

報告

新しい学術支援・研究職の待遇改善の必要性に
ついて
—ジェンダー平等が学術を再生産する



令和5年（2023年）9月27日

日本学術会議

社会学委員会

ジェンダー研究分科会

この報告は、日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会

委員長	柘植あづみ	(連携会員)	明治学院大学副学長・社会学部教授
副委員長	中谷 文美	(連携会員)	岡山大学文明動態学研究所教授
幹事	海妻 径子	(連携会員)	岩手大学副学長・人文社会科学部教授
幹事	池田 恵子	(連携会員)	静岡大学グローバル共創科学学部教授
	白波瀬佐和子	(第一部会員)	東京大学大学院人文社会系研究科教授
	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・学芸学部教授
	岩瀬 峰代	(連携会員)	島根大学大学教育センター元准教授 株式会社サイバコ代表取締役
	上野千鶴子	(連携会員)	東京大学名誉教授
	遠藤 薫	(連携会員)	学習院大学法学部教授
	大沢 真理	(連携会員)	東京大学名誉教授
	落合恵美子	(連携会員)	京都産業大学現代社会学部客員教授
	河野 銀子	(連携会員)	山形大学学術研究院教授
	木本喜美子	(連携会員)	一橋大学名誉教授
	窪田 幸子	(連携会員)	芦屋大学学長・臨床教育学部教授
	小浜 正子	(連携会員)	日本大学文理学部教授
	谷口 洋幸	(連携会員)	青山学院大学法学部教授
	天童 睦子	(連携会員)	宮城学院女子大学一般教育部教授
	内藤 忍	(連携会員)	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
	本田 由紀	(連携会員)	東京大学大学院教育学研究科教授
	皆川満寿美	(連携会員)	中央学院大学現代教養学部准教授

本報告の作成にあたり、以下の方々に御協力いただいた。

二宮 祐 群馬大学学術研究院准教授

本報告の作成にあたり、以下の職員が事務を担当した。

増子 則義 参事官(審議第一担当)(令和5年4月まで)

根来 恭子 参事官(審議第一担当)(令和5年5月から)

山田 寛	参事官（審議第一担当）付参事官補佐（令和5年3月まで）
若尾 公章	参事官（審議第一担当）付参事官補佐（令和5年4月から）
昨間 美里	参事官（審議第一担当）付審議専門職

要 旨

1 本報告作成の背景

大学を含む学術関連の公共施設において、独立行政法人化や民営化に伴い、外部資金の戦略的獲得・管理やダイバーシティ推進を含む法人経営などに関連して、多種多様な新しい業務が増大しつつある。このような新しい業務を担う者を、本報告では新しい学術支援・研究職と呼ぶ。学術支援職として大学等では、従来から図書館職員や主として理系の技術職員が活動しており、その雇用には期間の定めがなく昇給も行われていた。これに対して新しい学術支援・研究職が担う諸業務は、図書館職員や技術職員以上に、研究・教育などを十分理解できる学術専門性を必要とする場合がある。しかし業務自体は学術活動ではないとみなされ、さらにそこに従事する者の待遇は有期かつ不十分なものであることが少なくない。

総務省「科学技術研究調査」ほかのデータでは、学術研究職や教員職の女性割合が3割以下であるのに対し、研究補助職における女性割合は6割に上ることが確認できる。また人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）の調査によれば、有期雇用の学術支援などの職に就く者の8割が、自身の専門とその職務内容に関連があると回答している。そこから、無期雇用・常勤への移動をめざして仕事を継続している者が少なくないことがうかがわれる。一方、専門性を獲得してもそれが待遇改善につながらない問題が現実であり、かつ無期雇用・常勤への移動の可能性も高まっているとはいえないという結果が示された。

新しい学術支援・研究職が担う諸業務は、研究そのものではなくとも、研究の遂行や発展に不可欠である。そこで本分科会では、新しい学術支援・研究職の待遇改善が行われなければ「学術の再生産」が危機に瀕しかねないという問題意識からこの課題に取り組んできた。さらに、「研究活動に対する支援内容が間接的になればなるほど、女性割合が高くなる」という、「キャリアパスからの女性排除」の傾向について議論してきた。その結果、この課題の背景には、新しい学術支援・研究職の果たす役割が学術を支え、その発展を促すものであり、「学術の再生産」のために重要であること、しかしながら新しい学術支援・研究職が正当に評価されてこなかったという問題が、察知された。

新しい学術支援・研究職の問題はジェンダーをめぐる問題と密接に関連している。新しい学術支援・研究職の女性比率が高いことは、従来の業務評価・待遇の低迷、キャリアパスからの排除などに関連するのではないだろうか。そのことは、新しい学術支援・研究職の男性が女性と同様の問題を経験しつつも、男性特有の問題を抱える要因ともなる。新しい学術支援・研究職の問題を従事者の性別に留意して調査し検討することは、性別にまつわる無意識の偏見などが介在する諸問題を可視化し、新しい学術支援・研究職として働くすべての人々の課題解決につながるであろう。

本報告はこのような問題意識から、「新しい学術支援・研究職の待遇改善の必要性について」という課題を掲げ、新しい学術支援・研究職の実態を調査すること、その諸業務を適切に評価する方法の確立、待遇改善のための制度改革を行う必要性を、関係省庁や法人

に対して報告するものである。

2 現状および問題点

国公立大学および研究機関では、新規採用人事が抑制されることで若手研究者の雇用が不安定となり、待遇改善が望めず生活に困窮する場合も生じるなどが報道されてきた。また競争的資金獲得や成果評価のための事務的業務が肥大化したことにより、常勤の教員においても研究時間圧迫などの問題が指摘されるようになった。

一方、『令和3年度社会教育統計（社会教育調査報告書）』によれば、司書は、非常勤職員比率が令和3（2021）年度で6割を超え（66.3%）、指定管理者職員も合わせると、専任常勤以外の働き方が7割以上（76.6%）を占める。第一次科学技術基本計画において指摘された「情報基盤及び知的基盤」や「研究支援者の数」の増強は、この四半世紀の間に進まずむしろ弱体化したといえる。

文部科学省の「産学官連携支援」事業、外部資金獲得およびマネジメント専門職員の研究機関への配置普及を狙った「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業など、各種補助事業が展開した結果、学術専門性を有しつつも、狭義の研究活動とは異なる学術支援業務に従事する「新しい専門職」が増えている（前述のように、これを本報告では新しい学術支援・研究職と呼ぶ）。しかし、これらの人々の多くが任期付き雇用契約や低い時間給といった処遇に置かれ、さらに、高い資質や能力を発揮しても正当に評価されない補助的地位に位置づけられている現実がある。

2013年の労働契約法の改正により、新しい学術支援・研究職においては5年を超える雇用をしない慣行が強まった。つまり法律の本来の目的とは異なる形で、雇用・労働条件が悪化している。

新しい学術支援・研究職の業務は学術活動ではないとみなされるなか、日本学術会議は、提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して—2030年に向けた課題—」（令和2（2020）年9月29日）を発出した。この提言5には、「学術の振興をはかるために、学術のあらゆる分野でジェンダー視点を主流化すべきである」と記されている。狭義の研究職に限らず、新しい学術支援・研究職のテニユアトラックの整備などキャリアパスの整備、ロールモデルの確立、就労部門の安定化・恒久化、人件費の安定的確保なども含めて、学術のあらゆる分野において、待遇改善と将来を見通せる環境の整備が急がれる。

そのためには、新しい学術支援・研究職に関する実態を把握しうるジェンダー統計の整備とその他の調査が必要である。さらに、新しい学術支援・研究職が行ってきた実践的業務、とりわけ女性向きとみなされがちな対人支援を含む実践的業務に対する適切な評価方法の確立を要望する。

3 提言に向けて

新しい学術支援・研究職をとりまく課題について、以下の3点の必要性を報告する。

- (1) ジェンダー視点を伴った実態調査（海外動向の把握を含む）の必要性

- (2) 「新しい専門職」の業務に対する適切な評価方法の確立の必要性
- (3) 所管官庁による適切な是正措置の必要性

本報告の内容は新しい学術支援・研究職を対象とするが、今後は、従来からの技術職員や図書館職員等の学術支援職、非正規雇用研究者等を含め、日本学術会議の第一部、第二部、第三部の関連する委員会と情報共有を行うことによって問題意識の共有を深め、提言発出につなげたい。

