

大学における病児保育

—男女共同参画の視点から—

遠藤雅子

(総合福祉学科)

要 約

近年、女性の活躍促進は全国各地で積極的に取り組まれるようになった。家事・育児、介護等の役割が女性に偏りがちである場合には、諸役割と職業キャリアの両立は大きな課題である。晩婚化・晩産化にともない、育児と介護のダブルケアの問題も指摘されるようになった。共働き世代にとって担うべき役割は多様であるが、本稿では育児支援の立場から、まだ十分とはいえない病児保育の仕組みづくりを事業所主体でどのように行ってきたか、大学の事例をもとに、今後の環境整備の課題について検討する。

キーワード：男女共同参画，女性の活躍促進，病児保育

はじめに

2015年8月に女性の活躍促進法が成立して以来、出産・子育て等による離職の減少、指導的地位に占める女性の割合の増加、女性の就業率の向上とM字カーブ問題の解消が目標に掲げられ、有配偶女性の労働力率は上昇しつつある。[注1]仕事と育児の両立環境の整備は着実に進み、出産後の就業継続傾向は強まっている。[注2]2015年の「女性活躍加速のための重点方針」では、①女性参画拡大に向けた取組、②社会の課題解決を主導する女性の育成、③女性活躍のための環境整備、④暮らしの質向上のための取組、⑤女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進が盛り込まれた。女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会」の構築に向けて、「重点方針2018」では、「安全・安心な暮らしの実現」、「あらゆる分野における女性の活躍」「女性活躍のための基盤整備」の3つの柱に沿って、制度が創設されたり、施策が推進されたりしてきた。

これに先立つこと十余年、多様な人材能力の活用、多様な視点の導入を踏まえ、「男女共同参画基本計画(第2次)」において、科学技術分野の男女共同参画が促進された。女性の登用、出産・育児・介護等と研究活動の両立支援やロールモデル紹介の取組など、女性研究者支援モデル育成事業は現在の女性活躍促進につながる政策であったといえるだろう。そこで本稿では、この事業担当者としての経験から、育児と仕事の両立支援における病

児保育の仕組みをどのように構築していったかを振り返り、補助事業終了後の取組事例を文献等から整理し、今後の課題について検討したい。

1 女性研究者研究活動支援事業

人口減少や少子高齢化が加速していくなかで、欧米諸国が科学技術に力を入れる傾向が強くなったことに加え、アジア諸国が急速に技術力をつけたことで国際的な競争が激化していったことを背景に、2006年に第3期科学技術基本計画(2006-2010年)が始まった。創造性豊かな人材や、有限な資源を活用して最大限の成果を生み出す仕組みを創り出すことを目指し、「社会・国民に支持され、成果を還元できる科学技術」と「人材育成と競争的環境の重視」が基本姿勢として掲げられた。同計画を構成する主なポイントの一つである「科学技術システム改革の推進」においては、①人材の育成、確保、活躍の促進、②科学の発展と絶えざるイノベーションの創出、③科学技術振興のための基盤の強化、④国際活動の戦略的推進がテーマであった。特に、インフラ整備ありきの考え方から、優れた人材を育て活躍させることに着目して投資する考え方に重点が移り、個々の人材が生きる環境の形成や社会のニーズに応える人材の育成、次代の科学技術を担う人材の裾野拡大に取り組むことになった。ここで女性研究者採用の目標が、25%と明確に提示されたことは注目に値する。若手、女性、外国人研究者など

多様な人材がその意欲と能力を発揮できるように、機関における個人の重視へと政策の転換がはかられた。[注3]

1-1 若手研究者の自立支援

人材の流動性向上、分野の事情等に配慮しつつ、テニユア・トラック制[注4]をはじめ、若手研究者に自立性と活躍の機会を与える仕組みを導入することが奨励された。このための環境整備として、スタートアップ資金の提供、研究支援体制の充実、研究スペースの確保等がなされ、若手研究者への研究資金配分を相当程度高めることとなった。何よりも、出産・育児や社会人経験等を伴う多様なキャリアに配慮し、一律的な年齢制限ではなく研究経歴によるものを設けるなど、それぞれの制度趣旨に応じ制度改善を進めたことは女性にとって朗報となった。一方、ポストドクター等1万人支援計画が達成されたものの、ポストドクター後のキャリアパスが不透明なことを踏まえ、民間企業等への就職を視野に入れた支援もこの段階で指摘されている。

