

<資料編>

目次

	ページ
1 委員会活動記録・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2 5
2 「第2次男女共同参画基本計画」「第3期科学技術基本計画」(概要・抜粋)・	2 7
3 学術分野の男女共同参画―国際比較・・・・・・・・・・	3 2
4 「男女共同参画に関するアンケート調査」結果・・・・・・・・・・	4 1
5 大学における男女共同参画推進について	
1) ポジティブ・アクション北大方式・・・・・・・・・・	8 0
2) 京都大学の取組・・・・・・・・・・	8 2
6 健康・スポーツ科学関連分野の学術研究団体における男女共同参画に関する調査結果(概要)・・・・・・・・・・	9 1
7 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS)「要望書」・・・・・・・・	9 4

1 委員会活動記録

・分科会開催

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：小館副委員長・大隅委員、土井委員）

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の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：小館副委員長、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議論

第7回分科会（平成19年4月9日）

アンケート調査・報告書について議論

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

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議論

最終報告に向けた取組（今後の日程等）について議論

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議論

海外における男女共同参画の取組状況について議論

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）

提言について議論

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議論

提言案について検討

第 14 回分科会（平成 20 年 4 月 7 日）

提言案について検討

第 15 回分科会（平成 20 年 5 月 28 日）

提言案について検討

- ・ 日本学術会議公開講演会

（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）と共催

- ・ 対外報告書 「学術分野における男女共同参画の取組と課題」（平成 19 年 7 月 26 日）
（<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t40-d.pdf>）

2 「第2次男女共同参画基本計画」「第3期科学技術基本計画」(概要)

(1) 第2次男女共同参画基本計画(平成17年12月27日閣議決定)抜粋

12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

<目標>

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成についての基本理念として、「男女の人権の尊重」、「社会における制度又は慣行についての配慮」、「政策等の立案及び決定への共同参画」等を掲げている。また、国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定、実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない旨も規定している。

これらの基本法の理念を踏まえ、最近における男女共同参画をめぐる社会経済情勢の変化を見ると、これまでに掲げた分野以外の施策においても男女共同参画の視点に立って新たに施策を立案・実施することが求められている分野がある。これらの分野は、人々の暮らしの改善に直接つながる分野であり、女性の一層の参画が望まれており、男女がともに参画し、多様な発想、活動の活性化、国際競争力の向上を図ることによって、それぞれの分野の新たな発展を期待することができる。本計画に掲げた分野を含むあらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画社会の実現を目指す。

<施策の基本的方向>

(1) 科学技術

我が国の女性研究者(人文・社会科学分野を含む。)の研究者全体に占める割合は増加しつつあるが、欧米主要国と比べて低い。また、女性研究者が上位の職に就きにくいこと、子育て期の研究継続が難しいことなどの課題が指摘されている。科学技術分野における多様性を確保し、知的財産の創出、国際競争力の向上等を図るため、女性研究者の採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進するとともに、科学技術に係る政策・方針決定過程への女性の参画割合を高める。また、理工系分野の人材育成の観点から、女子高校生等のこの分野への進路選択を支援する。

<具体的施策>

○科学技術分野における女性の参画の拡大

- ・男女共同参画会議と総合科学技術会議の連携を強化し、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。
- ・国及び地方公共団体における科学技術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。
- ・企業・教育研究機関、その他各種機関・団体等の女性参画のための自主的な取組の奨励及び支援を行う。各機関等に対し、数値目標の設定及び達成度の評価・公開等も併せて行うよう協力を要請する。

○女性研究者の採用・登用、機会の確保、勤務環境の整備等

- ・女性研究者の採用の促進を図るため、総合科学技術会議基本政策専門調査会の報告に示された目標値(各研究組織毎に、当該分野の博士課程(後期)における女性割合等を踏まえつつ、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%))を目安とし、各研究組

組織毎に、女性研究者の採用の数値目標の設定、達成のための努力、達成状況の公開などが行われることを期待する。国は、各大学や公的研究機関における取組状況や職階別の女性割合等を把握し、公表する。

- ・女性研究者・技術者等の採用・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不当に差別しない人事等の推進、勤務環境の整備等を行う。
- ・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積極的に進める。
- ・短時間勤務を含む各機関等における柔軟な勤務体制の導入、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・育児等の両立支援策に取り組む。
- ・女性研究者の積極的な採用・登用のための目標設定と方策、研究と出産・育児等の両立支援策を含む勤務環境の整備等について、他のモデルとなるような取組を行う大学や公的研究機関等に対する支援等を行う。
- ・医師・技術者等の研究を主とする者以外の科学技術関係人材についても、その分野の特性や実情等を踏まえた上で、仕事と出産・育児等の両立支援策等に取り組む。

○女性若年層の理工系分野の選択の促進

- ・女子高校生等女性若年層の理工系への関心・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親・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事業を推進する。

○統計データの整備

- ・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データを収集・整備し、経年変化を把握する。

○ネットワークの構築等

- ・女性研究者及び女性若年層に対する支援情報等のワンストップ・サービス化など、科学技術分野における情報ネットワーク環境の整備に努める。
- ・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のネットワーク形成支援、メンター（先輩の助言者）制度の導入及び相談窓口の活用促進等に努める。

(122－124頁より抜粋)

男女共同参画基本計画（第2次）のポイント

①政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ・2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるよう期待し、各分野の取組を推進。 ・各分野で積極的改善措置に自主的に取り組むことを奨励。	⑤新たな分野への取組 ・新たな取組を必要とする分野(科学技術、防災(災害復興を含む)、地域おこし・まちづくり・観光、環境)における男女共同参画を推進。 ・女性研究者の採用等拡大、育児等との両立支援。 ・男女のニーズの違いを考慮した防災対策。 ・女性が参画した地域づくりの優良事例の普及。 ・環境保全分野での女性の参画を拡大。
②女性のチャレンジ支援 ・チャレンジ支援策を推進し、情報の一元化や関係機関のネットワーク化によるワンストップ・サービス等を提供する環境を構築。 ・一旦家庭に入った女性の再チャレンジ(再就職、起業等)支援策を充実。 ・育児等を理由に退職した者の再就職先として正社員も含めて門戸が広がるよう企業の取組を促す。	⑥男女の性差に応じた的確な医療の推進 ・医療関係者及び国民に男女の性差医療についての知識の普及を図る。
③男女雇用機会均等の推進 ・男女雇用機会均等法を改正。 (男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止、男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とする等)	⑦男性にとっての男女共同参画社会 ・男女共同参画社会の形成の男性にとっての意義と責任や、地域・家庭等への男性の参画を重視した広報活動を推進。
④仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し ・男性も含めた働き方の見直しを大幅かつ具体的に推進。 ・短時間正社員など質の高い多様な働き方を普及。公務員については、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入。 ・短時間労働者への厚生年金の適用の在り方について検討。 ・保育サービスの充実など、多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実。	⑧男女平等を推進する教育・学習の充実 ・2015年までにすべての教育レベルにおける男女格差を解消。
	⑨女性に対するあらゆる暴力の根絶 ・被害者の保護や自立支援等の施策の推進。 ・女性に対する暴力の予防のための対策の推進。
	⑩あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画社会の実現を目指す。

(2) 第3期科学技術基本計画（平成18年3月28日閣議決定）（抜粋）

⑤ 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組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組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組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組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組の中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取組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。

（17-18頁より抜粋）

第3期科学技術基本計画(平成18～22年度)の概要

基本理念

○基本姿勢

- ①社会・国民に支持され、成果を還元する科学技術
絶え間なく科学水準の向上を図る
研究開発の成果をイノベーションを通じて、社会・国民に還元
⇒ 知的・文化的価値の創出
⇒ 社会的・経済的価値の創出
- ②人材育成と競争的環境の重視

○科学技術の政策目標の明確化

政府研究開発投資が何を指すのかを明確にするため、3つの基本理念の下で目指すべき具体的な政策目標を設定。

- 大目標 ①飛躍知の発見・発明 ②科学技術の限界突破 ③環境と経済の両立
- ④イノベーション日本 ⑤生涯はつらつ生活 ⑥安全が誇りとなる国

○政府研究開発投資

政府研究開発投資の総額規模約25兆円（計画期間中の対GDP比1%、GDP名目成長率3.1%を前提）

科学技術の戦略的重点化

○基礎研究の推進

研究者の自由な発想に基づく研究 → 多様性の苗床の形成
※政策課題対応型研究とは明確に区分。ビッグサイエンスは国としても優先度を含めた判断を行い取り組む。
政策に基づき将来の応用を目指す基礎研究 → 非連続的なイノベーションの源泉となる知識の創出

○政策課題対応型研究開発における重点化

重点推進4分野(ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料)、推進4分野(エネルギー、ものづくり技術、社会基盤、フロンティア)

分野別推進戦略

- ・第3期期間中に重点投資する対象として、戦略重点科学技術を選定し、選択と集中を図る。
①社会・国民ニーズ(安全・安心等)②国際的な科学技術競争③国家基幹技術(スーパーコンピュータ、宇宙輸送システム等)
- ・新興領域・融合領域への対応
- ・第3期期間中であっても、必要に応じて分野別推進戦略の変更・改訂を柔軟に行う。〔「活きた戦略」の実現〕

科学技術システム改革

1. 人材の育成、確保、活躍の促進

- 個々の人材が活躍する環境の形成
・若手研究者の自立支援
・女性研究者の活躍促進
・外国人研究者の活躍促進
- 大学の人材育成機能の強化
(大学院教育振興施策要綱、博士課程在学者支援)
- 社会のニーズに応える人材の育成
- 次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大

2. 科学の発展と絶えざるイノベーションの創出

- 競争的環境の醸成
- 大学の競争力の強化
(世界トップクラスの30研究拠点形成、地域の知の拠点再生プログラム、私学の活用)
- イノベーションを生み出すシステムの強化
(イノベーション創出を担う制度、先端融合領域研究拠点、つなぐ仕組み)
- 地域イノベーション・システムの構築と活力ある地域づくり
- 研究開発の効果的・効率的推進
(研究費制度間の重複チェックのためのデータベースの構築等)
- 円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路の解消

3. 科学技術振興のための基盤の強化

- 優秀な人材の育成・活用を支える研究教育基盤の構築
(新「国立大学等施設緊急整備5か年計画」の策定)
- 先端大型共用研究設備の整備・共用の促進
- 知的基盤の整備
- 知的財産の創造・保護・活用
- 公的研究機関における研究開発の推進
- 研究情報基盤の整備、学協会の活動の促進

4. 国際活動の戦略的推進

- 国際活動の体系的な取組
- アジア諸国との協力
- 国際活動強化のための環境整備と優れた外国人研究者受入れの促進

社会・国民に支持される科学技術

- 科学技術が及ぼす倫理的・法的・社会的課題への責任ある取組
(研究データ捏造対策のルールづくりを含む)
- 科学技術に関する説明責任と情報発信の強化
- 科学技術に関する国民意識の醸成
- 国民の科学技術への主体的参加の促進

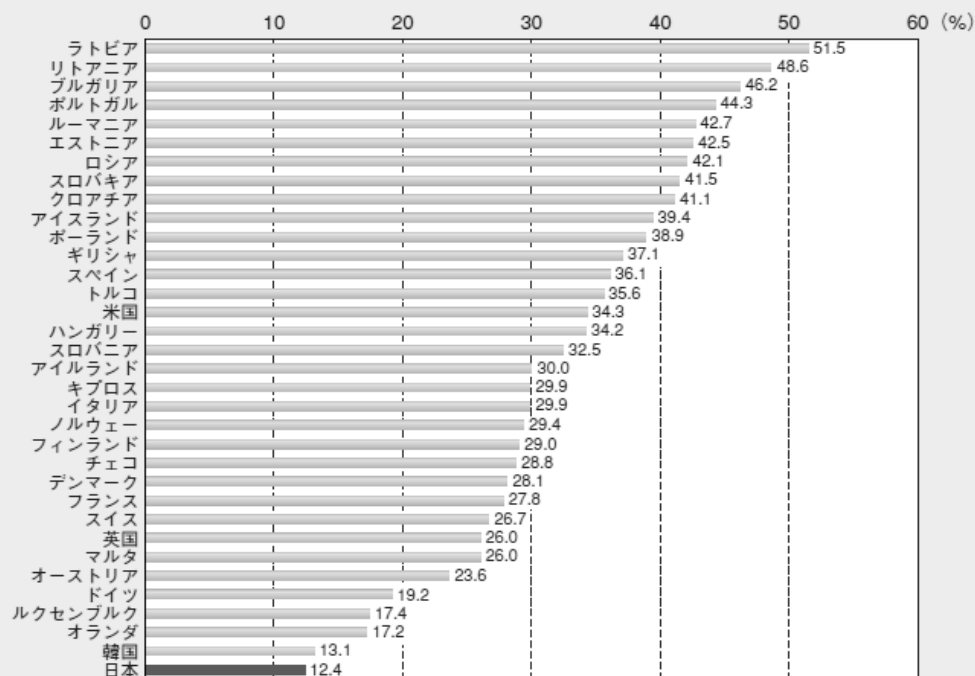
総合科学技術会議の役割

- 司令塔機能の強化
・政府研究開発の効果的・効率的推進
(法人活動の把握・所見とりまとめの強化を含む)
- ・制度・運用上の隘路の解消

3 学術分野の男女共同参画 — 国際比較

(1) 日本の現状

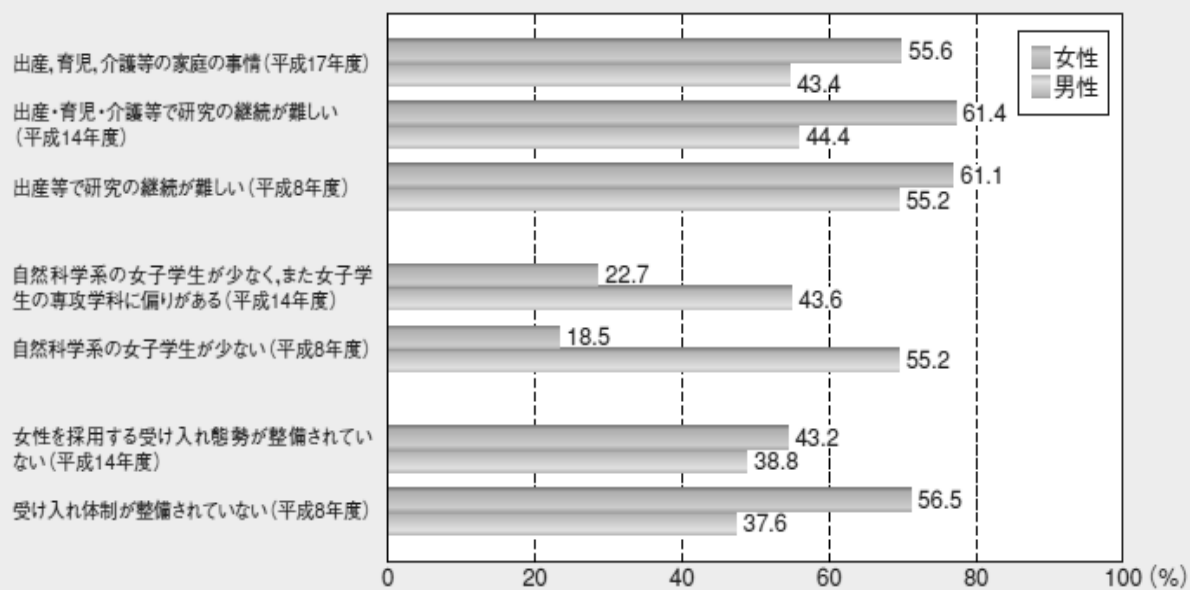
第1-6-6図 研究者に占める女性割合の国際比較



(備考) 1. EU 諸国の値は、英国以外は、Eurostat2007/01に基づく。推定値、暫定値を含む。ラトビア、リトアニア、スロバキア、ハンガリー、チェコ、マルタは平成 17 (2005) 年、ポルトガル、アイスランド、ギリシャ、アイルランド、ノルウェー、デンマーク、ドイツ、ルクセンブルク、オランダは平成 15 (2003) 年、トルコは平成 14 (2002) 年、その他の国は平成 16 (2004) 年時点。英国の値は、European Commission “Key Figures 2002”に基づく (平成 12 (2000) 年時点)。
 2. 韓国及びロシアの数値は、OECD “Main Science and Technology Indicators 2007/2”に基づく (2006 年時点)。
 3. 日本の数値は、総務省「平成 19 年科学技術研究調査報告」に基づく (平成 19 (2007) 年 3 月時点)。
 4. 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)。平成 15 (2003) 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%。

男女共同参画白書 (平成 20 年版) より引用

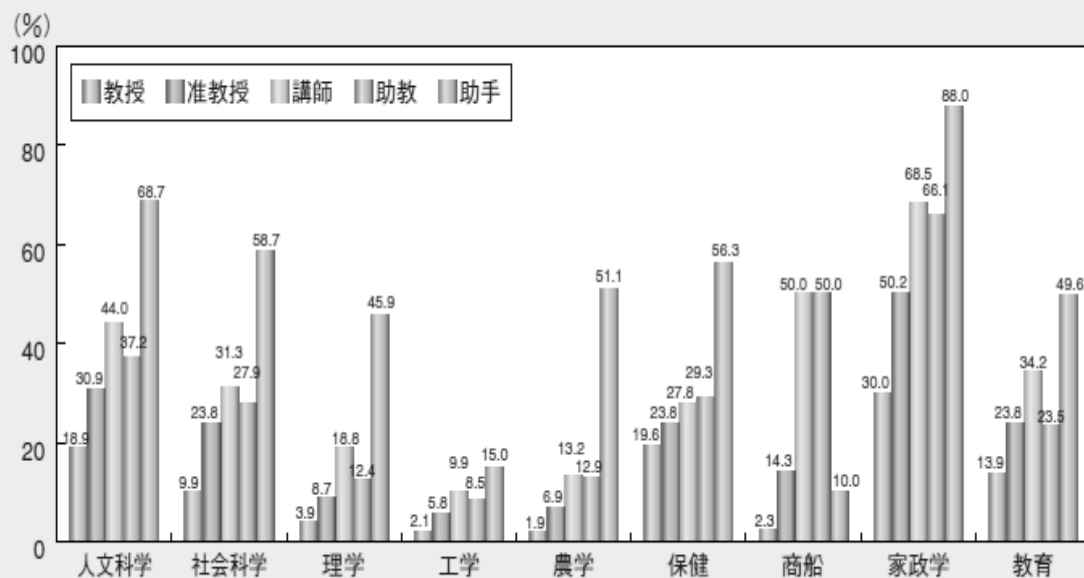
第1-6-7図 女性研究者が少ない理由



(備考) 文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」より作成。

男女共同参画白書（平成20年版）より引用

第1-6-10図 大学教員における分野別女性割合



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成19年度)より作成。

男女共同参画白書（平成20年版）より引用

(2) 諸外国の現状—内閣府男女共同参画局「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成20年3月)

内閣府男女共同参画局サイトより引用

<ドイツ>

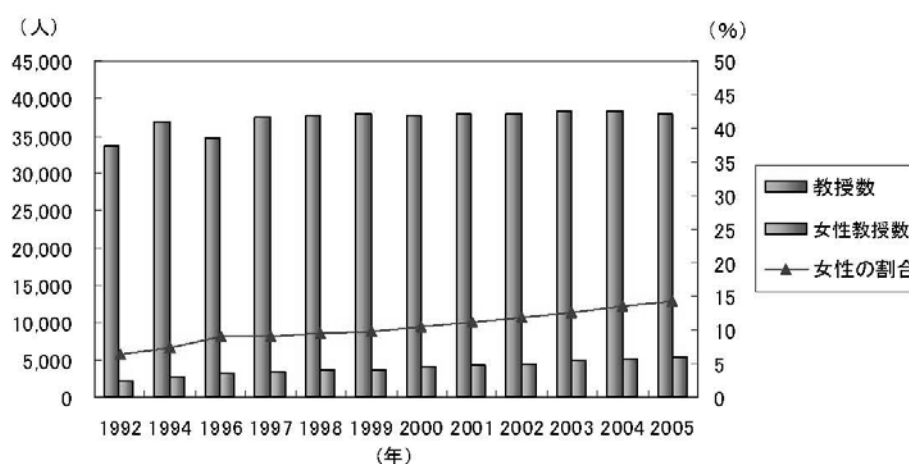
図表 2-22 ドイツにおける女性研究者割合 (2001-2003年)

(単位: %)

セクター	2001	2003	2004
ビジネスセクター	12.1%	11.6%	-
政府機関	-	27.1%	28.5%
高等研究機関	-	25.0%	-

(出所) Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>: 2008.02アクセス) より作成

図表 2-24 ドイツの女性教授数の推移 (1992-2005年)



(注) 1992年、1994年、1996年、1997年の数値は、旧東ドイツ、旧西ドイツの合計値。

(出所) 1992年、1994年、1996年、1997年は、FrauenDatenReport (2000)、1998年から2005年はStatistisches Bundesamt Deutschland "Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4" (2006) より作成

<フランス>

図表 3-26 フランスにおける女性研究者割合

セクター	2000	2001	2002	2003	2004
ビジネスセクター	20.6%	20.1%	20.9%	20.3%	20.7%
政府機関	30.8%	34.1	32.1%	32.0%	32.7%
高等研究機関	32.2%	32.5	33.0%	34.1%	33.9%

(出所) Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>: 2008.02アクセス) より作成

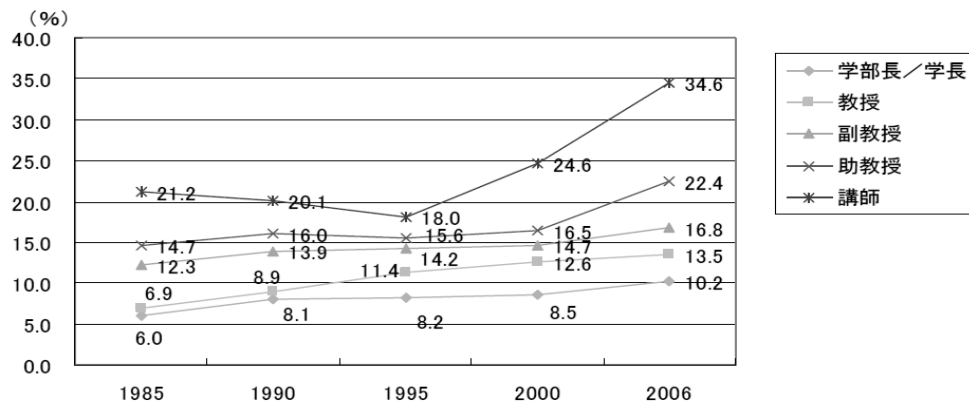
図表 3-28 ENA入学者の女性の比率

	1996			1997			2002		
	女性	総計	女性比率	女性	総計	女性比率	女性	総計	女性比率
応募数	691	1,875	36.9%	653	1,791	36.5%	568	1,566	36.3%
合格者数	32	100	32.0%	36	100	36.0%	42	116	36.2%
	2003			2004			2005		
	女性	総計	女性比率	女性	総計	女性比率	女性	総計	女性比率
応募数	672	1,724	39.0%	653	1,745	37.0%	690	1,754	39.0%
合格者数	28	100	28.0%	30	118	25.0%	40	90	44.0%

(出所) INSEE ウェブサイト (http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=65: 2008. 02アクセス) より作成

<韓国>

図表 4-29 高等教育機関（大学）における女性比率



(出所) 「Women in Korea 2007」より作成

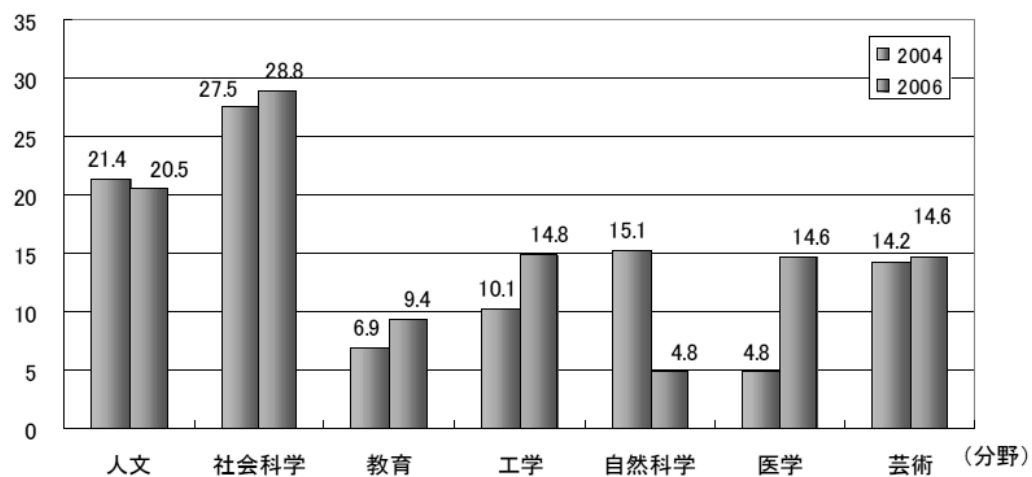
図表 4-30 設置主体別大学における教授の女性比率の変化

区分		2004 年	2005 年	2006 年
全体	計	46,837	49,034	51,696
	女性教授	7,215	7,961	8,698
	比率	15.4%	16.2%	16.8%
国・公立大学	計	12,477	12,982	13,361
	女性教授	1,244	1,390	1,466
	比率	9.97%	10.7%	10.97%
私立大学	計	34,360	36,052	38,335
	女性教授	5,971	6,571	7,232
	比率	17.4%	18.2%	18.9%

(出所) 女性家族部「女性政策年次報告書2006」より作成

図表 4-33 主要学問分野における大学生の女性比率の推移

(単位：％)



(出所) 「Women in Korea 2007」より作成

図表 4-34 一般国・公・私立大学系列別女性教授数の現況

系列	2005 年		2006 年	
	全体	女性	全体	女性
人 文	7,514	1,730 (23.0%)	7,963	1,944 (24.4%)
社 会	7,940	754 (9.5%)	8,618	886 (10.3%)
自 然	7,537	1,338 (17.8%)	7,796	1,423 (18.3%)
工 学	9,727	256 (2.6%)	10,462	311 (3.0%)
芸 体	3,865	1,233 (31.9%)	4,103	1,281 (31.2%)
医 学	10,146	1,990 (19.6%)	10,460	2,148 (20.5%)
司 法	2,471	672 (27.2%)	2,457	715 (29.1%)
総 計	49,200	7,973 (16.2%)	51,859	8,708 (16.8%)

(出所) 「教育統計年報2005、2006」より作成

(3) その他の諸国の取組―「各国あるいはEU等で実施されている、学術分野の男女共同参画推進の施策等に関する資料・情報」(国立女性教育会館女性教育情報センター 森、赤嶺作成)

(I) アメリカ合衆国

A) 平等のための法制度

1972 年 教育修正法第9条：すべての教育機関における性差別禁止

1963 年 賃金平等法：性による賃金差別禁止

1964 年 公民権法第7条：雇用における差別の包括的な禁止。実施機関として EEOC (Equal Employment Opportunity Commission、雇用機会平等委員会) 設置

1965 年 大統領令第11246号：連邦政府および連邦政府と契約をもととする企業・団体とその下請け組織に対し、すべての人に雇用の平等を保障、および過去における差別の結果が存在する場合はその是正のためのアファーマティブ・アクションの実施を要求。1967 年大統領令第11375号によって、「性」への配慮が追加される。

B) 教員採用におけるアファーマティブ・アクションへの取り組み

AAUP (American Association of University Professors, アメリカ大学教員協会) のダイバーシティ、アファーマティブアクション関連 Web ページ

<http://www.aaup.org/AAUP/issues/diversity/>

C) 仕事と家庭の両立政策

AAUP 2001 年「家族責任と大学における仕事に関する政策提言」

<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/workfam-stmt.htm>

(1) 家族・疾病休業制度の充実

1993 年 家族・疾病休業法 (Family and Medical Leave Act) : 50 人以上の労働者を雇う組織に対し、育児、家族ケア、本人の医療上の必要がある場合、12 週までの無給休業を認めることを義務付け。AAUP は有給休業を提言。

(2) 授業負担等軽減制度。

(3) 育児休業を取るか否かは無関係に子ども 1 人につき 1 年まで 2 回を限度に、テニユア・プロセスの停止あるいは延長。

(4) キャンパス保育所の設置、育児費支援、フレキシブル勤務の提供等。

D) 理工系分野における政策

1980 年 理工学機会平等法 (Science and Engineering Equal Opportunity Act)

1981 年 NSF (National Science Foundation) にサイエンスとテクノロジーにおける女性とマイノリティのための機会平等を推進するためのアファーマティブ・アクションと、シンポをモニターするための現状報告書 (2 年毎に "Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering" として発表) の議会への提出を義務付け。

<http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/start.htm>

1998 年 連邦議会によって NSF に「SET における女性とマイノリティの前進に関する委員会 (CAWMSET, Commission on the advancement of women and minorities in Science, Engineering, and Technology development)」設置

<http://www.nsf.gov/od/cawmset/>

※現在は Committee on Women in Science and Engineering (CWSE) が設置されている。

2000 年 報告書『豊かな地：SET におけるアメリカの競争力としての多様性』(Land of plenty: Diversity as America's competitive Edge in Science, Engineering and Technology) 提出。女性、マイノリティ、有障害者の進出を支援することにより理工系人材プール拡大する必要性を強調。

http://www.nsf.gov/pubs/2000/cawmset0409/cawmset_0409.pdf

1997 年 NSF が Professional Opportunities for Women in Research and Education (POWRE) 開始

<http://www.nsf.gov/pubs/1998/nsf98160/nsf98160.htm>

- (1)女性のための客員教員制度。30%の時間をホスト大学の学生と接触し、女性理工系学生のロールモデルとなることを期待。
- (2)企業での客員研究員制度。
- (3)研究・教育活動への補助金授与。
- (4)追加の補助金授与。対象者は理工系のテニュア、テニュア・トラックにある人、ノン・テニュアのポストにある人、理工系への就業予定者、復帰希望者。

2001年 NSFがプログラム ADAVANCE(Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers)を開始

http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383

研究機関の制度的変化推進、問題点を認定するための資料収集、分析等への助成など。

【参考文献】ホーン川嶋瑤子著『大学教育とジェンダー：ジェンダーはアメリカの大学をどう変革したか』東信堂，2004.12. ＊第3章「高等教育とジェンダーをめぐる政策」p.71-84,106-111、第7章「理工系分野とジェンダー」にまとめられている。

(II) ヨーロッパ

【EU】科学技術分野における政策

EU 研究総局の情報サービスの一環 CORDIS の女性と科学に関する下記ページから、関連の報告書がダウンロード可能。

<http://cordis.europa.eu/improving/women/documents.htm>

1998年 EU 研究総局内に「女性と科学」ユニット設立

<http://cordis.europa.eu/improving/women/home.htm>

2000年 EUのETAN(European Technology Assessment Network)によるレポート『Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality (欧州連合における科学政策：ジェンダー平等の主流化を通して長所を活かす)』提出。

＊ヨーロッパの女性研究者の現状をレポートし、問題点を明らかにし、「平等な扱い」「ポジティブ・アクション」「ジェンダー・メインストリーミング」の3つの政策を打出したもの(『科学技術とジェンダー：EUの女性科学技術者政策』訳者あとがきによる)。

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/g_wo_etan_en_200101.pdf

2001年 欧州委員会発表 "Science and Society：Action Plan" 中に "Producing gender equality in science" の項目あり。

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/ss_ap_en.pdf

2003年 『Women in Industrial Research - A wake up call for European industry』発表
産業界における女性研究者の状況をはじめてまとめたもの。

翻訳が出ている(『科学技術とジェンダー：EUの女性科学技術者政策』ヘルガ・リュープザーメン＝ヴァイクマン [ほか] 編著；小川眞里子，飯島亜衣訳，明石書店，2004.11)。

http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/report_en.html

2005年 European Platform of Women Scientists(EPWS)設立

科学分野におけるジェンダー問題の理解と女性の進出促進を目的に設立。

<http://www.epws.org/index.php>

【ヨーロッパ主要国の各国事情】

◆ヘルシンキ・グループによる各国の科学分野における女性政策についてのレポート

各国の政策をまとめた "National policies on women and science in Europe" のほか、詳細な国別レポートも掲載。科学分野だけでなく、広く研究分野における男女共同参画施策についての記述もある。以下のページに男女共同参画施策が掲載されている。作成年は2000～2002年。

・National policies on women and science in Europe

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_national_policies_summary_en.pdf

・国別レポート

＊デンマーク：全4ページ(主に学術分野全体における男女共同参画施策)

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_denmark.pdf

＊スペイン: p.4

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_spain.pdf

＊アイルランド: p.5-10, appendix

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_ireland.pdf

＊フランス: p.4-5

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_france.pdf

＊イタリア: p.2-3

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_italy.pdf

＊ドイツ: p.5-6

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_germany.pdf

＊オランダ: p.4-8

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_netherlands.pdf

＊オーストリア: p.3-4

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_austria.pdf

＊フィンランド: 全12ページ(主に学術分野全体における男女共同参画施策)

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_finland.pdf

＊スウェーデン: p.2-4

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_sweden.pdf

＊イギリス: p.4-10

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_uk.pdf

＊ノルウェー: p.2-4

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_norway.pdf

＊スイス: p.12-15

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_switzerland.pdf

◆ヨーロッパ各国のCEDAW（女性差別撤廃委員会）への報告書

締約国が、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告。少なくとも4年ごとに提出することが義務づけられている。全報告書は以下のページからアクセス可能。

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>

上記同様に、参考となりそうな国の最新年をピックアップし、学術分野にふれたページを記載。

＊デンマーク 2006年 p.32-36

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/545/83/PDF/N0454583.pdf>

＊フランス 2008年 p.35-36

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/304/02/PDF/N0630402.pdf>

＊ドイツ 2004年 p.31-36

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/250/50/PDF/N0325050.pdf>

＊フィンランド 2008年 p.47-49

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/257/97/PDF/N0425797.pdf>

＊オランダ 2005年 p.53-54

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/236/02/PDF/N0523602.pdf>

＊ノルウェー 2003年 p.29-31

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/426/55/PDF/N0242655.pdf>

＊スウェーデン 2006年 p.8, p.36-39

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/559/87/PDF/N0655987.pdf>

＊イギリス 2008年 p.18, 34

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/599/48/PDF/N0359948.pdf>

【参考文献】

“She figures 2003”, “She figures 2006”

EU の専門職分野のジェンダー統計。男女平等実現のための現状把握のため研究総局(Directorate General for Research)の女性と科学部門(Women and Science Unit)により始められた。

<http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>

◆大韓民国

2001 年 科学技術基本法：女性科学技術者の養成および活用法案

<http://www.geocities.co.jp/WallStreet/9133/kagakugijutu.html> (韓国 WEB 六法)

＊第 24 条

2002 年 女性科学技術[者]育成および支援に関する法律制定

<http://www.geocities.co.jp/WallStreet/9133/joseikagaku.html> (韓国 WEB 六法)

2003 年 教育公務員法改正：大学の教員任用における両性平等実践

・教育部長間の下に「大学教員任用両性平等委員会」設置、2004～2006 年アフーマティブ・アクション（国立大学の女性教員比率を 20%に）の実施^{*1,*2}。

その他、女性教育政策課（高等教育）の設置。エンジニアリング部門で 5 大学を選定し、2006～2010 年に 44 億ウォンの資金を使っててこ入れ。WISE(Women into Science & Engineerig)プログラム実行。学生と教員のメンタリング、梨花女子大学と 9 つの女子大学に 10 の WISE プログラムセンターを置いた*。

【参考文献・注】

辻村みよ子，山元一編『ジェンダー法学・政治学の可能性：東北大学 COE 国際シンポジウム・日本学術会議シンポジウム』東北大学出版会 2005 p.53

*1 『一橋大学におけるジェンダー教育プログラムへの提言：Gender education program 2005 年度-2006 年度：「一橋大学における男女共同参画社会実現に向けた全学的教育プログラムの策定」プロジェクト GenEP 最終報告書』一橋大学 GenEP プロジェクト・一橋大学大学院社会学研究科 2007 p.70

