

提 言

大学・研究機関における  
男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言  
—日本学術会議アンケート調査結果を踏まえて—



令和5年（2023年）8月29日

日 本 学 術 会 議

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アンケート検討小分科会が中心となり審議を行ったものであり、日本学術会議として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  | 望月 眞弓  | 第二部会員 | 慶應義塾大学名誉教授                            |
| 副委員長 | 高橋 裕子  | 第一部会員 | 津田塾大学学長・教授                            |
| 幹事   | 熊谷 日登美 | 第二部会員 | 日本大学生物資源科学部教授                         |
| 幹事   | 野尻 美保子 | 第三部会員 | 大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授    |
|      | 三尾 裕子  | 第一部会員 | 慶應義塾大学文学部教授                           |
|      | 名越 澄子  | 第二部会員 | 埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科教授              |
|      | 三谷 絹子  | 第二部会員 | 獨協医科大学内科学教授                           |
|      | 沖 大幹   | 第三部会員 | 東京大学大学院工学系研究科教授                       |
|      | 玉田 薫   | 第三部会員 | 九州大学主幹教授・副学長                          |
|      | 森 初果   | 第三部会員 | 東京大学副学長・東京大学物性研究所教授                   |
|      | 伊藤 公雄  | 連携会員  | 京都産業大学客員教授                            |
|      | 井野瀬久美恵 | 連携会員  | 甲南大学文学部教授                             |
|      | 谷口 洋幸  | 連携会員  | 青山学院大学法学部教授                           |
|      | 藤井 良一  | 連携会員  | 名古屋大学名誉教授、情報・システム研究機構名誉教授、国立極地研究所特任教授 |
|      | 星乃 治彦  | 連携会員  | 福岡大学名誉教授                              |
|      | 三成 美保  | 連携会員  | 追手門学院大学教授・奈良女子大学名誉教授                  |
|      | 吉永 直子  | 連携会員  | 京都大学大学院農学研究科応用生命科学専攻助教                |
|      | 渡辺 美代子 | 連携会員  | 日本大学常務理事、特定非営利活動法人ウッドデッキ代表理事          |

#### アンケート検討小分科会

|      |        |       |                                    |
|------|--------|-------|------------------------------------|
| 委員長  | 三成 美保  | 連携会員  | 追手門学院大学教授・奈良女子大学名誉教授               |
| 副委員長 | 熊谷 日登美 | 第二部会員 | 日本大学生物資源科学部教授                      |
| 幹事   | 野尻 美保子 | 第三部会員 | 大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授 |
|      | 佐藤 嘉倫  | 第一部会員 | 京都先端科学大学人文学部長・教授                   |
|      | 若尾 政希  | 第一部会員 | 一橋大学大学院社会学研究科教授                    |
|      | 望月 眞弓  | 第二部会員 | 慶應義塾大学名誉教授                         |
|      | 山口 周   | 第三部会員 | 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構研究開発部特任教授       |
|      | 井野瀬久美恵 | 連携会員  | 甲南大学文学部教授                          |

|        |          |                                       |
|--------|----------|---------------------------------------|
| 川口 慎介  | 連携会員     | 国立研究開発法人海洋研究開発機構地球環境部門主任研究員           |
| 工藤 眞由美 | 連携会員     | 大阪大学名誉教授                              |
| 新福 洋子  | 連携会員     | 広島大学副学長、広島大学大学院医系科学研究科教授              |
| 永瀬 伸子  | 連携会員     | お茶の水女子大学基幹研究院教授                       |
| 藤井 良一  | 連携会員     | 名古屋大学名誉教授、情報・システム研究機構名誉教授、国立極地研究所特任教授 |
| 埴淵 知哉  | 連携会員（特任） | 京都大学大学院文学研究科准教授                       |
| 春本 要   | 連携会員（特任） | 大阪大学データビリティフロンティア機構教授                 |

## 謝辞

本アンケート調査にあたっては、全国ダイバーシティネットワークに多大なご協力をいただいた。深く感謝の意を表したい。

本提言の作成にあたっては、以下の職員が事務を担当した。

|     |       |                        |
|-----|-------|------------------------|
| 事務局 | 上村 秀紀 | 日本学術会議事務局企画課長          |
|     | 内山 貴裕 | 日本学術会議事務局企画課課長補佐（情報担当） |
|     | 大越 詳一 | 日本学術会議事務局企画課情報係長       |

## 要 旨

### 1. 本提言の背景と目的

21 世紀日本における男女共同参画（ジェンダー平等）の取組は停滞している。「2020 年までに指導的地位の女性を 30%にする」との方針（2003 年）を受け、2011 年以降、科学技術基本計画は、女性研究者の新規採用割合に係る目標値を「自然科学系 25%（早期）、更に 30%を目指す」としてきた。しかし、2020 年までに目標は達成されず、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（2021 年）に同じ数値目標が再掲されるという結果となった。このような停滞状況の背景を解明し、改善策を検討するためには、研究者のニーズを実態に即して解き明かし、具体的な課題を析出しなければならない。このため、男女共同参画分科会及び同アンケート検討小分科会は、全国ダイバーシティネットワークと協力し、2019 年に「研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」を実施した。本提言では、アンケート調査結果から明らかになった課題を踏まえ、大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けて 5 点を提言する。国（特に文部科学省、内閣府男女共同参画局）、各大学協会、大学・研究機関、学協会、研究者などのすべての関係者が本提言を共有して、学術における男女共同参画を推進する具体的方針として活用し、日本の研究力の飛躍的向上につながることを期待する。

### 2. 提言

**提言 1** 国、大学・研究機関は、採用・昇進・役職者選任などのあらゆるレベルにおいて実効性の高いポジティブ・アクションを活用して男女の不均衡を早期に是正すべきであり、女性研究者及び次世代女性のエンパワーメントを図ることが求められる。

【調査結果】国立大学に比べて公立・私立大学で男女共同参画の取組が遅れている。すべての分野において学生・大学院生と教員の女性比率は均衡していない。数値目標設定には女性は肯定的であるが、若手男性に不満が見られる。

【提案】女性の学術への参加が立ち遅れている現状では、教員と大学院生の女性比率を同等またはそれ以上にするためのポジティブ・アクションは、次世代女性研究者育成のためにも必要であり、国、大学・研究機関は今後とも適正な数値目標を設定し、男女格差の是正に努めるべきである。現状では取組が少ない昇進や教授採用におけるポジティブ・アクションは、女性教授が次世代女性のロールモデルや意思決定機関への参加メンバーになりうることなどから、積極的な導入が望まれる。そのために定員外の特別枠等を設けるなど公平感を担保しながら女性採用を加速する取組等に対する国の積極的な支援が期待される。人事の公平化・透明化を図るためにも、国、大学・研究機関は、積極的に研究者に関するジェンダー統計情報を収集・公開し、改善努力や様々な施策の効果を国際社会と国内に向けて公表する必要がある。

**提言 2** 大学・研究機関における研究環境では性別や年齢に基づく権力関係が強いほどハラスメントが生じやすくなることをすべての関係者が共通認識とし、ハラスメント防止体制の充実をはかり、学術の世界におけるあらゆる暴力の根絶に努めるべきである。

【調査結果】すべての大学等がハラスメント防止体制を整えているにもかかわらず、被

害経験を持つ者が特に女性に多く、大学等のハラスメント相談が十分利用されていない。

【提案】大学・研究機関は、第三者機関の活用などを含めて被害者が二次被害の心配なく利用できるハラスメント相談体制を速やかに整える必要がある。被害者の心情に寄り添ったケア対応を提供し、加害者の反省を促し厳正な処分と見守りを行う防止体制を整えることが望まれる。役職者を含む全教職員に対してハラスメント研修を受けることを義務化し、ハラスメント防止教育を学生向けカリキュラムに組み込み、プライバシーに配慮しながらハラスメント事例を全学で共有して問題解決の実効性をあげることが望まれる。

**提言 3 国、大学・研究機関は、研究・人事評価制度が育児・介護などのケアワークを適正に組み込んだものとなっているかについて検証し、すべての研究者がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう速やかに必要な改善を行うべきである。**

【調査結果】子育て世代の男女研究者の多くが育児期の処遇に不満をもっている。

【提案】国、大学・研究機関、学協会は、子育て世代の男女研究者のニーズを汲み取りながら必要な支援を提供するとともに、女性研究者が研究機会を断念・中断することがないように十分な配慮が必要である。固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発活動、メンター制度等の整備、保育サービスのいっそうの充実のみならず、介護についても理解と制度の拡充をはかり、すべての研究者が負い目を感じることなく研究とケアワークの両立をはかれるような研究環境整備が望まれる。

**提言 4 国、大学・研究機関は、21 世紀のグローバル社会にふさわしい多様性に富む研究環境を早期に実現すべきである。特に、SOGI に配慮した教育・研究環境の改善、若手研究者の雇用の安定化、次世代女性研究者の育成支援は急務である。**

【調査結果】大学等のダイバーシティ施策は不十分である。SOGI 施策には不備な点が多く、若手研究者は任期制ポストに強い不安を持っており、女性研究者は次世代女性に研究者になることを勧めにくいと思っている。

【提案】研究交流のグローバル化にあわせて、大学・研究機関におけるダイバーシティの実現は喫緊の課題である。大学・研究機関は、一定数の性的少数者が大学等に必ず存在することを前提に SOGI（性的指向・性自認）差別解消を含むダイバーシティ推進に努める必要がある。また、国、大学・研究機関、学協会は、若手研究者の研究を長期的視点で支援し、雇用の安定化を図ることが望まれる。次世代女性研究者育成のためには初等中等教育にまで射程を広げて保護者や教員のアンコンシャス・バイアスを解消し、社会や教育におけるジェンダー・バイアス（ジェンダーに基づく偏見や偏り）を払拭する必要がある。

**提言 5 大学・研究機関、学協会は、不公平感の原因となっている組織内のバイアスを可視化するとともに、意思決定者を含む全構成員の意識改革を図る必要がある。すべての研究者は自己のアンコンシャス・バイアスに気づき、その解消に努めるべきである。**

【調査結果】研究環境に根強いアンコンシャス・バイアスが認められ、特に女性が差別や不平等感を強く感じている。

【提案】大学・研究機関は、人事や研究評価に関わる委員会組織のジェンダー・バランスの是正や、アンコンシャス・バイアスを解消するための教育や研修を工夫し、公正かつ透明な人事選考を行う必要がある。学協会も役員構成のジェンダー・バイアスを是正し、

性別・年齢等にかかわらず、多様な研究者に等しく機会を提供するよう努めるべきである。  
すべての研究者はジェンダー・バイアスやアンコンシャス・バイアスの弊害について認識  
を高めねばならない。

## 目 次

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| 1. 本提言の背景と目的.....                                 | 1  |
| (1) 本提言の背景.....                                   | 1  |
| (2) 本提言の目的と本アンケート調査の特徴.....                       | 2  |
| 2. ポジティブ・アクションの推進——30%目標設定への賛否も含めて.....           | 3  |
| (1) 大学・研究機関の取組状況.....                             | 3  |
| (2) ポジティブ・アクションに対する研究者の賛否意識.....                  | 4  |
| 3. ハラスメント防止体制の現状——研究者の認識と被害経験.....                | 6  |
| (1) 大学等におけるハラスメント防止体制.....                        | 6  |
| (2) ハラスメント被害の現状.....                              | 7  |
| (3) ハラスメントの防止・相談・解決に関する研究者の認識.....                | 8  |
| 4. ワーク・ライフ・バランスの改善.....                           | 9  |
| (1) 大学等におけるワーク・ライフ・バランス推進施策.....                  | 9  |
| (2) ワーク・ライフ・バランスや育児・介護休業に関する研究者の実態.....           | 9  |
| (3) ケアワークと研究の両立に関する研究者の意識と経験.....                 | 10 |
| 5. ダイバーシティの実現に向けて——SOGI 差別解消・若手研究者支援・女性研究者育成..... | 11 |
| (1) SOGI 差別解消／LGBTQ 支援.....                       | 11 |
| (2) 若手研究者支援と女性研究者育成.....                          | 12 |
| 6. 大学等及び学協会における不公平・不平等感.....                      | 14 |
| (1) 研究環境における不平等感.....                             | 14 |
| (2) 採用・昇進時の偏りや不平等に関する研究者の認識.....                  | 16 |
| (3) 学協会における研究活動の意義と負担感.....                       | 17 |
| 7. 大学等における男女共同参画推進の課題と提案.....                     | 17 |
| (1) ジェンダー平等の実現に向けた課題と提案.....                      | 18 |
| (2) ハラスメント防止体制の確立に向けた課題.....                      | 20 |
| (3) ワーク・ライフ・バランスの改善に向けた課題.....                    | 21 |
| (4) ダイバーシティ実現に向けた課題.....                          | 22 |
| (5) 意識改革に向けた課題.....                               | 25 |
| 8. 提言.....                                        | 26 |
| 【参考文献】.....                                       | 27 |
| 【用語解説】.....                                       | 31 |
| ①「ジェンダード・イノベーション」(gendered innovation).....       | 31 |
| ②「黄金の3割」「クリティカル・マス」.....                          | 31 |
| ③「指導的地位」.....                                     | 31 |
| ④「202030」目標.....                                  | 31 |
| ⑤「30%Club」と「30%クラブジャパン・大学ワーキンググループ」.....          | 33 |

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| ⑥「積極的改善措置」(ポジティブ・アクション) .....                                    | 33  |
| ⑦「(性別を) 決めていない・答えない」 .....                                       | 34  |
| ⑧「女性限定(優先) 公募」の法的根拠 .....                                        | 34  |
| ⑨「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021」(連合) .....                        | 35  |
| ⑩「アンコンシャス・バイアス」(無意識の思い込み・無意識の偏見・無意識のバイアス・Unconscious Bias) ..... | 35  |
| ⑪「国際展開を目指す大学群」 .....                                             | 36  |
| ⑫「アテナ・スワン」 .....                                                 | 37  |
| ⑬「女性研究者支援事業」(文部科学省) .....                                        | 38  |
| ⑭「任期なしの教授・准教授職」における「女性限定公募」の例 .....                              | 39  |
| ⑮「専業非常勤講師」 .....                                                 | 40  |
| ⑯「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(2019 年) ...                      | 41  |
| ⑰「ディーセント・ワーク」 .....                                              | 42  |
| ⑱「文部省セクシュアル・ハラスメント規程」(1999 年) .....                              | 43  |
| ⑲「アカデミック・ハラスメント」 .....                                           | 43  |
| ⑳「卓越研究員事業」 .....                                                 | 43  |
| ㉑「人生 100 年時代」 .....                                              | 44  |
| ㉒「PRIDE 指標」 .....                                                | 44  |
| ㉓「ポストク 1 万人計画」 .....                                             | 45  |
| ㉔「任期制教員」 .....                                                   | 45  |
| ㉕「STEM 分野」 .....                                                 | 46  |
| ㉖「PISA」(学習到達度調査)(2015 年) .....                                   | 46  |
| ㉗大学入試における「女子枠」の設定(東京工業大学の例) .....                                | 48  |
| ㉘内閣府男女共同参画局「令和 4 年度: 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」 .....  | 49  |
| 【資料】学術フォーラム .....                                                | 51  |
| 【審議経過】 .....                                                     | 53  |
| 資料編(本文の資料番号と資料編の資料番号はリンクさせている) .....                             | lix |
| 【資料(目次)】 .....                                                   | lx  |
| 1. 本アンケート調査(本提言第 1 章)に関する資料 .....                                | 55  |
| 2. ポジティブ・アクション(本提言第 2 章)に関する資料 .....                             | 65  |
| 3. ハラスメント(本提言第 3 章)に関する資料 .....                                  | 89  |
| 4. ワーク・ライフ・バランス(本提言第 4 章)に関する資料 .....                            | 108 |
| 5. ダイバーシティ(本提言第 5 章)に関する資料 .....                                 | 120 |
| 6. 大学・学協会における不平等感(本提言第 6 章)に関する資料 .....                          | 138 |



## 1. 本提言の背景と目的

### (1) 本提言の背景

男女共同参画社会の実現は、「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（1999年男女共同参画社会基本法前文）である。国連「持続可能な開発目標（SDGs）」（2016～30年）でも、第5目標として「ジェンダー平等の実現」が掲げられている。日本政府においても、第5次男女共同参画基本計画（2020年12月閣議決定）が、「ジェンダード・イノベーション」（gendered innovation）（用語①）の視点を取り入れ、「多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、差別的取扱いを受けることなく女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる」[1]とした（資1-(1)-①）。しかし、国際社会と比較して日本におけるジェンダー平等（男女共同参画）の達成度は著しく低い。2022年のグローバル・ジェンダー・ギャップ指数の総合順位は146カ国中116位であった[2]。学術の世界も例外ではない。日本の研究者数は90万人と世界有数であるが、女性研究者比率は17.5%（2021年）にすぎず、イギリス39.0%、アメリカ34.0%と比べてかなり低い。理工系分野では、女性研究者の採用比率が停滞し、教員の女性比率も他の分野に比べて低い（資1-(1)-②）。

構成人数の30%を少数派が占めると意思決定に影響力を持つようになるとの理論（「黄金の3割」）（用語②）は、1990年の「国連ナイロビ将来戦略勧告」（国連経済社会理事会）で「指導的地位に就く女性の割合を1995年までに少なくとも30%にまで増やす」と明言されたことによって世界的に妥当なものと確認された[3]。「2020年までに指導的地位（用語③）にいる女性比率を30%にする」という日本の「202030」目標（2003年）（用語④）にもこの考え方が反映されている[4]。イギリスで2010年に始まった「30% Club」には2019年から日本も参加している（「30%クラブジャパン」及びその下部組織としての「30%クラブジャパン・大学ワーキンググループ」（用語⑤））[5]。

「202030」目標は「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式の「ポジティブ・アクション」（積極的改善措置）（用語⑥）である。第3次男女共同参画基本計画（2010年）で「『2020年30%』の目標を踏まえて科学技術基本計画に掲げる女性研究者の採用割合についての目標を受けた各研究機関の取組が推進されるよう、研究機関に対して、女性参画のための自主的な取組の奨励及び支援を行う」[6]と明記されたように、科学技術・学術分野における男女共同参画では女性研究者の増加と支援が重要な柱とされている。第4期科学技術基本計画（2011～15年度）[7]では、女性研究者の新規採用割合を2015年までに「自然科学系25%（早期）、更に30%を目指す。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・薬学系合せて30%の達成を目指す」とされた。第5期科学技術基本計画（2016～20年）[8]でも同じ数値目標が掲げられたが、2019年時点の実績は理学16.2%、工学13.0%、農学18.8%、医歯薬学25.7%にとどまったため、第6期科学技術・イノベーション基本計画（2021年3月閣議決定）では、第4期と同じ数値目標が再掲された。科学技術基本法の改正に伴い、人文・社会科学に関する女性研究者の新規採用数値目標も追加されて「人文科学系45%、社会科学系30%」（2019年実績は人文科学39%、社会科学27.5%）とされ、教授等（学長、副学長、教授）に占

める女性割合は「早期に 20%、2025 年度までに 23%」と目標設定された[9]（資 1-(1)-(3)）。第 5 次男女共同参画基本計画でも同様の数値目標が掲げられている（資 1-(1)-(4)）。

## （２）本提言の目的と本アンケート調査の特徴

学術の世界におけるジェンダー平等の実現が 10 年以上も滞る背景を解明し、改善策を検討するためには、客観的なデータが不可欠である。とりわけ、研究者のニーズを具体的に解明し、大学・研究機関の男女共同参画施策に反映させねばならない。また、年齢や職位、性別、性自認等、異なる背景をもつ研究者の背景を理解し、すべての構成員が教育・研究に積極的に参加できる研究風土を確立する必要がある。以上の認識に基づき、男女共同参画分科会及び同アンケート検討小分科会（以下、本分科会と言う。）は、全国ダイバーシティネットワーク（資 1-(2)-(1)）[10]と協力し、2018～19 年度に「研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」（以下、本アンケート調査と言う。）を実施した。本提言は、本アンケート調査の結果を分析して喫緊の課題を整理し、内閣府男女共同参画局、文部科学省、大学・研究機関、学協会における男女共同参画施策の参考となることを目指すものである。

学術分野における男女共同参画の実態調査は、日本学術会議の諸委員会・分科会[11]、国立大学協会[12]、男女共同参画学協会連絡会[13]、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）[14]等によってこれまでも実施されてきた。本アンケート調査は、それらの先行調査を参考にしつつ、次の 3 点で他にはない独自性をもつ。①「機関調査」と「研究者調査」の二つを平行して実施したこと、②「機関調査」では、国立大学と公立・私立大学の異同を明らかにするために国立大学協会の調査に準じた数値調査（機関調査第一部）（以下、「機関調査Ⅰ」と言う。）を行い、本調査独自の実態調査（機関調査第二部）（以下、「機関調査Ⅱ」と言う。）の二部構成としたこと、③「研究者調査」では、「（その 1）大学・研究機関における男女共同参画の推進状況に対する意見・感想」（以下、「研究者調査Ⅰ」と言う。）と「（その 2）研究環境に関する意見・感想」（以下、「研究者調査Ⅱ」と言う。）の二部構成としたことである（資 1-(3)-(1)）。また、保健分野として一括に分析されることが多い医学、歯学、看護学について別に統計をとることで、女性が多い看護分野と医歯学分野との違いがわかるように配慮した。ただし、本調査では民間研究機関や民間研究者について対象としておらず、今後の課題としたい。

回答数は、「機関調査」では 310 大学・研究機関、「研究者調査」では総数 10,105 名（女性 3,977 名、男性 5,994 名、「性別を決めていない・答えない」（用語⑦）134 名）であった（資 1-(3)-(2)）。全国ダイバーシティネットワークでは、「機関調査Ⅰ・Ⅱ」の分析[15]と、「研究者調査Ⅰ・Ⅱ」の単純集計結果（性別）[16]を紹介している（資 1-(3)-(3)）。本提言は、「機関調査」の回答結果と「研究者調査」の回答結果のズレに着目するとともに、「研究者調査Ⅰ・Ⅱ」については必要に応じて性別・職階・年齢・子の有無等のクロス集計を行い、性別や年齢層等によるニーズの違いに配慮するよう努め、全国ダイバーシティネットワークよりも詳細な分析を行った。以下では、2～6 で調査結果を紹介し、7 で課題を整理して、8 で提言をまとめた。

## 2. ポジティブ・アクションの推進——30%目標設定への賛否も含めて

### (1) 大学・研究機関の取組状況

#### ① 意思決定過程への女性参加

大学・研究機関等（以下、「大学等」と言う。）の意思決定に関わる女性比率（用語⑧）は、学長・理事・副学長は10～13%（小数点以下は四捨五入、以下同じ。）、教授14%、非常勤の理事・監事・学外委員は13～19%であった。国立大学では非常勤の理事・監事を女性に充てる傾向が強い（図表2-1）（資2-(1)-①）。

#### ② 男女共同参画推進方針とポジティブ・アクション

男女共同参画社会基本法は、「積極的改善措置」（ポジティブ・アクション）を「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」（2条）と定義する。大学等の67%が「男女共同参画の推進」を大学等の重要方針として位置付けており、方針公表やジェンダー系科目の設置などに取り組んでいる（資2-(1)-②a）。ポジティブ・アクションとして数値目標を掲げている大学等は42%であり、採用時のポジティブ・アクション（以下、採用PAと言う。）導入は38%、昇進時のポジティブ・アクション（以下、昇進PAと言う。）導入は18%である（資2-(1)-②b）。教員・研究員の女性比率目標は平均22%（10～51%）、教授相当職以上の女性比率目標は平均17%（7～33%）であった（資2-(1)-②c）。全体的に国立大学の方が取組に積極的である。しかし、採用PAが9割を超える国立大学でも昇進PAの導入は4割程度にとどまる（図表2-2）（資2-(1)-②d）。採用PAを導入しない理由としては「実力主義を徹底するためには、PAは有益でない」（26%：72校）が最も多く、昇進PAを導入しない理由としては「男女で昇進ペースに差がな

【図表2-1】（機関調査Ⅰ）大学・研究機関等の意思決定に関わる職位における女性比率（%）

| 大学種別<br>N（数） | 学長 | 理事 | 副学長 | 教授 | 学長<br>補佐等 | 経営協議会（学<br>内委員）・教育研<br>究評議会 | 監<br>事 | 非常勤<br>理事 | 経営協議<br>会（学外<br>委員） | 非常勤<br>監事 |
|--------------|----|----|-----|----|-----------|-----------------------------|--------|-----------|---------------------|-----------|
| 全体 N310      | 10 | 12 | 13  | 14 | 15        | 12                          | 15     | 13        | 17                  | 19        |
| 国立 N72       | 5  | 7  | 11  | 10 | 15        | 8                           | 7      | 33        | 16                  | 47        |
| 公立 N46       | 20 | 12 | 24  | 20 | 17        | 20                          | 8      | 10        | 20                  | 11        |
| 私立 N186      | 10 | 13 | 12  | 19 | 15        | 15                          | 18     | 12        | 17                  | 10        |

（出所）本アンケート調査に基づき、本提言独自に作成（特に断らない場合には、以下同じ）

【図表2-2】（機関調査Ⅱ）大学等における男女共同参画推進方針と施策

左) 男女共同参画推進の重視 中) 採用におけるPA導入 右) 昇進におけるPA導入



（図の出所）全国ダイバーシティネットワーク

いので、PA の必要がない」(39% : 98 校) が最多であった (資 2-(1)-②e)。

### ③ 学生・教員における女性比率の現状

女子学生比率も女性教員比率も低い理工系のみならず、女子学生比率が高い人文科学・薬学・教育・保健・家政でも、職位が上がるほど女性教員比率は下がる (資 2-(1)-③)。「202030」が目標とされてから 20 年近くたっているにもかかわらず、どの分野においても助教から准教授に昇任する段階で女性比率が著しく落ちる傾向が強い。人文科学では、博士課程と助教以上の教員の女性比率の格差が各段に大きい。

## (2) ポジティブ・アクションに対する研究者の賛否意識

「研究者調査 I・II」では、ポジティブ・アクションを含む諸施策について研究者の意識調査を行い、肯定的回答(「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計、あるいは、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同じ。)と否定的回答(「そう思わない」と「どちらかと言えばそう思わない」の合計、あるいは、「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計、以下同じ。)の分布について、性別・専攻分野別・年齢層別に違いの有無及び違いの程度について確認した。

### ① 意思決定過程への女性参加に対する研究者の認識

意思決定過程への女性参加に関して、「重要ポストに男性がつくほうが望ましい」(Q2) と考える者はほとんどいないが、他については回答の性差が大きい (図表 2-3) (資 2-(2)-①)。「男女半々」(Q1) について、男性では賛否が拮抗するが (肯定的 48%、否定的 45%)、女性の 73%、「(性別を) 決めていない・答えない人」64% が肯定的である。女性は役職者に向かないとの「暗黙の了解がある」(Q3) について、女性では賛否が拮抗したが (肯定的 39%、否定的 42%)、男性では否定的が 67% と多かった。「過負荷」(Q4) については、53% の女性が肯定的であったが、男性では賛否が拮抗した (肯定的 37%、否定的 41%)。また、「発言軽視」(Q5) では、女性の 30% が肯定的、50% が否定的であったが、男性では肯定的は 6% に過ぎず 77% が否定的であった。特に、「男女半々」「暗黙の了解」「発言軽視」については男女で認識がかなり異なっている。女性及び性別を決めていない・答えない人にこれを肯定する率が高く、肯定的回答の男女差は 24～26 ポイントに達する。

| 【図表 2-3】(研究者調査 I) 意思決定過程への女性参加<br>「大学執行部や役職者など、大学・部局の意思決定過程に女性が参加することについて、どのように思いますか。」(肯定的回答%) N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めてい<br>ない・答え<br>ない N134 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------------|
| Q1. 執行部や役職者は男女半々であることが望ましい。                                                                           | 73          | 48          | 64                       |
| Q2. 執行部や役職者のうち、重要な権限をもつポストには男性がつくほうがよい。                                                               | 4           | 4           | 2                        |
| Q3. 学内あるいは部局内には、女性は執行部や役職者に向かないといった暗黙の了解がある。                                                          | 39          | 13          | 38                       |
| Q4. 特定の女性教員に役職負担が集中し、過負荷の状態になっている。                                                                    | 53          | 37          | 49                       |
| Q5. 意思決定に関する重要な会議での女性の発言は軽んじられる傾向がある。                                                                 | 30          | 6           | 30                       |

### ② 女性研究者比率の数値目標設定に対する研究者の認識

女性研究者比率 30% 目標設定等に関する賛否について男女で 20 ポイント以上の差

があったのは、Q1、Q2、Q4 である（図表 2-4）（資 2-(2)-②a)。「30%」（Q1）や「50%」

（Q2）の数値目標設定について、女性と性別を決めていない・答えない人は肯定的回答が多い。男性では、30%目標では賛否（肯定的 47%、否定的 46%）が拮抗するが、50%目標では否定的回答（64%）が肯定的回答の 2 倍以上となる。「性別×分野別」では、30%目標に対してどの分野でも女性には肯定的回答が多い。人文・社会・看護・家政・教育では肯定的回答が 70%前後になった。男性の否定的回答が女性より高く、50%前後になるのは理学・工学・農学・医学・薬学である。男女とも年齢層が高くなるほど肯定比率が高くなるが、身分が安定していない 30～40 歳代では、男性で肯定的 38%、否定的 46%と逆転している（資 2-(2)-②b)。「数値目標達成に向けた努力が足りない」（Q8）との認識は女性側に高く、人文・社会・歯学・教育で肯定的回答が 4 割を超える一方、工学・農学では否定的回答が 5 割を超える（資 2-(2)-②c)。

| 【図表 2-4】（研究者調査 I）数値目標設定<br>「女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。」（肯定的回答%） N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めていない・答えない N134 |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| Q1. すべての研究分野について女性研究者比率 30%以上を目指すことが望ましい。                                  | 67          | 47          | 55               |
| Q2. 女性研究者比率の数値目標は 50%に設定して、可能な限り男女半々を目指すべきである。                             | 51          | 29          | 44               |
| Q3. 女性研究者比率 30%目標を達成できるほど女性候補者がいない。                                        | 51          | 65          | 46               |
| Q4. 女性研究者比率の数値目標設定は、男性研究者のチャンスを奪うことにつながる。                                  | 13          | 42          | 32               |
| Q5. 数値目標を設定した結果、女性研究者の意欲が高まっている。                                           | 36          | 24          | 24               |
| Q6. 数値目標を設定した結果、能力が低い女性研究者を採用せざるをえなくなっている。                                 | 21          | 36          | 37               |
| Q7. 数値目標を設定した結果、採用・昇進が決まったと思われるのは女性研究者にとって屈辱だろう。                           | 41          | 37          | 49               |
| Q8. 自分が所属する大学等では、数値目標の達成に向けた努力は足りない。                                       | 47          | 29          | 46               |

### ③ 数値目標設定の「デメリット」に関する研究者の認識

上記図表 2-4 の Q3、Q4、Q6、Q7 では数値目標設定のデメリットがあるかについて尋ねた。「目標を達成するほど女性候補者がいない」（Q3）についての肯定的回答の比率は、性別では男性（65%）の方が女性（51%）よりも 14 ポイント高く、分野別では最も低い人文科学（35%）と最も高い工学（78%）の間に 43 ポイントもの差がある。肯定的回答の性差が大きい分野は芸術（26 ポイント）と理学（14 ポイント）であった。なお、理学・工学・農学・医学・薬学では「女性候補者がいない」を肯定する比率は男女とも 60%程度である（資 2-(2)-③a)。「男性のチャンスを奪う」（Q4）については、男性では賛否が拮抗するが（肯定的 42%、否定的 43%）、女性では否定的回答 72%で、肯定的回答（13%）の 5 倍以上であった。分野別では、肯定的が 50%を超えるのは、理学男性（56%）と農学男性（53%）である。しかし、理学女性の 64%、農学女性の 63%が否定的であり、同じ分野で男女の認識差が確認された（資 2-(2)-③b)。「能力の低い研究者を採用せざるをえなくなっている」（Q6）については「わからない」という回答も多い一方、男性では否定的回答（40%）が肯定的回答よりもやや多く、女性では過半数（57%）が否定的であった。Q6 を肯定する比率は、女性比率が少ない学部

で多い傾向があるが、いずれも女性で低く、理学、薬学では特に女性と男性の肯定的解答比率の差が大きい。職位別でも男性側に肯定的回答が多いが、教授や役職者の男性では否定的回答の方が多い(資 2-(2)-③c)。「女性研究者にとって屈辱だろう」(Q7)については、男女とも賛否が拮抗した(資 2-(1)-③d)。

#### ④ 女性研究者のエンパワーメント施策に対する認識

女性研究者のエンパワーメントに関する4つの施策について尋ねたが、いずれも性差がかなり大きい(図表 2-5)(資 2-(2)-④a)。「女性限定・優先採用」(用語⑧)(Q1)、「インセンティブ付与」(Q2)、「プロジェクト責任者」(Q4)については女性及び性別を決めていない・答えない人に肯定的回答が多く、特に「プロジェクト責任者」(Q4)については女性の7割が肯定的であった。一方、「勤務時間への換算」(Q3)については、性別に関わらず肯定的回答が過半数を占め、男性では6割を超えるなど肯定的回答が非常に多かった。分野別に性差が大きかったのはQ1、Q2、Q4である。「プロジェクト責任者」(Q4)については分野別に肯定的回答の差が大きかったが(肯定的:工学43%~家政学80%)、肯定的回答の男女差が大きかったのは看護学・薬学・理学(30~38ポイント)である(資 2-(2)-④b)。また、「女性限定・優先採用」(Q1)について、女性はほぼすべての分野(歯学・保健その他以外)で過半数が肯定的であったが、男性は理学・工学・農学・薬学では5~6割が否定的で賛否の性差が特に大きかった(資 2-(2)-④c)。こうした傾向は、「インセンティブ付与」(Q2)についても同様である(資 2-(2)-④d)。

| 【図表 2-5】(研究者調査 I) 女性のエンパワーメント策<br>「女性研究者が十分に能力を発揮するために、どのような取り組みが必要だと思いますか」(肯定的回答%) N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めていない・答え<br>ない N134 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| Q1. 女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施すべきである。                                          | 56          | 37          | 50                   |
| Q2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与すべきである。                                      | 49          | 30          | 42                   |
| Q3. 教員等の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算すべきである。                                             | 55          | 61          | 58                   |
| Q4. 女性研究者をプロジェクト責任者に積極的に登用し、研究費支援を行うべきである。                                                 | 70          | 47          | 52                   |

### 3. ハラスメント防止体制の現状——研究者の認識と被害経験

#### (1) 大学等におけるハラスメント防止体制

##### ① ハラスメント防止・相談体制

ハラスメント防止体制については、国・公・私立による違いはあまりない。すべての大学等がハラスメント防止対策方針を周知しており、多様な取組がなされている。教員を対象としたハラスメント防止研修を行っている大学等は57%、全学生に対するハラスメント防止や相談方法について教えている大学等は43%であった。しかし、「調査委員の研修を行っている」は34%、「調査期限が明示されている」ものは8%であり、委員の専門性や機動性には改善の余地がある(資 3-(1)-①a、①c)。大学等の97%が、不快な経験をした時にハラスメント相談をすることを推奨している。しかしなが

ら、「ハラスメント被害にあうのは、被害者の責任ではないことを周知している」大学等は34%、相談者・行為者のプライバシー保護のための措置を定めていると答えた大学等も35%と、全体の3分の1にとどまる（資3-(1)-①b）。

## ② 大学等における被害把握認識と相談の現状

大学等の92%が被害実態を把握していると回答している（資3-(1)-②a）。実態把握のために教職員にアンケートをとっている大学等は86%にのぼるが、学生にアンケートをとっている大学等は10%である（資3-(1)-②b）。2017年度に受理したハラスメント相談の相談者は、事務職員では圧倒的に女性が多いが、教員・学生・大学院生等では男女の相談件数が拮抗する（図表3-1）。懲戒処分が出されるケースは少なく、嚴重注意等が多い。処分未定のまま終結したケースも少なくない（図表3-1）（資3-(1)-②d）。

| 【図表3-1】（機関調査Ⅱ）実態把握状況             |       |     |     |
|----------------------------------|-------|-----|-----|
| 2017年度に対応したハラスメント案件              |       | 女性  | 男性  |
| 2017年度に新たに受理されたハラスメント相談案件の相談者（人） | 学生    | 305 | 273 |
|                                  | 大学院生  | 108 | 114 |
|                                  | 大学教員  | 130 | 132 |
|                                  | 事務職員  | 131 | 40  |
| 2017年度に最終処分が出たハラスメント相談の結果（件）     | 懲戒処分  | 53  |     |
|                                  | 嚴重注意等 | 128 |     |
|                                  | 処分未決定 | 21  |     |

## （2）ハラスメント被害の現状

### ① 被害経験の多さ

大学・研究機関に属する者のハラスメント被害経験は41%であった。女性の被害経験率は民間調査（連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021」（用語⑨））[17]と比べても際だって高く、ハラスメント被害経験があると回答した女性は56%にも達し、男性30%に比べ2倍近い。性別を決めていない・答えない人の被害経験率はさらに高い（図表3-2）（資3-(2)-①a）。

| 【図表3-2】（研究者調査Ⅱ）ハラスメント被害経験<br>1については「はい」の回答、2については「あてはまる」の回答（%）N8796 |                              | 女性<br>N3411 | 男性<br>N5264 | 決めていない・答えない<br>N121 |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| 1. あなたは、これまでにハラスメント被害にあったことがありますか？現在所属する大学・研究機関・学会等に関するもの以外も含みます。   |                              | 56          | 30          | 58                  |
| 1-1) 被害経験を受けた人のなかで10年以内にハラスメントを受けたものの比率                             |                              | 68          | 70          | 69                  |
| 2. あなたが受けたことがあるハラスメント被害、あるいは、現在受けているハラスメント被害をすべてチェックしてください。（複数回答可）  | 上位者からのパワー・ハラスメント             | 71          | 81          | 80                  |
|                                                                     | アカデミック・ハラスメント                | 33          | 39          | 32                  |
|                                                                     | 異性または同性からのセクシュアル・ハラスメント      | 31          | 5           | 29                  |
|                                                                     | 性犯罪に該当するきわめて悪質なセクシュアル・ハラスメント | 5           | 0.2         | 7                   |

### ② ハラスメント被害の実態

ハラスメント被害経験があると回答した女性比率は、40代（61%）・50代（60%）・60歳以上（55%）が高い。25歳以上30歳代の女性も40～50%の被害経験を持つ。男性もまた全年齢層に渡って30%程度の被害経験を持っている（資3-(2)-②a）。性別を問わず、ハラスメント被害を受けたのは10年以内という回答が68～70%と多い（資

3-(2)-①b)。ハラスメント被害が過去の問題ではないことがわかる。また、被害経験があると回答した者の54%（女性教授では52%）が10年以内にハラスメントを受けたと答えており、職位・年齢にかかわらず、ハラスメントのターゲットになっている状況が認められる（資 3-(2)-②c）。分野別では、相対的に女性が多い人文系でもハラスメント被害経験は高い値となっており、分野との相関は低い（資 3-(2)-②d）。また、女性比率が5%未満の職場ではハラスメント被害が多い傾向が認められる（資 3-(2)-②e）。男女とも最も多い被害はパワー・ハラスメント（男性81%、女性71%）である。次に多いのは、男女ともアカデミック・ハラスメントである。男性に比べて女性の被害比率が高いのは、セクシュアル・ハラスメント（女性31%）、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント（女性19%）、ジェンダー・ハラスメント（女性20%）、性犯罪（女性5%）である。ハラスメント被害の種類分布は、年齢層を問わない（資 3-(2)-②f）。

### （3）ハラスメントの防止・相談・解決に関する研究者の認識

#### ① 大学等のハラスメント防止体制及び防止措置についての研究者の認識

「ハラスメント防止体制が十分に機能していると思うか」について、男性では肯定的回答57%で否定的回答31%を大きく上回っているが、女性では肯定的回答42%、否定的回答47%であり、女性側の不満感が高い。また、性別を決めていない・答えない人の不満感はもっと高い（58%）（資 3-(3)-①a）。ハラスメント研修の義務化や教育への組み込み、プライバシーを侵害しない程度でハラスメント事案を学内で公表することについては、男女とも8～9割が賛成している（資 3-(3)-①c）。

#### ② ハラスメント問題の解決をめぐる研究者の不安感

ハラスメント問題の解決方法としては、男女とも、「同僚、友人と相談した」という回答（男性47%、女性60%）が最も多い。大学のハラスメント相談を利用した者は男性20%、女性25%である一方、利用しなかった（17%）という回答も多い（資 3-(3)-②a）。利用しなかった主な理由として挙げられるのは、「真剣に対応してもらえないと思った」「報復が怖いと思った」「人間関係が壊れると思った」である。「誰にも相談しなかった」（男性27%、女性19%）のは男性に多く、男性のハラスメント被害者は周囲からより孤立しがちであると推測できる。「ハラスメント相談を受ける気力がなかった」も男女とも20%ほどあった（資 3-(3)-②b）。

#### ③ 自衛手段

ハラスメント被害を回避するために、自衛手段として職場や学協会での活動を制限する傾向も一部に見られる。ハラスメントが特に女性と若手研究者から研究活動の積極性を失わせている可能性がある。ハラスメントを避けるために「職場であまり発言しない」（女性35%、男性25%）、「学会で発言しない」（20%、12%）、「懇親会に参加しない」（27%、15%）、「研究チーム、グループ、分野の変更」（17%、10%）といずれも女性の肯定的回答が男性より有意に高い。「ハラスメントを避けるために職場で



あまり発言をしない」と答えるのは、年代別では 35～39 歳が 34%と最も高かった（平均 29%）（資 3-(3)-③）。

#### 4. ワーク・ライフ・バランスの改善

##### （１）大学等におけるワーク・ライフ・バランス推進施策

ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和：WLB）推進施策については、国立・公立・私立大学で大きな差はないが、国立大学では平均より 30 ポイントも多い取組がいくつか見られる（資 4-(1)-①）。例えば、女性研究者のための研究継続支援として、休業取得の柔軟化、育児サービス利用費援助、代替教員の手当て、学内における保育所・保育サービス・授乳スペースの設置などの施策である（資 4-(1)-②）。しかし、業績評価、任期付き雇用者に対する任期延長の配慮、昇進基準等の明示などについては、いずれの大学等においても十分な取組があるとは言えない。

##### （２）ワーク・ライフ・バランスや育児・介護休業に関する研究者の実態

###### ① 育児休業・介護休業の取得状況

育児休業・介護休業の取得状況は、依然として男女差が大きい。育児休業の取得率は、女性は男性の 6 倍近く、看護休暇の取得率も倍近い。特に、育児休業対象者がいる場合の育児休業取得率は、女性 61%に対し、男性 8%と性差がきわめて大きい（図表 4-1）（資 4-(2)-①a）。年齢層別では、育児休業の取得者は 35～39 歳がもっとも高く（23%）、次いで 40 歳代（20%）であった。育児休業制度は 1992 年に導入されてすでに 30 年たつが、50・60 歳代は対象者がいても育児休業を取得していない比率が 5 割以上である（資 4-(2)-①b）。介護休業は、性別に関わりなく、全体として取得率が非常に低い。

| 【図表 4-1】（研究者調査 I）育児休業等の取得状況<br>A：取得した者（%）／B：対象者がいた者（%）〔取得した者と対象者がいたが取得しなかった者の合計〕（%）<br>（ ）内は A/B の比率（取得率）（%） N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めていない・答えない<br>N134 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| 1. 育児休業                                                                                                             | 29／48 (61)  | 5／61 (8)    | 11／36 (31)          |
| 2. 子の看護休暇                                                                                                           | 15／41 (36)  | 8／45 (17)   | 7／30 (22)           |
| 3. 介護休業                                                                                                             | 2／26 (9)    | 1／30 (4)    | 4／27 (14)           |

###### ② 研究者の業務時間と家庭時間

1 日で家事に使う時間には男女で差があり、女性は平均 3.6 時間、男性は平均 2.4 時間であった（資 4-(2)-②a）。家庭に関わる時間が 3 時間未満の女性は全体で 35%であるが、男性では 61%である。余暇等に使う時間は、男性 4.3 時間、女性 3.4 時間であり、女性が余暇等時間を削って家庭の問題に対応していることがわかる。教育研究・組織運営など業務に使う時間の合計は男女で大きな差はなかった（資 4-(2)-②b）。家庭時間の差は、女性の昇進にも影響を与えている可能性がある。女性教授の回答者で子のいない比率は 64%で、男性教授 38%と 26 ポイントもの差がある。比較的若い准教授層でも 17 ポイントも差がある（資 4-(2)-②c）。これは、特に女性について、昇進と子育てが両立しにくい状況があることを示唆している。

### ③ 研究の中断

研究中断の理由として、女性では「育児のため」が25%と多く、「離職したため」という回答も33%と男性よりも多い（図表4-2）（資4-(2)-③a）。任期付研究者の男性38%、女性41%が研究の中断を経験している（資4-(2)-③b）。研究中断と職位は相関する。研究中断期間がない者は教授以上の比率（女性37%、男性45%）が高く、研究中断がある場合の教授以上（女性23%、男性32%）との間には男女とも13～14ポイントの差がある（資4-(2)-③c）。

| 【図表4-2】（研究者調査Ⅱ）研究中断の経験と理由 |            |               |       |
|---------------------------|------------|---------------|-------|
| 性別 N8796                  | 研究中断あり (%) | 研究中断の主な理由 (%) |       |
|                           |            | 離職のため         | 育児のため |
| 女性 N3411                  | 38         | 33            | 25    |
| 男性 N5264                  | 14         | 11            | 1     |
| 決めていない・答えない N121          | 28         | 23            | 7     |

### （3）ケアワークと研究の両立に関する研究者の意識と経験

#### ① 大学等のワーク・ライフ・バランス推進施策と実態に対する研究者の評価

育児サービス利用料の補助、大学内保育園の設置、研究補助者の雇用経費助成、保育一時サービスの整備、休業取得者の昇格、人事評価に対する配慮については、7～9割の人が必要と考えており、性別による差はほとんどない（資4-(3)-①a）。しかし、大学等におけるワーク・ライフ・バランスの実態については、性別を問わず、評価が厳しい（図表4-3）（資4-(3)-①b）。特に女性の6割以上が、育児などで休むことに「負い目や不安」(Q1)を感じたり、長時間の拘束が育児や介護に支障をきたす(Q2)と感じたりしている。男性が育児休業を取ることにについての否定的な雰囲気があるかという問い(Q4)に対しては、性別を問わず、否定的回答の方が多い（男性の否定的回答は49%）。年齢別では、子育て世代にあたる35～39歳では、男女ともにワーク・ライフ・バランスのいっそうの拡充を求めている。一方、男性60歳代では上記質問への肯定的回答は10%台である。女性でも年代が上がるにつれて、子育て世代との意識の差が大きくなる傾向にある（資4-(3)-①c）。介護についての支援や理解が進んでいないことについては、男性では肯定的回答と否定的回答が拮抗するが、女性と性別を決めていない・答えない人では、肯定的回答が否定的回答より20ポイントも高い。

| 【図表4-3】（研究者調査Ⅱ）ワーク・ライフ・バランス<br>「あなたが所属する大学・研究室等における育児・看護・介護と研究の両立についてどのような現状だと思いますか」 肯定的回答 (%) N8796 | 女性 N3411 | 男性 N5264 | 決めていない・答えない N121 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|------------------|
| Q1. 育児や介護で長期休業をとったり、頻繁に休んだりすることについて負い目や不安を感じる傾向が強い。                                                  | 61       | 46       | 55               |
| Q2. 研究室や会議等に長時間拘束される結果、育児や介護に支障をきたしがちである。                                                            | 63       | 54       | 63               |
| Q3. 育児中の研究者が研究室に子どもを連れてきてもよいとの共通理解はない。                                                               | 49       | 38       | 48               |
| Q4. 男性研究者が育児休業を取ることにについて否定的な雰囲気がある。                                                                  | 36       | 33       | 39               |
| Q5. 介護についての支援や理解は進んでいない。                                                                             | 52       | 40       | 50               |

#### ② 育児等と研究の両立に関する研究者の認識

ワーク・ライフ・バランスの現状について自身の経験を尋ねると、「家庭の状況のた

め責任のあるポストに付けないと考えたことがある」(Q1)に対して女性の45%が肯定的であり、男性(18%)に比べて2.5倍の高率になる。同様に、「家庭の理由で出張を断念したことがある」(Q2)女性は47%(男性29%)、「家事、育児、介護が負担である」(Q3)女性38%(男性18%)、「ワーク・ライフ・バランスに理解がない」(Q4)と考える女性36%(男性21%)であり、女性は男性の2倍前後の高率であった(図表4-4)(資4-(3)-②a)。年齢層及び子の有無との関係では、「職場がワーク・ライフ・バランスに理解がない」(Q4)と感じる研究者は、30～40歳代の女性に多く(41～42%)、特に子を持つ女性に多い(42%)。「育児休業が取りにくい」(Q5)についての肯定的回答は、子を持つ女性(42%)と子を持つ男性(33%)に多く、女性では20～50歳代のすべて(41～50%)、男性では30歳代(43～45%)が多い(資4-(3)-②b, ②c)。

| 【図表4-4】(研究者調査Ⅱ) 研究生活と私生活の両立<br>「以下の項目は、あなたの状況にあてはまると思いますか」<br>肯定的回答(%) N8796 | 女性<br>N3411 | 男性<br>N5294 | 決めていない・答え<br>ない N121 |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| Q1. 家庭の状況のために責任あるポストにつけないと感じたことがある。                                          | 45          | 18          | 34                   |
| Q2. 家庭の理由で、研究上重要な出張を断念したことがある。                                               | 47          | 29          | 36                   |
| Q3. 家事、育児、介護が負担である。                                                          | 38          | 18          | 27                   |
| Q4. 自分の所属する組織や自分に影響力を持つ人が、ワーク・ライフ・バランスに理解がないと感じている。                          | 36          | 21          | 44                   |
| Q5. 育休・在宅勤務・介護休暇などの制度が利用しにくい職場環境である。                                         | 36          | 28          | 32                   |
| Q6. 勤務時間外に入る、業務、会合(懇親会等も含む)が負担である。                                           | 55          | 42          | 55                   |

## 5. ダイバーシティの実現に向けて——SOGI 差別解消・若手研究者支援・女性研究者育成

### (1) SOGI 差別解消/LGBTQ 支援

#### ① 大学等の SOGI (性的指向・性自認) 施策

LGBTQ (性的マイノリティ) 支援や研修等の実施については、国立大学では取組が進んでいるが、公立・私立大学では取組がかなり遅れている(図表5-1)(資5-(1)-①a)。方針の公表形式としては「ハラスメントガイドラインの策定」(国立大学23%)が最も多く、具体的施策として「トイレ等の配慮」「望む性別での勤務・修学」などが進められている。一方、取り組んでいない理由としては、多い順に「ニーズがわからない」(26%)「当事者がいないので、必要性を感じない」(15%)であった。同性パートナーの処遇については調査時点では取組がほとんど進んでいなかった(2%)(資5-(1)-①b)。

| 【図表5-1】(機関調査Ⅱ) 大学等の SOGI 対応施策<br>「はい」の回答(%)    |                                     | 全体<br>N310 | 国立大学<br>N73 | 公立大学<br>N45 | 私立大学<br>N180 |
|------------------------------------------------|-------------------------------------|------------|-------------|-------------|--------------|
| 1. 貴大学・貴法人は、SOGI に基づく差別の禁止やLGBT の支援に取り組んでいますか？ |                                     | 38         | 63          | 28          | 31           |
| はい                                             | 1) トランスジェンダーのトイレ・更衣室等の利用について配慮している。 | 20         | 40          | 7           | 16           |
|                                                | 2) トランスジェンダーが望む性別での勤務・修学を認めている。     | 12         | 26          | 4           | 9            |
|                                                | 3) 同性パートナーを異性パートナーと同様に処遇している。       | 2          | 1           | 0           | 2            |
| いいえ                                            | どのようなニーズがあるか把握しにくいため、具体的な取組に至らない。   | 26         | 21          | 33          | 26           |

|                                                                                |    |    |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|
| 2. 貴大学・貴法人は、2017～2018 年度に、SOGI 差別解消／LGBT 支援に関する教職員研修や学生向け講演会・授業等を実施したことはありますか？ | 44 | 69 | 33 | 37 |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|

## ② 研究者の認識

研究者側では、SOGI 施策（図表 5-1 及び 5-2 に挙げたような取組）の必要性については、全体として肯定的回答（60～90％）がきわめて多く、特に女性にその傾向が強い（図表 5-2）（資 5-(1)-②a）。また、大学等での手続きや処遇に関して、夫婦・パートナー関係に関する困難や不都合を感じた比率は、女性（18％）と性別を決めていない・答えない人（20％）は男性（6％）に比べて多い（資 5-(1)-②b）。

| 【図表 5-2】（研究者調査Ⅰ）ダイバーシティ対応<br>「4-3. 大学等における LGBT 支援のために、どのような取り組みが必要だと思いますか。」肯定的回答（％）N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めていない・答えない<br>N134 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| Q1. SOGI に基づく差別を禁止する旨や LGBT 当事者を支援する旨などを大学等の方針として公表すべきである。                                 | 85          | 76          | 81                  |
| Q2. LGBT 当事者を講師に招いて、研修会・講演会等を実施し、教職員・学生の理解増進をはかるべきである。                                     | 77          | 65          | 67                  |
| Q3. 授業等で積極的に SOGI／LGBT に関する事項を取り上げ、学生の理解増進をはかるべきである。                                       | 77          | 61          | 67                  |
| Q4. トランスジェンダーが望む通りの性別での勤務・修学を認めるべきである。                                                     | 90          | 78          | 85                  |
| Q5. アウティングの重大さについて周知徹底すべきである。                                                              | 92          | 86          | 90                  |

## （2）若手研究者支援と女性研究者育成

### ① 大学等の施策

若手研究者（おおむね 39 歳以下の研究者）の支援については、国立大学の取組（92％）が顕著であるが、公立大学、私立大学も 6 割前後が取り組んでいる（図表 5-3）（資 5-(2)-①a）。「研究支援」（Q1）の具体的内容については、国立大学の 6 割以上が「科研費応募の支援」「若手研究者対象の研究費制度」を挙げている。「雇用安定化」（Q2）については、国立大学の 44％が「より多くの若手研究者を採用するために、任期付きポストの増加に努めている」と回答した。これは、「任期無しポストの増加に努めている」（国立大学 16％）の 3 倍に及ぶ（資 5-(2)-①b）。

| 【図表 5-3】（機関調査Ⅱ）若手研究者支援<br>「はい」の回答（％）      | 全体<br>N310 | 国立大学<br>N73 | 公立大学<br>N45 | 私立大学<br>N180 |
|-------------------------------------------|------------|-------------|-------------|--------------|
| Q1. 貴大学・貴法人は、若手研究者の研究支援に取り組んでいますか？        | 68         | 92          | 64          | 59           |
| Q2. 貴大学・貴法人は、若手研究者の雇用増加及び雇用安定化に取り組んでいますか？ | 49         | 81          | 26          | 41           |
| Q3. 貴大学・貴法人は、次世代の女性研究者を育成するために取り組んでいますか？  | 40         | 79          | 30          | 27           |

