

が用意されるようになってきているが、利用者の便宜を高める観点からそのあり方を整備していくとともに、さらに多くの学会で取り組みが広げられることが求められる。本特委が学会大会時の保育サービスについて第18期日本学術会議会員に対して行ったアンケート調査では、多数の会員からその必要性が指摘されている。

育児休業などの制度も、子育て期間に対する重要な施策であり、制度の趣旨を活かした適切な運用が求められる。この制度の趣旨についての理解が不十分な職場が少なくないことはしばしば指摘されるところであるが、大学・研究機関等においては、こうした側面での研修等が十分に行われている場合はむしろ少ないと思われる。意識改革を通じて、職場の雰囲気改善することは必要な課題である。今後進められる大学・研究機関の評価においては、その評価項目の一つに、研究と子育ての両立についての整備の状況が加えられることも検討されるべきであろう。

育児休業などによって、勤務の中断が行われる場合の問題の一つに、科学研究費による研究期間中に育児休業等をとることになった場合の処理の問題がある。職場復帰後に研究が再開できるような対応や、研究の態様によってはある部分を継続して研究が行える措置などの検討が望まれてきた。この問題について1年間の育児休業による中断が認められるようになったことは一つの前進である。

Ⅲ－３ 女性研究者のライフコースにおける諸問題

さきにふれたように、大学における女性教員の割合を見ると、助手以上の女性教員は、この10年の間に全体として10.6%から16.6%へと増加してきているが、教授ではなお8.8%という状況である。この数値について、一つには、ここ10年間ににおける女性教員の増加に注目して、今後助教授や教授についても、男女比のアンバランスが急速に是正されるであろうという見通しもたてられる。しかしながら、もう一つには、高等教育が制度上女性にも平等に開かれてから、すでに半世紀に及ぶことを考えるならば、今後も事態の改善は容易ではないという見通しもある。二つの見通しのいずれが現実となるかは、女性研究者のライフコースの各段階における課題の今後の推移にかかわっている。

① 紆余曲折の職業人生

近年では、大学入学時の専門選択が一生の進路を必ずしも決定するのではなく、多様なキャリア経路を辿って、研究活動に従事する男女の研究者が増加しつつある。

特に女性研究者の場合、出産・育児・介護などの家庭責任と研究者としての仕事の両立という課題に直面する者が、現在までのところ男性研究者に比して、極度に多い。そのため、女性研究者の中には、大学卒業以降、継続して研究という職業に従事してきた者もいるが、中には紆余曲折の職業人生を歩む者も多くみられる。特にこれまでの女性研究者においては、特定の研究

分野において「一定以上の職業的地位の上昇が期待できず、したがって研究費や研究機会の拡大が期待できないために、専門分野を転換する」という紆余曲折のタイプが見られる。もう一つには、出産・育児・介護などの家庭責任を果たすために研究生活の中断や断念を余儀なくされ、紆余曲折の職業人生を送るタイプがある。

多様なキャリア経路を辿って研究活動に従事する女性研究者に対する支援の仕組みが工夫されねばならない。

② 大学から大学院への進学

平成14年の「学校基本調査」によると、家政学関連の分野を除く、人文科学、社会科学、理学、工学、農学、保健、教育、芸術の全ての分野において、学部学生における女性比率よりも大学院学生における女性比率のほうが低い。しかし、この格差は年々縮小しつつある。

ここには、経済的な、あるいは娘の生涯設計の観点から進学を支援しない家庭の状況、女子学生の入学を歓迎しない大学院の雰囲気、職業としての研究者の道を選択しない女子学生の状況など、いくつかの要因が存在しているかも知れないが、これらの諸要因の克服が今後の課題である。

③ 大学院終了後の進路

国・公・私立大学を通じて、大学院修士・博士課程における女性比率よりも講師・助教授の女性比率は低い。つまり、大学院を終了しても、研究者としての就職が可能となっていない度合いが、男性よりも女性に大きいといえる。

