［ブランカ］

blank:a

既成概念にとらわれず新しいことに
挑戦するアカデミアに贈るマガジン

The style magazine for the academia who breaks the norms

第3号
Vol.3 / 2018.09

TWO-BODY PROBLEM and SOLO-PARENTING

研究者のトゥ・ボディ・プロブレムと、単身赴任ワンオペ育児

The Friendly Solutions Proposed by Researchers' Community for Child Care Support at Nagoya University

名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワークが提案する、やさしい解決策

発行・カクタス・コミュニケーションズ株式会社　WWW.CACTUS.CO.JP

Contents

RESEARCHERS' TWO-BODY PROBLEMS & SOLO PARENTING
研究者のトゥ・ボディ・プロブレムと単身赴任ワンオペ育児 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

WHAT WAS THE INSPIRATION BEHIND THE RESEARCHERS' COMMUNITY FOR CHILD CARE SUPPORT AT NAGOYA UNIVERSITY
子育て単身赴任教員ネットワークはどのようにして生まれたのか?
(上川内あづさ氏インタビュー)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

TWO-BODY PLOBLEM & SOLO PARENTING

研究者のトゥ・ボディ・プロブレムと単身赴任ワンオペ育児

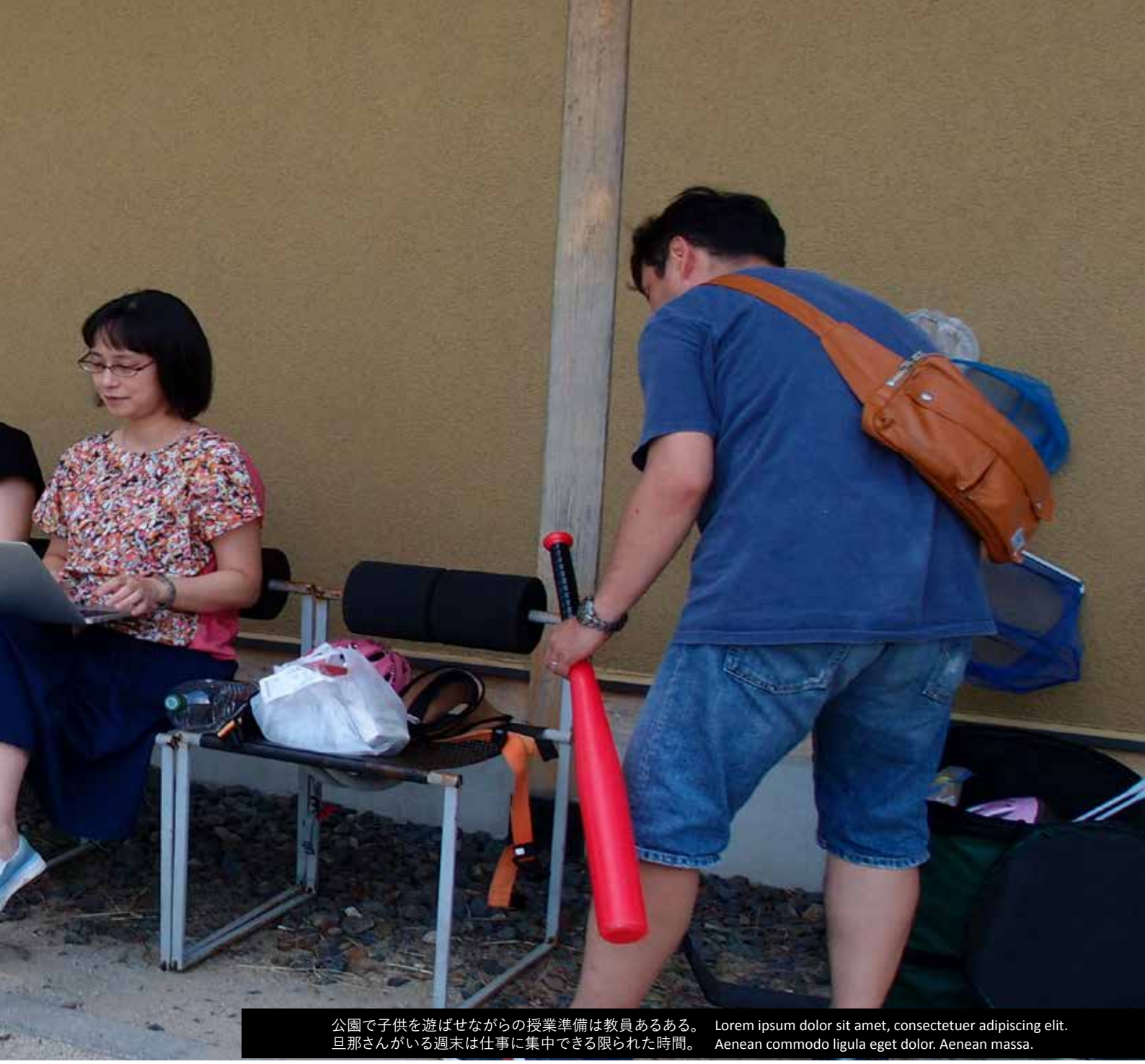
「トゥ・ボディ・プロブレム」とは、研究者が常勤職を得ることで、配偶者と長期的な別居生活になってしまう問題だ。
研究キャリアも子育ても、絶対に諦めない名古屋大学の女性研究者たちが自らの手で立ち上げた、
「名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク」には、大学のダイバーシティ推進のためのヒントが詰まっている。

The two-body problem describes the dilemma that couples in academia face when academic postings compel such couples to live apart for long durations. Unwilling to compromise either their academic careers or childcare, a group of women academics in Nagoya University addressed this problem themselves and founded the Researchers' Community for Child Care Support at Nagoya University. This community offers several suggestions for promoting diversity in universities.

「トゥ・ボディ・プロブレム」をご存知だろうか。配偶者がすでに別の地域に常勤ポストを得ている場合、パートナーや家族と離れて長期にわたり単身赴任をしなければならなくなる問題である。就職ポストが極めて限られている研究者は、大学で常勤職を得る際に、地域を問わず就職活動をしなければならない。特に女性研究者は出産・子育てといったライフイベントとテニュアトラックが重なるため、単身赴任で乳幼児の子育てをしながら教育授業と研究活動と両立しなければならないケースが実は少なくない。

実際、全国で最も大学教員数が多い東京大学で2010年に公開された女性研究者アンケートによると、配偶者のいる研究者のうち半数以上は研究者同士のカップルで、夫婦別居率は22%、ほぼ5人に1人と非常に高い。そして、子どもがいる女性研究者のうち育休を取得しなかった人の割合は70%、半年以内に復帰している人が18%とあり、いかに女性の大学教員にとって仕事と育児の両立が過酷であるかを物語っている。

研究者の単身赴任子育ての問題は日本だけでなく世界的な問題であるが、この問題に対応するため、名古屋大学の女性教員たちが面白い試みを行なっている。大学に単身赴任してくる子育て中の女性教員のためのセルフヘルプ・ネットワーク、「名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク」を立ち上げたのだ。このネットワーク、男女共同参画室と連携はしているものの、現場のママ研究者たちが自分達で立ち上げ、徐々にネットワークの輪を広げているところが面白い。設立に関わった理学研究科教授の上川内あづさ先生、未来材料・システム研究所准教授の田川美穂先生にお話を伺った。



公園で子供を遊ばせながらの授業準備は教員あるある。
旦那さんがいる週末は仕事に集中できる限られた時間。
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit.
Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.

Have you heard of the two-body problem? The problem occurs when spouses or life partners obtain full-time academic positions in locations far away from each other. Upon accepting such a post, the person must live apart from their partner and other family members for long durations. Because job opportunities in academia are limited, academics who wish to obtain a full-time position at a university have little control over where they work. A challenge for women academics in particular is that life events such as childbirth and parenting often overlap with their tenure track. Consequently, several women face the challenge of balancing the demands of solo parenting with their teaching and research work.

In 2010, a survey of women academics was conducted in the University of Tokyo, which has the largest academic staff among Japanese universities. The survey revealed that of the respondents who had a partner, the majority had a partner who was a fellow academic, and as many as 22%—almost 1 in 5, which is extremely high—were living separately from their partner. Of those with children, 70% received no maternity leave and 18% returned to work within six months of giving birth. These findings starkly are indicative of how extremely difficult it is for female university staff to balance their academic careers with parenting.

Solo parenting is a challenge not only in Japan but also in other countries across the world. In light of this, the women academics of Nagoya University have organized a very interesting initiative to tackle the problem. These women set up a self-help community called the Researchers' Community for Child Care Support at Nagoya University. While this community works with the university's Center for Gender Equality, it is notable for being the women's own initiative; the women founded the community themselves and helped it to gradually expand. We interviewed two of these women. The first was Professor Azusa Kamikouchi, a research scientist. The second was Associate Professor Miho Tagawa from the Center for Integrated Research of Future Electronics.

子育て単身赴任教員ネットワークはどのようにして生まれたのか？

What was the Inspiration Behind the *Researchers' Community for Child Care Support* at Nagoya University?

上川内あづさ
Azusa Kamikouchi

名古屋大学　大学院理学研究科・教授
Professor, Graduate School of Science, Nagoya University

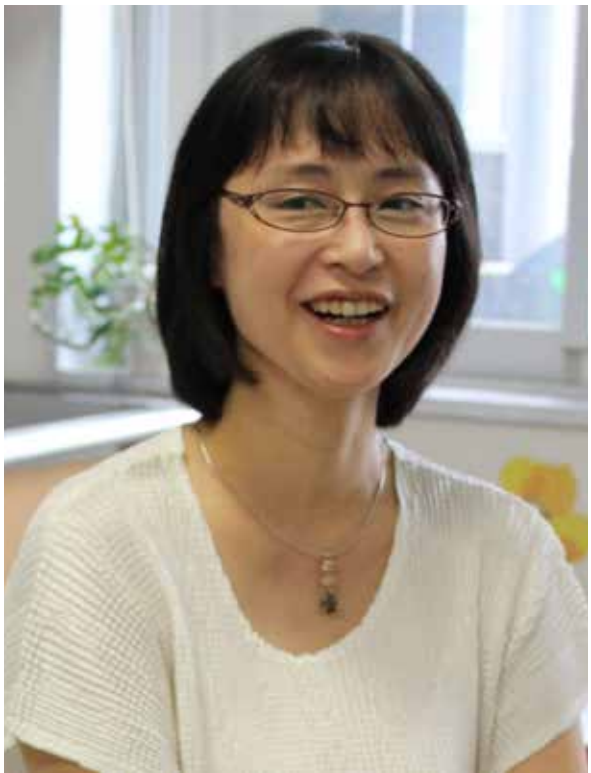
ドイツ留学および東京薬科大学助教を経て、2011年より名古屋大学、教授。小学校にかよう1児の母親。ご自身の母、娘と共に名古屋で単身赴任生活中。

Azusa Kamikouchi studied in Germany and served as an assistant professor at the Tokyo University of Pharmacy and Life Sciences before taking up professorship at Nagoya University in 2011. She lives in Nagoya with her mother and her daughter, away from her husband. Her daughter attends a local elementary school.

名古屋大学の女性PI公募の第1号として、若干36歳で教授として名古屋大学に2011年に赴任してきた上川内あづさ先生。AERAで2012年「日本を立て直す100人」の科学部門で選ばれ、女性リーダーとして日本のサイエンスを牽引する上川内先生だが、実は1歳になる前の子供を連れての単身赴任だった。大学のサポートシステムからこぼれ落ちる「子育て単身赴任教員」という問題。支援がないのならば、同じ立場の教員同士で支えあえばいいのではー。それがネットワーク立ち上げの動機になった。

「名古屋大学への着任が決まって東京から子どもと母と3人で引っ越してきました。最初、研究室の立ち上げと子育ての両立ですごく苦労したんですが、当時男女共同参画室にいた佐々木成江さんに着任前から住む場所や育児サポートについて相談に乗ってもらって、先輩の意見を聞けるって本当にありがたいと実感したんです。

着任後しばらくして、いろんな部局にぽつぽつと自分と似たような境遇の単身子育て中の女性教員がいることがわかってきたんですね。最初は工学部の田川美穂さんと、今は他大学に移られた坂内博子さんの3人で個人的に子育ての情報交換をしていたんですが、佐々木さんが「これを全学ネットワークにしちゃえば、もっと情報が集まるし、たくさんの人に役に立つんじゃ



Following Nagoya University's publicly advertised recruitment drive for female principal investigators, Professor Azusa Kamikouchi took up her post at the university in 2011 at the age of 36. Professor Kamikouchi has achieved renown as a female leader of science in Japan. Japanese weekly magazine Aera chose her for the science category in its 2012 "Top-100 people who will rebuild Japan." It is remarkable to think that such a noted academic arrived at her post in Nagoya University as the sole parent of an infant who was less than a year old.

Professor Kamikouchi witnessed how the university's support measures failed to cover the needs of academics whose job compelled them to live separately from their partner and to be a sole parent. Then she had an idea: if no support was forthcoming, then fellow academics with similar circumstances should support each other. This idea was the spark that gave rise to the community.

"When I got the job at Nagoya University, I moved into Nagoya with my child and my mother. Initially, I struggled to balance the task of getting the lab up and running while taking care of my child. However, I didn't have to suffer in silence. Even before taking up the post, I discussed my accommodation and childcare needs with Narie Sasaki from the Center for Gender Equality. I felt very grateful to have a senior figure with whom I could discuss my concerns."

"After taking up the post, I became increasingly aware of people in the same situation as me—women professors who had to raise children by themselves. Initially, I exchanged information on parenting with two other academics: Miho Tagawa, who works in engineering, and Hiroko Bannai, who has since moved to another university. However, Narie suggested that we should develop our three-person circle into a university-wide network. That way, she said, we could obtain a lot more information and provide support to many more people. We decided to take up her suggestion. We launched a website and spread the word

ない?」とアドバイスをくれて、じゃあ始めてみようと。ウェブサイトを立ち上げて、保育園で出会う同じ立場のママ教員に声をかけたりして広がり、今は10人以上のメンバーがお互いに情報交換しています。」

メーリングリストが一つあるだけ。それがこのネットワークのポイントだ。困ったメンバーが相談を投げかけ、他のメンバーが答える。忙しい大学教員のネットワークだからこそ、無駄を省いたシンプルな仕組みでお互いを助け合う。

「おすすめの病院を聞いたり、子どもの送り迎えを頼んだり、預かりあったり。一緒に何かしましょうと呼びかけて成立したら集まるという感じです。新しく赴任してくる教員にメンバーの住まいの近くに部屋を借りるよう勧めたりすることもあります。誰がリーダーというわけではなく、空いているメンバーがサポートするという感じです。」

名古屋大学は子育て支援のシステムが進んでいることで有名だが、大学のサポートと自助ネットワークは

among the mother academics we met at a nursery. The community now consists of more than 10 members who share useful information with each other."

The community is based on a single mailing list. This simple structure is key to the community. Members seek help and advice on the problems they face, and other members respond. Because the members are academics with busy schedules, it makes perfect sense to adopt this simple structure of mutual support and reduce unnecessary processes.

"We advise each other on the best clinics or hospitals to visit, ask each other to drop off or collect our children, and babysit for each other. There are times when we realize that we need to do some things together as a group, and in such cases we then get together. When an academic is about to take up a position at the university, we sometimes advise her to rent an apartment close to where the other members live. No one acts as leader. Instead, members lend a hand when they are free."

Nagoya University is noted for having a relatively advanced childcare support system. According to Professor Kamikouchi, the university's official support system and the community's self-led efforts

それぞれを補完する関係として機能しているという。

「大学が主導で行う子育て支援では、予算をつけて大きな企画ができるメリットがありますが、その分実現にも時間がかかります。一方、私たちのネットワークではお金はかけられないですが、当事者として一番困っているところに、ピンポイントで小回り良く動けるところが特徴です。意思決定も早いし、誰かが困っているときにタイミング良く対応できる。両方にそれぞれメリットがあるんです。お互いの意思疎通さえうまくいっていれば、大学と当事者ネットワーク、両方があって初めて包括的なサポートができるんです。実際に、男女共同参画室のサポートにはすごく助けられていますし、逆に男女共同参画室から新しい単身赴任教員をネットワークに紹介してくれることもあります。」

他大学で同じようなネットワークを作りたい人へのアドバイスを聞いてみた。

「最初に3人集めてください。利害が一致する同じ立場の人が3人集まれば、それだけでネットワークとして成立しますから、その出会いをチャンスとして生かすことです。私たちのネットワークも、作ってみると周りの人がその存在をしって、活動の大切さに気づいてくれるようになりました。いいね、いいね、と賛同をしてくれる人の輪が広がることで、少しずつ整備されてきた感じです。」（了）

complement each other.

"One strength of a university-led childcare support program is that you can prepare budgets and projects on a grand scale. On the flipside, it takes time for these projects to be implemented. As for our network, we can't spend a lot on our activities, but when fellow members are in their most desperate need, we can respond much more precisely and competently. We make decisions quickly, and when someone is in trouble, we rush to their aid in good time. Both have their own merits. When there is close communication between the university-level support teams and the individuals concerned at the grass-roots level, comprehensive and integrated support will be achieved. The Center for Gender Equality has proved to be an enormous source of support to us. It has also referred new solo-parenting university employees to our community."

We asked Professor Kamikouchi what her advice would be to people in other universities who want to create a similar community.