### ② 若手研究者支援に対する研究者の認識

若手研究者の研究活動を阻害している要因に関して 5 つ尋ねたが、いずれについても肯定的回答が多く、性差はあまりなかった（図表 5-4）（資 5-(2)-②a）。特に肯定的回答が多かった（66～75％）のは、「任期付きポストが多く職探しのため研究に集中できない」（Q4）である。上述の通り、大学等における若手研究者支援は「任期付きが

ストの増加」施策を中心に進められているが、任期付きポストは若手研究者の研究への集中を削ぐ側面をもつことには留意すべきであろう。肯定的回答は若年層ほど高く、世代間格差を明白に示す結果となった。職位別あるいは任期の有無別に見ても、助教や講師、任期付きなどの若手に相応する区分において肯定的回答が多い。分野別では、人文科学・社会科学・工学・農学では肯定的回答が7割を超え（うち、「そう思う」40～61%）、理学では85%にも達した（資5-(2)-②b）。また、「真にやりたい研究ができない」（Q2）についての肯定的回答は、40歳未満で5割を超え、理・工・農・薬学系分野でも5割を超える（資5-(2)-②c）。「子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る」（Q5）については、25～40歳代で肯定的回答が5割を超え、人文・社会・理・医・歯・薬・家政・芸術など多くの分野で肯定的回答が5割を超える（資5-(2)-②d）。「（育児）休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度であることを明示すべき」への肯定的回答は、女性87%、男性84%、性別を決めていない・答えない人80%と非常に高い数値となった（資5-(2)-②e）。

| 【図表5-4】(研究者調査Ⅰ) 若手研究者の研究活動の阻害要因<br>「4-1. 若手研究者の研究活動を阻害している要因には何があると思いますか？」肯定的回答(%) ( )内は否定的回答(%)<br>N10105 | 女性<br>N3977  | 男性<br>N5994  | 決めていない・答えない<br>N134 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|---------------------|
| Q1. 若手だからという理由で学会や研究室の事務的な仕事が多く回され、研究活動に支障が出る。                                                             | 48<br>(否 42) | 41<br>(否 53) | 53<br>(否 39)        |
| Q2. 就職・昇進のため研究評価でポイントが高い研究を優先せざるをえず、真にやりたい研究ができない。                                                         | 47<br>(否 41) | 50<br>(否 43) | 54<br>(否 39)        |
| Q3. 大学等で若手・中堅・シニアの役割分担がうまくいっておらず、若手教員の教育・行政負担が大きい。                                                         | 49<br>(否 39) | 43<br>(否 49) | 51<br>(否 37)        |
| Q4. 若手研究者は任期付きポストが多く、しょっちゅう職探しをしている状態におかれて研究に集中できない。                                                       | 66<br>(否 25) | 67<br>(否 26) | 75<br>(否 18)        |
| Q5. 子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る。                                                       | 57<br>(否 28) | 47<br>(否 38) | 56<br>(否 31)        |

### ③ 次世代女性研究者育成に対する研究者の認識

国立大学の半数近くが、女性中高生向けのセミナー開催、研究室見学、女性研究者との交流会の開催など、多様な取組を進めているが、公立・私立大学でのそれらの取組は10%台にとどまる（資5-(2)-③a: (11) -A）。研究者調査によれば、女性研究者育成の困難については、「魅力を知る機会が少ない」（Q1）、「保護者や教員が理解する機会が少ない」（Q2）、「身近にロールモデルがいない」（Q3）について性差を問わず肯定的回答が多く、認識は共有されていると言える（図表5-5）（資5-(2)-③b）。しかし、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」（用語⑩）（Q4）と「研究者としての進路を勧めることができない」（Q5）については、肯定的回答は女性では約6割に上ったが、男性は約3割にとどまる。女性の肯定的回答が6割前後～7割近くになる分野は、「アンコンシャス・バイアス」については理学・工学・社会科学・薬学・医学、「進路」については芸術・歯学・医学・薬学・農学であった（資5-(2)-③c, ③d）。

| 【図表 5－5】（研究者調査Ⅰ）女性研究者育成の困難<br>「4－2. 女性研究者を育成することがむずかしい理由・背景について、どのように思いますか」肯定的回答（％）（ ）内は否定的回答（％）N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めていない・答えない<br>N134 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| Q1. 女子中高生が研究や研究の魅力を知る機会が少なすぎる。                                                                         | 64（否 30）    | 55（否 37）    | 47（否 42）            |
| Q2. 保護者や高校教員が研究や研究者のキャリア・パスを理解する機会が少なすぎる。                                                              | 80（否 14）    | 73（否 19）    | 69（否 22）            |
| Q3. 中高生や学部生・院生などの次世代女性が身近なところにロールモデルを見つけにくい。                                                           | 84（否 12）    | 76（否 18）    | 68（否 23）            |
| Q4. 女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアスが根強い。                                                                    | 57（否 38）    | 34（否 58）    | 49（否 41）            |
| Q5. 女性研究者は男性研究者以上に困難が多く、次世代女性に研究者としての進路を勧めることができない。                                                    | 55（否 40）    | 36（否 54）    | 46（否 43）            |

## 6. 大学等及び学協会における不公平・不平等感

### （1）研究環境における不平等感

#### ① 研究者コミュニティにおける承認

研究分野において「価値を認められている」及び「仲間に入れてもらっている」という問いへの肯定的回答は、性別に関わりなく過半数に上る。一方、女性と性別を決めていない・答えない人では、いずれも否定的回答が3割前後である（図表 6-1）（資 6-(1)-①a）。これら2つの設問につき、女性では30～40歳代について他の年代層よりも肯定的回答が減り、男女の格差が大きくなる（資 6-(1)-①b, ①c）。

| 【図表 6－1】（研究者調査Ⅱ）研究分野における自分の位置づけ<br>「あなたの研究分野において、あなた自身はどのような立場にいますか？」 肯定的回答（％）（ ）内は否定的回答（％）N8796 | 女性<br>N3411 | 男性<br>N5264 | 決めていない・答えない<br>N121 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| Q1. 自分は価値を認められていると感じている                                                                          | 60（否 32）    | 70（否 23）    | 52（否 35）            |
| Q2. 人的交流の仲間に入れてもらっていると感じている                                                                      | 68（否 27）    | 77（否 17）    | 60（否 30）            |

#### ② 差別や不公平を感じた経験

差別や不公平感については、性差が顕著である。「女性あるいは男性という点」、「性的指向や性自認」、「結婚や子ども」について、差別や不公平感を感じたとの回答は、女性と性別を決めていない・答えない人に高い（図表 6-2）（資 6-(1)-②a）。これらの差別や不公平感は、それぞれ、ジェンダー、SOGI、マタニティ・ハラスメントによるものであると考えられる。職場の女性比率（資 6-(1)-②b）が低い場合には、女性の差別経験が多くなる傾向がある。職場の女性比率が5%未満の場合、「女性あるいは男性という点において差別されたり不平等に扱われたりした」（Q1）ことのある女性は62%にも上る。「結婚していたり子どもがいたりする点において差別されたり、不公平に扱われたりした」（Q3）についても、女性比率5%未満の職場にいる女性の35%が肯定している（資 6-(1)-②c）。このように差別や不公平を感じる者が現に存在し、特定のジェンダーでその比率が高いことは、研究者を取り巻く環境に深刻な人権侵害があると受け止める必要があるだろう。

| 【図表 6－2】（研究者調査Ⅱ）差別や不公平感を感じた経験<br>「以下の点において差別されたり、不公平に扱われたりしたことはありますか」肯定的回答（％） N8796 | 女性<br>N3411 | 男性<br>N5264 | 決めていない・答え<br>ない N121 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| Q1. 女性あるいは男性という点において                                                                | 42          | 8           | 40                   |
| Q2. 性的指向や性自認に関して                                                                    | 7           | 2           | 17                   |
| Q3. 結婚していたり子どもがいたりする点において                                                           | 25          | 4           | 19                   |
| Q4. 年齢について                                                                          | 25          | 12          | 35                   |

### ③ 研究における差別や不平等を感じた経験

指導、採用、昇進、プロジェクト、業務負担、業績評価における差別や不平等を感じた経験についても性差が大きい。すべての点について、性別を決めていない・答えない人が最も強く差別や不平等を感じており、女性もすべてについて肯定的回答の比率が男性に比べて高い（図表 6-3）（資 6-(1)-③a）。業績評価について差別や不平等を感じたと答える者の比率は女性の方が高い（女性：肯定的 30%、否定的 51%、男性：肯定的 21%、否定的 65%）。年齢層別では、30 歳代の男性と 40 歳代以上の女性で肯定的回答が多い（資 6-(1)-③b）。

| 【図表 6－3】（研究者調査Ⅱ）研究における差別や不平等を感じた経験<br>「以下の点において差別や不平等を自分の経験として感じたことはありますか」肯定的回答（％） N8796 | 女性<br>N3411 | 男性<br>N5264 | 決めていない・答え<br>ない N121 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| Q1. 学部・院生時代の指導教員からの指導について                                                                | 26          | 14          | 40                   |
| Q2. 採用について                                                                               | 29          | 16          | 31                   |
| Q3. 昇進について                                                                               | 32          | 18          | 36                   |
| Q4. 研究プロジェクトの中での役割について                                                                   | 23          | 11          | 27                   |
| Q5. 教育・業務の負担について                                                                         | 38          | 29          | 46                   |
| Q6. 業績評価について                                                                             | 30          | 21          | 33                   |

### ④ 研究環境に関する認識

研究環境に関する認識については、「勤務時間の裁量性」、「研究計画の自律性」、「プロジェクトがキャリア形成に役立っている」の 3 点については、性別に関わらず、肯定的回答の比率がかなり高い。しかし、「研究時間の確保」については、すべての性別について否定的回答が多い。「研究資金の確保」については男女とも肯定的回答（48%）が多いが、男女で 3 分の 1、性別を決めていない・答えない人の約半数（46%）が否定的である（図表 6-4）（資 6-(1)-④a）。「チャンスがあれば管理職やより上位職に昇進したい」と考える者の比率は女性（肯定的 43%、否定的 32%）の方が高い。男性では肯定・否定が拮抗する（肯定的 38%、否定的 39%）。年齢層別では、25～49 歳が最も肯定的回答が多くなり、男女にほとんど違いはない（資 6-(1)-④b）。

| 【図表 6－4】（研究者調査Ⅱ）研究環境<br>「以下の項目は、あなたの状況にあてはまると思いますか」肯定的回答（％）（ ）内は否定的回答（％） N8796 | 女性<br>N3411 | 男性<br>N5264 | 決めていない・答え<br>ない N121 |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| Q1. 勤務時間は自分の裁量で決めている                                                           | 76 (否 16)   | 82 (否 11)   | 73 (否 17)            |
| Q2. 研究計画は自分で決定している                                                             | 87 (否 12)   | 89 (否 5)    | 81 (否 8)             |
| Q3. 研究のための時間が確保できている                                                           | 33 (否 53)   | 41 (否 44)   | 26 (否 58)            |
| Q4. 研究のための資金は確保できている                                                           | 48 (否 34)   | 48 (否 34)   | 36 (否 46)            |
| Q5. 自分の研究プロジェクトは、自分のキャリア形成に役立っている                                              | 72 (否 11)   | 73 (否 9)    | 57 (否 17)            |
| Q6. チャンスがあれば、管理職（もしくは現在よりも責任の重いポスト）に昇進したい                                      | 43 (否 32)   | 38 (否 39)   | 30 (否 41)            |

## (2) 採用・昇進時の偏りや不平等に関する研究者の認識

### ① 採用・昇進に関わる偏りや不平等に関する認識

採用・昇進の現状に関する設問では、性別を問わず、5～6割が「審査委員会の委員構成の男女比のバランスが考慮されている」(Q3)と思わない点で共通したが、それ以外については男女の回答に16～20ポイントの差がある(図表6-5)(資6-(2)-①a)。女性では、採用・昇進について性別の偏りや手続きの不透明性(Q1)、意欲減退(Q5)などを否定する者の比率が40～56%であるが、それらを肯定する者も29～45%に達する。一方、男性では否定する者の比率が女性よりも高く、57～72%に及ぶ。採用・昇進に関する偏りや不平等については、女性間でも認識に差があり、男女の間ではもっと大きな差があることがわかる。他方、「採用・昇進に男女の偏りはない」(Q1)については、おおむねどの分野でも肯定的回答が5～6割になるが、社会科学・理学・農学・医学・歯学・薬学・芸術では否定的回答が3割を超えた(資6-(2)-①b)。採用・昇進人事の基準・手続が恣意的・不明確という設問(Q2)について同意する比率も女性のほうが高い。国立大学の場合、「女性の採用は助手、助教の任期つき採用に偏っている」(Q4)と考えるのは、女性36%に対し、男性14%と男女で大きく異なる。分野別では、理学の女性の肯定的比率がもっとも高く(45%)、否定的回答(39%)を上回り、男性(肯定的15%、否定的69%)と男女で大きく乖離する結果が示された(資6-(2)-①c)。「男性優位の教授昇進が続いている結果有能な女性が意欲を失っている」(Q5)を肯定する比率は、国立大学女性で30%を超え、男性(9%)の4倍近くであった。医学・歯学・薬学では女性の肯定的回答は40%程度に達した(男性の肯定的回答は、医学12%、歯学16%、薬学8%)。女性比率が極端に少ない工学分野(資6-(1)-②b)では、医歯薬に比べ、女性の肯定的回答は29%と10%程度低かったが、男性の肯定的回答も6%と低かった(資6-(2)-①d)。

| 【図表6-5】(研究者調査Ⅰ)教員採用・昇進の現状<br>「あなたが所属する大学等における教員等の採用・昇進の現状について、どのように思いますか。」肯定的回答(%) ( )内は否定的回答(%) N10105 | 女性<br>N3977 | 男性<br>N5994 | 決めていない・答えない<br>N134 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| Q1. 教員等の採用・昇進人事について性別に偏りはない。                                                                            | 46 (否41)    | 63 (否24)    | 45 (否46)            |
| Q2. 教員等の採用・昇進人事の基準・手続等が恣意的で不明確である。                                                                      | 45 (否40)    | 29 (否57)    | 44 (否43)            |
| Q3. 教員等の採用・昇進人事に関する審査委員会の委員構成には男女比のバランスが考慮されている。                                                        | 16 (否60)    | 20 (否51)    | 19 (否62)            |
| Q4. 女性の採用は、助教や助手などの任期付きポストに偏っている。                                                                       | 29 (否56)    | 12 (否72)    | 24 (否60)            |
| Q5. 男性優位の教授昇進が続いている結果、有能な女性が意欲を失っている。                                                                   | 29 (否51)    | 9 (否70)     | 25 (否54)            |

### ② 研究者が感じた偏りや不平等

「昇進について差別や不平等を感じた」については、男性では否定的回答が圧倒的に多く、69%(うち、「あてはまらない」57%)であった(肯定的回答18%)。女性でも否定的回答が過半数を占めたが(52%)、肯定的回答が32%(うち、「あてはまる」16%)にものぼったことには留意すべきであろう。特に40歳以上の女性では肯定的回答が35～38%と高い(資6-(2)-②a)。採用についてもほぼ同様の結果がでている(資



6-(2)-②b)。採用・昇進について性差別を感じている女性研究者が3人に1人存在することは、採用時のポジティブ・アクションをさらに推進しつつ、昇進に関しては男女差がないとの大学等側の認識(前掲図表2-2)を問い直すべきことを示唆している。このような問題への対策として、女性を採用・昇進させた部局等での人件費ポイント等を付与することについて、理学・教育・社会科学・工学で5割以上の女性が賛成しており、役職者でも肯定的回答が5割近い(資6-(2)-②c)。

### ③ 任期付き雇用

機関調査では、「国際展開を目指す大学群」(用語⑪)で、女性の任期付き比率が10ポイントほど男性より高い結果となっている。研究者調査では、任期付き研究者の比率は、30歳以上60歳未満の年齢層で女性が男性よりも10ポイントほど高い。特に、35～39歳では、男性42%、女性51%が任期付きの職にある。女性の任期付き比率が男性よりも特に高い分野は農学・工学・理学・芸術・歯学である。任期付き比率は、芸術では女性65%、男性22%と突出して女性の任期付き比率が高く、理学では女性48%、男性32%、工学では女性38%、男性23%、農学では女性40%、男性20%である(資6-(2)-③a)。

## (3) 学協会における研究活動の意義と負担感

### ① 学協会への参加の意義

6～7割の研究者が1～5の学協会に属しており、2～3割が6～10の学協会に属していた。学会活動が研究活動に役立っているとの回答は男女とも9割を超える。学会活動が自分の興味に合致していると肯定的に回答する者の比率も男女とも85%ほどになるが、性別を決めていない・答えない人の肯定的回答は7割程度にまで落ちる。学会活動が興味に合致しないと感じている者の比率は、男性12%、女性9%、性別を決めていない・答えない人20%である(資6-(3)-①)。

### ② 学会活動の負担感

50%程度の学協会が会合で託児所を設置するなどの多様な取組を行っており、若手会員に対して年会費や大会参加費の減免措置を取っている(日本学術会議「協力学術研究団体の活動調査」2019年度)。こうした取組は男女研究者の過半数から肯定的評価を受けている。他方、学会活動について、時間面・金銭面で負担と感ずるか否かについて、性別に関わらず、肯定的・否定的回答がほぼ拮抗する(資6-(3)-①)。時間的な負担感は、男女差よりも子の有無によって異なる(有子51%、無子39%が肯定的回答)。子を持つ女性は3分の2が時間的負担を感じており、30～49歳では5割近い(資6-(3)-②)。子育て期にある研究者にとって、大きな時間的拘束を伴う学術集会への参加が容易ではないことが読み取れる。学会への参加が金銭面で負担であることについての肯定的回答は、年齢や職位が低いほど高く、任期付き職でも高かった。

## 7. 大学等における男女共同参画推進の課題と提案

本章では、5つの課題について、①国内外の動向、②本調査から明らかになった事項、

③上記①②を踏まえたそれぞれの課題と提案を整理する。

## (1) ジェンダー平等の実現に向けた課題と提案

### ① 国内外の動向

21 世紀欧米諸国では、科学技術政策におけるジェンダー主流化が進められている。これに伴い、女性研究者支援政策は個人支援から組織改革及び意識改革へとシフトした。EC(欧州委員会)のジェンダー主流化政策は、「平等な処遇」「ポジティブ・アクション」「平等政策の主流化」の3本柱からなる[18]。代表的な「アテナ・スワン」(用語⑫)は、科学技術分野におけるジェンダー平等を推進するための表彰制度として2005年に発足し、2015年に対象分野を人文・社会科学にも拡大した[19]。2020年時点で160機関が参加し、参加大学では女性の教授比率や管理職比率の向上が顕著である[20]。また、ジェンダー統計She Figures(2003年以降)はジェンダー・バイアスを数値化して課題の可視化に貢献し、Horizon2020(2014~2020年)では800億ユーロの助成金を投じて女性研究者比率の向上とジェンダード・イノベーションの発展が目指された[21]。一方、アメリカでも、2001年以降、国立科学財団(NSF)が大学・研究機関の意識改革と組織改革を前提とした女性研究者支援事業(ADVANCE)を展開し、2012年には女性研究者の公正な登用を目指したツールが開発されて日本でも複数の大学がこのツールを利用している。また、2011年以降、研究とイノベーションにおけるジェンダー平等の取組を世界規模で標準化することを目指すジェンダーサミットがアジアを含む世界各地で開催されている[22]。2017年には東京でジェンダーサミット10が開催され、ジェンダー平等を科学技術及びイノベーションの主要因と捉えてSDGsや産業界も関わる持続的課題と謳う「東京宣言」が出された[23]。

日本では、大学等におけるジェンダー平等推進は、男女共同参画社会基本法を法的根拠とし、日本学術会議、国立大学協会、男女共同参画学協会連絡会等の関連組織による継続的な調査や提言・要請等に応える形で環境整備がはかられてきた。国立大学協会は2011年度から5年ごとに男女共同参画推進の行動計画を策定しており、2021~25年度の計画として「女性教員比率24%以上、教授20%以上、准教授30%以上」などの数値目標を掲げている。文部科学省女性研究者支援事業(用語⑬)は2006年に始まり、支援体制の確立、研究環境整備・研究力強化、意識改革、ポジティブ・アクションの推進、次世代育成を中心に進められてきた。特に、公募型の各種プロジェクト予算はジェンダー平等を進める強力なインセンティブとなっており、多くの成功事例がある[24]。採用PAは女性研究者比率向上にとって最も即効性が高い手段として広く取り入れられてきた[25]。最近、複数の有力な国立大学で教授職女性限定公募(用語⑭)の実践例が登場していることは注目される。しかし、日本のジェンダー平等推進は女性比率向上や両立支援にとどまり、組織改革や意識改革にまで至っていない。また、理工系分野に比べて、人文社会科学分野の課題は十分に共有されていない。人文社会科学分野では、大学院博士課程を終えた女性の比率(43%)と女性教員採用比率(35%)の乖離(8ポイント)は全体平均よりも大きい[26]。また、人文社会科学

や芸術学では本務校を持たない「専業非常勤講師」(用語⑮)が多いが、その実態は把握されておらず、男女共同参画施策の対象外に置かれるケースが多い[27]。

## ② アンケート調査結果から

大学等の3分の2(国立大学は100%)が、男女共同参画を重要方針として位置付けている。しかし、学長・理事などの意思決定に関わる女性比率は依然として低く、教授の女性比率も低い。また、採用PAと昇進PAを見ると、採用PAについて国立大学は積極的であるが公立・私立はそうではない。昇進PAになると国立大学でも5割を切り、公立・私立は1割程度まで落ちる。これに対して研究者調査では30%目標に対する肯定的回答は女性では7割に上るが、男性では賛否が4割ずつで拮抗している。

数値目標設定のデメリットについては、性差に加えて分野による差も大きい。「女性候補者がいない」についての肯定的回答は、男性の方が女性よりも14ポイント高く、最も低い人文科学と最も高い工学の間に41ポイントもの差がある。「男性のチャンスを奪う」については6～7割が否定しているが、理学、農学の男性では4割に止まっている。「能力が低い研究者を雇うことになる」については5～6割が否定しているが、理学、工学、農学、医学、薬学等の男性では3～4割にとどまり、女性教員特に上位職の割合が低い分野がこれに該当する。このような認識の差は、特に男性側のアンコンシャス・バイアスが反映されたものと考えられる。女性研究者のエンパワーメント施策について、女性限定または優先採用、女性の採用・昇進へのポイントの付与、業績評価での育児・介護休業期間の考慮、プロジェクト責任者への登用についていずれも女性では肯定的回答の割合が高いが、男性では女性限定・優先採用やポイント付与については低く、男性の不満につながっている可能性がある。

## ③ 課題と提案

国及び大学等は、科学技術政策におけるジェンダー主流化の主体として、1) 男女共同参画施策の拡充とジェンダー統計の整備、2) ポジティブ・アクションの実効化、3) ジェンダー視点を踏まえた組織改革を進めることが望まれる。

第一に、国に対しては、研究力向上と研究環境整備のために男女共同参画施策をいっそう拡充し、ジェンダー統計を含む年度報告書を公表して、国民の理解を得つつ予算配分や政策決定に反映するよう求めたい。大学等に対しては、国・公・私立の別を問わず、すべての大学等が男女共同参画施策を重要方針と明示して組織改革及び意識改革に取り組むこと、全国ダイバーシティネットワークのような情報共有・連携プラットフォームの拡充に協力することを期待する。課題析出のための基礎データとしてジェンダー統計の整備は必須かつ急務である。ジェンダー統計では統計方法も一新し、分野ごとに異なる研究者の多様な在り方の可視化を求めたい。

第二に、国及び大学等は、ポジティブ・アクションの多様な手段を適切に組み合わせて、研究環境の改善を図るべきである。30%目標について女性に比べて男性の賛成割合が低く、特に理系男性の共感が低いことに鑑み、国及び大学等は、ポジティブ・アクションの必要性や効果を可視化するジェンダー統計を積極的に提供し、男性を含むあらゆる研究者が男女共同参画推進の意義について共通認識を持つよう啓発する

必要がある。2025 年までに新規採用の女性比率に関する国の数値目標は、大学院博士課程修了者の女性比率に基づいて設定されており、達成可能な合理的目標と言える。しかし、国際比較では日本の数値目標は高いとは言えない。現在、国の研究予算配分方法が競争的なプロジェクト型にシフトし、男女若手研究者の任期付き雇用が増えていく現状で採用 PA のみで女性研究者を採用することは、大学における女性研究者の定着につながらない。大学院生や上位職の女性比率が低い大学や研究分野では昇進 PA を推進することがより効果的であろう。

第三に、大学等は、組織改革の柱として、大学運営における意思決定に女性を積極的に登用し、女性のエンパワーメントのための施策を充実する必要がある。人事の公平性と透明性を図るため、人事委員会委員構成のジェンダー・バランスに配慮するとともに、アンコンシャス・バイアスに関する研修の受講を人事委員に義務づけることも重要である。他方、女性上位職の登用の際、特定人物に業務負担が偏ることを避け、女性研究者の昇進意欲を削がないような配慮が求められる。

## (2) ハラスメント防止体制の確立に向けた課題

### ① 国内外の動向

2019 年、ILO 総会で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(用語⑩)が成立した。同条約は、職場を超えた広い意味での「仕事の世界」における「暴力とハラスメント」を人権の侵害または乱用に当たるおそれがあり、「ディーセント・ワーク」(人間らしい働きがいのある仕事)(用語⑪)と両立せず、容認できないと定めた[28]。日本は同条約をまだ批准していないが、研究者のグローバルな交流を進めるために大学等が踏まえるべき原則が示されている。

日本の大学等におけるハラスメント防止の基礎をなすのは、1999 年の「文部省セクシュアル・ハラスメント規程」(用語⑫)である。同規程は、国立大学に「安全配慮義務」と「不利益取り扱いの禁止」を求めたものであるが、公立・私立大学もこの規程を参照に取組を進めている。国では第 1 次男女共同参画基本計画から「雇用」と「女性に対する暴力の根絶」の文脈でハラスメント防止が組み込まれていたが、第 5 次(2020 年)ではハラスメント防止政策に多面的視点が反映され、日本で初めて「アカデミック・ハラスメントの防止」(用語⑬)という課題が明記された。ある調査によれば、2006～2016 年に処分報道された大学等のハラスメント案件は 383 件(年 23～47 件)にのぼる。「セクシュアル・ハラスメントのみ」が 47%を占めたが、近年では「アカデミック・ハラスメント」や複数のハラスメントがセットになって生じる「複合型ハラスメント」の比率が増えている。処分事例の公表は国公立大学に多く、私立大学では少ない。研究不正問題がアカデミック・ハラスメントの一環として生じる場合もあること、理系研究室での長時間労働や医局制でアカデミック・ハラスメントが生じやすいことも指摘されている[29]。

### ② アンケート調査結果から

機関調査によれば、ハラスメント防止対策を行っていない大学等は存在せず、ほと

んどが被害状況も把握している。2017 年に対応したハラスメント案件の相談者は総数 1,233 人（女性 674 人、男性 559 人）であった。懲戒処分は 53 件であり、処分報道に関する上記①の調査結果ともほぼ符合する。ハラスメント案件は相談件数のわずか 4～5 %しか懲戒処分に至らず、ハラスメント被害の潜在化が懸念される。研究者調査によれば、職位・任期・年齢にかかわらず、ハラスメントを受けた経験をもつ者は、女性では過半数にのぼり、男性の 2 倍である。問題解決に関する不安からハラスメント相談が積極的に利用されておらず、ハラスメントを避けるために、学内・学外の活動に消極的になる傾向が見受けられるなど、研究活動を停滞させる要因となっている。また、女性が極端に少ない部局ではハラスメントを問題にする機運が起こらず、加害行動が放置されたり、女性がマイノリティとして疎外されたりしやすい状況がある。

### ③ 課題と提案

大学等はハラスメント防止対策を行っているとの認識であるが、研究者の認識では対策は必ずしも十分とは言えない。これを踏まえ、以下 3 点を提案する。

第一に、ハラスメント防止は当初から男女共同参画基本計画の重要な柱をなしてきたこと、第 5 次計画で「アカデミック・ハラスメントの防止」が課題として明示されたことを踏まえ、大学等は男女共同参画推進施策の柱としていっそう積極的にハラスメント防止に努めるべきである。大学等は人事異動が少なく、研究室が密室化しやすいうえに、上下関係が固定しやすいため、ハラスメントが生じやすい環境がある[30]。部局の女性比率を上げ、女性管理職を増やすことは、女性研究者集団がマイノリティから脱する道であり、ハラスメント防止の観点からも有効であろう。

第二に、大学等は、表面化していないハラスメントが多数あることを前提とした抜本的なハラスメント防止対策を行い、研究者が安心して研究に集中できる環境を早急に確立する必要がある。第三者機関の利用を含めて、ハラスメント相談室を利用しやすいように工夫・改善し、教職員や学生に対してハラスメント防止のための研修・教育を必須とすべきである。

第三に、ハラスメントの実態を積極的に公表することや加害者を厳正に処分することによってハラスメント対策の必要性を共通認識とし、ハラスメントを根絶して「安心・安全」な研究環境を作り、被害者が沈黙を強いられずに済むハラスメント防止体制を構築する必要がある[31]。

## （3）ワーク・ライフ・バランスの改善に向けた課題

### ① 国内外の動向

目下、国際社会では SDGs 第 8 目標で「ディーセント・ワーク」の実現が課題とされている。SDGs を目標として掲げる大学も多く、SDGs 達成の一環として、大学等がジェンダー平等の実現（第 5 目標）とディーセント・ワークの尊重（第 8 目標）を理念としたワーク・ライフ・バランス施策を充実させることが期待される。

日本では、2007 年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の制定以降、ワーク・ライフ・バランスに重大な政策的関心が寄

せられてきた。2022 年に厚生労働省が発表した最新データでは、育児休業取得率は女性 85%、男性 14%であり、男性は過去最高を記録した。いくつかの大学等では、学内保育所を設置するなど、両立支援に積極的に取り組んでいる[32]。

## ② アンケート調査結果から

機関調査によれば、特に国立大学では多様な両立支援策が提供されている。しかし、研究者調査では、女性だけが家事負担をするという社会的偏見によって研究と家庭生活の両立が依然として困難であることが読み取れる。特に、育児休業取得に負い目を感じるとか、育児休業取得を考慮した人事評価になっていないことなどへの不満が見られた。多様な育児支援の必要性については男女とも非常に肯定的であるが、利用については女性の方が負い目などを感じる率が高い。大学等の育児休業取得率は男女とも全国平均より低い。ワーク・ライフ・バランスへの理解がないとか、育児休業を取りにくいとの回答は子のいる 30 歳代後半の男女研究者で高い。女性では育児による研究中断も少なくない。また、介護への理解が進んでいないとの回答も多い。

## ③ 課題と提案

育児や介護などのケアワークを担う女性及び世代が人事評価や就労環境に関して不平等感や負い目を持っている現状に鑑み、以下 3 点を提案する。

第一に、国及び大学等は、ワーク・ライフ・バランスの達成度を大学等や研究グループ、部局の評価に加え、ケアワークの必要度を数値化して人員支援を行うなどして、有子女性が職場にとどまれる環境を整備することが求められる。研究者のケアワーク従事期間を人事評価に適切に反映し、研究資金や昇格における年齢制限をやめ、育児負担がある人の活躍の機会を公正に保障する施策が必要である。2016 年度から導入された若手研究者支援である「卓越研究員事業」(用語⑳)は、子育て期間に配慮したものとなっており、同様の配慮が人事評価等のすべてについて行われることが望ましい。

第二に、大学等は、子育てに関わる女性研究者及び子育て世代研究者の支援を強化するため、男女の固定的な役割分担意識や育児休業取得に対する認識を是正するため啓発活動を強化すべきである。また、男性の育児休業の取得にインセンティブを与えろといった男性の育児参加を奨励する施策が大学等においても推進されるべきであろう。

第三に、「人生 100 年時代」(用語㉑)を見据え、大学等は、介護休業に関する認識や制度が十分ではない現状を早期に改善すべきである[33]。

## (4) ダイバーシティ実現に向けた課題

研究交流がグローバル化している 21 世紀社会において、多様な属性をもつ研究者が能力を発揮できる研究環境を整備することは、日本の研究力向上に大いに寄与する。

### ① SOGI 施策

1) 国内外の動向：LGBTI (国連や OECD では Intersex を含む LGBTI の表記を用いる) の権利保障について国連総会決議は未だなされていないが、国連人権理事会では 2011 年以降何度か決議がなされており、日本政府はそのすべてに賛成してきた[34]。

OECD(経済協力開発機構)全体ではLGBTIの法的包摂度は上昇傾向にあり、ジェンダー平等及び経済発展と大きな正の関連性がある[35]。日本ではLGBTQのいびとに関する国家統計はない。各種民間調査によれば、LGBTQ当事者は8～9%程度存在すると推定される[36]。現在、同性パートナーシップ証明制度の人口カバー率は6割を超え[37]、小中高に対しては文部科学省からLGBTの児童生徒への配慮通知が出されている(2015/16年)[38]。企業の取組は大学等よりも先行しており[39]、例えば、「PRIDE指標2022」(用語②)でゴールドを取得した企業は318社に上り、大学方針としてダイバーシティを推進している大学も含まれる[40]。しかし、国の法律や政策上の根拠がないために、先進的取り組みを進めている少数の大学とそうではない多数の大学に二極化している。

**2) アンケート調査結果から：**機関調査によれば、大学等におけるSOGI施策はまだ一般化しておらず、トランスジェンダー支援が先行して進められている。大学等の回答からは「ニーズがわからない」との消極的姿勢もうかがえるが、研究者調査では多様なSOGI施策の導入に対しての賛同は男女ともきわめて多い。

**3) 課題と提案：**日本の大学等のSOGI施策は二極化しており、これを是正するためにも、国に対してSOGI施策の拠り所となる法律の制定や政策の立案を期待する。大学等は、一定数のLGBTQ当事者が在職・在学するとの前提に立ち、SOGI差別の解消に向けた取組を進める必要がある[41]。大学等は、研究交流のグローバル化に伴って、LGBTQ権利保障の在り方がまったく異なる国からの留学生や研究者が来日・滞在する可能性を想定し、SOGI施策方針を公表して、研究環境の保障に努めるべきである。

## ② 若手研究者支援

**1) 国内外の動向：**1990年代の「大学院重点化政策」以降の「ポスドク1万人計画」(用語③)に従って、2008年にはポスドクは17,945人に達した[42]。しかし、2010年代以降、むしろ「ポスドク」は減少傾向にあり、代わって増えているのが「任期制教員」(用語④)である。2007年と2015年を比べたデータによると、任期制教員は30～45歳に突出して多く、競争的資金等による雇用も増えている[43]。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」(2020年総合科学技術・イノベーション会議)では、日本の大学本務教員に占める40歳未満の教員が3割以上となることを目指し、2025年度までに40歳未満の大学本務教員を約1割増すとしている[44]。ただし、このような最新の取組も若手研究者の安定的ポストの提供には必ずしもつながっていないことには注意が必要であろう。また、若手研究者を育成するために中高年研究者の経験や人脈が有益な分野や局面が存在することへの配慮も求められる。

**2) アンケート調査結果から：**機関調査によれば、若手研究者の研究支援には私立・公立大学の6割、国立大学の9割が取り組み、主な支援策は科研費応募支援、若手研究者向け研究費制度である。若手研究者の雇用増加について国立大学では「任期付きポストの増加」が重視されている。研究者調査によれば、35歳未満の男女回答者の6～7割が任期付き雇用であった。すべての分野について任期付き研究者の比率は女性の方が高く、特に、芸術・医歯薬・農理工では女性研究者の4～6割が任期付き雇用

である。若手研究者は、任期付き雇用などの不安定な雇用環境に苦しみ、研究評価を気にして真にやりたい研究ができない状況に置かれており、職場や学会での事務的仕事に負担を感じていることもわかった。任期付き教員を増やすことが若手研究者支援であるとする大学等の認識と若手研究者の困難意識との間には深刻な齟齬がある。

**3) 課題と提案：**任期付き雇用が若手研究者の研究活動の阻害要因になっている点を考慮すると、男女若手研究者に安定的なポストを増加させる国の施策が必要になっていると言える。深刻な研究力低下が叫ばれる日本において、若手研究者が安定した雇用を得て、自由な発想のもと研究に集中できる環境を整備することは、日本の研究力向上にも重要である[45]。そのためにも、任期満了後の研究者を継続的にいかに支援するかを含めた制度設計が必須であろう。また、若手研究者が不安にならないよう、大学等における研究環境・雇用問題・研究評価について議論する会議体に若手研究者の意見も十分に反映されるような仕組みを整えることも必要と考える。

### ③ 次世代女性研究者育成

**1) 国内外の動向：**OECDによれば、2019年に高等教育機関に入学した学生のうちSTEM(科学・技術・工学・数学)分野(用語②⑤)に占める女性比率について、日本は加盟国中で最低であった(自然科学では加盟国平均52%に対して日本は27%) [46]。政府報告書(2016年)によれば、日本の女性研究者比率は10.7%(2001年)から14.7%(2014年)と伸びが乏しく、他国の女性研究者比率との乖離が縮まらないままである[47]。一方、OECD生徒のPISA(学習到達度調査)2015年調査(用語②⑥)の結果からは、日本の男女生徒の理数系能力にはほとんど差がない[48]。国は、第4次男女共同参画基本計画(2016年)に基づいて「理工チャレンジ(リコチャレ!)～女子生徒等の理工系への進路選択を促進」という取組を始めた[49]。JST等も女子中高生の理系進路選択支援に取り組んでいる[50][51]。いくつかの大学は大学入試に「女子枠」を設定すると公表している(用語②⑦)。それにもかかわらず、女性が大学院に進学しないとか、博士号取得後に大学等に残らないといういわゆる「リーキー・パイプライン」(職位が高くなるほど女性比率が下がる現象)が存在する背景には、研究環境や社会におけるハラスメントやアンコンシャス・バイアスがあると指摘されている[52]。

**2) アンケート調査結果から：**機関調査によれば、国立大学の8割近くが次世代女性研究者の育成に取り組んでいるが、公立・私立大学は3割に止まる。女子中高生向けセミナー、研究室見学、女性研究者との交流などの取組がなされているが、研究者調査ではこれらが生徒や保護者・高校教員に届いていないとの認識をもつ者がきわめて多い。女性研究者自身が研究生活を勧められないといった声も強い。社会科学分野でも女性は研究に向いていないとのアンコンシャス・バイアスが根強い。

**3) 課題と提案：**女子生徒の進路選択には保護者や教員の影響が大きいことが知られており、国・大学等・企業は連携して社会全体でジェンダー平等についての認識を深める取組を進める必要がある。理工系分野で女性研究者を増やすには、初等中等教育から顕著となる進路選択に関するジェンダー・バイアスの払拭が必須である[53]。日本では諸外国に比べて中学・高校における理数系教員の女性比率が著しく低く、学



校教育のなかで理数系キャリアを意識する機会を増やさねばならない。人文社会科学でも女性が大学院博士課程修了後のキャリアを展望できるような配慮と支援が必要であり、専業非常勤講師の雇用の安定化と研究支援を図るための施策も求められる[54]。

## (5) 意識改革に向けた課題

### ① 国内外の動向

欧米では、2000年頃から科学技術分野におけるアンコンシャス・バイアスの深刻さが認識されはじめ、意識改革と組織改革がセットで進められるようになった。アメリカのADVANCE（前掲18頁）の中心課題は、組織改革、意識改革、ワーク・ライフ・バランスとされる。アカデミアには「見えるバイアスと見えないバイアス」があり、「小さな偏見も蓄積されることで大きな差別となる」ことが認識され、「アンコンシャス・バイアスの発見」はインターネットの発見に匹敵する重要事とみなされた。日本では、第5次男女共同参画基本計画が社会全体における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在を指摘している。社会に広くアンコンシャス・バイアスが存在することは、内閣府男女共同参画局による調査（2022年）（用語②7）からも明らかであり、性別役割を感じさせたのは、父親・男性知人・男性上司・夫など身近な男性が多いとの結果が示されている[55]。経済界でもアンコンシャス・バイアスの解消が重視されており[56]、大学等の人事評価や研究評価におけるアンコンシャス・バイアスに関しては男女共同参画学協会連絡会によるリーフレット（2017年）[57]やWEB「無意識のバイアスコーナー」[58]が事例を紹介し、研究者の認識が進み始めた。

### ② アンケート調査結果から

研究環境における差別経験や不平等感は、性別や年齢層で異なった。女性は、採用や昇進などの人事評価や研究機会において差別や不公平を感じる率が男性より高く、このような不満は女性比率が極端に少ない部局ではさらに高かった。また、30～40歳代女性の5割前後が昇進意欲を持つ一方で、3割が評価に差別を感じている。「女性あるいは男性である点」や「結婚していたり子どもがいたりする点」で差別や不公平を感じている率は男性よりも女性や性別を決めていない・答えない人の方が圧倒的に多く、採用・昇進・研究プロジェクト・人事の偏りに関する評価等に関して女性及び性別を決めていない・答えない人と男性との間で認識のギャップが大きい。また、「任期付き採用が女性に偏っている」及び「男性優位の教授昇進が続いている結果有能な女性が意欲を失っている」については、女性でもこれを否定する者が過半数を超えとはいえ、肯定的な者は男性では1割前後であるのに対して女性では3割前後に上っている。不平等感に関するこのような認識のギャップは、少数側（女性や性別を決めていない・答えない人）の不平等感が多数側（男性）には見えにくくなっているからだと推測される。女性が研究交流や運営に消極的になっている傾向も認められる。なお、学協会活動について、若手研究者が事務負担や金銭的負担を感じていることや、子育て期の研究者が時間的負担を感じていることも明らかになった。

### ③ 課題と提案

研究環境をめぐる不平等感を払拭し、すべての研究者が対等に活躍できる研究環境を実現するために、研究活動に影響する学協会の課題も含めて、以下3点を提案する。

第一に、大学等や学協会は、大学等や学協会の運営におけるダイバーシティを達成し、会議における意思決定プロセスを透明化して、組織改革と意識改革に平行して取り組む必要がある。「見えないバイアス」を可視化するために、既存のツール等を利用してアンコンシャス・バイアス研修を実施し、その履修を義務づけるべきである。

第二に、すべての研究者は、ジェンダー・バイアスやアンコンシャス・バイアスの弊害について認識を高め、研究環境の改善に主体的に参加すべきである。これらのバイアスがハラスメントの原因となりやすいことにも留意し、意思決定や人事評価、研究評価で優位に立つ者の自発的かつ自覚的な取組が期待される。

第三に、学協会における女性研究者や若手研究者の研究活動を支援するために、ハラスメント対策の整備、学会・シンポジウムや研究会のオンライン開催の増加、シンポジウム開催時に託児室の設置や託児サービスの提供を図ること、若手研究者に対する会費等の減免措置の拡充に配慮した学会会計が組まれることなどが望まれる。

## 8. 提言

以上の調査結果と分析を踏まえ、5つの課題を提言する。国（特に文部科学省、内閣府男女共同参画局）、各大学協会、大学・研究機関、学協会、研究者などのすべての関係者が本提言を共有して、学術における男女共同参画を推進する具体的方針として活用し、日本の研究力の飛躍的向上につながることを期待する。

提言1 国、大学・研究機関は、採用・昇進・役職者選任などのあらゆるレベルにおいて実効性の高いポジティブ・アクションを活用して男女の不均衡を早期に是正すべきであり、女性研究者及び次世代女性のエンパワーメントを図ることが求められる。

提言2 大学・研究機関における研究環境が構造的にハラスメントの温床となりやすいことをすべての関係者が共通認識とし、ハラスメント防止体制の充実をはかり、学術の世界におけるあらゆる暴力の根絶に努めるべきである。

提言3 国、大学・研究機関は、研究・人事評価制度が育児・介護などのケアワークを適正に組み込んだものとなっているかについて検証し、すべての研究者がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう速やかに必要な改善を行うべきである。

提言4 国、大学・研究機関は、21世紀グローバル社会にふさわしい多様性に富む研究環境を早期に実現すべきである。特に、SOGIに配慮した教育・研究環境の改善、若手研究者の雇用の安定化、次世代女性研究者の育成支援は急務である。

提言5 大学・研究機関は、不公平感の原因となっている組織内のバイアスを可視化するとともに、意思決定者を含む全構成員の意識改革を図る必要がある。また、すべての研究者は自己のアンコンシャス・バイアスに気づき、その解消に努めるべきである。

## 【参考文献】

- [1]内閣府第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html)
- [2]World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022*,  
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- [3] 国際連合経済社会理事会採択（1990）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論（抜粋）」（内閣府男女共同参画局）  
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2001/5-12.html>
- [4]男女共同参画会議基本問題専門調査会（2003）「女性のチャレンジ支援策について」（平成15年4月）<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/houkoku/pdf/hki02-1.pdf>
- [5] 荻田香苗（2022）「ポストコロナ時代のジェンダー平等社会の実現―「黄金の3割」を目指して」『日本健康学会誌』88巻1号
- [6] 内閣府第3次男女共同参画基本計画（2010年12月17日閣議決定）  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/3rd/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/index.html)
- [7]第4期科学技術基本計画（2011年8月19日閣議決定）  
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index4.html>
- [8]第5期科学技術基本計画（2021年1月22日閣議決定）  
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index5.html>
- [9]第6期科学技術・イノベーション基本計画（2021年3月26日閣議決定）  
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/6honbun.pdf>
- [10]全国ダイバーシティネットワーク <https://opened.network/>
- [11]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―」（2020年9月29日）  
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t298-6.pdf>
- [12]国立大学協会「国立大学における男女共同参画について」（2010年以降の取組を随時掲載）<https://www.janu.jp/gender/>
- [13]男女共同参画学協会連絡会（2019）「連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査」[https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2019\\_ratio/2019ratio\\_table\\_JP.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019_ratio/2019ratio_table_JP.pdf)
- [14]人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会調査企画委員会・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）報告書」（2020年2月3日）[https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef\\_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf](https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf)
- [15]全国ダイバーシティネットワーク「大学・研究機関対象アンケート」（集計結果と分析結果）2020年6月19日 <https://opened.network/questionary/questionary-0001/>
- [16]全国ダイバーシティネットワーク「研究者対象アンケート」（集計結果）2020年5月

22 日 <https://opened.network/questionary/questionary-0003/>

[17] 連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021」

[https://www.atpress.ne.jp/releases/264764/att\\_264764\\_1.pdf](https://www.atpress.ne.jp/releases/264764/att_264764_1.pdf)

[18] 河野銀子・小川眞里子編（2021）『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』明石書店。

[19] 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構男女共同参画推進室「ダイバーシティ表彰制度アテナ・スワン（Athena SWAN）憲章」

<https://danjo.rois.ac.jp/surveyanalysis/athenaswan>

[20] 西岡英子（2021）「ジェンダー平等のための指標とは？ UCL における大学評価制度「アテナ・スワン顕彰」の取組」（2021 年 4 月 9 日掲載：全国ダイバーシティネットワーク）<https://opened.network/column/column-0046/>

[21] Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, I., Paik, H. Y., Schraudner, M., and Stefanick, M. (Eds.) (2011–2021). *Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment*,

<https://genderedinnovations.stanford.edu/>

[22] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会（2022）「（見解）性差研究に基づく科学技術・イノベーションの推進」（2022 年 11 月 10 日）

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-k221110.pdf>

[23] ジェンダーサミット 10「ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上」（2017 年 5 月 25 日、26 日、東京）

<https://www.jst.go.jp/diversity/gender-summit/index.html>

[24] 全国ダイバーシティネットワーク「ポジティブ・アクションに関するグッドプラクティスの紹介」[https://opened.network/case\\_cat/positive-action/](https://opened.network/case_cat/positive-action/)

[25] 全国ダイバーシティネットワーク「採用 PA の成功事例の紹介」

[https://opened.network/case\\_cat/recruitment/](https://opened.network/case_cat/recruitment/)

[26] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）（2020）「人文社会科学分野における男女共同参画推進に向けての要望」令和 2（2020）年 4 月。[https://824c8b1c-571f-457f-a288-](https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e66aa4bb12fb4c68b3ba456492dfff6d.pdf)

[600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef\\_e66aa4bb12fb4c68b3ba456492dfff6d.pdf](https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e66aa4bb12fb4c68b3ba456492dfff6d.pdf)

[27] 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）（2021）『非常勤講師はいま！—コロナ禍をこえて—』2021 年。[https://jaicows.org/wp-content/uploads/2022/02/book\\_hijyoukinkoushihaima.pdf](https://jaicows.org/wp-content/uploads/2022/02/book_hijyoukinkoushihaima.pdf)

[28] 国際労働機関（ILO）駐日事務所「仕事の世界における暴力とハラスメント：暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_733206.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf)

[29] 北仲千里・横山美栄子（2017）『アカデミック・ハラスメントの解決—大学の常識を問い直す』寿郎社。

[30] 株式会社リベルタス・コンサルティング（2020）「大学教育改革の実態把握及び分析

等に関する調査研究—大学におけるハラスメント対応の現状と課題に関する調査研究：調査報告書」（令和元年度文部科学省委託調査、2020年3月）。

[https://www.mext.go.jp/content/20200915-mxt\\_gaigakuc3-000009913\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200915-mxt_gaigakuc3-000009913_1.pdf)

[31] 三成美保（2022）「大学におけるハラスメント防止体制の現状と課題」『ジェンダー法研究』9号。

[32] 文部科学省平成28年度「地域と教育機関の連携による女性の学びを支援する保育環境の在り方の検討」事業報告書のうち、「大学等における保育についての先進事例に関する調査研究結果」[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/kyoudou/detail/1386752.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1386752.htm)

[33] 浅倉むつ子（2022）『新しい労働世界とジェンダー平等』かもがわ出版。

[34] 日本学術会議法学委員会社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（2017）「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に—」（2017年9月29日）<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>

[35] OECD 編著（濱田久美子訳）（2021）『OECD レインボー白書—LGBTI インクルージョンへの道のり』明石書店。

[36] 電通（2021）「LGBTQ+調査2020」<https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2021023-0408.pdf>

[37] 公益社団法人Marriage for All Japan—結婚の自由をすべての人に「日本のパートナーシップ制度」<https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/>

[38] 三成美保編（2017）『教育とLGBTIをつなぐ—学校・大学の現場から考える』青弓社。

[39] 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社（2020）「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」（厚生労働省委託事業）2020年3月 <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>

[40] work with Pride「PRIDE指標とは」<https://workwithpride.jp/pride-i/>

[41] 日本学術会議法学委員会社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（2020）「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして（Ⅱ）—トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて—」（2020年9月）。

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t297-4.pdf>

[42] 小林武彦（2017）「ポストク問題の何が問題か」『学術の動向』2017年3月号。

[https://www.jstage.jst.go.jp/article/tits/22/3/22\\_3\\_62/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/tits/22/3/22_3_62/_pdf)

[43] 小林淑恵（2015）「若手研究者の任期制雇用の現状」『日本労働研究雑誌』660号。

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/07/pdf/027-040.pdf>

[44] 内閣府「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」

<https://www8.cao.go.jp/cstp/package/wakate/index.html>

[45] 日本学術会議科学者委員会研究評価分科会（2021）「（提言）学術の振興に寄与する研究評価を目指して—望ましい研究評価に向けた課題と展望—」（2021年11月25日）。

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-t312-1.pdf>

[46] OECD <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE157BP0V10C21A9000000/>

[47]公益財団法人未来工学研究所（2016）「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」（平成 28 年度内閣府委託事業、2016 年 2 月）

[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/riko\\_comp\\_research.html](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/riko_comp_research.html)

[48]国立教育政策研究所「OECD 生徒の学習到達度調査（PISA）」（PISA2000 以降のデータを掲載） <https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/#PISA2022>

[49]内閣府男女共同参画局推進課「理工系女性人材育成事業」（2018 年 10 月 16 日）

[https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/jisedai/pdf/jisedai06\\_01.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/jisedai/pdf/jisedai06_01.pdf)

[50]JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」

<https://www.jst.go.jp/cpse/jyoshi/index.html>

[51]男女共同参画学協会連絡会「女子中高生の理系進路選択支援活動」

<https://djrenrakukai.org/symposium1.html#gakko>

[52]日本学術会議第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会（2020）「（報告）理工学分野におけるジェンダー・バランスの現状と課題」（2020 年 6 月 5 日）。

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-h200605.pdf>

[53]日本学術会議（2020）「未来からの問い」。

<https://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/tenbou2020/mirai-top.html>

[54]日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会（2020）「人文社会科学領域における男女共同参画推進のための諸検討に関する記録」

<https://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/kiroku/1-20200709-1.pdf>

[55]内閣府男女共同参画局「令和 4 年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（2022 年 11 月 8 日）。

[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu\\_r04/02.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf)

[56]日本経済団体連合会（2022）「『アンコンシャスバイアス・セミナー』を開催」『週刊経団連タイムス』No. 3528（2022 年 1 月 13 日）

[https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/0113\\_12.html](https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/0113_12.html)

[57]男女共同参画学協会連絡会（2017）「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？」

[https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2019/UnconsciousBias\\_leaflet.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf)

[58]男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアスコーナー」（2021 年にコーナー設置）

<https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>

（URL の最終確認は 2022 年 11 月 30 日）

## 【用語解説】

### ①「ジェンダード・イノベーション」(gendered innovation)

研究開発に性差分分析を組み込むことで新たな視点や方向性を見だし真のイノベーションを創出するという概念を指す。

(参考) Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, I., Paik, H. Y., Schraudner, M., and Stefanick, M. (Eds.) (2011-2021). *Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment*, <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

### ②「黄金の3割」「クリティカル・マス」

アメリカの社会学者ロザベス・モス・カンターは、構成人数の30%を少数派が占めると意思決定に影響力を持つようになると論じた(1977年)。Kanter, Rosabeth Moss (1993) [1977]. *Men and Women of the Corporation* (2nd ed.). New York.

