



「女性研究者支援」の射程：支援による分断をうま ないために

山口, 真紀

(Citation)

大学評価学会第16回全国大会 シンポジウム「研究・生活とともにある大学評価：研究者の『多様な育ち』を支える大学のあり方を探る」, 公開企画2:1-3

(Issue Date)

2019-03-02

(Resource Type)

conference object

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90005674>



「女性研究者支援」の射程——支援による分断をうまないために

山口 真紀 (神戸学院大学)

m_yamaguchi@ge.kobegakuin.ac.jp

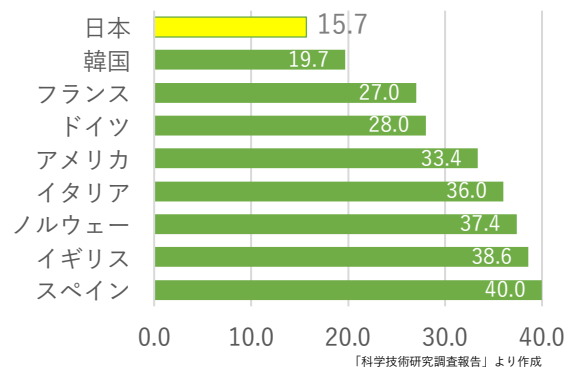
はじめに

いま大学は、女性研究者の在籍比率の上昇や研究力向上支援を通して、国が経済成長戦略に掲げる「女性活躍」の指標達成の一端を担っている。本報告は、大学におけるジェンダー平等の推進が国の施策と連動して展開されてきた側面の整理を通じて、大学における女性研究者支援の実際について検討する。

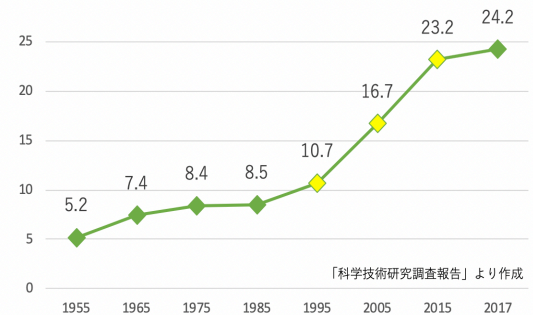
日本の教育・研究分野におけるジェンダー平等の現状

大学におけるジェンダー平等の必要は、女性比率において測られる。国の問題意識が、日本の女性研究者比率が15.7%と、諸外国に対して低いことに起因しているためである(図1)。国による推進の結果、95年からの20年間に12.5%p(77,681人)と著しく上昇した(図2)。

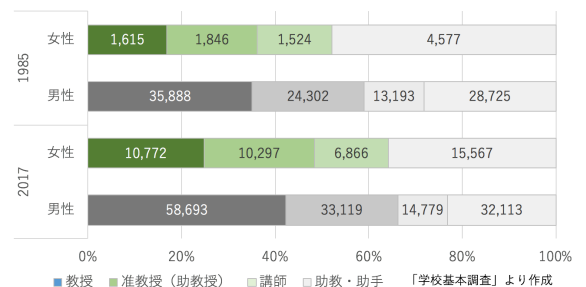
ただし職階比率を見てみると、ジェンダー差は依然として存在しており、職域の垂直分離は解消されていないことがわかる。1985年と2017年を比較すると、女性・男性ともに教授・准教授の数は増えているものの、各職階の比率の割合それ自体に大きな変化はない。女性研究者の数は増加しているも低い職階に集中しており、上位職階になればなるほど男性の占める割合が多いという男性中心社会の構造は維持されている(図3)。さらに、分野の偏りを示す水平分離も解消されていない。1985年と2017年の分野別女子学生比率の推移を見てみると、女子院生(修士・博士)の数は飛躍的に増加している一方で、STEM(Science, Technology, Engineering and Mathematics)の頭文字をとった理工系の総称)領域では極端に低い。教育におけるジェンダートラックの存在が、こうした分野における女性比率の不均衡をいまだ生み出し続けていると考えられる(図4)。