1-2 女性研究者の活躍促進

男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充することとなった。世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが大学・公的研究機関等には求められた。そして、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが検討され始めた。現在、求人情報を掲載する際に「本学では男女共同参画を推進しています。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」等の標記がなされるようになったのも、この時期からである。当時の博士課程（後期）における女性の割合から期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）であった。後に「リケ女」と呼ばれる女性たちを支援する取組も、この時期に始まった。理数好きの子どもの裾野を広げるために、女子の興味・関心の喚起・向上に資する取組を強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報を提供することになった。

1-3 外国人研究者の活躍促進

優れた外国人研究者の招聘・登用を促進するために、

国は住宅確保、子弟教育等の生活環境にも配慮した組織的な受入体制の構築を支援することにした。外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画策定を求め、その取組状況は公表されるに至った。そこで、大学や公的研究機関は研究者の採用の際に、英語での告知を徹底し英語での応募を認めるなど、外国人研究者が応募しやすい環境を整備していった。

2 病児保育の仕組みの構築

2006年度に始まった「女性研究者支援モデル育成事業」は文部科学省「科学技術振興費」による3年間の委託事業で、初年度採択されたのは10機関であった。女性研究者を取り巻く質的・量的環境の整備、情報環境の整備、人的交流が事業の柱で、当時は育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援した。そこで、各機関は女性支援に取り組む全学的な組織をまず作り、現状把握から始めた。その結果を踏まえて、機関ごとに数値目標を掲げて競争的資金の獲得に挑んだ。最初の1、2年の間に採択された機関の効果的な取組にならうように、後発の機関は制度の構築や施設拡充に取組んだ。

2-1 女性研究者をめぐる状況

2008年9月にとりまとめられた2年間の採択機関の取組を提示するに際して、当時の状況について簡略に述べる。

本事業に先立ち、2005年12月に閣議決定された「男女共同参画基本計画（第2次）」において、科学技術分野における男女共同参画の推進が盛り込まれた。第2次の重点事項は、以下の10項目である。①2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度に引き上げる。ジェンダーエンパワーメント指数（GEM）[注5]が2005年度において、80カ国中43位であり、改善が進んでいないことを踏まえ、女性登用を常に検証しながら施策を進める。②女性のチャレンジ支援策をさらに推進する。一旦家庭に入った女性が再チャレンジ（再就職、起業等）したい場合の支援策を充実する。さらに、再就職する場合には正社員としての採用を企業に働きかける。③雇用分野においては、男女雇用機会均等法を改正。④男女が安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことのできる社会を形成する。短時間勤務正社員など多様な働き方の導入を目指し、公務員については常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。⑤科学技術・防災・地域づくり・まちづくり・観光・

環境など新たな分野において男女共同参画を推進する。⑥性差医療の推進、⑦地域・家庭等への男性の参画を重視した広報・啓発活動の推進、⑧社会のあらゆる分野における男女平等を推進する教育・学習の充実を図り、ミレニウム開発目標〔注6〕の実現に努める。⑨女性に対する暴力を根絶するための基盤整備。⑩本計画に掲げた分野を含むあらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画社会の実現を目指す。

多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも女性研究者の活躍は重要であるものの、2007年当時の女性研究者比率は12.4%と先進諸国に比べて非常に低い水準であった。特に理工学分野における女性研究者の割合が低かった。〔注7〕

表1：大学教員における分野別女性割合（単位：％）

分野	教授	准教授	講師	助教	助手
人文科学	18.9	30.9	44.0	37.2	68.7
社会科学	9.9	23.8	31.3	27.9	58.7
理学	3.9	8.7	18.8	12.4	45.9
工学	2.1	5.8	9.9	8.5	15.0
農学	1.9	6.9	13.2	12.9	51.1
医学・歯学	8.7	11.1	14.9	25.6	35.1
薬学	8.4	15.2	25.8	31.8	59.7
他の保健	39.7	54.5	66.1	75.1	80.3
家政	30.0	50.2	68.5	66.1	88.0
教育	13.9	23.8	34.2	23.5	49.6
芸術	19.8	30.2	38.3	34.1	52.6