目 次

1	はじめに—「報告」作成の背景	2
2	「学術の再生産」の危機に対する全般的・基本的認識	5
3	新しい学術支援・研究職の定義とその範囲	8
4	ジェンダー視点からみた新しい学術支援・研究職が抱える問題点	11
	(1) キャリアパスからの女性排除	11
	(2) 新しい学術支援・研究職の実態調査・業務評価の試みにおけるジェンダー視点の 必要性	12
5	本報告のまとめと今後の提言に向けて	15
	(1) 実態調査（海外動向の把握を含む）の必要性	15
	(2) 「新しい専門職」の業務に対する適切な評価方法の確立の必要性	15
	(3) 所管官庁による適切な是正措置の必要性	15
	<参考文献>	17
	<参考資料1> 審議経過	20
	<参考資料2> 公開シンポジウム開催経過	22
	<参考資料3> 分科会勉強会開催経過	23

1 はじめに—「報告」作成の背景

1990年代後半の橋本龍太郎内閣による行政改革の結果、平成13(2001)年に独立行政法人制度が発足し、以来、大学を含む学術関連の公共施設において、広義の独立行政法人化や民営化、外部資金導入が進められた。それに伴い、狭義の研究者のみならず、研究遂行の支援や学術資料の保存管理など、研究や学術的活動が持続的に再生産されていくために必要な業務に従事する者全般に対して、期間を限定した雇用が拡大している¹。研究支援や資料管理などの業務は、研究や学術的活動が持続的に再生産されていくために不可欠であるにもかかわらず、従来から待遇がよいとはいえず、しかも人員削減の標的になるなど、劣化している。また、大学や学術関連施設では、このような独法化や民営化によって、外部資金の戦略的獲得・管理やダイバーシティ推進を含む法人経営などの面で、多種多様の新しい業務も増大した。

これらの新しい業務を担う者を、本報告では新しい学術支援・研究職²と呼ぶ。

新しい学術支援・研究職としての業務遂行にあたっては、当該ユニットで遂行されている研究・教育などを理解できる学術専門性が必要でありながらも、その業務自体は学術活動ではないとみなされており、当該業務従事者の待遇も不安定かつ不十分なものであることが少なくない。

なお、本報告「3 新しい学術支援・研究職の定義とその範囲」で詳述するに先立って、「新しい学術支援・研究職」を学術支援職のうち「新しい業務を担う者」とする趣旨を述べよう。当該業務は大学・研究機関の運営の高度化・フラグメント化あるいは経営効率の重視につれて、新たに浮上した業務である。そのため、「従来であれば教授が研究の合間におこなっていた業務」として、そもそも学術的性格をもつ業務とはみなされない場合が多い。あるいは今日の大学・研究機関において必要な業務であるにせよ、専門性は不要な業務であるとみなされる。ひるがえって旧来の学術支援職は、補佐的であっても少なくとも学術的業務とみなされ、研究職を目指す者の一時的な収入機会となる場合もあった(夜間の司書など)。そこでは、専門性を維持・蓄積できないような労働条件で働くことが問題となりうる。これに対し、「新しい業務を担う」学術支援・研究職については、専門性を認められず、まして専門性を蓄積する条件は顧慮されがたい。ここに本報告は注目する。

第25期日本学術会議社会学委員会ジェンダー分科会は、以上の状況を「学術の再生産」全体を脅かしかねないものととらえる。しかも、昇給が期待できない有期雇用が往々にして女性に割り当てられ、その待遇の不当さが見えなくされてきたことの問題を意識してきた。たとえば、総務省「科学技術研究調査の結果」(2022)[2]によれば、大学等の研究者に占める女性割合は28.6%だが、「任期無し」に占める女性割合は24.7%に下がる(男性

1 この問題意識は、日本学術会議幹事会声明「有期雇用研究者・大学教員等のいわゆる『雇止め』問題の解決を目指して」(2022年7月12日、<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-kanji-3.pdf>)の問題意識に連なる。

2 マクファーレン(Macfarlane 2011)は、旧来の研究職とも旧来の研究支援職とも異なる、新しい研究職・研究支援職を新しい学術支援・研究職(para-academics)と呼んだ[1]。本稿では、日本で大学や研究所等学術関連施設の独法化や民営化に伴い多種多様の新しい業務が増大しつつある現状から、それらの業務を担う職を新しい学術支援・研究職(または単に学術支援・研究職)と呼ぶ。

割合がより高い)。このような状況をふまえ、前述の状況が学術界における新たな女性の周縁化現象ともなっているのではないかと疑念をもった。

このような問題意識と疑念に基づき、本分科会は公開シンポジウムを開催し、さらに、そこで明らかになった疑問点について参考人を招致した会合などを通じて検討してきた。

第 23 期には、公開シンポジウム『学術の再生産』が危ない！』（平成 29（2017）年 9 月 18 日、於青山学院大学、日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会主催）において、ポストドクや非常勤講師を含む大学・研究機関などでの研究者および研究支援者の置かれた状況を始めとし、狭義の研究職以外の学術関連専門職の事例である図書館職員の状況、女性研究者のキャリアを直接支援する職である男女共同参画推進室配属教員の状況などについて、河野銀子、廣森直子、清末愛砂、羽場久美子（以上報告順）の各氏に報告をいただいた。報告と討論を通じて、多様な学術関連・支援職が抱える困難さの実態、かつその困難がいかに従事者の性別とかかわるものであるかを、多角的に明らかにすることができた。このシンポジウム報告をもとにした論考に、自然科学系研究者の置かれた状況に焦点を当てた宮浦千里氏の論考を加えて、翌年 11 月には『学術の動向』（平成 30（2018）年 11 月号）に特集 2 として『学術支援・研究職』の現状と課題—ジェンダー視点からの検討—を組み、学習・検討の成果を公開した[3] [4] [5] [6] [7]。

第 24 期には、「学術支援・研究職」の現状と課題を把握するために、参考人として二宮祐氏を招いた会合で、「大学における『新しい専門職』—政策と当事者」の調査結果を報告いただき[8] [9] [10]、大学における「新しい専門職」とされる「産学官連携コーディネーター」³、リサーチ・アドミニストレーター（URA）⁴、インスティテューショナル・リサーチ担当者（IR）⁵等の職種と労働状況等について学び、質疑応答を行った（第 24 期第 4 回議事要旨参照）。

3 内閣府総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会第 38 回（平成 20（2008）年 2 月）配布資料 9-2 では、「大学等において産学官連携を推進する際に必要不可欠な知識や実務経験を有した人材」であり「大学等から産業界、地域社会に対し知識の移転、研究成果の社会還元を果たす」と定義されている。

4 URA（University Research Administrator）とは、一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会によれば、大学などの研究組織において研究者および事務職員とともに、研究資源の導入促進、研究活動の企画・マネジメント、研究成果の活用促進を行い、研究者の研究活動活性化や研究開発マネジメント強化を支える業務に従事する人を指すとされる。なお、文部科学省科学技術・学術審議会産業連携・地域支援部会イノベーション創出機能強化作業部会第 2 回資料（平成 25（2013）年 7 月）「産学官連携コーディネーター、リサーチ・アドミニストレーターのこれまでの取組と現状について」では、産学官連携コーディネーターが「産と学とのリエゾン（仲介・連絡）の役割」を果たすことが強調されているのに対し、URA については「研究開発の目的・目標・内容を理解した上で、研究資金の調達・管理、研究支援人材の業務管理、知財の保護・管理・活用、広報資料の作成等を総合的に支援・マネジメントする人材」であり、「研究開発に十分な知見を持つ博士号取得者や法律・経営等の専門知識を持つ優れた人材を、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援、知的財産の戦略的マネジメント等を行うリサーチ・アドミニストレーターとして育成・確保すること、その業務は、「研究開発や産学連携の複数プロジェクトに係る申請、競争的資金等の企画・情報収集・申請、採択後の運営・進行管理、情報収集、交渉等」と述べている。すなわち URA は、産学官間以外のたとえば複数の学術機関間での共同研究も含め、大型競争的資金を獲得してのプロジェクトにおいて必要となる種々の事務的業務を、狭義の研究者に代わって遂行することにより、日本における「研究開発内容について一定の理解を有しつつ、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を行う人材が十分ではないため、研究者に研究活動以外の業務で過度の負担が生じている状況」を改善する人材と位置づけられている。

