

## 大学におけるジェンダー平等達成に向けた課題の考察：大阪府立大学における研究支援員派遣制度を事例として

巽, 真理子  
大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所：特認准教授

<https://doi.org/10.15017/7360340>

---

出版情報：ポリモルフィア. 4, pp.64-73, 2019-03-15. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University  
バージョン：  
権利関係：



## 研究ノート

# 大学におけるジェンダー平等達成に向けた課題の考察 —大阪府立大学における研究支援員派遣制度を事例として—

巽真理子

大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所 特認准教授

### 1. はじめに

日本は、現在でもジェンダー差がまだまだ大きい社会である。2017年のジェンダーギャップ指数における日本の順位は144カ国中114位であり、4つの指標のうち、研究者に関わる指標<sup>1</sup>である経済参画は114位である。これは2016年の118位から若干順位が上がったものの、先進国としてはかなり低い（World Economic Forum 2017）。たとえば、日本における育児時間の男女差をみると、末子が6歳未満の夫婦の1日あたりの育児時間は母親が222分、父親が48分と、その差は約4倍もある（総務省統計局 2017）。これは、欧米の主な国における育児時間の男女差の約2倍<sup>2</sup>と比較すると、かなり大きい。このように、日本は「男は仕事、女は家事・子育て」などの性別役割分業が固定的な社会である。

他方、日本の科学技術人材育成政策は「第3次科学技術基本計画」において、それまでのハード面でのインフラ整備など「モノ」を優先する考え方から、科学技術や教育など競争力の根源である「人」に着目して投資する考え方に重点を移し、「モノから人へ」とシフトチェンジした。そして、多

様な個人が意欲と能力を発揮できることを目的として、女性研究者の増加やそのための環境整備が計画に盛り込まれた（内閣府 2006）。それを根拠として、2006年に文部科学省（以下、「文科省」）が始めたのが、「女性研究者支援モデル育成」である。これは現在まで形を変えながら続いており、大学における女性研究者支援および男女共同参画推進の柱の一つとなっている。

社会において研究者は、政策・方針決定過程における「指導的地位<sup>3</sup>」にあると考えられており（内閣府 2018）、その研究成果が世論形成や技術革新による生活変革につながるという意味でも、重要な地位にある。そのため研究者自身のワーク・ライフ・バランスは、単なるロールモデルとしての枠にとどまらず、その研究についての問題意識や研究視点のあり方に関わり、ひいては社会の変革につながる。したがって、大学という職場におけるジェンダー平等の達成は、研究者が性別に関わらず働きやすい職場にすること以上に重要な意味を持つ。そこで本稿では、大学における女性研究者支援政策の成果を振り返った上で、今後の研究者へのワーク・ライフ・バランス支援についてのジェンダー平等に向けた課題について、

個別事例を参照しつつ、ジェンダー規範との関連から考察する。

これまで大学における女性研究者支援事業については、「女性研究者が活躍できている（環境）かどうか」について考察されたものが多かった（仲・久保（川合）2014；国立女性教育会館2014；横山ほか2017など）。この視点で考察したものは、女性研究者の現状やそれを取り巻く環境について詳細に分かるという利点がある。しかしジェンダー平等という点からは、男性を支援対象に含めないことによって、見落としていることもあるのではないだろうか。筆者は大阪府立大学で9年間、女性研究者支援事業にコーディネーターとして携わるのと並行して、男性学の視点を取り入れた父親研究を続けてきた（巽2018aなど）。そこで本稿では、「大学に勤務する子育て中の男女研究者」を支援対象者としてみていくことにより、先行研究では見落とされてきた課題を指摘したい。

## 2. 日本の職場におけるジェンダー規範：「男並みに働く」

大学における研究者の働き方をみていく前に、戦後日本において標準とされる働き方とジェンダー規範についておさえておく。日本では、1950年代半ばからの高度経済成長期に雇用労働者が増大し、「雇用労働者の男性＋専業主婦＋子ども」という、性別役割分業がはっきりした近代家族が「標準家族」として大衆化した（宮坂2008）。そしてこの性別役割分業によって、日本の高度経済成長を支えた男性の長時間労働が可能となった。