"The first thing to do is to form a group of three. With a group of three people who share common interests, you have all you need to start a network. So when you meet two other people with common interests, that's your opportunity. Once we started our network, other people started knowing about us and realizing the value of our activities. As more and more people started praising our efforts, I began to get a sense that our community was gradually making progress."

5 FACTS OF 名古屋大学 子育て単身赴任教員ネットワーク
the *Researchers' Community for Child Care Support* at Nagoya University

1. **10名以上の単身赴任子育て中の女性教員が参加**
   More than 10 members who are doing solo-parenting participate the communitying
2. **メーリングリストでメンバー同士が情報共有・相談**
   Members share information and consult each other through their email group
3. **大学への着任前から、新メンバーをサポート**
   New members are suported even before taking a position at Nagoya Univesity
4. **メンバー同士近所に部屋を借りて子育て協力**
   Members live close to each other to do their child care together
5. **大学主導の教員子育て支援と相互補完的に機能**
   University driven child care support and the community benefit to each other

研究者単身赴任子育てのリアル

What does it mean for a Researcher to be a Solo-Parent? A Reality Check

未来材料・システム研究所　田川美穂准教授インタビュー

Interview with Miho Tagawa, Associate Professor, The Center for Integrated Research of Future Electronics

アメリカの研究所に夫を残し、保育園児の娘とお腹に赤ちゃんを抱えて名古屋大学に単身赴任してきたという田川美穂先生は、ワンオペ育児中に第二子を出産し、まだ保育園に入れぬ新生児を抱えながら早期復帰した壮絶な経験の持ち主。子育てと仕事で眠れぬ日々の中、それでも研究者としてのキャリアを貫く姿には、この国の女性研究者が背負う未来の社会への責任が見える。

Upon accepting her post at Nagoya University, Professor Miho Tagawa relocated to Nagoya with her preschool daughter while expectant, leaving her husband behind to continue his work in a U.S. research institute. While raising her daughter solo, she gave birth to her second child. Like a hero, Miho returned to work before her newborn was even enrolled in a nursery. Despite the exhausting days and sleepless nights of juggling solo-parenting with work, Miho was determined to continue her academic career. This determination reflected her sense of duty, making her a role model for women academics, who she believes hold the key to Japan's future.

「キャリアを諦めない＝単身赴任」の実情

私は2012年に幼い娘を連れて単身赴任で名古屋大学に着任しました。以前は夫と同じアメリカの研究所で研究をしていて、夫は今、他県の研究機関に所属しています。研究者のポジションは限られていて、全国に散らばっていますから、夫婦で同じ大学で働けるチャンスはほとんどありません。夫婦で研究者の場合、ほとんどは女性のほうがキャリアを諦めてポスドクや非正規雇用で夫についていくケースが多いんです。でも、私たちのネットワークにいる人たちは自分のキャリアも諦めていない人たち。今は「キャリアを諦めない＝単身赴任」は研究者夫婦にとって避けられない運命です。自身、研究者のキャリアをどうしても諦めたくなかった。だから単身赴任を選びました。

産後1週間で復帰。代わりのきかない仕事

実は私、着任した時にちょうど2人目を妊娠していたんですよ。名古屋大学で研究を始めた時は、お腹に赤ちゃんを抱えて一人で家事をし、娘を保育園に預けて研究をしていました。夫はアメリカの研究所にいたので、出産前後の数日は来てくれたものの、その後は完全にワンオペ。ものすごく大変でしたね。私、2人目を出産して、一週間後にはもう仕事していました。これは大学教員特有の悩みだと思いますが、大学教員って代わりがきかない仕事なんですね。特に学生の卒論や修論は専門的だから自分にしかできません。法的には出産後2ヶ月間は産後休暇なで正式な職場復帰はできませんが、赤ちゃんの世話をしながら論文指導などをしてました。産後1週間目から2歳半と0歳の子どもをワンオペ育児しながらの論文指導、これは、もう地獄でした(笑)。

出会いとネットワーク立ち上げの経緯

自分が2人目を産んだ時は周りに頼れる人も仲間もいなかった。寝不足が続いて、仕事も大変で、精神的におかしくなりそうだったんです。そんなときに、名古屋大学の教員で同じように単身赴任で子育てをしていた上川内さんと坂内さんに出会いました。境遇が似ている3人で一緒にお昼を食べていろんな話をしたら、みんな大変なんだってわかって、すごく楽になった。それで、「大変なときは助け合おうよ」ってことで3人の小さなつながりからはじまったんです。そうしたら、いろんな方面から「ほかにも単身で子育てしている女性教員がいるよ」って情報が入って来るようになったんですよ。探してみたら意外にも学内に10人くらい単身子育てをしている女性教員がいて、みんな大変な思いをしているということがわかったんです。そこで、全員集めて一緒にランチ会を開いてみました。そこから、自然にネットワークが立ち上がったんですよ。

みんな忙しすぎる人たちですから、メーリングリストが1つあるだけで、特に活動があるわけじゃないんです。誰かが「ランチ会しましょう」と声をかけて時々集まったり、メールでグループに育児の

1 学食を上手に活用！

単身赴任子育てってどんな日常ですか？

What is a Typical Day for a Solo-Parenting Mother?

朝7時半、小学校一年の娘を集団登校の集合場所まで送る。まだ寝ている4歳の息子は必ずおんぶで連れて行く。家に置いておくと一人でどこへでも出かけてしまい、行方不明になってしまうため。

More than a Place of Worry! New Ways to Use the University Canteen

1限がある日は子供を8時半までに保育園に預けに行くんですが、朝ぐずっちゃうと支度が間に合わなくなってしまって、パジャマのまま朝食を持たせて先生に「すみません！」って預けちゃうことも。大学の授業が18時に終わるので通常はすぐ迎えに行けるんですけれど、どうしても遅くなってしまう日は20時すぎてしまって大学の食堂で子供と夕食を食べることもよくあります。背に腹は変えられません！

When I have a morning lecture at 8:30 am, I have to drop off my child at nursery before that time. I remember one day when he was sluggish in the morning and didn't get ready in time. I had to drop him off in his pajamas and with his breakfast in hand, apologizing profusely to the nursery staff. Lectures conclude at 6 pm, and on normal days, I pick up my child shortly after then. However, sometimes, I'm so busy that I can't make it to the nursery until after 8 pm. On such occasions, my child and I often eat supper at the university canteen. You got to do what you got to do!

At 7:30 am, Miho Tagawa walks her older daughter to her elementary school's assembly point. She always takes along her four-year-old son. If she leaves her son behind, he might wander off and go missing.

If you don't want to give up your career, you must live separately.

Upon accepting my post at Nagoya University in 2012, I had to move away from my husband with my young daughter. Previously, my husband and I worked at a U.S. research institute. My husband currently works at a research institute in Japan in a different prefecture from me. Because academic positions are limited in Japan, one has to consider offers from all parts of the country. This means that couples have little chance of getting jobs at the same university. Usually, it is the wife who gives up her career and follows her husband, either pursuing a post-doctorate or working a part-time job. However, all the women in our community were unwilling to sacrifice their careers in this manner. Couples in academia today inevitably face the following dilemma: if both parties are unwilling to sacrifice their careers, they must live separately from each other. I was adamant that I would not abandon my career. This meant living separately from my husband.

A Week to Get Used to Being a Mother and Being Irreplaceable

When I took up my post at Nagoya University, I had recently become pregnant with my second child. Initially, I did all the domestic chores alone with the baby inside me, and I sent my daughter to a nursery so that I could continue my research work. My husband was working at a U.S. research institute. Although he spent a few days with me after the baby was born, I had to parent alone after he left. It was unbelievably tough. Within a week after my second child was born, I was already back to work. What made it even more tough was something that is probably specific only to university staff: there is no one who can fill in for you at work. In particular, guiding the students in their undergraduate dissertations and master's degree theses requires specialist expertise, and I was the only one who could perform these tasks. Legally speaking, I was on maternity leave and permitted to not return to work formally for at least two months. However, during this time, I guided students in their dissertations or other tasks while taking care of the baby. So I was doing all this work while simultaneously acting as the solo parent of a newborn and a two-and-a-half-year-old. It was absolute hell! (laughter)

Meeting Others with the Same Experience and Forming the Community

When my second child was born, there was no one I could call for help. The sleepless nights and the pressures of my job had brought me to the brink of insanity. It was then that I met Azusa and Hiroko at Nagoya University. Like me, they were raising children on their own while living away from their husbands. The three of us would meet up for lunch. As we chatted, I realized that the three of us were going through the same thing. Our rapport comforted me and made the hardship more tolerable. We then resolved to help one another in times of crisis and that was how our community began—from a small three-person group. Soon after, we learned that there were other women academics who shared our circumstances. Upon investigating, we learned that around ten such women were on campus and that they were all struggling to cope. So, we invited all these women to lunch. That lunch meeting led naturally to our community being formed.

As all our members are too busy anyway, we do not organize any particular activities; we simply have a mailing list. Our members can use this mailing list to invite the others to a lunchtime chat or to

相談をしたり。よくあるのが、「今日ご飯作ってられない！学食で子どもと食べたいんだけれど、誰かつきあってくれない？！」ってメールを送ると「行く行く！」って集まったり。学食で乳幼児2人に夕飯食べさせるってものすごい大変なんですよ！1人に食べさせていたら、もう1人がうんちとか言い出すでしょう？でも、子ども2人連れた親と一緒に2人で4人の子ども見るほうがずっと楽なんです。

仕事よりも辛い、母親プレッシャー

働きながらの単身子育てで何が大変って、実は仕事の辛さなんかよりも、PTAや保護者会で感じる精神的な母親プレッシャーのほうがずっと辛いんです。例えば、市の認可保育園はワンオペ育児の家庭を想定していないから、平日の夕方に保護者会の会議や行事の準備がある。普通は夫や両親に子供を任せて、お母さんが参加する想定なんですよね。でも単身子育てだと、子供を保育園に預けたまま参加して遅い時間に一緒に帰るから、子供が夜型になってしまう。すると朝ぐずって…という悪循環になっちゃうんです。PTAも保護者会も、お母さんがやるのが当たり前になっているんです。父子家庭ではなぜか無条件で係をやらなくていいことになっているし。私、週末に来ていた夫に保護者会のお祭りの調理係に行ってもらったら、他のお母さんたちに驚かれちゃったこともあるんですよ。仕事が忙しくて参加できないと、他のお母さんから「みんな子育てのためにキャリアを諦めているんだよ」って皮肉を言われたこともあったりしました。でも、一人で子育てをしながら男性同様にフルタイムの仕事をしている身としては、納得できない。結局、世の中が女性がキャリアを追求して生きていくことに適応できていないんです。着任時期が悪くてうちは入れなかったんですが、大学関係者の子ども達をあつめた学内の保育園ではそういう活動がないからすごく楽なんですけどね。

それでも単身赴任子育てを続けられる理由

「研究が好き」というのが第一の理由ですが、それだけじゃなくて女性研究者としての責任感もあります。私が今諦めたら後輩の女性たちに示しがつかないって思うから。大学教員って、仕事としてはお給料や条件が他の仕事よりいいわけじゃないし、同じ学歴で企業に行けばずっと条件はいいかもしれない。時間外労働だってたくさんあるし、入試の時期なんて毎晩遅くなるから東京に子供を預けて、仕事を一生懸命頑張ったあと東京まで迎えにいったりね。入試手当ては交通費で消えるどころか足りないぐらい(笑)。経済的には、夫と住んで自分ができる仕事を見つけたほうが豊かなはず。

でも、それでも研究者としての仕事を続けるのは、日本のアカデミアで女性がもっと活躍していかなければ未来が開けないという責任感によるものがもの大きいと思います。他のメンバーもきっとそう。みんな、「研究をなんとしてもやってやる。未来の女性研究者のための道を自分が切り拓いてやる」っていう、半端なく強い信念

2 家族の協力は必須！

パートナーとの役割分担は？

What Should be the Partner's Role?

平日預けている間だけでは大学教員の仕事は務まらないので、週末は単身赴任の夫達にお任せ。子供のお稽古事から食事から遊びまで、夫達で協力する。午前中ピアノに連れて行き、自宅で焼きそばを作って一緒に食べさせている様子。

Miho Tagawa's working hours do not all fall within weekday nursery hours. When she works on weekends, her husband looks after the children. Husbands help each other with the children's extracurricular activities, mealtimes, and play activities. In the mornings, he takes their daughter to piano lessons. The picture above shows the husband at home. He cooked yakisoba for the children.

ネットワークの家族への相乗効果は？

Does the Community Have Any Benefits for Your Family?

土日に大学に出勤しなければいけない時、ネットワークの仲間の夫どうしで連絡を取り合って子供を遊びに連れて行ってくれたりなんてこともありますよ。

あと、帰りが遅くなってしまったとき、上川内さんのお母さんがうちの子供も一緒に家に預かってくれて、晩御飯を食べさせてお風呂まで入れてくれたことがあって。迎えに行ったら、「明日は小学校がお弁当の日だよ」って教えてくれて、お弁当のおかずまで持たせてくれたんです。子供も美味しいって喜んで、すごく助かりました。

The Importance of Family Support

夫はすごく育児に協力的です…というか、パートナーが協力的な人しか、子持ちの女性研究者は研究なんて続けられていない。どんなに夫が育児参加してくれても、世間一般的にいまだに男性がメインで働き、女性が家事育児をしながらできる範囲で働く家庭がほとんど。これは男性の労働環境にも原因があって、「子供が病気だからって父親が仕事を休むのはおかしい」って意識があるんです。これが変わらなければ本当には男女が平等に育児をすることは難しいと思いますね。

My husband helps a lot with parenting. After all, without a partner who is helpful in this regard, a woman with children can't have an academic career. Even when the husband is involved in childrearing, the norm is still that the husband is the main breadwinner and the wife works only to such an extent that it doesn't impede her from discharging her domestic duties—including the childrearing. Some of this has to do with the male-dominated workplace culture; there is a notion that a man shouldn't take a day off work just because his child has fallen ill. As long as such a mindset persists, little prospect remains for realizing true gender equality in parenting.

When I have to work during the weekend, I leave my kids with the members' husbands, who arrange among themselves to take the kids to a play activity.

Once, when I had to work late, Azusa's mother helped out by looking after my daughter at her home. She fed her at supper time and bathed her too. When I picked my daughter up later, she told me that tomorrow was the school's "bento day" and provided my daughter with bento side dishes. My daughter said it was very delicious. It was a great help.

ask questions about parenting. Often, someone sends a mail saying something like the following: "Because I don't have time to prepare a meal, I want to eat in the university canteen with my child. Could someone accompany us?" Then, another member responds saying, "Sure! I'll come!" Eating lunch in the canteen with two small children is a very big challenge! When you are feeding one of the children, the other might say, "I want to go to the toilet!" But when you go to the canteen with another parent who, like you, has two children, it is significantly easier to take care of the four children between the two of you.

More Stressful than Work: The Social Expectations of Motherhood

The most difficult aspect of working while solo-parenting was not work pressure. The psychological pressures of motherhood that I felt during school PTA, nursery parents' meetings, and the like were more difficult to handle. For example, Japan's licensed nurseries disregard the needs of single-parent families; PTA meetings and event planning are held on weekday evenings. It is assumed that mothers who attend these meetings have the option to leave their children with their husband or parents/in-laws. Single parents, however, must leave their children at the nursery during the meetings and then collect them after the meeting ends late in the evening. As a result, the child might start going to bed later. This results in the child feeling tired in the morning, creating a vicious circle.

It is a social norm that mothers should attend the PTA and nursery parents' meetings. Single fathers, for unknown reasons, are let off entirely from PTA duties. One time, when my husband, who had come over for a weekend, participated in the cooking at a nursery parents' meeting fair instead of me. The other mothers criticized me for this. I told them that I had been unable to attend the event due to work commitments, but they were indignant, saying, "Well, all of us have sacrificed our careers for our children." As someone who was raising children alone while working just as hard as my male counterparts or even more, I couldn't accept this attitude. With this mindset, society will always exclude women who want to pursue a career. Fortunately, there is an on-campus nursery. In my case, however, I couldn't enroll my child because the timing wasn't right. The great thing about this nursery is that all the parents are involved in the university and the nursery doesn't organize activities that require parent participation.

Why I battled on as a Solo Parent

I continued to pursue my career owing to my passion for academics, but that was by no means the only factor. I also felt a sense of duty as a woman academic. I thought about the message I would send to the next generation of women if I quit now. It's not that an academic job is better than other jobs in terms of pay or employment conditions. With the same academic qualifications, you could get a job in the corporate sector with better conditions. My university job entails plenty of overtime. This is particularly true during the entrance examination season. Because I finish work late every day, I would have to leave my child with my husband in Tokyo, and then after finishing a day of hard-work, I would go to Tokyo to bring my child with me. I would receive an allowance for handling entrance exam-related work, but this didn't even cover the transport costs; I had to make up for the shortfall myself! (laughter)

Financially speaking, it would have made more sense to find another job that would allow me to continue living with my husband; we would have been better off this way.

