

提 言

学術分野における男女共同参画促進のために



平成20年(2008年)7月24日

日 本 学 術 会 議

科 学 者 委 員 会

男 女 共 同 参 画 分 科 会

この提言は、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。

日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会

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
副委員長	小舘香椎子（第三部会員）	日本女子大学理学部教授
幹事	五十嵐 隆（第二部会員）	東京大学大学院医学系研究科教授
幹事	今榮東洋子（第三部会員）	慶應義塾大学特別研究教授
委員	猪口 邦子（第一部会員）	衆議院議員
委員	江原由美子（第一部会員）	首都大学東京都市教養学部教授
委員	落合恵美子（第一部会員）	京都大学大学院文学研究科教授
委員	岸本 美緒（第一部会員）	お茶の水女子大学大学院人間文化創生科学研究科教授
委員	櫻田 嘉章（第一部会員）	甲南大学法科大学院教授
委員	藤田 英典（第一部会員）	国際基督教大学教養学部教育学科/大学院教育学研究科教授
委員	大隅 典子（第二部会員）	東北大学大学院医学系研究科教授
委員	加賀谷淳子（第二部会員）	日本女子体育大学客員教授
委員	柴崎 正勝（第二部会員）	東京大学大学院薬学系研究科教授
委員	瀬戸 皖一（第二部会員）	鶴見大学歯学部特命教授（学長補佐）
委員	伊賀 健一（第三部会員）	国立大学法人東京工業大学長
委員	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所長
委員	土井美和子（第三部会員）	株式会社東芝研究開発センター技監
委員	益田 隆司（第三部会員）	電気通信大学前学長

日本学術会議学術調査員 大槻 奈巳（聖心女子大学文学部歴史社会学科准教授）
報告書及び参考資料の作成に当たり、以下の方々に御協力いただきました。

塩満 典子（お茶の水女子大学教授・学長特別補佐）

大熊 健司（独立行政法人理化学研究所 理事）

谷 由美（独立行政法人理化学研究所 人事部キャリアサポート室）

納富 さより（独立行政法人理化学研究所 脳科学研究推進部企画課）

岡本 葵（国際基督教大学大学院教育学研究科・博士前期課程）

田原 淳子（国土舘大学准教授）

岩田 かおる（日本女子大学理学部）

要 旨

1 作成の背景

男女共同参画社会基本法制定から9年が経過したが、学術分野では、女性研究者比率は12.4%（平成19年3月現在）にすぎず、男女共同参画の状況は世界的に見ても極めて不十分である。そこで、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定）では、科学技術を新たな取組を必要とする分野として初めて位置づけ、日本学術会議に調査・意識啓発・提言等の課題を託した。また、総合科学技術会議の審議を経て取りまとめられた「第3期科学技術基本計画」（平成18年3月閣議決定）では、「女性研究者の活躍促進」のための基本施策の記述を大幅に拡充し、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%）という女性研究者採用の数値目標を提示した。政府も「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%程度になるように期待する」という閣議決定を行い、平成20年4月の「女性の参画加速プログラム」でも、「女性の参画が進んでいない分野の重点的取組」として「女性研究者」の問題が取り上げられた。このように、学術分野に特徴的な現状・課題・阻害要因等を考慮しつつ学術分野の男女共同参画を進めることが急務となっている。

このため第20期日本学術会議の科学者委員会男女共同参画分科会では、大学、学協会等における男女共同参画のための取組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> 参照）。

その後、当分科会では、国公私立大学を対象に実施したアンケート調査結果の分析や諸外国の取組に関する調査などを行った。本報告書は、これらのアンケート結果や海外調査結果のほか、上記の大学、学協会等の各分野における男女共同参画状況の検討を踏まえて提言を行うものである。

2 現状及び問題点

学術分野全体の女性比率が低いだけでなく、領域による偏差が著しい（資料編3参照）。また、職階による偏差や、国立大学と私立大学との偏差なども存在するため、調査結果に基づいた検討をふまえた効果的な取組が必要である。本分科会の検討によって明らかになった主な問題点は以下のとおりである。

- 1) アンケート調査結果からは、大学における男女共同参画の取組は未だ不十分であること、取組の実施率は国立大学の方が私立・公立大学より高いが女性教員比率は私立・公立大学の方が国立大学より高いこと、「文部科学省振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」採択校は男女共同参画施策の実施率が

- 著しく、このような事業効果が高いことが明らかになった。
- 2) 海外における学術分野の男女共同参画施策の調査結果からは、欧米や韓国では法的整備が非常に進んでおり、数値目標制、クォータ制などの多様な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が実施されて成果を上げていることが判明した。
 - 3) 大学については、教育・研究活動と育児との両立支援体制（短時間勤務制度、在宅勤務支援等）、意識改革、採用におけるポジティブ・アクションの重要性が認識される。
 - 4) 学協会では、機関長の意思決定に直結した組織・機構の整備、子育て支援・研究教育支援・情報支援の推進、数値目標の達成に係るポジティブ・アクションの推進など科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」を中心にした施策の推進と拡充、競争的研究資金プロジェクトにおける「復帰支援制度」及び「出産・子育て等支援制度」の拡充、ポストク等任期付職の出産・育児等ライフイベントや将来設計に関する不安の払拭、女子中高生の理系進路選択支援の推進などが求められている。
 - 5) 民間企業の研究所等では、イノベーション立国として付加価値を増大するため、多様性の受容と尊重（多様な人材の潜在能力を活用する経営）、ライフステージに応じた制度の整備（ワーク・ライフ・バランス）が不可欠である。
 - 6) 医療分野では、病院勤務医の労働時間が長く、女性医師の辞職傾向が強いいため、様々な子育て支援整備、ワーキングシェア体制の確立、再雇用支援制度の充実などが求められている。
 - 7) 独立行政法人研究機関では、両立支援、多様性への柔軟な対応、機関全体のバランスを考慮した取組が必要であり、人材育成が一層重要な課題である。
 - 8) 日本学術振興会では、主に科学研究費補助金による学術研究助成、研究者育成の中核事業としての特別研究員制度（RPD）等が実施されているが、これらの拡充と女性委員・審査員の割合の向上などが課題である。

3 提言の内容

(1) 政府機関等に対する提言

諸外国では学術分野の男女共同参画を推進するための法的整備が進んでいることに鑑みて、ポジティブ・アクションを含む積極的な施策について、予算措置を含めた行政機関横断的な取組や立法措置（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、学術・教育分野の男女雇用機会均等を実現するための法整備、例えば、育児・介護休業法等で求められている有期雇用者の育児休業取得条件の緩和など）を期待する。

日本学術会議が実施したアンケート調査により、国立大学・公立大学に比

して私立大学における男女共同参画推進の指針設定率等が低いことが判明したため、私立大学を含めた取組促進の施策の制度化を期待する。

上記アンケート調査結果では、「科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」採択校は男女共同参画施策の実施率が著しく高く、その有効性が判明したため、このような事業の継続を強く希望する。

大学評価等の評価基準に、男女共同参画推進状況ないし女性教員比率等の項目を導入し、インセンティブを付与することが有効である。このため評価基準設定に関して男女共同参画推進指標を導入することを提言する。

(2) 大学等研究教育機関（民間の研究所を含む）に対する提言

日本学術会議が実施したアンケート調査により、大学における男女共同参画の取組が不十分であることが判明したため、すべての大学における取組の促進を期待する。特に取組の実施率は国立大学の方が私立・公立大学より高いが、女性教員比率は私立・公立大学の方が国立大学より高い現状から、私立大学・公立大学に対しては男女共同参画推進の指針設定率等の向上を、国立大学に対しては女性教員比率の向上を期待する。

大学の男女共同参画推進のためには、教育・研究活動と育児・介護との両立支援体制（例えば、長時間勤務の制限とともに、短時間勤務制度、フレックスタイム、在宅勤務制度など働き方の選択肢の拡大、保育支援の拡充など）、意識改革、採用におけるポジティブ・アクション、意思決定過程への女性の登用促進が重要であるため、各大学及び大学間のネットワークを通じた積極的な取組が期待される。

とくに女性教員比率の低い理系分野等の女性教員比率向上を促進するため、第三期科学技術基本計画が示した採用目標の実現と施策推進を希望する。研究と育児・介護との両立のためのワーク・ライフ・バランスを推進し、研究支援の環境を整備することが必要である。研究支援等の研究環境の整備により、若い研究者が本来の研究任務に集中しやすい環境を実現することは、女性研究者のみならず、若手研究者全般の能力発揮のために必要である。

研究職ポストの採用人事における年齢制限を緩和することが必要である。それは、年齢制限等によって、出産・育児で研究現場を離れていた研究者の職場復帰が難しく、キャリア形成に不利になることから、出産控えなどが起こることが多いためである。年齢制限の緩和とともに、出産・育児期の研究のロスタイムを考慮した業績評価・任用期間の延長なども必要である。

(3) 学協会・科学者コミュニティに対する提言

日本学術会議は、「男女共同参画基本計画(第2次)」により、学術分野の男女共同参画の現状と課題を調査し、意識啓発や提言を行う重要な任務を与えられている。今後もこの任務を自覚して学術分野の男女共同参画推進拠点としての役割を十分に遂行するため、積極的な取組を行う予定であるが、学協会・科学者コミュニティに対して以下のように提言する。