長時間労働を標準とする働き方には、戦後日本における代表的な男らしさである「サラリーマン（Salaryman Masculinity）」（Hidaka 2010；多賀2011など）が関連している（巽2018a）。「サラリーマン」は、語彙的には企業等からの給料で生活する者を指す和製英語であるが、「マン」とあるとおり男性を表している。「サラリーマン」は、自身はケア（子育て・介護など）役割を引き受けず、「一家の稼ぎ主」として長時間労働に専念し、専業主婦である妻にケア役割を一手に任せる中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像であり（多賀2011）、戦後日本のヘゲモニックな男性性（Hegemonic Masculinity）<sup>4</sup>である（Connell 2005）。この「サラリーマン」は、1990年頃を境に、経済不況による長期安定雇用や年功序列賃金の崩壊によって、男性の生き方の標準としては揺らいできているが（田中2009）、「男性は、家族の主な（または唯一の）稼ぎ手であるべき」という「一家の稼ぎ主」という男らしさ）としては、現代でも根強く残っている（巽2018a）。

このような男らしさは、男性だけでなく女性の働き方にも大きな影響を与えている。マジョリティである男性グループの独特のカルチャー「オールド・ボーイズ・ネットワーク」では、男同士の絆が大切にされる。そして公式な会議より、非公式な飲み会や喫煙室などでのコミュニケーションの中で、重要な案件が決まることも多いという（内永2007）。つまり、家庭でのケア役割を負わない男性は飲み会に気軽に参加でき、このネットワークを通してさまざまな情報が伝わるが、ケア役割を負うために参加できない女性には伝わらない<sup>5</sup>。そのため、オールド・ボーイズ・ネットワークが残る職場では、女性は一人前として認

められるために、女を捨てて「男並みに働く」ことが求められがちである。

逆に女性であることを前面に出して働こうとする場合は、男性とは違う「いずれは妊娠・出産してケア役割を一手に引き受ける（可能性のある）存在」とみなされ、マミートラック<sup>6</sup>など、男性とは異なるキャリアコースに誘われる危険性もある（中野 2014）。

大学という職場の環境整備を進める際にも、日本社会にはこのようなジェンダー規範があることを前提に考えていく必要がある。なぜなら、職場においてその働き方が上司や同僚に認められるかどうかは、社会常識に左右されるからである。特に日本のようにジェンダーギャップが大きい社会では、その影響は大きい。それは、大学の研究者のような専門職であっても例外ではない。

しかし、大学の研究者のワーク・ライフ・バランスについて、このようなジェンダー規範との関連から議論したものは管見の限りない<sup>7</sup>。そのため本稿では、大学における女性研究者支援事業にどのようなジェンダー規範がみられるかを考察することによって、大学という職場のジェンダー平等に向けた今後の課題を考察していく。

### 3. 文科省による女性研究者支援政策

大学における女性研究者支援および男女共同参画の推進には、文科省による科学技術人材育成政策が大きな影響を与えている。そこでここでは、これまでの文科省による女性研究者支援施策をふりかえる。

日本の女性研究者比率は、先進国の中でもかなり低い。構成人員の30%を占めると意思決定

に影響力を持つようになるといわれるが<sup>8</sup>（カンター 1977=1995）、欧米諸国がほぼ30%を達成しているのに対して、日本の15.3%はまだ遠く及ばない（内閣府 2018）。この現状を打破するため、日本政府は2005年に「男女共同参画基本計画（第2次）」に新たな取組を要する分野として、「科学技術」を加えた。そこでは、自然科学系全体の女性の採用目標を25%と定め、女性研究者の採用機会等の確保や勤務環境の充実が明記された（内閣府 2005）。つづく2006年の「第3期科学技術基本計画」にも、大学や研究機関等における研究と出産・育児等の両立支援を規定し、国が他のモデルとなるような環境整備や意識改革の取組に対して支援等を行うことが明記された（内閣府 2006）。これらの計画にもとづいて、文科省は女性研究者支援施策を始めた。

