

---

第 83 回日本生理学会 日本生理学会男女共同参画委員会・若手の会共催企画シンポジウム  
報告（東京都老人総合研究所 宮坂京子）

---

生理学会男女共同参画委員会は、男女共同参画の進め方を広く生理学会会員とともに考えていくために、シンポジウムを企画した。昨年度の大会では「男女共同参画の過去、現在、そして未来に向けて」の第一弾として、研究者の世界における男女共同参画の過去および現在について知るために、「女性研究者のルーツ」と「女性研究者を女房にもって」の2つのテーマで初めてシンポジウムを主催した。今年度は、同タイトルのシンポジウムの第2弾を「任期制と人材育成をめぐる最近の動向」のテーマで若手の会との共催で開催した（日時 平成18年3月29日（水）9：00～11：00、場所 前橋商工会議所）。

シンポジストは文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課課長補佐・仙波秀志氏、玉川大学学術研究所脳科学研究施設・松田哲也氏、大阪大学認知行動科学・内藤智之氏、立命館大学COE機構放射光生命科学センター・小田-望月紀子氏の4名。会場を埋めたたくさんの聴衆には女性のみならず、各年齢層の多くの男性もみられ、「男女共同参画」もさることながら、「任期制」についての関心の高さも感じられた。

仙波氏は「男女共同参画社会の実現に向けて」のタイトルで、平成18年3月に閣議決定された第3期科学技術基本計画を中心に、国としてどのように女性をはじめ、多様な人材の育成を推進しているかについて述べた。また、日本における女性研究者の現状として、全研究者中の比率は10%強で

あり、徐々に増加してきたものの欧米の25～30%に比べて遙かに低いことに触れた。アンケート調査の結果により、女性研究者の少ない理由として出産・育児、介護などにより研究を継続できないことが第一にあげられ、女性研究者比率の増加に向けて現行の対策や今後の取り組みについて述べた。さらに、大学や公的機関に求められることとして、研究と出産・育児の両立支援における行動計画を立てること、女性研究者の採用に関しては、組織ごとに女性の採用の数値目標を設定することなどをあげた。

松田氏は「若手の研究者の現状と今後の提案」のタイトルで、ポスドク1万人支援計画などによりポスドクが増加し、その受け皿の不足の問題について述べた。現在、競争的資金・外部資金により採用されているポスドクは全体の46%で、彼らはそれぞれのプロジェクトが終了すると失業する可能性をはらんでおり、受け皿となりうる政策等を国が明確にすることを求めた。また、任期制の導入により、競争的意識が高まるメリットはあるものの、すべての研究者に対して施行するのは、指導的立場の場合には非効率的でありテニア制の導入などを提唱した。優れた研究者の輩出には、充実した教育システム、資金、そしてすぐれた研究施設の3つが不可欠であることを述べた。

内藤氏は「任期付きポジションを経験して思うこと - 今後の課題について」と題して話した。自分のこれまでの任期付きポジションの経験を紹介し、それに基づいて、

任期制のメリットとして、よい環境で研究に専念できることをあげた一方、デメリットとして、経済的に不安定であることや、将来の予定が立てられないことなどをあげた。今後の任期付きポジションに求めることとして、より有利な研究環境を確保すること、期間が極端に短くないこと、生涯賃金において不利でないこと、年齢上限の緩和、ポジションの増加、研究環境の多様化、さらに女性とともに男性の育児休暇の取得を推奨することなどを提唱した。

小田-望月氏は数多くの任期付きポジションの経験者として女性の立場から「任期制時代を生きる」と題して話した。これまで就いたポジションとそれぞれにおける自分の対応について述べ、その経験から、結婚、出産、育児など女性のライフサイクルとそれによる研究生活への多くのチャレンジ、さらにそれらを乗り切るコツなどを話した。任期制のメリットとして、雑用が少なく研究に専念できること、分野が広がること、人的交流が増え、刺激的であること、

