

東工大の女性研究者が研究を進めやすい環境を整える取り組み

国立大学法人東京工業大学 男女共同参画推進センター 林 ゆう子

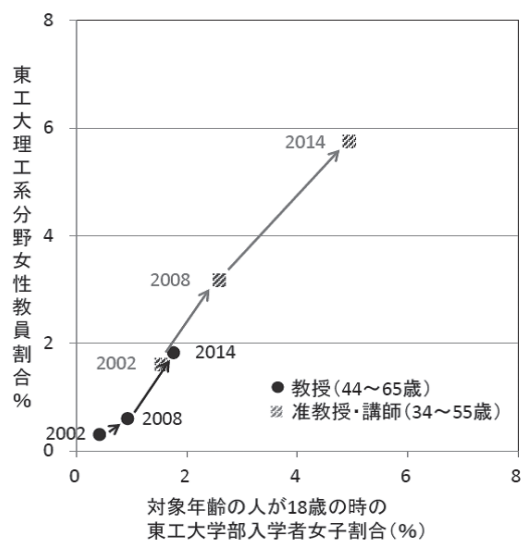
東工大では、育児、介護といったライフイベントを抱えて、教育・研究に十分な時間を取れない時期の研究者を対象に、アシスタントを雇用する費用支援、子育て中の全教職員・学生を対象に、突発的な事態に対応するためのベビーシッター派遣の支援を行っている。女性研究者だけのための制度としていないことで、「周囲への遠慮も、周囲からの異端視もなく、使い易い制度である。」との声が多い。本制度化により直ちに女性研究者が増加することはないが、ライフイベントによるハンデの解消に役立ち、大学全体のアクティビティの増加にも役立っている。

世界的に見れば、日本の研究者の女性割合は低く、先進国で最下位になってからおよそ10年経った。詳細を見るまでもなく、割合を低くしている分野は、生物系を除く理学、工学系である。教員の9割が理工系研究者である東京工業大学では、この統計に反することなく、研究者に占める女性の割合が非常に低い。(東京工業大学でも、人文科学や社会科学、外国語を担当する教員や、社会科学と自然科学との融合領域分野では、女性割合が比較的高く、女性教員の中の3割がこうした分野である。)

一般に流通する工業最終製品を使う人の半分は女性である。しかし、そうした工業製品の基礎となる理学系・工学系の研究の多くが男性からの発想でなされているのでは、発想が偏ってしまい、「女性ならでは」の視点で得られたであろう発想、それに基づく工業製品が出てこない。また、自然を相手にした原理原則を見出す観点でも、様々な視点から考え、実証していくことが大事であることに異論を唱える者はいない。東京工業大学では、女性研究者を増やすことで理工系研究の発想を豊かなものにすると考え、女性研究者が研究を進めやすい環境を整える取り組みを始めた。2008年のことである。

まずは、在職している女性教員に、「女性だから研究をしにくいと思われる点」と「考え得る、女性研究者が少ない理由」を尋ねるインタビューを行った。その結果は、「女性だから男性だから」と言うことで、教育研究を行う点では差を感じない」というものだった。ただ、「出産・育児・介護といったライフイベントがある時に、その時間の融通を上手くできる制度が欲しい。」「現在の教授・准教授の年代が学生だったときの理工系女子

学生は少なかったので現状は仕方ない(下図：当該年齢層が大学選択時に理工系の学部に入学者の割合(図では、東工大への入学者の女子割合を指標にした)が増加したのに合わせて、教授、准教授・講師の女性割合が増加している。)が、それを考えると、理工系の研究者を目指せる女子学生を増やさないとならない。」「数が少なく点在するために女性研究者が互いを知らない。コミュニケーションの場を設定できれば、ライフイベントの悩み解消法について話せる。」「女性だけが使える制度にしてしまうと、周囲への遠慮や周囲からの異端視によって、却って使いにくい制度となってしまうので工夫が必要だ。」というコメントが寄せられた。



