

Beyond the Bias and Barriers

～日米にみる女性研究者支援のこれから～



大坪久子

日本大学薬学部・薬学研究所
[274-8555] 船橋市習志野台7-7-1
上席研究員, 薬学博士.
専門はゲノム動態学, トランスポゾンの分子遺
伝学.

“Beyond the Bias and Barriers”、私が一番好きな言葉だ。米国NRCから5年ほど前に出された本の標題である。この本には、米国の女性研究者支援の最近の状況が、NSF（米国科学財団）の支援事業、ADVANCEを中心にまとめられている。私はこのフレーズの中でも、“Beyond”の響きがとくに好きで、「女性研究者がバイアスとバリアを超えて、その向こうを見ることができたとき、そこには一体どんな風景が広がっているのだろう」と想像する。

米国の女性研究者支援は minority 支援の一環としてスタートしており、その基盤は Equal Opportunity Law（以下、機会均等法）にあった。私自身は、1970年代から1980年代、丁度20代後半から30代後半にわたる研究の日々を米国の大学で送ったが、その当時、スタート間もない機会均等法を反映した大学の現場を経験した。私が渡米したのは1974年秋のことであった。直前に学位論文提出と結婚式とを終え、新任地のアメリカ東海岸、Long IslandにあるNew York州立大学Stony Brook校（現Stony Brook University）に落ち着いた。私はここで、Assistant Professorになったばかりの夫（分子遺伝学者）と新しいラボを立ち上げたのである。

さて、1974年から1979年にかけて、私が属した学部で印象に残った女性教員人事が二つあった。一人はRNAウイルスの研究者で黒人のCarol Carterであり、もう一人は細胞生物学者Joan Brugge（現ハーバード大学教授）であった。私は当時、まだNIHのポスドクだったので、審査にはもちろんかわれなかったが、二人にじかにインタビューすることは許された。彼女たちは、強くて、明るくて、しなやかで自信に満ちていた。機会均等法が施行されて間もない時期であり、女性と黒人を含む minority の積極採用が国策として進められていた。大学教員の公募要項には、「この公募人事は機会均等法に基づく」旨を明記することが義務づけられていた。CarolやJoanに限らず、当時の米国の若い女性研究者たちの挑戦を、機会均等法が後押ししていたことは間違いない。

Carolの場合、当時の学部長は、彼女の専門が学部の

ニーズに合っていたことに加え、彼女が女性で黒人である点を戦略的に重視していた。事実、学部はその後、NIHの大型トレーニンググラントを見事得ることとなった。そして、Carolといえ、その現実に全く悪びれることなく「皆さん、私のおかげでこの大学が潤ってよかったわね！」と胸を張っていた。このCarolの態度は、日本でよく聞く「女性枠で採用されたなんて言われたくない」という後向きの考え方よりも、よほど前向きで潔いと私は思う。Joanの場合、伴侶が研修医であり、3才の男児の母親ということもあって、学部長を中心に教授達はパートナーの職とベビーシッター探しに奔走した。現在でも、この手の同居支援は日本の大学ではなかなかうまくいかないのだが、Joanは学部をあげての期待に応え、家族を連れてStony Brookに移ってきた。

さて、CarolとJoanがStony Brookで独立した時代から40年近くが経つ。その間、NSFは自前の資金を使って、1980年から30年以上も女性研究者支援事業を続けている。現在進行中のプログラム、ADVANCEはすでに10年を越え、参加大学は100校を超えた。この間、優れた報告書も出され、参加大学の調査に基づいた課題提起もなされている。それでも、冒頭に挙げたNRCの報告書にもあるように、アカデミアの意識変革の歩みは依然遅く、男女ともにもつ無意識下のバイアスは、伸びようとする女性や minority の足を引っ張り続ける現実がある。テニユアは得たものの、正教授に昇進できない女性研究者の停滞率は決して低くなく、課題は新規採用よりもむしろ昇進問題に移ってきている。日本では、理工系の女性研究者支援事業が始まってまだわずか6年、漸く米国の1970年代半ばの状況になりつつあるのか。それでも、若い女性研究者の登用のニュースが以前よりはよく聞こえてくるようになった。バリアとバイアスを超えて次の世界を見わたせるようになるまで、私たち女性研究者自身の努力とネットワーク作りと、そして、息の長い国や大学の支援が続くことを祈っている。