

報告

学術における男女共同参画
推進の加速に向けて



平成23年（2011年）9月20日

日本学術会議

科学者委員会

男女共同参画分科会

この報告は、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

科学者委員会男女共同参画分科会

委員長	小舘香椎子（連携会員）	日本女子大学名誉教授
副委員長	辻村みよ子（第一部会員）	東北大学大学院法学研究科教授
幹事	片山 倫子（第二部会員）	東京家政大学家政学部教授
幹事	玉尾 皓平（第三部会員）	独立行政法人理化学研究所基幹研究所長
	猪口 邦子（第一部会員）	参議院議員
	江原由美子（第一部会員）	首都大学東京大学院人文科学研究科教授
	戒能 民江（第一部会員）	お茶の水女子大学名誉教授・客員教授
	橋木 俊詔（第一部会員）	同志社大学経済学部教授
	山本 眞鳥（第一部会員）	法政大学経済学部教授
	鍋島 陽一（第二部会員）	先端医療振興財団先端医療センター長
	西澤 直子（第二部会員）	東京大学大学院農学生命科学研究科特任教授 石川県立大学教授
	野本 明男（第二部会員）	（財）微生物化学研究会微生物化学研究所長
	飯塚 堯介（第二部会員）	東京家政大学家政学部服飾美術学科教授
	家 泰弘（第三部会員）	東京大学物性研究所所長、教授
	今榮東洋子（第三部会員）	国立台湾科技大学講座教授
	海部 宣男（第三部会員）	放送大学教授、自然科学研究機構国立天文台 名誉教授

要 旨

1. 作成の背景

21 世紀に入り、男女を問わず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて、男女共同参画推進の動きは世界の一つの潮流となっている。我が国でも、男女共同参画社会基本法（平成 11 年）が制定されてから約 10 年が経過し、その間には、「男女共同参画基本計画（第 2 次）（第 3 次）」が閣議決定されたほか、「第 3 期科学技術基本計画」の中でも、自然系全体の女性研究者採用を 25%にする、と数値目標が初めて明記されるなど、積極的な施策が展開されてきた。しかし、その後も学術分野における女性研究者の比率は、増加傾向を示しているとはいえ（平成 20 年度 13.0%、平成 22 年度 13.6%）、依然として国際的に遅れをとったままである。

日本学術会議は、従来から学術分野の男女共同参画に積極的に取り組んできた。国公立大学705校を対象として、男女共同参画に関するアンケート調査を実施した。その際のアンケート回収率は、64.3%、全国453大学における現状と課題について貴重なデータを得た。このアンケート調査結果は、平成20年7月24日に提言「学術分野における男女共同参画促進のために」として公表された。私立大学を含めた全国的調査は本調査が最初であり、今後の男女共同参画施策にとって重要な意義をもつものとなった。
(<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>参照)

この提言では、特に、私立・公立大学の「男女共同参画推進の指針の策定」実施率の低さ、国立大学における「女性教員比率の向上」への期待が指摘され、一方、国に対しては、「女性研究者支援事業の継続と促進」および大学評価の基準として、「男女共同参画推進指標を導入する」ことなどが盛り込まれていた。この提言は、さらに学協会・企業などの各分野における男女共同参画の状況の検討を踏まえ、学術分野における男女共同参画を総合的に促進することを図ったものだった。

この提言が行われた平成 20 年以降、大学独自の推進努力とともに、国からの支援として文部科学省（科学技術振興調整費）「女性研究者支援モデル育成プログラム」の採択校も、平成 22 年度までには 55 機関に増え、さらに平成 21 年度から新規プログラム「女性研究者養成システム改革加速」が開始されている。また、第 4 期科学技術基本計画策定（案）には、「自然科学系全体で 25%という第 3 期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、さらに 30%まで高めることをめざし、関連する取り組みを促進する」ことが盛り込まれている。

本報告書は、国公立大学 733 校を対象とし、平成 22 年 6 月に当分科会が実施した第 2 回目「男女共同参画に関するアンケート調査」結果をもとに、3 年間の推進の状況を分析・検討し、提言を行うものである。

2. 現状と課題

第2回「国公立大学男女共同参画アンケート調査」に対して回答を寄せた大学は、計461校で、回収率は、前回(64.3%)とほぼ同じ62.8%であった。大学のタイプ別にみると、国立大学の回収率は99.7%で、前回(89.5%)よりもさらに向上している一方で、公立大学(72.7%)や私立大学(56.1%)の回答は微減した。アンケート調査への回答率と、男女共同参画に関する学内調査の有無の割合などを勘案すると国立大学と公立・私立大学間に偏差が存在するため、調査結果に基づいた検討をふまえた効果的な取り組みが必要である。

本分科会の調査・検討により私立大学・公立大学の現状など、貴重なデータが得られた。ここで明らかになった主な課題は、以下のとおりである。

(1) 男女共同参画推進の取り組みは、第1回目のアンケート結果に比べて進展が見られる国立大学とほとんど見られない公私立大学の間で格差が拡大傾向にある。「取り組み」について、私立大学の「特にしていない」は前回の調査とあまり変わらず、80%程度であった。施設や学内保育園の整備についても、国立大学では改善が見られるものの、公立・私立大学ではあまり進んでいない状況も明らかとなった。国立大学で取り組みが進んだ背景に、「中期目標・中期計画の策定義務化と法人評価」など「上からの改革」が作用したことが推測されるが(3(1)参照)、今後、私立大学に対してどのように要請を強めるのか、その主体や手法を明らかにすることも課題である。

(2) 女性教員比率は、全ての大学で微増している(全体で18.5%、第1回目16.8%)。ただし、職階が低いほど女性教員比率は高くなっている。また、男女共同参画に関する施策の実施率とは逆に、国立大学の女性教員の比率は、公立・私立大学と比べて、いまだにかなり低い状況にある。教員採用に当たり、公募制は推進されつつある。また、「ポジティブ・アクションを含む積極的な施策」については、平成22年12月の第3次男女共同参画基本計画等でその推進が奨励されている反面、一部の国立大学を除いて実施状況はきわめて低調である。今回のアンケート調査結果で、「理工医学系など女性の少ない分野への参画促進を実施している」と回答したのは、全体の11.5%(国立46.4%、公立0%、私立4.4%)で、業績等が同等の評価であれば女性を採用するといったタイプのポジティブ・アクションを行っているとは回答したのは、全体の5.9%(国立5.9%、公立5.4%、私立1.9%)にとどまっている。

さらに、女性研究者の裾野を広げるために意味を持つとされる、入学時の女子生徒への配慮や女子生徒向け説明会なども、ほとんどの大学で開催されていない。

(3) 上記「女性研究者支援モデル育成事業」や「女性研究者養成システム改革加速」の採択校では、男女共同参画のさまざまな施策が展開されていることから、モデル育成事業や加速プログラムは、意識改革にも制度改革のうえでもインパクトのある政策であると考えられる。しかし、第1回のアンケート調査結果に比して、大学(特に国立

大学)の取り組みが進んだことは示されているが、全体としてみたこの3年間の「加速」は、なお不十分である。実際、3年間の日本における女性研究者の増加率は、1.2% (2007年12.4%、2010年13.6%)にとどまっている。

(4) 第1回目アンケート調査結果に基づく「提言」の中では、とくに私立大学における男女共同参画推進施策の制度化が求められていたが、第2回目調査結果を見る限り、進展はみられなかった。私立大学では、「委員会等の設置」について「設置」と回答した大学は、8.4%、「未検討」が78.2%、「女性教員増加を目指した達成目標の設定」については、「設定」4.0%、「未検討」81.0%で、検討中の大学も少ないのが実情である。

(5) 「本職をもたない」非常勤講師には女性が多いが、非常勤講師にも研究基金への応募機会が与えられる必要があり、少なくとも研究分担者として応募する機会が増えるように制度の見直しを検討すべきであろう。

(6) 育児休業利用者は、男性の間で一時増加をみせたものの、現在は減少中である。男性の育児参加についての意識改革は引き続き必要である。

3. 提言

学術分野の男女共同参画促進は、女性研究者を増やすという「数」だけの問題ではないことは改めて述べるまでもない。個性と能力に基づいて、公正で自由な教育・研究環境を作り、女子中高生の進路選択において固定観念に束縛されない社会環境を提供したうえで、ロールモデルの育成、発掘、提示を積極的に行う必要がある。しかし、現状の「数」の少なさも、厳然とした事実である。以上に挙げた様々な課題を解決し、学術分野の男女共同参画を促進するためには、まずなによりも、第3期科学技術基本計画の数値目標の着実な実施と推進が必要であり、数値目標を確実に実施するため大学や研究機関における実施責任を明確にし、制度整備を行うことが不可欠である。

本委員会は、以下のような具体的措置および推進体制の強化を図るよう提言する。

(1) 国による法的整備: 諸外国で進む法的整備に鑑み、ポジティブ・アクションを含んだ積極的施策について、予算措置を含めた行政機関横断的な取り組みや立法措置(男女共同参画基本計画・科学技術基本計画を実現するための法整備など)を期待する。

(2) 国・関係諸機関による男女共同参画への取り組み促進の制度化: 今回のアンケート調査により、公立・私立大学における男女共同参画の指針設定率が国立大学に比べて低いことが明らかとなった。国公私立大学間の格差をなくすためには、取り組み促進施策の制度化をめざし、女性研究者の連携をはじめとする各種機関の連携、両立支援策を含めたトータルな支援策を構築する取り組みが急務である。

(3) 国による女性研究者支援事業(「女性研究者育成モデル事業」および「女性研究者養成システム改革加速」など)の継続と促進: アンケート調査結果から、採択校では、男女共同参画への意識が高く、取り組み実施率も極めて高いことから、事業の有効性が実証された。今後も国による支援事業の積極的な継続が重要である。

(4) 国による大学評価基準への指標導入：大学評価等の評価基準に男女共同参画推進状況を示す指標、または女性教員比率の項目を導入するよう提言する。例えば、機関申請グラントに男女教員比率を明記し、男女共同参画社会への貢献度を示す方式は、積極的促進策(インセンティブ方式)として男女共同参画推進に極めて有効である。

(5) 他機関との連携強化：日本学術会議は、男女共同参画会議、総合科学技術会議などとの連携を強化し、男女共同参画の視点を明確に位置づけ、男女共同参画推進をさらに加速させるためにも、アンケート調査の継続による定点観測を行うべきである。また、調査の中で、国の推進策の成果をより明らかにするとともに、加速が進まない要因解明やさらに有効な推進策の提示および提言を行う要素を付け加え、実現に向けた活動を後押しすることを提言する。

(6) 大学タイプ別における諸課題の解決にむけた諸策の選定：今回のアンケートでも、国立大学と公私立大学の間の男女共同参画への取組みに大きな格差があることがわかった。国立大学で進む施設や学内保育園への取組みも、公立・私立大学ではあまり進んでいない。そこで、前回同様、公私立大学に対しては、男女共同参画推進の指針の策定率の向上を期待したい。また、国立大学に対しては、一部で行われているポジティブ・アクションやより積極的な対応による女性教員比率の向上を期待する。

(7) 成果目標のさらなる明確化と提示：学術分野における女性研究者の参画推進を図るために、成果目標を提示し、その達成を目指すことが重要である。例えば、日本学術会議の会員に占める女性の割合は、平成22年度までに22%、連携会員の女性比率を平成27年度までに14%を提案している。また第4期科学技術基本計画における女性研究者の採用目標値(農工理の自然科学系)は、25%であるが、達成後はさらに30%を実現するための設定が必要である。これらの数値目標の実現のために、国・学術研究機関などの連携が必要であり、日本学術会議の役割も重要である。

(8) ワーク・ライフ・バランスにむけた環境整備の推進：さらなる男女共同参画の推進に向けて、重要になってくるのは女性研究者への理解、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた両立支援、老人介護、復帰支援などへの環境・インフラ整備の推進である。そのためには、国、学術研究機関、個人研究者を含む縦と横の強い連携と推進体制が求められる。

(9) その他の機関への期待：大学のみが変わるだけでは、日本社会における男女共同参画の問題は進展が望めないだろう。独立行政法人の研究機関では、なお、両立支援、多様なポジティブ・アクションの検討・実施、機関全体でのバランスのとれた取組みとリーダーなどの人材育成が重要課題である。民間企業の研究所などでは、男女共同参画推進を図り、女性比率の目標を設定した採用が実施されており、グローバル化への対応から、結果的に男女共同参画加速が進んでいるが、取組みとしてはまだ推進の余地があり、今後のさらなる積極的措置が期待される。

目 次

1	はじめに	1
2	第2回男女共同参画に関するアンケート調査	3
	アンケート調査結果	3
3	男女共同参画推進の加速に向けて ―課題と推進策―	10
1.	大学における課題と推進策	10
2.	独立行政法人の研究機関における課題と推進策	13
3.	企業の研究所等における課題と推進策	15
4.	政府・政府系機関における課題と推進策	17
4	まとめ	17

資料

1	委員会活動記録	22
2	第3次男女共同参画基本計画(2010年12月17日閣議決定)第11・12分野	25
3	第4期科学技術基本計画の策定に向けて、「科学技術に関する基本政策について」 答申(内閣府総合科学技術会議平成22年12月24日)抜粋	37
4	男女共同参画に関するアンケート調査結果	38
5	男女共同参画政策の推進事例	68

1 はじめに

21世紀に入り、男女を問わず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて、男女共同参画推進の動きは世界の一つの潮流となっている。我が国でも、男女共同参画社会基本法（平成11年）が制定されてから約10年が経過し、その間には、「男女共同参画基本計画（第2次）」が閣議決定されたほか、「第3期科学技術基本計画」の中でも、自然系全体の女性研究者採用を25%にする、と初めて数値目標が明記されるなど、積極的な施策が展開されてきた。しかし、学術分野における女性研究者比率は、平成22年度でもわずか13.6%にすぎず、増加傾向にはあるものの、依然として国際的に遅れをとったままである。平成19年には、我が国よりもさらに女性の参画が困難とされてきた隣国の韓国（14.9%）にも、ついに追い越されてしまった。（図A参照）

こうした状況を踏まえて、日本学術会議では、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な取組みを行い、科学者委員会男女共同参画分科会やその他の分野別委員会・機能別委員会等の検討結果も公表してきた。とくに、第20期の同分科会では、大学、学協会等における取組みと課題について検討し、平成19年7月26日に「対外報告：学術分野における男女共同参画の取組と課題」を公表した（<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t40-d.pdf>）。また、国公私立大学705校を対象として、男女共同参画に関する第1回アンケート調査を平成19年に実施した。アンケート回収率は64.3%、全国453大学における現状と課題について貴重なデータを得た。特に、私立大学を含めた全国的調査は初めてであり、我が国の大学総数のうち7割を占める私立大学の現状について貴重なデータが得られたことは特筆に値する。このアンケート調査結果をもとにした分析、諸外国の取組みに関する調査、さらに大学・学協会・企業など分野ごとの取組みと課題、そして提言は、平成20年7月に「学術分野における男女共同参画促進のために」として公表された。（<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>）

これらの結果からは、全般的に、大学における男女共同参画への取組みがまだまだ不十分であること、とりわけ、私立大学は国立・公立に比べて男女共同参画施策の実施率が極めて低いこと、そして、女性教員比率で見ると、私立・公立大学の方が国立大学より高いこと、また「文部科学省振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」採択校（当時20機関）では男女共同参画施策の実施率が著しく高く、モデル事業の有効性が確認されたこと、などが明らかになった。

前回のアンケート結果を受けて、公立・私立大学に対しては、男女共同参画推進の指針の策定、国立大学に対しては、女性教員比率の向上を期待することなどを盛り込んだ提言がなされた。また、国に対しては、女性研究者支援事業の継続と促進、および大学評価の基準として、男女共同参画推進指標を導入することなどの提言が示されたほか、学協会・企業にむけた各分野に対する提言もまとめられ、学術分野における

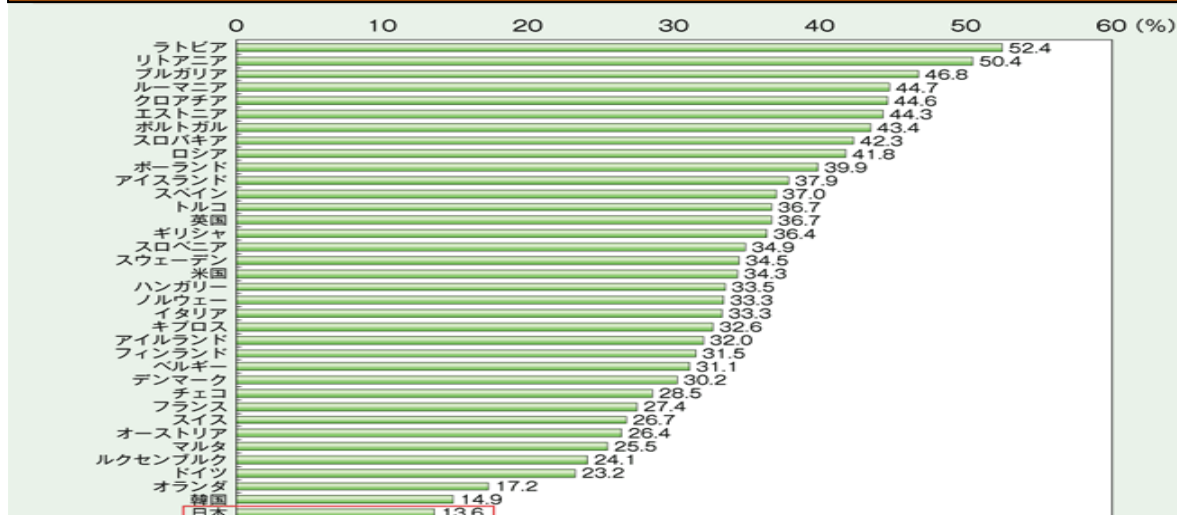
男女共同参画を総合的に促進することを図ったものだった。

提言公表後の平成 20 年から、第 2 回目となる定点観測と分析を行った平成 22 年 5 月、すなわち今回の「男女共同参画に関するアンケート調査」までの間にも、国による支援策や大学独自の推進のための試みとしての支援策が展開されてきた。例えば、文部科学省による女性研究者支援モデル育成プログラムの採択校は、平成 22 年度までに 55 機関に増えている。さらに平成 21 年度から新規プログラム「女性研究者養成支援システム改革加速」が開始され、2 年間で合計 12 機関（すべて国立大学）が採択され、これらの大学では女性研究者の積極的な雇用が実施されている。また、総合科学技術会議により検討が進められている第 4 期科学技術基本計画策定（案）には、「自然科学系全体で 25% という第 3 期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、さらに 30% まで高めることをめざし、関連する取り組みを促進する。」と記載されている。

本報告書は、このような男女共同参画推進の加速に向けた政府・大学・企業などの一連の活動が、国公私立大学において具体的な取り組みとしてどのくらい定着し、第 1 回の調査結果と比較して、推進を加速させることにつながったか否かをまとめたものである。また、アンケート調査結果をもとに、なお解決できていない課題とそれに対する推進策などを提示し、提言としてまとめることも目的の一つである。

国立大学と公立・私立大学との間の男女共同参画推進に対する格差や意識の違いを解消するための取組みは、日本学術会議の重要な任務であり、本報告書がその解決に向けた積極的な活動や提言を生むことを期待したい。

図 A 研究者に占める女性割合の国際比較



(備考) 1. EU諸国等の値は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。アイスランド、スロバキア、ロシア、チェコは2008（平成20）年。イタリア、フランスは2006（平成18）年。ギリシャは2005（平成17）年。スイスは2004（平成16）年。オランダは2003（平成15）年。他の国は2007（平成19）年時点。
 2. 日本の数値は、総務省「平成22年科学技術研究調査報告」に基づく（2010（平成22）年3月31日現在）。
 3. 米国の数値は、国立科学財団（NSF）の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく雇用されている科学者（scientists）における女性割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。2003（平成15）年時点の数値。技術者（engineers）を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%。

（出典 男女共同参画白書平成 23 年版 P106 より）

2 第2回男女共同参画に関するアンケート調査

1. アンケート調査結果

(1) 調査の概要

「男女共同参画に関するアンケート調査」は、平成22年5月～6月に大学733校（国立大学86校、公立大学77校、私立大学570校）を対象として郵送自記式で実施された。回答のあった大学は461校、回収率は62.8%、有効回収票は460票であった。分析の対象とした有効回収票の内訳は国立大学84校（回収率97.7%）、公立大学56校（回収率72.7%）、私立大学320校（回収率56.1%）である。

国立大学の回収率は前回よりもさらに向上して、ほぼ100%に近づいている。その一方で、公立大学や私立大学の回答は微減した。総じて私立大学の男女共同参画の意識が依然として低調であることがうかがえる。（回答した461大学の基礎データは、図1-1～図10-14に示した。資料編「男女共同参画に関するアンケート調査」結果を参照）。主な調査項目は、男女共同参画の実現度、男女共同参画に関する施策の機関内の取り組みと実現度、教員採用に関する項目、育児介護施策の実施である。ほとんどの調査項目は、前回調査との比較・継続性の保持のため3年前の前回調査と同じものを採用しているが、一部改善を図った箇所がある。

以下、結果の要旨について記す。

- ① 男女共同参画に関する学内調査の実施は、国立大学では半数を越え、51.2%となっている。これは19年度の調査での26.0%から、ほぼ2倍となっている。しかし一方で、公立大学では学内調査があると答えた数は3.6%であり、19年度より後退している。私立大学は2.8%と、前回調査より増加しているものの、ほとんど進展が見られない。（図1-1）
- ② 共学・別学（女子）の別は、ほとんど前回と変わらないが、共学において微増している。国立大学で共学が96.4%、全体で89.1%となっている。（図1-2）
- ③ 学長・副学長・学部長の数とそれらの女性比率を表に示した。公立大学では学長で13%、学部長で18%と女性比率が高いが、私立大学ではそれぞれ約10%、国立大学では学長で4%、学部長では2%と低い数値になっている。
- ④ 学部生、大学院生の男女比率には第1回目（平成19年度）の調査結果と比べて目立った変化はない。ただ私立大学のCOE研究員の男性数がとりわけ多くなっているが、これはサンプル数が限られていることによるものと考えられる。（図1-5）
- ⑤ 専任教員の女性比は今回単年度別にわかりやすく示す図を付した。国立・公立・私立のすべての大学カテゴリーで女性の比率は上昇傾向にある。しかし年齢別、職種別を見ると、女性は男性に比べて全体に年齢が若く、職階からいっても、助手や助教など下位層の比率が高い。教授の女性比率は、平成19年度調査で全体の10.4%だったが、今回（平成22年度）の調査では11.4%となり、微増している。この増

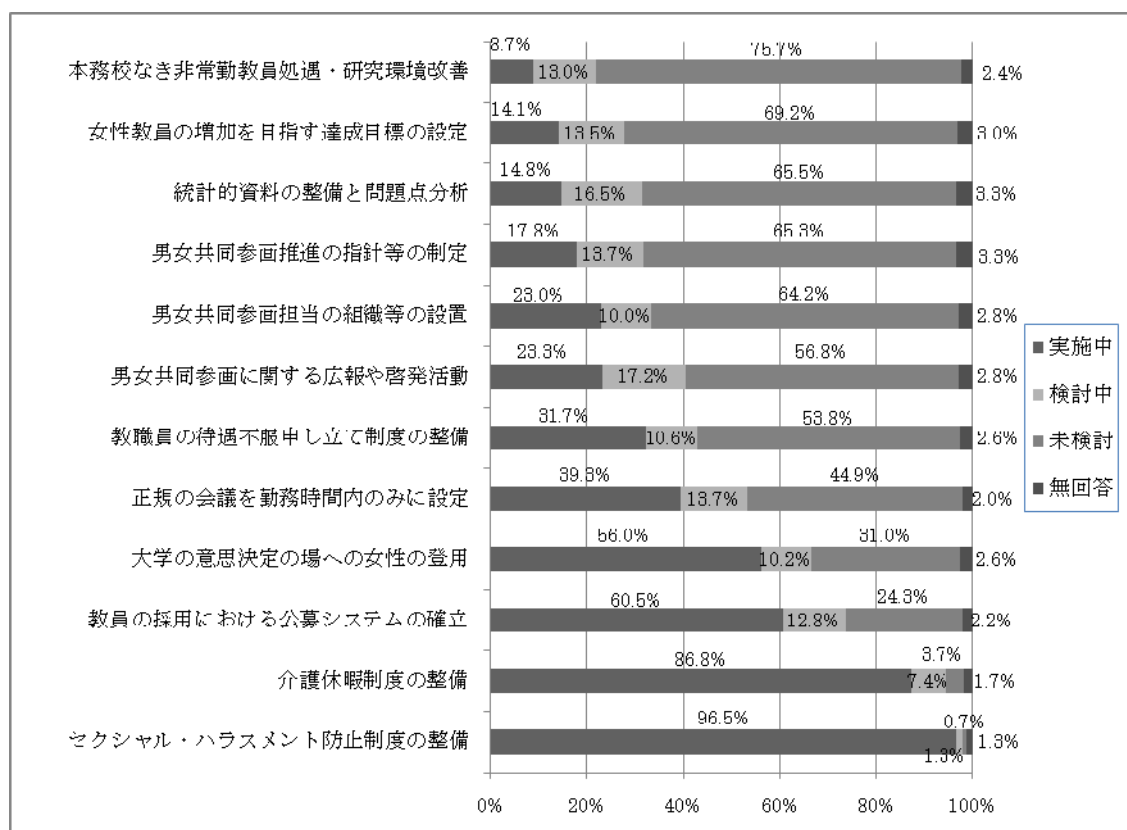
加傾向が継続するかどうかは、今後、進捗調査を行い、見極める必要がある。(図 1-6-1、図 1-6-2、図 1-6-3)

- ⑥ 教員、大学院生、学生の女性比率を見ると、国公立大学のいずれにおいても学部学生、大学院生、教員の順に比率が下がっている。この3項目のいずれの比率も最低なのが国立大学である。一方、公立大学においては、3項目の女性比率が最も高くなっている。この原因については、国公立大学の間にあると思われる男女共同参画への意識のギャップではなく、むしろそれぞれの大学が持つ専門分野領域における男女比との関連性が強いと考えられる。国立大学は公立大学に比して、男性の割合の高い理工系とりわけ物理・機械などの工学系が多く、また、公立大学には女性の割合の高い看護系が多い、という事実がある。(図 1-6-4)
- ⑦ 多くの大学において任期制が導入されているが、その比率は、国立大学で最も高い。任期付きの教員の職階別の女性比率を見ると、任期なしの専任教員とほとんど変わらず、職階が下がるにしたがって女性比率が上がる。(図 1-7-1、図 1-7-2)
- ⑧ 非常勤講師の場合、「本務校のある専任教員」「大学以外の本務をもつ者」「専任の本務をもたない者」のそれぞれの女性比率を見ると、「専任の本務をもたない者」において、どのカテゴリーにおいてもいずれも女性比率が高い。多くの女性研究者が専任職を得られていない現状と関わっていると考えられる。(図 1-8)

2. 男女共同参画に関する施策への取組

460 大学における男女共同参画推進のための取組みの実施状況(図 2-1、図 2-2、表 1)については、セクシュアル・ハラスメント防止制度・介護休暇制度など、社会で取組が必要と広く認識されている制度の実施率は高い。平成 19 年度調査において実施率が低かった項目では、進展が見られるものもあるが、まだ改善の余地は多分にある。

(表 1) 大学における男女共同参画の推進のための取組状況



(備考) 日本学術会議「男女共同参画に関するアンケート調査」(平成 22 年度)に基づき作成

(1) 取組

- ① 男女共同参画を推進するための取組みについて、全体平均で「実施中」の比率(以下、「実施率」)が高かった項目を順に示す。
 1. 「セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備」(96.5%) (19年度は 95.6%、以下前で示す)
 2. 「介護休暇制度の整備」(86.8%) (前 89.8%)
 3. 「教員の採用における公募システムの確立」(60.5%) (前 63.0%)
 4. 「大学の意思決定の場への女性の登用」(56.0%) (前 51.4%)
- ② 全体平均で「実施率」が低く、また大学としても取り組まれていない項目を順に示す。
 1. 「本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善」(8.7%) (前 4.9%)
 2. 「女性教員の増加を目指す達成目標の設定」(14.1%) (前 9.5%)
 3. 「統計的資料の整備と問題点分析」(14.8%) (前 12.2%)
 4. 「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」(17.8%) (前 10.9%)
- ③ 全体に平成 19 年度のデータで「実施率」が低かった項目は、軒並み増加して

いるが、また今回も「実施中」の低い項目となっており、今後の改善が求められる。(図 2-1、図 2-2)

- ④ 「実施率」の高い項目は、国公私立のすべてのカテゴリーの大学で実施されている傾向が強い。(図 2-1)
- ⑤ 一方「実施率」の低い項目においても、国立大学では 50%前後の達成度である。国立大学が公私立大学と比べて卓越した「実施率」を示している項目は、「男女共同参画に関する広報や啓発活動」「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」「男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置」「女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定」である。これらの項目は、(一部公立のデータを除くと)公立・私立大学での「実施率」がほぼ 10%以下にとどまっている。特に、「組織・委員会等の設置」では 85.7%にのぼっている。これらの結果から、国立大学での男女共同参画の取組みは、公立・私立大学に比べて進んでおり、特に私立大学での取組みが遅れているといえる。(図 2-1)
- ⑥ 国立大学での「実施率」が低い項目は、「介護休暇制度の整備」である。この項目では、公立大学が最も高く、次いで私立大学となっている。しかしながら、検討中の大学を含めると国立が必ずしも遅れているとはいえない。(図 2-2)
- ⑦ 今回初めて設問事項に加えられた「正規の会議を勤務時間内のみに設定」の項目は、予想を超えて多くの大学で「実施中」との回答を得た。とりわけ国立大学では半数以上の大学が「実施中」と答えている。

(2) 文部科学省の男女共同参画を推進する施策の取組状況(複数回答)