学協会及び科学者コミュニティに属するすべてのメンバーが学術分野における男女共同参画推進の意義を認識し、状況改善のための取組を進めることが必要である。そのために、男女共同参画分科会が実施したアンケート調査等を今後も継続して行い、学術分野の男女共同参画施策を総合的に構築するために寄与すべきである。

とくに女性研究者比率の低い理系分野では、男女共同参画推進機構の整備、統計の確立、ロールモデルの育成・発掘、意思決定過程への女性の登用とポジティブ・アクション、次世代人材のグローバルな視点の育成、女性科学者のためのネットワークの創設・支援などを積極的に推進すべきである。民間企業の研究所等では、多様性の受容と尊重、ライフステージに応じた制度の整備を目指した取組が不可欠である。医療分野では、男女を問わず病院勤務医が安心して勤務できるための環境整備、子育て支援整備、ワーキングシェア体制の確立、再雇用支援制度の充実などが求められる。独立行政法人研究機関では両立支援策の推進、機関全体のバランスを考慮した取組が必要であり、次世代を含む人材育成・人材確保が重要な課題である。日本学術振興会では、主に科学研究費補助金による学術研究助成、特別研究員制度(特に、出産・育児等で研究を中断した研究者の支援策としてのRPD)等の取組を拡充し、女性委員・審査員の割合を向上させることを期待する。

目次

	ページ
1 はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2 「男女共同参画に関するアンケート調査」結果・・・・・・・・	2
3 海外における学術分野の男女共同参画施策・・・・・・・・	9
4 大学における男女共同参画のための提言・・・・・・・・	13
5 学術研究団体における男女共同参画のための提言・・・・・・・・	16
6 民間企業における男女共同参画のための提言・・・・・・・・	17
7 医療分野における男女共同参画のための提言・・・・・・・・	18
8 独立行政法人研究機関における男女共同参画のための提言・・・・・・・・	19
9 日本学術振興会における男女共同参画のための提言・・・・・・・・	20
10 政府・研究機関等の男女共同参画施策のための提言・・・・・・・・	21
11 総合提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	22

1 はじめに

男女共同参画社会基本法制定から9年が経過したが、学術分野では、女性研究者比率は12.4%（平成19年3月）にすぎず、男女共同参画の状況は世界的にみても極めて不十分であるといわざるをえない（現状については資料3参照）。そこで「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定）では、男女共同参画を推進する分野として、新たに科学技術分野を対象として加えるとともに、日本学術会議に「科学者による組織・団体等における男女共同参画の推進について提言や意識啓発等を行う（13頁）」、「男女共同参画に資する学術についての多角的な調査、審議を一層推進する（107頁）」などの課題を託した。

平成18年3月には、総合科学技術会議の審議を経て、「第3期科学技術基本計画」が閣議決定され、上記の男女共同参画基本計画と同様に、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%）という女性研究者採用のための数値目標が初めて明記されるとともに、「女性研究者の活躍促進」のための基本施策の記述が大幅に拡充された。

また、平成15年6月、政府の男女共同参画推進本部は、「社会のあらゆる分野において、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%程度になるように期待する」ことを決定した（本数値目標は、上記「男女共同参画基本計画（第2次）」にも引き続き明記された）。さらに、同本部は、戦略的取組の必要性から、平成20年4月に「女性の参加加速プログラム」を策定し、基盤整備とともに、女性の参画が進んでいない分野として（医師、公務員と並んで）女性研究者に焦点を当て、重点的な取組を推進することを決定した。

このように、学術分野に特徴的な現状・課題・男女共同参画の阻害要因等を考慮しつつ、学術分野の男女共同参画を進めることが急務となっている。

このため第20期日本学術会議の科学者委員会男女共同参画分科会では、大学、学協会、企業（民間研究所）、医療分野、日本学術振興会、理化学研究所（独立行政法人）における取組と課題を明らかにし、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> 参照）。

その後、当分科会では、国公立大学を対象に実施したアンケート調査結果の分析や諸外国の取組の調査などを行い、私立大学の現状等について貴重なデータを得た。本報告書は、これらの調査結果のほか、上記の大学、学協会、企業等の各分野における最終的な提言をまとめたものである。

上記のように、日本学術会議は学術分野の男女共同参画の現状と課題を調査し、意識啓発や提言を行うという重要な任務を与られている。この任務を十分に遂行できるように、会員・連携会員のみならず、科学者コミュニティに属するすべてのメンバーが男女共同参画推進の意義を認識して状況改善のための取組を進めること、そのために、本報告書の調査結果及び提言が寄与できることを期待したい。

2 「男女共同参画に関するアンケート調査」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 19 年 6 ～ 7 月に大学 705 校（国立大学 86 校、公立大学 75 校、私立大学 544 校）を対象として郵送自記式で実施した。回答のあった大学は 453 校、回収率は 64.3%、有効回収票は 451 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 77 校（回収率 89.5%）、公立大学 59 校（回収率 78.7%）、私立大学 315 校（回収率 57.9%）である。

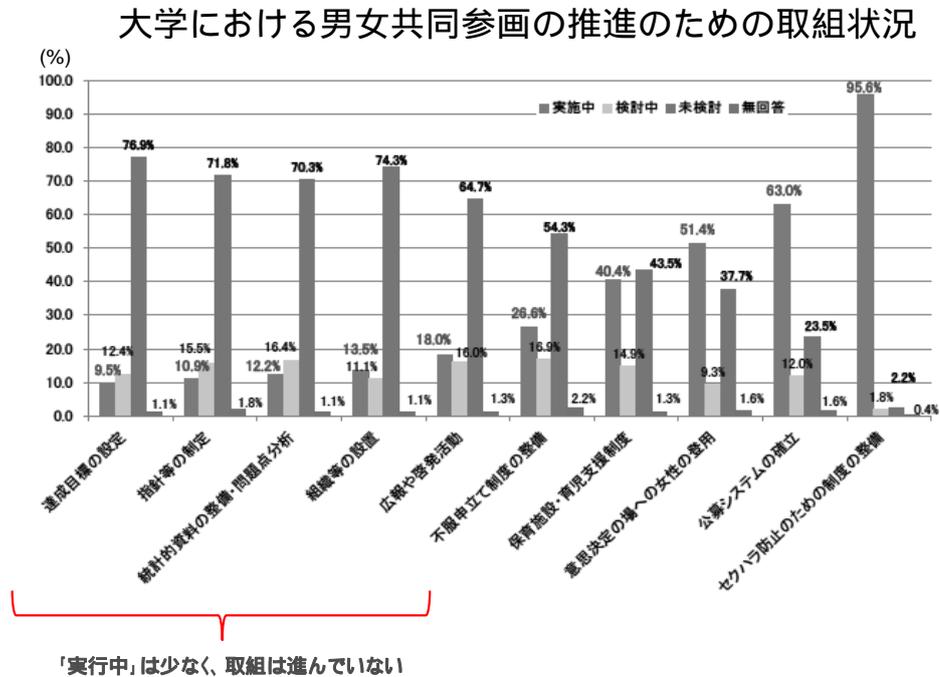
国立大学の回収率は公立大学、私立大学と比べ極めて高く、積極的に回答に臨んだ結果であることがわかる。これに対して私立大学の回答率は低調である。（回答した 451 大学の基礎データを図 1-1～図 1-8 に示す。図に関しては、資料編 4 「男女共同参画に関するアンケート調査」結果 参照）

主な調査項目は、組織の状況、男女共同参画に関する施策、教員採用に関する項目、育児介護施策の実施についてである。

- ・ 男女共同参画についての学内調査は全体的に実施されていない割合が高く、特に私立は 0.6%と 1%にも満たない。比較的实施している比率が高いのは国立の 26.0%である。（実施校はわずか 5.8%）（図 1-1）
- ・ 大学は共学が圧倒的に多く、特に国立では 97.4%が共学である。共学（88.7%）、別学（11.3%）（図 1-2）
- ・ 学部生・大学院生・学振 PD・COE 研究員の区分については全体的に女性の比率が低い。公立は学部生のうち女性が 53.3%と他の国立・公立・私立に比べて全体的に割合が高い。（図 1-3）
- ・ 女性専任教員人数は平成 7 年から平成 19 年まで各機関で増加しており、男女共同参画に関する取り組みの成果が現れている。それに対し、男性専任教員人数は大きな変化は見られない。（図 1-4）
- ・ 女性専任教員比率は各機関で年齢層が上がるほど下がっている。すなわち、教授クラスなど大学をリードする立場の女性の割合が少ない現状がある。（図 1-5-1、図 1-5-2）
- ・ 各機関における専任教員数の職階別の分布では教授においても女性比率は 20%以下になっており、助手のみ 40%代と高くなっていることがわかる。ここから、助手、助教以上の教授クラスの女性比率向上の課題が見える。（図 1-6-1）
- ・ 学部生、大学院生、教員の順番に女性比率は急激に低下している。国立では教員の女性比率が 9.7%と私立・公立に比べて低い。（図 1-6-2）
- ・ 教員の任期制はどの機関においても過半数以上で導入されている。特に国立では導入率 93.5%と非常に高い。（図 1-7-1）
- ・ 任期制を導入している場合で国立・公立・私立で比較すると国立の比率が一番低い。全体でも 30%以下にとどまっており、助手（常勤）のみ 30%以上になっている。（図 1-7-2）
- ・ 非常勤教員は各機関で他大学の専任教員をしている女性の比率は 20%以下にとどまっている。教員以外の者で本職を持たない女性の比率が高く、女性のパーマネントの職業への課題が残っている。（図 1-8）