組織が硬直化しないことなどをあげ、逆にデメリットとして、テーマの継続性が保てないこと、短期間で結果が出るテーマになりがちなこと、次のポジション探しに時間を費やされることなどをあげた。今後改善を求めることとして、女性特有の課題に配慮した任期制の体制づくり、特に年齢制限の緩和・廃止などが、男女共同参画の立場から重要であることを述べた。さらに、任期制に付きのものごとの評価制度についても触れ、外部委員による評価について解説した。

本シンポジウムにより任期制の現状を知ることができ、また今後の課題が浮き彫りにされた。また、文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課の方にも参加して頂いたことにより、国の政策についての情報を得ることができただけでなく、研究者の生の声や要求を文科省側に伝えるいい機会になった。以下に個々の発表者からの詳細を記した。

(文責 下山恵美、宮坂京子)

---

男女共同参画社会の実現に向けて  
文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課課長補佐 仙波秀志

---

私の所属する基盤政策課では、今回のシンポジウムのテーマである、任期制を含めた人材育成全体を所管しておりますが、今回は、割り振りにあわせて、男女共同参画について触れてみました。

### 1. 第3期科学技術基本計画

まずは、本年3月28日に閣議決定された第3期の科学技術基本計画における男女共同参画関連の記述については、女性研究者の活躍機会の拡大のため、自然科学系全体で25%の採用目標を設定するなど、積極的な記述が盛り込まれました。「モノから人へ」という認識のもと、人材をシステム改革の第一の柱と位置づけた今回の基本計画では、有限な資源を活用し、最大限の成果を生かす仕組みを如何に作るかということが焦点となっており、その中で、女性研究者の活躍促進が位置づけられたことは大きく評価できることでしょう。

### 2. 女性研究者の現状

このような認識に至った現状を分析してみると、以下の通りです。

一．女性研究者数は漸増しているものの、研究者全体に占める割合は10%強と各国と比較しても未だ低い割合にとどまっている。



二．特に、出産・育児等で研究の継続が難しいという理由を挙げる意見が多い。

三．これまでも平成15年より出産育児中断制度科学研究費補助金や特別研究員などに導入してきたが、完全に休業することのデメリットを訴えたり、そもそも理工系的女子学生が少ないなどの問題点も指摘されてきた。

四．こういった中、国立大学協会や男女共同参画学協会連絡会などが、女性研究者比率の数値目標等、女性の活躍支援方針が打ち出されている。

### 3. これからの国の取り組み

こういった中、文部科学省では、科学技術の魅力を伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援するため、以下のような施策に取り組んでお

ります。

一 .研究に再チャレンジする人に対しては、  
出産・育児等による研究中断からの復帰  
支援として、優れた男女の研究者が出  
産・育児等により研究を中断した後に、  
円滑に研究現場に復帰できるよう、研究  
奨励金を支給します。(日本学術振興会特  
別研究員事業)

二 .将来の進路を考える女子中高生に対し  
ては、研究者・技術者と中高生の交流機  
会や事例紹介として、科学技術分野で活  
躍する研究者・技術者、大学生等と女子  
中高生の交流機会を設けたり、科学技術  
分野で活躍する女性の事例紹介等、進路  
選択に役立つ情報提供を行います。

三 .女性研究者を支援する研究機関へは、  
女性研究者支援モデル育成として、女性  
研究者の育成・活躍促進を積極的に行う  
モデル的な機関の取組を、国が経済的に  
支援します。(科学技術振興調整費)

四 .中高生の興味・関心を高めるためには、  
中学・高校において第一線の研究者の招  
へいによる講座を行うなど、女子中高生  
の理数に学び親しめる機会を拡充します。

五 .キャリア形成支援を行う社会教育関係  
者の方に対しては、女子生徒の科学技術  
分野への進路選択を支援するため、社会  
教育関係者等に向けた取組のモデルプロ  
グラム事例集を作成し、地域の女性セン  
ター等を対象とした指導者研究会を開催  
します。(「女性のキャリア形成支援事業」  
の拡充)

