

## 第8章 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策

横浜国立大学 二神 枝保

### 1. はじめに—日本の研究職における女性の現状—

日本において2018年の女性の研究者比率は、16.2%であり、OECD諸国の中で最下位となっている(OECD, 2018)。

第24期(2017年10月～)の日本学術会議会員の210名のうち、女性会員数は69名であり、女性比率は32.9%となっている。そして、第24期(2017年10月～)の日本学術会議連携会員の1,883名のうち、女性連携会員は542名であり、女性比率は28.8%となっている(日本学術会議, 2017)。

なお、日本学術会議が指定する協力学術研究団体である学会の役員64,191名のうち、女性の役員数は9,024名であり、全体の14.1%に過ぎない。さらに学会の長の2,029名のうち、女性の学会長は178名であり、全体のわずか8.8%に過ぎない(日本学術会議, 2018)。

学会の役員や長に占める女性比率は、専門分野において大きな違いがみられている。例えば、ギースに参加する学会でみると、ジェンダーやフェミニズム分野、服飾や看護・福祉分野の学会では、女性会員比率が90%以上、女性役員比率も90%~100%と高くなっている。しかし、人文系では、哲学や倫理の分野において、女性会員比率が10%~13%であり、女性役員比率も10%~12%と低い。社会科学系では、経済学分野において、女性役員比率が16%と低い。また、教育系では、女性会員比率が40%強、女性役員比率が30%弱とその中間に位置している。

大学の職位でみると、2019年「学校基本調査」(文部科学省, 2019)によれば、講師における女性比率は33.0%、准教授における女性比率は25.1%、教授における女性比率は17.4%、副学長における女性比率は12.3%、学長における女性比率は11.9%と職位が上がるにつれて低くなっており、研究職における指導的地位の女性の活躍が課題といえる。

したがって、本章では女性研究者比率が低い理由や指導的地位の女性研究者比率が低い理由、その改善策、就職する際に評価される業績について分析し、検討する。

### 2. 研究職の女性比率が低い理由の分析

#### 2-1. 研究職の女性比率が低い理由とは

第1に、研究職の女性比率が低い理由を検討する。

図8-1から明らかのように、最も多い回答が、「家庭と仕事の両立が困難(1,137)」である<sup>1</sup>。次いで、「教育環境(807)」が多い。さらに、「男女の社会的分業(760)」が多くなっている。

---

<sup>1</sup> アンケートでは、最も当てはまると思う選択肢の項目を3つ複数回答してもらった。したがって、それぞれの選択肢の項目について1、0のダミー変数化したうえで、集計している。

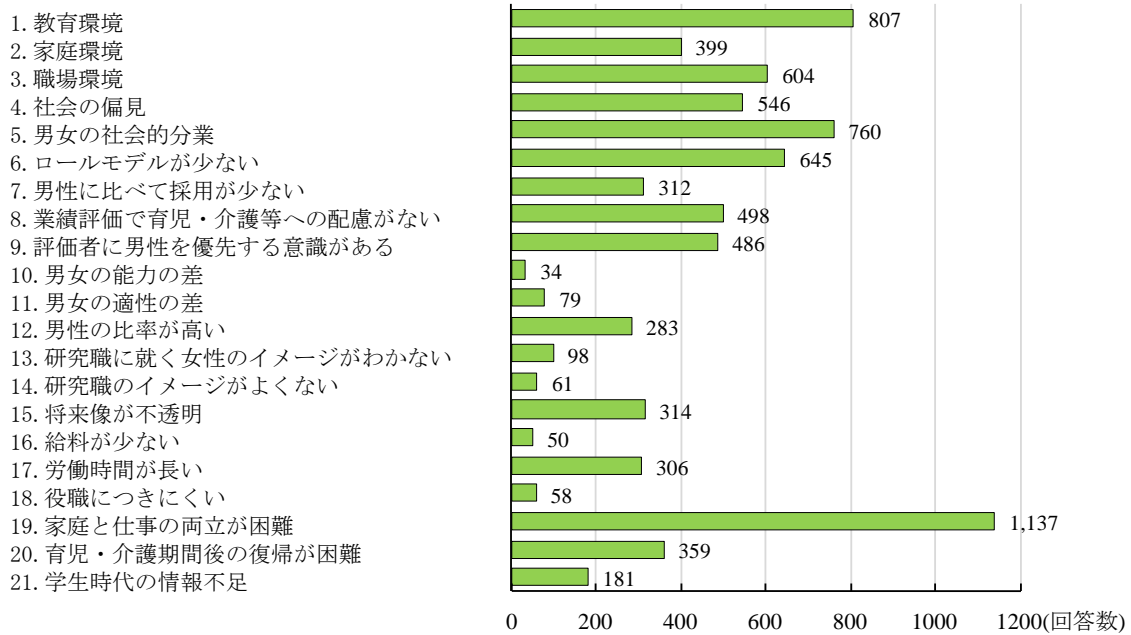


図8-1 研究職の女性比率が低い理由

## 2-2. 研究職の女性比率が低い理由の性別による違い

ここでは、研究職の女性比率が低い理由について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。性別は、男性（1,384）、女性（1,576）、その他（12）である。アンケート調査では、自認によって性別を回答している。その他には、LGBT も含まれると考えられるので、サンプル数は少ないが、分析対象としている。

どの性別においても最も多い回答は、「家庭と仕事の両立が困難（男性：514、女性：618、その他：5）」である。男性で次いで多いのは、「教育環境（407）」、「男女の社会的分業（338）」となっている。女性で次いで多いのは、「男女の社会的分業（419）」、「ロールモデルが少ない（352）」、「評価者に男性を優先する意識がある（352）」となっている。その他で、次いで多いのは、「男女の社会的分業（3）」となっている（図8-2）。

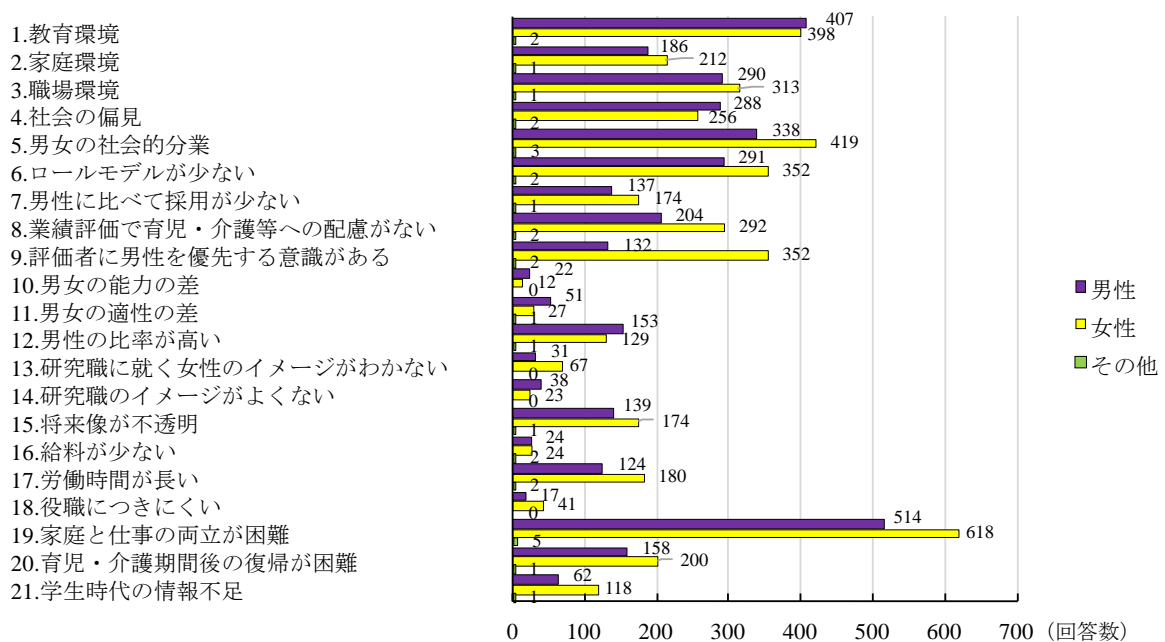


図8-2 研究職の女性比率が低い理由：性別ごとの分析結果

さらに、図 8-3 は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、性別による有意な差がある項目は、「教育環境」、「社会の偏見」、「業績評価で育児・介護等への配慮がない」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「男女の適性の差」、「男性の比率が高い」、「研究職に就く女性のイメージがわからない」、「研究職のイメージがよくない」、「給料が少ない」、「役職につきにくい」、「学生時代の情報不足」となっている（図 8-3）。

このように、研究職の女性比率が低い理由について、性別によって意識に差があることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「教育環境」や「社会の偏見」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「評価者に男性を優先する意識がある」や「業績評価で育児・介護等への配慮がない」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性、女性に比べて「給料が少ない」と回答する比率が有意に高い。