Despite everything, I was determined to stick by my career. I was driven in large part by a sense of duty; unless more women pursue

があると思います。私はニューヨーク州の研究所にいたんですけれど、女性が4割くらいいたし、もちろん子育て中の女性もたくさんいました。全然環境が違いました。これって、名古屋大だけの問題でも、大学だけの問題じゃないんです。日本全体をもっと改革していかなきゃいけないと思います。

自助グループを作ることの意味

当事者が自分たちでできることは自分たちでやろうって思うんです。大学は国からの予算がどんどん削られていますから、頼ってばかりはいられないじゃないですか。例えば、ネットワークでは新しく着任する女性教員が住まいを探す時に、「うちのアパートの3階空いているよ〜」みたいなことを事前に情報として共有しています。これ、ネットワークの重要な活動の一つになってきています。
それで、今名古屋大学の女性教員ばっかりが住んでいるアパートがあるぐらいなんです。これを大学が単身子育て用の官舎つくるとしたら、予算採りからやらなければいけないですよね。そんなの待ってたら、子どもが大きくなっちゃう。だったら口コミでこのマンション占領しちゃえ！みたいな感じなんです。

男性社会と女性教員のキャリア

研究者の世界では、何歳までにキャリアのどこまで行っていなければいけないみたいな、暗黙のルールがありますよね。うまくレールに乗れないと、もう戻れないんですよね。そのシステムが、ちょっと女性研究者がキャリアを続けることを難しくしているかなって思うんです。あとは、子育てを経験されている男性が、なるべく上にいるようになることですね。研究科長とか理事に子育てをしている男性がいたら、大変さを知っているだけじゃなく、どうしたら時間のない人たちが活躍できるのかを考えてもらえると思うんですね。私たちも、こうしたほうがもっと仕事できるんですけれどみたいなのがあるんですけれど、なかなか言えないんですよね。

研究者が子育てをするメリット

私、保育園から家まで帰るのに時間かかっちゃう時があるんですよ。例えば自転車に乗って家まで帰りながら「お月様きれいだね」って子供に言いながら農学部の茂みを通り過ぎたら、また見えた月を見て子供が「さっきのお月様とこのお月様は同じお月様？」って聞くんですよ。「同じだよ」って言ったんだけれど、「違うように見える」っていうんです。「じゃあもう一回観察してみよう」ってわざわざ戻って比較したりして。だからいつまでも家につかないんですよね（笑）。子供は疑問の塊。暮らしの中で、いろんなことを不思議に思って、疑問をぶつけてきます。子供って生まれながらにして科学者なんですよね。日々の疑問を一緒に考えることって、すごく楽しいし、研究者である親にとって子育てから学べることはすごく多い。そして、研究者を親に持つ子供は小さい時から科学に触れることができる。お互いがお互いから学べることがたくさんあるんです。（了）

3 研究にもプラス面あり！

ネットワークの研究へのプラス面は？

How Does Your Community Help Your Academic Career?

ネットワークにいる教員と子供を一緒に遊ばせながらの公園トークで、自分の専門外の研究について質問したりすることもあります。

私、工学系なんですがバイオの絡んだ研究をしているので、生物学について質問したり、実験のときに試薬が足りないことに気付いて、ちょっともらいに行っていい？って頼んで、保育園のお迎えで顔を合わせた時に使い方を教えてもらったり。日本では分野融合ってあまり進んでないけれど、案外こんなネットワークから生まれるのかもしれないですよ。

田川美穂
Miho Tagawa

未来材料・システム研究所（大学院工学研究科兼任）・准教授
Associate Professor, Center for Integrated Research of Future Electronics (additional post at the Graduate School of Engineering)

アメリカでの研究生活後、2012年より名古屋大学に着任。小学生と保育園児を持つ2児の母。夫、両親は別の地域で暮らすため、平日は単身子育て中。

After working as a researcher in the United States, Miho Tagawawa began working at Nagoya University in 2012. She is a mother of two daughters, one of who attends elementary school and the other a nursery. Her husband and her parents live far away, so she is a solo-parent during weekdays.

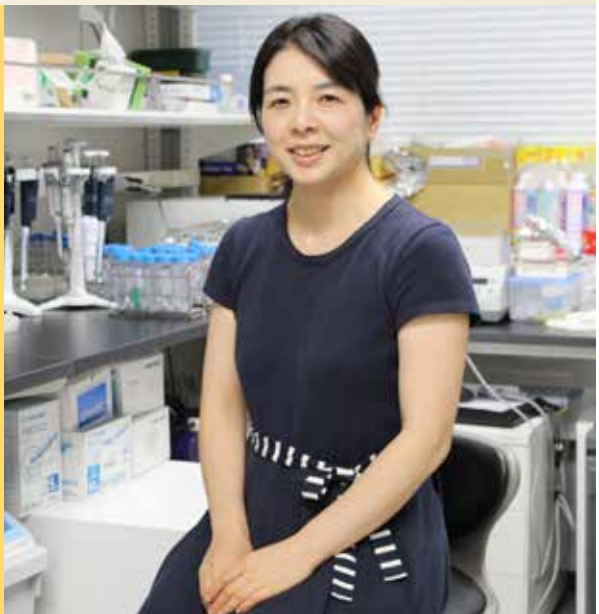
... Research has Some Benefits Too!

夫達に任せて出勤する場合もあれば、一緒に公園で過ごすことも。公園ベンチでノートPCを開いて授業準備等の仕事をする上川内と田川。子供を遊ばせるのは夫達。

Sometimes, the husbands look after the children when the women are at work, and sometimes, the women and their husbands spend time together in the park. In the picture, Azusa Kamikouchi and Miho Tagawa are sitting on a park bench doing some lecture prep work on their laptops. Meanwhile, their husbands play with the children.

The members bring their children to the park and chat among themselves while the children play. During these conversations, members ask each other questions about topics outside their expertise.

My expertise lies in engineering, but my research also involves biotechnology. So I sometimes ask biology-related questions to a community member, or if I realize that I don't have enough sample drugs for an experiment, I ask her to lend me some. Then, when I meet the member at the nursery, I ask her how to use the samples. Japan lags behind in interdisciplinary research. However, groups like ours might become instrumental in encouraging researchers to work with other disciplines.



their academic careers, the country would have no future. It was surely the same for the other members. All of us had a strong conviction that we should commit to our academic careers and pave the way for future women academics. While working for an institute in New York State, I noticed that 40% of the people there were women, and yes, many of them were raising children. The climate was completely different. The truth is that the issue extends beyond Nagoya University or beyond universities in general; we have to reform the country as a whole.

The Significance of Forming a Self-Help Group

I believe that we—the women academics—should take the initiative to support ourselves to the extent possible. Public funding for universities declines annually, so we cannot overly rely on subsidized programs. One of our key activities is to help women academics who have newly started work at the university find suitable accommodation. For example, a member might notify the person of a vacant apartment in her apartment house. This is becoming one of the important types of support provided by this community.

As a result, we now have an apartment house let out only to women academics working at Nagoya University. If this were to be a university-led activity, meaning that if the university were to provide accommodation for solo mothers, it would first have to secure a budget. By the time the accommodation is finally provided, the children would have already grown up. That's why we prefer to take action ourselves. Using word-of-mouth networking, we aim to secure places where we can live communally; we find a place and say, "Let's monopolize this place for our members!"

Women's Academic Careers in a Male-Dominated Society

The academic world has unspoken rules governing the age at which you ascend each rung of the career ladder. Fail to stick to these rules, and you can never get back on the ladder. I would argue that women academics are somewhat disadvantaged by this system. It would help if more male academics in senior positions had parenting experience. If chief researchers or faculty directors have childrearing experience, for instance, they will understand the challenges of parenting and think more about ways to assist the careers of time-deprived academics. We have our own ideas about how we could get a lot more work done, but we can hardly talk about this issue with them.

The Academic Benefits of Parenting

The academic world has unspoken rules governing the age at which you ascend each rung of the caree Sometimes, the journey home from the nursery takes a while. For example, one day, I was heading back on my bicycle with my daughter riding with me. As we passed by the shrubberies around the School of Agricultural Sciences, I pointed out how pretty the moon looks to my child. After we left the grounds, she asked me whether the moon in the sky was the same as the one she had seen before. "It's the same one," I told her. "No, it looks different," she replied. So we stopped and went back to the shrubberies to compare the two moons. Carrying on thus, it felt like we would never make it back home! (laughter) Children are inquisitive creatures. They feel curious about several things, so adults get bombarded with all sorts of questions. Children are natural scientists, aren't they? It's great fun to spend time with your child thinking about why certain things are the way they are, and as an academic, there is so much you can learn from your child. Moreover, children with a parent in academia will encounter science from an early age. The parent and child can both learn from each other.

子育て中の女性研究者に聞く!

単身赴任子育ての傾向と対策

Interviewing the Mother Academics! Trends and Measures for Solo Parenting

単身赴任中の女性研究者の間に口コミで広がる、名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク。今回その中から6名の女性教員のみなさんのランチ会に潜入し、子育て単身赴任をしている事情や、ネットワークの活動、私生活や研究・教育活動、女性研究者のキャリアについてのホンネを伺った。間違いなく、名古屋大学には未来の日本の研究を元気にするためのヒントがある。

We had an opportunity to attend one of the community lunch meetings, during which we interviewed six of the community members. The women spoke frankly about their experiences as solo parents, their activities in the community, their private and professional lives, and their careers as women academics. We were left with no doubt that the initiatives of the women academics at Nagoya University offer suggestions for invigorating Japanese academia.

A型インフルエンザ、集まれ!

―メンバーの間ではどうお互い助け合っているんですか?

佐々木　誰かが「こんな問題があるんだけれどどうしたらいい?」ってメールを投げて、それにメンバーが返信します。お互いに「自分のところはこうでしたよ」って経験の共有や、アドバイスをしあったり。

田川　あと、メンバー同士で「今日の子供のお迎え、分担しましょうよ」と連絡しあったり。私と上川内さんと田中さんには同じ小学校1年生の子どもがいて、共有できることも多いんです。

田中　そう、小学校の情報共有がすごく大事なんですよね。

上川内　小学校のPTAって、暗黙のルールがいろいろあるんだけれど、うちは最初の子だから学校の事情が全然わからなくて。田中さんが経験者だからいろいろ聞いたりしてます。

佐々木　ただのワーキングママじゃなくて大学教員ママのグループだってところが重要。大学の会議や研究者特有の急な事情で帰りが遅くなったりしても、細かい事情を話さなくても分かり合えるから気楽なんです。違う業種だと「私の職場ではちがいます」とかみ合わず、疲れて終わっちゃうときがあるから。

上川内　そうそう。大学の講義は何があっても絶対に休めない、とか、抜けられる会議と絶対に抜けられない会議があるとか。大学教員っていろいろ特殊な事情があるから(笑)。

佐々木　あと、ちょっと研究者らしくて面白かったのは、インフルエンザが流行ったとき、田川さんが「うちの子A型のインフル

All Those with Influenza Type A, Gather Together!

— How do members support one another?

[Narie] Someone sends an email saying, “What should I do about this problem?” and the other members reply. Each member will share their experience and offer advice, saying, “This is how we dealt with it in my case.”

[Miho] And then, we sometimes contact each other to arrange pick-ups for the children. Azusa, Noriko, and I have Grade 1 elementary school children, so we help each other out in the pick-ups and share our experience to a great extent.

[Noriko] Yes, it is important to keep in touch about each other’s children’s school situation.

[Azusa] An elementary school’s PTA is a minefield of tacit rules. My child is my first child, so I had absolutely no idea of what to expect at the school. Noriko is more experienced in this regard, so I seek her advice on various matters.

[Narie] It’s important to remember that we are not just a group of working mothers; we are a group of university teacher mothers. What makes our community such a great source of comfort is that when you have to work late, because of a meeting or say some other circumstances particular to the academic profession, you can feel reassured that the other members will understand your situation without you having to explain the details. If we were from different professions, we wouldn’t see eye to eye, and others could say, “Well, it’s different where I work.” You would just end up feeling exasperated.

[Azusa] Exactly. You can’t excuse yourself from your allocated lectures, and while there are some meetings that you can avoid, there are others that you absolutely cannot. You see, this job has some unique features! (laughter)

[Narie] I’ll give another example, and this is interesting because it’s so typical of an academic. When there was an influenza outbreak, Miho sent a message saying, “My kid’s got a type A flu virus. Do anyone else’s kids have type A flu? Let’s take care of all those with type A flu together!” (laughter)Two people with the same type of influenza aren’t going to infect each other, right? So she said, “All those with type A gather together! All those with type B gather together!”

[Miho] Yes, I remember that. A small child gets sick so often. You get desperate because caring for a sick child prevents you from working. A male colleague, who doesn’t know a thing about parenting, said,

東京大学工学部勤務を経て、2歳の長男と9ヶ月の次男と名古屋大学に単身赴任してきた鳴瀧さん。会社員の旦那さんとの同居時代も、乳児の子育てをしながらの研究生活は大変だったそう。ネットワークとは着任決定前から繋がり、先輩の子育て単身赴任教員と情報交換をしながら新生活の準備ができた。生活は安定しているが、もっと仕事をするために、いかに時間を作るかが今の悩み。

After working at Tokyo University's Faculty of Engineering, Ayae Narutaki took up her post at Nagoya University and moved to Nagoya, bringing along her two-year-old and nine-month-old boys. Even when she lived with her husband, a company employee, Ayae found it tough to cope with her academic work while caring for a baby. She got in touch with the community before arriving at Nagoya and gathered a lot of useful information from solo-parenting academics, which helped her prepare for her new life. Ayae has achieved a stable livelihood. However, she feels that her current challenge is figuring out how to free up more time to do more work.

鳴瀧 彩絵
Ayae Narutaki

名古屋大学大学院工学研究科
応用物質化学専攻・准教授
Associate professor, Materials Chemistry, Graduate School of Engineering , Nagoya University

エンザなんですけど、誰かA型の人いますか？一緒に面倒見ましょう」って呼びかけた(笑)。同じ型のインフルエンザなら感染しないからね。それで「A型集まれ！」「B型集まれ！」って呼びかけて集まって。

田川　ありましたねー。子供が小さい時って本当に病気ばっかりで、本当に仕事できないから必死なんです！でも、育児を知らない男性の先生は「なんか、お子さん病気ばっかりしてない？大丈夫？」とかって言われるんですけど(笑)。

田中　それ、私もしょっちゅう言われます(笑)。

田川　あのー、そうじゃなくて、子供ってそれぐらい病気するもんなんですよと(笑)。育児してない人にはわかんないんですよね。

―どうやってネットワークを知りましたか？

鳴瀧　私が名古屋大学に着任した時は、長男が2歳で次男が9カ月っていう状況だったんですけど、夫とは別居になるし、こんな小さい子供を連れてやっていけるのかって迷っていた時、同じように単身赴任子育てをしている女性教員の方々から着任前にたくさんメールが届いたんです。日常生活はこんなだよ、住む場所はこのあたりがいいよって。教授が男女共同参画室に連絡してくれて、そこからネットワークに繋いでくれたんですね。だから、すごく安心して着任できました。しかも今、佐々木さんと同じマンションに住んでいるんですよ。何かあったときに頼れる人が近くにいたほうがいいからって。

―それは心強いですね。

鳴瀧　研究室の立ち上げもすごくスムーズでした。大学教員がキャリアアップするときって、全国で探さないとポストがないし、一度チャンスを逃すとその先数年は回ってこない。でも大きな決め手は名古屋大学の研究環境が良かったからだと思います。

単身赴任に必須な家族のサポート

―旦那さんはどんなリアクションでしたか？

鳴瀧　驚きませんでした。やりたいことを応援するから、正直に気持ちを話してほしいって言われて、じっくり話をして。夫は東京で会社員をしていて、毎週末名古屋に来て一緒に過ごしています。

田川　うちも、夫が自分が子供を引き取ってもいいよって言ってくれました。子供が母乳しか飲

"Your child's sick again? She seems to be sick all the time. Is everything okay?"(laughter)

[Noriko] I've received comments like that too! (laughter)

[Miho] I want to tell them that it is perfectly normal for children of that age to get sick frequently! (laughter) People with no experience of parenting don't understand this.

―How did you find out about the community?

[Ayae] When I accepted the job at Nagoya University, my eldest boy was two and the younger boy was nine months old. I had to live separately from my husband, and I was unsure whether it would be feasible to take such young children with me. But I then began to receive many emails from women academics in the same situation. They advised me on day-to-day matters and on where I should live. A professor contacted the Center for Gender Equality for me, and from there, I got in touch with the community. I was, therefore, able to take up my post with great peace of mind. And another thing, I now live in the same apartment house as Narie. It's great to know that I've got someone close by to rely on.

―That must be reassuring.

[Ayae] I was also able to start my lab/office smoothly. If you want to advance to the next rung of the academic career ladder, you have to look for suitable posts all over the country. If you let an opportunity pass, it will be years before another comes along. However, the factor that made me decide to accept a job at Nagoya University was the university's excellent research environment.

The Importance of Family Support

―How did your husbands react?

[Ayae] My husband didn't seem surprised or shocked. He asked me to be honest about what I wanted, and said that he would respect and support my choices. So I talked through my decision to take the job in Nagoya University. He works for a firm in Tokyo, so he visits me in Nagoya on weekends.

[Miho] My husband was supportive too. He told me that he would take care of the children if I wanted. I thought that it wouldn't be feasible as my youngest was still breastfeeding. So I said that I would take the children. But his supportive attitude was a major factor in me deciding to take up the post.

―Do you know anyone who was unable to take an excellent job opportunity due to family commitments?