筆者作成〔注8〕

そもそもロールモデルが少ないということは、職業をイメージ化しにくい上、研究者としてどのように業績を積み上げてゆけばよいかの手本が少ないということであり、理工系を志す若い女性たちが進路として選択しにくい状況が続いていた。女性研究者は、出産・育児、介護等と研究活動を両立させるための制度等が十分ではなく、その間に研究業績が十分に上げられないことなどから、キャリア形成の支障となり、研究現場を離れざるを得ないことが多い。また、一旦研究現場を離れると、次の研究ポストを得ることが難しく、研究現場に復帰しにくい状況であった。

2008年発行の内閣府男女共同参画局資料〔注9〕によ

ると、女性研究者が少ない理由は、「出産・育児・介護等の家庭の事情」、「評価・昇進・処遇において女性が不利な状況にある」、「勤務時間や勤務形態の特殊性」、「研究者を志す女性が少ない」ことが理由の上位を占めていた。また、女性研究者は、男性研究者に比べて家事時間が長く、子どもを持ちにくい状況が把握されている。

2-2 女性研究者支援モデル育成事業

以上の経緯から、「男女共同参画基本計画（第2次）」および「第3期科学技術基本計画」において、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充することや、女性研究者採用の数値目標設定および達成状況の公開等が盛り込まれた。こうして2006年度より、文部科学省科学技術振興調整費の新たなプログラムとして「女性研究者支援モデル育成」が始まった。

選定にあたっての要件は、女性研究者等のニーズを踏まえた支援内容か、女性研究者をとりまく研究環境の改善が見込めるか、他の研究機関に波及し得る先導的なモデルとなるか、女性研究者支援における取組の現状・実績、実施期間終了後における取組の継続性、等であった。取組例は、表2のとおり、研究と出産・育児等との両立支援に関するものが多い。〔注10〕

表2：支援ニーズに対する取組例

○出産・育児と研究の両立や男女共同参画に関する相談体制（カウンセラーの配置等）
○出産・育児期間中の業務負担軽減のためのシステム作り（柔軟な勤務体制の工夫など）
○育児の状況等に応じてパートタイムで働ける環境の整備（研究支援者の配置など）
○女性理工系学生が研究者の道にチャレンジすることを促進する施策（若手女性研究者との交流の場の設置など）
○研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動

筆者作成〔注11〕

2-3 両立支援と環境整備

本事業の初年度および2年目に採択された20機関が掲げた「[出産・育児等との両立支援策]」の主なものは、以下のとおりである。

大学における病児保育

【2006 年度採択 A～J 機関】

A	<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の配置 ・メンター制度の構築 ・学内保育施設、宿泊施設の整備 ・全学的な9時-5時体制を目指した業務改善
B	<ul style="list-style-type: none"> ・病児保育室の設置 ・保育園待機乳児のための保育室運営 ・研究補助者の配置 ・相談窓口の設置（外部カウンセラー） ・小学生のためのサイエンススクール（学童保育）実施
C	<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護に関する相談窓口の設置 ・メンター制度 ・学内保育施設、スペースの整備 ・地域保育NPOや保育事業と連携 ・短時間勤務制度等フレキシブルな制度導入 ・IT活用による在宅勤務サポート ・研究補助者の配置
D	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリング体制の整備（学外カウンセラー） ・病児保育室の実施 ・勤務形態の多様化（ワークシェア）
E	<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の配置 ・育児、介護サービスの割引券提供 ・出産、育児、介護相談窓口の開設
F	<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の配置 ・ベビーシッター利用補助制度 ・育児のための短時間勤務制度 ・病児保育室の拡充 ・女性専用休憩室の設置
G	<ul style="list-style-type: none"> ・育児支援サポーターによる一時預かり ・研究補助者の配置
H	<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の配置 ・IT活用による在宅勤務サポート ・NPOとの連携による非施設型病児保育支援
I	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度の構築 ・研究補助者の配置 ・保育園、育児休業制度等の改善、利活用の促進
J	<ul style="list-style-type: none"> ・総合サポートセンターの開設（相談窓口） ・研究補助者の配置