また、「クリティカル・マス (Critical Mass)」とは、原子物理学の用語から援用されたコンセプト(ある現象が連鎖的進行を引き起こす際の量的境界のこと。または決定的多数を指す。)である。集団の中でたとえ大多数でなくても、存在を無視できないグループになるための分岐点があり、それを越えたグループを「クリティカル・マス」と呼ぶ。公益財団法人日本女性学習財団「キーワード・用語解説：クリティカル・マス」参照。  
<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000285&mode=detail>

### ③「指導的地位」

日本の男女共同参画基本計画における「指導的地位」とは、「(1) 議会議員、(2) 法人・団体等における課長相当職以上の者、(3) 専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者」(2007年男女共同参画会議決定)を指す。

### ④「202030」目標

「2020年までに指導的地位にいる女性比率を30%にする」といういわゆる「202030」目標は、政府文書(男女共同参画会議基本問題専門調査会「女性のチャレンジ支援策について」平成15年4月)によれば、以下のような経緯で設定された。

「平成14年1月の第5回男女共同参画会議において、小泉内閣総理大臣から暮らしの構造改革の一環として、様々な分野における女性のチャレンジを促進することについて検討するよう指示があり、男女共同参画会議は男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第22条3号に基づき、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項として調査審議することとした。」

同文書冒頭の「レッツ チャレンジ! 2003 アピール」では、「1 女性が活躍できるようポジティブ・アクションを推進」というタイトルで、「国連ナイロビ将来戦略勧告で示された30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%となることを目指して、各種取組を進めるよう提案します。このため、女性が活躍できるようなポジティブ・アクション

ンを積極的に推進することが重要です。」と指摘されている。

「2. 個別分野における支援策の方向」として、研究分野については以下のように記述されている。

「(5) 研究分野におけるチャレンジ支援策

ア. 日本学術会議、国立大学協会等における提言や過去の様々な答申等を踏まえ、意欲と能力がある女性研究者が活躍できるような支援策について、人材育成の観点からも、科学技術・学術審議会等国の審議会等においてより具体的かつ実効性のある支援策が提言されることが期待される。また、科学技術基本計画等を踏まえ、総合科学技術会議においても、科学技術システム改革の一環として、女性研究者の環境改善に向けて、検討を進めることが期待される。

イ. 国公立だけでなく、民間も含めた研究機関においては、組織全体として男女共同参画に関する総合的な目標及び具体的計画を自主的に策定し、その推進状況をフォローアップするとともに、その結果を公表するように努めることを奨励する。

なお、目標及び具体的計画の策定の際には以下のような取組を積極的に行うよう努めることとする。

(ア) 男女共同参画を進めるため、各機関における委員会等意思決定機関の女性委員比率の拡大や男女共同参画推進担当機関を設ける。

(イ) 女性研究者が意欲や能力を十分に発揮できるようにするためには、人事選考を行うにあたっての透明かつ公正な評価システムの確立、流動性を高めるための任期制の促進及び透明性の高い公募制度の導入・定着を図るなど人事制度の仕組みの改善を徹底することが重要である。また、これらの取組によって、女性研究者の採用・登用等がどのくらい進んだかを評価、分析する。

(ウ) 女性研究者のロールモデルを提供、女性研究者のネットワークを形成するなどの支援を積極的に行う。

(エ) 女性研究者の割合が低い分野においては、その要因を分析し、改善策を検討する。特に、理工系分野においては、学校と大学等研究機関との連携事業（説明会、出前講座、オープンキャンパス等）に積極的に取り組む。

(オ) 女性研究者が研究を継続できる環境づくりを推進する。例えば、保育サービスの充実、出産・育児休業中の研究者に対して研究補助等のための代替要員の確保等研究補助体制の整備、研究費やフェローシップの受給者が一時的に研究を中断した場合の研究活動再開に対する支援、柔軟な就労形態の導入、女子学生、女性研究者増に伴う施設整備の見直し等を組織的に取り組む。

ウ. 国においては、これらの取組の支援として、好事例を紹介するとともに、必要な統計調査に協力する。

エ. 方針決定過程への女性研究者の参画として、競争的資金等の審査や学術論文の審査において、女性研究者が審査委員として積極的に登用されることが期待される。」

（引用の出所）男女共同参画会議基本問題専門調査会（2003）「女性のチャレンジ支援策について」（平成15年4月）



<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/houkoku/pdf/hki02-1.pdf>

なお、「国連ナイロビ将来戦略勧告」とは、1990年に国連経済社会理事会において採択された「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を指す。同勧告は、1985年の第3回世界女性会議（ナイロビ会議）で採択された「ナイロビ将来戦略」の見直しと評価を踏まえたものであり、「政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ西暦2000年までに男女の平等参加を達成するため、指導的地位に就く女性の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やすという目標を目指し、それらの地位に女性を就けるための募集および訓練プログラムを定めるべきである」との数値目標を設定した（参考：内閣府男女共同参画局 [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/situmu1-3.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmu1-3.html)）。

#### ⑤「30%Club」と「30%クラブジャパン・大学ワーキンググループ」

「30% Club」は2010年に英国で創設された役員に占める女性割合の向上を通して企業の持続的成長の実現を目的とする世界的なキャンペーンである。2020年10月時点で、15カ国（英国、米国、オーストラリア、カナダ、アイルランド、イタリア、トルコ、GCC、香港、マレーシア、日本、南・東アフリカ、ブラジル、チリ）で展開しており、中国、ポーランドで設立準備中である。「30%クラブジャパン・大学ワーキンググループ」の創立大学メンバーは6大学（東京大学、慶應義塾大学、大阪大学、昭和女子大学、津田塾大学、新潟大学）であり、その後参加大学が増えている。検討予定施策は、役員候補育成を含む育成プログラム、奨学金（MBA、STEM等）、大学トップ層のダイバーシティ促進、学生の啓蒙を目的としたイベント等の開催などである。

（参考）経済産業省資料（2020年10月12日）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/hymas.pdf>

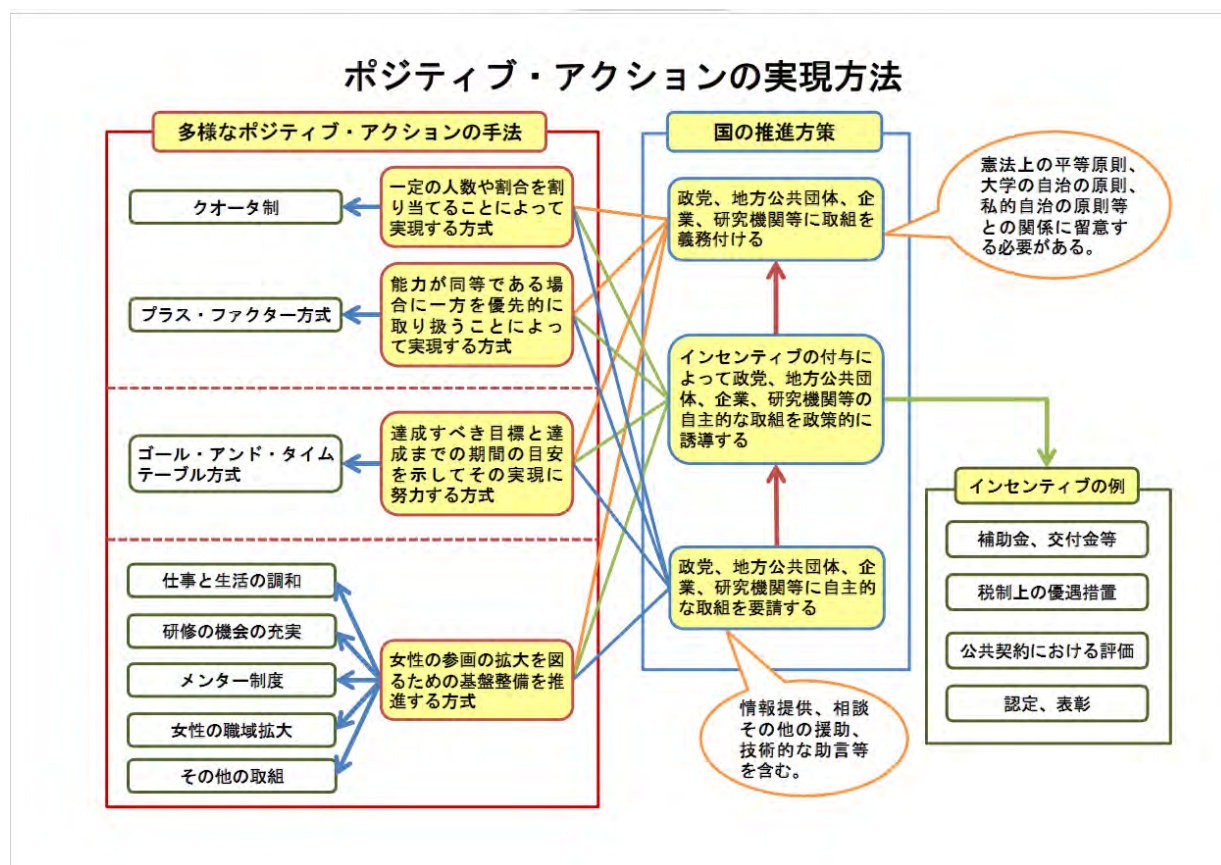
#### ⑥「積極的改善措置」（ポジティブ・アクション）

ポジティブ・アクションは、一義的に定義することは困難であるが、一般的には「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」（内閣府男女共同参画局

[https://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html)）を指す。

手法は多様であるが、代表的なものとして以下の三つがある。(1)指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式（クォータ制＝性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法）、(2)ゴール・アンド・タイムテーブル方式（指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法）、(3)基盤整備を推進する方式（研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法）である。「202030」目標は上記(2)のタイプにあたる。大学等で利用されているポジティブ・アクションは、主に上記(2)と(3)であ

る。



(出典) 内閣府男女共同参画局のホームページから図を引用。

[https://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/pdf/positive\\_action\\_003.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/positive_action_003.pdf)

## ⑦「(性別を) 決めていない・答えない」

本アンケート調査で「性別を決めていない・答えない」と回答した人の数は、134名であった。性的指向や性自認に対して差別された経験は「決めていない・答えない」と回答したものに多かったため、LGBTQなどで職場環境にストレスを抱えている人が多いと考えられる。一方、「決めていない・答えない」とした人では、学部や大学院時代の教員からの指導、教育業務負担の差別についての肯定的な回答が高めであり、研究環境についての認識では昇格やキャリア形成に期待を感じていない。回答者は職場での人間関係に不安をもち、アンケートの秘匿性に不安を感じる者も含むと考えられる。

## ⑧「女性限定(優先)公募」の法的根拠

「女性限定(優先)公募」は、男女雇用機会均等法第8条で「事実上生じている男女の格差」がある場合には例外的に認められる。「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)は、以下のように定める。

「第2 直接差別 14 法違反とならない場合

(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定

める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。」

（出典）厚生労働省ホームページから引用。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf>

#### ⑨「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021」（連合）

「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021」（連合）によれば、職場でハラスメントを受けたことがある人の割合は32.4%（およそ3人に1人）であり、男女・世代別に見ると、ハラスメントを受けたことがある人の割合は、40代男性（42.4%）が特に高く、次いで、30代女性と50代女性（いずれも35.2%）であった。男女・世代別では、40代男性では「パワー・ハラスメント」（40.0%）、20代女性と30代女性では「セクシュアル・ハラスメント」（順に12.0%、16.8%）が他の層と比べて高かった。

（出典）[https://www.atpress.ne.jp/releases/264764/att\\_264764\\_1.pdf](https://www.atpress.ne.jp/releases/264764/att_264764_1.pdf)

#### ⑩「アンコンシャス・バイアス」（無意識の思い込み・無意識の偏見・無意識のバイアス・Unconscious Bias）

無意識のバイアスとは、「2002年にノーベル経済学賞を受賞した行動経済学者ダニエル・カーネマンによって提唱された概念で、誰もが潜在的にもっている偏見、知らないうちに脳に刻まれた固定観念である。対象は、ジェンダー・人種・宗教・民族・経験値など、多岐にわたり、採用や昇進などの人事の過程で女性やマイノリティに不利に働きがちである。

カーネマンは、人の判断と選択をシステム1（無意識的自動モード）とシステム2（意識的モード）のふたつの思考モードで説明し、外から受信する情報の大部分がシステム1で処理されるとした。

システム1は、無意識下で自動的に作動し、直感的、感情的で経験則に大きく依存し、ものごとを判断する際に安易で便利なショートカットとして働く。とっさの危険の回避に非常に有効なモードであるが、単純で一貫性（つじつまの合うストーリー）を求めるためバイアスに影響され、往々にして間違いを犯す。

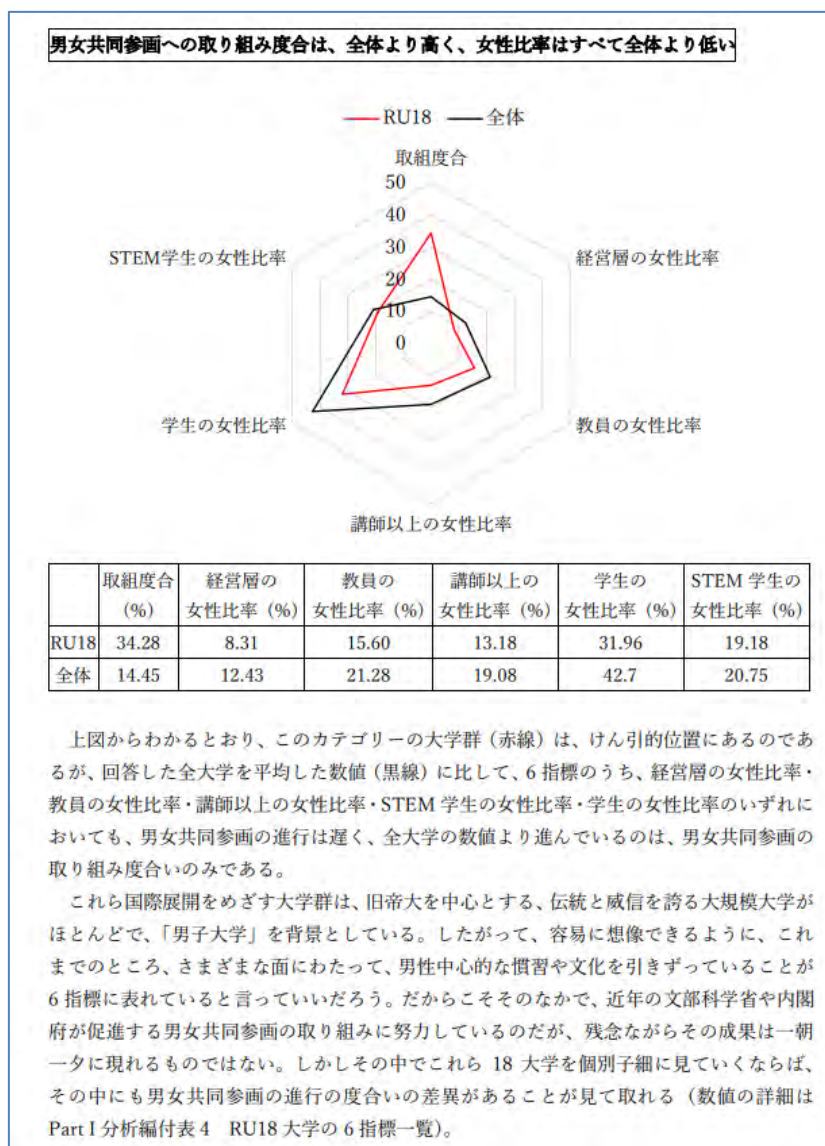
システム2は、システム1から送られてきた印象、直観、意志、感触を検証し調整する能力を持つモードである。システム2は意識的な知的作業であり、システム1の判断にゴーサインを出せば印象や直感は確信に変わる。しかしシステム2は熟考、努力、注意力を要する働きであり“怠け者のコントローラー”であるため、システム1の判断の誤りを見落としがちである。

システム1によく見られる“女性の参画を妨げる無意識のバイアス”として、「ステレオタイプ・スレット」、「属性に基づく無意識のバイアス」、「マイクロアグレッション」、「メリトクラシー」、「偽物症候群」が挙げられている。女性の参画を推進するためには、上記のような無意識のバイアスが存在することを学び、意識してシステム2を働かせ、これらの影響を最小限に抑える工夫をすることが必要である。」

（出典）男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアスコナー」中の「無意識のバイアス」から引用。<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>

## ⑪「国際展開を目指す大学群」

全国ダイバーシティネットワークによる報告書で分類に用いられた概念。全国 311 大学のうち、海外のトップ大学と伍して国際展開をめざす大学群（文科省による重点支援③卓越した教育研究型に分類された国立大学に私立大学を加えた 18 大学＝RU18）を指す。



（出所）<https://opened.network/wp-content/uploads/2020/06/part1-16-43.pdf>

## ⑫「アテナ・スワン」

EC(欧州委員会)では、2002年よりジェンダー平等の枠組みプログラムを提供し、欧州各国にジェンダー・バイアス是正のために研究機関のマネジメントや制度的構造の変化を促している。研究活動におけるジェンダー平等推進は多くの主要研究機関にとって最優先事項とされる。研究助成や科学・技術振興機関の増加によって示されるように(例:アテナ・スワン(英国)、NSF(米国)、SAGE(豪州)、DFG(ドイツ)、EU Horizon 2020

(EU)など)、ジェンダー平等推進プロセスの評価やデータは、研究者やスタッフ基盤を強化し、多様化し、よりよい職場を作り、国際競争力のある研究の基盤を形成するための鍵となるとされる。最も代表的な成功事例が「アテナ・スワン」である。

「ダイバーシティ表彰制度アテナ・スワン(Athena SWAN)憲章」については、以下のよう説明されている。「アテナ・スワンは、大学、研究機関の科学技術分野における男女共同参画を推進するための表彰制度として、2005年に発足しました。名称を構成するアテナ(Athena)はギリシャ神話の女神の名前に由来し、スワン(SWAN)は科学技術の女性のための学術的ネットワーク(Scientific Women's Academic Network)の頭文字の組み合わせです。各機関が申請する取り組み内容によって金・銀・銅の認証レベルが設けられ、継続的な活動を奨励するように制度設計されているのが特徴です。発足当初の参加機関はわずか10大学でしたが、2012年から急拡大し、2020年時点での参加機関数は160、認証数は機関・学部の総計で766に達しています。2015年には、対象分野を人文・社会・経営・法律の各学部へ拡大しました。」

アテナ・スワンが受け入れられた大きな理由として3つが指摘されている。

- ①アテナ・スワン憲章の原型が女性科学者のネットワークによって創設され、研究者コミュニティが主導する草の根の活動により支えられていること。
- ②金・銀・銅の3つの認証レベルにより、女性研究者の活躍促進に取り組む機関の達成度、研究環境の優位性が可視化され、優秀な研究者の獲得と機関所属員の意識向上に寄与していること。
- ③もともと草の根から始まった活動に、トップダウンの後押し(大型研究費申請要件とアテナ・スワン認証レベルのリンク)という政策的援護が加わったこと。

アテナ・スワンの認証手続きは以下の通りである。

「認証を申請する前に、10項目からなるアテナ・スワン憲章に対し賛同の意を示す機関の参加登録を行う。認証を申請する機関は、データの収集と分析に基づく現状把握と課題抽出を行い、個々の課題に対する改善案(アクションプラン)を申請書にまとめ、提出する。その際、審査側から一律の評価指標、数値目標が課されることはなく、機関の現状、自己評価に基づいた達成目標を設定できる。申請書の審査は、国内の大学に所属する関係者から選出されるパネリストと審査をとりまとめる第三者機関により運営され、査読(ピアレビュー)形式で進められる。認証レベルの更新・継続の申請が4年に1度(2020年以降は5年に1度)必要であり、改善努力を持続させるモチベーションになっている。」



このようなアテナ・スワンは、ジェンダー平等の成功事例として、イギリス国外へ広がっている。2014 年のアイルランド共和国を皮切りに、オーストラリア、アメリカ、カナダが試験運用を開始している。いずれも、イギリス発祥のアテナ・スワンを自国特有の文化に適応させながら導入しており、日本の表彰制度や評価指標を検討するうえでの参考事例と言える。

(引用の出所)<https://danjo.rois.ac.jp/surveyanalysis/athenaswan>

また、アテナ・スワンについては、UCL（ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン）の例が参考になる（以下、西岡英子（2021）より引用・要約。ただし、原著の「アテナ・スワン」は、本提言の表記法にあわせて「アテナ・スワン」とした。）。

アテナ・スワン顕彰に精力的に取り組んでいる UCL（ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン）は、当初は、STEMM 分野を対象にしていたが、2015 年から人文部・社会科学を含むすべての分野に拡大した。専門的サービス・サポートスタッフ、民族性やトランスジェンダーの性自認の支援なども対象となっている。

アテナ・スワン顕彰は 10 の基本原則のもとに、8 項目に分類された詳細な指標が定められており、それに沿って、申請書を作成する。男女教職員・学生数や学生の成績、女性のキャリア支援方法（出産・育児支援、柔軟な働き方なども含む）、組織や文化などに関わる詳細なデータを収集・分析し、徹底的な自己評価を行う。男女間の不均等やジェンダー平等に向けた課題を特定し、対処するためのアクションプランを作成する。特に、採用・昇進のキャリアの変化を示すデータに注目し、人事評価やキャリア育成支援など、人事・雇用に関する指標が多いのも特徴の一つである。

UCL では、アテナ・スワン顕彰の取組を通じて、昇進プロセスで昇任基準に、特に女性の貢献が反映されていないことがわかり、2017 年、大学というコミュニティへの貢献「シティズンシップ（市民性）」を重視し、教育と研究を同等に評価した昇任基準に改定した。その結果、女性の教授への応募数が倍増し、教授比率が 30%を上回るまでに上昇した。昇任基準の透明性や公平性を高め、学科内の誰もが学科長に応募できる方針を設けたところ、学科長の女性の割合が 16%（2014 年）から 33%（2020 年）に倍増した。

データの取り方を工夫することで、学科内の気づきが生まれ、活動が促進されており、「データは、重要な『モチベーター』」とアテナ・スワン担当者は言う。また、アテナ・スワンを通じて、「学科内で昇進基準を伝えるワークショップやメンタリング、履歴書の検討などにより、昇進に慎重な女性を後押しして、昇進するまでの準備を促してきました」と振り返っている。」

(出所) 西岡英子（2021）「ジェンダー平等のための指標とは？ UCL における大学評価制度「アテナ・スワン顕彰」の取組」（2021 年 4 月 9 日掲載：全国ダイバーシティネットワーク）<https://opened.network/column/column-0046/>

### ⑬「女性研究者支援事業」（文部科学省）

文部科学省は、平成 18 年度（2006 年度）から女性研究者を支援する事業（旧科学技術振

興調整費「女性研究者支援モデル育成」、平成 23 年度（2011 年度）からは「女性研究者研究活動支援事業」に統合）を進めており、実施期間では女性研究者数の増加などの成果があがっている。平成 18～24（2006～2012）年度に採択されたのは全 76 機関（各年度 10～13 機関）であり、うち国立大学 49 校、（独）研究機関 5 機関、公立大学 7 校、私立大学 14 校、国立高専機構であった。その後、「女性研究者研究活動支援事業」を経て、平成 27（2015）年度からは、「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」として発展し、今に至る。

（出所）[https://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/kikan/h25.html](https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kikan/h25.html)

今日、同事業は、文部科学省と科学技術振興機構 JST の協力の下で「科学技術人材育成費補助事業」の一つである「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」として発展している。同事業では、1)「牽引型」（大学や研究機関が企業等と連携し、連携する各機関はもとより、その他の機関を含めた地域や分野における女性研究者の活躍促進を牽引する取組）、2)「先端型」（大学や研究機関における単一の機関内での部局横断的な取組である従前の「特色型」での取組は自主的に行われていることを前提として、さらに高い目標を掲げ、女性研究者の海外派遣や当該者の帰国後の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境を形成する取組）、3)「全国ネットワーク中核機関（群）」（本事業の採択機関に加え、全国で女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取組む機関をつなぎ、将来的に自立して活動を行う全国ネットワークの構築を目指し、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開等の支援を図る取組）、4)「女性リーダー育成型」（教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げ、独自のアイデアで総力を挙げる取組）、5)

「特性対応型」（分野や研究機関の研究特性や課題等について分析し、その分析結果を踏まえた目標を掲げ、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組）などの各種公募が進められてきた。なお、全国ダイバーシティネットワークは、上記 3)「全国ネットワーク中核機関（群）」の採択取組である。

（出所）[https://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/index.html](https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/index.html)

#### ⑭「任期なしの教授・准教授職」における「女性限定公募」の例

最近の例として以下のものがある。

##### 1) 東京大学大学院理学系研究科 1 名（2021 年 5 月 1 日）

「女性であること（男女雇用機会均等法第 8 条の規定により、女性教員の割合が相当程度少ない現状を積極的に改善するための措置として、女性に限定した公募を実施します。）」

（出所）<https://www.s.u-tokyo.ac.jp/ja/recruit/?id=1192>

##### 2) 東北大学工学研究科 5 名（2022 年 4 月 5 日）

「具体的な施策の第一弾として、まずはジェンダー・エクイティ&インクルージョンの速やかな実現のために、教授職の女性教員 5 名（任期なし）を工学全般の広い研究分野において募集します。採用された方は必要に応じて助教（任付）を雇用可能です。また、

帯同支援策として採用された方のパートナーが工学研究科の教育・研究に貢献できると審査により判断された場合、クロスアポイントメント制度で雇用することも可能です。」

(出所) <https://www.eng.tohoku.ac.jp/news/detail-, -id, 2158. html>

### 3) 東京工業大学 8 名 (2022 年 7 月 25 日)

「東京工業大学は、8 部局において各 1 名の教授または准教授採用ポストを増設し、女性限定の教員公募を行います。これは、男女雇用機会均等法第 8 条に基づくポジティブ・アクションとして、女性教員の割合が低い本学の現状を積極的に改善するための措置となります。」

(出所) <https://www.titech.ac.jp/news/2022/064494>

## ⑮「専業非常勤講師」

大学の「専業非常勤講師」とは、本務校を持たず、大学や短期大学等で兼任講師（いわゆる非常勤講師）として生活している研究者を指すが、その実態は十分に把握されていない。『学校教員統計調査報告書』や『学校基本調査報告書』といった統計データの中の非常勤講師の人数は延べ人数で数えられる。例えば、3 校に勤務していれば 3 人と数えられて兼職状況は調査の対象とならないため、専業非常勤講師の実態は不明なままである。1990 年代以降の「大学院重点化」により、私立大学を中心に文系の大学院が増えたことや、経営難の私立大学で多くの非常勤講師が雇用されるようになった結果、専業非常勤講師が増えたとされる。

JAICOWS のアンケート（2018 年実施）によれば、年収 150 万円以下が過半数（男性 59.1%、女性 55.6%）であるにもかかわらず、講師としての収入が主な収入源だという回答が 5 割強を占めた。非常勤講師組合による首都圏の主要大学調査によれば、非常勤の週 1 コマ（90～120 分の授業）の報酬は月平均で 2 万 5000 円から 3 万円であって、1 科目教えるだけなら年間 36 万円程度にすぎず、コマ数を増やすためにいくつかの大学を掛け持ちせざるを得ない。分野は、語学、人文科学・社会科学、芸術系が多い。

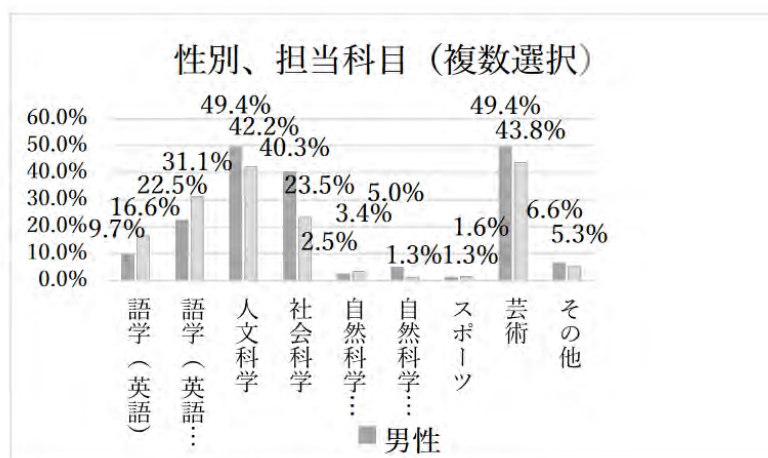


図 6 性別・担当科目（複数選択）

(図の出所) JAICOWS  
(2021) , p. 26.

(参考) JAICOWS (2021) 『非常勤講師はいま！—コロナ禍をこえて—』 2021 年  
[https://jaicows.org/wp-content/uploads/2022/02/book\\_hiyoukinkoushihaima.pdf](https://jaicows.org/wp-content/uploads/2022/02/book_hiyoukinkoushihaima.pdf)



関西圏大学非常勤講師組合等『大学非常勤講師の実態と声 2007』

<http://www.hijokin.org/en2007/index.html>

## ⑯「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(2019 年)

| ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメント」に関する条約・勧告<br>(第190号条約／第206号勧告)について                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 参考資料 3 |
| 「仕事の世界における暴力及びハラスメント」に関する国際労働基準の策定について、2018年5～6月の第107回ILO総会において第1次討議が、2019年6月の第108回ILO総会において第2次討議が行われ、同年6月21日に条約及び勧告が採択された。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |        |
| 条約の主な内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| <b>【定義及び範囲】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」：単発が繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的若しくは経済的損害を目的とした、若しくはこれらの損害を引き起こす若しくは引き起こす可能性がある一定の範囲の許容できない行為及び慣行又はその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。</li><li>○ 仕事の世界における労働者及び他の者（国内法令及び国内慣行により定義される被雇用者、契約の状態にかかわらず働く者、インターン及び見習いを含む訓練中の者、雇用が終了している労働者、ボランティア、求職者並びに仕事の応募者を含む。）並びに使用者としての権限、義務又は責任を行使する者を保護する。</li></ul> <b>【核となる原則】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 加盟国は、自国の法律及び状況に従って、また、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的で、統合され、ジェンダーに配慮したアプローチを採用しなければならない。<ul style="list-style-type: none"><li>※ 上記のアプローチを採る際には、適用可能な場合には、第三者が関わる暴力及びハラスメントを考慮することとされている。</li></ul></li></ul> <b>【保護及び防止、執行・救済等】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 加盟国は、この条約の定義の規定を妨げることなく、また、それに従い、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴</li><li>○ 各加盟国は、使用者が、その管理の度合いに応じて仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するために適切な措置をとり、及び特に、合理的に実効可能な限り、次のこと（抜粋）を求める法令を採用しなければならない。<ul style="list-style-type: none"><li>※ 労働者及びその代表者と協議の上、暴力及びハラスメントに関する職場の政策を採用し、実施すること 等</li></ul></li><li>○ 各加盟国は次のこと（抜粋）を行うために適当な措置をとらなければならない。<ul style="list-style-type: none"><li>※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視及び執行すること</li><li>※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが生じた場合に適切かつ効果的な救済、安全かつ公正で効果的な報告並びに紛争解決のための制度及び手続（職場レベルの申立て、調査手続等、職場外の紛争解決のための制度、裁判所等）を容易に利用できることを確保すること</li><li>※ 適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメントが発生した場合における制裁を定めること</li><li>※ 家庭内暴力の影響を認識し、合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和すること 等</li></ul></li></ul> |        |
| ※ 第190号条約を基に厚生労働省において作成                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |

| 日本のハラスメント対策とILO条約案                       |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                  |                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          | セクシュアル・ハラスメント<br>(セクハラ)                                                                                                                                                                                             | 妊娠・出産等に関する<br>ハラスメント (マタハラ)                                                                                                                                                                   | 育児・介護休業等に関する<br>ハラスメント (ケアハラ)                                                                    | パワー・ハラスメント<br>(パワハラ)                                                                                                                                          |
| 法律                                       | 男女雇用機会均等法                                                                                                                                                                                                           | 男女雇用機会均等法                                                                                                                                                                                     | 育児・介護休業法                                                                                         | 労働施策総合推進法<br>(予定)                                                                                                                                             |
| 義務                                       | ハラスメント防止措置                                                                                                                                                                                                          | ハラスメント防止措置                                                                                                                                                                                    | ハラスメント防止措置                                                                                       | ハラスメント防止措置<br>(予定)                                                                                                                                            |
| 責務                                       | 国、事業主、労働者の<br>責務規定(予定)                                                                                                                                                                                              | 国、事業主、労働者の<br>責務規定(予定)                                                                                                                                                                        | 国、事業主、労働者の<br>責務規定(予定)                                                                           | 国、事業主、労働者の<br>責務規定(予定)                                                                                                                                        |
| 定義                                       | 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること                                                                                                                               | 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること                                                                                       | 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること | 優越的な関係に基づく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)<br>(予定)                                                                                  |
| 行為類型                                     | <指針><br>○ 対価型セクシュアルハラスメント<br>職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること<br>○ 環境型セクシュアルハラスメント<br>職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること | <指針><br>○ 制度等の利用への嫌がらせ型<br>その雇用する女性労働者の労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの<br>○ 状態への嫌がらせ型<br>その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの | <指針><br>○ 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの                                   | <今後議論予定><br>○ 身体的な攻撃<br>○ 精神的な攻撃<br>○ 人間関係からの切り離し<br>○ 過大な要求<br>○ 過小な要求<br>○ 個の侵害                                                                             |
| これまで議論されてきたパワハラの行為類型は暴力とハラスメントの全体を網羅している |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                  | 「暴力とハラスメント」という語は、許容しがたい一連の行為と慣行、またはその脅威と理解されるべきであり、それが単発か反復かは問わず、身体的、精神的、性的または経済的の危害を引き起こす目的または効果をもち、ジェンダーに基づく暴力を含む<br><br>包括的な定義で、第三者も対象とし、ハラスメント行為自体を禁止する内容 |
|                                          |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                  | 16                                                                                                                                                            |

(出所) 連合「仕事の世界におけるハラスメント～ILO 条約採択と国内法整備にむけて～」(2019年) [https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/2019harassment\\_at\\_work.pdf?3484](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/2019harassment_at_work.pdf?3484)

## ⑪「ディーセント・ワーク」

「ディーセント・ワーク」とは、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、すべての人のための生産的な仕事」のことを指す。「ディーセント・ワーク」という言葉は、1999年の第87回ILO総会に提出されたファン・ソマビア事務局長の報告で初めて用いられ、その中でILOの活動の主目標と位置づけられた。同事務局長報告は次のように述べている。「ディーセント・ワークとは、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事」を意味する。それはまた、「すべての人が収入を得るのに十分な仕事があること」である。上記1999年第87回ILO総会事務局長報告と2008年第97回総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」の中で、ディーセント・ワーク実現のための4つの戦略目標が掲げられた。ジェンダー平等はこの4つの目標に横断的に関わっている。

1) 仕事の創出：必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援。

2) 社会的保護の拡充：安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような

環境の整備。社会保障の充実。

3) 社会対話の推進：職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進。

4) 仕事における権利の保障：不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重。

(出所) ILO 駐日事務所「ディーセント・ワーク」<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm>

#### ⑱「文部省セクシュアル・ハラスメント規程」(1999 年)

日本には、大学等におけるハラスメント防止体制を直接根拠づける法律は存在せず、ハラスメント防止は労働法制の 1 つであり、男女雇用機会均等法改正法(1997 年)に初めて「性的な言動に起因する問題」(セクシュアル・ハラスメント)として盛り込まれた。

#### ⑲「アカデミック・ハラスメント」

第 5 次男女共同参画基本計画では、「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」(第 2 分野)や「女性に対するあらゆる暴力の根絶」(第 5 分野)では男女雇用機会均等法の改正(2020 年)やいわゆるパワハラ防止法(2019 年)の制定を受けて、具体的な取組として、学校におけるセクシュアル・ハラスメントの実態把握や防止に加えて、研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野における実態把握と予防や被害者ケアのための体制づくり、セクハラ行為者への厳正な対処の必要性が指摘されるなど、政策が大きく前進した。また新たに、「科学技術・学術における男女共同参画の推進」(第 4 分野)と「教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」(第 10 分野)でもハラスメント防止が課題として加えられた。第 4 分野では日本で初めて「アカデミック・ハラスメントの防止」という課題が明示され、第 10 分野ではマタニティ・ハラスメント防止等の両立支援を進めること、大学や研究機関に対して各種ハラスメントの防止取組を進めることが求められた。

#### ⑳「卓越研究員事業」

「卓越研究員事業」における申請者要件では、研究中断期間を配慮している。ただし、この事業については、対象者である若手研究者から制度上の問題も指摘されている。

(参考) 三嶋雄一郎(2017)「卓越研究員候補者になって思うこと」『学術の動向』2017 年 3 月号)。



#### 申請者（若手研究者）要件

産学官の多様な研究機関において活躍しようとする若手研究者のうち、以下の要件を満たす者とします。  
申請時において、以下の要件を全て満たしていることが必要です。

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学位取得等 | <p>申請時において、次の①から④の要件を全て満たす者</p> <p>① 博士の学位を取得又は博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上、退学した者（いわゆる「満期退学者」）</p> <p>② 令和4年4月1日現在、40歳未満（ただし、臨床研修を課された医学系分野に在籍した者においては43歳未満）の者</p> <p>なお、出産又は育児により、合計3か月以上の間、研究を中断した者（性別を問わない）については、個別の事情に応じ、1～2年程度、上記の年齢要件について配慮します。</p> <p>※この場合、申請時に出産・育児により研究を中断した旨を申請書類に記入し、本事由を証明する書類を追加提出していただきます。詳細は、<a href="#">公発要領等</a>を確認してください。</p> <p>③ 直近の5年間（2016年度以降）に研究実績（博士の学位を取得した者は博士論文を含めてもよい）があること</p> <p>④ これまで文部科学省から卓越研究員として決定されたことがない者</p> |
| 国籍    | <p>申請時において、次の①又は②のいずれかに該当する者</p> <p>① 日本国籍を持つ者、又は我が国に永住を許可されている外国人</p> <p>② 我が国と国交がある国の国籍を有する者（台湾及びパレスチナの研究者については、これに準じて取り扱う。）</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

（出所）日本学術振興会のホームページから表を引用。[https://www.jsps.go.jp/j-le/yoken\\_shien.html](https://www.jsps.go.jp/j-le/yoken_shien.html)

#### ㉑「人生 100 年時代」

「人生 100 年時代」とは、2007 年に日本で生まれた子供の半数が 107 歳より長く生きると推計した研究に基づく概念である。日本では、人生 100 年時代構想会議が設置され、「人づくり革命基本構想」（2018 年）がまとめられた。

（参考）厚生労働省「『人生 100 年時代』に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207430.html>

#### ㉒「PRIDE 指標」

プライド指標には 5 つの指標がある。

<Policy:行動宣言>企業や団体の中の一部の人が取り組むのではなく、全体で取り組む課題であることを社内外に理解してもらうことが重要と考え、設定しています。

<Representation:当事者コミュニティ>社内に当事者コミュニティや相談窓口があることで、当事者は同じ悩みを共有したり、適切な専門家へ相談したりすることができます。また、一人では伝えづらいような職場環境に関する要望も、コミュニティとして人事部等に伝えることができるという観点から、設定しています。

<Inspiration:啓発活動>LGBTQ+に対する理解が進むことで、差別的取り扱いがなくなり、LGBTQ+の社員も LGBTQ+でない社員も気持ちよく働ける職場環境を整えていくことが重要と考え、本指標を設定しています。

<Development:人事制度、プログラム>LGBTQ の社員も、LGBTQ+でない社員と同等の取り扱いとなるような対応、またトランスジェンダーの社員向け対応を、福利厚生等の整備により出来る範囲から実施していくことが重要であると考え、設定しています。

＜Engagement/Empowerment：社会貢献・渉外活動＞LGBTQ+が暮らしやすい社会を実現するために、企業は、社内の施策だけでなく、他社、NGO／NPO、行政等、様々なステークホルダーと連携して行動を起こすことが重要であり、社会への大きな効果を期待することができます。このことから本指標を設定しています。

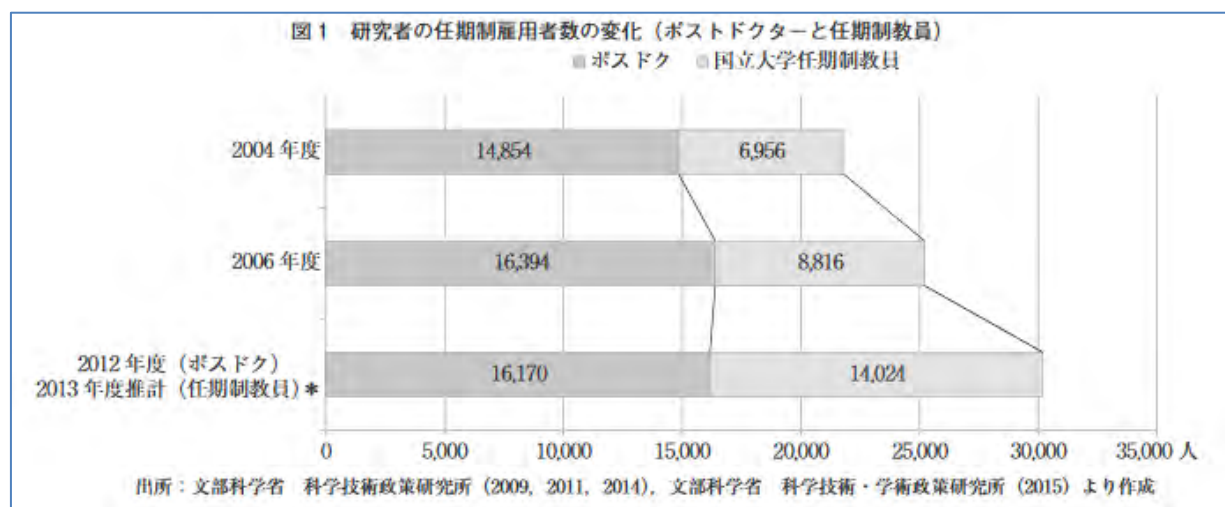
（出所）「PRIDE 指標とは」 <https://workwithpride.jp/pride-i/>

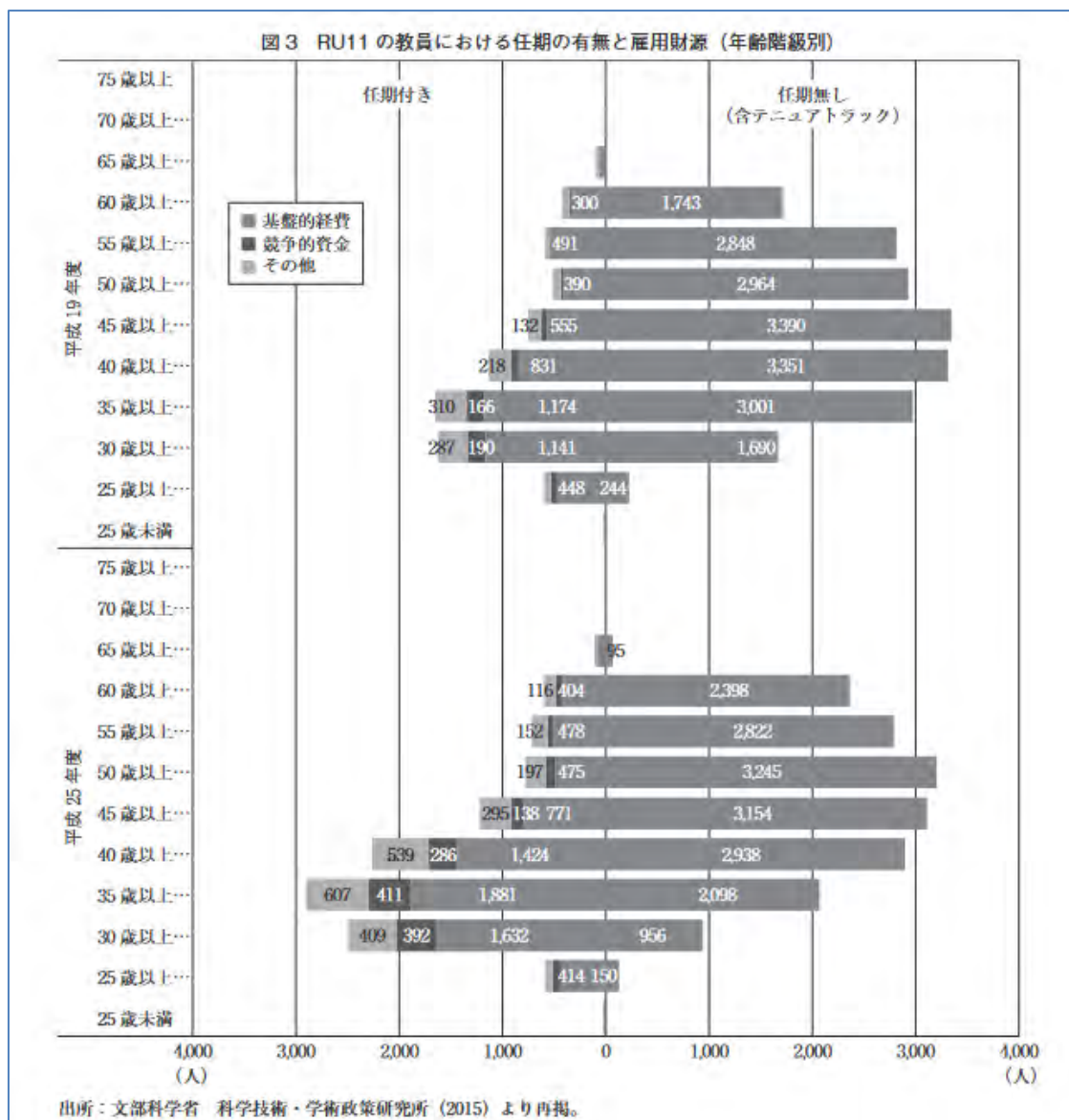
### ②③ 「ポスドク 1 万人計画」

1991 年まで年 6,000 人程度であった博士課程修了者が、1997 年には 9,860 人、2013 年には 16,446 人と急増した。1995 年施行の第 1 次科学技術基本計画に沿って博士を増やす政策（「ポスドク 1 万人計画」）が進められ、2000 年代にポスドクは目標の 1 万人を超えて、2008 年には 17,945 人に達した。一方、1990 年代以降、大学院を併設した私大が続々と新設されたが、その多くが文系であったため、文系ポスドクは理系よりはるかに深刻な状況に置かれている。

（参考）小林武彦（2017）「ポスドク問題の何が問題か」『学術の動向』2017 年 3 月号。  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/tits/22/3/22\\_3\\_62/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/tits/22/3/22_3_62/_pdf)

### ②④ 「任期制教員」





（出所）小林淑恵（2015）「若手研究者の任期制雇用の現状」『日本労働研究雑誌』660号  
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/07/pdf/027-040.pdf>

## ②⑤ 「STEM 分野」

OECD は、STEM を「自然科学」「情報」「工学」の3分野に分けて各国を比較している。加盟国の平均はそれぞれ52%、20%、26%だった（2019年）。日本は自然科学（27%）と工学（16%）の2分野で、比較可能な36カ国中最低だった。情報分野については「特化したデータはない」とした。

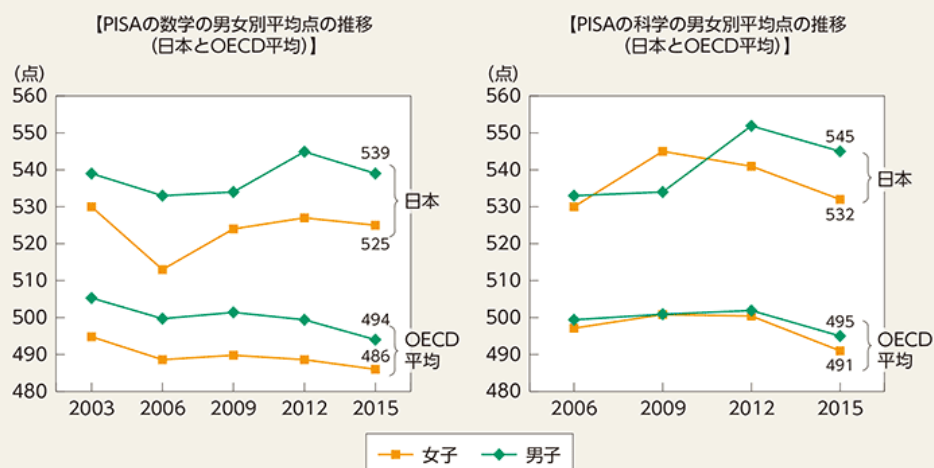
（参考）<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE157BP0V10C21A9000000/>

## ②⑥ 「PISA」（学習到達度調査）（2015年）

2015年PISA（学習到達度調査）の結果は以下の通りである。

I-特-12表 OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2015年調査の結果

|              | 日本   |      |      | OECD平均 |      |      |
|--------------|------|------|------|--------|------|------|
|              | 全体   | 男性   | 女性   | 全体     | 男性   | 女性   |
| 科学的リテラシー平均得点 | 538点 | 545点 | 532点 | 493点   | 495点 | 491点 |
| 科学的リテラシー正答率  | 58%  | 60%  | 57%  | —      | —    | —    |
| 数学的リテラシー平均得点 | 532点 | 539点 | 525点 | 490点   | 494点 | 486点 |
| 数学的リテラシー正答率  | 54%  | 56%  | 53%  | —      | —    | —    |
| 読解力平均得点      | 516点 | 509点 | 523点 | 493点   | 479点 | 506点 |
| 読解力正答率       | 63%  | 62%  | 65%  | —      | —    | —    |



| 2015年<br>点数 | 日本  | 韓国  | ルウェー | 英国  | ドイツ | 米国  | OECD<br>平均 |
|-------------|-----|-----|------|-----|-----|-----|------------|
| 男子          | 539 | 521 | 501  | 498 | 514 | 474 | 494        |
| 女子          | 525 | 528 | 503  | 487 | 498 | 465 | 486        |
| 男女差         | 14  | -7  | -2   | 12  | 17  | 9   | 8          |

| 2015年<br>点数 | 日本  | 韓国  | ルウェー | 英国  | ドイツ | 米国  | OECD<br>平均 |
|-------------|-----|-----|------|-----|-----|-----|------------|
| 男子          | 545 | 511 | 500  | 510 | 514 | 500 | 495        |
| 女子          | 532 | 521 | 497  | 509 | 504 | 493 | 491        |
| 男女差         | 14  | -10 | 3    | 1   | 10  | 7   | 4          |

（備考）1. 国立教育政策研究所「生きるための知識と技能 OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2015年調査国際結果報告書」（平成28年12月）及び「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」（平成28年度内閣府委託調査・公益財団法人未来工学研究所）より作成。  
2. 表の平均得点及び差は整数値に丸めた値であり、表中のそれぞれの得点差とは必ずしも一致しない。

（出所）男女共同参画白書（令和元年版）

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-12.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-12.html)

## ②⑦大学入試における「女子枠」の設定（東京工業大学の例）

「東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で143人の「女子枠」を導入：ダイバーシティ&インクルージョンの推進を目指して2024年度入試から順次実施」（2022年11月10日）

東京工業大学は、2024（令和6）年4月入学の学士課程入試から、総合型選抜および学校推薦型選抜において女性を対象とした「女子枠」を導入します。

2024年4月入学者の入試では4学院（物質理工学院、情報理工学院、生命理工学院、環境・社会理工学院）で新選抜を開始し58人の女子枠を導入、2025年4月入学者の入試では、残りの2学院（理学院、工学院）で新選抜を開始し85人の女子枠を導入します。

最終的に、全学院の女子枠の募集人員は計143人になり、これは学士課程1学年の募集人員1,028人の約14%に相当します。

### ダイバーシティ&インクルージョンを実現するための一歩

女子枠の導入は、本学が強力に推し進めているダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取り組みの一環です。現状、本学の学士課程の女子学生比率は約13%※1と低く、今回の入試改革は、女子学生比率の向上を飛躍的に加速させるための大きな挑戦です。この取り組みと一般選抜などでの合格者を合わせ、全ての学院で女子学生比率が20%を超える見込みです。これに加え、あらゆる学生が充実した大学生活を過ごすための施策を同時に行うことでさらに比率の改善が進み、自律的に偏りが改善していくことを目指します。その結果、多様な個性を持つ人々が対話し教育・研究の現場で新たな考えや発想を生みだし、さまざまな社会課題を解決に導くD&Iを実現します。

日本国内の理工系高等教育機関で学ぶ女子学生の割合は世界的に見て低い状況※2にあります。本学の取り組みを起点に、この社会全体に、真に多様な人材を受容する環境が育つことを期待します。

※1 2022年5月1日時点

※2 日本のSTEM（科学・技術・工学・数学）への女性の進学率はOECD加盟国中、最低の水準（Education at a Glance 2021, OECD )

（出所）東京工業大学ホームページ <https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237>



②⑧内閣府男女共同参画局「令和4年度：性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」

内閣府男女共同参画局調査によれば、回答者（10,906人）の76.3%が41のアンコンシャス・バイアス測定項目の少なくとも1つに「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している。上位項目は男女にほぼ共通し、第1位「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」（男性49%、女性45%）、第2位「女性には女性らしい感性があるものだ」（男性46%、女性43%）、第3位「女性は感情的になりやすい」（男性35%、女性37%）であり、「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」は、男性では第5位（34%）、女性では第4位（33%）であった。「女性に理系の進路（学校・職業）が向いていない」という項目に肯定的な割合は男女とも低い（男性13%、女性7%）。

性別役割に対する考え

| 男性 上位10項目 |                         |      |           | 女性 上位10項目 |                              |      |           |
|-----------|-------------------------|------|-----------|-----------|------------------------------|------|-----------|
| 回答者数：5452 |                         | (%)  | (参考) 前回順位 | 回答者数：5384 |                              | (%)  | (参考) 前回順位 |
| 1         | 男性は仕事をして家計を支えるべきだ       | 48.7 | 2         | 1         | 男性は仕事をして家計を支えるべきだ            | 44.9 | 2         |
| 2         | 女性には女性らしい感性があるものだ       | 45.7 | 1         | 2         | 女性には女性らしい感性があるものだ            | 43.1 | 1         |
| 3         | 女性は感情的になりやすい            | 35.3 | 4         | 3         | 女性は感情的になりやすい                 | 37.0 | 3         |
| 4         | デートや食事のお金は男性が負担すべきだ     | 34.0 | 3         | 4         | 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない      | 33.2 | 4         |
| 5         | 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない | 33.8 | 5         | 5         | 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い      | 27.2 | —         |
| 6         | 女性は強い存在なので、守られなければならない  | 33.1 | —         | 6         | 女性は強い存在なので、守られなければならない       | 23.4 | —         |
| 7         | 男性は結婚して家庭をもって一人前だ       | 30.4 | 7         | 7         | 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ      | 21.6 | 5         |
| 8         | 男性は人前で泣くべきではない          | 28.9 | 6         | 8         | デートや食事のお金は男性が負担すべきだ          | 21.5 | 10        |
| 9         | 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い | 26.6 | —         | 9         | 組織のリーダーは男性の方が向いている           | 20.9 | 8         |
| 10        | 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ | 28.4 | 8         | 9         | 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい       | 20.9 | 8         |
| 11        | 家事・育児は女性がすべきだ           | 27.3 | 9         | 11        | 家事・育児は女性がすべきだ                | 20.7 | 7         |
| 14        | 家を継ぐのは男性であるべきだ          | 25.4 | 10        | 12        | 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ | 20.3 | 6         |

（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」の合計）

男女両方で上位10位に入っている項目

※赤字の項目は、今回調査で追加した項目

※「—」は前回測定項目になし

令和4年度 性別による無意識の思い込み  
(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果(概要)



調査結果のポイント

- 今回の調査結果の主なポイントは、以下のとおり。(※前回調査は令和3年度に実施)
- ・性別役割について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、前回調査結果とほぼ同様に男性のほうが高い結果となっている。
- ・全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が高い一方で、直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多い。
- ・職場の役割分担に関する項目において、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多くみられる。

対象・調査設計

- 【対象】全国男女20~60代 10,906人(男性5,452人 女性5,384人 その他70人)
- 【調査設計】全国47都道府県を性別、年代(20代~60代)で分け、均等に回収するサンプリングとし、測定項目を追加し41項目とした。

1 性別役割意識(全体)