4 .大学・公的研究機関に求められること  
また、各大学や公的研究機関においては、  
行動計画に研究と出産・育児等の両立支援

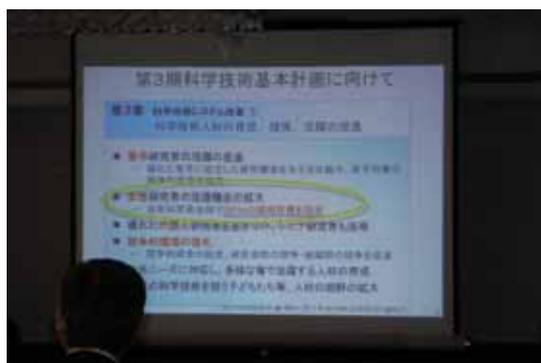
の規定を盛り込むことや、女性研究者の候  
補を広く求めた上で公正な選考により採用  
すること、また、組織毎に女性採用の数値  
目標を設定するなどの積極的取り組みを行  
うことが求められます。

## 5 .まとめ

このように、科学技術創造立国に向けて、  
科学技術力の基盤は「人」であり、女性  
研究者をはじめ、多様な個人が意欲と能  
力を発揮できる環境の形成が不可欠である  
ことや、女性研究者の活躍促進は、社会的・  
国民的課題として、国、大学、公的研究機  
関、学協会、民間企業等のそれぞれの取組  
が不可欠であることを認識し、協力して取  
り組んでいくことが大切と認識しておりま  
す。国としても精一杯努力して参りますの  
で、ご協力よろしくお願い致します。

また、国の支援については、以下のホー  
ムページにおいて、政策情報や各種資料を  
掲載しておりますので、是非ご活用下さい。

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/](http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/)



---

## 若手研究者の現状と今後の提案

玉川大学学術研究所脳科学研究施設 松田哲也

---

1996年からスタートした第一次科学技術基本計画で「ポスドク1万人支援計画」が実施された。このポスドク1万人支援計画は、1万人のポスドクを生み出すという意味ではなく、ポスドク・オーバードクター等の立場にいる若手研究者の1万人程度を支援していこうという目的で実施された計画である。ただ、このころ同時に進められた大学院重点化もありポスドクの数はいくつかの年間で倍々増えている。ちなみに文部科学省の資料によるとここでのポスドクとは博士号取得後、助手等の職に就いていない者で、大学等の研究機関で研究業務に従事している者と定義されている。文部科学省の科学技術・学術審議会人材委員会資料の平成16年のポスドクの雇用財源別内訳によると、21世紀COEや科研費や戦略的創造研究推進事業等の競争的資金・その他外部資金雇用で全体の46%が雇われている。競争的資金により雇用されることは悪いことではないが、先程の雇用をより詳しく見てみると21世紀COEで全体の12%のポスドクが雇われている。現在、国が用意しているプロジェクトは継続性がなく断片的なプロジェクトがほとんどである。つまりこの図式によるとプロジェクト終了と同時に一時的に多数の失業者がでてしまう。予算編成の都合上このようになってしまっているのであろうが、通常契約期限が切れる少なくとも半年

前には次の職場探しを始めなければならない。有能な研究者が優れた施設において安定して研究を続けられる（ずっと同じ施設で研究を続けるという意味ではなく、必要に応じて施設を移っていくことができるという意味である）環境をつくるということが必要であり、そのためには特に21世紀COEのような大きなプロジェクトは、終了半年前には次期プロジェクト採択を決定するようにしていただきたいものである。

また、安定した雇用という意味では社会保険加入率の問題もある。通常、配偶者の被扶養者になっている場合、日々の雇用の場合、週あたりの労働時間が常時勤務者の3/4に満たない場等を除き、常時勤務者でなくても加入しなければならないという規則があるが、雇用先が大学の場合ポスドクの社会保険加入率は50%以下となっている。

