

提言

科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策



平成27年（2015年）8月6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	井野瀬 久美恵	(第一部会員)	甲南大学文学部教授
副委員長	土井 美和子	(第三部会員)	国立研究開発法人情報通信研究機構監事
幹事	三成 美保	(第一部会員)	奈良女子大学研究院生活環境科学系教授
幹事	清水 誠	(第二部会員)	東京農業大学応用生物科学部教授
	伊藤 公雄	(第一部会員)	京都大学大学院文学研究科教授
	久留島 典子	(第一部会員)	東京大学史料編纂所長・教授
	上林 憲雄	(第一部会員)	神戸大学大学院経営学研究科教授
	塩見 美喜子	(第二部会員)	東京大学大学院理学系研究科教授
	神尾 陽子	(第二部会員)	国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所児童・思春期精神保健研究部長
	田畑 泉	(第二部会員)	立命館大学スポーツ健康科学部長・教授
	萩原 一郎	(第三部会員)	明治大学先端数理科学インスティテュート(MIMS) 所長、研究・知財戦略機構特任教授
	藤井 良一	(第三部会員)	名古屋大学太陽地球環境研究所教授
	松尾 由賀利	(第三部会員)	法政大学理工学部教授
	江原 由美子	(連携会員)	首都大学東京大学院人文科学研究科教授
	戸部 博	(連携会員)	京都大学名誉教授

本提言の作成に当たっては、以下の職員が事務及び調査を担当した。

事務

吉住 啓作	企画課長
塩満 正哉	企画課課長補佐
星 瑞夫	企画課情報係長 (平成27年3月まで)
大森 審士	企画課情報係長 (平成27年4月から)

調査

辻 明子	上席学術調査員
------	---------

要 旨

1 作成の背景

日本学術会議の科学者委員会男女共同参画分科会は、これまで我が国の男女共同参画にかかわる提言等を公表してきた。直近では、日本学術会議協力学術研究団体（以下、「学協会」という）及び全国の大学に対してアンケート調査を実施、分析し、「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」（2014年9月）として公表した。このたび、男女共同参画分科会では、現在内閣府において策定過程にある「第4次男女共同参画基本計画」（2015年12月策定予定）を念頭に置き、同報告書の分析結果等を政策に反映させることを目的として集中的に審議を行い、本提言を取りまとめた。

2 問題の所在

男女共同参画基本法が公布・施行された1999年以来、我が国では女性研究者に対する積極的な支援策が試みられてきた。しかしながら、高等教育への女性の進学は105位（142カ国中）と依然として国際的に低く、研究者に占める女性割合もOECD加盟国で最低レベルにある。これらのデータから考えても、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進が焦眉の課題であることは明らかである。

問題は、取組みの多くがばらばらに実行され、各々の取組みに関する情報交換や共有が体系的になされず、取組み相互の有機的な結びつきがないことにある。実施機関を跨いだ男女共同参画に関する基本的なデータの収集や検証も不十分であり、よって達成すべき指標やガイドラインも共有されていない。そのために、組織や分野を超えた連携・連帯も、それを通じて目指すべき共通理念も、その評価基準も欠いたままである。

今最も必要とされるのは、これまでばらばらに施行されてきた男女共同参画推進の方策、女性研究者のエンパワーメント策を、相互に連携・連帯できるように、全体を有機的に結びつけ、評価・是正する権限を有する機関であり、そのためのガイドラインである。科学者コミュニティ全体として共有できる仕組みや指標を早急に構築しなければ、日本は国際的な男女平等、ジェンダーギャップ等の指標・指数による低評価からの脱出も望めない。

3 提言取りまとめの基本的な考え方

日本学術会議は、人文・社会科学、生命科学、理学・工学等、あらゆる学術分野の科学者によって構成され、それゆえに、分野横断的、総合的かつ俯瞰的に、学術の観点から日本社会の過去・現在・未来を議論できる場である。そこから展望する「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」とは、我が国の学術研究水準の向上のために、限られた「資源」を最大限に生かして国際競争力を強化する戦略に他ならない。上記の議論の場で女性を排除せず、ジェンダー・バランスを確保することは、アカデミアの質保証とその向上のために必須である。

「指導的地位に占める女性の割合を増やす」という政策は、何よりも我が国の未来に対する危機感から発している。その意味でも、高等教育における女子学生の増加、女性研究

者のキャリア確保は、次代を担う若手の育成全体を質的に転換するための、いわば「大前提」である。その実現のために、初等・中等教育と連携して、「女性研究職」というキャリアに関する偏見を払拭する教育・社会・家庭等の環境整備も進めねばならない。

上記に基づき、以下、第4次男女共同参画基本計画に盛り込むべき5点を提言する。

4 提言の内容

(1) ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する

大学・研究機関等で女性研究者の採用・登用自体を拡大するためにポジティブ・アクションは有効だが、その取り組みの実態や成果については十分な情報共有がされておらず、それゆえに改善要請も十分でない。男女共同参画の進捗の有無を具体的に調査し、包括的に評価し、公表・是正勧告する専門機関の設置を政府は早急に行うべきである。

(2) ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取り組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える

初等・中等教育から高等教育までの学習効果をはじめ、教育成果等にかかわる統計を、ジェンダー・センシティブに収集・整理・分析し、公表する。あわせて、男女共同参画の達成度や進捗状況を示す指標や評価基準となるガイドライン、施策推進の総合的指標等を具体的に考案する。国からの支援を受ける際、民間企業の研究機関を含む全ての研究機関には、考案された指標やガイドラインを用いて、支援期間とその後的一定期間における男女共同参画の進捗状況を検証し、上記(1)の専門機関への報告を義務付ける。

(3) 科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する

「科学技術・学術における男女共同参画の推進」は、人文・社会科学、及び分野横断的な複合領域を含むあらゆる学術領域においてははかれるべきである。大学や研究機関に加えて学協会等の学術団体も男女共同参画の取り組みを求める対象機関に含め、それらに対して男女共同参画の現状を定期的に報告することを推奨して、科学者コミュニティにおける男女共同参画のプロセスを強化する。