- ① 「特に応募していない」が全体で 82.0%となっており、全体的な取組みは遅れている。しかし、平成 19 年度は「特に応募していない」が 90.9%であったことを考えると、取組みは少しずつではあるが進展が見られる。中でも国立大学は「特に応募していない」(前回 68.8%)が、今回は 40.5%に減少している。(図 2-3)
- ② 今回の調査で著しく増加しているのは、文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募である。特に国立大学での女性研究者支援モデル育成事業への応募は、平成 19 年度は 24.7%であったのが、今回は 52.4%と倍以上になっている。(図 2-3)
- ③ 「女子中高生の理数への関心を高める取組」や「女性の理工系進路選択支援等に関する調査研究」への応募状況はまだかなり低調であり、今後一層の積極的な取組みが必要である。(図 2-3)

(3) 男女共同参画を推進するための活動の実施状況(複数回答)

- ① この項目では、国立大学での取組みが進んでいることがわかる。「特に推進する活動をおこなっていない」という回答は、全体で見ると平成 19 年度 69.8%、

平成 22 年度 67.0%でそれほど変化がない。しかし、国立大学では平成 19 年度の 35.1%から、平成 22 年度は 10.7%まで減少している。(図 2-4)

- ② 国立大学で高い比率を示している活動は、「学長による声明」56.0%、「広報誌等による広報・啓蒙活動」50.0%、「男女共同参画に関するホームページの設置」60.7%、「シンポジウムは講演会の開催」67.9%である。前回調査からの伸びも目覚ましい。(図 2-4)
- ③ 一方で、公立・私立大学では「特にしていない」との回答が多数を占めている以外は、どの項目も 10%に満たない結果となった。(図 2-4)

(4) 男女共同参画を推進する施設の設置

- ① 全体の「特にない」が 77.4%を占めており、前回調査(78.3%)から変化が見られない。(図 2-5)
- ② 国立大学では「特にない」との回答は、40.5%であり、平成 19 年度調査(44.2%)より減少したことから男女別の仮眠室や授乳室などの施設数が増えていることがうかがえる。しかし、公立・私立大学で、必ずしも目立った増加を示しているわけではない。(図 2-5)

(5) 労働時間管理の施策

- ①「定時退勤日の設定」がなされていると回答した国立大学は 81.0%に上るが、前回からの変化は少ない。
- ② それぞれの項目で若干の前進が見られるものの改善の余地はまだありそうである。(図 2-6)

(6) 女性教員の人材育成を推進する方針の有無

- ①「特にない」という答えが多く、全体で 66.1%である。国立大学(35.7%)に比べて、公立・私立大学はおよそ半数を占めており、違いが顕著である。
- ② その他「大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加」「役職への積極的登用」「女性研究者へのキャリア形成支援」などの項目ではいずれも国立大学における数値が抜きん出ている。(図 2-7)

3. 保育施設

今回新たに加えた質問項目である。

公私立大学では、「ない」との回答が 90%前後となっているのに対して、国立大学では半数以上が「ある」と回答している。また、学内保育施設は学内教職員専用で近隣の住民を受け入れているものは少ない。学内の教職員の利用が普通であるが、私立大学の保育施設では、学部生の受け入れを行っているところが 40%を越えている。また受け入れ対象年齢も 0 歳から 6 歳までが半数以上を占めている。(図 3-1、図 3-2、図 3-3)

4. 教員の採用

- (1) 国立大学では、男性専任教員の採用人数も上昇傾向にある。全体では、平成 19 年度の 15.3 人に対して、平成 22 年の 18.2 人と平均 3 人ほどの伸びであり、伸び率は 19.0%である。女性専任教員の採用については、伸び率が 30.3%と男性より高いが、絶対値でみると 1.6 人である。任期付きの場合、とりわけ国立大学では男女ともに著しい伸びを記録している。(図 4-1)
- (2) 公募制度はかなり浸透してきているようで、「すべて公募」と「原則公募」の回答を合わせると全体で 80.7% (国立大学 98.8%、公立大学 94.7%、私立大学 73.5%) となっている。(図 4-3)
- (3) 一方ポジティブ・アクションは、「行っていない」が多数を占めており、全体では 87.0%である。しかし、平成 19 年度の調査 (90.2%) と比較すると多少の増加が見られる。(図 4-4)
- (4) 「理学系・工学系・医学系など、女性の少ない分野への参画を推進している」かを問う設問に対しては、全体で「行っている」との回答 (11.5%) に対して、「行っていない」(59.9%) と圧倒的に後者が多くなっている。ただし、「女性の少ない分野はない」や「無回答」も多く、これらを除くと「行っている」大学の比率は大きくなるだろう。国立大学では「行っている」が半数近くを占めている。(図 4-5)

5. 育児支援・介護支援

- (1) 次世代育成支援事業対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」作成については、国立大学での取組みは 88.1%に及びそのうち公表されているものが 87.8%である。これに対して、私立大学と公立大学での取組みは遅れをとっていることがわかる。(図 5-1、図 5-2)
- (2) 育児休業の取得に関して、女性教員は平成 21 年度で全国総計 511 人を数える一方、男性は同年度全国で 18 名しか取得していない。さらに取得人数の推移を見ると、平成 19 年度 20 人、22 年度 21 人で、ほぼ横ばいである。任期付き教員に対する育児休業制度適用は国公立を問わず、「適用されていない」という回答はほとんどなかった。また、育児休業取得が可能な子どもの年齢を見ると、任期付き教員の間ではやや不利な条件になっている。国公立大学の専任教員はほぼ 3 歳まで可能であるのに対して、私立大学では、任期の有無にかかわらず、1.5 歳までとなっている。(表 5-3、図 5-4、図 5-5)
- (3) 育児休業制度以外における仕事と育児の両立支援制度の有無を見ると、任期なしと任期付きの間にはほとんど差はないものの、時短勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業や休日労働の免除、看護休暇制度などが主に採られており、フレックスタイム、育児経費の援助、在宅勤務等の取組みは少ないことがわか

る。国立大学での取組みが最も進んでいるが、公私立大学との差はそれほどない。
(図 5-8)

(4) 介護休業についても任期付き教員にそれほど不利であるとはいえない結果が出ている。介護休業制度以外の支援については、時短勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業や休日労働の免除等であり、フレックスタイムや介護経費の援助、在宅勤務等は進んでいない。(図 5-10、図 5-11、図 5-12)

6. 非常勤講師への研究支援

今回新しく設けられた質問項目である。日本学術振興会・文部科学省等の科学研究費補助金への応募をどの程度大学で認めているか、という問いに対して、専任教員と同等の資格を認めているのは国立大学が最も多くで 33.3%である。最も低いのは公立大学(17.9%)である。研究代表者や研究分担者としては応募できない大学が国立大学で 34.5%、公立大学で 57.1%、私立大学で 50.2%という結果となった。この比率から、研究費を分担者に配分する制度が導入されるにつれて、非常勤講師に対してより厳しい現状となっていることがうかがえる。(図 6)

7. 学位取得後、定職についていない女性研究者支援

前回調査で「ポスドクに対する特別措置」となっていた項目は、今回は「学位取得後、定職についていない女性研究者に対する支援」として女性に限った設問とした。前回、「実施している」という回答が、全体で 2% (国立大学 3.9%) だったが、今回は、全体の実施比率は 3% (国立大学 8.3%) となっており、微増している。ただし、「行っていない」という回答が大多数を占めており、今後の大きな課題である(図 7)。

8. 女子生徒への積極的措置

「学位取得後、定職についていない女性研究者に対する支援」「女性生徒(高校生・浪人生)に対する入学時における特別の扱い」や「女子生徒(高校生・浪人生)向けの大学説明会の実施」については、「概ね行っていない」、「実施していない」という回答が多数を占め、今後取り組むべき課題となっている。(図 8-1、図 8-2)

9. 男女共同参画推進の障害

男女共同参画推進事業に関する整備に遅れがみられがちな公私立大学で「ある」という回答が少なかった点は特筆に値する。取組みが遅れているために、むしろ障害への認識がないのか、または男女共同参画推進の問題についての議論がまだ機関内であまりなされていないのか、様々な解釈の余地があるだろう。先述のように、女性研究者の比率そのものとみると既に高い、あるいはある程度の比率を実現して

いる公立・私立大学においては、実際に障害が少ない、との認識の現れとも捉えることができる。ただし、取組みの進んでいる国立大学では、半数近くの42.9%が「ある」と答えている。その中で最も多いとされている障害として、「財源がない」「人材が不足している」という点が指摘されている。(図9-1、図9-2)

10. 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」採択校での状況

(1) 専任女性教員の増加

採択校の実際の女性教員比率は必ずしも高くはない。(図10-2) 採択校の多くは、一部の女子大学を除き大規模校であり、採択55大学のうち国立大学が37校を占めている。そのうち、公立大学は2校のみである。採択された大学は、物理・工学系の女性研究者比率の低い学部を抱えており、その点が結果に影響しているものと思われる。しかし、新規採用の女性比率は伸びており、とりわけ専任(任期なし)の増加が顕著である。国による女性研究者支援事業の効果は確実に現れているといえよう。(図10-1、図10-3)

(2) 施策の取組

採択校では、多くの施策への取組みがなされており、とりわけ「啓発活動」「統計的資料の整備と問題点分析」「達成目標の設定」において著しい結果が出ている。また活動においてもすべての分野にわたって国立大学全体や、そして採択校を除いた国立大学の平均値を大きく上回っていることがわかる。(図10-4、図10-5) 他の助成金支給の施策への応募状況においても、採択校からの応募が勝っており、それだけ意識が高まっていることが伺え、またこのプログラム「女性研究者支援モデル育成」が、学内の男女共同参画への意識を向上させ、さまざまな取組みを加速させる効果をもっていることが伺える。(図10-6その他)

3 男女共同参画推進の加速に向けて—課題と推進策—

1. 大学における課題と推進策

今回の第2回男女共同参画アンケート結果では、国立大学(86校)の取組みがさらに進み、公立大学、私立大学との格差が拡大したとの結果が出た。組織の整備や保育施設の充実、労働時間管理など、国立大学の取組みの積極化の背景には、国立大学法人化とそれに伴う中期目標・中期計画の策定義務化と法人評価があり、いわば「上からの改革」の結果と言えよう。文部科学省は、第二期中期目標策定時の組織運営の改善目標として、男女共同参画推進への対応を掲げた。国立大学協会は、2010年までに女性教員比率20%をめざすことを定めたが、その目標は達成されていない。

(1) 国立大学に置ける課題と推進策

①現状

国立大学における女性教員比率をみると、着実に増加しているものの、依然として教授が少なく、職階があがるほど女性比率が低下する。また、教育、農学、保健など女子学生が多数を占める分野での学生と教員の女性比率の格差が大きく、元々学生の女性比率が低い工学、理学などでは、教員の女性比率が最も低いなど、専門分野別の特徴がある。教員の採用や昇任については積極的な取組みが行われるようになったが、経年変化でみると増加幅は低く、学内昇任で最も女性比率が高いのは助教である(50%)。教授の女性比率の低さは、部局長や評議員など意思決定機関への女性参画率の低さの要因にもなっている。

また、博士後期課程を修了しても非常勤講師しか職がない場合が多い。国立大学では、「60歳未満の本務を持たない非常勤講師」での女性比率は5割を超える。博士後期課程修了者の女性比率は上昇しているが、女性研究者育成システムが有効に機能していないとの指摘もある(国大協「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第7回追跡調査報告書」平成22年12月を参照)。

②課題と推進策

第一に、女性教員比率と意思決定機関における女性比率加がなぜ増加しないのか、制度整備にとどまらず、施策内容の点検と問題点の分析が必要である。ポジティブ・アクションの実施率は増えているが、具体的な目標値やタイムテーブルを設定した大学は少なく、目標値も低い。自己評価・外部評価に男女共同参画を組み込み、進捗状況をチェックする仕組みも整備されていない。第二に、実効性のある女性研究者育成のためには、工学系であれば学部学生からの比率増加など、各分野の特徴を踏まえた対応と具体的なキャリア形成支援が求められる。声をあげにくい非常勤講師やポスドクの処遇改善も課題である。第三に、国の支援政策をさらに進める必要がある。国の「女性研究者育成事業」は国立大学の取組みを積極化し、採択大学では成果が上がっている。次世代育成支援対策推進法も、国立大学におけるワーク・ライフ・バランスの取組みを促進させた。

(2) 公立大学の現状と課題

国の女性研究者育成事業によろやく2大学が採択され、公立大学の取組みは始まったばかりである。公立大学における取組みが国立大学に比較して遅れている理由としては、国立よりも小規模の大学が多いこと、看護系の大学の比率が国立よりも高いことなどにより、実際の女性教員比率は国・公・私立大学の中で、最も高く、結果的に問題意識が共有されにくいこと、自治体の財政事情に左右されること、各大学に所属する事務職員が少ないことなど、公立大学独自の要因があるといえよう。しかし、公立大学は、国立大学以上に地域社会の維持や発展に寄与することを期待されており、この点から考えても、今後公立大学全体での積極的な取組みが期待される。

(3) 私立大学における課題と推進策

①現状

私立大学は、4年制大学の総数のうち7割以上を占めており、我が国の高等教育において非常に重要な役割を担っている。第1回の「男女共同参画に関するアンケート調査」結果では、私立大学における男女共同参画推進の取組みの実施率が際立って低いことが示され、その向上を図るための具体策の検討が期待される、という提言が出されていた。それから3年を経た今回、第2回目の調査では、アンケートの回収率は、56.1%（回答校数 320/570）で、前回の回収率 57.9%と比べ微減する結果となっている。国立大学の回収率は、前回よりも増え、97.7%、（公立大学 56校では、回収率 72.7%で前回より微減）であるのと比べて、その差は拡大している。回収率は、回答内容を直接反映するものではないとはいえ、このアンケートが、各大学の総長・学長宛てに出されたものであることを考えれば私立大学における大学側の男女共同参画に対する意識に高まりが見られていない状況を映し出しているといえよう。アンケート項目の広報・啓発活動などを実施している大学の比率もわずか 10.0%（国立大：77.4%）であり、男女共同参画委員会などの設置比率が 8.4%（国立大：85.7%）と、残念ながら私立大学では男女共同参画を推進するため制度づくりも進んでいないことがわかる。一方、平成22年度学校基本調査によれば、全分野の女性教員比率は、ようやく20.1%となり、前年度比0.5%の増加となっている。職階別比率では、教授14.5%、准教授25.7%と国立大学（教授7.4%、准教授13.3%）と比べて、私立大学で約2倍となっている。

②課題と推進策

第1回のアンケート調査結果の提言を受けるとともに、当時の状況に危機感を覚えた、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択の7私立大学は、平成20年2月に合同シンポジウム「男女共同参画の輪を拡げよう」を開催した。このシンポジウムでは、モデル育成事業により築かれた男女共同参画推進の諸活動や制度（たとえば、意思決定機関への女性の積極的参加や育児支援制度など）の有効性が確認されるとともに、残されている諸課題も明らかにされた。また、そもそもモデル事業に採択される大学・研究機関の総数のうち、私立大学が25%にも満たないことも指摘され、私立大学の採択校を増やすことが、まず男女共同参画への意識を育む第一歩であるとの参加者間での合意から、より多くの私立大学が振興調整費に応募するよう促す呼びかけを行った。

さらに、平成22年に第2回のシンポジウムが開催され、私立大学としては初めて、振興調整費採択10大学の総長・学長共同宣言「男女共同参画アピール」も発表された。

（www.gender.keio.ac.jp/about/declaration.html）国立大学は、平成12年にすでに国立大学協会によって「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」がなされており、そこでポジティブ・アクションの採用を含む推進体制が謳われてい

た。総長・学長共同宣言を契機として、日本私立大学連盟（加盟：123 大学）は、現状の把握、相互の情報交換と連携強化のために、新たに「男女参画推進に関するプロジェクト」を立ち上げ、独自のアンケート調査やシンポジウム「私立大学における男女共同参画に係る環境整備と促進」開催などの活動をスタートさせた。こうした最近の動きにみられるように、私大連の活動もようやく緒に就いたところではあるが、波及効果が及ぶまでには至っておらず、今回のアンケートにそのインパクトは反映されていないものと思われる。しかし、明確な形では結果には表れてはいないものの、振興調整費の女性研究者育成事業の採択校を含めて、男女共同参画を積極的に推進し、女性研究者の比率の伸びが著しい大学では、セクシュアル・ハラスメント防止、育児介護支援なども積極的に実施されていること、また、大学の組織運営・経営面にも活性化が見られ、意識改革、制度改革も進展しているといった前向きな評価が与えられている傾向は見受けられる。該当する私立大学では、こうした好ましい特徴を外部にも見える形で示していくようになってきている。私立大学の中には、理工系や農学部系の学部が存在しない、いわゆる文系大学も少なくない。そのため、国からの両立支援や女性教員の比率向上に対しては、私立大学の特性、地域性、専門性、規模などに応じた多様な支援をとることが望ましい、との要望が多く見受けられる。そこで、私立大学に対する今後の男女共同参画の推進施策としては、男女共同参画推進室の設置や活動の充実および男女教員比率の学内外への公表、大学評価基準への指標としての導入する主体的な検討の開始、さらに、女性研究者養成を継続的に促進するための国への支援に対する強い働きかけなどが挙げられよう。

2. 独立行政法人の研究機関における課題と推進策

(1) 指導的地位にある女性の割合を如何に増やすか

男女共同参画や多様性推進の観点から、採用時において同等と認められる場合は、女性を積極的に採用するなどの取組みが行われている。しかし、採用等により着任する女性研究者や事務系職員の年齢は 30 代前半が多く、全体の年齢構成が偏っていることから、指導的地位にある女性の割合は依然として少なく、機関の重要な意思決定の場において、多様な意見が反映されているとは言い難い。

指導的地位にある女性の割合が少ないことについては、業務経験も必要とされる上位ポストに就くまでには相応の時間を要することのほか、仕事と生活の両立支援制度や職場環境等が十分に整備されていない場合は、本人が登用を望まないこともある。これらの課題は、研究職に限らず、事務職においても同様である。

① 多様なポジティブ・アクションの検討と実施

これまでも、「第 3 期科学技術基本計画」（平成 18 年 3 月閣議決定）の採用における女性研究者の数値目標、自然科学系全体として 25%（理学系 20%、工学系 15%、

農学系 30%、保健系 30%) といった取り決めがなされてきたが、将来、指導的地位に就く女性の割合を増やすためにも、引き続き、女性研究者の採用における数値目標を設定することが重要である。数値目標の設定においては、独立行政法人における総人件費削減の取組や、各機関の様々な現状を詳細に分析、把握したうえで、分野別に目標値を設定する必要がある。

明確な数値目標を掲げてのポジティブ・アクションの実施が困難な場合は、積極的に女性を採用する旨を機関の方針として掲げるだけでも有効であり、そのような機関の方針や姿勢を明確にして採用することは、その後の女性の働きやすさの一助となるだろう。

また、ポジティブ・アクションの実施にあたっては、ポジティブ・アクションそのものへの正しい理解が不足していることから、「男女雇用機会均等法」第 8 条の規定により実施する旨の説明等も必要である。

②採用する側への働きかけ

ポジティブ・アクションに対しては、「女性だからと思われたくない」という声があるように、女性自身の抵抗感も少なからずあることにも配慮が必要である。そこで、「文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援システム改革プログラム」採択機関による取組みにもみられるように、採用される側ではなく、採用する側への働きかけとして、積極的に女性を採用したいと思うような動機付けや、採用する側へのインセンティブの付与などが有効である。

(2) 仕事と生活の両立支援のあり方

男女共同参画推進室、ダイバーシティ推進室等の設置や、育児休業法の改正にともない、育児に関する支援は充実してきており、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」の目標を達成し、子育てサポート「基準適合一般事業主」として認定された独立行政法人もある。しかし、介護支援や、その他の仕事と生活の調和に関する施策等は、まだ不十分である。育児支援が充実し、その利用者が増えれば増えるほど、当事者の周囲の同僚等の負荷が増大し、仕事と生活の調和が図れないという事態に陥ると、その同僚等が抱く不公平感は、育児支援そのものの推進をも阻害する場合がある。

①多様な両立支援の整備

既に多くの機関で実施されている、妊娠・育児・介護等の事由により、仕事と生活の調和が困難な研究者に研究上の支援者を配置する取組みでは、業務の維持・推進のほか、本人の精神的負担の軽減のみならず、周囲の同僚等の負担も軽減するという効果がみられる。このように、当事者以外への支援ともなりえる施策の実施や、施策の対象や事由を拡大することによって、仕事と生活の両立支援を更に充実させ、従来か

ら根強くある「なぜ女性だけ」、「なぜ育児支援だけ」といった不満を軽減・解消することが重要である。

②推進体制の強化

仕事と生活の調和につながる支援は、少子化対策であり、既婚女性のための子育て支援策であるとの誤解が多くみられるため、本来、優秀な人材の確保・育成および多様な価値観を受け入れる職場づくりにつながる支援であるということを正しく伝え、一部署ではなく、機関全体で取組み、推進する体制づくりが重要である。また、推進体制の強化においては、男女共同参画推進とキャリア支援も密接な関係にあることから、それぞれを独立した支援とするのではなく、多様な視点を踏まえた総合的な支援とすることも重要である。

(参考文献等)

- 1) 文部科学省科 科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革プログラム」採択課題一覧
- 2) 労政時報：第 3793 号 2011 年（平成 23 年）3 月 11 日 発行：(株) 労務行政「ワーク・ライフ・バランス支援と働き方改革」

3 企業の研究所等における男女共同参画の課題と推進策

男女共同参画の目指すところは、多様な人材がその個性を發揮し、豊かで活力ある社会を実現する力となることであり、女性の社会参画はあくまでその一つの手段であると考え。様々な文化が共存するグローバル社会においては多様性を適切に受け入れる態勢が強く求められ、グローバル化が急速に進展している企業では、今日ますます重要な課題となっている。

(1) 現状と課題

2004 年の男女共同参画学協会連絡会によるアンケート調査¹⁾において、企業の役職における男女差は 40 歳代以下では大学等に比較して小さいこと、及び女性研究者の育児休職取得率が大学の約 2 倍になっていること報告されている。これは、日本企業が男女共同参画を推進してきた結果である。

具体的な現状を把握するために、一例として東芝研究開発センターの女性比率を見てみよう。現在、研究者の女性比率は 17%であり、会社全体に比較して高く、2002 年には 13%であったため増加傾向にある。現在会社全体における技術系採用の女性比率は 25%を目標としていることから、現状の 17%はまだ低い状況と言える。この主な理由は、理工系大学院を卒業する女子学生の割合が 10%台に留まることにあり、企業だけでは解決できない問題に直面している。

また、研究開発センターの管理職における女性比率は現在 9%である。2002 年には

2%であったため、この9年間で約4倍となった。役職者は、採用してから10年以上の年月を経て実現されるものであるため、女性役職者の比率向上には、研究者の女性比率に比較して長期的取組みの成果として実現される。研究者全体の女性比率と役職者の女性比率との差は縮小する傾向にあるため、今後の更なる縮小に期待がかかるものの、未だ管理職の女性比率を向上させなければならない段階は脱していない。

次に育児休職の現状を紹介する。企業で働く女性研究者が持つ子供の数は大学教員に比較して大きくなっているが²⁾、その理由として、企業では研究者が組織構成員として明確に位置づけられることによって、出産育児に関わる時期に勤務を中断あるいは短縮することへの対応が十分可能な体制が整備されていることが挙げられる。東芝研究開発センターにおける女性研究者の出産時の休業期間の平均値は13ヶ月であるが、個人により休業期間は様々で、最短は3ヶ月、最長は3年に及ぶ。このように、各個人がそれぞれの生活設計と仕事の進め方に応じて休業期間を選択できる現状となっている。現時点では、出産による弊害はほとんど解決されていると言える。

(2) 推進策

上述の通り、企業の研究所等では、まず採用において女性比率の目標を設定し、女性を積極的に採用している。更には、管理職における男女差を縮小するために、ポジティブ・アクションを採用している企業も多い。これらの施策を確実に推進するために、多くの企業では男女共同参画を含めた多様性推進のための時限的組織を設置し、研究機関を含めた会社全体への男女共同参画推進策の浸透を図っている。

現在、企業が男女共同参画を推進する理由は、少子高齢化社会の到来に向けて男性労働力を補完するためではない。グローバル社会に柔軟に対応するための経営施策であり、多様な従業員の能力を積極的に活用し幅広い視野から経営にあたることによって、時代の要求に積極的に答えるためである。グローバル化においては、語学を含め海外との対応で女性が男性より有利である傾向も見られる。従って、グローバル化をより強く推進することにより、結果的には男女共同参画が従来以上に推進されることが期待される。

(参考文献)

- 1) 男女共同参画学協会連絡会「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために—」(2004)。
- 2) 渡辺美代子、為近恵美、堂免恵、岡田佳子：応用物理 71, 510 (2002)。

4. 政府・政府系機関における課題と推進策

内閣府総合科学技術会議は、平成22年12月24日に第4期科学技術基本計画の策定

に向けて、「科学技術に関する基本政策について」

(<http://www8.cao.go.jp/cstp/siryu/haihu95/haihu-si95.html>)を答申した。

第3期科学技術基本計画の終了に伴い、平成23年度からの5年間にわたる本基本計画は平成23年3月末に閣議決定される予定であったが、平成23年3月11日の東日本大震災の発生により、科学技術基本計画を見直すこととなり、従って、閣議決定が延期されることとなった。よって、本原稿作成は基本計画見直し作業以前であるため、「科学技術に関する基本政策について」の答申をもとに記述する。

上記答申では、「女性研究者の活躍と促進」を取り上げている。女性研究者の登用及び活躍促進を進めてきたが、その数は諸外国と比較してなお低い水準にあることを認識したうえで、女性研究者の登用が男女共同参画の観点のもとより、女性の能力を活用することの重要性を認識して、一層の登用と活躍促進を促すことを記載している。期待される女性研究者の採用目標数値に関しては、議論のあるところではあるが、第3期科学技術基本計画に準じて当該分野の博士課程(後期)における女性大学院生の割合を踏まえて設定している。研究者数のみでは一見して推進の成果は見え難いが、採用の工夫や上位役職者の割合の増加等において促進と活躍が認識できることから、第4期計画終了時点での成果は期待できる。

一方、内閣府男女共同参画局は、平成22年12月17日に第3次男女共同参画基本計画(<http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/index.html>)

を決定している。学術における男女共同参画に関しては、第2部 第12分野「科学技術・学術分野における男女共同参画」に係る記述がある。基本的考え方、成果目標に続き、1. 科学技術・学術分野における男女共同参画の拡大 2. 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり 3. 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進 の3項目が掲げられている。内容は、総合科学技術会議答申の「科学技術に関する基本政策について」に準じており、矛盾するものではない。

ここで、政府における推進策が5年前と大きく変わっていないことの意味を考察すべきである。過去の5年間は充電期間であり、今後の5年間での加速はあり得るとの期待があるとすれば、今後の5年間で成果を“見える”ものにしなければならない。加速しない要因の解明と促進方策の設定が必要である。

4 まとめ

1. 戦後、日本は民主主義国家に変貌し、科学・技術立国として経済成長を遂げたものの、その担い手の多くは男性であり、そのことが社会全体に対してどのような意味を持つのかといった議論や認識、意識の改善はなかなか進まなかった。

現在では、男女共同参画社会基本法のもとでの種々の取組や国際化にあわせた国民意識の変化などもあり、少しずつ変化も見られるが、諸外国に比べ、その速度は遅い。

新興国への市場開拓に成功し、驚異的な経済発展を遂げている中国・韓国などの近隣諸国に比し、男女共同参画の進度が下回っている点も指摘されて久しい。

日本が今後、より一層厳しさを増す国際市場競争の中で、科学・技術立国としての位置づけを維持し、これまで通りの高い生活レベルを享受し続けていくためには、多くの女性はその担い手になることが課題解決の大きなポイントとなるだろう。このため、女性研究者や技術者の増加、理系分野をはじめとする学術分野への女性の進出を図ることが、男女共同参画を加速すると同時に、グローバル化が進む世界の中で、日本のさらなる経済発展にもつながることが期待される。

2. 平成 22 年 6 月に実施した第 2 回国公私立大学男女共同参画アンケート結果や科学者委員会男女共同参画分科会での意見交換などを通じて、学術分野における現状や今後の課題が明らかになった。

(1) まず、平成 19 年 6 月に実施した第 1 回アンケート結果に比して、諸大学（特に国立大学）の取組みが進んだことが示されるが、全体としてこの 3 年間の「加速」は（文部科学省の支援事業採択機関以外は）なお不十分であるという印象は否めない。実際に、3 年間の女性研究者の増加率は、1.2%（2007 年 12.4%、2010 年 13.6%）にとどまっている。

(2) 特に 2008 年 7 月 24 日の提言『学術分野における男女共同参画促進のために』（以下提言と略記）（<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>）のなかで強調された「ポジティブ・アクション[以下 PA]を含む積極的な施策」についてみれば、2010 年 12 月の第三次男女共同参画基本計画等でその推進が奨励されている反面、実施状況はきわめて低調である。

このことは、第 2 回アンケートで、理工医学系など女性の少ない分野への参画促進を実施していると回答したのは全体の 11.5%（国立 46.4%、公立 0%、私立 4.4%）、業績等が同等の評価であれば女性を採用するなどの PA を行っていると回答したのは全体の 5.9%（国立 5.9%、公立 5.4%、私立 1.9%）であることにも示される（図 4-4、4-5 参照）。

(3) 『提言』では、とくに私立大学における男女共同参画推進施策の制度化を求めたが、上記アンケート結果（図 2-2）によれば、私立大学では、「委員会等の設置」について「設置」と回答した大学は 8.4%、「未検討」が 78.2%、「女性教員増加を目指した達成目標の設定」については、「設定」4.0%、「未検討」81.0%で、検討中のところも少ないのが実情である。国立大学で取組が進んだ背景に「中期目標・中期計画の策定義務化と法人評価」など「上からの改革」が存在したとすれば（3(1)参照）、今後、私立大学に対してどのように要請を強めるのか、その主体や手法を明らかにすることも課題となろう。