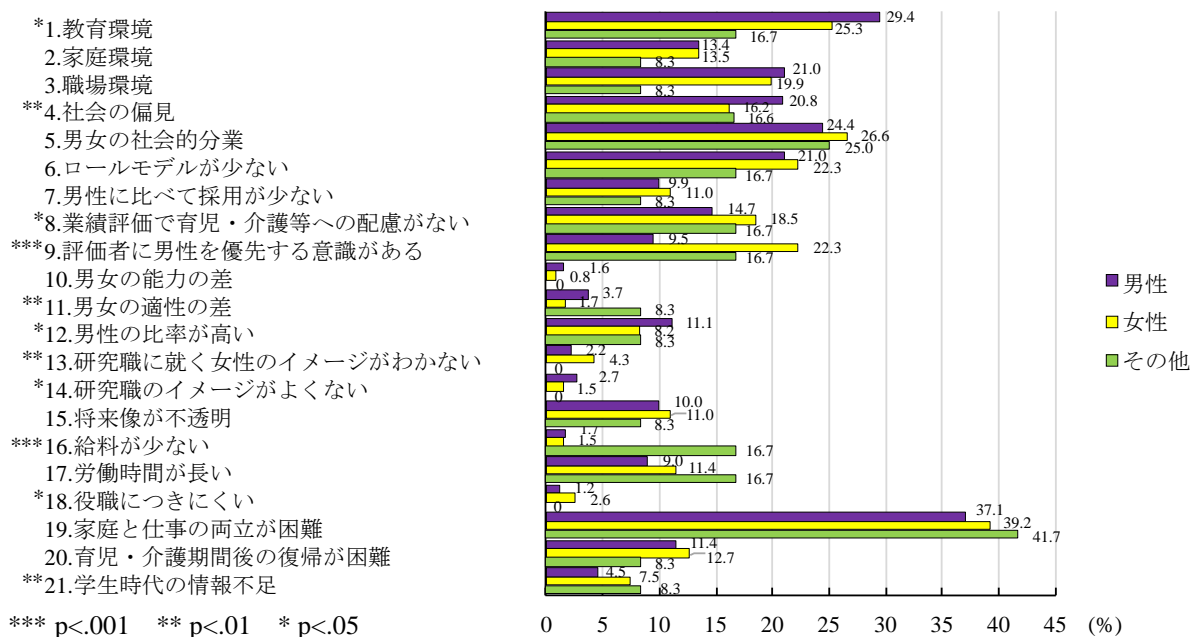


図8-3 研究職の女性比率が低い理由：性別ごとの検定結果

### 2-3. 研究職の女性比率が低い理由の年齢による違い

次に、研究職の女性比率が低い理由について、年齢によってどのような違いがあるのかを検討する。年齢は、40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「家庭と仕事の両立が困難（40歳未満：310、40歳以上：568）」である。40歳未満で次いで多いのは、「ロールモデルが少ない（206）」、「教育環境（199）」となっている。40歳以上で次いで多いのは、「男女の社会的分業（408）」、「教育環境（402）」となっている（図 8-4）。

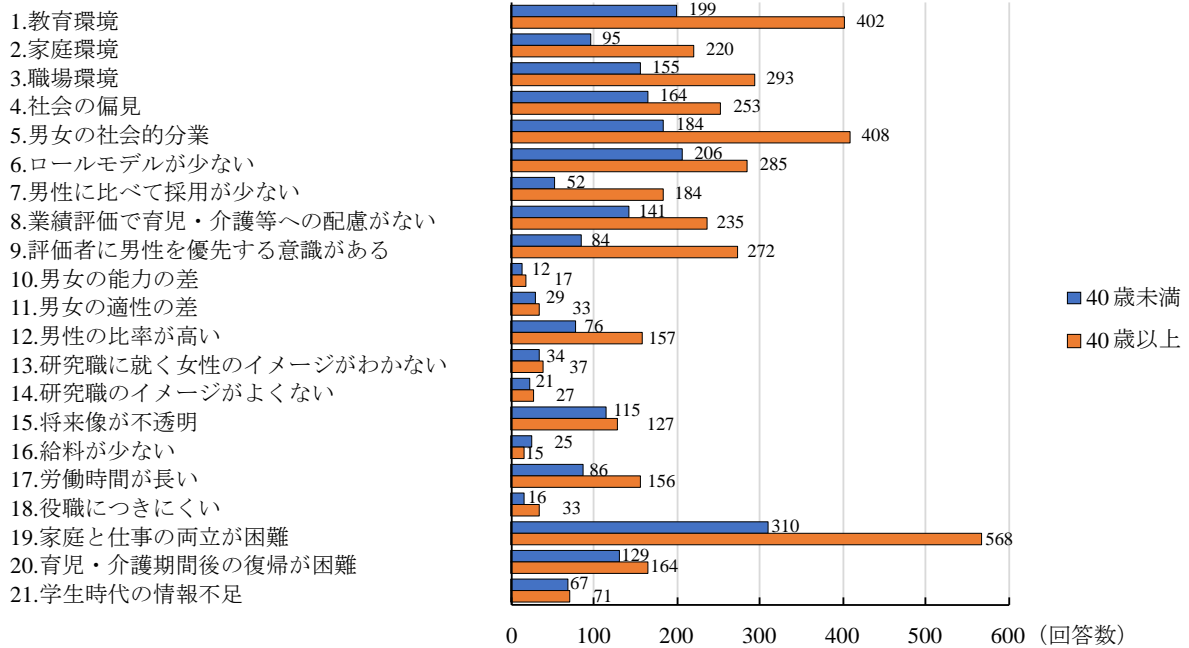


図8-4 研究職の女性比率が低い理由：年齢別の分析結果

さらに、図 8-5 は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40 歳以上の回答比率の方が、40 歳未満の回答比率よりも有意に高い項目は、「家庭環境」、「男女の社会的分業」、「男性に比べて採用が少ない」、「評価者に男性を優先する意識がある」である。

逆に 40 歳未満の回答比率の方が、40 歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「ロールモデルが少ない」、「研究職に就く女性のイメージがわからない」、「将来像が不透明」、「給料が少ない」、「育児・介護期間後の復帰が困難」、「学生時代の情報不足」である。

このように、研究職の女性比率が低い理由について、年齢によって意識に違いがあることがわかった。例えば、40 歳以上では「男女の社会的分業」や「評価者に男性を優先する意識がある」を理由として、40 歳未満よりも有意に高い比率で挙げているのに対して、40 歳未満では「ロールモデルが少ない」を理由として 40 歳以上よりも有意に高い比率で挙げている。

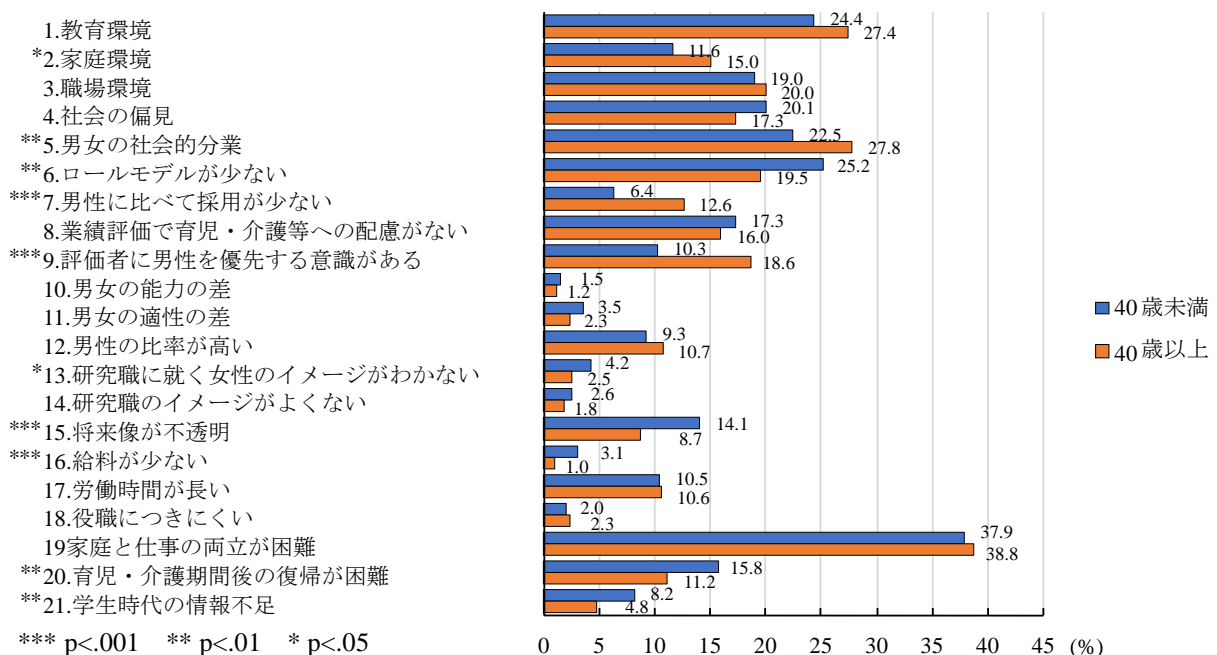


図8-5 研究職の女性比率が低い理由：年齢別の検定結果

### 3. 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由の分析

#### 3-1. 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由とは

第2に、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由を検討する。図8-6から明らかなように、最も多い回答が「家庭との両立が困難(1,864)」である<sup>2</sup>。次いで、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い(958)」が多い。さらに、「評価者に男性を優先する意識がある(852)」が多くなっている。