【2007 年度採択 K～T 機関】

K	<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育所の拡充、新設 ・保育ボランティアの人材バンク設置 ・研究補助者の配置
---	--

L	<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の配置 ・学内保育所、病後児保育の拡充
M	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度の構築 ・夜間および病児保育の新設 ・研究補助者の配置
N	<ul style="list-style-type: none"> ・保育所、一時預かり保育所の拡充 ・カウンセリング体制の整備 ・ベビーシッター補助制度の導入 ・育児特別休暇制度の導入 ・研究補助者の配置
O	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援相談窓口の設置 ・研究補助者の配置 ・保育所、一時預かり保育所の開設 ・IT活用による在宅勤務サポート
P	<ul style="list-style-type: none"> ・総合相談窓口の設置 ・研究補助者の配置 ・ベビーシッター利用補助による非施設型病児保育 ・女性専用休憩室の設置、トイレ等アメニティ充実 ・不妊治療休暇制度の新設 ・メンター制度の構築 ・IT活用による在宅勤務サポート
Q	<ul style="list-style-type: none"> ・相談室開設 ・保育施設の整備（改築、新築） ・休憩室、トイレ等アメニティ充実 ・研究補助者の配置
R	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務体制の多様化（短時間勤務制など） ・病児保育、学童保育の導入 ・IT活用による在宅勤務サポート
S	<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の配置 ・学内保育所の充実、夏期学童保育の実施 ・IT活用による在宅勤務サポート
T	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務形態の多様化 ・研究補助者の配置 ・近隣託児施設との法人契約

これら先駆的な取組に追随する形で毎年約 10 機関が採択され、5 年間で 55 機関が採択された。2011 年には合同公開シンポジウムが開催された。その時のテーマは、「モデル的取組」から「研究とライフイベントとの両立」に向けて、次のステップを模索する段階に入った。各機関の成果発表を通じて、補助事業終了後の継続に関して

情報収集することができ、持続可能な取組に向けて各機関が検討するよい機会となった。

育児支援に関する取組をまとめると、①相談室の開設やメンター制度の構築、②病児・病後児保育室の開設もしくは非施設型の仕組み構築、③事業所内保育・学童保育スペースの設置、④事業所内託児サポーター派遣・外部の託児施設との法人契約、⑤勤務制度の多様化・休暇制度の充実などであり、ワーク・ライフ・バランス支援を通じて、雇用環境の整備、研究者支援、情報支援、意識啓発の4側面から男女共同参画の推進がなされたことになる。結果として、女性研究者より、共働きの男性研究者のほうがベビーシッターの補助券使用率の高い機関もあった。そして、おむつ交換のできるトイレが、男性用あるいは男女共用トイレにも次々と設置された。ワーク・ライフ・バランスをテーマにしたFDでは、介護退職防止に関する研修を通して、自身のファイナンシャルプランを考え始めるきっかけを多数の教員が得られたという機関もあった。

2-4 病児保育の仕組み構築

病児保育とは、一般的には、普段保育園に通っている子どもが風邪などの軽い病気にかかり（あるいは回復期にあって）集団保育が不可能な場合に、その子どもを預かって世話をすることをいう。全国病児保育協議会の定義では、「病気にかかっている子どもに対しても、身体的・精神的・経済的・教育的・論理的・宗教的な発達のニーズを満たす為に、専門家集団(保育士、看護師、栄養士等)によって保育と看護を行い、子どもの健康と幸福を守る為にあらゆる世話をすること」という。その歴史、種類と特色については拙稿 [注 12] を参照されたい。

モデル育成事業開始直後は、全国的に病児保育を実施している施設が少なく、大学等に勤務する研究者にとっても“日常的な支援”の一つとして、事業所内での対応が課題であった。その取組には、施設型・非施設型があり、病後児保育は事前に併設の大学病院もしくはかかりつけ医に受診し、利用時に病後児保育が可能であることが前提となる。