(4) 科学技術振興調整費に基づく「女性研究者支援モデル育成事業」や「加速プログラム」の採択校では取組みが著しく進展していることからしても、評価基準等に男女共同参画推進状況を加味するインセンティブ方式や育児・介護環境の整備の推進が、加速のために効果的であることが明らかになった。国の施策の継続が強く求められるとともに、政府機関や日本学術会議、国大協・私大協などが諸大学や研究機関に対して男女共同参画推進の加速を強く働きかけること、さらに国公私立大学間の格差をなくすためにも、女性研究者の連携をはじめとする各種機関の連携、両立支援策を含めたトータルな支援策の構築の取組みが急務である。

3. 学術分野の男女共同参画促進は、女性研究者を増やすという「数」だけの問題ではないことは改めて述べるまでもない。個性と能力に基づいて、公正で自由な教育・研究環境を作り、女子中高生の進路選択において固定観念に束縛されない社会環境を提供したうえで、ロールモデルの育成、発掘、提示を積極的に行う必要がある。しかし、現状の「数」の少なさも、厳然とした事実である。以上に挙げた様々な課題を解決し、学術分野の男女共同参画を促進するためには、まずなによりも第3期科学技術基本計画の数値目標の着実な実施と推進が必要であり、数値目標を確実に実施するため大学や研究機関における実施責任を明確にし、制度整備を行うことが不可欠である。

本委員会は、以下のような具体的措置および推進体制の強化を図るよう提言する。

(1) 国による法的整備: 諸外国で進む法的整備に鑑み、ポジティブ・アクションを含んだ積極的施策について、予算措置を含めた行政機関横断的な取組みや立法措置(男女共同参画基本計画・科学技術基本計画を実現するための法整備など)を期待する。

(2) 国・関係諸機関による男女共同参画への取組み促進の制度化: 今回のアンケート調査により、公立・私立大学における男女共同参画の指針設定率が国立大学に比べて低いことが明らかとなった。国公私立大学間の格差をなくすためには、取組み促進施策の制度化をめざし、女性研究者の連携をはじめとする各種機関の連携、両立支援策を含めたトータルな支援策を構築する取組が急務である。

(3) 国による女性研究者支援事業(「女性研究者育成モデル事業」および「女性研究者養成システム改革加速」など)の継続と促進: アンケート調査結果から、採択校では、男女共同参画への意識が高く、取組み実施率も極めて高いことから、事業の有効性が実証された。今後も国による支援事業の積極的な継続が重要である。

(4) 国による大学評価基準への指標導入: 大学評価等の評価基準に男女共同参画推進状況を示す指標、または女性教員比率の項目を導入するよう提言する。例えば、機関申請グラントに男女教員比率を明記し、男女共同参画社会への貢献度を示す方式は、積極的促進策(インセンティブ方式)として男女共同参画推進に極めて有効である。

(5) 他機関との連携強化：日本学術会議は、男女共同参画会議、総合科学技術会議などとの連携を強化し、男女共同参画の視点を明確に位置づけ、男女共同参画推進をさらに加速させるためにも、アンケート調査の継続による定点観測を行うべきである。また、調査の中で、国の推進策の成果をより明らかにするとともに、加速が進まない要因解明やさらに有効な推進策の提示および提言を行う要素を付け加え、実現に向けた活動を後押しすることを提言する。

(6) 大学タイプ別における諸課題の解決にむけた諸策の選定：今回のアンケートでも、国立大学と公私立大学の間の男女共同参画への取組みに大きな格差があることがわかった。国立大学で進む施設や学内保育園への取組みも、公立・私立大学ではあまり進んでいない。そこで、前回同様、公私立大学に対しては、男女共同参画推進の指針の策定率の向上を期待したい。また、国立大学に対しては、一部で行われているポジティブ・アクションやより積極的な対応による女性教員比率の向上を期待する。

(7) 成果目標のさらなる明確化と提示：学術分野における女性研究者の参画推進を図るために、成果目標を提示し、その達成を目指すことが重要である。例えば、日本学術会議の会員に占める女性の割合は、平成22年年度までに22%、連携会員の女性比率を平成27年度までに14%を提案している。また第4期科学技術基本計画における女性研究者の採用目標値（農工理の自然科学系）は、25%であるが、達成後はさらに30%を実現するための設定が必要である。これらの数値目標の実現のために、国・学術研究機関などの連携が必要であり、日本学術会議の役割も重要である。

(8) ワーク・ライフ・バランスにむけた環境整備の推進：さらなる男女共同参画の推進に向けて、重要になってくるのは女性研究者への理解、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた両立支援、老人介護、復帰支援などへの環境・インフラ整備の推進である。そのためには、国、学術研究機関、個人研究者を含む縦と横の強い連携と推進体制が求められる。

(9) その他の機関への期待：大学のみが変わるだけでは、日本社会における男女共同参画の問題は進展が望めないだろう。独立行政法人の研究機関では、なお、両立支援、多様なポジティブ・アクションの検討・実施、機関全体でのバランスのとれた取り組みとリーダーなどの人材育成が重要課題である。民間企業の研究所などでは、男女共同参画推進を図り、女性比率の目標を設定した採用が実施されており、グローバル化への対応から、結果的に男女共同参画加速が進んでいるが、取組みとしてはまだ推進の余地があり、今後のさらなる積極的措置が期待される。

資料 1 委員会活動記録

委員会活動記録

・分科会開催

I 第 20 期

第 1 回分科会(平成 18 年 2 月 13 日)

活動方針の決定

第 2 回分科会(平成 18 年 4 月 10 日)

名古屋大学と東北大学における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議(報告者:今榮幹事、大隅委員)

第 3 回分科会(平成 18 年 5 月 24 日)

学協会、民間企業における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議(報告者:小舘副委員長、大隅委員、土井医院)

第 4 回分科会(平成 18 年 7 月 8 日)

学術とジェンダー委員会(日本学術会議課題別委員会)との合同委員会として開催

第 5 回分科会(平成 18 年 10 月 2 日)

医療分野における男女共同参画取組と課題に関する報告・審議(報告者:五十嵐幹事)

文部科学省女性研究者支援モデル育成事業に関する報告・審議(報告者:小舘副委員長、大隅委員)

第 6 回分科会(平成 19 年 2 月 1 日)

日本学術振興会における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議(報告者:伊賀委員)

アンケート調査について審議

第 7 回分科会(平成 19 年 4 月 9 日)

アンケート調査・報告書について審議

第 8 回分科会(平成 19 年 5 月 30 日)

理化学研究所における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議(報告者:玉尾委員)

第 9 回分科会(平成 19 年 7 月 3 日)

会則第 31 条による委員会における議決方法の特例による報告書の検討

第 10 回分科会(平成 19 年 8 月 20 日)

会則第 31 条による委員会における議決方法の特例による男女共同参画学協会連絡会第 5 回シンポジウムの後援名義につい

て審議

第 11 回分科会(平成 19 年 10 月 10 日)

アンケート調査について審議

最終報告に向けた取組(今後の日程等)について審議

第 12 回分科会(平成 20 年 1 月 7 日)

アンケート調査結果について審議

海外における男女共同参画の取組状況について審議

学術分野のポジティブ・アクションに関する報告・審議(報告者:辻村委員長)

提言について審議

第 13 回分科会(平成 20 年 2 月 29 日)

アンケート調査結果の分析、海外調査結果等について審議

提言案について検討

第 14 回分科会(平成 20 年 4 月 7 日)

提言案について審議

第 15 回分科会(平成 20 年 5 月 28 日)

提言案について審議

II 第 21 期

第 1 回分科会(平成 20 年 12 月 12 日)

役員の選出

今後の運営について審議

主催講演会の企画案について審議

ワーキンググループの設置について審議

第 2 回分科会(平成 21 年 1 月 27 日)

公開講演会について審議

第 3 回分科会(平成 21 年 3 月 2 日)

公開講演会について審議

第 4 回分科会(平成 21 年 4 月 6 日)

学術の動向への寄稿について(説明者:辻村副委員長)

委員の追加について審議

世界工学団体連盟への委員の参加について(説明者:小舘委員長)

今年度活動計画について審議

第 5 回分科会(平成 21 年 7 月 6 日)

- アンケート調査について(説明者:山本委員)
ワーキンググループの活動について審議
- 第 6 回分科会(平成 21 年 10 月 19 日)
アンケート調査について(説明者:山本委員)
シンポジウムの開催について審議
- 第 7 回分科会(平成 21 年 10 月 30 日)
シンポジウムの共催について審議
- 第 8 回分科会(平成 22 年 1 月 18 日)
共催シンポジウムの開催内容について審議
- 第 9 回分科会(平成 22 年 3 月 13 日)
シンポジウムについて審議
アンケート調査について(説明者:山本委員)
女性人材データベースへの登録依頼について(説明者:辻村副
委員長)
- 第 10 回分科会(平成 22 年 3 月 26 日)
アンケート調査について審議
- 第 11 回分科会(平成 22 年 4 月 9 日)
「女子中高生夏の学校」の主催団体について検討
- 第 12 分科会(平成 22 年 4 月 26 日)
科学技術基本政策の基本方針(素案)について審議
- 第 13 回分科会(平成 22 年 10 月 4 日)
アンケート調査結果について(報告者:山本委員)
シンポジウムの開催について(説明者:戒能委員)
- 第 14 回分科会(平成 22 年 10 月 14 日)
第 3 次男女共同参画基本計画に、日本学術会議女性会員比率
の数値目標を掲げる件について審議
- 第 15 回分科会(平成 23 年 3 月 2 日)
シンポジウムの開催について最終確認
アンケート調査について(説明者:山本委員)
対外報告について(説明者:小舘委員長)
学術の動向への執筆について(説明者:小舘委員長)
- 第 16 回分科会(平成 23 年 4 月 5 日)
対外報告について審議
- 第 17 回分科会(平成 23 年 7 月 6 日)
対外報告について最終確認

資料 2 第 3 次男女共同参画基本計画(2010 年 12 月 17 日閣議決定)

第 11・12 分野

第 11 分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育
・学習の充実

〈基本的考え方〉

男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に自立して個性と能力を発揮し、社会形成に参画する必要がある、その基礎となるのが教育・学習である。

固定的性別役割分担意識を解消し、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を図り、男女共同参画についての理解の深化を促進するため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女平等を推進する教育・学習の充実を図る。

また、男女が主体的に多様な選択を行うことができるよう、人生を通じたそれぞれの段階におけるライフスタイルに応じたきめ細やかな支援を行うとともに、女性の能力や活力を引き出すため、女性のエンパワーメントを促進する。

〈成果目標〉

1 男女平等を推進する教育・学習

項目	現状	成果目標 (期限)
公立中学校における職場体験の実施状況	94.5% (平成 21年)	96% (平成 27年)
公立高等学校(全日制)におけるインターンシップの実施状況	72.6% (平成 21年)	75% (平成 27年)
ミレニアム開発目標のうち、全ての教育レベルにおける男女格差	—	平成 27年までに解消
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員を1人以上含む教育委員会の割合	93.2% (平成 21年)	100% (平成 27年)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	14.7% (平成 22年)	30% (平成 32年)
大学の教授等に占める女性の割合	16.7% (平成 21年)	30% (平成 32年)

施策の基本的方向	
<p>学校教育及び社会教育において、教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう意識啓発等に努める。</p> <p>男女とも一人ひとりが思いやりと自立の意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>ア 教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校長を始めとする教職員や教育委員会が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取組を促進する。 ・教員養成課程における男女平等などの人権教育を促進する。 ・青少年教育活動の指導者など社会教育関係者に対しても、様々な機会を活用し、男女共同参画についての意識啓発に努める。 ・男女共同参画社会は男女の生物学的な違いを否定するものであるなどの誤解を払拭するためにも、教育関係者等に対し男女共同参画に対する正確な理解の浸透を図る。 <p>イ 初等中等教育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初等中等教育において、児童生徒の発達段階に応じ、学習指導要領等に基づき、社会科、家庭科、道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女が相互に協力し、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて指導の充実を図る。また、教科書においても教育基本法や学習指導要領の趣旨を踏まえ、適切な記載がなされるよう配慮する。男女平等が歴史的にいかに進展してきたか、国際的にみて我が国の女性が置かれている現状はどのようになっているかなども含め、男女平等を推進する教育の内容が充実するよう、教職員を対象とした研修等の取組を促進する。 ・初等中等教育において、学校現場を含め国際化が進む中で、広い視野を持って異文化を理解し、共に生きていこうとする姿勢を育てるため、国際理解教育を推進する。 ・男女を問わず国民一人ひとりが健全な食生活を実現するための能力を養成する観点からの食育を推進する。 ・子どもが暴力の被害者になることを防ぎ、また、子どもが将来 	<p>文部科学省</p> <p>文部科学省 文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p>

<p>暴力の加害者になることを防ぐため、暴力は人権侵害であり絶対に許されるものではないことについて、子どもの頃からの教育・啓発を推進する。</p>	<p>関係府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営が、性別に基づく固定的な役割分担を前提に行われることがないよう留意し、その考え方がPTA活動などの地域活動にも浸透するように努める。 	<p>文部科学省</p>
<p>ウ 高等教育の充実</p>	
<p>① 高等教育機関における調査・研究等の充実</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関において、男女共同参画の正確な理解の浸透を図るため、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する調査・研究の一層の充実を促す。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用し、社会への還元を促進する。 	<p>文部科学省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関における教育・研究活動が男女共同参画の理念を踏まえて行われるよう、大学の教職員を対象とした研修等の取り組みを促進する。 	<p>文部科学省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・様々な分野への女性の参画を促進するため、高等教育機関における男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の推進を図る。 	<p>文部科学省</p>
<p>③ 奨学金制度の充実</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・意欲と能力のある学生が経済的な理由により修学の機会が奪われることのないよう、奨学金制度の充実を図る。 	<p>文部科学省</p>
<p>エ 社会教育の推進</p>	
<p>① 女共同参画に関する学習機会の充実</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・社会教育において、プログラムの開発や学級・講座の開設など、男女共同参画の意識を高め、固定的性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、地域における学習機会の提供を促進するとともに、指導者用資料の作成、専門的な指導者の養成などを推進する。その際、女性のみならず男性に対しても積極的な参加を促す。 	<p>文部科学省</p>
<p>② 女共同参画の視点に立った家庭教育の推進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・男女が相互の人格を尊重し、相手の立場を理解し助け合うような人間形成を図るため、子育て中の親やこれから親となる者等を対象とした家庭教育に関する学習機会を提供する。また、子 	<p>文部科学省</p>

<p>育てに悩みや不安を抱える親に対する相談体制の充実を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭教育等における男性の参画、家庭教育を支える地域ネットワークの構築など、地域の活動を担う人材の育成プログラムの開発・普及等を図る。 	<p>文部科学省</p>
<p>オ 男女共同参画社会の形成に資する調査・研究等の充実</p>	
<p>① 独立行政法人国立女性教育会館における調査研究</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人国立女性教育会館においては、調査研究・情報事業及び大学等の研究の成果を研修・交流事業に活用し、地方公共団体や大学、男女共同参画センター・女性センター等の女性関連施設及び社会教育施設、海外関係機関と連携を図りつつ事業を展開するとともに、男女共同参画社会の形成に資する調査研究や、顕著な業績を残した女性や女性施策等に関する記録の収集・提供等を行う女性アーカイブの構築を進め全国的にその成果の還元を図る。 	<p>文部科学省</p>
<p>③ 本学術会議における男女共同参画に関する検討</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・日本学術会議においては、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、社会、経済、政策、健康、人口、暴力、災害、環境等の観点から多角的な調査、審議を一層推進する。 	<p>内閣府</p>

2 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

施策の基本的方向

男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的性別役割分担意識にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を含む生涯学習・能力開発を推進する。特に、多様化、高度化した学習需要に対応するとともに、女性のエンパワーメントに寄与するため、生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切にいかすことができる社会の構築を目指し、学習機会の提供や社会参画の促進のための施策を一層充実させる。

また、「ミレニアム開発目標」のうち、平成 27 年までに全ての教育レベルにおける男女格差を解消するという目標の実現に努める。

具体的施策	担当府省
<p>ア 生涯学習・能力開発の推進</p> <p>① 総合的なキャリア教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの頃から男女共同参画の視点に立ち、生涯を見通した総合的なキャリア教育を推進する。その際、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、男女共同参画の意義、仕事と生活の調和の重要性について理解の促進を図る。 <p>② ライフプランニング支援の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が長期的な視点で自らの人生設計（ライフプランニング）を行い、能力を発揮しつつ主体的に生き方を選択することを支援するための学習機会の提供を促進する。 <p>③ 現代的課題に関する学習機会の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・消費者の権利と責任等について理解し、消費者として主体的に判断し責任を持って行動できるよう、社会教育、学校教育における消費者教育を推進する。 ・政策・方針決定への参画の促進にも資するよう、地球環境の保全、国際理解、人権、高齢社会への対応、男女共同参画社会の形成などの現代的課題に関する学習機会の充実を図ることにより、現代的課題について自ら学習する意欲と能力を培うとともに、課題解決に取り組む主体的な態度を養う。 <p>④ リカレント教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業や社会活動など社会参画の拡大のための教育、リカレント教育等教育・学習活動、情報活用能力を身に付けるための教育・学習活動などの充実、推進を図る。 ・大学等における編入学の受入れ、社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、夜間大学院の設置、公開講座の実施等に努め、大学等の生涯学習機能の拡充を図るとともに、高等学校等における開放講座の充実を図る。 ・全ての意志ある人が経済的理由により希望する教育を受けることを断念することがないように、教育費の負担軽減を図る。 <p>⑤ 放送大学の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・放送大学や放送大学大学院を始めとして時間・空間的制約のない高等教育の機会の提供の推進を促す。 	<p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省 関係府省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・単位制高等学校や専修学校の整備を推進するとともに、社会通信教育の振興を図るなど多様な学習歴や生活環境を持つ学習者に対する学習機会の提供を促進する。 	<p>文部科学省</p>
<p>⑥ 学校施設の開放促進等</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民の学習機会や子どもたちの活動の場を幅広く提供するために、学校施設を学校休業日や放課後に地域住民や子どもたちに開放し、多様な学習機会の提供を行う。また、学校・家庭・地域社会が連携協力することの重要性に鑑み、地域コミュニティの拠点としての学校施設の整備や活用の促進を図る。 	<p>文部科学省</p>
<p>⑦ 青少年の体験活動等の充実</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点に立って、青少年の奉仕活動、自然体験活動等の場や機会の充実を図る。 	<p>文部科学省</p>
<p>⑧ 民間教育事業との連携</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・民間教育事業者に対して、男女共同参画社会の理念を踏まえながら、事業の実施、相互の連携、地方公共団体との連携を図るよう指導、助言を行うなど、民間教育事業者の健全な発展を促進するよう努める。 	<p>文部科学省</p>
<p>⑨ 高度情報通信ネットワーク社会に対応した教育の推進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育、社会教育を通じて情報活用能力を育成するための情報教育を推進するとともに、情報通信技術を活用した教育の推進に努める。 	<p>文部科学省</p>
<p>⑩ 学習成果の適切な評価</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・様々な学習活動の成果が適切に評価されるような社会の実現に向け、生涯学習施策に関する調査研究を行うとともに、大学等において専修学校での学習の成果などを単位として認定することを奨励する。 	<p>文部科学省</p>
<p>イ エンパワーメントのための女性教育・学習活動の充実</p>	
<p>① 社会活動の評価</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・職業におけるキャリアだけでなく、PTAやNPO、地縁団体の活動など多様な社会活動をキャリアとして積極的に評価するための手法について検討する。 	<p>文部科学省</p>
<p>② 女性の生涯にわたる学習機会の充実</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画するための力を付けるため、女性の多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応する生涯にわたる学習機会を充実 	<p>文部科学省</p>

<p>させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関における託児施設の整備等の推進を促す。 <p>③女性の能力開発の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的・職業的に自立するために必要な能力開発のための学習プログラム等の充実及び学習機会の提供に努める。特に、結婚・出産等により、職業生活の中断を余儀なくされた女性に配慮する。 ・女性がこれまで担ってきた社会活動をキャリアとして積極的に評価するとともに、従事している者が経済的にも自立できるよう、「新しい公共」を担う人材の育成プログラムを開発・普及等を行う。 <p>④性の学習グループの支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性団体・グループ、NPO等の学習活動の支援、リーダー養成に努め、女性の社会参画の促進を図るとともに、参画した女性の活動成果の普及促進に努める。また、女性団体等の情報活用能力の向上のための取組を促進する。 <p>⑤独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人国立女性教育会館においては、基幹的女性教育指導者の育成、女性のチャレンジ支援のための情報提供や教育プログラム開発など喫緊の課題への対応、アジア太平洋地域等の女性のエンパワーメント支援、女性アーカイブセンター機能等の更なる充実・深化を推進する。 <p>ウ 進路・就職指導の充実</p> <p>①進路指導の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初等中等教育段階から児童生徒の能力・適性・進路希望等に応じた進路指導を展開するため、専攻分野に関する正しい情報を提供し、進路指導に携わる教育関係者が固定的な性別による考え方にとらわれることなく、児童生徒一人ひとりが自らの生き方を考え、主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けるように指導する。また、児童生徒一人ひとりに高い職業意識の育成を図るため、職場体験やインターンシップなどの体験活動を推進する。 <p>②就職指導の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学等に対して将来のキャリアに関連付けた専門教育を展開するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた進路・就職指導な 	<p>文部科学省 関係府省 文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省</p> <p>文部科学省 厚生労働省</p> <p>文部科学省 厚生労働省</p>
--	--

<p>ど多様な職業選択を推進する指導及び意識啓発等を行うよう促す。さらに、学生職業センター等において、女子学生等も含め就職支援を着実に実施する。</p>	
<p>⑤ 業意識の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男子向け・女子向けとされる職種にとらわれることなく、幅広い進路選択を念頭に、一人ひとりが主体的に進路を選択することを目的とし、望ましい勤労観・職業観や職業に関する知識・技能を身に付けさせるなど、職業意識の醸成や意識の啓発を図る。 	<p>文部科学省 厚生労働省</p>
<p>⑥ 経済団体等への協力要請</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学における教育が男女学生ともに多様な職業選択を可能にするため必要であることを踏まえ、経済団体等に対して、実質的な就職・採用の活動開始や内定の時期等について、大学教育に十分配慮するよう要請する。 ・女子学生・女子高校生に対する均等な就職機会の確保について引き続き要請する。 	<p>文部科学省 厚生労働省 文部科学省 厚生労働省</p>

3 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<p style="text-align: center;">施策の基本的方向</p>	
<p>学校教育機関において、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図り、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。</p>	
<p style="text-align: center;">具体的施策</p>	<p style="text-align: center;">担当府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・初等中等教育機関の校長・教頭などにおける女性の登用について、都道府県教育委員会等に対して、「2020年30%」の目標の達成に向けた具体的な目標（例えば、平成27年（2015年）の目標など）を設定するよう働きかける。 ・高等教育機関の教授等における女性の登用については、男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進する。また、国立大学協会が策定した「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という達成目標も踏まえつつ、男女共同参画の推進に向け、国立大学法人評価等を通じて各国立大学法人が積極的な取組を行うよう促す。公私立大学等についても自主的な取組が行われるよう促す。 ・国立大学協会の男女共同参画に関するワーキング・グループからの国立大学における男女共同参画を推進するための提言等 	<p>文部科学省 文部科学省 文部科学省</p>

も踏まえて、学術・研究の分野における女性の参画の促進に努める。

第 1 2 分野 科学技術・学術分野における男女共同参画

<基本的考え方>

科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、女性研究者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。

しかしながら、我が国の研究分野への女性の参画状況は、他の先進国と比べて依然として不十分である。女性研究者の登用及び活躍の促進を加速するため、女性研究者の出産・子育て等と研究との両立のための環境づくりや、女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援を図り、各研究機関における先導的な取組の成果の全国的な普及・定着を進めることによって、研究機関が実態に応じて積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進することを支援するなど、科学技術・学術分野における女性の参画拡大を積極的に推進する。

<成果項目>

項目	現状	成果目標（期限）
女性研究者の採用目標値（自然科学系）	自然科学系 23.1% (平成20年)	「自然科学系 25%（早期）、更に30%を目指す。特に理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて 30%の達成を目指す。」（総合科学技術会議基本政策専門調査会報告）との目標を踏まえた第4期科学技術基本計画（平成23年度か

		ら 27年度まで)における 値
日本学術会議の会員に占める女性の	20.5% (平成 20年)	22% (平成 27年)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	12.5% (平成 20年)	14% (平成 27年)

1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大

施策の基本的方向	
<p>科学技術・学術分野における多様な視点や発想を確保し、研究活動の活性化によって新たな知見の創出、国際競争力の向上等を図るため、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備していくことが不可欠である。また、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>ア 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2020年 30%」の目標を踏まえて科学技術基本計画に掲げる女性研究者の採用割合についての目標を受けた各研究機関の取り組みが推進されるよう、研究機関に対して、女性参画のための自主的な取り組みの奨励及び支援を行う。その際、科学技術基本計画における数値目標を踏まえて研究機関は女性研究者の採用に関する数値目標の設定と公表及び達成度の評価・公開等を行うとともに、部局ごとに女性研究者の職階別の在籍割合を公表するなど研究機関における女性研究者の採用・登用及びその活躍を促進するよう働きかける。また、研究機関における取り組み状況や職階別の女性割合等を把握し、公表する。 ・男女共同参画会議と総合科学技術会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等に目標を設定するなど、男女共同参画の視点を明確に位置付けるよう強く働きかける。 ・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等によって国及び地方公共団体における科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。 ・国が関与する提案公募型研究事業等の審査員への女性の登用を 	<p>内閣府、文部科学省、関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p> <p>文部科学省</p>

<p>積極的に進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。 	<p>関係府省 内閣府</p>
---	---------------------

2 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり

<p style="text-align: center;">施策の基本的方向</p>	
<p>多様な価値観や働き方を受容して働きやすい環境を醸成し、女性研究者が能力を一層発揮できるようにする。特に、女性研究者が研究と出産・育児・介護等とを両立し、研究を継続するための保育支援、研究支援、復帰支援、慣行の見直しなどの環境整備の充実など、女性研究者が働きやすい環境を醸成する。</p>	
<p style="text-align: center;">具体的施策</p>	<p style="text-align: center;">担当府省</p>
<p>ア 女性研究者のネットワークの構築、勤務環境の整備等</p> <p>① ネットワークの構築等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究機関の管理職等を対象とした男女共同参画のための意識啓発活動を行うとともに、男女共同参画の推進のために必要な知識、マネジメント能力、ネットワーク力を身に付けるための研修等を実施する。 ・女性研究者及び女性若年層に対して、研究の継続を支援するため、産学官の研究に関する求人公募情報をデータベース化して、インターネットを通じて無料で提供するための環境整備に努める。 <p>② 女性研究者等の働きやすい環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関の教員等が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、男女共同参画に関する研修等の取組を推進する。 ・女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象としてコーディネーターの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援等、女性研究者が出産・子育て等と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援する。 ・研究機関が、女性研究者の採用・登用やプロジェクト参加等の機会を確保するための性別や年齢により差別しない人事等の 	<p>内閣府、文部科学省、関係府省</p> <p>内閣府、文部科学省、関係府省</p> <p>文部科学省 関係府省</p> <p>文部科学省 関係府省</p>

<p>推進、勤務環境の整備等を行うよう働きかける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究機関が、短時間勤務や在宅勤務を含む各機関等における柔軟な雇用形態・人事制度の確立、研究支援体制の整備、育児休業取得に係る研究中断後の再開のための支援措置、託児施設の整備など、研究と出産・育児・介護等の両立支援策に取り組むよう働きかける。 ・出産・育児により研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。研究費申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等、各種制度の弾力化等により、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。 ・技術者等の研究を主とする者以外の科学技術・学術関係人材や企業において研究を行う者についても、その分野の特性や実情等を踏まえた上で、仕事と出産・育児・介護等の両立支援策に取り組む。 <p>イ 研究者等の実態把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態把握とともに統計情報を収集・整備し、経年変化を把握する。 	<p>文部科学省 関係府省</p> <p>文部科学省 関係府省</p> <p>厚生労働省 関係府省</p> <p>総務省、文 部科学省、 関係府省</p>
--	---

3 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進

施策の基本的方向	
<p>女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は、他の分野と比較して低い。このため、理工系分野の人材育成の観点から、女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上にも資する取組を推進するなど女子学生・生徒のこの分野への進路選択を支援する。</p>	
具体的施策	担当府省
<ul style="list-style-type: none"> ・企業を始めとする研究機関の研究者の身近なロールモデルの発掘を行う。 ・女子学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、本人及びその進路選択に影響力のある保護者・教師をも対象にした女性研究者等のロールモデル情報の提供、科学技術の理解増進のための事業を推進する。 	<p>内閣府、関係府省</p> <p>内閣府、文部科学省、関係府省</p>

資料 3 第 4 期科学技術基本計画の策定に向けて、「科学技術に関する基本政策について」答申（内閣府総合科学技術会議平成 22 年 12 月 24 日）抜粋

IV. 基礎研究及び人材育成の強化

3. 科学技術を担う人材の育成

(2) 独創的で優れた研究者の養成

③ 女性研究者の活躍促進

女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。

大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取り組みを着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取り組みを行う研究機関に対する支援等を行う。

大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用することが望まれる。また、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましい。

女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織毎に、目標や理念、女性研究者の実態が異なるが、当該分野の博士課程（後期）における女性の割合等を踏まえつつ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取り組みがなされることを期待する。現在の博士課程（後期）における女性の割合に鑑みると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては 25%（理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%）である。

国は、各大学や公的研究機関における女性研究者の活躍促進に係る取り組み状況や女性研究者の職階別の割合等を把握し、公表する。

さらに、理数好きの子どもの裾野を広げる取り組みの中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取り組みを強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する。