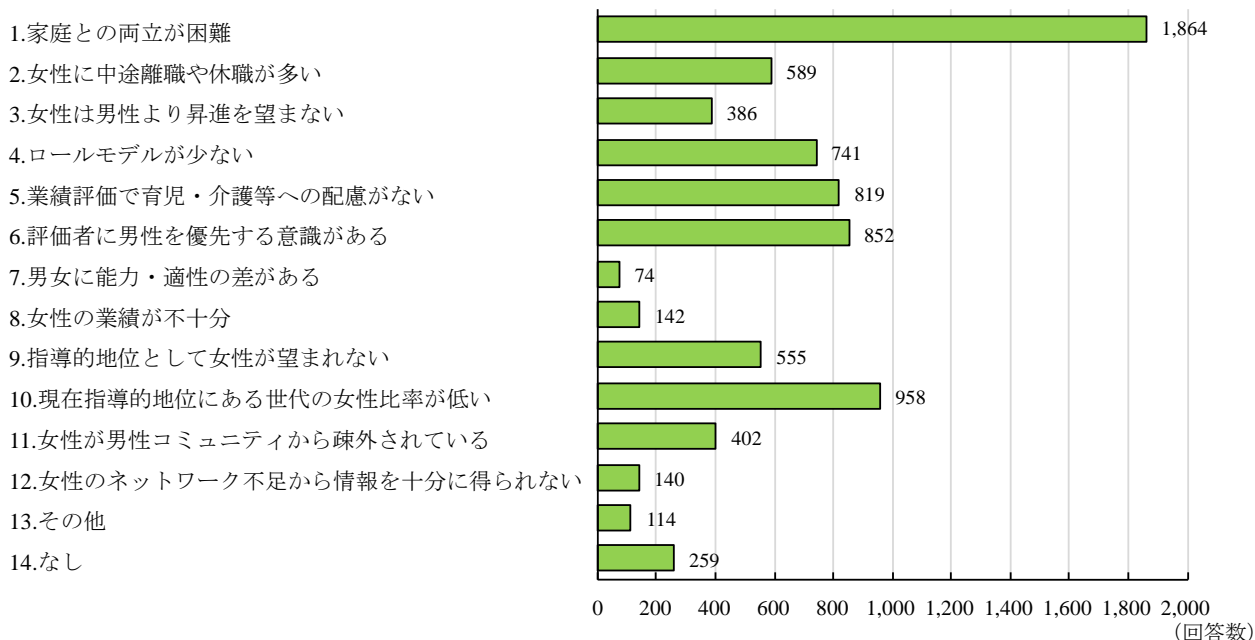


図8-6 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由

#### 3-2. 研究職について指導的地位の女性比率が低い理由の性別による違い

ここでは、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。

どの性別においても最も多い回答は、「家庭との両立が困難(男性:897、女性:960、その他:7)」である。男性で次いで多いのは、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い(452)」、「ロールモデルが少ない(382)」となっている。女性で次いで多いのは、「評価者に男性を優先する意識がある(516)」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い(502)」となっている。その他で次いで多いのは、「業績評価で育児・介護等への配慮がない(4)」、「指導的地位として女性が望まれない(4)」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い(4)」となっている(図8-7)。

<sup>2</sup> アンケートでは、最も当てはまると思う選択肢の項目を3つ複数回答してもらった。したがって、それぞれの選択肢の項目について1、0のダミー変数化したうえで、集計している。

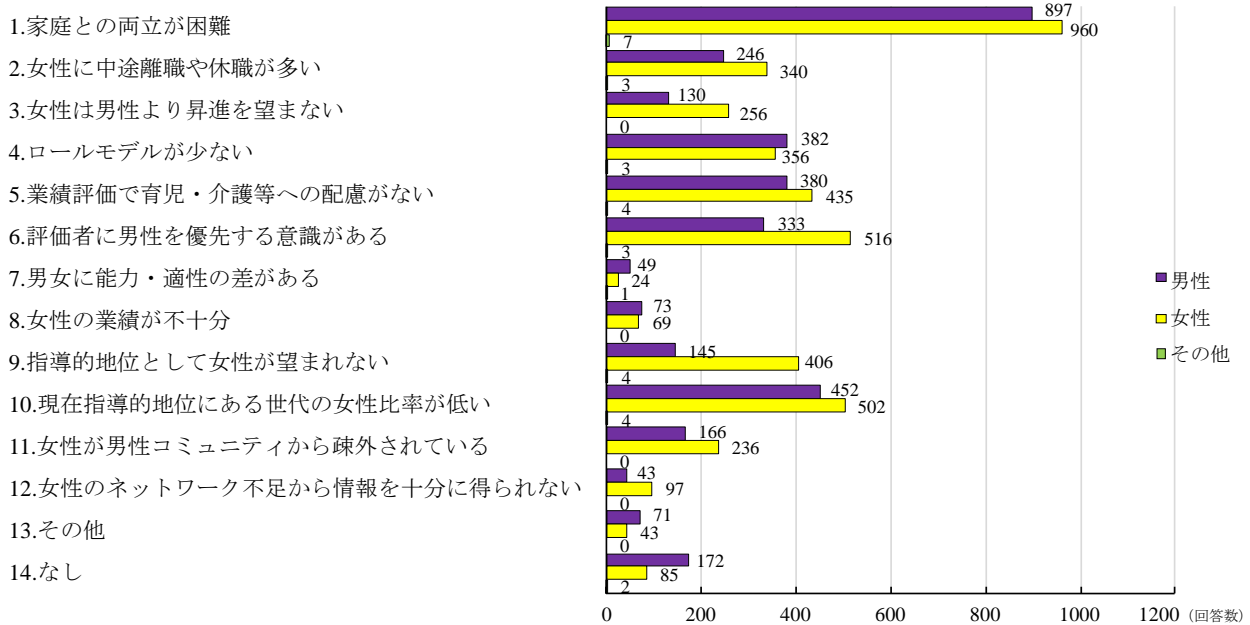


図8-7 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：性別の分析結果

さらに、図 8-8 は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、性別によって有意な差がある項目は、「女性に中途離職や休職が多い」、「女性は男性より昇進を望まない」、「ロールモデルが少ない」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「男女に能力・適性の差がある」、「指導的地位として女性が望まれない」、「女性が男性コミュニティから疎外されている」、「女性のネットワーク不足から情報を十分に得られない」となっている（図 8-8）。

このように、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について、性別によって意識に違いがあることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「ロールモデルが少ない」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「評価者に男性を優先する意識がある」、「女性は男性より昇進を望まない」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性に比べて「指導的地位として女性が望まれない」と回答する比率が有意に高い。

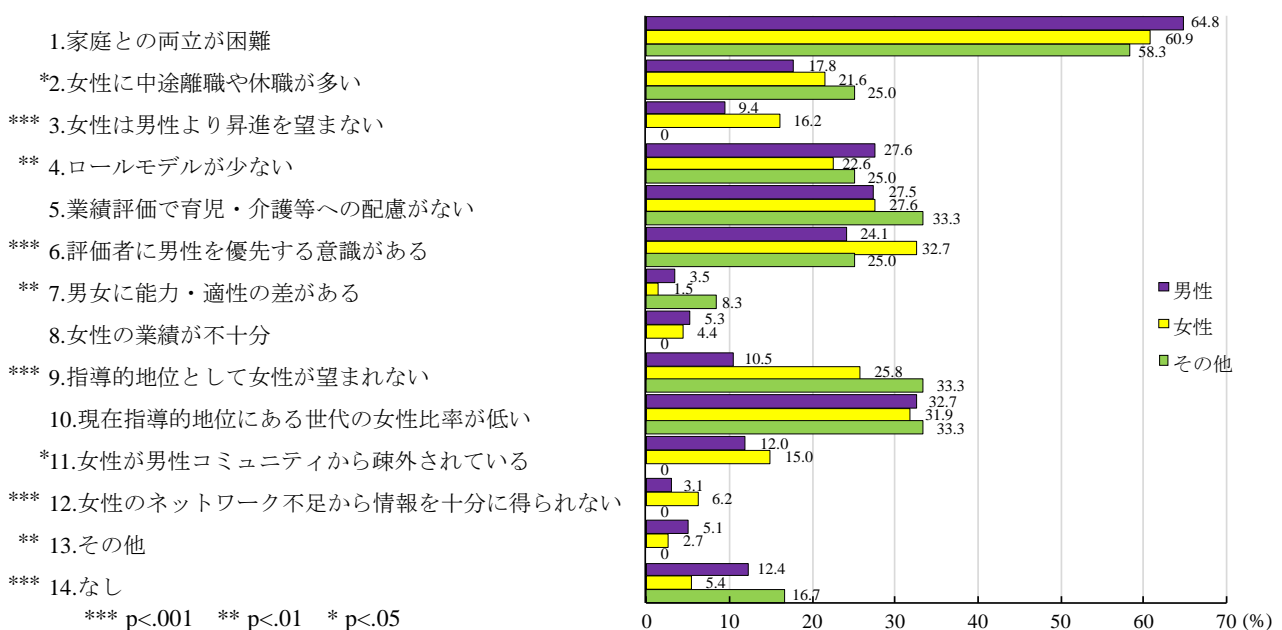


図8-8 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：性別ごとの検定結果



### 3-3. 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由の年齢による違い

次に、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について、年齢によってどのような違いがあるのかを検討する。年齢は40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「家庭との両立が困難（40歳未満：518、40歳以上：894）」である。40歳未満で、次いで多いのは、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（255）」、「業績評価で育児・介護等への配慮がない（249）」となっている。

