

## 第11章

# 若手女性研究者のキャリア形成を困難にする要因 出産・育児を焦点として

島 直子

### 1 本稿の背景と目的

日本ではさまざまな領域で女性の参画が阻害されているが、学術分野においても同様である。女性研究者の割合は増加傾向にあるものの、先進諸国に比べると低く、教授など上位職への登用も進んでいないことが知られている。

女性研究者が直面している困難については、すでに1960年代から、草の根の科学者運動によって指摘されてきた。その後、日本学術会議等が提言を発出し、理系学会を中心に組織的な実態調査や提言も行われている。また、2006年からは、文部科学省科学技術人材育成費補助事業として女性研究者研究活動支援事業が実施されてきた。このように「科学技術振興のための女性研究者増」が目ざされてきたにもかかわらず、2006年に国が設定した女性研究者比率の数値目標はいまだに達成されていない（朴木 2022）。2019年に全国の大学・研究機関を対象に行われた調査からも、設置種別や規模を問わず、日本の大学では男女共同参画が十分に進んでいないことが明らかである（全国ダイバーシティネットワーク事務局 2020）。

なかでも、若手女性研究者のキャリア形成の難しさが注目される。若手研究者の雇用不安は男女共通の深刻な問題であるが、若手女性研究者は、若手男性研究者以上に不安定な任用状況にあるからである。たとえば2019年に

全国の大学・研究機関を対象に実施された調査によると、男女にかかわらず40歳未満での任用は任期付きが多いが、特に女性は、ほとんどの大学で任期付き採用が多数派である（全国ダイバーシティネットワーク事務局 2020,22-24）。

そして女性研究者のキャリア形成を困難にする最も大きな要因は、「結婚・出産・育児と研究の両立」の難しさにあるといえる。たとえば男女共同参画学協会連絡会が2016年に実施した「第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」において、女性研究者が少ない理由として最も多くあげられているのは、男女ともに「家庭と仕事の両立が困難」である（男女共同参画学協会連絡会 2017）。文系研究者も同様であり、2018年に人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会が実施した「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）」から、女性研究者が仕事と家庭の両立に苦慮していることが明らかである（人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 2020）。

以上の点から本稿では、若手女性研究者のキャリア形成を阻害する要因について、出産・育児に焦点をおいて検証することを試みる。大学や研究機関は実力主義の世界であり、女性差別はないと考える組織や個人が少なくない。しかし若手女性研究者に対するヒアリング結果をもとに、現実には、彼女たちがさまざまなバイアスや困難に直面していることを明らかにしたい。

## 2 ヒアリング調査の概要

国立女性教育会館（以下、NWEC）では、令和2～3年度に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」（代表機関：名古屋大学、共同実施機関：岐阜大学、NWEC）に従事し<sup>1)</sup>、本調査研究の一環として、若手女性研究者のキャリア形成をめぐる課題や困難についてヒアリング調査を実施した。大学院生や任期付きの助教、講師など文系・理系の若手女性研究者12名、女性研究者の活躍や男女共同参画に取り組む国内の大学5校の協力を得て、2021年8月～10月に行った。

本稿では、主に若手女性研究者を対象とするヒアリング調査で得られた知見をもとに、若手女性研究者が出産・育児をめぐって直面する課題や困難について考察する。ただし協力者のプライバシーを保護する観点から、複数の典型的な事例を組み合わせることで記述している箇所もある。

### 3 ヒアリング調査から得られた知見

若手女性研究者のキャリア形成を阻害する要因

#### 出産・育児と研究の両立の難しさ

今回のヒアリング調査で若手女性研究者のキャリア形成を困難にする要因について尋ねたところ、全員が出産・育児と研究の両立が難しいことに言及した。

たとえば身近な事例として、勤務先が離れているため夫と別居し1人で子どもを育てている女性や、育休を取得せずに復帰した女性の苦勞などが語られた。大学によっては育児中の研究者を支援する制度を設けているが、制度を活用して実験補助員を雇ったものの、補助員が来る日に子どもが発熱したため指示が出せなかったなど、「たとえ制度があっても育児と研究の両立は難しい」のが現実である。「右も左もわからない研究室の学生を放置できない」「途中の研究や抱えている仕事がたくさんある」といった理由から、育休を3カ月以上取得することも難しい。

育児中の女性のなかには、研究したいという焦りで子どもに八つ当たりしてしまった後、自己嫌悪にさいなまれるという悪循環で心身のバランスを崩した者もいる。研究時間、子どもと向き合う時間、心身をリフレッシュする時間の配分をつかむまでに3年ほどかかり、いまだに無理をすると体調が崩れやすいという女性もいた。