資料 4 男女共同参画に関するアンケート調査結果

1. 組織の状況

図 1-1 男女共同参画についての学内調査の有無

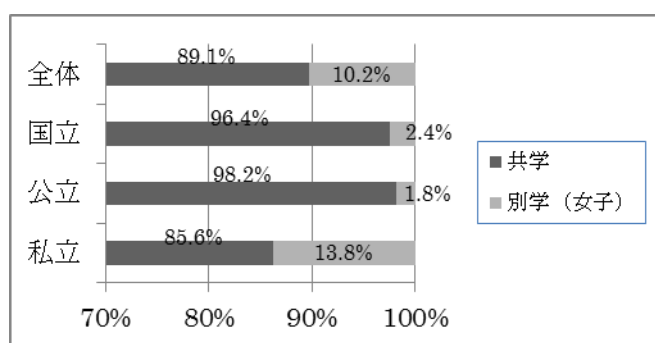
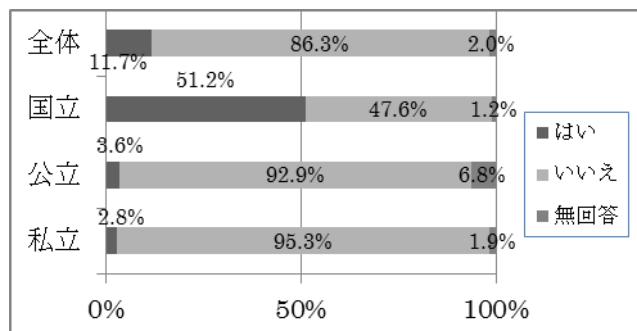


図 1-2 共学・別学の区分

図 1-3 大学の学生数規模と平均学生数の男女比率（平成 22 年 4 月現在）

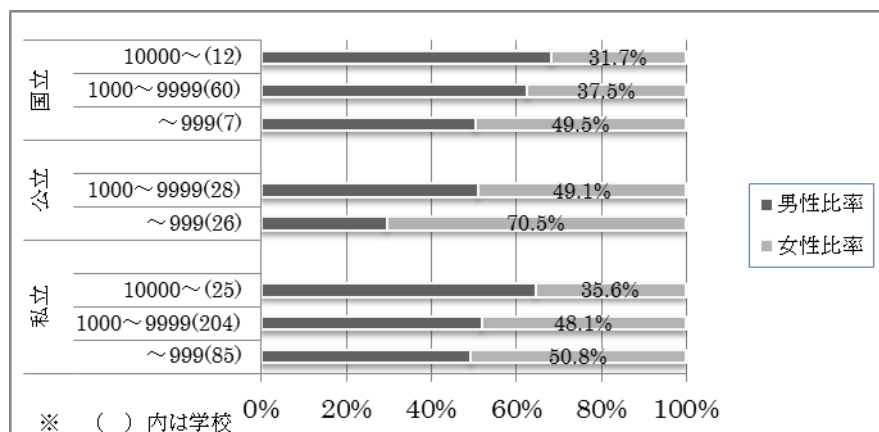
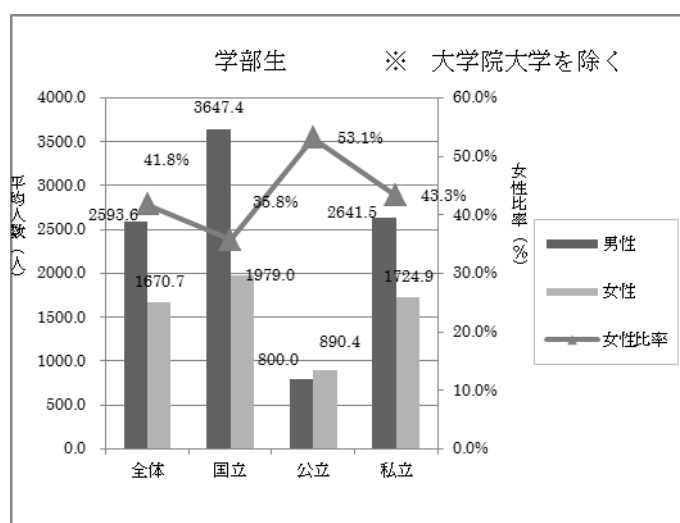


表 1-4 学長・副学部長・学部長の女性比率

	学長			副学長			学部長		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
国立	77	3	3.8%	358	12	3.2%	357	6	1.7%
公立	47	7	13.0%	43	6	12.2%	94	20	17.5%
私立	286	32	10.1%	273	29	9.6%	868	97	10.1%
全体	410	42	9.3%	674	47	6.5%	1319	123	8.5%

図 1-5 学生数・PD・COE 研究員数（平成 22 年 4 月現在） 大学院生



※ 大学院のない大学を除く

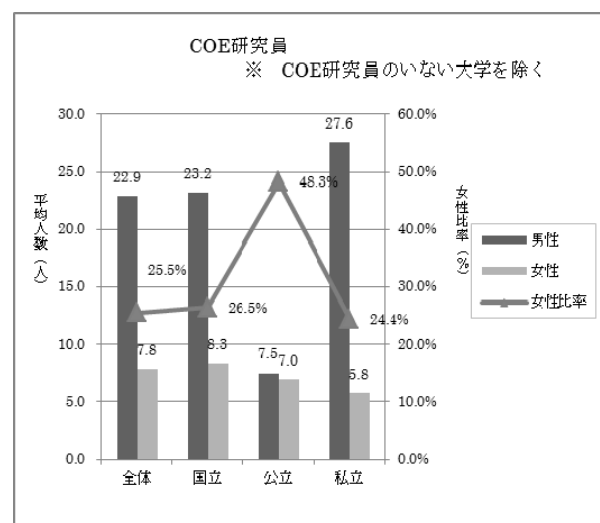
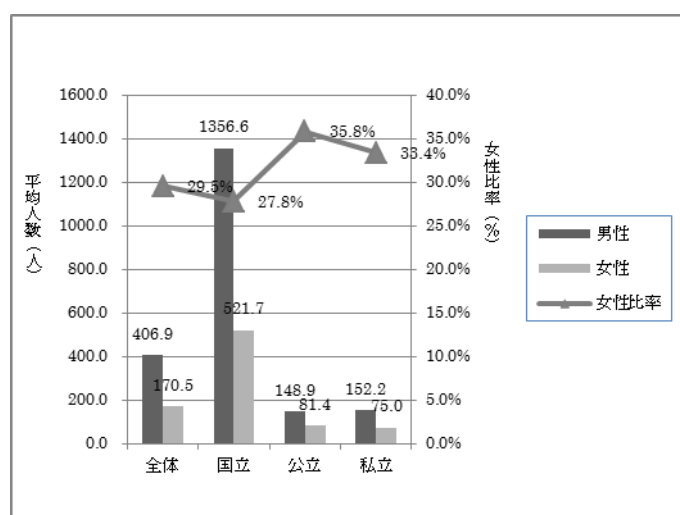
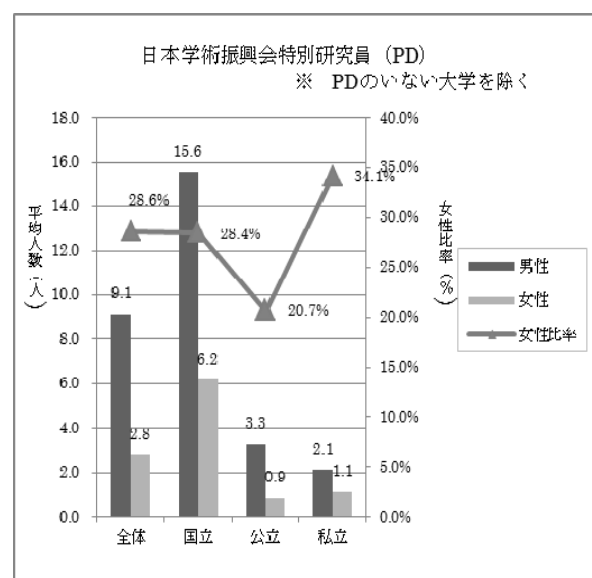


図 1-6-1 年度別平均専任教員数の男女比

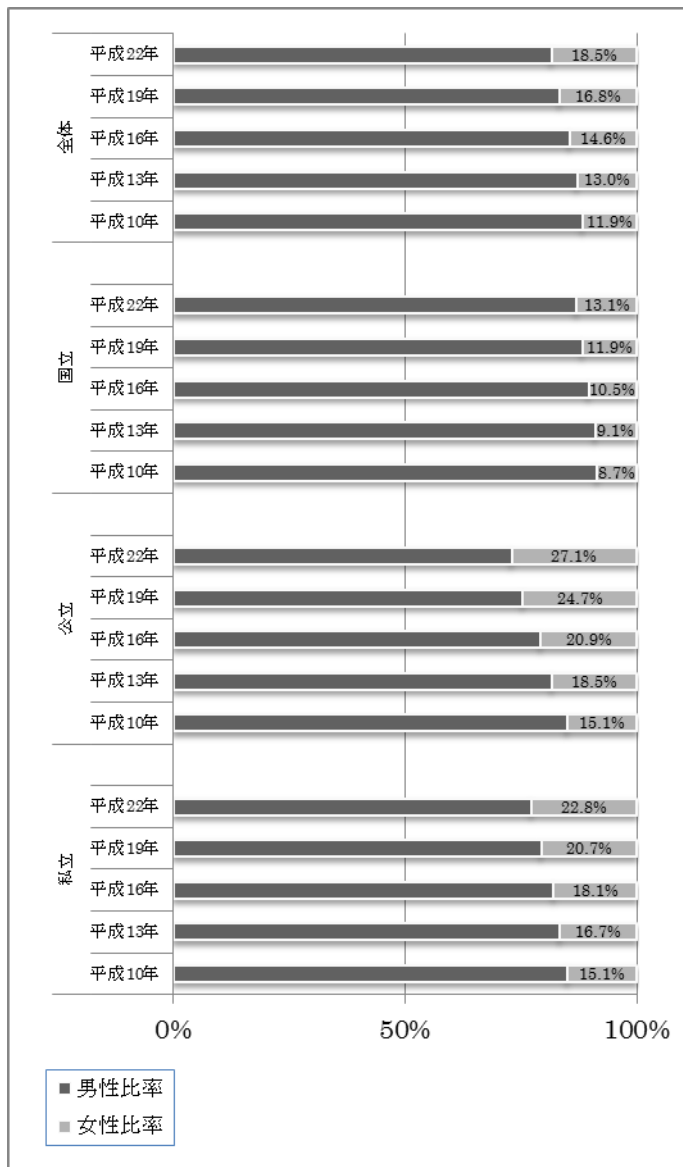


図 1-6-2 平均専任教員数の年齢別・男女別構成比 (平成22年4月)

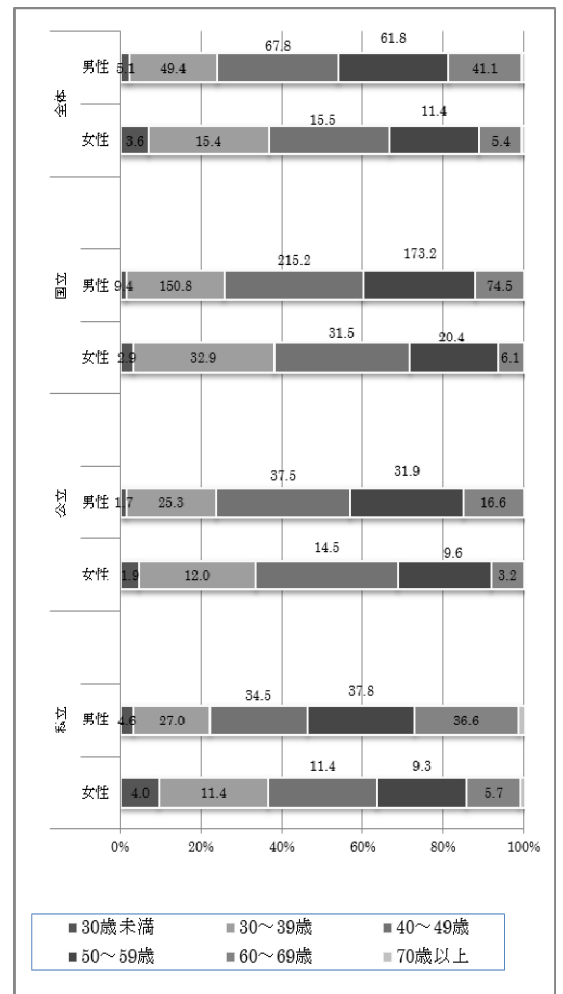


図 1-6-3 職階別・男女別専任教員比
(22年4月現在)

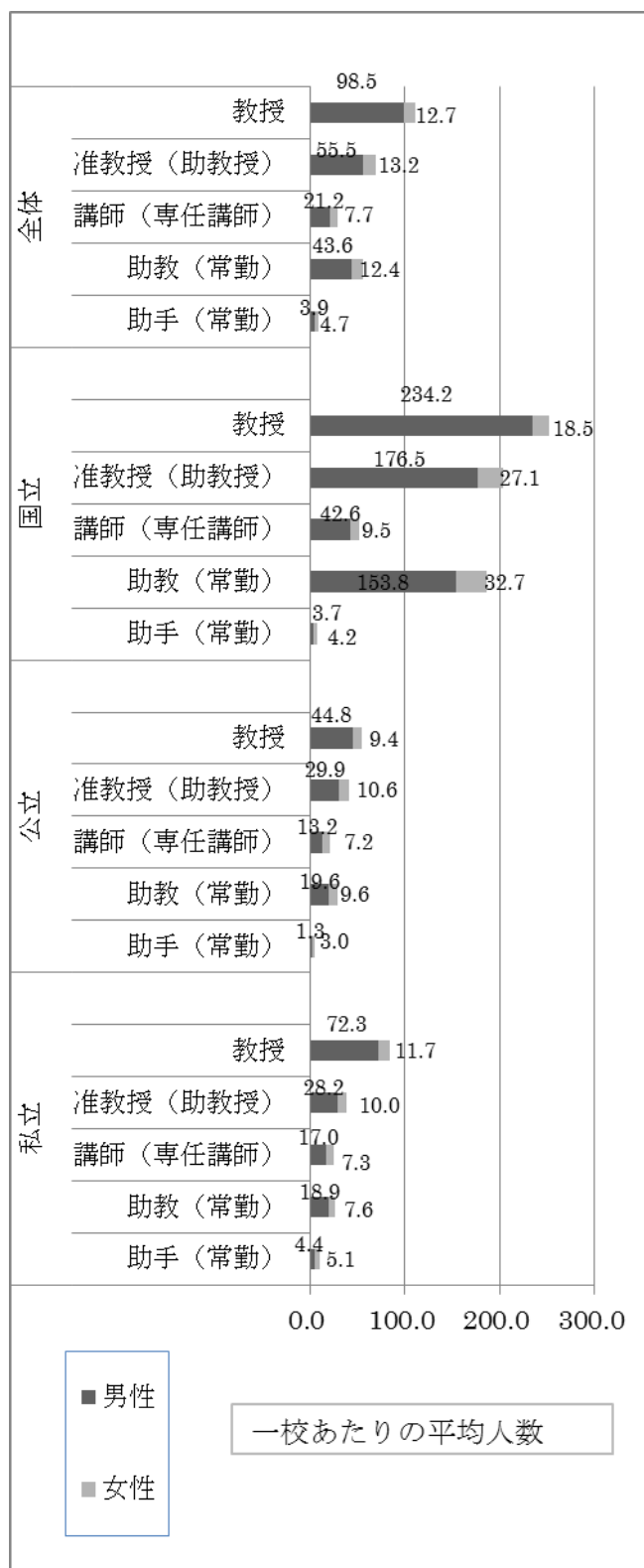


図 1-6-4 教授・大学院生・学生
女性比率(22年4月月現在)

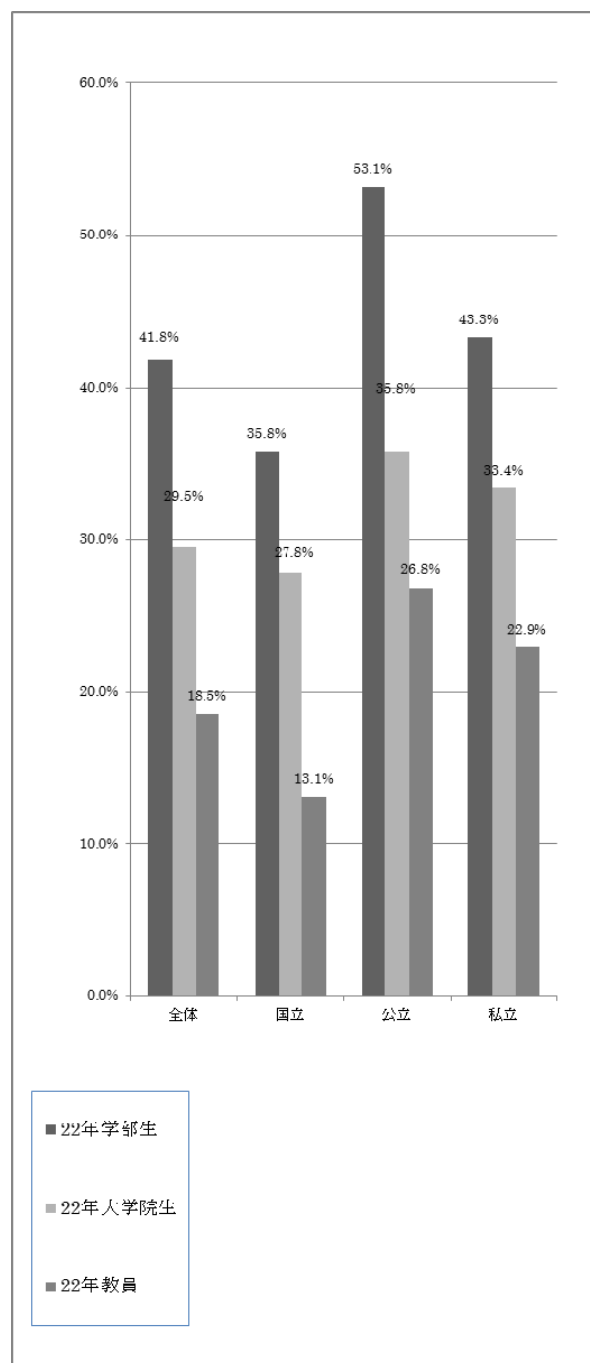


図 1-7-1 教員の任期制導入の有無

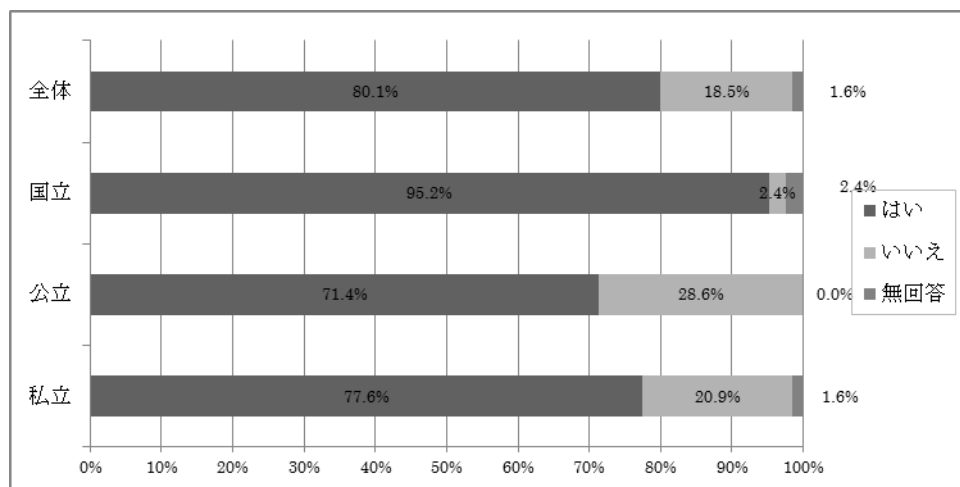


図 1-7-2 任期制導入校の職階別・男女別任期制教員比率（平成 22 年 4 月現在）

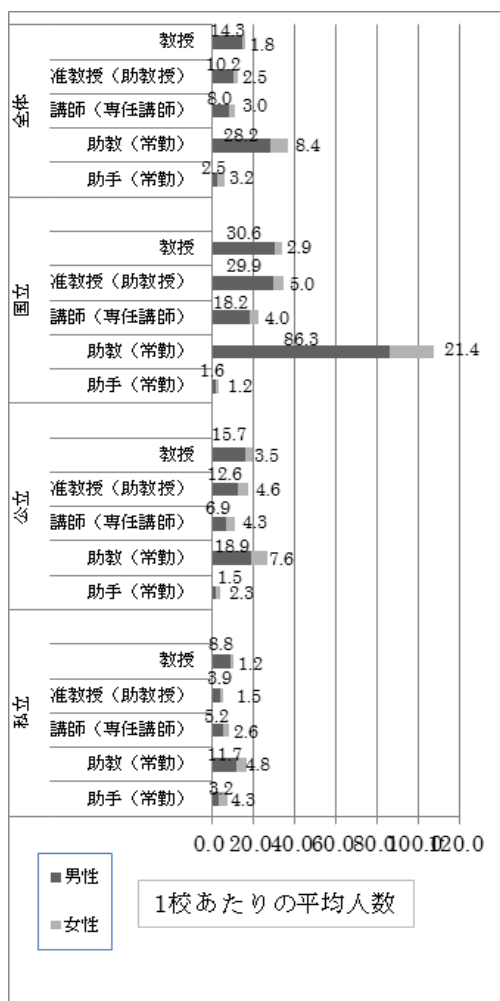
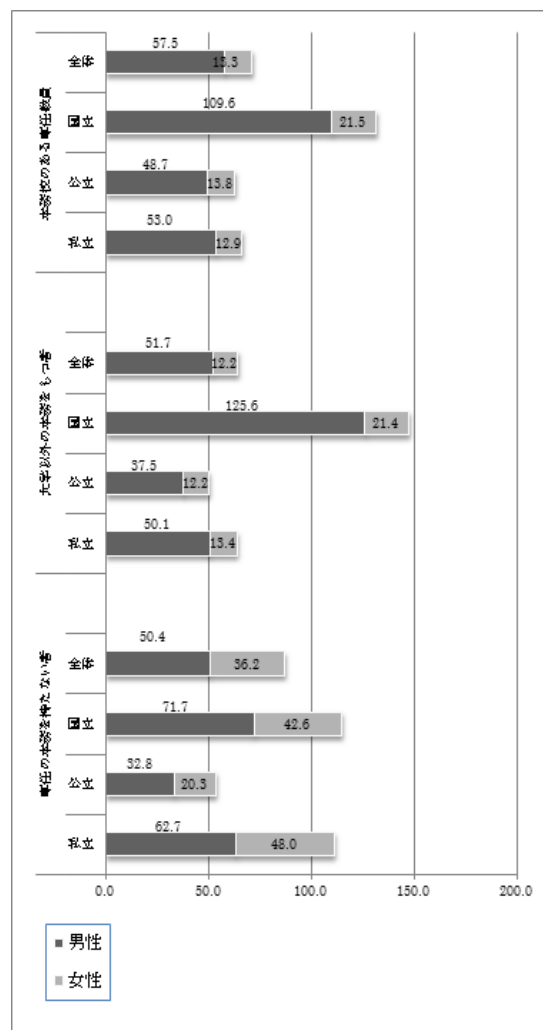


図 1-8 非常勤教員の男女別構成（平成 22 年 4 月現在）



2. 男女共同参画に関する施策への取組み

図 2-1 国公立大学別 男女共同参画に関する施策の「実施中」の割合

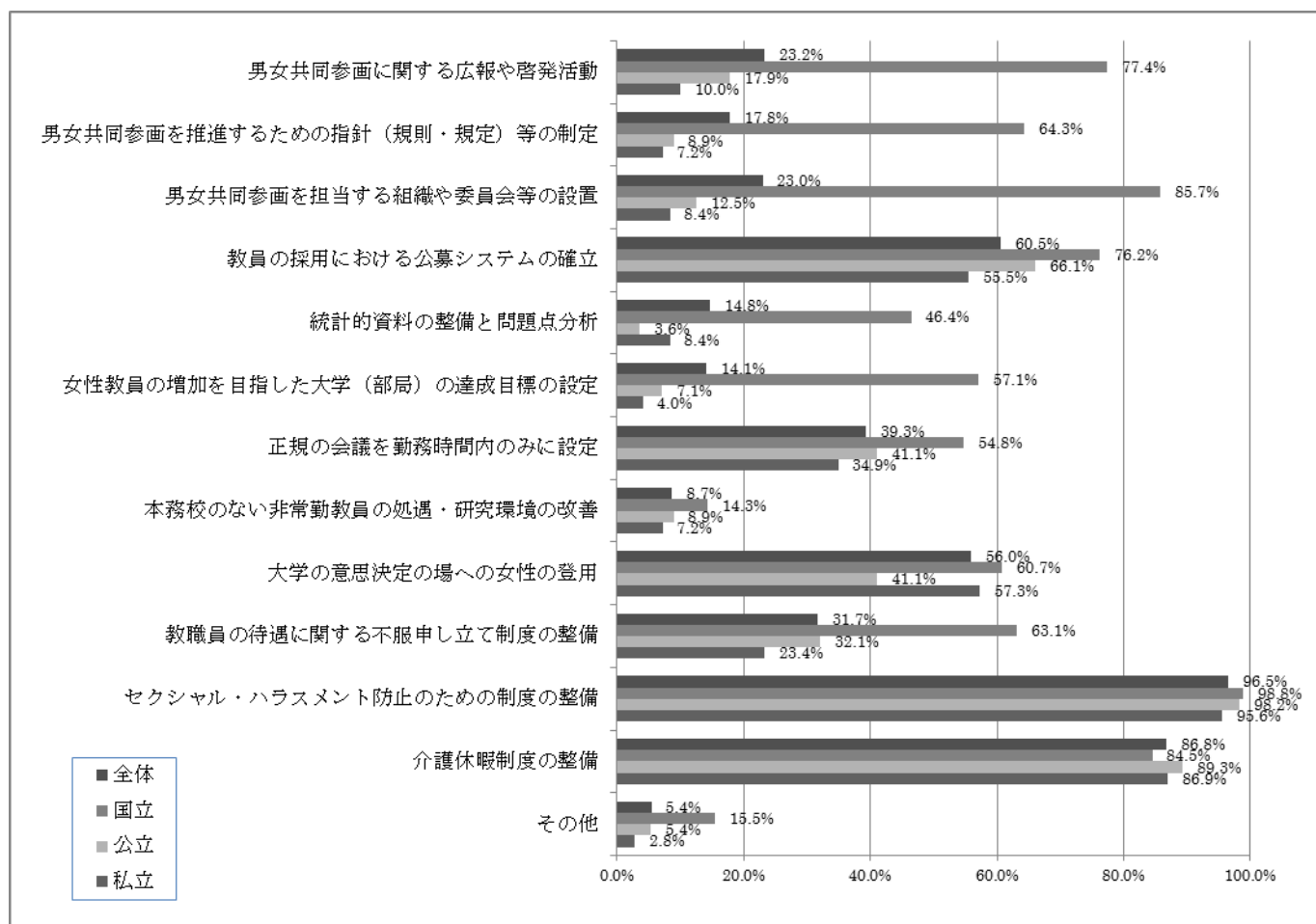
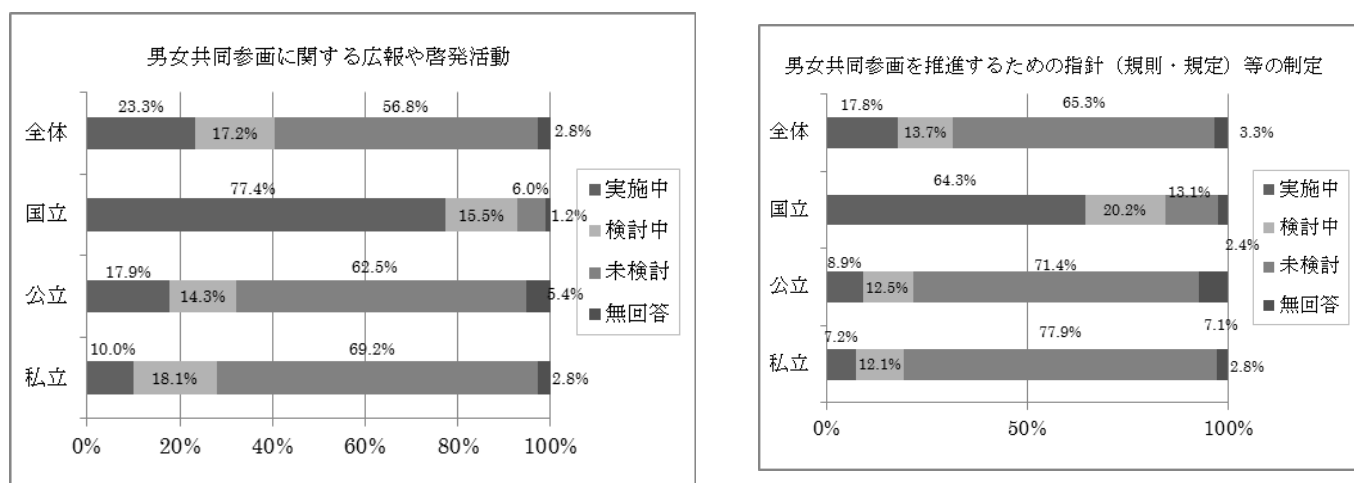
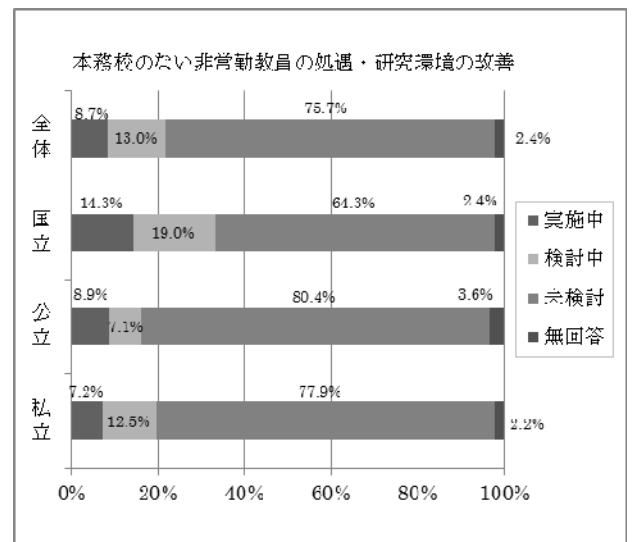
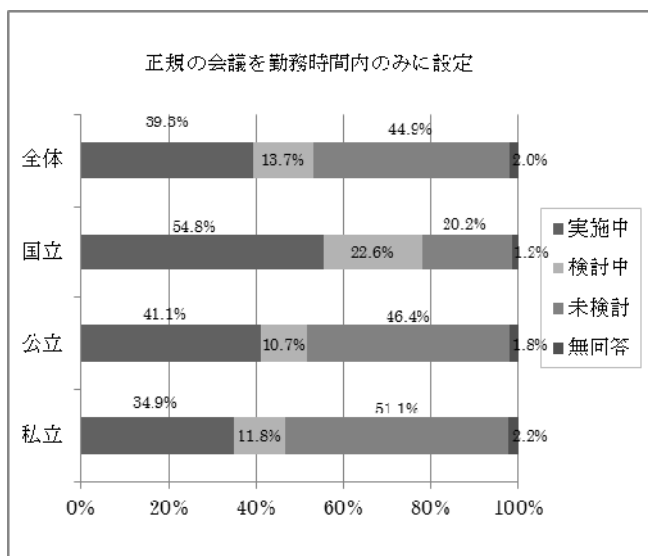
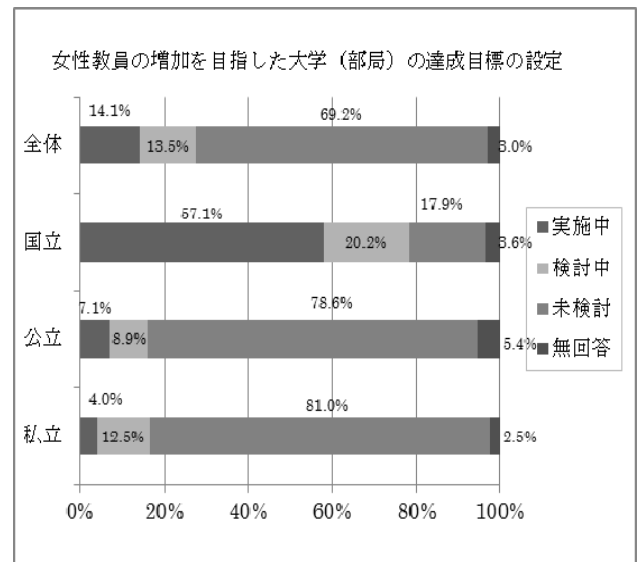
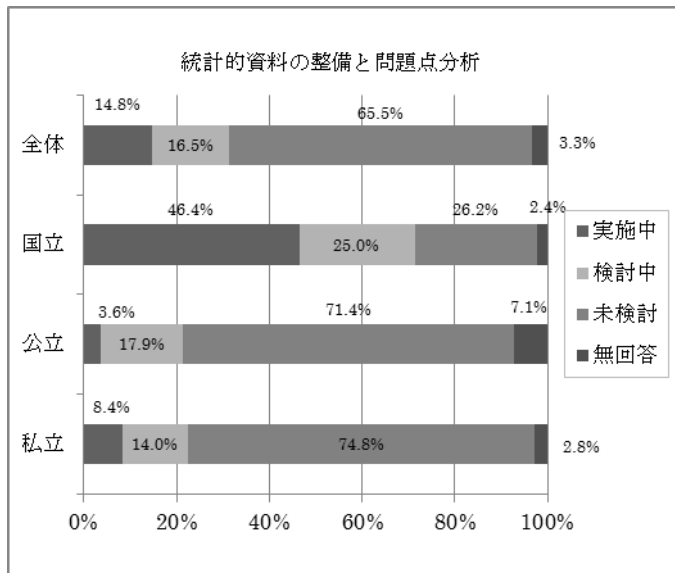
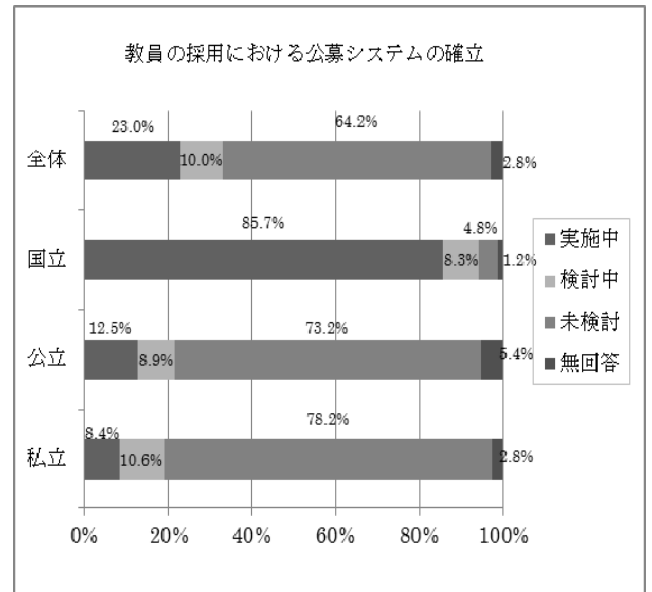
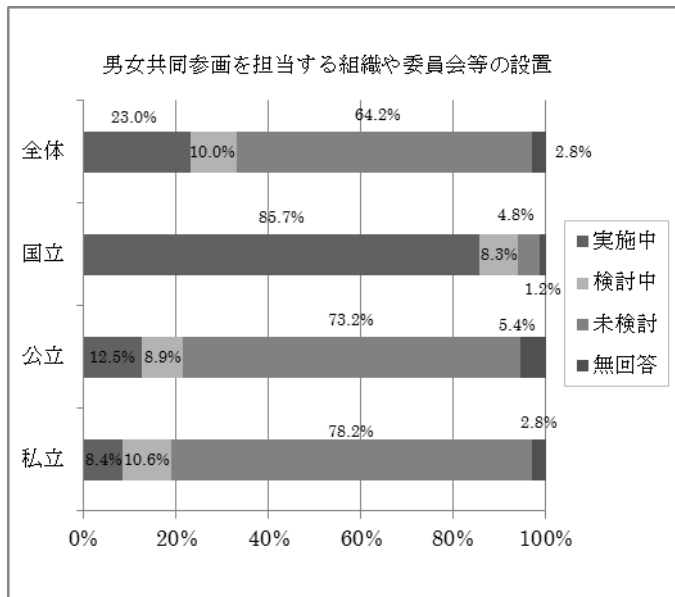


