

# 多様性とワーク・ライフ・バランス

## Diversity and Work Life Balance

板東久美子 Kumiko BANDO

我が国の研究者全体に占める女性の割合は13%で先進国の最下位に位置するなど、科学技術・学術分野における男女共同参画の状況は国際的に見ても低い水準にとどまっている。このような状況を変えるため、現行の科学技術基本計画・男女共同参画基本計画にも科学技術分野の女性の活躍促進が盛り込まれ、平成18年度からさまざまな施策が動き出した。そして、女性研究者支援モデル育成事業などを通じ、さまざまな大学・研究機関に女性活躍促進の取組が広がりつつあるし、機関間の連携・協力のネットワークも生まれてきている。

この流れの中で、前職の内閣府男女共同参画局時代から、科学技術における男女共同参画や女性研究者の活躍しやすい環境作りについて、大学・学協会などで話をさせていただいたり、多くの女性研究者のお話を聞く機会に恵まれた。その中で痛感するのは、女性研究者の活躍できる環境の実現は「女性支援」の問題とだけとらえるのでは不十分であり、大学や研究機関という知的創造の場に不可欠な「多様性」とそれを支える「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現を目指すことの重要性である。

政府の女性研究者の活躍促進施策については、すでに2008年9月号で文部科学省の川端和明基盤政策課長が述べられているのでそれをご覧いただくとして、ここでは、この「多様性」と「ワーク・ライフ・バランス」の観点から、「仕事と私事」のいい関係について考えてみたい。

### 一人ひとりが刻む時は違う

#### ～柔軟・多様・フェアなシステムの必要性

出産・育児・介護など、女性はさまざまなライフイベントに直面する。これも一くりににはできず、一人ひとりの事情や活躍のサイクルは本当にさまざまであるのを実感している。一方、男性も決してそれぞれの状況は一様ではない。昨年iPS細胞の山中伸弥教授のキャリアについてお話をお聞きする機会があったが、研究者としての出発は遅く、紆余曲折があったことを

知り、人それぞれが刻む時が多様であることを改めて感じた。

それに対し、評価や人事などのさまざまな制度は、一定の期間におけるパフォーマンス、年齢など、一定の型に当てはめ、それをはみ出る場合を切り捨てている場合がまだまだ多い。多様な人材がその能力・個性を存分に発揮することができるように、一人ひとりの状況に対応できる多様性・柔軟性をもったシステム（たとえば短時間勤務、在宅勤務などの働き方の選択肢の導入、応募資格等の弾力化）、多様な要素を考慮する公平な評価が必要である。

#### 限られた時間を活かして、質の高い仕事ができる環境

お茶の水女子大学は夕方5時までに会議など大学としての業務を終わらせるという「9時5時体制」を実施し、子どもを保育所にお迎えに行かなければいけない教職員などの多様な事情に合わせて働きやすいように業務改革した。東京大学でも今年から5時以降の公式の会議を行わないという取組が始まっている。

これは多様性への対応でもあるが、同時に仕事の質を上げるための取組でもあると思う。海外の大学・研究機関では夜遅くまでいないというのが通常であり、労働生産性という点では、我が国は、先進国でも低水準となっている。子育て中の女性研究者の方々とお話ししていると、限られた時間を活かして仕事をしようという強いモチベーションの下、仕事の進め方を工夫し、密度の濃い、質の高い仕事をするように頑張っておられているのを感じる。女性研究者支援のプログラムにより、子育てなどにより必要な研究者に研究補助者を付ける大学なども増えており、サポートを受けた研究者がさらに大きな成果をあげるとともに、補助者の側も自らの研究能力を高めるなどの効果も生まれてきている。

今年文化功労者となられた大阪大学の審良教授も「計画的に進めれば、午後5時にはやることがなくなる」と言われている。知的創造の場の文化が変わっていくことが期待される場所である。



板東久美子 Kumiko BANDO

文部科学省  
[100-8959] 東京都千代田区霞が関3-2-2  
生涯学習政策局長  
E-mail: bando@mext.go.jp