「出産・育児と研究の両立」が心身の健康を妨げるほど困難な背景として、研究費や研究職を得るための競争が厳しいことがあげられる。今回のヒアリング調査で協力を得た大学や研究者によると、研究費や研究職を得るための

評価基準は「研究業績」にほぼ絞られる。査読付き論文は何本か、その本数は上位何%に入っているかなど厳密に数値化されることから、若手研究者は「1本でも多く論文を書かなければ」というプレッシャーにさらされている。業績がないと研究費を獲得できず、研究を断念することになるため「生きていくために研究せざるを得ない」のである。未解決の課題が山積みで研究成果は「早い者勝ち」だったり、1年に何千本も論文が出たりするようなスピードの早い分野もある。このような厳しさから、妊娠中や乳幼児の子育てに追われる時期も研究ペースを落とすことが難しく、「育児をしながら精神的に休まる暇もなく研究し、論文を書き、就職活動もする」ことになりがちである。

「出産・育児と研究の両立」は、出産した女性だけが直面する問題ではない。今回のヒアリング調査でも、いつ出産するのか、出産したら研究者としてのキャリアはどうなるかといった不安は、結婚の有無や出産の意思にかかわらず共有されていた。なぜなら「なるべく早いうちにデータを出して、論文を書いて、若手対象の研究費を取って、どんどんステップアップしていくのが理想」である時期が、いわゆる「出産適齢期」と重なるためである。

一般的に、テニユア（任期がない研究職）を得られるのは早くて30代前半ごろである。「若手研究者」の枠組みで研究費を申請できるのも、主に学位（博士号）を取得してから5年～8年以内であり、やはり30代半ばごろに相当する。そこで理系／文系にかかわらず、まずは研究業績を積み、テニユアを得てから、結婚・出産するのが堅実と考えられている。

しかし「高齢になって、自分が無事に出産できるか不安」「このままだと高齢出産になりそうで怖い」など出産のタイミングをめぐる悩みは切実であり、「子どもか研究、どちらかはあきらめなくてはいけないかな」と考えている女性もいる。

### 出産・育児から派生する「自信のなさ」

一般的に女性は男性より自己肯定感が低い傾向にあり、その背後要因とし

て、ジェンダーに起因する制度や慣習が指摘されている（中原・トーマツイノベーション 2018）。今回のヒアリング調査でも、男性の方が研究に対して「迷いが無い」「貪欲で自信をもっている」といった回答が複数あった。前述したように、研究職を得るためにはプロジェクトやポストに果敢に挑戦し続ける必要があるため、「チャレンジ精神をもってやれるかどうかがこの業界では大事」であり、男性の方が「いい意味で馬鹿」だという。任期付きや非常勤職の女性は控えめにふるまいがちであるのに対し、男性は「自分をもっと評価されるべきなのに、まだテニユアが取れず下働きをしている」と不当に思う気持ちが強い、といった指摘もあった。

このように男性研究者の方が自信をもち、自己肯定感が高い傾向にある理由として、女性研究者ほどキャリア形成が出産や育児に左右されないことが大きいと考えられる。若手研究者の雇用不安は男女共通の問題であり、テニユアを得るための競争は男性にとっても厳しい。しかし「男性はライフイベントに悩まされないので、悩みは研究で解決できる」面がある。

前述したように、出産・育児と研究のバランスに苦慮する女性研究者は多い。研究にまい進することが、高齢出産や出産そのものを断念することにつながりかねないからである。出産後も研究を続けたいと強く思っている、自身や子どもの体調など、「意思」だけではどうしようもない要因によって研究をセーブすることになる可能性もある。実際、今回のヒアリング調査でも「出産や子育てでキャリアが阻まれてしまうかも」「出産したら職はないかも」といった声が多数聞かれた。

一方、男性は女性ほど「〇歳までに〇〇しなければ」といった切実さがなく、出産・育児などの不確定要因に左右されにくい。このため自分さえ努力すれば研究業績が上げられ、結果もついてくる、といった見通しをもちやすい。男性は「不安を研究にまい進する力に変えられるから、推進力に差が出る」のではないだろうか。