図 2-2 男女共同参画を推進するための取組みの実施状況





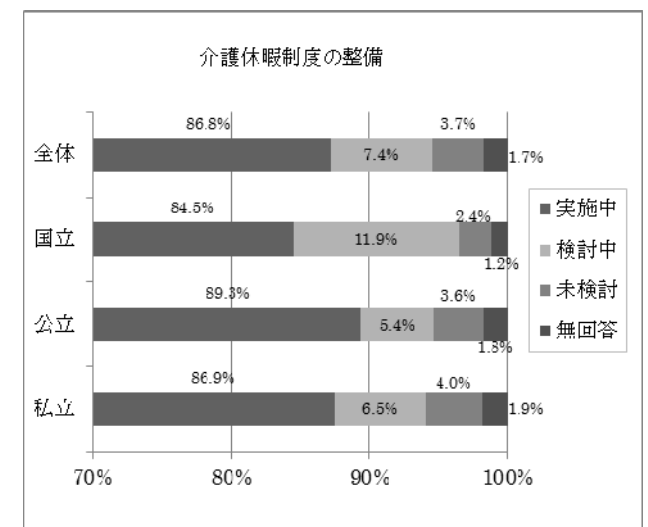
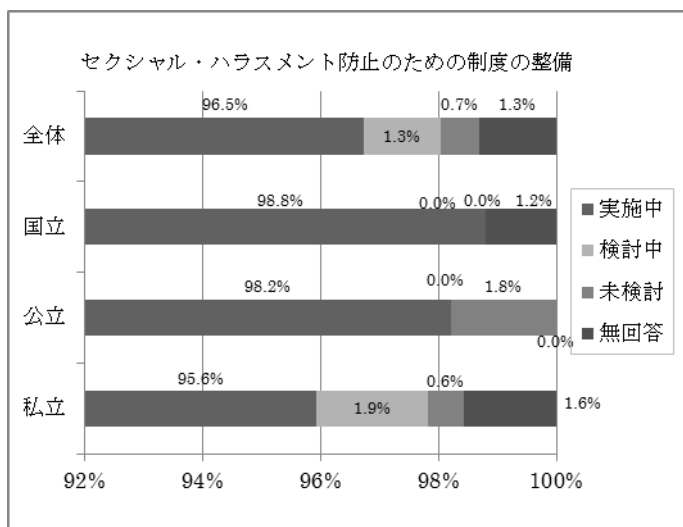
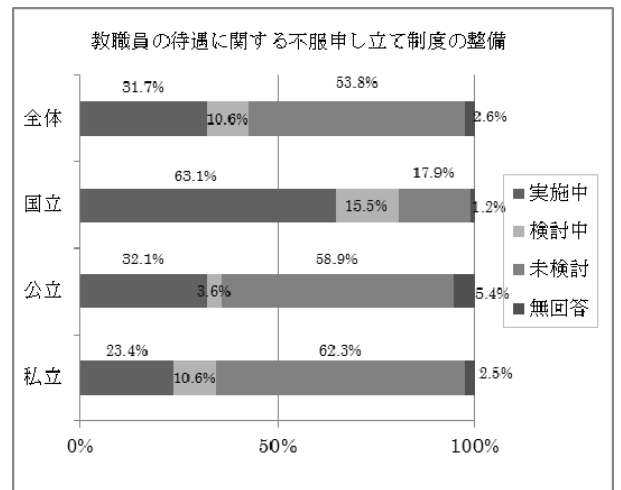
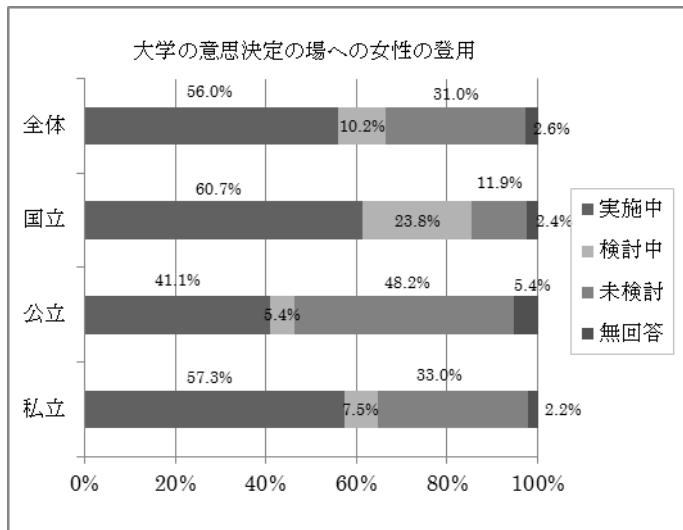


図 2-3 文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募状況

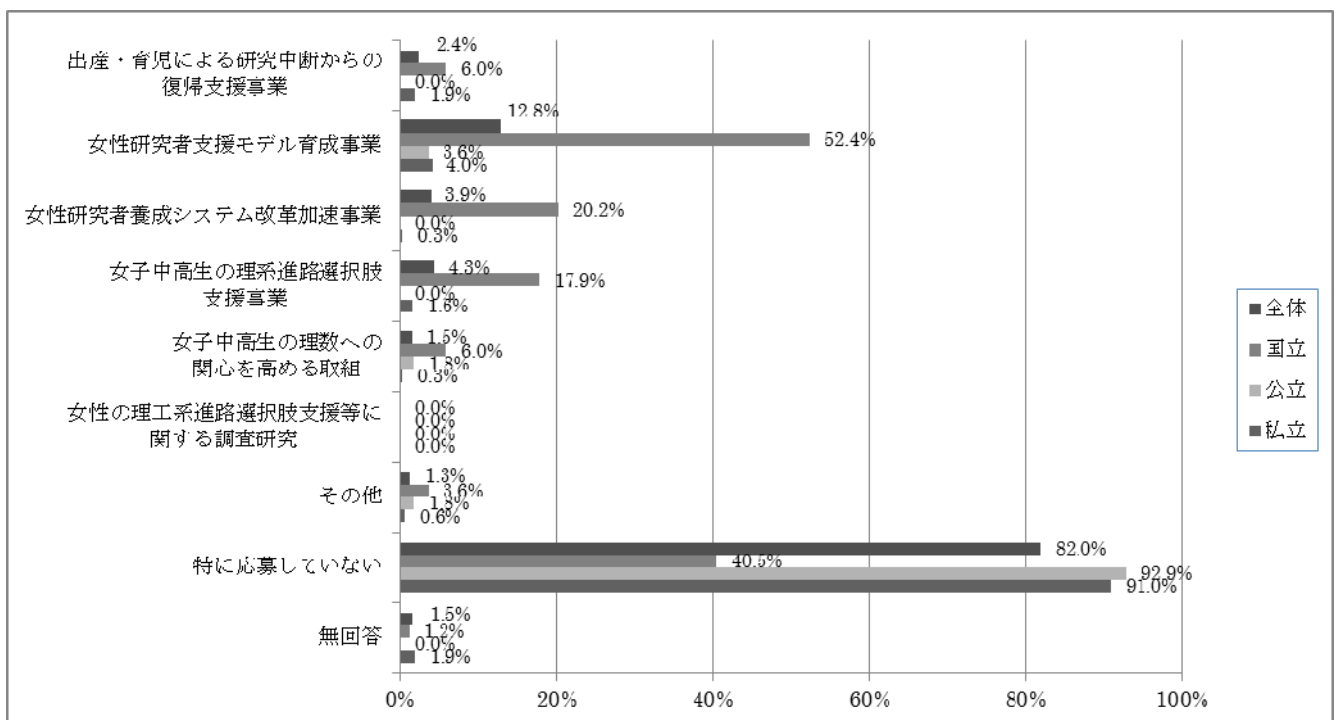


図 2-4 国公立大学別 男女共同参画を推進するための活動の実施状況（複数回答）

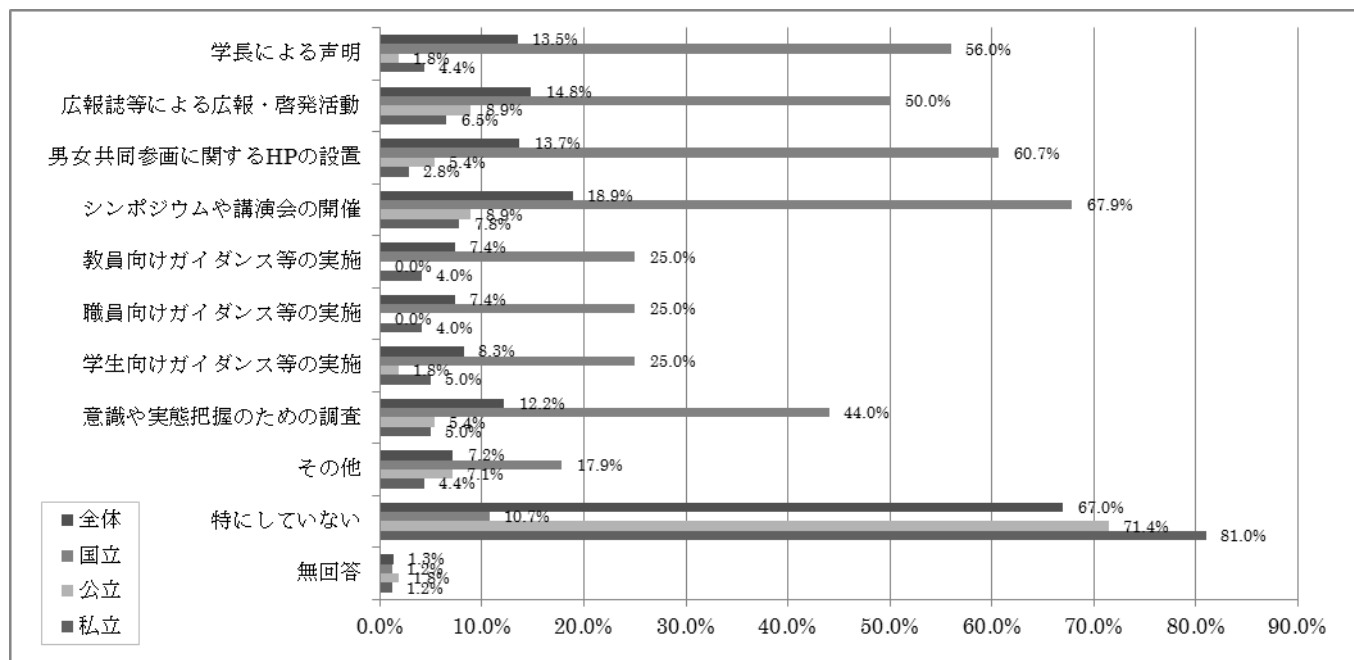


図 2-5 男女共同参画の施設の施策

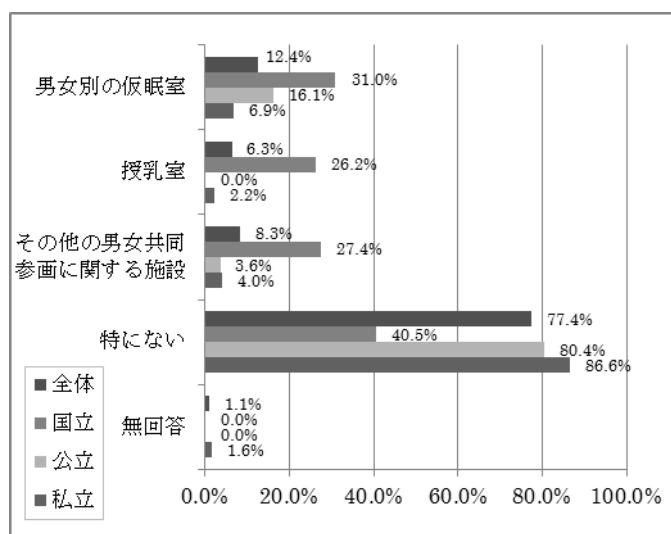


図 2-6 労働時間管理の施策

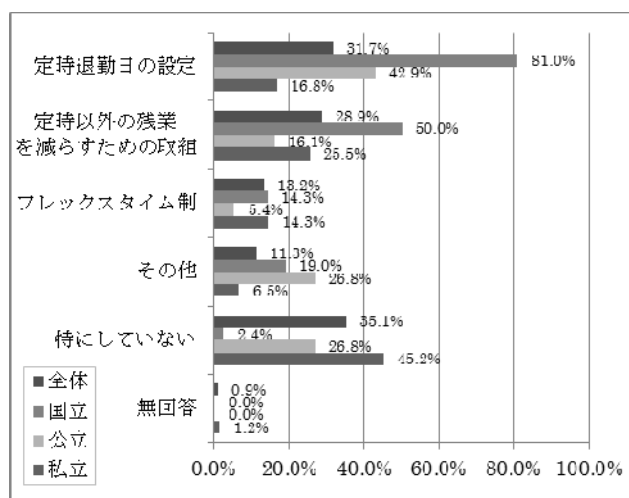


図 2-7 女性教員の人材育成を推進する方針の有無

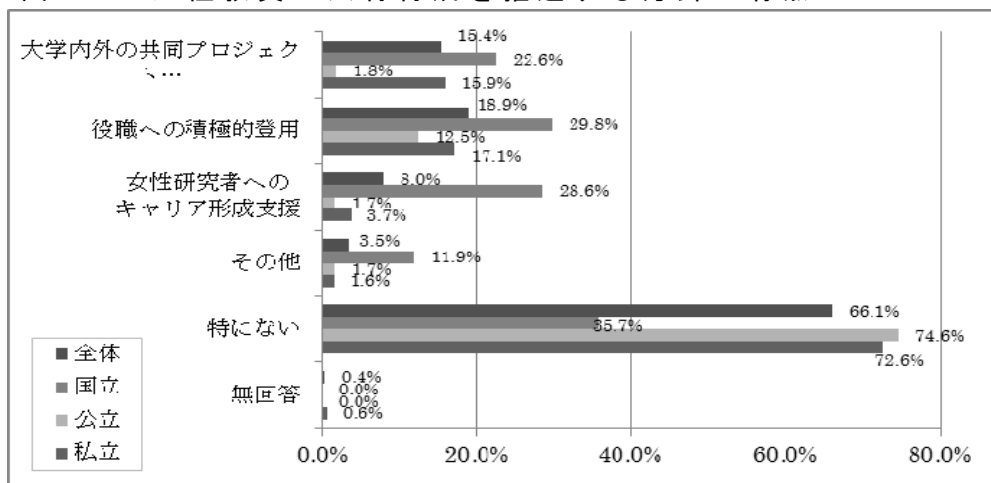


図 3-1 学内保育施設の有無（平成 22 年 6 月調査）

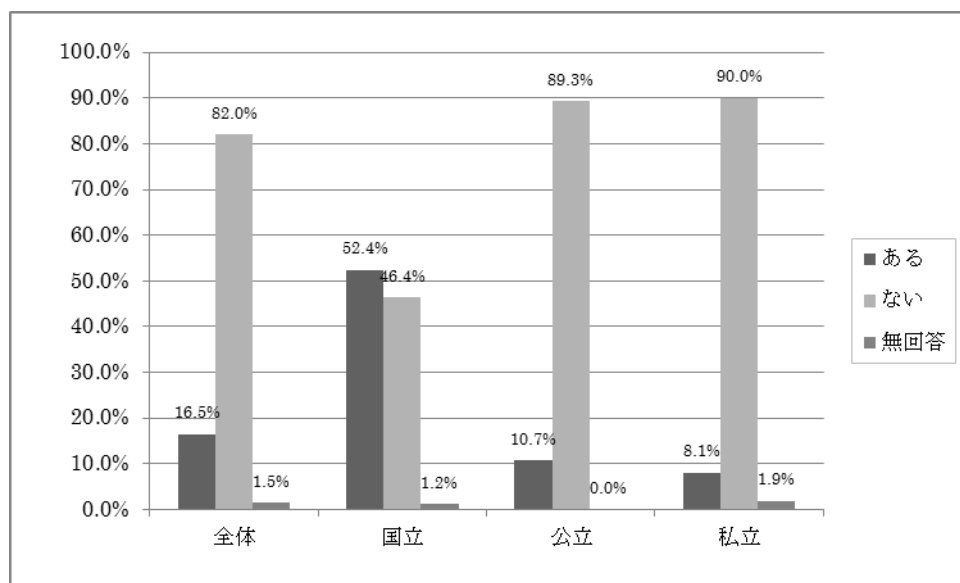


図 3-2 学内保育施設を利用できる人の範囲

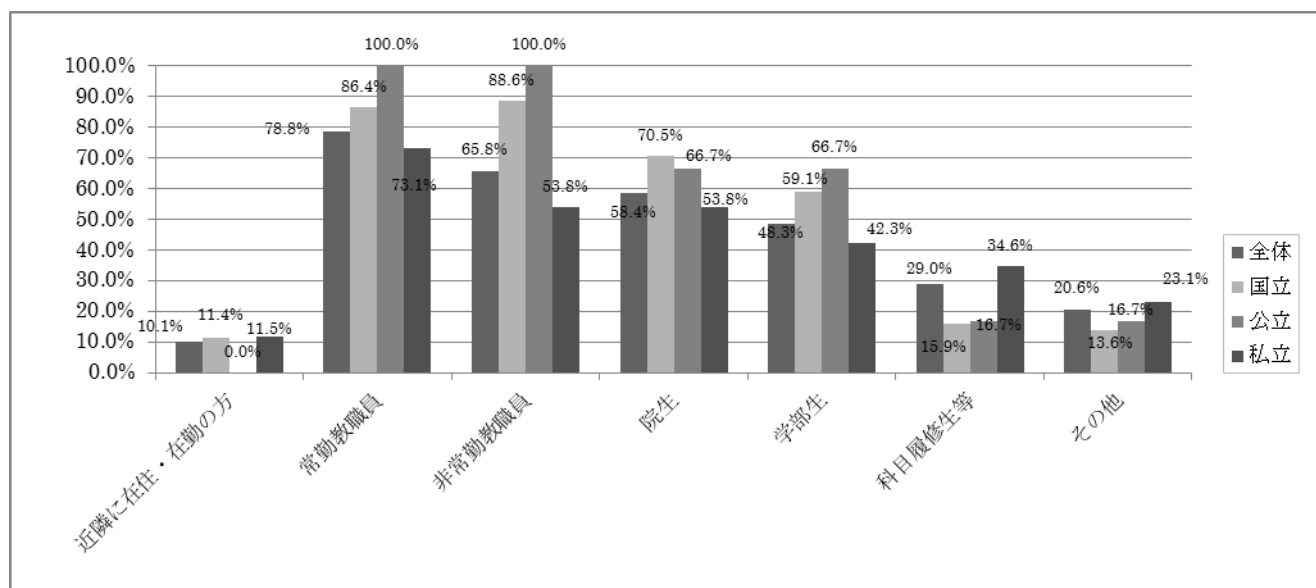
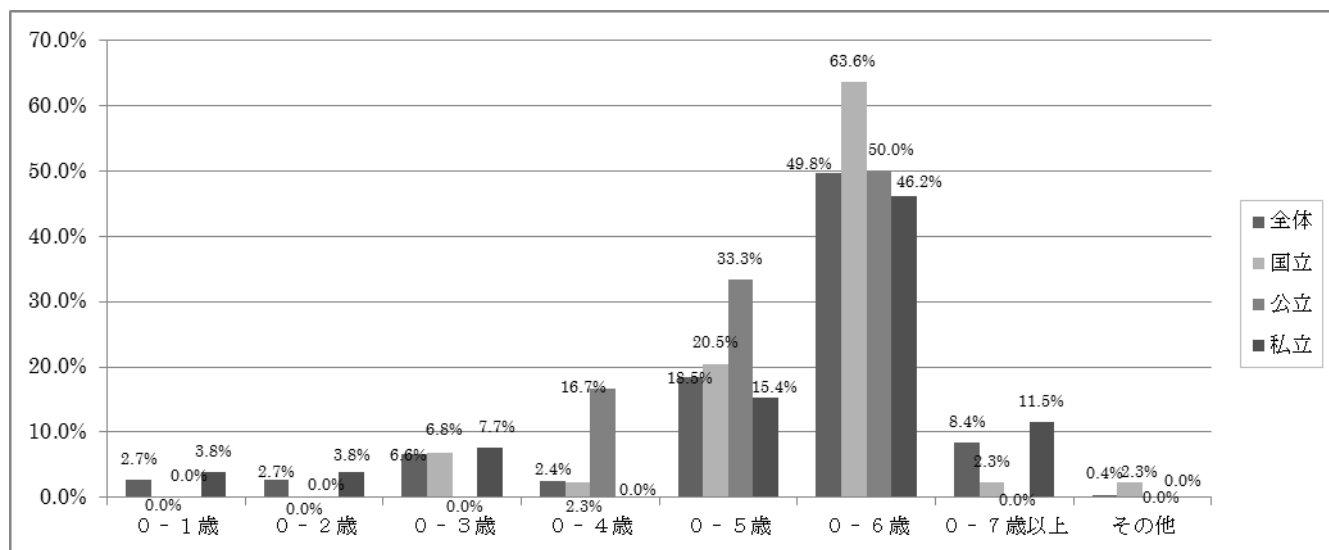


図 3-3 保育施設に受け入れる幼児の年齢



4. 教員の採用

図 4-1 教員の採用（中間値）

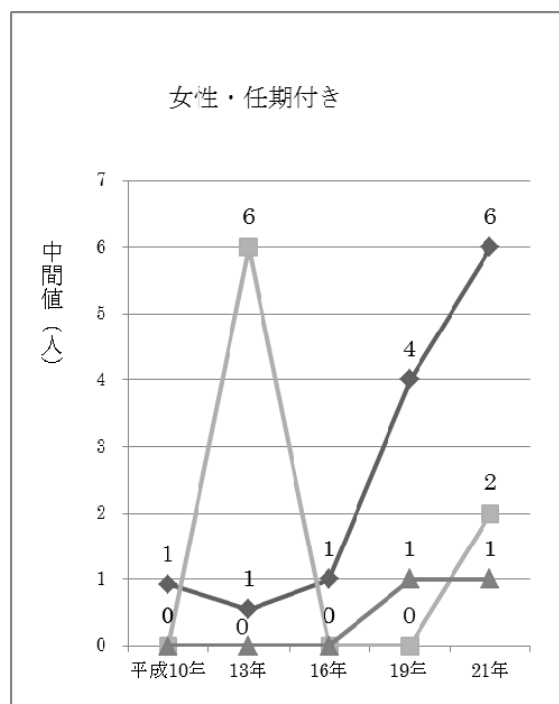
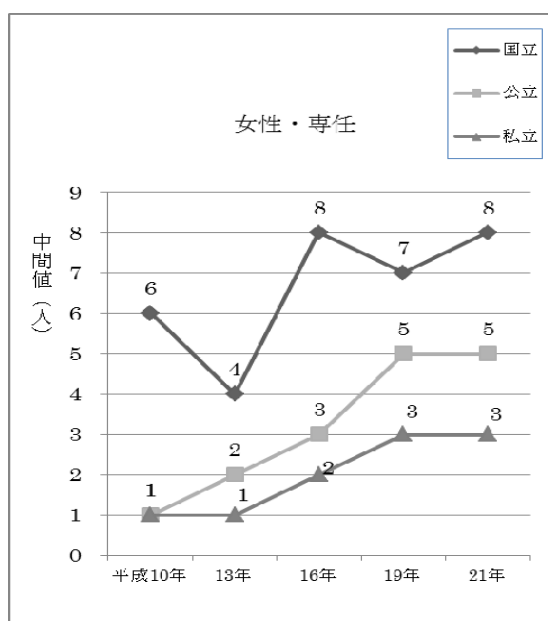
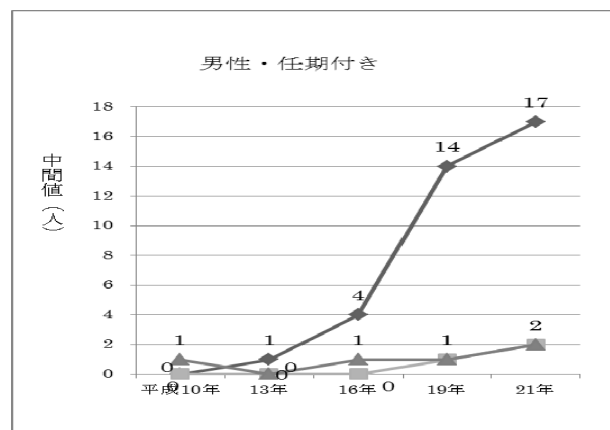
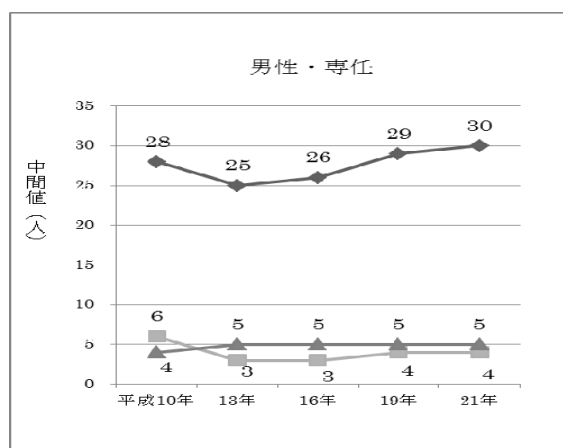