2. 男女共同参画に関する施策の取組について

451 大学における男女共同参画推進のための取組状況（図 2-1、図 2-2）については、セクシュアル・ハラスメント防止制度など、社会全体で取組が必要であると認識されている項目は実施率が高い。意思決定の場への女性登用の試みは進展の動きがある。



(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結果」(平成19年度)に基づき作成

(1) 取組

男女共同参画を推進するための取組について、全体平均で「実施中」の比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」(95.6%)
2. 「介護休暇制度の整備」(89.8%)
3. 「教員の採用における公募システムの確立」(63.0%)
4. 「大学の意思決定の場への女性の登用」(51.4%)

全体平均で「実施中」の比率が低く、また、大学として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」(4.9%)
2. 「女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定」(9.5%)
3. 「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」(10.9%)
4. 「統計的資料の整備と問題点分析」(12.2%)

国立大学と比べ公立大学の「実施中」の比率が高い項目は、「教員の採用における公募システムの確立」(国立大学 72.7%、公立大学 84.7%)である。(図 2-1、図 2-2)

国立大学・公立大学・私立大学いずれの大学においても「実施中」の比率が低い項目は、「本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善」（国立大学 7.8%、公立大学 5.1%、私立大学 4.1%）である。（図 2-1、図 2-2）

国公立大学別では、「教員の採用における公募システムの確立」と「大学の意思決定の場への女性の登用」を除くすべての項目で国立大学の実施率が公立大学、私立大学に比べて高かった。（図 2-1、図 2-2）

大学における学生数（学部生と大学院生の合計学生数）の規模別集計結果では、国立大学の場合、学生数の多い大学がより実施率が高い傾向が顕著に見られた。これらの項目は私立大学や公立大学よりも国立大学では実施率が高い項目であるが、国立大学でも小規模校では実施率が低いことがわかる（図 2-3-1、図 2-3-2）。一方公立大学では、学生数が「4000 人以上」の大学でそれ以下の大学よりも実施率が高い項目が多く見られた。（図 2-3-1、図 2-3-2）。また私立大学では、学生数による実施状況に大きいな違いは見られなかった。（図 2-3-1、図 2-3-2）

(2)男女共同参画を推進するための活動について(複数回答)

男女共同参画を推進するための活動の実施状況は全体的に低く、「特にしていない」が全体平均で 69.8%、国立大学 35.1%、公立大学 69.5%、私立大学 78.4% であった。これらの結果から、男女共同参画を推進するための活動はほとんど実施されていないことがわかる。（図 2-5）

全体平均で「実施中」の比率が高かった項目は、

- 1 「広報誌等による広報・啓蒙活動」（11.5%）
 - 2 「シンポジウムや講演会の開催」（10.4%）
 - 3 「意識や実態把握のための調査」（6.7%）
- である。（図 2-5）

一方、国立大学・公立大学・私立大学いずれの大学においても「実施中」の比率が低かった項目は、

「教員向けガイダンス等の実施」（国立大学 7.8%、公立大学 3.4%、私立大学 2.5%）、「職員向けガイダンス等の実施」（国立大学 6.5%、公立大学 5.1%、私立大学 2.5%）である。（図 2-5）国公立大学別では、全項目で私立大学や公立大学よりも国立大学における実施が進んでいる。

国公立大学別で学生数（学部生と大学院生の合計学生数）別の集計結果では、国立大学の場合、学生数の多い大学がより実施率が高い傾向が見られた。これらの項目は、私立大学や公立大学よりも国立大学での実施率が高い項目があるが、国立大学でも小規模校では実施率が低い。（図 2-6-1、図 2-6-2）

また、学生数「4000 人以上」では、これらの活動を「特にしていない」が 26.4% だが、「1500～4000 人未満」53.3%、「1500 人未満」の大学では 55.6% と、規模が小さいと「特にしていない」の割合も高かった。（図 2-6-1、図 2-6-2）

公立大学では、学生数が「4000 人以上」の大学でそれ以下の大学よりも実施率が高い項目が「シンポジウムや講演会の開催」、「教員向けガイダンス等の実施」、「職員向けガイダンス等の実施」などと比較的多く見られた。（図 2-6-1、図 2-6-2）私立大学では「シンポジウムや講演会の開催」で、学生数が「4000

人以上」の大学で 11.5%とそれ以下の大学よりもやや高いほかは、あまり大きな違いは見られなかった。(図 2-6-1、図 2-6-2)

(3)女性教員の人材育成を推進する方針について(複数回答)

女性教員の人材育成推進状況は全体的に極めて低く、「特にない」が全体で 68.1% (国立大学 61.0%、公立大学 74.6%、私立大学 68.6%) である。(図 2-7)

全体平均で最も実施率が高い項目は、1. 「役職への積極登用」(20.8%)

2. 「大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加」(16.6%) 3. 「女性研究者へのキャリア形成支援」(3.1%) の順となっている。(図 2-7)

「大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加」では私立大学における実施の割合が国立大学、公立大学よりも高く、一方「女性研究者へのキャリア形成支援」では国立大学(11.3%)で公立大学(1.7%)、私立大学(1.3%)より実施されていた。(図 2-7)

(4)男女共同参画を推進する施設の設置について(複数回答)

男女共同参画を推進する施設の設置状況は、全体的に極めて低く、「特にない」が全体で 78.3% (国立大学 44.2%、公立大学 76.3%、私立大学 87.0%) となっている。両立支援のための保育室の設置など、特に私立大学ではその推進を図るべきである。(図 2-8-1、図 2-8-2)

全国の大学で最も設置されている項目は、1. 「男女別の仮眠室」(全体平均 11.3%)(国立 24.7%、公立 13.6%、私立 7.6%)、2. 「保育室」(全体平均 7.8%)(国立 28.6%、公立 6.8%、私立 2.9%) 3. 「その他の男女共同参画に関する施設」(全体平均 4.2%)(国立 9.1%、公立 5.1%、私立 2.9%) 4. 「授乳室」(全体平均 2.2%)(国立 10.4%、公立 0%、私立 0.6%) であるが、私立大学では国立大学と比べて大きな格差が生じている。(図 2-9、図 2-10-1、図 2-10-2)

(5)「一般事業主行動計画」の作成、公表について

「一般事業主行動計画」を「作成している」大学は 42.6%、「作成していない」大学は 56.5%であった。計画を「作成している」192 校の大学のうち、行動計画を「公表している」大学は 37.0%、「公表していない」大学は 60.9%であった。(図 2-12)

国公立私立大学別では、行動計画を「作成している」大学は、国立大学で 87.0%、私立大学で 36.5%、公立大学で 16.9%であった。行動計画を「公表している」大学は、公立大学で 80.0%、国立大学で 53.7%、私立大学で 23.5%とここでも国立大学と私立大学、公立大学との間に大きな差異が生じている。(図 2-12)

(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

専任教員の公募制の実施状況について、「全て公募」している大学が 26.6%、「原則公募だが一部公募していない」大学が 51.4%、「原則公募していないが一部公募もある」大学が 12.6%、「公募していない」大学が 9.1%であった。(図 2-13)。国公立私立大学別では、専任教員採用公募制の実施状況で、「全て公募」は、公立大学が 50.8%と最も高く、国立大学 26.0%と私立大学 22.2%との差異はなく比較的实施されている。

「原則公募だが一部していないものもある」と回答した大学は、国立大学が72.7%と最も高く、公立大学は42.4%、私立大学は47.9%であった。「原則公募していないが一部公募もある」「公募していない」は両方あわせて、国立大学で1.3%、公立大学では6.8%、私立大学では両方を合わせて29.5%であった。(図2-13、図2-14)

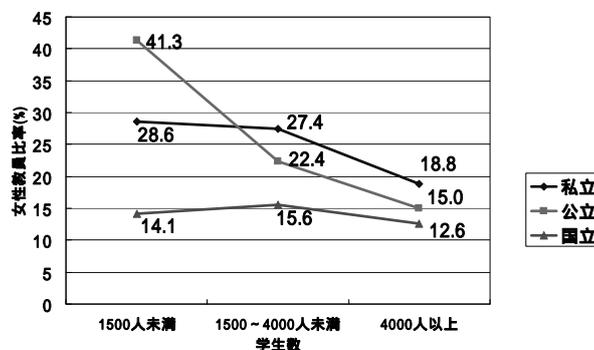
専任教員採用のポジティブ・アクション(積極的改善措置)の実施状況については、「全てにおいて行っている」大学が3.5%、「一部で行っている」大学が5.5%、「行っていない」大学が90.2%であった。(図2-15)

ポジティブ・アクションの実施状況は、国立大学の実施率が公立大学、私立大学に比べれば高いが、比率としては10%前後とまだ低い。「全てにおいて行っている」が国立大学10.4%(公立大学3.4%、私立大学1.9%)、「一部で行っている」が国立大学11.7%(公立大学0%、私立大学5.1%)であった。「行っていない」大学は、国立大学で76.6%、公立大学で96.6%、私立大学で92.4%であり、多くの大学でポジティブ・アクションの措置はあまり実施されていない。(図2-15、図2-16)

3. 女性教員比率

国公立大学別・学生数別 女性教員比率

公立大学は、学生数が1,500人未満の大学の女性教員比率が4割以上と突出して高いが、規模が大きくなるに従い女性教員比率は下がる。
大学の規模は女性教員の比率には影響はしない。



