

ヨーロッパの女性研究者の現状と機会均等*

前田 佐和子

京都女子大学現代社会学部

ヨーロッパにおける女性研究者の現状は、国や地域による差異が大きく、その基本的な特徴を把握することは簡単ではない。しかし、日本やアメリカのそれと比較するうえで、その概略を明らかにするとともに、今後どのような方向に進むのかということを知ることは意味がある。ここでは、2000年にヨーロッパ連合委員会から発表された科学研究における性の均等を推進するための基本政策、「Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality」をもとにして、現状と基本的な考え方を紹介する。

I ヨーロッパの女性研究者の現状－排除から隔離へ

大学、研究機関の教授から大学院生にいたる各階層で女性の占める比率は、国や専門分野で大きなばらつきが見られる。北欧諸国を除くと、一般的に見て経済力のある北方のイギリス、ドイツ、オーストリア、ベルギーで低く、トルコ、イタリア、スペインなど南の諸国で高いという「南北格差」が指摘されている。しかし、それらの差異にもかかわらず、現時点での評価としては、これまでの直接的であからさまな差別はとりのぞかれたが、間接的な差別はなお存在するというものである。直接的差別とは、入学拒否、学位授与差別、学術機関・協会メンバーからの排除などを指し、間接的な差別とは、結婚差別やさまざまな機会での年齢制限等を指している。このような状態を一言でまとめて、「排除」から「隔離」へと段階が移行したと表現されている。

つぎに、「隔離」の特徴として以下の三つが挙げられている。まず、女性の分布が下の階層に著しく偏っていることである。大学院生から教授まで、階層が上にあがるにつれて女性比率が急激に低下する。つぎに専門分野が社会科学に偏り、自然科学での女性比率が小さい。自然科学に限ってみると、生物系に比較的女性が偏っていて化学・物理・工学では極端に少ない。最後に雇用形態が女性の場合、常勤や正規雇用が少なくパートタイムや期限付き雇用が多い。

このような特徴は、これまでのさまざまな調査で明らかのように、日本やアメリカの場合と共通している。しかし、その原因はかならずしも明らかではない。

II 機会均等をどう考えるか

2-1 「機会均等」の理念と正当性：4つの“e”

Iで述べた女性研究者の現状を改善し科学における性の均等を実現するためには、総括的で長期的な政策を必要とするが、その政策の基礎となる理念と政策の正当性について、委員会ではつぎのように定式化している。

公正さ (equity)：人権の尊重、性差別は人権侵害。米国では、アファーマティブアクションの法的基礎。

優秀さ (excellence)：女性の排除は人材プールの規模を小さくし、科学の質を下げる。

効果 (efficacy)：科学研究の継承、人材育成にとって適切な年齢構成。

効率性 (efficiency)：下の階層に女性が偏在する、いわゆる「油漏れ」は教育投資の浪費。

* 研究会の講演題目は、「女性研究者の現状と「機会均等」」でした。(研究会世話人)

科学研究における機会の均等が実現することにより、多様性が保障されるとしている。ここで多様性とは、具体的に何を指しているのだろうか。多様性が損なわれている状態として、採用や昇進の多くが head hunting によって行われる結果、研究の内容、研究体制が再生産されやすいことを挙げている。とくに、出産や育児で研究を中断することの多い女性にとって、head hunting は著しく不利となっている。採用・昇進において透明性を高めることは人材プールを大きくし、結果として、科学の世界に多様性をもたらすと結論されている。

機会均等と多様性の意味するところは、アメリカ、日本、ヨーロッパのそれぞれの地域ではたして同じかどうかは自明ではない。アメリカでは、マイノリティ全般にたいする機会の均等という形で取り組まれてきたのであり、性における不均等が他のさまざまな差別から切り離されているわけではない。日本での男女共同参画の取り組みが、民族や貧富の差など他にも見られる不均等の解消とどう関連づけるのかが議論されていないことは、大きな問題ではないだろうか。

2-2 業績評価における性バイヤス

-スウェーデンにおける生医学分野の事例と統計解析の結果から-

科学における公正さの問題を考えるにあたり、業績の評価はもっとも本質的な問題である。すでに坂東・登谷氏による統計解析から、研究を進める上で必要な条件や地位と研究実績の関係において著しい男女差があるということが示されているが、EU 委員会の報告には研究業績評価（ピア・レビュー）の過程で本来評価の対象にはならない性差別と縁故主義が入り込んでいるという事例が紹介されている。スウェーデン医学研究評議会（MRC）の業績評価システムに入り込んだ性差別と縁故主義が、評価に影響をあたえると予想される多くの項目の多変量解析によって検証された事例である（“Nepotism and Sexism in peer-review” by C. Wenneras and A. Wold”, *Nature*, 387, p. 341, 1997）。*Nature* 誌に発表されたこの論文は性バイヤスの存在を暴き出したことでヨーロッパ科学界のみならず社会にも大きな衝撃を与え、問題の MRC では女性の審査委員を増やし評価方法を改善した。基準を厳密にし、審査をモニターする制度を確立した。さらに応募者には審査内容と審査員の名前が知らされるようになった。興味深いことに、つづいて行われた同様の調査で、イギリスやオランダの MRC では決定的な性バイヤスの存在を示すには至らなかった。その違いの一つが、すでに応募の段階で女性と男性の比率が大きく異なり、評価過程に限った調査では性バイヤスが明白には現れないのではないかと推定されている（“No evidence of sexism in peer review” by J. Grant et al., *Nature*, 390, p. 438, 1997）。

このような調査を行うためには、評価の内容に関する詳細なデータが公表される必要がある。日本では科研費をはじめ、さまざまな研究評価・支援の制度でこのようなデータが公表されることはきわめて少ない。このことは、女性研究者にとっても大きな問題である。

Ⅲ 性の均等を実現するために

科学の世界での性の均等を実現するための基本方針として、つぎの3点が挙げられている。

3-1 平等な取り扱い (Equal treatment)

性の均等という際の equality という概念について、‘equal’ はかならずしも ‘same’ ではないということが強調されている。一般社会での固定的な男女の役割分担の考え方が浸透し、すでに科学・科学者は一つの gendered identity をもっているために、男性と女性に同じ基準をあてはめることが、女性にたいして男性と同じ特性、ライフスタイルを強いることになり、結果的に男性に有利な評価基準となってしまうという点を踏まえる必要があるということである。

3-2 積極的改善措置 (Positive Action)

前節で述べたことに通じるが、同等な取り扱いがかならずしも平等な結果を生まない。同等な取り扱いだけで、性差別は解消しない。公平性の前提と考えられている業績評価も、これまでのように発表論文数だけで行うことには、問題がある。発表論文数は、研究に従事したキャリア期

間と所属する研究チームの規模を反映するものであり、かならずしも個人の研究の質と生産性を示すものではない。

業績評価や資質の評価は問題の根幹をなすものの一つであり、上記の指摘は非常に重要である。しかし、これに対する具体的で説得力のある対案が提示されているわけではない。

3－3 長期戦略と構造転換 (Main Streaming Gender equality)

EU 加盟国における基本政策は、あらゆる分野において機会均等をシステムティックに集積していくことであると規定されている。つまり、科学・研究のシステム・構造・文化の転換をはかるということである。そのために、2つの段階を設定している。

第1段階；現状の基礎にある構造やシステムは男性を念頭に置いて作られたものであることを明らかにする。現在は、第1段階にあり、男女の違いを認識すること、この違いに対応する幅のあるシステムと構造を作るための施策を講じる。

第2段階；男女どちらにも等しく開放する政策・措置をとる。