[Azusa] I know of quite a few women who limit their job search to Tokyo and its peripheries because their

めなくて、結局無理だったから私が引き取ったけれど。夫のサポートは大きな決め手になりますね。

―せっかくポストがあっても、家族の事情でチャンスをつかめない人も周りにいますか？

上川内　やっぱり、夫が絶対一緒に住んでほしいと言うから東京近辺でしかポストを探せない方はけっこういます。それはそれで、家族一緒に住めて幸せだと思いますけれど。

田川　どうしても夫婦で研究者の家庭では女性のほうがパーマネントポジションを諦めるケースが多いですよね。または別の仕事に就くとか。

佐々木　このネットワークのメンバーの夫はかなり協力的な方ばかりですよね。

田川　うちは夫も研究者ですが、週末中に夫がいるときは食事の準備、買い物、子どもの面倒、全部夫がやります。夫と自分の親の協力は単身赴任子育ての必須要件。子育ては家族みんなで協力しなきゃって感じてくれているからこそ、単身赴任が成り立っていると思います。

上川内　うちの夫と田川さんの夫も仲良しで、週末連絡を取り合って一緒に子供を遊びに連れて行ってくれたりするし、最近、うちの母と田川さんのお母さんまでお互いに連絡を取りあっています。親世代が友達になると、さらにいいですよね。

―家族3世代、すべてのレイヤーがつながって協力しあって子育てしているんですね。

無意識のジェンダーバイアス

―男性の単身赴任教員はいないんですか？

佐々木　男性が子供を連れて単身赴任するケースはすごく少ないから。ちなみに、三宅さんは夫に子供を預けて単身赴任ですよね？

三宅　そうです。私が単身赴任をすることで、足りないところを家族みんなで補いあい、一人一人が成長する機会になりました。ただ、家族の負担は想像以上に大きく、2年ちょっとで戻ってくることになりました。当時小学校高学年だった娘に「お母さんが仕事で家にいないことを友達に言わないで。変な家って思われたくないから。」と言われハッとさせられました。子どもには子どもの気持ちがあり、「家族の形」というものが彼らにも浸透しているのだと。女性が社会で活躍

husbands insist that they live together. Granted, it might be nice for a family to live together under the same roof.

[Miho] When couples in academia stay together, the wife usually sacrifices a permanent position. Or she gets a non-academic job.

[Narie] Our members generally have very supportive husbands.

[Miho] My husband is an academic as well, but when he is home on weekends, he takes charge for preparing meals, shopping, and looking after the children. Support from your husband and your parents/in laws is an essential requirement for solo parenting. Living separately from your husband will only work out if everyone in the family is prepared to lend a hand in parenting.

[Azusa] My husband and Miho's husband are friends. They get in touch on the weekends and take the kids out to play. Recently, Miho's mother and mine have become friends too. When the older generation becomes friends, it makes things even easier.

―So your parenting benefits from inter-family connections at three generational layers.

Unconscious Gender Bias

―Do you know of any male academics in your situation?

[Narie] It is extremely rare for a man to take the children and raise them as a solo parent. By the way, didn't you leave your children with your husband, Keiko?

[Keiko] Yes. Since I moved out to take up my post, all the family members have helped and complemented one another. This has proved to be a growth opportunity for everyone concerned. That said, the burden on the family was greater than I expected, so our child came back to stay with me a couple of years later. At the time, my daughter was in the upper grade of elementary school. She told me that she didn't want her friends knowing that I don't live at the family home due to my work. Apparently, she didn't want her friends to think ill of the family. This hurt me with deeply. Children have their own ideas and feelings, and it appeared that my daughter had internalized social norms about the family. This is one of the issues we need to address if women's social positions are to improve.

[Miho] I agree. When children absorb social biases and begin to believe that their family is abnormal because the mother lives elsewhere, they can suffer

お茶の水女子大学勤務後、研究者である旦那さんの名古屋大学着任と同時に特任で赴任、その後男女共同参画室に着任した佐々木さんは、女性教員のために国内大学初である学内学童保育所の設置に尽力し実現。現在は研究職に戻り、教授である旦那さんのラボで准教授を勤めるかたわら、アドバイザーとして新しく着任する女性研究者を支え、ネットワークとの橋渡しをしている。

After working at Ochanomizu University, Narie Sasaki was provided a special appointment at Nagoya University at the same time that her husband took up a post there. Subsequently, she started working at the university's Center for Gender Equality. She has devoted herself to supporting women academics and established Japan's first on-campus nursery. Having returned to academic work, she now works as an associate professor at her husband's lab/office. Alongside her duties, she advises women who are about to take an academic post at Nagoya University, and she acts as an intermediary for the community.

佐々木 成江
Narie Sasaki

名古屋大学大学院理学研究科
生命理学専攻・准教授
Associate professor, Division of Biological Science, Graduate School of Science, Nagoya University

海外での研究員を経て、子育てをしながら研究生活を送ってきた経験を活かし、3つの国立大学法人の男女共同参画室の特任教員として大学での支援制度作りに従事。その間、夫の単身赴任（母と子で暮らす）と自身の単身赴任（父と子で暮らす）を経験。夫も研究者。現在は、研究員として植物の研究に従事する傍ら、より現場に近いところで、支援者と研究者の両方の立場から有効な支援策を模索している。

After working as an overseas academic, Keiko Miyake became a specially appointed professor at the gender equality offices of three universities. In this capacity, she has helped develop university support systems, drawing on her experience of working as an academic while raising a child. At one stage during this period, her husband lived separately for his work, and she lived with her child. At another stage, she herself lived separately, leaving her husband and her child to live together. Keiko's husband is also an academic. Along with pursuing her research in plants, Keiko examines ways to increase the effectiveness of university support. She focuses in particular on catering more closely to the needs on the ground and balancing the perspectives of the support teams with those of the recipients.

三宅 恵子
Keiko Miyake

名古屋大学大学院理学研究科
生命理学専攻・研究員
Researcher, Division of Biological Science, Graduate School of Science, Nagoya University

するためには、このあたりのことも課題ですね。

田川　本当にそうだと思う。子供が社会的なバイアスを学んでしまい、「お母さんが家にいない家庭は普通じゃない」って傷ついてしまうことがある。私も保育園のバザーの準備に参加しなかったら、娘に「ママはどうして来ないの？みんなのママは来てるのに」って聞かれたことがあるんです。

上川内　授業参観もそう。娘から「なんで来ないの？」って聞かれて、「うちは、お母さんも授業があるから行けないの」って答えた。そしたら、「なんで人の授業見て私の授業は見てくれないんだ」って言うんです（笑）。

田川　同じ。うちの子もそれで泣いちゃった。でも、共働きの家庭の数がもっと増えれば「自分だけ違う」って寂しさはないはずでしょう？どのお家のママもお仕事で来れないわけだから。

佐々木　うちの娘も一度、「うちにお母さんがいる子がうらやましい」って言ったことがあったんです。だから私、「でもママがずっとお家にいたら、学校から帰ってきてすぐ『宿題した？お勉強は？』って聞くよ。それでもいいの？」って言ったら、「嫌だ。働いてていい」って（笑）。

上川内　子供が疑問に思って質問して来た時の答え方ってすごく大事ですよね。

佐々木　お母さんが働いているのはかっこいいってイメージを持って欲しい。逆に、他のお家ではPTAに母親しか来ない、お弁当も母親がいつも作ってるってことを、子供が「あの子のお家はお父さんがなにもしないのって変だよね」って気づけるように育てたいなと思ってる。

「キャリアサポート」の意識のズレ

田中　子育て中の女性のキャリアサポートって、少しずれているなと思うことがあるんです。私はポスドク研究員や企業研究員を転々としている時代に出産と子育てを経験しました。妊娠を理由に雇用を打ち切られてしまった経験もありますが、逆に子育て中に「福利厚生」と称して仕事を免除されたり、楽な仕事に移された経験もある。私は研究がしたいし、子育て中でも仕事をしたいから大変でも働いているのに、やりたい仕事ができなかったら意味がないんだよ、って思っていました。

as a consequence. I had a similar experience when I didn't participate in the nursery's jumble sale. My daughter said to me, "Why didn't you come? Everyone else's mom came."

[Azusa] I had this experience when I didn't attend the school's open day. My daughter asked me why I didn't attend. I told her that I had my own classes to attend to. She then asked, "How come you attend someone else's class but not mine?" (laughter)

[Miho] Me too. My daughter cried because I didn't attend. But if Japan had more two-parent working households, then our children wouldn't feel so marginalized; they would see that several other mothers don't turn up to these events due to their work commitments.

[Narie] My daughter once told me that she envies children whose mothers stay at home. I said to her, "Yes, but just imagine what it would be like if I was at home all the time. After you return home from school, I would constantly badger you about doing your homework. Would you like that?" My daughter said, "No way! It's better that you keep working!" (laughter)

[Azusa] When children ask you about something they are curious about, the way you reply is all-important!

[Narie] I want children to think that working mothers are cool. Conversely, they should also think it odd if only the mother attends the PTA or only the mother prepares the packed lunch; they should be thinking, "That kid's got a weird family—the father never does these things."

Misconceived "Career Support"

[Noriko] The existing system of career support for mothers seems outdated for present-day mothers' real needs. I gave birth and began childrearing when I was moving from one post to another as a post-doctorate researcher and corporate researcher. I was asked to leave a job because of my pregnancy. On the other hand, while parenting, I was excused from certain duties at work and reallocated to an easier task position, all in the name of employee welfare. I was unhappy about this. I wanted to pursue research and take on challenging work despite bringing up my child. I felt that working was futile if it brought me no job satisfaction.

[Narie] They transfer you to a position that's cushy but dissatisfying. As well-meaning as this measure

佐々木　楽だけどやりたい仕事じゃないところに移動させられてしまう。親切なのかもしれないけれど、バリバリ研究してキャリアアップしたい女性にとってはその配慮はズレている。

田中　そうそう。それじゃ全然キャリアサポートになっていない。キャリアアップと称して職分を上げてお給料を増やしてくれたって、仕事が面白くなければ意味がない。結局満足できずに、一念発起して名古屋大学に子連れ単身で来ました。

―ご家族の反対はありませんでしたか？

田中　実は単身赴任の話が来たのは2回目で、最初のときは義母に反対されて断念しました。でもどうしても諦めきれなかったし、今回が無理ならもう先はないと思ったから、説得を重ねました。だって、夫は子どもを置いて単身赴任していたことがあるのに、私だけ反対されるのもおかしいと思ったのです。実際に単身赴任をしてみたら、逆に家族にとっても良い効果があったんですよ。以前は週末に家から出なかった夫が子どもをプールや公園に連れて行ったり、ご飯まで作ってくれるようになって。びっくりしました。

佐々木　いつも会えないからこそ、家族のありがたみが増すんですよね、きっと。

優秀な女性はまだ余っている

―弊社は最近、女性社員率が8割に達しました。女性のほうが優秀でモチベーションも高く、給料よりも仕事自体を楽しんでいるように見えます。

上川内　それはつまり、できる女性がまだ世に余っているっていうことですよ。男性で優秀な人ももちろんいるけれど、優秀な女性はまだ埋もれている。今確保したもの勝ちかもしれない。

佐々木　男性の場合、働かないっていう選択肢がないから、職場は優秀な人からそうでない人まで全部包括しなきゃいけないんですよね。本当はやる気のある女性にもっと働いてもらって、代わりにやる気のない男性はお家に置いておくのがいいんだと思うんだけど（笑）。

田川　優秀な女性は、お家で子どもと2人っきりでじっとしているよりは外に出て活躍したほうが、子どもにとってもいいと思う。

佐々木　子どもが2ヶ月で復帰して保育園に預けていた時、学生がマウスの母子分離の実験

may be, it misses the mark for women who are devoted to their research and want to advance their careers.

[Noriko] Exactly. It offers no real benefit to those who need career support. In the name of career development, they promote you to a higher position and raise your salary, but all of this is meaningless if the work itself isn't interesting. Dissatisfied with my job, I resolved to take a job at Nagoya University and to live separately from my husband with the kids.

—Did anyone in your family oppose your decision?

[Noriko] Actually, the offer from Nagoya University was the second offer I received that required me to make up my mind to take my kids and live separately from my husband. When the first offer came, my mother-in-law voiced opposition, so I gave up on the idea. But then I felt that I just couldn't abandon the plan. I felt that I wouldn't get another opportunity like this (referring to the second offer), so I tried to persuade her of the idea. My husband had earlier lived separately from the family home for his work, and I thought that it was strange that I alone should encounter opposition for doing the same thing. Living separately proved beneficial to the family too. Previously, my husband hardly ever left the house during the weekends. But I was pleasantly surprised to find that he has now started taking the kids swimming or to the park, and even started cooking meals.

[Narie] I guess that when you can't see each other all the time, it makes you appreciate your family all the more.

Still a Surplus of Talented Women

—My company now has an 80% female workforce. It seems that women are more motivated than men and prioritize job satisfaction over pay.

[Azusa] In other words, there is a surplus of talented women. Of course, there are plenty of talented men as well, but there are even more talented women whose talent goes wasted. The organizations who can attract this talent will have a competitive advantage in the future.

[Narie] Men do not have the option to not work, so workplaces consist of both competent men and those who are not so competent. I say that the highly motivated women should be allowed to work to their full potential and that the unmotivated men should stay at home! (laughter)

[Miho] Several talented women spend all their time at home caring for their children. But it would bene-

ポスドク時代に妊娠・出産を理由に大学での任期付ポストを諦めなくてはならなくなり、その後も日本学術振興会特別研究員（RPD）、企業研究所を転々と渡り歩いてきた経験を持つ田中さん。名古屋大学にキャリアの最後のチャンスをかけて2人の子供と単身赴任したところ、旦那さんが育児や家事に協力的になってくれるという素敵なサプライズが。研究キャリアを絶対に諦めたくない女性研究者を支える仕組みが日本にもっと整うことを願う。カクタスが運営する2016年度エディテージ研究費に採択された際ネットワークを紹介をいただいたことが今回の企画につながった。

After leaving a fixed-term academic post due to her pregnancy, Noriko Tanaka was offered a Restart Postdoc Fellowship from the Japan Society for the Promotion of Science, after which she worked at several corporate research institutes. She then accepted a job at Nagoya University, perceiving this as her last opportunity to build a career. After moving to Nagoya with her two children, she was pleasantly surprised to find that her husband was supporting her with parenting and domestic chores. Noriko wants Japan to have better systems for supporting women who are determined not to abandon their academic careers. When she was selected for the 2016 Editage Grant by CACTUS, she introduced the Researchers' Community for Child Care Support at Nagoya University in her interview.

田中 憲子
Noriko Tanaka

名古屋大学総合保健体育科学センター
体育科学部・准教授

Associate professor, Research Center of Health, Physical Fitness and Sports Division of the Science of Physical Fitness and Sports, Nagoya University

名古屋大学の女性PI採用枠第1号として、36歳の若さで教授として着任し、娘さんとお母さんを連れて単身赴任してきた上川内さん。旦那さんも別地域の大学に勤務する研究者。同じく単身子育て中の田川さんと出会い、ネットワークを立ち上げた。家族の理解とサポートが単身赴任の必要条件だったという。夫婦で子供を大学や学会に積極的に連れて行き、子育てする姿を学生に伝えている。

Azusa Kamikouchi accepted a job at Nagoya University at the age of 36, following the university's recruitment drive for female principal investigators. To take up her post, she relocated from the family home with her daughter and mother. Her husband works in a university in another part of Japan. At Nagoya, Azusa met Miho Tagawa, who like her, was solo-parenting, and they decided to form the community. Azusa says that support and understanding from the family are essential conditions for living separately for work. Along with her husband, she actively brings the child to the campus and academic meetings. In doing so, they are setting an example of parenting for the students.

上川内 あづさ
Azusa Kamikouchi

名古屋大学 大学院理学研究科
生命理学専攻・教授
Professor, Division of Biological Science, Graduate School of Science, Nagoya University

についての論文を持ってきてくれたんです。母親マウスを1日何時間か子どものマウスから分離すると普通より多く子供にスキンシップするようになって良いんですって。生物学的にも証明されているから大丈夫ですよ、って言ってくれて。そう言われてみれば、保育園に迎えに行くと、預ける前より子どもがかわいく感じた(笑)。

田川　子どもを預けていると、その分子どもと一緒にいられる時間をすごく大事にしますよね。

上川内　そう。いいことも色々ある。

佐々木　昔、仕事が忙しすぎてもう子どもを産めないかもって悩んでいたら、女性の大先輩の先生たちに「何言ってるの、産めるわよぉ!」って言われたんです、こう、バーンと背中を叩かれてね(笑)。「子どもはあなた一人の子どもじゃなくて、社会の子なのよ。自分一人で育てようだなんて偏った考え方はだめよ」って。

上川内　わかります。うちの子も、いろんな人に育ててもらう計画ですから。

佐々木　そうそう。こんな自分のコピーを作るなんて怖いと思って。いろんな人に育ててもらって成長するほうがいい。うちはシルバー人材センターの方に家に来てもらって、家事や帰宅時の子供の世話を全部やっていただいているんです。子育ての問題は、地域に擬似家族を作ることで解決すると思う。

田川　子供って勝手に成長しますからね。放っておくと子供同士でどんどん遠くに行っちゃう。

佐々木　うちの子、この間放っておいたら勝手にお友達とマシュマロを作って道で人に売ってたんですよ。1円で売れたって喜んでた(笑)。

上川内　1円は安すぎて、買ったほうも食べて大丈夫か不安なのでは (笑)。

佐々木　親がいたら絶対止めたんだけど、本人達は「売れたー!」って喜んでた(笑)。子どもって予想もつかないことをしますよね、本当に。

意外に大変!単身赴任の経済問題

―単身赴任で子育てしている教員ならではの共通の悩みって、なにかありますか?