各大学の女性教員比率(%)は、全体(451校)の平均は24.3%であった。

国公立大学別集計結果では、国立大学13.4%、公立大学33.6%、私立大学25.2%であり、国立大学よりも公立大学や私立大学の方が女性教員比率は高かった。(図3-1)

学生数別(学部生と大学院生の合計学生数)集計結果では、「4000人以上」16.5%、「1500~4000人未満」25.5%、「1500人未満」30.7%、であり、規模の小さい大学の方がより女性教員比率が高かった。(図3-1)

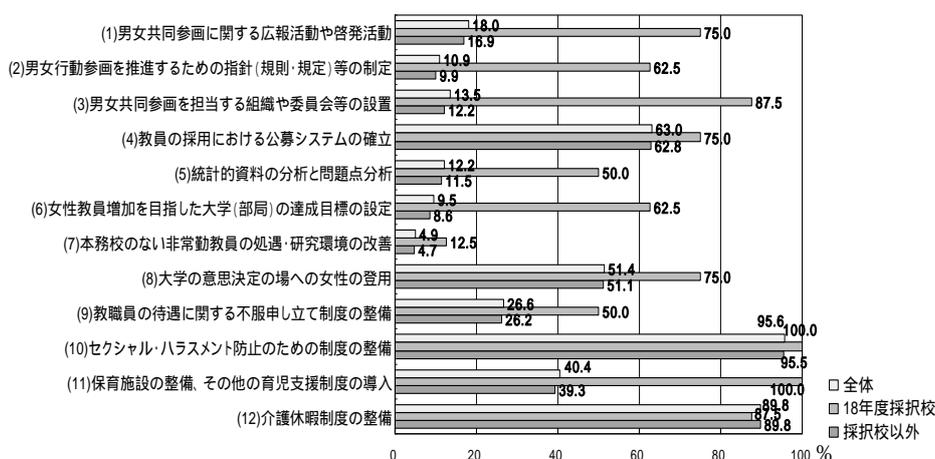
国公立大学別で学生数別集計結果では、国立大学の場合、学生数による女性教員比率に大きな差は見られなかった。公立大学では、小規模な大学ほど女性教員比率が高かった。私立大学では、「4000人以上」18.8%、「1500~4000

人以上」27.4%、「1500人未満」28.6%であり、「4000人以上」の大学よりも規模が小さい大学の方が、約10%前後女性教員比率が高かった。(図3-2)

4. 科学振興調整費(女性研究者支援モデル育成)の採択大学の特徴

文部科学省科学振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」の採択校の男女共同参画に関する施策の実施割合

採択校は、全ての項目において採択校以外の大学より実施率が高く、大学として積極的に取り組みが展開されている。



文部科学省の科学振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業について、平成18年度の採択校(採択大学10校うちアンケート回答8校)と採択校以外の大学(443校)の男女共同参画等に関する取り組みの状況を比較した。

男女共同参画に関する施策の「実施中」の割合では、「介護休暇制度の整備」(採択校87.5%、採択校以外89.8%)を除くすべての施策において採択校の実施中の割合が高かった。(図4-1)採択校の実施率が採択校以外と比べて特に高かった項目は、「男女共同参画に関する広報や啓発活動」(採択校75.0%、採択校以外16.9%)、

「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」(採択校62.5%、採択校以外9.9%)、「男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置」(採択校87.5%、採択校以外12.2%)、「統計的資料の整備と問題点分析」(採択校50.0%、採択校以外11.5%)、

「女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定」(採択校62.5%、採択校以外8.6%)、「大学の意思決定の場への女性の登用」(採択校75.0%、採択校以外51.0%)

「教職員の待遇に関する不服申し立て制度の整備」(採択校50.0%、採択校以外26.2%)、

「保育施設の整備、その他の育児支援制度の導入」(採択校100%、採択校以外39.3%)であった。(図4-1)

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では、採択校は「科学振興調整費(女性研究者支援モデル育成)」以外にも、「女子中高生の理系進路の選択支援事業」37.5%(採択校以外2.5%)、「出産・育児による研究中断からの復帰支援事

業」12.5%（採択校以外 1.6%）、「その他」12.5%（採択校以外 1.1%）などに応募しており、その割合は採択校の方がはるかに高い。（図 4-2）

男女共同参画を推進する活動の実施では、採択校がどの項目でも実施率が高かったが、採択校の実施率が採択校以外と比べて特に高かったのは、「学長による声明」（採択校 50.0%、採択校以外 3.4%）、「男女共同参画に関するホームページの設置」（採択校 50.0%、採択校以外 3.6%）、「シンポジウムや講演会の開催」（採択校 100%、採択校以外 8.8%）、「意識や実態把握のための調査」（採択校 75.0%、採択校以外 5.4%）であった。（図 4-3）

男女共同参画に関する施設の設置状況では、採択校ではどの施設も設置している率が高く「保育室」（採択校 62.5%、採択校以外 6.8%）の設置率がもっとも高かった。機関内外に向けての意識改革を図っている。（図 4-4）

5 . アンケート調査からの提言

以上の結果をふまえて、以下のことを提言する。

- (1) 大学における男女共同参画のための取組（両立支援策・専任教員採用策を含む）は、未だ甚だしく不十分であり、特に私立大学を中心に、大学は学長を中心として、今後も積極的に取り組んで行くことが必要である。
- (2) 施策別では「女性教員の増加を目指した大学（部局）の達成目標の設定」「男女共同参画を推進するための指針（規則・規定）などの設定」等の実施率が低く、全国の大学に対しては、男女共同参画を積極的に推進していこうとする姿勢を示す施策を積極的に行うことが求められる。
- (3) 男女共同参画のための取組の実施状況を国立・私立・公立別に見ると、国立大学において実施率が高く、私立大学・公立大学では低い状況である。今後、施策として特に私立大学・公立大学の男女共同参画のための取組を強めるような仕組みや私大連盟などへの働きかけが必要である。
- (4) 国立大学は、学生数に比例して男女共同参画施策の実施率が高い。今後小規模大学でも取組が実施できるような、大学間での連携や情報交換・研修機会等の積極的な支援体制を構築していく必要がある。
- (5) 実際に女性教員比率が高いのは、国立よりも私立・公立、さらに学生数が多い大学よりも少ない大学である。女性教員比率が高いが男女共同参画施策の実施率が低い大学に対して、女性教員の人材育成や両立支援など、男女共同参画の為の施策の導入を図る意義を男女共同参画学協会連絡会などの人的連携を通して積極的に浸透させていくことが必要である。
- (6) 「文部科学省振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」採択校は、採択校以外の大学と比較して明確に男女共同参画施策の実施率が高い。活躍支援の内容などについて意識・システム改革を図っている。これらの実施校におけるモデルを全国に普及するためには、更なる情報共有とともに、「第三期科学技術基本計画」に明記された現在の科学技術振興調整費による支援策が、積極的な事業として今後も継続されるべきである。

3 海外における学術分野の男女共同参画施策

主要国における学術分野の男女共同参画推進施策について、国立女性教育会館、東北大学ジェンダー法・政策研究センター等に協力依頼して調査を行った。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)結果も参照して、以下では要約的に記載するととどめる(詳細は資料編3 学術分野の男女共同参画 - 国際比較 参照)。

第1 アメリカ合衆国

- 1 **現状** 高等教育機関における女性の採用比率 (AAUP, 2003-04)
全体約 38%・専任講師 58%・非常勤講師 54%以上・助教授 46%、准教授 38%・教授 21% 女性学生比率(2000/01年)全体 56.1%・学部生 56.1%・大学院生 57.9%・46.6% 女性の学位取得率(2000/01年)・準学士号 60.0%・学士号 57.3%・修士号 58.5%・博士号 44.9%・プロフェッショナル学位 46.2%
分野別の女性教員率(1999年) 全学問分野 41%・理工系分野 29.5%。
- 2 **取組 高等教育機関におけるアフーマティブ・アクション(以下「AA」という)**
 - (1)教育分野では、多様性を確保し、多様な民主主義への積極的参加を可能にする市民として育成することに貢献するという側面から AA を実施している。入学制度の優遇措置、教員雇用における対策、奨学金、職業支援などがある(cf. ミシガン大学事件)。
 - (2)法的根拠として以下のものがある。 1963年賃金平等法(Equal Pay Act) (性による賃金差別の禁止、男女の同一労働同一賃金の原則を定めたもの。1972年の教育修正案によって修正され、高等教育機関における高等専門職者にも適用) 1964年公民権法(Title of the Civil Rights Act) (1972年の修正により専門職や公立・私立の初・中等・高等教育機関に適用) 高等教育法(1965)の教育修正条項 第9条(1972, 1976, 1980改正) (連邦政府の資金援助を受ける教育・活動についてあらゆる性差別を禁止。奨学金・学生サービス・健康管理・保険金給付・学生雇用・教科書・カリキュラム・スポーツなどに適用) 1974年女性教育平等法(Women's Educational Equality Act) (教育における男女平等の達成に貢献するプロジェクトに資金を提供)。
 - (3)高等教育機関の教員雇用における AA として、 AA 担当部署、AA 担当者の設置 雇用についての統計資料整備 公正な選考プロセス 公正な昇進・テニユア決定、などの取組がある。
 - (4)仕事と家庭の両立政策として、AAUP は 2001 年に「家族責任と大学における仕事に関する政策提言」を採択した。内容は、 家族・疾病休業制度の充実 授業負担等軽減、 テニユア・プロセスの停止・延期 育児支援・家族政策等である。
 - (5)入学試験における AA について 違憲となった制度は、明確な数的割当て(クォータ制) 2トラック制(人種による別枠設定)であり、 合憲