*2 『ポジティブ・アクション研究会報告書』別冊・第 2 部、内閣府男女共同参画局ポジティブ・アクション研究会，2005.10. p.74

4 「男女共同参画に関するアンケート調査」 結果

1. 調査結果概要

図 1-1 男女共同参画についての学内調査の有無

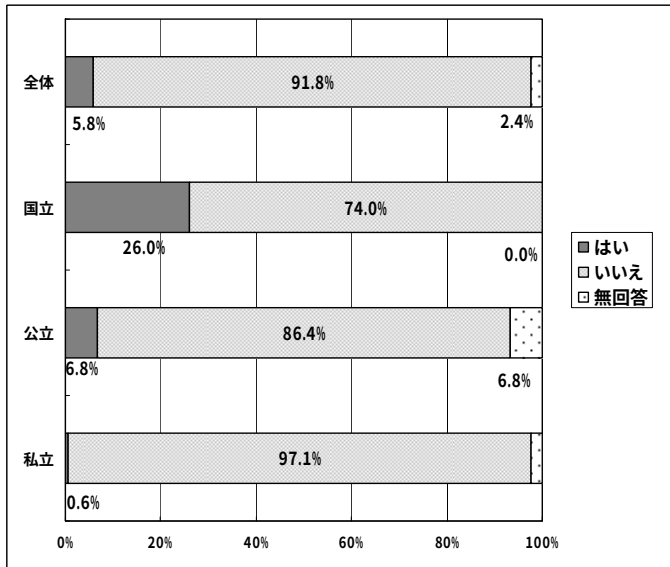


図 1-2 共学・別学の区分

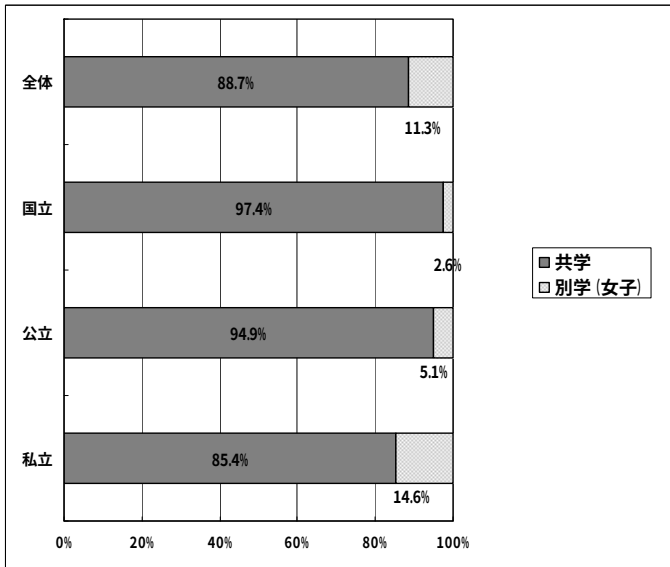


図 1-3 学生数・PD・COE研究員数

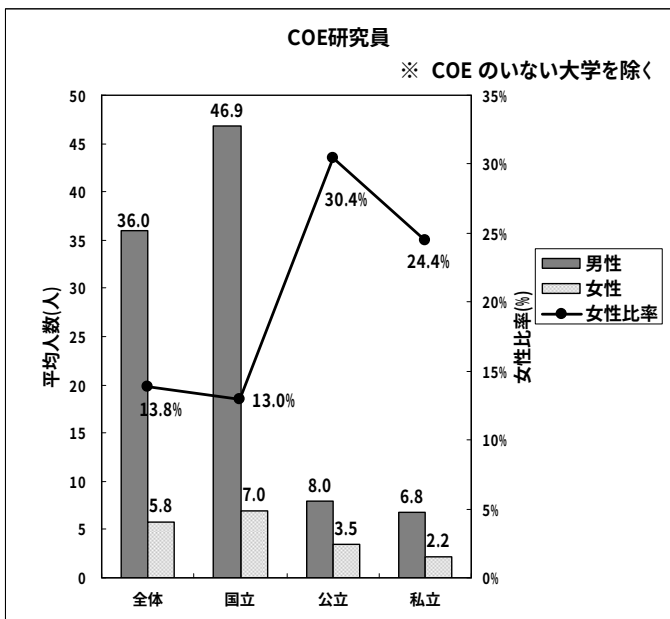
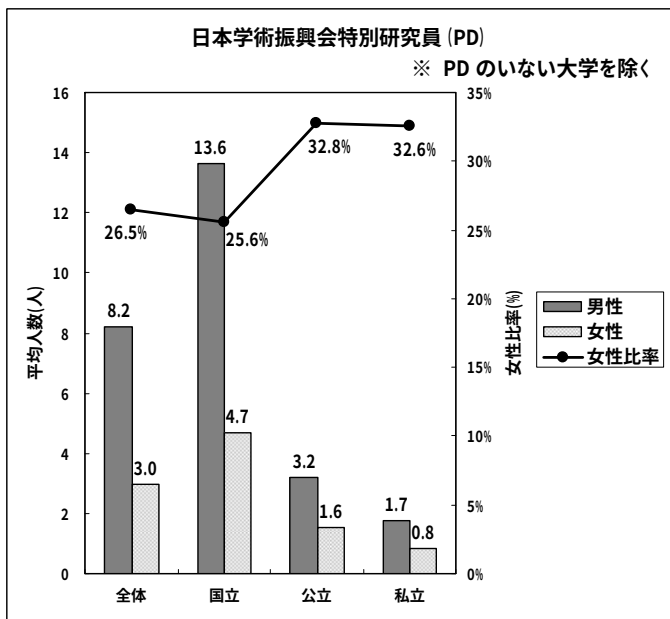
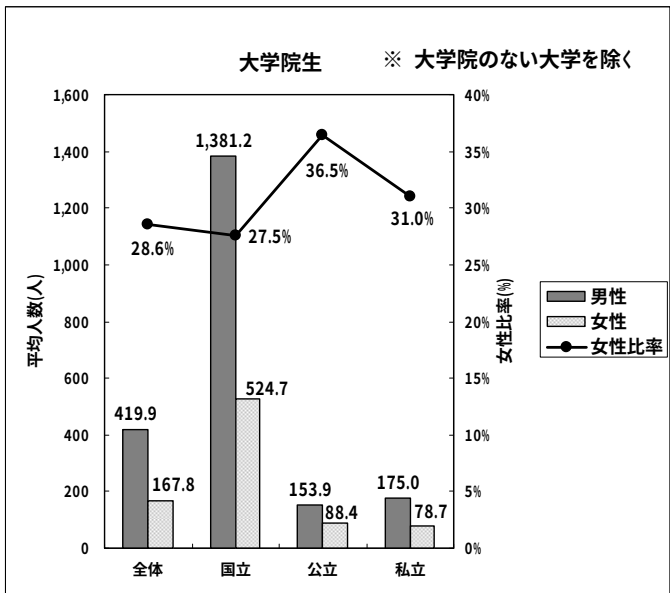
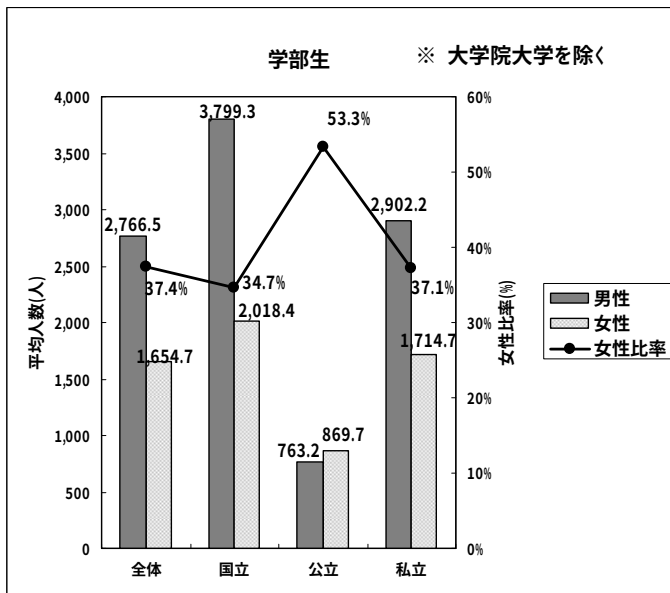


図 1-4 専任教員数の 3 年ごとの推移

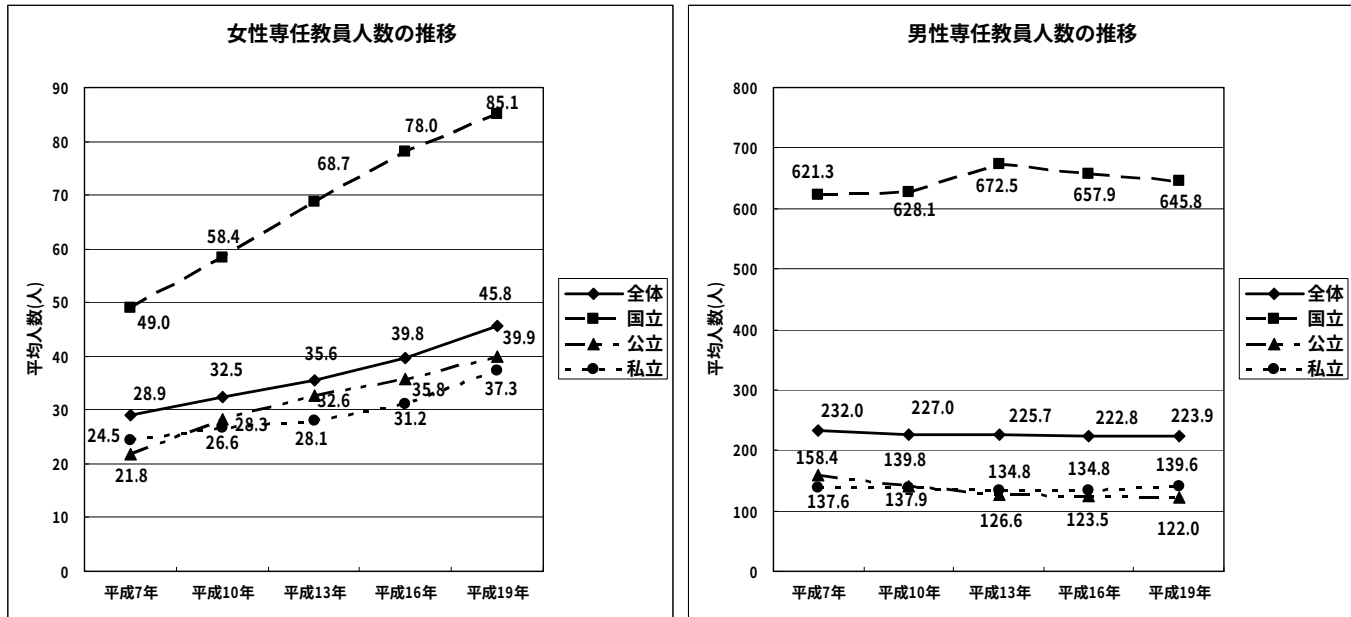


図 1-5-1 年齢区分別・男女別専任教員数

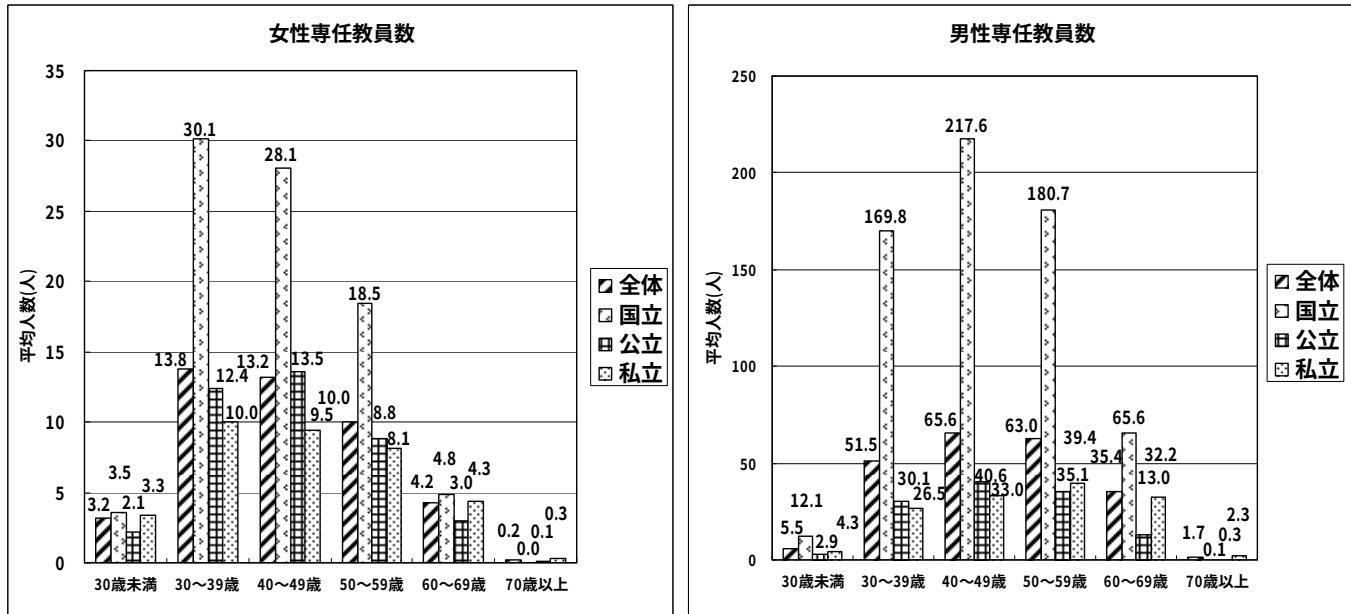


図 1-5-2 年齢区分別女性比率

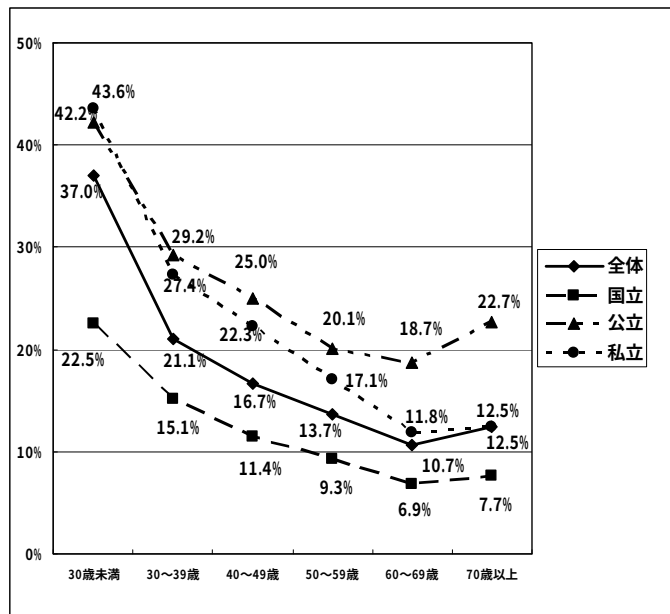
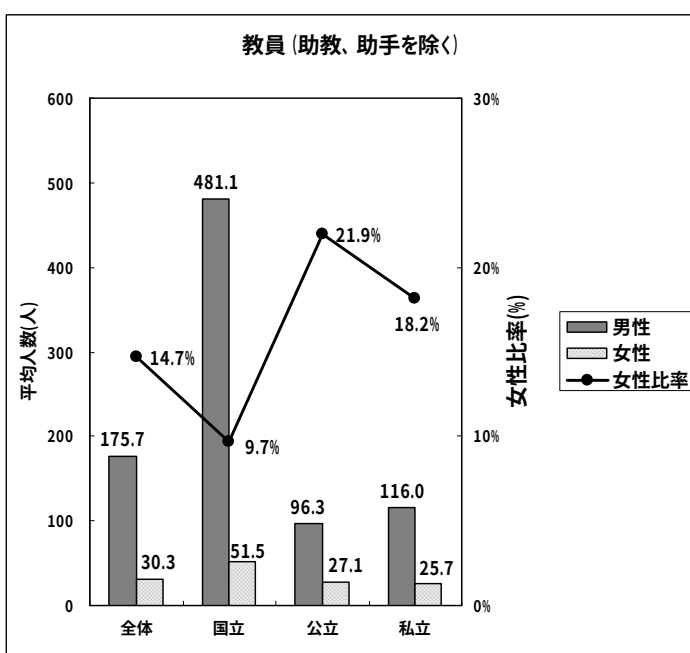
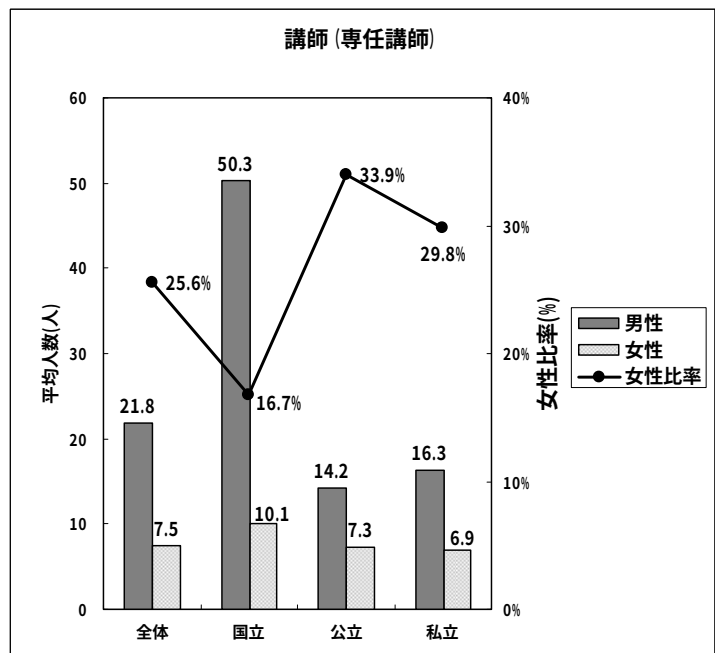
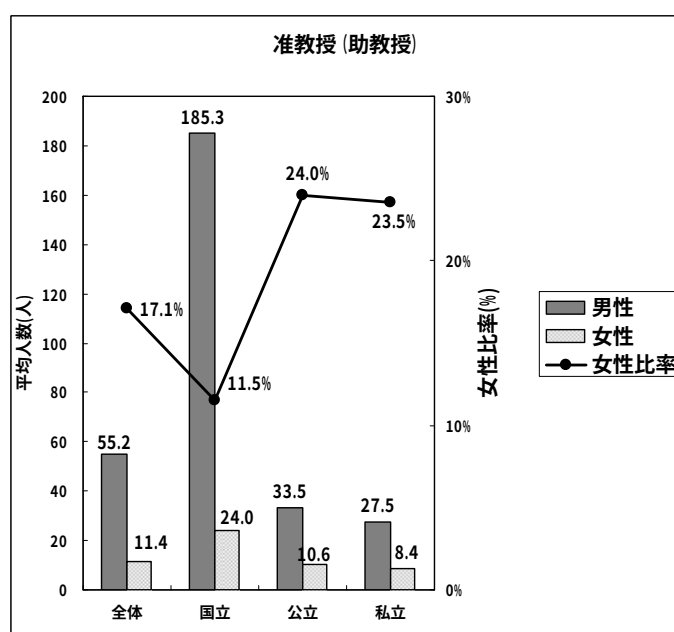
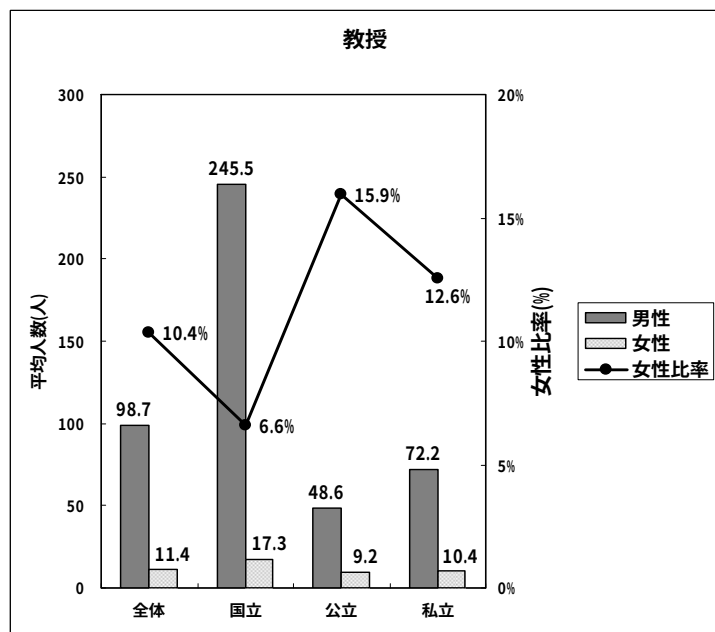


図 1-6-1 職階別・男女別専任教員数



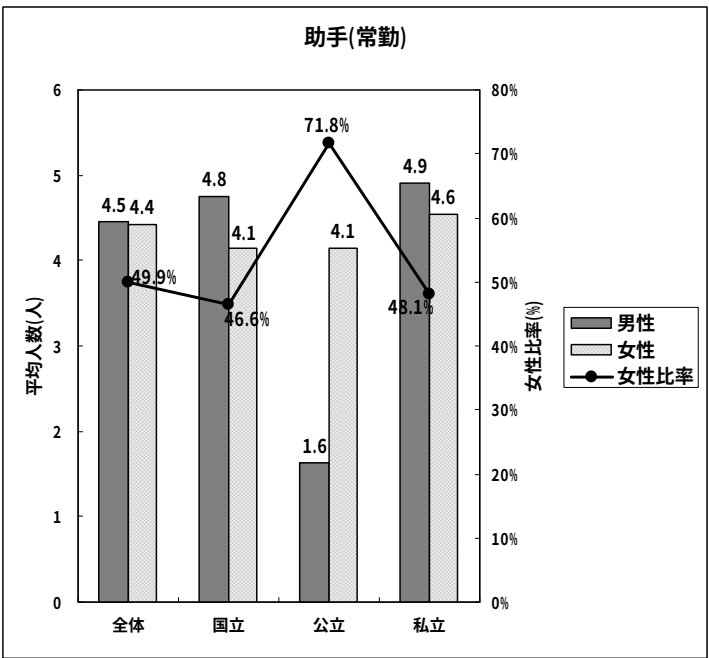
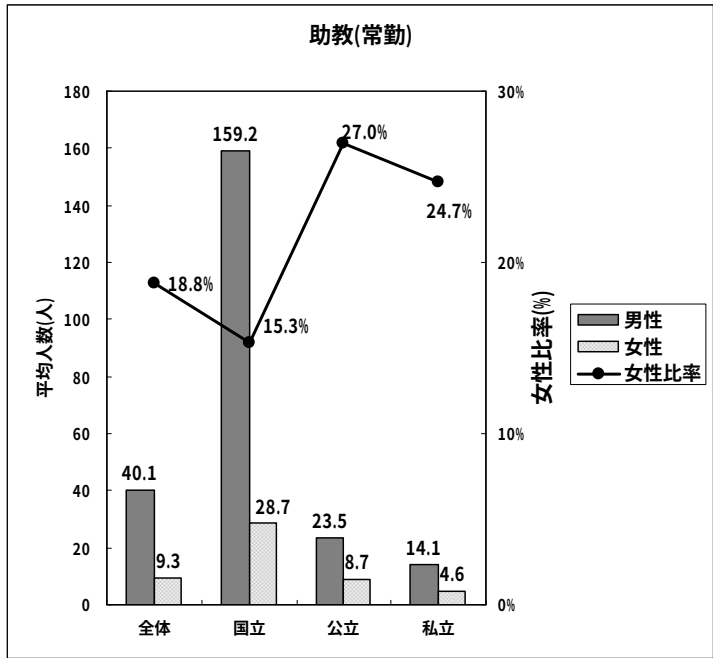


図 1-6-2 職階別女性比率 ※ 教員は助教、助手を除く

図 1-7-1 教員の任期制導入の有無

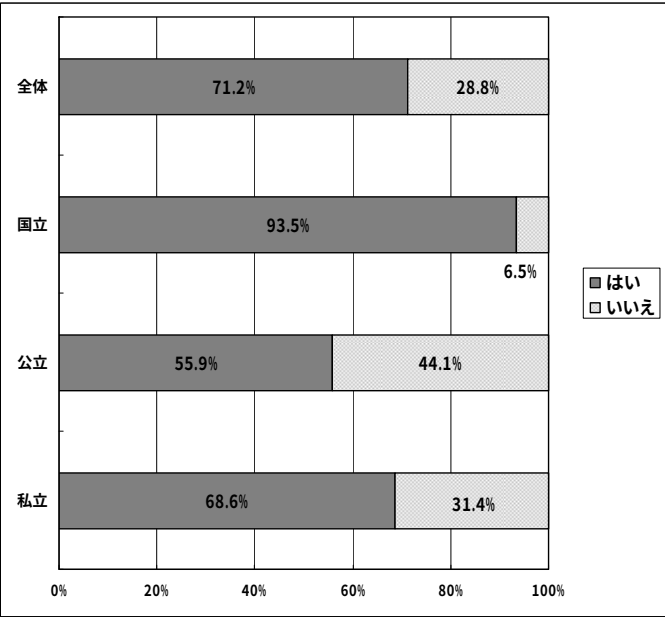
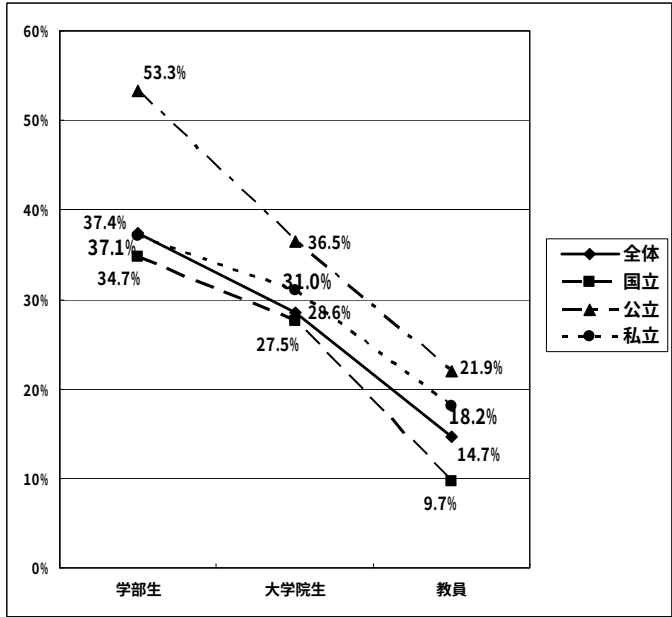


図 1-7-2 任期制導入校の職階別・男女別教員数

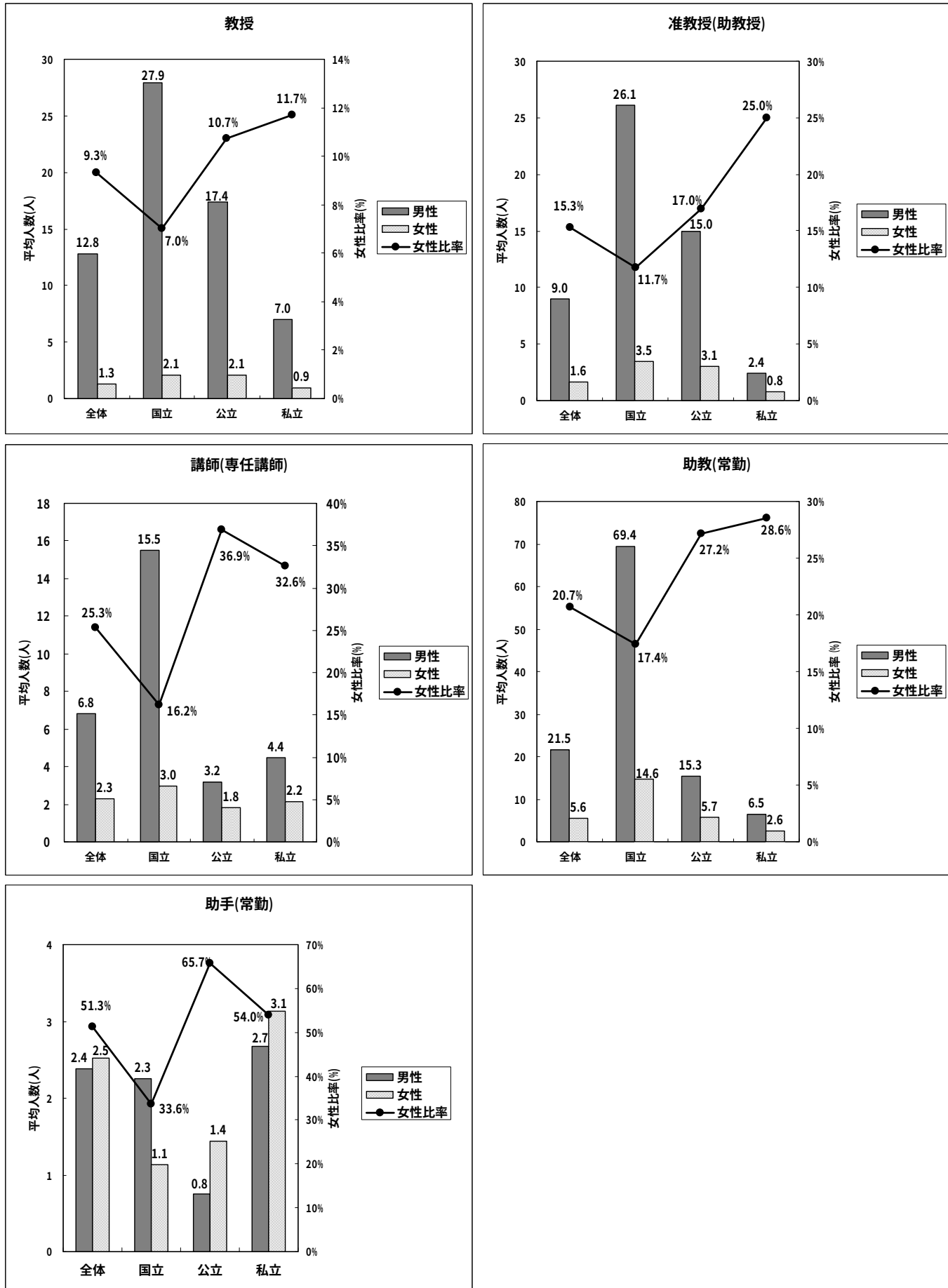
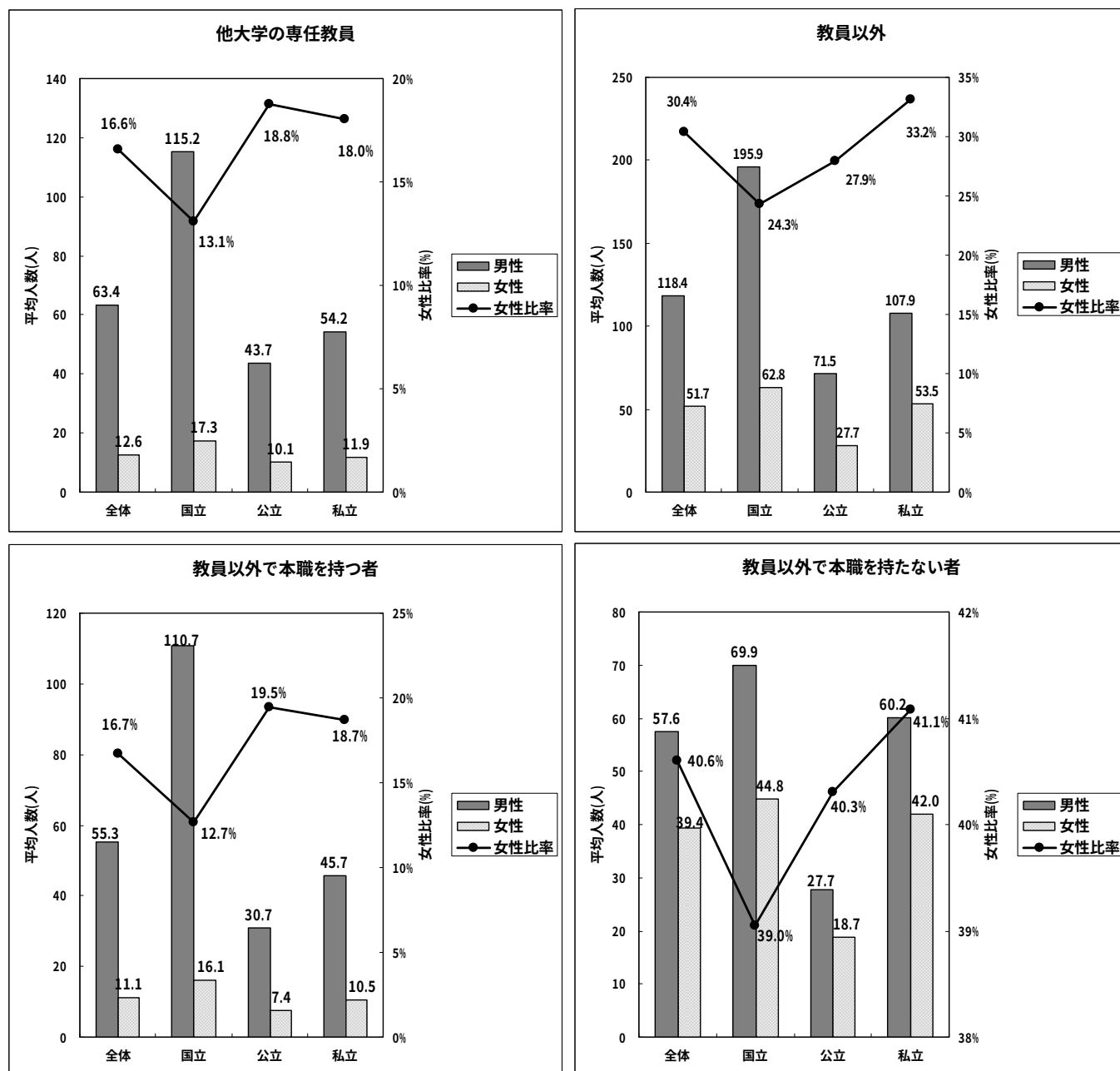


図 1-8 男女別非常勤教員数



2. 男女共同参画に関する施策の取組について
(1) 取組

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

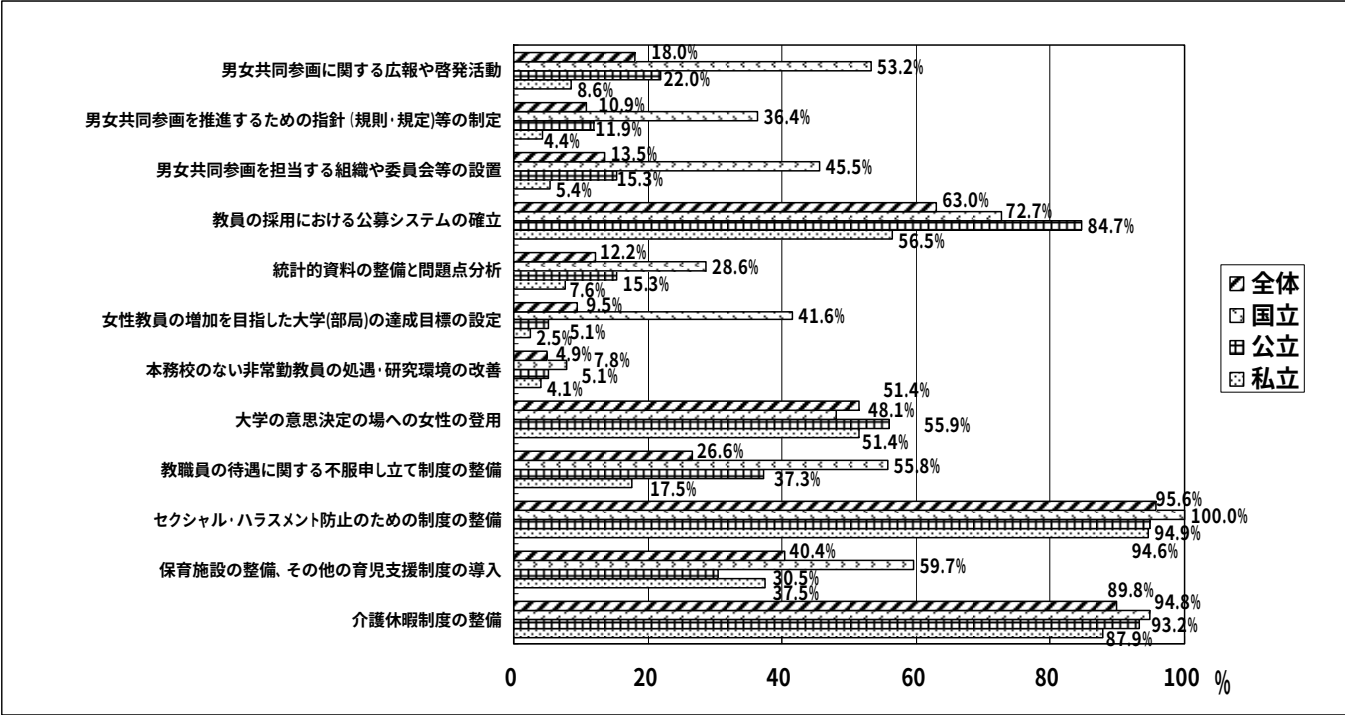
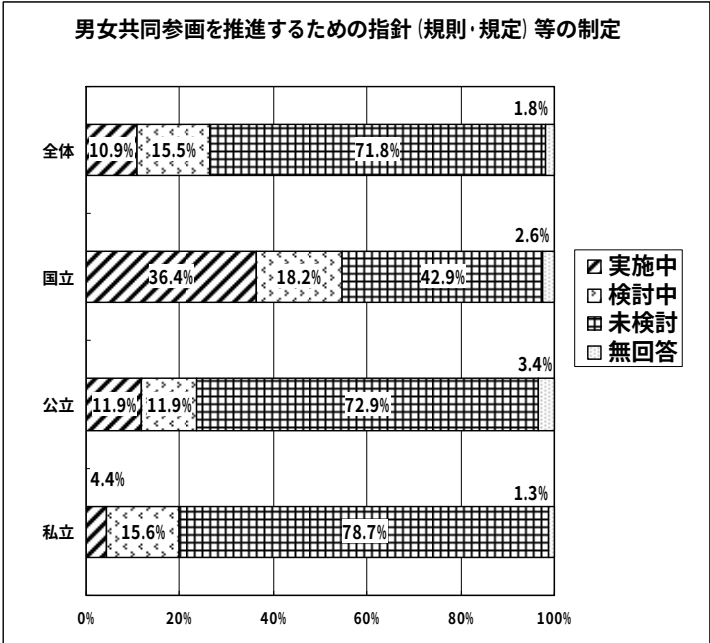
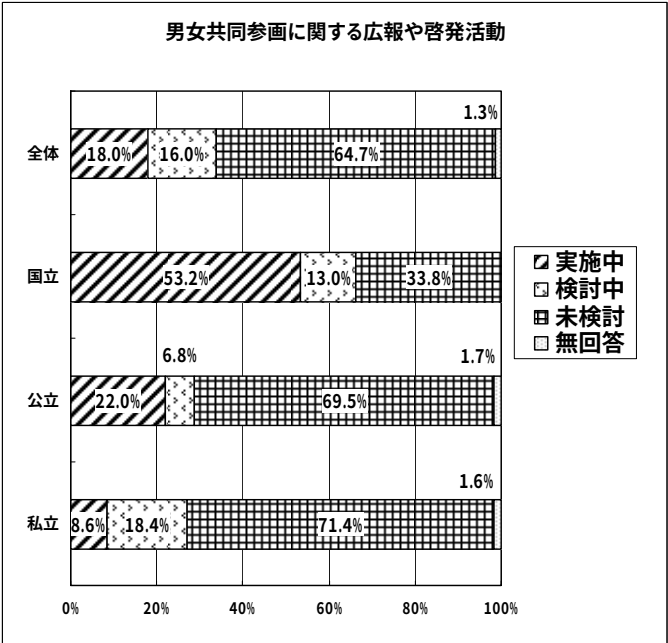
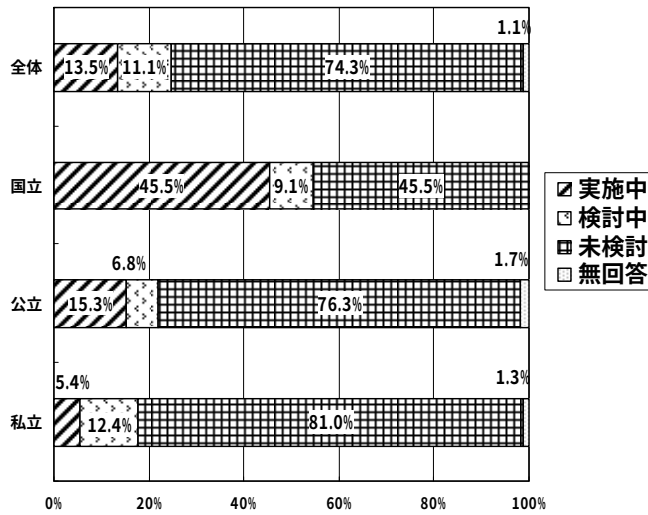


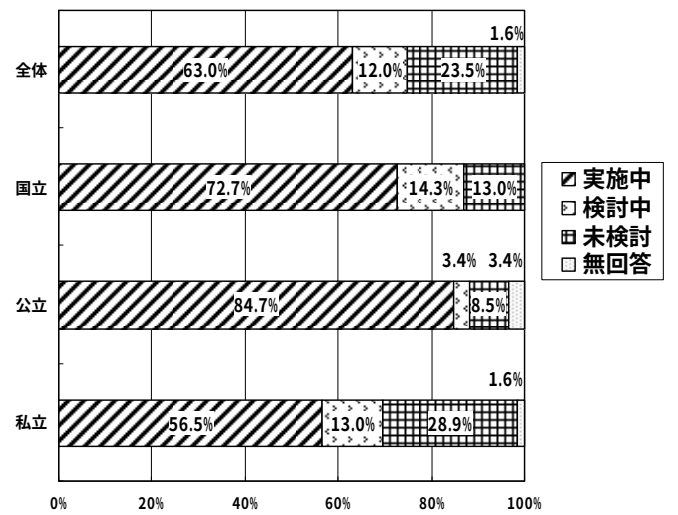
図 2-2 男女共同参画を推進するための取組の実施状況



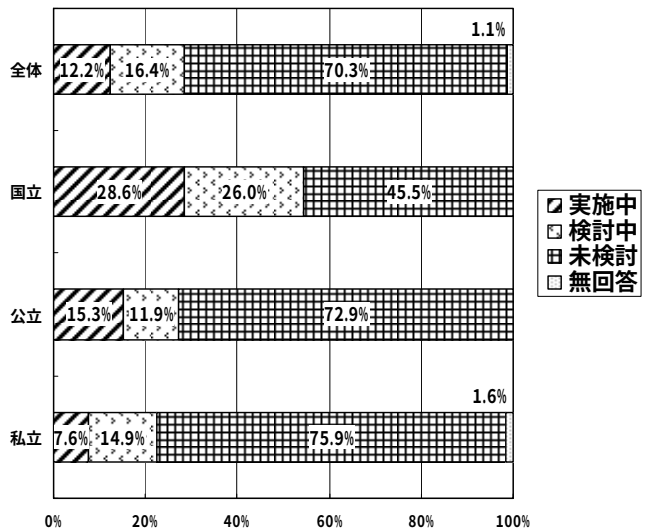
男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置