佐々木　大学教員の単身赴任のけっこう大きな問題は、実はお金に余裕がないことなんです。ダブルインカムとはいえ、住居を2つ維持するだ

fit the children if these women leave their homes and use their talent.

[Narie] When I returned to work two months after giving birth and having sent my child to nursery, one of my students showed me their dissertation. It was about a study in which mother mice were separated from their litters. The results indicated that a certain period of separation each day had a beneficial effect: the mother mice developed a closer relationship with their litters compared to other mother mice who had not been separated. So the student told me not to worry about living apart from my child because, after all, biological evidence proved its benefits. Sure enough, when I collected my child from nursery, I found that she was even dearer to me compared to when I had dropped her off! (laughter)

[Miho] When you spend time apart from your child, leaving the child at nursery, it makes you value the time that you spend together all the more.

[Azusa] That's right. There are all sorts of benefits.

[Narie] In the past, I was so overworked that I doubted whether I could really have a child. My supervisor patted me on the back, saying, "What are you saying? Of course, you can have a child! Children don't belong to you; they belong to society. It's wrong to think that you can bring up a child on your own."

[Azusa] I know what you mean. I understood as well that parenting is something you do with the support of various people.

[Narie] True. The idea that you merely create a copy of yourself is disturbing to me. It is much better to think that many people help the child grow. At home, someone from the elderly employment center does all my housework and looks after my daughter when she returns home. You can solve parenting issues by creating a family for the child in the community.

[Miho] Children grow up on their own, don't they? Leave them to it, and they will go farther ahead.

[Narie] When I left my daughter to her own devices, she made marshmallows with her friend, and they sold them in the street. She was delighted when they sold marshmallows for 1 yen! (laughter)

[Azusa] 1 yen? That's far too cheap! I wonder if the people who bought them felt awkward about eating them! (laughter)

[Narie] As parents, we would have surely put a stop to it if we were there, but they were so happy to have sold their marshmallow (laughter). You really have no idea what children are going to do next.

Money Matters: A Surprisingly Tough Problem

けでなく、お互いに行き来するための交通費がばかにならない。大学は単身赴任は自己都合という扱いですから、企業みたいに単身赴任手当がつかないんです。

上川内　うちの1年間の新幹線代、調べてみたら100万円超えていました！

田川　うちは200万円いきましたよ！手伝いに来てくれる実家の母と、夫と、2人分だから。

佐々木　子どもが病気でもしようものなら、ベビーシッター代か両親の交通費で1日1万は飛んじゃう。だからね、今考えているのは単身赴任教員用の「シェアハウス」を作ることなんです。

―え？シェアハウスですか？

佐々木　単身赴任子育て中の教員がみんな同じ1棟のマンションに部屋を借りて住むんです。マンションの1戸はみんなでお金を出し合って共同スペースにしておいて、子どもの面倒とご飯を作ってくれるシルバー派遣の方を一緒に雇うの。子供の送り迎えも当番制にして、学校から帰って来た子は共同スペースでシルバーさんに遊ばせてもらって、ご飯を食べさせてもらう。これ、最高じゃないですか？

鳴瀧　それ、すごくいい！

田川　大学が用意してくれるのを待っていられないですからね！自分たちでつくっちゃうんだ。

佐々木　そう。一部屋ずつ徐々に名古屋大学の教員で占領していって、最後にその建物自体を占拠するっていうのが、私の野望なんです（笑）。

三宅　すごい構想だね！子供が大きくなったら、新しく来た若いお母さん教員に部屋を譲るっていうのもいいかもね。

佐々木　それ、いいね！ベビーシッターや子供の送り迎え、家事だって、子供が1人でも複数でもかかる労力とお金は同じなんだから、一緒に住んでつながりあって、お互いに助け合うっていうシステムができたらいいと思うんですよ。

「子連れで子育て」に限界はない

―大学教員のお仕事では「子連れで仕事」はどこまで可能なんでしょうか？

田川　私、2人目を出産した時は博士課程の学生の論文指導があって、その時は生まれたばっかりの子どもを抱っこしながら学生に「そうじゃなくて、こうやって」、「○○○○って書いて」って

アメリカの研究機関に夫を残し、幼い娘さんと2人で名古屋大学に単身赴任してきた田川さん。着任時にはお腹に2人目の子を妊娠していて、　名古屋でワンオペ育児中に出産し、産後すぐに新生児を抱えて復帰という偉業を達成。　所属する工学部は男性社会で、深夜勤務や休日出勤は当たり前の文化。後進の女性教員の数を増やすことで、研究者の働き方が変わることが願い。

Upon accepting her post at Nagoya University, Miho Tagawa moved to Nagoya with her young daughter, leaving behind her husband to continue his work at a U.S. research institute. At the time, she was pregnant with her second child. While solo-parenting her daughter, her second child was born. Soon after, she heroically returned to work with the newborn. The engineering department in which she worked was male-dominated, and she had to frequently work late and on days off. Miho believes that the workplace culture will change if more women take jobs in academia.

田川 美穂
Miho Tagawa

名古屋大学大学院工学研究科
マテリアル理工学専攻・准教授
Associate professor, Department of Materials,Physics and Energy Engineering, Graduate School of Engineering, Nagoya University

―Do you face any concerns that are particular to solo-parenting academics?

[Narie] One such problem is not having too much money to spare. Despite having a double income, we have to maintain two homes, and the transport costs for visiting each other are not small. Unlike companies, universities do not provide any allowance because they consider separate living arrangements as a matter of personal choice and convenience.

[Azusa] I figured out that I spent over a million yen on shinkansen trips in one year!

[Miho] I spent over two million yen! I have to arrange travel for two people: my mother, who comes to help me out, as well as my husband.

[Narie] When the child takes ill, I have to hire a babysitter or arrange for one of my parents to come over, which means shelling out some 10,000 yen in one day. This is the reason why we are thinking about home-sharing options for academics in our situation.

―Home-sharing?

[Narie] All the solo-parenting women academics can rent an apartment in the same apartment house. I reckon that we should all pitch in to rent an apartment that we can use as a shared space. We can then hire people from the nearby elderly employment center to look after the children and cook them meals. We can take turns to drop off and collect the children. After school, the children can come to the shared space and play and eat under the supervision of the people from the elderly employment center. Don't you think that's a great idea?

[Ayae] That would be wonderful!

[Miho] We can't wait for the university to organize this; we have to do it ourselves.

[Narie] Exactly. My dream is for us to occupy one apartment after another until we have monopolized the entire building or our members! (laughter)

[Keiko] That's a great idea! When your kids get older, you can then hand over the apartment to new mother academics.

[Narie] That would be great! Even if you have only one child, you still have to spend energy and money for things like hiring a babysitter, picking up and dropping off the children, cleaning, cooking, and everything else. But if everyone lives in the same place, you can help each other out in these things. I wish for such a system to be created.

No Limit to Bringing Your Child to Work!

―How often can you bring your child along to your workplace?

[Miho] After I gave birth to my second daughter, I

口だけで指導していたんですね(笑)。研究は、子供の成長を待てないですから。そうやって学生の後ろに立ってあれこれ言うだけでも、ちゃんと研究って進むんですよね。

上川内　私も夫も、学会の講演は子ども連れでやっています。講演会場の席に座らせておくんですけど、子どもはちゃんと聞いていて、両親が家でスピーチの練習をしているのを見て覚えているから、「あ、今のとこ間違った!」って指摘してきて、会場の人たちがうふふってみんな笑ったりして(笑)。

佐々木　ゼミも普通に子連れでできますよね。以前にお茶の水女子大学にいた時はもっとすごくて、子供を修論発表会や論文審査会に連れていって授乳しながら学生に質問したりしましたよ (笑)。

―質問しながら授乳・・・。かっこいいですね。さすがお茶大。

田川　うちの上の子は、大学の会議に一緒に出たりもしています。もちろん子育てしながらできない仕事もありますよ。集中度の高い仕事、論文を書くとか、グラントの申請書を書くとか。そういうのは子供を夫に預けられるときにまとめてやることにして、自分で仕事にランク付けするんです。そして自分が使える時間に効率的に配分していくんです。

佐々木　とりあえず子どもを連れて行っちゃうことがポイントなんですよ(笑)。やってみると意外とできちゃうから。それに、誰かが子連れで働いているのを見たら、自分もできるかもと思うじゃないですか。

―皆さんが勇気を出して子供を仕事に巻き込めば巻き込むほど、他の人が楽になるんですね。

上川内　少しずつ、みんなの心理的なハードルを下げていきたい。私は休みの日にも子どもを研究室に連れて行くことがよくあるんです。子どもは学生に遊んでもらえて喜ぶし、私の仕事も捗るし。でもそれだけじゃなくて、男子学生にも女子学生にも、自分の姿を見て考えて欲しいという思いもある。何かを感じてくれれば、未来はきっといい方向に変わるかもしれない。

三宅　女性研究者は出産や子育てに時間を取られて男性より業績が溜まるのには時間がかかるけれど、人生の後半で追いついて、追い越せると思うんです。

上川内　女性の方が長生きだしね。

佐々木　だから「仕事を辞めないこと」、それが一番大切だと思います。低空飛行でもいいから、絶対に辞めないこと。私たちが子育てを頑張って仕事を辞めない努力をしているところを、女子学生も男子学生にももっと見てほしい。それに、研究と家庭生活が両立できるか不安に思っている女子学生には「全然大丈夫だよ」って背中を押してあげたいんです。「全然、こんなんでいけるんだから!」ってね (笑)。(了)

was guiding one of my graduate students in writing a dissertation at one time. I guided the student verbally while holding my newborn in my arms, saying, “No, you should do such-and-such,” and “You should write such-and-such”! (laughter) You can’t wait until the baby has grown up to recommence your academic work. You have to constantly watch over and guide the student.

[Azusa] My husband and I bring our child to meetings of academic societies. We sit the child down on one of the seats in the lecture venue, and they listen to the lecture. Because the child watched me or my husband practicing the lecture at home, they interject at times during the lecture, saying, “Wait, that’s different from what you said at home!” This causes some giggling in the audience. (laughter)

[Narie] Y ou can usually bring a child to seminars too. I once worked at Ochanomizu Women’s University, and that was even more amazing; I could bring my child to student presentations and thesis screening sessions and question the students while breastfeeding! (laughter)

—You’d question the students while breastfeeding? How cool. Brave Ochanomizu University.

[Miho] I sometimes bring my older daughter to university meetings. Of course, there is also work that you can’t do with a child present: work requiring a lot of focus, writing papers, writing grant applications, and so on. So I try to finish all these in one batch when I leave the children with my husband, and I prioritize my work. I then efficiently schedule all the tasks to fit in the time available for me.

[Narie] Anyway, the point is that you can bring your child to work ! (laughter) When you start doing so, you’ll be surprised at what you can accomplish. Also, when you see someone else bringing their child to work, it gives you confidence to do the same.

—So the more you take the plunge and bring your child to work, the more it helps others feel comfortable about doing the same?

[Azusa] We need to lower people’s psychological hurdles, little by little. Even on my days off, I often bring my child to my lab/office. It benefits both of us; my child has fun playing with my students while it gives me a chance to get some work done. Most of all though, I want my students—both men and women—to see me bring the child to work, and to think about its significance. If I can make some kind of impression in their minds, then it will help change things for the better.

[Keiko] Given that childbirth and parenting occupy so much of our time, we take longer to build a track record compared to our male counterparts. But I think we can catch up and overtake men in the second halves of our lives.

[Azusa] After all, we live longer than men.

[Narie] So you see, the most important thing is not to abandon your career. It’s fine to be a low-flyer for a while, but you should never abandon it. I want more female and male students to see how we strive to keep up with our jobs and to make sure we don’t quit while taking care of our children. Many women worry about whether they can balance their academic work with their family lives. To these women, I want to say: No problem. Look at me—even I am doing it! (laughter)

[Interviewer: Makoto Yuasa, Represenative Director, CACTUS Japan]

Interviewing the Key Person! How to Truly Support Women Academics in Their Parenting

キーマンに聞く! 女性研究者子育て支援の

取材を始めてすぐに気づいたこと。「名古屋大学の子育て教員支援を盛り上げている現場のキーマンは、この人だ」。本業は生物学研究者である佐々木成江さんは、お茶の水女子大学での教員経験と名古屋大学での男女共同参画室での経験を生かし、当事者として、アドバイザーとして、女性研究者を増やすための試みを現場で支え、動かしている。くるくる動く表情と、パワフルな笑顔に目が離せない。

When we started to cover this story, we soon realized something: Narie Sasaki plays a key frontline role in organizing the holistic support for parenting academics at Nagoya University. While pursuing her biology research, Narie supports and facilitates efforts to increase the number of women academics. She achieves this by acting as an advisor who has first-hand experience of the issues, in addition to drawing on her experiences as a teacher at Ochanomizu University and a member of Nagoya University's Center for Gender Equality. A charismatic and powerful speaker, her lively gestures and dynamic facial expressions capture attention.

学内保育園と学童保育の立ち上げ

もともとお茶の水女子大学で教員をしていたんです。当時のボスが「なりちゃん、子供そろそろ生みたいんじゃない?大学に保育園がないのはおかしいから一緒につくりましょう!」って保育園立ち上げのチームに入れてくださった。子供は諦めていたんですけれど、大先輩の先生たちがどんどん子育て支援の改革を牽引するのを間近で見て、ひょっとしたら自分も産めるかもって思えたんですね。保育園を作った1年後に出産して、自分もその保育園を使うことができました。

子供が3歳の時に名古屋大学に赴任になりました。お友達から「本当に大変なのは子供が小学校に上がってから。学童保育が必要だよ」って聞きまして。当時名古屋大学には束村先生のご尽力で保育園はありましたが、学童保育はまだなかった。だったら作ればいいじゃないか!って。お茶の水のときの経験もあったので、男女共同参画室に入ったときにすぐ「学童保育を作ろう!」って提案したんです。

学童保育を作るにあたって、まずは場所が必要。ちょうど学内保育園を新しく建てる計画があったので、「2階建てにして中に学童を入れちゃえばできる!」ってことになって、保育園の2階に学童保育を作りました。

「小1の壁」って知ってますか?子供が保育園の時は延長保育があるけど、小学校に上がると学童保育は夜間に子供を預かってくれないために、母親が仕事を続けられなくなる問題です。名古屋大学はその予防のためあらゆる工夫をしました。最長21時まで延長保育あり、電話1本でお願いできる。そして夜ごはんも提供してくれたり、お風呂まで入れてくれる。自分がほしいものを全部入れましたよ!

女性PIプログラムの立ち上げから見えてきたもの

名古屋大学は教授職などの上層部に女性を増やすため、女性PI採用プロジェクトを立ち上げました。その第1号として採用した上川内さんが、子連れ単身赴任してきたんです。

Launching On-Campus Childcare Facilities

I used to work at Ochanomizu University. My boss once said to me, "Narie, don't you want to have children soon? It makes no sense that we don't have any childcare facilities on the campus, so let's start one up!" I'd given up on having a child, but I closely witnessed how my senior colleagues were driving forward reforms to the system of parenting support. I thought that with this support, I might be able to have kids after all. I eventually had a baby a year after the nursery started, so I was able to make use of the nursery.

I came to Nagoya when my child was three. A friend told me that the real hardships come once the child starts elementary school and that I would need to use an after-school care facility. At the time, Nagoya University had a nursery owing to Professor Tsukamura's efforts. However, no after-school facility had been established. So I thought, "Why not start one?" I had my experiences from Ochanomizu University to rely upon, so I proposed the idea soon after I started working at the Center of Gender Equality.

The first step was to find a suitable site. Fortunately, the university was planning to construct a new on-campus nursery, so I suggested making it a two-story building and including an after-school facility. Accordingly, they established the after-school facility on the second floor of the nursery building.

Have you heard of the "Elementary grade 1 wall"? You can leave the child in a nursery until late in the evening. However, elementary schools do not look after children during evening hours. Therefore, once the child reaches elementary school, many women find that they can't continue their jobs. Nagoya University has taken steps to address this problem. With a single phone call, you can arrange for the facility to look after the child up to 9 pm in the evening. They can also give children supper and bathe them. They take care of everything my child needs!

Launching a Program to Recruit Female Principal Investigators and Program Revelations

In an effort to increase the number of women in senior positions, Nagoya University launched a program to recruit female principal investigators. The first publicly advertised vacancy under this program was filled by Azusa Kamikouchi, who came with her child.