40歳以上で、次いで多い回答は、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（496）」、「評価者に男性を優先する意識がある（458）」となっている（図8-9）。

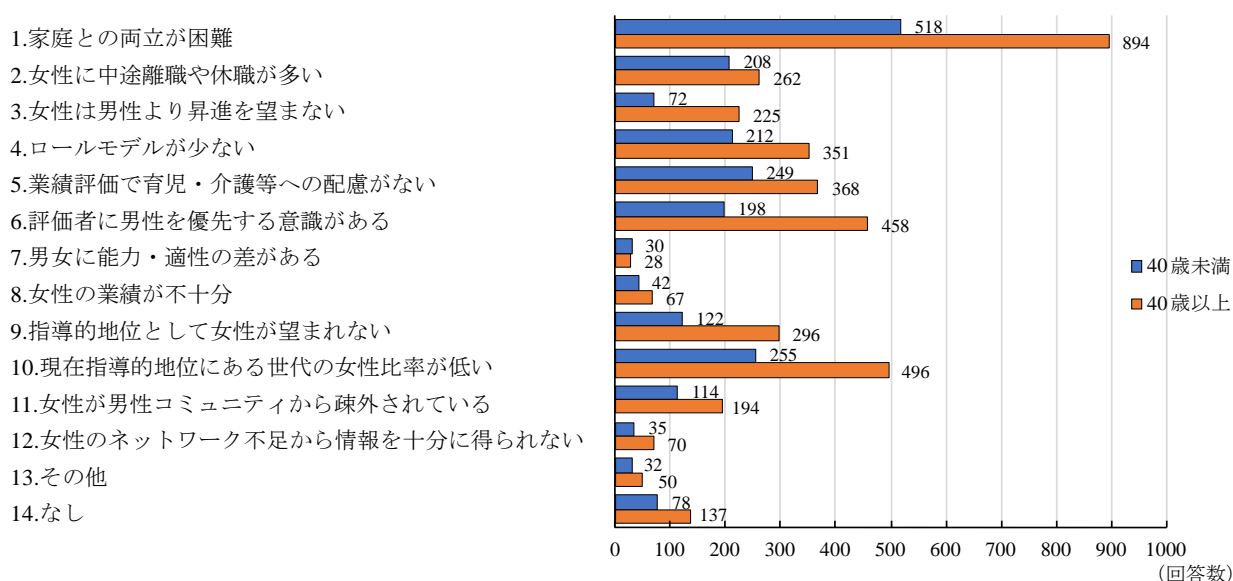


図8-9 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：年齢別の分析結果

さらに、図8-10は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40歳未満の回答比率の方が、40歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「女性に中途離職や休職が多い」、「業績評価で育児・介護等への配慮がない」、「男女に能力・適性の差がある」である。

逆に40歳以上の回答比率の方が、40歳未満の回答比率よりも有意に高い項目は、「女性は男性よりも昇進を望まない」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「指導的地位として女性が望まれない」である。

このように、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について年齢によって意識に違いがあることがわかった。例えば、40歳以上では40歳未満よりも、「評価者に男性を優先する意識がある」や「指導的地位として女性が望まれない」と回答する比率が有意に高いが、40歳未満では40歳以上よりも、「業績評価で育児・介護等への配慮がない」や「女性に中途離職や休職が多い」が有意に高い。

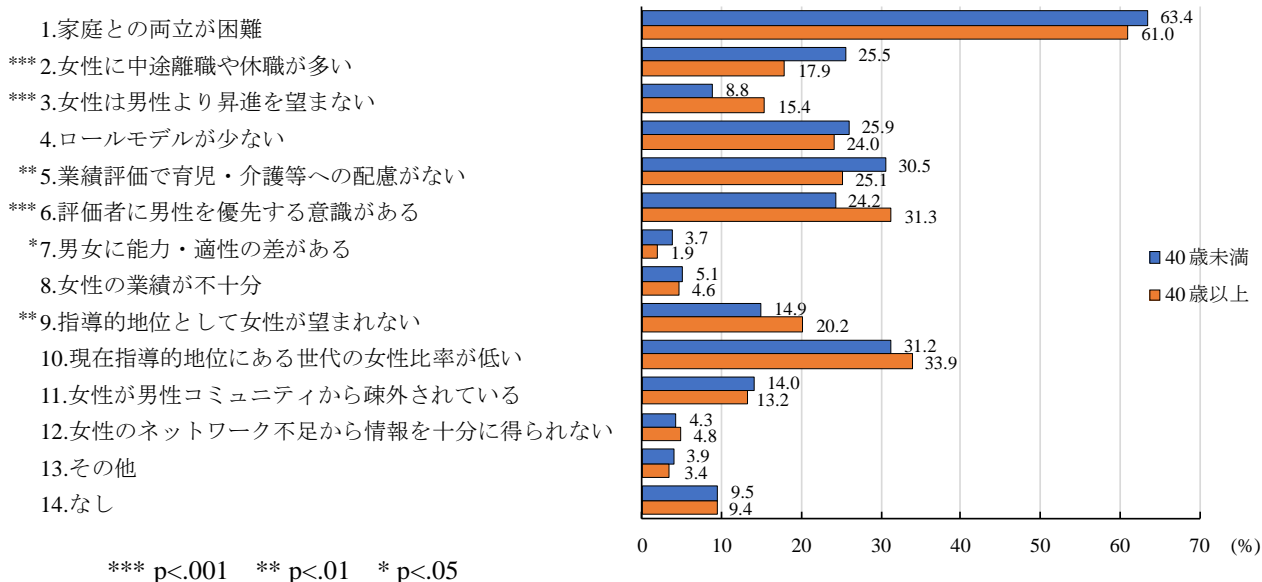


図8-10 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：年齢別の検定結果

#### 4. 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置の分析

##### 4-1. 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置とは

第3に、研究職において女性比率が低い現状を改善する措置を検討する。図8-11から明らかなように、最も多い回答が、「女性の優先採用 (1,284)」である<sup>3</sup>。次いで、「業績評価におけるライフイベント等の考慮 (879)」が多い。さらに、「役職・管理職への登用 (844)」が多くなっている。

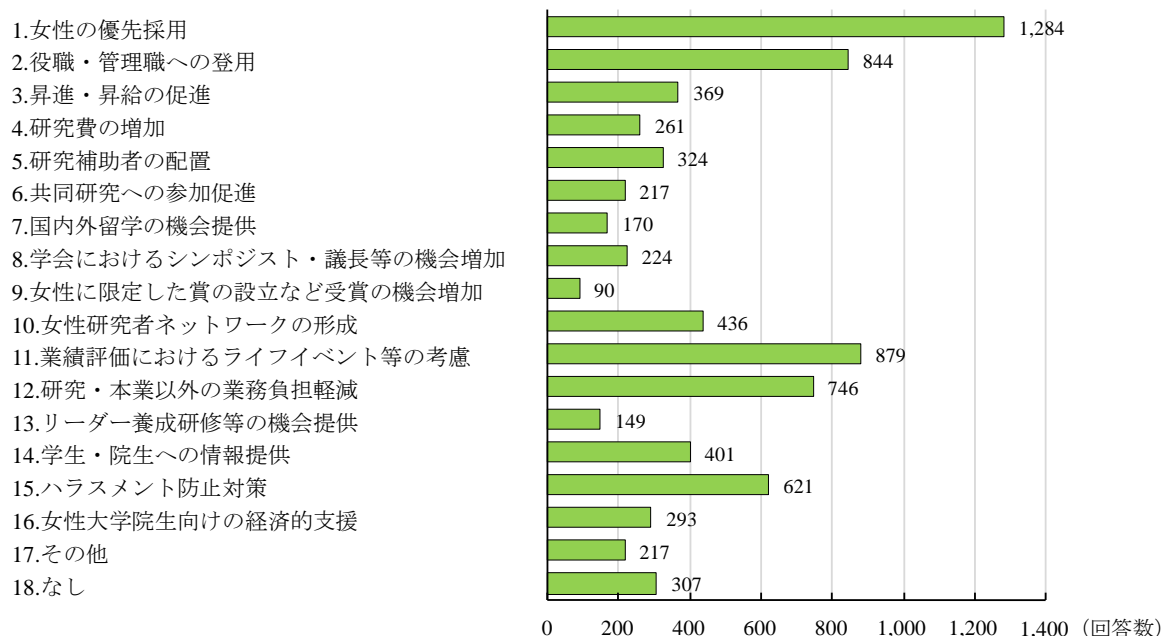


図8-11 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置

<sup>3</sup> アンケートでは、最も当てはまると思う選択肢の項目を3つ複数回答してもらった。したがって、それぞれの選択肢の項目について1、0のダミー変数化したうえで、集計している。