5 IR の定義に定まったものはない。『平成 24-25 年度文部科学省大学改革推進委託事業 大学における IR（インスティテューショナル・リサーチ）の現状と在り方に関する調査研究報告書』（平成 26（2014）年 3 月東京大学）では、「IR は多義的な概念であり、最も狭義には、IR は単なる調査データの収集分析、報告といった活動を指すが、より広義には、全学レベルの財務計画や戦略的計画（strategic plan）の策定まで、きわめて幅広い活動を指すものとする。その実態も大学により著しい差異がある」[11]と定義している。

これらの検討の結果、主に学術文化事業一般の所管官庁たる文部科学省および各大学法人・学校法人に対し、早急な対応を提言する必要があるというのが本分科会の認識である。このような認識に至った経緯と根拠について、本報告においてまとめるものとする。

2 「学術の再生産」の危機に対する全般的・基本的認識

平成8（1996）年、第一期科学技術基本計画が閣議決定され、以下の見解が示された。「研究開発投資は、日本全体で平成5（1993）年度、平成6（1994）年度と2年連続して減少し…我が国が近年経験したことがない厳しい状況にある。政府研究開発投資については、…単純に比較できないものの、我が国の政府負担研究費の対GDP比率は欧米主要諸国の水準を下回っている。／研究開発システムについても…柔軟性や競争性が低く、組織の壁を越えた連携・交流等が十分に行えないなど制約として顕在化している面がある。研究開発基盤については、大学、国立試験研究機関等の施設・設備の老朽化等の早急な改善が求められているとともに、研究開発に係る情報基盤及び知的基盤の整備も欧米に比べ立ち遅れている。また、研究者（技術者を含む。以下同じ。）に比べて、研究支援者の数はかなり少ない状況である。」[12]。

当時の科学技術基本法および同法に基づく科学技術基本計画では、「科学技術（人文科学のみに係るものを除く）」と規定しており、内閣法制局の用語で「人文科学」は人文・社会科学をさす。つまり上に引用した見解の中では、研究者も研究支援者も人文・社会科学系を含まないことに、まずは留意する。

ただし、上述の見解の中で、その後もっとも強力に推進されたのは、研究開発費の柔軟化・競争資金化、およびそれに伴う大学運営の「経営」化であって、この潮流は人文・社会科学を「除く」ものではなかった。平成10（1998）年10月の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」（いわゆる「21世紀答申」）で、ガバナンス・マネジメント改革や第三者評価システムの導入が提唱され、以後、PDCAサイクルの構築、成果の可視化および不採算部門の削減等の、大学に対する企業経営マネジメント手法の導入がさかんに行われていく。そして平成27（2015）年には、文部科学大臣から全国の国立大学法人に対して「運営から経営へ」というメッセージが通知された（文部科学省『国立大学経営力戦略』平成27（2015）年6月16日）。

平成16（2004）年に国立大学が法人化されて以来、運営交付金はほぼ毎年削減され、競争的資金ならびに外部資金獲得の重要性が高まってきた。その結果、短期的成果の出しにくい基礎研究あるいは長期的課題に取り組む研究が減少し、新規採用人事の抑制により大学教員およびポストクが高齢化し、それに伴い若手研究者の雇用の不安定化や生活困窮も見られるようになった。また競争的資金獲得や成果評価のための事務的業務が肥大化することで、研究時間が圧迫されるなどの問題が顕在化してきた。とりわけポストク・若手研究者問題については、文部科学省科学技術・学術政策研究所（以下、NISTEP）を始めとする実態調査・研究によってもその深刻さが明らかになっている[13]。

日本学術会議では、我が国の研究力強化に資する研究人材雇用制度検討委員会が提言「我が国の研究力強化に資する若手研究人材雇用制度について」（平成26（2014）年9月29日）を発売した[14]。ここでは、ポストク研究者が研究を主導する研究者であるとともに、幅広い分野で活躍する（例えば、大学のリサーチ・アドミニストレーター（URA）として研究企画を行う、あるいは企業等において研究開発を担うなど）ために、主体性をもって活動する研究者である、ととらえられている。ポストク研究者の流動性を高め、着実

に活躍する場を得られるようにすることは、我が国の研究力の向上を図る上で極めて重要であるとし、さらにポストドク研究者の多様なキャリアパスの構成、大学など研究機関の運営および人事制度の改革等を提言している。

他方で平成15（2003）年の地方自治法改正に伴い、公共施設の指定管理者制度が可能となったことで、狭義の研究機関のみならず、博物館や美術館、図書館のような公共施設にも、企業経営マネジメント手法の導入がさかんに行われていくようになる[15][16][17]。図書館や博物館・美術館は、市民、とくに子どもや若者が学術の成果に触れ、研究への足がかりを得る施設であることから、学術のすそ野を広げることに資するという意味で学術関連施設ととらえられる。

指定管理者制度導入の影響について、現時点では十分な実態調査・研究が蓄積されているとはいいがたい。それでも金山喜昭（2013）の調査では、指定管理 NPO の学芸員の給与水準は、直営あるいは財団運営における学芸員のそれよりも低く、「自治体がワーキングプアを生産している」（p.35）状況があると指摘されている[18]。『令和3年度社会教育統計（社会教育調査報告書）』によれば、司書は非常勤職員比率が2021年度で6割を超え（66.3%）、指定管理者職員も合わせると、専任常勤以外の働き方が実に7割以上（76.6%）を占める[19]。

以上のことから、第一次科学技術基本計画において増強の必要性が指摘された「情報基盤及び知的基盤」や「研究支援者の数」は、むしろこの四半世紀のあいだに縮小弱体化したと認識せざるを得ない。

狭義の研究機関において、次世代を担う若手研究者が長期的視野に立った研究を行いにくいことが問題であることはいうまでもない。さらに、社会がそのような次世代研究者を生み出す広く深い揺籃たり得るためには、豊かな生涯教育の提供が必要である。にもかかわらず、次世代研究者にとって分析や参照の対象となる学術資料の保存管理までもが、高い水準で安定的に行うことができなくなっている。つまりアカデミックな「研究活動の再生産」の危機を超えた、「学術の再生産」全体の危機が進行しつつあると考えられる。

また2000年代には、文部科学省の「産学官連携支援」事業、外部資金獲得およびマネジメント専門職員の研究機関への配置普及を狙った「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業などの補助事業が展開された。これらは、大学等研究機関運営の「経営」化への対応促進を図る事業である。この結果、研究動向や研究内容を理解し得る学術専門性を有しつつも、狭義の研究活動とは異なる業務に従事する「産学官連携コーディネーター」や「大学等におけるリサーチ・アドミニストレーター（URA）」などの学術関係者が増加した。

「新しい専門職」と呼び得るこれらの学術関係者は、二宮祐らが指摘するように、教育職でも事務職でもない「第三の領域」に属しており、欧米諸国にならって「00年前後以降、それらの「専門職」の必要を主張する法、答申、事業が矢継ぎ早に展開したものの、他方で、当該職の労働市場は成熟したとはいえ、不安定な雇用形態での勤務を余儀なくされている。職能もまた必ずしも高度ではなかったり、自学自習に任されていたりするという問題が残されている」（p.16）[20]。

このような「新しい専門職」は、大学等研究機関運営の「経営」化への対応のみならず、大学教育のユニバーサル化やダイバーシティ推進によっても生み出されている。例を挙げれば、大学での学習に何らかの困難または困りごとを抱える学生に対応する学習支援アドバイザーや、学生のキャリアプランニングや就職活動支援をするキャリア支援・教育担当者、女性研究者支援事業⁶など研究機関の職場としてのダイバーシティ推進にかかわる男女共同参画社会コーディネーター、等々である。これらについても、政策的な予算措置は時限付きであり、その業務に必要な資質や能力に対する社会的共通理解が確立しないまま、「現場のニーズ」に場当たりに応じつつ任用が進められてきたため、二宮らが指摘したように「雇用契約は概ね任期付であって、給与が低い…高い資質や能力を潜在的に有する候補者がいたとしても、自らがほんとうに当該職務に適しているかどうかはわからないし、そもそも不安定な仕事に従事しようとは思わないだろう。その職務を継続したり、それをステップアップのために活用したりするという将来のキャリアパスが展望できない」(p. 67) [8]という問題が生じている。学修困難や、研究業務と家庭生活の両立困難など、さまざまなハンディを抱えた人々が学術に関わり続けられる環境をつくり維持すること。それもまた重要な「学術の再生産」の一部である。

