News Letter　２００７．８．２０　第７号

たちばな

京都大学女性研究者支援センター
Center for Women Researchers

講演：女性のチャレンジが生み出す活力と創造性

経済界で女性登用を積極的に行ってこられた大橋光博MRＩ代表取締役に、女性のチャレンジが将来の日本社会の活性化に貢献する可能性について、今後の大学のあり方も視野にいれつつ、お話しいただきました。

MRＩ代表取締役　大橋　光博

私は日銀で国内外のマーケット関連の仕事をした後、西京銀行に1995年から2006年まで11年間いました。 私が西京銀行に入った1995年には、女性の主査はたった１人でしたが、2004年のピークで35人と急速に増やすことができました。主査というのは、支店の代理、次長クラスで、支店におけるナンバー２、ナンバー３のポジションです。なぜ、これだけ、急激に増やせたか。実は、ナンバー２、ナンバー３に女性がきますと、営業店の成績が上がるんです。なぜかというと、支店長が動きやすくなるんです。主査、代理、次長というポジションは、支店のなかを締める人で、営業活動をしません。だから支店長が安心して対外活動に出て行ける。ところが主査とか代理が男性ですと、支店長と同じように２年か３年のローテーションで転勤しますから、安心して任せられないんです。だから支店長が中を見なきゃいけない。中も見なきゃいけない、外も見なきゃいけないということになると、エネルギーが削がれるんですね。そうなると営業成績が上がらないという状態があるんです。

もう一つおもしろいことがありました。女性の主査は、総合職に職種転換していき、ポストが上がります。支店長になったり、さらに上に上がっていくわけです。銀行は女性の多い職場で、入社して支店に配属されますと、一般職の人も総合職の人も最初は同じように事務のいろはから覚えていくわけです。今の若い人は、わからないとすぐ聞きに行く人が多い。「ここはどうすればいいんですか。」そうすると、男性の次長とかは、親子ほど年齢が違うわけですからすぐに教えてしまうんです。ところが、女性の主査とか代理の人は教えないんです。もちろん例外はありますが、多くは教えないで、「これには規定、マニュアルがあるでしょう、読んできましたか。私はそういうものを読んで覚えてきたんです。」とつき返すのですね。新入社員はそういう言葉を、今まで聞いたことがないんです、ご両親からも。で、もう、トイレに駆け込んで、涙の跡です。私が支店に行って、こういう場面を目撃するんです。「これはうまくいくな」と思ったら、やっぱりその人たちは、悔しい思いがばねになって、規定を、マニュアルを読むようになる。それらが、教育効果として出てくるのです。時には、親が「いじめられた」と訴えてくる時もある。いじめじゃないんですよ。厳しくきちっとしつけているんです 。

西京銀行には６０の支店があり、店によっては中小企業と取引の非常に多い店もあれば、投信の販売をしている店もある、いろんな種類の店があるんです。住宅ローン専門の店とか、投信の販売をしている店というのは、女性の支店長の能力が非常に上るんです。ところが、中小企業との取引の多い店ではうまくいかない。女性をよこすとは俺の企業はなめられていると考えられたり、食事、お茶につきあえと言われたり、どうしてもセクハラの問題が出てきます。女性の登用には、きめ細かい配慮が必要なのです。

銀行には支店があり、総合職には転勤がある。男性・女性にかかわらず、同じように転勤させるべきなのでしょう。しかし各自、家庭の事情もあるから、組織にとって生産性の上がるやり方を採ればいいんです。木で鼻をくくったように、同じように処遇することは、必要ありません。あまり家庭の事情に深く入ることは難しいですが、大まかな情報というのは大事です。適材適所ということは、能力だけで言うのではなく、家庭環境や、その人の周辺環境、そういうことをうまく組み合わせて考えることが必要なのです。

女性の登用と活躍という点では、日本の場合にはまだ、意識構造、環境がついてきていませんから、いろんな意味でのハンディが多いんです。 いい意味でのきめ細かい配慮、差別政策といいますか、逆差別政策みたいなものを取り込むこと。そういうことが大事だろうと、私は思っています。　　（平成１９年7月17日）