## 4-2. 研究職について女性比率が低い現状を改善する措置の性別による違い

ここでは、研究職において女性比率が低い現状を改善する措置について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。

男女ともに最も多い回答は「女性の優先採用（男性：602、女性：677）」である。その他で最も多い回答は、「ハラスメント防止対策（6）」、「共同研究への参加促進（6）」である。男性で次いで多いのは、「役職・管理職への登用（375）」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（370）」となっている。女性で次いで多いのは、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（506）」、「役職・管理職への登用（466）」となっている。その他で次いで多いのは、「女性の優先採用（5）」、「役職・管理職への登用（3）」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（3）」となっている（図8-12）。

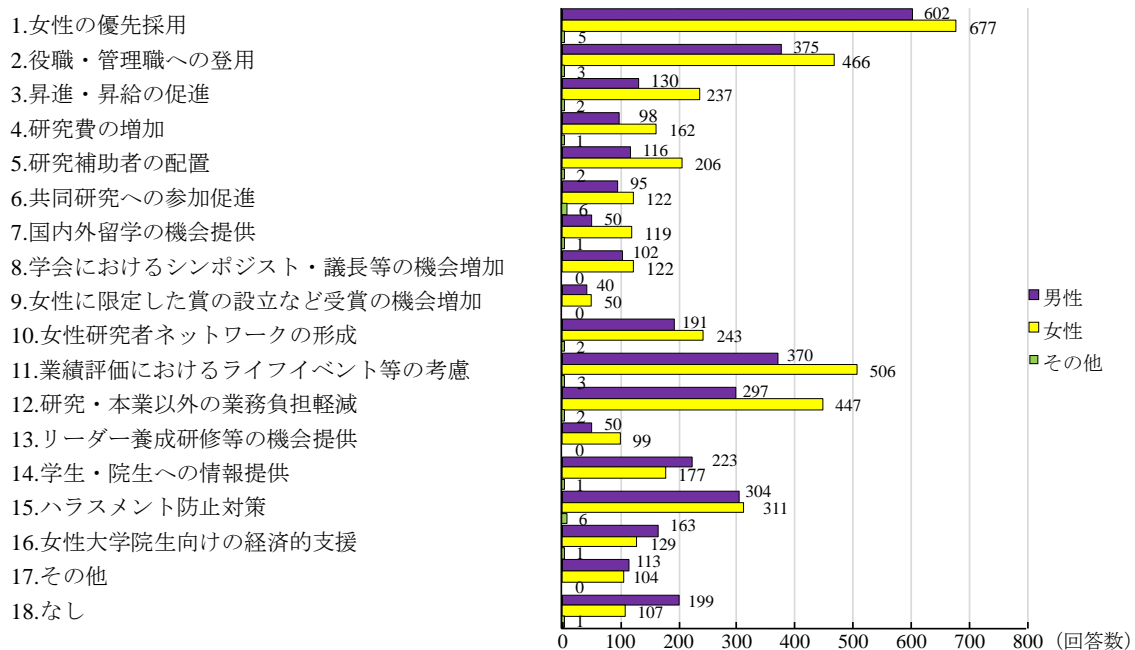


図8-12 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:性別の分析結果

さらに、図8-13は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。

分析結果によれば、性別によって有意な差がある項目は、「昇進・昇給の促進」、「研究費の増加」、「研究補助者の配置」、「国内外留学の機会提供」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」、「研究・本業以外の業務負担軽減」、「リーダー養成研修等の機会提供」、「学生・院生への情報提供」、「ハラスメント防止対策」、「女性大学院生向けの経済的支援」となっている（図8-13）。

このように、研究職について女性比率が低い現状を改善する措置について、性別によって意識に違いがあることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「業績評価におけるライフイベント等の考慮」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性、女性それぞれに比べて「ハラスメント防止対策」と回答する比率が有意に高い。

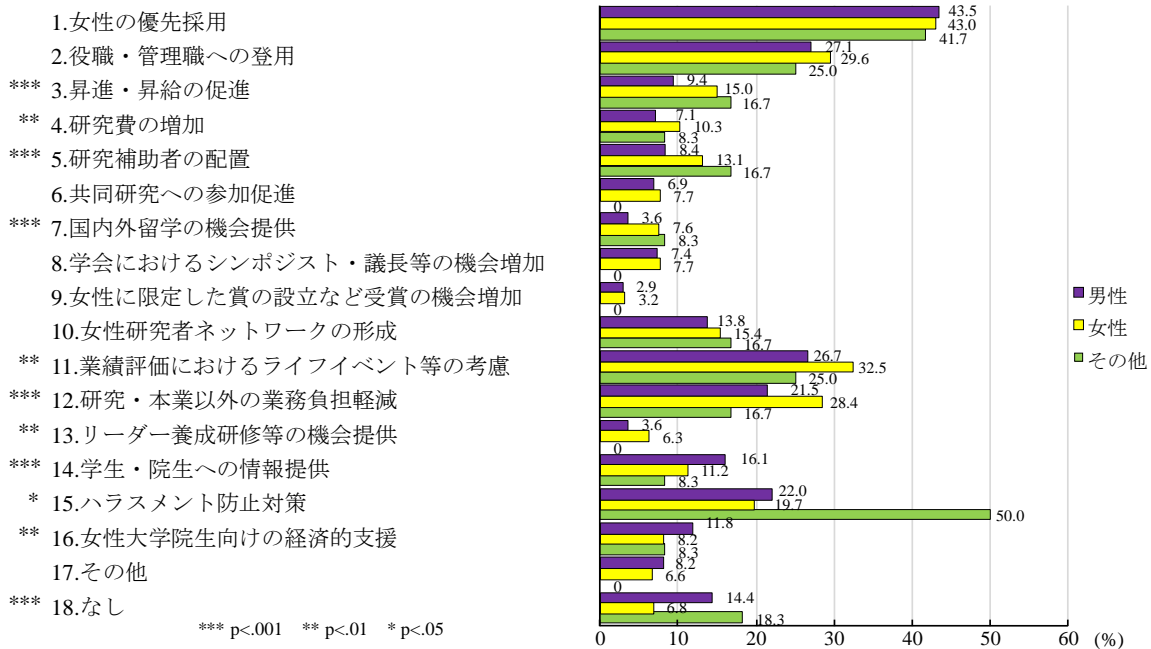


図8-13 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:性別ごとの検定結果

### 4-3. 研究職について女性比率が低い現状を改善する措置の年齢による違い

次に、研究職において指導的地位の女性比率が低い現状を改善する措置について、年齢によってどのように違いがあるかを検討する。年齢は40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「女性の優先採用（40歳未満：311、40歳以上：662）」である。40歳未満で次いで多いのは「業績評価におけるライフイベント等の考慮（294）」、「研究・本業以外の業務負担軽減（205）」となっている。40歳以上で、次いで多いのは「役職・管理職への登用（474）」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（381）」となっている（図8-14）。