大学病院を併設している機関では、院内保育の一環で病児・病後児保育に対応してきたことから、対象を広げ、全学的に拡充することができたところもある。院内保育所に新たに病児保育を導入した機関もある。しかしながら、当時から小児科の医師不足は深刻であり、利用者が当該保育所の通園児もしくは、病院勤務者の子どもに限られるところもあった。人材確保、ランニングコストの

点から、補助事業終了後の継続を視野に入れた施設型病児保育をゼロから立ち上げることは容易ではなかった。そこで、非施設型の仕組みを構築した機関もある。その内容は以下のとおりである。

【機関B】

- ・病児保育施設の設置

【機関D】

- ・既存の保育施設に病児保育を導入

【機関E】

- ・ベビーシッター助成制度の導入（自宅で病後児ケアを受ける際の一部補助）

【機関F】

- ・既存の病後児保育の拡充（同地区のみ対応から全学職員・学生も利用可に）

【機関H】

- ・NPO（非施設型病児保育）との法人契約

【機関L】

- ・既存の病後児保育を学生まで利用可に拡充

【機関M】

- ・既存の病後児保育を学生まで利用可に拡充

【機関N】

- ・民間託児所との法人契約により軽微な病気等に対応

【機関P】

- ・ベビーシッター助成制度の導入（既存の保育施設にて病後児保育を利用できない教職員対象）

【機関R】

- ・既存の保育施設に病児保育を導入

施設型の場合には、保育士に加え、看護師と小児科医の確保が必要となる。小児科医は附属病院との併任により、人件費を抑えることは出来るが、看護師は常駐となるため、費用負担が大きい。そこで、後発の採択機関では、非施設型病後児保育に関する支援を取り入れるところが次第に増えてきた。ベビーシッターを利用する際の補助金は、間接経費あるいは運営費交付金から賄い、多くのシッター会社の情報を提供して利用者本人が選択する場合と、予め法人契約した保育事業所のなかから選択する場合もあった。

例えば機関Pの場合は、複数のキャンパスがあり、大学病院を有するキャンパスでは、病院に勤務する教職員の子どもを対象とした院内保育所が既にあった。病後児保育を掲げてはいなかったが、実際には急性期の子どもに対応していた。定員の関係もあり、同キャンパスに勤務する他学部の教職員は利用できなかった。事業開始時

点では、他のキャンパスで病後児保育を開始することを検討するため、全教職員に対してニーズ調査を行い、負担可能な保育料の目安も得られた。しかし、試算したところ、建てることはできても維持していくためには、受益者負担が思いのほか高額になることが判明した。コストのみならず人材の確保に関して、初年度採択機関にヒアリングおよび見学を重ね、比較検討した結果、外部の団体・企業等と連携することにした。

次に、県内でベビーシッター派遣をしている事業所を探すことにした。保育という枠にこだわらず、家政婦・家事代行の事業所まで視野に入れたところ、乳幼児の看護・介護などの実績がある事業所も見つかった。自宅にシッターを招き入れる形でケアすることを希望する教職員に対して、紹介するに相応しいかどうかを事業担当者たちが検討したうえで、参入を希望する事業所に説明を行い、複数の事業所と連携することが決定した。教職員に対しては、予め説明会を行い、直接事業所に質問できる場を設け、利用が開始した。

機関Pでは、当時より現在に至るまで、全国保育サービス協会「ベビーシッター利用料補助制度」と大学独自の「病後児保育支援 利用料補助制度」を併用している。

(表3) 前者は、子ども・子育て支援法(2012年)に基づいて、多様な働き方をしている労働者がベビーシッター派遣サービスを利用した場合に、その利用料金の一部又は全部を助成することにより、仕事と子育てとの両立に資する子ども・子育て支援の提供体制の充実を図ることを目的としたものである。労働者は事前に勤務先に利用券を申請し、利用予定日が決まり次第、勤務先の担当者に提出する。割引券は金券扱いのため、利用者は、「使用済み半券」または「未使用割引券」を締切日までに担当者に提出する。月単位の交付のため、翌月への繰り越し利用はできない。尚、割引券は申請日より1か月先の月分まで交付できる(1家庭につき一日1枚、1ヶ月24枚、年度内280枚まで利用可能)。