センターからのお知らせ

◆シンポジウム
「性差科学の最前線ー生物学的性差(nature)と社会的性別(nurture)をつなぐー」
日時：平成１９年９月２１日（金）１６時半から１９時
場所：法経本館１階第５教室
講演者：長谷川眞理子（総合研究大学院大学教授）
　　大隅典子（東北大学大学院医学系研究科教授）

・懇親会への参加者を募集しています
・３か月から小学校３年生までの子どもの保育を行います
詳しくはホームページをご覧ください
共催：京都大学女性研究者支援センター
　　女性研究者のリーダーシップ研究会（愛知大学）
　　京都大学女性教員懇話会
　　女性研究者の会・京都

女性のためのキャリアガイダンス：研究者のキャリア設計

７月１０日にキャリアサポートセンターとの共催で、キャリアガイダンス講座を開催しました。研究者を志向する女子学生・院生向けに現在研究者として第一線で活躍している女性研究者が、自らの体験をもとに、心構えやキャリア設計のあり方などを講演しました。３名の講師の講演の要旨をご紹介します。

京都大学女性研究者支援センター　登谷美穂子

研究者になるにはどうするか、まず大学を４年。マスターコースに入って２年。それからドクターコースに入って３年。この間に博士論文を書いて、学位を取って出るわけです。医学部の場合は、ちょっと年限が違い、学部６年、大学院４年です。それで、大学や企業の研究室に就ければいいですけれども、なかなか難しいというのが現実です。

これは私の考えですが、研究者の道に入る前に「何を研究したいか」を、よく考えてほしい。一般的には、理系から文系に変わるというのは簡単なのですけれども、文系から理系というのはなかなか難しいですね。また、一人前の研究者になるのはだいたい10年先なので、話しをいろんな研究室の人とか、先生とか、たくさんの人に聞いて10年先を見越して選んでほしい。それから、いい指導者を選ぶこと、これが非常に重要だと思います。

さて、結婚、出産についてお話をします。先日、大学院生の方との交流会をおこなったのですが、研究職になることをあきらめて結婚するか、結婚をあきらめて研究者になるか、その二者選択の道しか考えていないと言われる方が多かったのですけれど、せっかくいいパートナーに出会ったのですから、二人でよく相談して結婚してほしい。どういうふうに自分たちの生活設計を立てていくかということを、よく相談してほしいと思います。

それから、女性で何が一番男性と違うところかというのは、出産です。これは男性に代わってもらうことはできないのです。出産するときに、だいたい産前産後２カ月ずつ、４カ月休まなければならないのです。それから子どもを保育園に入れるという手順を踏まなければ、ご自分の研究はできません。保育園というのは通常４月で定員いっぱいになります。たとえば10月に出産したとして、年度途中で入園することは難しく、10月から次の３月終わりまで保育をどこでするのかというのが難しい問題になります。

それから、生みっぱなしというわけにはいきませんので、育児をしなければなりません。それも二人で協力して、分担をきちんと決めてやっていけばいいと思うのですが、一番の問題は、子どもが病気になったときどうするか。子どもが休むときは親も休まなければならない。京都大学には病気の子どもを預かってくれる病児保育室というのがあります。そこに伝染性の疾患以外の子どもは預けることができます。育児については、夫婦二人で協力する。まわりの人たちに協力をお願いする等で、何とか乗り切って欲しいのです。

さて、私は、今日、女性研究者支援センターの紹介に来ました。例えば子どもの病気のときに京都大学がどういうケアをしてくれるか、先述の病児保育室がその一つです。学生さんも含めた女性研究者の研究教育の環境、研究環境がよくなるように、女性研究者が増えるようにと、女性研究者支援センターというところでは、いろんな事業をやっています。