(4) 研究者のワーク・ライフ・バランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する

男女共同参画は、学術研究における多様性の確保と深くかかわり、かつ次代を担う若手研究者・技術者育成とも不可分の関係にある。それゆえに、キャリアパスの明確化やメンタリングによる女性参画支援プログラム、女性研究者等の職業継続を可能にする社会環境整備等には、多様なライフスタイルに配慮し、研究者としての能力が十分に発揮できる「選択肢のある仕組み」を構築する。

(5) 科学者コミュニティにおける多様性（ダイバーシティ）を多面的に推進する

研究の活性化や研究交流のグローバル化に向けた学術領域における多様性（ダイバーシティ）の実現のためには、大学・研究機関・学術団体等の学術研究機関における意思決定過程に、性別・文化的多様性はもとより、家族のあり方やライフスタイルの多様性等を含む、多様な人材が参加できることが重要である。そのために、多様な家族のあり方（事実婚や同性カップル等）にも対応しうる取り組みの制度化が必要である。

目 次

1	はじめに	1
	(1) 本提言の背景	1
	(2) 問題の所在	1
2	提言取りまとめの基本的な考え方	5
3	提言の内容	7
	(1) ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する	7
	(2) ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える ..	8
	(3) 科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する	8
	(4) 研究者のワーク・ライフ・バランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する	9
	(5) 科学者コミュニティにおける多様性（ダイバーシティ）を多面的に推進する ...	10
	<参考文献>	12
	<参考資料1> 科学者委員会男女共同参画分科会審議経過	14
	<参考資料2> 審議依頼	15

1 はじめに

(1) 本提言の背景

日本学術会議の科学者委員会男女共同参画分科会は、これまで我が国の男女共同参画にかかわる提言等を公表してきた。直近では、男女共同参画の現状と問題点を洗い出すべく、日本学術会議協力学術研究団体（以下、「学協会」という）及び全国の大学に対してアンケート調査を実施、分析し、「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」（2014年9月）としてまとめた[1]。この報告書は、2011年10月12日付けの文書にて、内閣府男女共同参画局長から、「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」についての審議依頼を受けたことを背景にしたものである（「参考資料2」を参照のこと）。

同報告書には、日本学術会議が学協会に対して行った初めての男女共同参画施策に関する調査結果が詳細にまとめられている。調査で明らかとなった要点は以下の通りである（[1]4-25頁）。

- 1) 役員等の選考におけるポジティブ・アクション等、何らかの男女共同参画施策を行っている学協会は2割前後と少なく、特に文系学協会で非常に少ない。文系の学協会には男女共同参画を謳った、あるいはそれと関連する組織的努力はほとんどなされていないが、それは、文系学協会が実態として女性が研究継続しやすい環境にあるといったことを意味しない。男女共同参画に比較的積極的である理学系学協会へのヒアリングでは、「その背景には、我が国における少子高齢化の急速なる進展、理系離れの進行といった諸問題のなかで、その打開には多様な視点で学会の（組織のみならず、専門領域の中身や手法を含めた）活性化を図る必要があるとの危機感がある」（[1]5頁）と指摘されている。
- 2) ポジティブ・アクション等を行っている学協会に対するヒアリングでは、男女共同参画とかかわる委員会の設置、女性研究者のネットワーク構築、男女共同参画に関するシンポジウムの実施といった具体的な施策がとられており、女性リーダーや次世代女性研究者育成等において成果が期待できる。
- 3) 男女共同参画推進のためには、人生の各段階におけるワーク・ライフ・バランスに配慮した公正かつ柔軟な業績評価、ロールモデル作り、データベースの可視化等を行い、その仕組みに「選択の幅」がなければならない。
- 4) 取組みの拡大には個別学協会の枠を超えた連携が有効である。

科学者委員会男女共同参画分科会では、現在内閣府において策定過程にある「第4次男女共同参画基本計画」（2015年12月策定予定）を念頭に置き[2]、同報告書の分析結果等を政策に反映させることを目的として集中的に審議を行い、本提言に取りまとめた。

(2) 問題の所在

男女共同参画基本法が公布・施行された1999年以降、たとえば2006年からはじまった「女性研究者支援モデル育成事業」をはじめ、我が国では、女性研究者の積極的雇用

を目指す取組みがなされてきた[3]。支援期間を終えた組織では、取組みに関する成果報告書も提出されている。日本学術会議は、2000年に、「要望 女性科学者の環境改善の具体的措置について」、ならびに「声明 日本学術会議における男女共同参画の推進について」を採択して、2005年の第20期からは科学者委員会に「男女共同参画分科会」を常設した[4][5]。また、2002年、応用物理学会や日本化学会等が中心となって設立された「男女共同参画学協会連絡会」は、現在54学協会を加盟団体として擁しており、それら諸団体への大規模アンケート調査を実施し、女性研究者支援事業関連データの紹介とその分析（たとえば、離職抑制効果の有無）等¹を行ってきた[6]。

日本の男女共同参画社会形成の動きは、他の諸国と比べても、全体として未だきわめて不十分なものでしかない。2006年以降、世界経済フォーラムが毎年発表しているGGGI（Global Gender Gap Index）において、日本の世界ランキングは、2006年には80位（115カ国中）だったが、直近の2014年では104位（142カ国中）と、さらに低位に位置づけられている（表1）。本提言の視点からみて特に注目すべきなのは、教育分野では、識字率や初等・中等教育の普及については世界第1位の男女平等度を示すものの、高等教育への進学においては105位ときわめて低く、教育分野全体でも93位でしかないということである（表2）[7]。

また、研究者に占める女性割合は14.6%と、英国の37.8%、米国の33.6%、ドイツの26.8%、韓国の18.2%等と比べて一段と低く、OECD（経済協力開発機構）加盟国のなかで最低レベルにある。これらのデータから考えても、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進が焦眉の課題であることは明らかである（図1）[8]。

