離職者は離職前の状況についてである. (平成 24 年度「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2013年参照).
- (36) 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』p.348参照.
- (37) 高知女性の会 平成 12 年度ソーレ女性活動・研究支援事業『模範嫁を訪ねて——介護保険の現代的意味を考える』(財)こうち男女共同参画社会づくり財団参照.
- (38) 山根純佳『なぜ女性はケア労働をするのか』勁草書房, 2011年, p.4参照.
- (39) 上野千鶴子『家父長制と資本制——マルクス主義フェミニズムの地平』岩波書店, 1990年参照.
- (40) cf. Gilligan, Carol, *In a Different Voice: Psychological Theory and Woman's Development*, Cambridge, 1982.
- (41) cf. Kittay, Eva Feder, *Love's Labor*, Routledge, 1999. (岡野八代・牟田和恵監訳『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』現代書館, 2012年).
- (42) Andrea Germer, Barbara Holthus 「男女不平等とワーク・ライフ・バランス: ドイツにおける社会変化と少子化問題」ドイツ-日本研究所, 2008年参考.

平成25年(2013)9月30日受理

平成25年(2013)12月31日発行