まず2006年に、科学技術振興調整費として新たに「女性研究者支援モデル育成」が設けられ<sup>9</sup>、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための大学等の取組を支援した。対象は「自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域」であり、主に理工系の女性研究者が支援対象となった。

この後継事業として2011年に始まったのが、科学技術人材育成費補助事業（以下、「補助事業」）「女性研究者研究活動支援」である。その目的は「女性研究者がその能力を最大限発揮できるとともに、出産、子育て又は介護（ライフイベント）と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援すること」であり、それまでの理工系の女性研究者に加えて、他分野の女性研究者と「配偶者が大学等の研究者である男性研究者」も支援対象となった。2013年からは従来の取組を「一般型」

とし、それに加えて、大学や研究機関、企業等が連携した取組を支援する「拠点型（2014年は「連携型）」も導入された。

これらの政策の大きな成果は、女性研究者数の上昇と離職数の減少である（文部科学省 2015）。大学における女性研究者数（比率）は、文科省が女性研究者支援施策を始めた2006年には102,900人（11.9%）であったのが、2017年には144,100人（15.7%）と、41,200人（3.8ポイント）増えた（内閣府 2018）。これは先にみたように国際的にはまだまだ低い数値ではあるが、それでも、研究者におけるジェンダー平等に向けた大きな一歩を踏み出せているといえるだろう。

その後、2015年からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（以下、「ダイバーシティ事業）」が実施され、一般型の後継として「特色型」が、拠点型（連携型）の後継として「連携型（2016年からは「牽引型）」が設定された。ダイバーシティ事業がそれまでの補助事業と大きく異なる点は、そのプロジェクト期間である。それまでの補助事業では3年間であったのに対して、ダイバーシティ事業では6年間に設定された。しかし、そのうち補助金の交付期間は、これまでと同様に3年間に限定され、残りの3年間は採択機関の自主経費で運営することが求められている<sup>10</sup>。これは、それまでの採択機関の中に、補助金交付終了と同時に女性研究者支援事業を終了する機関が見受けられたため、補助金交付終了後の事業継続を、採択機関に確約させるための方策だと考えられる<sup>11</sup>。

このように支援対象と事業内容を少しずつ変えながら、文科省による女性研究者支援施策は、大学や研究機関を対象とした男女共同参画政策およ

び科学技術人材育成政策として続けられてきた。この間に、採択機関は国公立大学を中心に102機関に増え、その範囲は46都道府県<sup>12</sup>とほぼ日本全国に及ぶ（2018年現在）。では採択機関では、具体的にどのような事業を進めているのだろうか。次に、筆者が女性研究者支援事業の立ち上げ当初からコーディネーター<sup>13</sup>として関わる、大阪府立大学を事例としてみていく。

#### 4. 大阪府立大学の女性研究者支援事業におけるジェンダー平等に向けた課題

##### （1）大阪府立大学における女性研究者支援事業

大阪府立大学は、教職員807名、学生数7,724名、4学域・7研究科を擁する、工学などの理系を中心とした中型の総合大学である（2018年現在）。研究者（専任教員）の女性比率は19.3%であり、全国の平均15.7%（内閣府 2018）より3.6ポイント高い。

大阪府立大学の女性研究者支援事業（以下、「支援事業」）は、2010年に文科省の女性研究者支援モデル育成の採択を契機に始まった。この支援事業の特徴としては、大学の男女共同参画ではなく、科学技術人材育成施策に位置づけていることがあげられる。「大阪府立大学多様な人材活用推進の基本方針」には「若手研究者や外国人研究者、女性研究者がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう」（大阪府立大学 2010、傍点は筆者による）とあり、女性研究者を若手や外国人研究者と同様に「多様な人材」として重視していることがわかる。そして、テニユアトラックやポストドク支援などの若手研究者支援事業と共に運営される最上位委員会として、科学技術人材育成ステアリング委