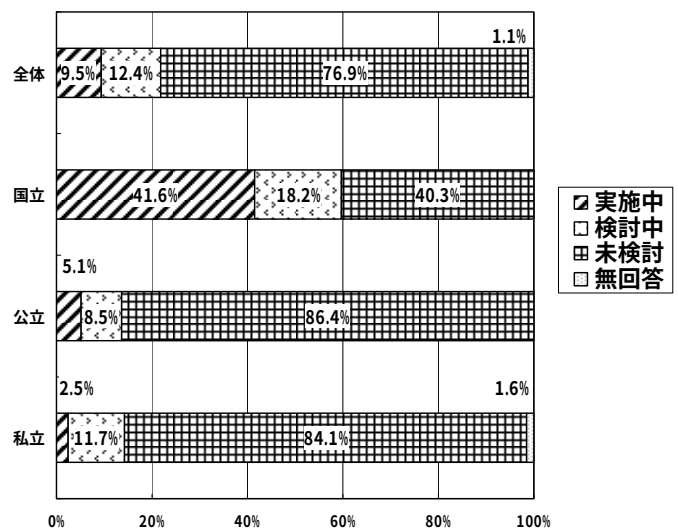
教員の採用における公募システムの確立



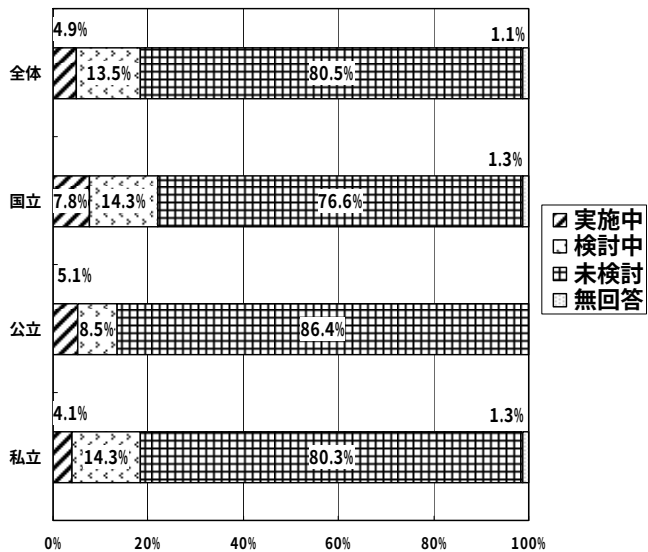
統計的資料の整備と問題点分析



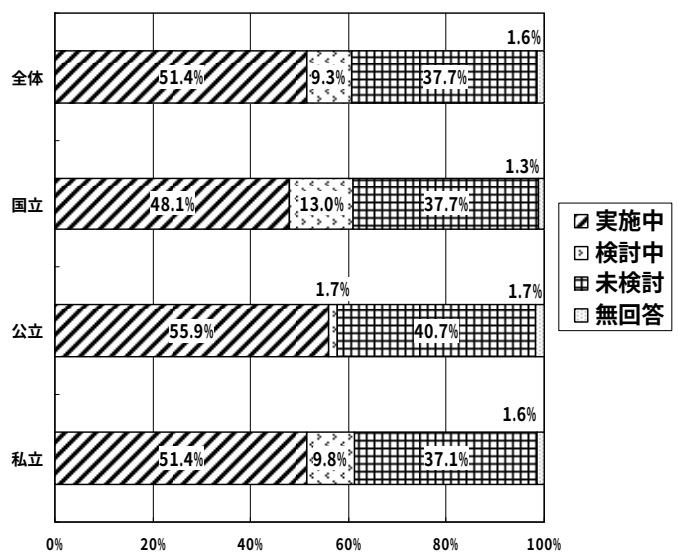
女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定



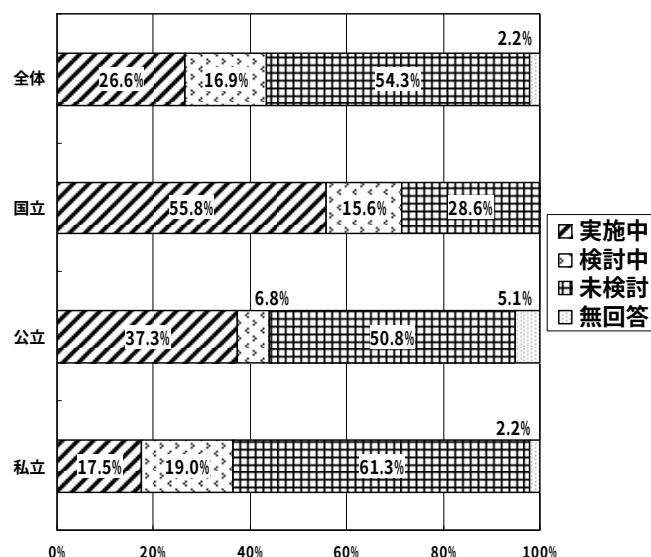
本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善



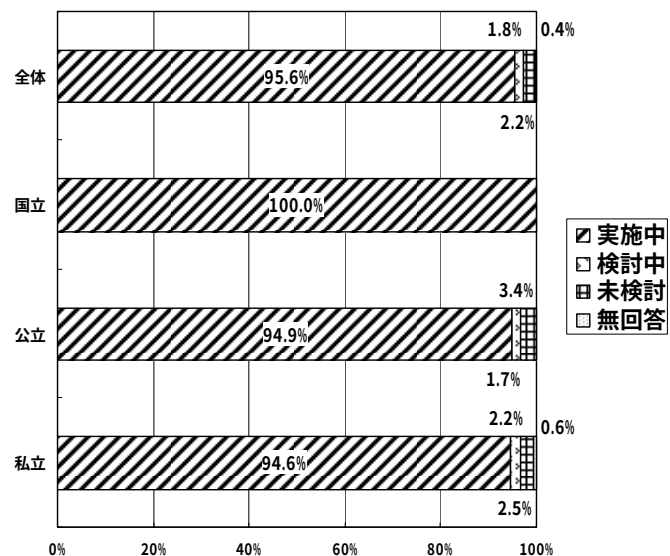
大学の意思決定の場への女性の登用



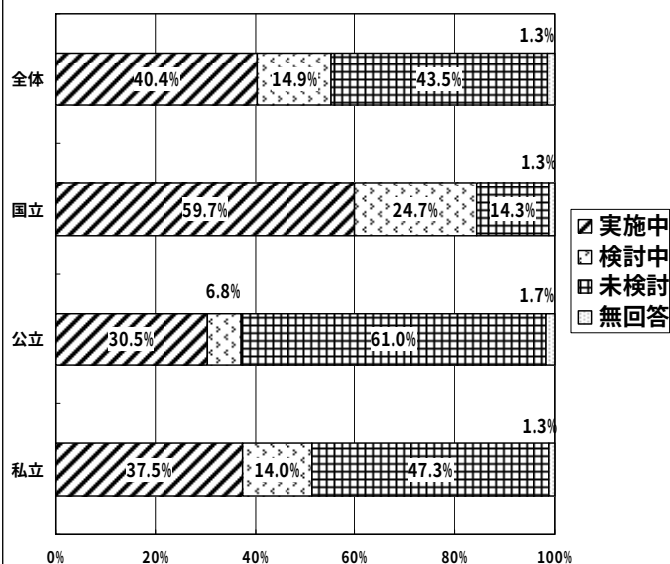
教職員の待遇に関する不服申し立て制度の整備



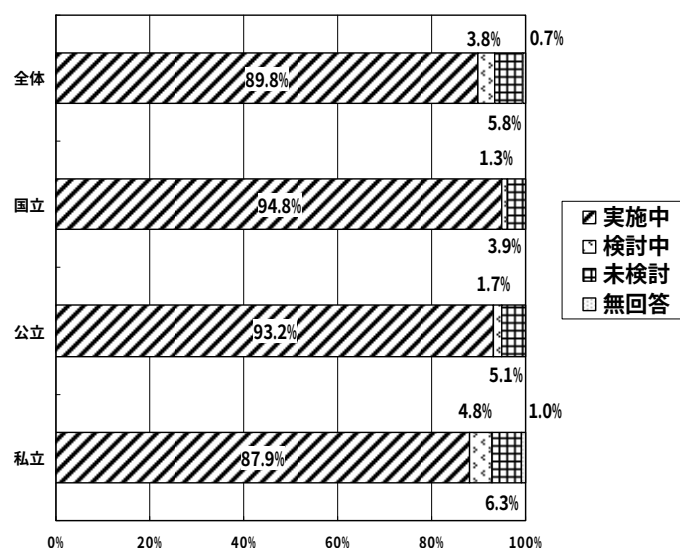
セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備



保育施設の整備、その他の育児支援制度の導入



介護休暇制度の整備



その他

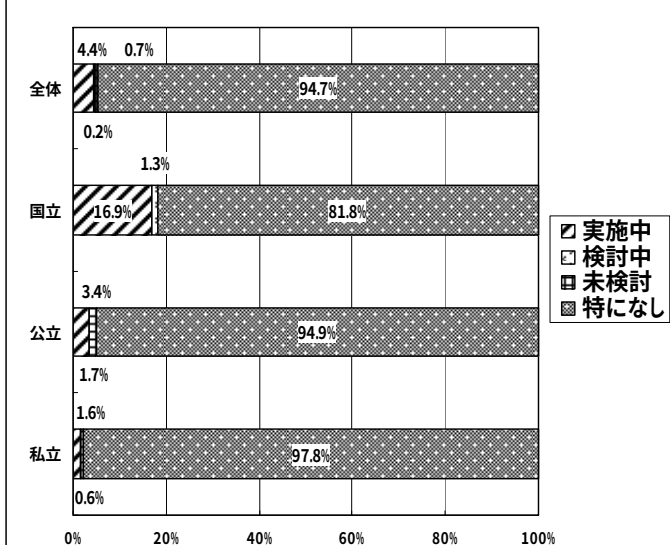
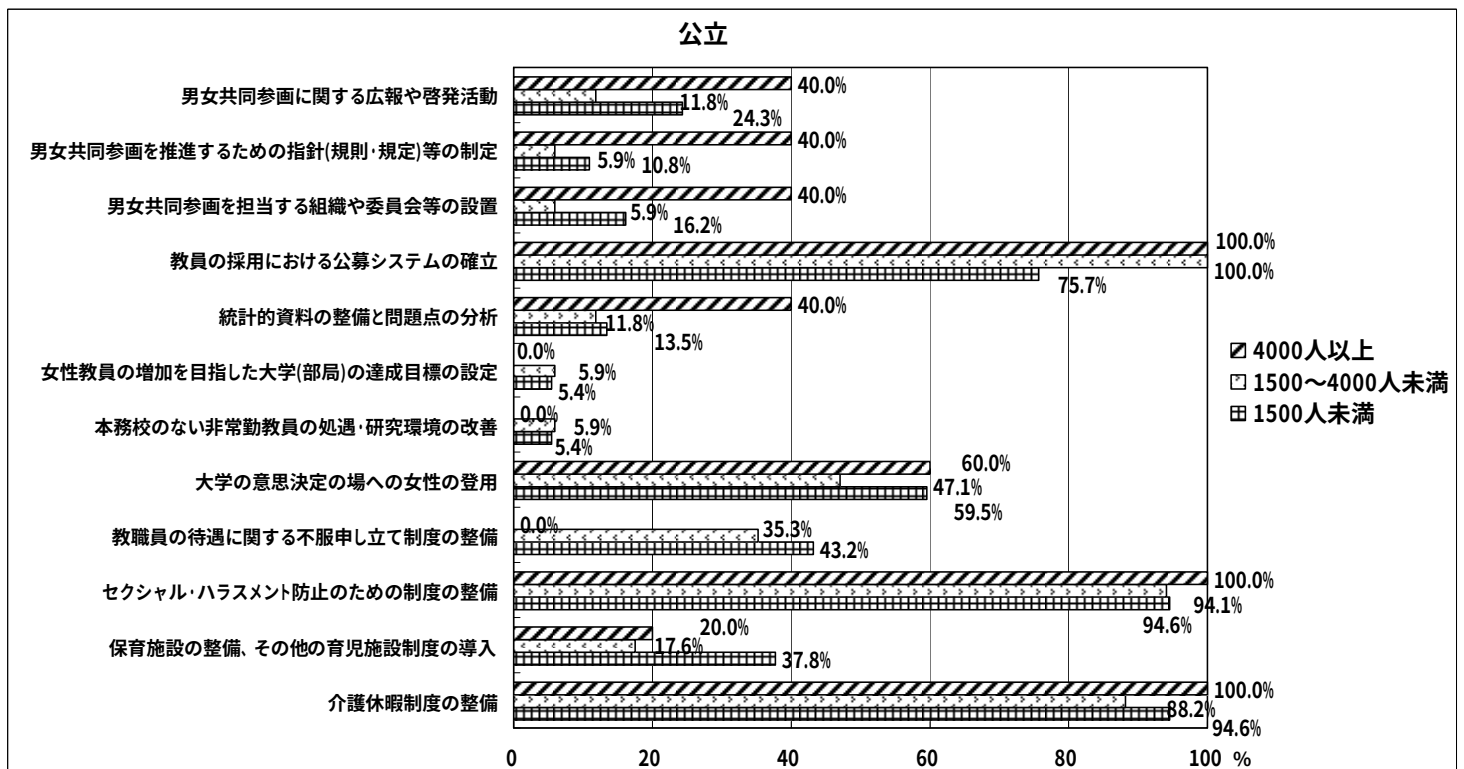
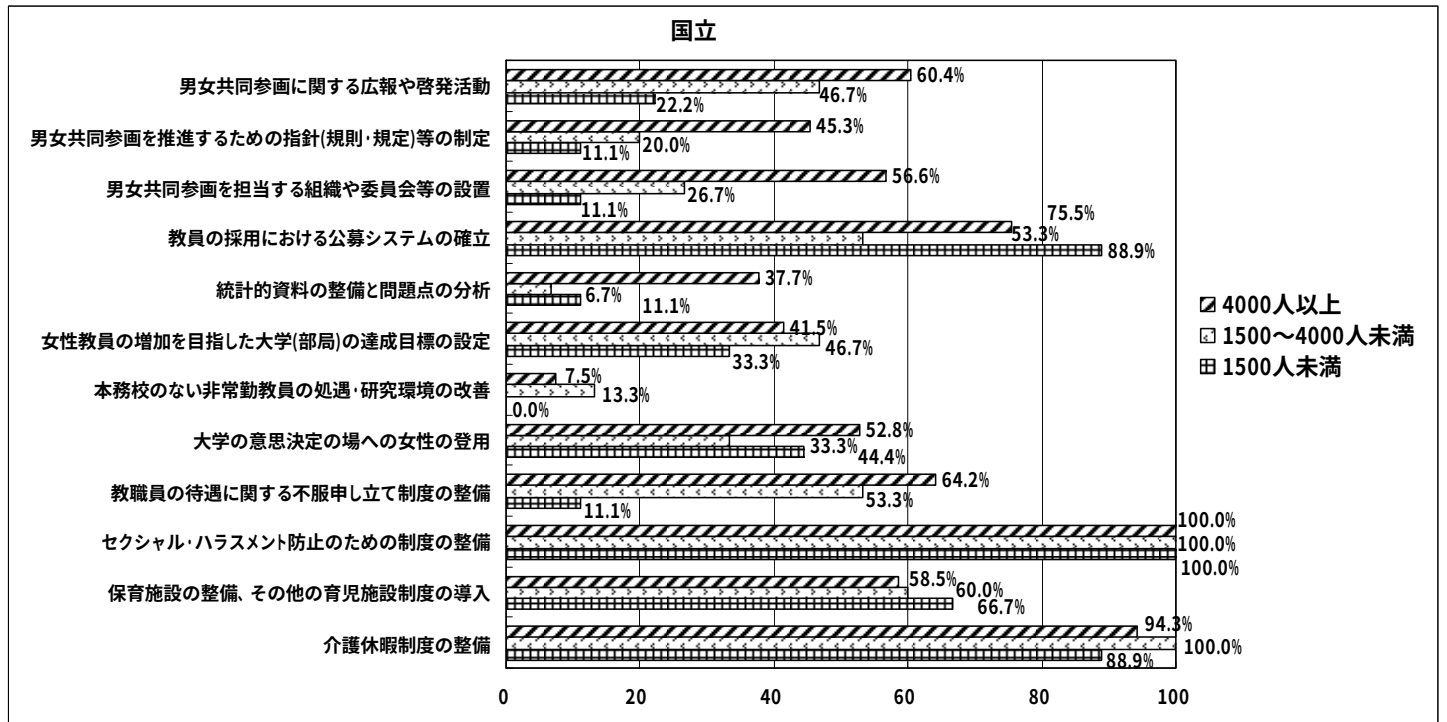


図 2-3-1 国公立大学別・学生数別、男女共同参画に関する施策の「実施中」の割合



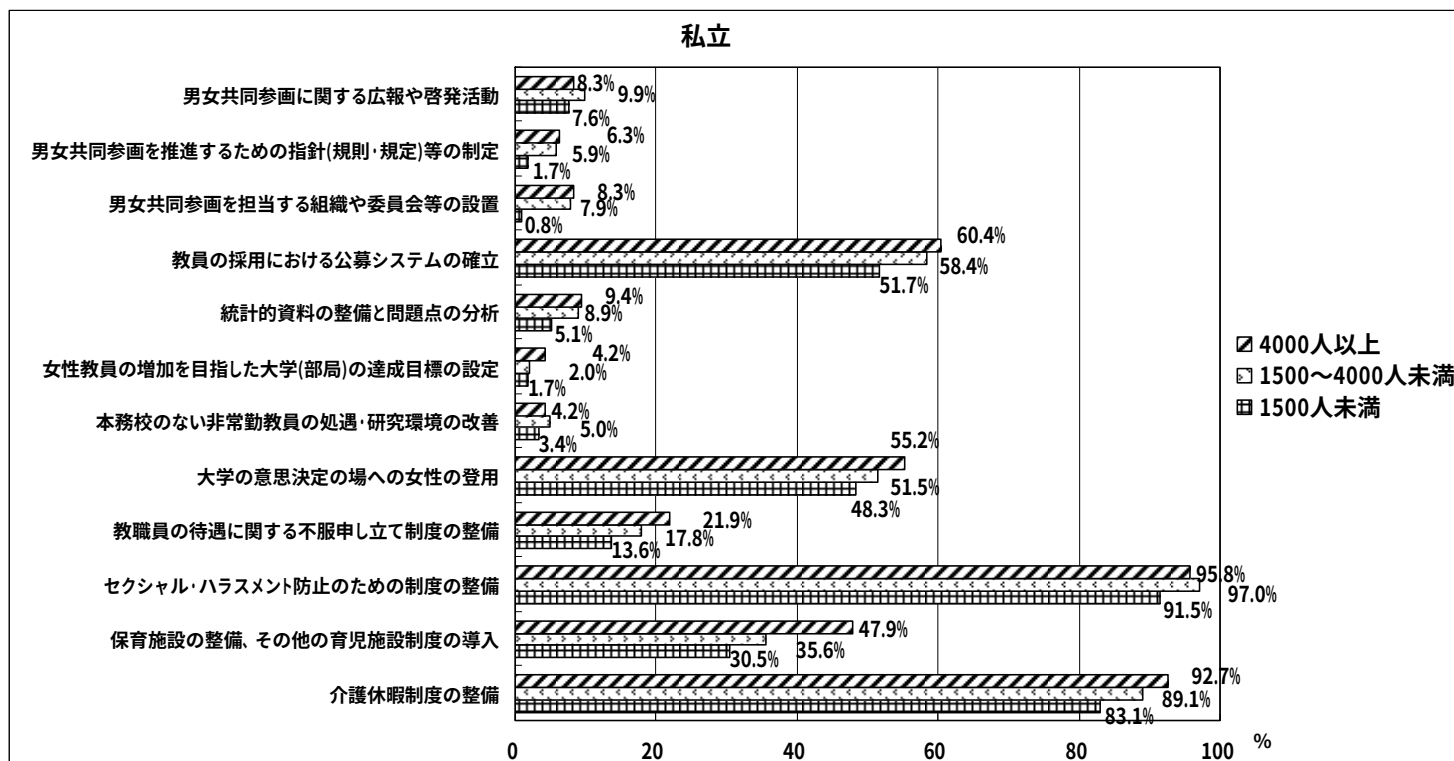
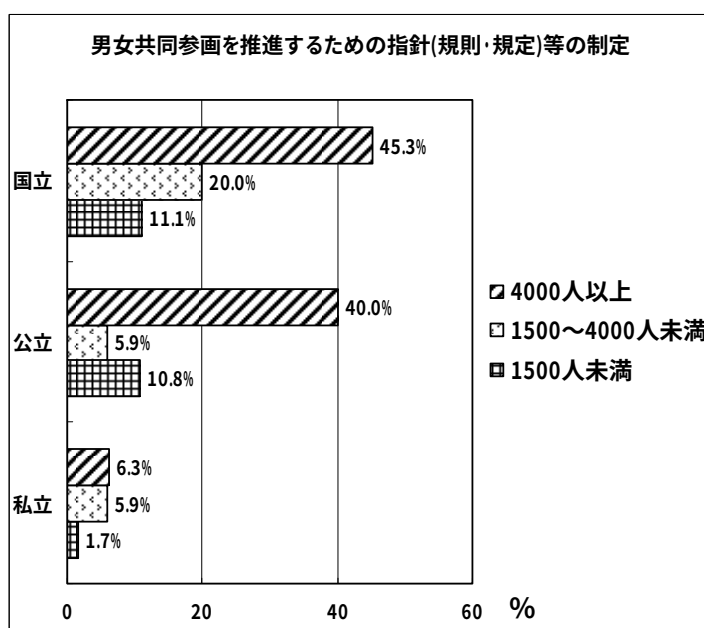
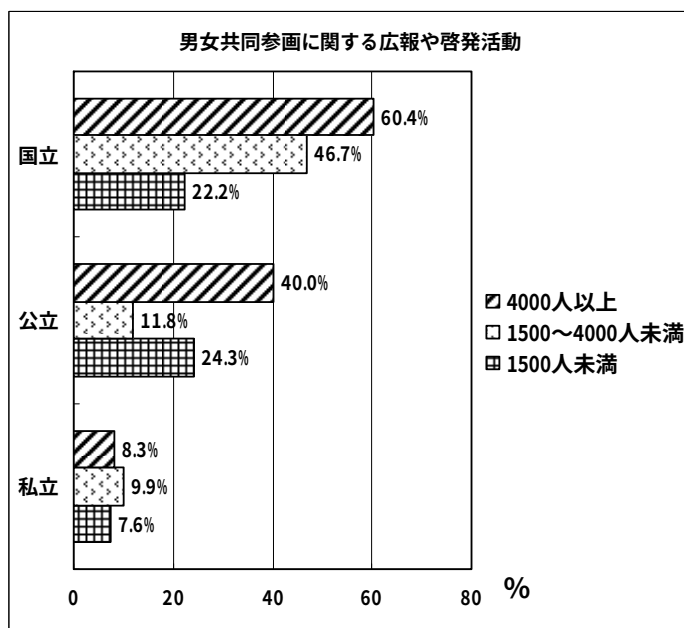


図 2-3-2 国公立大学別・学生数別、男女共同参画に関する施策の「実施中」の割合



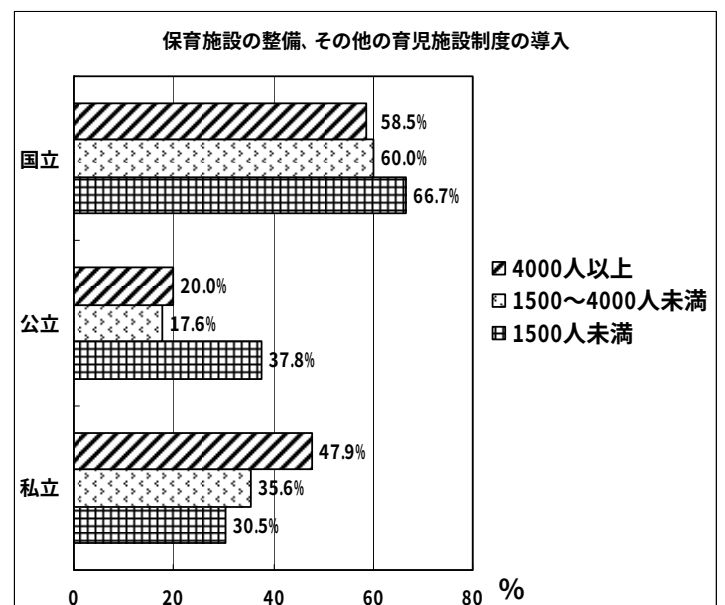
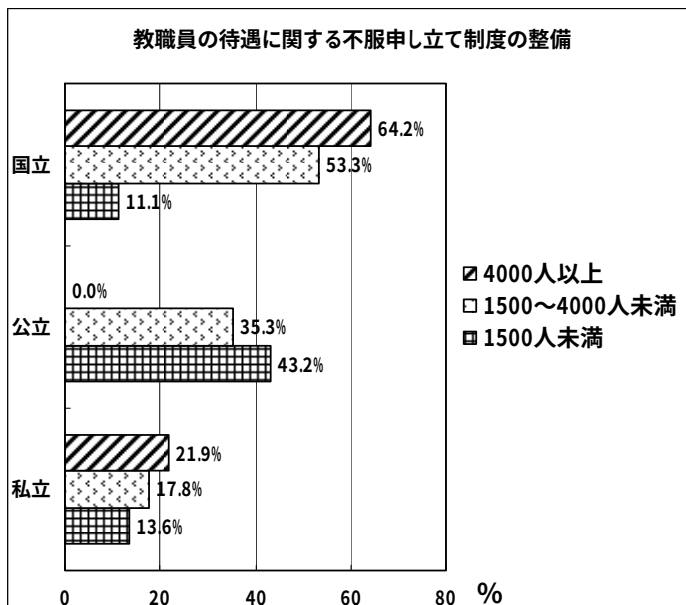
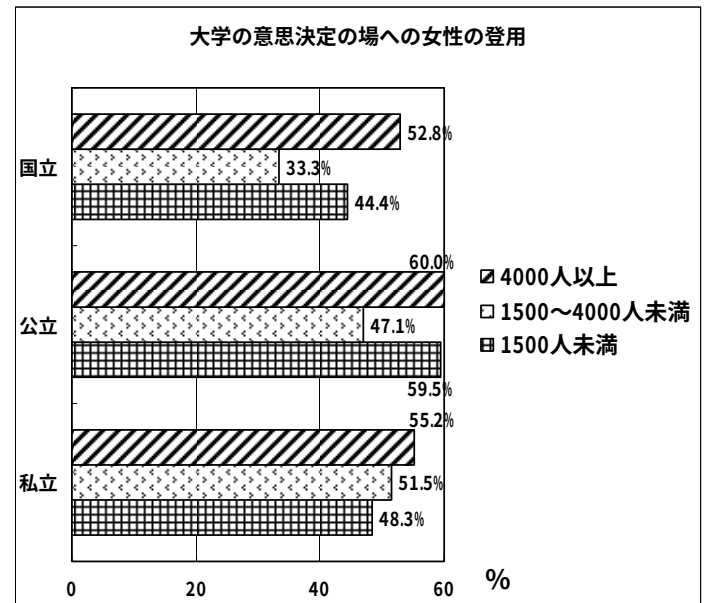
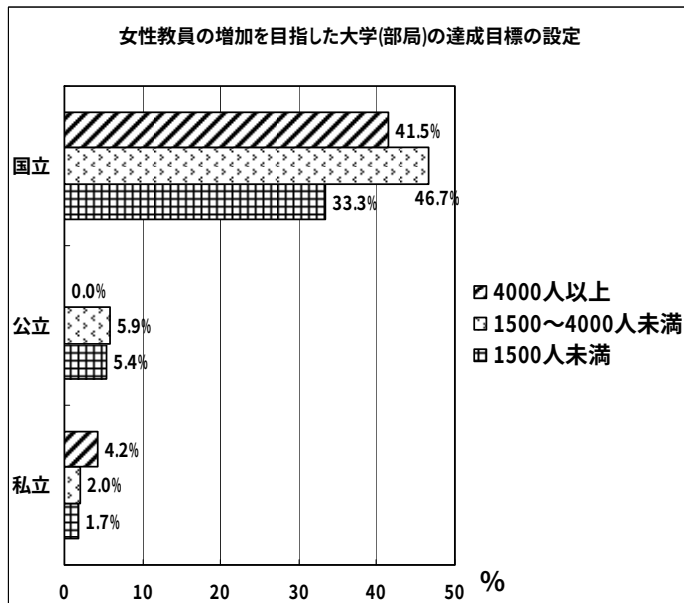
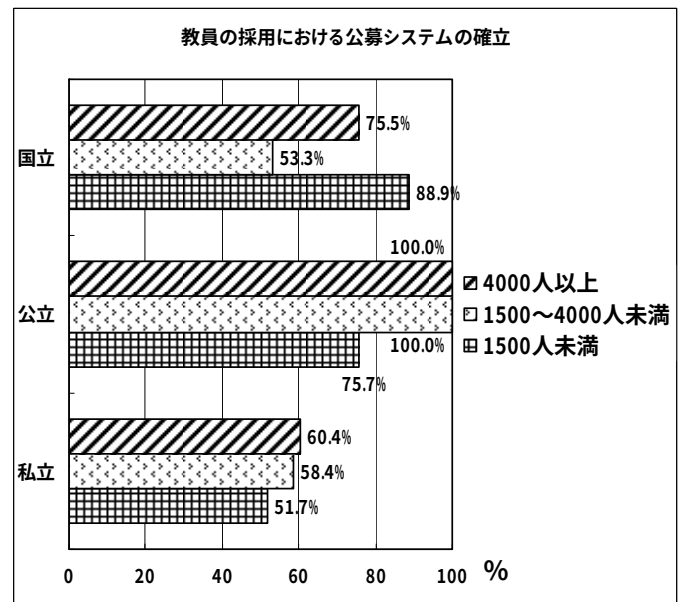
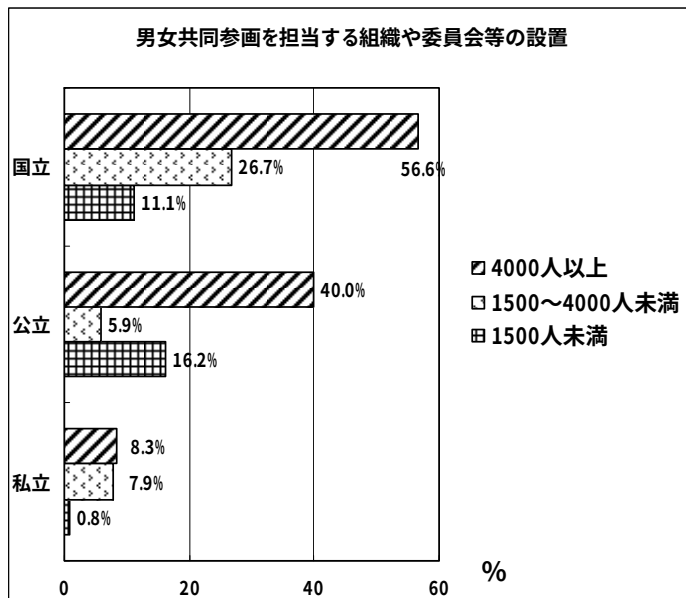
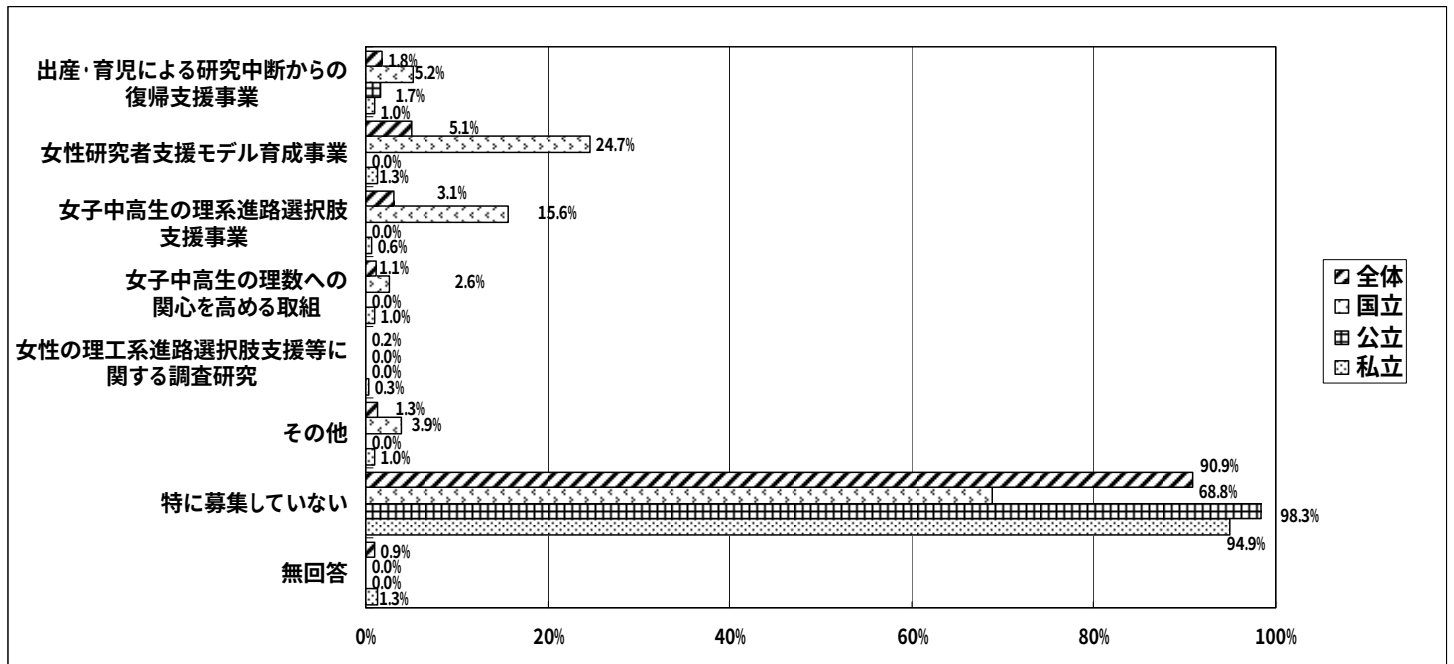


図 2-4 文部科学省の男女共同参画を推進する施策の取組状況



(2) 男女共同参画を推進するための活動について

図 2-5 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)