とされている制度は、プラス・ファクターとしての配慮、トップ %方式などである。

(6)女性の理工系進出を促進するための法整備の例として、以下がある。

1980年：理工学機会平等法 1997年：「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)設置(連邦議会によってNSFに設置) WIE, WSP, WISEの設置とWEPANの形成(メンタリングの充実、スキル習得の支援、キャリア開発、女子学生への奨学金、報償など) 1997年：Professional Opportunities for Women in Research and Education (POWRE) (女性のための客員教員制度、企業での客員研究員制度、研究・教育活動への補助金授与、必要な場合の追加の補助金授与) 女性研究者への研究助成金授与、制度的変化推進助成金、リーダーシップ助成金等。

以上のように、アメリカ合衆国では、きわめて多様で豊富な法制度やAA措置が確立されている。(参考文献：ホーン川嶋瑤子『大学教育とジェンダー』東信堂2004；AAUP(American Association of University Professors), *Faculty Salary and Faculty Distribution Fact Sheet 2003-04* ほか、資料3参照。)

第2 フランス

1 現状 女性研究者の割合(2004年度) 政府機関32.7%、高等研究機関33.9%に対して、民間ビジネスセクターでは20.7%。ENA入学者の女性比率 2005年度44.0%(応募者では39.9%)

2 取組 公務部門・民間部門の男女平等推進政策

(1) 法的整備として以下のものがある。2000年3月6日通達：公務部門における男女平等に関する数カ年計画、男女間の職業平等に関する2001年5月9日の法律2001-397号(通称ジェニソン(Génisson)法)、男女職業平等に関する1983年7月13日の法律(通称ルディ(Roudy)法)

男女間の職業平等に関する2001年5月9日の法律2001-397号、男女間の所得の平等に関する2006年3月23日の法律2006-340号など。

(2) 取組例 教育分野へのジェニソン法の適用、教授資格試験審査員のパリテ(男女同数制) 女子大生への奨学金制度(女性が40%以下の分野に進学する女子学生に1,000ユーロ付与。年間600人に補助金)など。

(参考文献：前掲内閣府男女共同参画局調査92-94頁参照。)

第3 ドイツ

1 現状 女性研究者の割合(2004年度) 政府機関28.5%、(2003年度)政府機関27.1%、高等研究機関25.0%に対して、民間ビジネスセクターでは11.67%。女性教授の比率 2005年度43%。

2 取組 公務部門・民間部門の男女平等推進政策

(1) 法的整備として、2001年11月公務部門における連邦平等法、2006年

8月一般平等待遇法（EU指令を国内法化するための法律。職業生活の平等施策を性・青少年省が監視。民間企業にも適用される）がある。

- (2)教育・研究分野における女性の進出促進のための取組例。ベルリン自由大学では、1980年女性教員候補者に対する緩やかなクォータ制を設定。ハンブルク大学では、1985年にハンブルク大学の教員における女性比率を高めるガイドラインを決定（1988年改訂、教員採用の際に男性応募者と同じ資格を有する女性応募者については、男性教員との格差が解消されるように考慮すべきとしている）。（参考文献：前掲内閣府男女共同参画局調査42-46頁参照。）

第4 大韓民国

- 1 現状 大学の女性教授比率（2002年）全体14.5%、国公立大9.0%、私立大16.5%、2005年度国公立10.7% 女子学生比率（2002年）全体36.6%、国公立大34.2%、私立大37.2%、2006年度には女子の大学進学率は79.7%（高卒者中）に上昇（男女合わせた大学進学率は82%）、修士課程40%、博士課程24.4% 女性博士学位取得者（2002年）22.9%（1980年の8.8%から上昇している） 女性研究者比率（2006年）13.1%。

2 取組 女性教員採用目標制と女性科学人材採用目標制

- (1)目標制： 女性教員採用目標制：教育公務員法で2010年までに国公立の女性教員を15%、小・中・高校の校長・教頭を20%にする目標を設定。 女性科学人材採用目標制：女性割合を2006年までに15%、2010年までに30%に設定。

- (2)法的整備 科学技術基本法：女性科学者の養成および活用法、「国家人的資源開発基本計画」（2001年） 女性科学技術者養成・支援法（2002年） 教育公務員法改正（2003年）（4年制国公立大一般大学校に女性教授採用目標制を導入、私立大は評価およびインセンティブ付与などで自立的参加誘導）

Cf.教育公務員法第4条の4（大学教員任用両性平等委員会）「（第1項）教育人的資源部長官は、法第11条の3の規定による大学教員任用において両性平等を提供するため、大学教員任用両性平等委員会を設置・運営することができる。」

第5条第2項但書「大学人事委員会の構成・機能と運営に関して必要な事項は大統領令で定め、委員の一定比率以上を女性とする。」

「大学教員両性平等任用計画運営要領」（大学別の「大学教員任用両性平等推進委員会」運営推奨、大学の計画推進等） 女性教育政策課設置。

- (3)ポジティブ・アクション例

女性の少ない単科大学・学科学部の女性教授採用計画に評価時加重値の付与。採用計画を履行するために大学別に適切な方案を樹立・適用（同等な資格・能力を備えた志願者から女性を優先採用、任用候補者の3倍数範囲内で女性を優先採用等） 人事委員会など大学内女性教授の寄与拡大（大学人事委員会女性参与義務化、教育公務員法第5条2項但書 cf.国公立大の大学人事委員会内

女性比率 8.2% 2003.4)

評価を通じたインセンティブ付与：大学の教員両性平等任用計画及び実績を評価して優秀な大学を支援（国立大発展計画評価支援、大学財政支援評価などに指標反映、特に優秀な大学に対するインセンティブ提供）。

国立大教授定員増員（2003年国立大教授定員1000名増員時20%（200名）範囲内で、希望大学に限り大学提出の女性教授採用増大計画により定員割当て）など（参考文献：前掲内閣府男女共同参画局調査132 - 138頁参照。）

第5 調査結果からの提言

上記の海外における学術分野の男女共同参画施策の調査結果からは、欧米や韓国では法的整備が非常に進んでおり、数値目標制、クォータ制、インセンティブ付与などの多様な積極的改善措置（アファーマティブ・アクションないしポジティブ・アクション）が実施されて成果を上げていることが判明した。そこで、日本の施策について以下のことを提言する。

1 法的整備の必要性

諸外国では学術分野の男女共同参画を推進するための法的整備が進んでいることにかんがみて、予算措置を含めた行政機関横断的な取組や立法措置（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、学術・教育分野の男女雇用機会均等を実現するための法整備、教育公務員法改革など）を期待する。

2 ポジティブ・アクションの推進

諸外国では、数値目標制や一部のクォータ制など、アファーマティブ・アクションないしポジティブ・アクションを採用して効果を上げていることにかんがみて、政府および大学、学協会、国立大学協会等において積極的なポジティブ・アクションの施策が必要である。但し、学術分野の特殊性（能力主義との関係）、分野による隔たり（女性研究者の配置の偏差）、スティグマ（劣勢の烙印）・「ガラスの天井（低い目標値が逆に制約になること）」などのポジティブ・アクションの一般的な副作用、逆差別等の問題（憲法違反にならないかどうか）などを踏まえて、理論的かつ実践的に有効なポジティブ・アクションのプログラムを作成する必要がある。また、ポジティブ・アクションには両立支援等の穏かな措置も含め多様な形態があるため、関係者のコンセンサスを得ながら、組み合わせて用いることが望ましい。

3 評価制度へのインセンティブ付与

大学等における男女共同参画の実施及び女性教員比率の向上にとっては、大学評価制度等に男女共同参画推進状況に関する項目を設けるなど、インセンティブを付与することが有益である。

4 大学における男女共同参画のための提言

(1) 男女共同参画社会基本法の制定、平成12年6月の日本学術会議「女性科学者の環境改善の具体的措置について」(要望)等の採択を受けて、東京大学、名古屋大学、東北大学などを皮切りに、男女共同参画委員会や男女共同参画室の設置など、大学における男女共同参画の取組が本格化した。また、「男女共同参画基本計画(第2次)」において、科学技術分野の男女共同参画が新たな分野として規定されるとともに、「第3期科学技術基本計画」において、「多様な人材の活用」の一貫として「女性研究者等の活躍促進」の記述が拡充され、新規採用の研究者女性比率に関して、自然科学系全体で25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)という数値目標値が設定された。この方針のもとに平成18年度から開始された科学技術振興調整費による「女性研究者育成支援モデル事業」により、各種支援要員制度、学内保育施設の整備、病児・病後児保育サービスなどの育児支援、9時-5時のワーク・ライフ・バランス、短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方の促進、ロールモデル情報の提供、交流会、メンター制度、次世代の女性研究者育成方策などが20年度までに合計33機関において実施されている。しかし、上記取組が本格的に開始されたのは18年度以降であり、各採択機関におけるシステム改革は著しく進展しているものの、開始後1年での全国的な浸透は限られている。現時点では、大学の女性教員比率が低く、また、上位職ほどその割合が減少するなど女性の活力・能力が活かされていない。したがって、男女ともにキャリアや人生のステージに応じた多様な働き方を可能にするための更なる改善が求められる。