京都大学は卓越した女性研究者がいますけれども、全研究者に対して、たったの７パーセントです。しかし、博士号を取っている人は21パーセントいるわけです。７パーセントと21パーセントのギャップを埋めれば女性教員が増えるのではないかというのが、女性研究者支援のもともとの発想です。それでは、ギャップがなぜあるかと言ったら、やっぱり子どもが生まれたら辞めざるをえない。だから子どもを生んでも辞めないように、病気になっても保育があるようにという支援を、まず考えているわけです。センターは、女性が研究教育を続けられる環境を整えるために活動しています。それを知っていただきたいのです。

トルコ国立チャナッカレ・オンキセズ・マルト大学　クズライ真理子

私は国際結婚をして、現在、夫の国トルコで在住しています。大学では歴史学を専攻しましたが、将来的なことを考え大学院からは専攻を日本語教育に変更し、名古屋大学の文学研究科日本言語文化専攻に入学しました。博士後期課程に進んだ後、教育実践の必要性を感じ、海外の日本語教育現場で経験を積むことにしました。韓国の釜山女子大学、ポーランドのアダム・ミツキェヴィチ大学、そしてマレーシアでは「日本マレーシア高等教育大学連合プログラム」の日本語教員として勤務致しました。マレーシアでの勤務を終え、トルコで結婚後、２つの大学から採用のお話をいただきました。しかし博士号を持っていない場合は、キャリアアップが不可能であるという現実に直面しました。勤める限りは責任ある地位で力を発揮したいと考え、中断していた博士号を取得するため、夫とともに日本に帰って参りました。帰国後、間もなく、妊娠がわかり、出産、そして１児の母となりました。研究時間を確保するため、子どもが１歳になると保育園に預けました。その後、研究が一段落したのを機に、学校の非常勤講師の仕事に就きました。翌年、常勤講師となり多忙となりましたが、同僚の先生方の温かいご理解のもと、育児・研究と両立させて勤務を続けることができました。博士号を取得後、再び日本語教育の現場に戻り、現在トルコの大学で勤務しています。

キャリアデザインは、将来の自己像をイメージすることから始まると思います。そして、一度描いたデザインは、いつでも修正が可能であると言えます。私の場合、ある現実に直面することによって、しばし立ち止まって考え、決断し、方向転換、あるいは元の道に戻るといっ

京都大学大学院医学研究科　山内智香子

私は、京大病院の放射線治療科というところで医師として、また助手という立場で仕事をしています。

今までのがんの治療というのは、外科が主導で切って直すというのが主流でした。ただ、切っても治らない、あるいは切って病気は取れたけれども、生活の質自体がよくならない。そういう病気がたくさんあります。それらを放射線を使って治していこうというのが放射線治療です。今は、単に治す時代から、機能を温存して治す時代と言えます。

さて、私には４歳、６歳の二人の子どもがいます。寝ているときは天使で、起きているときは小悪魔で、本当に大変です。でも、顔を見るのが楽しみで、仕事から家に帰るという毎日です。家庭生活での私のモットーは、「完璧を目指しては無理」。夫は、育児はかなり助けてくれますが、家事はまったくしません。私としては、家事を強要せず、手伝ってくれたときには、感謝するという、そういう姿勢できたんですけれども、私がいつもしんどそうに家事をしていますと、ちょっとずつ手伝ってくれるようになりまして、やっと最近だいぶん家事も慣れてきたなと思っているところです。

私の場合は、出産、育児のため、大学院は休学の手続きをしていましたが、研究、勉強、仕事というのは、あまり休みたくなかったので、子どもは二人とも５カ月ぐらいのときから保育所に預けました。病気の時は保育園に行けないので、親に見てもらっています。最初は、子どもは自分でしっかり育てたいという気持ちがあったのですが、そういう感情もだんだん薄れてき、保育園や親が大事に見てくれるということに感謝するようになりました。何かのときに頼れるという親、親戚、あるいは隣人、こういう方にはいつか恩返しできると思って、甘えてもいいんじゃないかなと思っています。