図 4-2 自校大学院出身者の採用人数

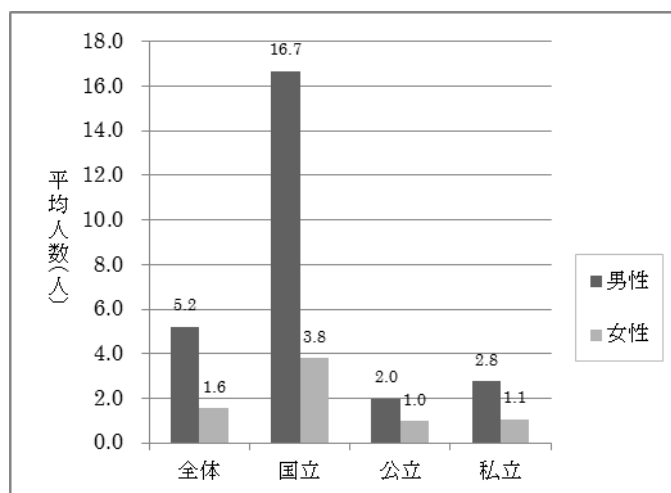


図 4-3 教員採用の公募制の有無

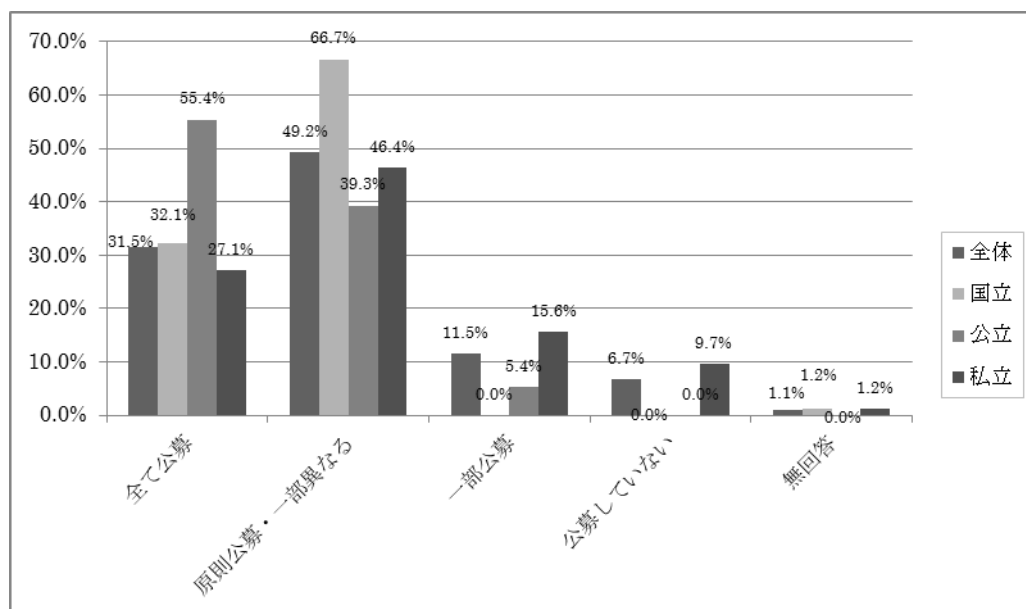


図 4-4 業績等が同等の評価であれば女性を採用するなどのポジティブ・アクション

(積極的改善措置)を行っていますか。

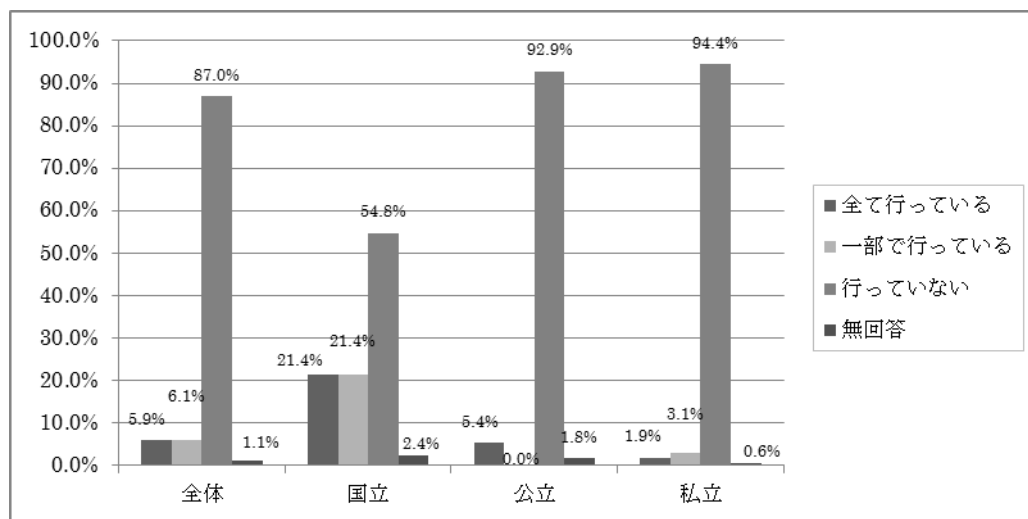
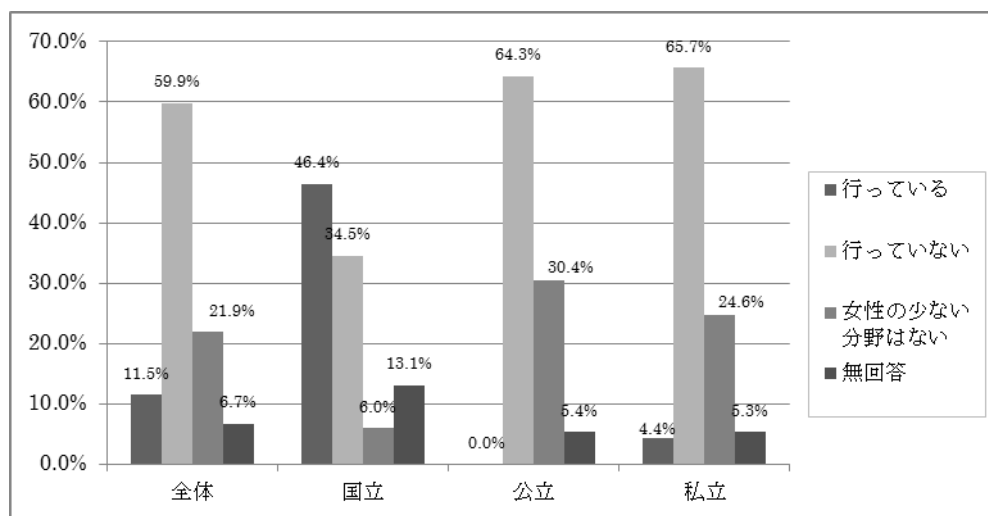


図 4-5 理学系・工学系・医学系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画を

推進していますか。



5. 育児支援・介護支援

図 5-1 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般
場合）その行動計画を公表の
事業主行動計画」作成の有無

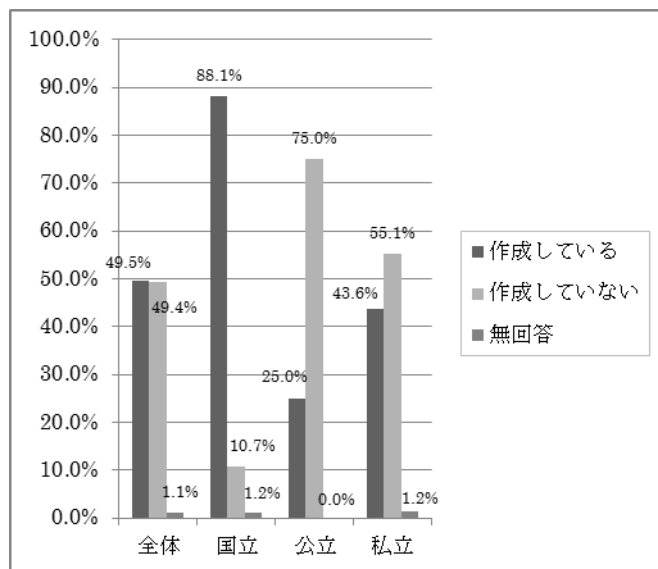


図 5-2 （作成している

有無

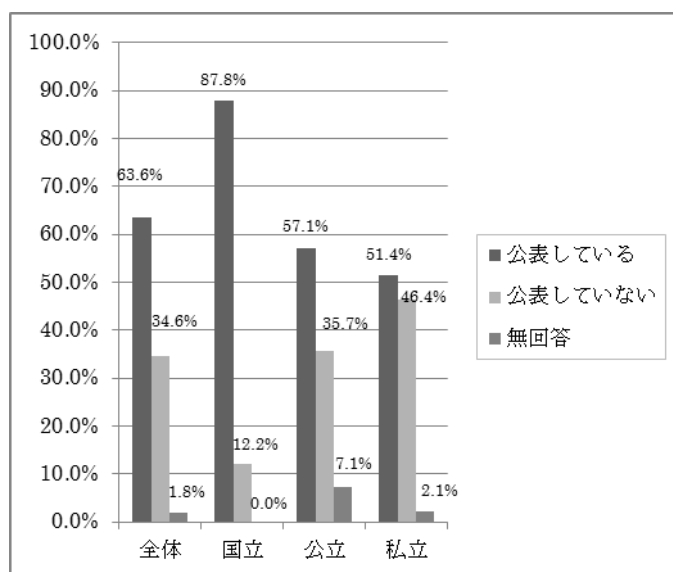


表 5-3 育児休業の取得人数

	男性					女性				
	平成 17 年	18 年	19 年	20 年	21 年	17 年	18 年	19 年	20 年	21 年
国立	11	7	17	15	9	134	151	168	192	185
公立	0	0	0	0	2	39	41	46	56	81
私立	2	4	3	6	7	114	149	206	229	245
合計	13	11	20	21	18	287	341	420	477	511

図 5-4 任期付き教員に対する育児休業制度適用の有無

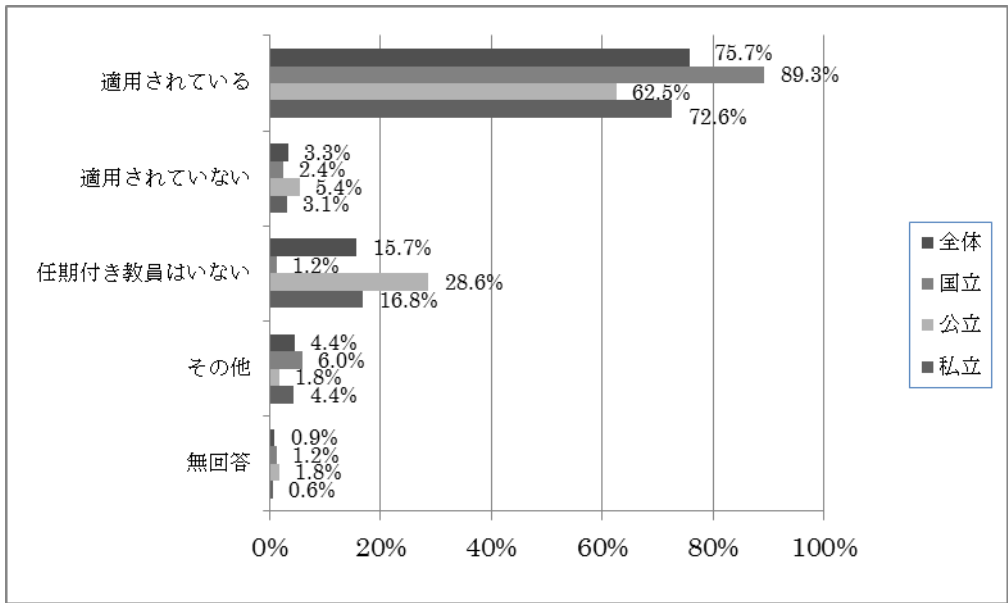


図 5-5 育児休業取得可能な子どもの年齢

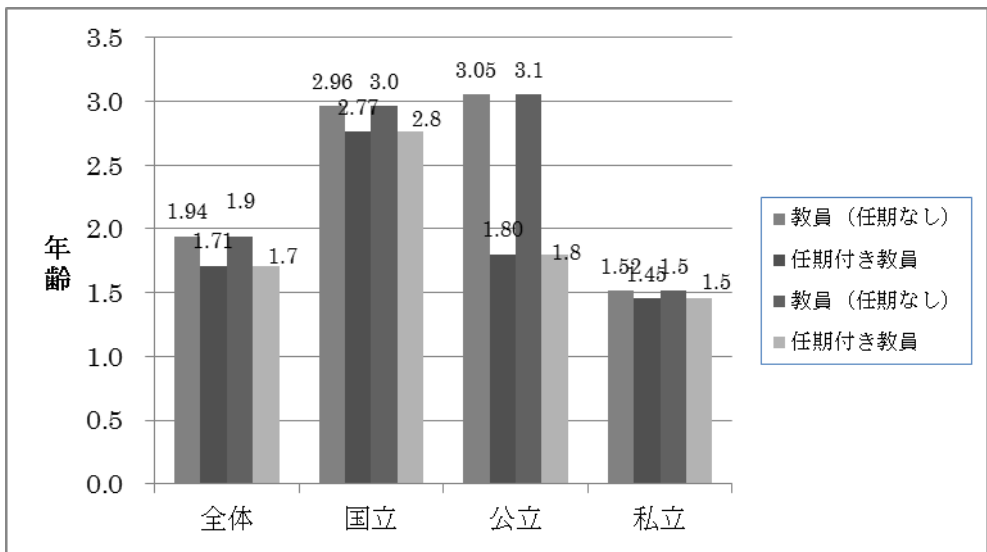


図 5-6 1人の子どもに対して取得できる育児休業の回数

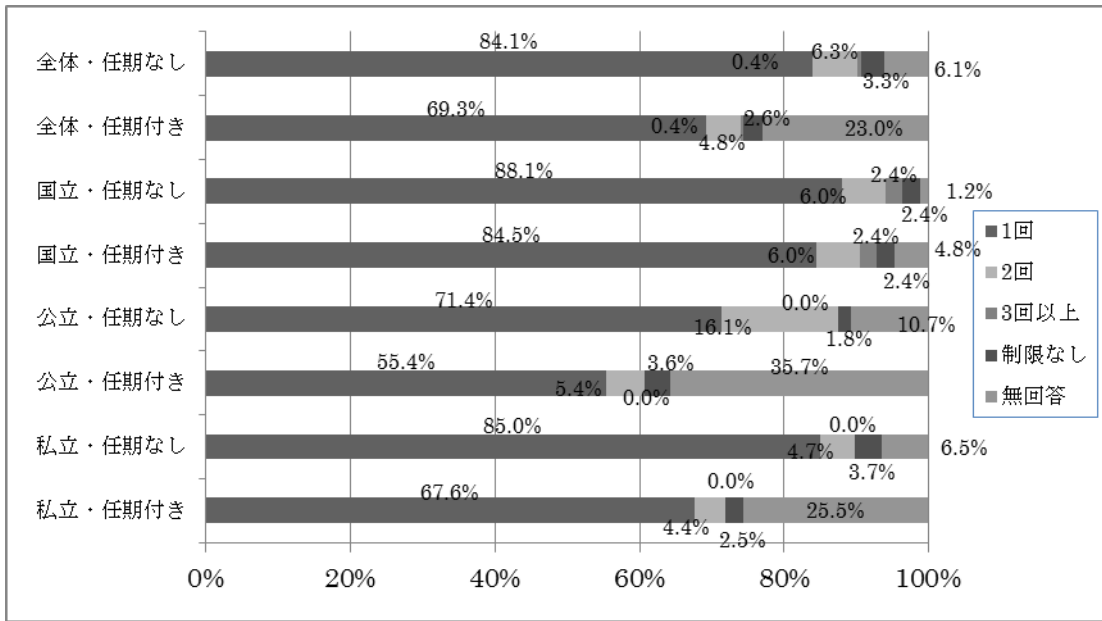


図 5-7 専任教員向けの育児休業は、配偶者が無職でも取得可能かどうか

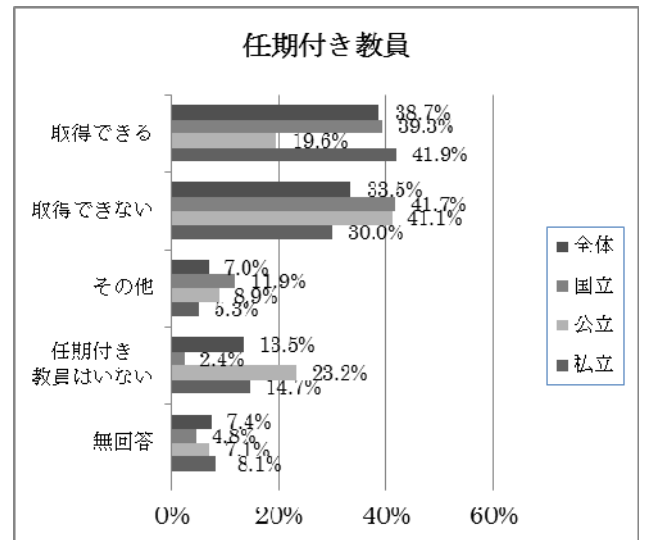
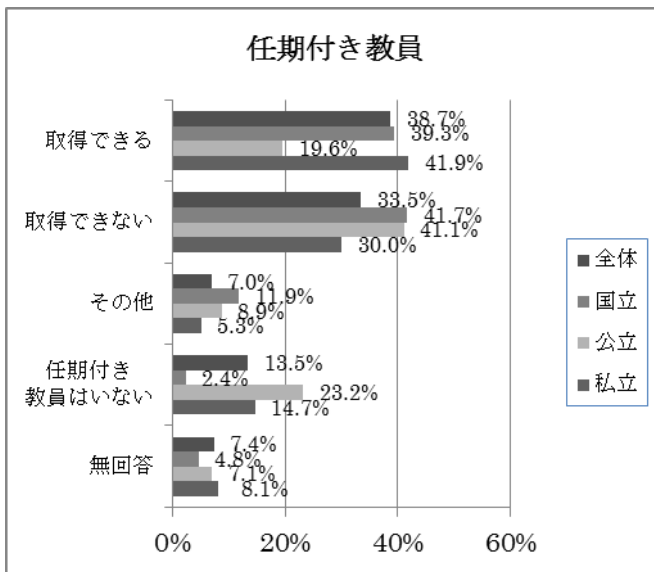


図 5-8 育児休業制度以外の仕事と育児の両立支援制度の有無

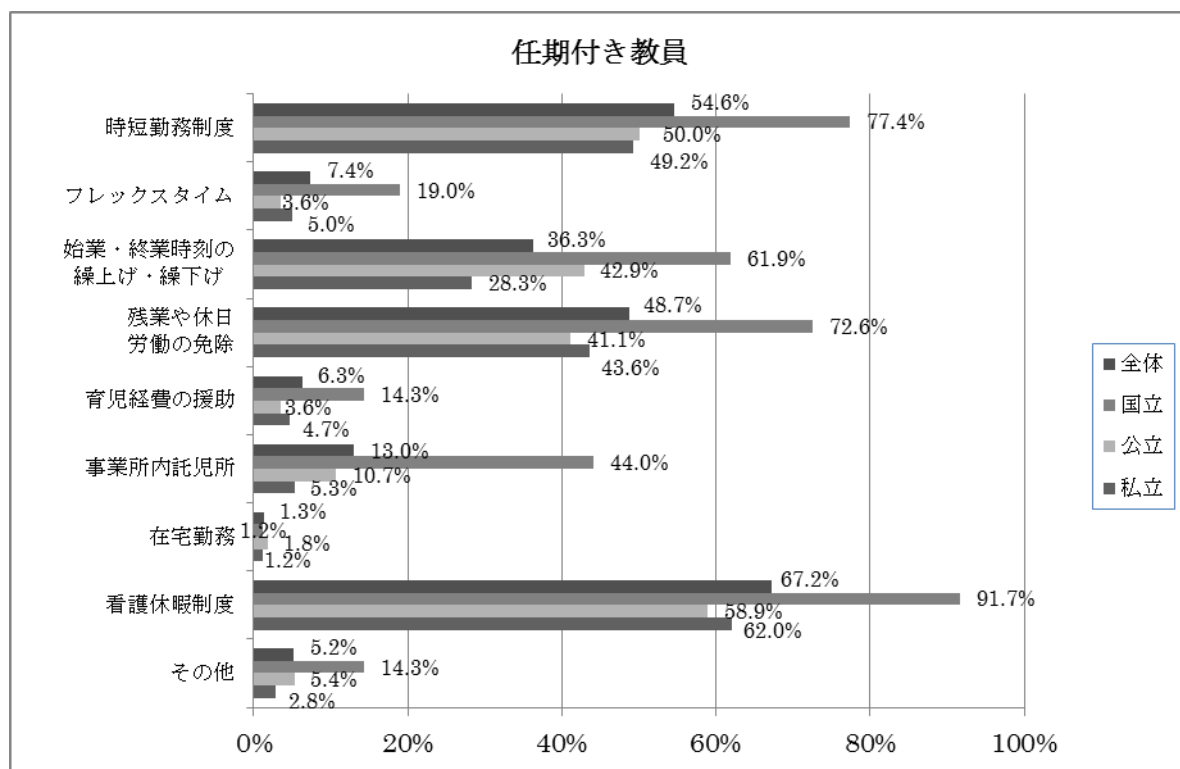
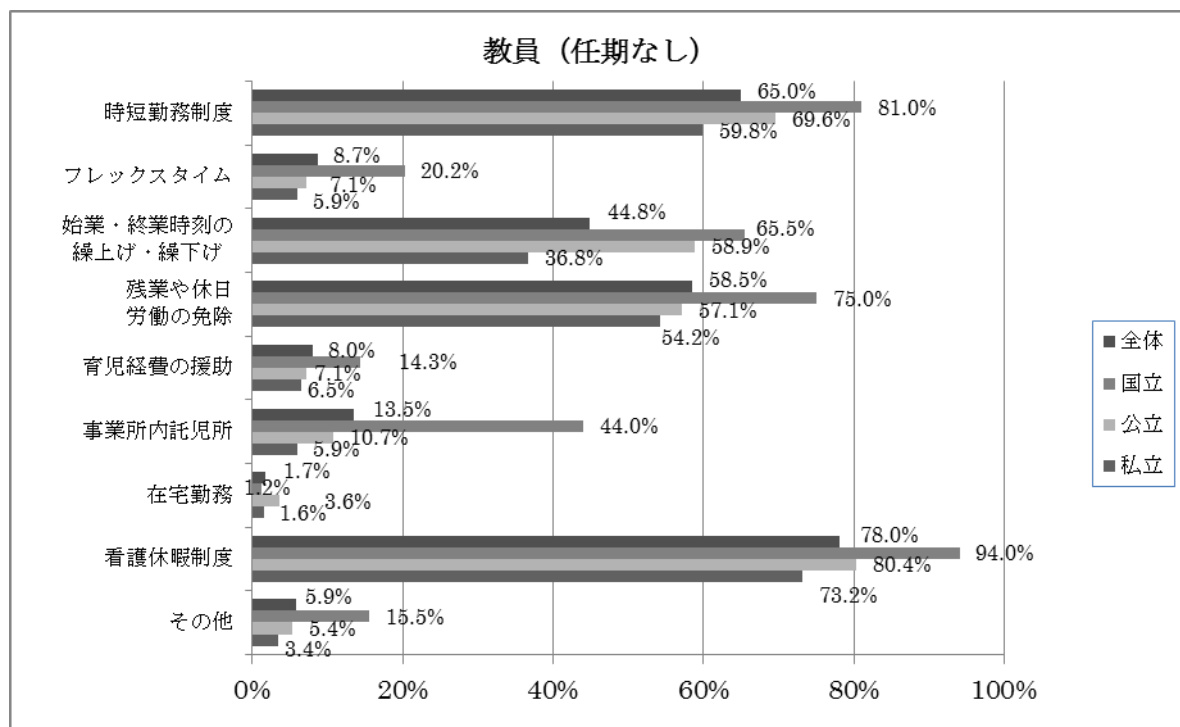


表 5-9 専任教員介護休業取得の年度別推移

	男性					女性				
	平成 17 年	18 年	19 年	20 年	21 年	17 年	18 年	19 年	20 年	21 年
国立	6	3	2	5	2	4	7	3	9	2
公立	0	1	0	0	2	1	1	2	2	4
私立	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2
合計	6	4	2	5	4	6	8	7	11	8

図 5-10 介護休業の任期付き教員への適用

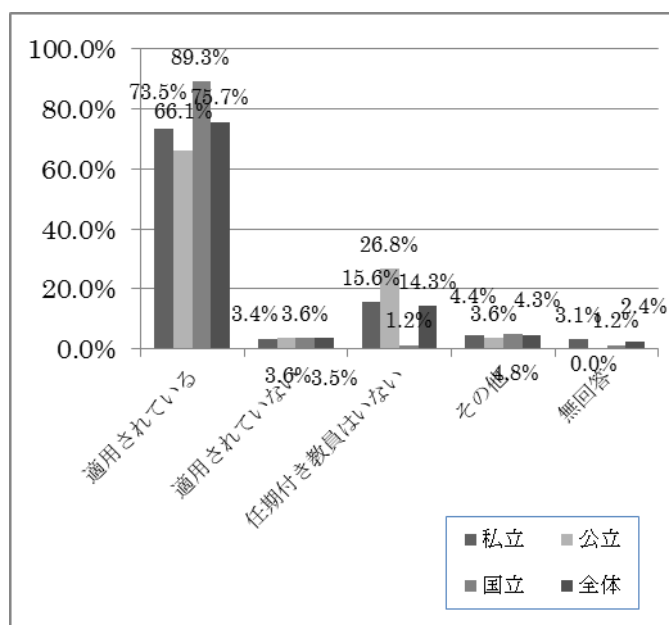


図 5-11 介護休業の最長限度

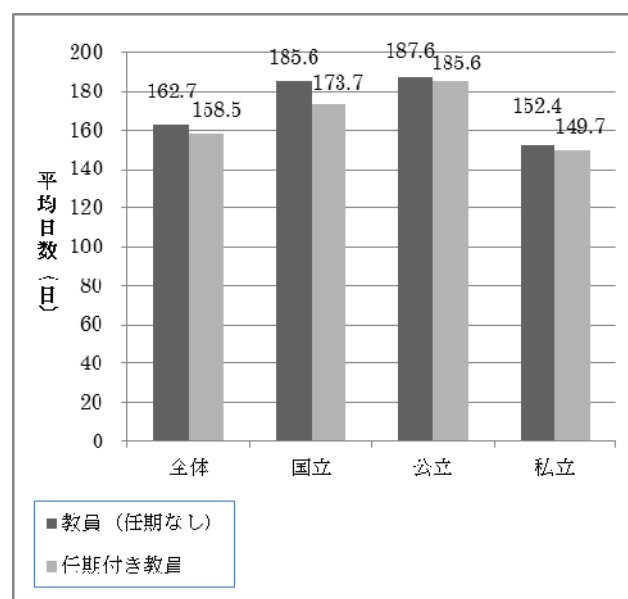
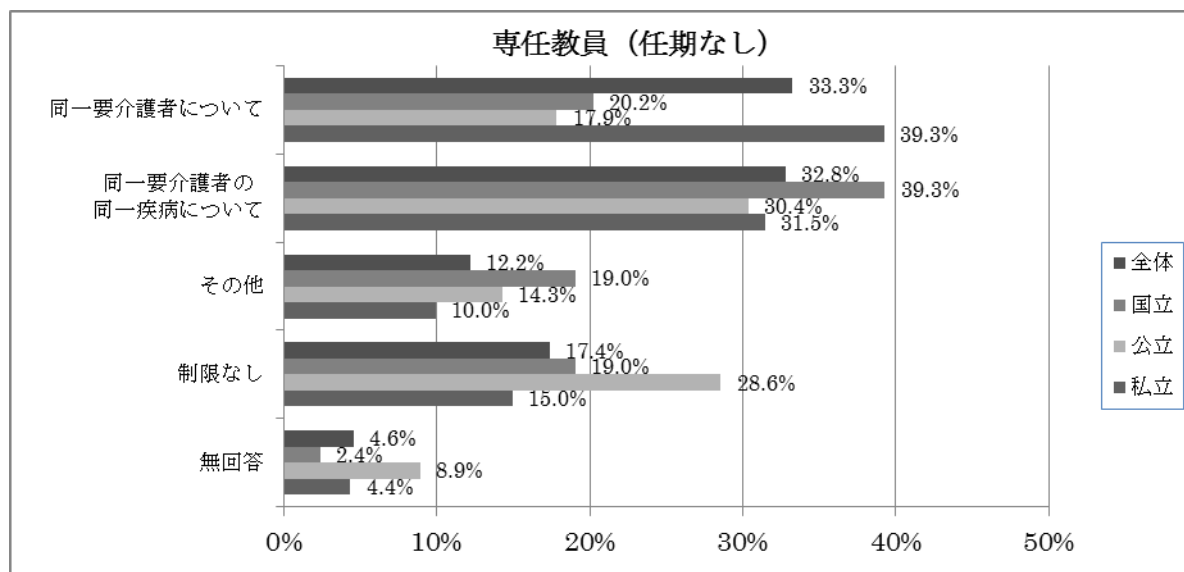