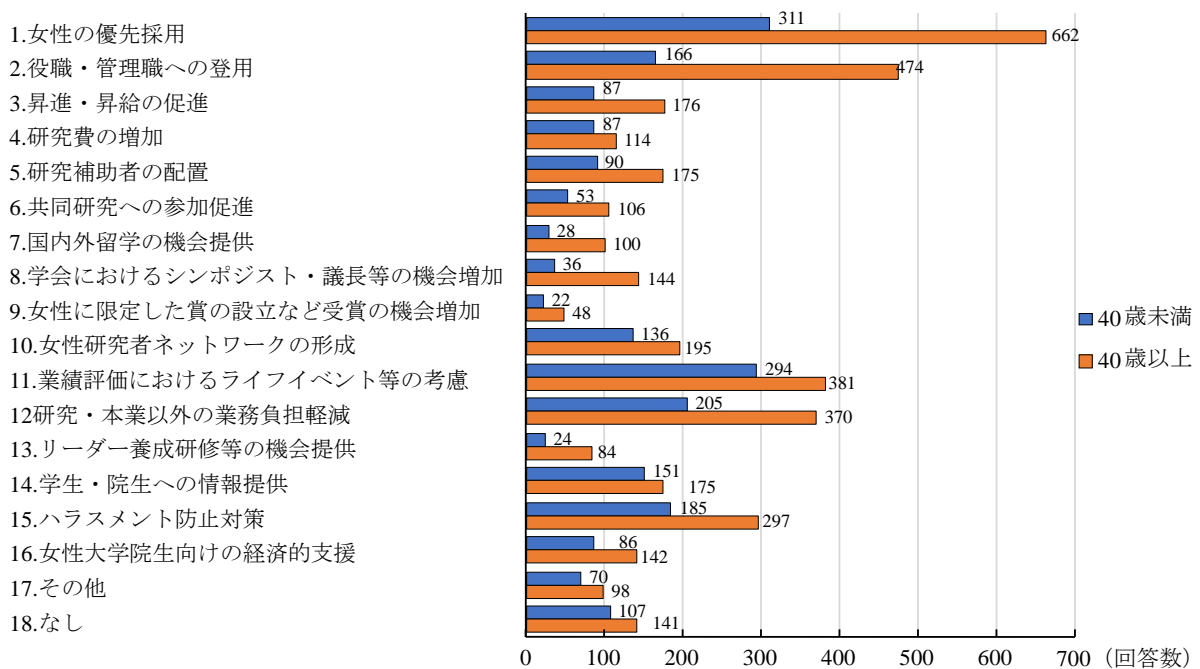


図8-14 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:年齢別の分析結果

なお、図8-15は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40歳未満の回答比率の方が、40歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「研究費の増加」、「女性研究者ネットワークの形成」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」、「学生・院生への情報提供」である。

逆に40歳以上の回答比率の方が、40歳未満の回答比率よりも有意に高い項目は、「女性の優先採用」、「役職・管理職への登用」、「国内外留学の機会提供」、「学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加」、「リーダー養成研修等の機会提供」である。

このように、研究職において指導的地位の女性比率が低い現状を改善する措置について、年齢によって意識に違いがあることがわかった。例えば、40歳以上では40歳未満よりも「女性の優先採用」や「役職・管理職への登用」と回答する比率が有意に高いが、40歳未満では40歳以上よりも「業績評価におけるライフイベント等の考慮」や「学生・院生への情報提供」と回答する比率が有意に高い。

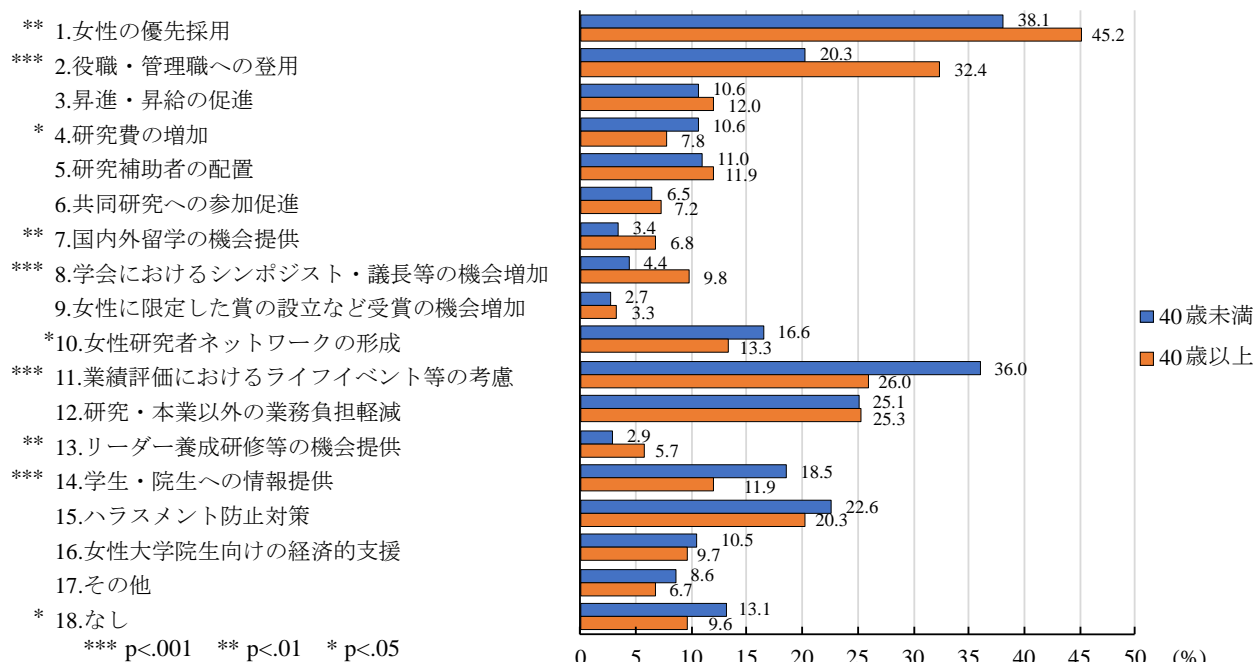


図8-15 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:年齢別の検定結果

## 5. 就職する際に評価される業績の分析

### 5-1. 就職する際に評価される業績とは

第4に、就職する際に評価される業績について検討する。表8-1が、評価される業績の第1位、第2位、第3位としてそれぞれ挙げられたものを示している。第1位では、「博士号学位 (936、31.5%)」、「査読付き学術誌論文 (日本語) (650、21.9%)」、「査読付き学術誌論文 (英語他) (614、20.7%)」が多い。第2位では、これら以外に「著書 (単著) (486、16.4%)」も多い。第3位では、「大学での教育経験 (非常勤講師を含む) (487、16.4%)」も多い。

表8-1 就職するのに業績として評価されるもの

	第1位 (回答数(%) )	第2位 (回答数(%) )	第3位 (回答数(%) )
1. 著書(単著)	396(13.3%)	486(16.4%)	445(15.0%)
2. 著書(単著以外。編著・共著・分担執筆など)	18(0.6%)	73(2.5%)	95(3.2%)
3. 査読付き学術誌論文(日本語)	650(21.9%)	763(25.7%)	471(15.8%)
4. 査読付き学術誌論文(英語他)	614(20.7%)	468(15.7%)	259(8.7%)
5. 査読なし学術誌論文(日本語)	8(0.3%)	37(1.2%)	33(1.1%)
6. 査読なし学術誌論文(英語他)	3(0.1%)	6(0.2%)	14(0.5%)
7. 紀要論文	8(0.3%)	16(0.5%)	24(0.8%)
8. 博士号学位	936(31.5%)	597(20.1%)	424(14.3%)
9. 修士号学位	21(0.7%)	29(1.0%)	21(0.7%)
10. 国家資格	33(1.1%)	26(0.9%)	29(1.0%)
11. 国家資格以外の資格	19(0.6%)	13(0.4%)	13(0.4%)
12. 競技成績・芸術作品等	0(0%)	2(0.1%)	3(0.1%)
13. 大学での教育経験(非常勤講師を含む)	74(2.5%)	194(6.5%)	487(16.4%)
14. 大学以外での実務経験	22(0.7%)	32(1.1%)	63(2.1%)
15. 出身大学・研究科	19(0.6%)	24(0.8%)	63(2.1%)
16. 人柄	38(1.3%)	77(2.6%)	193(6.5%)
17. 大学運営へのコミットメント	12(0.4%)	17(0.6%)	92(3.1%)
18. 海外経験・語学力	12(0.4%)	33(0.6%)	113(3.8%)
19. その他	61(2.1%)	31(1.0%)	57(1.9%)
20. なし	28(0.9%)	48(1.6%)	73(2.5%)
合計	2,972(100%)	2,972(100%)	2,972(100%)

### 5-2. 就職するのに評価される業績の性別による違い

ここでは、就職するのに評価される業績(第1位)について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。

どの性別においても最も多い回答は、「博士号学位(男性:387、女性:541、その他:8)」である。男性で次いで多いのは、「査読付き学術誌論文(英語)(341)」、「査読付き学術誌論文(日本語)(277)」となっている。女性で次いで多いのは、「査読付き学術誌論文(日本語)(372)」、「査読付き学術誌論文(英語)(271)」となっている。その他で次いで多いのは、「査読付き学術誌論文(英語)(2)」となっている(図8-16)。