近年は終身雇用から任期制に切り替えている大学、研究所等が多くなっている。これまで日本では助手以上の職は95%が終身雇用となっている。ちなみに平成15年に任期制を導入しているのは国立大学で9%、私立大学で3.1%、独法研究所で4.2%とこれまでより多くなってきている。この任期制導入については、メリットも多いが、よく考えなくてはいけない点も多い。この任期制が導入されることにより研究者が流動的になり活性化につながる。しかし、あまりに流動的になりすぎると学

生の教育に影響がでる。大学院は通常修士課程2年、博士課程3年(医学系だと4年)で合計5~6年かかる。つまり大学院生を責任をもってきちんと教育できるだけの任期をつける、もしくは更新が可能にするといったことで対処できると思う。ただ、評価をするときに研究業績のみを評価することをしてしまうと、教育にあまりに力を注がなくなる危険性がある。研究業績のみならず教育業績もきちんと評価できるようなシステムを持たなければ、人材育成に効率的につながらなくなってしまう可能性もある。

また、現状ではポスドク後のポストは大学等の終身雇用ポストがほとんどである。しかし、大学では今後の少子化、国立大学の独法化の影響で終身ポストの削減に取り組んでいる。ポスドクは増え、終身ポストが減るという状況にいる。これまでの多くの研究費は、使用目的に制限が多くつけられていた。今後、ポスドクが自分の研

究室を運営できるような研究費をつけることが必要であると思われる。本年からテニユアトラック導入促進に関する研究費がだされるようになったが、これは大学に分配するようである。科研費のように個人で申請し、個人で研究費を受けることができるようなものを併用したほうが効率的であると思われる。

日本が科学技術を発展させ、世界をリードできるようになるためには、優秀な研究者を多数輩出することが必要である。現在効率よく優秀な若手研究者を育成するために改革を行っているまさにさなかである。今、研究者が踏むべき道筋をきちんとつくることが非常に重要である。道筋とは安定した雇用システム、申請対象別(例えばポスドク・テニユアトラック、テニユア等)の研究費の充実、幅広い業績評価システムといった、きちんとしたシステムを作り上げることである。

---

## 任期付きポジションを経験して思うこと-今後の課題-

大阪大学大学院医学系研究科 内藤智之

---

任期付きポジションが増加する傾向にある中で、個人的経験を元に、若手研究者及び女性研究者が任期付きポジションに何を求めているのか、どのような課題が存在するのかについて考察する。

私は現在、大阪大学大学院医学系研究科で任期付き助手として採用されている。大学院では京都大学大学院文学研究科で実験心理学を専攻し、2001年3月に博士（文学）を取得した。博士号取得後、ポジションにアプライする機会は二度あった。一度目は学位取得直後で、米国でのポスドク（任期付き）、国内でのポスドク（任期付き）もしくは大阪大学での研究生の3つのポジション中からの選択であった。神経生理学の実験手法、解析技術の習得を志していた私は、最もよい研究環境として大阪大学での研究生を選択した。二度目の機会は、2年間の研究生期間が終了した時点で、私立大学常勤講師（心理学担当：任期なし）と、学術振興会特別研究員PD（3年任期）の2つのポジションが選択可能であった。初期視覚に関する神経生理学的研究を継続するため、私は後者のポジションを選択した。私の経験から、学位取得後の若手研究者が任期付きポジションを選択する動機は少なくとも2つあると考えられる。1つは任期付きポジションしか選択肢がない場合、もう1つはよりよい研究環境を求めて任期付きポジションを選択する場合である。

任期付きポジションの利点は1）会議や授業などの研究以外の義務がほとん

どないこと、2）設備や人材の整った環境を選択できること、等が考えられ、よりよい環境で多くの業績を産出し次のポジション獲得を有利に進める可能性が得られる。

しかし、任期付きポジションには1）経済的に安定しない（社会保障・生涯獲得賃金での不利）、2）将来の予定が立てにくい（長期的ローンが組みにくい、居住地が数年おきに変わる可能性が高い）、3）任期が極端に短いポジションの場合（数ヶ月から2年以内）、研究を遂行しながら同時にポジション探しを継続する必要がある、4）35歳以上の募集が少ない、などのデメリットが存在する。