次世代の研究者が巨額の資金を獲得して華々しいイノベーションを生み出すことだけを、「学術の再生産」ととらえるべきではない。その資金獲得や研究推進の事務的下支え、さらにはあらゆる人々が学術に関わることができるよう支援する活動など、新しい学術支援・研究職の多様な職務を「学術の再生産」に貢献する重要業務と位置づけ、その研究への貢献度を正当に評価する仕組みを設け、それらに従事する人々の尊厳ある働き方とキャリア継続が守られるようにすることが、「学術の再生産」の危機に対する社会的対処として必要である。そして「学術の再生産」のためには新しい学術支援・研究職のジェンダー平等が必要である。

これが本報告の基本的認識である。

6 ただし、平成 27 (2015) 年度より文部科学省が開始した「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」においては、研究とライフイベントの両立を図る男性研究者も支援対象となっている。

3 新しい学術支援・研究職の定義とその範囲

すでに述べた通り、本報告では狭義の研究職のみならず、「研究や学術的活動が持続的に再生産されていくために必要な諸業務に従事する者」全般を、「新しい学術支援・研究職」ととらえる。そのうえで、新しい学術支援・研究職の雇用の不安定化・経済的困窮・キャリアパスの不透明性を憂慮し、実態調査の実施および問題改善に向けた早急な対応を求めるものである。

だが、ひとくちに「研究や学術的活動が持続的に再生産されていくために必要な諸業務に従事する者」といっても、その具体的な職務内容は近年ますます多様化している。マクファーレン (Macfarlane) は、かつては「独りで何でもやる人」とされていた学術関係者の仕事がフラグメント化しつつあり (図1)、教授や講師などの旧来の研究職とも大学の図書館司書や IT 専門職のような旧来の研究支援職とも異なる、新しい支援職 (para-academics) が生まれてきた (図2) と指摘している [1]。マクファーレンの議論では、大学運営の経営化・ユニバーサル化が日本よりも以前から進行した状況を前提としているため、SD 専門職員 (staff developer) やキャリアアドバイザーなど日本では比較的新しい職も「旧来の研究支援職」に含めている。いずれにせよ学術関係者の仕事のフラグメント化によって、実験助手や大学図書館司書のような旧来の研究支援職とは異なる、学術研究に関連する新しい支援職が種々多様に生まれていることは、日本についてもあてはまるであろう。

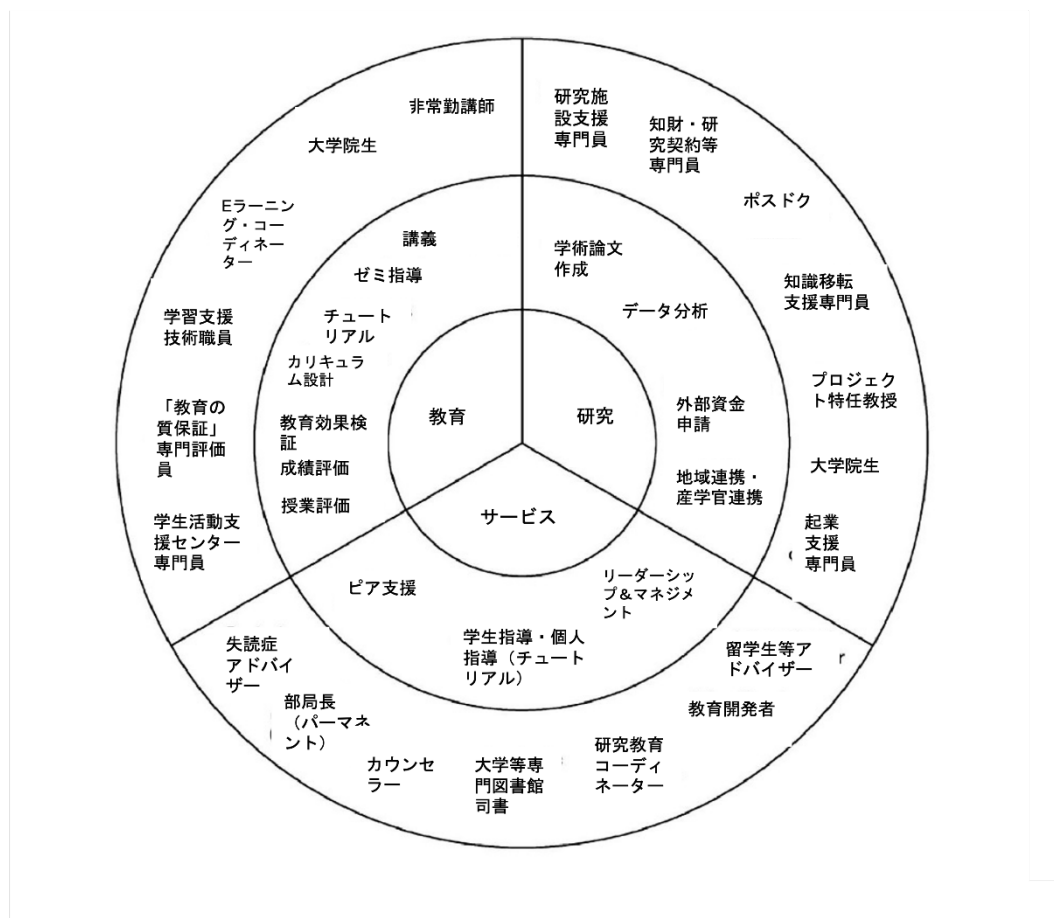


図1 学術関係者の業務の分解 (Macfarlane 2011[1], p. 61 より翻訳し転載)

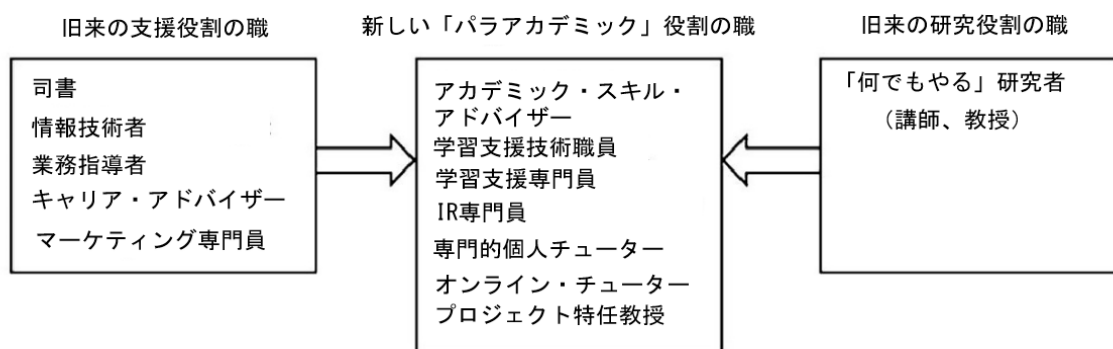


図2 新しい学術支援・研究職の出現 (Macfarlane 2011[1], p. 64 より翻訳し、転載)

日本においても、文部科学省科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会産学官連携推進委員会報告『イノベーション促進のための産学官連携基本戦略～イノベーション・エコシステムの確立に向けて～』（平成22（2010）年9月）において、「我が国の大学では、研究開発の目的・目標・内容を理解した上で、研究資金の調達・管理、研究支援人材の業務管理、知財の保護・管理・活用、広報資料の作成等を総合的に支援・マネジメントする人材の養成と配置が十分に進んでいないため、研究者が研究活動以外の様々な雑務に忙殺されている状況がある」とされ、その解決のために「研究開発に十分な知見を持つ博士号取得者や法律・経営等の専門知識を持つ優れた人材を、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援、知的財産の戦略的マネジメント等を行うリサーチ・アドミニストレーターとして育成・確保する」必要が、つとに指摘されていた。

旧来の「何でもやる」研究職の職務を、狭義の研究職と、いわば研究支援のプロフェッショナルとで分担していく方向性が示されたといえる。後者は、研究に対する高度の専門的知識を有しつつそれを自らの研究活動に用いるのではなく、狭義の研究職が研究に専念できる環境を整えるために用いるプロである。あわせて同報告でも「リサーチ・アドミニストレーターの処遇や受入体制を整備するとともに、将来のキャリアパスを明示していくことが重要」と指摘されているが、現在に至るまで、このような「研究支援のプロフェッショナル」としての学術支援・研究職のキャリアパスが明確化されたとは言えない。