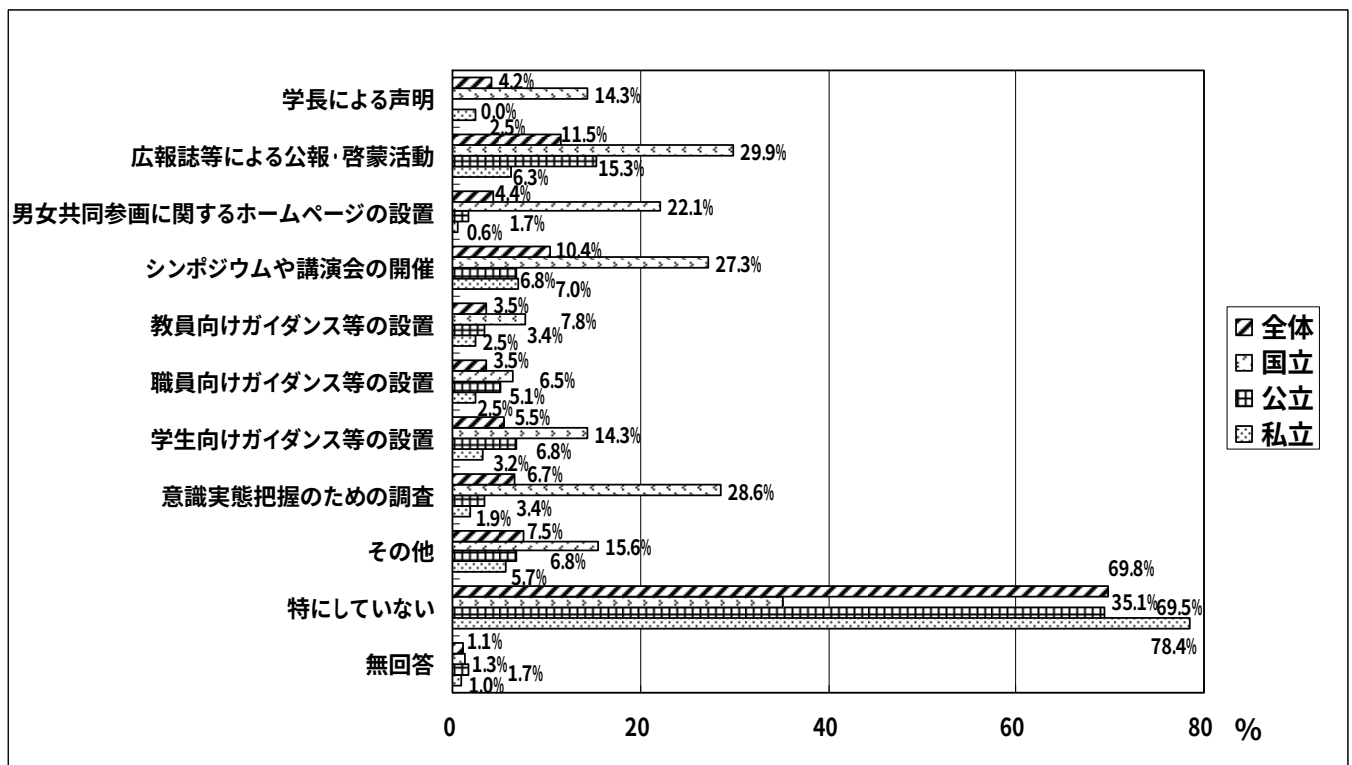
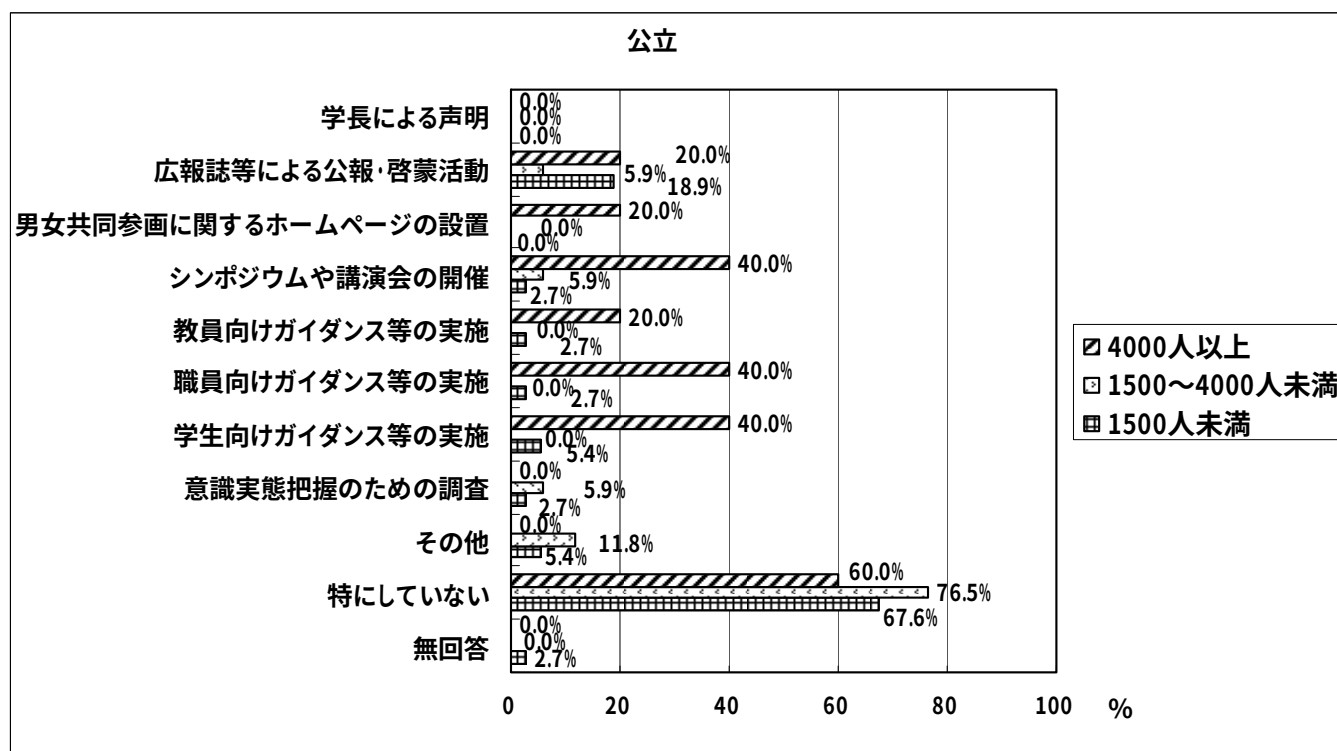
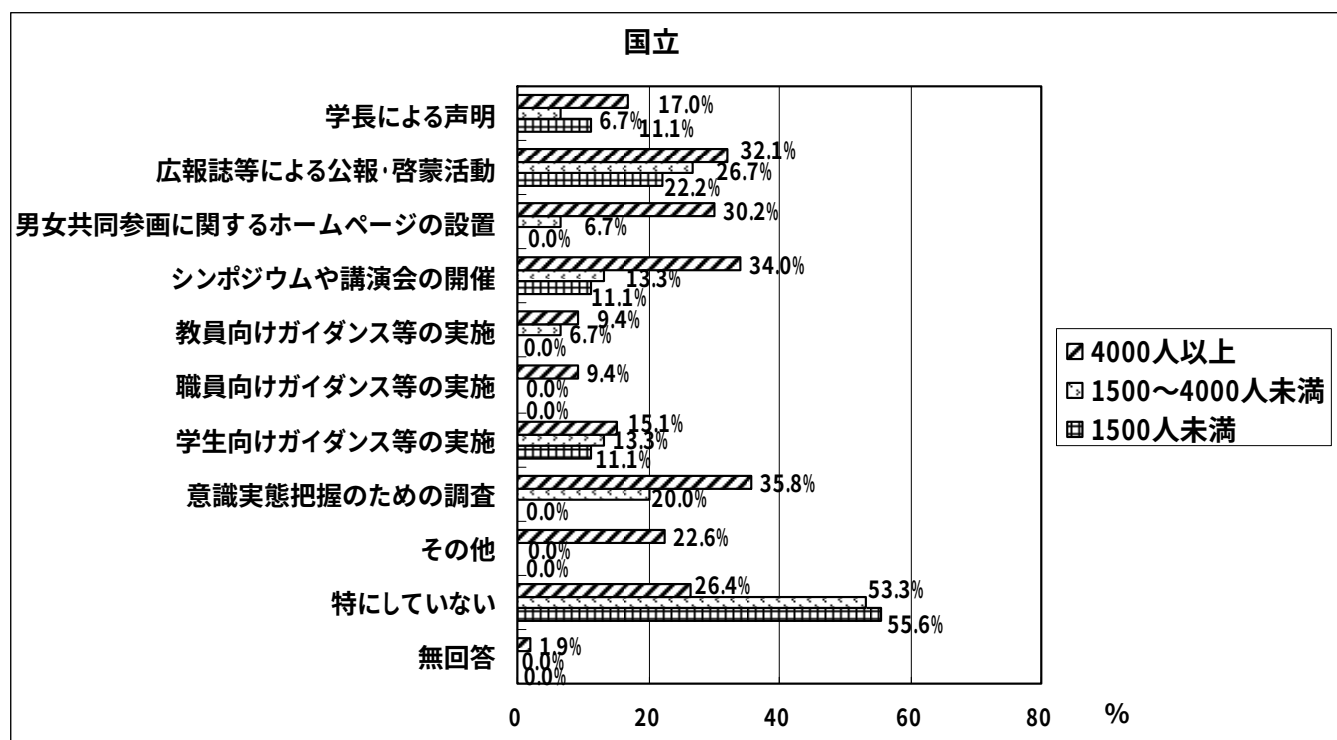


図 2-6-1 国公立大学別・学生数別男女共同参画を推進するための活動の実施状況 (複数回答)



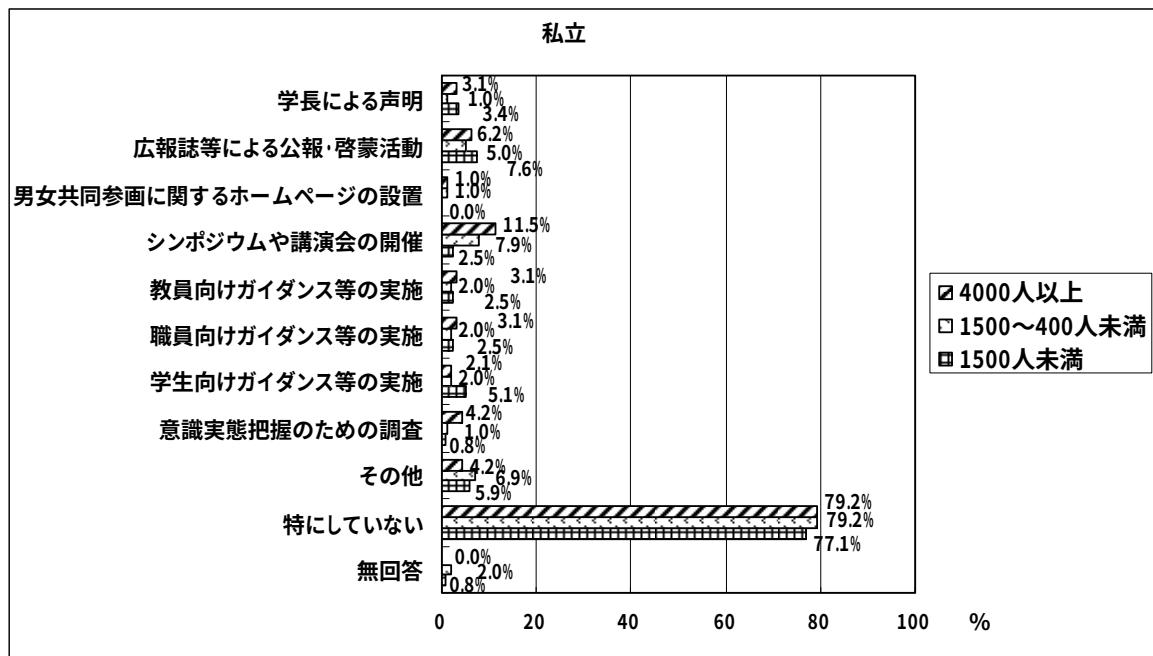
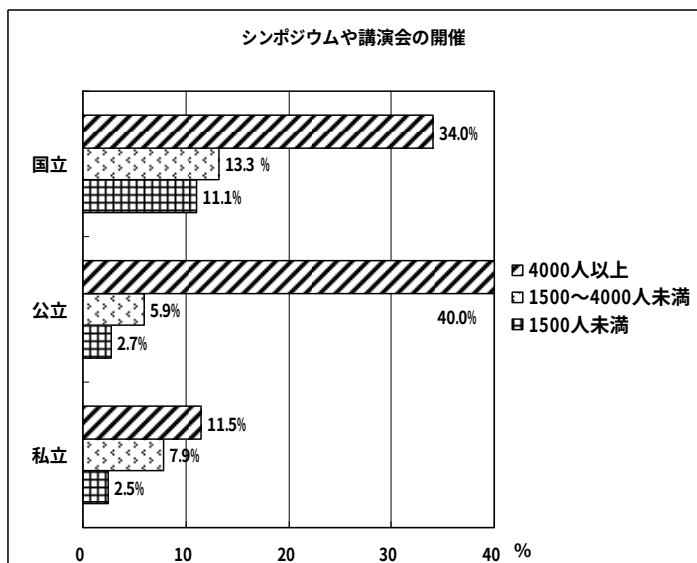
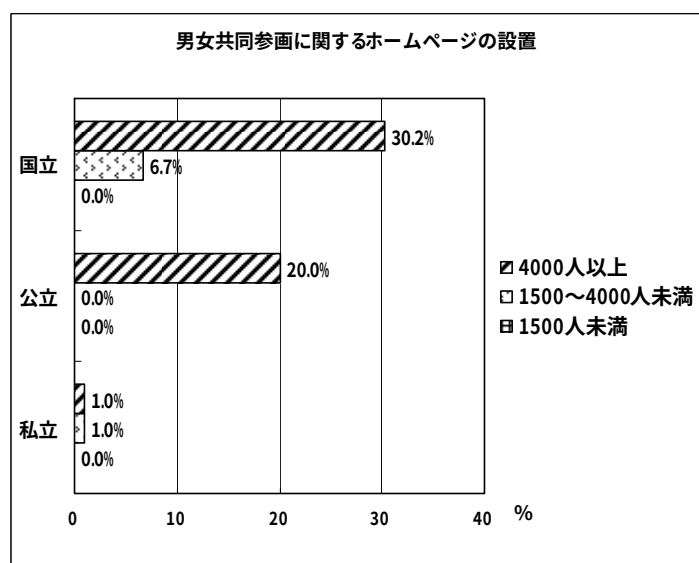
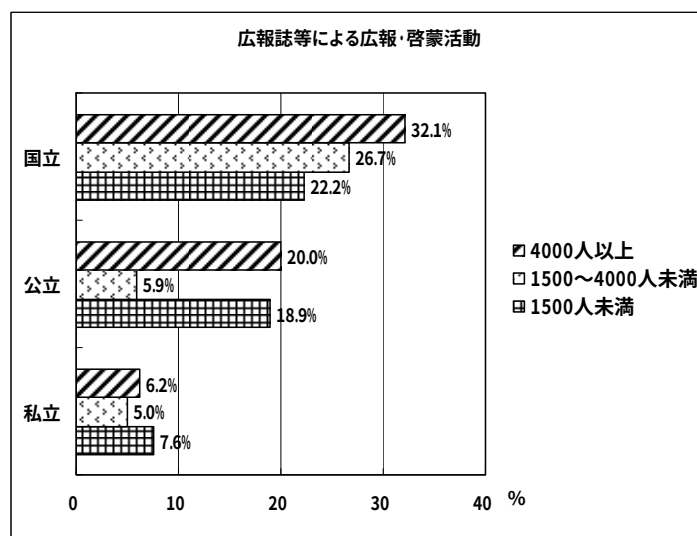
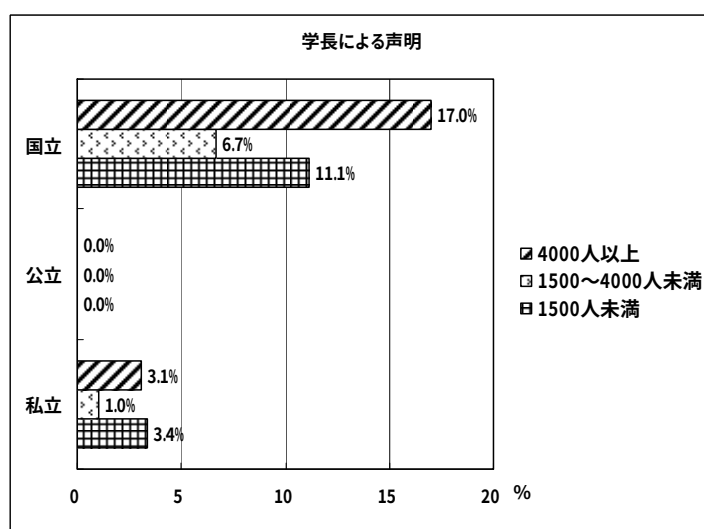
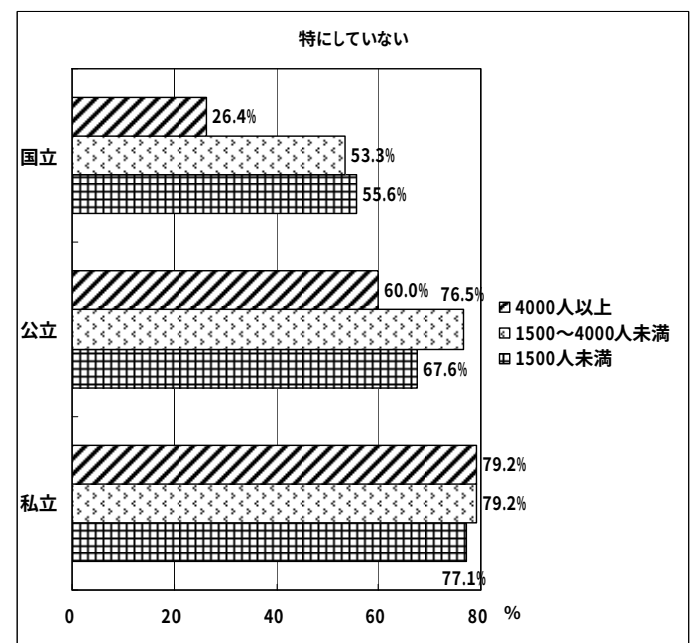
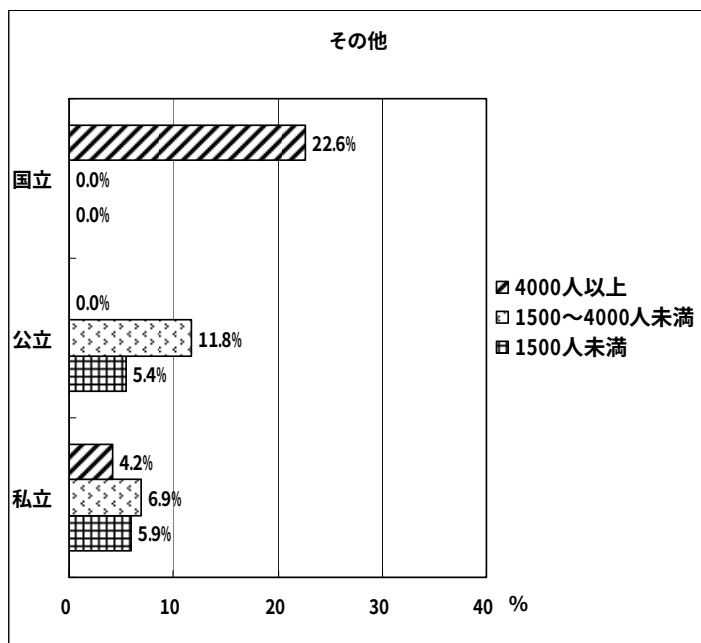
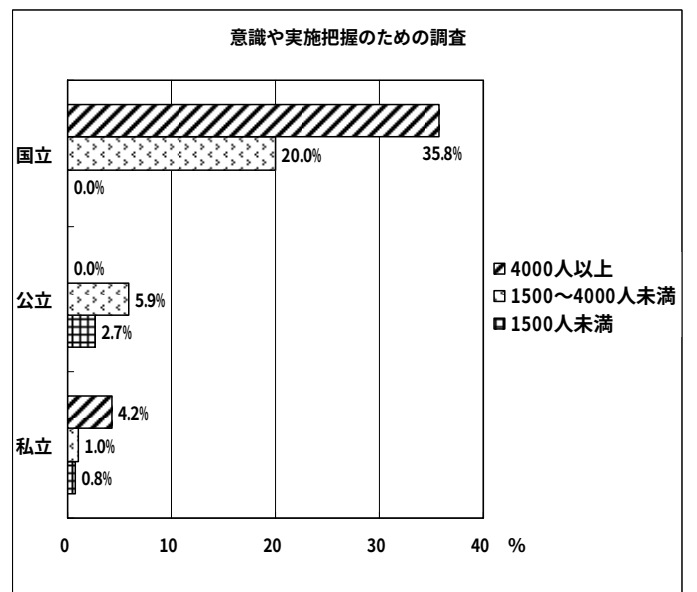
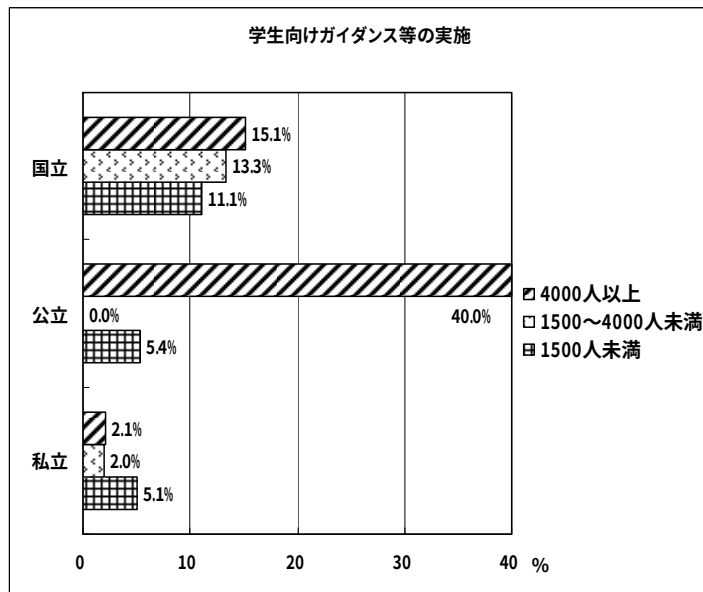
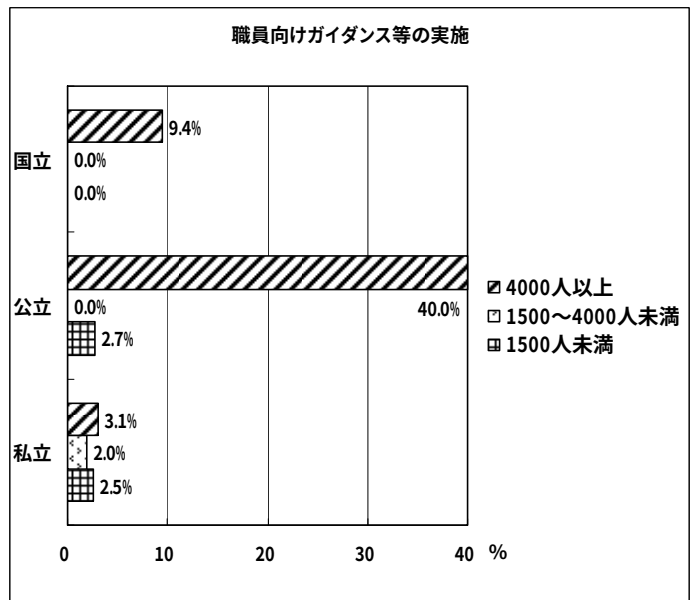
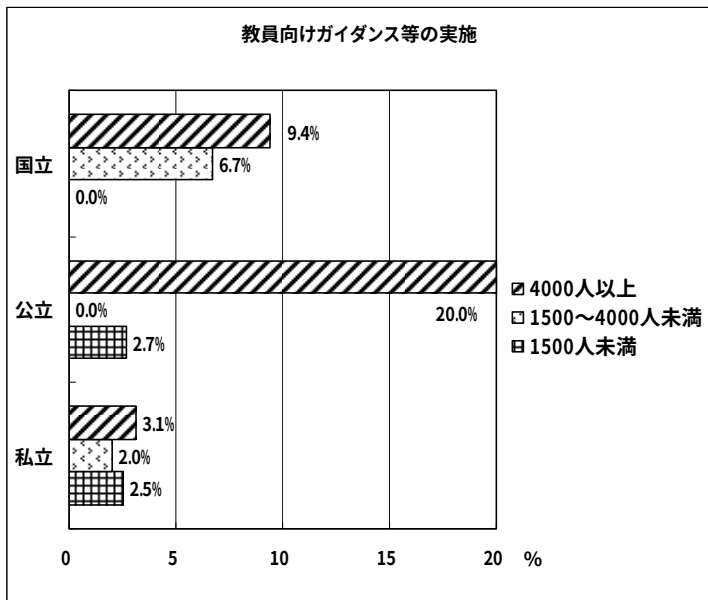


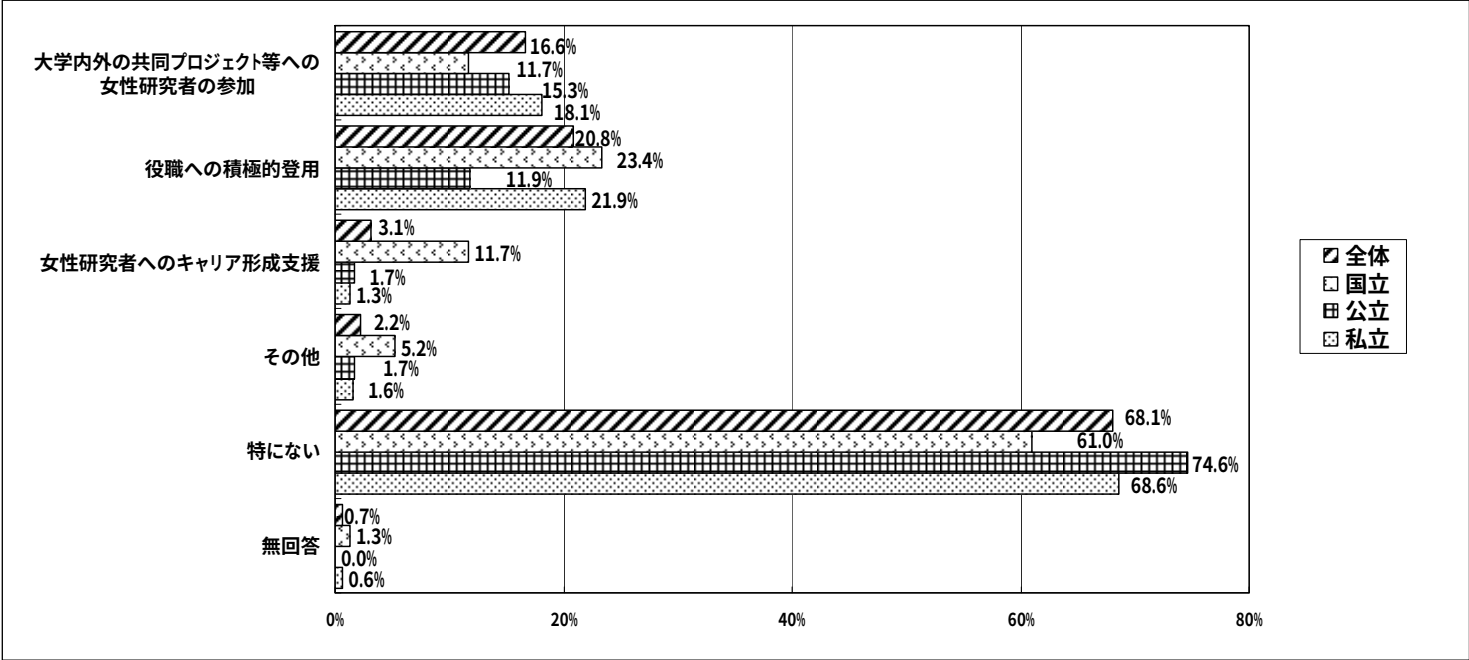
図 2-6-2 国公立大学別・学生数別男女共同参画を推進するための活動の実施状況 (複数回答)





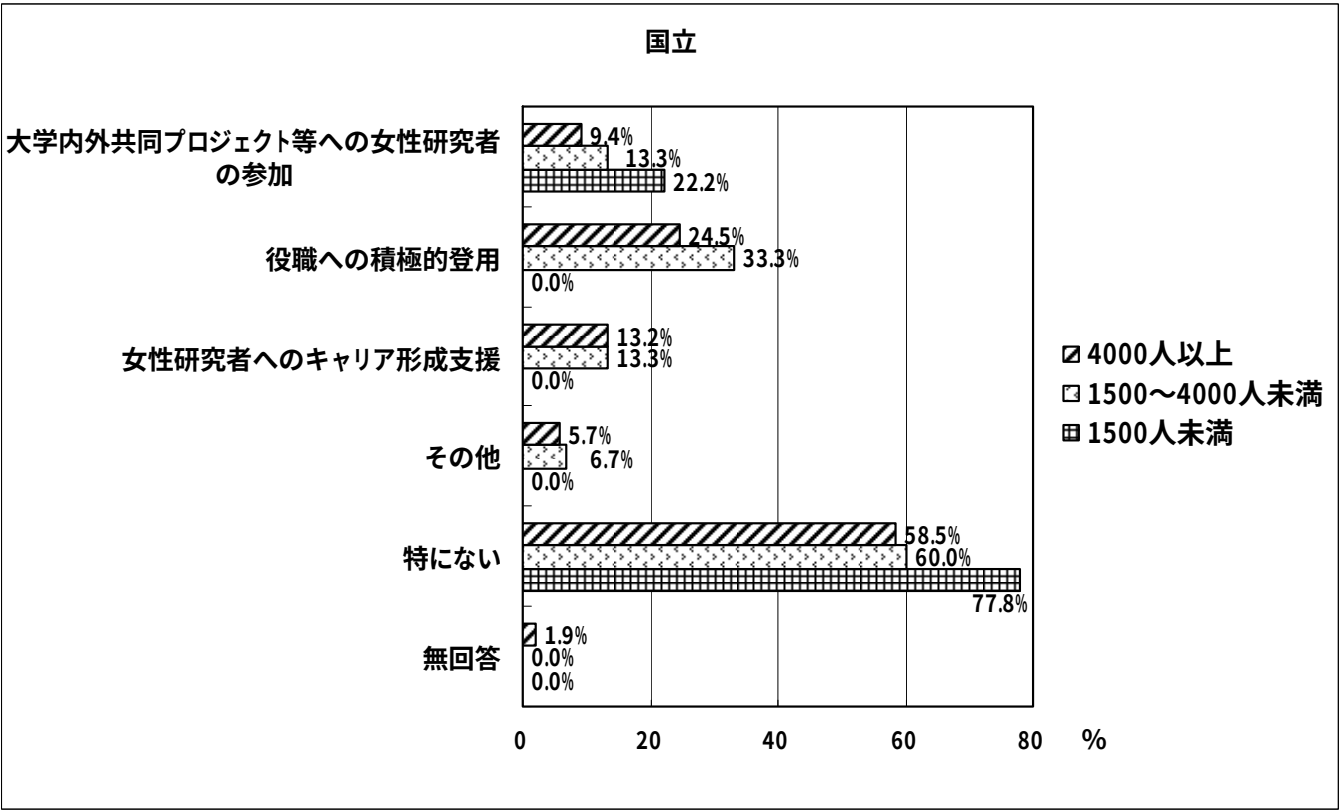
(3) 女性教員の人材育成を推進する方針について

図 2-7 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)



(4) 男女共同参画を推進する施設の設置について

図 2-8-1 国公立大学別・学生数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)



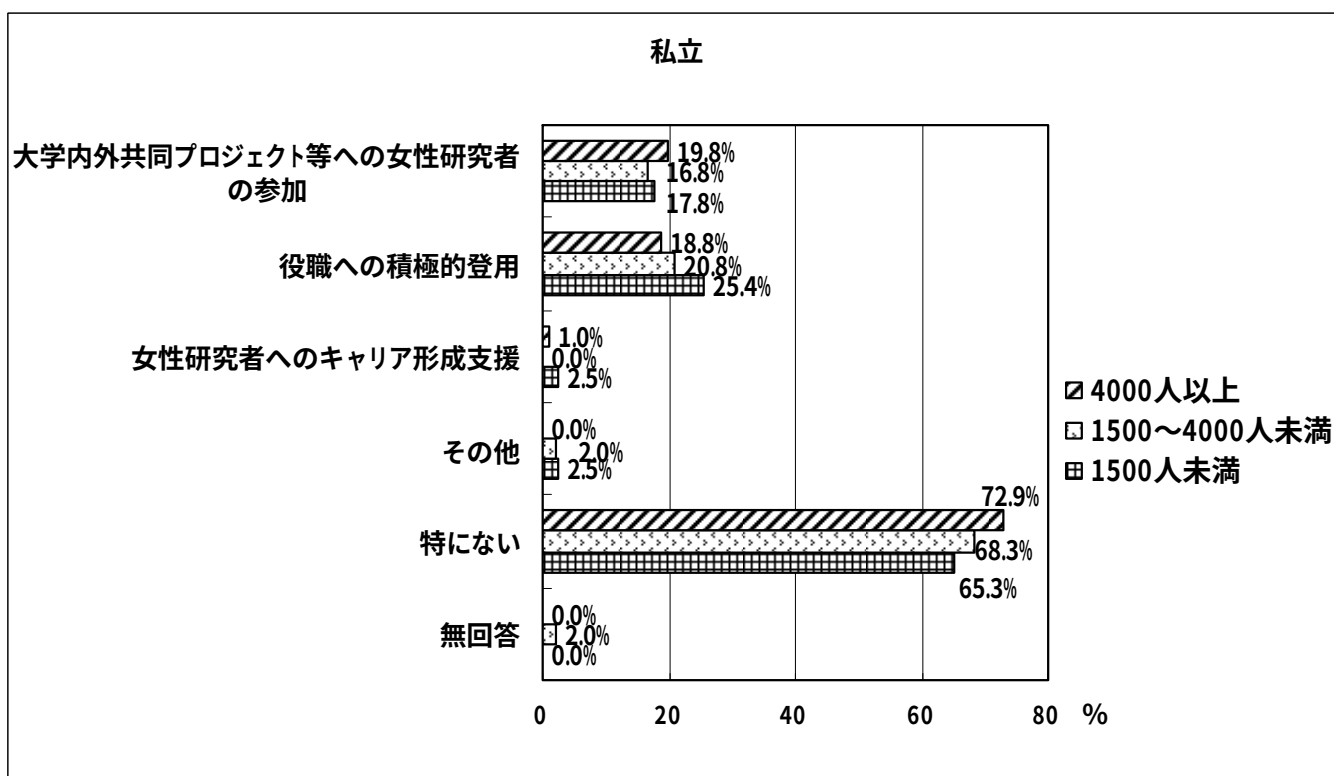
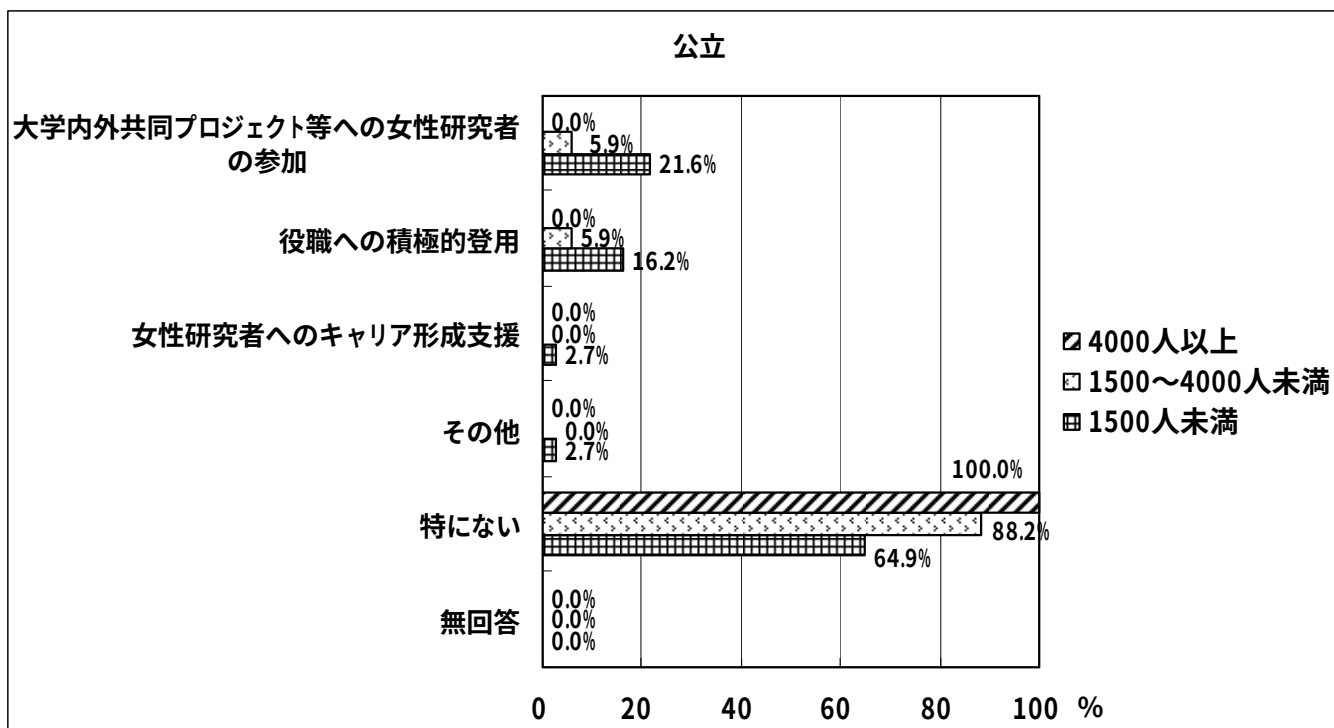


図 2-8-2 国公立大学別・学生数別男女共同参画を推進するための活動の実施状況 (複数回答)

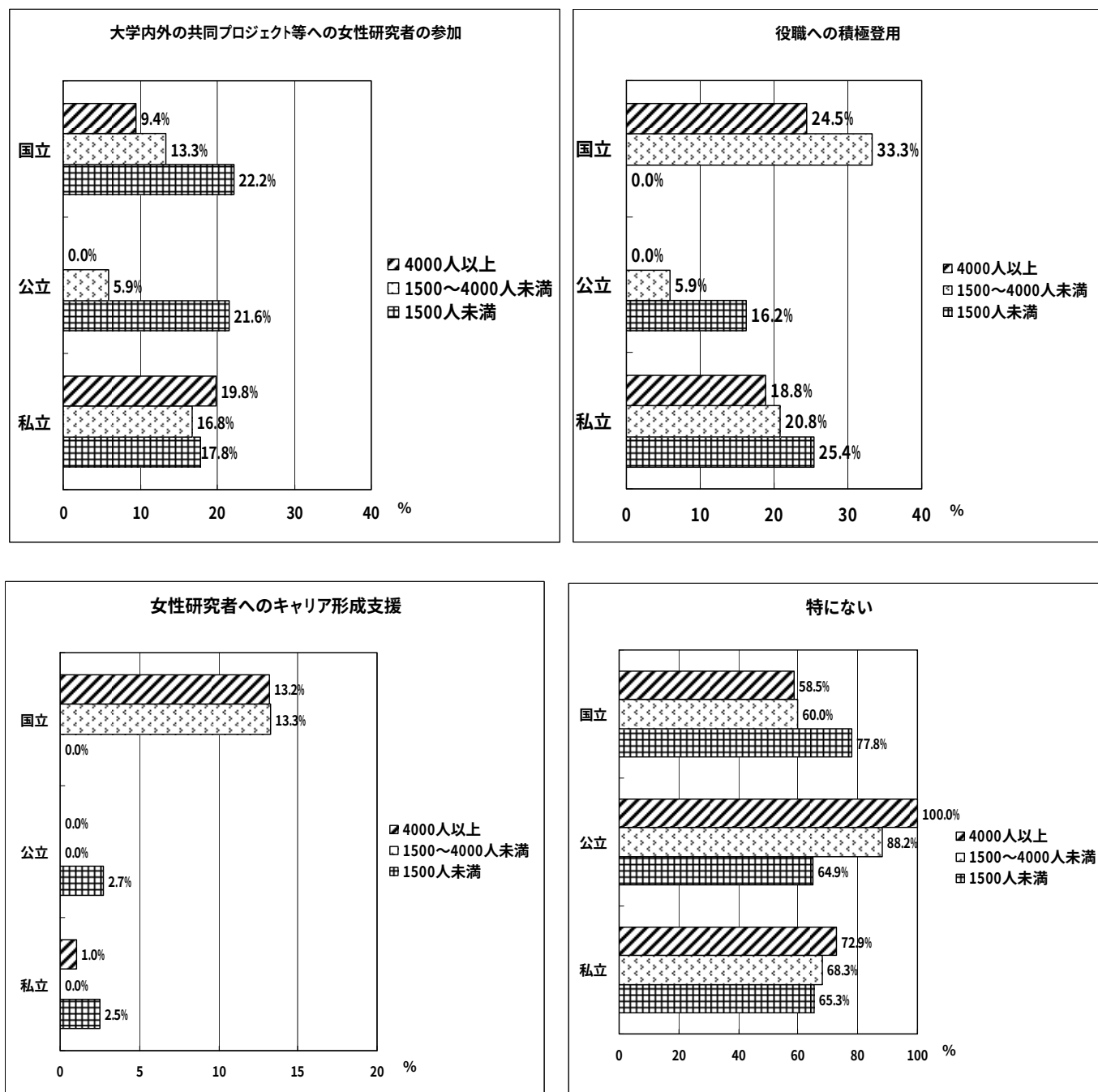


図 2-9 国公立大学別 男女共同参画を推進する施設の設置状況(複数回答)