また上記の経済的不安定さと共に、結婚・出産・育児などに対して不利益をこうむることになる。現在多くの博士号取得者が20代後半から30代前半に任期付きポジションに従事するが、この時期がまた出産・育児に従事する可能性が高い時期でもある。私の場合昨年度まで、配偶者も任期付きポジションで基礎研究に従事していた。女性研究者の場合、出産・育児と任期付きポジションの継続の二者択一を迫られ、任期なしポジションを獲得するまで、出産をあきらめざるを得ないのが現実であると痛感させられた。ここ数年で、女性研究者において任期付きポジションでの産休の取得が可能になる制度が整備されつつあり、状況は改善されつつあるといえる。この点については男性研究者にも出産・育児に伴う休暇制度の整備を希望したい。私の個人

的経験がどれほど一般化できるかは不明だが、任期付きポジションによる経済的不安定というリスクを分散するため共働きを選択する研究者が増えることが予想される。男性研究者の産休・育休制度の整備は、任期付きポジションをより選択しやすい状況を生み出すと考える。この場合、制度の整備だけでなく、研究室の主催者や周囲の同僚の意識が「男性も産休・育休を取得することも可能」から「男性も産休・育休を取得することが望ましい」という、一段進んだ状況に変化することを期待したい。

図1に、人生設計における相対的な「研究」と「生活の安定」の優先度の比

率を示した。自分の状況が横軸のどの位置になるのかは、個々人によって異なるが、一般的には年齢が上昇するほど右側にずれていくことが予想される。研究の優先度が高い場合は、生活的不安定さをリスクとして抱えながらも、良い研究環境を得られる任期付きポジションを選択することは理にかなっている。より有利な研究環境の保障、極端に短くない任期（3-5年程度）、応募可能年齢上限の緩和、産休・育休の取得しやすさ、を整備することで任期付きポジションが若手研究者にとって魅力的なものになる可能性は高いと考える。

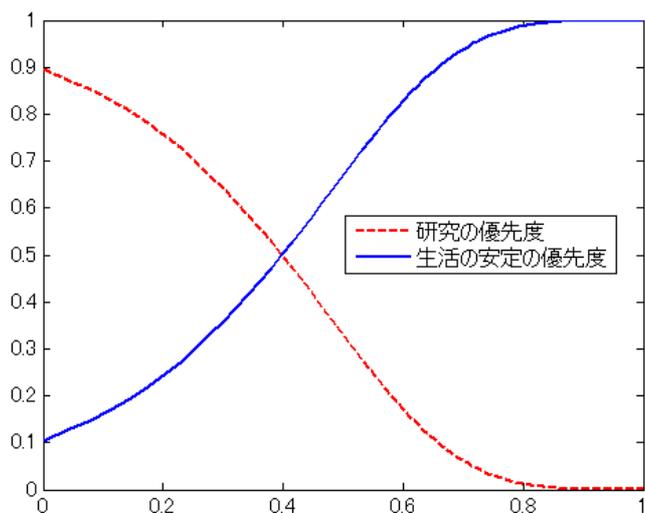


図1： 研究と生活安定の優先度

## 任期制時代を生きる

立命館大学 21 世紀 COE 放射光生命科学研究センター 小田 - 望月紀子

### 1. 任期制組織とメリット・デメリット

私は 1983 年に大阪大学基礎工学研究科で学位取得後、下記の 6 つのポジションを経験しました。

三菱化成(現・化学)生命科学研究所  
(特別研究員 2 年)

新技術開発事業団(現・JST)研究員  
1.5 年 (プロジェクトの期間は 5 年)

(財)大阪バイオサイエンス研究所  
特別研究員 10 ヶ月 (規定では 3 年  
まで)

松下電器先端科学研究所 シニアリ  
サーチアソシエート 7 年(プロジェク  
ト期間 7 年)