- 性別役割について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で聞いたところ、男女ともに上位に入った8項目のうち7項目は、男性の方が高い割合となった。
- 今回調査で新規追加した測定項目が上位に入っているが、男女ともに「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」が一番高かった。その他男女差が大きく開いたのは「男性は〜べきだ」という項目であり、前回調査と同様に全体的に男性が高い割合となっている。

性別役割に対する考え

| 男性 上位10項目                 | 回答者数: 5452 | (%) | 女性 上位10項目                       | 回答者数: 5384 | (%) | (「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)     |
|---------------------------|------------|-----|---------------------------------|------------|-----|--------------------------------|
| 1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ       | 48.7       | 2   | 1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ             | 44.9       | 2   | 男女両方で上位10位に入っている項目             |
| 2 女性には女性らしい感性があるものだ       | 45.7       | 1   | 2 女性には女性らしい感性があるものだ             | 43.1       | 1   | ※赤字の項目は、今回調査で追加した項目            |
| 3 女性に感情的になりやすい            | 35.3       | 4   | 3 女性に感情的になりやすい                  | 37.0       | 3   | ※「-」は前回測定項目になし                 |
| 4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ     | 34.0       | 3   | 4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない       | 33.2       | 4   |                                |
| 5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない | 33.8       | 5   | 5 女性に結婚によって、経済的に安楽を得るべきだ        | 27.2       | —   |                                |
| 6 女性には強い存在なので、守られなければならない | 33.1       | —   | 6 女性には強い存在なので、守られなければならない       | 23.4       | —   |                                |
| 7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ       | 30.4       | 7   | 7 共働きでも男性は家計より仕事を優先するべきだ        | 21.6       | 5   |                                |
| 8 男性は人前で泣くべきではない          | 28.9       | 6   | 8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ           | 21.5       | 10  |                                |
| 9 女性に結婚によって、経済的に安楽を得るべきだ  | 28.6       | —   | 9 結婚のパートナーは男性の方がいい              | 20.9       | 8   | ※性別役割意識(シーン別)については、調査結果を参照(P8) |
| 10 共働きでも男性は家計より仕事を優先するべきだ | 28.4       | 8   | 9 大きな商談や大事な立会事は男性がやる方がいい        | 20.9       | 9   |                                |
| 11 家事・育児は女性がするべきだ         | 27.3       | 9   | 11 家事・育児は女性がするべきだ               | 20.7       | 7   |                                |
| 14 家を継ぐのは男性であるべきだ         | 25.4       | 10  | 12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ | 20.3       | 6   |                                |

性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験(全体)



- 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験について、直接言われたあるいは言動や態度から感じた「経験」は、男性より女性の方が、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験があると回答している割合が高い。
- 上位に入っている項目をみると、男性は主に、「家庭・コミュニティ」項目であるのに対し、女性は「家庭・コミュニティ」「職場」「その他」と多岐にわたっている。
- 性別役割を言ったり、言動を感じさせた人は、男性に比べ女性の方がより多くの人から感じさせられた経験があることがうかがえる。

「直接言われた」あるいは「言動や態度から感じた」経験

| 男性 上位10項目                  | (%)      | 女性 上位10項目                      | (%)      |
|----------------------------|----------|--------------------------------|----------|
| 1 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ      | 家庭 29.4  | 1 家事・育児は女性がするべきだ               | 家庭 40.8  |
| 2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ        | 家庭 29.1  | 2 女性に感情的になりやすい                 | その他 36.2 |
| 3 男性は結婚して家庭をもって一人前だ        | 家庭 28.7  | 3 受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ      | 職場 34.9  |
| 4 家事・育児は女性がするべきだ           | 家庭 26.9  | 4 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳するのは女性の役割だ  | 家庭 34.7  |
| 5 女性に感情的になりやすい             | その他 26.6 | 5 男性は仕事をして家計を支えるべきだ            | 家庭 34.6  |
| 6 家を継ぐのは男性であるべきだ           | 家庭 26.4  | 6 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい    | 職場 33.4  |
| 7 男性は人前で泣くべきではない           | その他 25.7 | 7 家を継ぐのは男性であるべきだ               | 家庭 32.9  |
| 8 女性には弱い存在なので、守られなければならない  | その他 25.1 | 8 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ | 家庭 32.5  |
| 9 女性には女性らしい感性があるものだ        | その他 24.6 | 9 男性は結婚して家庭をもって一人前だ            | 家庭 31.7  |
| 10 受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ | 職場 23.7  | 10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ         | 家庭 31.1  |

性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

| 男性       | 41項目中            |
|----------|------------------|
| 父親       | 1位にあげられた項目数 37項目 |
| 男性の知人・友人 | 2位にあげられた項目数 30項目 |
| 母親       | 3位にあげられた項目数 15項目 |
| 男性の職場の上司 | 3位にあげられた項目数 11項目 |

性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

| 女性        | 41項目中            |
|-----------|------------------|
| 男性の職場の上司  | 1位にあげられた項目数 13項目 |
| 母親        | 1位にあげられた項目数 10項目 |
|           | 3位にあげられた項目数 8項目  |
| 父親        | 2位にあげられた項目数 11項目 |
|           | 3位にあげられた項目数 8項目  |
| 男性の親戚     | 2位にあげられた項目数 11項目 |
| 配偶者・パートナー | 3位にあげられた項目数 9項目  |

(出所) 内閣府男女共同参画局

[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu\\_r04/01.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/01.pdf)



**日本学術会議**  
SCIENCE COUNCIL OF JAPAN

**OPENeD**  
Diversity and Inclusion for Research and Education

**2019年11月17日（日） 13:00～18:00（12:30受付開始）**  
於：日本学術会議議堂（参加費無料・定員250名・事前申し込み必要）

**（主催）日本学術会議・全国ダイバーシティネットワーク**  
**学術フォーラム**  
**学術の未来とジェンダー平等**  
～大学・学協会の男女共同参画推進を目指して～



津田塾大学 高橋学長      法政大学 田中総長      東京外国語大学 林学長

**《座談会》 15:30～16:30**  
**女性学長が語る大学の未来～男女共同参画の視点から～**  
高橋裕子（津田塾大学学長・日本学術会議連携会員）  
田中優子（法政大学総長）  
林佳世子（東京外国語大学学長）  
＜司会＞三成美保（日本学術会議副会長・奈良女子大学副学長）



日本のジェンダー平等達成度は低い。  
政治・経済の意思決定過程に女性がほとんど参加していないからである。  
この状況は学術の世界でもさほど変わらない。

日本学術会議初の企画となる女性学長の座談会では、  
「学術の未来と大学の未来」をめぐる課題について語り合っていく。

学術の未来を展望するために、  
大学・研究機関や学協会におけるジェンダー平等（男女共同参画）をいかに推進するか、また、  
ジェンダー平等を阻む壁（とら）をアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を克服することについて議論したい。

\*ご参加希望の方は下記にお申し込みください。  
お申込フォーム  
<https://form.cao.go.jp/sci/opinion-0003.html> 定員 250名先着  
（お申し込みがなくてもお席が空いている場合にはご入場いただけます）  
問い合わせ先：日本学術会議事務局企画課  
学術フォーラム担当（03-3403-6295）



主 催：日本学術会議 <http://www.sci.go.jp/>  
全国ダイバーシティネットワーク <https://www.opened.network/>  
共 催：男女共同参画学協会連絡会 <https://direnrakukai.or.jp/>  
人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）  
<https://geahssoffice.wixsite.com/geahss>  
後 援：文部科学省



## ◆プログラム (13:00～18:00) ◆

### 13:00-13:25 挨拶

13:00-13:05 開会挨拶

藤井良一(日本学術会議第三部会員、大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構長)

13:05-13:25 挨拶

山極壽一(日本学術会議会長・第二部会員、京都大学総長)(ビデオ出演)

西尾章治郎(日本学術会議連携会員、大阪大学総長、全国ダイバーシティネットワーク総括責任者)

来賓挨拶 今井絵理子(内閣府大臣政務官)

角田喜彦(文部科学省科学技術・学術総括官)

### 13:25-13:35 趣旨説明

三成美保(日本学術会議副会長・第一部会員、奈良女子大学副学長・教授)

### 13:35-14:35 第Ⅰ部 大学・研究機関における男女共同参画の現状と課題

報告1 全国ダイバーシティネットワークの活動

工藤眞由美(日本学術会議連携会員、大阪大学理事・副学長、  
全国ダイバーシティネットワーク実施責任者)

報告2 企業が求める女性人材

塚原月子(株式会社カレイディスト代表取締役、  
全国ダイバーシティネットワークコーディネータ)

報告3 グッド・プラクティス紹介～大学における男女共同参画の取り組み～

◆岩手大学

宮本ともみ(岩手大学副学長、人文社会科学部教授)

◆大阪府立大学

田間泰子(大阪府立大学人間社会システム科学研究科副研究科長)

◆立命館大学

田中弘美(日本学術会議連携会員・立命館大学学長特別補佐、情報理工学部特命教授)



### 14:45-15:25 第Ⅱ部 研究力強化のための男女共同参画

～学協会の取り組みから～

報告1 理工系学協会(男女共同参画学協会連絡会)

熊谷日登美(日本学術会議第二部会員、日本大学生物資源科学部教授)

報告2 人文社会系学協会(人文社会科学系学協会男女共同参画  
推進連絡会(GEAHSS))

井野瀬久美恵(日本学術会議連携会員、甲南大学文学部教授)

報告3 医学系学協会

名越澄子(日本学術会議第二部会員、埼玉医科大学総合医療センター教授)

報告4 若手研究者から

丸山美帆子(大阪大学大学院工学研究科・日本学術振興会特別研究員(RPD)、  
京都府立大学大学院生命環境科学研究科特任講師)



### 15:30-16:30 座談会:女性学長が語る大学の未来

～男女共同参画の視点から～

高橋裕子(日本学術会議連携会員、津田塾大学学長)

田中優子(法政大学総長)

林佳世子(東京外国語大学学長)

司会:三成美保(日本学術会議副会長・奈良女子大学副学長)



### 16:40-17:55 第Ⅲ部 座談会(フロアとの討論)

～学術におけるジェンダー平等の推進～何が必要か?～

パネリスト:工藤眞由美・塚原月子・熊谷日登美・井野瀬久美恵・名越澄子・丸山美帆子

司会:伊藤公雄(日本学術会議第一部会員、京都産業大学現代社会学部客員教授)

17:55-18:00 閉会挨拶

野尻美保子(日本学術会議第三部会員、高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授)

◆総合司会:望月眞弓(日本学術会議第二部会員、慶應義塾大学名誉教授・薬学部特任教授)



(出所) <https://www.scj.go.jp/ja/event/pdf2/279-s-1117.pdf>

各報告資料は、以下に掲載。 <https://www.scj.go.jp/ja/event/2019.html>

# 【審議経過】

| 日程                         | 会議名                | 議事・概要                                                                          |
|----------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 【第24期】                     |                    |                                                                                |
| 平成29年(2017)<br>11月13日      | 第1回 科学者委員会         | (1) 科学者委員会の今後の運営について<br>(2) その他                                                |
| 平成30年(2018)<br>2月6日        | 第1回 男女共同参画分科会      | 役員体制の確立。<br>24期の目標設定。                                                          |
| 平成30年(2018)<br>8月30日       | 第4回 男女共同参画分科会      | 科学者委員会男女共同参画分科会のもとにアンケート検討小分科会を設置することを決定。                                      |
| 平成30年(2018)<br>11月9日       | 第1回 アンケート検討小分科会    | 役員を選出し、今後の方針を決定。<br>案検討のWGを設置。                                                 |
| 平成30年11月～平成31年1月           | アンケート検討小分科会WG(非公開) | WGを3回開催し、アンケート案を検討。アンケート実施後は、結果を取りまとめるためにWGを適宜対面あるいはメールで開催。                    |
| 平成31年(2019)<br>2月4日        | 第2回 アンケート検討小分科会    | 大学・研究機関対象アンケート(案)について審議・承認。                                                    |
| 平成31年(2019)<br>2月6日        | 第5回 男女共同参画分科会      | 大学・研究機関対象アンケートについて承認。                                                          |
| 平成31年(2019)<br>2月～3月       |                    | 大学・研究機関対象アンケートの実施                                                              |
| 令和元年(2019)<br>6月21日        | 第3回 アンケート検討小分科会    | 大学・研究機関向けアンケートの結果について報告。学協会・研究者向けアンケートの実施について審議。学協会向けは若手アカデミーとの協力により実施することを決定。 |
| 令和元年(2019)<br>7月12日        | 第8回 男女共同参画分科会      | 男女共同参画アンケート(2種)について。研究者向けアンケートの実施について承認。                                       |
| 令和元年(2019)<br>11月17日       | 第9回 男女共同参画分科会      | 研究者向けアンケート(案)の審議・承認。<br>学術フォーラム(同日午後)の実施に先立ち、関係者との意見交換。                        |
| 令和元年(2019)<br>11月17日       | 学術フォーラムの実施         | 関係団体・市民との意見交換。                                                                 |
| 令和元年(2019)12月～令和2年(2020)2月 |                    | 研究者向けアンケートの実施                                                                  |
| 令和2年(2020)<br>3月27日        | 第4回 アンケート検討小分科会    | 研究者向けアンケート結果について集計結果報告。<br>提言案について審議。                                          |
| 令和2年(2020)                 | 第5回 アンケート検討小分科会    | アンケート結果について分析結果の報告。                                                            |

|                      |                                       |                                                                   |
|----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 7月23日                | 討小分科会                                 | 提言案について審議。                                                        |
| 令和2年(2020)<br>9月14日  | 第15回 男女共同参画分科会・第6回 アンケート検討小分科会 合同会議   | 提言案について審議。<br>次期への引継ぎについて審議。                                      |
| 令和2年(2020)<br>9月28日  | 第41回 科学者委員会                           | 次期への申し送り(各分科会)<br>アンケート提言案                                        |
| 【第25期】               |                                       |                                                                   |
| 令和2年(2020)<br>11月30日 | 第1回 男女共同参画分科会                         | アンケート検討小分科会の設置を承認(提言をまとめるために小分科会の連続性を重視することを決定)。                  |
| 令和3年(2021)<br>1月23日  | 第1回 アンケート検討小分科会                       | 役員の決定。<br>委員は24期と同じ。                                              |
| 令和3年(2021)<br>8月24日  | 第2回 アンケート検討小分科会                       | 提言案について審議。                                                        |
| 令和3年(2021)<br>10月1日  | 第6回 男女共同参画分科会<br>第3回 アンケート検討小分科会 合同会議 | 関係省庁、団体との意見交換。<br>提言案について審議。                                      |
| 令和4年(2022)<br>4月15日  |                                       | 科学的助言等対応委員会に意思の表出申出書様式1提出。                                        |
| 令和4年(2022)<br>12月19日 | 第4回 アンケート検討小分科会                       | 提言案の審議。                                                           |
| 令和4年(2022)<br>12月27日 | 第17回 男女共同参画分科会                        | 提言案の審議。                                                           |
| 令和5年(2023)<br>3月16日  | 第25回 科学者委員会                           | 提言案の審議。科学者委員会委員による査読。                                             |
| 令和5年(2023)<br>4月7日   |                                       | 科学的助言等対応委員会に意思の表出案提出。                                             |
| 令和5年(2023)<br>6月29日  |                                       | 科学的助言等対応委員会からの査読結果受領。                                             |
| 令和5年(2023)<br>8月24日  |                                       | 科学的助言等対応委員会承認。                                                    |
| 令和5年(2023)<br>8月29日  | 第351回 日本学術会議幹事会                       | 提言「大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言ー日本学術会議アンケート調査結果を踏まえてー」について承認。 |

(提 言)  
大学・研究機関における  
男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言  
—日本学術会議アンケート調査結果を踏まえて—

## 資料編

(本文の資料番号と資料編の資料番号はリンクさせている)



## 【資料（目次）】

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 1. 本アンケート調査（本提言第1章）に関する資料                                | 55 |
| （1）本提言の背景                                                | 55 |
| ①「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（令和2年12月25日閣議決定）（引用・抜粋） | 55 |
| ②「男女共同参画白書令和4年版」「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」に掲載された図表      | 56 |
| ②a：研究者に占める女性の割合（国際比較）                                    | 56 |
| ②b：大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移（2006～2019年）                     | 57 |
| ②c：大学における専門分野別教員の女性の割合（2019年）                            | 57 |
| ③「第6期科学技術イノベーション基本計画」（2021年）（引用・抜粋）                      | 58 |
| ④「第5次男女共同参画基本計画」（2020年）に示された＜成果目標＞                       | 59 |
| （2）本提言の目的                                                | 59 |
| ①全国ダイバーシティネットワークの参加機関（2022年11月2日現在）                      | 59 |
| （3）本アンケート調査（概要）                                          | 60 |
| ①アンケートの実施について                                            | 60 |
| ①a：アンケート協力依頼（趣旨説明）                                       | 60 |
| ①b：アンケート調査（種別と設問一式）                                      | 60 |
| ②アンケート回答状況                                               | 61 |
| ②a：機関調査の回答数・回答率                                          | 61 |
| ②b：研究者調査の回答数（全体）                                         | 62 |
| ②c：研究者調査Ⅰの回答者数（性別×分野別）                                   | 62 |
| ②d：研究者調査Ⅱの回答者数                                           | 63 |
| ②d-1 職位別×性別人数                                            | 63 |
| ②d-2 専攻分野別×性別人数                                          | 63 |
| ②d-3 年齢層別×性別人数                                           | 64 |
| ③全国ダイバーシティネットワークによる分析                                    | 64 |
| 2. ポジティブアクション（本提言第2章）に関する資料                              | 65 |
| （1）ポジティブ・アクションの推進                                        | 65 |
| ①【図表2-1】大学の各職位・意思決定における女性比率                              | 65 |
| ①a：各職位における女性比率【機関調査Ⅰ：1-1）】                               | 65 |
| ①b：意思決定機関等における性別構成【機関調査Ⅰ：1-2）】                           | 66 |
| ②【図表2-2】男女共同参画方針とポジティブ・アクション                             | 67 |
| ②a：男女共同参画推進方針【機関調査Ⅱ：1-(1)】                               | 67 |
| ②a-1 男女共同参画推進方針                                          | 67 |
| ②a-2 男女共同参画推進の具体的施策                                      | 68 |
| ②b：男女共同参画に関する全体的状況【機関調査Ⅱ：抜粋】                             | 68 |
| ②c：大学等における数値目標設定【機関調査Ⅱ：2-(5)】                            | 70 |

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ②d：採用時のポジティブ・アクション【機関調査Ⅱ：2-(6)】                                                            | 72 |
| ②e：昇進時のポジティブ・アクション【機関調査Ⅱ：2-(7)】                                                            | 73 |
| ①昇進時のポジティブ・アクションの導入状況                                                                      | 73 |
| ②昇進時のポジティブ・アクションを導入しない理由                                                                   | 73 |
| ③学問分野別の女性比率（学生～教授）                                                                         | 74 |
| (2) ポジティブ・アクションに対する研究者の意識                                                                  | 75 |
| ①【図表2-3】意思決定過程への女性参加に関する研究者の意識【研究者調査Ⅰ：2-3】（全体・性別）                                          | 75 |
| ②数値目標設定に関する研究者の意識【研究者調査Ⅰ：2-1】                                                              | 76 |
| ②a：【図表2-4】数値目標設定に関する研究者の意識（全体）                                                             | 76 |
| ②b：「すべての研究分野について女性研究者比率30%以上を目指すことが望ましい」                                                   | 77 |
| ①30%目標に対する賛否（分野別）                                                                          | 77 |
| ②30%目標に対する賛否（性別×年齢層別）                                                                      | 77 |
| ②c：「自分が所属する大学等では、数値目標の達成に向けた努力は足りない」（分野別）                                                  | 78 |
| ③数値目標設定の「デメリット」に関する研究者の認識【研究者調査Ⅰ：2-1】                                                      | 79 |
| ③a：「女性候補者がいない」（性別×分野別）                                                                     | 79 |
| ①性別                                                                                        | 80 |
| ②分野別                                                                                       | 80 |
| ③b：「男性のチャンスを奪う」（性別×分野別）                                                                    | 81 |
| ③c：「能力が低い研究者を雇うことになる」（性別×分野別、性別×職位別）                                                       | 82 |
| ①「能力が低い研究者を雇うことになる」（性別×分野別）                                                                | 82 |
| ②「能力が低い研究者を雇うことになる」（性別×職位別）                                                                | 83 |
| ③d：「女性研究者にとって屈辱だろう」（分野別）                                                                   | 83 |
| ④女性のエンパワーメント【研究者調査Ⅰ：2-2】                                                                   | 84 |
| ④a：【図表2-5】「2-2.（女性のエンパワーメント策）女性研究者が十分に能力を発揮するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。」（性別） | 84 |
| ④b：「4. 女性研究者をプロジェクト責任者に積極的に登用し、研究費支援を行うべきである」                                              | 85 |
| ①分野別                                                                                       | 85 |
| ②性別×分野別                                                                                    | 86 |
| ④c：「1. 女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施するべきである」（性別×分野別）                              | 87 |
| ④d：「2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。」（分野別）                            | 88 |
| 3. ハラスメント（本提言第3章）に関する資料                                                                    | 89 |
| (1) 大学等におけるハラスメント防止体制（機関調査第二部）                                                             | 89 |
| ①ハラスメント防止・相談体制【機関調査Ⅱ：6】                                                                    | 89 |

|                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ①a : ハラスメント防止方針の周知方法.....                                                                                           | 89  |
| ①b : ハラスメント相談への対応 .....                                                                                             | 90  |
| ①c : 調査 .....                                                                                                       | 91  |
| ②大学等における被害把握認識と相談の現状【機関調査Ⅱ : 6】 .....                                                                               | 91  |
| ②a : ハラスメント相談案件の実態把握状況.....                                                                                         | 91  |
| ②b : ハラスメント被害実態を把握するための手段.....                                                                                      | 92  |
| ②c : 【図表3-1】 ハラスメント相談者.....                                                                                         | 93  |
| ②d : 【図表3-1】 ハラスメント案件についての処分状況 (件数) .....                                                                           | 94  |
| ①処分件数.....                                                                                                          | 94  |
| ②処分件数 (国公立の別) .....                                                                                                 | 94  |
| (2) ハラスメント被害の現状【研究者調査Ⅱ : 11】 .....                                                                                  | 95  |
| ①【図表3-2】「11. ハラスメント被害経験」 .....                                                                                      | 95  |
| ①a : 「(1) あなたは、これまでにハラスメント被害にあったことがありますか？現在所属する大学・研究機関・学会等に関するもの以外も含みます。」 .....                                     | 95  |
| ①b : 「1) ハラスメント被害を受けたのはいつごろですか。※(1)で「はい」と回答した者の中での割合」 .....                                                         | 95  |
| ②ハラスメント被害の実態.....                                                                                                   | 96  |
| ②a : ハラスメント被害経験 (性別×年齢層別) .....                                                                                     | 96  |
| ②b : ハラスメント被害を受けた時期 (性別×年齢層別) .....                                                                                 | 96  |
| ②c : ハラスメント被害経験 (性別×職位別) .....                                                                                      | 97  |
| ②d : ハラスメント被害経験 (性別×分野別) .....                                                                                      | 98  |
| ②e : ハラスメント被害経験と所属部局の女性比率.....                                                                                      | 99  |
| ②f : ハラスメント被害の種類 (性別、性別×年齢層別) .....                                                                                 | 100 |
| ①性別.....                                                                                                            | 100 |
| ②性別×年齢層別.....                                                                                                       | 101 |
| (3) ハラスメントの防止・相談・解決に関する研究者の認識 .....                                                                                 | 102 |
| ①大学等のハラスメント防止体制・防止措置に対する研究者の認識【研究者調査Ⅰ : 5】 .....                                                                    | 102 |
| ①a : 「あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。」 .....                                                          | 102 |
| ①b : 大学等のハラスメント防止体制の評価 (性別×分野別) .....                                                                               | 103 |
| ①c : 「ハラスメント防止体制の充実・改善に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。」 (性別) .....                                         | 104 |
| ②ハラスメント被害にあったときに誰に相談したか？【研究者調査Ⅱ : 11】 .....                                                                         | 105 |
| ②a : 「2) あなたは、ハラスメント被害を受けた時に誰かと相談しましたか。あてはまるものをすべてチェックしてください。(複数回答可)」 (性別) .....                                    | 105 |
| ②b : 「3) 大学・学会等のハラスメント相談を利用しなかった理由のうち、あてはまるものをすべてチェックしてください。(複数回答可)」※ 2)で「大学・学会等のハラスメント相談は利用しなかった」と回答した者の中での割合..... | 106 |

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| ③自衛手段：「あなたは、ハラスメントや不公平な扱いを避けるために、以下のような行動をとりましたか。」【研究者調査Ⅱ：6】 | 107 |
| 4. ワークライフバランス（本提言第4章）に関する資料                                  | 108 |
| （1）大学等におけるワーク・ライフ・バランス推進施策（機関調査第二部）                          | 108 |
| ①取り組みが多い施策・少ない施策（大学等数）                                       | 108 |
| ②大学による取り組みの差が大きいもの                                           | 108 |
| （2）ワーク・ライフ・バランスや育児・介護休業に関する研究者の実態                            | 109 |
| ①育児休業・子の看護休暇の取得状況                                            | 109 |
| ①a：【図表4-1】育児休業・この看護休暇の取得状況【研究者調査Ⅰ：3】                         | 109 |
| ①b：育児休業の取得状況（年齢層別）                                           | 109 |
| ②研究者の1日の時間配分                                                 | 110 |
| ②a：研究者の1日の時間配分（性別平均）                                         | 110 |
| ②b：研究者の1日の時間配分（性別×業務別）                                       | 110 |
| ②c：職位と子の有無（性別×職位×子の有無）                                       | 111 |
| ③研究の中断                                                       | 112 |
| ③a：【図表4-2】研究中断の有無と中断の理由【研究者調査Ⅱ：2】                            | 112 |
| ①「（2）あなたには、学位取得後に研究を中断した期間がありますか。」                           | 112 |
| ②「（2）研究中断の理由をすべて選んでください。（複数回答可）」                             | 112 |
| ③研究中断者の数（人）                                                  | 112 |
| ③b：研究の中断（性別×任期の有無）                                           | 113 |
| ③c：研究の中断（性別×職位）                                              | 113 |
| （3）ケアワークと研究の両立に関する研究者の意識と経験                                  | 114 |
| ①大学等のワーク・ライフ・バランス推進施策と実態に対する研究者の評価                           | 114 |
| ①a：大学等のワーク・ライフ・バランス推進施策に対する研究者の評価【研究者調査Ⅰ：3】                  | 114 |
| ①b：【図表4-3】所属する大学等における育児等と研究の両立の現状に関する研究者の認識（性別）【研究者調査Ⅰ：3】    | 115 |
| ①c：大学等のワーク・ライフ・バランス施策に対する評価（属性別）                             | 116 |
| ②育児等と研究の両立に関する研究者の認識                                         | 117 |
| ②a：【図表4-4】「研究生活と私生活の両立」【研究者調査Ⅱ：9】                            | 117 |
| ②b：「職場がワーク・ライフ・バランスに理解がない」                                   | 118 |
| ①性別×年齢層別                                                     | 118 |
| ②性別×子の有無                                                     | 118 |
| ②c：「育休がとりにくい環境である」                                           | 119 |
| ①性別×子の有無                                                     | 119 |
| ②子をもつ研究者×性別×年齢層別                                             | 119 |
| 5. ダイバーシティ（本提言第5章）に関する資料                                     | 120 |
| （1）SOGI／LGBT                                                 | 120 |

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ①大学等のLGBTQ支援                                                                               | 120 |
| ①a：大学等におけるLGBTQ支援の現状【機関調査Ⅱ：4】                                                              | 120 |
| ①b：大学等におけるSOGI対応施策の状況【機関調査Ⅱ：4】                                                             | 121 |
| ①大学等におけるSOGI差別禁止に関する方針等の公表（大学等の件数）                                                         | 121 |
| ②SOGI対応の具体的施策（大学等の件数）                                                                      | 121 |
| ③SOGI対応施策を行わない理由（％）                                                                        | 122 |
| ②LGBTQ支援に対する研究者の認識                                                                         | 123 |
| ②a：大学等において必要と考えるLGBT支援（性別）【研究者調査Ⅰ：4】                                                       | 123 |
| ②b：パートナー関係等について大学等で感じる困難（性別）【研究者調査Ⅰ：1－3】                                                   | 124 |
| （2）若手研究者支援と女性研究者育成                                                                         | 125 |
| ①大学等の施策                                                                                    | 125 |
| ①a：大学等における若手支援の取組状況【機関調査Ⅱ：3】                                                               | 125 |
| ①b：若手研究者の雇用安定化のための取組【機関調査Ⅱ：10】                                                             | 126 |
| ②若手研究者支援に対する研究者の認識                                                                         | 127 |
| ②a：若手研究者の研究活動を阻害していると考ええる要因（性別）【研究者調査Ⅰ：4】                                                  | 127 |
| ②b：「若手研究者は任期付きポストが多く、しょっちゅう職探しをしている状態におかれて研究に集中できない」（年齢層別・職位別・任期の有無別・分野別）【研究者調査Ⅰ：4】        | 128 |
| ①年齢層別                                                                                      | 128 |
| ②職位別                                                                                       | 128 |
| ③任期の有無別                                                                                    | 128 |
| ④分野別                                                                                       | 129 |
| ②c：「就職・昇進のため研究評価でポイントが高い研究を優先せざるをえず、真にやりたい研究ができない」（年齢層別・分野別）【研究者調査Ⅰ：4】                     | 129 |
| ①年齢層別                                                                                      | 129 |
| ②分野別                                                                                       | 130 |
| ②d：「子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る」（年齢層別・職位別・分野別）【研究者調査Ⅰ：4】               | 130 |
| ①年齢層別                                                                                      | 130 |
| ②職位別                                                                                       | 131 |
| ③分野別                                                                                       | 131 |
| ②e：「育児休業等の制度が、休業を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度であることを明示するべきである」【研究者調査Ⅰ：3－3－5】 | 132 |
| ③女性研究者育成                                                                                   | 133 |
| ③a：大学等における若手女性研究者支援【機関調査Ⅱ：11】                                                              | 133 |
| ③b：女性研究者支援に対する研究者の認識（性別）【研究者調査Ⅰ：4】                                                         | 134 |
| ③c：「女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が根強い」                                                |     |

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| (職位別・分野別・性別×分野別) .....                                                | 135 |
| ①職位別.....                                                             | 135 |
| ②分野別.....                                                             | 135 |
| ③性別×分野別.....                                                          | 136 |
| ③d:「女性研究者は男性研究者以上に困難が多く、次世代女性に研究者としての進路を勧め<br>ることができない」(性別×分野別) ..... | 137 |
| 6. 大学・学協会における不平等感(本提言第6章)に関する資料 .....                                 | 138 |
| (1) 研究環境における不平等感.....                                                 | 138 |
| ①研究者コミュニティにおける承認【研究者調査Ⅱ：3】 .....                                      | 138 |
| ①a:【図表6-1】「あなたの研究分野において、あなた自身はどのような立場であると感じ<br>ていますか。」(性別) .....      | 138 |
| ①b:「自分の研究分野において自分は価値を認められている」(性別×年齢層別) .....                          | 138 |
| ①c:「自分の研究分野において人的交流の仲間に入れてもらっている」(性別×年齢層別)<br>.....                   | 139 |
| ②性別や家族関係に関して差別や不平等を感じた経験【研究者調査Ⅱ：4】 .....                              | 140 |
| ②a:【図表6-2】「あなたは、以下に関して、これまで差別や不公平を感じた経験はありま<br>すか。」(性別) .....         | 140 |
| ②b: 職場の女性比率(分野別) .....                                                | 141 |
| ②c: 職場の女性比率と差別経験の関係(性別×所属部局の女性比率) .....                               | 142 |
| ①「女性あるいは男性という点において差別されたり、不公平に扱われたりした」 ..                              | 142 |
| ②「結婚して子供がいたりすることについて、差別されたり不公平に扱われたりした」<br>.....                      | 143 |
| ③:「業績評価について差別や不平等を感じた」 .....                                          | 143 |
| ③研究における差別や不平等を感じた経験【研究者調査Ⅱ：8】 .....                                   | 144 |
| ③a:【図表6-3】「以下の点について、差別や不平等を自分の経験として感じましたか？」<br>(性別) .....             | 144 |
| ③b: 業績評価(分野別・年齢層別)【研究者調査Ⅱ：5】 .....                                    | 145 |
| ①分野別.....                                                             | 145 |
| ②年齢層別.....                                                            | 145 |
| ④研究環境に関する認識【研究者調査Ⅱ：8】 .....                                           | 146 |
| ④a:【図表6-4】研究環境に関する認識(性別) .....                                        | 146 |
| ④b:「チャンスがあれば上位職に昇進したい」(性別×年齢層別) .....                                 | 147 |
| (2) 採用・昇任時の差別や不平等感の経験.....                                            | 148 |
| ①偏りや不平等感に関する認識【研究者調査Ⅰ：2】 .....                                        | 148 |
| ①a:【図表6-5】採用・昇任時の差別や不平等感の経験(性別) .....                                 | 148 |
| ①b:「教員等の採用・昇任人事について性別に偏りはない」 .....                                    | 149 |
| ①分野別.....                                                             | 149 |
| ②性別×分野別.....                                                          | 150 |



|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| ①c：「女性の採用は助手、助教の任期付き採用に偏っている」                                          | 151 |
| ①性別×所属機関別                                                              | 151 |
| ②性別×分野別                                                                | 151 |
| ①d：「男性優位の教授昇進が続いている結果有能な女性が意欲を失っている」                                   | 152 |
| ①性別×所属機関別                                                              | 152 |
| ②性別×分野別                                                                | 152 |
| ②昇進や採用に関する差別や不平等【研究者調査Ⅱ：5】                                             | 153 |
| ②a：「昇進について差別や不平等を感じた」                                                  | 153 |
| ①性別                                                                    | 153 |
| ②性別×年齢層別                                                               | 153 |
| ②b：「採用について差別や不平等を感じた」（性別×年齢層別）                                         | 154 |
| ②c：「2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。」【研究者調査Ⅰ：2－2】 | 155 |
| ①性別×分野別                                                                | 155 |
| ②職位別                                                                   | 155 |
| ③任期付き雇用                                                                | 156 |
| ③a：雇用形態（任期の有無）                                                         | 156 |
| ①任期付き雇用と任期なし雇用（性別×年齢層別）                                                | 156 |
| ②任期付き雇用と任期なし雇用（性別×分野別）                                                 | 156 |
| （3）学協会への参加と負担感                                                         | 157 |
| ①研究者にとっての学会活動の意味（性別）【研究者調査Ⅱ：10】                                        | 157 |
| ②学会参加の時間的な負担感（子の有無×年齢層別）                                               | 158 |

【お断り】本資料におけるデータや図表は特に出所・出典を明記していない限り、本提言のために作成したオリジナルである。また、本提言の本文で掲載したデータや図表は小数点以下を四捨五入しているが、本資料に掲載したデータや図表は、全国ダイバーシティネットワークの資料に準じて、小数点第一位まで（小数点第二位以下は四捨五入した）としていることをお断りしておく。

## 1. 本アンケート調査（本提言第1章）に関する資料

### （1）本提言の背景

#### ①「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（令和2年12月25日閣議決定）（引用・抜粋）

「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」<sup>1</sup>

##### 【基本認識】

○ 科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤である。近年活発になっているIoTやビッグデータ、AI等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等においても、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。

○ また、男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある。体格や身体の構造と機能の違い、加齢に伴う変化など、性差等を考慮した研究・技術開発が求められる。これはイノベーションの創出にもつながる。そのためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、差別的取扱いを受けることなく女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。

○ 現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっている<sup>2</sup>。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い<sup>3</sup>。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。

○ 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。

○ 女性研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。

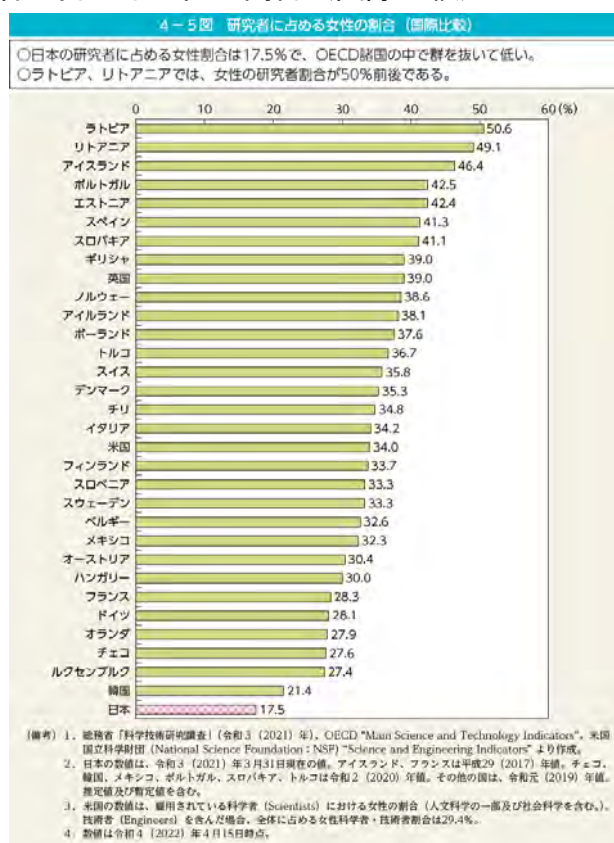
○ 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組によ

り女性の理工系進路選択を促進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

- 1 国立大学や私立大学などの教育研究機関は、第2分野の「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」に記載されている施策の対象となる。例えば、労働基準法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法などの法律の適用対象である。
- 2 諸外国における女性研究者の割合は、イギリス 38.6%（平成 30（2018）年）（OECD ‘Main Science and Technology Indicators’）、アメリカ 33.7%（平成 29（2017）年）（National Science Foundation（米国国立科学財団） ‘Science and Engineering Indicators’）等となっている。
- 3 大学（学部）の学生に占める女性の割合は、自然科学系のうち、理学系 27.9%、工学系 15.4%（参考：農学系 45.1%、保健系 62.3%）（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。

## ②「男女共同参画白書令和4年版」「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」に掲載された図表

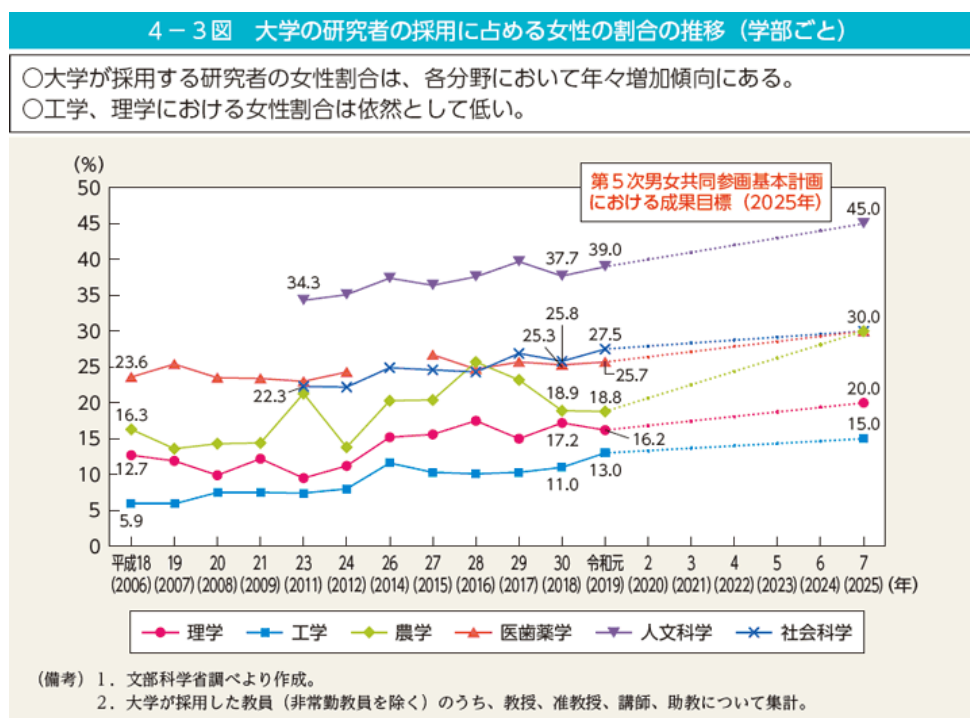
### ②a：研究者に占める女性の割合（国際比較）



（出所）内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和4年版」

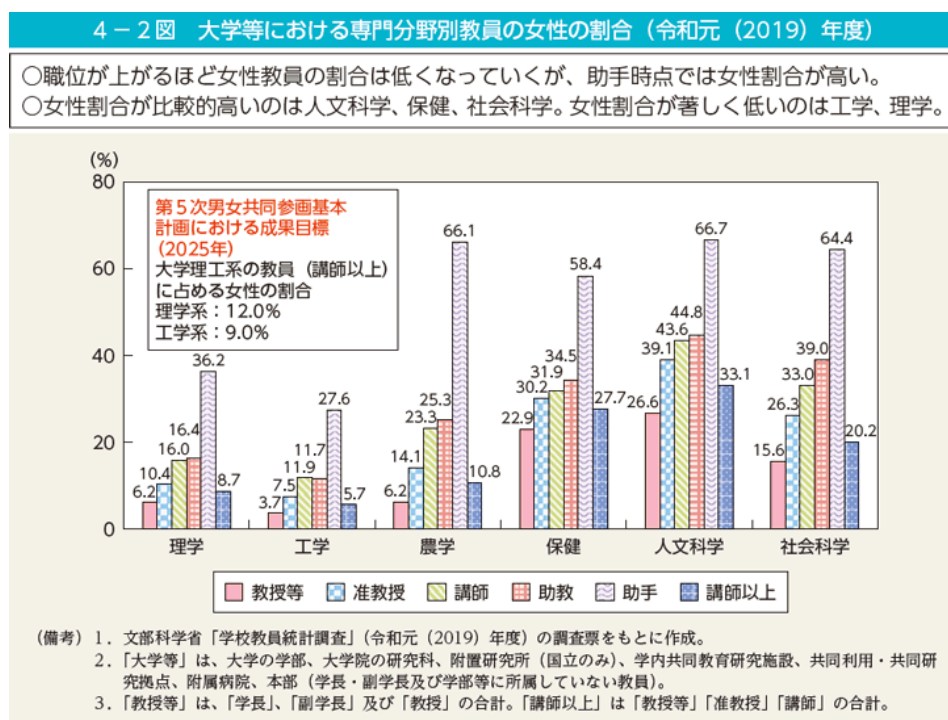
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1\\_s04\\_00.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s04_00.html)

## ②b：大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移（2006～2019 年）



（出所）内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和4年版」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1\\_s04\\_00.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s04_00.html)

## ②c：大学等における専門分野別教員の女性の割合（2019 年）



（出所）内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和4年版」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1\\_s04\\_00.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s04_00.html)

### ③「第6期科学技術・イノベーション基本計画」(2021年)(引用・抜粋)

#### 2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

##### (1) 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

###### (a) 現状認識

###### 【現状データ】(参考指標)

- ・民間企業を含めた全研究者に占める女性研究者の割合：16.9% (2019年度)
- ・大学本務教員に占める女性研究者の割合：25.9% (2020年度)
- ・博士後期課程在籍者に占める女性の割合(分野別)：理学系 20%、工学系 19%、農学系 36%、医・歯・薬学系合わせて 31%、人文科学系 53%、社会科学系 37% (2020年度)

###### (b) あるべき姿とその実現に向けた方向性

###### 【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】(主要指標)

- ・大学における女性研究者の新規採用割合：2025年度までに、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%
- ・大学教員のうち、教授等(学長、副学長、教授)に占める女性割合：早期に 20%、2025年度までに 23% (2020年度時点、17.7%)

###### (c) 具体的な取組

###### ③女性研究者の活躍促進

○学内保育施設の設置、働き方改革の推進、産休期の研究者がいる場合におけるポストクの追加雇用、管理職の業績評価におけるダイバーシティへの配慮に係る項目の設定等、男性・女性研究者双方が育児・介護と研究を両立するための環境整備やサポート制度等の充実を進める。その一環として、2021年度中に、若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において、産前産後休業や育児休業の期間を考慮する旨を明記する。また、大学等において若手教員採用の際の年齢制限についても同様の措置を図るなど、産前産後休業や育児休業等を取った研究者への配慮を促進する。【子子、文、厚、経、関係府省】

○大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合(理学系 20%、工学系 19%、農学系 36%、医・歯・薬学系合わせて 31%、人文科学系 53%、社会科学系 37% (2020年度))や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。【男女、文、関係府省】

○国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文】

○中高生、保護者、教員等に対し理工系の魅力を伝える活動や、理工系を中心とした修士課程・博士課程学生の女性割合を増加させるための活動において、女性研究者のキャリア・パスやロールモデルの提示を推進する。女性の理工系への進学を促進するため、2021年度以降、更なる拡充を図る。【男女、文】

(出所) 第6期科学技術・イノベーション基本計画  
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/6honbun.pdf>

④「第5次男女共同参画基本計画」（2020年）に示された＜成果目標＞

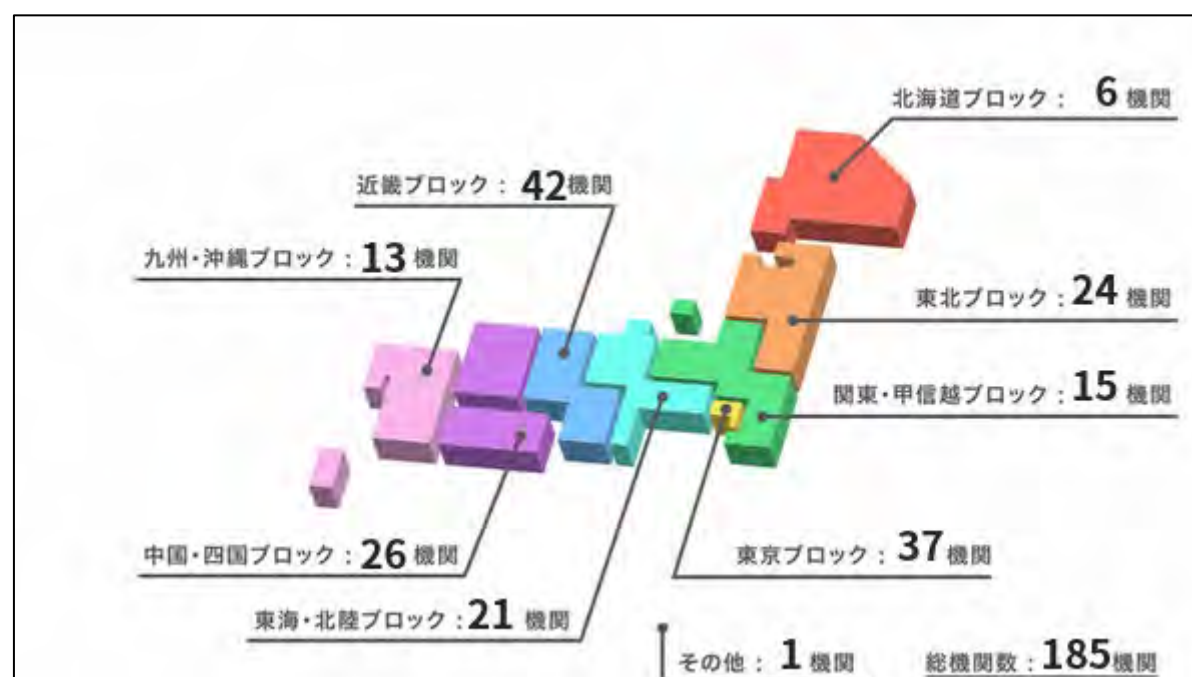
| 項 目                      | 現 状                                                                                         | 成果目標（期限）                                                                        |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合 | 理学系：8.0%<br>工学系：4.9%<br>（2016年）                                                             | 理学系：12.0%<br>工学系：9.0%<br>（2025年）                                                |
| 大学の研究者の採用に占める女性の割合       | 理学系：17.2%<br>工学系：11.0%<br>農学系：18.9%<br>医歯薬学系：25.3%<br>人文科学系：37.7%<br>社会科学系：25.8%<br>（2018年） | 理学系：20%<br>工学系：15%<br>農学系：30%<br>医歯薬学系：30%<br>人文科学系：45%<br>社会科学系：30%<br>（2025年） |
| 大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合   | 理学部：27.9%<br>工学部：15.4%<br>（2019年）                                                           | 前年度以上<br>（毎年度）                                                                  |

（出所）男女共同参画歯白書 [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/pdf/2-04.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-04.pdf)

（2）本提言の目的

①全国ダイバーシティネットワークの参加機関（2022年11月2日現在）

参加機関名については右 URL を参照。 <https://opened.network/member/index/>



（出所）全国ダイバーシティネットワーク <https://opened.network/member/index/>



### (3) 本アンケート調査 (概要)

#### ①アンケートの実施について

##### ①a: アンケート協力依頼 (趣旨説明)

| 依頼状   | 依頼状送付日          | 掲載 URL                                                                                                                                                      |
|-------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関調査  | 2019 年 2 月 15 日 | <a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001.pdf</a> |
| 研究者調査 | 2019 年 11 月     | <a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/02/Survey2019-1.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/02/Survey2019-1.pdf</a>         |

##### ①b: アンケート調査 (種別と設問一式)

| アンケート種別          |                                                 | 掲載 URL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関調査 (全体)        |                                                 | <a href="https://opened.network/questionary_cat/q_univ_research_institute/">https://opened.network/questionary_cat/q_univ_research_institute/</a>                                                                                                                                                                                                                |
| 機 関 調 査<br>(第一部) | 統計調査 (男女<br>共同参画に<br>関する現状調査)                   | (設問)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001_01.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001_01.pdf</a><br>(集計)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result01.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result01.pdf</a>                                 |
|                  | 実態調査 (男女<br>共同参画・ダイ<br>バーシティ推<br>進取組の実態<br>調査)  | (設問)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001_02.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001_02.pdf</a><br>(集計)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result02.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result02.pdf</a>                                 |
| 研究者調査 (全体)       |                                                 | <a href="https://opened.network/questionary/questionary-0003/">https://opened.network/questionary/questionary-0003/</a>                                                                                                                                                                                                                                          |
| 研究者調査<br>(その1)   | 大学・研究機関<br>における男女<br>共同参画の推<br>進状況に<br>関する意見・感想 | (設問)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/05/201911_survey_part1.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/05/201911_survey_part1.pdf</a><br>(性別集計)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey1_gender_20200714.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey1_gender_20200714.pdf</a> |
|                  | 研究環境に<br>関する意見・感想                               | (設問)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/05/201911_survey_part2.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/05/201911_survey_part2.pdf</a><br>(性別集計)<br><a href="https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey2_gender_20200714.pdf">https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey2_gender_20200714.pdf</a> |

## ②アンケート回答状況

### ②a：機関調査の回答数・回答率

2018年度

全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査

#### 第一部および第二部調査：回答数・回答率

827機関に送付したうち、第一部および第二部の両方の調査に回答したのは、297機関でした。

有効回答率：36%(297/827)

【内訳】

国立大学：83% (72/87機関)

公立大学：48% (44/91機関)

私立大学：29% (175/609機関)

その他：15% (6/40機関)

| 大学・機関種別 | 送付数 | 回答数 | 回答率 |
|---------|-----|-----|-----|
| 国立大学    | 87  | 72  | 83% |
| 公立大学    | 91  | 44  | 48% |
| 私立大学    | 609 | 175 | 29% |
| その他研究機関 | 40  | 6   | 15% |
| 合計      | 827 | 297 | 36% |

#### 第一部調査：回答数・回答率

827機関に送付し、310機関より有効回答を得ました。

有効回答率：37%(310/827)

【内訳】

国立大学：83% (72/87機関)

公立大学：51% (46/91機関)

私立大学：31% (186/609機関)

その他：15% (6/40機関)

| 大学・機関種別 | 送付数 | 回答数 | 回答率 |
|---------|-----|-----|-----|
| 国立大学    | 87  | 72  | 83% |
| 公立大学    | 91  | 46  | 51% |
| 私立大学    | 609 | 186 | 31% |
| その他研究機関 | 40  | 6   | 15% |
| 合計      | 827 | 310 | 37% |

#### 第二部調査：回答数・回答率

827機関に送付し、310機関より有効回答を得ました。

有効回答率：37%(310/827)

【内訳】

国立大学：84% (73/87機関)

公立大学：49% (45/91機関)

私立大学：30% (180/609機関)

その他：30% (12/40機関)

| 大学・機関種別 | 送付数 | 回答数 | 回答率 |
|---------|-----|-----|-----|
| 国立大学    | 87  | 73  | 84% |
| 公立大学    | 91  | 45  | 49% |
| 私立大学    | 609 | 180 | 30% |
| その他研究機関 | 40  | 12  | 30% |
| 合計      | 827 | 310 | 37% |

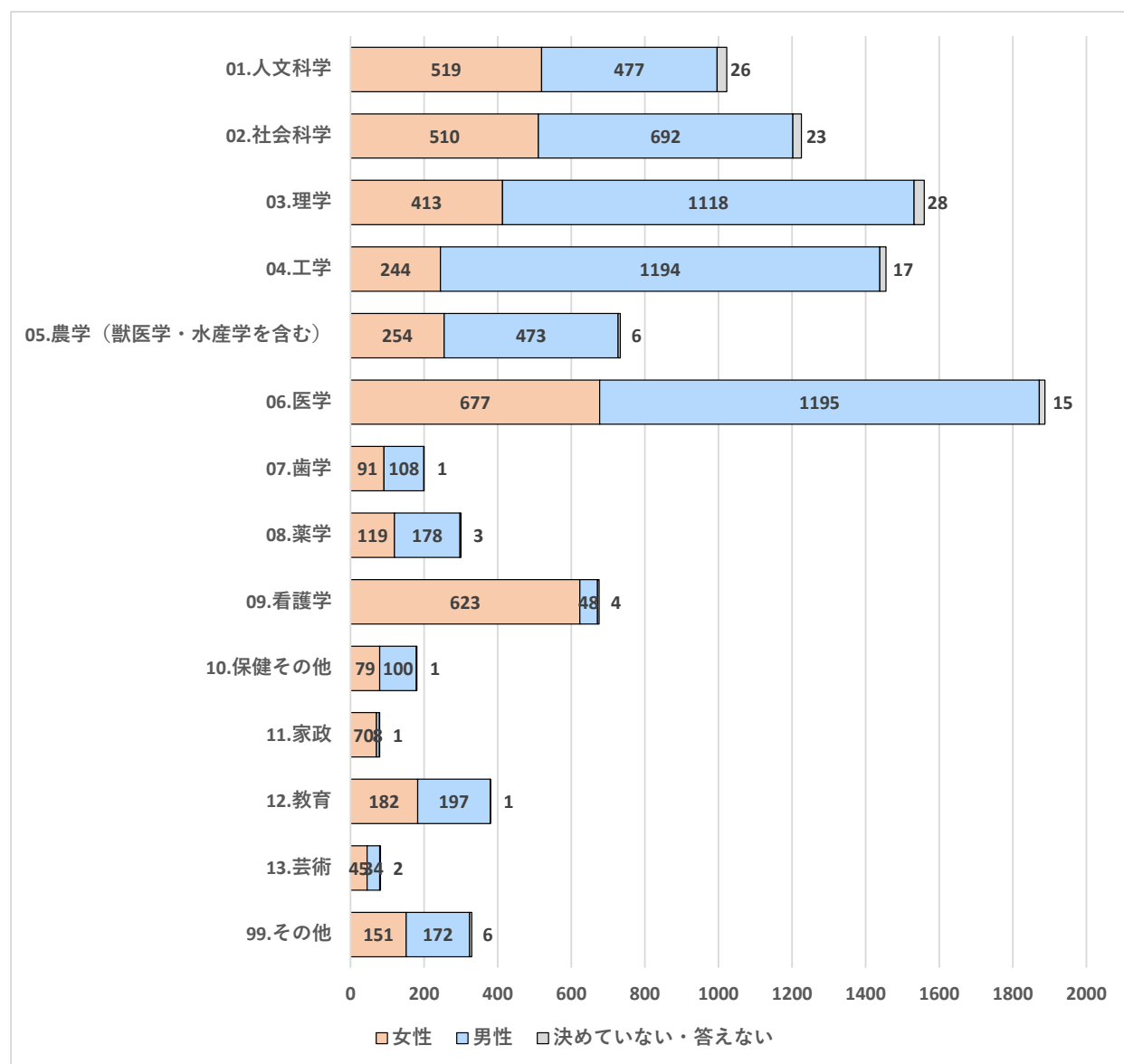
(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