1. 研究者に占める女性割合の国際比較



2. 大学における女性研究者の割合の推移



3. 1985年、2017年の男女別の職階比率の推移

国による「女性研究者支援」

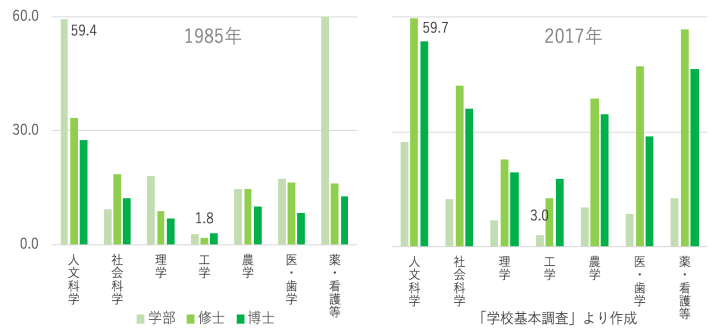
現在、多くの大学で「男女共同参画推進室」が設置され、

シンポジウム「研究・生活とともにある大学評価—研究者の『多様な育ち』を支える大学のあり方を探る」

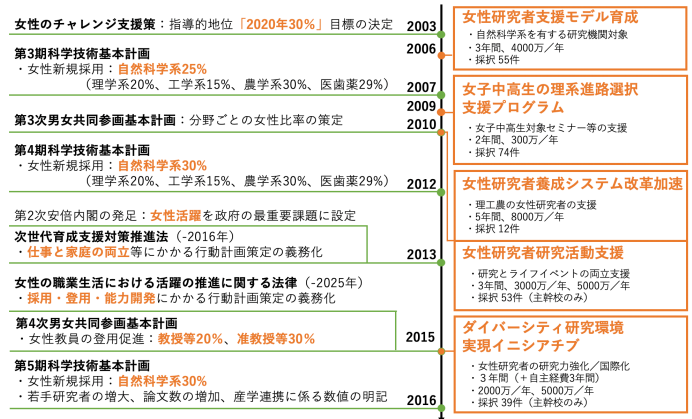
各種の取組が実施されているが、そのほとんどが文部科学省による女性研究者支援によって確立されたものである。補助事業は2006年から「女性研究者支援モデル育成」として開始され、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ」事業として枠組みを変えながら2018年度現在まで続いており、これまでに採択された大学等の研究機関は延べ145校にも上っている(重複を含む)。一件当たり年間約2000万から6000万円の比較的大きな額が支給されることから、大学運営においても重要な外部補助金として位置付けられている(図5)。

補助事業は、各大学においては主に次のような柱で展開されている。①女性の新規採用・上位職登用のための積極的アプローチ(ポジティブ・アクション)、②ライフイベント中の研究補助支援や子育て・介護にかかわるセミナーの実施といったWLBのための環境整備支援、③外部資金獲得支援や英語力向上支援といった研究活動支援、④女子大学生・女子高校生へのキャリアパス支援といった次世代育成事業。とりわけ近年の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ」事業では③の側面に特化し、ダイバーシティを「研究環境の多様化」と捉え(読み変え)、企業を含む他機関と連携した共同研究の推進や循環型人材育成、国際的な研究発信力が採択機関の評価項目に取り入れられている。

ここで確認しておきたいことは、これらの補助事業の特徴や性格が、日本の女性研究者比率の国際水準化、少子化対策としてのWLBの推進、労働力創出のための「女性活躍」の指標化といった、国の政策と密接に結びついている点である。さらに補助事業は「女性研究者」の「研究活動」を推奨するものであるために、例えば原則として男性研究者・学生・大学職員・非正規雇用者・研究以外の実務・事務業務・生活等には充当できないといった、支援対象に制限を設けている。これらのことから、本事業の推進においては、支援される対象と支援内容が予め〈模範的〉に想定されていることがわかる。すなわち、「正規雇用の(自然科学系)女性研究者であり、男女からなる家庭を持ち、出産・育児・介護等のケア労働および大学における実務・教務を担いながら国際的な研究成果を継続的に発信することができる者。」



4. 1985年、2017年の分野別女子学生比率の推移



5. ジェンダー平等にかかわる政策と大学への施策

補助金における支援対象 () 内は適応範囲外

対象者：補助金適応範囲の者

- 女性 (≠ 研究者を配偶者にもつ男性以外の男性)
- 研究者=教員 (≠ 職員、院生、学部生)
- 正規雇用の者 (≠ 非常勤教員、無給研究員)
- 出産・育児に携わる者 (≠ 育児休業中の代替教員)
- 介護に携わる者 (≠ 自身のケアが必要な者)
- 理・工・農・医・歯・薬を専門とする者 (≠ 人文社会・看護系を専門とする者)

内容：補助金適応範囲の内容

- 研究補助員のための人件費 (≠ 事務補助員、教務補助員の人件費)
- 育児に関わる費用 (≠ 家事の外部化にかかる費用)