出産したら周囲に迷惑をかけてしまうという遠慮も、女性研究者が自分の能力を素直にアピールしにくい要因である。出産に際して担当教員にかなり

配慮してもらったという女性は、「これから先もそれを許容してもらわないといけない自分をポストドクに雇うより、即戦力となる別のポストドクを雇う方が研究室のためになる」と考えている。「能力が同じなら、雇ってすぐ妊娠しますとっている人より、1日何時間でもばりばり毎日やりますという人を選びたくってしまうのは仕方がない」といった声も複数あった。実際、指導教授に「結婚したら研究ができなくなるといわれた」「結婚すると報告したら嫌な顔をされた」など、ハラスメントと考えられる事例も生じている。

### 「女性研究者の少なさ」ゆえの困難

周囲に女性が少なく、研究室や学科などがいわゆる「男性社会」であることも、出産・育児と研究の両立を困難にしている。

第1に、同性のロールモデルが少ないため、出産・育児と研究をどのように両立できるのか見通しをもちにくいことや、多様なキャリア形成が許容されにくいことがあげられる。

前述したような語りから、「出産・育児と研究の両立」は繊細で個別具体的な悩みといえる。しかし今回のヒアリング調査では、参考にできるロールモデルがほとんどいない女性や皆無の女性もみられた。特に5年ほど年上の「少し先のロールモデル」がほしい、という回答が多いが、女性は教授クラスにしかおらず「教授では先過ぎるのであまり参考にならない」という声もある。

「出産を機に研究をセーブしたが、子育てが落ち着いたので研究に戻る」ような女性がいると参考になるが、「男社会で頑張ってきたスーパーウーマンのような人ばかり」という回答も多かった。一方、男性研究者は人数が多いため、「スーパー研究者」から「わりと普通の人」までモデルも多様である。女性研究者も「普通の人」を含め多様なモデルがあるとよいが、現状では「あんなスーパーウーマンにはなれないから辞めよう」となりがちである。

第2に、女性は少数派であるため、研究スピードやワーク・ライフ・バランスの在りかたが男性基準で設定されがちである。つまり出産・育児などを

排除したキャリア形成がデフォルトとなっている。

今回のヒアリング調査では、理系を中心に「男性との体力差」が多数指摘された。「男性は体力があるのでうらやましい」「重いものをもって実験作業しても、男性は疲れ方が違う」などである。「男性は生理がないので、体調もメンタルも安定してうらやましいといった話は、女性研究者の中でけっこう話題になる」という。理系の研究者コミュニティでは、性別役割分業を基盤として作られてきた「男性向きの働き方」が女性研究者の参画を阻んでいる（朴木 2022）が、今回のヒアリング調査でも同様の傾向が浮き彫りになった。大規模な研究費が投入されたり、企業と連携で研究を進めたりしている研究室では、3年以内に成果を出して報告書を作成するなどスケジュールがより厳密なため、さらに「体力勝負」な働き方になりがちである。

もちろん、成果を求められる厳しさは文系も同じである。そこで「朝は7時過ぎからメールを送ってくる人もいるし、夜11時ぐらいになるといきなりメールの応酬が盛んになったり。土日もなく、いつ休めばいいんだろう」といった状況が生じやすい。男性は24時間、365日フル稼働できるような人が多いが、家事・育児などの責任を課されがちな女性の場合、このような働き方はほぼ不可能である。

体力や家事・育児責任に差がある男性と同じペースで研究を続けることは「身体的にしんどい」「体力に限界があり、体調も悪くなるのでなかなか難しい」。特に本格的に出産を意識しはじめる30代には、「体も大事にしないといけないし、不安になる」という。「周りに男性しかおらず、後輩もすごく優秀でがんばっているの、休むと遅れをとることはわかっている」が、「さすがに疲れてきた。メンタルが限界」といった声もあった。実際、「納期や締め切り前はずっと徹夜」という研究室に配属された女性が、「耐えられないから」と研究職を断念した事例もある。

第3に、少数派ゆえに直面する疎外感があげられる。

「仲良くはしてくれるけど、男性コミュニティに打ち解けるのは難しい。距離はあるのかなという感じ」「トップの先生が男性ばかりで、男の子と同

じようには扱えないのだろうな、みたいな気遣いをすごく感じる」などである。学科の教員は全員男性で、研究室も男性ばかりという女性は「私が男だったらそっちに入れたのに」と思うこともあるという。男性教員たちが、每晚遅くまで研究している男子学生を「あいつは頑張っているな、みたいな感じでかわいがっている雰囲気」があり、輪に入れないという女性もいた。「少数派の立場に立つ人が、他の人と全く同じ人間関係を築けて、同じだけの情報をとれるか」というと違う部分もある」だろう。