株式会社三菱総合研究所『リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析（報告書）』（平成28（2016）年3月）（文部科学省平成27年度産学官連携支援事業委託事業）でも「機関から必要性が十分に認識されていないため、URA が持つべき専門性・能力と比べてその処遇水準は総じて低い」「大部分のURA が任期付きであり、安定的な雇用でないこと、学内での昇給・昇進や学外への転職といったキャリアパスが明確でないことなどが、若手人材を中心にURA という職種の選択を躊躇させている可能性が高い」と指摘されている。日本では依然として、狭義の研究者がテニュア（任期のない安定的な雇用）獲得までの一時的な雇用機会として、旧来の「何でもやる」研究職の職務の一部を代行するのが、学術支援・研究職であるととらえられがちであると考えられる。

マクファーレンの指摘する米国の「新しい学術支援・研究職」は、その待遇等に課題を抱えながらも、少なくとも新しい専門的な職種として一定の社会的承認がなされている。これに対して日本の学術支援・研究職で、そもそも新しい職種としての承認が不十分である。

そもそも、研究職に限らず少なからぬ専門職において、一定水準以上の専門性をもつ職務支援者が、仕事の遂行に不可欠な存在となっている状況は以前よりあった⁷。米国のパラリーガル、英国のHLTA (higher level teaching assistant) のように、その資格の明確化を図る動きも一部ではみられる。だがとりわけ公教育のような非営利セクターにおいては、パラプロフェッショナルズに可能な限りの高度な専門職務を任せることで人材コストを抑えようとする動きがあり、資格の明確化が必ずしも待遇改善につながっていないといわれる。井上靖代によれば、米国の図書館では本来修士号を取得した図書館司書 (librarian) が行っていた業務を、図書館技術職員 (library technician) あるいは図書館補助職員 (library assistant) と呼ばれるパラプロフェッショナルズが肩代わりすることが増え、図書館司書の増加率に対し図書館技術職員や図書館補助職員の増加率は 2～3 倍に上っているという。その意味で「図書館業務の「非専門職化」が進行」していると井上は指摘する[17]。

本報告第2節で述べたように、大学のみならず学術関連公共施設全般の運営の経営化により、これらの諸機関・施設で学術関連業務に携わる者たちが学術活動成果を市場価値に結びつけよとの要請に厳しくさらされ、低コスト高パフォーマンスでの業務遂行を求められるようになった。その結果、新たなパラプロフェッショナル職を創設しては、専門性の高い業務内のより補助的な性質の部分をフラグメント化して割り当てるという現象が生じている。それは、大学・研究機関のみならず、博物館、美術館、一般市民向け図書館などの社会教育施設でも同様であろう。⁸「学術の再生産」を支える新しい学術支援・研究職には、大学・研究機関のみならず、社会教育施設に所属する人々も数多く存在していることを認識する必要がある。

7 文部科学省科学技術・学術審議会学術分科会第9期学術情報委員会 (第13回) (平成30 (2018) 年10月25日) の議事録によれば、社会科学の現状の問題の一つとして、東京大学社会科学研究所の三輪教授が「社会科学における研究データ公開の現状と課題」として講演している。そこでは、データアーカイブの事業の意義に触れ、こうした事業を支える人材の育成と確保が現在の日本では困難であることを指摘している。また具体例として、アメリカのデータライブラリアンが社会調査の検索、データのハンドリング、加工等の指導を担っていることが紹介された。日本では人材が見つからない状況が社会科学の問題と報告され、委員会において議論が行われている[21]。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/040/gijiroku/1413510.htm (令和5 (2023) 年9月15日閲覧)

8 たとえば国立の博物館などは外部資金導入のために科研費などを取得するが、研究事務を研究職プロパーではない人に託す場合も多い。コミュニケーターとして5年契約で雇用されるスタッフには、語学力、展示内容に関連する専門性、展示室で説明するコミュニケーション能力、ワークショップの企画運営などが期待される。

4 ジェンダー視点からみた新しい学術支援・研究職が抱える問題点

日本学術会議は、提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して—2030年に向けた課題—」（令和2（2020）年9月29日）[22]を発売した。その提言5では、「学術の振興をはかるために、学術のあらゆる分野でジェンダー視点を主流化すべきである」と謳っている。ここでは、学術の振興は新しい学術支援・研究職の待遇改善がなされなければ達成できないという問題意識に立ち、そのために重要な点を指摘し、報告する。

(1) キャリアパスからの女性排除

補助的な業務に女性に従事させるという、垂直的性別職務分離が一般的に存在することはこれまでも知られてきた⁹が、新しい学術支援・研究職においてもこの性別職務分離は確認することができる。

河野銀子[3]は、平成29（2017）年総務省「科学技術研究調査」ほかのデータをもとに、「研究者（本務者）」に占める女性割合は約3割で、中でも「教員」に占める女性割合はさらに低い」にもかかわらず、「研究事務その他の関係者」の女性比率は7割近くに達するなど、「日本のアカデミアは、大多数の男性研究者が大多数の女性の研究補助者や事務関係者らに支えられる構造があり、研究者の中では、教員より教員以外の職の女性割合が高い傾向がある」（p.59）ことを指摘している。しかも「研究補助者」の女性比率は6割程度、「技能者」の同比率は5割程度であるなど、支援職の内部にも「研究活動に対する支援内容が間接的になればなるほど、女性割合が高くなる傾向」（p.59）が存在しているという。

研究活動に対する支援内容が直接的な支援職ほど、研究職へのキャリアパスとして機能していると考えられ、そこから女性が排除されがちであること自体、もちろん問題である。同時に忘れてならないのは、支援内容が間接的な支援職の場合にも、その労働条件は働きがいのあるものでなくてはならないという点である。にもかかわらず、専門性のより高い職へ移行するまでの一過性のキャリアパスであるかのようにみなすことで、劣悪な待遇が正当化されがちである。間接的であれ、研究・学術活動に携わる「やりがい」に従事者が感じている場合もあるだろう。しかし、それをもって、従事者が劣悪な待遇を自ら選択したとみなし、待遇改善の必要はないと判断すべきではない。さらに、女性の就労を家計補助的なものとみなす偏見が加わると、新しい学術支援・研究職の中でもより間接的な支援・補助領域が「女性化」し「貧困化」していることが問題視されにくくなる。このような事態を放置してはならない。

ちなみに、ジェンダー視点で新しい学術支援・研究職にも光を当てた数少ない大規模調査として、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHS）が加盟学協

9 たとえば、文部科学省による「学校教員統計調査—令和4年度（中間報告）結果の概要—」（令和5（2023）年7月28日公表）[23]によれば、大学教員の「年齢別、職名別、性別 本務教員数」を参照すると、教授、准教授、講師、助教、助手に占める女性割合はそれぞれ19%、26%、34%、33%、60%と、助手のみ女性割合が高いこと、平均年齢は、教授は男女とも58.3歳であるが、それ以外はすべて女性の方が若干高いことがわかる。
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/1268581.htm（令和5（2023）年9月12日閲覧）および
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400003&tstat=000001016172>（令和5（2023）年9月12日閲覧）を参照されたい。

会の会員対象に実施した『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）』がある[24]。この調査で有期雇用者に対して職務内容と専門との関連性を尋ねたところ、「関連あり」とした回答者は8割を超えている。契約上の勤務時間について「週30時間未満／週30時間以上／無回答」の中では、「無回答」者による「関連あり」との回答がもっとも多い（男女いずれも9割前後）。明確な雇用契約もない弱い立場でありながら、無期雇用・常勤への移動を目指して仕事を継続しているケースが示唆されるという。とくに若手層（44歳以下）では、労働時間契約のない働き方が女性219人中53名と、有期雇用者の4分の1を占めている。また男性については、勤務時間が週30時間未満の場合は専門性との関連はやや下がる（5割弱）ものの、女性は30時間未満でも以上でも、その7割前後が専門性との「関連あり」、という回答であった[24]。常勤の業務者の不足を補う、断片的だが専門的な業務に従事している女性が多いことがこの調査結果から推測される。今後、より詳しい調査が要請される場所である。

また、無期雇用への移行に困難があり、上の世代に比べてもその困難は増している点も重要である。若手（44歳以下）層では「有期フルタイム研究職を経験したまま現在も無期雇用に就いていない者」が、女性では28%、男性では23%であり、45～64歳層に比べ20%ポイント近く高い。さらに「有期フルタイム研究職を経験せずに現在是有期雇用である者」も、44歳以下は女性17%、男性12%で、45～64歳層よりも高いと報告されている。より詳細な調査を実施した上で、これら新しい学術支援・研究職の待遇改善とキャリアパスにおける女性排除の是正に向けた措置を講じる必要がある。

