

シンポジウム シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン 4

日時 2011年10月14日(金) 16:00~18:00
場所 芝蘭会館別館(国際交流会館)2階研修室

男女共同参画推進室、キャリアサポートセンター、女性研究者養成システム改革推進委員会との共催で、「私の仕事とキャリアデザイン」シリーズの第4回シンポジウム「企業研究者とワーク・ライフ・バランス」を開催しました。

今回は、企業研究機関における研究活動の現状と展望、職場における男女共同参画の進展について、企業で研究者として勤務されている女性研究者2名に講演を行っていただき、参加者からの質問を受ける形で、ディスカッションを行いました。

山末 英嗣・京都大学女性研究者支援センター広報事業実施WG主査による司会進行のもと、はじめに、稲葉カヨ・京都大学女性研究者支援センター長より、開会の挨拶がありました。稲葉先生より、講演者お二人についてと、ご所属されている企業について紹介がありました。



はじめに、清水建設株式会社 技術研究所 高度空間技術センターの村田 明子氏より、「建設会社研究員に求められる資質と課題—ワークライフバランスの観点から—」のご講演をいただきました。

村田氏の勤務先の技術研究所には、男性研究員に比べて少数ながらも、11名の女性研究員が勤務されています。管理職の立場の女性研究員もおられ、女性の活躍の場を持つ研究所です。

企業の研究所には、大学や公的機関の研究所とは異なり、顧客に対するアプローチという役割があります。建設会社の顧客は企業(BtoB)であり、仕事は、一品受注生産です。どちらかというと長期的な萌芽研究や基礎研究は、大学や公的機関に期待し、企業の研究所では、最先端の技術研究で、かつ数年後に実務で適用する技術を中心に開発するそうです。

村田氏の勤務する研究所は、創業200年を記念して、一新された研究施設です。顧客に対して、高い技術力を



PRするためのショールームとしての役割があり、都心にある技術営業の拠点でもあります。研究所では、「シミズ・オープン・アカデミー」という一般の方向けの公開講座を開催し、企業の社会的責任(CSR)を果たしていく役割も担っているそうです。

理工学部建築学科を卒業された村田氏の研究分野は、都市防災・防火、地震防災、被災後の生活復旧・運営(集合住宅の組織・空間活用)などです。職場では、研究職の社員は、博士号を取得し、研究論文を発表することが奨励されており、第1子出産後に、社会人学生として、神戸大学で研究を進め、学位を取得されました。第2子出産後に、総合職に採用され、現在も研究員として勤務されています。

清水建設では、女性社員・研究員への支援体制が整備されてきていますが、村田氏は、これらをご自身のライフステージにうまく活用してこれられるとともに、ベビーシッター割引券制度の導入など支援体制充実への働きかけもされてきました。女性研究員では育児休業取得第1号で、第2子出産後には、1年3ヶ月の間、勤務時間短縮制度を利用されました。社会人学生時代には、勤務時間内での通学や論文作成等もできるように配慮していただいたそうです。技術研究所の研究員は、性別よりも専門性が重視される傾向にあるので、職場の理解を得ながら、運用を工夫することで育児中の研究生活を可能にできたとお考えです。

子どもを持つ社会人にとって、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の視点から見れば、いかにして限られた時間で求められる成果を出すのかがテーマとなります。所属部署での仕事の役割分担、自分の立ち位置をしっかりと把握し、自分の時間の総量の中でなるべく前倒し作業を心がけ、期限の直前に集中して仕上げをするという工夫をしているとのこと。複数の仕事を同時並行で遂行し、時間の節約をするとともに、こまめに資料としてまとめ、論文の素材にすることにも配慮されています。

建設会社の研究員には、学術業績と実務貢献の二本立てを求められるという特色があります。アカデミックな研究業績として、査読論文数や国際会議等での発表回数が必要で、社外表彰などの外部評価が、社内評価アップの近道にもなります。また、研究成果の案件適用によって現場実務への貢献を行うことも求められます。特許取得ができれば、さらに企業活動に有効です。女性研究員は、所属学会等においてその数が少ないことから、論文