員会が組織され、支援事業も科学技術人材育成施策の1つとして議論されている。

2015年にはダイバーシティ事業（特色型）に採択され現在に至るが<sup>14</sup>、支援事業は大きく分けると、Ⅰ 環境整備、Ⅱ 研究支援、Ⅲ 研究者育成の3つとなる（表1）。このうち本稿では、Ⅰ 環

境整備の「5.研究支援員派遣」（以下、「支援員事業」）に注目して考察していく。それは、大阪府立大学の支援員事業は原則として申請者全員に配置することになっているため、研究者のニーズの変化を知ることができるからである。

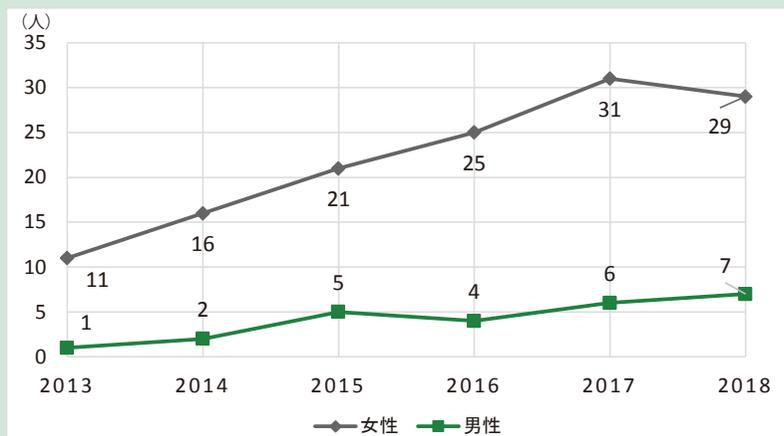
表1 大阪府立大学の女性研究者支援事業（2018年現在）

事業		内容
Ⅰ 環境整備	1. 女性研究者増加のための取組	女性研究者研究環境整備計画の策定（各研究科）、女性研究者研究環境整備費制度
	2. 意識改革	シンポジウムやロールモデル・セミナー、ロールモデル・カフェ、ダイバーシティ推進セミナー等の開催
	3. 相談窓口	支援センター相談、女性の健康相談、メンター相談、女性研究者への個別ヒアリングの実施
	4. 委員会運営	科学技術人材育成ステアリング委員会、女性研究者支援プログラム運営委員会、外部評価委員会の開催
	5. 研究支援員派遣	妊娠・出産・育児・介護で研究時間の確保が難しい研究者に対して、研究を補助する支援員を配置
	6. 事業所内保育施設	つばさ保育園の運営
Ⅱ 研究支援	7. スキルアップ支援プログラム	外部資金獲得や英語論文作成など、研究者のスキル向上のためのセミナーの実施
	8. 研究実践力強化支援プログラム（RESPECT）	女性の研究リーダー育成のため、公開審査会での研究プレゼンテーションによって、採択者を決定し、研究費を付与
Ⅲ 研究者育成	9. 理系女子大学院生チーム IRIS（アイリス）	小中高校生を対象とした実験教室等の企画・運営を行ってサイエンス・コミュニケーションのスキルを磨くことによって、女性研究者を育成する
その他	公立大学として大阪府内の行政機関や研究所などとのネットワーク構築	

支援員事業は2010年の開始当初、支援対象を理工系の女性研究者だけとしていたが、補助期間終了後の2013年からは全学の男女研究者へと広げた。ここでは、男女ともに支援対象となった、2013年以降の利用者数の推移を確認する（図1）。2013年に12人だった利用者数は年々増え、5年後の2018年には3倍の36人となっている。このことから、大阪府立大学の研究者の中に、妊娠・出産・育児・介護などのライフイベントに関わ