表1 GGGI（Global Gender Gap Index）における日本の推移（2006年～2014年）

年	全体		経済活動の参加と機会		教育		健康と生存		政治への関与		対象国数
	ランク	スコア	ランク	スコア	ランク	スコア	ランク	スコア	ランク	スコア	
2014	104	0.658	102	0.618	93	0.975	37	0.979	129	0.058	142
2013	105	0.650	104	0.584	91	0.976	34	0.979	118	0.060	136
2012	101	0.653	102	0.576	81	0.987	34	0.979	110	0.070	135
2011	98	0.651	100	0.567	80	0.986	1	0.980	101	0.072	135
2010	94	0.652	101	0.572	82	0.986	1	0.980	101	0.072	134
2009	101	0.645	108	0.550	84	0.985	41	0.979	110	0.065	134
2008	98	0.643	102	0.544	82	0.985	38	0.979	107	0.065	130
2007	91	0.645	97	0.549	69	0.986	37	0.979	94	0.067	128
2006	80	0.645	83	0.545	60	0.986	1	0.980	83	0.067	115

（出典）The World Economic Forum, Gender Gap Index 2014, Country Profile Japan.
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=JPN>

（注1）ランクは各年の対象国中の順位で、ランク1が最もジェンダーギャップが小さい国である。
 （注2）スコアは、0に近いほど不平等、1に近いほど平等であることを意味する。1を超える場合もあり、その場合は、男性の方が女性よりも値が低い。

¹ 男女共同参画学協会連絡会「科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望」[5]には、女性研究者の離職抑制効果、役職指数の男女差、男女研究者の別居経験等具体的データの記載がある。

表2 GGI (Global Gender Gap Index) における日本の教育指標 (2014年)

	ランク	スコア	サンプル 平均値	女性	男性	女性÷男 性の値
教育	93	0.98	0.935			
識字率	1	1.00	0.870	99	99	1.000
初等教育への就学	—	—	0.940	—	—	—
中等教育への就学	1	1.00	0.620	100	99	1.010
高等教育への就学	105	0.90	0.880	58	65	0.900

(出典) The World Economic Forum, Gender Gap Index 2014, Country Profile Japan.
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=JPN>

(注1) ランクは142カ国中の順位で、ランク1が最もジェンダーギャップが小さい国である。

(注2) スコアは、0に近いほど不平等、1に近いほど平等であることを意味する。1を超える場合もあり、その場合は、男性の方が女性よりも値が低い。

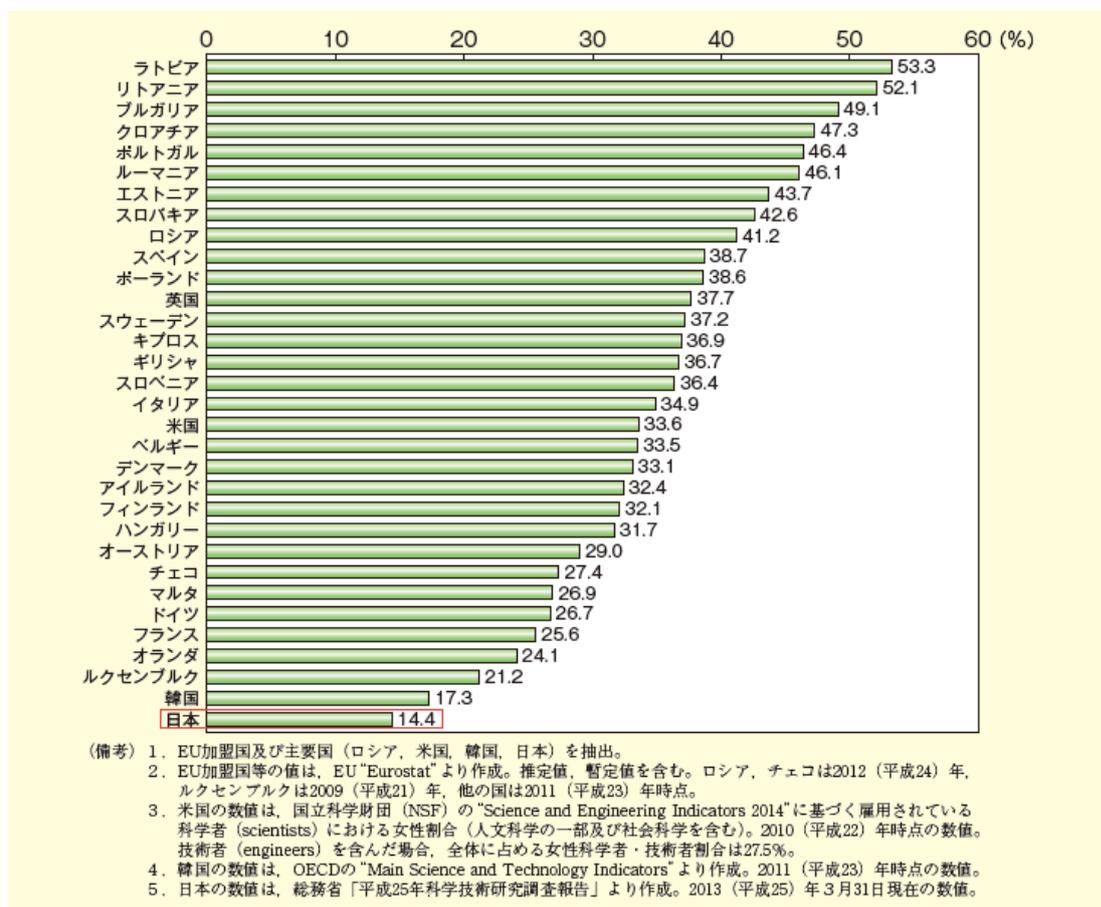


図1 研究者に占める女性割合の国際比較

(出典) 内閣府男女共同参画局、『男女共同参画白書』(2014年) . [8]