後者は、病気や怪我の回復期で、保育園や小学校に登園・登校させることが困難な場合にベビーシッターによる在宅保育を、4時間以上利用した際の利用料金の一部を割引・補助するものである。モデル事業開始時は間接経費を使用した。事業終了後は機関の運営費交付金によって賄われている。

表3：P大学における非施設型病児保育の補助内容

ベビーシッター利用料 補助制度	病後児保育支援 利用料補助制度
内閣府の政策	大学独自の施策
公社) 全国保育サービス協会	機関P 両立支援担当部署
1回あたり2,200円割引。 (多胎児2人:9,000円、多胎児3人以上:18,000円)	4時間以上8時間未満利用:3,000円(1ポイント)、8時間以上利用:6,000円(2ポイント) 4時間未満の利用の場合には補助なし。
乳幼児又は小学校3年生まで(障害者手帳等を有する場合は小学校6年生まで)の児童の家庭内における保育や世話及びベビーシッターによる保育所等や認可外保育施設への送迎を対象とする。	生後6ヶ月に達する日から小学校第6学年の終期を経過するまでを対象とし、病気や怪我の回復期で、保育園や小学校に登園・登校させることが困難な場合にベビーシッターによる在宅保育を、4時間以上利用した際の利用料金の一部を割引・補助する。

筆者作成 [注13]

例えば1時間あたり2千円のベビーシッターを9時間利用した日は、国の制度で2,200円、機関の制度で6,000円の合計8,200円の補助が受けられ、本人負担は18,000円のところ9,800円で済むことになる。なお、ベビーシッター利用料補助制度における送迎は、家庭と保育等施設との間の送迎であって、保育等施設間の送迎ではないことのほか、幾つかの条件がある。

3 その後の女性の活躍促進に関する動向

以上のような環境整備と並行して、女性の積極採用(アフターマティブアクション)が進められ、研究者に占める女性比率は徐々に高まり、2013年報告では14.4%となった。指導的地位の女性比率が2020年までに30%程度という政府の目標ではあるが、職位が上がるほど女性比率が低下する傾向を踏まえ、2014年報告書[注14]では、研究者全体の女性比率が30%を上回ることを期待している。これまでの取組を踏まえ、第5期科学技術基本計画への提案が検討され始めた。

女性の活躍促進の次段階は、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するため、採用を

通じて養成システムの構築・改革を目指す大学等を5年にわたって支援した。2009 および 2010 年度の2年間で10機関が採択された。

日本における女性研究者の現状は、理学、工学系に比べて医学系の女性比率が高く、学部生、修士・博士前期では4割を超え、博士後期でも31%となっているが、工学系ではいずれも2割に満たない。民間企業においても技術系従業員の女性比率を高める必要があることが前述の報告書では指摘されている。メンターとなる女性の絶対数が不足しており、メンターを訓練する環境が未整備という問題点も指摘された。

支援を受けた機関では、女性研究者の裾野拡大、女性研究者が働き続けるための環境整備に関して、数々の施策が実施され、一定の成果を上げたと考えられた。そこで、女性研究者に特化したトップの研究者を増やす施策として考えられたのが、①女性研究者のグローバル育成、②メンターによる育成支援、③経営における女性登用と数値目標、④女性の視点を入れた人事施策、⑤女子中高生への身近なロールモデルの提示、⑥女性研究者活躍促進の実態把握、⑦新領域の研究推進である。

未だ研究環境の整備が進んでいない機関に対しては、研究とライフイベント（出産、子育て、介護）との両立に配慮した「女性研究者研究活動支援業」が、2011～2016年度（新規採択は、2011～2014年度）まで行われた。機関における組織全体の取組として定着していない場合には、機関としての（中期計画等と関連した）目標・計画の設定・公表、補助終了後の自立的運営の確立が求められた。さらに、他機関を牽引する先進的な取組を支援、研究力向上を通じた女性リーダー育成を支援メニューに追加することが求められた。