子育てをしていますと、少しでも早く帰ろうとするのですが、どうしても男性医師や、家庭を持っていない人との時間的な差ができてしまうので、何かで補っていかないといけないのです。一つは、時間を集中力でカバーするようなかたちですね。あと、女性ならではの心配りとか、経験を生かしたアドバイスです。同僚をいたわる気配りだとか、医師の場合ですと、女性にしか経験できない病気とか、精神状態があるので、それらをもとに患者さんや男性医師にアドバイスするということです。

私は、職場には非常に恵まれていると思います。私のボスである教授が、「子どもを一人産んだら、論文３本分ぐらいやな」と笑って言ってくれるんです。あと、助け合いの雰囲気があります。私にも、よく助けてくれる女性医師がいたのです。助けてもらったから、今度自分より若い、やっぱり育児や家事をやっているような女性医師がいると、同じように、「帰ってあげや」とか、「手伝ってあげるよ」という気持ちになります。ですから、善意の循環、そういう雰囲気をつくっていければなと思います。理想的には、男性も同じように、同じ立場でいろんなことを助け合っていけるという職場が一番だと思うんですけれども、まずは女性同士の助け合いというのが一番大事ではないかなと思っています。

た軌道修正を繰り返しながら今に至っています。結局、何事も本人が自分でその問題を突き詰め、現実に直面し、現実を知り、自己像を自分でつくり上げていく過程を経なければ、自らの道を描いていけないのではないでしょうか。そして、そういった模索の過程のすべては、決して長い人生の上で、無駄にはならないと思うのです。私の場合、逆にその過程を経たことによって、いま現在があると言えます。

もう一点、女性研究者が懸念する、育児と研究の両立についてお話ししたいと思います。育児と仕事、研究の両立で欠かせないもの、それは何よりも配偶者の理解と協力だと思います。幸いなことに、私の夫は育児に積極的に参加してくれ、むしろ私以上に子どもの面倒を見てくれました。第２に、私たちのような核家族での育児は、受け入れてくださる保育園の先生方のご協力、ご理解が欠かせません。毎日の園の先生との連絡帳でのやりとりで、子どもの昼間の様子を知ることができ、ほっとひと安心することがよくありました。そして第３は、やはり職場での人間関係だと思います。育児と研究、仕事を両立させている女性に対して、理解をしていただけるかどうか。これは大きな問題となってくるだろうと思います。人々の意識の変革には時間がかかると思います。そのためにも、まずは制度という目に見えるかたちで、育児支援の体制が整えられていく必要があると思います。今後ますます少子化となる日本社会においては、育児と女性の仕事の両立をサポートする制度的な体制作りが急務です。子どもを持つ母親として、私自身、より充実したバックアップ体制と働く女性に対する社会的な理解の獲得・構築に向けて努力して行きたいと考えております。

連載：研究者になる！－第４回－

工学研究科准教授　　神吉紀世子

私が京都大学工学部建築学科に入学したのは１９８５年で、私を含め７名の女子が入学した。当時「工学部は女子学生の極めて少ない学部」というイメージが一般的であったと思うが、そのなかでは建築学科は女子学生が比較的多い（学年あたり０～１名ではなく５～６名いる）学科であった。「合格できて入学してみたら、女子は自分１人ということもあるかもしれないな」と考えた瞬間もあったが、実際の所余り気にかけていなかった。同じ高校出身の女子学生の友人は、建築学科よりも女子学生がはるかに少ないと予想される京都大学工学部のとある学科をめざして勉強していた。工学をめざす女子受験生は、既に、受験生の間ではそれほど珍しがられる存在ではなかったように記憶している。京都大学の建築学科においては、我々の１年上の学年の女子学生は６名、さらにその１年上では５名、と、年毎に１人ずつ女子が増えつつあった。ちなみに、我々より１年若い学年では一気に１０名に増えている。