[https://opened.network/wp-content/uploads/2020/06/answer\\_situation\\_6.5\\_v3.pdf](https://opened.network/wp-content/uploads/2020/06/answer_situation_6.5_v3.pdf)

②b：研究者調査の回答数（全体）

| アンケート         | 総数     | 女性    | 男性    | 性別を決めていない・答えない |
|---------------|--------|-------|-------|----------------|
| 第一部（男女共同参画推進） | 10,105 | 3,977 | 5,994 | 134            |
| 第二部（研究環境）     | 8,796  | 3,411 | 5,264 | 121            |

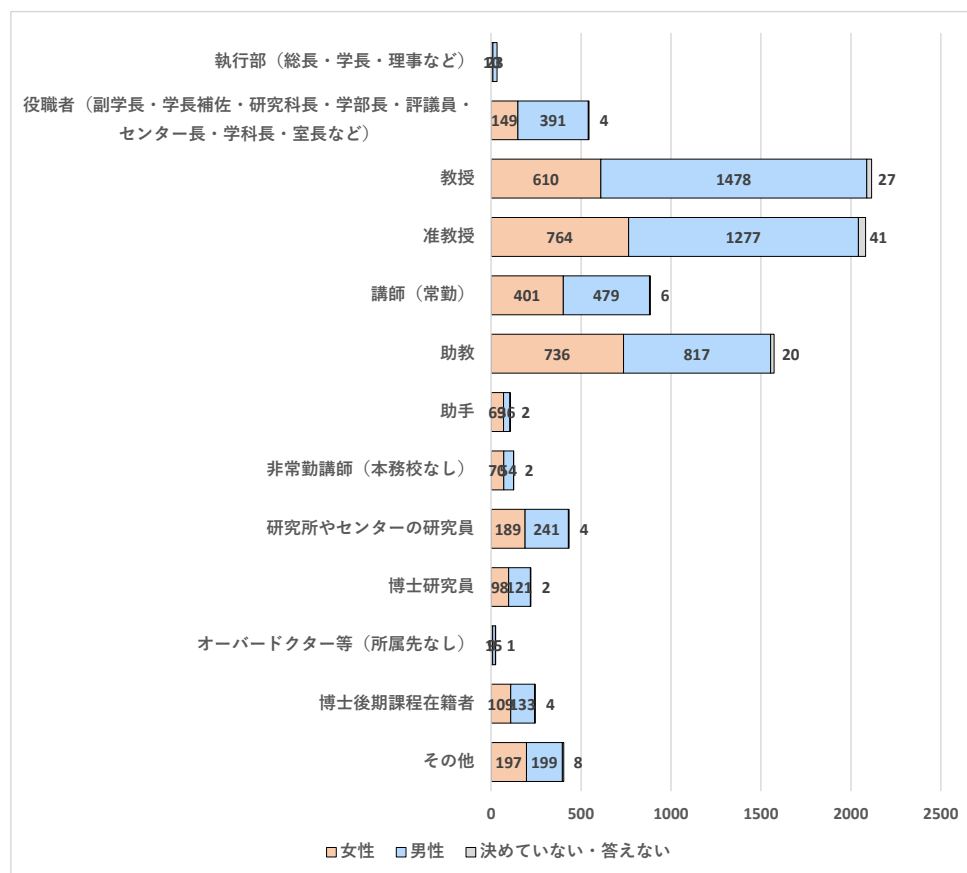
②c：研究者調査Ⅰの回答者数（性別×分野別）



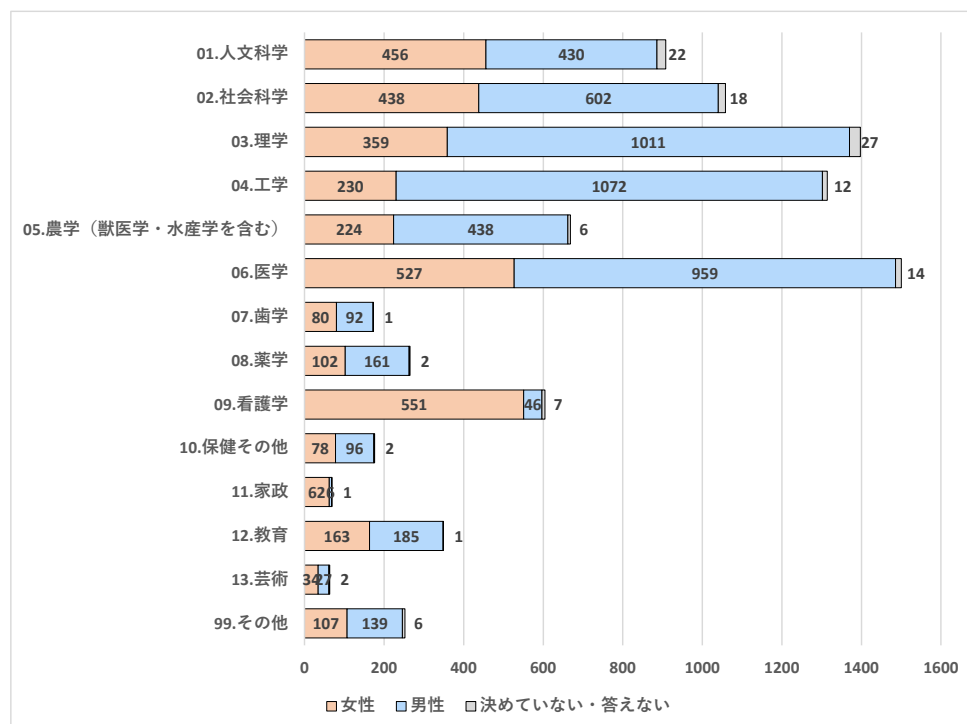
（出所）本提言オリジナル

## ②d：研究者調査Ⅱの回答者数

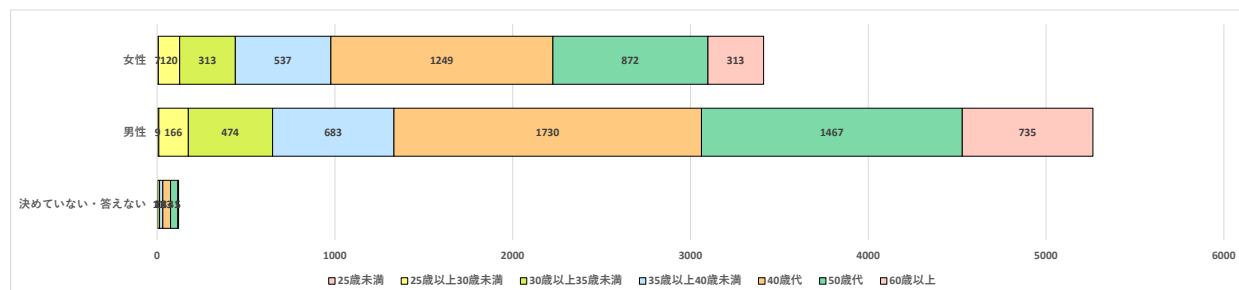
### ①職位別×性別人数



### ②専攻分野別×性別人数



### ③年齢層別×性别人数



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

### ③全国ダイバーシティネットワークによる分析

本アンケートに関する資料・データは、下記①に示すように、全国ダイバーシティネットワークの専用 Web サイト (<https://opened.network/>) に掲載されている。全国ダイバーシティネットワークによる分析結果（概略版・全体版）も掲載されている。本提言の分析は、クロス集計したデータに基づく点、研究者調査を中心に分析している点で全国ダイバーシティネットワークの分析とは異なる。併せて、ご利用願いたい。

なお、本資料については、全国ダイバーシティネットワークの資料にあわせて、小数点第一位まで記している。

#### 全国ダイバーシティネットワークによる分析

- (1) 概略版 <https://opened.network/wp-content/uploads/2020/06/edit0615.pdf>
- (2) 全体版 <https://opened.network/wp-content/uploads/2020/06/ALL.pdf>



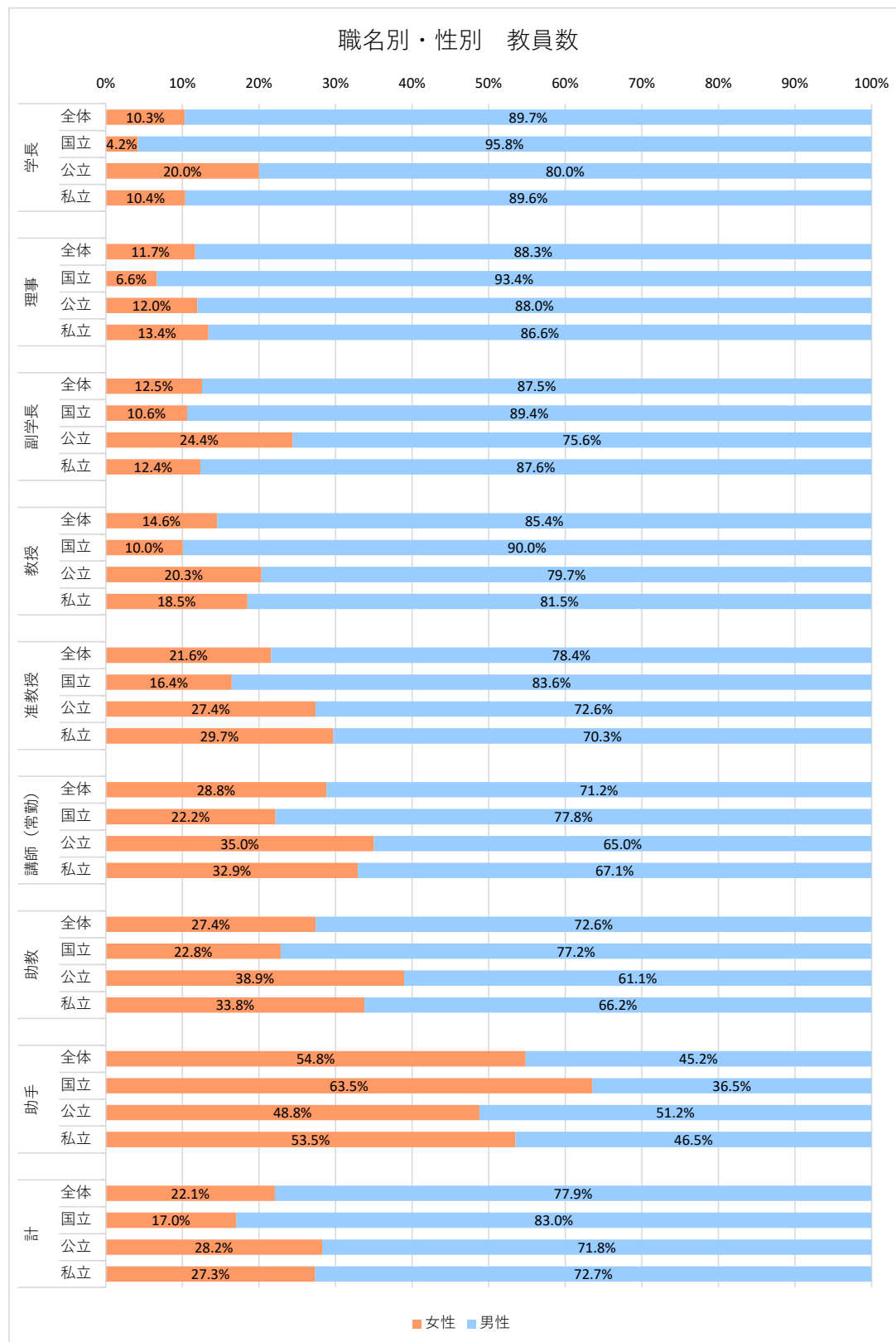
全国ダイバーシティネットワーク作成（概略版）

## 2. ポジティブ・アクション（本提言第2章）に関する資料

### （1）ポジティブ・アクションの推進

#### ①【図表2-1】大学の各職位・意思決定における女性比率

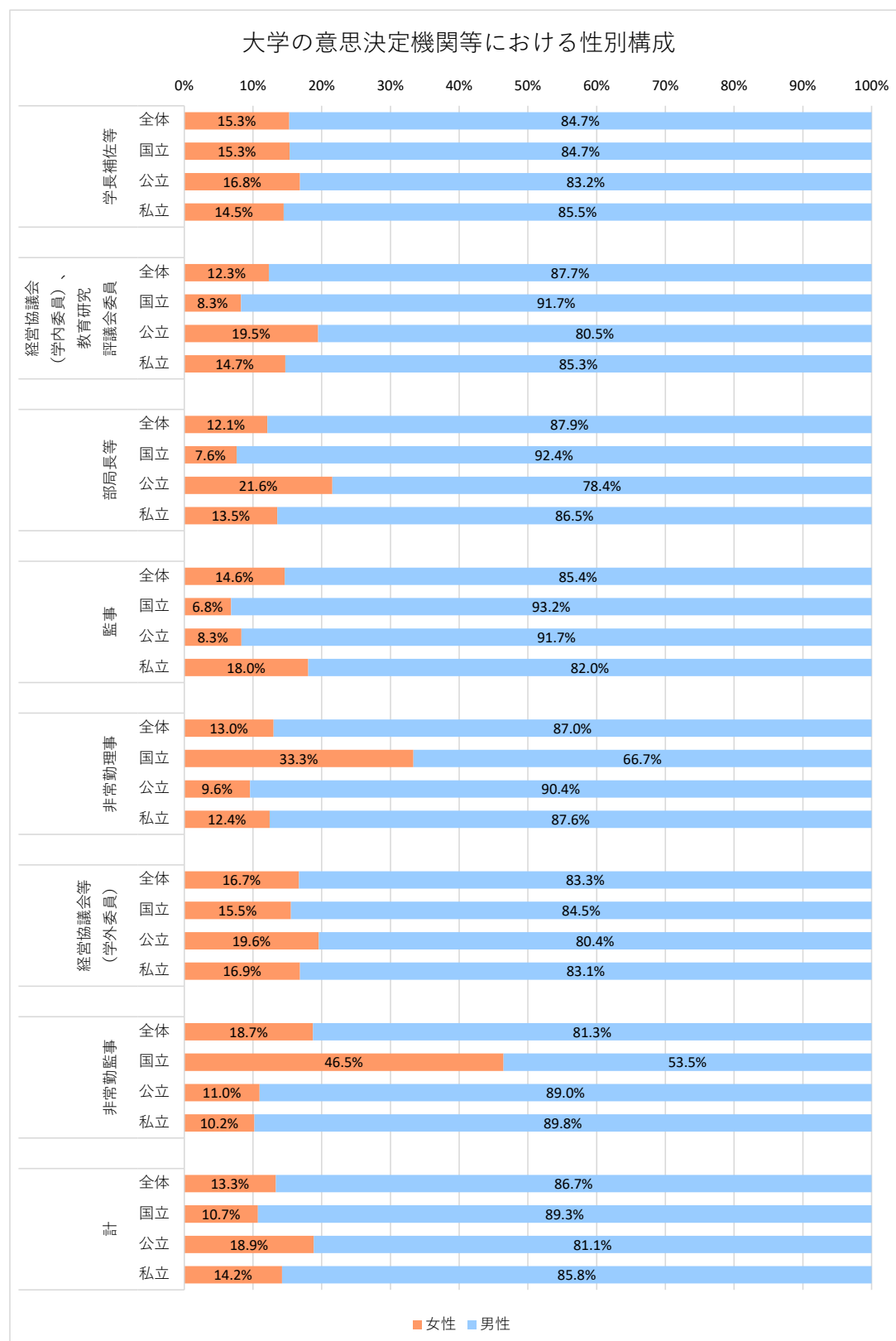
##### ①a：各職位における女性比率【機関調査Ⅰ：1-1】



（出所）全国ダイバーシティネットワーク



①b：意思決定機関等における性別構成【機関調査Ⅰ：1-2】



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

### 【参考】女性教員比率（2021 年民間調査）

朝日新聞と河合塾による 2021 年度の「ひらく 日本の大学」調査（2021 年 6～8 月に国公私立の 775 大学に実施し、85%に当たる 655 大学が回答）では、女性教員の割合は 26%（助教 32%、准教授 26%、教授 18%）であった。副学長は 15%、学長は 13%にとどまった。女性教員の割合は、私立大が 30%なのに対し、国立大は 19%であり、教授は私立が 21%で国立が 12%、学長は私立が 14%で国立は 2%であった。

（出所）朝日新聞デジタル 2021 年 9 月 21 日  
<https://www.asahi.com/articles/ASP9K5690P9GUTIL046.html>

## ②【図表 2－2】男女共同参画推進方針とポジティブ・アクション

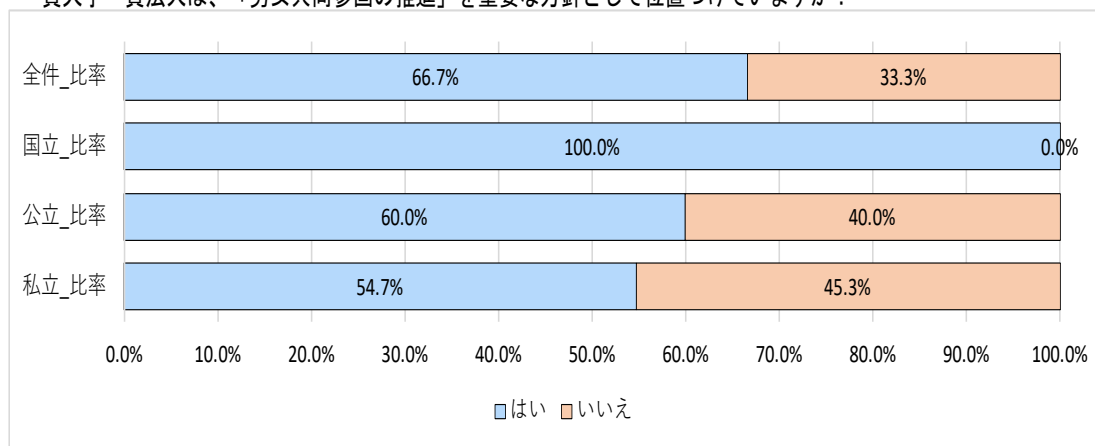
### ②a：男女共同参画推進方針【機関調査Ⅱ：1-(1)】

#### ①男女共同参画推進方針

#### 1 男女共同参画の推進状況（全般）

##### （1）【全体方針】

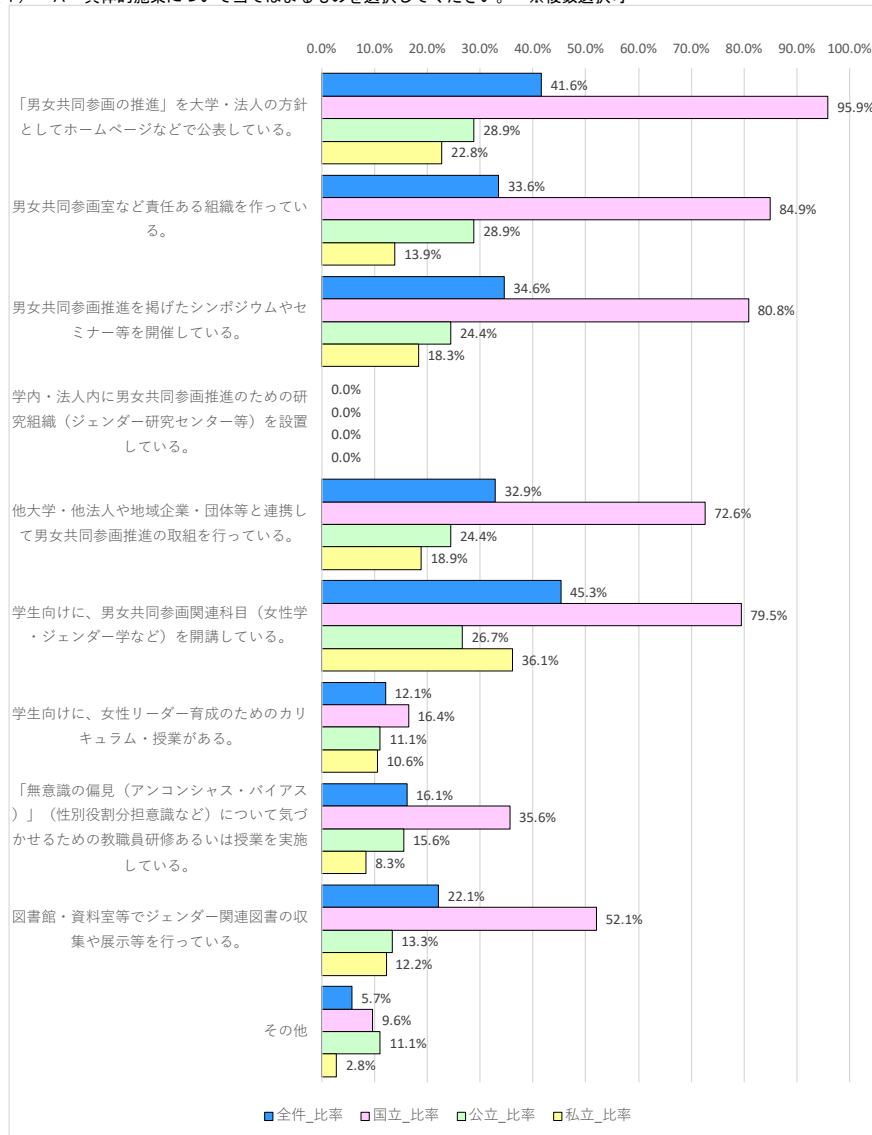
貴大学・貴法人は、「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけていますか？



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

## ②男女共同参画推進の具体的施策

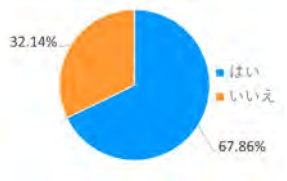
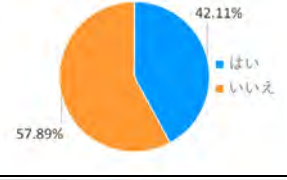
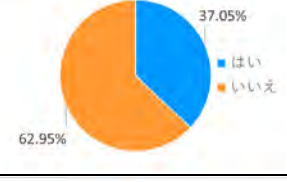
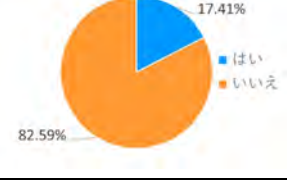
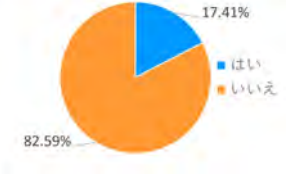
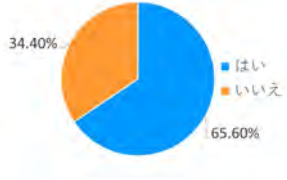
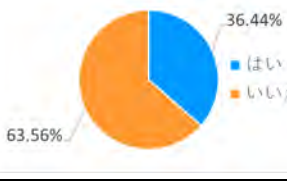
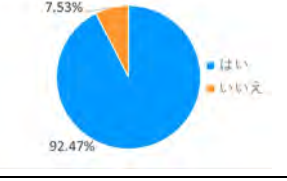
(1) - A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

### ②b：男女共同参画に関する全体的状況【機関調査Ⅱ：抜粋】

|                   | 設問：( ) 番号は通し番号                                     | はい／いいえ (%) |
|-------------------|----------------------------------------------------|------------|
| 1 男女共同参画の推進状況（全般） | (1) 【全体方針】 貴大学・貴法人は、「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけていますか？ |            |
|                   | (1) - C 貴大学・貴法人の長（総長・学長・法人長・理事長等）に女性が就任したことはありますか？ |            |

|                             |                                                                                                             |                                                                                       |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | (4)【女性活躍推進法】貴大学・貴法人は、女性活躍推進法にもとづく「一般事業主行動計画」を策定していますか？                                                      |    |
| 2 男女共同参画・ダイバーシティ推進の取組実態について | (5)【数値目標の設定】貴大学・貴法人は、女性の参画の拡大に向けて、数値目標を設定していますか？1つでも数値目標を設定しているものがあれば、「はい」と回答してください。(2018年5月1日現在)           |    |
|                             | (6)【女性研究者の採用】貴大学・貴法人は、教員・研究員の採用時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）         |    |
|                             | (7)【女性研究者の昇進】貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）         |   |
|                             | (8)【事務系職員の採用・昇進】貴大学・貴法人は、事務系職員の採用・昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）    |  |
| 3 若手研究者支援                   | (9)【研究支援】貴大学・貴法人は、若手研究者（おおむね39歳以下の若手教員、研究員、オーバードクター、博士課程の院生等）の研究支援に取り組んでいますか？（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。） |  |
| 4 SOGI 対応 (LGBT 支援)         | (12)【支援施策】貴大学・貴法人は、性的指向や性自認 (SOGI) に基づく差別の禁止や LGBT (性的マイノリティ) の支援に取り組んでいますか？                                |  |
| 6 ハラスメント対策                  | (18)【実態把握状況】                                                                                                |  |

(出所) 本提言オリジナル

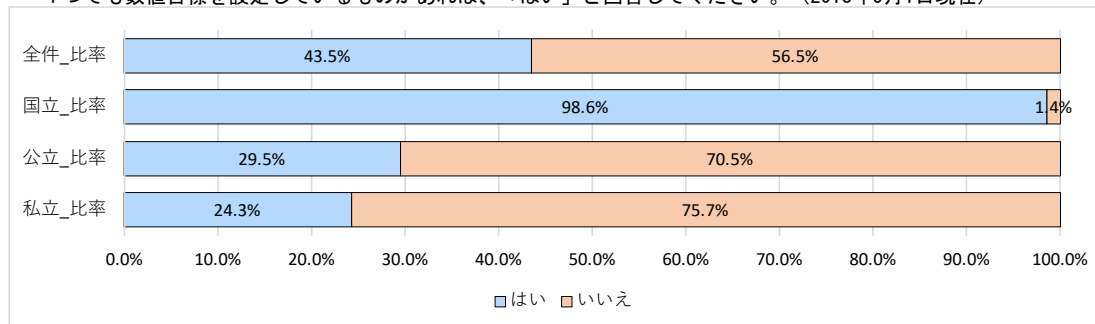
## ②c：大学等における数値目標設定【機関調査Ⅱ：2-(5)】

### 2 男女共同参画・ダイバーシティ推進の取組実態について

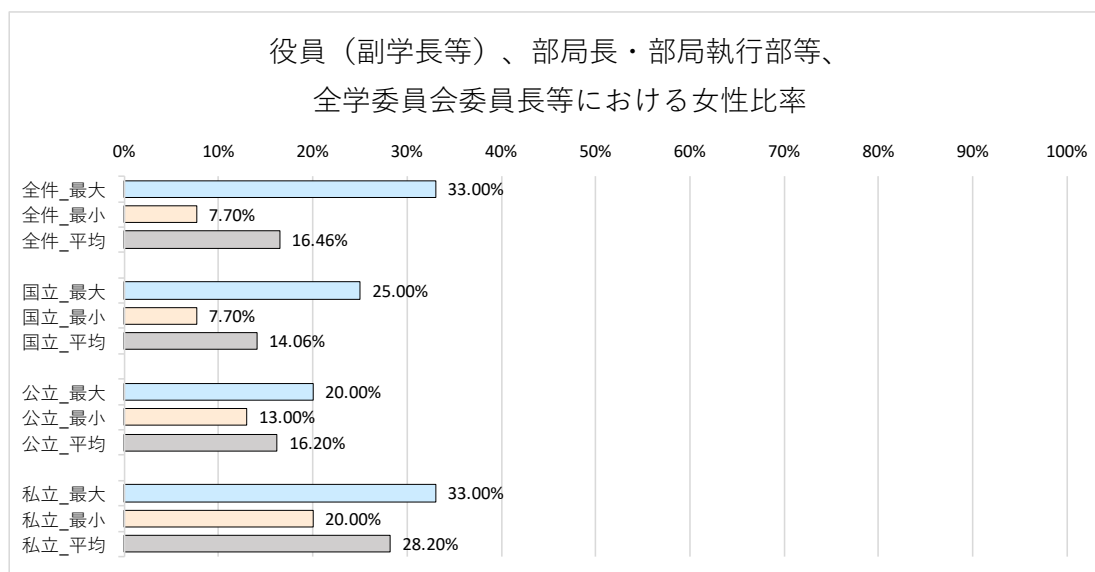
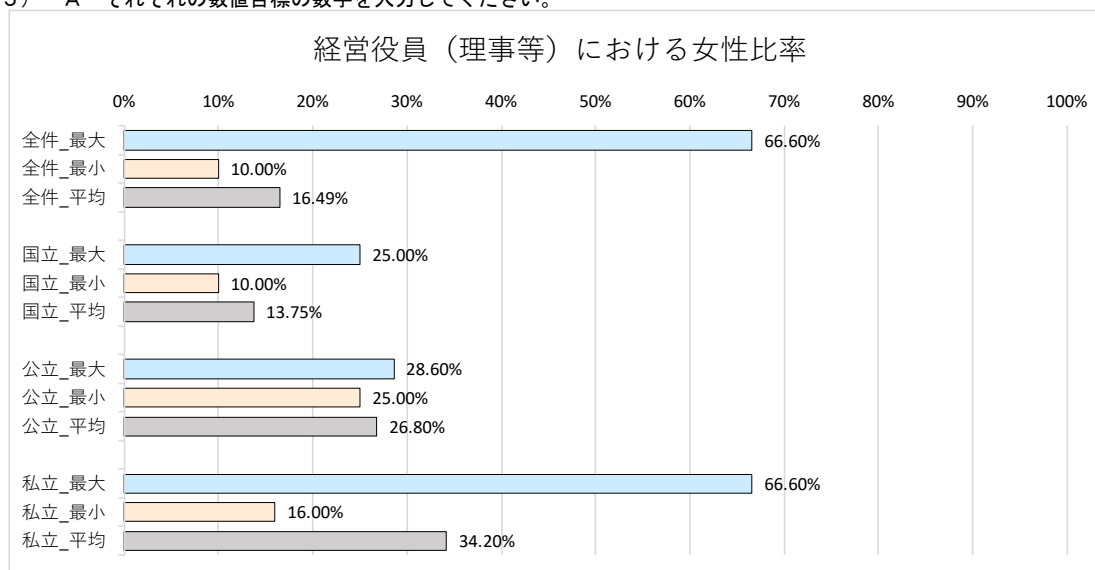
#### (5) 【数値目標の設定】

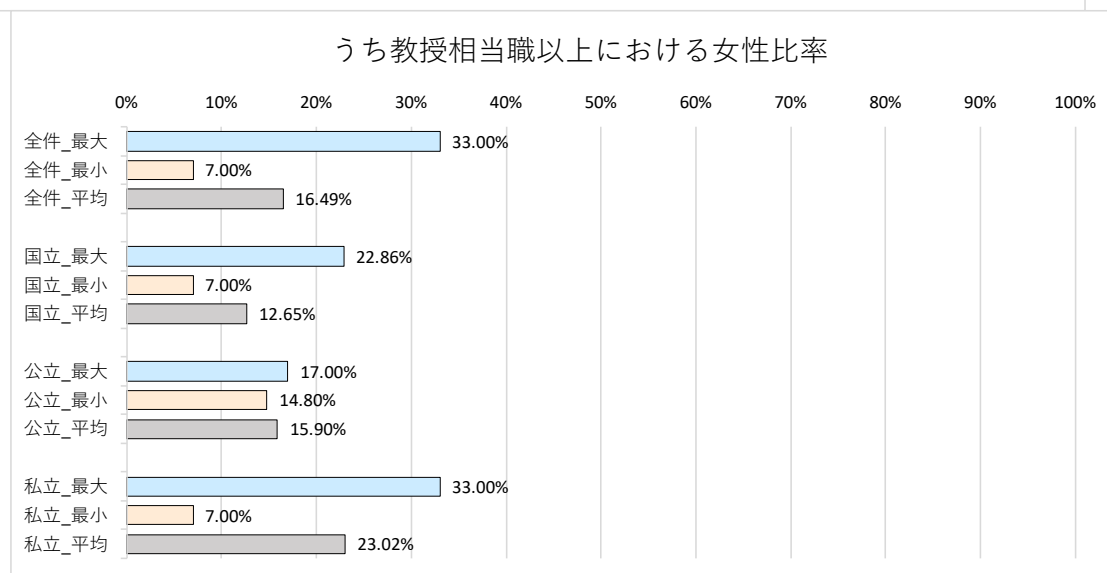
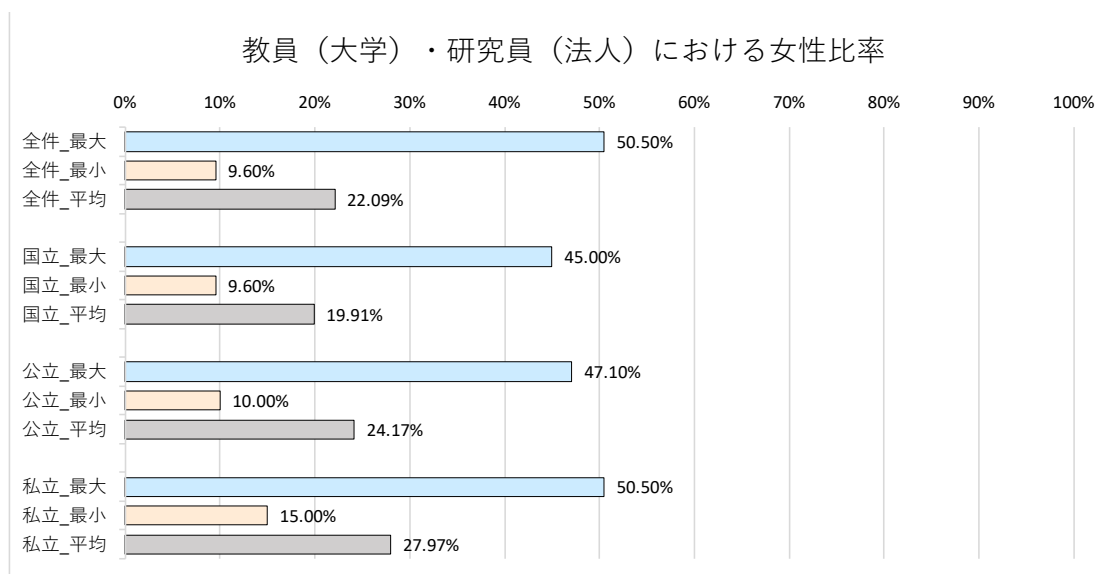
貴大学・貴法人は、女性の参画の拡大に向けて、数値目標を設定していますか？

1つでも数値目標を設定しているものがあれば、「はい」と回答してください。（2018年5月1日現在）



#### (5) - A それぞれの数値目標の数字を入力してください。



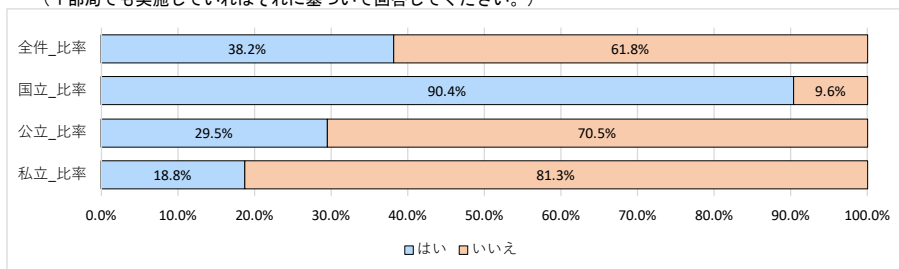


(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

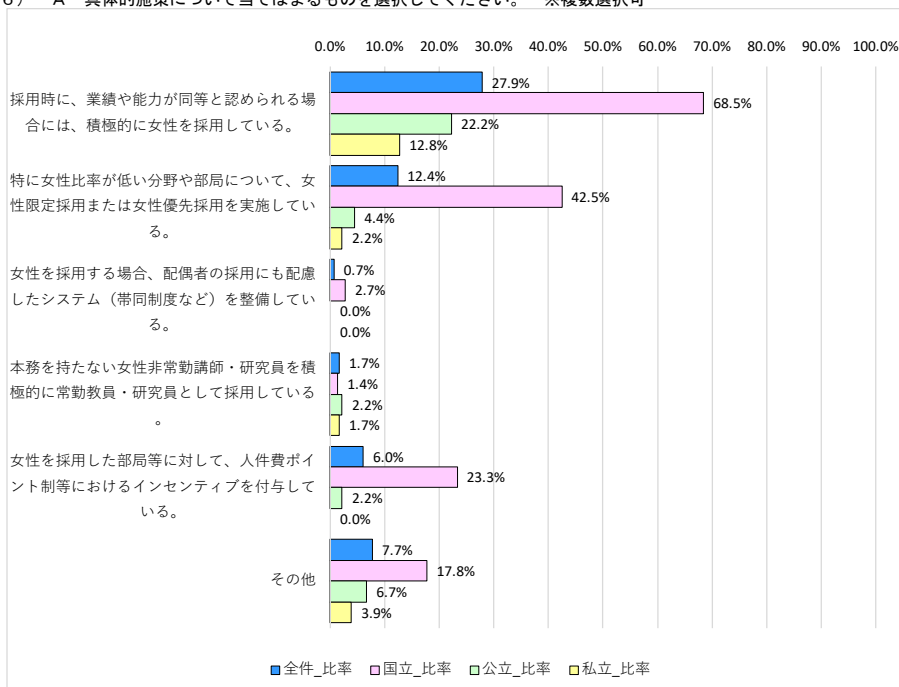
## ②d：採用時のポジティブ・アクション【機関調査Ⅱ：2-(6)】

### (6) 【女性研究者の採用】

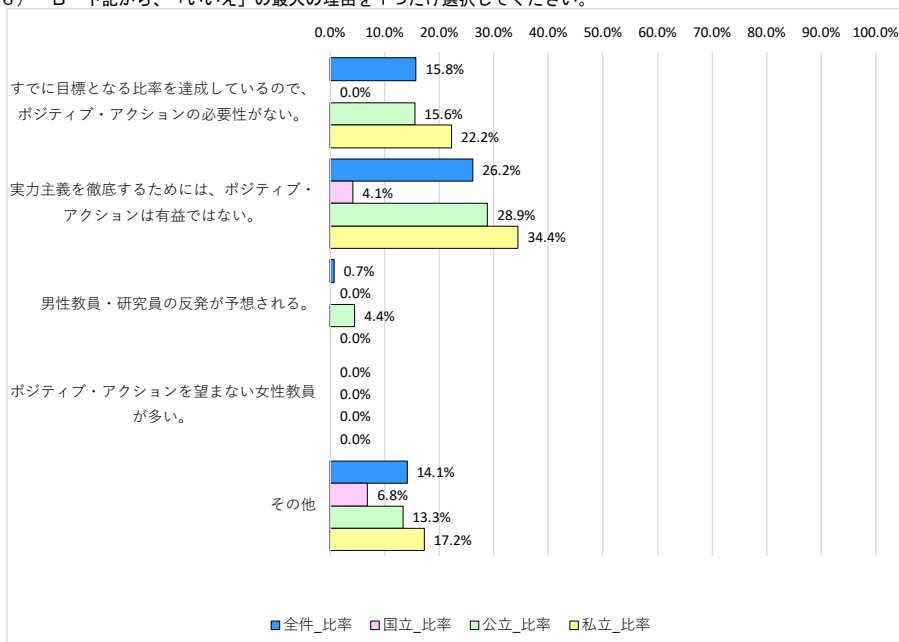
貴大学・貴法人は、教員・研究員の採用時に女性に関する  
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？  
（1 部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）



### (6) -A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



### (6) -B 下記から、「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

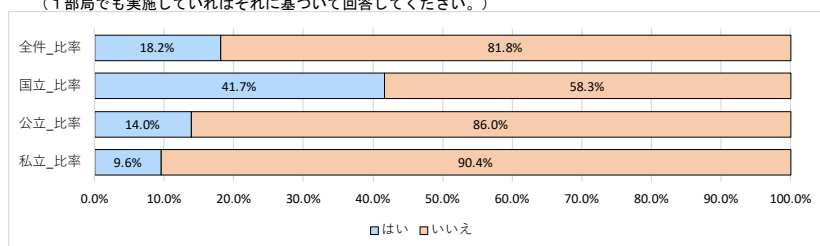


## ②e：昇進時のポジティブ・アクション【機関調査Ⅱ：2-(7)】

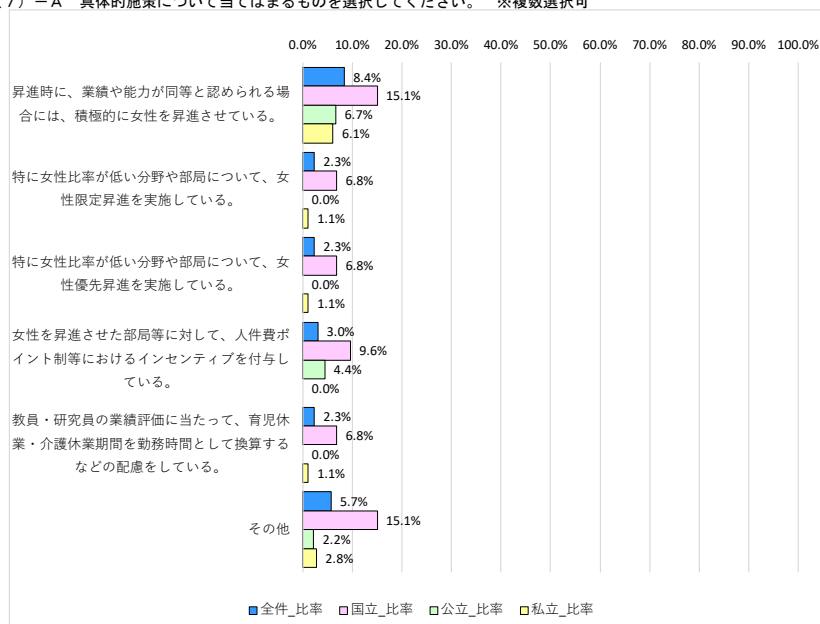
### ①昇進時のポジティブ・アクションの導入状況

(7) 【女性研究者の昇進】

貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？  
(1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。)



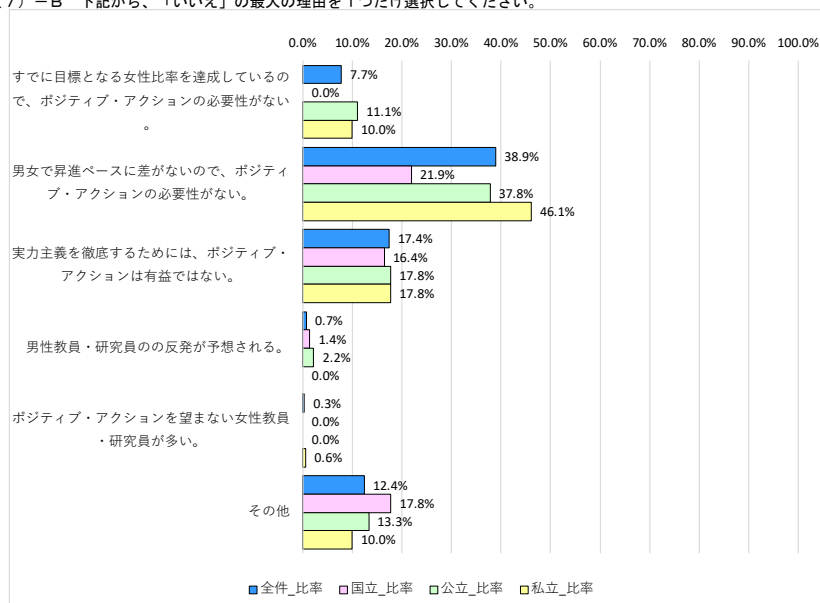
(7) -A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

### ②昇進時のポジティブ・アクションを導入しない理由

(7) -B 下記から、「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

### ③学問分野別の女性比率（学生～教授）

※横線は30%



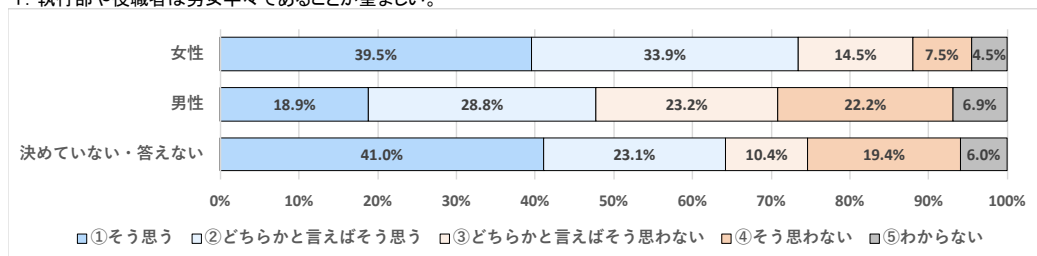
(出所) 全国ダイバーシティネットワークをもとに本提言にて加工

## (2) ポジティブ・アクションに対する研究者の意識

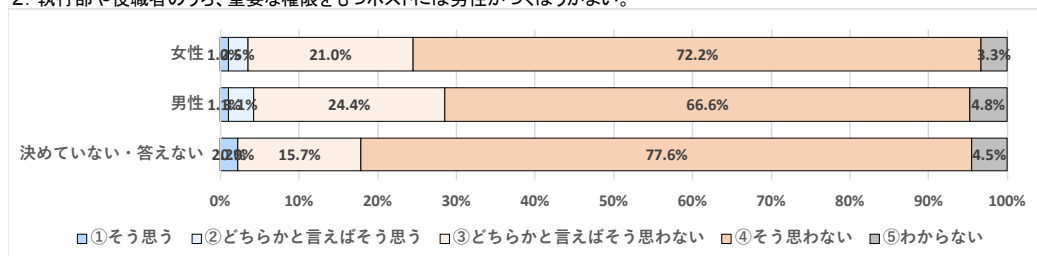
### ①【図表 2-3】意思決定過程への女性参加に関する研究者の意識【研究者調査 I : 2-3】 (全体・性別)

2-3. (意思決定過程への女性参加) 大学等執行部(総長・学長・理事など)や役職者(副学長・学長補佐・研究科長・学部長・評議員・センター長・学科長・室長など)など、大学・部局の意思決定過程に女性が参加することについて、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

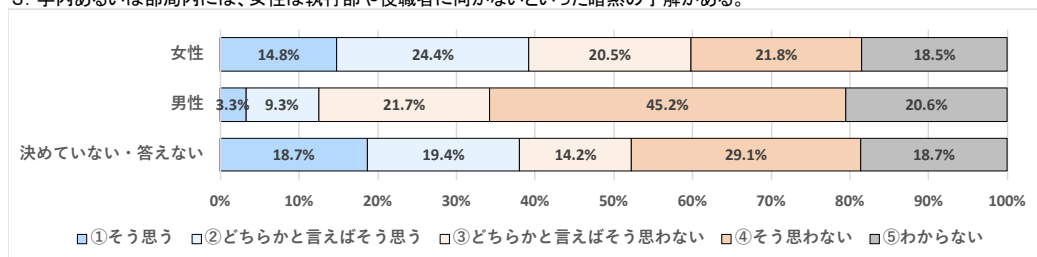
1. 執行部や役職者は男女半々であることが望ましい。



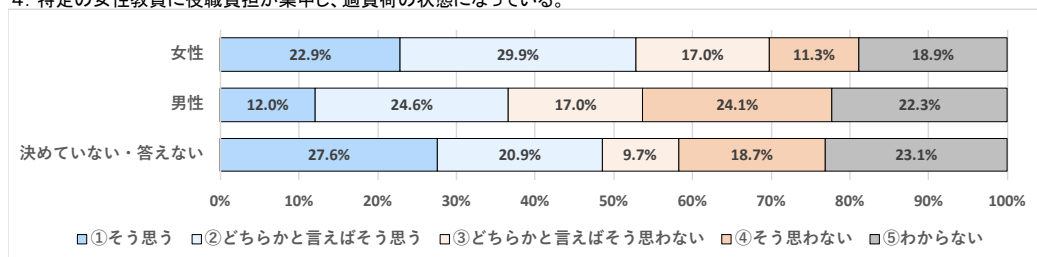
2. 執行部や役職者のうち、重要な権限をもつポストには男性がつくほうがよい。



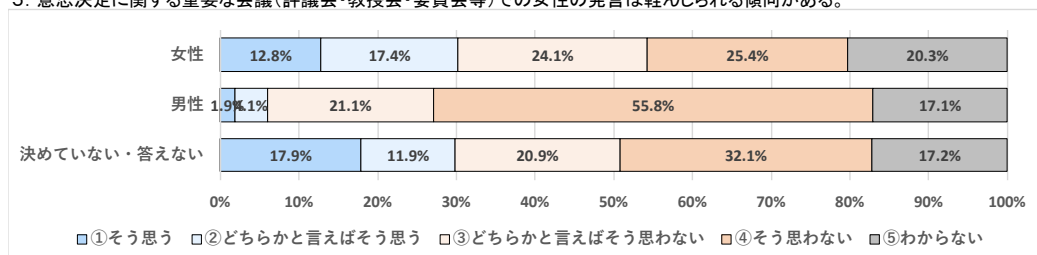
3. 学内あるいは部局内には、女性は執行部や役職者に向かないといった暗黙の了解がある。



4. 特定の女性教員に役職負担が集中し、過負荷の状態になっている。



5. 意思決定に関する重要な会議(評議会・教授会・委員会等)での女性の発言は軽んじられる傾向がある。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

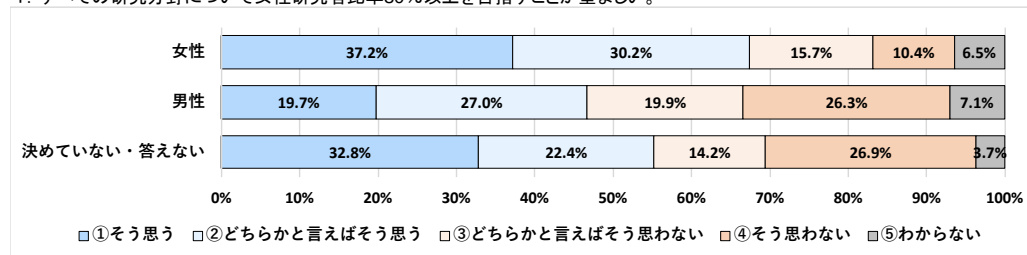
## ②数値目標設定に関する研究者の意識【研究者調査Ⅰ：2-1】

### ②a：【図表2-4】数値目標設定に関する研究者の意識（全体）

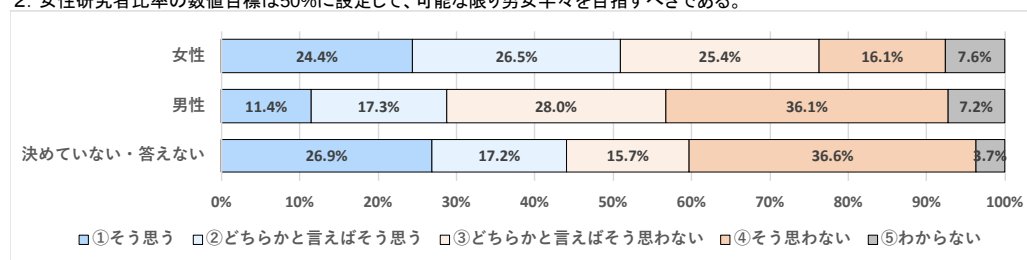
#### 2. 男女共同参画の取り組み

2-1.（数値目標設定）女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

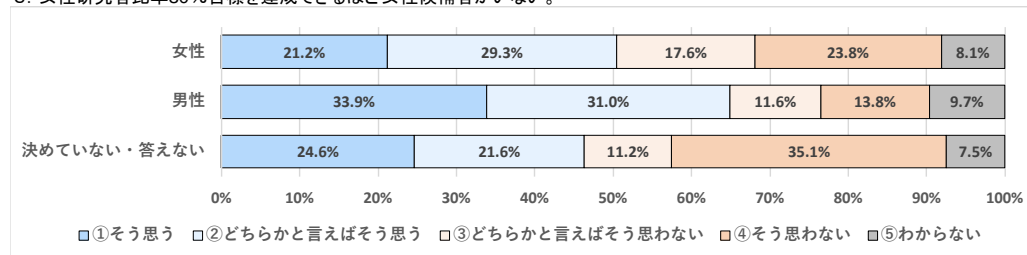
1. すべての研究分野について女性研究者比率30%以上を目指すことが望ましい。



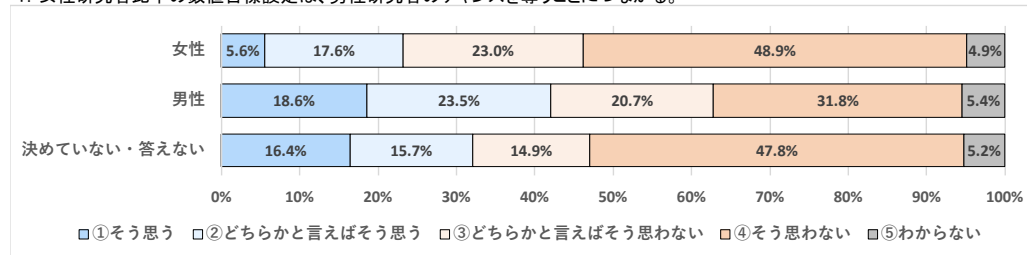
2. 女性研究者比率の数値目標は50%に設定して、可能な限り男女半々を目指すべきである。