A thought occurred to me when Azusa got the principal investigator job. To increase the number of women teachers, you need to

本質

上川内さんがPIに決まった時に思ったんです。女性教員を増やすために大切なのはいい教員を探す目ききであり、いい人を「発掘したい」という思いなんだって。これまでの人事にはそこが欠けていた。自分たちが持っているネットワークの中でいい教員を探そうとすると、なかなか女性が引っかかってこないんですよね。助教ポストだったら、適当に採用しておけばいいよってなるところが、「女性だけのための教授ポストです」となったとたん、それは学科全体の将来を決めていく重要な決断になりますから、探す方も、本当に真剣になっていい人を探すんです。

一生懸命探したら、全国には優秀な女性研究者がたくさんいることがわかった。あの経験から、名古屋大学には「人を発掘する」という意識がついたと思います。上川内さんは36歳で教授になり、『AERA』にも「日本を支える100人」の特集で取り上げられたり、JSTの広報誌のカバーになったりと話題になりました。経営的にも、女性の採用人数が多いと大学から学科に、3年間の特任教員の人件費が出るなどのご褒美がある。今はどんどん人員削減されている時代だから、そういうインセンティブは学科を動かす上でとても重要なんです。上川内先生の人事がき

be able to recognize talent and be willing to search extensively for the right person. We had been lacking in this regard. If you just limit your search to your own personal networks, you minimize your chances of recruiting a talented woman academic. If you are recruiting for assistant professorship, for instance, you might have a mindset that anyone could do the job. But if you create a woman-only position, your decision about who to recruit will have profound consequences for the department as a whole further down the line. Therefore, you need to be very judicious and ensure that the person you recruit is the right person for the job.

So I realized that if the recruiters are more careful about recruiting the right person, it will lead to greater numbers of talented women academics across the country. This experience was instrumental in the university realizing the importance of identifying appropriate human resources. Azusa took up her post at the age of 36, and she featured in Aera's special feature on the "Top-100 people who will rebuild Japan." She was also featured in a journal of the Japan Science and Technology Agency. This approach also makes business sense; the university will subsidize, for a three-year period, the personnel expenses of departments to recruit several fixed-term women staff. In today's climate of staff cutbacks, such an incentive is vital for motivating departments. When Azusa got the job, it helped encourage

っかけで、学内が「いい女性教員が入るといいことがある」という雰囲気に変わった。それから、いつの間にか女性がたくさん集まってくるようになりました。

名古屋大学は大型研究費の申請書に「女性のトップリーダーを育てる」という文言を入れています。国にもその努力が評価され、研究費も通りやすいので、これまで男女共同参画に興味がなかった現場の先生たちも自分たちの問題として関わってくれるようになってきました。これは大学の経営戦略であると同時に、現場を変えるための戦略。女性の登用を入れることで、大学全体にとっても現場にとっても研究のプラスになるという感覚は、名古屋大学特有です。

男女共同参画と女性研究者の子育て支援の未来

男女共同参画の活動は、日本ではまだ始まったばかり。すごく息が長い仕事になると思っています。これだけ力を入れている名古屋大学ですら、女性教員の割合は1年で1パーセント増えるかどうか。現実はそんなに簡単ではありません。難しい理由は、女性の活躍の問題が大学だけではなく、社会全体の問題でもあるからなのです。

私は、女性研究者のキャリアにおけるいわゆる「ガラスの天井」問題の本質は、ジェンダーの問題ではなくマイノリティの問題だと捉えているんです。男女の問題として捉えると、生物学的な性による違いといった別のニュアンスが絡んでしまい、女性研究者をいかに増やすか、重要なポジションに優秀な女性研究者を配置するためにはどんな努力をすればいいのかという本来の議論を土俵になかなか乗せることができない。そして、女性たちがどんなに「何かがおかしい」と思って声をあげても、少数派の個人の問題で片付けられてしまう。だからこの解決策は、制度改革よりも何よりも、女性研究者の数を圧倒的に増やすこと。女性研究者をマイノリティではなくマジョリティにすることしかないんです。

ある経済学者によると、3割がマイノリティを脱する境目なんだそうです。女性教員の割合を3割にすること、これがすべてのスタートラインです。全体と比較したら少ないけれど、1つの力として組織の中で機能するには十分になる。そのスタートラインに立って、ようやく女性が社会で働く上での本当の課題が見えてくると思うんです。

単身赴任者子育てネットワークが解決しようとしている問題も、これから増えてくる問題の一部。女性教員が研究キャリアを優先すると、絶対に単身赴任が避けられない。これ、以前には予想できなかったことですよね。そうやって問題が見えてきたら、一つ一つ解決していけばいい。ネットワークはその前向きな試みの一つなんだと思います。（了）

the mindset that it is advantageous to recruit women. Soon, several more women came to the university.

Nagoya University includes the slogan “Helping women get to the top” on its application forms for major research grants. The government has praised the university’s efforts. Moreover, research grant aids are granted relatively easily. Consequently, frontline professors who had never expressed a lot of interest in gender equality have begun to realize that this is an issue that concerns them as well. In addition to being a management strategy, it is also a strategy for improving the frontline situation. Nagoya University is unique for recognizing that recruiting more women benefits the university as a whole in addition to benefitting the people at the frontlines by supporting research.

The Future of Efforts for Supporting Gender Equality and Mother Academics

In Japan, efforts to support gender equality are in their nascent stages. Nagoya University, despite all its progress, has only managed to raise the proportion of women staff by 1%. Effecting change in reality is no easy task. The task is difficult because the issue runs deeper than the level of the university; it is an issue that concerns society at large.

As I see it, the glass ceiling that women academics face is not so much an issue of gender as an issue of minorities. If you view it from the perspective of gender, the discussion risks being narrowed merely to the biological differences between men and women. Such reductionism would drown the real and crucial issue, which is figuring out how to increase the number of women academics and ensuring that talented women get appointed to influential positions. On the other hand, regardless of the extent to which women voice the injustices of the system, their concerns may get treated as a minorities’ issue. Therefore, instead of focusing on reforming the system, we should first focus on recruiting a much larger number of women academics. In other words, the minority should be turned into a majority.

An economist once said that when you account for one-third of the whole, you’re on the threshold of not being a minority anymore. So if we can increase the proportion of women to one-third, we will reach the start line. Although women would statistically continue to remain a minority, we would have reached a critical number and could start effecting change in the system. Once we reach the start line, the real issues concerning women’s place in society will gain visibility.

The problems that the Researchers’ Community for Child Care Support endeavors to address are an increasingly important part of this broader struggle. Women academics who wish to prioritize their career will inevitably face the issue of having to live separately from their partner. People never really anticipate such a situation, do they? So a number of issues will come into focus, and we can address these one-by-one as they emerge. The Researchers’ Community for Child Care Support is part of the broader effort to accelerate this process.

名古屋大学 女性研究者のミューズ

An Inspiration for All Women in Nagoya University

全てはこの人から始まった。

大学初学内保育園設立を皮切りに、
名古屋大学の男女共同参画
事業を大学の経営戦略にまで
押し上げた、束村博子先生。
「束村先生がいてくれたから、今の
名古屋大学がある」、女性研究者が
そう口々に語る名大のミューズが、
キャリアで苦境に立った時も
負けずにポジティブに生きるヒント
を教えてくれた。

Here is the woman who started it all.

Hiroko Tsukamura started Nagoya University's on-campus childcare facilities, and she made gender equality a key part of the university's management strategy. Because of Hiroko's presence, the Nagoya University of today exists. The inspiration about whom the women academics speak thus describes how to live positively, without capitulating, when facing a career crisis.

聞き手　湯浅誠
Interviewed by Makoto Yuasa

自発的にできた「単身赴任者子育て支援ネットワーク」

湯浅　「単身赴任者子育て支援ネットワーク」はかなりユニークな取り組みですね。

束村　あのネットワークの一番面白いところは、大学主導ではなく自然発生的に生まれたネットワークだということです。子育て中の女性研究者が大学に赴任してくる場合、子連れで単身赴任するケースがすごく多い。同じ境遇にいる人たちがお互いを助け合うために自発的に作ったネットワークなんです。これは素晴らしいことだと思います。

湯浅　名古屋大学は男女共同参画が進んでいる大学として有名です。

束村　はい、名古屋大学の男女共同参画推進の歴史はすごく古いんです。1999年に男女共同参画社会基本法ができてすぐワーキンググループを立ち上げ、検討が始まりました。2002年度には他大学に先駆けて男女共同参画室を立ち上げ、それからずっと男女共同参画推進の取組を実施し、その間、4つの文部科学省の女性研究者支援事業に採択されています。大学主導で教職員のための保育園や学童保育を学内に作ったり、女性PI採用枠（女性限定の教授・准教授枠）を作ったり、子育て中の女性研究者への研究支援員配置制度など、できる限りの支援をしています。2015年には国連機関UN　Womenの男女平等と女性活躍を推進する世界のトップ10大学にも選ばれました。

学内保育園、学童保育所設置にいたるまで

湯浅　束村先生は大学内の保育園と学童保育の設置にご尽力されたわけですが、そもそものきっかけはなんだったのでしょうか？

束村　女性活躍促進が大事ということは口ではみんな言うし、イベントや議論をするんですが、そんなの一過性なんです。行動に移してカタチあるものを創るべきと思ったんですよ。だから「名古屋大学の本気度をカタチで示したい！」って私が言い始めて、そこでまずは保育園つくろうってことになったんです。原点はそこからですね。

湯浅　どうして保育園だったんですか？

束村　当時大学構内に名古屋市の認可保育園がすでに一つあったんですが、第一に市の認可保育園は基本的に名古屋市在住の人しか利用できないから、市外に住んでいる人や外国から短期間来る研究者には利用できません。第二に、フレキシブルな運営をする保育園が必要と思ったのです。例えば土日にバザーやイベントへの参加が必要になったり、保育園運営に関わる時間が増える。そうなると、仕事が忙しいから保育園を使いたいのに、保育園のせいで仕事が増えてしまうことになり、一部の人にとっては敷居が高くなる。2人目を産むのを躊躇したり、あきらめたりということがあり得ます。もっと自由度の高い保育施設を大学主導でつくる必要性を感じた訳です。

湯浅　研究と授業をこなしながらのワンオペ育児って、並大抵

Researchers' Community for Child Care Support at Nagoya University: A Grassroots Initiative

[Makoto] The Researchers' Community for Child Care Support seems unique.

[Hiroko] The most interesting fact about it is that it isn't a university-led initiative; it was started spontaneously based on an initiative by the women themselves. Many women academics, upon accepting a university job, move away from their partner with their children. Women who shared these circumstances decided to form the community themselves out of a desire to support one another. I think that this is praiseworthy.

[Makoto] Nagoya University is famous for the progress it has made in gender equality.

[Hiroko] Yes, the university's gender equality efforts have a long history. After the Basic Act for Gender Equal Society was enacted in 1999, the university wasted no time establishing a working group and began to examine future steps. In 2002, the university established the Center for Gender Equality (then known as the Office for Gender Equality) ahead of other universities. Since then, it has consistently strived for gender equality. During this period, it was selected for four MEXT funding programs for supporting women academics. All efforts are made to support women staff at a university level. For example, the university has provided on-campus childcare facilities, including a nursery and after-school care. It has established a system for recruiting female principal investigators (otherwise known as the

"framework for recruiting women professors and women assistant professors"). It also appoints assistants for women academics who are raising children. In 2015, the UN Women's HeForShe Project selected Nagoya University as one of the top 10 universities contributing to gender equality.

A Support System that Includes Childcare Provision

[Makoto] It was your efforts that led to the establishment of an on-campus nursery and after-school care facility. What gave you the idea for such facilities?

[Hiroko] Although everyone was voicing ideas of empowering women and people were organizing the odd event or discussion, everything was transitory. I wanted less talk and more action, and I wanted this action to result in something concrete. So, I started advocating the idea of demonstrating the university's commitment to gender equality through something concrete and visible. Initially, I thought about starting a nursery. That was the starting point.

[Makoto] Why a nursery?

[Hiroko] At the time, the campus already had a municipally licensed nursery. However, there were two problems with this. First, as a municipally licensed facility, it was generally only accessible to Nagoya City residents. If your address was outside Nagoya City or if you were a non-Japanese national on a short-term stay, you were not permitted to use the facility. Second, the women needed a nursery that was run more flexibly. For example, the nursery required parents to participate on weekend jumble sales and to contribute their time to matters related to the nursery's management. The women, who were already too busy wanted to use the nursery. But some would be put off by the extra work that this would entail. As a result, some mothers would hesitate about having a second child, or even abandon the idea. So, I felt that it was necessary for the university to organize a nursery with a significantly higher level of freedom.

[Makoto] To carry out your research, manage your classes, and care constantly and simultaneously for a child as a solo parent—all of this means being busy beyond belief, doesn't it? How about the after-school facility? What was the inspiration behind that?

[Hiroko] The chances of women leaving academia are not only high when they give birth. In fact, a second spike occurs around the time the child enrolls in elementary school. This is known as the "Elementary grade 1 wall." The nursery can offer extensive hours of care and care for the child until up to 9 pm in the evening if parents have an urgent situation to attend to. But once children enter elementary school, they come home early. This situation compels many mothers to think of quitting their careers. In an effort to overcome the "Elementary grade 1 wall," we took the initiative and provided our own after-school facility. So in a pioneering move for Japan—including the corporate/industrial sector—we voluntarily provided a facility with regular childcare services during weekdays.

[Makoto] That is amazing!

[Hiroko] You know, when I thought of establishing the childcare facilities, I thought that I myself might use the facilities one day. However, I had to spend a lot of time and effort to convince people

の忙しさじゃないですよね。学童保育の設置はどういう経緯だったんでしょうか。

束村　女性研究者の離職のピークって、出産時だけじゃないんです。実は子供が小学校1年生にあがる時期に離職のセカンドピークが来るんですよ。いわゆる「小1の壁」です。保育園は延長保育が充実してきて、不測の事態の時には21時ぐらいまでの預かりも可能になってきましたが、小学校に上がると子供は早い時間に家に帰ってきてしまうので、ここで離職を考える母親が増える。この「小1の壁」を乗り越える方策として自前で学童保育を導入したんです。土日以外は毎日の常時保育を自前で設置したのは、企業も含めて日本で最初です。

湯浅　すごいですね。

束村　実は当初保育園を作ろうと思った時には、あわよくば自分も利用できるのでは?という期待もあったんです。でも保育園を作るのに周りを説得するのにかなり苦労して、最終的に4年半もかかってしまったので、残念ながら自分は年齢的に子供を断念せざるを得ませんでした。今でも子供を産むか仕事を続けるかの選択を迫られるのは女性だけ。でも本来は、仕事も子供をあきらめなくていいはずです。自分のような思いをする人がこれ以上出ないでほしいと思うし、そのために大学ができることがあれば、やっぱりやるべきだと思うんです。

ダブルインカムの強み

束村　「男女共同参画」って女性の活躍促進の問題だと思っている人も多いけれど、でも実はそうじゃないんです。今は男性の働き方も問われていますし、LGBTへの理解も進んでいます。性によらず、全ての人が輝くこと。それが私の活動の目的です。いろんな人にお話をするんですが、例えば湯浅さんは男性だから、こういう説明をするとわかりやすいかもしれない。以前に日経が男性対象に行ったアンケートで「上司にノーと言えますか?」という質問に、85%が「ノーと言えない」と答えたんです。

湯浅　男性の85%ですか。それ、かなり悲しいデータですね。

束村　そうでしょう?でも面白いのは、この回答者のうち40歳代の共働き夫婦だけを抽出すると、今度は逆に60%以上の人が「ノーと言える」と回答していたんですね。これがダブルインカムの強みなんです。この意味わかります?湯浅さんの家は共働き?

湯浅　うちは妻が結婚を機に仕事を辞めて、今は2歳の双子の育児に専念しています。

束村　夫婦のうち一人の収入だけで暮らすって、経済的な意味だけじゃなくて、苦しいと思うことありませんか?自分が万が一不慮の事故や病気になったりしたら家族はどうなるんだろうとか、不安があるじゃないですか。

湯浅　ありますね。経済的にもなかなか大変です。

束村　そうですよね。女性、女性というけれど、実は男性のほうが結構大変な部分があるんですよ。仕事を失ったら家族が露頭に迷うから、おいそれと上司にノーと言えない。やりたい仕事よりも収入が安定した仕事を選ばなきゃいけない。最悪の場合、リストラや倒産にあって職を失ったときに、家を売ってローンを返して、残りを妻に渡して離婚されました、なんてケースもありますよね。それってすごく怖くないですか?

湯浅　めちゃくちゃ怖いですね(笑)。

of the childcare facilities plan, and it took four and a half years until the plan finally reached fruition. By then, I was already too old to have children. The dilemma of whether to have children or whether to pursue their careers continues to remain something that women face alone. But I trust that we will naturally reach a stage where women do not have to sacrifice their careers for the sake of their children. I don't want any more women to undergo what I did. That is why I try to ensure that we do everything possible at the university level.

The Benefits of a Double Income

[Hiroko] People tend to see gender equality as a women's issue, but this is a misconception. Society is beginning to question men's working styles as well, and the understanding of LGBT people is increasing. Gender equality means enjoying equal chances to work to your full potential regardless of your gender. I communicate this idea to a variety of people. In this case, for instance, since you are a man, it might make more sense to you if I explain it as follows. In the past, Nikkei surveyed male employees and asked them whether they can say "no" to their bosses. As many as 85% of the respondents answered that they could not refuse an order from their boss.

[Makoto] As many as 85%? That is a very distressing statistic.

[Hiroko] Isn't it ? But here's the really interesting thing: If you just look at the responses from the men in their 40s whose partner works too, the results are reversed. More than 60% of these respondents answered that they can refuse their boss's order. Do you understand the significance of this finding? How about you, Makoto? Does your partner work?

[Makoto] My wife left her job when she married me. She's now a full-time mother to our two-year old twins.