現在に較べれば、はるかに人数の少なかった工学部女子学生に特有の関心事は、大学生活上の諸事よりも、「就職・進路」にあったかもしれない。入学当時、「工学部女子の会」という学科横断的な会合があった。他学科の学生や、建築学科の上級生にもこのときに顔見知りの知人が出来た覚えがあるが、その際の話題として４年生がどのような就職活動をしつつあるか話して下さったことが印象に残っている。また、建築学科には女性の卒業・修了者による同窓会組織があり隔年で同窓会が開催されているが、我々が入学直後の１９８５年にも同窓会が開催された。著名な大学教授である大先輩も来られる同窓会に、一番若い１年生にも開催通知がきた。先輩方がどのような仕事をしておられるのかに興味があって出席したことをよく覚えている。１９８５年６月公布の「男女雇用機会均等法」が話題となり、先輩方から「就職活動は頑張れ」と激励していただいたこともよく覚えている。その後、我々の１～３年上にあたる学年の先輩の中から、「〇〇社・女性総合職第一号」として就職されるケースをよく聞くようになった。

一方、１９８６年頃から顕著になっていった「バブル経済期」の中で、建築系学生の就職環境は急速に「売り手市場」になっていき、自分たちが４年生あるいは修士２年生になった頃は、１～３年上の先輩方よりも、就職先のバラエティはかなり拡大していたと思う。ただ、就職後の待遇には、例えば、女性むけの社員寮がない等の不安定なケースもあったようで、知人の不安や相談の聞き役になったこともあった。

研究室配属の際、私は、都市計画を専門とする研究室に所属することになり、修士課程１年めの５月早々、岡山県津山市という人口約９万人（当時）の、旧城下町の都市で「ＨＯＰＥ計画」策定のためのWGに参加することになった。「ＨＯＰＥ計画」とは、『地域の持つ景観、自然、伝統、文化、産業などの特性を生かしながら、将来に継承し得る質の高い居住空間整備のための計画を作成し、良好な地域社会の形成を目指すもので、地域の固有の環境を具備した住まいづくりの計画』（国土交通省ＨＰより）というもので、津山市では、市民公募委員30名と市職員30名による研究会をつくり、その会主催の調査・ディスカッションによって計画を策定するという方法をとっていた。多数の市民公募委員が実働し、１ヶ月に５～６回という高頻度で研究会内のミニ会議が行われ、当時としては大胆で、意欲的な取り組みであった。私は調査実施と結果分析を担当する役割の大学院生として参加していたが、それにとどまらず、研究会運営の手伝いやミニ会議への直接参加もさせてもらえるようになった。こうして、生まれて初めて携わる実際の都市計画の仕事として、たいへん印象深い事例に出会ってしまったのである。当時は、上述のように「バブル経済期」で、全国で自然環境を切り崩すリゾート開発や歴史ある町並みの中に現れる中高層建物開発などの急増が問題になっていた。研究会でも、そうした情勢のなかで、どのように旧城下町の魅力ある町を継承しつつ住環境を改善するか、という点が重要テーマの１つであり、都市計画制度をどう使うか、さらには、市民の非営利活動で実現できることは何か、と実践的な検討がなされた。その後本当に実現していったアイデアも多く生まれた。こうした中で、修士課程の２年間だけでこの取り組みから外れることが惜しくなり、都市計画の研究者になるべく博士後期課程への進学を考えるようになった。「バブル経済期」にあって、いわゆる開発ではなく、町並みや自然地の「保全」に「仕事」として携わるには「研究者」は一つの有力なみちであった。津山市では、その後１０年余りにわたってＨＯＰＥ計画が展開することになり、私も長く駆け出し時代の修行をさせてもらったのである。

その後も、各地で町並み保全や住環境の計画に携わり、様々なアイデアを得る機会を戴いてきた。年々携わる事例数が増えて忙しくなってしまうのが少々悩ましいが、思わず「はまる」、チャレンジングな現場に出会い、そこに携わる経験は、修士課程時代とかわらずいつでもこの上なく楽しいものである。

Center for Women Researchers

〒６０６－８３０３　京都市左京区吉田橋町

電話 ０７５（７５３）２４３７
FAX ０７５（７５３）２４３６
Email: cwr-admin@mail2.adm.kyoto-u.ac.jp
HP：http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/