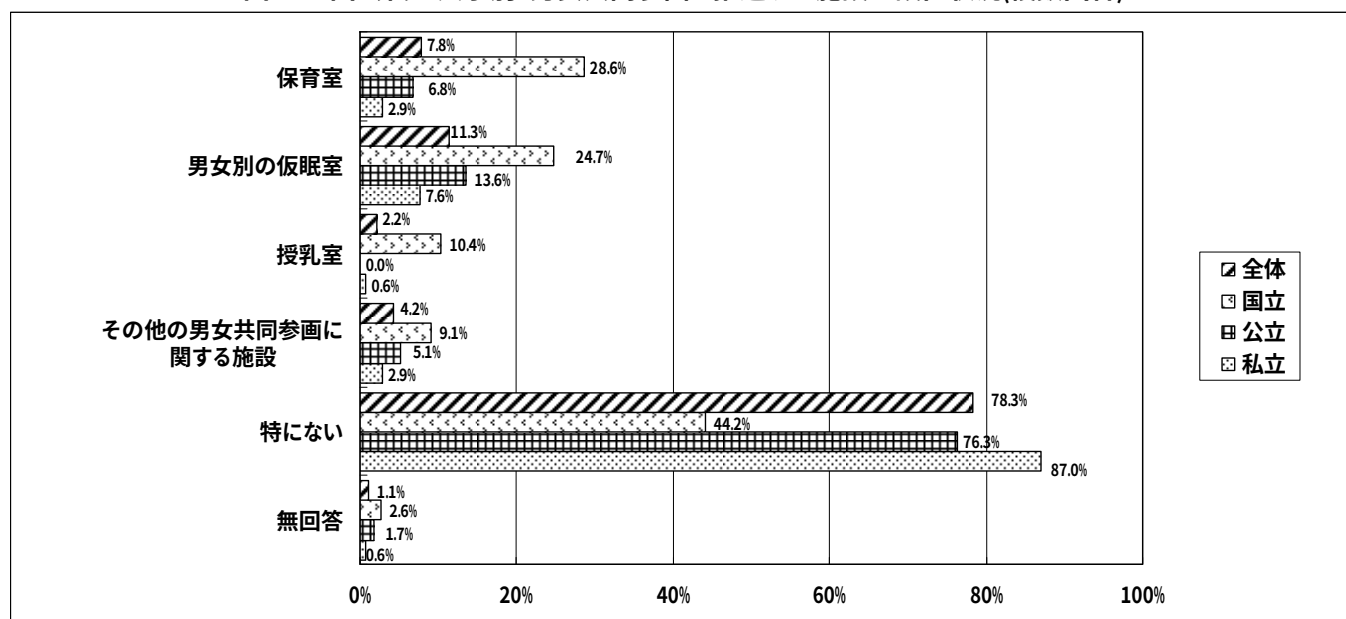
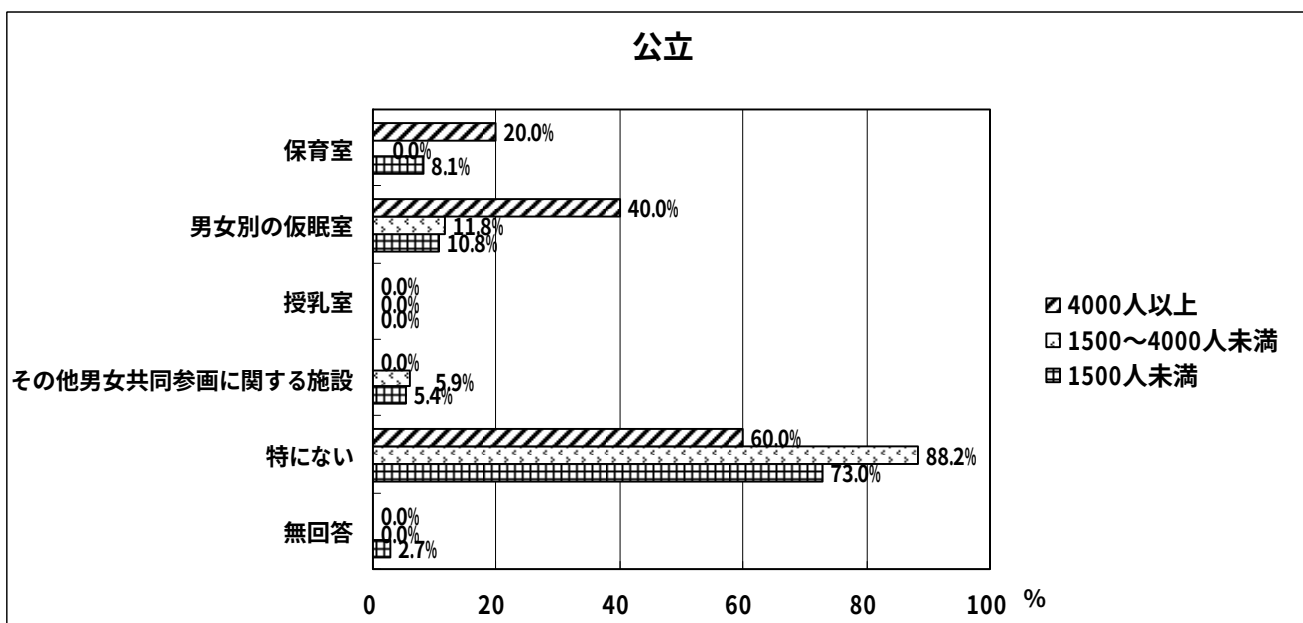
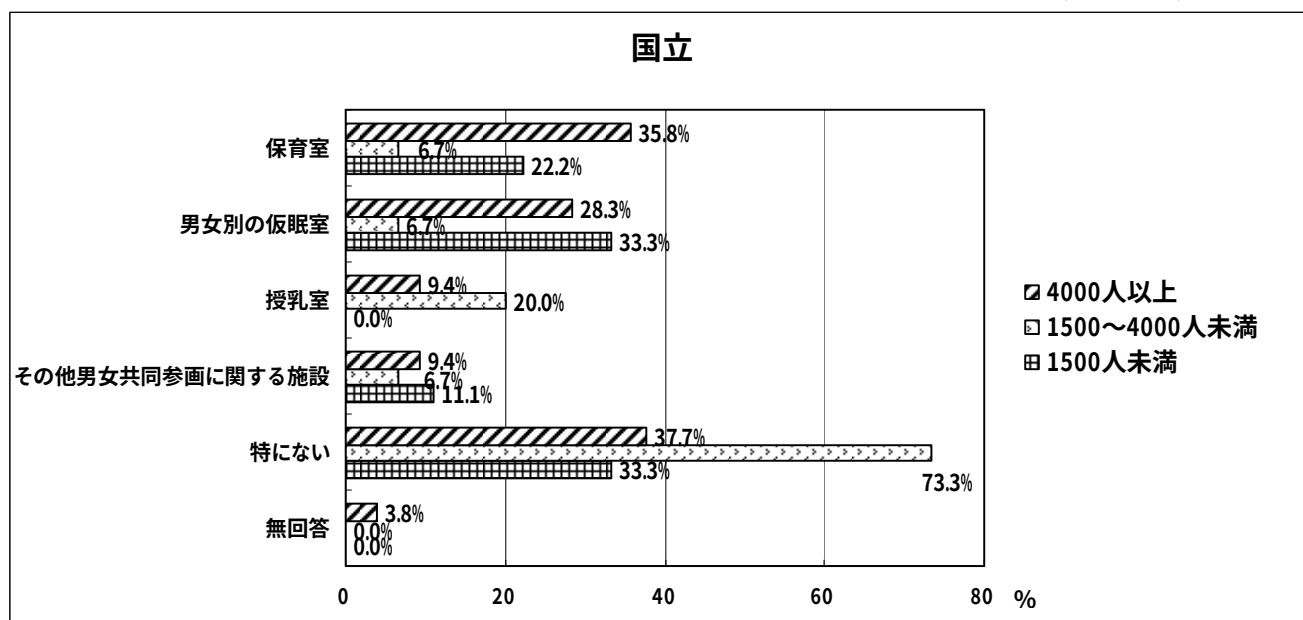


図 2-10-1 国公立大学別・学生数別 男女共同参画を推進する施設の設置状況(複数回答)



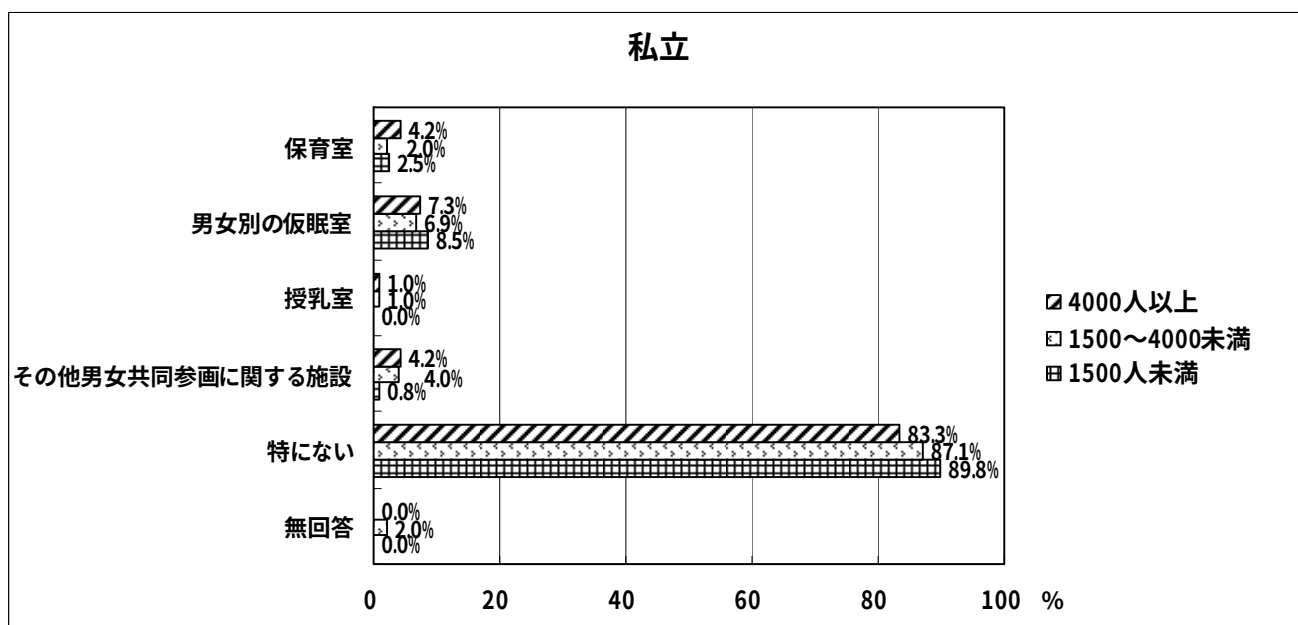


図 2-10-2 国公立大学別・学生数別 男女共同参画を推進する施設の設置状況(複数回答)

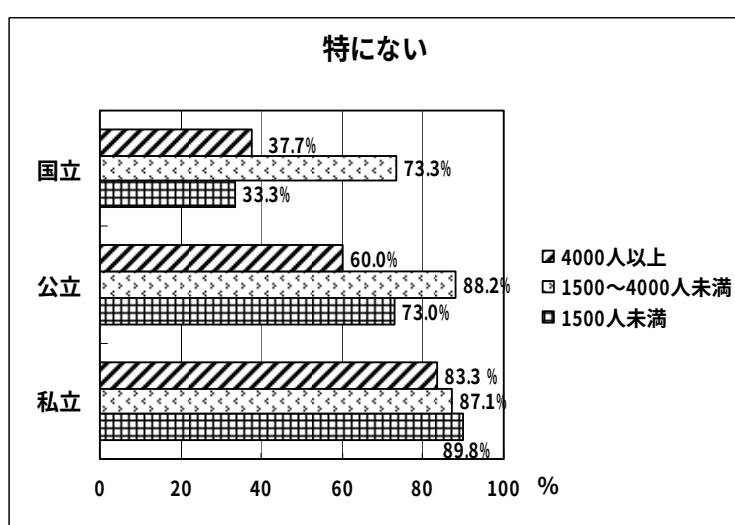
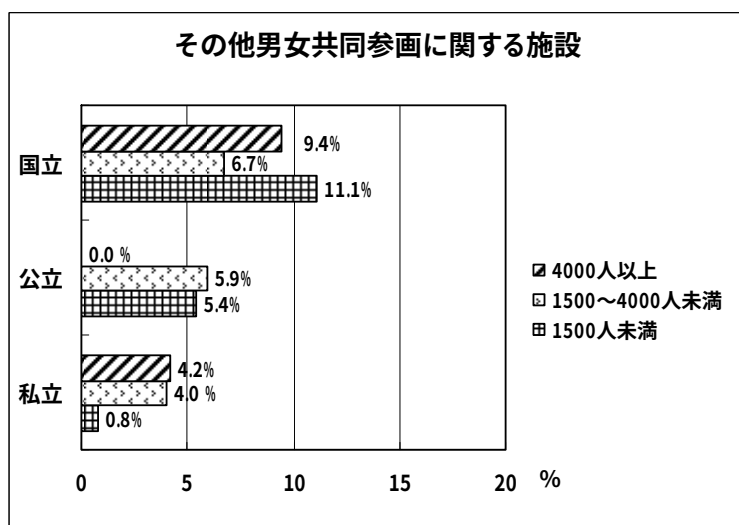
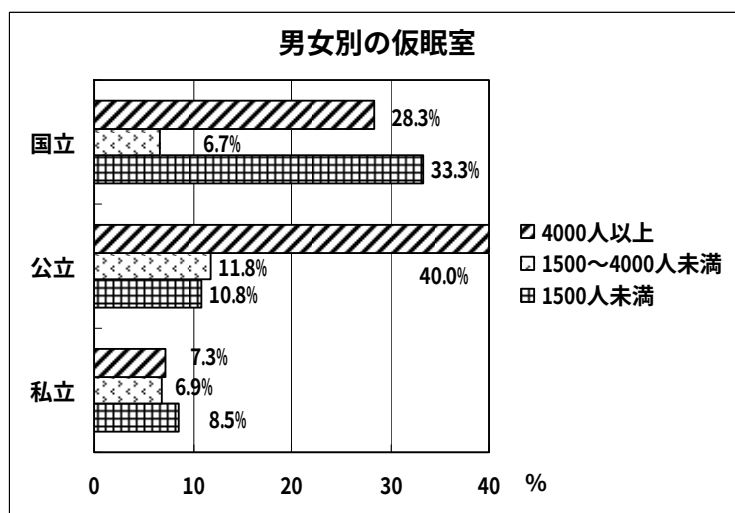
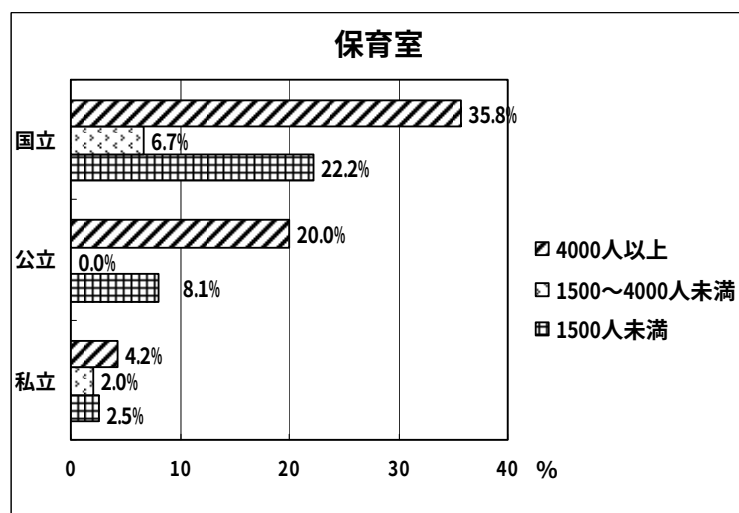
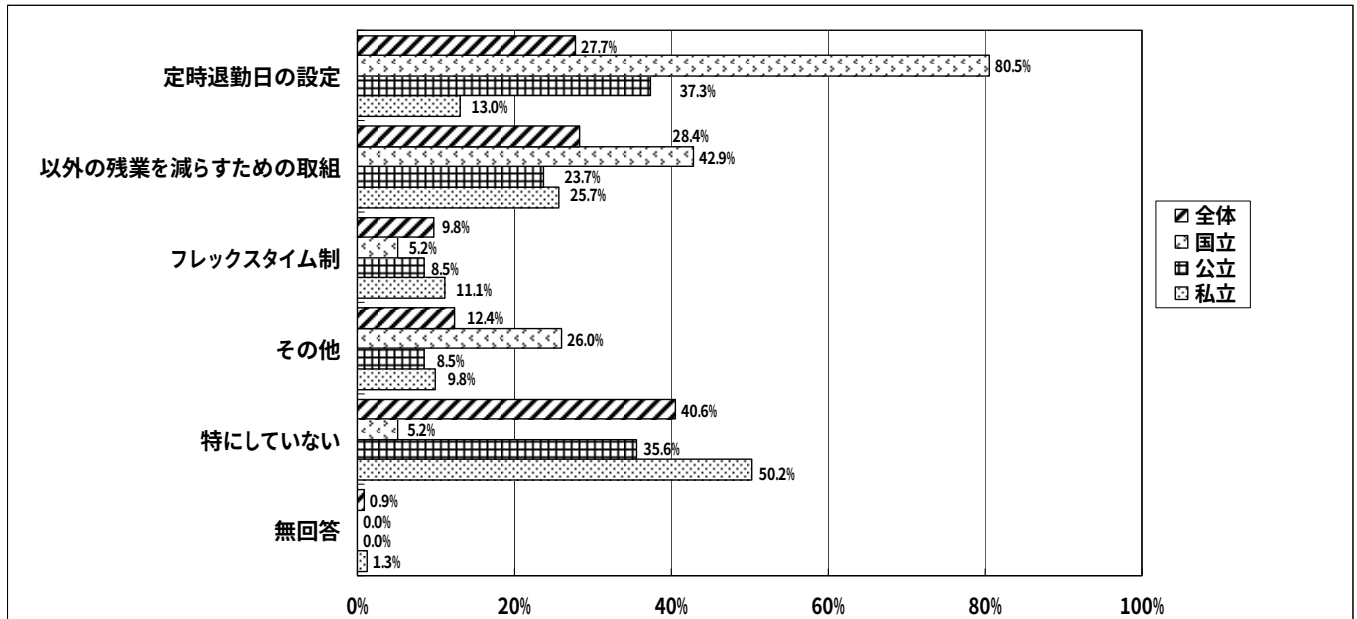
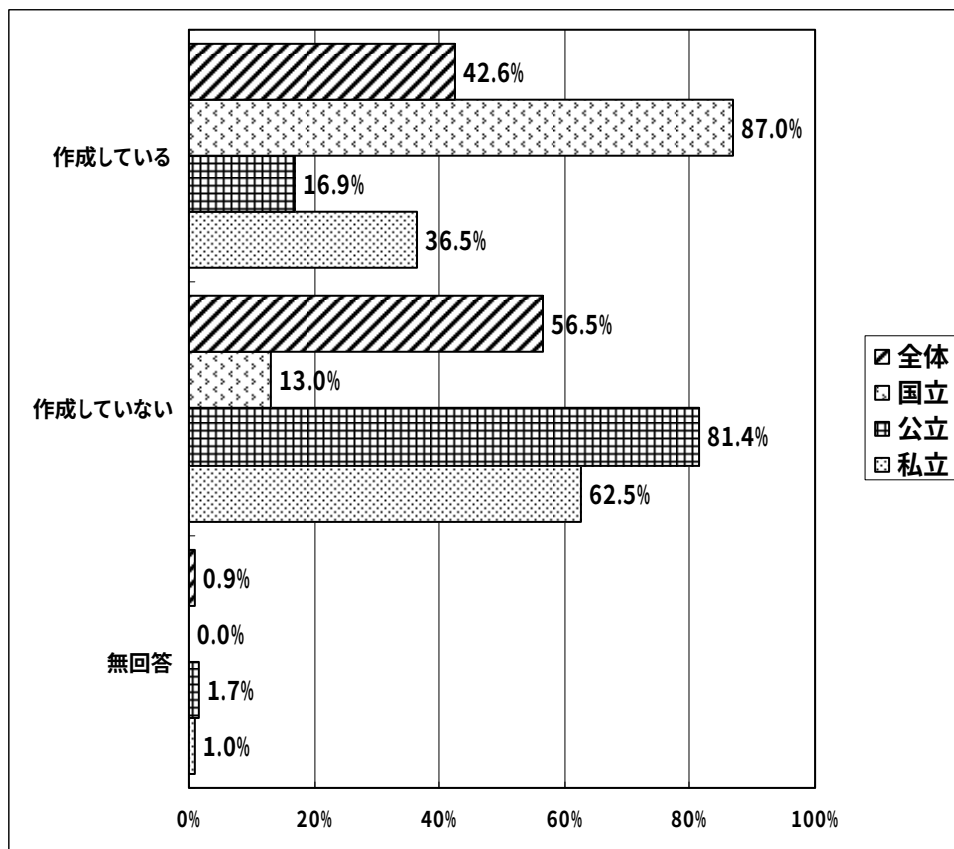


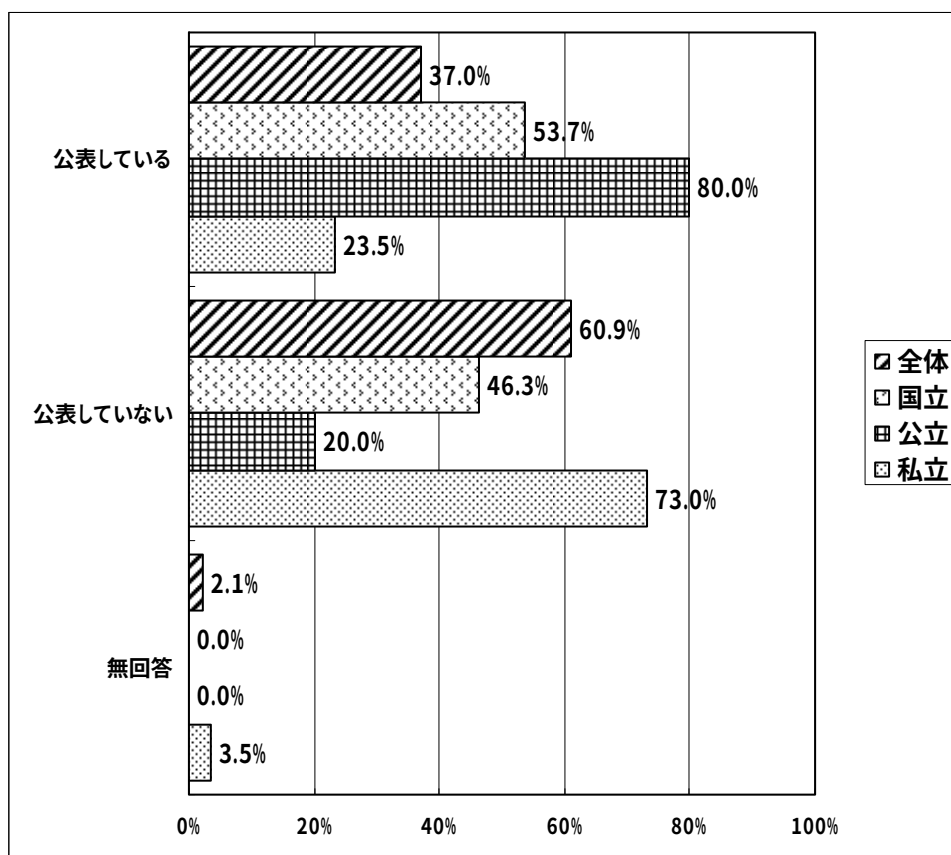
図 2-11 労働時間管理の施策の実施状況



(5) 「一般事業主行動計画」の作成、公表について

図 2-12 国公立大学別 一般事業主行動計画の作成有無、公表有無





(6) 専任教員の公募制、専任教員採用のポジティブ・アクションの実施状況について

図 2-13 国公立大学別 専任教員採用公募制実施状況

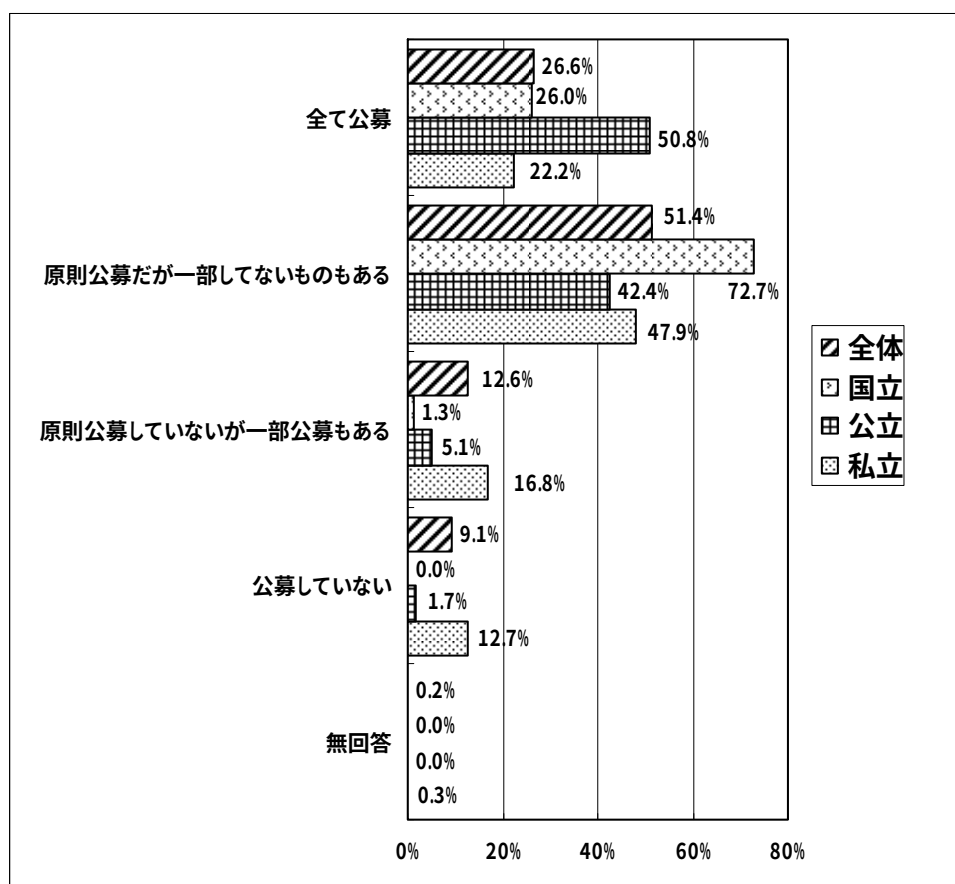


図 2-14 男女別専任教員の採用の3年ごとの推移

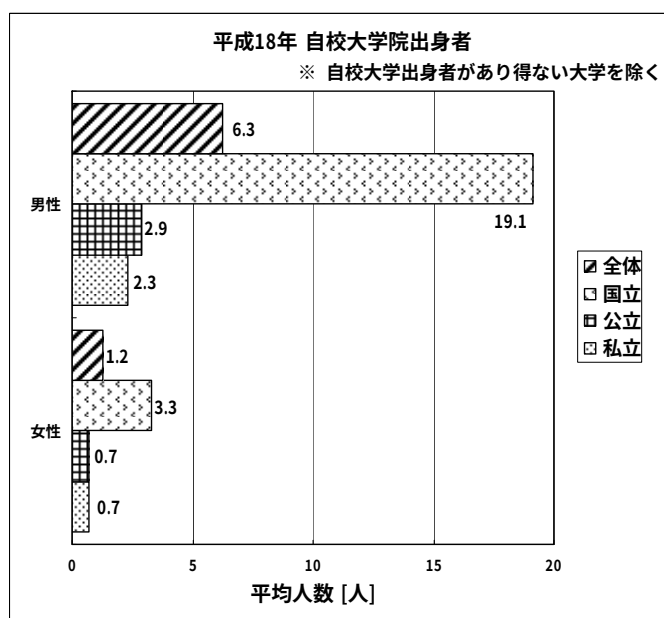
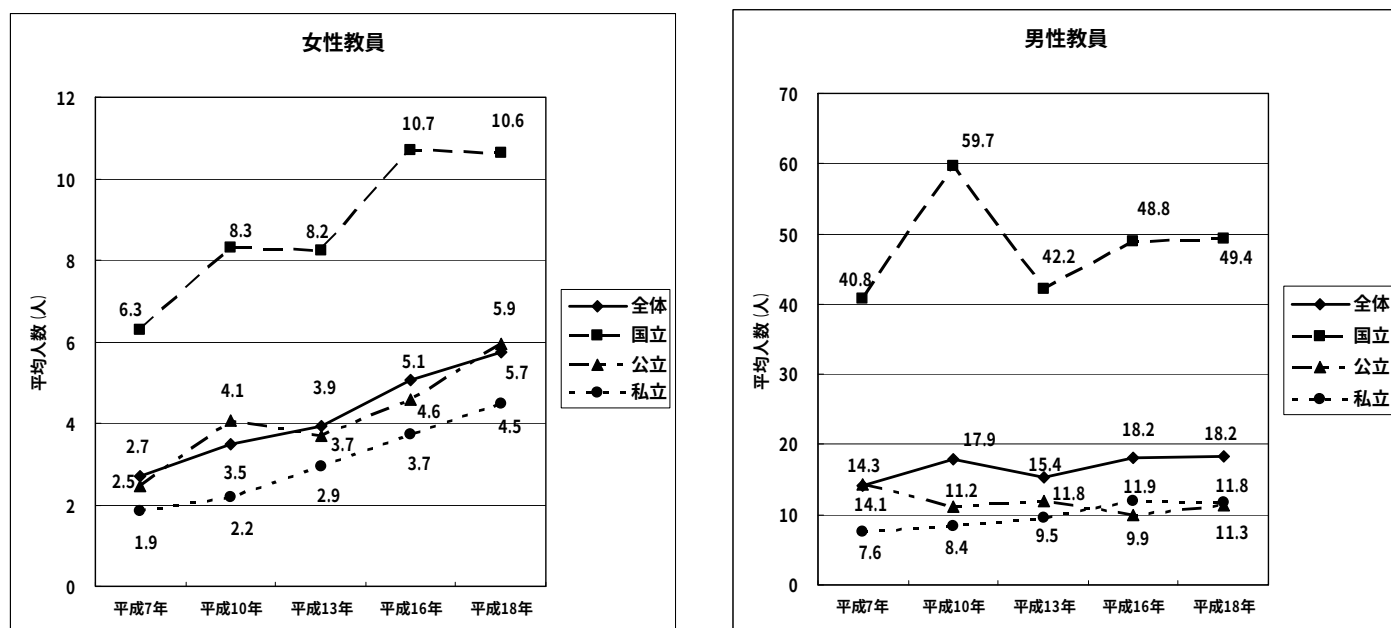


図 2-15 国公私立大学別 専任教員採用におけるポジティブ・アクション実施状況

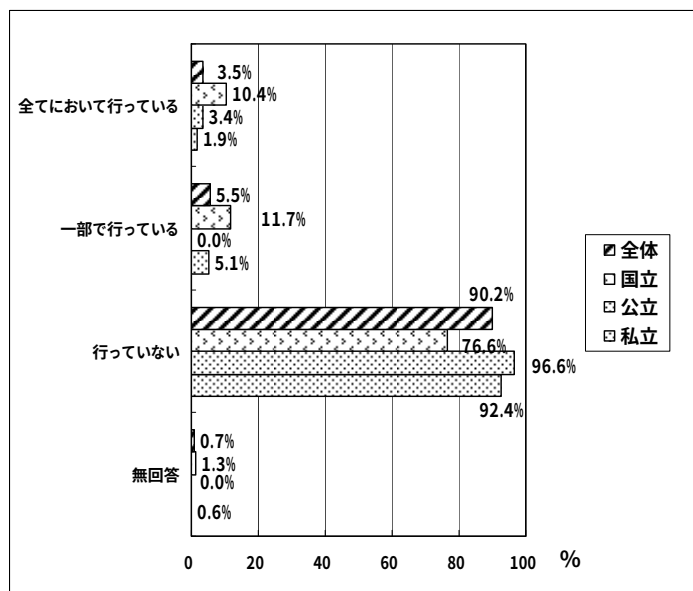


図 2-16 理学系・工学系・医学系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

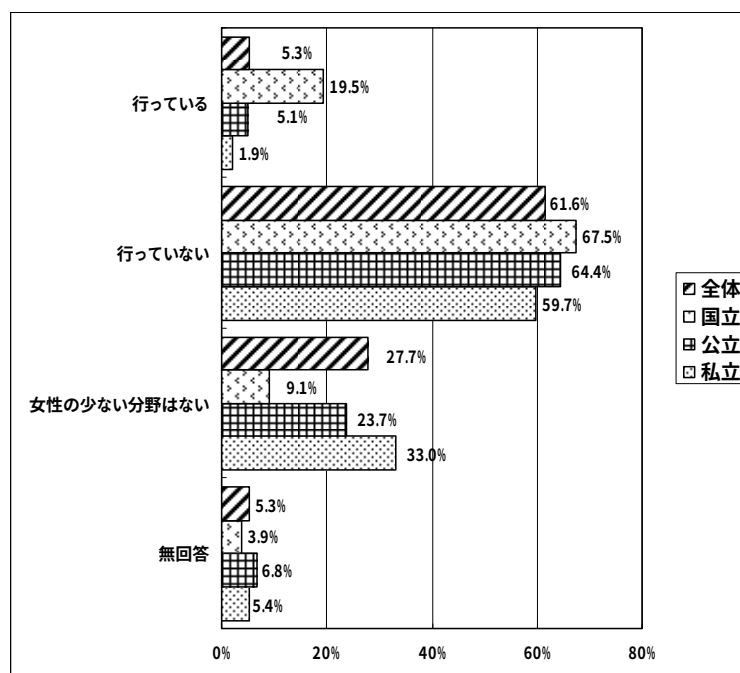


図 2-17 専任教員（任期付きを含む）の育児休業利用者数の最近 5 ヶ年の推移

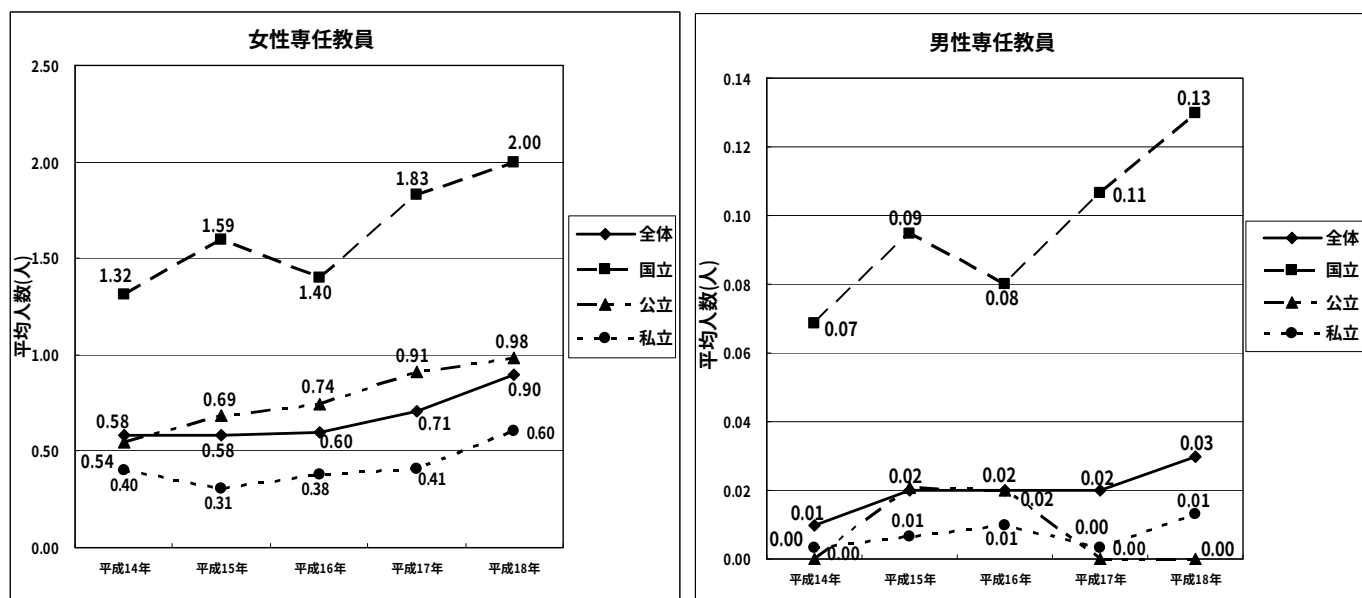


図 2-18 任期付き教員への育児休暇制度の適用状況

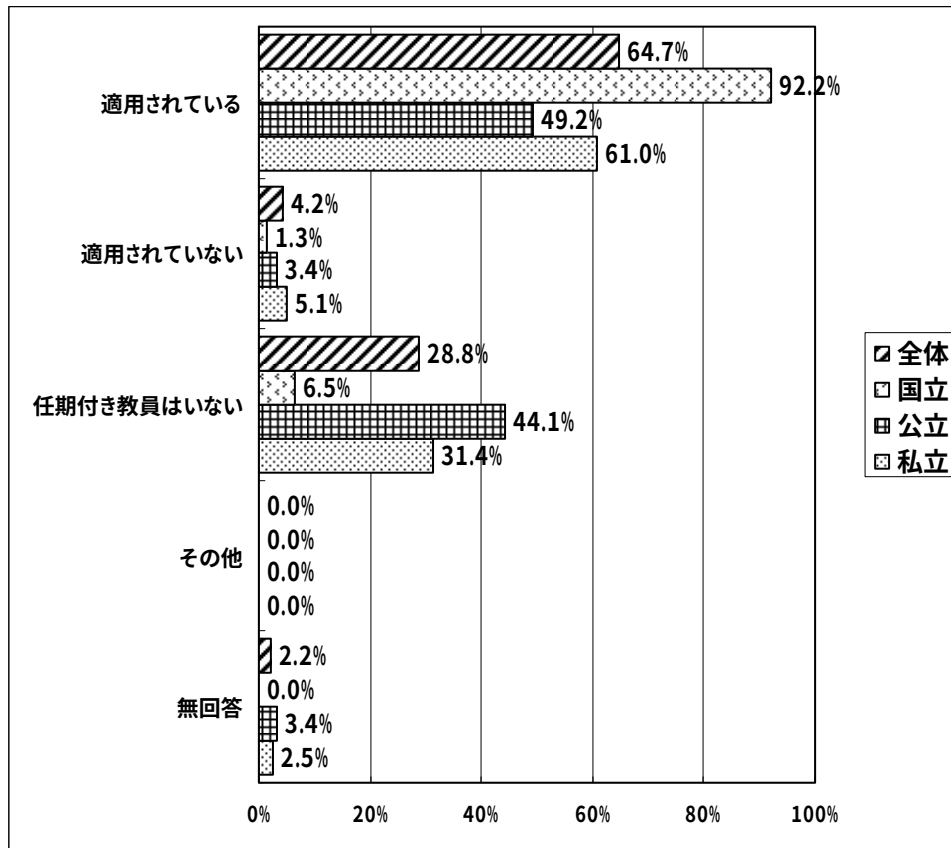


表 1 育児休業取得者数の推移（任期付き教員を含む）

	平成14年		平成15年		平成16年		平成17年		平成18年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
国立	5	96	7	118	6	105	8	137	10	154
公立	0	25	1	33	1	37	0	52	0	58
私立	1	118	2	92	3	116	1	124	4	185
全体	6	239	10	243	10	258	9	313	14	397