[Hiroko] So you are the sole income provider for your household. Have you ever experienced any difficulties because of this situation—monetary or otherwise? Do you ever worry, for instance, about how your family will cope if, God forbid, you suffer an unfortunate accident or become seriously ill?

[Makoto] I certainly do worry about that. Money is always a problem.

[Hiroko] Exactly. People tend to focus on women's plight, but as you say, men are paying the price too. When men have to act as the sole breadwinner, they worry that if they lose their jobs, their families would become destitute. It is not surprising then that they are afraid to refuse their bosses. These men are forced to forsake a job that they would enjoy in favor of a job that delivers a stable pay check. But then there's still the possibility of getting laid off or your company going bankrupt. In the worst case, you will have to sell the family home to pay off your debts and give whatever you have left to your wife, who might waste no time in getting a divorce. Many men have experienced this. Doesn't this possibility terrify you?

[Makoto] It is extremely horrifying! (laughter)

[Hiroko] Partners should respect each other's lives and support each other, right? Suppose one spouse says to the other, "I want to quit my job because I've seen an opportunity to pursue my dream career." If the relationship is healthy, the other spouse will say, "Go ahead! I'll support you!" In such a relationship, you will be able to talk about your idea with your boss. The monetary security that comes from a double income also helps each partner to respect and cherish the other as responsible and independent adults. Then, when a baby comes along, if you use parental leave, you'll still have 70 or 80% of the wife's pay coming into the household coffers. When I discuss the issue in these terms, men usually get it.

束村　パートナーはお互いの人生をリスペクトして支え合うべきでしょ?もし妻か夫のどちらかが「やりたい仕事があるから転職したい」って言い出した時に、「支えるから大丈夫、頑張って」って言える関係だったら、上司にも意見を言えます。ダブルインカムによって経済的な「保険」をかけておけば、お互いが自立して尊敬し合いながら生きていきやすい。子供が生まれたって育児休暇を利用すれば妻のお給料の7割、8割が家計に入るじゃないですか。こういう言い方をすると、男の人も「確かにそうだよな」って納得してくれるんですよ。「女性をもっと活躍させよう」って言ったって説得力がないんです。男性が自分のこととして問題意識を持ってくれないと社会は変わらない。

湯浅　なるほど、面白いですね。でも世の中には夫が働いて欲しいと言っても、仕事を辞めて家庭に入りたい女性もたくさんいます。

束村　もちろん人生はお金が全てではないし、自分自身の手で子供を育てたいという女性もいますよね。それはそれで結構だと思うし、自分の幸せのあり方は自分で決めればいいんだけれど、知識を持って覚悟の上で選択をしなさいと女性には言いたい。正規雇用と非正規雇用では生涯賃金の格差は1億円以上です。逆を言えば、たとえ人生の一時期、自分のお給料の全てをベビーシッター代につぎ込んだとしても、絶対あとで取り返せるってことなんです。一度正規雇用の仕事をやめてしまうと、あとで正規雇用に戻るのは至難の技。正しい知識と覚悟の上で、意識的に人生の選択をすることが大切です。

これから研究者を目指す女性へのアドバイス

湯浅　さっき研究室に入って来たときに思ったんですけれど、先生の研究室は女性が多いですよね。理系としては珍しい気もしますが。

束村　うちの研究室は全部で20人弱の学生がいますが、8割は女性です。男性は留学生2名と日本人1名の3人だけ。女性の先輩が多い研究室は、女性にとって入りやすいんですよ。

湯浅　8割はすごいですね。アカデミアは女性研究者にはまだまだ厳しい世界なんでしょうか?

束村　厳しいですね。私もずいぶん苦労したし、今でも苦労している女性研究者は多いです。自分は男も女の関係ないって思っていても、実際にこの世界に入ったら、周りは男性ばかり。この男性たちがどう思うかが問題なんだと言うことがわかった。もちろん女性活躍が大切だと思っている男性もいますが、まだまだ女性が少なく、良い意味でも悪い意味でも、女性は目立ってしまう。だから、研究や教育に頑張れば頑張るほど、女性だという理由で叩かれることも多い世界のような気がします。だから地位が上がって苦労し始めた女性に、私はこうアドバイスする

んです。「誰かがあなたを叩きに来たのは、あなたに実力がついた証拠」って。「このままだとコイツが上にいってしまう」って誰かが思うから叩かれるのであって、実力がない人なんて誰も叩かないですからね。そうは言っても、簡単じゃないですけれどね。

スーパーウーマンではなく普通の女性が活躍できる時代へ

湯浅　先生にとって名古屋大学の女性活躍促進は100点満点で今何点ぐらいですか？

束村　まだ60点くらいですかね。まだ女性の比率が圧倒的に少ないから。名古屋大学の女性比率は現在17.8%です。それでも、全国の旧7帝大のうちトップなんですよ。特に、意志決定に関わるトップに女性が圧倒的に少ないのが、名古屋大学だけでなく、日本の大学全体や企業においても、今後解決すべき大きな課題です。

湯浅　どうしたら女性のリーダーがもっと増えるんでしょうか？

束村　それはね、「普通の女性」のリーダーを増やすことなんですよ。今は女性のトップ研究者ってスーパーウーマンしか生き残っていないでしょ。でも男性の教授には普通っぽい人がいっぱいいるじゃないですか。

湯浅　なるほど、確かにそうですね。

束村　エルゼビアの調査で、日本では女性研究者のほうが論文数が多いっていうデータがあるんですよ。興味深いのは、日本以外の国では、男性の方が論文数が多いこと。このことは、日本では極めて業績が高くないと女性は研究者として生き残っていないってことなんです。これっておかしいでしょ？名古屋大

You're not going to convince men to get on board if you merely lecture them about women's empowerment. If men don't recognize the issue as one that affects them personally, society will never change.

[Makoto] That is an interesting point. But even if husbands want their wives to work, there are still many women who choose to give up their jobs and become homemakers.

[Hiroko] Indeed. Money isn't everything, and many women desire to raise a child by themselves. There is nothing wrong with that. People should decide their own life course. What I do insist upon is that women should be making an informed choice—they should understand the consequences of their decisions. Over the course of a lifetime, the difference between full-time and non-fulltime work is as much as a hundred million yen. In other words, even if you have to pay for a babysitter for a while, you will more than compensate for it in the long run. Once you leave fulltime work, it is very difficult to return. Therefore, the choice to leave work should not be made lightly. Women need to know what they are choosing and its consequences.

Advice for Women who Want to be Academics

[Makoto] When I walked into this office a little while ago, I realized that you have many female students. Women seem to be a much rarer presence in the science disciplines though.

[Hiroko] I am shy of just 20 students, and 80% are women. I only have three male students. Two of them are overseas students, and one is a Japanese national. If you are a woman, you will feel much more comfortable joining an office or lab if many of your seniors there are also women.

[Makoto] 80% is a lot. Do you think that being a woman in academia is tough even today?

[Hiroko] Yes I do. I, for one, had to struggle, and I know many women academics who are struggling right now. You might think that being a woman will make no difference, but when you actually start out in academia, it strikes you just how male-dominated it is. I realized that men's attitude are problematic. Sure, some men might believe in women's empowerment. But one issue that

women face is that, being a rare presence, they stick out like a sore thumb. Against this background, the more a woman devotes herself to her research and teaching, the more she will get attacked for being a woman. So this is my advice to any woman who starts feeling victimized when she moves up the academic ladder: When someone starts attacking you, it means you're doing it right. Your detractor is probably thinking, "At this rate, she'll rise to the top." If you didn't have what it takes, nobody would be attacking you in this way. Of course, none of this easy.

Toward a Future Where Ordinary Women can Succeed and Not Just "Superwomen"

[Makoto] How would you rate Nagoya University's progress in gender equality on 100?

[Hiroko] It's still at around 60. Women continue to be a minority. Currently, women account for 17.8% of the university staff. That said, Nagoya is the best on this score among the seven former imperial universities of Japan. Very few women occupy positions where they can make important decisions, but this issue is by no means confined to Nagoya University. This is an issue that needs to be addressed in all of Japan's universities and in Japan's corporate/industrial sector.

[Makoto] What can we do to increase the number of women in leadership positions?

[Hiroko] We need to get more ordinary women into leadership roles. Nowadays, the women who make it to the upper echelons of academia are all, as it were, superwomen. However, if you look around at the male academics, you'll find no shortage of plain, unremarkable individuals.

[Makoto] No doubt about that.

[Hiroko] Elsevier conducted a survey, and they found that in Japan, women academics produce more research papers than their male counterparts. Interestingly, it's the opposite in other countries. This finding suggests that women only survive in academia if they produce exceptional results. Does that sound fair to you? Nagoya University is no exception; the women academics here are all bright, all of them stand out, all of them work very hard. But I worry that this sends out the wrong message; it tells women that to make it in academia, you have to be outstanding like these women or else forget it. This could lead to the women thinking, "Unless I can perform at that exceptional level, I'll never cut it as an academic," or "That's not the life for me." I want academic careers to be accessible even to those women who love to raise a family and who embrace a modest and retiring kind of womanhood. However, these women face very high hurdles.

[Makoto] You're more of the hard-working type, aren't you?

[Hiroko] I seem to give that impression, don't I? But I don't want to send the wrong message, so I make a point of leaving for home

学でも、女性研究者は極めて優秀だし、目立つし、バリバリ働く。そうするとね、女性はあれだけやらない駄目なんだっていう逆メッセージになっちゃうんです。女子学生さんが「あそこまで頑張らないと研究者になれない」、「あれは自分のしたい生き方じゃない」って思っちゃいますよ。普通に家庭を持って、子育てもして、ごく普通のおしとやかだったり寡黙な女性だって、普通に教授になってほしいと思うんです。でもこれ、すごいハードル高い。

湯浅　先生もバリバリ系ですよね。

束村　そう見えますよね。それがネガティブなメッセージになって欲しくないから、私は意識的に学生より早く帰るし、夜や週末はメールを送らないようにしてるんです。家に仕事を持ち帰ってでも・・。どんなに忙しくても、ちゃんと人間らしい生き方をしているように振る舞うんです。だって私がしんどそうにしていたら、若い人たちが後に続かないから。「先生、お忙しいでしょう?」ってみんな聞くんだけれど、「忙しくないよ!」っていつも言ってます。

湯浅　最近は「働き方改革」もキーワードになっています。研究者の働き方も、変わっていくべきなんでしょうね。

束村　研究の世界はまだまだ男性社会ですから、「研究者は世界を相手にしているんだから18時に帰るなんてありえない、土日休んでるなんてとんでもない」とか妙なことを言う人が結構いるんですよ。土日に平気でセミナーいれたり。だめなんですよ、そういうことしてちゃ。子育て中の人は出られないでしょ、そもそもそんな働き方だと効率悪いんじゃないの?って思うじゃないですか。女性研究者の割合がもっともっと増えることで、仕事も効率化できると思うし、研究者としての生き方も良い意味で多様化すると思います。

悲観主義は気分だが、楽観主義は意思である

湯浅　先生の強さの秘訣はどこにあるんでしょう?

束村　私、とにかく「ポジティブ・シンキング」なんです。アランというフランスの哲学者の、「悲観主義は気分だが。楽観主義は意志である」という言葉があります。私はそれを座右の銘にしているんです。もちろん落ち込むことはたくさんあるけれど、どんなに厳しいときにも絶対ここから学び取るべきものがあると、無理やりにでもその経験をプラスに変えるんです。押さえつけられたバネが、ポーンって飛び上がるみたいに、厳しければ厳しいほどエネルギーをためてるんだって想像すること。それが自分の原動力になっているんだと思う。私はね、何か困った場面では、自分の斜め上にテレビカメラが回っていると想像するんです。自分をなるべく客観的に見れるように。「あんなことを言い返さなきゃ良かった」って後悔するとき、ありますよね。でも誰かに叩かれても、「私の不徳の致すところなので精進します」って言っておいたほうが、かっこいいじゃないですか。テレビドラマのヒロインになったつもりで、自分の姿を冷静にみるんです。これ、使えるでしょう。

湯浅　かっこいいですね。

束村　かっこいいでしょう?

湯浅　今日は先生とお話できて、なんだかすごく元気をもらいました。ありがとうございました。(了)

束村　それはよかった。よくそう言われるんですよ(笑)。

sooner than my students, and I avoid emailing late at night or on weekends. This applies even if I have to take work home with me. Regardless of how busy I get, I try to present that I am living a balanced human life. After all, if I'm burned out, the young students won't see me as a role model to emulate. When my students comment that I am busy, I refuse it outright!

[Makoto] "Workstyle reform" has become a popular expression in Japan. Do you think academics need to reform their working practices too?

[Hiroko] Academia remains a male-dominated world, and silly attitudes continue to persist. Some believe, for instance, that since academics have to interact with people around the world, it is unacceptable for them to leave work at 6 pm or to have weekends off. Many do not think twice before holding a seminar on a weekend. This mindset must be changed. It excludes those who are raising a child for one, and in any case, don't you think that such a workstyle would result in poor productivity in the long-term? I believe that getting a greater number of women into academia will also improve productivity. It will also increase the diversity of academics' lives Positively.

"Pessimism Comes from Our Passions; Optimism from Our Will"

[Makoto] What is the secret to your strength?

[Hiroko] I am a strong believer in positive thinking. According to the French philosopher Alain, "Pessimism comes from our passions; optimism from our will." I have made this my motto. We will certainly run into moments when we are down. However, regardless of how bad it gets, you can always learn something from the experience and transform it into something positive, even if it seems impossible to do so at the time. Similar to a compressed spring that bounces up upon release, the more the situation weighs you down, the more pent-up energy you have inside. You can then use this energy to propel yourself forward in life. When I experience some problem, I imagine viewing myself through the lens of a TV camera positioned diagonally upward from me. I thus try to view my situation as objectively as possible. We often regret a retort we make in the heat of the moment. On the other hand, isn't it much more admirable when you respond to someone's criticism stoically, saying "Yes, I messed up; I'll try to do better next time"? I try to respond as if I were playing a part in a movie, and behave in a cool, calm, and collected manner. What do you think?

[Makoto] That's really cool.

[Hiroko] It is, isn't it?

[Makoto] Hiroko Tsukamura, thank you very much. I feel like this conversation has given me an energy boost. [End of interview]

[Hiroko] That's great to hear. You are not the first to say that! (laughter)

束村博子　Hiroko Tsukamura

名古屋大学　男女共同参画センター長・男女共同参画担当副理事・生命農学研究科教授

Vice Trustee (in charge of gender equality),The Center for Gender Equality
Professor at the Graduate School of Bioagricultural Sciences

名古屋大学の男女共同参画を大学改革の戦略として押し出し、名大ブランドの大きな特色の一つにまで押し上げた束村先生。

今では学内の研究者のロールモデルであるだけでなく、地域や企業と連携し、女性の働き方や制度改革、マネジメントまで幅広く講演活動やアドバイスを行っている。

Hiroko Tsukamura was instrumental in situating gender equality at the heart of Nagoya University's reform strategy and making it a key feature of the university's brand.

Other than being an exemplary role model for the university's researchers, Hiroko Tsukamura works with communities and businesses in ad-

Get Graphical!