(2) 新しい学術支援・研究職の実態調査・業務評価の試みにおけるジェンダー視点の必要性

さらに広義の新しい学術支援・研究職にまで視野を広げれば、問題がより見えにくくされていることがわかる。廣森直子は、図書館に非正規・非専門職として入職した女性たちに関わる問題点を指摘する[4][16]。図書館は専門性の高い業務から単純業務まで幅広く混在する学術関連施設であるが、非正規・非専門職として入職した女性たちにとっては、業務に従事する中で専門性を獲得してもそれが待遇改善につながるわけではない。業務に従事する中で専門性を獲得しようとしても体系性が欠如しており、外部研修受講の機会およびその費用負担が職場により保障されていないことも問題である。図書館のみならず、他の学術関連諸施設において同様の問題が存在すると懸念される。しかし、この廣森のような、広義の新しい学術支援・研究職の実態をジェンダー視点により明らかにした実証研究は、現時点では多くない。後述するように、まずはジェンダー視点が伴った実態調査が必要であり、その点を今後の提言に盛り込んでいかなければならない。

実態が把握されていないという事情は、いわゆる「新しい専門職」も同様である。既述のように、産学官連携推進などの政策的意図や市場価値を強調する傾向と、学術関連施設のサービス業務が肥大化するといった「現場のニーズ」により場当たりに

時限付予算で「新しい専門職」が生み出されてきたこととの関連は否定できないであろう。そのためか、「新しい専門職」の待遇にも幅がある。二宮ほかによれば、男性の企業退職者がセカンドキャリアとしてURAなどに就労している場合には、待遇に対する満足度も高いというが、それ以外の場合には満足度も低く、将来のキャリアへの不安も高い[10]。宮浦千里[7]や清末愛砂[5]が指摘するように、国による女性研究者支援政策により、少なからぬ大学・研究機関に男女共同参画推進担当部署が開設され、そこに教員も配置された。この教員ポストの運用では、キャリアを中断した女性研究者の復帰キャリアパスとして活用する事例もあれば、ジェンダー政策全体に関する専門知を伴って女性研究者支援事業を遂行することが期待される事例も見られる。いずれの場合も、従事者に対する適切な待遇、将来的なキャリアパスの確立などにおいて問題があることが指摘され、また従事者における女性比率の高さが予想される。その実証には実態調査が必要であり、今後の喫緊の課題である。

なお、すでに述べたように国による女性研究者支援政策は、平成27(2015)年度からは研究とライフイベントの両立を図る男性研究者も支援対象に含める「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」へと転換している。同事業では事業補助者として「研究者」は採用できないとされている。この措置によって、キャリアを中断した女性研究者の単純な復帰キャリアパスとして、同事業の事業補助者ポストを使用することには、一定の歯止めがかかったといえる。他方で事業補助者にジェンダー政策全体に関する専門知が必要であることに変わりはない。したがって、専門知を有していながらも、不十分な待遇や不透明なキャリアパスに悩む女性研究者支援事業従事者は今後も生み出されてしまうと考えられる。必要なのは、その専門知に見合った待遇や昇進ルート、キャリアコースを確立することである。

たとえば巽真理子(2018)は、ゼネラリストであることが求められる大学事務組織において、専門性を持つ男女共同参画推進コーディネーターが身分保障を獲得することは困難なため、コーディネーターが事務職ではなく研究者として位置付けられることが必要であると指摘する[25]。だが従来型の大学教員が担う「研究以外の業務(授業や学内業務等)」に対する重みづけや評価にも常に議論があるように、たとえコーディネーターが研究者として位置づけられたとしても、コーディネーターのおこなう「研究以外の業務(研究者支援の実践)」に対する適切な評価がなされなければ、問題の解決にはならない。前述したGEAHSS調査は、研究業績に比して評価されづらい学内業務負担を、「頼みやすい」女性研究者の方が多く担わされる傾向を示唆している[24]。「研究者支援の実践」が学内業務負担同様に評価されづらいものであり続け、かつ女性に向く業務であるととらえられ続けるならば、コーディネーターは「二流の研究者」にとどまり、かつ女性研究者の陥る新たな周縁化の一形態であり続けてしまうことになる。「新しい専門職」の実践的業務(狭義の研究以外の業務)に対する評価を確立していこうという試みは、二宮ほか[9]などでも議論されている。URAのような男性の多い新しい学術支援・研究職の実践的業務に比して、男女共同参画推進コーディネーターのような女性の多い新しい学術支援・研究職の実践的業務の評価が低くなる

ことがないか、注視していく必要があるだろう。

実践的業務に対する評価問題を始め、新しい学術支援・研究職が抱える種々の問題をジェンダー視点で検討していくことは、研究とライフイベントの両立をはかりたいと考える男性、あるいは性別役割への違和感を有するなど垂直的・二元的なジェンダー秩序において不利益を被っている男性にとっても、重要な課題となる。新しい学術支援・研究職の待遇がこのまま改善せず、上記「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」での対応のように、単に新しい学術支援・研究職を研究職ではないと位置づけるだけに終わると、URAにみられるように、企業退職者の男性がセカンドキャリアとして就労する場合に限って、雇用側も被雇用側も高い満足度を持つ結果になりかねない。往々にして女性排他的な雇用慣行の中でファーストキャリアを築いてきた企業退職者男性が、今後新しい学術支援・研究職の主な担い手となっていくなれば、ダイバーシティ推進に逆行する価値観が学术界に持ち込まれ、強められかねない。

また、若年男性の新しい学術支援・研究職が二重の苦悩（専門知の持ち主にもかかわらず待遇が悪く、将来のキャリアパスが見えないという、新しい学術支援・研究職一般としての苦悩と、セカンドキャリアとして新しい学術支援・研究職を務めている男性に比して、男性として周縁化されているという、男性であるがゆえの新しい学術支援・研究職としての苦悩）を抱えるおそれもある。にもかかわらず、そうした苦悩が不可視化されかねない。不可視化のみならず、この問題において共闘できるはずの女性の新しい学術支援・研究職と若年男性の新しい学術支援・研究職が分断され、対立する構図が生じることも懸念される。

つまり新しい学術支援・研究職の問題をジェンダー化という視点から検討することは、ジェンダー・バイアスによって割り当てられた特有の問題を可視化し、女性および男性／女性以外の人々を分断せず、新しい学術支援・研究職として働くすべての人々が抱える問題の解決策を見出すことにもつながるであろう。

「科学技術・イノベーション創出に係る制度改革の方針」（令和2（2020）年1月）において、科学技術基本法を「人文科学のみに係る科学技術」にも適用するととの総合科学技術・イノベーション会議の方針が示された。その方針については、学术界に対して企業論理・効率主義の適用を拡大することになりかねない、との懸念も生じる。そこで、どのような属性をもつ男性が新しい学術支援・研究職となり、どのような待遇を得ていくのかは、注視すべき問題であろう。学术界におけるダイバーシティ推進の流れを逆行させず、研究を志す女性はもとより、研究とライフイベントの両立をはかりたいと考えるような男性も、あるいは垂直的・二元的なジェンダーやセクシュアリティの秩序において不利益を被っているような男性も、いずれにとっても、学术界を活動しやすく尊厳をもって仕事に従事できる領域にすることが、學術の再生産・振興に欠かせない。そのため、新しい学術支援・研究職をめぐる問題には、ジェンダーの視点をもって取り組み、改善を図る必要がある。

5 本報告のまとめと今後の提言に向けて

最後に、以下の3点の問題に対して早急の対応が必要であることが把握されたので指摘し、報告する。それとともに、今後の提言に向けての課題を記す。

(1) 実態調査（海外動向の把握を含む）の必要性

「新しい専門職」を始めとする広義の新しい学術支援・研究職に関する、ジェンダー視点を伴った実態把握のために、必要な実態調査（海外動向の把握を含む）の早急な実施を求める。キャリアパスの整備、ロールモデルの確立、就労部門の安定化・恒久化、人件費の安定的確保等、将来を見通せる環境の整備を要望する。「新しい専門職」に対する萌芽的な実態把握（たとえば文部科学省が平成 25（2013）年度より実施している「URA システム整備についての現状」）は、残念ながらジェンダー統計として調査集計されていない。この点の修正を求める。