り、研究支援員が必要な者が増えていることがわかる。また男女別の利用者数を見ると、どの年も女性の方が多いが男性も徐々に増えており、ライフイベントには女性だけでなく男性も関わるようになり、研究支援員を必要とする男性研究者が増えてきていることがわかる。

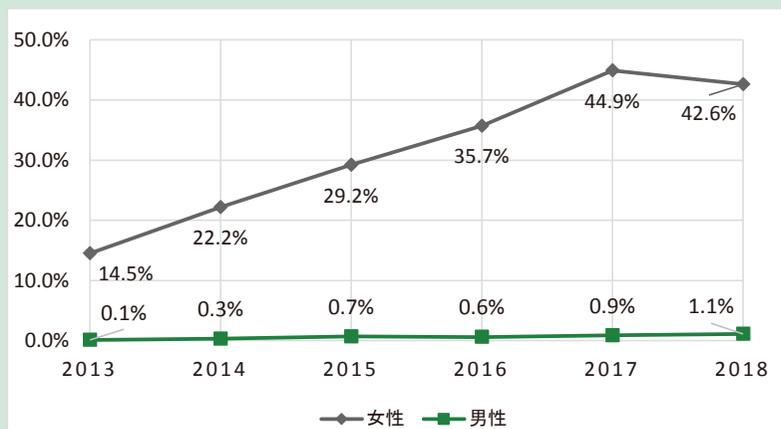
図1 大阪府立大学における支援員事業利用者数（男女別）



次に、同制度の各性別における利用率をみていく（図2）。これをみると2017年以降、女性研究者の4割以上が支援員事業を利用しているのに対し、男性研究者は一番多い2018年でも1.1%である。また図1と図2を比較すると、女性研究者は実人数が上がるにしたがって、その比率も同じような形で上がっていくが、男性研究者は実人数が増えても、その比率はあまり伸びない。それは、

大阪府立大学の男性研究者が80.7%（2018年現在）とマジョリティで、母数が多いからである。そのため利用者が1桁台が増えても、男性研究者全体の中では、利用者はほんの一部にすぎない。では、この支援員事業の制度のあり方や利用状況から、どのようなジェンダー規範がみられるだろうか。

図2 大阪府立大学における支援員事業利用率（男女別）



## (2) 支援員事業にみられるジェンダー規範

大阪府立大学でも当初、文科省による女性研究者支援モデル育成の事業方針にしたがって、理工系の女性研究者だけを支援対象としていた。それは、日本の固定的な性別役割分業の現状から、特に数が少ない理工系の女性研究者が働き続けられるようにするための、必要不可欠なアファーマティブ・アクションであった。しかし、このように支援対象を女性に限定することは、「女性＝ケアを抱える存在」とみなすことにつながる<sup>15</sup>。そのため、職場である大学からの研究支援員派遣という支援によって、女性研究者が家事・育児役割を抱えたまま仕事や研究ができるようになり、かえって家庭での性別役割分業の解消が進まないというジレンマを孕む危険性がある。

その後2013年からは、支援員事業は男女研究者を支援対象とする、ジェンダー平等な制度に改められた。しかし先にみたように、男性研究者の利用者数および比率は、女性研究者に比べてかなり低い。これは、日本における固定的な性別役割分業規範から、男性研究者よりも女性研究者の方が、ライフイベントによる家庭責任をより多く引き受けているからだと考えられる。

その一方で男性研究者には、男性というマジョリティであるがゆえの問題もみえてくる。支援員事業の利用者のようにケアを抱える男性研究者は、男性研究者全体の中では、まだまだ少ない。つまり、「マジョリティの中のマイノリティ」となっている。「男性は家族の主な（または唯一の）稼ぎ手であるべき」という〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が、現代でも根強く残っていることは、既に確認した（巽 2018a）。それは、大学という職場も例外ではない。大阪府立大学の全体