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-09.html

では、大学等の高等教育機関や、研究機関等で女性の参画を拡大する支援・雇用促進等の取組みがなされてきたにもかかわらず、なぜ女性研究者の割合はなおもって国際的に低水準なのだろうか。

その大きな原因は、従来の女性研究者支援の仕組みや「うまくいった／いかなかった」といった先行的な成功事例・失敗事例について、総合的かつ俯瞰的に、分野や組織を横断して調査し、情報を集めて分析、評価することがこれまでなされてこなかったことにある。そもそも男女共同参画における「成功」とはどのような状態をいうのだろうか。

総じて、大学・研究機関等における男女共同参画推進の問題点は、各々の取組み自体にあるというよりもむしろ、取組みの多くが、各々の組織・機関で個別的に実行され、それぞれの取組みについて体系的な情報交換や共有がなされず、取組み相互の有機的な結びつきがないことに認められる。「男女共同参画学協会連絡会」が集めた貴重なデータや指標も、日本学術会議が発出した関連提言も、現状では組織横断的、分野横断的に共有されているとはいえない。それゆえに、組織や分野を超えた連携・連帯を目指す共通理念の醸成は難しく、男女共同参画拡大を目指す共通のガイドラインも評価基準も未だに存在しない。これが我が国の科学者コミュニティの現実であり、科学者コミュニティにおける男女共同参画推進のボトルネックとなっている。

今最も必要とされるのは、これまでばらばらに施行されてきた男女共同参画推進の方策、女性研究者のエンパワーメント策等を、相互につなぎ、全体を有機的に結びつける専門機関の設置であり、ガイドラインの作成に他ならない。互いに何をし、何はなされていないのか、その現実はどう評価されるのか、その評価の根拠は何かといったことに関して、科学者コミュニティが全体として共有できる仕組みを早急に構築しない限り、国際的な男女平等／不平等比較における日本の低評価状況からの脱出も望めない。

2 提言取りまとめの基本的な考え方

日本学術会議の大きな特徴は、人文・社会科学、生命科学、理学・工学等、あらゆる学術分野の科学者によって構成され、それゆえに、分野横断的、総合的かつ俯瞰的に、学術の観点から日本社会の過去・現在・未来を議論できる場であることにある。この立場から展望する「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」とは、我が国の研究水準の向上、すなわち、我が国の限られた「資源」を最大限に生かした国際競争力強化のための戦略に他ならない。

加えて、科学者コミュニティにおける男女共同参画は、人口減少・超少子高齢社会における次世代の育成とも直結する問題であり、女性研究者の育成により埋もれている潜在的な力を一層掘り起こすことで、研究・学術の面での生き残りを探ることは、我が国の将来にとって不可欠の課題である。OECD加盟国のデータでは、1990年代中期以後、大学等の高等教育進学者において女性が男性を上回る傾向が生じており、2009年のデータによれば、多くの国で、女性が男性を10%前後上回っている。加盟國中、男性が女性を10%程度上回るのは、唯一日本でしか認められない(図2)[9]。さらに、この10%男性優位の比率が、指導的立場にある男女比率で一桁拡大することが、日本の抱える重大な問題であり、この差を縮めるには、女性比率が高い分野での女性就業率を向上することが肝要である。女性の高等教育への参画促進、女性研究者の育成による科学者コミュニティにおけるジェンダー・バランスの確保は、我が国のアカデミア全体の質の保証とその向上のために、不可欠の戦略なのである。

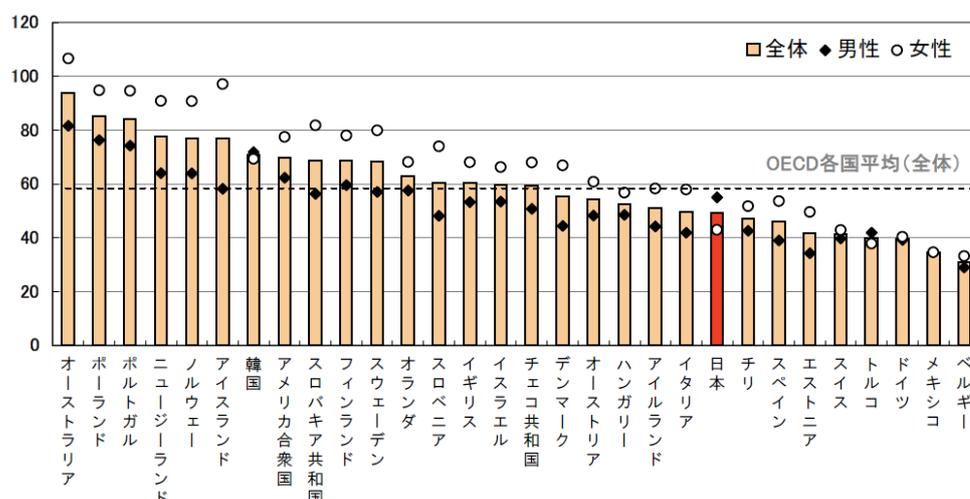


図2 大学進学率 (%) (2009年)

(出典) 文部科学省中央教育審議会、『図表でみる教育 OECD インディケータ(2011年版)』(Education at a Glance)からの抜粋(参考)(2011年) . [9]

(注1) 原資料は、OECD, Education at a Glance2011 : OECD indicators.