(2) 「新しい専門職」の業務に対する適切な評価方法の確立の必要性

また、新しい学術支援・研究職を含む「新しい専門職」が行っている実践的業務に対する適切な評価方法の確立、とりわけ女性向きとみなされがちな対人支援を含む実践的業務に対する適切な評価方法の確立を要望する。「学術の再生産」のためには、研究資金獲得や研究推進の事務的下支え、研究活動を支援する活動など、新しい学術支援・研究職の多種多様な業務が不可欠である。新しい学術支援・研究職の業務を「学術の再生産」に貢献する重要業務と位置づけ、その貢献度を正當に評価する仕組みを設けることによって、それらの業務に従事する人々の待遇改善とキャリアパスの不利の是正につながる必要がある。

(3) 所管官庁による適切な是正措置の必要性

テニュアトラック¹⁰の整備など、非正規雇用研究者に対する支援策のより早急な実行や実質化を求めるとともに、「研究活動に対する支援内容が間接的になればなるほど、女性割合が高くなる」という「キャリアパスからの女性排除」を早急に是正することを求める。日本の新しい学術支援・研究職のなかには、「事務職」として採用されているために、博士号や修士号を有し研究の継続を希望していてもそれが認められないケースがある。新しい学術支援・研究職が研究を継続でき、キャリアパスによる不利を是正するような「職務規定」にする必要がある。各大学・研究機関における実効ある取組および所管官庁による適切な是正措置（そのために必要な、実態把握のための調査実施を含む）の実行を要望する。

10 公正で透明性の高い選抜により採用された若手研究者が、審査を経てより安定的な職を得る前に任期付の雇用形態で自立した研究者として経験を積むことができる仕組み。

以上のように、本「報告」では、本分科会が議論してきた新しい学術支援・研究職に限って報告を行ったが、今後は「新しい専門職」のみならず、従来からの技官¹¹や図書館の司書、博物館の学芸員¹²等の学術支援職、非正規雇用研究者等を含め、日本学術会議の第一部、第二部、第三部の関連する委員会との情報共有を行うことによって問題意識の共有を深め、主に学術文化事業一般の所管官庁たる文部科学省および各大学法人・学校法人に対し、早急な対応を提言する必要があるという提言発出につなげたい。

11 文部科学省科学技術・学術審議会人材委員会第87回（令和元（2019）年10月1日開催）議事録によれば、技官職等の減少により、様々なメンテナンスや教育の基盤を支える方に非常に時間を取られることで、実質的研究に割く時間が減っていることが指摘され、審議されている。

（https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/gijiroku/1422443.htm、令和5（2923）年9月12日閲覧）

[26]

12 日本学術会議学術基盤情報常置委員会の平成14（2002）年3月12日付報告「行政改革と各種施設等独立行政法人化の中での学術資料・標本の管理・保存専門職員の確保と養成制度の確立について」において、「独立行政法人化と統廃合で、最も危惧されるのは、それらの施設・機関（注：博物館・図書館等）が社会的に果たしてきた機能が軽視され、中核的な役割を担ってきた専門職員が削減の対象になることである。具体的には（1）博物館・図書館の学芸員、司書の削減であり、…」と言及している[27]。日本学術会議史学委員会博物館・美術館等の組織運営に関する分科会の平成29（2017）年7月20日付提言「21世紀の博物館・美術館のあるべき姿—博物館法の改正へ向けて」及び令和2（2020）年8月27日付提言「博物館法改正へ向けての更なる提言～2017年提言を踏まえて～」、また小形亮（2018）[28]も参考になる。

<参考文献>

- [1] Macfarlane, Bruce (2011) The Morphing of Academic Practice: Unbundling and the Rise of Para-Academic. *Higher Education Quarterly*, Vol. 65. No. 1, pp. 59-73.
- [2] 総務省 (2022) 「2022 年 (令和 4 年) 科学技術研究調査の結果」
<https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/index.html> (令和 5 (2023) 年 9 月 11 日
閲覧)
- [3] 河野銀子 (2018) 「女性研究者はどこにいるのか——アカデミアのジェンダー構造を
探る」『学術の動向』 23 卷 11 号、公益財団法人日本学術協力財団、pp. 58-62.
- [4] 廣森直子 (2018) 「非正規化のすすむ図書館職場で専門性は保てるか——専門職の非
正規化が女性によって受け入れられている現状を考える」『学術の動向』 23 卷 11 号、
公益財団法人日本学術協力財団、pp. 72-76.
- [5] 清末愛砂 (2018) 「女性研究者支援事業は誰のためにあるのか——研究者の消費と搾
取的構造を考える」『学術の動向』 23 卷 11 号、公益財団法人日本学術協力財団、
pp. 77-80.
- [6] 羽場久美子 (2018) 「女性研究者の貧困をどう解決するのか?——博士号取得者、非
常勤講師」『学術の動向』 23 卷 11 号、公益財団法人日本学術協力財団、pp. 67-71.
- [7] 宮浦千里 (2018) 「科学技術分野の研究支援人材等に関わる課題」『学術の動向』 23
卷 11 号、公益財団法人日本学術協力財団、pp. 63-66.
- [8] 二宮祐, 濱嶋幸司, 小山治, 児島功和, 小島佐恵子 (2019) 「「第三の領域」における
教職員についての一考察—学生支援、男女共同参画、地域貢献に関する職種を事例と
して—」『山梨学院大学経営情報学論集』 25 号、pp. 59-70.
- [9] 二宮祐, 小島佐恵子, 児島功和, 小山治, 浜島幸司 (2019) 「大学における新しい専
門職のキャリアと働き方—聞き取り調査の結果から—」『大学評価・学位研究』 20 号、
pp. 1-25.
- [10] 二宮祐, 小山治, 浜島幸司, 児島功和 (2019) 「新しい専門職」として大学で働き続
けたいのは誰か—任期の有無と仕事満足度に着目して—」『大学教育学会誌』 41 卷 1
号、pp. 117-126.
- [11] 小林雅之編 (2014) 『平成 24-25 年度文部科学省大学改革推進委託事業 大学におけ
る I R (インスティテューショナル・リサーチ) の 現状と在り方に関する調査研究報告
書』 東京大学・大学総合教育研究センター.
- [12] 科学技術庁 (1996) 「科学技術基本計画」(平成 8 (1996) 年 7 月 2 日閣議決定)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kagaku/kihonkei/honbun.htm (令和 5 (2023)
年 9 月 12 日閲覧)
- [13] 川村真理、土屋隆裕、星野利彦 (2022) 『NISTEP Research Material No. 317 博士人材
追跡調査—第 4 次報告書』(令和 4 (2022) 年 1 月 25 日公表) 文部科学省科学技術・
学術政策研究所.
- [14] 日本学術会議我が国の研究力強化に資する研究人材雇用制度検討委員会 (2014) 提
言「我が国の研究力強化に資する若手研究人材雇用制度について」平成 26 (2014) 年

- 9月29日. <https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-t201-3.pdf> (令和5(2023)年9月12日閲覧)
- [15] 青木豊, 辻秀人, 菅根幸裕 (2019) 『博物館が壊される—博物館再生の道—』 雄山閣
- [16] 廣森直子 (2016) 『『専門職』の非正規化によるキャリア形成の課題—図書館司書を事例に—』 『青森県立保健大学雑誌』 16号、pp. 37-44.
- [17] 井上靖代 (2008) 「1.1.2 図書館における「民営化」」「1.3.1 司書養成・研修・採用」 『2006年度国立国会図書館調査研究報告書 米国の図書館事情 2007』 (図書館研究シリーズ No. 40) (平成20(2008)年10月、編集:国立国会図書館、発行:社団法人日本図書館協会)、pp. 13-15, 32-36.
<https://current.ndl.go.jp/files/series/no40/lss40.pdf> (令和5(2023)年9月12日閲覧)
- [18] 金山喜昭 (2013) 「NPOが運営する公立博物館学芸員の給与の実態と問題改善」 『生涯学習とキャリアデザイン』 法政大学キャリアデザイン学会、pp. 25-36.
- [19] 文部科学省総合教育政策局調査企画課 (2023) 『令和3年度社会教育統計(社会教育調査報告書)』 (令和5(2023)年3月29日公表) <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400004&tstat=000001017254> (令和5(2023)年9月12日閲覧)
- [20] 二宮祐, 小島佐恵子, 児島功和, 小山治, 濱嶋幸司 (2017) 「高等教育機関における新しい「専門職」—政策・市場・職能の観点から—」 『大学教育研究ジャーナル』 14号、pp. 1-20.
- [21] 文部科学省科学技術・学術審議会学術分科会第9期学術情報委員会 (2018) 「第13回議事録」 (平成30(2018)年10月25日開催)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/040/gijiroku/1413510.htm (令和5(2023)年9月12日閲覧)
- [22] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会、第一部総合ジェンダー分科会、第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 (2020) 提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して—2030年に向けた課題—」 (令和2(2020)年9月29日)
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t298-6.pdf> (令和5(2023)年9月12日閲覧)
- [23] 文部科学省 (2023) 「学校教員統計調査—令和4年度(中間報告)結果の概要—」 (令和5(2023)年7月28日公表).
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1395309_00005.htm (令和5(2023)年9月12日閲覧)
- [24] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会(GEAHSS)調査企画委員会・調査分析委員会 (2020) 『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回)』 (令和2(2020)年2月3日) https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf (令和