の女性研究者比率は、先にみたように全国平均より少し高いものの、各職階における男女差はいまだ大きい。特に大学運営の意志決定に関わる教授職での差は男性84%に対し女性16%と大きいため、そこでは「オールド・ボーイズ・ネットワーク」に代表されるような、男同士の絆が大切にされる場面も多いのではないだろうか。したがってケアを抱える男性研究者の中には、男性としては自身が少数派であるがゆえに、職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に配慮してしまい、自分がケアを抱えていることを表明しにくくなっていると考えられる。それは、職場において「男性＝ケアを抱えない存在」とみなすことにつながっていく。

## 5. 大学のジェンダー平等に向けた課題

前節で大阪府立大学の支援員事業にみられるジェンダー規範を考察した結果、1) 支援対象を女性に限定することは「女性＝ケアを抱える存在」とみなすことにつながることで、2) ケアを抱える男性は「マジョリティの中のマイノリティ」であるため、職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって「男性＝ケアを抱えない存在」とみなされがちであることがわかった。大学という職場をジェンダー平等にしていくためには、これらの性別による、ケア役割と責任についてのダブルスタンダードを解消していく必要がある。

まず、1) 支援対象の女性限定によって「女性＝ケアを抱える存在」とみなすことは、支援対象を男性にも広げることで解決できる。しかし、制度として支援対象に含めたとしても、実際に男性もそれを使えるかどうかは、職場の周りの人たち（上司、同僚、部下など）から承認を得られるか

どうかにかかっている。

巽(2018a)におけるインタビュー調査では、父親が子育てのために家庭に居る時間を伸ばすには、父親の働き方を変えていく必要があることがわかっている。そして、父親の働き方を変えられるかどうかには、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強さが影響している。強固な〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉がある職場では、父親は男性であるがために、女性よりもさらに「男並みに働くこと」が要求され、父親自身が子育てしていることを表明しにくくなっていた。

前述のように大学においても、2) 職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって「男性=ケアを抱えない存在」とみなされがちであるというジェンダー規範があるため、男性研究者は、自分がケアを抱えていることを表明しにくくなっている<sup>16</sup>。そこで、ケアを抱える男性の存在を「見える化」することが重要だと考える。ケアを抱える男性の「見える化」は、マジョリティである男性が、ケアを「女性問題」ではなく男性にも起こりうる「自分ごと」として考える契機となる<sup>17</sup>。それはひいては、ケアを抱える男性がそのことを表明しやすくなる環境を整え、大学という職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を革新し、ダイバーシティを実現していくことにつながるだろう。

他方、研究者を対象とした意識調査(男女共同参画学協会連絡会2017)では、職場の環境整備と合わせて、意識改革の必要性が指摘されている。従来の女性研究者支援事業における意識改革といえば、セミナーや研修を通じて、男女共同参画の必要性を訴えるものが多い。しかし、実際に子育てに関わることが父親の意識変革につながるよう

に(庭野2007)、意識が行為を規定するだけでなく、行為が意識を変えることもある。したがってまず、性別に関わらず、ケアを抱えて支援が必要な人を「見える化」し、具体的にその人への支援策を考え、実施していくことによって、その周りの人たちの意識を変えることが期待できる。その時には、女性研究者支援センターや男女共同参画推進室関係者などの限定的な支援者だけでなく、全学の教職員を巻き込み、支援が必要な研究者を取り巻く人びと全てを支援者としていくことが重要である。

## 6. おわりに

本稿では、現代日本の大学における女性研究者支援事業についてジェンダー規範から考察し、ジェンダー平等に向けた課題を示した。

日本における女性研究者を増やすため、文科省が2006年から始めた女性研究者支援施策は、その採択機関(大学・研究機関等)が101機関となり、ほぼ日本全国に及んでいる。大学においても、この政策を契機にして、女性研究者が働き続けやすい職場環境が整えられてきた。そしてその成果は、女性研究者数の増加と離職者数の減少に表れている。組織の意思決定に影響力を持つようになるといわれる30%(カンター1977=1995)に、女性研究者比率がまだ遠く及ばない日本では、まず女性研究者が増えることが重要である。