ア) 教育・研究活動と育児との両立の支援

男女共同参画は必ずしも少子化対策ではないが、「研究を続けるなら子どもはつくれない」「子どもを産んだら研究を諦めなければならない」という現実が若い女性研究者の前に大きく立ちだかつており、この問題を是正しなければ男女共同参画を推進することはできない。平成20年度より国家公務員にもいわゆる「短時間勤務制度」が本格的に導入されたが、教員に関しては、元々「裁量労働制」となっている勤務制度と、どのように齟齬無く、また制度を利用する者に不利益が生じないように進めるか、知恵を絞らなければならない。また、より競争的環境になりつつある大学において、適切な評価システムと連動しなければ短時間勤務制度を推進することは不可能である。さらに自宅からも大学の図書館のサーバにアクセスできるような、在宅勤務支援も必要である。

イ) 意識改革：子どもは社会全体で育てる

学協会連絡会等を含む各種アンケート結果では、両立支援を阻むものとして筆頭に挙げられる点は「上司の理解」「周囲の意識改革」である。妊娠の維持と出産は生物学的に女性にしか担えないものであるが、育児はそうではない。子どもは社会全体で育てるという雰囲気醸成し、男性の育児休暇の取得促進や、育児参加を積極的に推進すべきである。ライフ・ワーク・バランスを良くするとともに、小さな子どもをもった教職員は男女を問わず、定時に帰宅できる職

場の空気の醸成が重要である。良い人材を確保するためにも、大学は積極的に学内保育園や病児・病後児保育施設の整備に努めなければならない。

ウ) 教員採用におけるポジティブ・アクション

大学における教員採用において、「性別に関係なく、業績で評価する」ことは重要であるが、出産育児期に大きなハンディを負った状態での「業績」をどのように捉えるかは難しい。大学の人事は、通常トップダウンでは行われず、研究科・学科・学部・専攻ごとに教員組織によって作られる選考委員会等においてボトムアップ行われてきた。この場合、人事選考に当たっては狭い範囲からの選考になりがちであり、これが女性研究者の採用促進にとって大きな障害となっている。実際に、女性教員比率が極めて低い現状が続いており、これを改善するためには、大局的視点に立った何らかのポジティブ・アクションが必要である。ポジティブ・アクションには多様な類型があるため、次項で検討する。

(2) 大学における男女共同参画のためのポジティブ・アクション

ポジティブ・アクション(又はアファーマティブ・アクション、積極的改善措置)は、格差を是正するための暫定的な特別措置であり、国連女性差別撤廃条約(及び同女性差別委員会一般勧告 25 号)、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法等によってその運用が認められている。この措置には、割当制(クォータ制)やプラス・ファクター方式(同じ条件であれば加点する方式)のような厳格な形式のほか、タイム・アンド・ゴール方式(数値目標設定型)のような中庸な形式、両立支援策のような穏健な方式まで多様なものが含まれる。また、実効性の強い特效薬である反面、逆差別や「ガラスの天井」、「劣勢のスティグマ」(烙印)などの副作用も持っている。このため一般には、ポジティブ・アクションの措置はすべて逆差別を生じるものであるという誤った理解によって、能力主義を基調とする学術分野についてこれを導入することに反対する傾向も強い。しかし、憲法上・法律上の問題を生じないような措置の運用は十分可能であり、法人としての大学の事業主には、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法で定められた積極的改善措置を実施することが推奨される。現在、日本の大学で採用されている代表的な例は以下のとおりである。

ア) 北海道大学:「ポジティブ・アクション北大方式」

女性教員採用の人件費の4分の1を大学が負担(詳細は、資料編5(1)参照)。

イ) 名古屋大学「教員採用におけるポジティブ・アクション」(2005年12月27日):女性教員比率を向上させるためのポジティブ・アクションとして、公募人事ホームページの冒頭に、<名古屋大学は業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。)の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。>との文言を掲示することを教育研究評議会において決定。

ウ) 東京大学の取組(2007年度振興調整費モデル事業採択)

ポジティブ・アクション:2010年までに、1)採用研究者(常勤)の女性比率を25%に。2)常勤の女性研究者の分野別女性比率の目標を理10%、工9%、農15%、保20%に。学内4キャンパスに保育園設置(2008年開設、保育料6段階)。

その他、男女共同参画オフィス新設、キャリア支援(女性研究者支援相談室開設、キャリアガイダンス)、ライフ支援(Work Life Balance シンポ開催)、女性研究者の国際性を育む支援、女子中高生向 DVD“東大 Women-理系で輝く-”作成など。

エ) その他の大学の取組

東北大学:(平成 18 年度科学技術振興調整費モデル事業採択)男女共同参画奨励賞[澤柳賞] ローズ基金(女子院生の国際学会報告旅費支援)サイエンス・エンジェル制度(2006 年度振興調整費モデル事業) 学内保育園設置、短時間勤務制度試行など。

お茶の水女子大:(平成 18 年度科学技術振興調整費モデル事業採択)

「女性の教員比率の低い領域の新規教員採用に関して、学位・業績・能力等が均等の場合は、女性を優先するという原則」を中期目標・中期計画等に明記、各種情報提供により女性研究者の応募を奨励。意識改革・組織改革・業務合理化等による 9 - 5 時勤務体制の全学的実施。子育て期の女性研究者に対する支援要員の配置、学内保育施設の整備、メンター制度の充実、女性人材情報バンクの設置、交流会等によるロールモデル情報の提供 等。

日本女子大学(平成 18 年度科学技術振興調整費モデル事業採択)

教員公募におけるポジティブ・アクション明記、後継基盤システムとしての現代女性キャリア研究所の設立、全学共通副専攻の開設、子育て・両立支援システムの構築(支援要員のための研究助手制度の適用、画像伝送(TV 会議システム)・データ伝送システムの敷設による在宅実験・研究の支援、非施設型病児保育システムの採用(大学初))、研究者コミュニティの形成と研究者ポスト拡大のためのデータ蓄積(eポートフォリオ)などの基盤整備など。

以上のように、学術分野におけるポジティブ・アクションにも、採用におけるプラス・ファクター方式(名古屋大学方式)のほか、意識改革・組織改革・業務合理化によるワーク・ライフ・バランス、支援員の配置や奨励賞・奨学金等による研究教育支援、学内保育設置等の子育てとの両立支援、メンター制度等の情報支援など多様な方策が実施されている。いずれも、排他的性格を持つものではないため、相互の有効性を高めるために併用されることが望まれる。このうち、女性教員を採用すればその人件費の 4 分の 1 を中央経費で賄う方式(北海道大学方式)も逆差別を生じさせない点で有効である。ただその効力も限定的であると思われるため、「男女共同参画基本計画(第 2 次)」及び「第 3 期科学技術基本計画」における数値目標に到達するまでの間においては、大学の支援体制を整えた上で既存の定員枠とは別に、学長等からのトップダウンにより積極的な女性教員採用を行うことが望ましい。これからの学術分野では、境界領域や融合領域の発展が期待されることから、教員の性別や国籍の多様性は必要不可欠である。

(京都大学の取組については、資料編 5 2)参照。東北大学・名古屋大学の取組については、日本学術会議報告書「学術分野の男女共同参画の取組と課題」を参照。)

5 学術研究団体における男女共同参画のための提言

科学技術創造立国としての国際競争力および安心・安全で質の高い生活環境の創成なども科学技術人材の質と量の確保にかかっており、とくに女性の活用が重要である。しかし女性研究者比率は12.4%にすぎず、多くの課題がある。

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で健康・スポーツ科学分野の男女共同参画の現状調査が実施された(平成20年5月)。その結果、女性会員の割合は平均18.9%であったが、役職者や学会賞受賞者などの女性会員割合は女性会員比率より低いことが示された。一方、女性会員が96%を占める看護系学術団体では女性役職者比率が女性会員比率と同レベルで、性別役割分業という新たな問題を提起している。(調査結果につき資料編6参照)

また、男女共同参画学協会連絡会(以下「連絡会」という。)は、第2回アンケート調査(「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」平成19年度文部科学省委託事業)を実施した(本調査は平成19年8月~11月に、正式加盟学協会36機関、オブザーバー加盟学協会26機関、その他2機関の協力を得て連絡会により行われ、約1万4千件の回答結果が得られた)。本調査結果では、前回と同様、科学技術分野において男女の処遇差があると考える者は、男性で半数、女性で約7割を占め、採用、管理職への登用、昇進・昇給、業績評価、雑務の負担等に差があると考える割合が高い。役職ごとの男女比では、前回同様、大学、研究機関、企業とも、高い役職ほど女性比率が低く、部下の人数と研究開発費の平均は、女性は男性の半分以下である。

仕事時間について、1週間当たりの在職場時間は男性が56時間、女性が52時間でやや差があるが、自宅での仕事時間は男女とも8.3時間で男女差が見られず、他の職業と比較して相対的に仕事時間が長い傾向にある。

有配偶者率は、男性では9割以上、女性は7割前後である。配偶者の職は、男性回答者の半数以上が無職であるが、女性回答者の66%が研究者・技術者である。子どもの数は男女で差があり、平均の数は50歳以上で男性は2人に達し、女性は1.3人である。理想と現実で子ども数に差があることから、仕事と家庭の両立に必要なこととして、上司や職場の理解、勤務体制の弾力化、保育園・学童保育・病児保育などの社会的支援基盤の拡充を望む声強い。

ポスドクの女性比率は30歳前後では約35%で、年齢が上がると増加する。ポスドクは研究者のキャリアパスとして定着しつつあるが、ポスドク後のポジションが少ないことや生涯設計を立てにくいことの問題点が挙げられている。