図 2-19-1 育児休業を取得可能な子供の年齢の上限

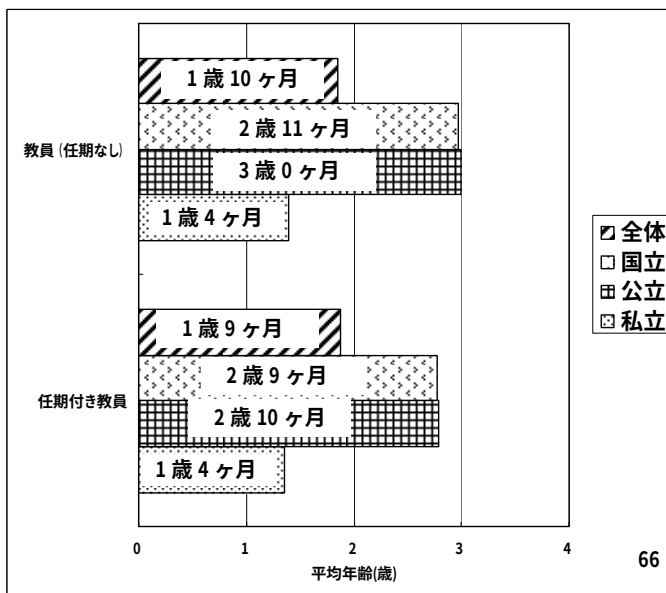
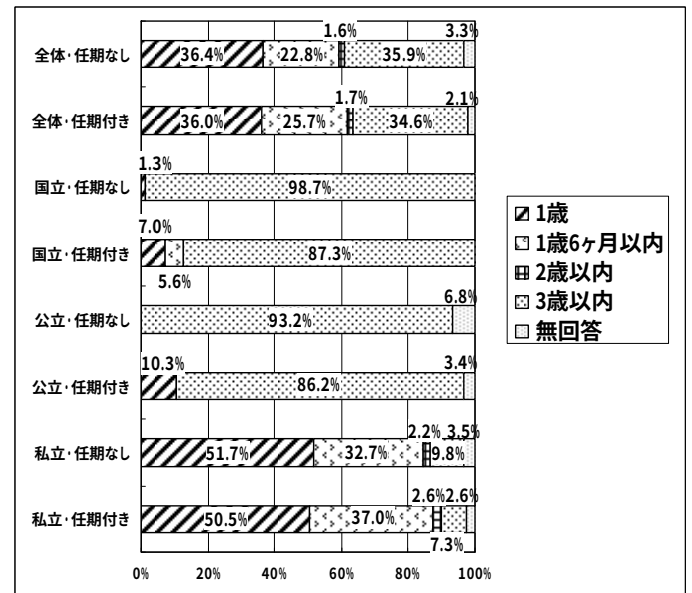


図 2-19-2 期間区切別育児休業を取得可能な子供の年齢の上限



※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

図 2-20 育児休業取得可能回数 (同じ子供について)

※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

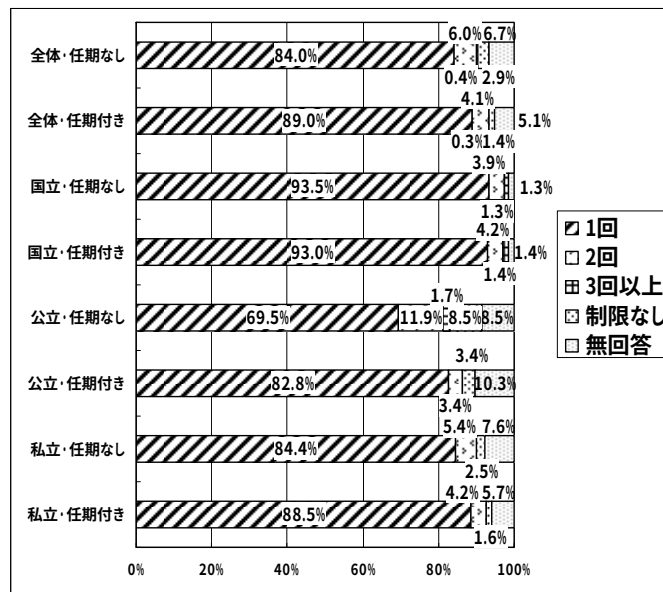


図 2-21 配偶者が無職である場合の育児休業取得の可否

※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

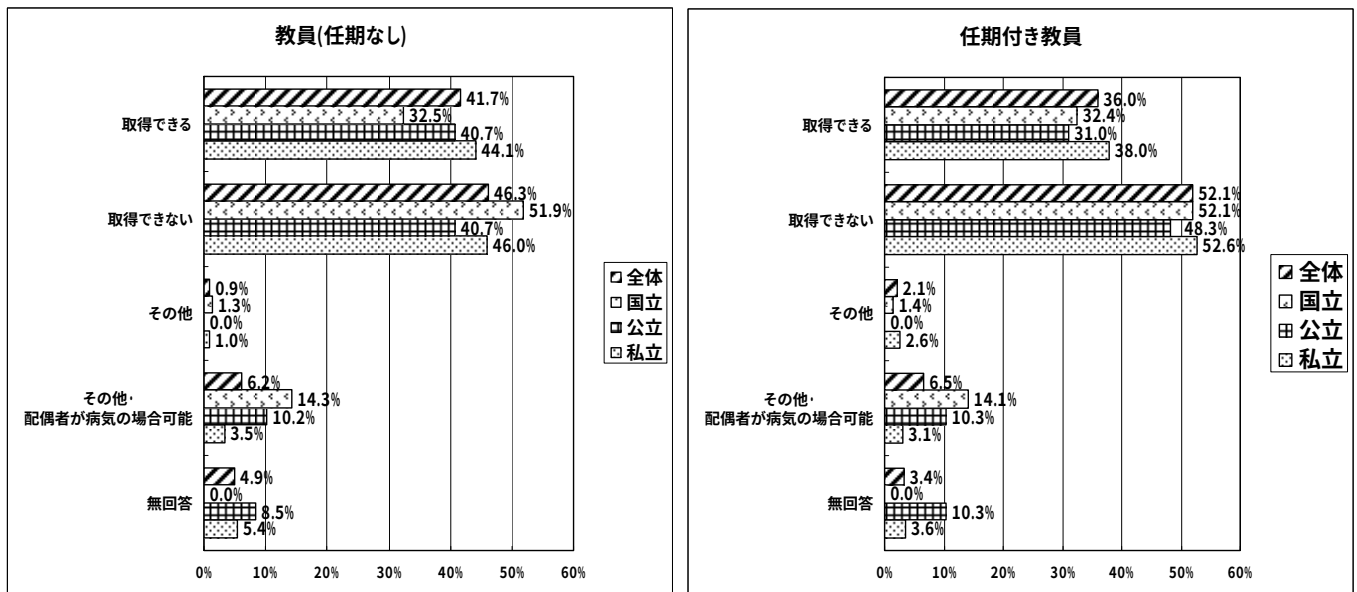
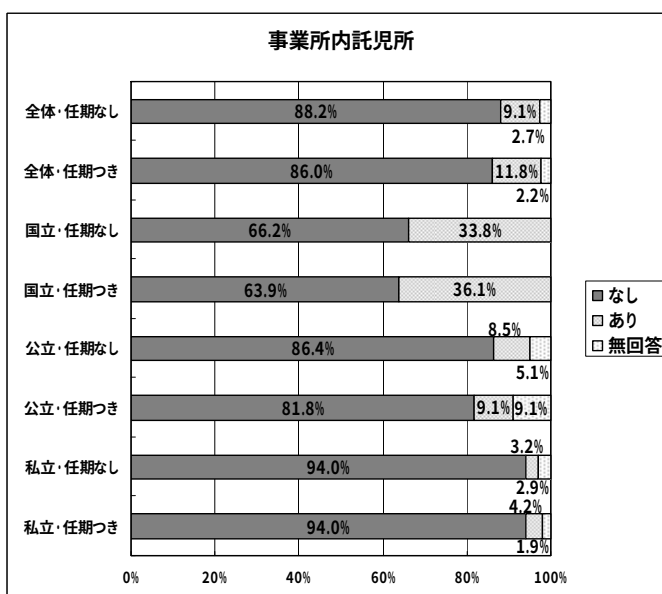
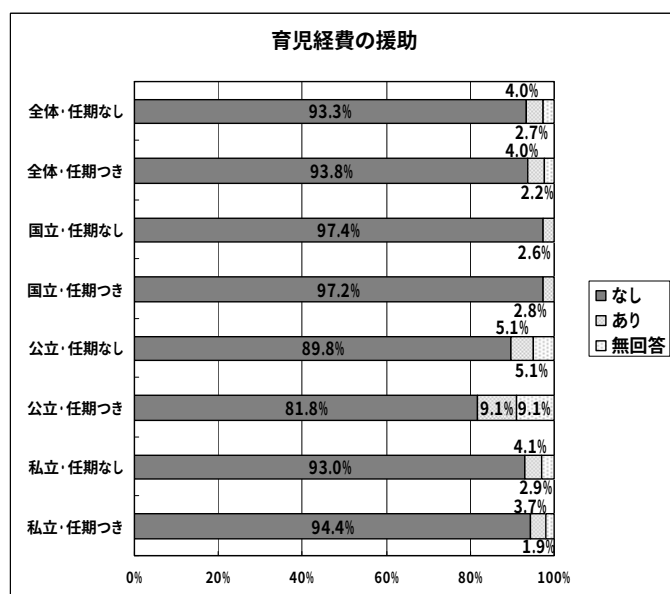
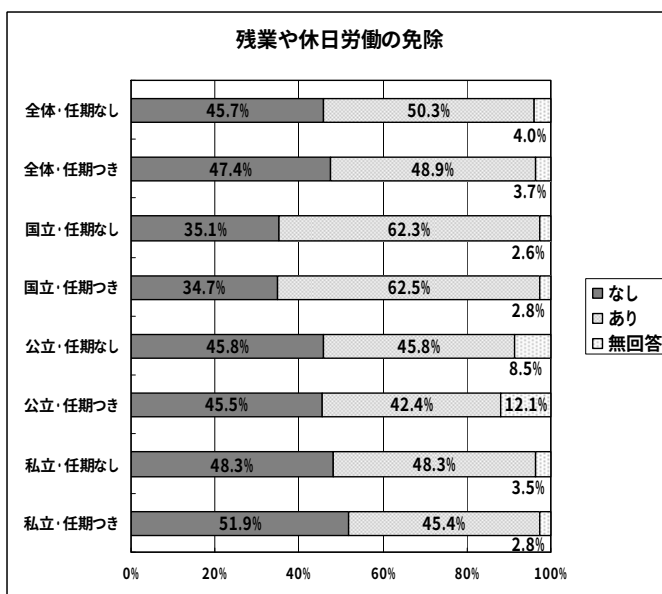
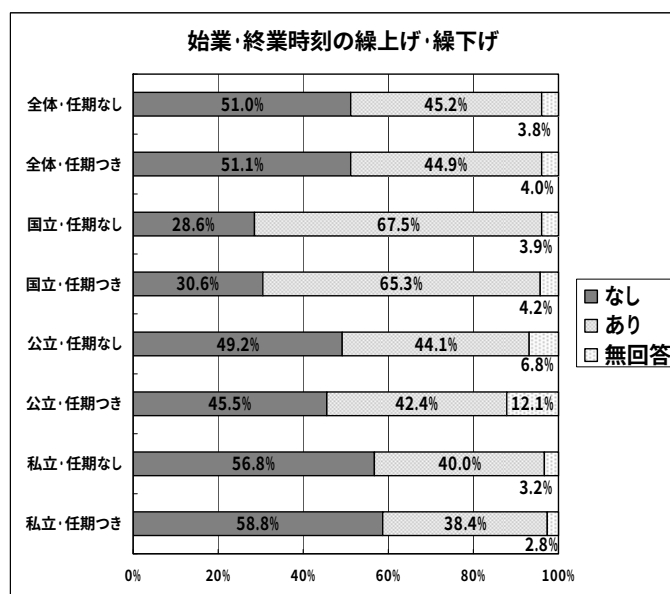
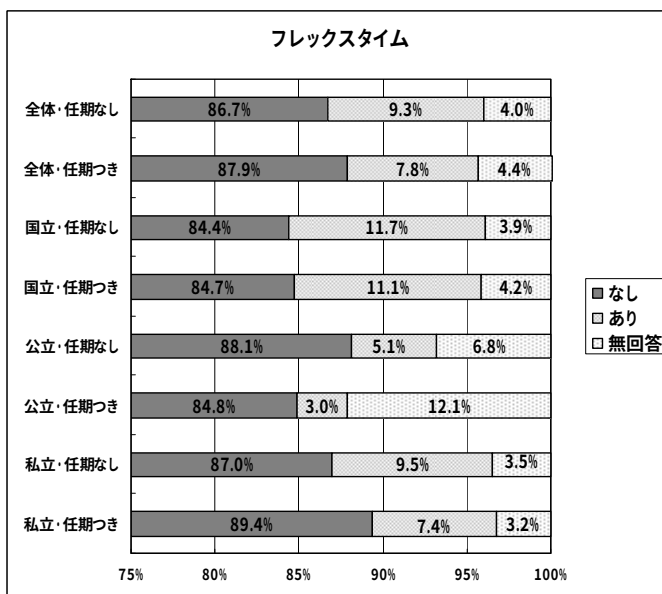
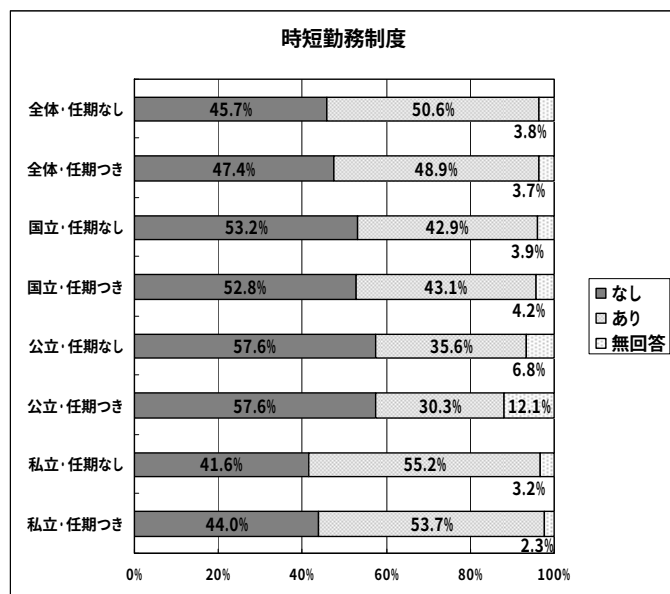


図 2-22 育児休業制度以外の仕事と育児の両立支援制度の有無

※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ



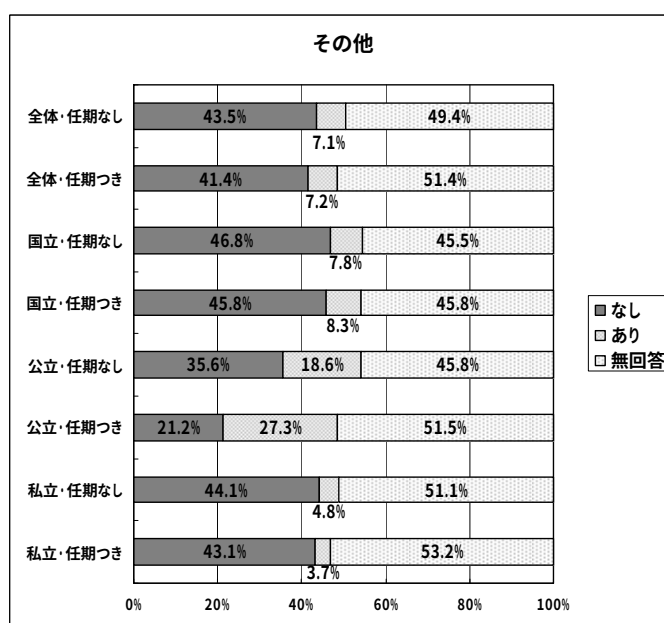
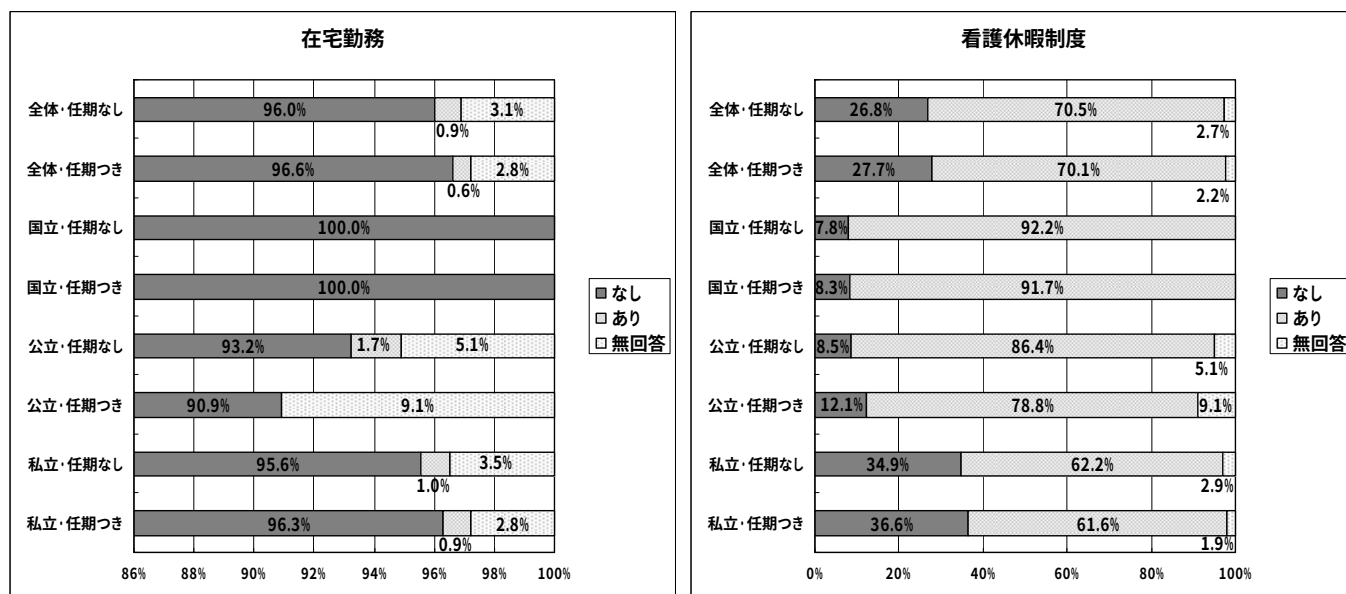


表 2 平成 18 年度の各制度の利用者数 (任期付き教員を含む)

		国立	公立	私立	全体
育児経費の補助	男性	0	0	28	28
	女性	6	0	7	13
事業所内託児所	男性	84	25	2	111
	女性	72	61	29	162
在宅勤務	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
看護休暇制度	男性	63	20	9	92
	女性	78	31	40	149
その他	男性	1	3	1	5
	女性	2	9	2	13

表 3 介護休業の利用者数の推移

	平成14年		平成15年		平成16年		平成17年		平成18年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
国立	2	2	6	2	3	3	3	4	2	5
公立	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4
私立	3	7	2	2	1	10	7	12	6	7
全体	5	9	8	4	4	14	10	17	9	16

図 2-23 任期付き教員への介護休暇制度の適用の有無

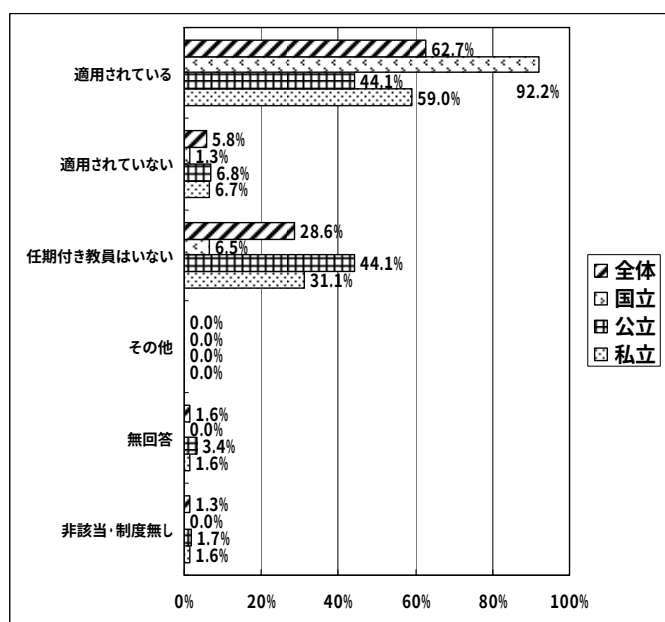


図 2-24-1 専任教員向け介護休暇制度の介護休業期間の最長限度

※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

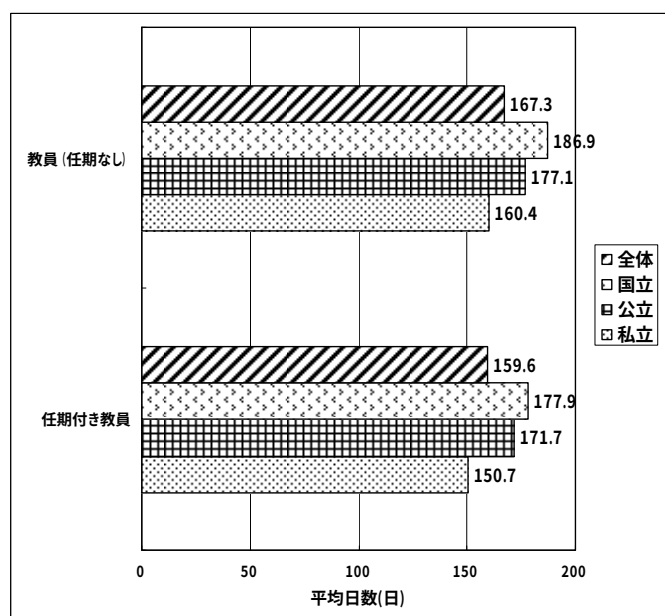


図 2-24-2 期間区切別介護休業期間の最長限度

※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

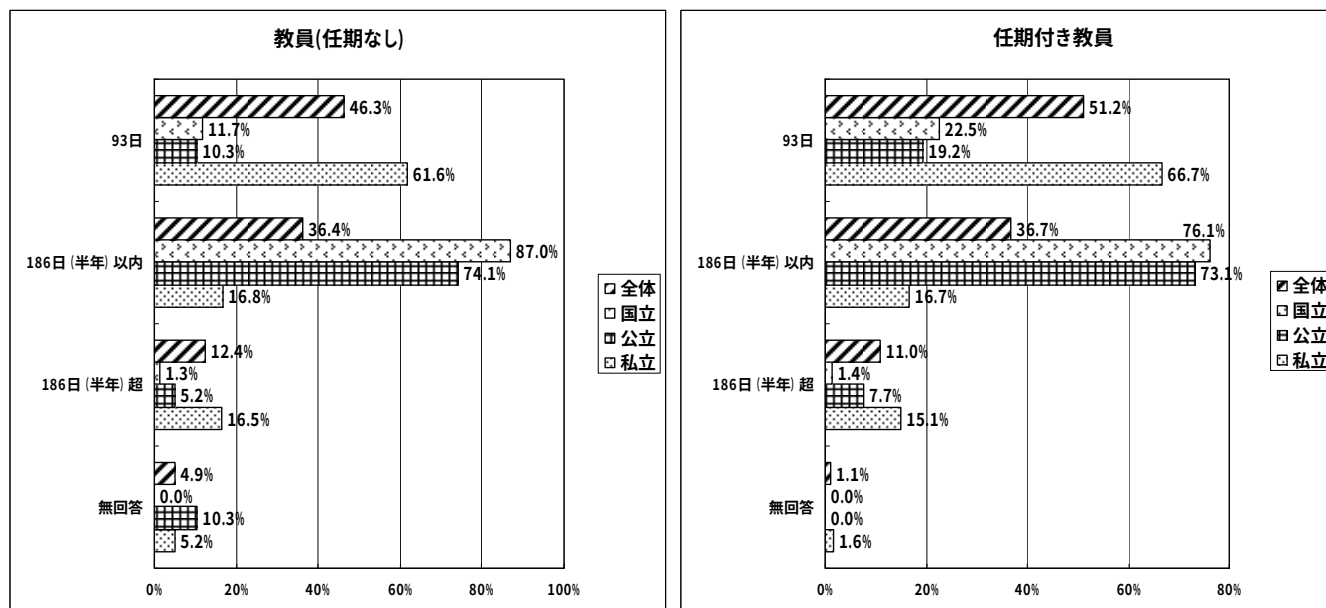


図 2-25-1 専任教員向け介護休暇制度の介護休業の取得回数制限

※ 「制度なし」の大学を集計から除外、任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

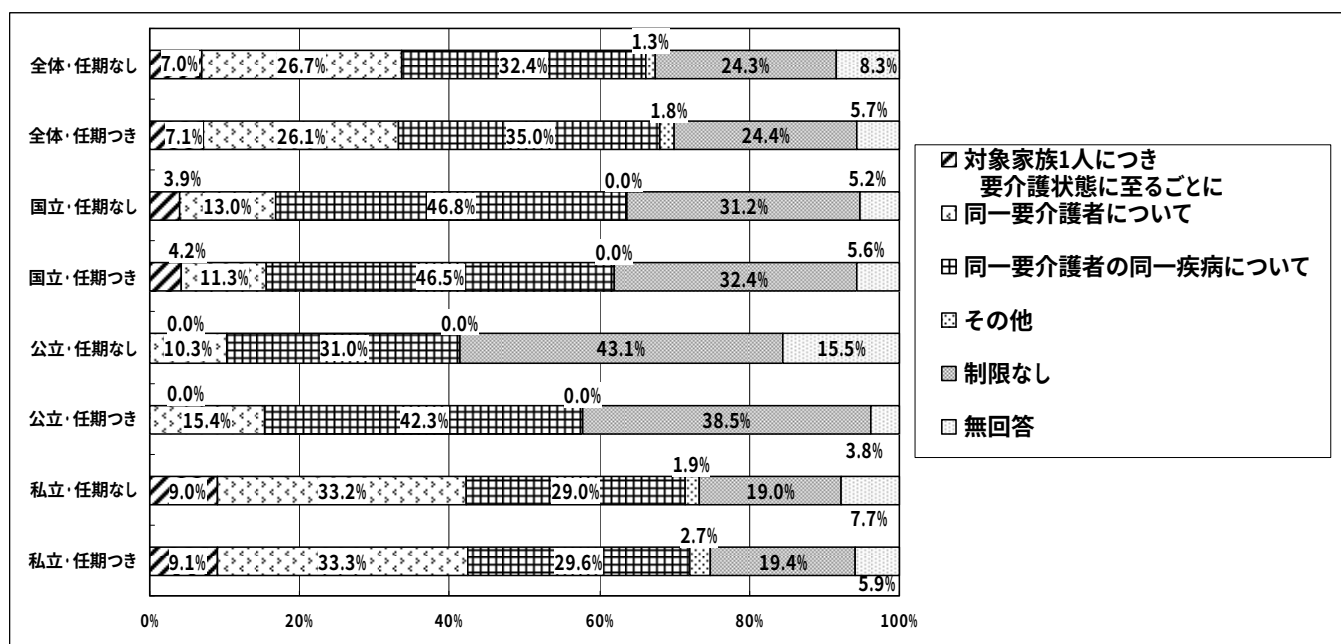


図 2-25-2 専任教員向け介護休暇制度の介護休業の取得可能回数

※ 「制度なし」の大学を集計から除外、任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ

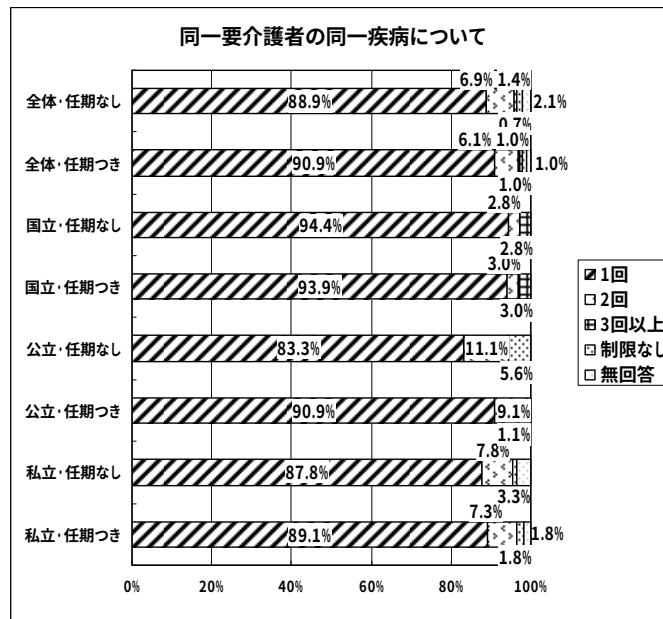
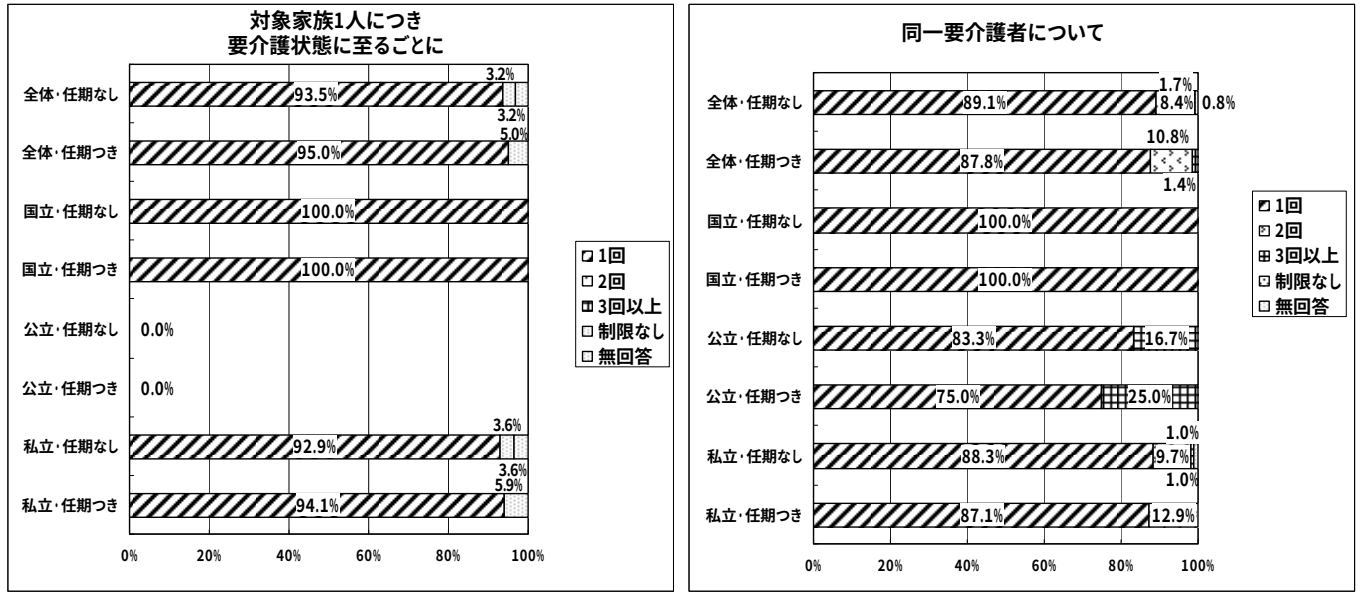
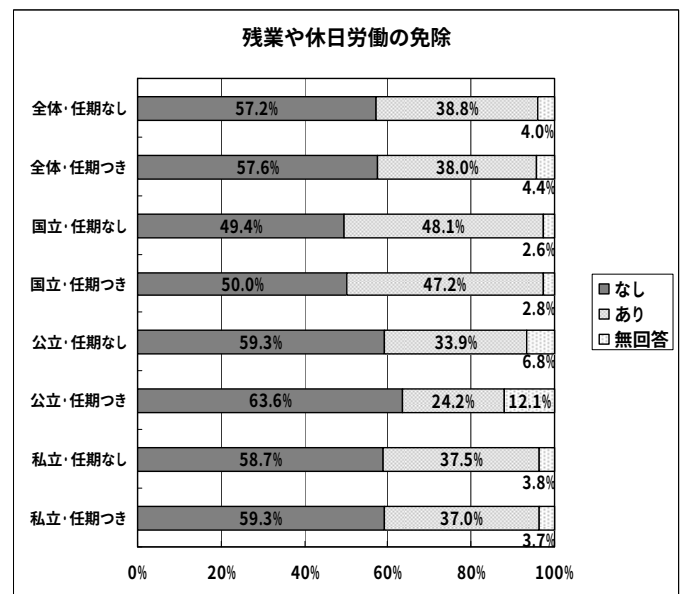
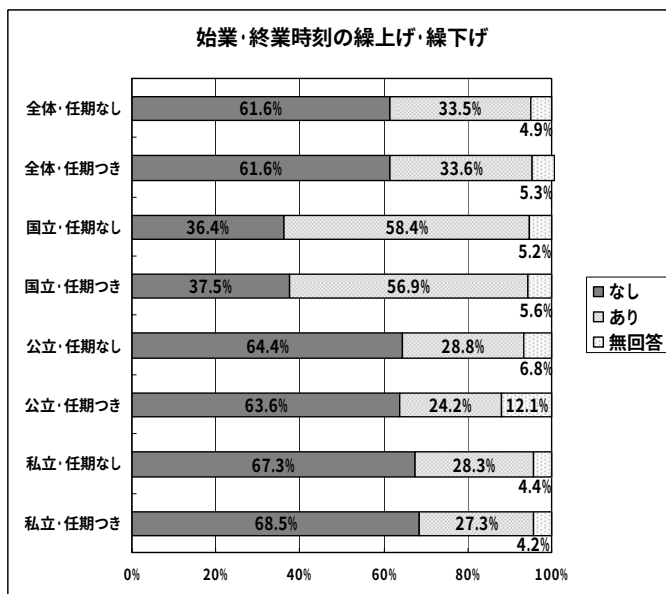
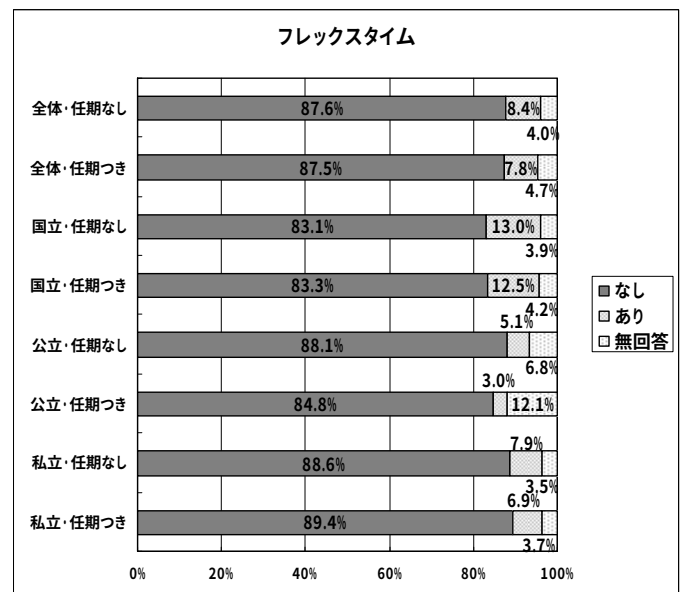
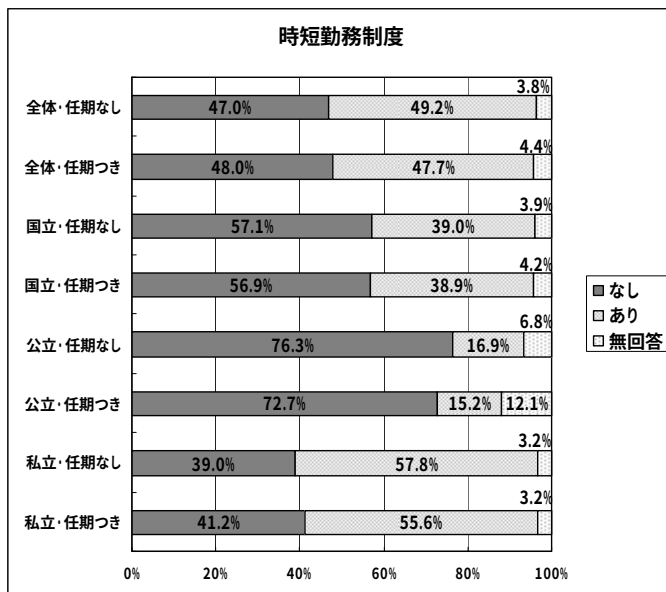


図 2-26 介護休業制度以外で、専任教員向けの仕事と介護の両立支援制度

※ 任期付きの集計は任期付き教員に制度が適用されている大学のみ



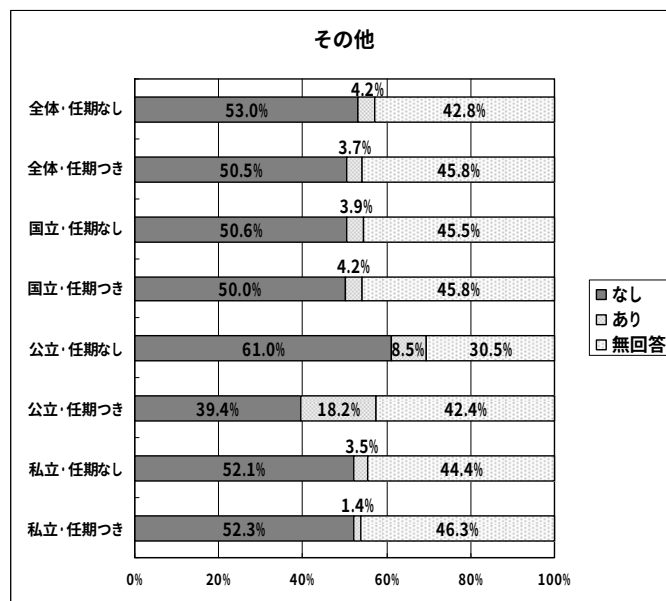
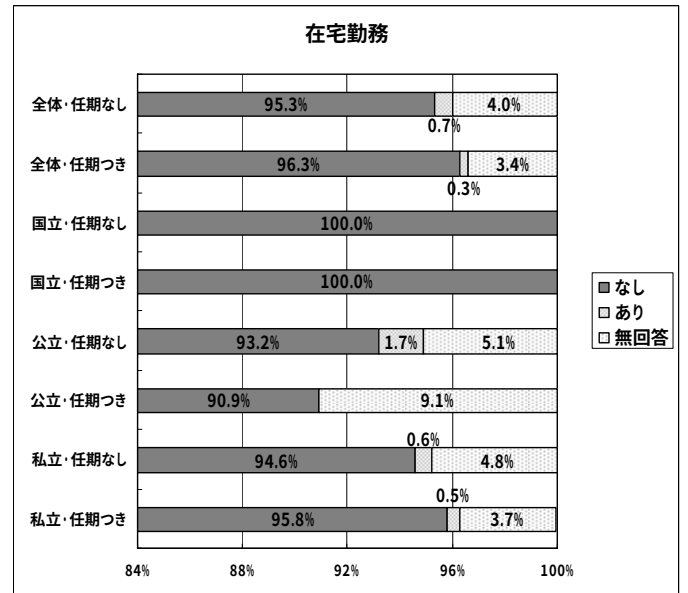
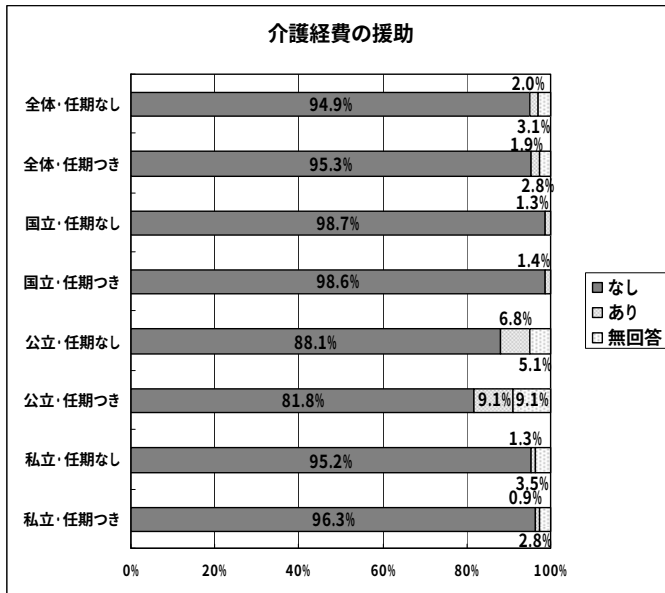