しかし、支援対象を女性研究者に限定することは、女性を「ケアを抱える存在」に固定してしまうジレンマを含んでいる。他方、ケアを抱える男性研究者は、大学という職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉から「マジョリティの

中のマイノリティ」として見えない存在となりがちである。これらを解決するためには、これまでの「女性研究者支援」から「性別に関わらない、ケアを抱えた研究者への支援」へとシフトチェンジし、ケアを抱える男性研究者を「見える化」する必要がある。このことは、大学においてマジョリティである男性研究者が、ケアを男性自身にも起こりうる「自分ごと」として考える契機にもなっていく。

本稿の限界としては、1大学のみの限られた事例を考察したため、今回の考察結果が限定したものである可能性がある。そのため今後の課題として、今回の考察結果が他大学にも当てはまるかどうか、検証していく必要がある。その際にも、本稿での試みのように、日本社会や職場におけるジェンダー規範と関連して考察していくことが、大学という職場をジェンダー平等に導いていくためには重要である。その積み重ねが、いずれ日本社会をジェンダー平等な社会へと変えていくだろう。

## 註

- 1 研究者の男女比は「女性／男性の専門家と技術者の労働者比率」に含まれている。
- 2 欧米の主な国における6歳未満の子どもの持つ夫婦の育児時間は、次の通り。米国が夫80分・妻138分、ドイツは夫59分・妻138分、スウェーデンは夫67分・妻130分（内閣府2018、p.119）。
- 3 内閣府（2018）では男女共同参画会議決定（平成19年2月14日）に基づき、「指導的地位」を、「①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者」としている。
- 4 「ヘゲモニックな男性性」とは、「文化的理想」と「制度的権力」の相乗効果によって最も賞賛される男性性のパターンであるが、実際に体现できている男性性は少ない（Connell 2005；多賀2011）。
- 5 そして、ケアを担う男性も同様である。
- 6 「マミートラック」とは、「出産後の女性社員の配属される職域が限定されたり、昇進・昇格にはあまり縁のないキャリアコースに固定されたりすること」（中野2014、p.86）。
- 7 女性研究者支援事業に関するものとしては、女性研究者の増加政策について議論したもの（横山ほか2017など）、女性研究者の経験談（仲・久保（川合）2014など）、大学における女性研究者支援事業の実践紹介（国立女性教育会館2014）、各大学の男女共同参画推進室等による実態調査などがある。
- 8 たとえ組織内での女性比率30%を達成しても、女性が補助的な役割にとどまることなく意志決定に関わることが重要である（関2018）。
- 9 科学技術振興調整費は、総合科学技術会議の方針に沿って科学技術の振興に必要な重要事項の総合推進調整を行うための経費として文部科学省に予算配分されていたが、民主党政権時の事業仕分けによって2010年に廃止された。そのため女性研究者支援モデル事業は、その後は科学技術人材育成費補助事業として運営されている。
- 10 2015年のダイバーシティ事業の公募要領には「改めて審査・評価の上、当初目標に対して優れた成果をあげているものであって、補助期間を延長することによって更なる発展・成果が期待できるものについては、更に1年間に限り補助金を交付することがあります」（p.4）とあったが、実際に交付されることはなかった。
- 11 それまでの補助事業においても、補助期間終了後も各機関で自主的に事業を継続することが採択の条件になっていたのだが、実際は補助期間終了（または事後評価終了）と同時に女性研究者支援事業を終了する、または縮小して形だけ残す機関があった。
- 12 まだ採択機関（代表機関）がない都道府県は、和歌山県である。
- 13 大学における女性研究者支援事業のコーディネーターの役割については、巽（2018b）を参照。
- 14 2017年のダイバーシティ事業（特色型）の中間評価では、S評価を受けた。
- 15 実際に、女性研究者の中には「女性（という特別な存在）」として扱われることへの抵抗感を示す人も少なくない。
- 16 たとえば、学内保育施設に子どもを預けて送迎しているにもかかわらず、支援員事業に申請しない男性研究者も少なからずいる。また、夕方からの会議開