NEDO フェロー(大阪大学大学院・工学  
研究科・寄附講座) 2 年

現職 3 年経過 (プロジェクト期間  
5 年)

これらの組織は、PD だけが任期付のものから、プロジェクトリーダーも含め全員が任期付(再任なし)まで、雇用形態がかなり異なります。PD 以外は事務職も含め全員任期なしの組織では、毎年半数が入れ替わる PD は「まともな」職とは認識されず、一種の hierarchy が形成され、PD はその一番下でしたが、全員が任期付きの場合はかなり雰囲気の違いがありました。

任期制のメリットは、(A) 教育や雑用が少ない、(B) 研究費がある程度保証されている、(C) 流動人事により技術員などのサポートがある、などから研究に専念できる事です。一方デメリットは、(D) 研究テ

マがプロジェクトに依存し、期間も細切れになる、(E) 流動的な職が少ないので次のポジション探しに苦労する点です。(D)は、特に 30 代後半から「自分のテーマ」を確立したい時期に、3 年でテーマを変えざるを得ないのは痛手で、期間が 5 年以上ならば、デメリットは軽減されるでしょう。また、職を探すためには常に結果を出す必要があるため、リスクのある、あるいは時間のかかるテーマは選びにくくなります。(E)については、流動的なプロジェクトは景気や予算の現状に依存するため、一年先の予測も立たないことが研究者の不安を増します。



### 2. 評価システム

外部委員による評価には下記 2 通りあります。

- a. プロジェクトやグループリーダーが外部委員の評価を受ける。

これはプロジェクトの継続や予算獲得に影響し、多くは公開される。

b. PD からリーダーまで個々の研究員が外部委員の評価を受ける。

この結果は各自の契約継続の可否に影響すると同時に、PD/研究員にとっては上司以外の第三者からの評価を受けられる。個々の進行中の研究についても話すので、結果は非公開となる。

期限のあるプロジェクトの場合、良くも悪くも判断・決定についてはリーダーの力が強く発揮されるため、b によって第三者の評価が得られるのは大事な事です。ただ、国内では評価委員はリーダーと知己であることが多いし、純粋な第三者としての意見を述べにくい場合もあります。ですから、評価について長い歴史があり「しがらみ」ととられない外国人研究者を評価委員として招く事は、大変有益であると思います。ただし、発表・質疑は当然英語ですし、評価のために毎年著名な外国人研究者を招くのは企画・事務にとっても大仕事となります。

これに関連して、評価委員会や成果報告会、報告書の出版など、社会的な活動には事務方のサポートが重要です。現在は、種々のスタイルのプロジェクトが次々に立ち上がっていて、異なるスタイルに短期間に対応する必要があります。プロジェクトが大きな組織よりは小回りが利き、意思決定が早いなど、スタッフが仕事を遂行しやすい環境にすることも、プロジェクトの成否に影響するでしょう。

## 2. 女性のライフサイクルと任期制

第一子出産後から保育園終了までの約 7

年間は、最も時間的制約がきつく、その後も学童保育がカバーする時間が短いことなどから、子育ての負担は相当にあります。この時期に研究を続けるためには、任期制に限らず、1・職場・上司の理解、2・十分な保育体制、3・配偶者・親世代の理解と協力が必須です。まずは、2の保育園・保育体制の確保が、1や3を得るベースになります。具体例を挙げると、

職住保接近 とにかく時間が大事なので、引越しを厭わず地の利を確保する。(13年間に3度の引越しを経験)

良い保育園を選ぶ。信頼して預けられることが子育て・仕事の大きな支えになる。(公立では書類選考でみな同じ条件になるので、仕事を続ける熱意を示すために嘆願書を夫婦で持っていった。)

また、子育てをおろそかにしていないという姿勢をみせることで親世代の理解と協力を得る。(子供の病気の際は両方の祖母が新幹線で駆けつけてくれた。)

保育行政は自治体によって大きく違うので、よく調べる。また、子供は物品ではないので、長時間いつでも預かる、という「便利な保育」が必ずしも「良い保育」であるとはいえない。