これらに対処するために、以下の2つの制度を制定した。

1. アシスタント雇用支援：

授業準備、研究データ入力、ガラス器具洗浄、伝票整理(大学では発注・伝票管理・支払業務等

は研究者自らが行っている。) など、研究者に代わって他の人が行えるルーチンワークを行うアシスタントを雇用できるように費用面での支援を行う。研究者がライフイベントに時間を割く必要があり、夕方には帰宅しないとならない時期には(研究者は裁量労働制であり、多くの研究者はルーチンワークを含めてかなりの時間、仕事をしている。)、アシスタントがルーチンワークを行い、研究者は本人でないと出来ない教育研究に時間を使えるようにする制度である。

2. ベビーシッター派遣支援制度：

保育園数の不足問題がクローズアップされているが、在籍研究者にとっては、保育園に入れないという問題は着任時や産休明けの短期間のことである。これが大きな問題の1つであることは認識しているが、まずは、長期的・普遍的な課題である「突発事態の託児問題」を解決することとした。すなわち、子の急な発熱、研究者本人の夕刻以降や休日の業務、子を通常保育している家族の急病などで、勤務しないとならないが、同時に子の面倒を見る必要がある時の託児である。研究者であれば研究を中断することはできず、特に教員であれば学生指導があって、休暇を取得すれば良いという問題ではない。これを解決するための、緊急避難的な意味でのベビーシッター派遣を支援する制度である。大学がベビーシッター派遣会社と法人契約して、急な派遣依頼にも対応でき、派遣費用の一部を大学が負担するようにした。大学構内でも子の面倒を見られるように専用の部屋も用意した。費用支援では、子の人数や利用時刻に拘らず、研究者本人の使用時間当たりの負担額が一定になるように設定した。

いずれも、支援が過度に1人の利用者に集中しないように、支援額の上限を設ける工夫を行い、女性のみでなく男性でも、ライフイベントを抱える誰でもが使える制度としている。また、1. は研究者のみが対象だが、2. は事務職員、学生も利用できる。実際の利用者の男女比は、ほぼ半々であり、女性研究者からも「女性だけを対象とした制度ではないことで、周囲の理解も得やすく、使いやすい制度となっている。」との声を得ている。女性の労働支援として、女性のみを対象とし

た制度(特に、金銭的な支援や採用・昇進に係るもの)を用意すると、研究という実力で勝負することが求められる場面では軋轢が生じてしまうのである。東京工業大学では、性別に拘らず勝負の土俵に乗る際のハンデを解消して教育研究を進めてもらうことを選択した。

予算に限りがあるため、1. は申請を受けて許可する制度としている。申請書に、必要なアシスタントの条件・費用の他、自分がライフイベントを抱えて教育研究が滞ってしまっている困窮度を記載するのだが、興味深いことに、女性からの申請書には「自分が家事子育てをすべて行っており…」とあり、男性からのものでは「家事子育てを配偶者と半々負担しており…」というものが多い。この辺りの一般的な役割分担を変えていかないと、女性研究者が教育研究を進めて行く土壌ができていかないのだろうと、思わせる一例である。一方、徐々に、「妻の体調が悪く、急に、家事や子育てを行わないとならなくなった。」という男性の利用も出てきて、自分で抱え込まずに助けを求められる雰囲気醸成されてきたことは良かったと思う。

どちらの制度も、ライフイベントがあることによる、教育研究を行う上でのハンデを減らすことに役立っているようで、「論文数が減らずに済んだ。」「国際会議で注目される学術発表ができた。」「学生を丁寧に指導できた。」等の声が多く寄せられている。研究者本人だけでなく、大学全体のアクティビティの向上にも役立っているわけである。

さらには、上述した「点在する女性研究者のコミュニケーションの場」の一つとして、“女性教員の学長との昼食会”を開催している。本来の目的である女性教員同士の話もさることながら、直接学長と話をできる場となっており、好評である。また、「理工系研究者となることを視野に入れた女子学生を増やす」ために、女子高校生向けのイベントを企画し、開催している。理工系一般の研究の面白さや東京工業大学における研究内容について、妙に噛み砕きすぎずに紹介して、研究を進めて行くことに興味を持って将来の研究者としての自分を想像してもらえるイベントとなるよう、心がけている。