(注2) ここで示されているOECDの大学進学率のデータは、Tertiary-type A education (ISCED 5A)、すなわち日本では大学学部相当に関するデータであり、短期大学や専修学校等は含まれない。

(注3) 大学進学率(%)は、大学学部初めて入学した者を年齢別に集計し、各年齢の入学者数を当該年齢人口で割った値を加算し、100をかけて求められた値である。入学者数に留学生数(当該年齢人口には含まれない)が含まれるため、進学率は100%を超えることがある。

(注4) 性別に大学進学率の図を掲載しているのは、このデータが最新である。なお、2013年の文章では(OECD, Education at a Glance2013 : OECD indicators.)、日本とトルコとサウジアラビアを除いて、女子が上回っているという指摘が書かれている。

改めて言うまでもなく、「指導的地位に占める女性の割合を増やす」という政策は、何よりも我が国の未来に対する危機感から発している。

その意味でも、高等教育における女子学生の増加、女性研究者のキャリア確保は、次代を担う若手の育成全体を質的に転換するための、いわば「大前提」である。その実現のためには、初等・中等教育と連携して、高等教育への女性の進学・在学率を高め、「女性研究職」というキャリアに関する偏見を払拭するような教育・社会・家庭環境整備も進めねばならない。

また、研究者に占める女性割合を高めるためには、学部学生に占める女性割合とともに、女性の労働への参加やワーク・ライフ・バランスも重要となる。日本で見られるような女性労働力率のM字カーブと言われるような年齢別の働き方、すなわち結婚や出産などによる雇用の継続性が確保されているとはいえ、かつ男女の賃金格差が大きい状況では、女性の労働参加そのものが低くならざるを得ない。研究者・研究職における女性の割合を増やすためにも、ワーク・ライフ・バランスの確保が必至であり、そのためには男性の家事・育児参画が重要なカギとなる。

同様の配慮は、研究者・研究職だけではなく、技術者・技術職についても必要であると思われる。この立場から、本提言においては、政策に盛り込まれるべき対象として、女性研究者とともに女性技術者も含めて考えている。

なお、本来は、我が国における男女共同参画全般についても目配りした上で、女性研究者等にかかる論を展開するべきではあるが、男女共同参画分科会での集中審議が、策定過程にある第4次男女共同参画基本計画（2015年12月策定予定）への政策反映を喫緊の課題として行われた関係上、本提言の内容は、「科学技術・学術における男女共同参画の推進」にとどめた。

最後に、我が国の学術の未来という文脈に「男女共同参画」を置き、その意味と役割を今一度確認しておきたい。それは、学術における男女共同参画が、次世代の育成や知のグローバルな連携といった課題に対応する、解の一つであるとの認識である。「学問領域や学協会自体の危機感と男女共同参画への積極性とは、（程度の差こそあれ）相関関係にある」（[1]7頁）ということは既に明らかである。グローバル化の深化・進展のなかで、多様な人材の多様な連携・組合せを通じて新たな知の創造に向かうという流れは、もはや不可逆的なものとなっている。学術における男女共同参画は、文字通り、現代の知を取り巻く諸問題を解決するための戦略として、推進していかねばならない。

上記、我が国の未来に対する危機意識から発する基本的な考え方に基づき、第4次男女共同参画基本計画に盛り込むべき内容を、以下5点にわたり提言する。

3 提言の内容

(1) ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する

第3次男女共同参画基本計画（2010年）は、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%まで増やす、いわゆる「2030」計画を掲げた[10]。同計画で、「科学・学術分野における計画」では、「女性研究者の採用目標値（自然科学系）」として、「自然科学系25%（早期）、さらに30%を目指す」とされた。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す。」とされた。このような具体的な数値目標を設定したポジティブ・アクション²（暫定的特別措置・積極的改善措置）は、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）による第4回日本政府レポート審議の最終見解（2009年）において強く求められたことであった³[11]。

たしかに、各大学及び研究機関の努力により、女性教員・女性研究者の採用実績は向上している。しかし、最新の調査においても、分野や職階による女性教員比率の偏りが是正されていないことは明らかである[12]。また、国立大学に関する調査結果は公表されているが、私立大学や他の研究機関を含む科学者コミュニティ全体としての情報が共有されていないために、成功例が十分に参照されていない。したがって、科学者コミュニティにおける男女共同参画を達成するには、ポジティブ・アクションに関する以下の取組みが不可欠である。

① あらゆる大学・研究機関等におけるポジティブ・アクションの拡充

第3次基本計画で示されたポジティブ・アクションは、一定期日までに達成すべき目標値を掲げる、いわゆる「タイム・アンド・ゴール方式」であった。この方式による一定の成果があがっているため、第4次男女共同参画基本計画でも引き続き同方式を採用することが望まれるが、さらなる拡充・具体化が必要である。すなわち、「自然科学系における女性教員の採用目標」にとどまらず、全分野における「採用目標」「教授・准教授等の各職階における在職者中の女性比率目標」「管理職における女性比率目標」等が明示されることが望ましい。少なくとも、全ての大学・研究機関等に、上記項目についての目標値設定と達成度検証を義務付けるような指針が、基本計画において明記されるべきである。

② ポジティブ・アクションの取組成果を総合的に検証するための専門機関の設置

大学・研究機関等で実施されているポジティブ・アクションの成果を共有し、検証

² 女性差別撤廃委員会の最終見解を含め、国際社会では「ポジティブ・アクション」(positive action) という語が一般に用いられる。同語に対する日本政府の公式訳は「暫定的特別措置」である。また、男女共同参画社会基本法（1999年）2条には、「積極的改善措置」が定められており、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る「男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう」と定義されている。「男女共同参画社会基本法」の政府公式英訳は、Basic Act for Gender Equal Society（ジェンダー平等社会基本法）であり、同法英訳で「積極的改善措置」は、positive action と訳されている。

http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/laws/pdf/laws_01.pdf

³ 「委員会は、本条約第4条1及び委員会の一般勧告第25号に従って、学界の女性を含め、女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き、かつあらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう締約国に要請する。」国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）（2009年）[11]

するために、一元的に情報を集め、調査・分析・検証・評価の結果を公表し、それに基づいて是正勧告する専門機関を早急に設置することを基本計画に盛り込むべきである。そのためには、国立大学協会等と連携する形で、内閣府男女共同参画局に上記権限を付与することが考えられる。それ以外に、たとえば、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）のような政府から独立した組織に上記任務を委ねることも考えられるが、その場合でも、『男女共同参画白書』に評価結果を公表する等、国民がアクセスしやすい方法で情報開示をするために、内閣府男女共同参画局との緊密な協力関係が望まれる。