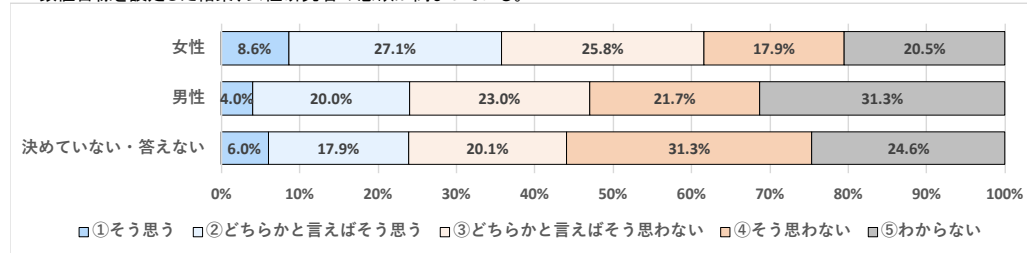
3. 女性研究者比率30%目標を達成できるほど女性候補者がいない。



4. 女性研究者比率の数値目標設定は、男性研究者のチャンスを奪うことにつながる。



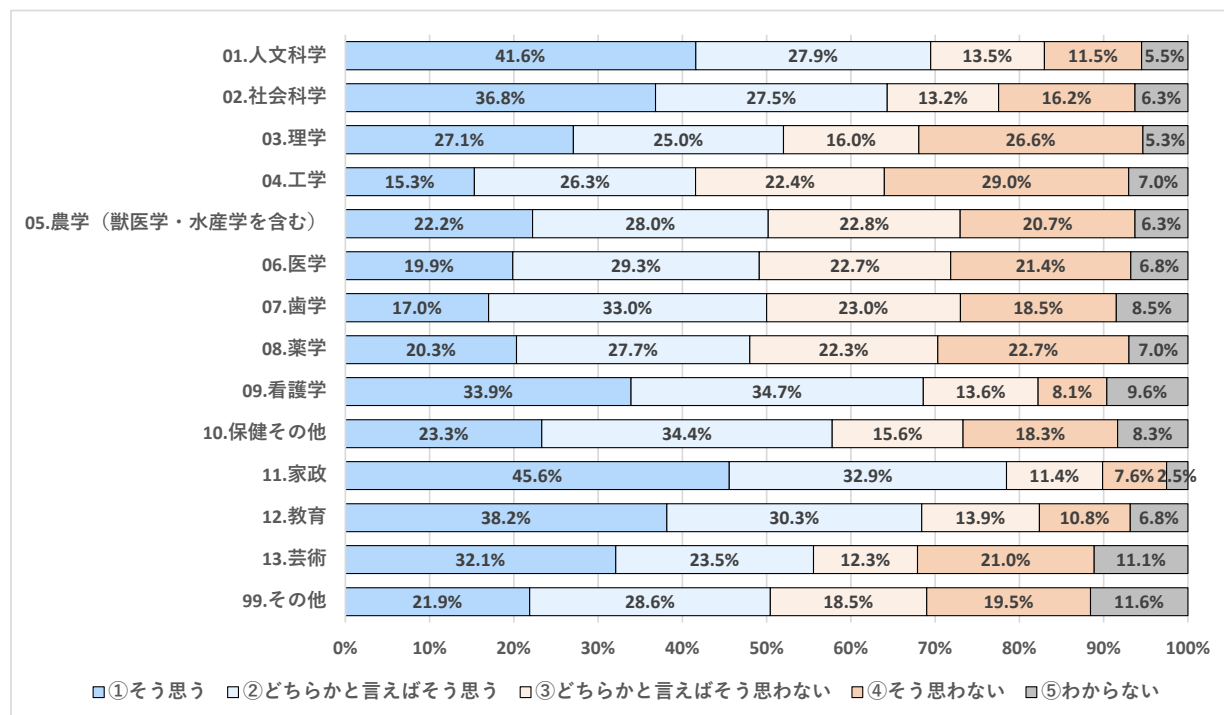
5. 数値目標を設定した結果、女性研究者の意欲が高まっている。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

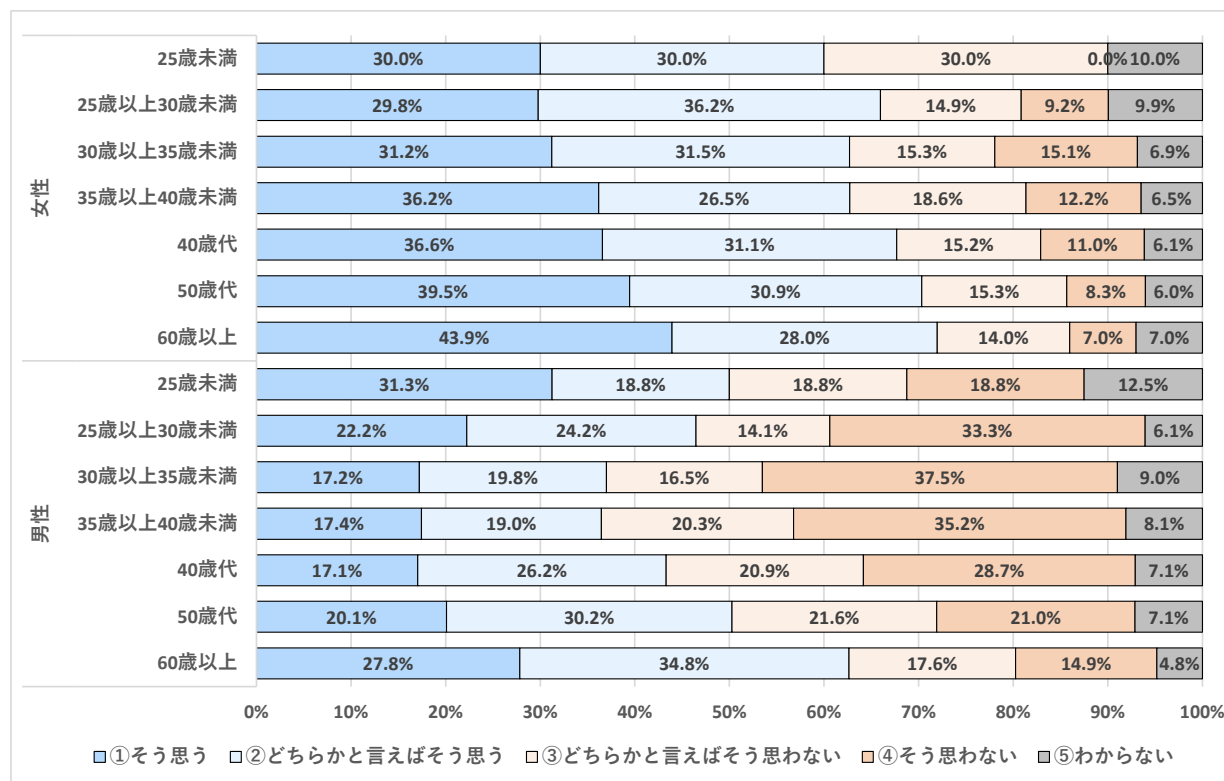
②b：「すべての研究分野について女性研究者比率 30%以上を目指すことが望ましい」

①30%目標に対する賛否（分野別）



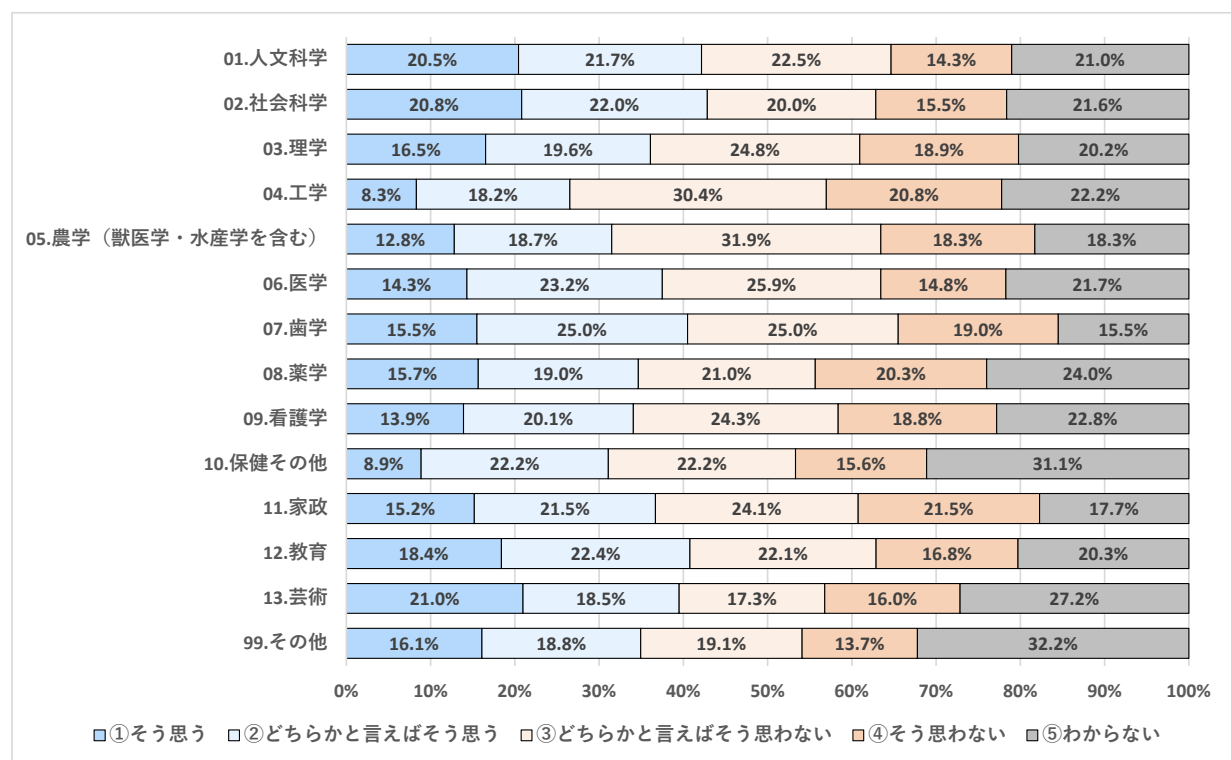
（出所）本提言オリジナル

②30%目標に対する賛否（性別×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

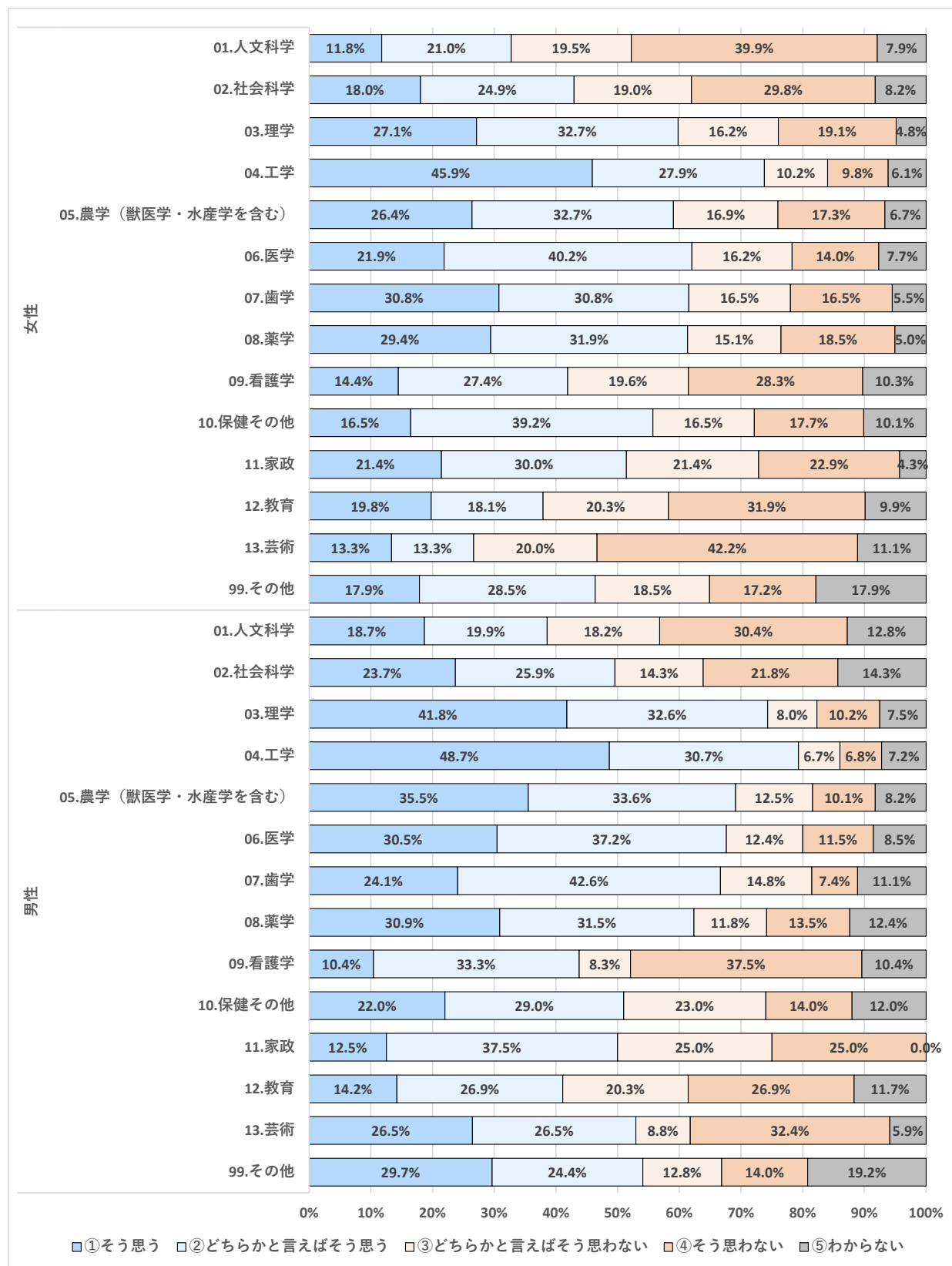
②c : 「自分が所属する大学等では、数値目標の達成に向けた努力は足りない」(分野別)



(出所) 本提言オリジナル

### ③数値目標設定の「デメリット」に関する研究者の認識【研究者調査Ⅰ：2-1】

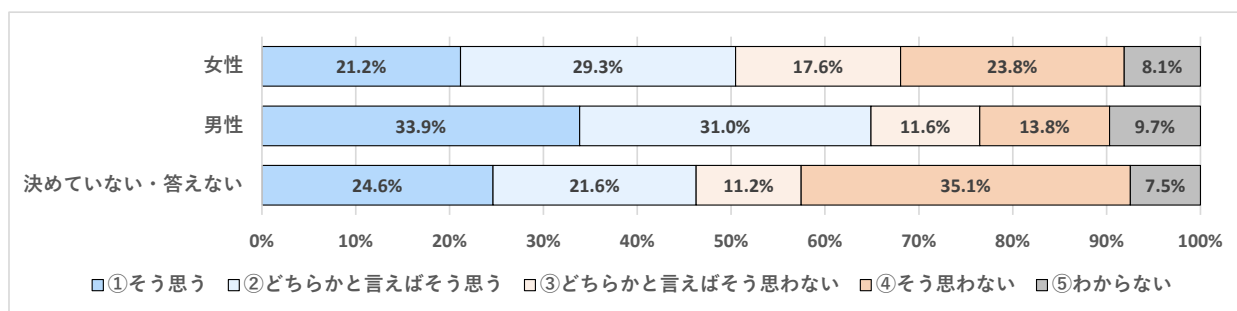
#### ③a：「女性候補者がいない」（性別×分野別）



（出所）本提言オリジナル

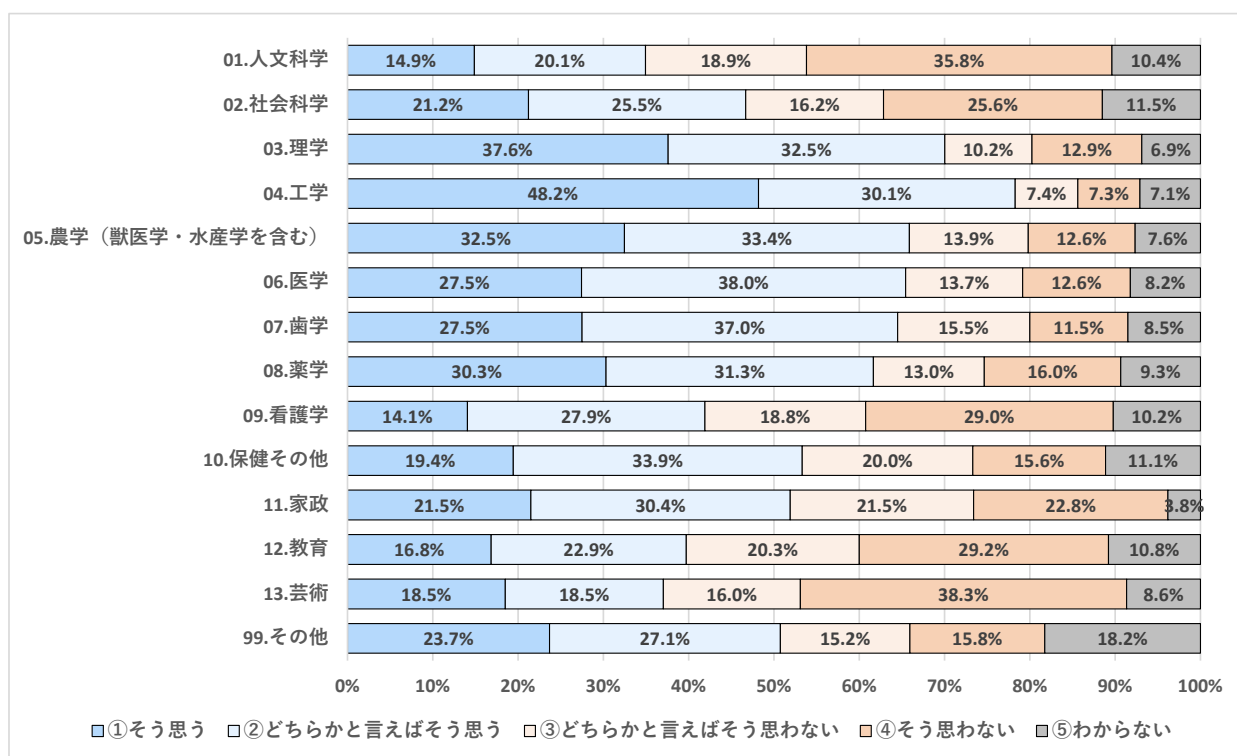


## ①性別



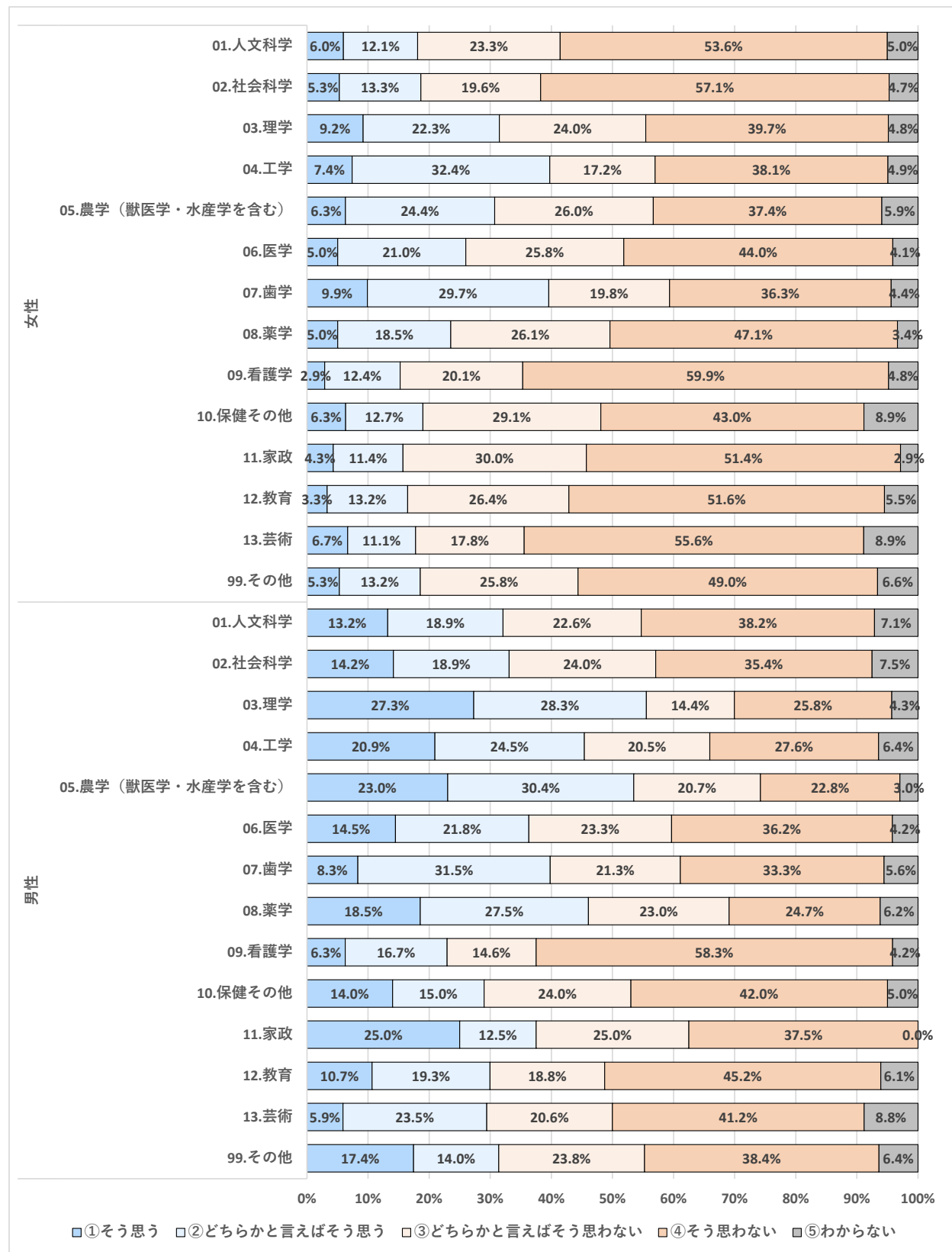
(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

## ②分野別



(出所) 本提言オリジナル

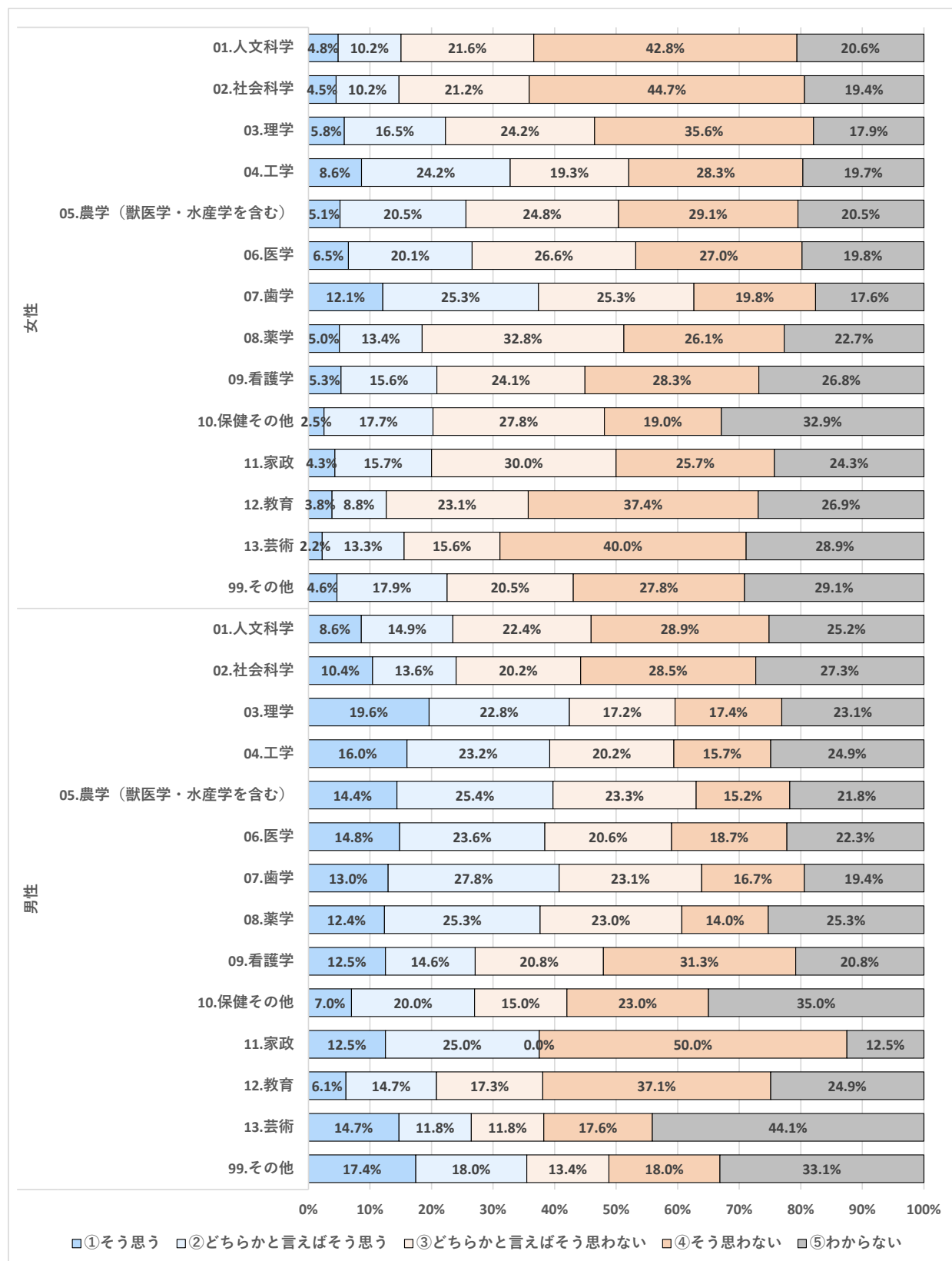
③b：「男性のチャンスを奪う」（性別×分野別）



（出所）本提言オリジナル

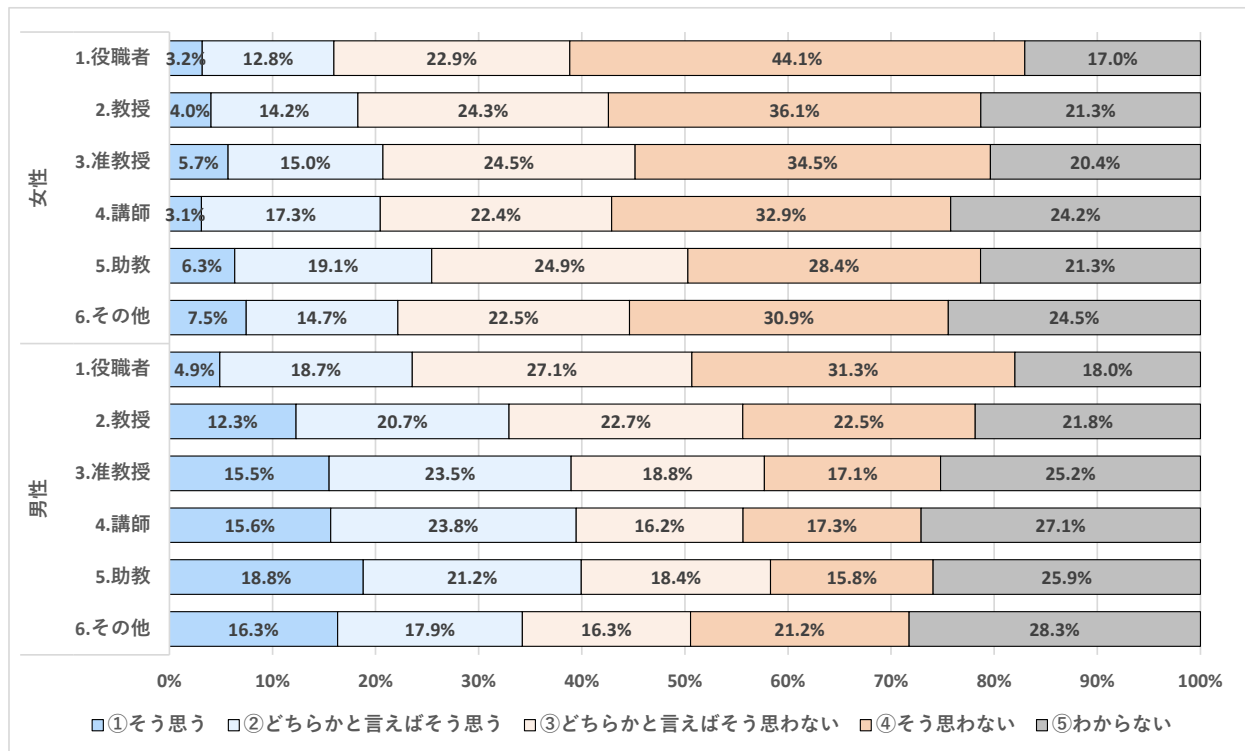
③c : 「能力が低い研究者を雇うことになる」(性別×分野別、性別×職位別)

① 「能力が低い研究者を雇うことになる」(性別×分野別)



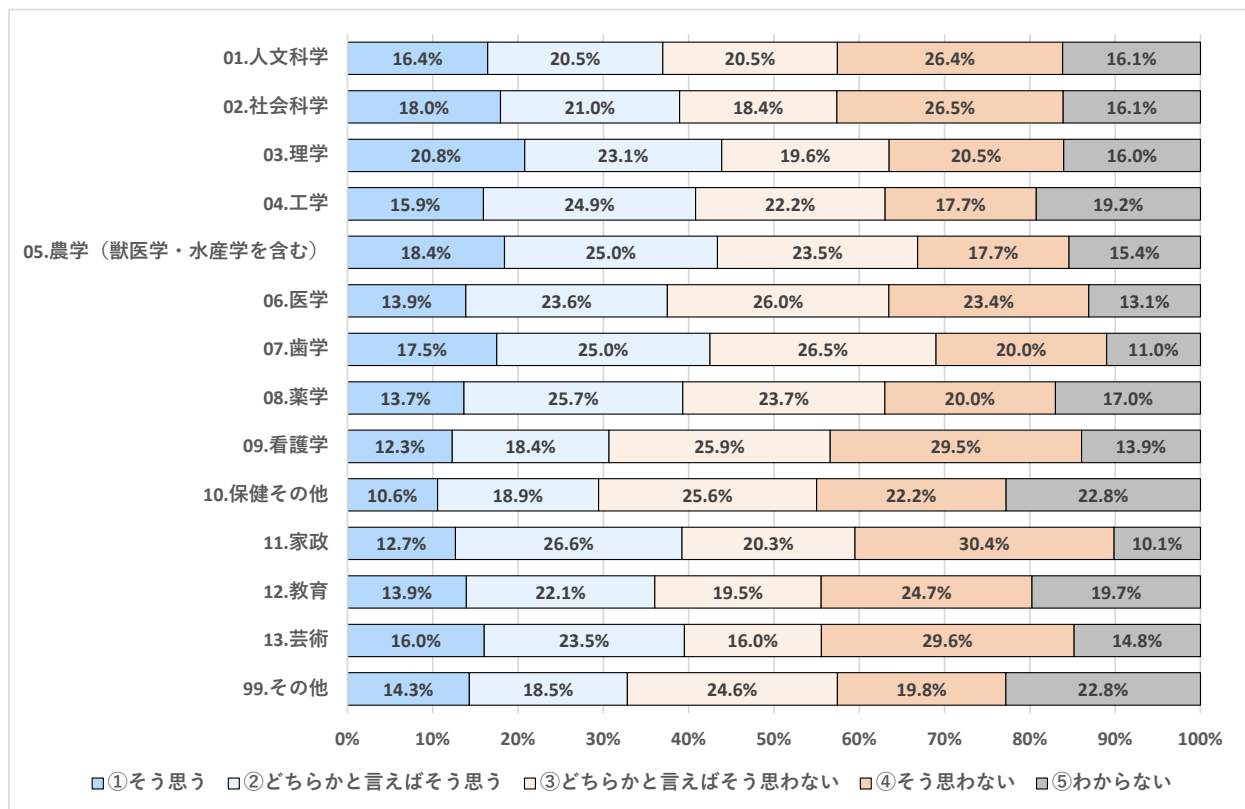
(出所) 本提言オリジナル

## ②「能力が低い研究者を雇うことになる」(性別×職位別)



(出所) 本提言オリジナル

## ③d:「女性研究者にとって屈辱だろう」(分野別)

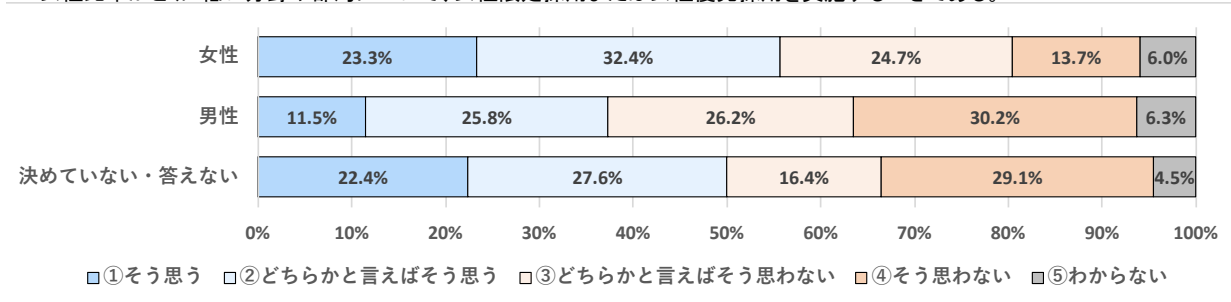


(出所) 本提言オリジナル

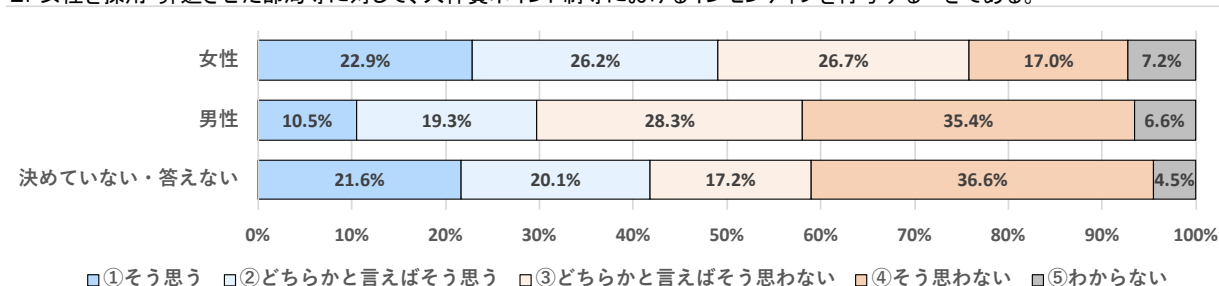
#### ④女性のエンパワーメント【研究者調査Ⅰ：2-2】

④a：【図表2-5】「2-2.（女性のエンパワーメント策）女性研究者が十分に能力を発揮するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。」（性別）

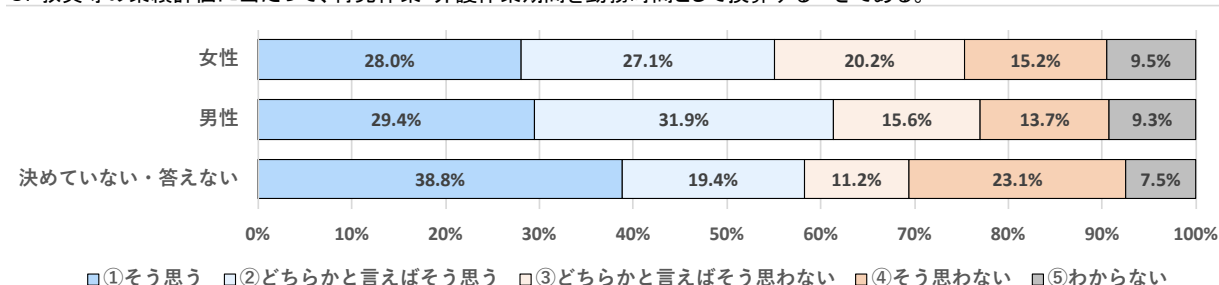
1. 女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施するべきである。



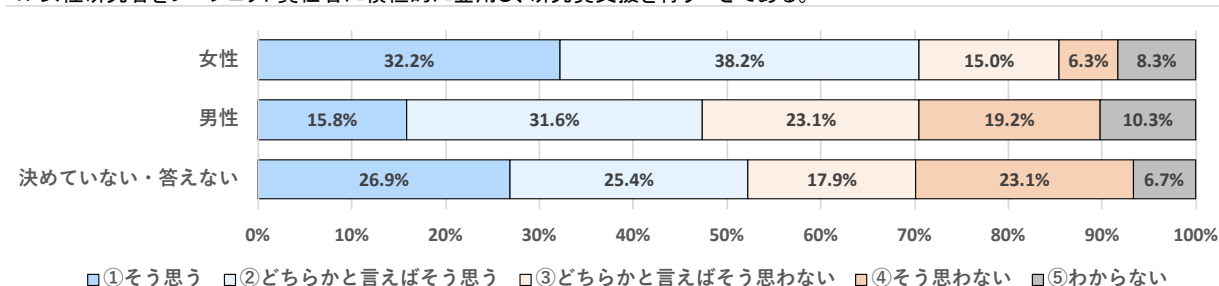
2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。



3. 教員等の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するべきである。



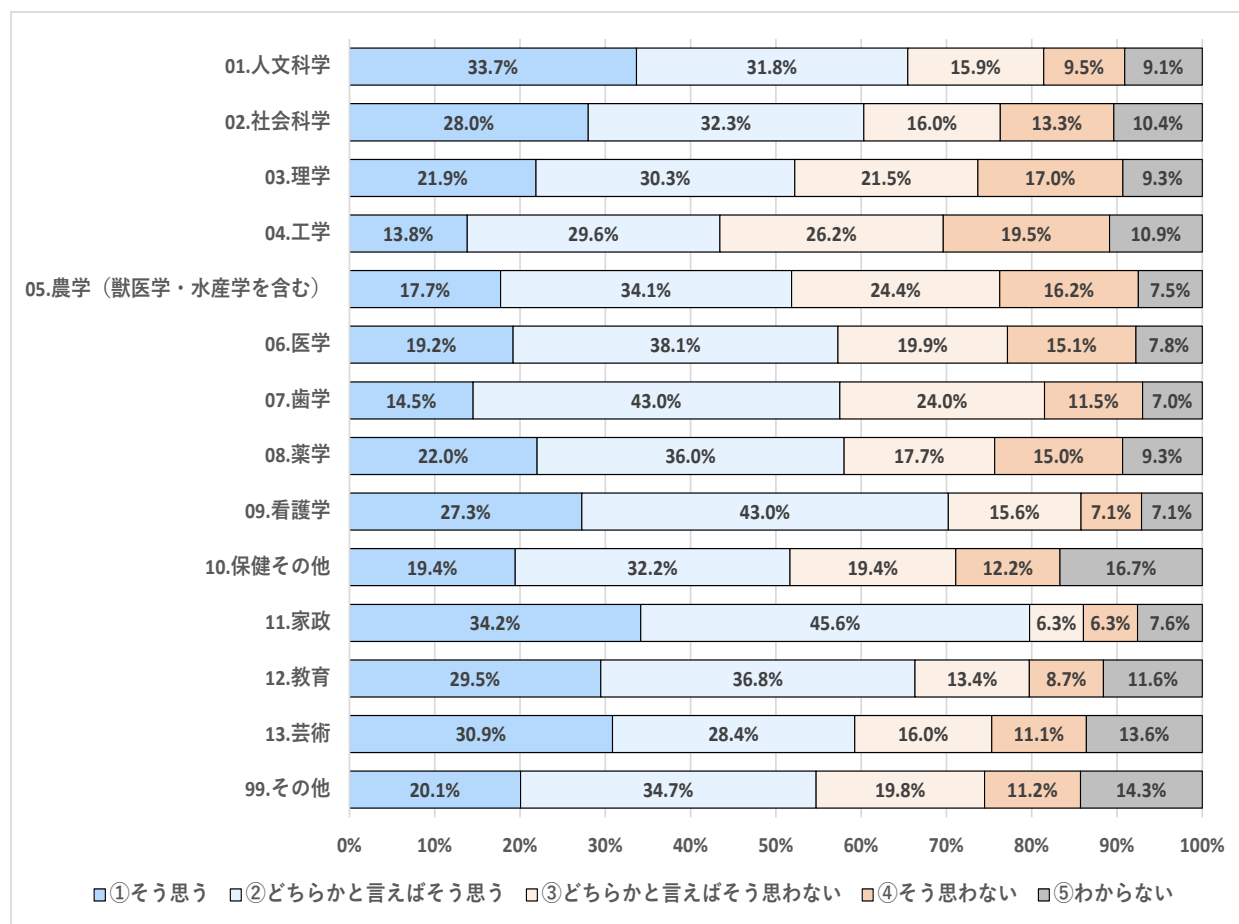
4. 女性研究者をプロジェクト責任者に積極的に登用し、研究費支援を行うべきである。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

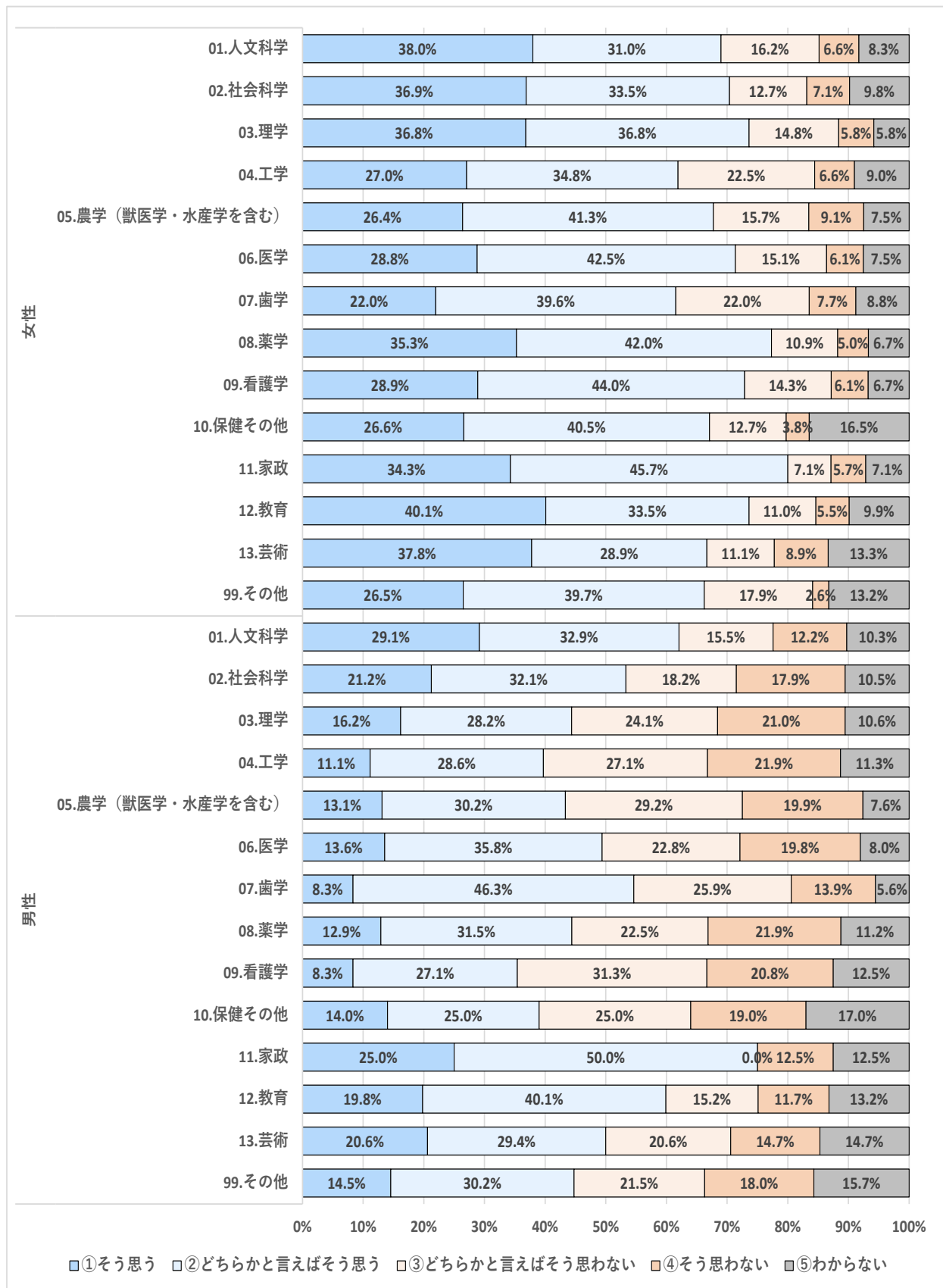
④b:「4. 女性研究者をプロジェクト責任者に積極的に登用し、研究費支援を行うべきである」

①分野別



(出所) 本提言オリジナル

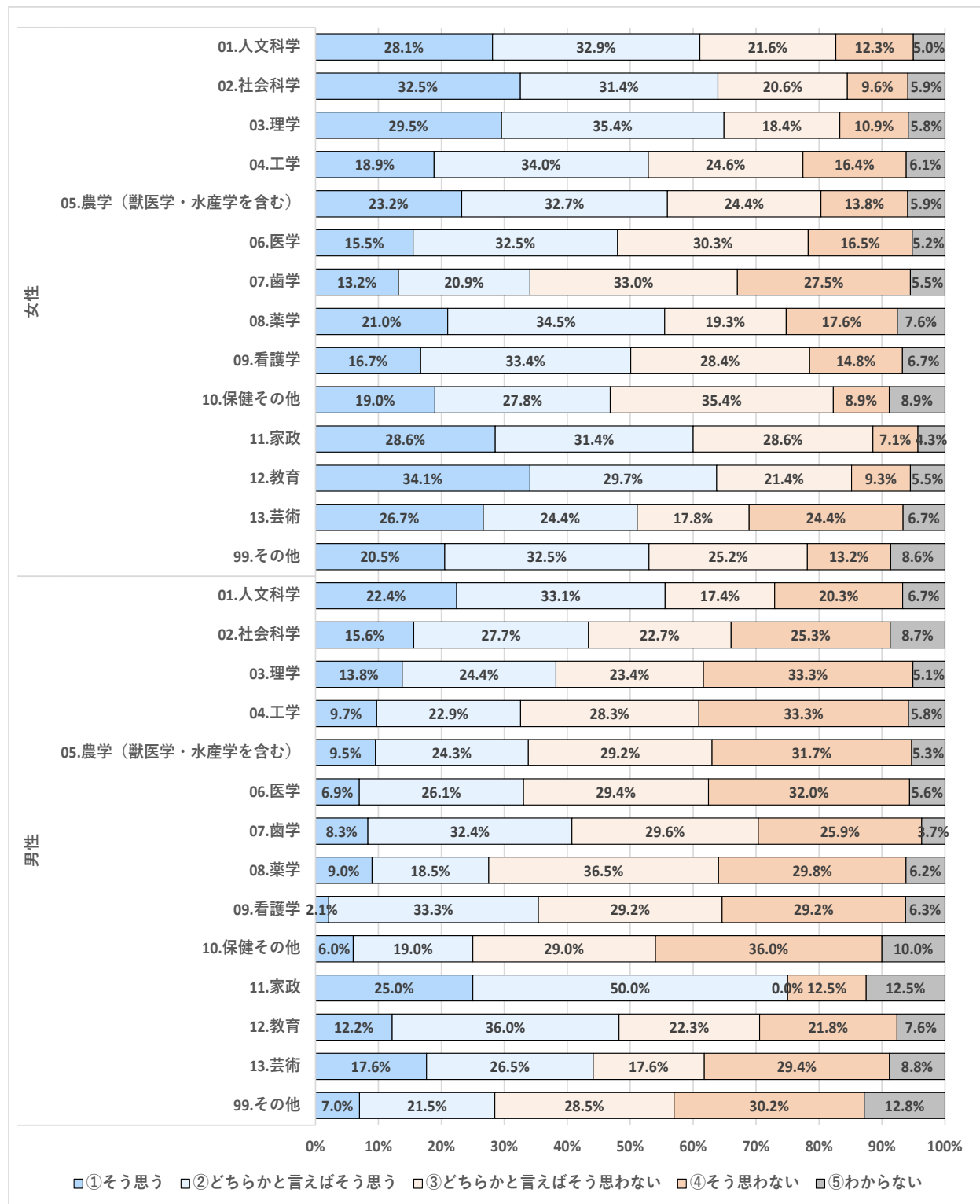
## ②性別×分野別



（出所）本提言オリジナル

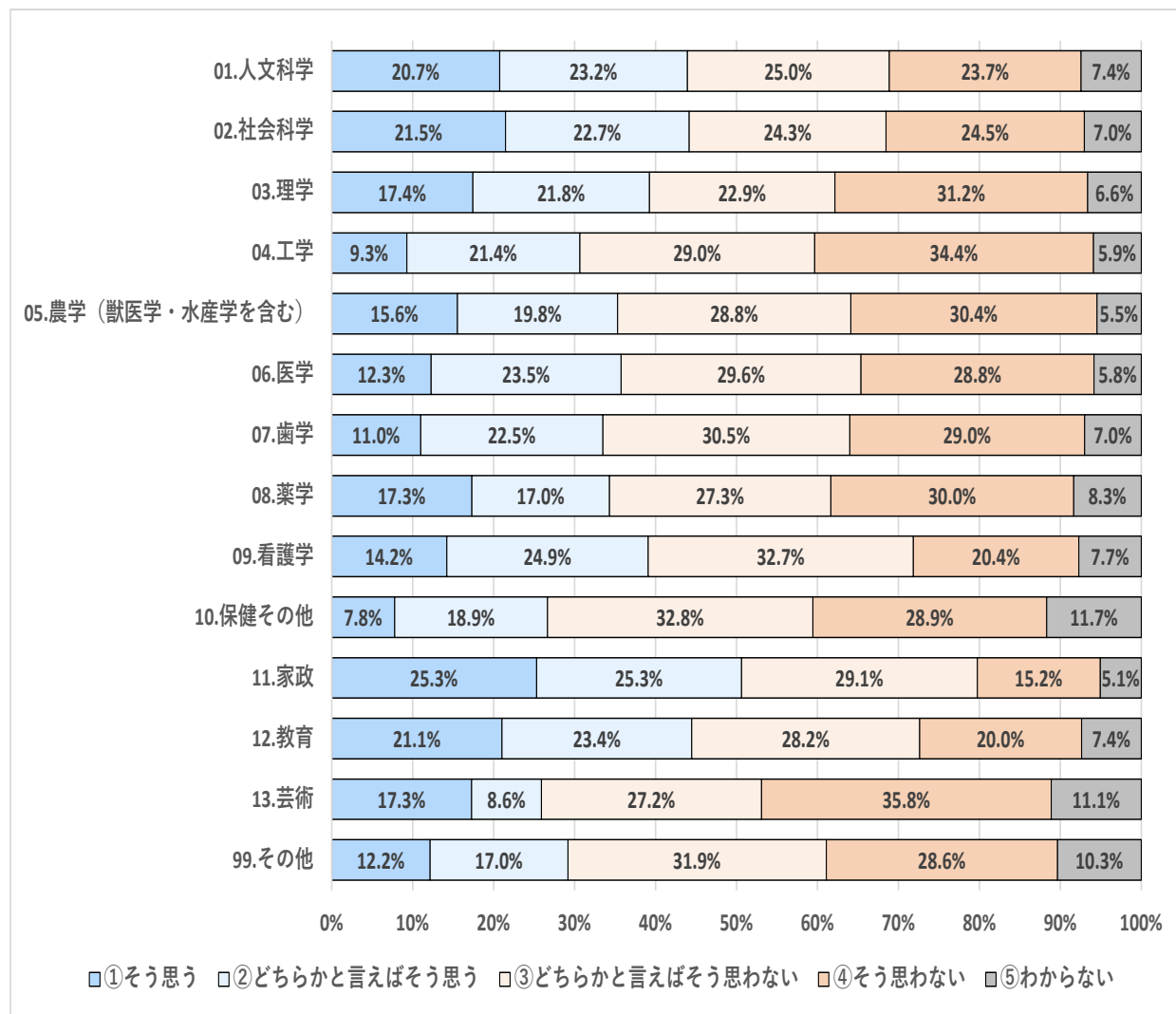


④c : 「1. 女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施するべきである」(性別×分野別)