企業研究者とワーク・ライフ・バランス

等を発表することで、注目されやすいという利点もあるそうです。忙しい毎日で、期限のある業務に時間をとられがちですが、論文を書くという「論文モード」を継続するように心がけておられるそうです。最後に「できることを、少しずつ、なるべく重複させて、こまめに、アウトプットしましょう」とメッセージをいただきました。



次に、パナソニック株式会社 ホームアプライアンス社技術本部 材料技術センターの堀端 文枝氏より、「働き続ける為のワークスタイル企業で働くという選択肢について」のご講演をいただきました。

堀端氏は、京都大学大学院エネルギー科学研究科を修了され、松下電器産業株式会社（現パナソニック）に入社以来、ホームアプライアンス社技術本部にて材料開発・分析担当をされ、断熱材や空中除菌技術の開発チームで勤務しておられます。現在は、第1子の育児休暇を取得中です。

パナソニックは、女性社員の数も多く、早くから、ワーク・ライフ・バランス（WLB）への取組を実施してきたことで知られています。それは、社員と企業のWin & Winの関係を築く上でWLBは重要であること、社員がやりがいを持って効率良く働くことで、仕事の成果UP & 離職率downに繋がり、各生活領域においてバランスが取れることで、充足感を得られるとの考えに基づいています。

堀端氏は、学生時代からパナソニックとの共同事業に携わっていたことから、研究職として、大学に勤務するか、企業で働くか、ということにこだわりはなかったそうです。実際に企業で研究職として勤務して感じたメリットは、①人事制度が整備されている、②女性が多い、③チームで業務を行うことによる個人負担の軽減、そして、④研究成果が商品化に結び付く、という点をあげ、デメリットでは、①専門性を磨きにくい、②市場の需要を優先するため、長期スパンでの研究に取り組むことが難しいという点を指摘されました。

パナソニックでは、社員の多様化に伴って、休業制度や自由度のある勤務形態をサポートする制度が拡充してきています。育児や介護など家族のための時間を確保する種々の休暇制度や、情報通信機器を活用し、自宅で業務に従事できる制度（e-Work@Home）等があります。

このe-workという新しい働き方には、2つの意味があります。1つは、e-Work@Homeで、イントラネット等情報回線を使って、自宅に限らず、場所を選ばず勤務する方法です。育児や介護などの条件や男女の区別なく、誰でも利用できることがポイントです。もう1つは、Spot Officeで、パナソニックグループの各拠点に、グループ内の全社員が出張時などに利用できる場所が用意されています。メールの確認や報告資料の作成など、待機時間の有効活用ができるというものです。出張先で、Spot

Officeに立ち寄って報告を済ませ、オフィスではなく自宅に帰ることができるなど、大変便利です。実験を行う研究者がe-Workを利用できるのか？という疑問もあると思いますが、堀端氏の以前の上司をはじめ、上手に利用している社員がいるそうです。



では、制度が整えば、WLBが実現するのでしょうか。WLBを齎す要因は十人十色で、残念ながら、制度の充実だけでは実現できないと感じているそうです。

女性が働き続けることは至難の業ですが、働き続けるためには、上司・同僚・家族など周囲の理解と協力はもちろん、本人の時間管理能力・作業能力・強い覚悟が必要不可欠で、長期的なプランを立て、優先順位を決め、常に完璧を求めない姿勢が大事だと示唆いただきました。



続いて、参加者に記入していただいた質問に答える形式で、ディスカッションを行いました。学生からは、大学での研究ではなく、企業での研究を選択した経緯や、企業研究者として、会社から求められる成果などについて質問がありました。進路を決める時に、企業の研究職も一つの選択肢として考え、その道に進んだという話や、企業の経営戦略によって、取り組む課題が決まるので、研究課題の変更などに、状況に対応する力が求められるとの話をいただきました。