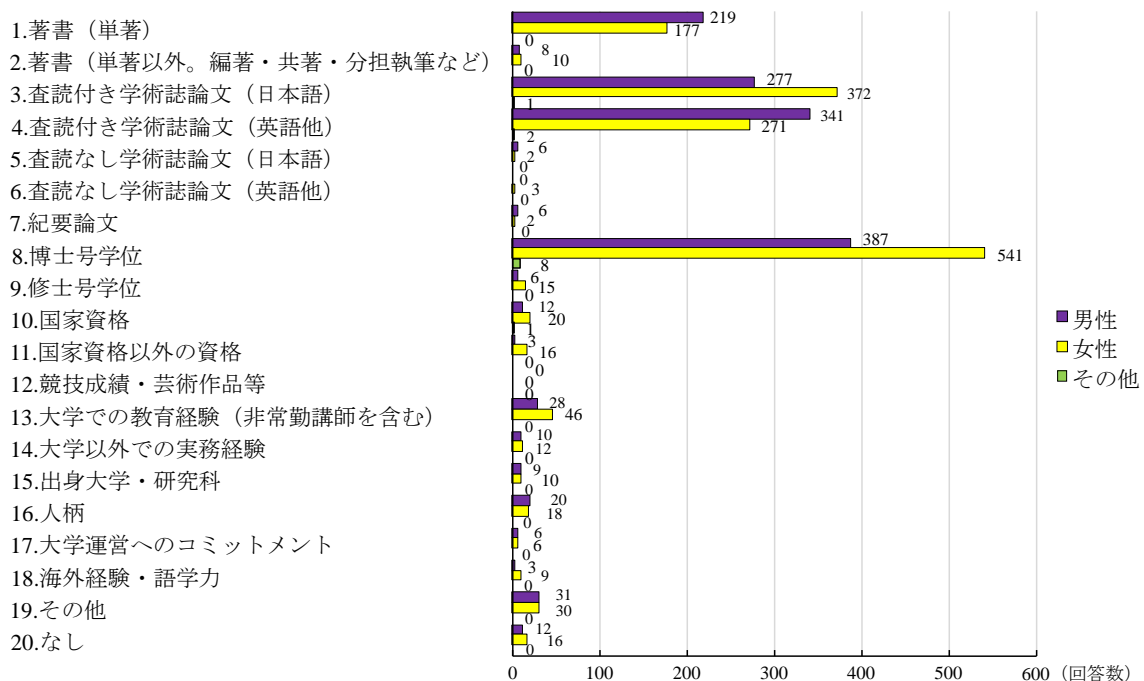


図8-16 就職するのに業績として評価されるもの(第1位)：性別の分析結果

さらに、図8-17は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、性別によって有意な差がある項目は、「査読付き学術誌論文（日本語）」、「査読付き学術誌論文（英語）」、「博士号学位」となっている（図8-17）。

このように、就職するのに評価される業績について、性別によって意識に違いがあることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「査読付き学術誌論文（英語）」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「査読付き学術誌論文（日本語）」と回答する比率が有意に高い。その他では「博士号学位」と回答する比率が、男性、女性それぞれに比べて有意に高い。

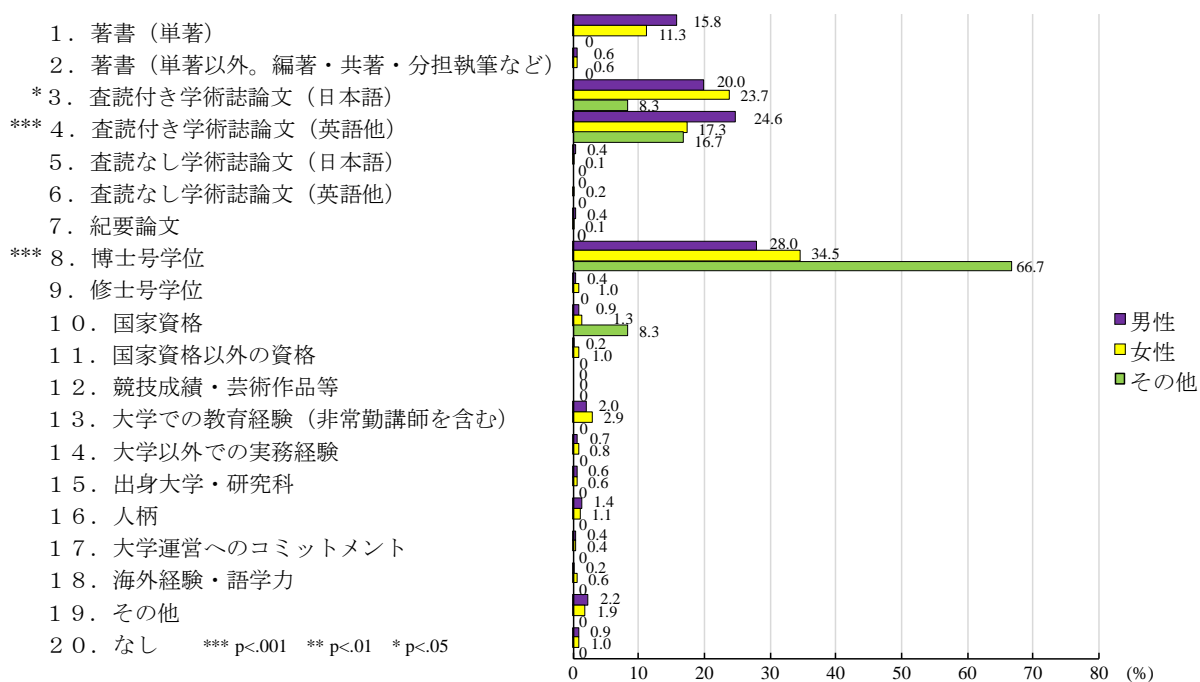


図8-17 就職するのに業績として評価されるもの（第1位）：性別ごとの検定結果

### 5-3. 就職するのに評価される業績の年齢による違い

次に、就職するのに評価される業績（第1位）について、年齢によってどのように違いがあるかを検討する。年齢は40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「博士号学位（40歳未満：259、40歳以上：451）」である。40歳未満で次いで多いのは「査読付き学術誌論文（英語）（198）」、「査読付き学術誌論文（日本語）（161）」となっている。

40歳以上で、次いで多いのは「査読付き学術誌論文（日本語）（340）」、「査読付き学術誌論文（英語）（268）」となっている（図8-18）。

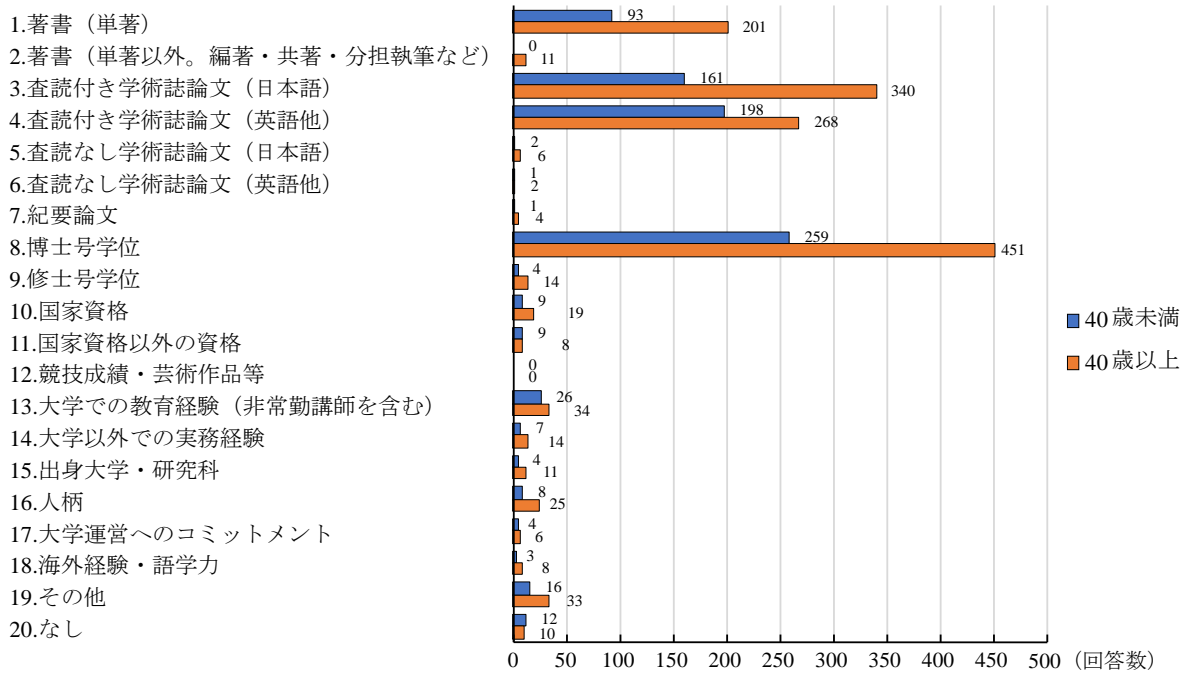


図8-18 就職するのに業績として評価されるもの (第1位) : 年齢別の分析結果

なお、図8-19は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40歳未満の回答比率の方が、40歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「査読付き学術誌論文 (英語)」である。

このように、就職するのに業績として評価されるものについて、年齢によって意識に違いがあることがわかった。40歳未満では40歳以上よりも「査読付き学術誌論文 (英語)」を第1位として回答している比率が有意に高い。