補助金事業の特徴と国の背景

- 女性研究者比率(とりわけ自然科学系)の向上**
女性研究者比率の国際水準化のため(職業分離の解消/STEM教育*の推進)
*STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics.
- ライフイベント中の研究継続支援**
「少子化対策としてのWLB推進」のため(育児と研究を両立するロールモデルの創出)
- 国際化や共同研究の推進といった研究力強化**
「女性活躍」の指標化のため(第二次安倍政権の経済成長戦略)

女性研究者の「活躍」モデル

正規雇用の(自然科学系)女性研究者であり、男女からなる家庭*を持ち、出産・育児・介護等のケア労働および大学における実務・教務を担いながら国際的な研究成果を継続的に発信することができる者。
*「女性活躍推進法」2条2項における家族への言及より

6. 女性研究者支援への焦点化と「活躍」モデル

シンポジウム「研究・生活とともにある大学評価—研究者の『多様な育ち』を支える大学のあり方を探る」

び大学における実務・教務を担いながら国際的な研究成果を継続的に発信することができる者」である(図6)。

支援による分断をうまないために

上記のような「活躍」モデルの推進は、支援を画一化させ、女性を含む大学の全構成員のあいだに分断をもたらす。例えば、「女性のみへの支援」であることは、「女性枠」への偏見や誤解を生じさせ、支援対象である女性自身に「特別待遇」といった視線を内面化させてしまうという側面がある。また「正規雇用者のみへの支援」であることは、非正規雇用者の(実際には非正規雇用こそ女性問題であるにもかかわらず)社会的サービスからの疎外を助長する。あるいは「研究支援」への偏りは、(研究以外の職務が年々増大しているにもかかわらず研究者が担う事務や教務への実際的な支援はないうえに)たとえライフイベント中であっても研究成果を求めるという成果・業績主義を強化し、国や大学に認められた一部の女性グループの研究だけが資金と評価を集中的に得るという構図をつくる。また、ロールモデルを子育て経験のある女性研究者として焦点化するため、〈標準家族〉イメージを再生産し、さらには家族制度そのものを問い直す視点を背景化させる。いずれも社会制度や構造を問題化した女性学やジェンダー研究の視角とは異なるアプローチにならざるを得ず、実際に、構造的な問題意識をもって取り組む各大学の支援実務者は、このジレンマに苦慮し続けている。

大学のジェンダー平等をめぐるスローガンは、研究継続のための労働環境整備を主眼とした「男女共同参画」から、研究環境の多様性を志向する「ダイバーシティ」へと移行しつつある。しかしこのことは、性別のみならず性的指向やライフスタイルなどの様々な差異との共存へと視点を発展させたように見えながら、現実には、ジェンダー平等に取り組む根拠を「構成員の権利」から成長戦略のための「構成員の管理=マネジメント」へとずらされていくことを意味している。現在、これまでの女性研究者支援を、大学における人材育成・人材システム改革を促す新しい補助事業の一部に位置づけなおすことが計画されており、ジェンダー平等のための取組は国や大学の成長戦略のなかで、さらに「女性活躍」に焦点化して展開されることが予測されている。もちろん、女性運動が踏み絵を迫られながらも変革の根拠を得んとして闘ってきた歴史を鑑みれば、「女性活躍」の時流によって環境整備をすすめることも重要な政治的戦略である。必要なことは、こうした支援の志向性が、結果として画一的な支援とそれによる分断を再生産していくことを「同時に問題化」することである。ここにこそ、ジェンダー平等社会実現のために教育・研究機関としての大学が果たすべき役割と責任があると考えられる。

参考文献

- ・ ダイアン・J・グッドマン 2017 『真のダイバーシティを目指して—特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正』 出口真紀子監訳・田辺希久子訳,ぎょうせい
- ・ 朴木佳緒留 2015 「大学の男女共同参画の課題と展望」 『現代社会と大学評価』 大学評価学会,第11号
- ・ 神田由美子・富澤宏之 「大学等教員の職務活動の変化—「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による2002年、2008年、2013年調査の3時点比較」 文部科学省科学技術・学術政策研究所
- ・ 国立女性教育会館 2015 『大学における男女共同参画の推進』 悠光堂
- ・ 清末愛砂 2016 「女性学・ジェンダー研究は変容を求められるのか—女性活躍推進法時代を迎えて」 『女性学』 日本女性学会, Vol.26, pp.31-42
- ・ 文部科学省 「学校基本調査」
- ・ 総務省 「科学技術研究調査」