

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
2008年度 第1回シンポジウム (於：日本女子大学・2008.07.26)
「女性研究者を支える側からみたサポート体制」

共働きについての雑感

日本女子大学理学部
今野 良彦 (email: konno[at]fc.jwu.ac.jp)

July 26, 2008

この講演の内容

- (1) 講演の目的
- (2) 背景と問題意識
- (3) 研究者というお仕事（業界）の特徴
- (4) 若手女性理系研究者のおかれている状況
- (5) 若手女性理系研究者へのあまり役には立たない助言

お詫び： (1) 写真・絵・図・表のない殺風景な発表になります。
(2) シンポジウム企画者の意図に沿わず、プライベートな話題もほとんどありません。
(3) でも、数式もありません。

この講演の目的

目的 女性研究者を支える側¹からみた²サポート体制および女性研究者のワークライフバランス³の在り方(当然こうでなくてはならないという物事の状態)についての雑感(思いついたままの, とりとめのない感想)を「共働き⁴」と関連させながら述べる.

¹私は「支える側」であるのは, 日本女子大学の教員(職業として, 女性研究者を養成する立場にある)であるが故であろう. 仮に, 連れ合い(人生の同行者もしくは配偶者)が女性研究者であるが故に「支える側」として私は講演を依頼されているならば, 人選ミスである(連れ合いのコメント). したがって, 私は日本女子大学の教員として女性研究者を支える側から話をすることになる.

²独り言になるが, ここで言う「みる」とは「観る」「覧る」「視る」「看る」(これではない)、「診る」(これではない)のいずれの意味なのだろうか?

³The expression “work-life balance” was first used in the late 1970s to describe the balance between an individual’s work and personal life. (by WikipediA)

⁴生計を立てるために夫婦が二人とも働きに出ること! 「共稼ぎ」の語感を嫌って使われるようになった語(明鏡より).

この講演の背景と問題意識

背景 国際的にみて、男女の研究者比率(特に、理系研究者)の著しい差⁵ → affirmative-action (差別撤回⁶措置)。

Question 女性研究者の機会の格差の原因とは? → 例: 出産・育児などのパーソナルライフイベント(人生の個人的出来事)⁷。

⁵個人的な経験に基づくものであり、経験的なデータが手元がないので、正しい認識かどうかは心もとない。

⁶「男女の研究者比率の差」をメリトクラシー社会(業績主義社会)としての結果とみなすのではなく、性差に対する教育の機会格差、仕事の世界の機会格差、家庭間の機会格差、家庭内の機会格差の結果とみなす考えに基づく

⁷女性研究者の機会の格差の原因は「人生の個人的出来事」だけではないように思う。社会そのものの問題として捉える視点(たとえば、科学政策や(教育)社会学の視点)が必要である。時間の制約および私の不十分な知識(私は社会学者ではない! 数理統計学者(八卦見?)である。)故に話題の範囲を限定する。

研究者というお仕事（業界）の特徴

★ publish or perish という言葉（特に，academia では）で象徴される実績主義の業界（もしくは業績に基づく競争の業界）。

★ 自己実現的 — 「好きなこと」もしくは趣味を仕事に持ち込んでいるという意識 → 「やりがい」のある仕事 → だから、「共稼ぎ」ではなく「共働き」になる。

★ 仕事のやり方に裁量度（内容と時間）が高い。



パーソナルライフイベントにより，男性研究者よりもより強い personal pressure（自己に精神的なプレッシャーをかける傾向がある）。

若手女性理系研究者のおかれている状況

★ 制度的には次第に改善⁸ —

(1) パーソナルライフイベントのための研究の中断への配慮(少しだけだが)—
経済的配慮より「競争」に対する配慮が必要。

(2) 保育環境(学童保育の困難).

★ しかし, personal pressure の緩和には効果がほとんどない。女性研究者に個人的な努力を強いている! さらに, non-tenure track positions⁹ のみの増加による競争の激化と「本質的ではない競争¹⁰」の導入。

⁸女性研究者としての先駆者苦勞(職場で初めての女性研究者として赴任)は減った。

⁹tenure とは, 有期ではなく「定年」まで在職できる権利! 構造改革のために, non-tenure track positions(いくら頑張っても tenure になれない職)のみが増加しているのは健全でない! 「教育機会と仕事機会の齟齬」を発生させるだけである。有期雇用の職でも tenure-track(有期雇用期間に一定の業績があれば, tenure を取得できる有期の職)を制度的に根付かせる必要がある。

¹⁰「本質的な競争」とは, 学問領域の進歩に貢献することに対する動機付けを与えるための競争と考える。

若手女性理系研究者へのあまり役には立たない助言

- ★ 「長時間労働」を美德と思わない！ — work-life balance の実現！
- ★ 必要以上に personal pressure をかけないようにすること．
- ★ 連れ合いの家事・育児への更なる参加を実現（もちろん，例外的な連れ合いも存在するであろう）．
- ★ 効率的な時間の使い方を工夫することが大切．
- ★ 最後に，蛇足になるが「師匠」選びも芸のうち．でも「師匠」だけを観ていても駄目．