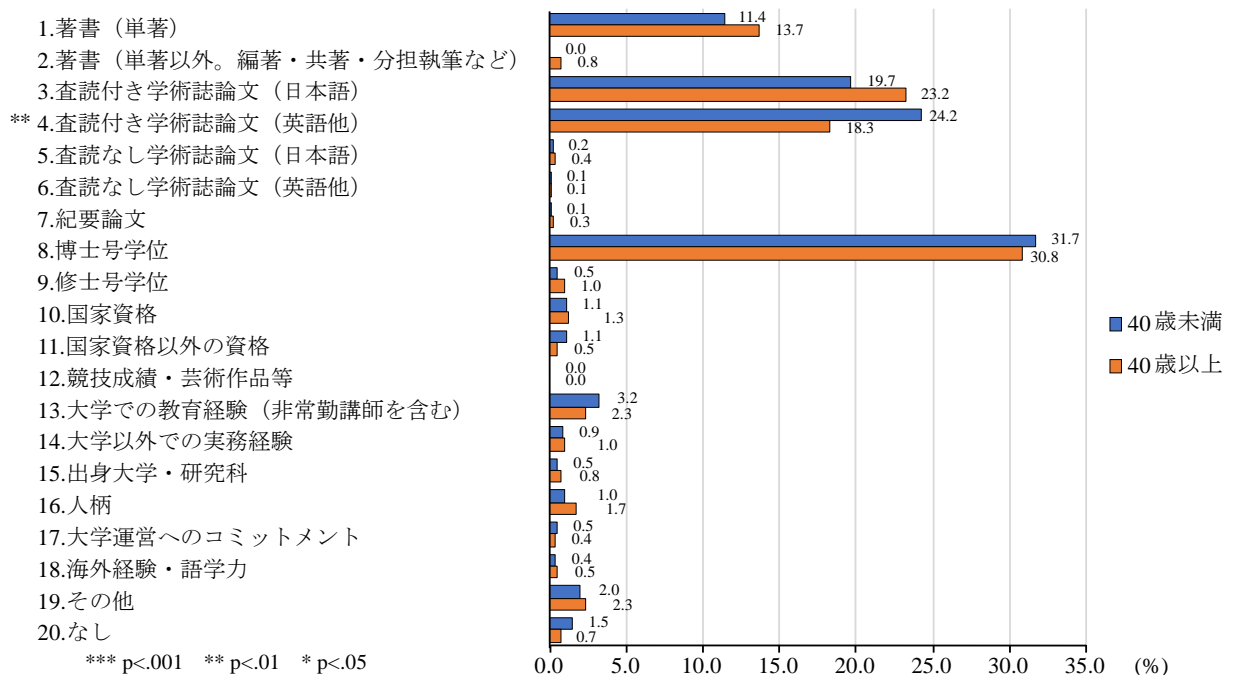


図8-19 就職するのに業績として評価されるもの (第1位) : 年齢別の検定結果



## 6. 今後の課題と展望

以上の分析から、女性研究者の活躍推進について5つの論点を提言したい。

まず第1に、「ワークライフバランス支援制度の整備」と「男女の性別役割分業意識の改革」は、依然として重要な論点である。このことは、1996年から1997年に実施された「科学研究者の環境に関する調査」(科学研究者の環境に関する調査研究会、2017)で指摘された点でもある(原、1999)。つまり、この問題が、科学研究者を対象に実施された調査から20年以上経った今もなお深刻な課題であることが明らかとなっている。そして、2016年に実施された「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」においても、理系の女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」や「男女の社会的分業」は上位となっている(男女共同参画学協会連絡会、2017)。したがって、この問題が文系、理系をと問わず早急に解決すべき課題であることも明らかになっている。

第2に、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由とその改善策、就職する際に評価される業績について、本分析結果より、性別や年齢によって、意識に違いがあることがわかった。例えば、研究職について女性比率が低い現状を改善する措置について、男性では女性に比べて「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「業績評価におけるライフイベント等の考慮」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性、女性それぞれに比べて「ハラスメント防止対策」と回答する比率が有意に高い。また、40歳以上では40歳未満よりも「女性の優先採用」や「役職・管理職への登用」と回答する比率が有意に高いが、40歳未満では40歳以上よりも「業績評価におけるライフイベント等の考慮」や「学生・院生への情報提供」と回答する比率が有意に高い。このように、性別や年齢による意識の違いにも配慮しながら、研究職について女性比率が低い現状を改善する措置を講じる必要があるだろう。

第3に、女性研究者の活躍を推進するには、女性研究者の積極的な採用・配置・昇進・業績評価といった一連の体系的な人的資源管理プログラムが重要であることが、今回の調査から明らかとなっている。今回の調査で男性研究者の回答比率が女性研究者のそれよりも有意に高かったものとして、「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」が挙げられている。つまり、採用以前に女性大学院生に対して研究職というキャリアを紹介したり、奨学金などの経済的支援をすることによって、女性研究者のすそ野を広げることができるだろう。そして、女性を「採用」するのみならず、「役職・管理職への登用」や「業績評価におけるライフイベント等の考慮」といったように、採用後も女性研究者を積極的に配置・昇進させ、業績評価を行うといった一連の体系的な人的資源管理プログラムの重要性が、今回の調査で明らかとなった論点である。

第4に、女性研究者のグローバルな舞台での活躍推進を提言したい。今回の分析結果でも、女性研究者の回答比率が男性研究者のそれよりも有意に高かったものとして、「評価者に男性を優先する意識がある」が挙げられた。また、男性および40歳未満の研究者が業績評価の第1位として「国際ジャーナル」を挙げている比率が高いのに対して、女性研究者は「国内の学術雑誌」を挙げている比率が高かった。したがって、今後女性研究者も国際ジャーナルなど競争が激しいが、評価がフェアに行われているグローバルな舞台、例えば国際学会や国際ジャーナルなど活躍の場を広げ、業績を積み、研鑽し、真の研究力を開発すれば、一層活躍推進する可能性があるという論点である。

最後に、多様性(diversity)の視点から女性研究者の活躍を推進するという論点である。女性研究者の活躍推進によって、創造的な視点がもたらされ、柔軟性を取り入れられるので、学会、学術界、大学の包摂

的成長(inclusive growth)と持続可能な開発(sustainable development)を期待することができるだろう。なお、包摂的成長とは、G20 首脳会議においても、今日グローバルに共鳴されている最優先課題である。力強く、持続可能で、バランスのとれた成長のためには、インクルーシブでなければならないのであり、包摂的成長の必要性が強調されている(二神・村木、2017)。企業経営の分野では、多様性が企業の収益性にポジティブな成果をもたらすことが明らかとなっている(二神、2017)。例えば、女性管理職比率の高い企業のほうが、そうでない企業よりも有意に収益性が高いことが明らかとなっている(Futagami, 2010; 2014, Futagami and Helms, 2017a; 2017b)。また、女性起業家のビジネスも注目されているが、女性起業家の発想力には創造性があり、従来の起業家にはない視点から女性起業家のビジネスが日本経済の活性化にインパクトを与えることもわかっている(Futagami, 2010; 2014, Futagami and Helms, 2009a; 2009b; 2017a)。つまり、多様性を導入する企業やビジネスのほうが、収益が高くなることを示唆している(二神、2017)。このことは、学会、学術界、大学においても、同様といえるだろう。ある女性の学会長は「女性の学会長はまだ少ないので、その意味では大きな発信力をもつことができると考えている」と回答している。以上のように、多様性の視点からも、女性研究者の活躍推進は、学会、学術界、大学にとって極めて重要であるだろう。

#### <参考文献>

- 男女共同参画学協会連絡会 (2017) 「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
- Futagami, Shiho (2010) 'Non-standard employment in Japan : Gender dimensions', International Institute for Labour Studies (IILS), International Labour Organization (ILO), 200, pp. 1-21.
- Futagami, Shiho (2014). 'Working women in Japan: Future trends and possibilities,' presented at *WIN conference*, Tokyo.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn M. (2009a) 'Emerging female entrepreneurship in Japan: A case study of Digimom Workers', *Thunderbird International Business Review*, Vol. 51, No. 1, pp. 71-85.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn M. (2009b) 'Entrepreneurs: Challenging perceptions', *Japan Inc.*, 13- 15.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn H. (2017a) 'Can Women Avoid the Rice Paper Ceiling? A SWOT Analysis of Entrepreneurship in Japan', *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 82, No. 2, pp. 40-52.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn H.(2017b) 'Employment Challenges in Japan: Age and Gender Dimensions', *Japan Studies Review*, Vol. XXI, pp. 51-67.
- 二神枝保・村木厚子 (2017) 『キャリア・マネジメントの未来図：ダイバーシティとインクルージョンの視点からの展望』八千代出版
- 原ひろ子 (1999) 『女性研究者のキャリア形成：研究環境調査のジェンダー分析から』勁草書房
- 科学研究者の環境に関する調査研究会 (1997) 「科学研究者の環境に関する調査」
- 文部科学省 (2019) 「学校基本調査」