(出所) 本提言オリジナル

④d：「2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。」（分野別）



（出所）本提言オリジナル

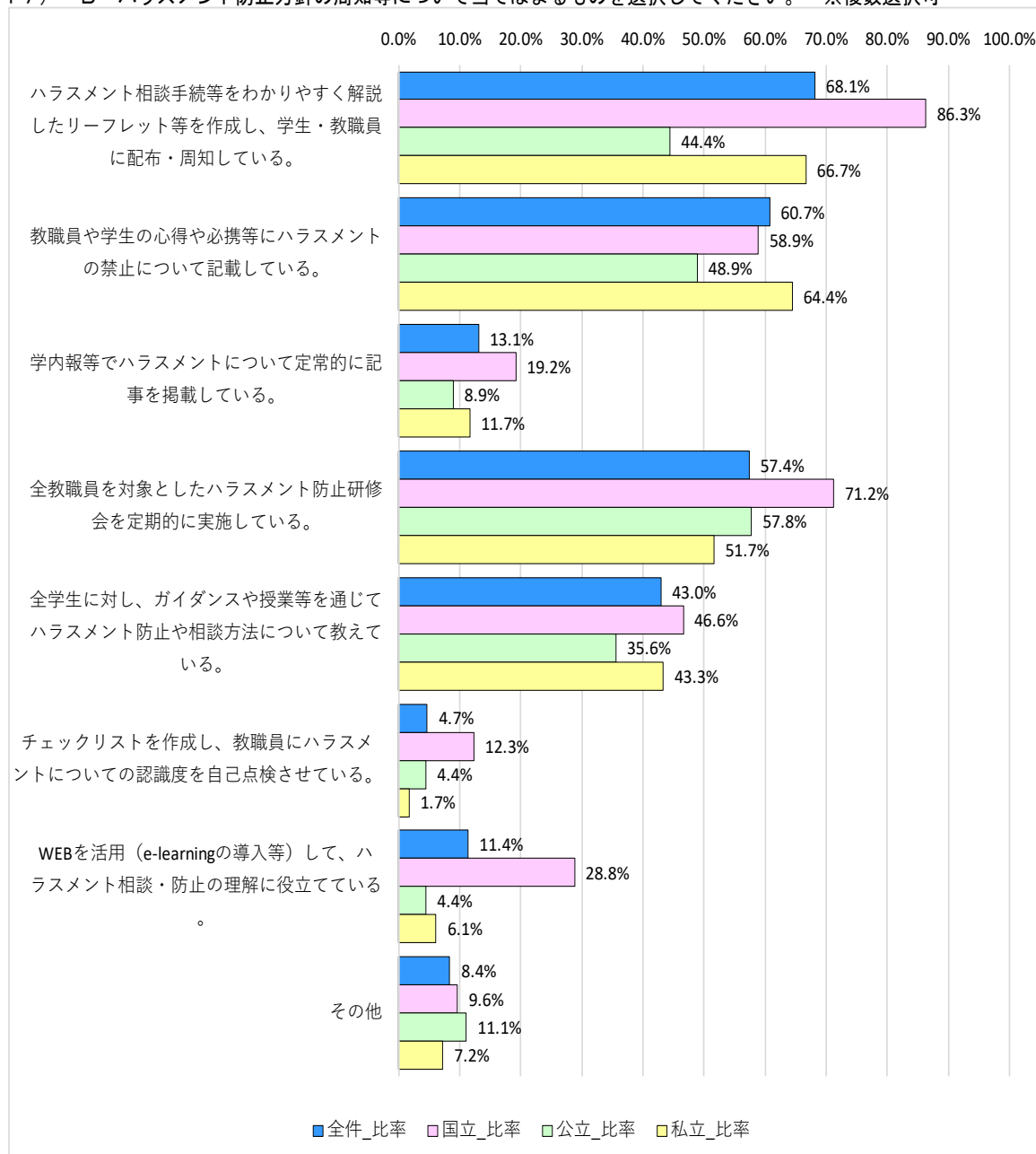
### 3. ハラスメント（本提言第3章）に関する資料

#### （1）大学等におけるハラスメント防止体制（機関調査第二部）

#### ①ハラスメント防止・相談体制【機関調査Ⅱ：6】

#### ①a：ハラスメント防止方針の周知方法

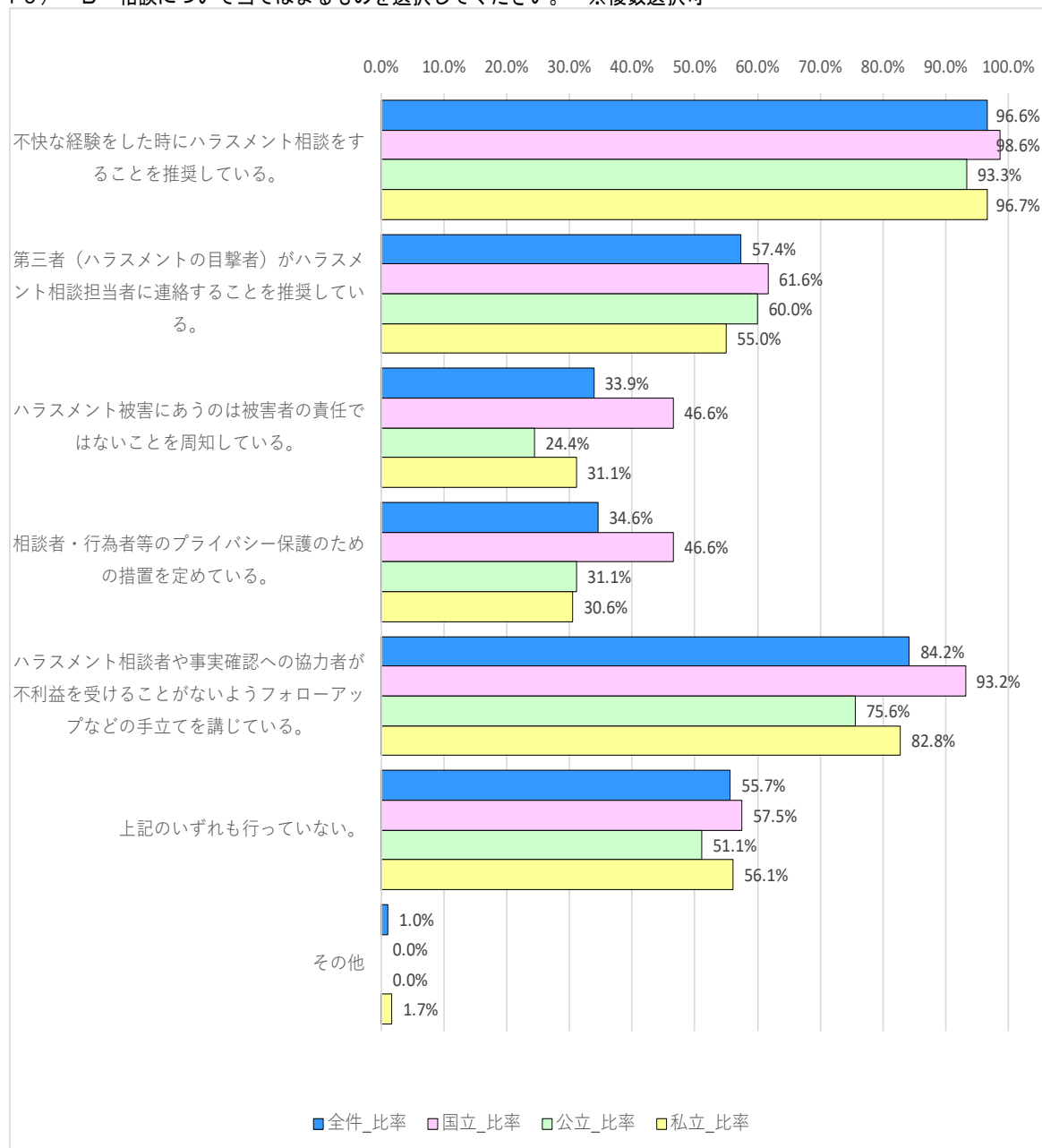
（17）－B ハラスメント防止方針の周知等について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

## ①b：ハラスメント相談への対応

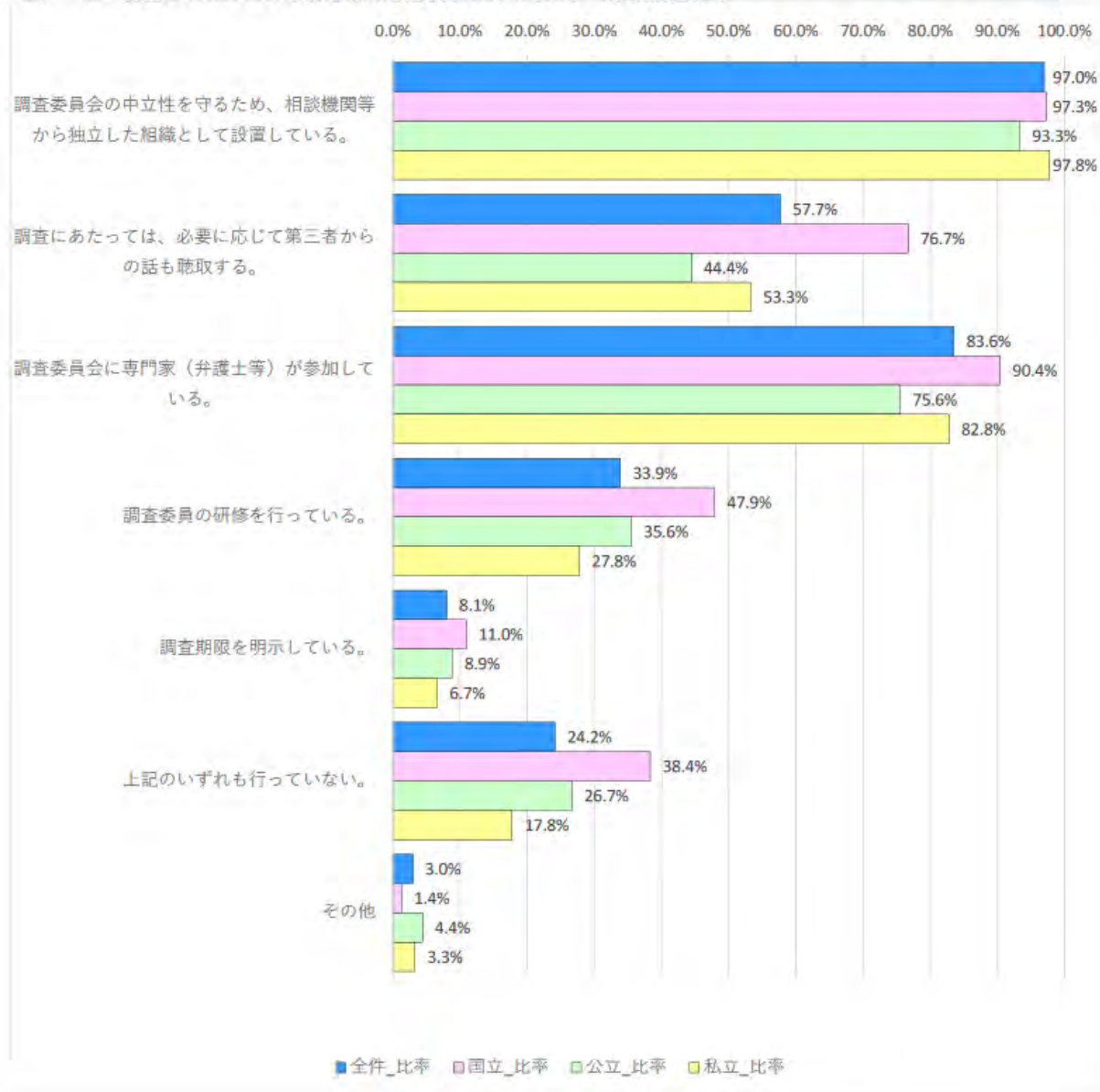
(19)－B 相談について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

## ①c：調査

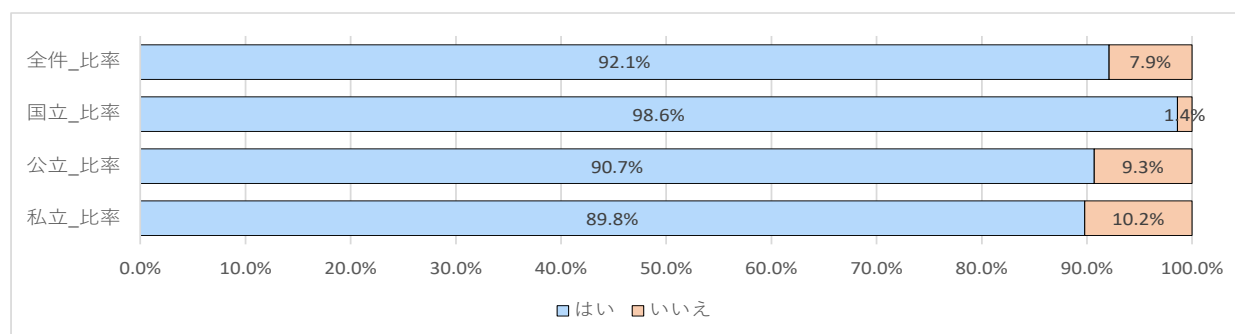
(19)－c 調査について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

## ②大学等における被害把握認識と相談の現状【機関調査Ⅱ：6】

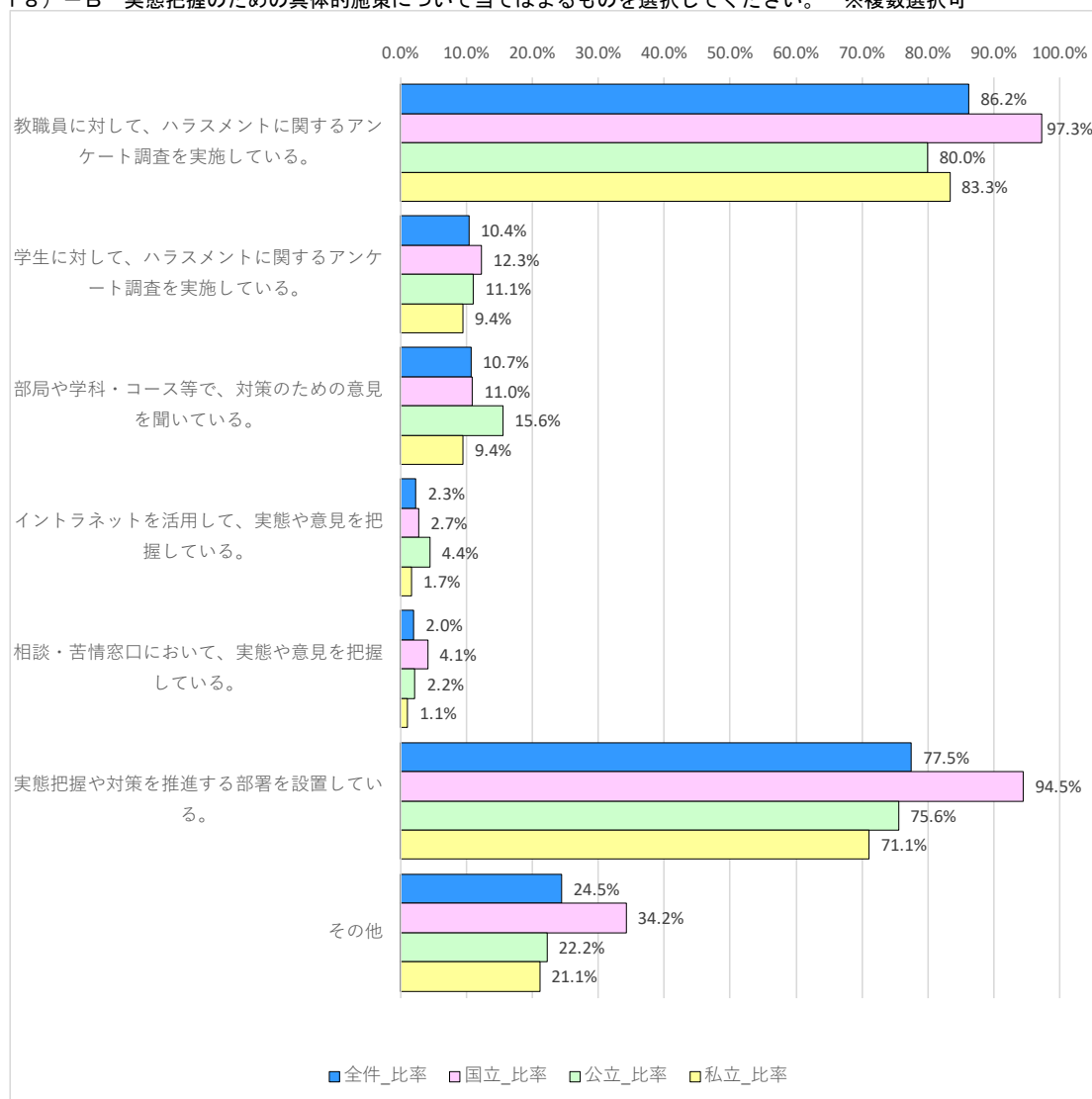
### ②a：ハラスメント相談案件の実態把握状況



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク（本提言では表示方法を一部修正）

## ②b：ハラスメント被害実態を把握するための手段

(18) -B 実態把握のための具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可

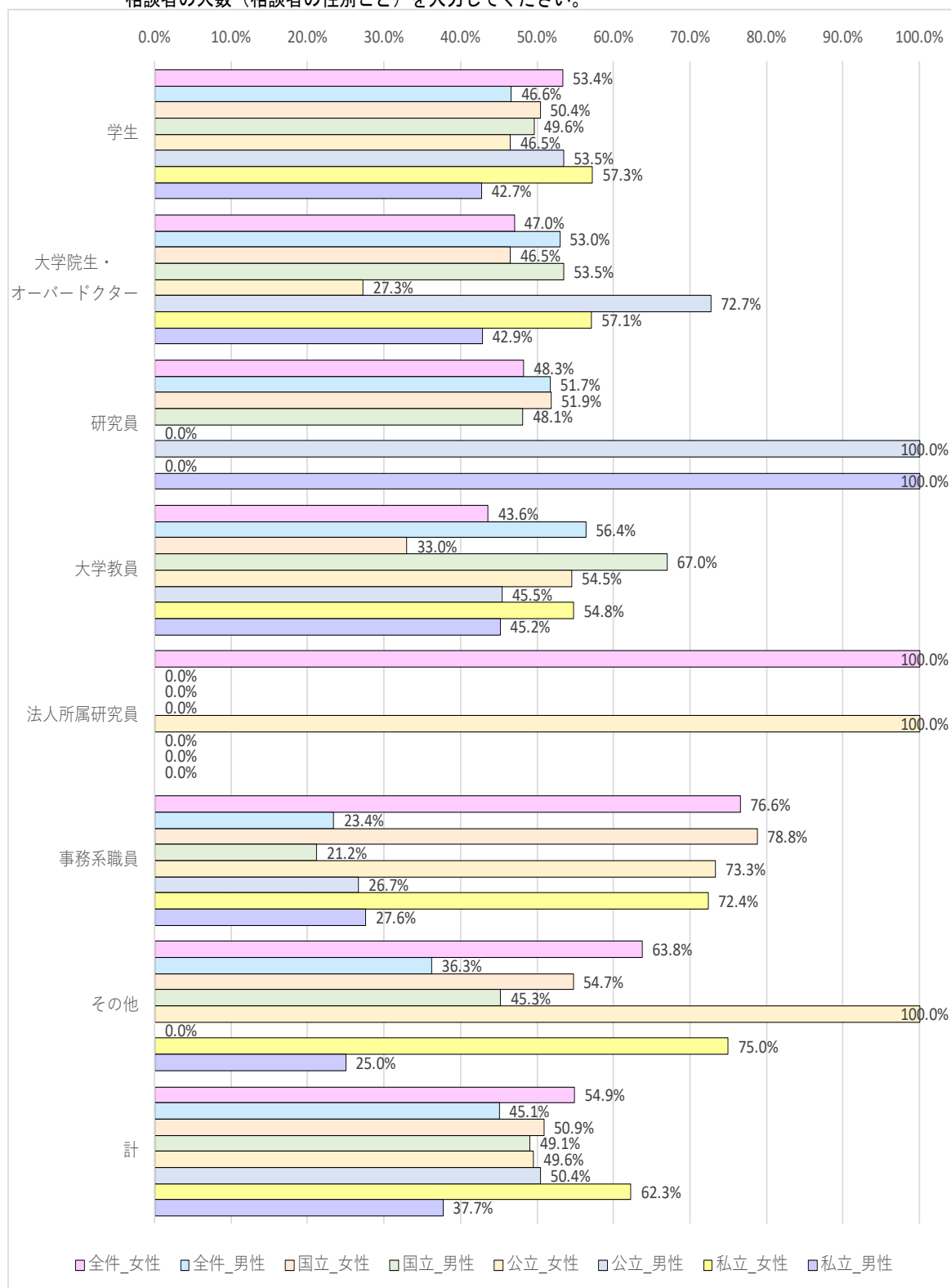


(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

## ②c：【図表３－１】ハラスメント相談者

（１８）－Ａ ２０１７年度（２０１７年４月１日～２０１８年３月３１日）に対応したハラスメント案件について伺います。

ア） ２０１７年度に新たに受理したハラスメント相談案件について、  
相談者の人数（相談者の性別ごと）を入力してください。

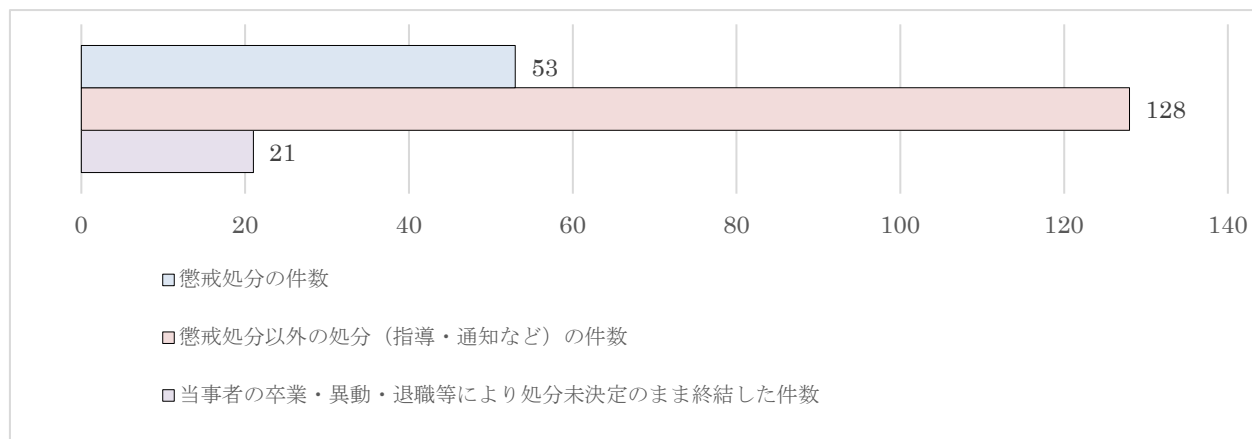


（出所）全国ダイバーシティネットワーク



②d：【図表３－１】ハラスメント案件についての処分状況（件数）

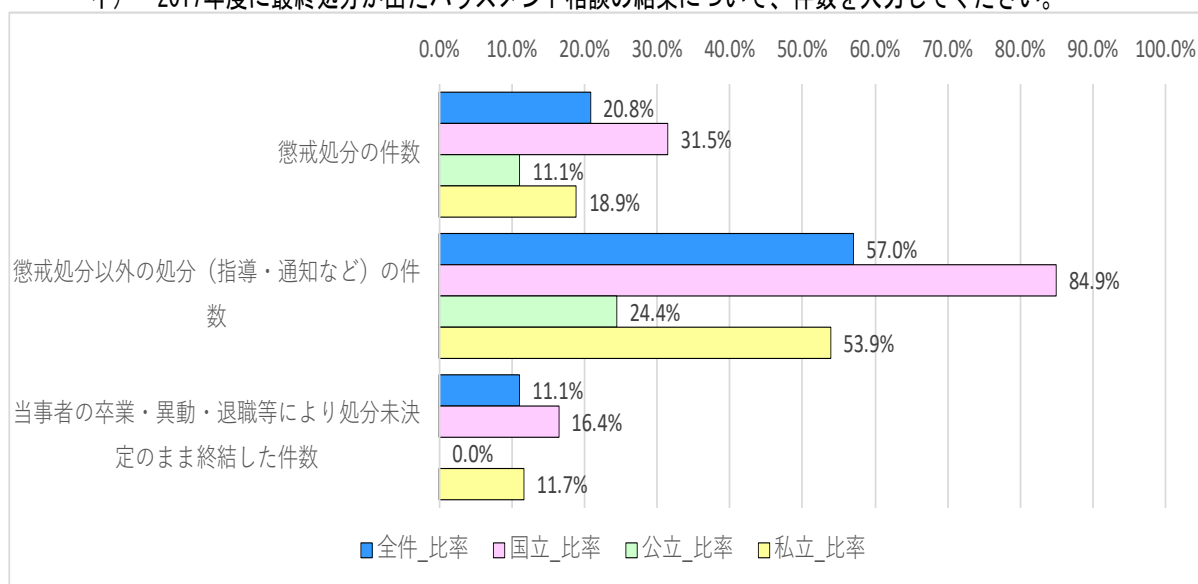
①処分件数



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

②処分件数（国公立の別）

イ） 2017年度に最終処分が出たハラスメント相談の結果について、件数を入力してください。



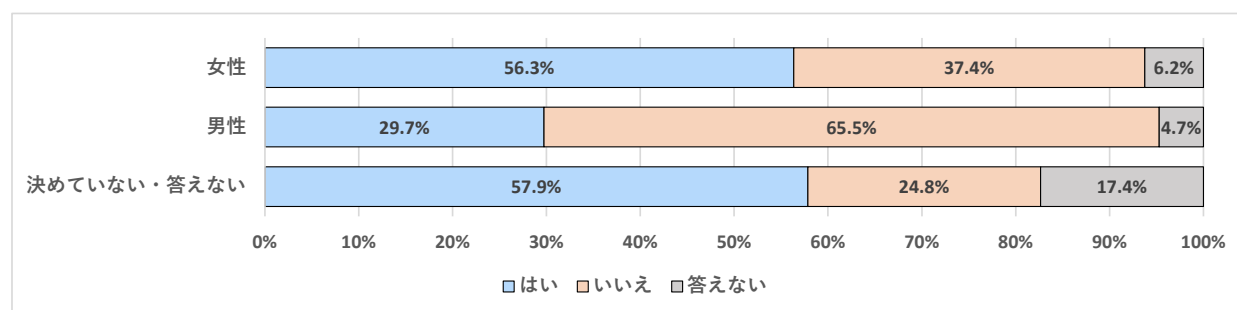
（出所）全国ダイバーシティネットワーク

## (2) ハラスメント被害の現状【研究者調査Ⅱ：11】

【注】「研究者調査Ⅱ」の「11. ハラスメント被害経験」に関するアンケートの回答者は合計 8,796 人であり、男性 5,264 人、女性 3,411 人、性別を決めていない・答えないは 121 人であった。男女ともに年齢構成比率に大きな差はなかった。回答者が最も多い世代は 40 代であり、その次は 50 代、40 歳未満の回答者は 2300 人程度である。分野別回答者数では、人文、社会科学、理学、工学、農学、医学、看護学では 600 人以上の回答者が得られている。職位別では、助教、常勤講師では、ほぼ男女同数の回答が得られており、教授における女性比率は 3 割程度であった。

### ①【図表 3－2】「11. ハラスメント被害経験」

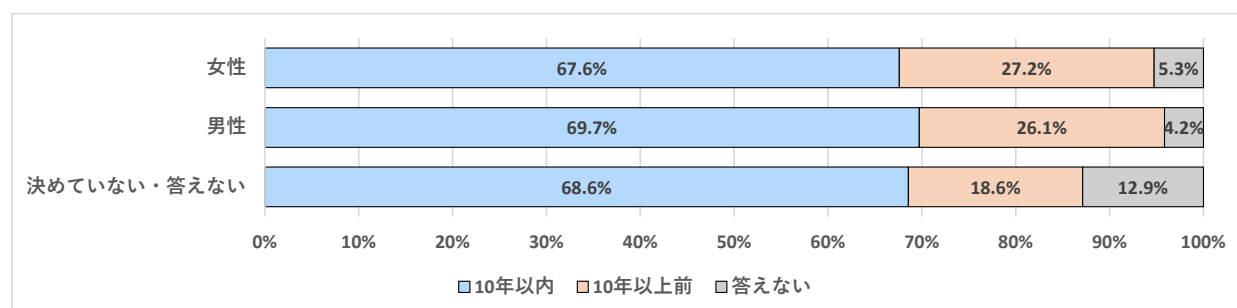
①a:「(1) あなたは、これまでにハラスメント被害にあったことがありますか？現在所属する大学・研究機関・学会等に関するもの以外も含みます。」



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

①b:「1) ハラスメント被害を受けたのはいつごろですか。※(1)で「はい」と回答した者の中での割合」

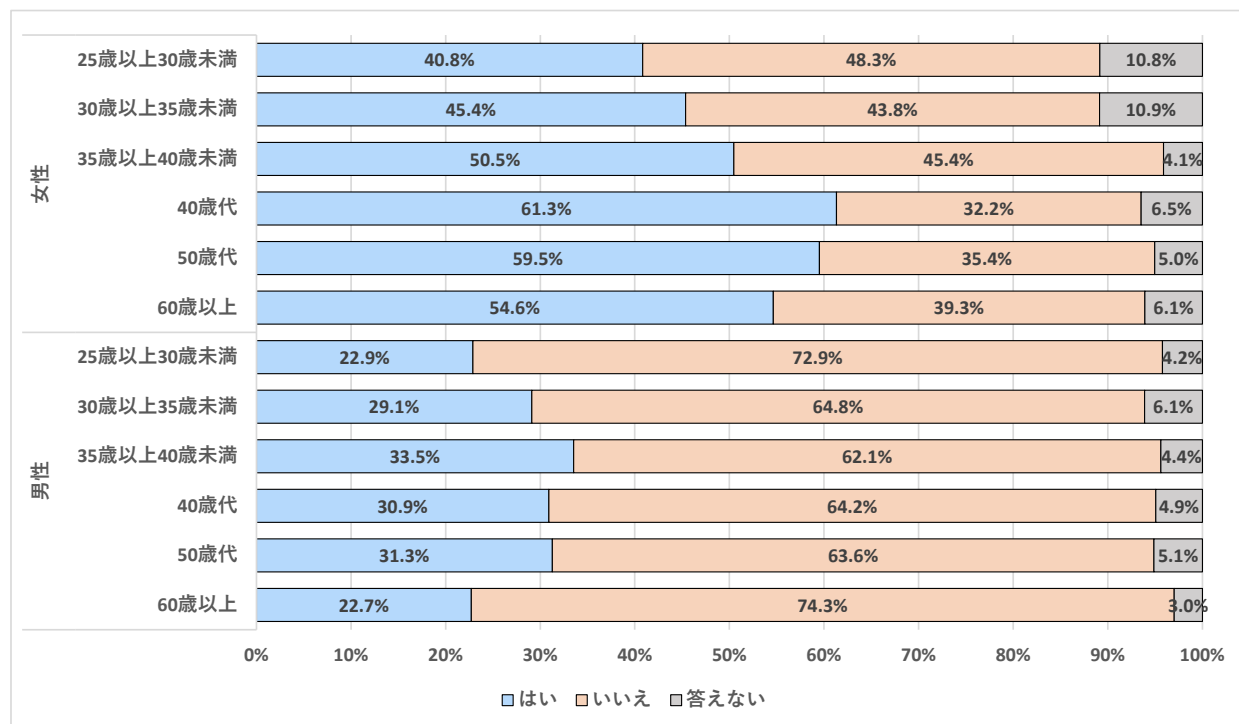
【注】上記(1)で「ハラスメント被害にあったことがある」と回答した者は、合計 3,558 人(女性 1,922 人、男性 1,566 人、性別を決めていない・答えない 21 人)であった。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

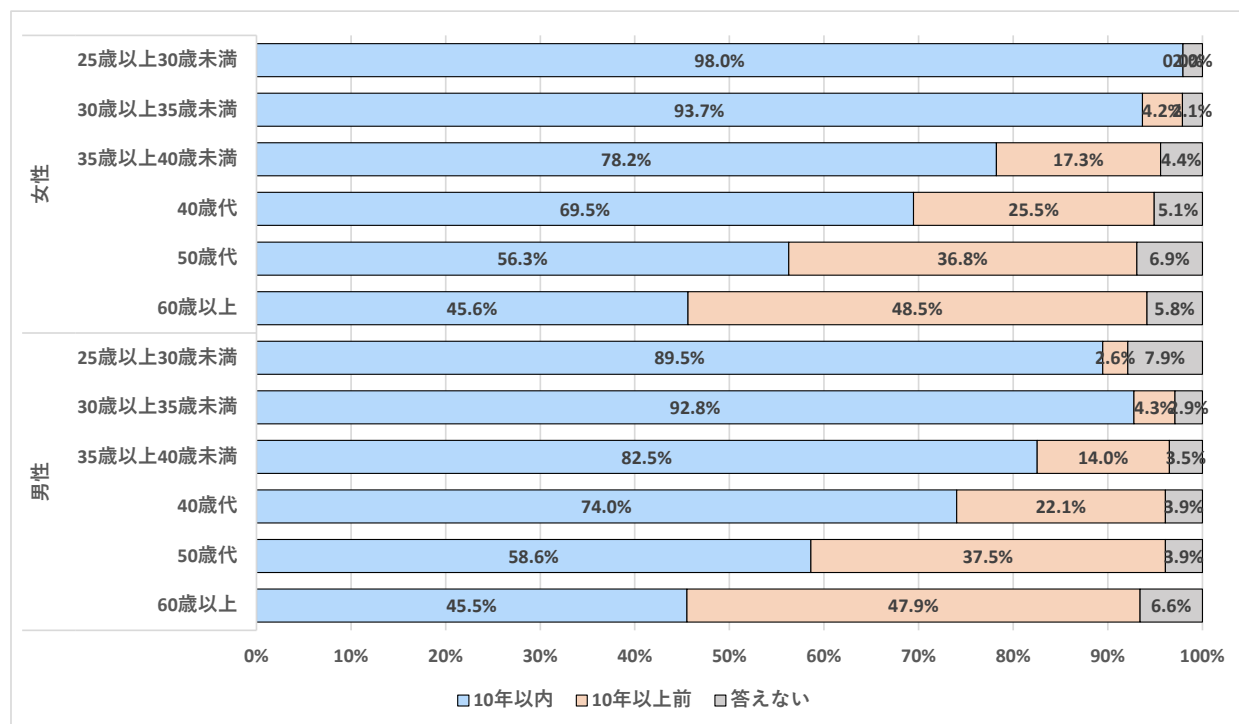
## ②ハラスメント被害の実態

### ②a：ハラスメント被害経験（性別×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

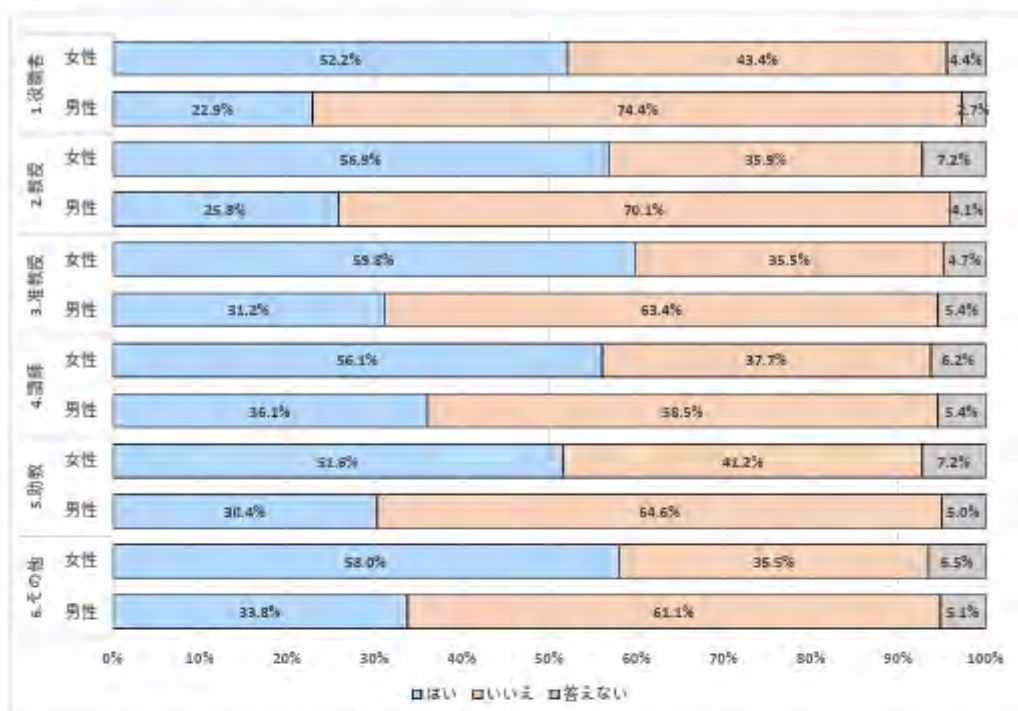
### ②b：ハラスメント被害を受けた時期（性別×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

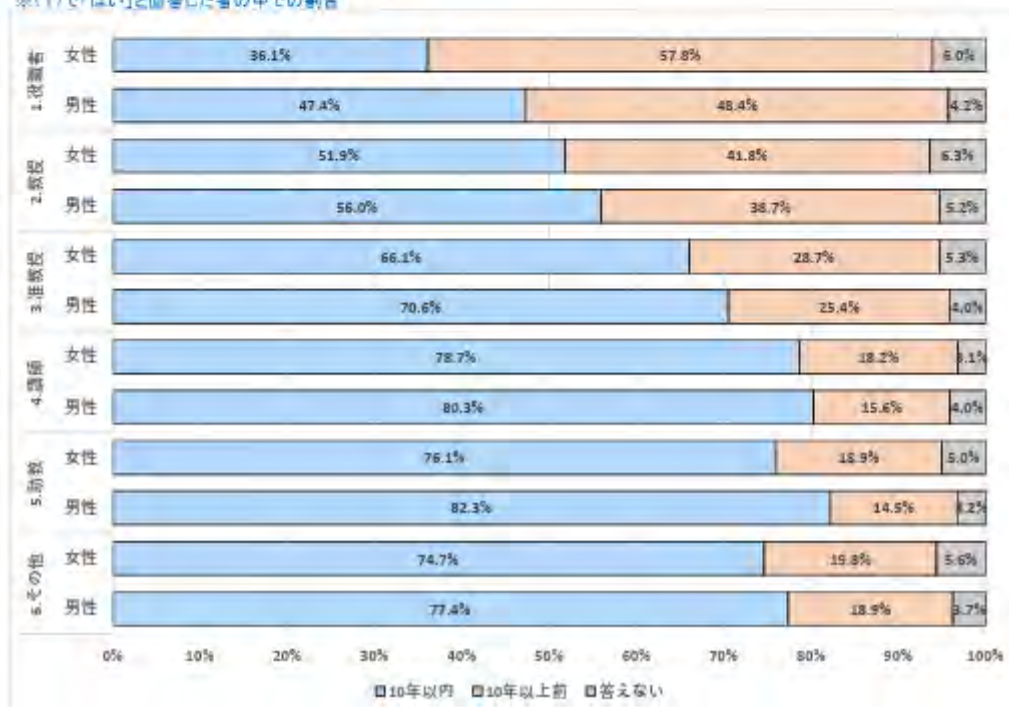
## ②c：ハラスメント被害経験（性別×職位別）

(1) あなたは、これまでにハラスメント被害にあったことがありますか？現在所属する大学・研究機関・学会等に関するもの以外も含みます。



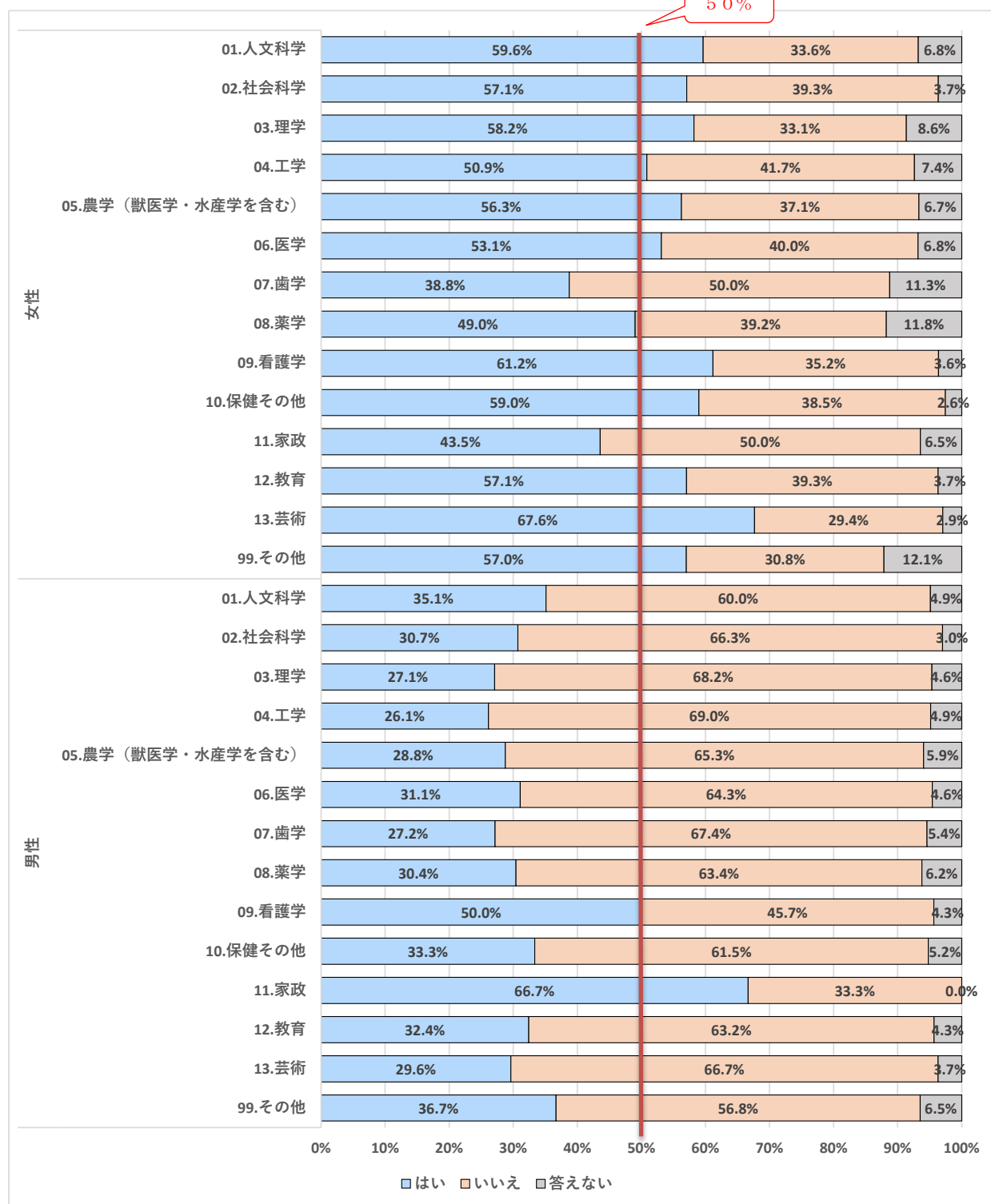
1) ハラスメント被害を受けたのはいつごろですか。

※(1)で「はい」と回答した者の中での割合



(出所) 本提言オリジナル

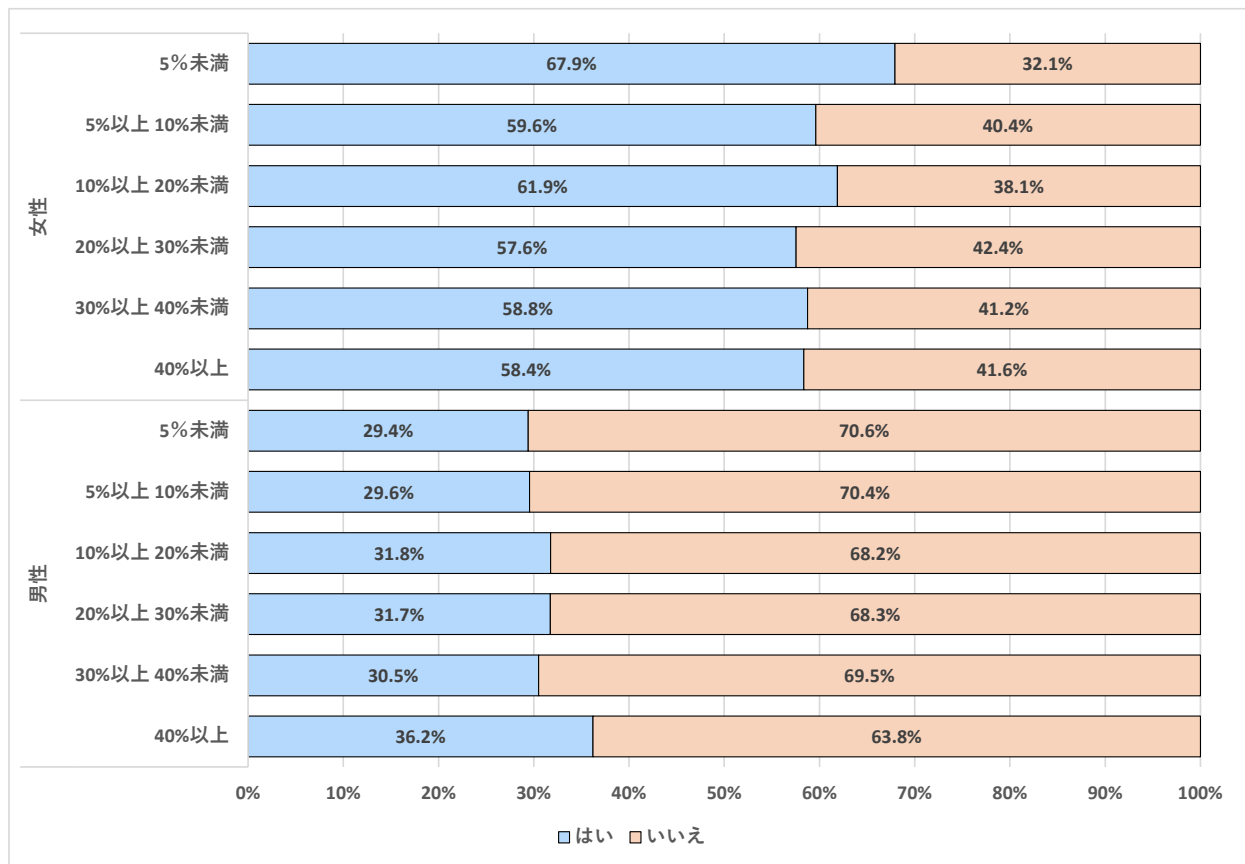
②d：ハラスメント被害経験（性別×分野別）



（出所）本提言オリジナル

②e：ハラスメント被害経験と所属部局の女性比率

ハラスメント被害経験があるか？（性別×所属部局の女性比率）

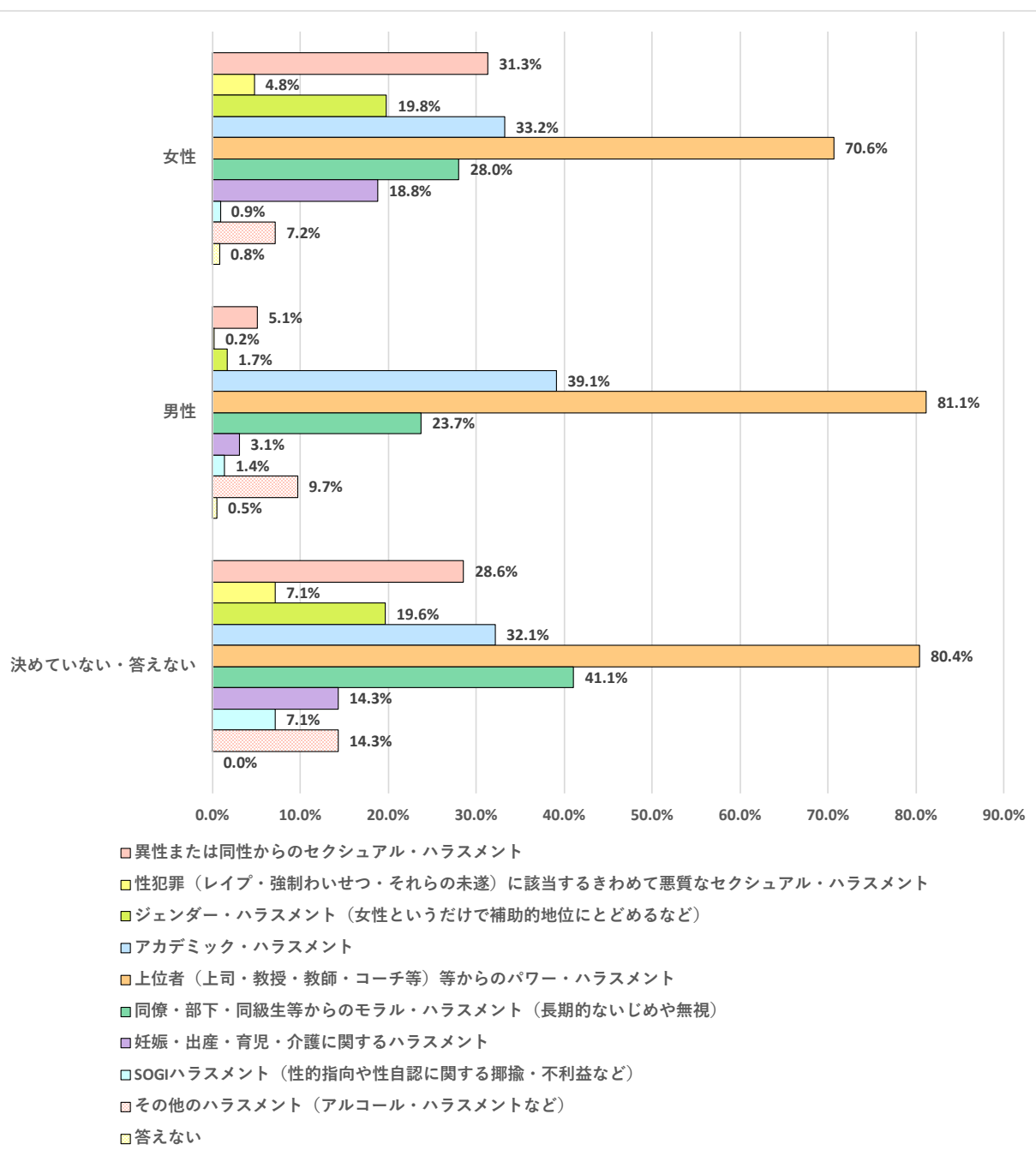


（出所）本提言オリジナル

## ②f：ハラスメント被害の種類（性別、性別×年齢層別）

### ①性別

2) あなたが受けたことがあるハラスメント被害、あるいは、現在受けているハラスメント被害をすべてチェックしてください。（複数回答可）

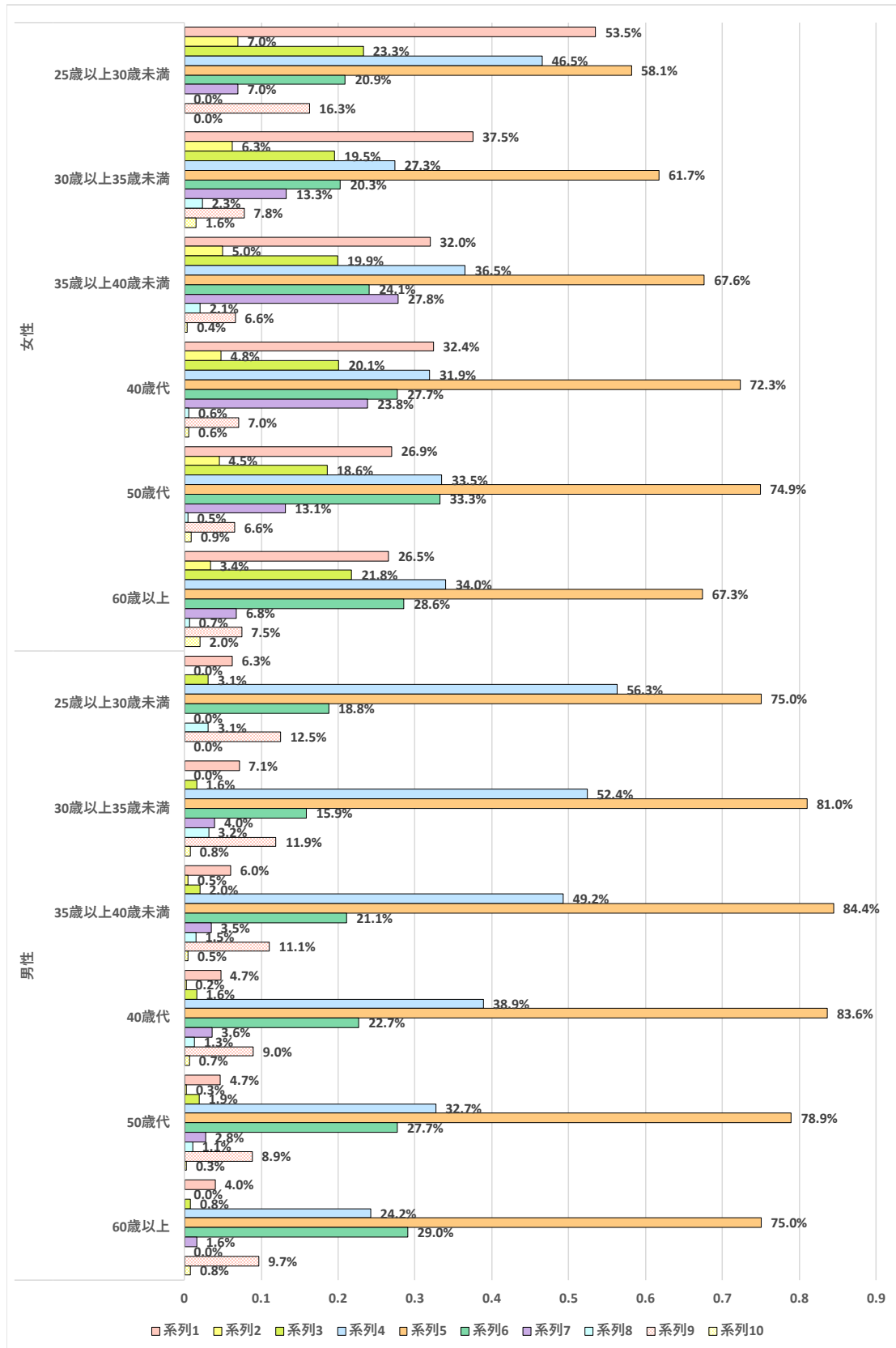


（出所）全国ダイバーシティネットワーク



## ②性別×年齢層別

2)あなたが受けたことがあるハラスメント被害、あるいは、現在受けているハラスメント被害をすべてチェックしてください。(複数回答可)



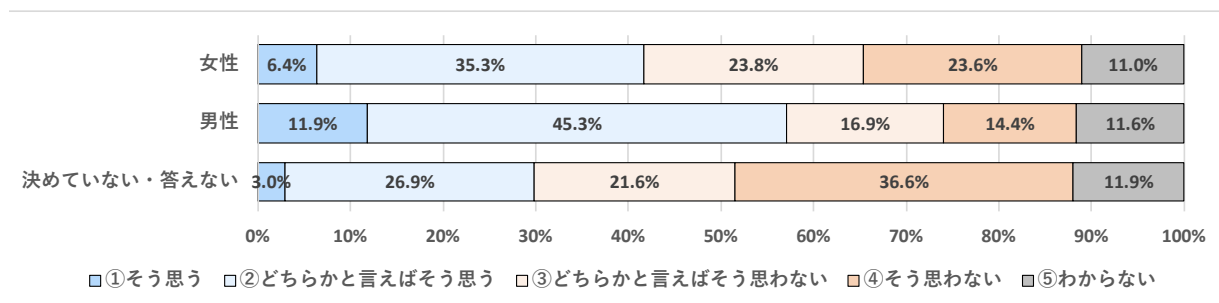
(出所) 本提言オリジナル

### （３）ハラスメントの防止・相談・解決に関する研究者の認識

#### ①大学等のハラスメント防止体制・防止措置に対する研究者の認識【研究者調査Ⅰ：５】

①a：「あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。」

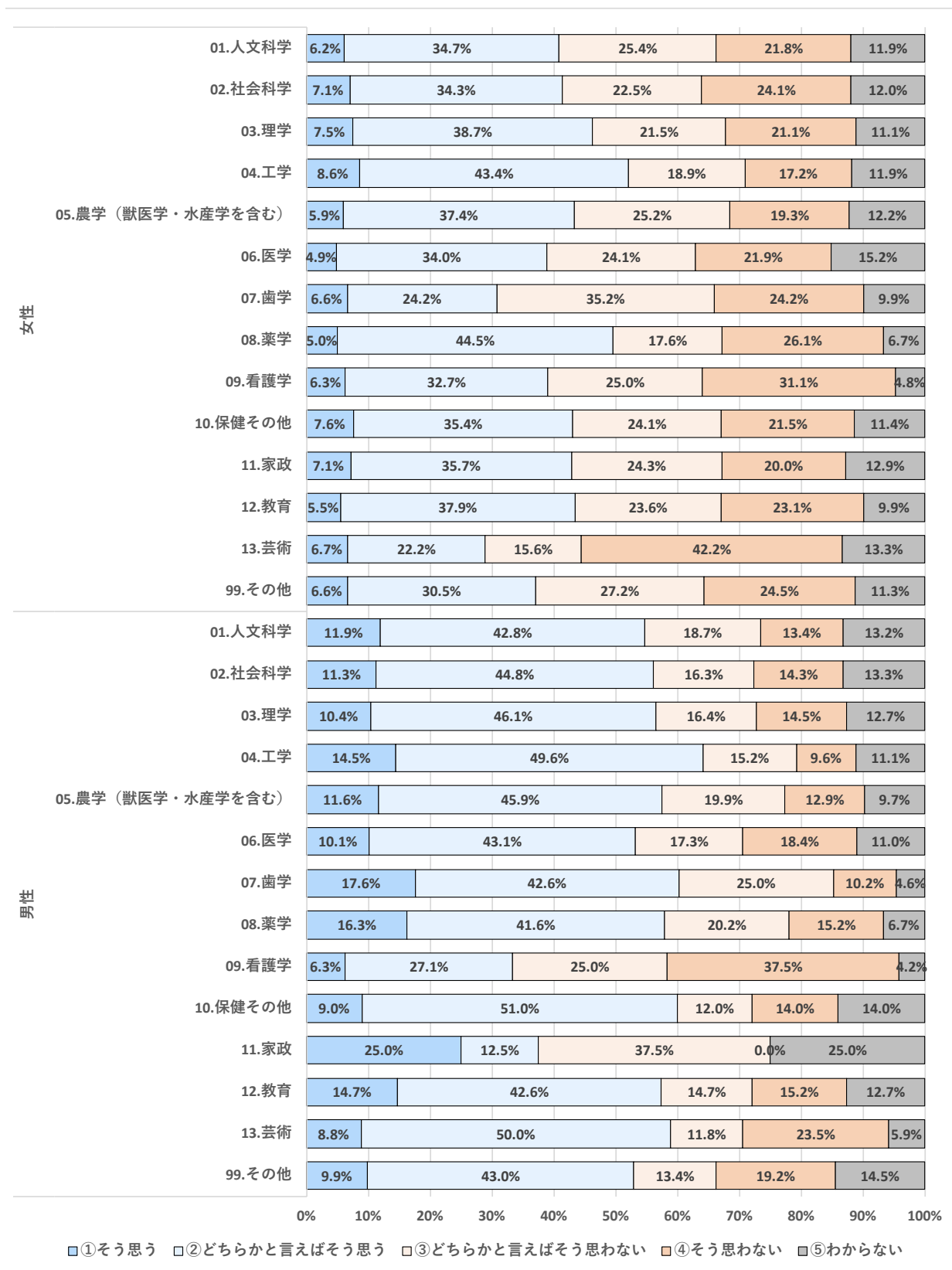
5-1.（現状）あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