図 5-12 介護休業の取得可能回数



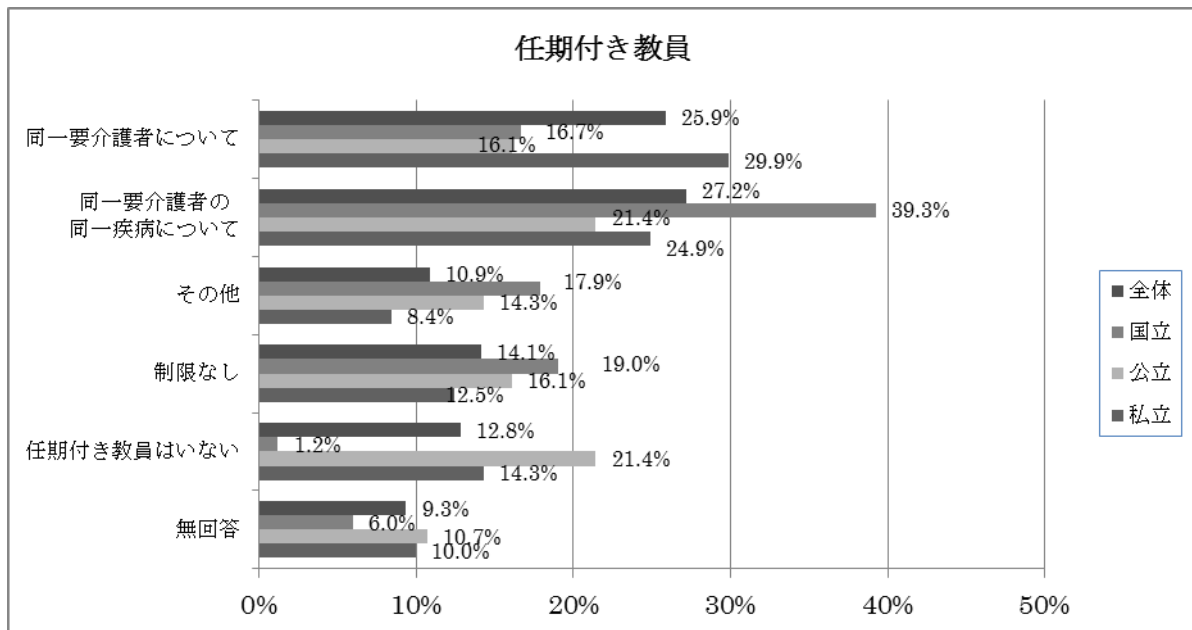
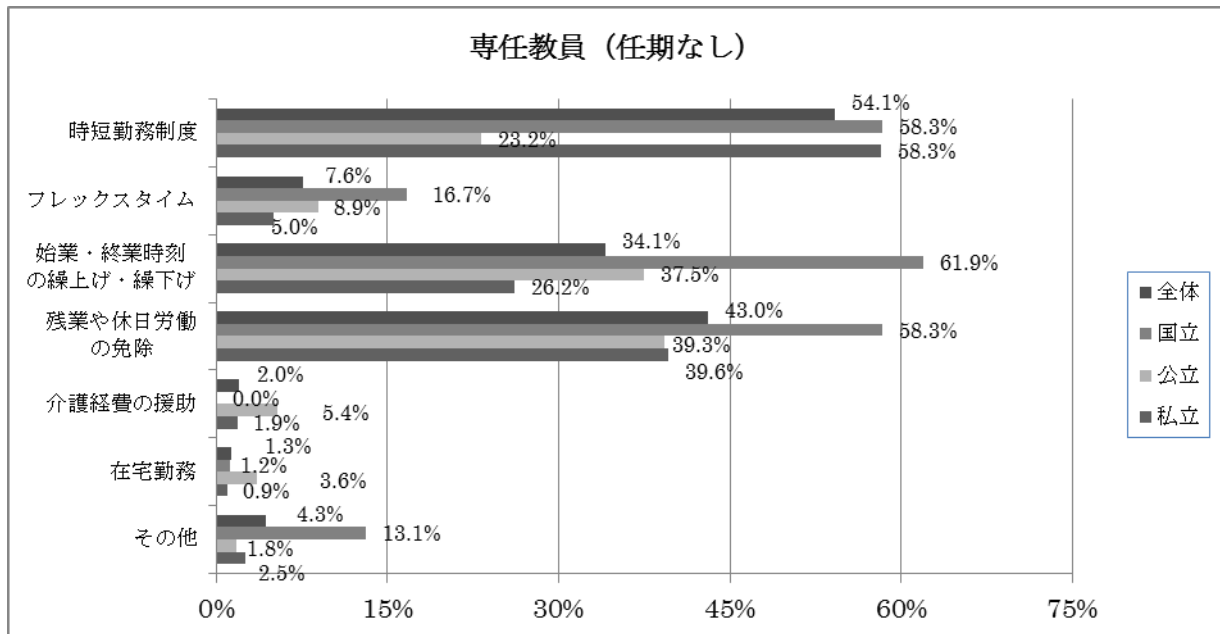
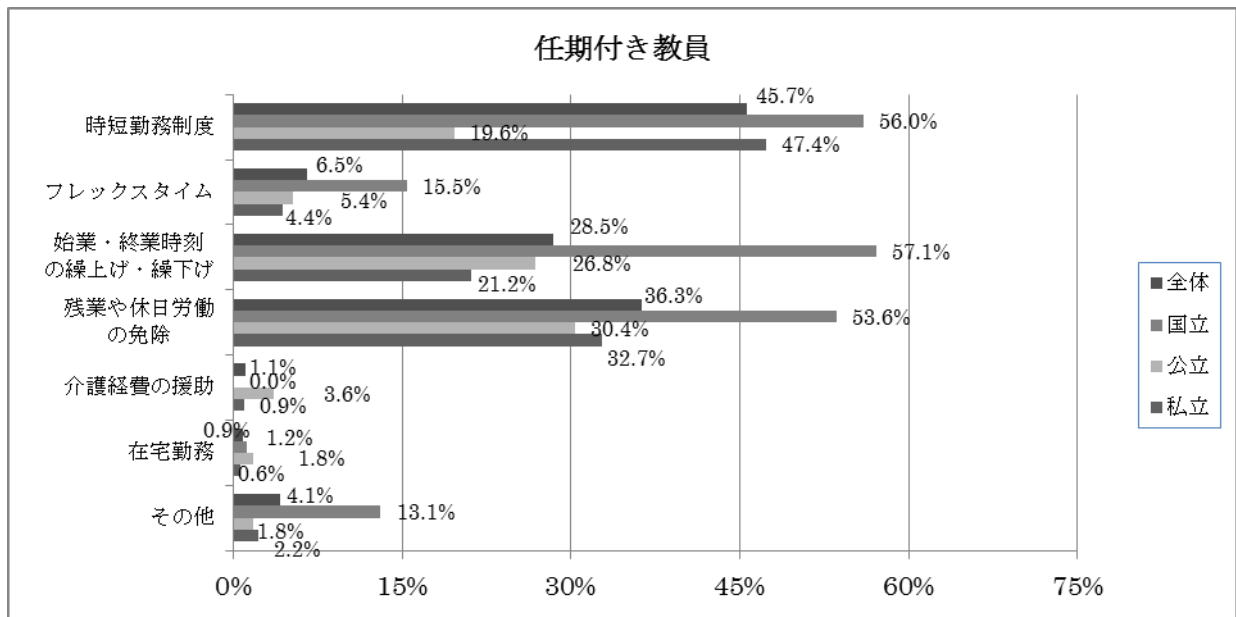


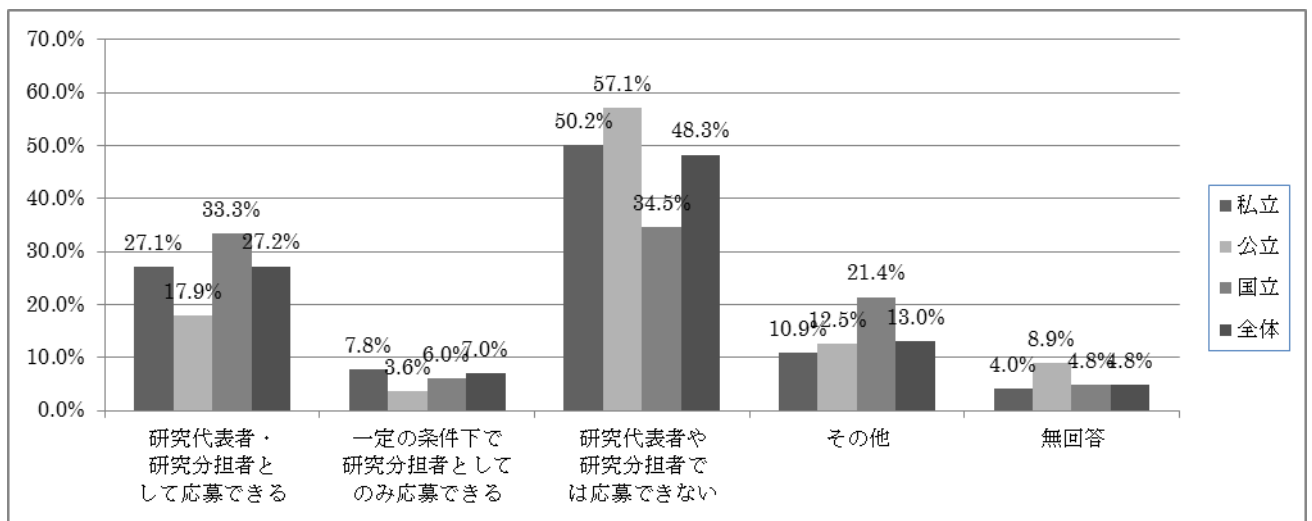
図 5-13 介護休業制度以外の仕事と介護の両立支援制度の有無





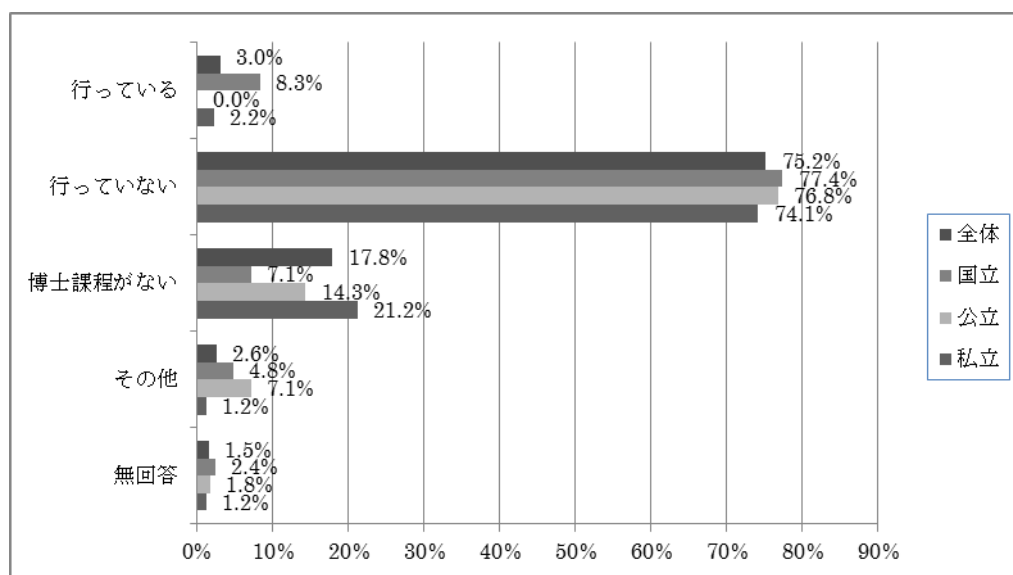
6. 非常勤講師への研究支援

図 6 非常勤講師への研究支援



7. 学位取得後、定職についてない女性研究者支援

図 7 学位取得後、定職についてない女性研究者に対する支援



8. 女子生徒への積極的措置

図 8-1 女子生徒（高校生・浪人生）に対する入学時における特別の扱い

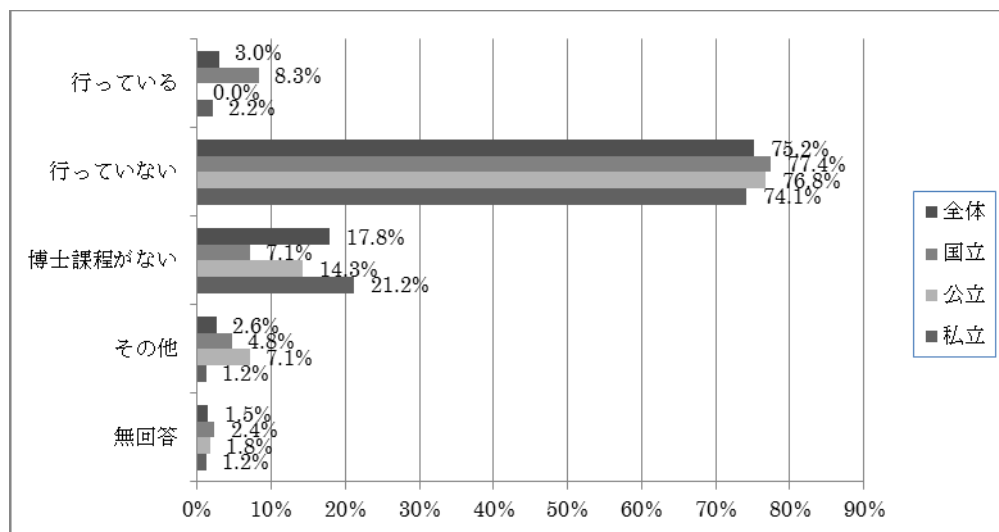
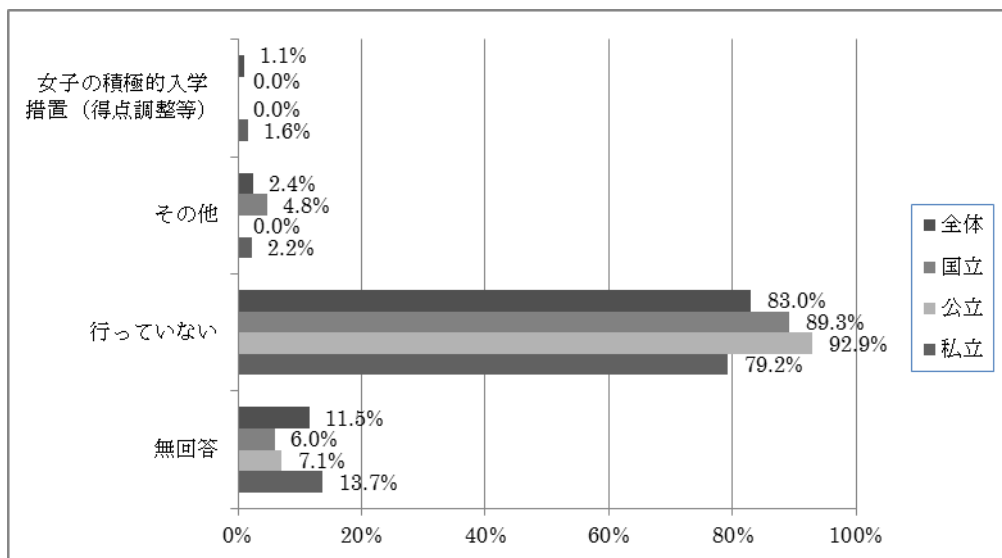


図 8-2 女子生徒（高校生・浪人生）向けの大学説明会の実施



9. 男女共同参画取り組みに関する障害

図 9-1 男女共同参画推進にあたっての障害となる要因

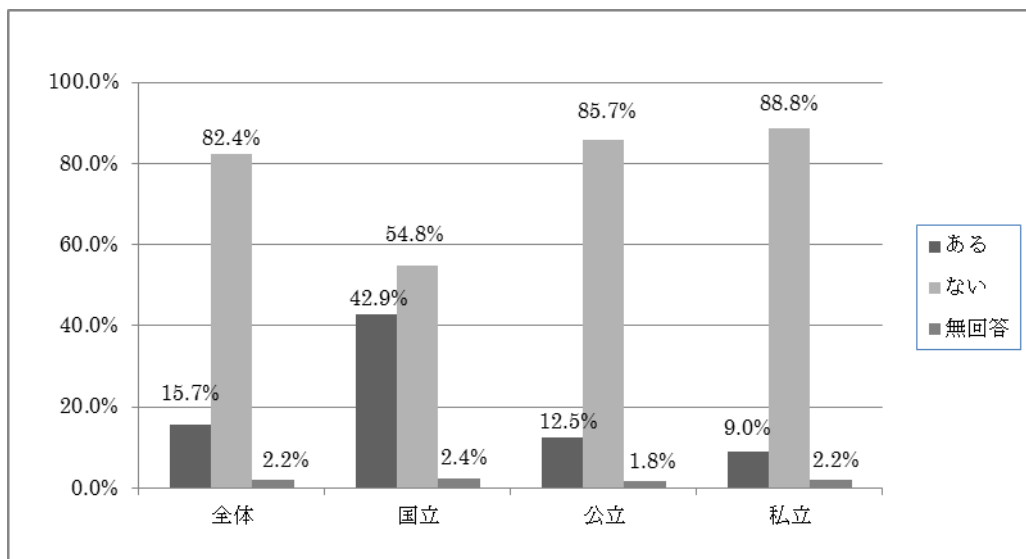
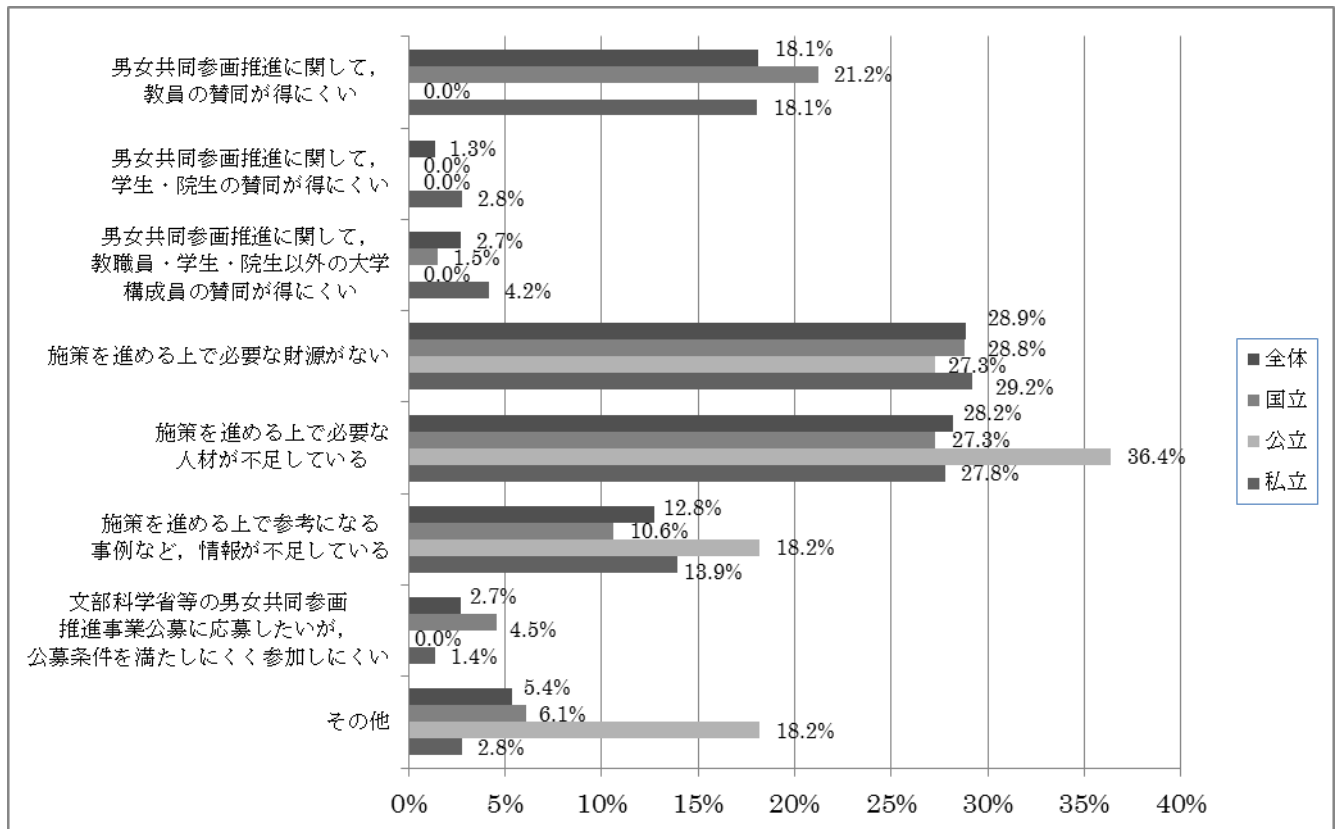


図 9-2 障害の要因は何か



10. 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」採択校での状況
 採択校：採択 55 校・機関のうち、大学は 50 校あるが、そのうち回答のない 4 校を除いた、46 校（国立 37 校、公立 1 校、私立 8 校）のデータ
 国立：すべての国立校
 国立採択以外：国立のうち採択校を除外したデータ
 これら 3 つのデータを比較した。

図 10-1 専任女性教員の 3 年ごとの推移

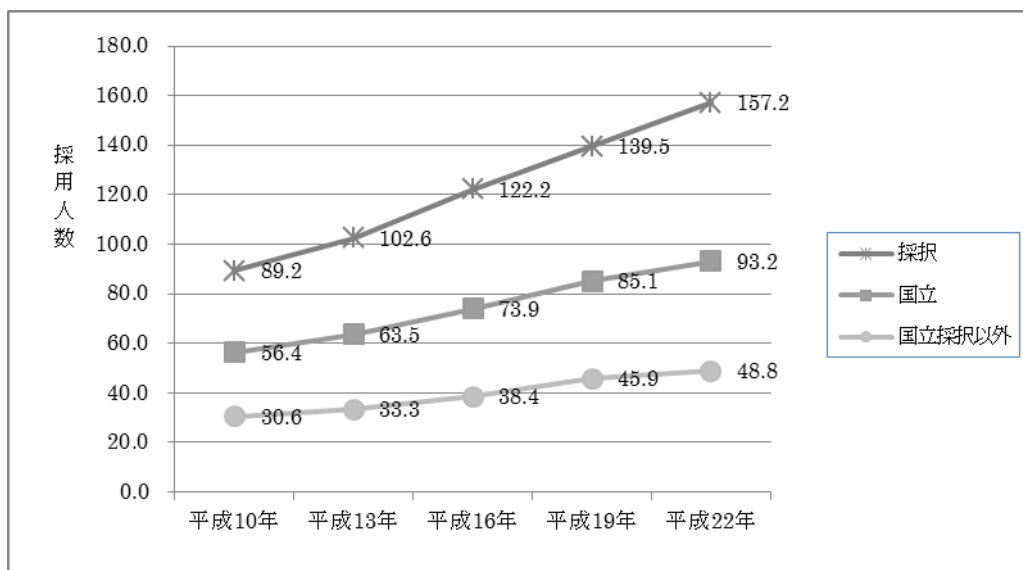


図 10-2 職階別・男女別専任教員比（22年4月現在）

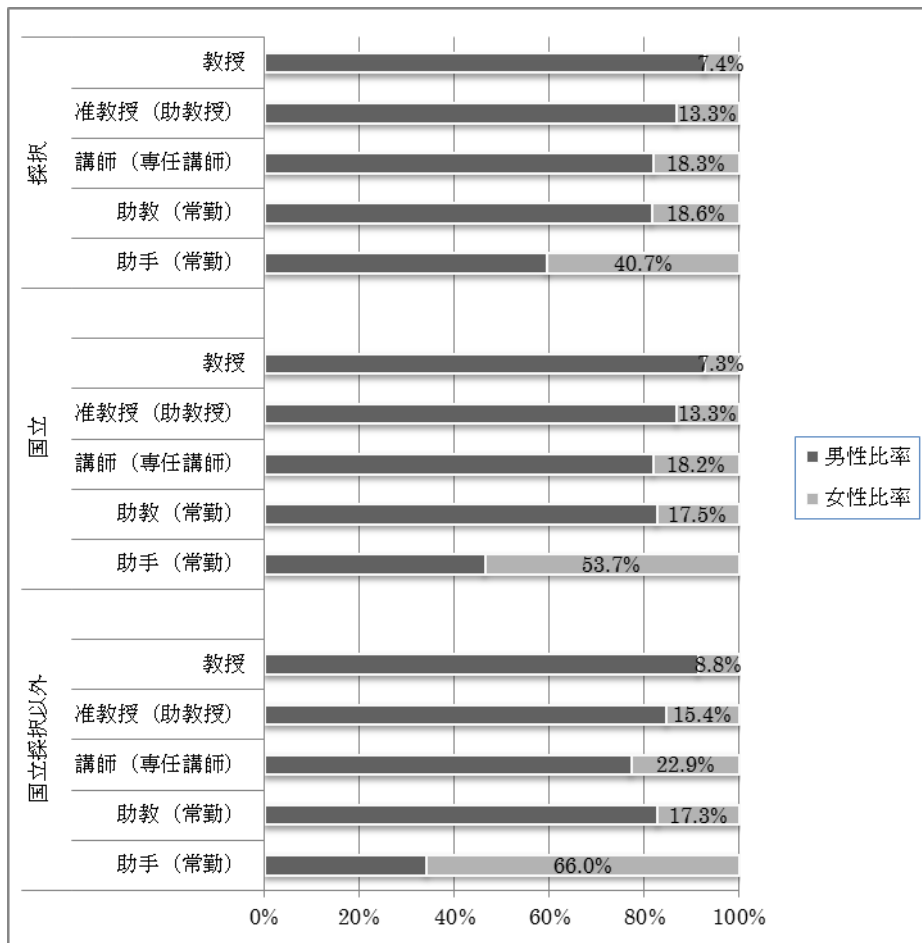
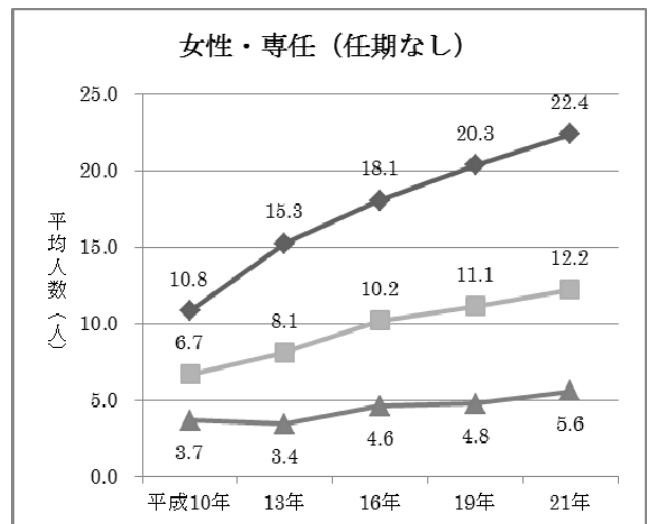
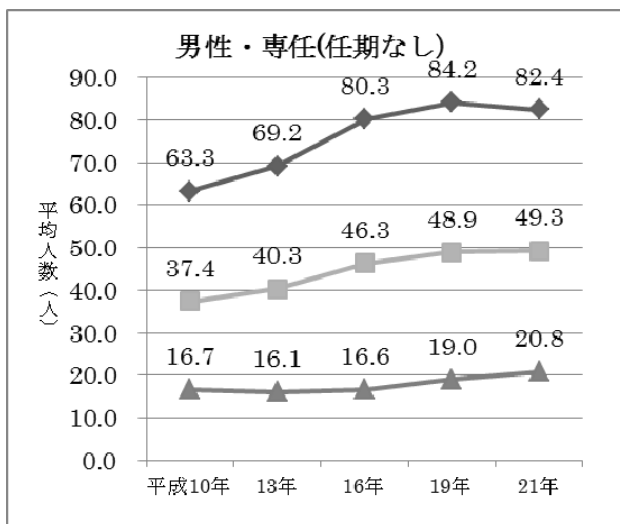