親同士のネットワークを大切にする。

保育時間・病児など制度から外れるとすべて自助努力で解決しなければならない。(学童保育5時終了後友達の家で預かってもらった、親二人とも遅くなるときに

夕食を食べさせてもらった、など  
助け合い。)

二泊三日の出張。(配偶者にやる  
気があっても実際に経験しないと「仕事ブ  
ラス 24 時間家事育児に責任を持つ」ことが  
どういうことかわからない。親世代の協力  
にも限りがあり、こちらの出張時に配偶者  
一人で数日乗りきる経験は、口で言うより  
効果抜群の学習であった。子供の発熱・下  
痢・嘔吐などフルコースも経験してみるも  
の。)

### 3. ポジションをつなぐために...

アプライする時、妊娠中とか子持ちであ  
ることを告げるのにためらいがある、とい  
う相談をネットなどで見かけますが、やは  
り事実はきちんと相手に伝えるべきでしょ  
う。後になってわかるのでは雇う側は困る  
し、了解した上でなければ結局無理が生じ  
ます。研究スタンスは人それぞれであり、  
なかなか変えられるものではありません。  
十分な保育体制をとっていることなどを伝  
え、研究に対する姿勢を示すことが大事で  
す。ただ、妊娠出産を理由に退職を迫るの  
は法律違反であることは認識しておくべき  
でしょう。

また、研究職ポジションが無いとき、非  
常勤や奨学制度でつなぐこともありました。  
組織によっては技術スタッフを雇う予算内  
で雇ってもらえますし、財団のフェローシ  
ップを受けながら共同研究員や受託研究員  
という形でポジションをつなぐこともあり  
ます。この場合、健康保険の被扶養者にな  
るなど手続き・経済面ではしんどいものが  
ありますが、研究を続けることを第一とし、  
将来への投資と考えました。

他に民間の公益法人「林自然科学者研究  
助成基金」や、日本学術振興会特別研究員  
- RPD(出産・育児による研究中断者への復  
帰支援制度)の募集が始まったことは大き  
な進歩といえましょう。

### 4. 改善を望むこと

支援体制はできつつありますが、なお、  
女性が男性と異なるライフサイクルをとる  
ことから、募集における年齢制限の緩和・  
撤廃が望まれます。よく見かける「35 歳以  
下」ですが、男性の 30 代は体力気力とも充  
実した飛躍の年代であるのに対し、女性の  
多くは人生で最も時間的制約がきつい年代  
であり、この時期にふるい落とされてしま  
うのが現実です。子育てが一段落して研究  
に力を注げる時期には制限にかかって応募  
もできません。また、賃金の年齢スライド  
制もむしろ足かせとなるので、撤廃が望ま  
れます。ポジションを捜す条件には、研究  
テーマ・任地・期間・職階・給与などがあ  
るが、仕事の内容にかかわらず年齢で給与  
が決まってしまうと、変数が一つ減る事  
になります。

夫婦ともに任期つきで移動の多い生活の  
場合、日本型の単身赴任は、特に子育てす  
る世代に負担のアンバランスを生じるし、  
子供にも望ましい事ではありません。外国  
で、配偶者の転勤で片方も同じ地域に職を  
探し、夫婦で一つのポジションと給料を分  
け合ったという一種のワークシェアリング  
の例があります。上の条件のうち、テーマ  
と任地を優先し、職階と給与の条件を下げ  
るという選択肢が持てないものでしょうか。

### 5. 最後に

期限が近づき不安と戦う日々大きな支えとなってくれたのは、子供たちの笑顔でした。子供は基本的に未来志向です。思春期となった今では、親の職業を見つめながら、自分の将来を考えており、時に鋭い批評をくれて、こちらが気を引き締められる

こともあります。「お母さんの仕事って良い仕事だね」の言葉を感慨を持って聞きながら、次世代の成長と自らの加齢に向き合う毎日です。