そこで連絡会によって公表された要望書をふまえて、以下の4点を提言する。

(1) 科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の推進・拡充、(2) 競争的研究資金事業における「復帰支援制度」及び「出産・子育て等支援制度」の拡充、(3) ポスドク等任期付職の出産・育児等ライフイベントや将来設計に関する不安の払拭、(4) 女子中高生の理系進路選択支援の推進。

(参考文献)平成19年度「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」

<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/enquete.html> (男女共同参画学協会連絡会)

6 民間企業における男女共同参画のための提言

日本経済団体連合会が2006年12月19日に発表した2007年版経営労働政策委員会報告「イノベーションを切り開く新たな働き方の推進を」(<http://www.keidanren.co.jp/japanese/policy/2006/091.html>)にも指摘されているように、イノベーションの原動力は人材である。資源の限られた日本において、成長力を強化し、生産性を向上は、個々人が能力をいかに発揮できるかに依存する。

実情を正確に表したものではないが、3K「危険」「汚い」「きつい」とか5K「危険」「汚い」「きつい」「暗い」「臭い」とか、女性のIT技術者の新5K「きつい」「帰れない」「給料が安い」「化粧ノリが悪い」「結婚できない」などと揶揄されるような職場環境では、個々人の自律的な能力発動は難しい。

(1) 多様性の受容と尊重

イノベーション立国として付加価値を増大していくには、従来の男女共同参画にとどまらず、個人の価値観の多様化や、多様性を超えた相互理解、多様な人材(女性、障害者、外国人、高齢者など)の潜在能力を活用する経営が必須である。

日本では、購買決定権の8割を女性が握っているとの調査報告もあり、女性の能力を活用することは、女性ニーズ・視点の有効活用、時代を先取りする経営施策につながるはずである。

しかし、OECD調査(UNDP(2006)Human Development Report 2006)によれば、男女賃金格差は、日本は0.44(男性の賃金の半額以下)で160カ国中118位。女性の上級職・管理職の割合は、日本は10%で、81カ国中75位、女性の専門職・技術職の割合は、日本は46%で、81カ国中52位と下位グループでも最下位に近い部類である。

政府統計調査の活用など、業種別の詳しい実態把握に努めるとともに、企業としては、女性はもとより、多様な人材の能力の積極的活用にも長期的に取り組んでいくことが必須である。

(2) ライフステージ、個人の価値観の変化に応じた制度の整備

個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感し、個々の要求に即した働き方ができる環境作りが「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」である。

ワーク&ライフのバランスはライフステージ、個人の価値意識に応じて変化していく。従来は、出産は育児に重点をおいた子育て期の女性を対象とした支援制度の整備が行われてきた。しかし、今後は、急速に進展する少子高齢化に的確に対応し、支援規模の拡大とともに、高齢化した親の介護や男性の育児参加も視野にいれるなど、ライフステージや価値観の変化に応じた制度の整備が不可欠である。

7 医療分野における男女共同参画のための提言

(1) 男女を問わず病院勤務医が安心して勤務できるための環境整備

多くの若手病院勤務医の労働時間は週 70 時間を超えており、夜間十分に休息が取れない当直も月 6 ~ 7 回を越えている。このような過酷な状況に女性医師が参画することは困難であり、男性医師すら病院勤務から逃避しつつある。男女共同参加を求める以前の問題として、勤務医の労働環境の整備が急務となっている。

(2) 様々な子育て支援整備

我が国では新たに医師になる者のほぼ 4 割を女性が占め、年々増加している。女性医師が希望する専門分野には濃淡があり、内科の専門分野の一部、産婦人科、皮膚科、眼科では半数以上を、放射線科、麻酔科、小児科、耳鼻咽喉科では 4 割以上を女性が占めている（参考文献 1 参照）。

一方、結婚、出産、子育てを担う 30 歳台の女性医師は医師としての仕事を中断したり、辞める傾向が見られる。30 歳台の女性医師が子育てをしながら勤務できるための支援策（保育施設の充実、保育施設入所制度の充実、保育サービスの多様化、放課後児童倶楽部の推進など）が必要である。

(3) ワーキングシェア体制の確立

常勤の勤務時間は週 40 時間となっている。しかし、子育て中の女性勤務医の多くは常勤医としての勤務を望んだとしてもこの条件を満たすことができない。子育て中の女性勤務医の勤務形態の多様性を認めるフレックス勤務の導入と、勤務時間が週 40 時間未満であっても常勤医として認めることが求められる。さらに、産休・育児休暇中の女性医師の代わりとなって現場を支援する代替医師制度を確立することも求められている。

(4) 再雇用支援制度の充実

産休・育児休暇後の女性医師は、ブランクのために激務である病院勤務に俄に復帰できないことが少なくない。この問題を解決するため、産休・育児休暇後の女性医師のリハビリテーションとしての再教育体制が求められている。さらに、日本医師会女性医師バンクなどの様な女性医師に働く場所を紹介するシステムをさらに充実することも必要である。

（参考文献）

- 1 厚生労働省：医療施設に従事する主な診療科別の女性医師の割合、平成 16 年医師・歯科医師・薬剤師調査、2006
- 2 日本小児科学会：女性医師の職域での環境改善についての要望書、平成 18 年 2 月
- 3 保育とワークシェアによる女性医学研究者支援室、www.twmu.ac.jp/SCFMS/
- 4 adm.u-tokyo.ac.jp/gakunai/per/per1/jisedaiikusei/index.html
- 5 日医ニュース：日本医師会女性医師バンク（平成 19 年 1 月開設）平成 19 年 5 月 5 日

8 独立行政法人研究機関における男女共同参画のための提言

(1) 基本的支援の共通整備

「男女共同参画基本計画(第2次)」のポイントにある「女性研究者の採用等拡大、育児等との両立支援」については、各研究機関でも様々な取組がなされているところであるが、両立支援として特に有効である支援(妊娠・出産・育児・介護に関する支援、産休育休中の代替要員の確保等)は、全研究機関共通の支援として整備することが必要である。

(2) 多様性への柔軟な対応

研究活動と育児の両立や、研究活動の継続を困難にする要因は、ひとりひとり多様であり、問題点は異なることから、多様な問題を解決するために、上記(1)による基本的支援で対応しきれない問題には個別に対応し、それぞれの状況に合った適切な支援を柔軟に講じることが必要である。この個別対応を行うことにより基本的支援として整備すべき事項も抽出され、より充実した支援となる。

(3) 機関全体のバランスを考慮した取組

研究機関における男女共同参画を推進するためには、女性研究者支援だけに終始することなく、その機関全体の男女共同参画推進に資する取組となることが必要である。機関全体の「仕事と生活の両立支援」のバランスを考慮した男女共同参画を推進することこそが、女性研究者支援を行う真の意義であり、男女共同参画社会の実現に、また一歩近づくものである。

上記のほか、平成19年度文部科学省振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業¹⁾」に採択された森林総合研究所の「女性職員採用比率向上の施策」、産業技術総合研究所の「つくば地区近隣複数研究機関によるコンソーシアム設置」、物質・材料研究機構の「隠れた人材を発掘、活用するための基盤作り」などの取組も、大いに参考にすべきである。

独立行政法人研究機関等における女性研究者比率、女性管理職比率は依然として低い現状²⁾であるが、やがて到来する男女共同参画が実現した社会では、性別に関わらず、男女ともに研究者、研究主宰者として、本来の資質が問われることとなる。これからの男女共同参画の取組においては、未来に求める研究者像を明確に描いた上での、次世代を含む人材育成、人材確保が、より一層重要な課題であると考えられる。

(参考文献等)

1) 文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」採択課題一覧

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/05/07051420/001/002.htm#a02

2) 「独立行政法人等女性参画状況調査の結果について」(内閣府男女共同参画局、平成19年4月)<http://www.gender.go.jp/h19doppou.pdf> 本調査結果では、平成18年4月1日現在、女性役員がいる法人は21法人(14.2%)であり、全法人における役員に占める女性の割合は2.5%と低い。また、全常勤職員に占める女性の割合は36.2%であるが、管理職に占める女性割合は低く、部長相当職では6.3%、課長相当職では15.7%である。

9 日本学術振興会における男女共同参画のための提言

学術研究面における男女共同参画推進という点での日本学術振興会の役割は、各種助成金の配分を通じての 女性研究者による研究の促進と 女性研究者の育成に大別することができる。

(1)学術研究助成（主に科学研究費補助金による。以下「科研費」という。）

学術研究助成は、性別その他の属性によって差別することなく、メリット基準により、優れた研究を奨励・支援していくべきものである。この点で、科研費の審査・配分はメリット基準により公平に行われている。女性研究者による研究の促進策として、出産・育児による研究の中断・再開を認める措置が講じられている（配偶者も可）。審査員等の選考も、メリット基準（研究分野・業績等）により行われており、甲乙つけがたい場合に女性審査員の割合が考慮されている。

(2)研究者育成（女性研究者育成）の中核事業としての特別研究員制度

科研費の場合と同様、性別等による差別的処遇はない。ただし、採用された特別研究員については、出産・育児のための中断・延長を認める措置が講じられている（配偶者も可）。また、出産・育児等で研究を中断した研究者の支援策として、RPD（Restart Postdoctoral Fellowship、年齢・性別は問わない）が設けられており、平成 19 年度までの累計で採用数は女性 62 名となっている（申請数累計は女性 332 名、男性 26 名）。