こうして2015年度からは、女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、研究と出産・子育て・介護などのライフイベントとの両立や女性研究者の研究力の向上を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を揚げ、優れた取組を体系的・組織的に実施する大学・独立行政法人等を選定し、重点的に支援する取組が始まった。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業」は、機関や地域の特色を踏まえた女性研究者の活躍推進に向けた組織全体としての目標・行動計画を設定、公表する機関を対象としている。女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための

取組及び上位職への積極登用に向けた取組を支援するものである。①「特色型」と②「連携型」「牽引型」に分け、①では、単一の機関内での部局横断的な取組を、②では大学や研究機関、企業等が連携した取組を支援する。いずれも事業計画は6年間だが、補助金交付は3年間である。複数機関による取組に対しては、幹事機関によるネットワーク構築が期待され、体系的・組織的な取組には、夜間保育、休日保育、病児・病後児保育等の利用に対する支援も含まれている。

4 まとめ

筆者がかつて勤務した大学では、留学生受け入れ数が公表されている。2015年度（2062人）、2016年度（2326人）、2017年度（2426人）と増加傾向にあったが、理学系・工学系とも留学生に占める女性比率の高さが、全体の女性比率を高める要因になっていた。年々、日本国内での就職を希望する留学生が増加しているが、女性のポストドクターの抱える問題の一つが、研究および就職活動と子育ての両立であった。特に自国で大学を卒業して留学してきた場合、年齢が高いことに加え、子育て支援が親に頼めない分、日系企業への就職活動は厳しいものがあつた。高学歴女性を受け入れる企業は地方都市には少なく、やり甲斐のある仕事を求めて都心まで通う通勤時間を考えると、保育所探しは容易ではなかった。なによりも、日本の保育園事情や慣例を知らないため、大学で預けるように勤め先や地域に受け皿があると思っっている女性も少なからずいた。留学生に対する生活支援は、学部生および修士学生までは手厚いものの、子育て支援が必要となる年齢のポストドクターたちは、教職員対象のサイトを利用する機会も少なく、就職準備が不十分な状況が散見された。日本の保育事情を理解したうえで就職活動を展開してゆく難しさは、日本人女性の比ではなかった。

いずれにせよ、女性研究者の両立支援が始まったことで、すべての教職員に対して、保育支援が積極的に展開されていった。超高齢社会となった今は、保育支援のみならず介護との両立支援も重要視されている。そして、大学から地域の事業所へと波及したことにより、子育て中あるいは介護中の労働者たちにとって働きやすい環境整備が促進されていった。かつて乳幼児の保育や学童保育が不足していた時代には、親が中心となって預け合うシステムが公共性を帯びていった事例が全国では多数見受けられる。特に、学童保育の普及・発展に寄与し

たのは保護者であり、保護者と指導員の共感なくしては成り立たない。2017年5月現在の、学童保育の待機児童は、1万6929人である。[注15] 大学で働くことは特別なことではない。地域の子育て世代が助け合うためには、官や公に期待するだけでなく、“お互い様”のネットワーク作りを自ら取り組まなくてはならないのではなからうか。報告書にも指摘されているとおり、個別の支援策は充実してきたが、ネットワーク作りが今後の課題といえるだろう。就学すれば「小1の壁」が待っている。裁量労働制の研究者たちが中心となって、夏休みに交代で児童の学び合いの場を設けていた学部が、モデル育成支援事業を通じて対象を全学に広げることで、長期休暇を乗り切る仕組みを構築できたところも多い。与えられることを待つだけでなく、利用者自らが創り出す積極性も問われている。例えば、岐阜県内のエクセレントカンパニーの中には、事業所内保育所や、子連れ出勤できる環境を整備している企業が散見される。男性中心の建設業でも社内に専用キッズスペースを整備したところ、社員が自主的にチャイルドマインダーの資格を取得して、同僚の育児を手伝う社員が現れた企業がある。イベント時に顧客向けに用意したキッズスペースを、育休中の社員交流の場に転用した企業もある。復帰に不安を掲げる育休中の社員に対して、社内情報や育児の悩みを共有する場を設ける企業も増えてきた。高齢者介護施設では、県内4事業所の中間地点に病児の受入れ可能な託児所を完備したり、夕方からの会議には子連れ参加を認めたりした事例もある。夏休みなどの長期休暇には子連れ出勤を認め、施設内に宿舎を完備した事業所もある。制度と風土の両輪が、働く意欲を支え、家庭支援につながるというよいだろう。[注16]