③ 今後の方向性の明示

今後の方向として、定期的な検証の結果、数値目標の達成が大幅に滞っている大学・研究機関等については、上記専門機関が、一定比率を女性に割りあてる「クォータ制」等のより厳格なポジティブ・アクションの導入勧告も含めて、達成に向けた努力を強く促すことが望ましい。

(2) ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える

現在、OECD 加盟国のような経済的先進諸国においては、女性の高等教育への進学率が男性のそれを上回る状況が一般化しつつある。他方で、低学力層の多くを男性が占めるという現象も、OECD 加盟国の多くで確認されている。しかしながら、我が国においては、教育及び学術の分野におけるジェンダー統計の整備が立遅れているため、この点についての実態が十分に明らかになっていない。①で述べたポジティブ・アクションをめぐる実態把握においても、これらのデータの整備は不可欠である。今後は、初等・中等教育から高等教育までの学習効果をはじめとする教育成果や各種研究機関における研究成果等にかかわる統計を、ジェンダー・センシティブに収集・整理・分析し、公表することはきわめて重要な意義を持っている。

また、各学術分野の評価や大学の国際評価において、ジェンダー平等度は、今や重要な基準の一つになりつつある。その意味でも、ジェンダー平等を目指す視点に立って、男女共同参画の達成度や進捗状況を示す指標や指数、評価基準となるガイドライン等を具体的に考案することは、我が国にとって緊急の課題である。設定された指標やガイドライン等を活用し、女性研究者の採用目標値の設定等を含む、男女共同参画推進の計画と進捗状況に関する自己評価を、大学・研究機関等に義務付けるとともに、計画及び自己評価、そして達成度を、大学・研究機関等の評価項目の一つとして位置づけることが求められる。

なお上記、ジェンダー平等を測定する有効な指標や指数等については、新たな指標等を日本から発信することも念頭に置いて考案・検討する必要がある。

(3) 科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する

第4次男女共同参画基本計画における「科学技術・学術における男女共同参画の推進」

([2]18-22 頁) のためには、人文・社会科学を含むあらゆる専門領域、及び分野横断的な融合領域を含めて考える必要がある。単一の学知では解決できない複合的な課題が山積している現在、その解決には、多様な学知・領域、多様な人材が求められており、その人材の要となるものが、男女共同参画である。

日本学術会議が実施した学協会へのアンケートでは、男女共同参画の取組みは文系よりも理工系の方が組織として進んでいることが明らかになった。文系の学協会では男女共同参画を謳った、あるいはそれと関連する組織的努力がほとんどなされていないが、それは、文系学協会では実態として、女性が研究継続しやすい環境にあるといったことを意味していない ([1] 6-10 頁、45-47 頁、51-53 頁)。

それゆえに、男女共同参画の取組み推進を求める対象機関に全ての学協会等の学術団体を含めるとともに、各学術団体には、上記(1)で設置を提案した包括的評価・勧告機関に男女共同参画の現状を定期的に報告することを推奨し、科学者コミュニティ全体における男女共同参画のプロセスを強化する。

(4) 研究者のワーク・ライフ・バランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する

男女共同参画は、学術における多様性の確保と深くかかわっており、かつ次世代を担う若手研究者等(技術者を含む)育成と不可分の関係にある。このことを明確に意識し、キャリアパスの明確化やメンタリングによる女性参画拡大支援のプログラム等で推進される仕組みには、研究者としてのワーク・ライフ・バランスを加味した「複数の選択肢を組み込むこと」が、第4次男女共同参画基本計画に明記されるべきである。

たとえば、転職・離職、異動の理由として、現状では、家族(夫)の転勤、あるいは結婚、育児といった理由が、女性に関して多い結果となっている([13]29 頁)。そのため、配偶者を持たない研究者の比率も、別居経験も、女性研究者の方が格段に高い。育児とキャリア形成の両立も、仕事と家庭の両立も、現状では女性研究者の方が圧倒的に不利な状況に置かれている⁴[13][14]。優秀な女性研究者が離職せねばならない事態は、日本のアカデミアにとって大きなマイナスである。

その改善策として、家族の「同居支援」は有効だが、すでに実施されている「パートナーフェロー制度」の現状(北海道大3名、弘前大1名)をみる限り、全く不十分といわざるをえない。Dual Hire(研究者として優れた夫婦を支援する制度、高知大)も、ポストが限定されるという問題⁵がある[15]。JSTが進める「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」⁶のように、支援期間終了後も一定期間、自主的に資金確保が

⁴ 第3回日本分子生物学会男女共同参画実態報告書(2014年11月)[13]によれば、女性研究者の「理想の子供の数」についての回答のうち、「2~3人」が全体の95パーセントを占めるが、実際の子ども数は、0人が66%、1人が17.4%であり、少子化問題の深刻さも読み取れる。

⁵ Dual Career Research Report(2008)[15]によれば、(北米(オハイオ州立大学、ミネソタ大学等)やオーストラリアの大学ではアカデミア・コミュニティの多様性を推進するために、Dual Career Couplesを公募(例Dual Career Hiring Initiative オレゴン州立大学)している。北米では大学研究者の10%がDual Hiresによる。

⁶ JSTのこの事業の場合には、支援期間(3年)終了後の3年間に自主的な資金確保を予定(提示)していない組織には

なされない組織は採択しないという配慮も一部ではなされているが、俯瞰的に眺めれば、同居支援が必要な地方大学・研究機関等には財源がなく、研究者が希望しても、独自に支援制度を維持することが困難な状況は改善されていない。また、既存の同居支援策は、若い研究者（特にポスドクや助教）に特化した施策であるが、研究者のキャリア形成レベル（准教授、教授、PI；研究室主催者）対応した仕組み構築のための継続的な財政的支援が特に必要である。

(5) 科学者コミュニティにおける多様性（ダイバーシティ）を多面的に推進する

学術領域における多様性（ダイバーシティ）の推進は、研究の活性化や研究交流のグローバル化のために不可欠である。そのための具体的課題として、第4次男女共同参画基本計画に以下の内容が盛り込まれるべきである。