(3)今後の課題

アメリカ合衆国では種々の法制度やアファーマティブ・アクションを講じて女性研究者の活躍機会の拡充を促進しているが、研究助成金の配分について特段の女性優遇策を講じているわけではない（他の海外先進国も概ね同様）。研究助成は本来メリット基準によるべきであり、現在の方針に特段の問題点は認められない。ただし、各種審査会の委員及び審査員については、審査の適切性・公平性を重視しつつ、女性委員・審査員の割合を、全研究者番号保持者に占める女性研究者の割合ないし「男女共同参画基本計画（第 2 次）」等が達成すべき数値目標として掲げている女性割合に近づけるよう努力することが期待される。また、上記の特別研究員の出産・育児向け採用延長措置や RPD については、一層の拡充が期待される。特に RPD については、研究者の復帰支援の制度として高く評価されているが、採択件数の拡大、支援期間の 3 年間への延長、及び短時間勤務との組み合わせによる 4 年間の支援期間の採用枠の新設が求められる。

なお、アメリカ国立科学財団（NSF）の研究助成に関する報告書（IPAMM、2007 年 8 月）によれば、2000 年 2006 年に funding rate は男性 31% 21%、女性 30% 20% に低下、女性研究者の申請率は 1997 年 2006 年に 15.8% 18.9%、同採択率は 15.6% 19.4% へと向上している。研究の活性化と促進施策充実のためにも日本でも同種情報の公表が期待される。

10 政府・研究機関等の男女共同参画施策のための提言

- (1) 学術分野における男女共同参画を推進するためには、研究者等のニーズを反映して策定された2つの基本計画である「第2次男女共同参画基本計画」と「第3期科学技術基本計画」の着実な推進と実施が必要である。いずれも閣議決定された計画で予算措置に配慮されており、政府は推進の責務を負い、大学や研究機関など関連機関も実施の責任を有する。
- (2) 出産・子育て期と任期が重なることが多い任期付研究者等の育児休業取得可能性の拡大や雇用の継続性の確保を推進すること。例えば、大学・機関における子育て支援策の整備、関連情報の提供、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の公表・推進が必要である。(女性研究者支援に熱心な大学・機関も増え、科学技術振興調整費によるモデル事業等も推進されている。)なお、現行法制度の課題として、育児・介護休業法等で求められている有期雇用者の育児休業取得条件の緩和も必要である。
- (3) 研究と子育ての両立のためのワーク・ライフ・バランスを推進し、研究支援の環境を整備すること。長時間勤務の制限とともに、短時間勤務、フレックスタイム・在宅勤務制度など事情による働き方の選択肢の拡大や職場の意識改革が必要である。また研究支援等の研究環境の整備により、若い研究者が本来の研究任務に集中しやすい環境整備は、女性研究者のみでなく若手研究者全般の能力発揮に必要である。ワーク・ライフ・バランスの成功事例に関する情報共有は進みつつあるが、研究現場は長時間労働が目立っている。
- (4) 保育支援を拡充すること。地域や大学の実情を考慮し、大学・機関内の保育所、保育施設の整備、運営時間の延長、ベビーシッターとの連携、病児保育・病後児保育、小学生放課後時間支援策の拡充などについて取組の強化が必要である。
- (5) 研究職ポストの採用人事における年齢制限を緩和することが必要である。(出産・育児で研究の現場を離れていた研究者の職場復帰が難しく、キャリア形成に不利になることから、出産控えが起こることが多い。年齢制限の緩和や撤廃とともに出産・育児期の研究のロスタイムを考慮した業績評価・任用期間の延長も必要である)。
- (6) 数値目標の達成に向けた取組が必要である。

上記の2つの基本計画を重視し、女性研究者の採用目標等のポジティブ・アクションを実施すべきである。国際的に見て女性研究者の活躍が先進国のなかでも最低水準である日本の現実を直視しなければならない。21世紀人間社会の発展の方向性と人間社会のあり方についての哲学的含意も含む多様性戦略について、学術分野も真剣に受け止めなければならない。

* 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS)より、学術の世界における男女共同参画の推進のための要望書が政府機関等に提出されているため、資料として掲載する(資料編7参照)。

11 総合提言

(1) 政府機関等に対する提言

ア) 学術分野の男女共同参画を推進するためには、研究者等のニーズを反映して策定された「第2次男女共同参画基本計画」と「第3期科学技術基本計画」の着実な推進と実施が不可欠である。いずれも閣議決定された計画であり、政府は推進の責務を負い、また大学や研究機関など関連機関も実施の責任を負うことを十分に自覚して推進体制を強化すべきである。

イ) 諸外国では学術分野の男女共同参画を推進するための法的整備が進んでいることに鑑み、ポジティブ・アクションを含む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、育児・介護休業法等で求められている有期雇用の育児休業取得条件の緩和など男女雇用機会均等を実現するための法整備）を期待する。

ウ) 日本学術会議が昨年実施したアンケート調査により、国立大学・公立大学に比して私立大学における男女共同参画推進の指針設定率等が低いことが判明したため、私立大学を含めた取組促進施策の制度化を期待する。

エ) 上記アンケート調査結果では、「科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」採択校は男女共同参画施策の実施率が著しく高いことからその有効性が判明したため、このような事業の継続を強く希望する。

オ) 大学評価等の評価基準に、男女共同参画推進状況ないし女性教員比率等の項目を導入し、インセンティブを付与することが男女共同参画推進にとって有効である。このため評価基準設定に関して男女共同参画推進指標を導入することを提言する。

(2) 大学等研究教育機関（民間の研究所を含む）に対する提言

ア) 国際的に見て女性研究者の活躍が先進国の中でも最低水準である日本の現実を直視し、また閣議決定された上記2つの基本計画を重視することにより、数値目標の達成に向けた取組及び女子研究者の採用目標等のポジティブ・アクションを実施することが必要である（特に女性教員の比率が低い理系分野等の女性教員比率向上を促進するため、「第三期科学技術基本計画」に明示された採用目標を実現することが求められる）。21世紀の社会における発展の方向性と人間社会のあり方についての哲学的含意を含む多様性戦略について、学術分野も真剣に受け止めなければならない。

イ) 日本学術会議が実施したアンケート調査により、大学における男女共同参画推進の指針設定率等が低く全体として取組は未だ不十分であることが判明したため、すべての大学における取組の促進を期待する。特に取組の実施率は国立大学のほうが私立・公立大学より高いが、女性教員比率は私立・公立大学のほうが国立大学より高い現状から、私立大学・公立大学に対しては男女共同参画推進の指針設定率等の向上を、国立大学に対しては女性教員比率の向上を期待したい。

ウ) 大学における男女共同参画推進のためには、教育・研究活動と育児・介護との両立支援体制（例えば、長時間勤務の制限とともに、短時間勤務制度、フレックスタイム、在宅勤務制度など働き方の選択肢の拡大、保育支援の拡充など）や職場の意識改革、採用におけるポジティブ・アクション、意思決定過程への女性の登用促進等が必要である。またこれらの取組を促進するために各大学及び大学間のネットワークを通じて情報を交換し、積極的に取り組むことが期待される。

エ) 研究と育児・介護との両立のためのワーク・ライフ・バランスを推進し、研究支援の環境を整備することが必要である。研究支援等の研究環境の整備により、若い研究者が研究任務に集中しやすい環境を実現することは、女性研究者のみならず若手研究者全般の能力発揮のために必要である。

オ) 研究職ポストの採用人事における年齢制限を緩和することが重要である。また、年齢制限の緩和とともに、出産・育児期の研究のロスタイムを考慮した業績評価・任用期間の延長なども必要である。

(3) 学協会及び科学者コミュニティに対する提言

日本学術会議は、「男女共同参画基本計画（第2次）」により、学術分野の男女共同参画の現状と課題を調査し、意識啓発や提言を行うという重要な任務を与えられている。また第17期以降、日本学術会議は学術分野の男女共同参画推進のための要望や声明を発し積極的に取り組んできた。今後も、この任務を自覚して、学術分野の男女共同参画推進拠点としての役割を十分に遂行するため積極的に活動を続ける予定であるが、学協会及び科学者コミュニティに対して以下のように提言する。

ア) 学協会および科学者コミュニティに属するすべてのメンバーが学術分野における男女共同参画推進の意義を認識し、状況改善のための取組を進めることが必要である。そのために、男女共同参画分科会が実施したアンケート調査等を今後も継続して行い、学術分野の男女共同参画施策を総合的に構築するために寄与すべきである。

イ) 理系分野については、今後も、男女共同参画推進機構の整備、統計の確立、ロールモデルの育成・発掘、管理運営過程への登用とポジティブ・アクションの実施、次世代人材のグローバルな視点の育成、女性科学者のためのネットワークの創設・支援などを積極的に推進すべきである。

ウ) 民間企業の研究所等では、多様性の受容と尊重、ライフステージに応じた制度の整備を目指した取組が不可欠である。医療分野では、男女を問わず病院勤務医が安心して勤務できるための環境整備、子育て支援整備、ワーキングシェア体制の確立、再雇用支援制度の充実などが求められる。独立行政法人研究機関では両立支援策の推進、機関全体のバランスを考慮した取組が必要であり、次世代を含む人材育成・人材確保が重要な課題である。日本学術振興会では、主に科学研究費補助金による学術研究助成、特別研究員制度(RPD)等の取組を拡充し女性委員・審査員の割合を向上させることを期待する。