グラフィックで研究プロモーションの効果を最大化

「良い論文は確実に読まれるからプロモーションなんてしなくて大丈夫」? そうはいかないのが今の時代です。
論文数の増加とともに、読者と取り上げてくれるメディアの獲得が年々難しくなっている今、
研究の戦略広報・プロモーションは研究大学に必要不可欠な機能になりました。
「英語」で、「グラフィカル」に。これが効果アップの近道です。

研究者が1週間に読める論文数は22本が限界。いかに「目に飛び込ませるか」が情報伝達の鍵。

現在世界で1年に出版される論文の数は、少なくとも230万本。膨大な量の知識が毎年生産されています。一方で、アメリカで発表された2012年の調査データによると、研究者が1週間に読むことができる論文の本数は22本、1年では264本が限界なのだそうです。[1)]一人の研究者は、平日に1日1本の論文を選んで読むのが限界というわけです。もちろんこれは1本1本の論文をきちんと読んだ場合の話ですが、この話を研究者の方にすると、「いやいや、最近は研究以外の雑務が忙しいから週に22本すら読めないね」とおっしゃる方も多くいらっしゃいます。

せっかくの優れた研究成果も、よほど世界的に重要な発見でない限り、一部の狭い研究コミュニティの中だけで消費されただけで終わることがほとんどです。自分たちの大学の研究成果により多くの注目を集めるためには、研究プロモーションにそれなりの力と予算をかけ、他機関・異分野の研究者や、科学記者、企業、医療系で言えば患者団体に至るまで、幅広い業界で、よりリアルタイムに、スピーディに、情報発信することが必要になってきました。その際に肝となるのが、研究情報のグラフィック化です。インフォグラフィックや動画などを効果的に活用することで、特定の学術情報を「積極的に探している人」だけでなく、「興味があるはずの人」の目に飛び込ませ、拡散させやすくすることができるからです。

ヴィジュアル・アブストラクトをつけるだけでリツイートが8倍、論文閲覧数が3倍近くに。

*Annals of Surgery*というジャーナルが実施したこんな実験があります。このジャーナルは、掲載した論文をTwitterで紹介していますが、論文のアブストラクトをグラフィックで表現した「ヴィジュアル・アブストラクト」画像をつけたツイートとつけないツイートで結果を比較をしたところ、画像ありの論文のほうが7.7倍タイムライン上での表示回数が多く、8.4倍多くリツイート(シェア)され、かつ論文が2.7倍以上多く読まれていることがわかりました。

Twitterで検証! グラフィックの効果

学術ジャーナル、*Annals of Surgery*の調査によると、論文をTwitterで発信する際にヴィジュアル・アブストラクトをつけた場合とつけなかった場合では、つけた場合のほうが情報伝達効果に明らかに差が出ることがわかりました。

1 IMPRESSION
Twitterタイムラインでの論文の表示回数が
7.7倍

2 RETWEETS
論文紹介ツイートがリツイートされる回数
8.4倍

3 ARTICLE VISITS
ツイートした論文が閲覧される回数
2.7倍

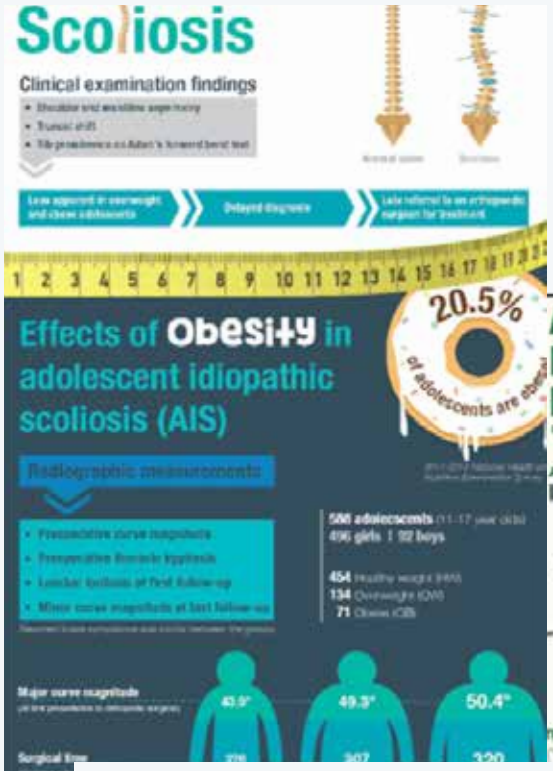
出典
https://journals.lww.com/annalsofsurgery/Citation/2017/12000/Visual_Abstracts_to_Disseminate_Research_on_Social.36.aspx

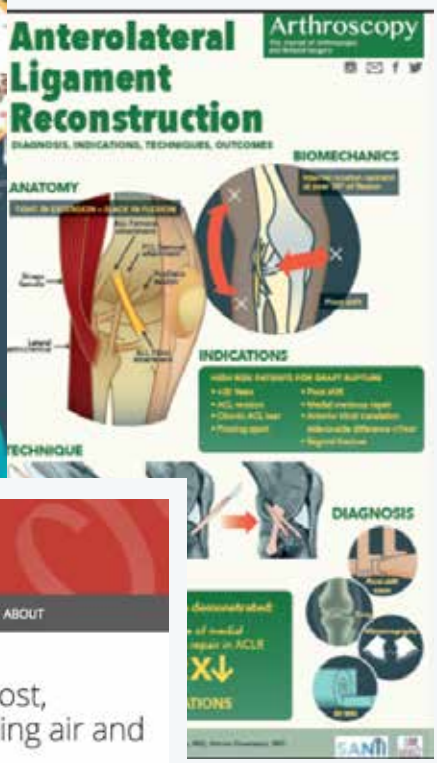
*Journals of Bone and Joint Surgery*のグラフィック付き論文紹介ツイートの例。研究キーワードをハッシュタグにしてヴィジュアル・アブストラクトをつけるだけで、フォロアー以外の研究テーマに関心の高いユーザーのタイムライン上に表示され、論文が読まれる確率が飛躍的にアップする。

もう一つの事例は、弊社が*Journals of Bones and Joint Surgery*に提供したビデオ・アブストラクトです。最近ではジャーナルへの論文掲載時に論文の重要性と内容をわかりやすく伝える手法としてアブストラクトを30秒〜2分にまとめた動画を掲載するケースが増えていますが、弊社が動画を提供したジャーナルでは、動画付きの論文では、引用数がなんと平均引用数の9倍にアップしました。ヴィジュアルを効果的に活用することによって、論文をより多くの幅広い層に伝えて理解させ、より手軽に拡散させ、活用しやすくすることができるのです。

ソーシャルメディア上でのインパクトを測るAltmetricsはますます重要な評価指標になる。

最近、中国の主要大学では論文についての新聞等のメディア掲載やSNSでのメンションの数を研究の社会的インパクトの指標として、引用数と同等に研究者評価に活用する動きがあるようです。Altmetricsなどのソーシャルメディア上での研究情報の拡散力の指標は、これからますます重要視されていく可能性があります。SNSで最大限の効果を上げるためにも、グラフィックを利用することが非常に重要です。





インフォグラフィックは低コストかつ効果的なプロモーションツール
研究の重要性を端的に伝えるインフォグラフィックは、10秒程度で内容が伝わるため、SNSで拡散しやすい最高のツール。ストーリーを伝えるのに効果的な動画とうまく使い分けたい。

プレスリリースにもグラフィックが効果的
科学ライターといえど全ての研究分野に精通しているとは限らない。プレスリリースを出すときには、非専門家にわかりやすく、かつウェブや紙面で活用しやすいインフォグラフィックを添付するかどうかで、メディア掲載数が格段に変わってくる。左はカクタスが提供したグラフィックプレスリリースの掲載例。

グラフィックを活用した研究プロモーションは誰の仕事か。

ヴィジュアルを活用した論文のプロモーションは、主に学術商業出版社、ジャーナルで積極的に活用されています。彼らにとってはいかに自分たちの持つ出版物のメディア価値を高め、多くの読者を獲得し、投稿者を増やすかが組織の成功につながるからです。同じことが今では大学・研究機関にも言えると思います。特にアジアの大学は、これまで教員や学生の研究活動に頼りがちな傾向がありましたが、最近は世界大学ランキングの向上、外部資金増加、有名研究者や優秀な留学生の獲得といった経営戦略の観点から、より組織的に研究広報を行う大学が増えてきました。グラフィックや動画、SNSを活用した研究広報の手法も多様化しています。

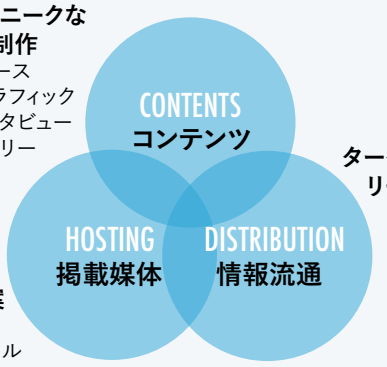
日本の大学の研究広報は、グラフィックの活用以前に英語による研究情報発信の量が圧倒的に少ないという根本的な問題があります。有名ジャーナルに論文が出た時だけ英語でプレスリリースを配信して終わり。SNSにも論文の英語タイトルとリンクを機械的に貼り付けて流すだけ。海外科学記者がリリースを見て大学に連絡しようにも、きちんとした窓口が用意されていない。そんな残念なケースが非常に多く見られます。

「論文」という形式、「研究者」という個人メディアに頼り過ぎないこと。それがこれからの研究大学が戦略広報をする上で非常に重要なポイントです。世の中の情報消費のトレンドに合わせ、限られた予算でも、工夫を凝らして多種多様なスタイル、チャネルで情報発信をしていくことが必要でしょう。

1）出典　https://www.nature.com/news/scientists-may-be-reaching-a-peak-in-reading-habits-1.14658

カクタスの研究コミュニケーションサービス　RESEARCH COMMUNICATION SERVICES

専門的でユニークなコンテンツ制作
・プレスリリース
・インフォグラフィック
・研究者インタビュー
・ビデオサマリー



ターゲットに届くリーチアウト戦略
・ソーシャルメディア
・メルマガ配信
・広告など

最適な掲載媒体方法のご提案
・ウェブサイト
・第三者ポータル
・ニュースルームなど

カクタス・コミュニケーションズは、大学・研究機関の独自性と特色に合わせた研究コミュニケーション戦略をご提案いたします。研究広報・プロモーションでは誰に、何をどのように伝え、どんなアクションをとってもらいたいかを明確にし、コンテンツと掲載媒体、情報流通をセットで企画してはじめて、費用対効果が高い結果が得られます。貴学に最適なプランをご提案し、必要なコンテンツ制作から配信までサポートします。

ご相談はこちらから
ウェブサイト： www.cactus.co.jp
メールアドレス： servicedesk@cactus.co.jp
電話： 03-6261-2290

男達よ、子育てとの両立を経験してから仕事を語れ

To my fellow men: Don't talk about work until you've experienced what it's like to balance a career with parenting!

今回取材させていただいた名古屋大学の女性研究者のお話を伺って、単身子育てと仕事の両立の大変さ、またそれを理解し、支える社会システムの必要さを痛感しました。

日本社会は高度成長期からの組織体制が未だ根付いており、育児へ積極的に参加してきた父親も少なく、仕事と子育ての両立の大変さを実感できる人はまだまだ少ないと思います。私も自分自身に双子が生まれ深く育児に関わっていなければ、今回の取材で伺った話を身に染みて理解、共感できなかったと思います。

周りの男友達の話を聞いても育児に積極参加している人はそれほど多くなく、育児はほとんど奥さんが担当している家庭が多いのが現実です。夫婦で育児と仕事をお互いに両立し、犠牲を払ったり、周りにサポートを求めたり、迷惑をかけたりすることで、それが社会システムの一部になっていくのではないでしょうか。

例えば、ベビーカーを引いて駅のエレベーターを利用して初めて諸問題に気が付きました。信じられない程遠回りをする必要がある、エレベーターがない駅がある、必要でない人たち利用していて、乗れずに何度も待つ必要があるなど、自分が経験しないとわからない事がたくさんあります。日本のシステムの土台を作った団塊世代の男性の方々は、今初めて孫の世話でこれらの設備を利用して「あれがダメだ、これがなっていない」と文句を言っているかもしれません。

設備面よりも私がさらに強く感じるのは、周りの子育てに対する理解のなさです。子どもは突然電車で大声を出したり、簡単に泣き止まないので、親は公共の場で肩身の狭い思いをすることがよくあります。そんな時、周りの人が物凄く嫌な顔をしたり、舌打ちをしたり、またベビーカーを邪魔者扱いされる事も

My conversation with the women academics of Nagoya University made me realize exactly how difficult it is to raise a child alone while working, as well as how important it is that society understands and supports such individuals.

Japanese organizations still continue to remain steeped in the values of the post-war rapid growth era, with fathers rarely taking an active role in parenting. Thus, although men may vaguely understand how difficult it is to walk the tightrope between parenting and career, few know the details of the balancing act and how anxious the solo working mother feels. I would never have understood and sympathized with the women academics as much as I did had I not taken an active role in raising my own twin children.

Based on what my male friends tell me, few fathers play an active role in parenting; most leaves the lion's share of parenting responsibilities to their wives. I think that couples will be able to contribute toward a more supportive society if both partners share the burden of balancing parenting with work, including all the required sacrifices, and if they seek support from others.

I had an epiphany when navigating train stations with a baby buggy—that there are several kinds of issues with elevators. Often, you have to follow the most unbelievably convoluted route to reach one. In cases of the stations that actually have them (some don't), they are often crowded with people who could just as easily have taken the elevator or stairs. Therefore, you are always having to wait for the next turn. You will only understand such issues once you experience them yourself. A large number of male baby-boomers — the backbone of Japan's old economy systems — are becoming grandparents. Once they start looking after their grandchildren, you will probably hear them complaining and protesting, saying, "This is unacceptable! Something must be done!"

However, more than these physical hurdles, I was shocked by people's lack of awareness. During train journeys, children would occasionally start wailing. Calming a crying child is not easy, so I often had to suffer the embarrassment of becoming a nuisance in a public place. On these occasions, I would often notice other passengers looking angrily at us, and some would tut scornfully. Some seemed to regard the baby buggy as an

湯浅誠（ゆあさ・まこと）/ カクタス・コミュニケーションズ株式会社　代表取締役
Makoto Yuasa / Representative Director, Cactus Communications K.K.

イギリス留学、インド滞在、会社経営を経てカクタスの代表取締役に就任。プライベートでは2歳の双子のパパで、最近子どもの入院をきっかけに社長自ら育休の取得に挑戦。社員のマネジメントでもワークライフバランスが目下の関心事項。

ありました。社会がもう少し子育ての大変さを理解し、寛容になることが必要だと思います。

子どもを育てることがどんなに大変か理解をするためには、自分が経験することが一番効果的です。一度自分が経験すれば、同じ状況に置かれている他人の気持ちがわかり、共感したり、提案したり、励ましたりできます。そして同じ悩みや問題を抱える人のサポートに向けた提言もする事が出来ます。なにせ自分自身が大変な思いをしたのですから。

私は現場主義なので、自分が実際に経験してみて問題だなと思えば、それを改善していくし、自分でできない事は本社を巻き込んで改善しています。もちろんできない事もたくさんありますが、子育てはかなりの人が通る道ですし、今の社会システムにおいて共働きは避けては通れないので、本特集を通じて、組織における子育て支援には何が必要なのかを考えてもらえるきっかけを作れたらと思っています。

obstruction. Society needs to be more aware of the difficulties of parenting and become more tolerant and parent-friendly.

The best way to understand the challenges of parenting is to experience them yourself. When you get a sense of it, you will be able to better empathize with other parents. With this insight, you will start being sympathetic, think up solutions to problems, and encourage other parents. You will also be able to advise other parents about their anxieties and problems owing to your own first-hand experiences of challenges.

I believe in direct action. If members of an organization identify a problem after experiencing it first-hand, they should everything possible to fix the problem themselves while the head office handles tasks that require a greater organizational response. There are numerous things that we cannot accomplish alone. That said, parenting is something that many people experience, and the present social system increasingly compels both parents to work. I hope, therefore, that this special feature prompts you to think about the steps that organizations can take to support and be more accommodating to members who are raising children.

blank:a [ブランカ] について

blank:a [ブランカ]は既成概念にとらわれず新しいことに挑戦するアカデミアに送る季刊マガジンです。3ヶ月に1度、大学の現場で行われているユニークな取り組みを取り上げて、発行・配布させていただいています。「blank:a」とは人工言語のエスペラント語で「白」という意味。まだなにもない真っ白な状態から、新しい価値を見いだし作り出していく、その産みの苦しみと面白さを伝えて共有し、伝播していく、そんなメディアを目指しています。

編集長　加納　愛
発行人　湯浅　誠
発行　　カクタス・コミュニケーションズ株式会社

取材　　湯浅　誠
デザイン・写真　　加納　愛

blank:a [ブランカ] Vol.3　2018年9月15日発行
WWW.CACTUS.CO.JP　03-6261-2290

定期購読をご希望の方、記事へのご意見・ご感想は
newsletter@cactus.co.jpまでご連絡ください。

カクタス・コミュニケーションズの事業

世界7拠点、1,000以上の専門分野を網羅する
国際チームが大学・研究機関の
研究コミュニケーションのグローバル化をサポート。

法人向け研究コミュニケーションサービス

CACTUS®
www.cactus.co.jp

大学、出版社・ジャーナル、企業など、専門的な研究・開発を扱う組織に、海外向けコミュニケーション・広報戦略をご提案。

専門的なコンテンツを、伝えたいターゲットにわかりやすく表現し、伝えるための海外広報戦略をご提案します。マルチメディアを活用したコンテンツ制作から、ウェブやオフライン・プロモーションまで、お気軽にご相談ください。

著者向け論文投稿支援（エディテージ）

editage by CACTUS
www.editage.jp

研究者の国際論文投稿・出版、研究発表をフルサポート。
英文校正、翻訳、論文投稿支援、著者向けトレーニングをご提供。

経験豊富な研究者から学生まで、幅広いレベルのアカデミックな著者に向けた、英文校正、論文翻訳、論文投稿支援サービスを提供しています。研究機関を通じて著者向けセミナーやワークショップも開催しています。

若手研究者応援コミュニティ

editage [エディテージ・エッジ] edge by CACTUS
edge.editage.jp

研究活動に強い情熱を持つ若手研究者のための応援コミュニティ。
研究グラントの提供と、若手研究者・学生向けキャリア支援。

科研費に採択されなかった40歳以下の若手研究者を対象とした敗者復活グラント、「エディテージ研究費」を提供。また、セミナーの開催や、若手研究者インタビューを通じて若手研究者のキャリア支援活動を行っています。

日本の研究をもっと元気に面白く

ScienceTalks
Challenging norms, driving change by CACTUS
www.sciencetalks.org

サイエンスを愛する研究者、大学経営者、企業、ポリシーメーカーが日本の研究の未来について語り合うプラットフォーム。

これからの日本のサイエンスのあり方を変え、研究をもっと元気に面白くするためのディスカッションプラットフォーム。シンポジウムやオープンフォーラム、トークイベントの開催や、キーパーソンインタビューなどの活動を行っています。

CACTUS®

カクタス・コミュニケーションズ株式会社
〒101-0061 東京都千代田区三崎町2-4-1 TUG-I ビル 4F
営業時間：平日9:30-18:30（日本時間）

blank:a［ブランカ］Vol.3 2018年9月15日発行 発行人/湯浅誠 編集人/加納愛 発行 カクタス・コミュニケーションズ株式会社 WWW.CACTUS.CO.JP 03-6261-2290