5 (2023) 年9月12日閲覧)

[25] 巽真理子(2018)「大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか?—社会学を基盤にした専門職についての一考察—」『現象と秩序』8号、pp.17-37. http://kashida-yoshio.com/gensho/8gou/180403_3_Tatsumi.pdf (令和5 (2023) 年9月12日閲覧)

[26] 文部科学省科学技術・学術審議会人材委員会 (2019)「第87回議事録」(令和元 (2019) 年10月1日)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/gijiroku/1422443.htm
(令和5 (2023) 年9月12日閲覧)

[27] 日本学術会議学術基盤情報常置委員会 (2002)「報告 行政改革と各種施設等独立行政法人化の中での学術資料・標本の管理・保存専門職員の確保と養成制度の確立について」平成14 (2002) 年3月12日.

[28] 小形亮 (2018)「図書館職員論—非正規職員問題と司書の専門性: 公共図書館を中心に—」『図書館界』70巻1号、日本図書館研究会、pp.142-156.

＜参考資料 1＞ 審議経過

ジェンダー研究分科会

- 第23期・第7回 平成29（2017）年9月18日
シンポジウム「学術の再生産があぶない」開催のための意見交換を行った。
- 第24期・第1回 平成30（2018）年2月3日
前期のシンポジウム「学術の再生産があぶない」に関連して、今期の活動について議論がなされた。
- 第24期・第2回 平成30（2018）年4月15日
「学術の再生産があぶない」のシンポジウムで明らかになった課題についての話題提供および「日本におけるジェンダー政策の展開について」話題提供が行われた。
提言の作成に必要な説明がなされた。
- 第24期・第3回 平成30（2018）年6月9日
前期に実施したシンポジウム「学術の再生産が危ない」に関連して、『学術の動向』への小特集としての投稿を含め、種々議論が行われた。
- 第24期・第4回 平成30（2018）年10月14日
参考人二宮祐氏（群馬大学学術研究院准教授）「大学における『新しい専門職』－政策と当事者」講演と質疑応答が行われた。
- 第24期・第6回 令和元（2019）年10月20日
提言書の提出に向けて、「持続（安定）的な学術の再生産のための提言書案」の主旨説明とこれをめぐっての討議を行った。
- 第24期・第7回 令和2（2020）年1月24日
男女共同参画委員会との共同の意思の表出について、議論を行った。
「持続的安定的な『学術の再生産』のために－学術関連・支援職の待遇改善に関する提言」（案）に関して、今期は提言等の意思の発出ではなく、学術会議に「記録」として提出し、次期に検討を繰り越すことが承認された。
- 第24期・第8回 令和2（2020）年3月26日
本分科会の今期の「記録」提出について、「持続的安定的な『学術の再生産』のために」とする草稿が提示され、それについて意見交換し、表題、内容、参照資料等を加筆修正することが了承された。
- 第24期・第9回 令和2（2020）年6月12日
男女共同参画分科会から出される「提言」の一部について、ジェンダー研究分科会で行ってきたパラアカデミクスに関する議論の蓄積を反映すべく、男女共同参画分科会に提案することになった。
- 第25期・第1回 令和3（2021）年1月25日
今期の活動について、次回第2回分科会にて第24期で作成した記録案に向けての議論を行うことを決定した。
- 第25期・第2回 令和3（2021）年3月29日
第24期で作成した記録案（「ジェンダー化されたパラアカデミクス（学術支援・

研究職)の待遇の改善について)」の作成経緯をあらためて説明するとともに、今後の提言作成に向けて議論した。

- 第25期・第3回 令和3(2021)年6月1日

シンポジウム「コロナ禍における社会の分断：ジェンダー格差に着目して」について検討した。

- 第25期・第4回 令和3(2021)年7月16日

公開シンポジウム企画「コロナ禍における社会の分断：ジェンダー格差に着目して」の準備状況について話し合った。

「科学的助言機能・「提言」等のあり方の見直しについて」(令和3(2021)年6月24日、幹事会)を確認し、検討した。

- 第25期・第5回 令和3(2021)年9月14日

ジェンダー法分科会からのシンポジウム共同主催の依頼について議論の上、共同主催を全員一致で承認した。

- 第25期・第6回 令和4(2022)年1月14日

「第一部関連分野別委員会および分科会が作成する提言・見解等の取扱いについて」について話し合った。

- 第25期・第7回 令和4(2022)年5月23日

分科会としての意思の表出について、社会学委員会より照会等のあった標記の件について、これまでの対応経緯が報告され、今後の意思表出活動についての展望について意見交換をした。

- 第25期・第8回 令和4(2022)年10月30日

「持続的安定的な『学術の再生産』のために—学術関連・支援職の待遇改善に関する提言」(案)から「ジェンダー化されたパラアカデミック(学術支援・研究職)の待遇の改善について」(案)と変更し、引き続き草稿の議論を行った。議論の結果、「ジェンダー化されたパラアカデミック(学術支援・研究職)の待遇改善について—持続的安定的な『学術の再生産』のために」の内容を更新・修正し、見解を報告として今期に提出することを目指す。最終的に、意思の表出の種類をどれにするかは、正副委員長と幹事に委ねることに決定した。

＜参考資料２＞ 公開シンポジウム開催経過

第 23 期には、公開シンポジウム『『学術の再生産』が危ない！』（日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会主催、平成 29（2017）年 9 月 18 日、於青山学院大学）において、ポストドクや非常勤講師を含む大学・研究機関等での研究者および研究支援者の置かれた状況を始めとし、かつ狭義の研究職以外の学術関連専門職の事例である図書館職員の状況、女性研究者のキャリアを直接支援する職である男女共同参画推進室配属教員の状況等について、河野銀子、廣森直子、清末愛砂、羽場久美子（以上報告順）の各氏に報告をいただいた。これらの報告と討論を通じて、多様な学術関連・支援職が抱える困難な状況の実態、かつその困難がいかによりジェンダー化されたものであるかを、多角的に明らかにすることができた。シンポジウム報告をもとにした論考に自然科学系研究者の置かれた状況に焦点を当てた宮浦千里氏の論考を加え、翌平成 30（2018）年 11 月には『学術の動向』（23 巻 11 号、公益財団法人日本学術協力財団）に特集『『学術支援・研究職』の現状と課題 ―ジェンダー視点からの検討―』を組み、学習・検討の成果を公開した。

第 25 期には、公開シンポジウム「コロナ禍における社会の分断：ジェンダー格差に着目して」（日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会、経済学委員会、政治学委員会、社会学委員会・経済学委員会合同包摂的社会政策に関する多角的検討分科会主催、令和 3（2021）年 9 月 19 日 オンライン）を開催し、コロナ禍での就労、生活、医療等にジェンダー格差が影響し、それを統計資料等で可視化する必要性についての議論を行った。

＜参考資料3＞ 分科会開催経過

第24期には、「学術支援・研究職」の現状と課題を把握するために、平成30（2018）年10月14日（日）のジェンダー研究分科会において、参考人に二宮祐氏（群馬大学学術研究院准教授）を招いた会合を開催し、「大学における『新しい専門職』—政策と当事者」の調査結果を報告いただいた。この調査は、大学における「新しい専門職」を対象とするものである。学生の多様化への対応や教育改革の必要性から様々な教育・研究支援職（担当者）を配置するようになったものの、雇用状況が各機関によって異なっているため、そのキャリアや処遇について横断的な調査を実施した。報告に続いて、質疑応答を行った。