① 意思決定過程への女性の参画

国際社会では、リスクを回避し、経済活動を活性化するためには、取締役会等の意思決定機関に女性を積極的に登用すること（「ボード・ダイバーシティ」の実現）が急務とされている [16][17]。科学者コミュニティ全体としても同様に、コンプライアンスを高め、柔軟な発想で研究の活性化をはかる必要があり、そのためにも、大学・研究機関・学術団体等の学術研究機関の意思決定過程に女性が参画することが欠かせない。

② 多様なライフスタイルの尊重と多様な選択肢の保障

国内外の研究者の多様なライフスタイルを尊重し、彼らに多様な選択肢が保障されるべきである。特に、氏（姓）、家族の多様化、いわゆる性的少数者（LGBTI；Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/Transsexual and Intersexed）に関する取組みが急務である。

第一に、氏については、今日の国際社会で夫婦同氏を強制する国は日本以外にない。研究生活の途中で氏の変更を強制されることは研究継続上きわめて不都合であり、通称を使用したとしても、パスポート申請手続き等において種々の不利益を被る。「科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展の基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している」（[2]17頁）ため、1996年民法改正要綱に示された法改正を速やかに行い⁷、選択別氏を導入するべきである[18]。また、通称使用に伴う現在の不利益を除去するために、パスポートの通称併記申請手続きの簡素化をはかるなどの改善が急務である。

第二に、世界では家族の多様化が急激に進んでおり、事実婚の急増、婚姻の性中立化（同性婚や同性パートナーシップの容認）が顕著である⁸。しかしながら、日本で

採択されない仕組みになっている。この事業は同居支援に特化してはいないものの、「男女共同参画」、「ダイバーシティ」を謳っている事業であり、「財源がなくなると維持されない」という従来の問題解決に一步踏み込んだ仕組みといえる。

⁷ 選択別氏制の導入は、すでに1996年の「民法改正要綱」に盛り込まれているがいまなお法改正は実現していない。

⁸ アメリカの連邦最高裁は、2013年に婚姻を異性間に限定する連邦婚姻防衛法（1996年制定）を違憲と判断し、多くの州が同性婚容認へと変化した。さらに2015年6月26日、連邦最高裁は、同性婚を禁止する州法（14州）を違憲と判断した。また、EU基本権憲章（2000年）は性的指向にもとづく差別を明文で禁止しており、2015年5月のアイルランド

はビザの給付や大学宿舍貸与条件がこのような家族の多様化に対応していないため、研究の国際交流に多大な支障・摩擦が生じている [19]。学术交流の国際スタンダードにあわせた待遇改善が急務である。

第三に、グローバル規模での LGBTI の権利保障の進展⁹にあわせ、LGBTI 研究者に対する差別的待遇やハラスメントを禁じ、研究環境の改善をはかるべきである。

③ 大学・研究機関等を超えた縦横の連携関係の構築

学術の国際交流に不可欠となる「多様性の確保」への理解と意識改革を、学術の世界のみで実現することは難しい。そのためには、教育との連携、企業研究機関等との縦横の連携を強化する必要がある。教育に関しては、初等教育から高等教育に至るまで、人文社会科学・自然科学の別を問わず、研究職・技術職に対する「女子児童・生徒、女子学生、保護者、教員の理解促進」 ([2] 20-21 頁) を進めなければならない。他方で、大学以外にも広く企業の研究者の占める女性の割合が増えることは、一層重要である。そのことは、進路の可視化につながり、女性の大学進学率を引き上げる効果が期待される。そのための具体的な措置の検討が必要である。

を含め、EU 諸国の多くが同性婚容認へと向かっている。

⁹ 国連人権理事会は、2011 年の初の決議（第 19 回人権理事会）に続き、2014 年の第 27 回人権理事会において「性的指向と性自認についての決議」を行い、LGBTI の権利保障の必要性を確認した。

<参考文献>

- [1] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会、「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」、2014年9月。
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-h140930-1.pdf>
- [2] 男女共同参画会議 計画策定専門調査会、「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」、男女共同参画会議 計画策定専門調査会（第8回、平成27年3月25日）配付資料3、2015年3月。
http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_sakutei/08/pdf/shiryo_03.pdf
- [3] 独立行政法人科学技術振興機構女性研究者活躍推進タスクフォース、「女性研究者活躍推進に関する報告書」、2014年11月。
<http://www.jst.jp/diversity/teigen/pdf/houkoku.pdf>
- [4] 日本学術会議、「要望 女性科学者の環境改善の具体的措置について」、2000年6月。
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-17-k132-2.pdf>
- [5] 日本学術会議、「声明 日本学術会議における男女共同参画の推進について」、2000年6月。
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-17-k132-3.pdf>
- [6] 男女共同参画学協会連絡会賛同学協会、「科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望」、2014年9月。
http://www.djrenrakukai.org/request/renrakukai_youbou_140720.pdf
- [7] The World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2014*, 2014.
http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf
- [8] 内閣府男女共同参画局、『男女共同参画白書（平成26年版）』、2014年。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/
- [9] 文部科学省中央教育審議会、『『図表でみる教育 OECD インディケータ（2011年版）』（Education at a Glance）からの抜粋（参考）』、中央教育審議会総会（第78回）平成23年9月22日参考資料1、2011年9月。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2011/10/07/1311502_8_1.pdf
（原資料は、OECD, *Education at a Glance 2011: OECD indicators.*）
- [10] 閣議決定、「第3次男女共同参画基本計画」、2010年12月。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-26.pdf
- [11] 国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）、「第4回日本政府レポート審議の最終見解」、2009年。
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/html/shisaku/ss_shiryo_2.html
- [12] 一般社団法人国立大学協会教育・研究委員会男女共同参画小委員会、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第9回追跡調査報告書」、2013年1月。
<http://www.janu.jp/files/danjyohoukokusho9web.pdf>