最後に京都大学女性研究者支援推進室長から、まとめのコメントと挨拶があり閉会しました。（支援室）



男女共同参画ランチョンワークショップ 優れた科学の芽を皆でサポートするために - バイアスを越えて -

2011年9月21日(水)、日本遺伝学会第83回大会において、同学会男女共同参画推進特別委員会と女性研究者支援センターとの共催で「男女共同参画ランチョンワークショップ」(会場：農学部総合館3階)を開催しました。

同学会男女共同参画推進担当特別幹事 松浦 悦子氏の進行のもと、はじめに、学会長 五條堀 孝氏より開会挨拶がありました。同学会大会では、毎年、保育室を設置してきましたが、男女共同参画の推進を図るため、今大会より「大会参加支援」事業を開始したことが紹介されました。育児、介護、その他の事情で大会参加が困難な会員に対して、一件上限を5万円として支援(合計3件程度)を行うものです。大会参加中の保育費用や、大会参加者が不在になることによって保育や介護に必要な費用等を支援するという新しい試みです。

ワークショップでは、大坪 久子氏(日本大学薬学部薬学研究所上席研究員、元日本大学女性研究者支援推進ユニット長)より「"Beyond Bias and Barriers" - 研究者をとりまく「偏り」と「障壁」を知る - 」と題する講演が行われました。日本の女性研究者の実情と科学技術基本計画の動向、女性研究者をめぐるバイアスとバリア、それらを越えるための試みについて話題が提供されました。また、学会賞や大会座長に関するジェンダー統計、ステレオタイプな見方がマイノリティの進路選択に与える影響、ポジティブ・アクションと女性枠公募などについて、内外のデータに基づき斬新な視点が展開されました。そして、女性研究者の母数を増やすための基盤整備と、女性リーダー育成支援という二つのベクターで事業を行うことが重要であることが述べられました。



次に、本学の稲葉 カヨ 女性研究者支援センター長より「女性研究者支援・システム改革加速事業の推進と京都大学の取組」と題する講演が行われました。政策としての男女共同参画、女性研究者支援モデル育成・女性研究者養成システム改革加速事業、京都大学の取組などについて話題が提供されました。第4期科学技術基本計画における女性研究者の採用目標値や、第3次男女共同参画基本計画における実効性のある積極的



改善措置(ポジティブ・アクション)の推進に示される現在の日本の政策動向が確認されました。そして、京都大学は女性限定の公募は行わないものの、戦略定員枠を用いたインセンティブによって採用促進を試みていることが紹介されました。また、新たな論点として、男性も含めて研究者をめざす層が急激に減少していることや、ポストドクが高年齢化しているデータなどが提示されました。研究者という職業を、女性も男性も、夢と希望をもって選択できるような社会を作ることが、科学立国をめざす上で重要な課題であることが確認されました。

総合討論では、日本の女性研究者の visibility が低いことが問題ではないかという発言があり、「どこにどのような女性人材がいるのか、データベースのようにして、可視化していく試みが必要ではないか」という実践的な提案がありました。また、「遺伝学分野は他の理系分野に比べて比較的女性会員が多かったので、基盤整備をすれば自然に女性リーダーが育つと考えていたが、そうならなかった。今後は積極的にリーダー養成をする必要がある」という指摘がありました。これを受けて「今まで、女性は組織や機構の動きを知らなかった。男性が作りあげた組織に合わせてきた。女性に組織に入ってもらい育てることが重要である。」という発言もありました。

最後に、大会委員長である本学の遠藤 隆 農学研究科長より閉会の挨拶がありました。京都大学で初めて女性教員を採用したのは遺伝学分野であり、今後も女性研究者採用を促進していきたいという結びのメッセージにより、ワークショップは閉会となりました。