図 10-3 教員採用人数の推移



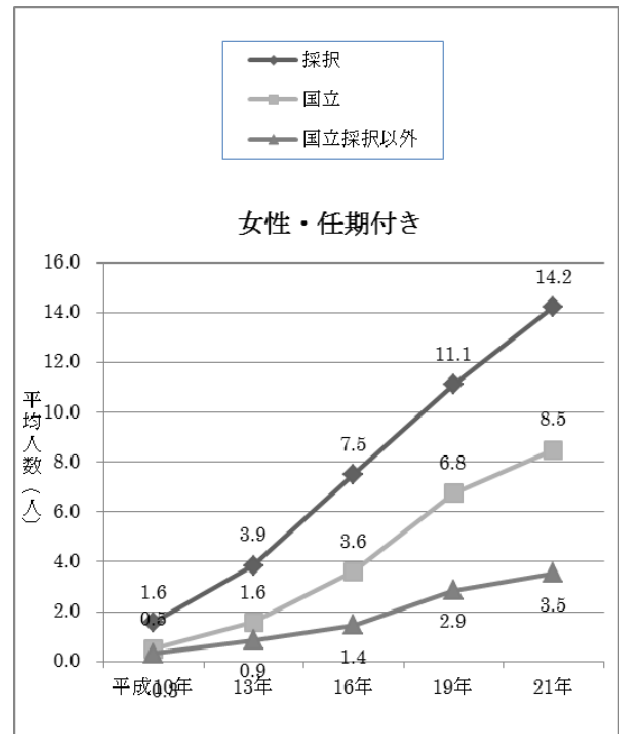
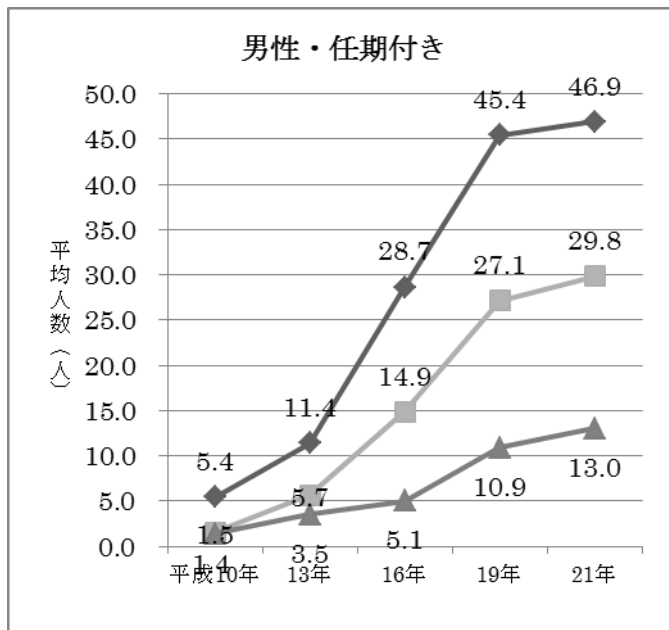


図 10-4 男女共同参画に関する施策の取組み（実施中の施策の割合）

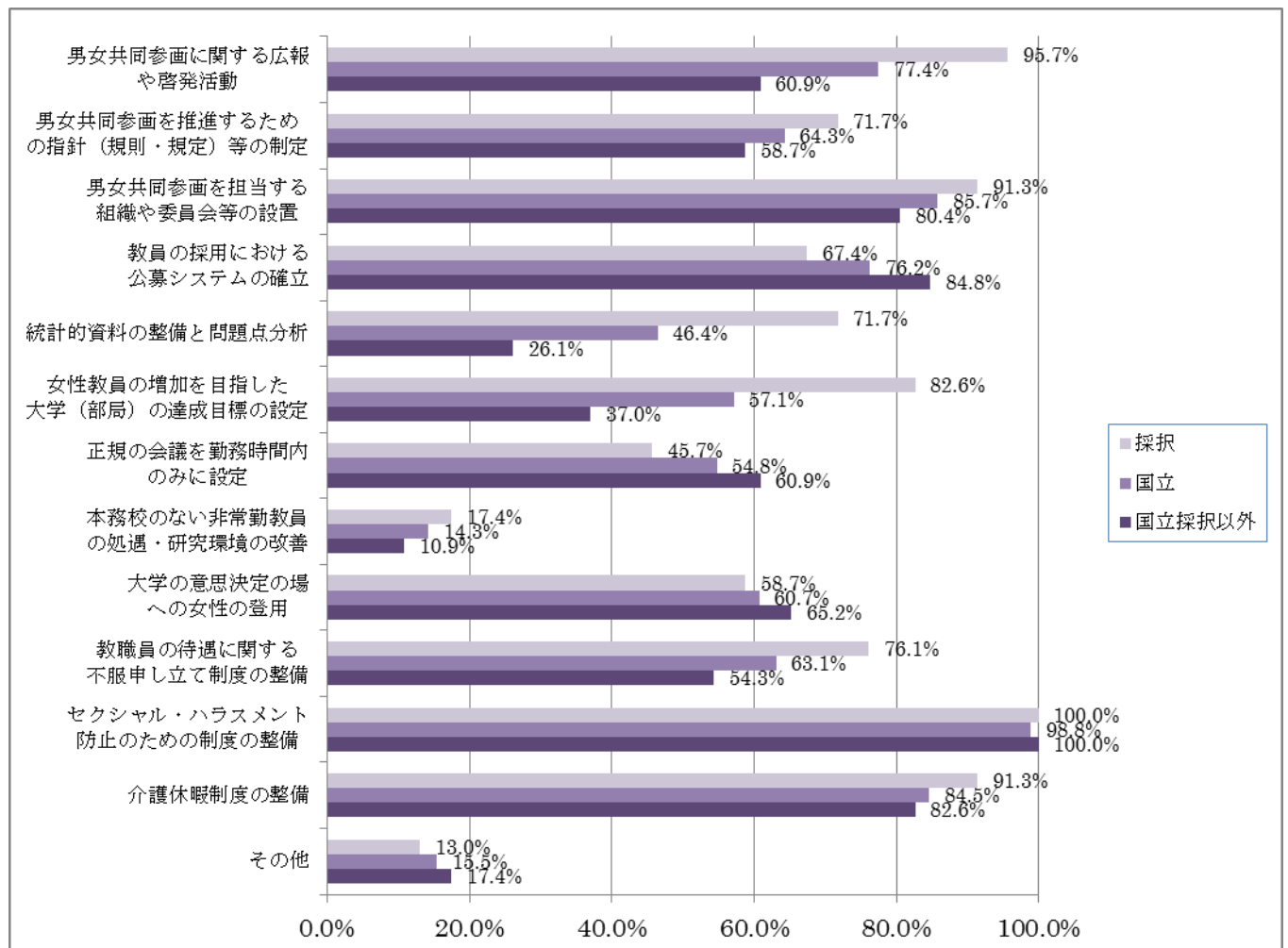


図 10-5 男女共同参画を推進するための活動

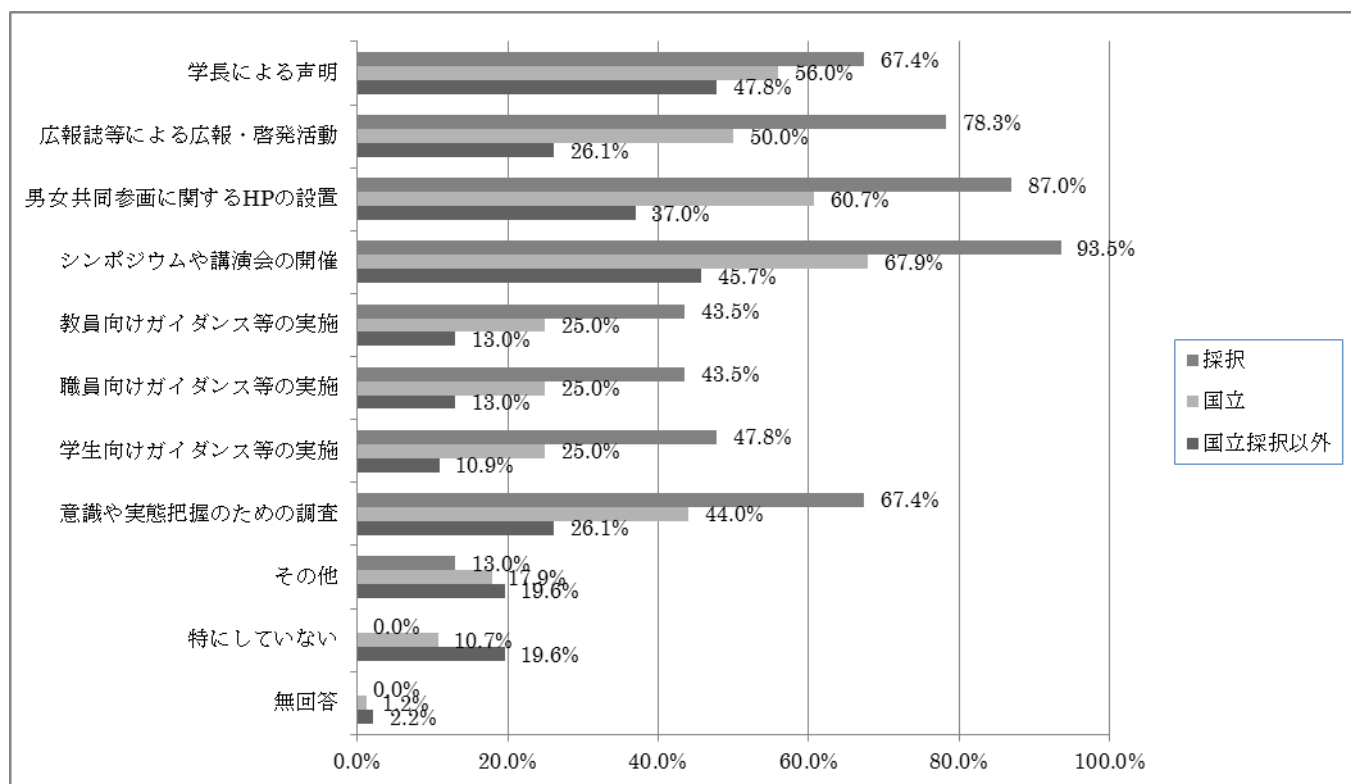


図 10-6 文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募状況

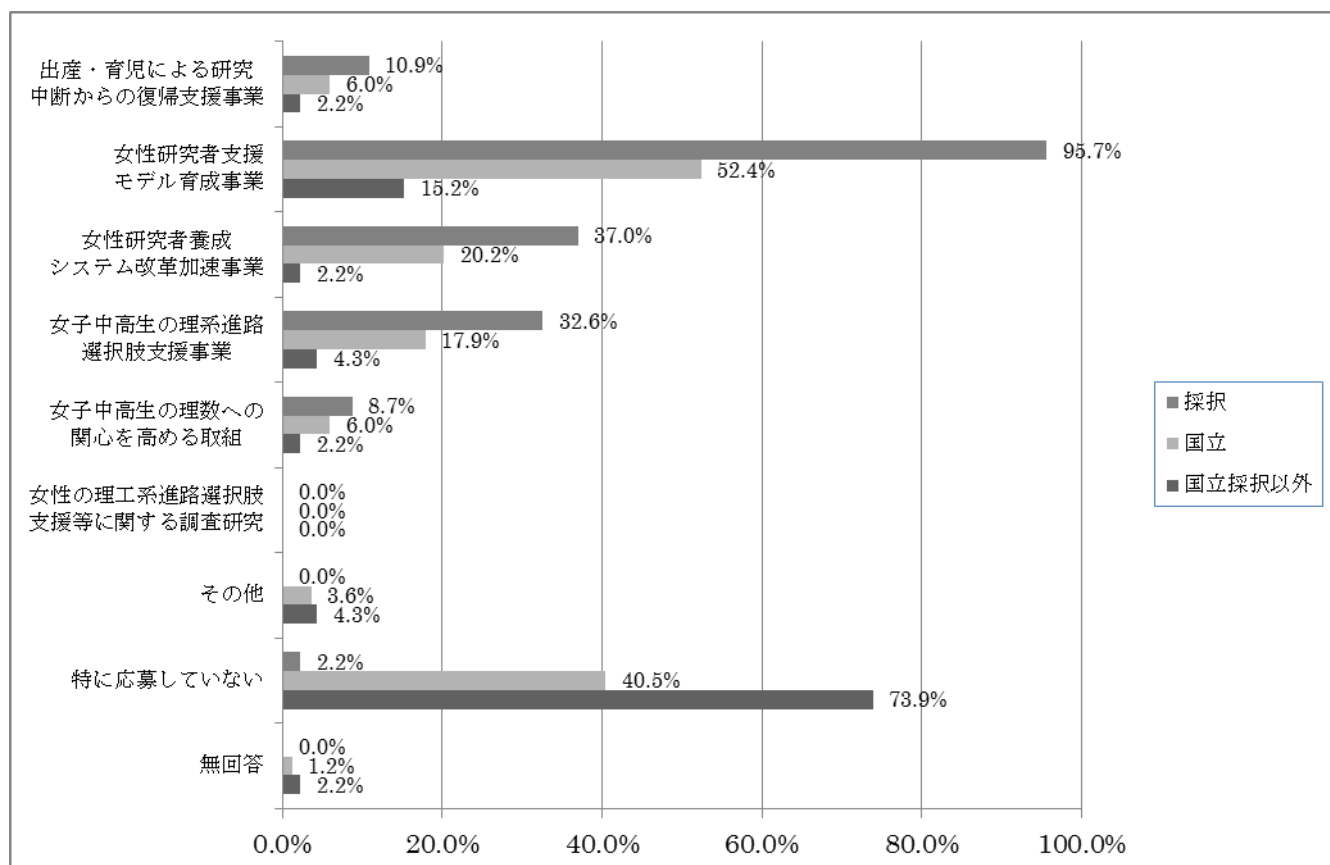


図 10-7 男女共同参画の施設

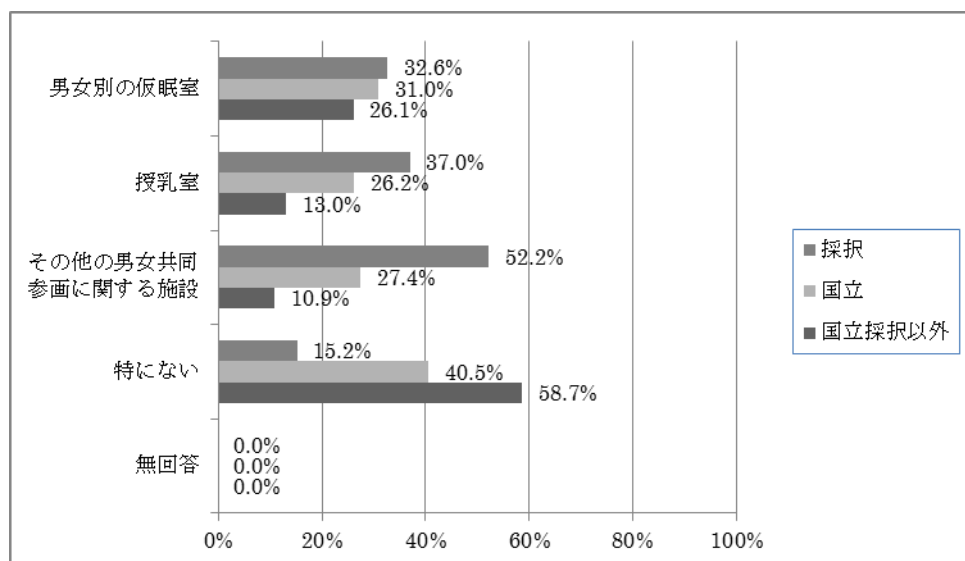


図 10-8 労働時間管理の施策

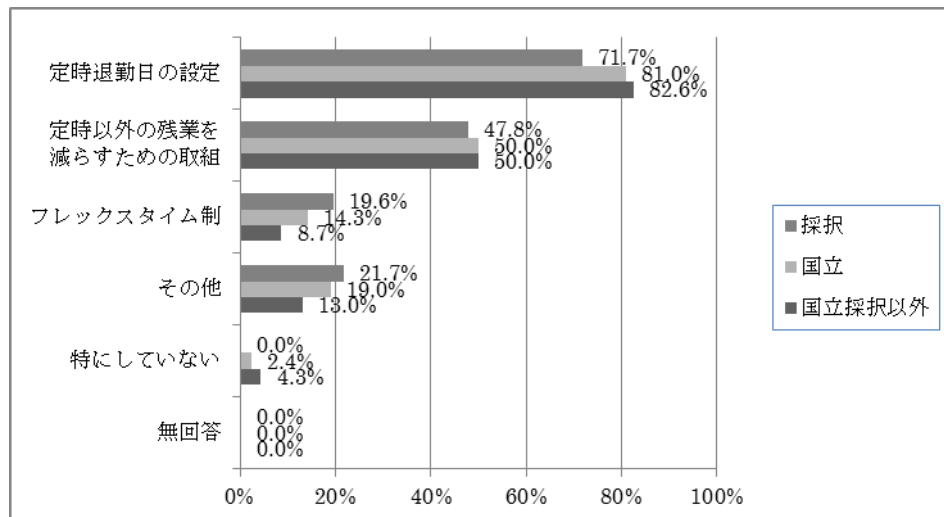


図 10-9 女性教員の人材育成を推進する方針の有無

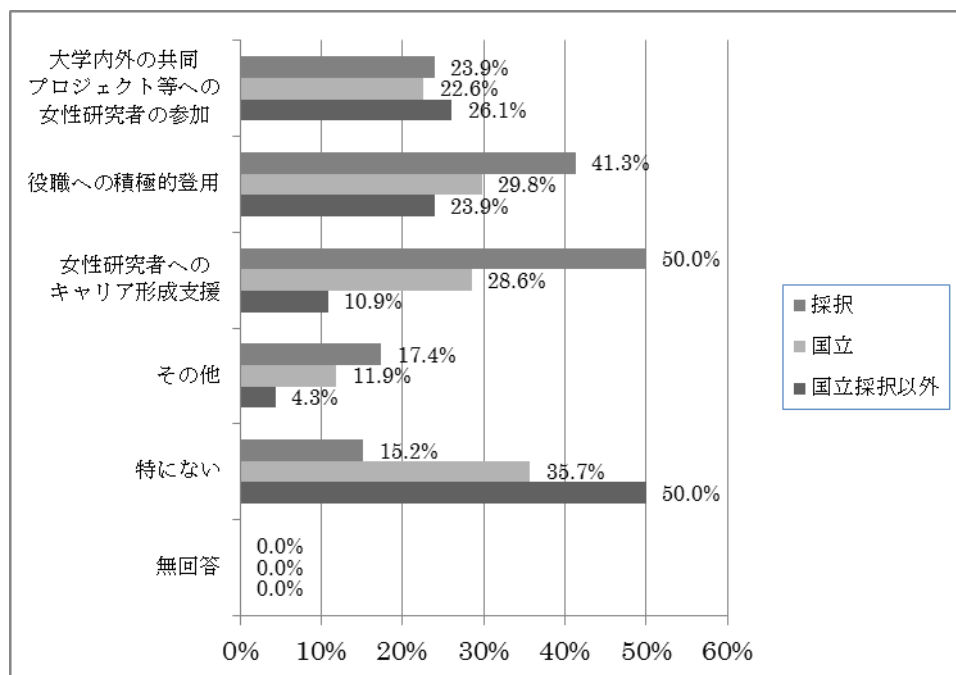


図 10-10 学内保育園の有無（平成 22 年 6 月調査）

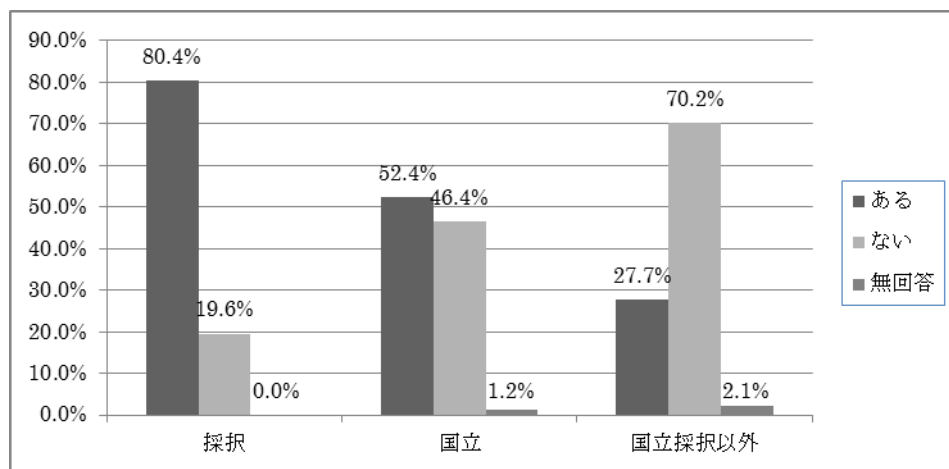


図 10-11 業績等が同等の評価であれば女性を採用するなどのポジティブ・アクション（積極的改善措置）を行っていますか。

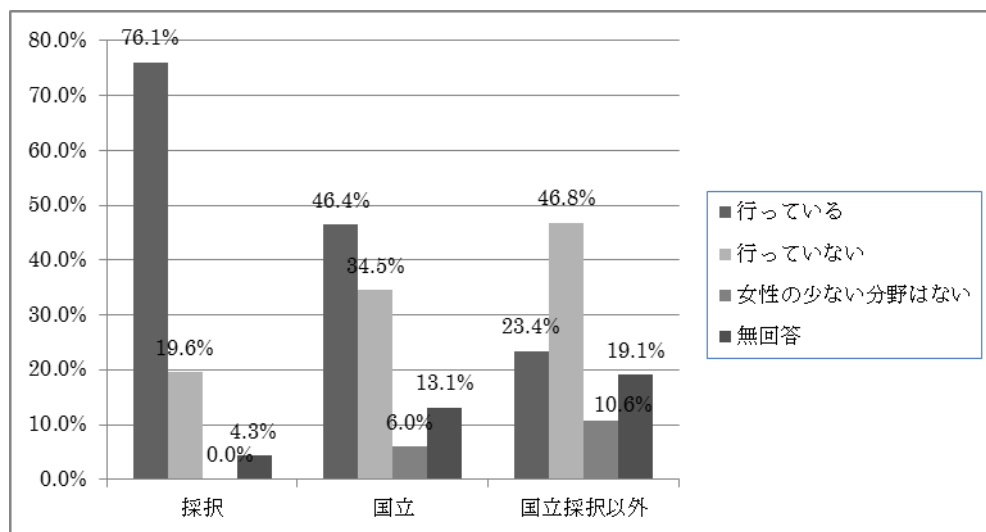


図 10-12 特に、学位取得後、大学や女性研究者等の定職に就いていない女性研究者に対して、特別の措置を行っていますか？

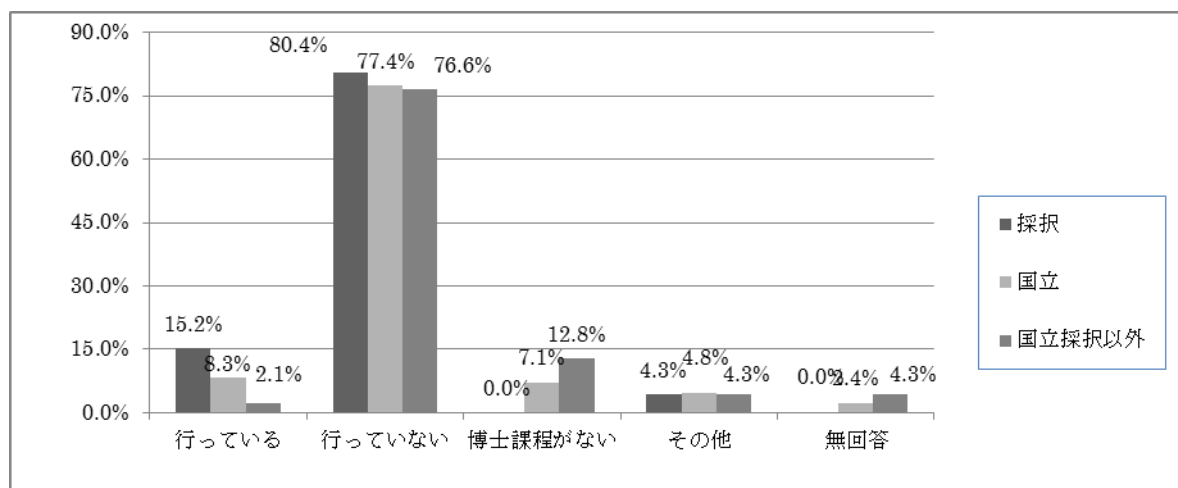


図 10-13 共同参画推進にあたって障害となる要因はあるか。

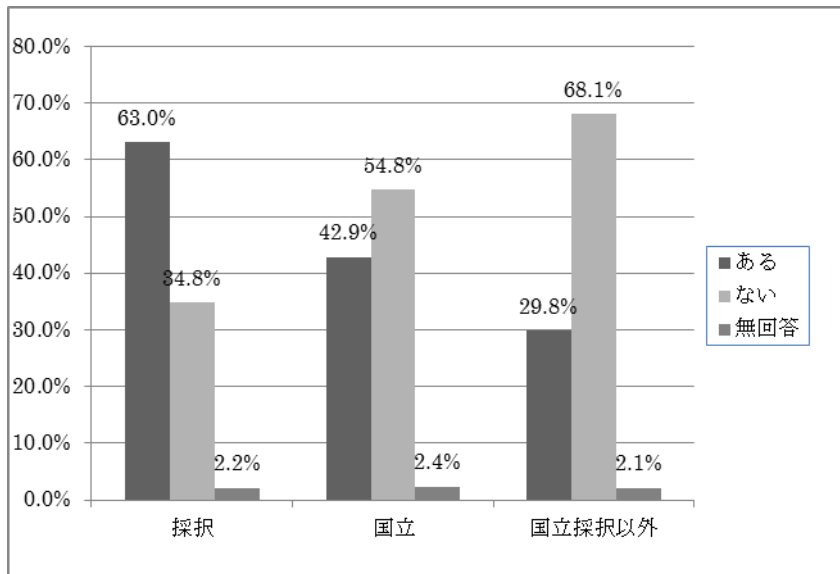
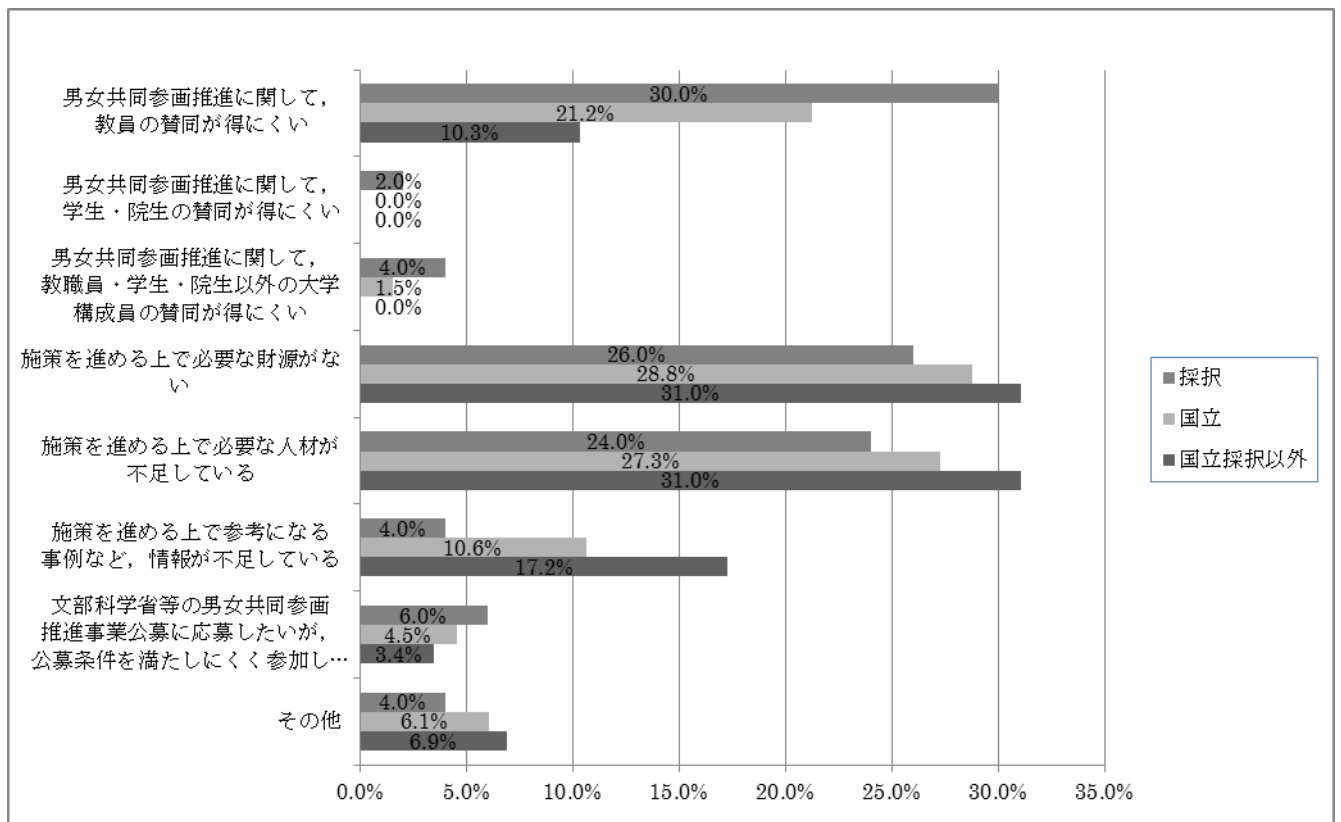


図 10-14 それは何か（あると答えた大学のみ）



資料 5 男女共同参画の推進事例

4-2. 京大の取組 「若手研究者支援 -白眉プロジェクト-

趣 旨

大学における学術研究活動は、研究者の自由な発想、知的好奇心・探求心を源泉として推進される知的創造活動であり、それらを支える最も重要な基盤は、多様な分野にわたる、創造性に富み、チャレンジングで独創的な人材です。-中略-
 京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」を平成21年度より実施しています。この事業は、全学的な支援のもと、優秀な若手研究者を年俸制特定教員（准教授、助教：任期5年以内）として採用し、自由な研究環境を与えることにより、次世代を担う先見的な研究者を育成することを目的としています。

公募内容

人文学、社会科学、自然科学の全ての分野を対象とします。なお、これらには、基礎から応用までのあらゆる「学術研究」を含みます。

研究費として、研究内容に応じて、年間100万円～400万円程度を措置します。

採用にあたり、公正な評価に基づき、同等の能力を有すると判断される場合には、女性研究者や外国人研究者の採用を促進することとします。

年度	応募者			内定者			平均年齢	
	総数	女性	比率	総数	女性	比率	准教授	助教
H21年度	508	130	22.10%	18	4	22.20%	26.9	20.1
H22年度	517	98	18.95%	19	2	10.50%	33	29.7

<http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research/hakubi>

22

公立大学の事例（大阪府立大学）