就職がなかなか決まらない、研究に自信がもてないといった苦しさを共有していると思っていた同僚や先輩の男性から「女性は結婚すれば食べていけるからいいよね」と言われた女性や、「女性はさっさと結婚して子どもを産んで引退すればいい」といった陰口をSNSに書き込まれた女性もいる。前述したように、女性研究者は結婚や出産をめぐる深刻な悩みをかかえている。しかし少数派であるために、「女性は結婚すればいいから」といった男性基準のまなざしにさらされているのである。

悩みや不安が共感されにくいために、結婚したり出産したりすることについて「知られたくない」「もし相談したら、噂が立ちそうで怖い」とまで追い込まれる女性もいる。結婚したことも妊娠したことも周りに言わず、隠れるように産休に入った先輩のことを「だから女性はだめだ、と言われたくなかったのだと思う」と推測する声もあった。女性リーダーの方が妊娠・出産や生理痛などについて相談しやすいという女性は多く、女性がチームリーダーであったときは女子学生が多く所属していたが、彼女が退官し、男性教授がリーダーになると女子学生が減った、という事例もある。

## 4 まとめ

本稿の冒頭で指摘したように、研究者を対象とする実態調査によると、女性研究者のキャリア形成を困難にする最も大きな要因は「家庭と仕事の両立困難」である。今回のヒアリング調査でも、多くの若手女性研究者が出産・



育児と研究の両立に苦勞したり、出産か研究かという二者択一を迫られたりしていることが明らかになった。しかし周囲に女性研究者が少ないため相談相手やロールモデルを得ることが難しく、「出産・育児を排除したキャリア形成」がデフォルトとなっている。

もちろん、このような問題に直面していない女性研究者もいる。今回のヒアリング調査でも、結婚・出産などプライベートな事情への配慮が十分なされていたり、周囲に多様な女性研究者がいたりすることから、「もし自分が今出産して、育休を取るとなっても、大丈夫と言ってもらえるだろう」「周りに色々なパターンの女性がいる、それぞれのメリット・デメリットを気軽に聞くことができる」という女性もいた。ただし彼女たちも「自分がいる環境がたまたま恵まれているだけなのかな、という不安はある」という。自分は幸運だけで、一般的には、女性が研究を続けるには多くの障壁があることを認識しているのである。

研究者の採用や昇進については「研究業績という客観的な基準を用いており、そこに男女差別はない」という大学や研究機関は多い。今回のヒアリング調査によると、女性自身も同様に感じており、「女性だから」という理由で採用や昇進が見送られた事例を見聞きした者はいなかった。しかし重要な点として、本稿で検討したように「研究業績」を上げるために不可欠な時間や心身の安寧、将来見通し、サポートなど、さまざまな面で女性は不利な立場におかれている。条件や環境に大きな差があるのに、「男性社会」ゆえにその是正を求めることが難しく、泣き寝入りしたり、男性基準のペースや価値観に合わせたりするしかないのである。性別役割分業を前提とする社会制度や規範、慣習などのために女性研究者が実力を発揮しにくい面があることを共有したうえで、女性研究者の活躍を促し、組織の多様化と活性化を図るための方途について、踏み込んだ議論が求められる。

## 注

- 1) 「女性研究者の“水漏れパイプ” 解消に資する取組の国際比較」と題して、

### Ⅲ NWEC 実践報告

女性研究者のキャリアパス全体を網羅する分析により、効果的な女性研究者の活躍促進の取組を提示することを目的に、国際比較調査が行われた。また本調査分析により得られた成果等をもとに、「教員人事選考マニュアル」と「アンコンシャス・バイアス研修プログラム」が開発された。本調査研究の概要と成果については下記を参照のこと

[https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research\\_analysis/index.html](https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/index.html)

### 引用文献

男女共同参画学協会連絡会 2017 『「第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」解析報告書』

朴木佳緒留 2022 「女性研究者をめぐる今日の課題」『日本の科学者』 vol57,p.5～p.11

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 2020 『「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）」報告書』

中原淳・トーマツイノベーション 2018 『女性の視点で見直す人材育成—だれもが働きやすい“最高の職場”をつくる』ダイヤモンド社

全国ダイバーシティネットワーク事務局 2020 『イノベーションはジェンダー平等から：全国国公立大学における男女共同参画の現状と課題：全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査』

### 謝辞

ヒアリング調査にご協力くださり、キャリア形成をめぐる困難や課題について率直に語ってくださった方々に改めて感謝申し上げます。

(しま・なおこ 国立女性教育会館研究国際室研究員)