催について「(男性でなので) 保育園のお迎えのため、早く帰りたいとは言いにくい」との声もある。

17 女性研究者の配偶者の約半分は男性研究者であるため(男女共同参画学協会連絡会 2017)、男性研究者がライフイベントに関わることは、女性研究者のワーク・ライフ・バランスを考えていく上でも重要である。

## 参考文献

- Connell, R. W., 2005, *Masculinities-2nd ed.*, University of California Press.
- 男女共同参画学協会連絡会, 2017, 「第4回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書」.
- Hidaka, Tomoko, 2010, *Salaryman Masculinity: The Continuity of and Change in the Hegemonic Masculinity in Japan*, Brill.
- カンター, R. M., 1977=1995, 『企業の中の男と女』 高井葉子訳, 生産性出版.
- 国立女性教育会館, 2014, 『実践ガイドブック 大学における男女共同参画の推進』 悠光堂.
- 宮坂靖子, 2008, 「育児の歴史 父親・母親をめぐる育児戦略」, 『男の育児・女の育児—家族社会学からのアプローチ』 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編, 昭和堂, pp.25-44.
- 文部科学省, 2015, 「女性研究者研究活動パンフレット」.
- 仲真紀子・久保(川合) 南海子編, 『女性研究者とワークライフバランス: キャリアを積むこと、家族をもつこと』 新曜社.
- 中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』 光文社.
- 内閣府, 2005, 『男女共同参画基本計画(第二次)』.
- 内閣府, 2006, 『第3期科学技術基本計画』.
- 内閣府, 2018, 『男女共同参画白書 平成30年度版』.
- 庭野晃子, 2007, 「父親が子どもの『世話役割』へ移行する過程—役割と意識との関係から—」 『家族社会学研究』 18(2), pp.103-114.
- 大阪府立大学, 2010, 「大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針」 <http://www.osakafu-u.ac.jp/corporation/about/policy/terial/> (2018/08/28).
- 関めぐみ, 2018, 『〈女子マネ〉のエスノグラフィー—大学運動部における男同士の絆と性差別—』 晃洋書房.
- 総務省統計局, 2017, 「平成28年社会生活基本調査」 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/index.html> (2018/07/17).
- 多賀太編著, 2011, 『揺らぐサラリーマン生活—仕事と家庭のはざまで—』 ミネルヴァ書房.
- 田中俊之, 2009, 『男性学の新展開』 青弓社.
- 巽真理子, 2018a, 『イクメンじゃない「父親の子育て」—現代日本における父親の男らしさと〈ケアとしての子育て〉—』 晃洋書房.
- 巽真理子, 2018b, 「大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか?—社会学を基盤にした専門職についての一考察—」 『現象と秩序』 第8号, pp.17-38.
- 内永ゆか子, 2007, 『部下を好きになってください』 勁草書房.
- 横山美和・河野銀子・財部香枝・小川真里子・大坪久子・大濱慶子, 2017, 「女性研究者増加政策における『パイプライン理論』—2006~2015年のシステムティックレビューの検討から—」 『ポリモルフィア』 第2号, 九州大学男女共同参画推進室, pp.94-107.
- World Economic Forum, 2017, *The Global Gender Gap Report 2017*, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> (2018/01/22).

## 謝辞

本稿は、JSPS 科研費(基盤研究(C)「大学における男性研究者の子育て支援ニーズの調査研究: 女性支援からジェンダー平等へ」JP17K00764、研究代表者 巽真理子)による研究成果の一部である。