家事や育児の役割を担うことで、生活者としての視点を生かした研究活動や働き方ができると考えられる。異世代間で支援が循環していくモデルは、持続可能的であり、個別のキャリア構築が女性研究者の裾野拡大につながっていくだろう。大学間を超えたメンターネットワークは、地域の女性施設と連携することで、さらに利用者が拡大し、よりより施策作りにつながるのではなからうか。女性の視点[注17]とはなにか。女性研究者は男性研究者に比べて、着想に新たな視点を示すことができ、弱い者への配慮、細やかな気遣い等の特徴があるともいわれるが、それは生活者としての経験が異なるからであろう。育児・介護に関わる男性が増えることにより、女性の視点というよりは生活者の視点という表現になっ

ていくのかもしれない。女性自身のなかに、支援を循環してゆく気概がなければ、継続的な取組みは難しい。女性登用の数値目標達成は重要であるが、環境整備の基本的な姿勢を忘れることなく、今後も女性が働きやすい環境が整っていくことで、性差、国籍の違いを超えたサポート体制が充実してゆくと思われる。

注および引用文献

1. 「男女共同参画白書（平成29年版）」によると、生産年齢人口の就業率は、近年男女とも上昇しているが、特に女性の上昇が著しく、平成28年には15～64歳で66.0%、25～44歳で72.7%となった。
2. 前掲書では、女性の年齢階級別労働力率を見ると、30歳代に落ち込みが見られる「M字カーブ」は緩やかにになり、底も浅くなってきた。現在休職していない理由としては「出産・育児のため」が最も多く、33.0%となっている。
3. 2006年3月28日閣議決定第3期科学技術基本計画
4. 若手研究者が、厳格な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組み。
5. 女性が政治・経済活動に参加し、意思決定に関与しているかを示す指数。国会議員・管理職・専門職・技術職に占める女性の割合や男女の所得格差（推定値）に基づいて算出される。
6. 2000年に開催された国連ミレニアム・サミットで採択された21世紀の国際社会の目標。貧困や飢餓の撲滅、感染症対策など8つの目標と各目標について具体的なターゲットを掲げ、2015年までに達成すべき数値目標を示したものもある。8つの目標は(1)極度の貧困と飢餓の撲滅、(2)初等教育の完全普及の達成、(3)ジェンダーの平等推進と女性の地位向上、(4)乳幼児死亡率の削減、(5)妊産婦の健康の改善、(6)エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止、(7)環境の持続可能性の確保、(8)開発のためのグローバルなパートナーシップの推進。
7. 科学技術要覧平成20年度版（2008）にもとづいて作表された文部科学省「関係データ集」によると、企業等の専門別研究者の構成比（2007年度）は、数学・物理3.7%、化学10.3%、生物1.0%、地学0.2%、土木・建築2.3%、材料5.0%、繊維0.2%である。
8. 「女性研究者を応援します！-女性研究者の活躍促進の

遠藤雅子

- ための取組事例-」内閣府男女共同参画局, 2008, P4 (<http://www2s.biglobe.ne.jp/Gakudou/main.htm>)
9. 前掲書, P3
10. 前掲 8) P13
11. 前掲 8) P1
12. 拙稿「病児保育の現状と課題」『東海学院大学研究紀要 11』, 2017
13. 公益社団法人全国保育サービス協会および千葉大学 HP 参照
14. 「女性研究者活躍促進に関する報告書」独立行政法人科学技術振興機構, 2014
15. 全国学童保育連絡協議会
16. 『岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業取組事例集』岐阜県, 2018
17. 前掲 14) P56

**Childcare services for sick children in the
University
— From gender equality perspective
Masako ENDO**