④ 昇進・昇格などの格差

大学・研究機関への就職の後の昇進・昇格・昇給など、これまでに行われた調査によると、③の段階における研究者としての職場への参入に際しての壁の大きさがもっとも深刻であるといわれてきている。さらに、就職後の昇進、昇格・昇給に関しても男女差別ないしは、格差が存在することが指摘されている。

こうした点に関連してまず問題となるのは、大学等における人事選考や処遇、研修等の機会などの面で公平性が確保されているのかどうかという問題である。大学等では基本的に業績主義がとられているが、それでも採用において公募方式によらない場合や昇任・昇格などにあたって透明性が疑問視される場合も指摘されることがある。上記のように教授の9割以上が男性という、人員構成において圧倒的に男性によって意思決定が行われる体制にあるだけに、不公平感を生まない配慮はことさら重要である。

一般に職場において問題にされるように、研修の機会などにおいて異なった取り扱いがなされている場合に、そのことを考慮せずに業績や能力によって選考が行われることは公平を欠く結果をもたらすことになる。同等の素養があったとしても、それを涵養する条件が同じように与えられないままに、

十分な成果があげられず、業績が乏しいと評価されることになることが少なくないからである。これまでさまざまな場面で女性に十分な機会が与えられずに、能力を高めることが出来ず、結果として低い処遇に甘んじざるを得なかったことが数多く指摘されている。今日大学等において、男女にかかわらず業績によって人事評価を行うということで平等な機会が保障されているといわれることが多いが、こうした前提条件にまで立ち入った検討がなされる必要がある。

⑤ 結婚・出産・育児・介護などのライフ・イベント

女性研究者に対して「まず家庭責任を果たすべきである」という周りの役割期待が大きい場合、あるいは本人のそのようなジェンダー認識が強い場合に、結婚・出産・育児・介護など家庭責任が研究の遂行や継続の阻害要因となっている場合がしばしば見られる。

最近では、これらの家庭責任を妻/パートナーと共同で担う男性研究者も出現しつつある。家庭責任を担う女性研究者および男性研究者に対する支援体制の充実が必要である。

こうした文脈において問題になるのが、家事労働や育児等の負担である。わが国の場合には、家事労働や育児・介護等においては、なお性別分業の意識や実態が大部分を占めている。女性の社会的進出が進む以前には、性別分業は、男は仕事・女は家事という分担を意味していた。これに対して、女性の職場進出が進んだにもかかわらず、男性の家事労働時間が依然として極端に短いという事態がつづき、男は仕事・女は仕事と家事という二重負担の状況が広がっている。女性研究者の場合にも、事態は例外ではなく、結婚し、子供が生まれると、研究と家事の二重負担に耐えなければならないことになる。そのことを考慮すれば、男性研究者と業績主義において平等に評価されるといっても、身軽な走者と重い荷物を背負った走者との競争のような事態を想定しなければならないのである。

二重負担を一時回避しようとするれば、研究の中断が避けられない。それが研究者としてのキャリアにマイナスの影響を与えないわけにはいかない。育児休業等の制度が整備されてきているとはいえ、職場の理解や支援が得られ、人事選考等において不利な条件とならないという保証が常に得られるとは限らない。

⑥ 任期制・公募制

男性の研究指導者が特定の自分の教え子を研究分野ないし研究室の後継者として育成することを当然視している場合には、女性研究者の職場参入は困難であったが、任期制・公募制の導入は、女性研究者の不利を徐々に取り除きつつあり、実力に応じた女性研究者の就職・転職・昇進・昇格・昇給への促進要因となりつつあるといわれている。

あらためていうまでもなく、結婚して家庭を築き、子どもを育てることは、

人間として当然にたどるべきライフコースであり、こうした過程を経て人間的な成長を遂げていくことは人生の重要なことである。これまでの女性研究者の場合に、高度な研究を実現するために、こうした過程を犠牲にし、生涯独身を貫かざるを得なかった例が少なくないことは悲しいことというべきであろう。女性研究者のライフコースが明るいものとなる条件を整えることは、今日なお重要な課題といわざるをえない。