表 4 平成 18 年度の各制度の利用者数 (任期付き教員を含む)

		国立	公立	私立	全体
介護経費の補助	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
在宅勤務	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
その他	男性	0	0	0	0
	女性	0	3	2	5

図 2-27 ポスドクに対する特別措置の実施状況

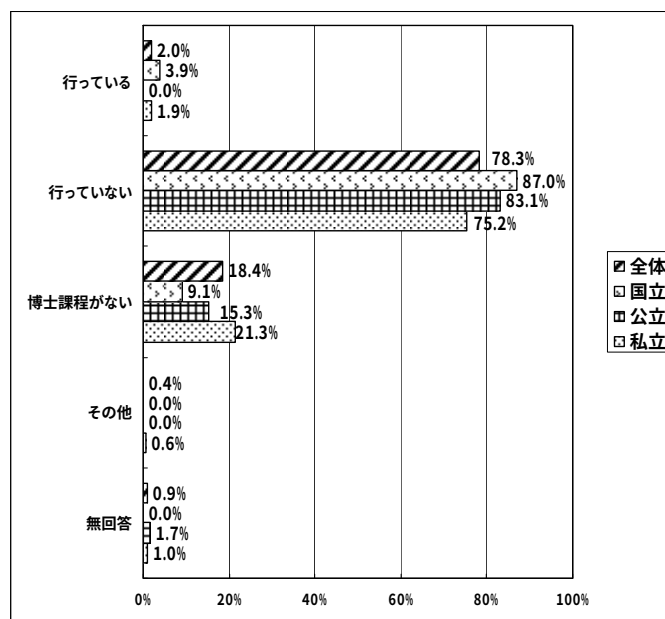


図 2-28 女子生徒 (高校生・浪人生) へ入学時における特別の扱いの実施状況 ※ 共学のみ

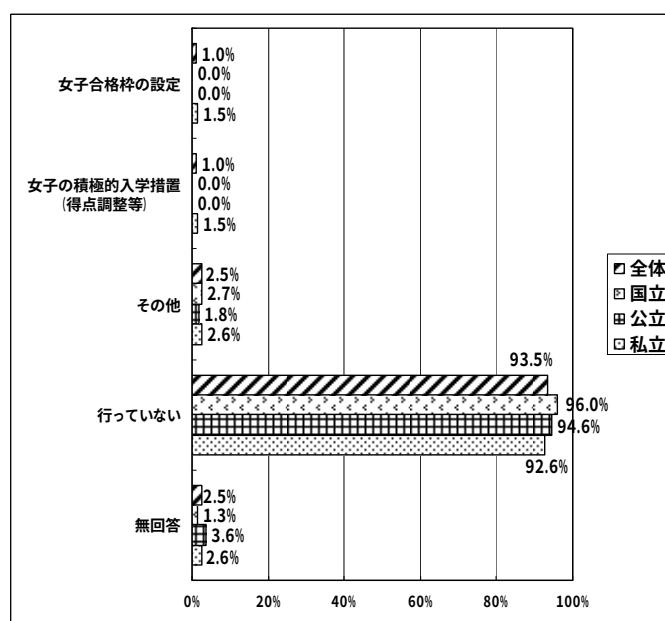
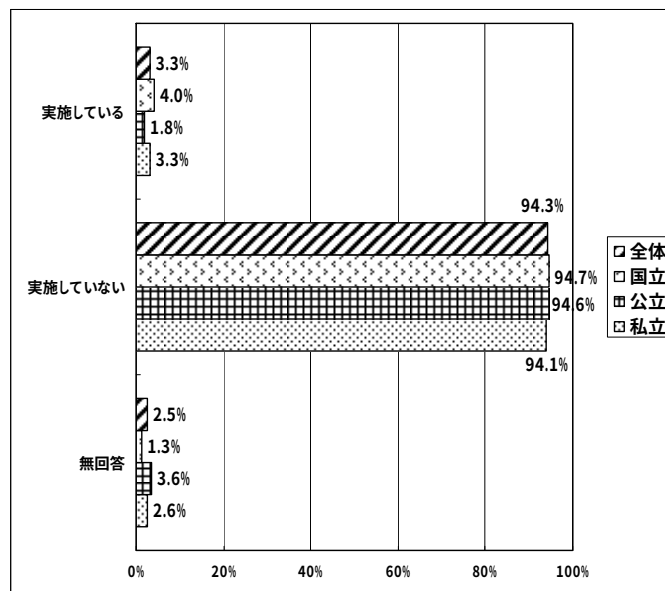


図 2-29 女子生徒 (高校生・浪人生) 向けの大学説明会の実施状況 ※共学のみ



3. 女性教員比率

図 3-1 国公立大学別と学生数別 女性教員比率

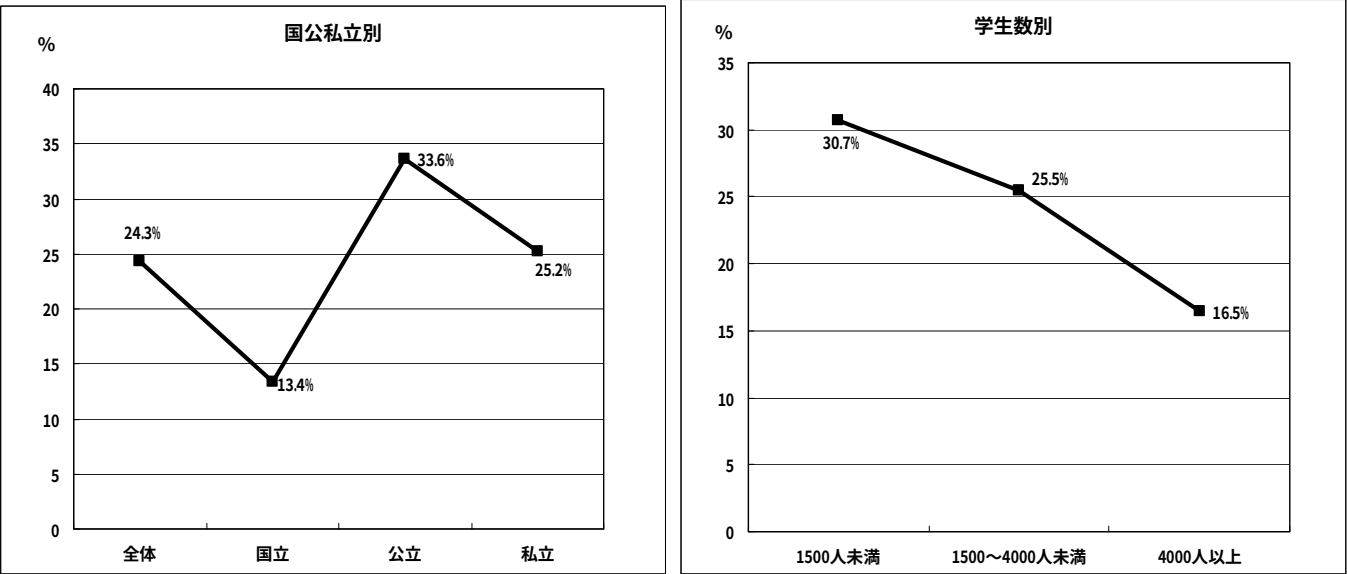
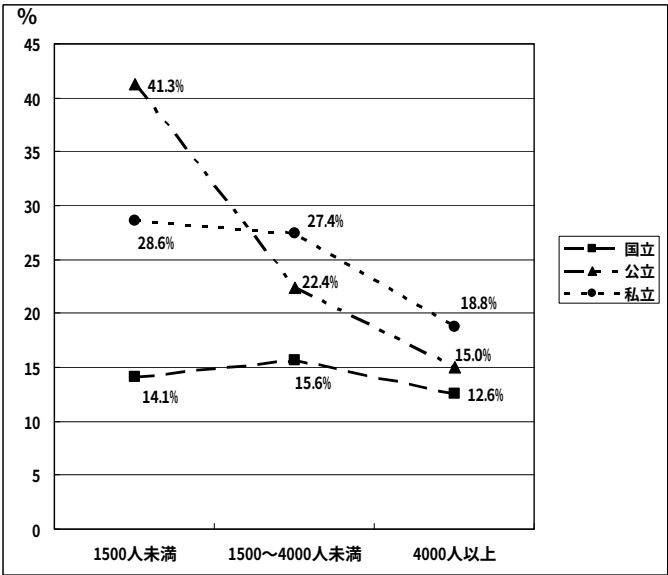


図 3-2 国公立大学別・学生数別 女性教員比率



4. 科学技術振興調整費 (女性研究者支援モデル育成)

図 4-1 採択校の男女共同参画に関する施策の「実施中」の割合

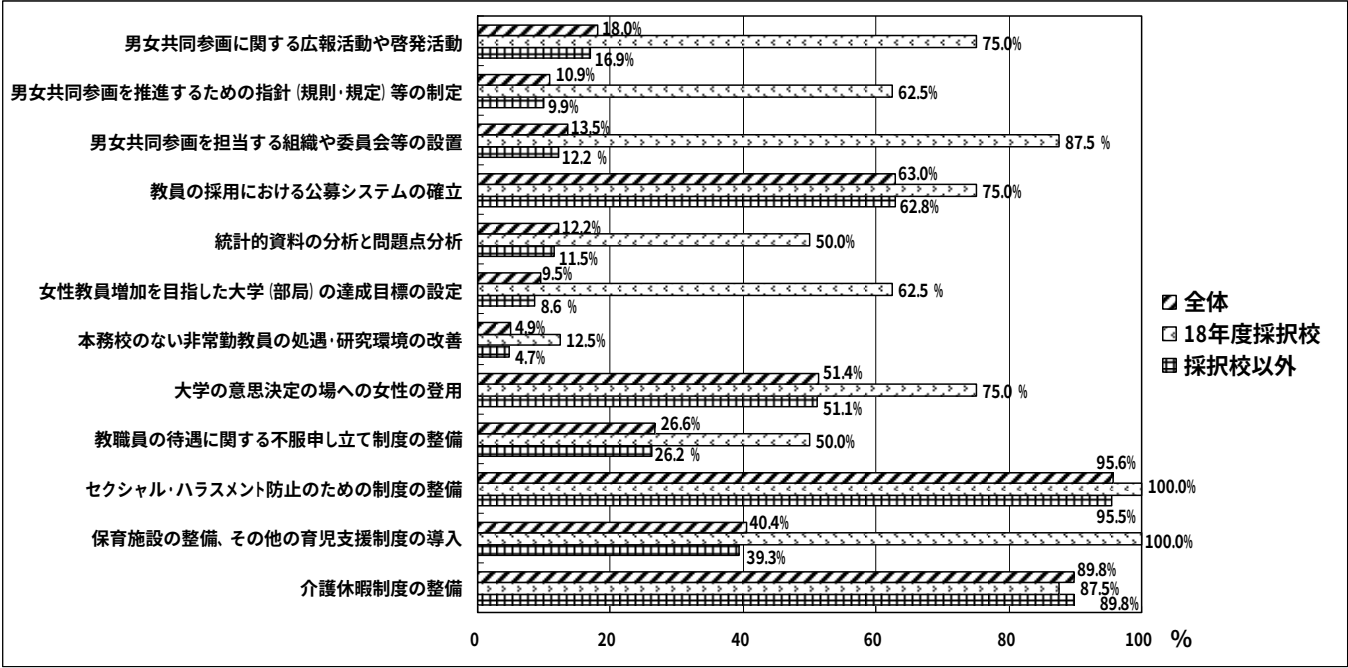


図 4-2 採択校の文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募状況 (複数回答)

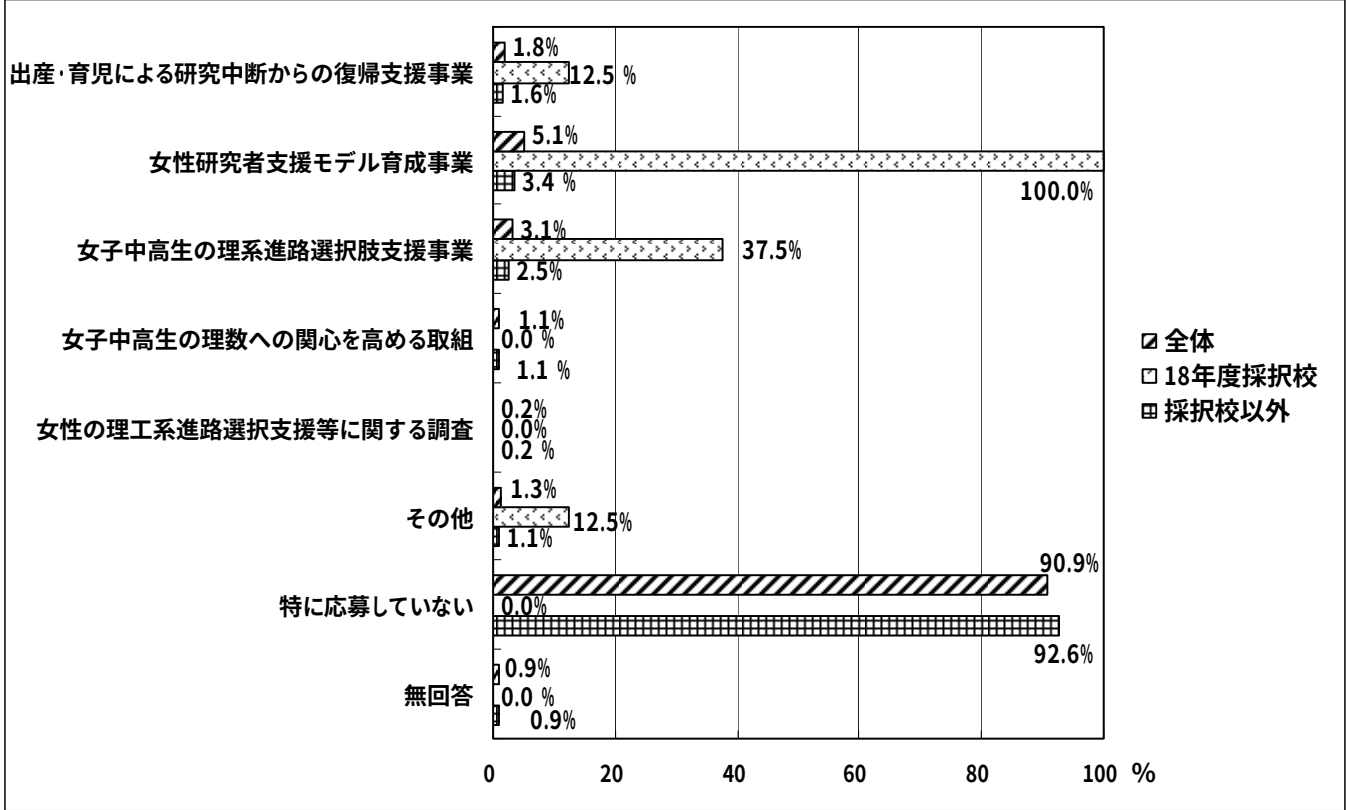


図 4-3 採択校の男女共同参画を推進する活動の実施状況 (複数回答)

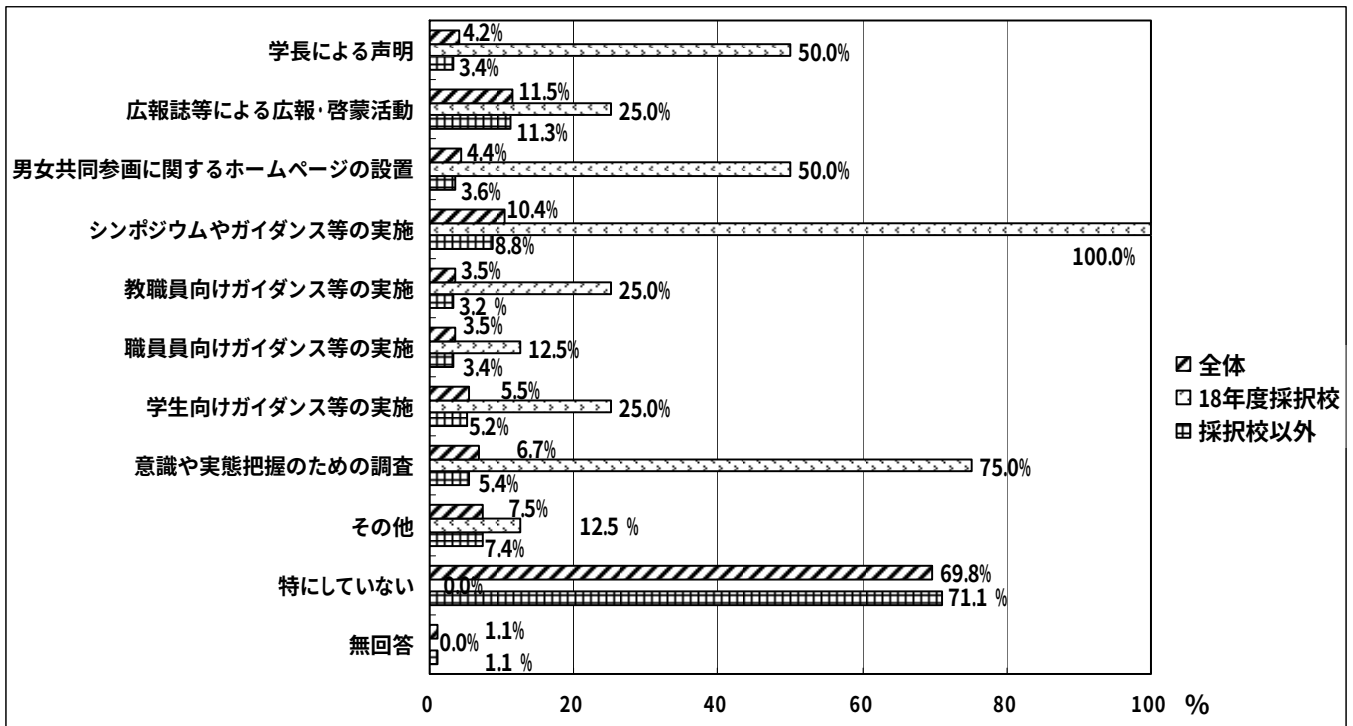
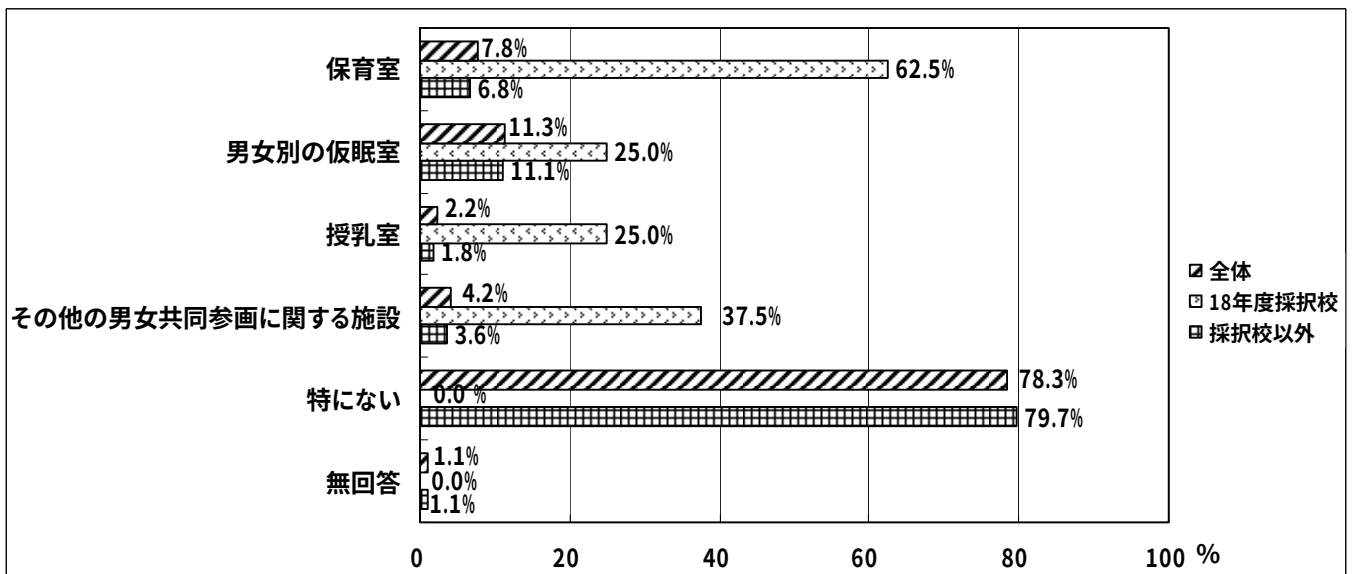


図 4-4 採択校の男女共同参画に関する施設の設置状況 (複数回答)



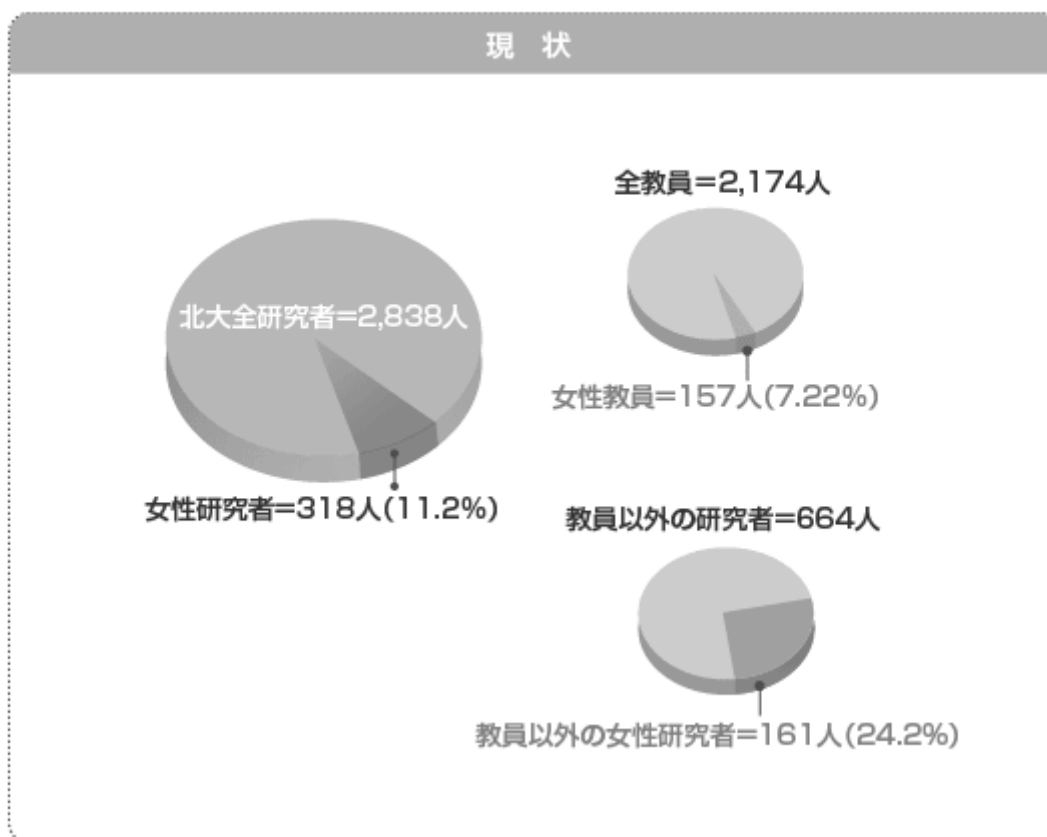
5 大学における男女共同参画推進について

1) ポジティブアクション北大方式

2020 年までに 20%！＜Triple Twenties 計画＞

“20% by 2020” (Triple Twenties 計画)

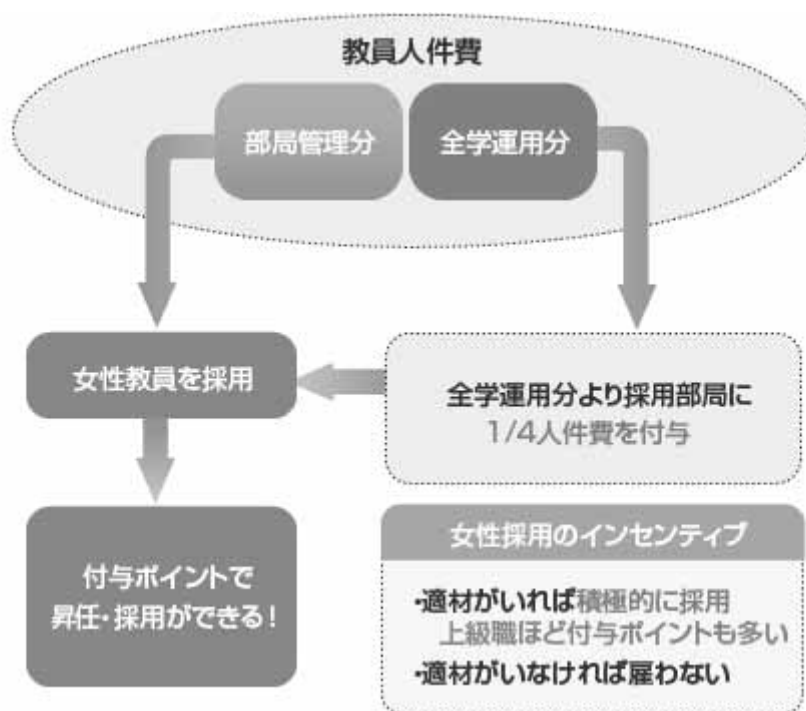
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に!



女性教員の積極的採用・昇任のために

＜ポジティブアクション北大方式＞

ポジティブアクション北大方式は、新たに女性教員を採用した場合、各部局が負担する人件費の4分の1を全学運用人件費より補填するシステムです。男性教員を採用した場合と比べて部局の人件費を節約することができ、節約分を部局員の増員や昇任、非常勤講師の任用に活用することができます。この方式は、平成 18 年度人事から適用が始まっています。



Copyright©Support Office for Female Researchers 2007, Hokkaido University. All rights reserved.

📄 サイトポリシー

(北海道大学 HP <http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/katsudou/07.html> より引用)

2) 京都大学の取組

京都大学における男女共同参画推進について

(1) 男女共同参画関連の活動と施策

1960年代には、女性教職員と職員組合婦人部が中心になって、学内保育所作りの運動が行われた。1965年には大学内に共同保育所を設置することが認められ、大学の協力も得て運営された。現在は二つの京都市認可保育所に受け継がれている。他方、1981年には女性教員たちが「女性教官懇話会」を設立した。懇話会は毎年、総長との懇談の機会をもち続けている。(http://konnwakai.hp.infoseek.co.jp/)

このように女性たちの自主的な活動は早くから盛んだったが、大学としての取り組みは後れた。1999年の男女共同参画社会基本法施行後も対応は遅く、2005年10月によりやく男女共同参画推進委員会が設置され、2006年3月に男女共同参画の「基本理念」「基本方針」が策定された。同年9月には、平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者の包括的支援『京都大学モデル』」が採択された結果、「女性研究者支援センター」が設置され、短期間のうちに多方面にわたる施策を実現してきた。科学技術振興調整費は平成20年度までの措置であり、それ以降は本学において事業展開を行う。大学の「重点アクションプラン」にも女性研究者支援が取り上げられている。

(2) 京都大学の現状

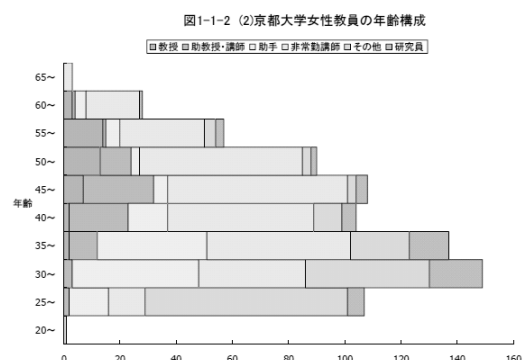
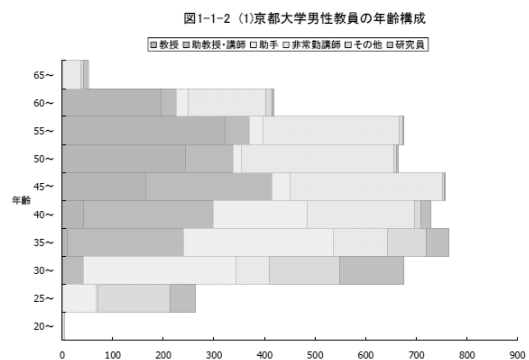
男女共同参画推進委員会が2007年6月に実施した「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」の報告書（概要を後掲）から、京都大学の現状を紹介しよう。

(http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/profile/gender_equality/activity/kyodo_chousa.htmに調査報告書全文を掲載)

2007年1月1日現在、京都大学の全構成員は35206人にのぼる。その性別による内訳は、割合にすると女性27.1%、男性72.9%となる。構成員のカテゴリーに分けると、女性割合は職員64.7%、学生20.1%で、教員13.5%である。

さらに教職員では常勤か非常勤かという勤務形態の違いや職階に注目すると、京都大学の性別構成の特徴が鮮明に浮かび上がる。常勤のみに限ると女性の割合は教員では7.8%にまで減少する。これに対して非常勤講師の18.8%、非常勤職員のなんと74.2%が女性である。職階による女性の割合は、教員では助手12.0%、講師7.2%、助教授は7.4%、教授はわずか4.0%にすぎない。学生は学部より大学院のほうが女性割合がやや高い。

図1-1-2を見ると、職種の分布の年齢パターンが男女で異なることがよく分かる。

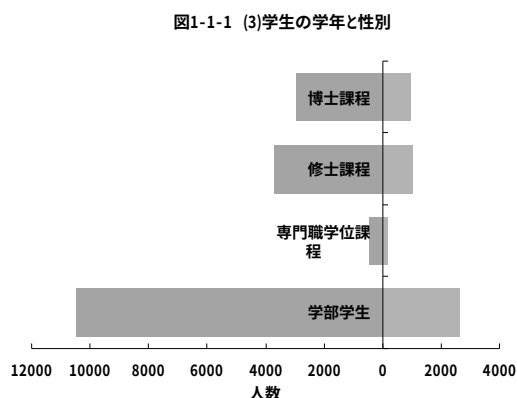
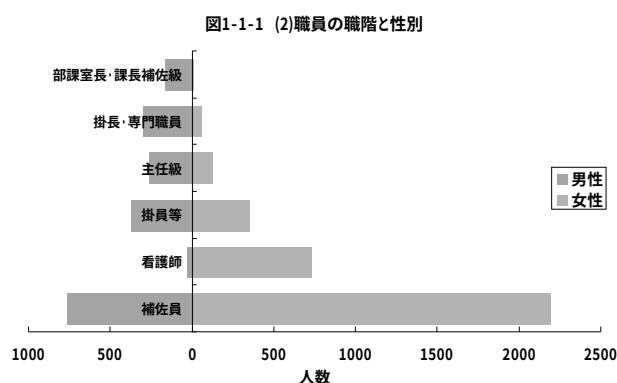
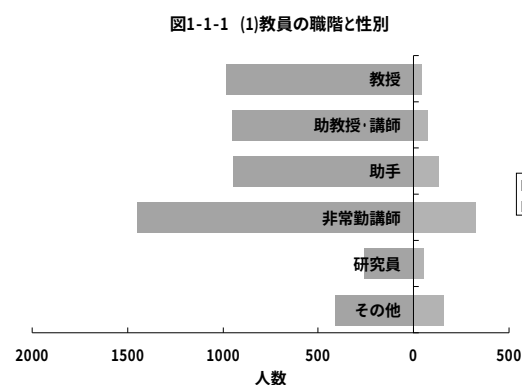


「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書概要

「京都大学男女共同参画推進行動計画（仮称）」策定の前提として、男女共同参画という観点から見た京都大学の現状を把握するため、京都大学男女共同参画企画推進委員会は京都大学全構成員（常勤・非常勤教職員および学生男女）を対象に質問紙調査を実施した。調査期間は2006年12月7日から2007年1月26日で、webによる回答という方法を用いた。調査方法の限界のため回収率は高くないが、教職員に関する集計結果には一貫性があり、分析に値するデータであると考えられる。なお第2章、第3章での分析は現在の教職員の過去の経験についての回答の分析であるため、現在の若い世代の経験とは一致しない部分もある。また第1章および図2-2-4については、上記の質問紙調査の回答ではなく、大学の記録を分析に使用した。ここでは既に公開されている報告書と概要を再編集して、「学術分野における男女共同参画」に関係の深い成果を紹介する。

第1章 京都大学を構成する人々

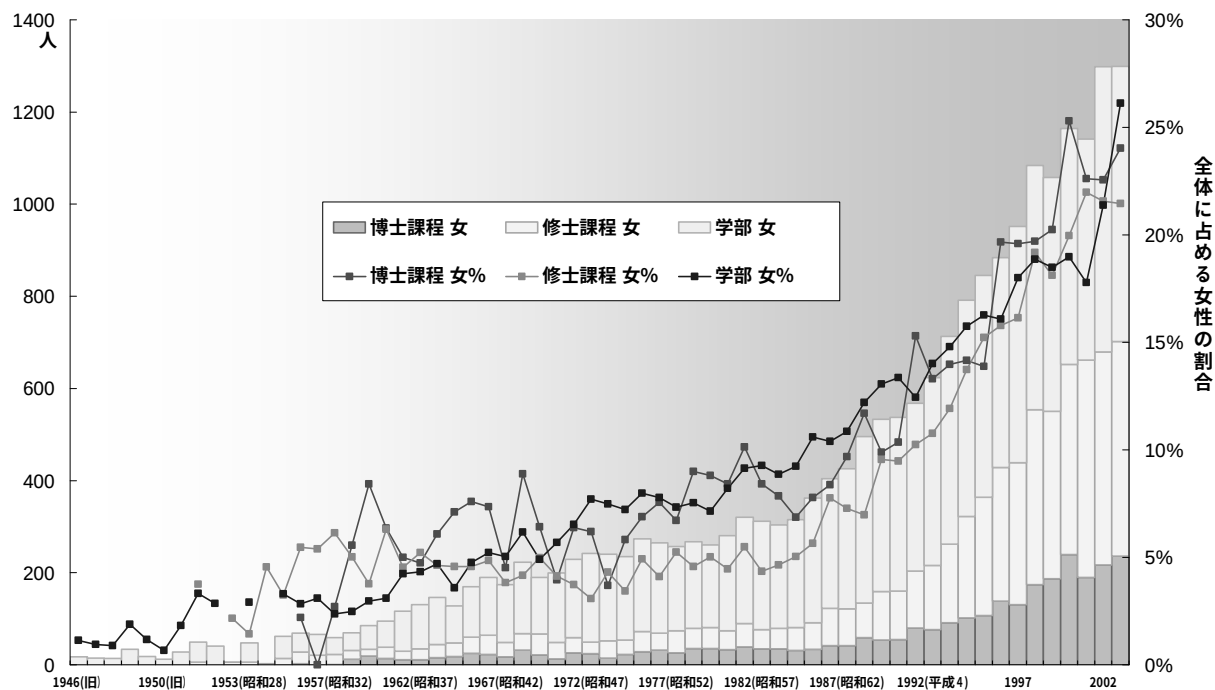
- 女性は京都大学全構成員（非常勤含む）の約4分の1
- 女性は常勤教員の7.8%、常勤職員の53.4%、学生の20%
- 教職員では職階が高くなるほど、女性の割合は減少する（教授4.0%、部課室長3.3%）図1-1-1
- 学生では学部より大学院のほうが女性割合がやや高い
- 全女性構成員の4人に1人は非常勤職員（補佐員）