■ 女性のための相談室 開室日 【要予約】

[11月] 4日、10日、18日、25日 [12月] 2日、9日、16日、22日 [1月] 6日、13日、20日、27日

連載：研究者になる！－第35回－

研究者だからこそできる情報発信をめざして
地域研究統合情報センター・准教授 西 芳実

私が大学に入学した1989年は、昭和天皇の崩御、天安門事件、そして「ベルリンの壁」の崩壊があり、昭和と東西冷戦期という二つの時代が終わりを告げた年でした。そのような時代の変り目の時期に学部学生時代をすごしたことは、大学教員、あるいは研究者に対する私の見方に大きな影響を与えたように思います。現代政治にとどまらず、人文社会科学系の授業の多くで、従来の枠組が通用しなくなった状況の中でどのように新しい世界像を構築するかという問題に真摯に取り組んでいらした先生方の姿が印象に残っています。研究者は世界を背負っているのだという気概が一学生の身にも通じるような緊迫した授業があったことを今も覚えています。



私自身は学生時代の多くの時間をワンダーフォーゲル部での活動に費やしました。今ふりかえれば、あの頃もっと本を読んでおけばとも思いますが、その一方で、当時真剣に遊んだことは今の仕事の下準備になっていたのだと思います。行った事のない土地の様々な情報を調べて登山計画を立てることは、フィールドワークの準備によく似ています。地図の読み方や自分のいる場所の把握のしかたも覚ええました。技術的なことだけでなく、育った環境や体力・技量の違う者が寝食を共にしながら旅をする経験を重ねたことで、人によってできることとできないことに違いがあること、また、場が維持されているのは様々な人が持ち出しで仕事をしているからであるといったことを学びました。そのようにして共同作業を行う過程では、いろいろと辛いことも起こるのですが、最後に得られる美しい景色は格別でした。たかが遊びではありませんでしたが、このときに、いろいろな人と共同でプロジェクトを進めていく際の心構えと面白さを知ったように思います。

大学院に進学したのはもう少し大学で勉強をしたいという単純な理由からでした。その頃先生方から紹介された学術論文は、ある地域、ある時代に生きた人々について語るものでしたが、なぜかそれらを読むと自分自身の身近な悩みを解消する手がかりが得られるという経験が

続き、もっとそのような論文を読みたいと思ったからです。

ちょうど大学院重点化で大学院の定員が大幅に増加した頃でした。ゼミには大学卒業後にいったん企業等に就職した後に、どうしても大学院で勉強したくて仕事をやめてきたという人をはじめ、様々な経歴の人たちがおり、目標も様々でした。何をどのように研究するかということと、大学に就職するかどうかとは別のことだとお互い思っていたところがあったと思います。だからこそだと思いますが、ゼミが終了して担当教員がいなくなった後も議論が続き、さらに自主勉強会に発展するなどして、ゼミや大学の枠を越えた研究の場がいくつもつくられました。このときの仲間とのつながりは、現在、それぞれ別の場所や立場で仕事をするようになっても続いています。

将来のことはわからないながらも研究者になることを意識するようになったのは、博士課程に進学後、フィールド調査のためにインドネシア・アチェ州に3年間にわたる長期滞在の機会を得てからでした。現地調査開始後にアチェで独立紛争が激化したこと、さらに2004年スマトラ沖地震津波の最大の被災地となったことは、私にとって大きな転機となりました。この地域が人々の注目を集める一方で、地域についての情報は錯綜していました。このとき、研究の知見を踏まえて研究者だからこそできる情報発信があることを強く実感しました。このときの経験は、紛争や災害といった緊急時の情報発信をどのように行うかという現在の研究課題にもつながっています。

とはいえ、その後の博士論文執筆や就職は、当然のことながら一筋縄ではいかず、いろいろな方にお世話になりました。博士論文の提出は、博士課程に進学してから11年目のことでした。その後は、運よく「人間の安全保障」という新しい領域に取り組む大学院等で助教に採用されましたが、任期なしの「就職」にはなかなかいたりませんでした。その間も研究活動を続けられたのは、ゼミや大学、学会を越えた仲間とのつながりのおかげだったように思います。



Center for Women Researchers

〒606-8303 京都市左京区吉田橘町
電話 075 (753) 2437
FAX 075 (753) 2436
E-mail w-shien@mail.adm.kyoto-u.ac.jp
HP <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>