- [13] 男女共同参画協会連絡会、「第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書」、2013年8月。
http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf
- [14] 特定非営利活動法人日本分子生物学会、「第3回日本分子生物学会男女共同参画実態報告書」、2014年11月。
http://www.mbsj.jp/gender_eq/doc/enq2012_mbsj_rep.pdf
- [15] Michelle R. Clayman Institute for Gender Research, Stanford University, *Dual-Career Academic Couples :What Universities Need to Know*, 2008.
<http://gender.stanford.edu/dual-career-research-report>
- [16] 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室、「成長戦略としての女性活躍の推進」2014年11月。
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/2014november.pdf>
- [17] 内閣府男女共同参画局、『男女共同参画白書（平成23年版）』、2011年。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h23/zentai/
- [18] 日本学術会議法学委員会ジェンダー法分科会、社会学委員会複合領域ジェンダー分科会、社会学委員会ジェンダー研究分科会、史学委員会歴史学とジェンダーに関する分科会、「提言 男女共同参画の形成に向けた民法改正」、2014年6月。
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-t193-5.pdf>
- [19] 「事実婚にもビザ発給を」『琉球新報』、2015年6月1日。

<参考資料1> 科学者委員会男女共同参画分科会審議経過

平成 27 年 (2015 年)

3 月 23 日 科学者委員会男女共同参画分科会 (第 1 回)

役員の選出、今後の運営について

4 月 10 日 科学者委員会男女共同参画分科会 (第 2 回)

内閣府からの審議依頼に対する回答への対応について

4 月 24 日 科学者委員会男女共同参画分科会 (第 3 回)

内閣府からの審議依頼に対する回答への対応について

5 月 22 日 科学者委員会男女共同参画分科会 (第 4 回)

内閣府からの審議依頼に対する回答への対応について

6 月 19 日 科学者委員会男女共同参画分科会 (第 5 回)

内閣府からの審議依頼に対する回答への対応について

7 月 23 日 科学者委員会 (第 12 回)

提言 (案)「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」の承認

7 月 24 日 幹事会 (第 216 回)

提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」を承認

<参考資料2> 審議依頼



府 共 第 4 3 9 号

平成23年10月12日

日本学術会議会長 様

内閣府男女共同参画局長



科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への
女性の参画を拡大する方策の審議について（依頼）

これまで我が国では、「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%程度になるよう期待する。」という目標（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定。以下『2020年30%』の目標という。）の達成に向けて様々な取組を行ってきました。しかし、多くの分野において政策・方針決定過程への女性の参画は十分ではなく、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の制定から10年余りが経過した現在もなお大きな課題となっています。特に我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな増加傾向にあるものの、13.6%（平成22年3月31日現在）にとどまっております、他の先進諸外国の多くが3割を超えている中で依然として低い水準にあります。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は我が国にとって喫緊の課題であり、昨年12月17日に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画においても、特に早急に対応すべき課題の一つとして、実効性のあるポジティブ・アクションの推進を掲げています。

このため、男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会では、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの推進方策について検討を行い、去る7月20日に本専門調査会の中間報告の取りまとめを行いました。その中で、科学技術・学術分野における女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくりとして、「日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策について検討を要請する。」との提言を行っています。（別紙参照）。

つきましては、学術に関する各分野の有識者で構成されている貴会議において、「2020年30%」の目標の達成に向け、科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策について御審議の上、御意見をくださるよう、お願い申し上げます。



男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における
ポジティブ・アクションの推進方策について（中間報告）【関係部分抜粋】

3 各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策

(4) 科学技術・学術分野

- 女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境を整備し、その活躍を促進することによって、科学技術・学術分野における国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化することが必要である。また、科学技術・学術の振興によって多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進に資するものである。
- しかし、我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな増加傾向にあるものの13.6%（平成22年3月31日現在）にとどまっており、他の先進諸外国の多くが3割を超えている中で依然として低い水準である。
- また、高等教育段階の女性の割合を見ると、研究者に占める女性の割合が高くなる余地はあるにもかかわらず、ポジティブ・アクションに取り組んでいる大学は極めて少ない。
- こうした状況にかんがみて、研究機関において女性研究者枠の設置を含めたポジティブ・アクションの導入を積極的に推進すべきであるといった意見もあった。特に、教育機関でもある大学等は、男女共同参画の理解の深化を図るといった社会的な使命があるという観点から積極的にポジティブ・アクションの導入を進める必要がある。
- これまで、女性研究者の研究と出産・育児等の両立や研究活動を推進するための研究環境の整備や意識改革など、優れた仕組みを構築する大学等を支援することによって、女性研究者が増加するなどの成果が見られたという意見があった。
- また、教授、准教授において女性リーダー専用ポストを設置して加速的に増加させることによって大学の意思決定に女性の参画を拡大するとともに、ロールモデルを提示し、同時に若手女性研究者の採用の加速を図る取組によって、理学・工学・農学系の女性教員の過去5年間における平均増加率を今後5年間で4倍に拡大するという効果を予測している大学などもある。
- さらに、研究者のネットワークである学術団体における女性の参画状況について、男女共同参画学協会が実施した男女共同参画に関する大規模調査研究の結果などを見ると、科学技術系の学協会において学生会員に占める女性の割合と比べて一般会員に占める女性の割合が低くなっている。
- このため、科学技術・学術分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

- なお、女性研究者の増加を図るため、まず教育の場において女子学生・生徒の科学技術・学術分野に対する関心を一層高めていくような工夫も必要である。

(略)

イ 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり

- コーディネーター、カウンセラーの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援など女性研究者を支援するための環境整備を行う取組を支援する。
- 研究機関が、短時間勤務や在宅勤務などの柔軟な雇用形態の確立、育児休業取得による中断後の研究再開のための支援措置、託児施設の整備など、研究と出産・育児・介護等の両立支援策に取り組むよう働きかける。
- 出産・育児によって研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰することができるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。
- 研究費の申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等の弾力化などによって、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。
- 日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請する。