京都大学の全構成員 35206 人
 本調査の回答者数 1523 人
 全構成員に対する回収率：4.3%
 （職員 14.7%、教員 6.8%、学生 2.3%）

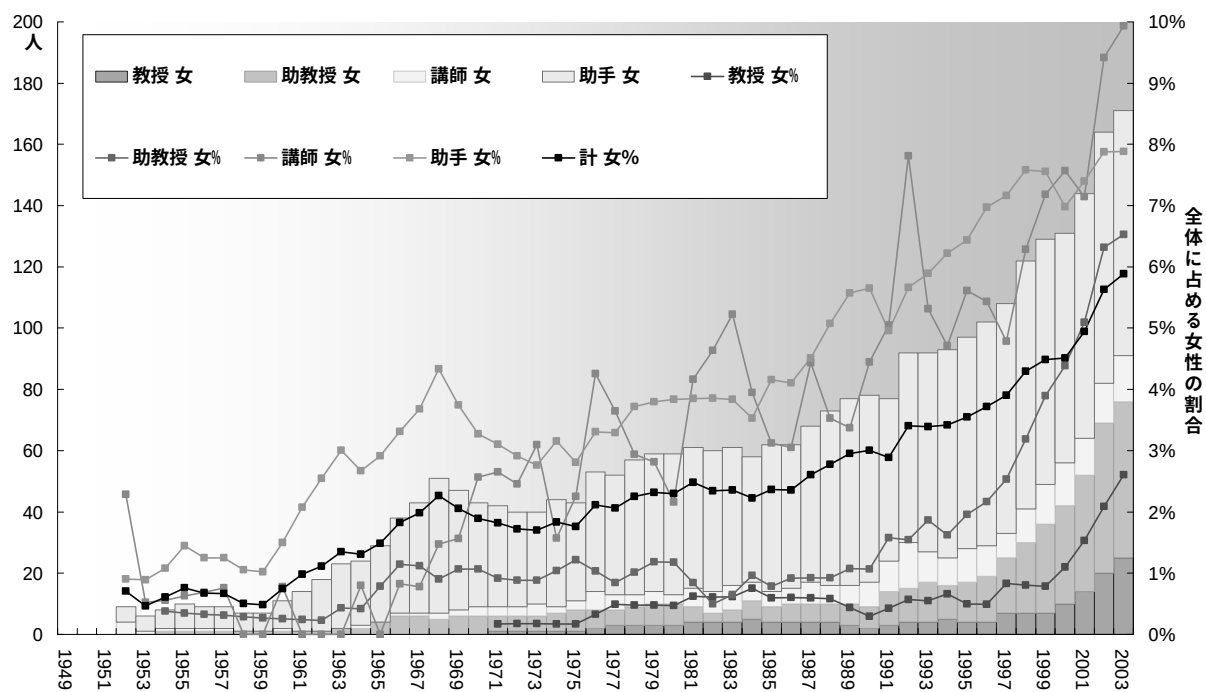
○女子学生が学部学生の1割を超えたのは1980年代 図1-1-3

図1-1-3 京都大学における女子学生数とその全体に占める割合



○女性教員が増加し始めたのは助教授では1990年代、教授では2000年以降 図1-1-5

図1-1-5 京都大学における女性教員数とその全体に占める割合



第2章 働く場としての京都大学——教職員の仕事と生活

女性と若い世代は家族形成の困難に直面している

○女性教職員の「配偶者のいる割合」は男性に比較して低い 図 2-1-1

○女性教職員の「子どものいる割合」も男性に比較して低い 図 2-1-3

○女性教員は女性職員よりも配偶者がいる割合は高いが、子どもがいない割合は低い

.....結婚しても出産をコントロールすることで家庭と研究との調整か

○30代以下の構成員では、性別、教職員の別に限らず、子どもがいない割合が低い（女性3割、男性4割）

.....いまや家族形成の困難は男性も含めた若い世代一般の問題

○別居結婚が多い（女性教員 25%、男性教員 11%、女性職員 9%、男性職員 6%） 図 2-1-2

○30代以下女性教員の配偶者の4人に1人は非常勤か無職

図2-1-2 配偶者と別居している者の割合

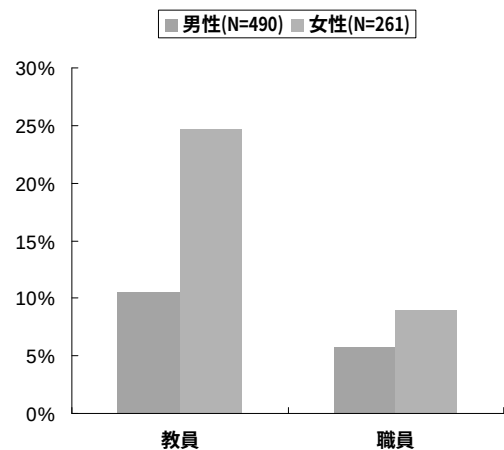


図2-1-1 配偶者のいる割合（有配偶率）の年齢による変化

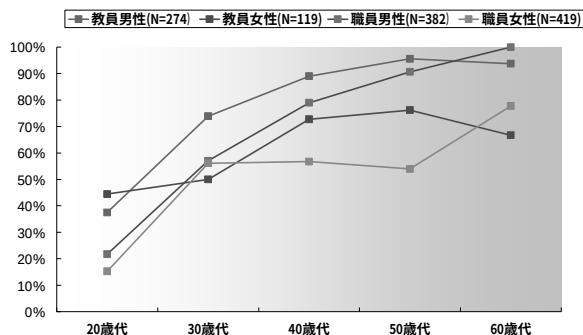
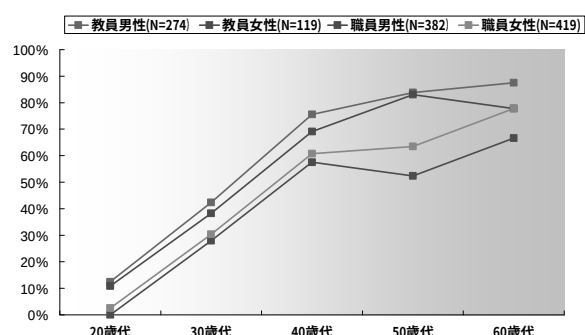


図2-1-3 子どものいる割合の年齢による変化



働き盛りは育児と介護も最盛期

○職員は育児休業・保育所などフォーマルな育児援助をよく利用

○研究者は親などインフォーマルな育児援助に偏りがち

○男性教職員の育児のしかたは妻の職業による

○育児休業取得者は1990年代末から急増 図 2-2-4

○育休取得者の大半は常勤女性職員（男性は6人、女性教員は8人のみ）

○介護経験は50代以降に急増（女性教員の74%、女性職員64%、男性職員40%、男性教員29%） 図 2-2-5(1)

○介護対象者とは半数以上が別居.....遠距離介護の問題

図2-2-4 育児休業取得者数の推移

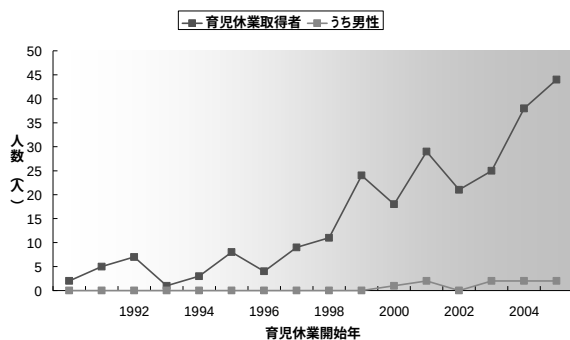
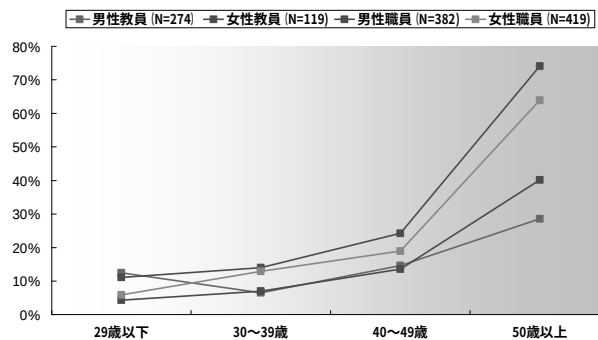


図2-2-5 (1)年齢による介護経験の割合の変化



採用・昇進の男女差

- 教職員の採用・昇進の年齢パターンは、性別によって異なる 図 2-3-2(1) 図 2-3-2(2)
- 女性の昇進年齢は男性より遅く、男性のピークよりずっと後まで続く 同上
- 子どもや配偶者のいる女性教職員の昇進は特に後れる 図 2-3-3 図 2-3-4
- 職員では掛長級への昇進で男女差が大きく、主任に長く留まる女性も少なくない
- 職員では昇進、教員では採用で男女差がつく

図2-3-2 (1)京都大学における助手採用年齢

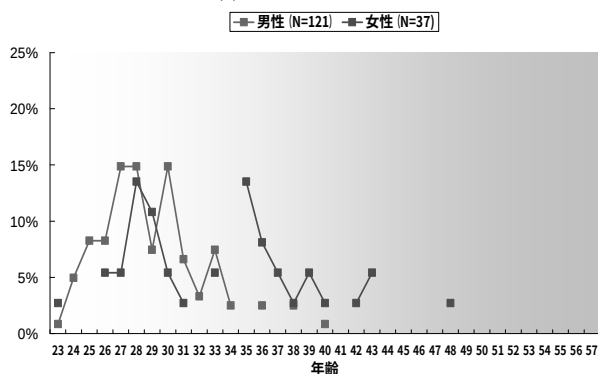


図2-3-2 (2)京都大学における助教授昇進年齢

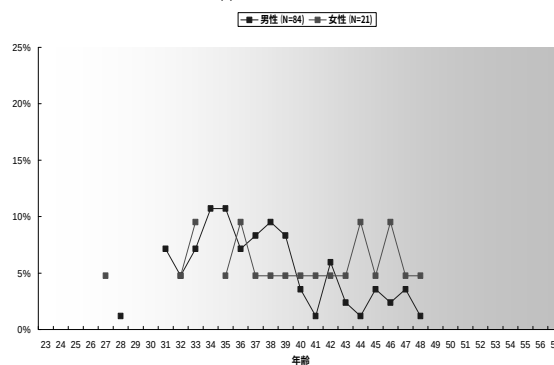


図2-3-3 教員の昇進と配偶者の有無

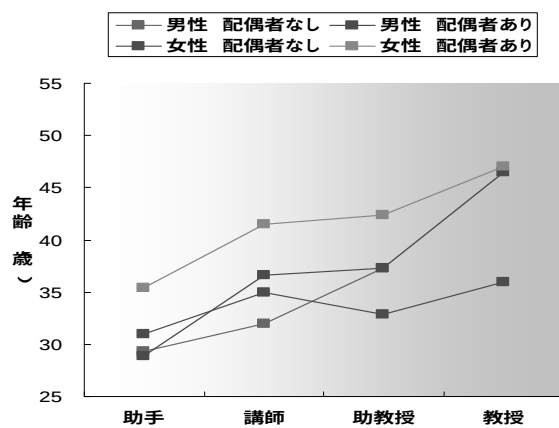
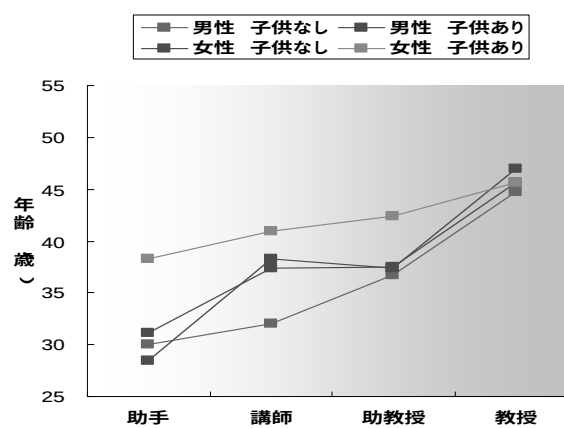


図2-3-4 教員の昇進と子供の有無



第3章 研究・教育の場としての京都大学

常勤研究職に就くまでの男女差

○女性のほうが常勤研究職を得るまでの年数は長く応募回数が多い 図3-2-1(1)(2)

○男性は指導教員の紹介で就職、女性は公募で就職する者が多い 図3-2-9(1)(2)

図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (1)男性

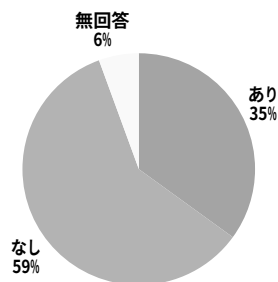


図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (2)女性

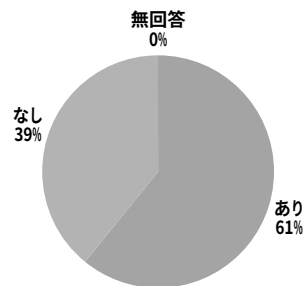


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (1)男性

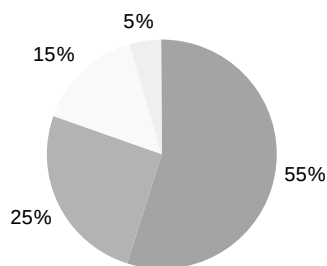
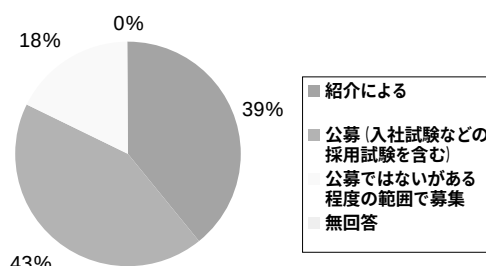


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (2)女性



○常勤研究職を得るまでの期間の男女間格差は時代とともに縮小傾向 図3-2-6

○ただし紹介の男性優先は消えていない

○配偶者のいる女性は、常勤職を得るまでに非常勤等の期間がある割合が高い 図3-2-7

図3-2-6 常勤採用前に非常勤等経験がある割合の推移

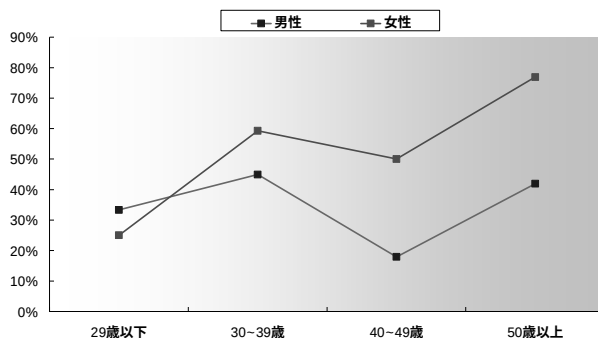
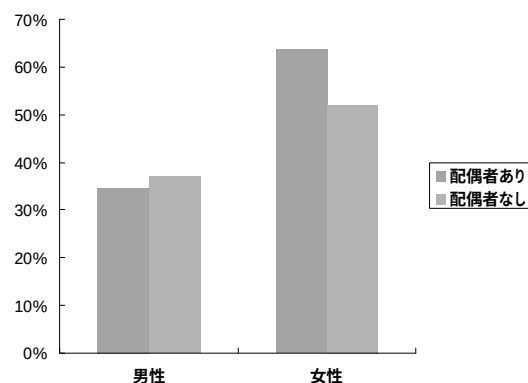


図3-2-7 配偶者の有無と非常勤等経験がある割合



業績と研究費の男女差

○論文数と著書数を合わせた業績の男女差はほとんどの地位において大きくない 図3-3-1(1)(2)

*理系教授の著書数の差は1人の特異値による

図3-3-1 教員の業績 (1)論文数

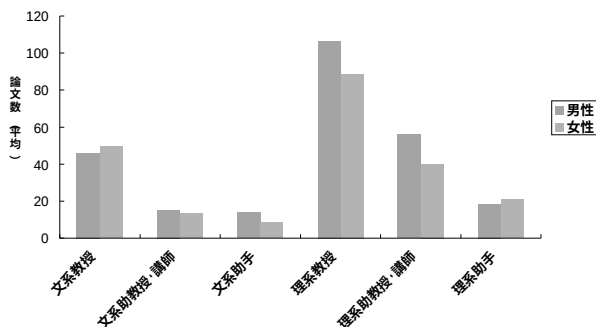
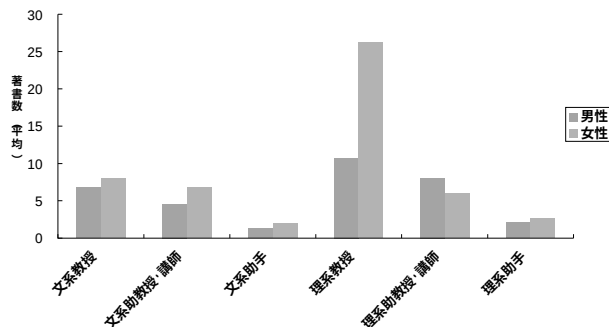


図3-3-1 教員の業績 (2)著書数



○子どもや配偶者のいる女性研究者も、業績は男性や子どもや配偶者のいない女性に劣らない

図3-3-2 配偶者の有無と業績

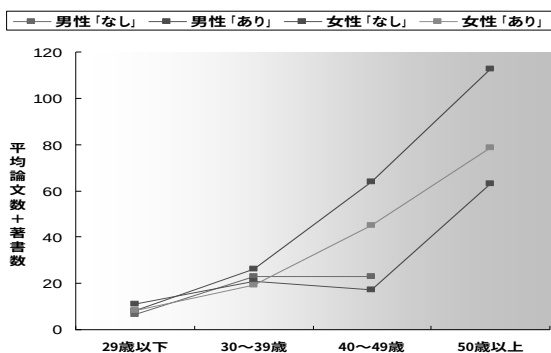


図3-3-3 子どもの有無と業績

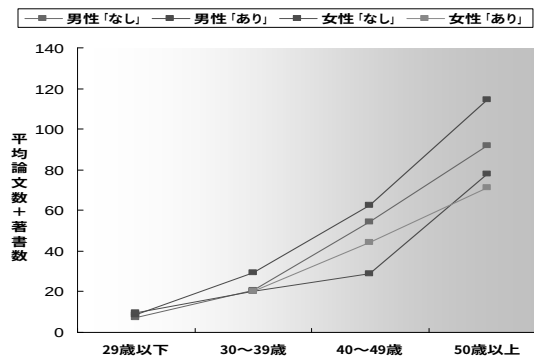
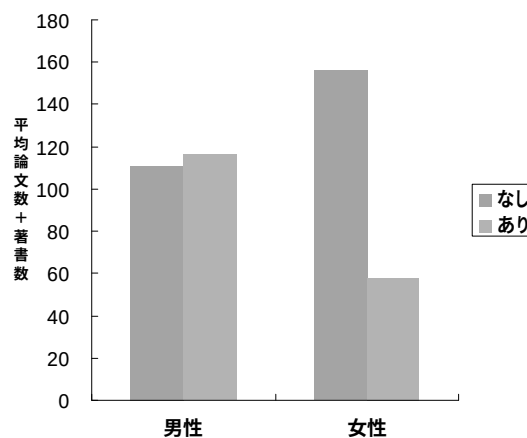


図3-3-4 介護経験の有無と業績 (50代以上のみ)



○介護負担は女性研究者の業績に影響している

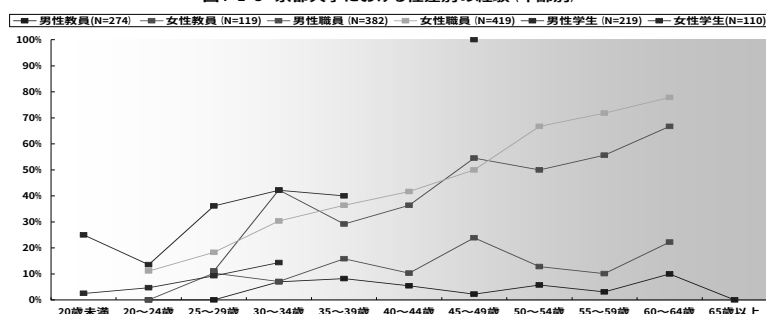
○研究費の取得件数は女性が多く、取得金額は男性がやや多い

第4章 回答者の考える「問題点」と「対策」

京都大学での性差別経験

- 性差別を感じたことがある女性は、教員 40.3%、職員 36.8%、学生 29.1%
- 理系の女性教員・女子学生のほうが文系より性差別を感じている
- 上の世代の女性ほど性差別経験がある……時代とともに緩和か
- 子どもや配偶者のいる女性は差別を感じたことがある割合が高い
- 男性でも差別を受けたと感じたことがある人はいる（教員 5.1%、職員 12.3%、学生 5.9%）
- 子どもや配偶者のいる男性職員は差別を受けたと感じたことがある割合が高い
- 妻が常勤職に就いている男性職員の5人に1人が差別を感じたことがある

図4-1-3 京都大学における性差別の経験（年齢別）



「問題点」と「対策」

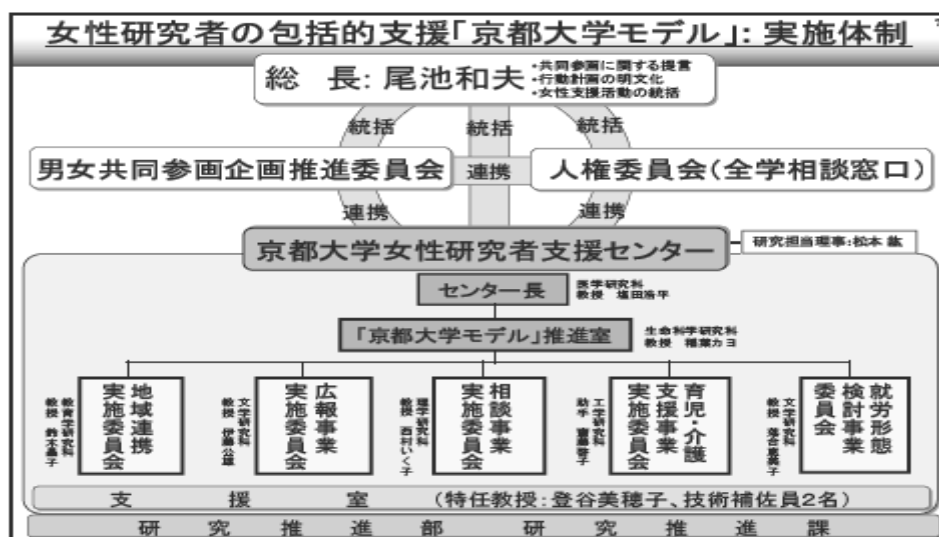
- 「問題点」としてあげた人が多いのは、多い順に「出産・育児・介護の支援が足りない」「女性教員が少ない」「施設に配慮が足りない」「昇進・採用において女性は不利」「女子学生が少ない」など。
- 「対策」としてあげた人が多いのは、「男性の意識改革」「学内保育所の設置」「育児休業を取得しやすい体制整備」「柔軟な勤務時間制度の導入」「女性の意識改革」「退職後の職場復帰支援」など。
- 男女の認識がずれるのは「昇進・採用」および「研究・勤務体制」が女性に不利かどうか
- 若い世代の男性教職員は育児休業への関心が非常に高い
- 看護師は育児支援と防犯体制の整備を要望

図 4-2-1 図 4-3-1 図 4-3-6 図 4-3-12

本調査により得られた主な知見

- 1) 京都大学の女性教職員および若い世代は家族形成の困難に直面している。若い世代が最大の困難に直面するのは20代から30代であり、とりわけ研究職は就職待ちの身分が不安定な時期と家族形成期が重なって、公的あるいは組織による支援が得にくい状況にある。若い世代では男性も、職員か教員かを問わず、育児休業の取得促進など、生活と両立できる働き方の実現を希望している。
- 2) 50代以上の世代は介護を経験する割合が高く、特に女性教員は仕事に影響が出ている。
- 3) 教員では常勤研究職への紹介、職員では昇進において、男女の格差が今なお存在する。とりわけ子どもや配偶者のある女性教職員の昇進が後れる傾向にある。

(3) 京都大学女性研究者支援センターの事業



(<http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/index.php>)

女性研究者支援センターは、①交流・啓発・広報、②相談・助言、③育児・介護支援、④柔軟な就労形態による支援という4つの事業を、設立当初は5つ、現在は6つのワーキンググループのもとに、地域連携を図りつつ推進している。

①では、次世代女性研究者の育成を目指して京都府・京都市と連携して行う出前授業、大学における中高生との交流「車座フォーラム」、学内での女性研究者と女子院生・学生との交流会、新入生向け少人数セミナー「ポケットゼミ」の開講、「性差の科学」などに関する研究会の開催、ニュースレター「たちばな」の発行、②では、京都市に依頼したカウンセラーによる相談窓口の開設、学内メンター制創設、③では、医学部附属病院内の「病児保育室こもも」の開設、保育園待機乳児のための一時保育室の開設、学童保育を兼ねた夏休みキッズサイエンススクールの開催、居住地域の保育・育児・介護に関する情報の提供、④では育児・介護中の女性研究者（および2008年度後期からは男性も）のための研究・実験補助者支援制度の実施、就労形態に関する研究会の実施などが事業内容である。

6 健康・スポーツ科学関連分野の学術研究団体における男女共同参画に関する調査結果 (概要)

日本学術会議健康・生活科学委員会健康・スポーツ科学分科会

1. 調査の目的

健康・スポーツ科学関連の学術研究団体における男女共同参画に対する取組みと現状を把握し、本分野の発展にむけて、今後の取組みを検討する際の基礎資料とする。

2. 調査の方法

日本学術会議 健康・生活科学委員会 健康・スポーツ科学分科会が連携している学術研究団体を対象にメールによるアンケート調査を実施した。なお、比較のために、看護学分科会にも協力を依頼した。調査時期は、2007 年 11 月～2008 年 4 月である。回答が得られた団体数は右のとおりである。

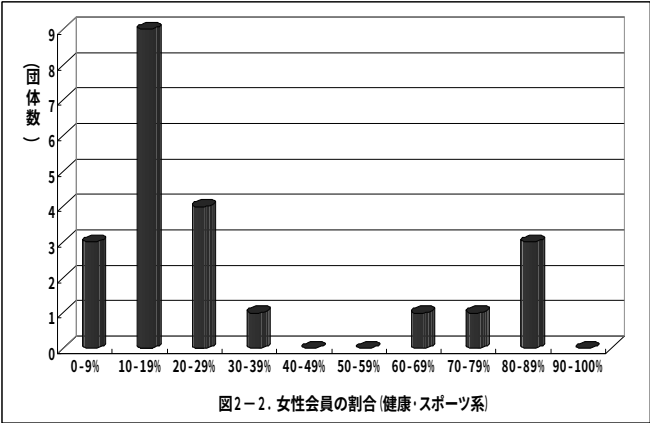
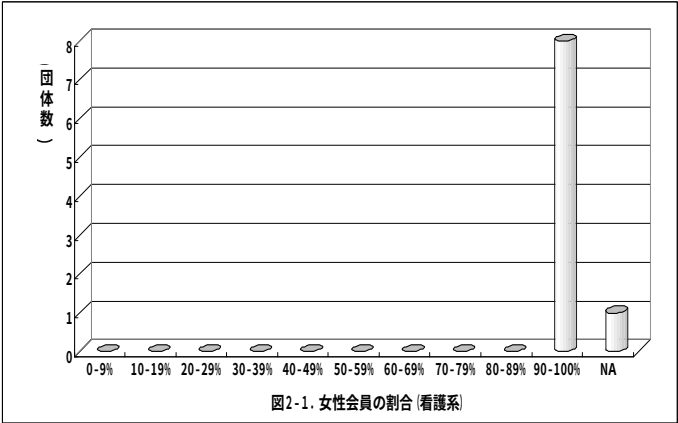
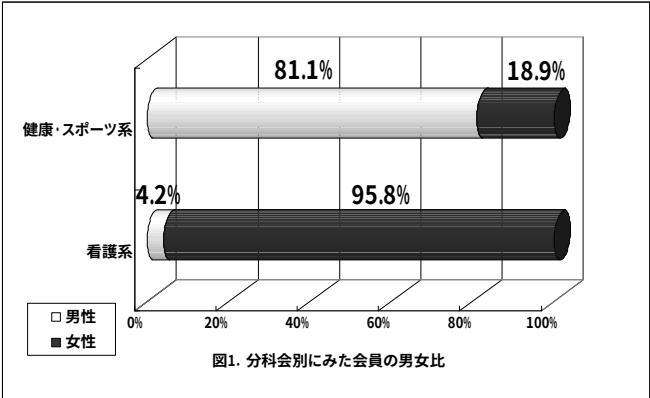
学協会の関連分科会	回収数(回収率%)
健康・スポーツ科学分科会関連	22 (61.1)
看護学分科会関連	9
計	31

3. 結果

調査で得た主要な結果を図 1 から図 9 に示した。

(1) 会員の男女比

健康・スポーツ科学系と看護系の学会別に、会員の男女比をみると (図 1)、健康・スポーツ科学系では、女性の割合が 2 割に満たないが、看護学系団体では 95%以上を占めている。

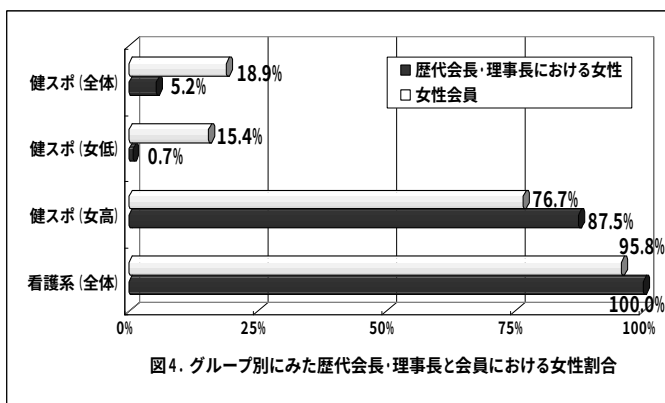
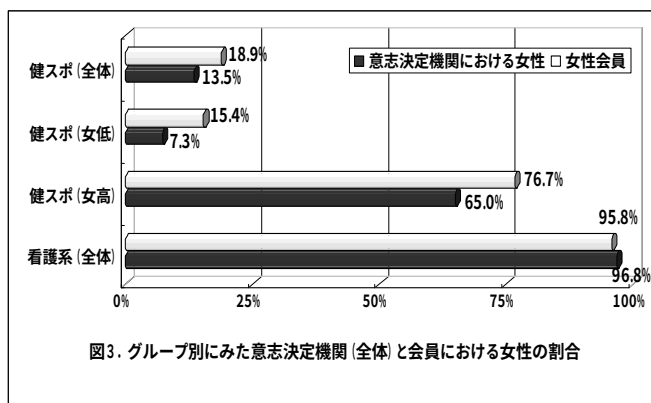


分科会別に、女性会員の割合ごとの団体数を示したところ、健康・スポーツ科学系 (図 2-2) では、女性会員の割合が 4 割未満と 6 割以上に二分されたため、女性割合の低いグループと高いグループに分類して、さらに分析を行った。

女性会員の割合別グループ	団体数	割合
低グループ	17 団体	77.3%
高グループ	5 団体	22.7%

(2) 意思決定機関と役員

健康・スポーツ科学系では、いずれのグループも女性会員の割合に対して意思決定機関の女性の割合が低い (図 3)。この場合の意思決定機関 (全体) には、理事会、常任理事会、評議員会が含まれる。

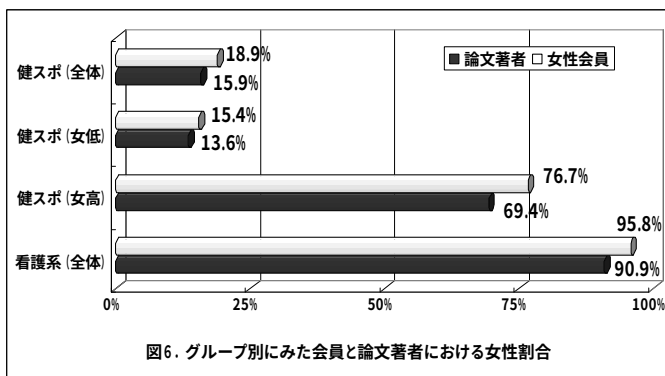
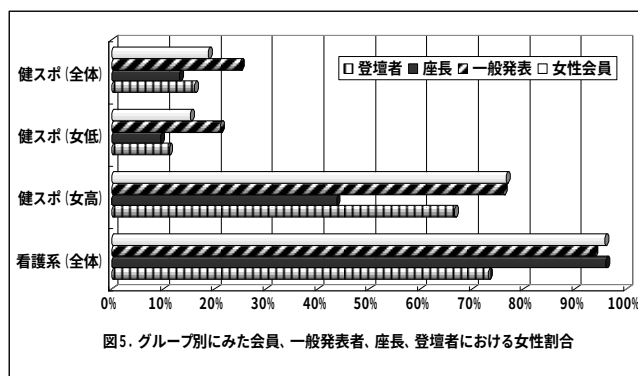


健康・スポーツ系学会全体では、女性会員の割合に比して女性の歴代会長・理事長が占める割合は低く、その傾向は特に女性会員の割合が低い団体において顕著であった。これに対し、女性会員の割合が高い健康・スポーツ系団体および看護系では、逆に女性の歴代会長・理事長が占める割合は高い傾向がみられた(図4)。

なお、女性の会長、理事長の割合に対して、副会長、副理事長の割合は高かった。また、委員会委員長・副委員長についても同様に後者の女性割合が高かった。

(3) 学会大会や研究誌における発表

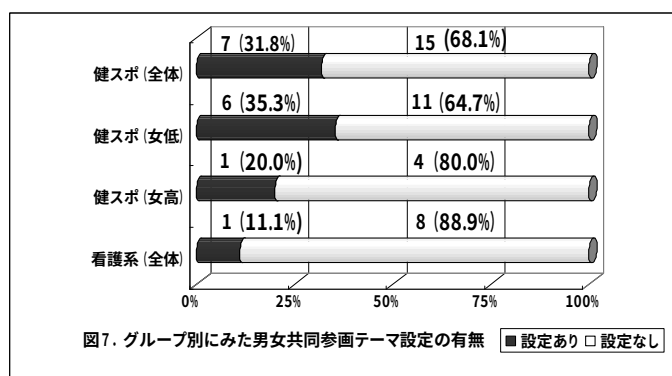
健康・スポーツ科学系では、一般発表者の女性割合に対して、登壇者(講師、シンポジストなど)と座長の女性割合が低い。一方、看護学系では、一般発表者の女性割合に対して、登壇者の女性割合が顕著に低い傾向がみられた(図5)。



研究誌に掲載された論文著者の女性割合は、いずれのグループでも、女性会員の割合に対して低い傾向がみられた(図6)。

(4) 学会大会等におけるテーマ設定

学会大会等における男女共同参画に関するテーマ設定の有無は、女性会員の割合が低いグループにおいて比較的高い割合が示された(図7)。



◆学会のシンポジウムなどで、男女共同参画の視点から設定されたテーマ

○健康・スポーツ科学系団体における男女共同参画関連テーマ

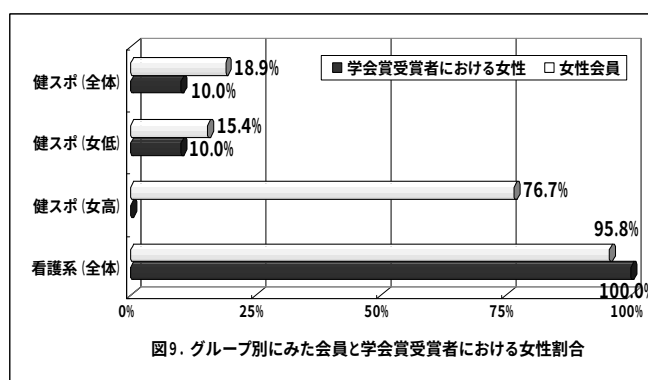
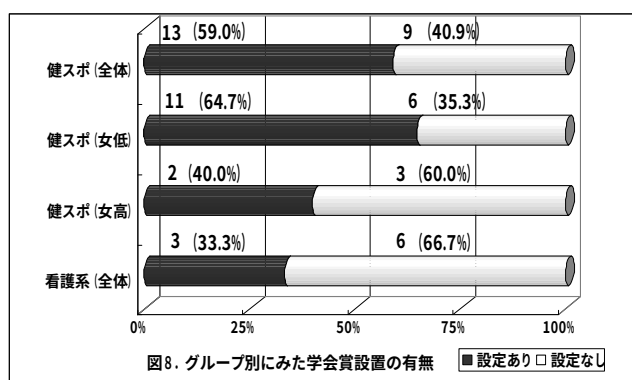
- ・ 「21 世紀における大阪体育学会の課題：ジェンダー論の視点から」（2000）
- ・ 「スポーツのジェンダー研究を展望する」（2002,学会大会）
- ・ 「スポーツ・身体・ジェンダー」（2003）
- ・ 「女性とスポーツ」（2004）
- ・ 「スポーツとジェンダー（1）（2）（3）」（2002～2004）
- ・ 「ジェンダーの視点からみた学校教育の課題と展望」（2003,学会大会）
- ・ 「Gender Mainstreaming and Sport（ジェンダーの主流化とスポーツ）」（2004）
- ・ 「ジェンダーの視点からみたスポーツ解体新書」（2004,学会大会）
- ・ 「いつまで続くスポーツ界のジェンダーブラインド」（2004,シンポジウム）
- ・ 「身体史からスポーツを考える 一性差はどのように語られてきたか」（2005,学会大会）
- ・ 「スポーツにおける多様な身体 一個の尊重を求めて」（2005,シンポジウム）
- ・ 「女性ランナーはなぜ走り続ける?」（2006）
- ・ 「カナダにおける女性スポーツ：ジェンダー・エクイティは達成されたか?」（2006,講演）
- ・ 「ジェンダー視点から検証する日本のスポーツ政策」（2006,シンポジウム）
- ・ 「スポーツ・ジェンダー学を展望する 一学会活動を中心に」（2007,講演）
- ・ 「体育学・スポーツ科学における性差認識とジェンダー」（2007,シンポジウム）

○看護学系団体における男女共同参画関連テーマ

- ・ 「男性看護師の組織化の歴史 一東海大学医学部付属病院の男性看護師の歴史一」（2005）
- ・ 「男性看護師の養成の歴史を学ぶ 一看護教育のジェンダー問題を考えるために」（2007）

(5) 学会賞の設置と受賞

学会賞の設置については、女性会員の割合が低いグループの方が高い設置率が示された（図8）。



健康・スポーツ科学系団体では、女性の受賞率は女性会員の割合に比して低い傾向がみられた（図9）。

4. まとめ

以上の結果から、健康・スポーツ科学関連学術研究団体における女性会員の割合は、平均すると 18.9%であったが、団体の意志決定に関わる役職者の女性割合や学会での登壇者、論文著者、学会賞受賞者などの割合は、女性会員比率より低いことが明らかになった。

7 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）

要望書

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）

会長 原ひろ子

（日本学術会議第 17, 18 期第一部会員、第 18 期第一部副部長、

第 16, 17, 18 期文化人類学・民俗学研究連絡委員会委員、

第 20 期第一部連携会員）

（城西国際大学大学院客員教授）

JAICOWS 役員会役員一同

学術研究における男女共同参画の推進について

貴所におかれましては、かねてより学術研究における男女共同参画の推進のためにご尽力下さっていることに心より感謝申し上げます。

私ども JAICOWS は、第 15 期～第 20 期の日本学術会議会員および第 20 期連携会員、第 15 期～第 19 期研究連絡委員会委員の女性メンバー（現・前・元）により構成される任意団体で、学術の世界における男女共同参画の推進のための活動をいたしております。

さて、平成 20 年 3 月 4 日に開催されました男女共同参画会議におきまして、福田康夫内閣総理大臣は「2020 年までに指導的地位を占める女性比率を 30%にすること」についてさらに加速するようにとのご指示があったと聞いております。さらに、4 月 8 日男女共同参画推進本部としての「女性の参画加速プログラム」が決定され、関係府省において当プログラムが動き始めているとのことです。その際、特に重点的に取り組むべき特定領域として、女性医師、女性研究者、女性公務員が選択されたことを知り、私ども JAICOWS としましては大変喜ばしく思っております。

つきましては、女性研究者の領域に関し、貴所および御所轄の教育研究機関において施策全般について下記項目に関する要望を提出いたします。なお、その際、男性研究者に対する施策の充実を併せて要望いたします。

記

1. 採用・登用における標記の「2020 年までに指導的地位を占める女性比率を 30%にすること」を達成すること

1－1：その実現に向けて、教育・研究機関における意思決定の場への女性研究者の参画の推進を図ること

1－2：研究機関の第三者評価において、男女別構成を重要な評価項目として設定すること

2．子育て・介護等と研究との両立を支援するため下記の施策を行うこと

2－1：育児期間中に父親・母親両者の完全休業のみでなく、半日程度の執務時間短縮を認める制度を整備するための資金援助（たとえば、育児期間中の研究者・技術者に対して実験補助者や実務補助者等の配置を行うための支援制度等）

2－2：学会・研究集会等での託児室の設置に対する費用支援

2－3：研究・教育機関における保育サービスを可能とするための資金援助および施設の整備

2－4：子育て・介護等の理由で研究や就労を中断した研究者の再雇用の促進

2－5：日本学術振興会特別研究員事業における出産・育児により研究を中断した研究者の復帰支援の拡充

2－6：科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業を3年の時限で終了とせず、恒常化ならびに男性研究者への適用の拡大

3．時限で採用されている研究者・技術者が安心して仕事を続けられるようにするため下記の施策を行うこと

3－1：科学研究費補助金及び特別研究員事業の運用において男女の研究者・技術者が育児・介護休業を取得できるための制度整備・支援

4．日本学術振興会の特別研究員や各種奨学金の応募に際して、年齢のみではなく、研究経歴に配慮を行うこと

5．雇用形態、評価、処遇などで性による差別を受けた場合の不服申立制度（オンブズマン制度等）を確立すること

以上