# ①b：大学等のハラスメント防止体制の評価（性別×分野別）

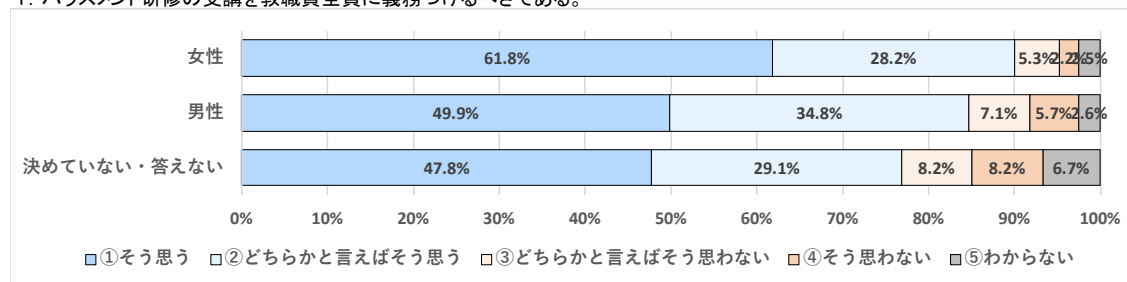
5-1.（現状）あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。



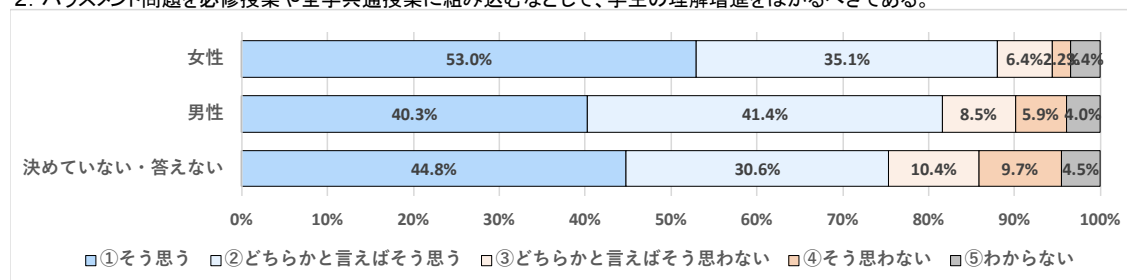
（出所）本提言オリジナル

①c：「ハラスメント防止体制の充実・改善に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。」（性別）

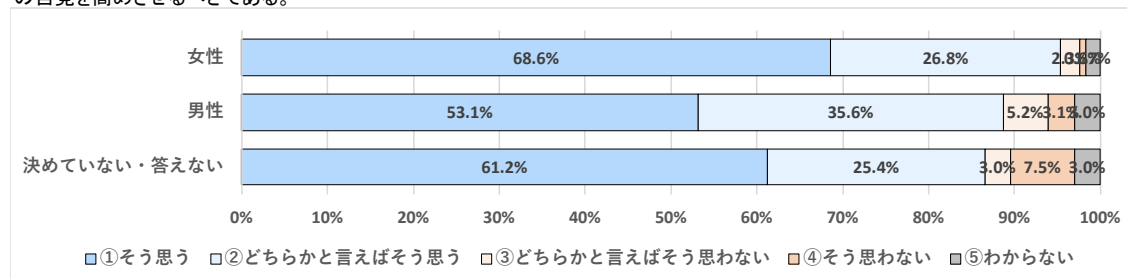
1. ハラスメント研修の受講を教職員全員に義務づけるべきである。



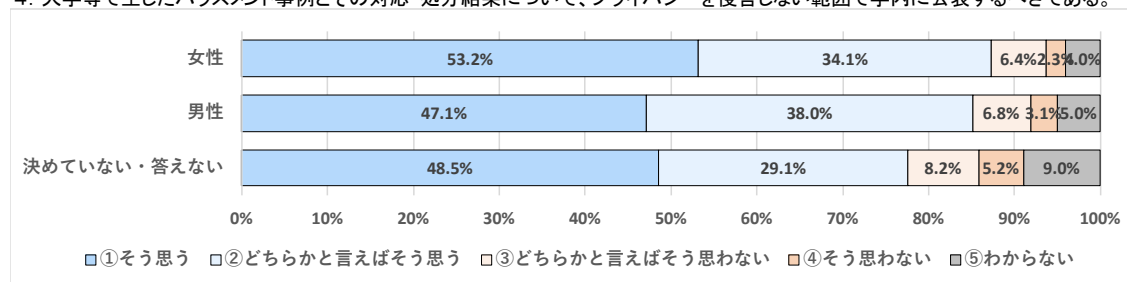
2. ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。



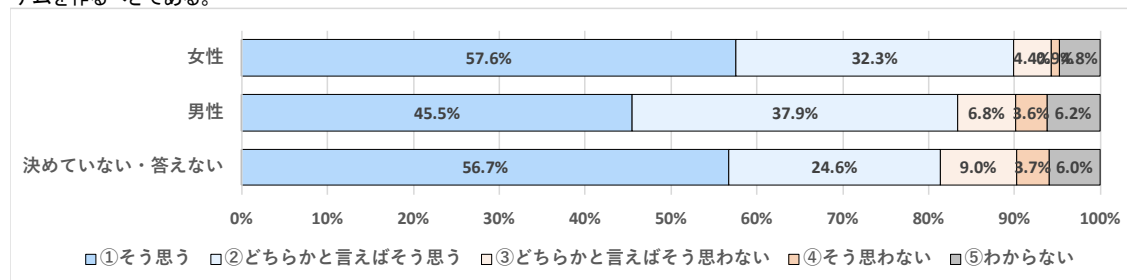
3. 役職者や管理職にはアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）等を含む専門的研修を義務化して、ハラスメント防止責任者としての自覚を高めさせるべきである。



4. 大学等で生じたハラスメント事例とその対応・処分結果について、プライバシーを侵害しない範囲で学内に公表するべきである。



5. 大学等が決定した措置や処分に恣意性や何らかの偏見（性別・職階・国籍・宗教等による偏見）がないかについてチェックするシステムを作るべきである。

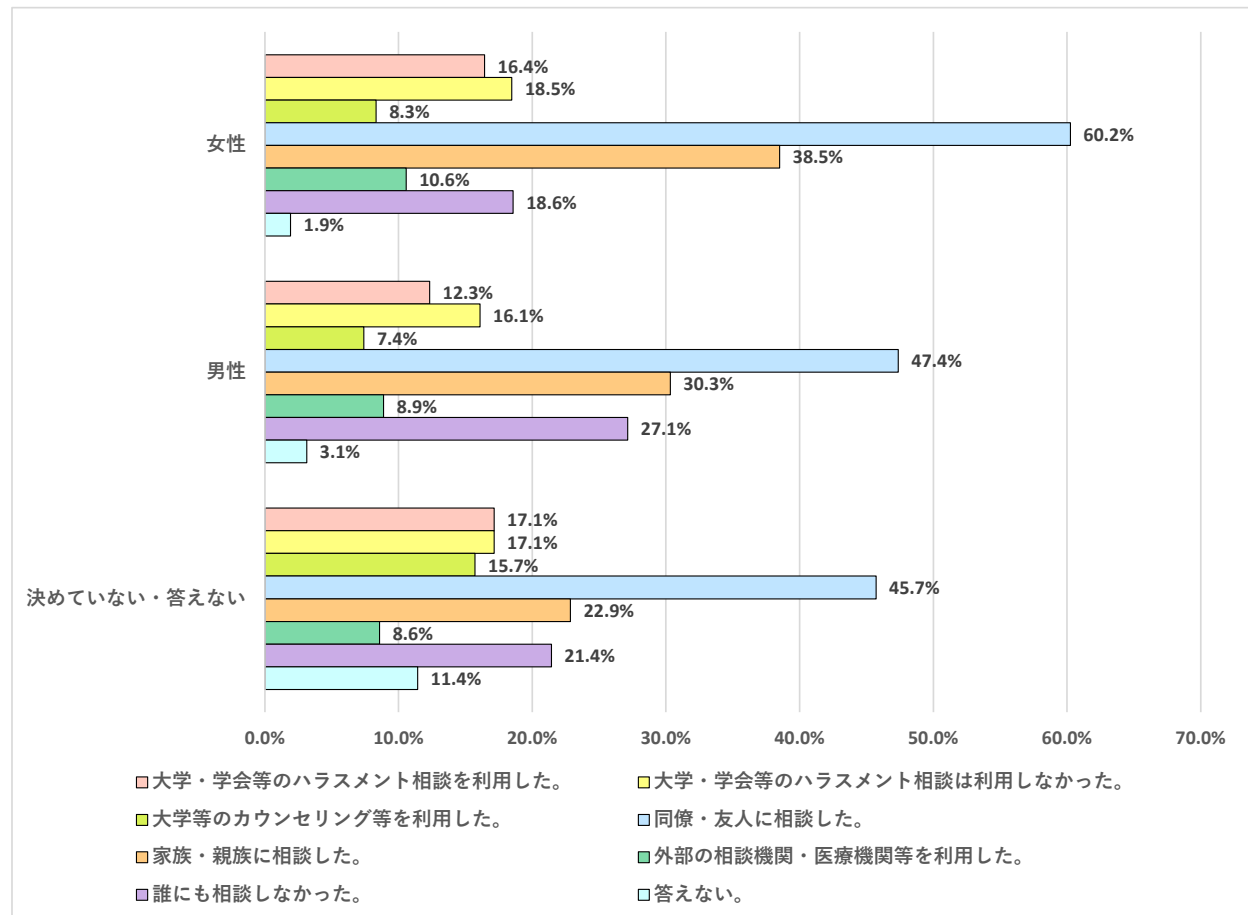


（出所）全国ダイバーシティネットワーク

②ハラスメント被害にあったときに誰に相談したか？【研究者調査Ⅱ：11】

②a：「2）あなたは、ハラスメント被害を受けた時に誰かと相談しましたか。あてはまるものをすべてチェックしてください。（複数回答可）」（性別）

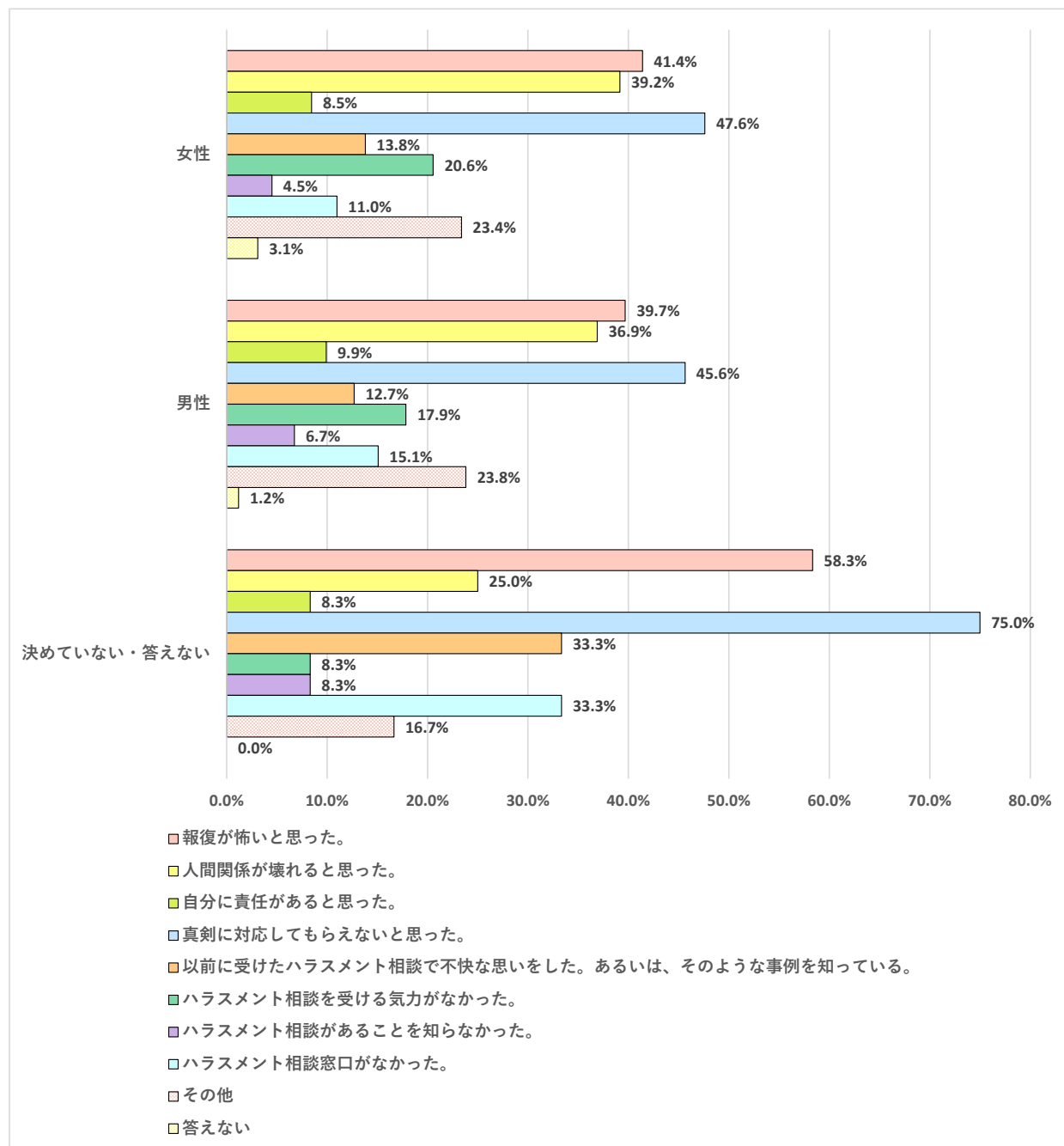
【注】「ハラスメント被害にあったことがある」と回答した者は、合計 3,558 人（女性 1,922 人、男性 1,566 人、決めていない 21 人）であった。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

②b:「3) 大学・学会等のハラスメント相談を利用しなかった理由のうち、あてはまるものをすべてチェックしてください。(複数回答可)」※ 2) で「大学・学会等のハラスメント相談は利用しなかった」と回答した者の中での割合

【注】「大学・学会等のハラスメント相談は利用しなかった」と回答した者は、合計 619 人（女性 355 人、男性 252 人、決めていない 12 人）であった。



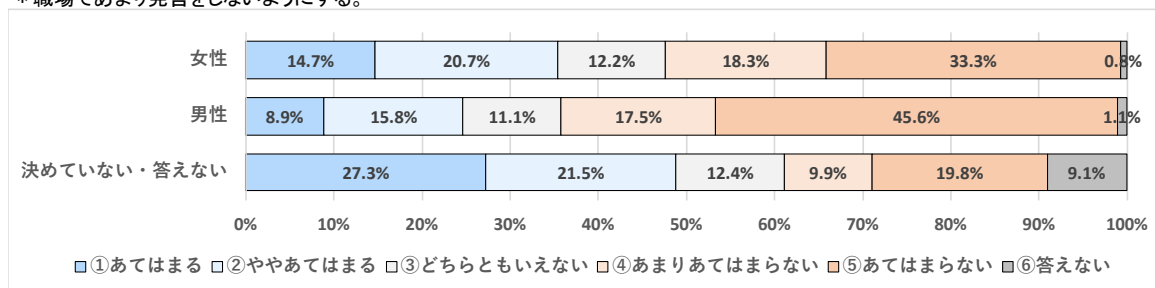
(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

③自衛手段：「あなたは、ハラスメントや不公平な扱いを避けるために、以下のような行動をとりましたか。」【研究者調査Ⅱ：6】

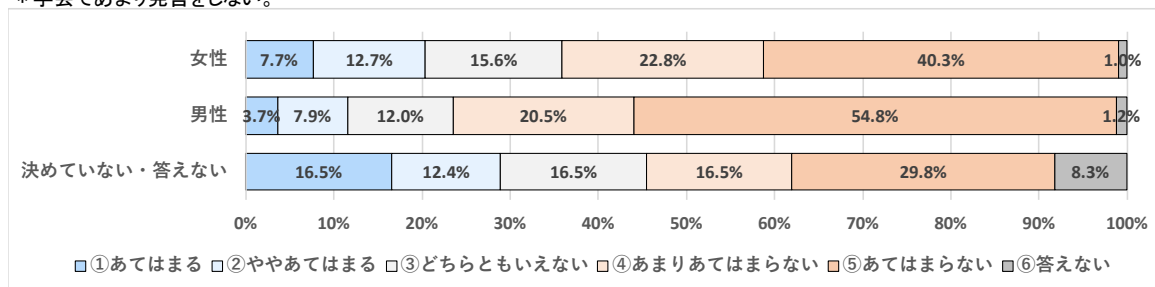
6. ハラスメントや不平等の予防策

あなたは、ハラスメントや不公平な扱いを避けるために、以下のような行動をとりましたか。

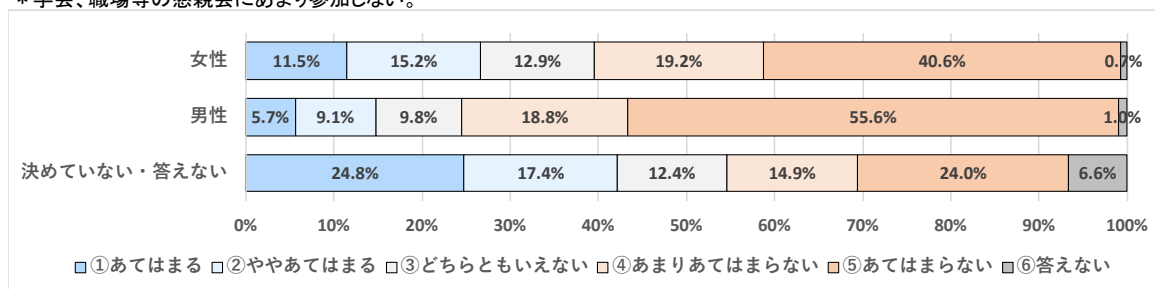
\* 職場であまり発言をしないようにする。



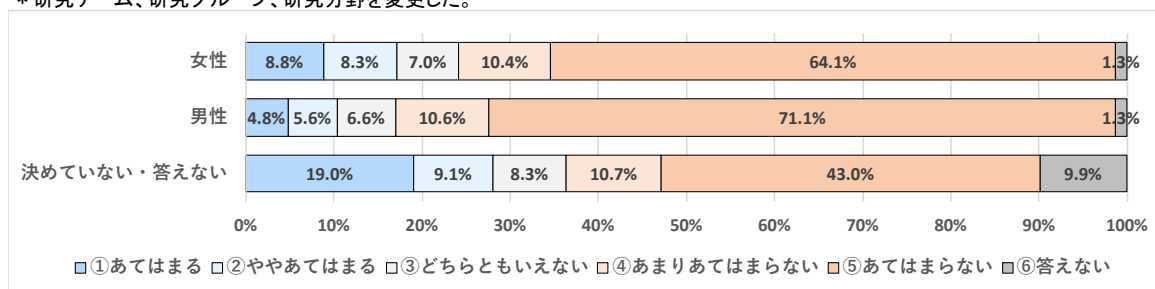
\* 学会であまり発言をしない。



\* 学会、職場等の懇親会にあまり参加しない。



\* 研究チーム、研究グループ、研究分野を変更した。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク



#### 4. ワーク・ライフ・バランス（本提言第4章）に関する資料

##### （1）大学等におけるワーク・ライフ・バランス推進施策（機関調査第二部）

##### ①取組が多い施策・少ない施策（大学等数）

| （ ）内は回答大学等の数(全 310 大学等中) | 「取り組んでいる」との回答が 100 大学等以上のもの<br>(大学等の数)             | 「取り組んでいる」との回答が 10 大学等以下のもの<br>(大学等の数)                                                                        | 取組なし<br>(数) |
|--------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. 施策一般                  | 残業時間を減らす取組 (191)                                   | 教職員に対して過重業務を負わせる管理職は「管理能力なし」とみなして処遇に反映 (1)<br>勤務間インターバルの導入 (3)<br>同一価値労働同一賃金の原則導入 (5)<br>ディーセント・ワークの啓発研修 (7) | 14          |
| 2. 研究継続支援制度              | 育児介護休業以上の条件を提供 (127)<br>子の看護休暇を時間単位で取得可能 (124)     | 子がいても国内外の出張に行ける工夫についてロールモデルを提供 (9)                                                                           | 32          |
| 3. 育児休業を取得しやすくするための具体的施策 | 育児休業取得教員の代替教員を配置 (159)                             | 育児休業中の教職員の職業能力開発・向上のための情報提供 (8)                                                                              | 16          |
| 4. 職場復帰の保障               | 育児休業後の職場復帰を保障 (140)                                | (該当なし)                                                                                                       | 26          |
| 5. 介護支援                  | 介護を理由とする短時間就労を容認 (181)<br>介護休業は法定条件より柔軟に取得可能 (114) | (該当なし)                                                                                                       | 20          |

（出所）本提言オリジナル

##### ②大学による取組の差が大きいもの

国立大学の方が全体平均より 30 ポイント以上高い施策 [機②-Q2-5]

| 設問                       | 具体的施策                             | 国立大学 (%) | 全体平均 (%) |
|--------------------------|-----------------------------------|----------|----------|
| 1. 施策一般                  | ワーク・ライフ・バランスに関する啓発研修を実施している。      | 58       | 25       |
|                          | サバティカルを制度化している。                   | 66       | 34       |
| 2. 研究継続支援制度              | 育児サービス利用に要する費用の援助を行っている。          | 63       | 30       |
|                          | 子どもの看護のための休暇を時間単位で取得できるようにしている。   | 90       | 48       |
|                          | 育児に携わる女性研究者に対する研究補助者の雇用経費を助成している。 | 77       | 26       |
|                          | 研究と育児を両立するロールモデルについて知る機会を提供している。  | 48       | 17       |
| 3. 育児休業を取得しやすくするための具体的施策 | 育児・介護休業法で定められた期間、回数以上に休めるようにしている。 | 66       | 34       |
| 4. 職場復帰の保障               | 講義や学内行事・学会等で利用できる保育一時サービスがある。     | 37       | 16       |
|                          | 学内・法人内に託児室・授乳コーナー等を整備している。        | 52       | 21       |
| 5. 介護支援                  | (該当なし)                            | —        | —        |

（出所）本提言オリジナル

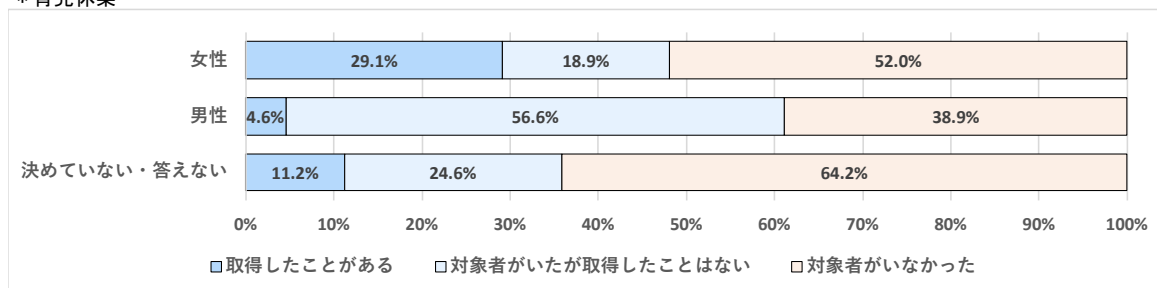
## （２）ワーク・ライフ・バランスや育児・介護休業に関する研究者の実態

### ①育児休業・子の看護休暇の取得状況

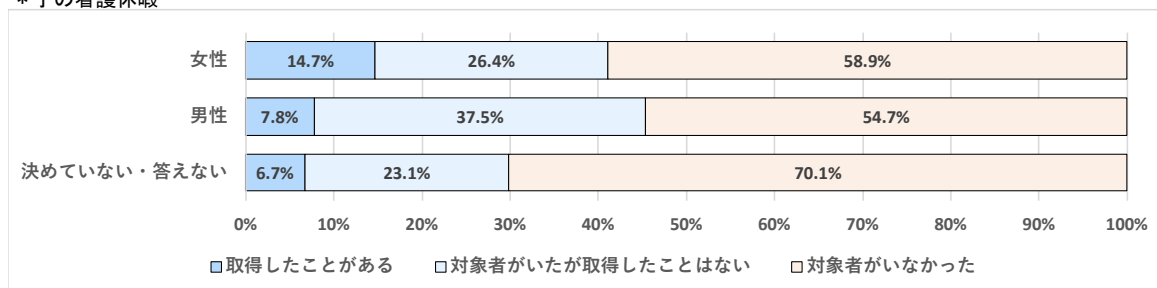
#### ①a：【図表４－１】育児休業・子の看護休暇の取得状況【研究者調査Ⅰ：３】（性別）

3-1.（実態）あなたは、これまでに育児休業・子の看護休暇・介護休業を取得したことがありますか。現在所属する大学等であるか否かを問いません。

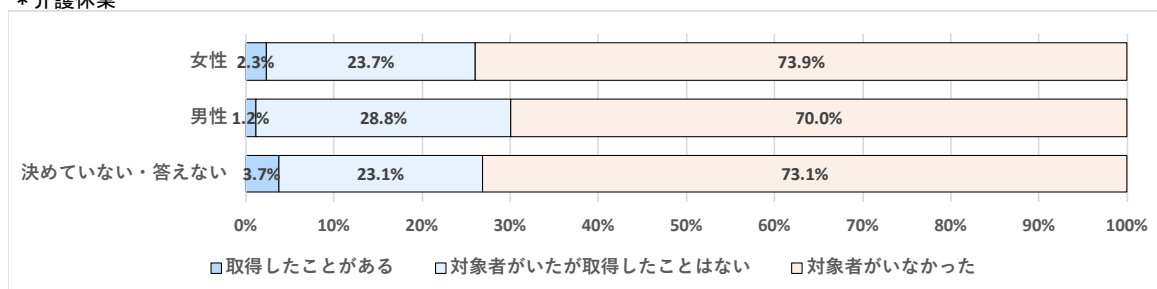
##### \* 育児休業



##### \* 子の看護休暇

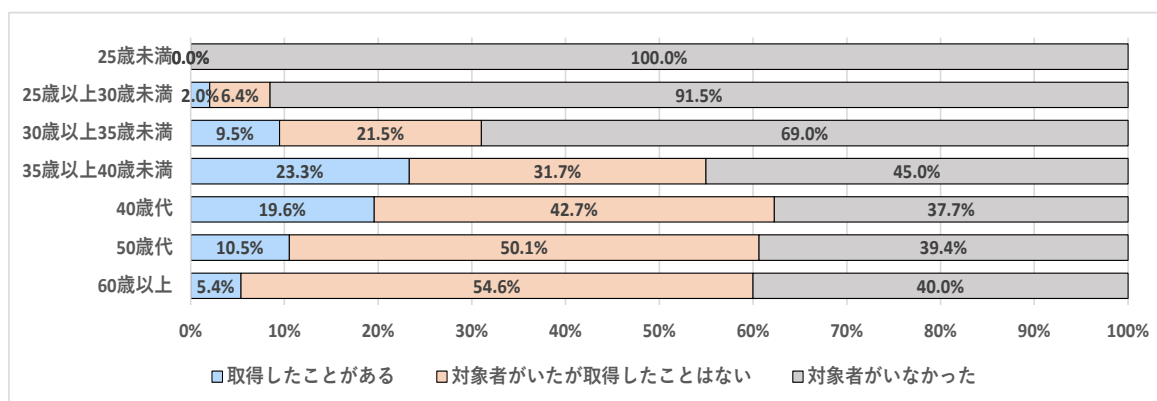


##### \* 介護休業



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

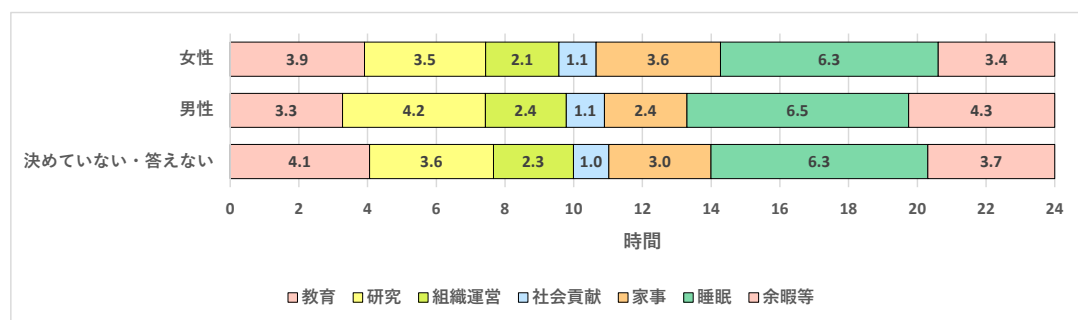
#### ①b：育児休業の取得状況（年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

## ②研究者の1日の時間配分

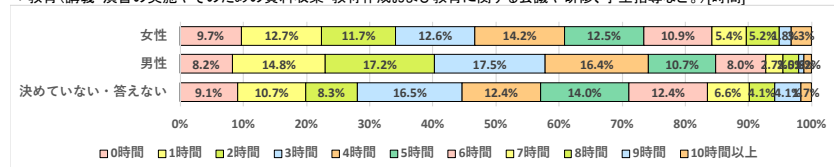
### ②a：研究者の1日の時間配分（性別平均）



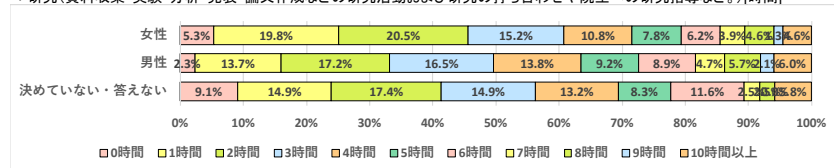
### ②b：研究者の1日の時間配分（性別×業務別）

(5) 平日で、あなたが教育、研究、組織運営、社会貢献、家事育児等に使う時間は、平均しておよそどの程度ですか。時間単位の数字を選んでください。

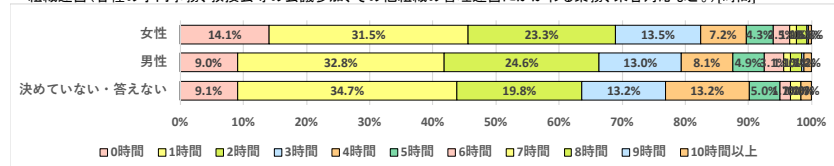
\* 教育(講義・演習の実施やそのための資料収集・教材作成および教育に関する会議や研修、学生指導など。)[時間]



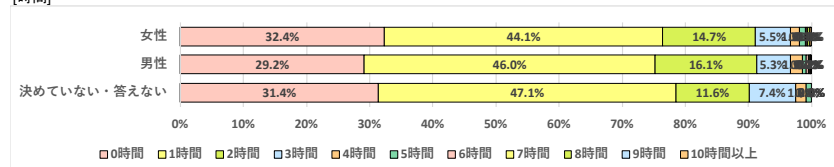
\* 研究(資料収集・実験・分析・発表・論文作成などの研究活動および研究の打ち合わせや院生への研究指導など。)[時間]



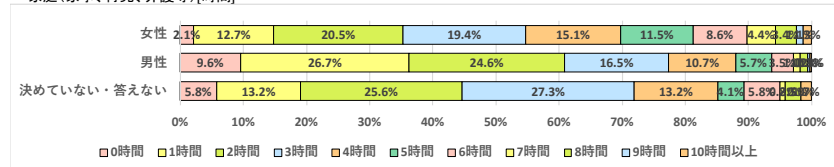
\* 組織運営(各種の学内事務、教授会等の会議参加、その他組織の管理運営にかかわる業務、来客対応など。)[時間]



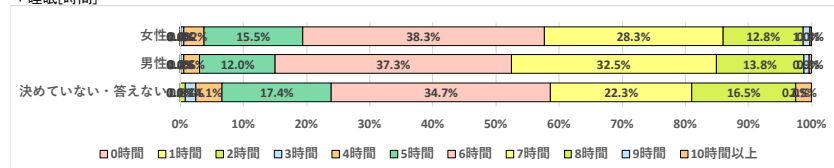
\* 社会貢献(公開講座での講演、各種委員会・審議会への出席、行政や産業界への技術指導・相談業務、学会の運営業務など。)[時間]



\* 家庭(家事、育児、介護等)[時間]



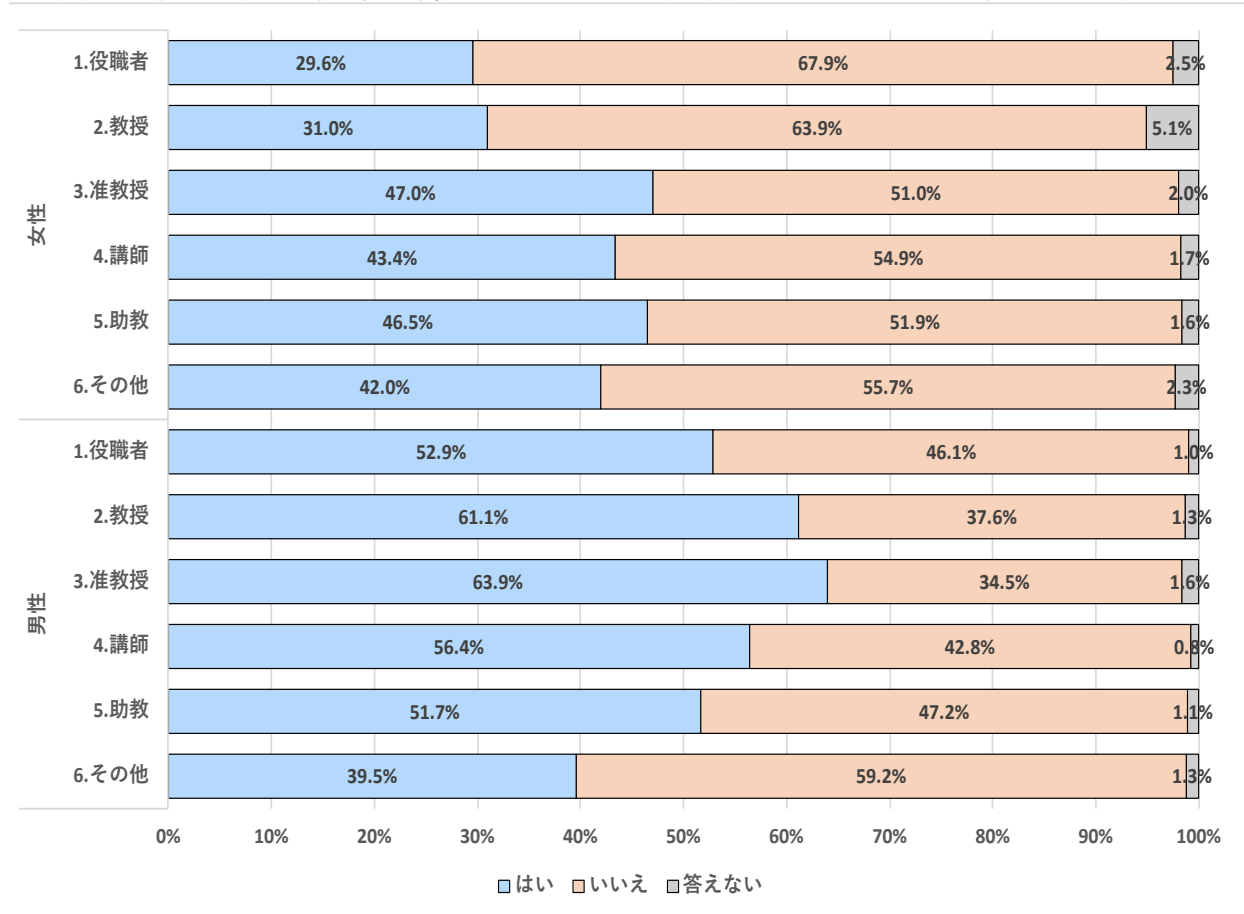
\* 睡眠[時間]



(出所) 上記 ab とともに全国ダイバーシティネットワーク

## ②c：職位と子の有無（性別×職位×子の有無）

現在、あなたが親としてあるいは親代わりに養育している子どもはいますか。すでに自立している子どもは除いてください。



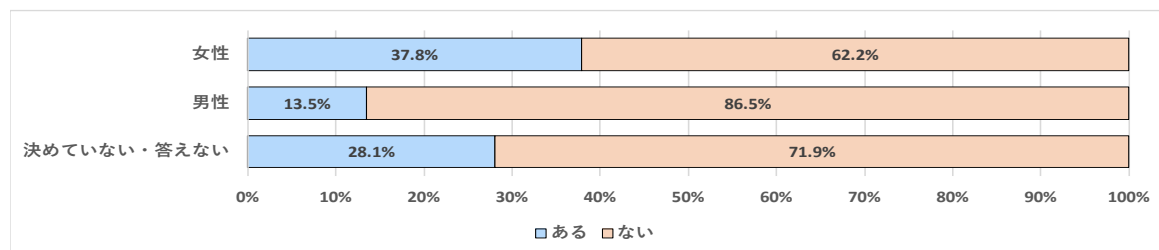
（出所）本提言オリジナル

### ③ 研究の中断

#### ③a：【図表 4－2】 研究中断の有無と中断の理由【研究者調査Ⅱ：2】

##### ① 「(2) あなたには、学位取得後に研究を中断した期間がありますか。」

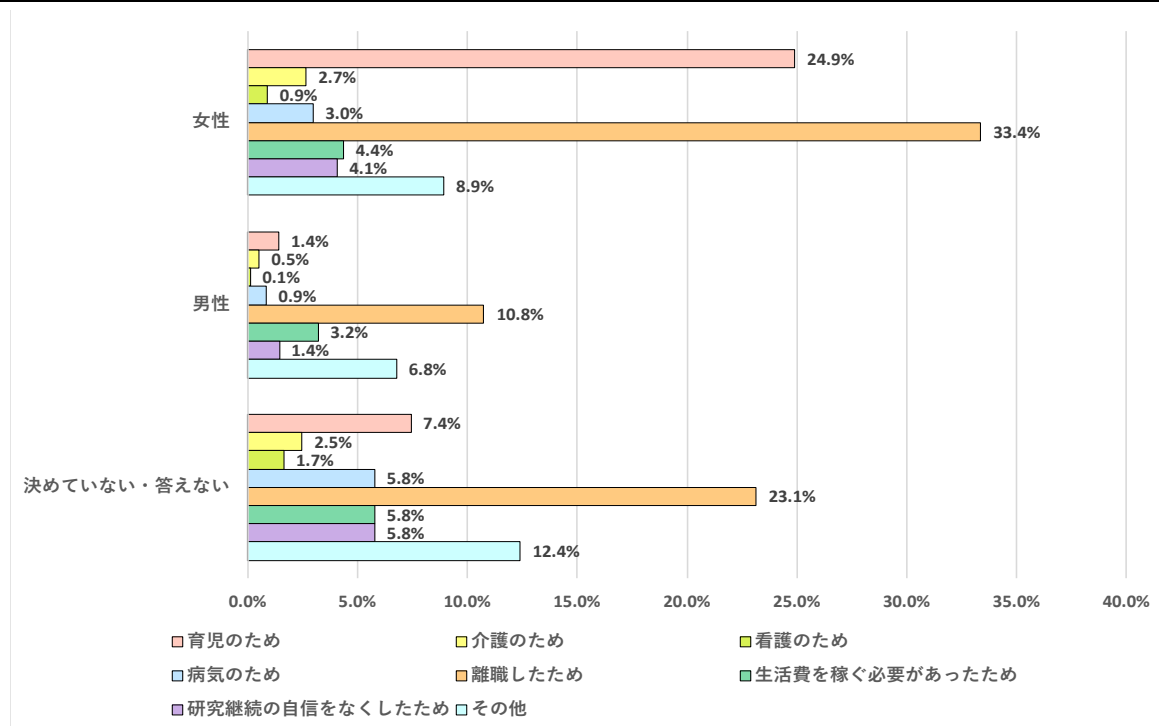
(2) あなたには、学位取得後に研究を中断した期間がありますか。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

##### ② 「2) 研究中断の理由をすべて選んでください。(複数回答可)」

【注】研究中断について「はい」と回答した者は、合計 2,036 人（女性 1,291 人、男性 711 人、決めていない 34 人）であった。



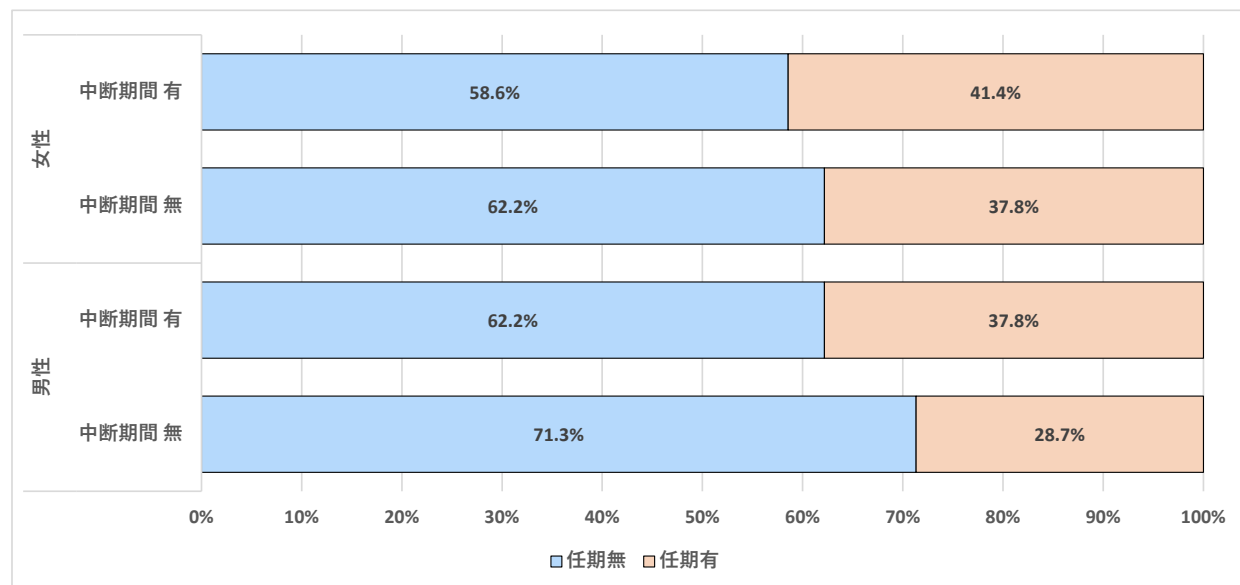
(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

##### ③ 研究中断者の数 (人数)

|             | 育児のため | 介護のため | 看護のため | 病気のため | 離職したため | 生活費を稼ぐ必要があったため | 研究継続の自信をなくしたため | その他 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|--------|----------------|----------------|-----|
| 女性          | 849   | 91    | 31    | 102   | 1138   | 149            | 139            | 305 |
| 男性          | 75    | 28    | 6     | 45    | 566    | 169            | 76             | 357 |
| 決めていない・答えない | 9     | 3     | 2     | 7     | 28     | 7              | 7              | 15  |

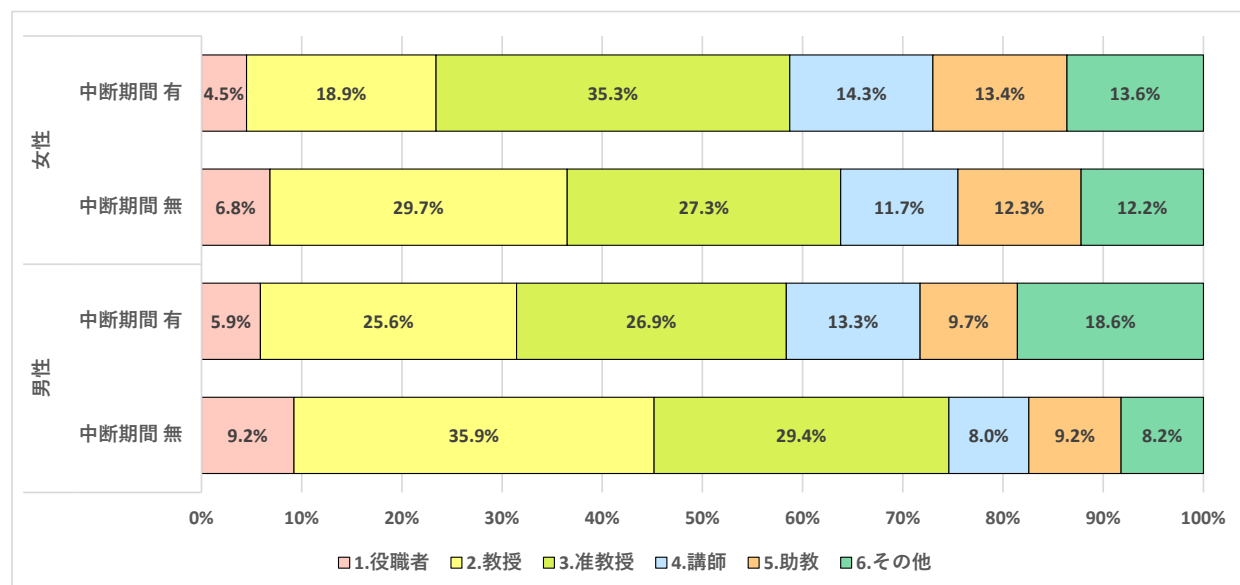
(出所) 本提言オリジナル

③b：研究の中断（性別×任期の有無）



（出所）本提言オリジナル

③c：研究の中断（性別×職位）



（出所）本提言オリジナル

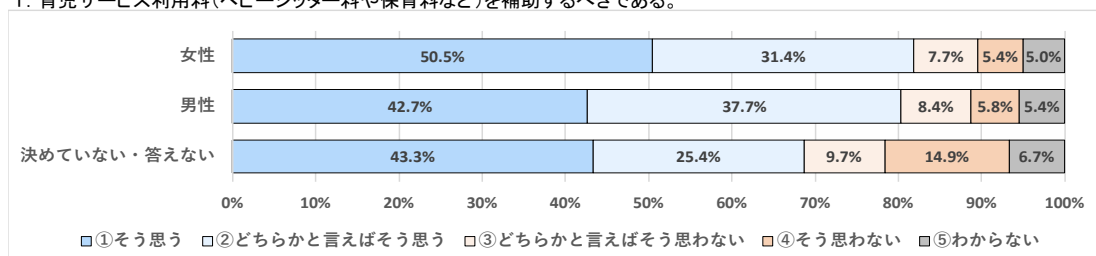
### (3) ケアワークと研究の両立に関する研究者の意識と経験

#### ①大学等のワーク・ライフ・バランス推進施策と実態に対する研究者の評価

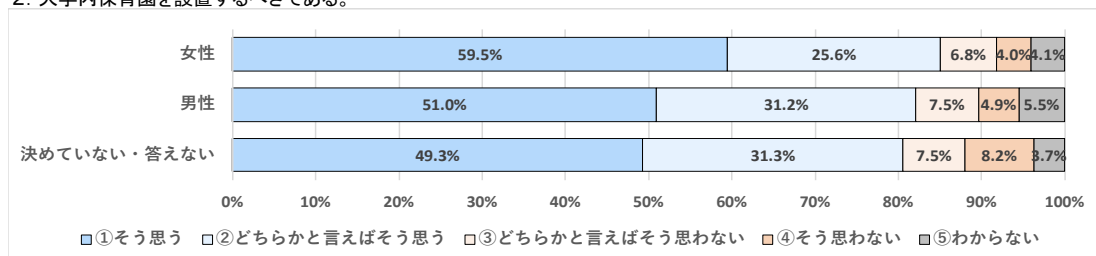
#### ①a：大学等のワーク・ライフ・バランス推進施策に対する研究者の評価【研究者調査Ⅰ：3】

3-3. (育児支援) 男女を問わず、教員・研究者の育児を支援するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

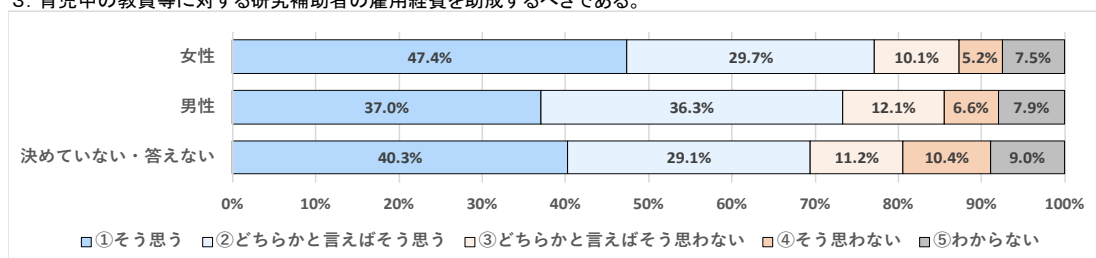
1. 育児サービス利用料(ベビーシッター料や保育料など)を補助するべきである。



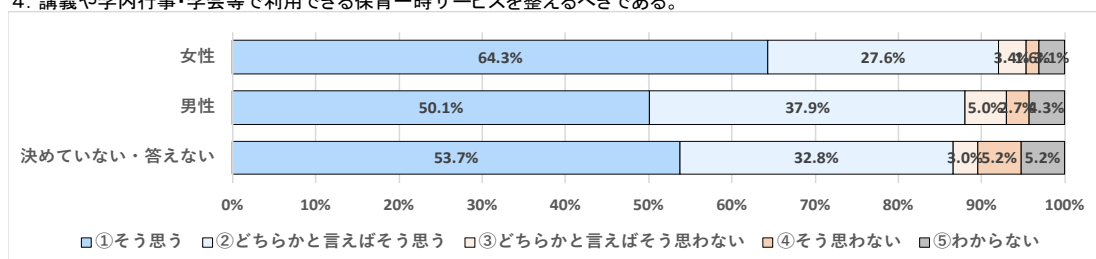
2. 大学内保育園を設置するべきである。



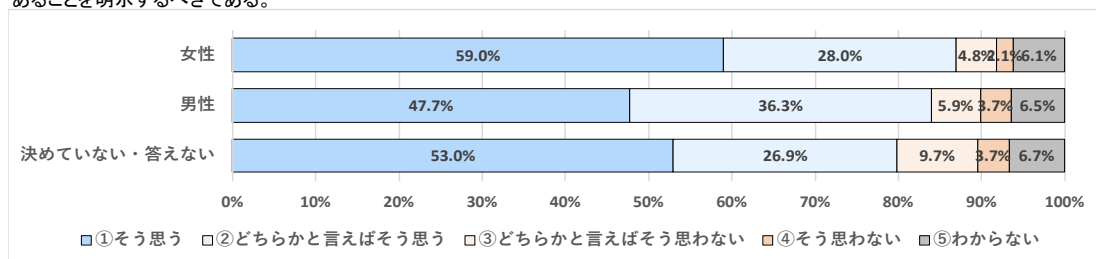
3. 育児中の教員等に対する研究補助者の雇用経費を助成するべきである。



4. 講義や学内行事・学会等で利用できる保育一時サービスを整えるべきである。



5. 育児休業等の制度が、休業を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度であることを明示するべきである。

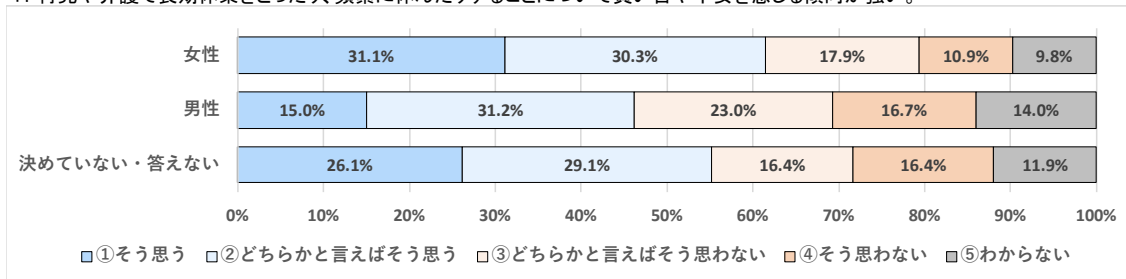


(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

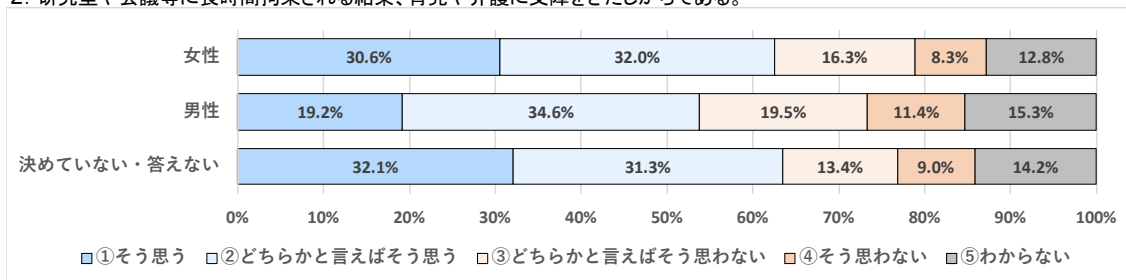
①b：【図表4－3】所属する大学等における育児等と研究の両立の現状に関する研究者の認識（性別）〔研究者調査Ⅰ：3〕

3－2.（育児等と研究の両立の現状）あなたが所属する大学・研究室等における育児・看護・介護と研究の両立についてどのような現状だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

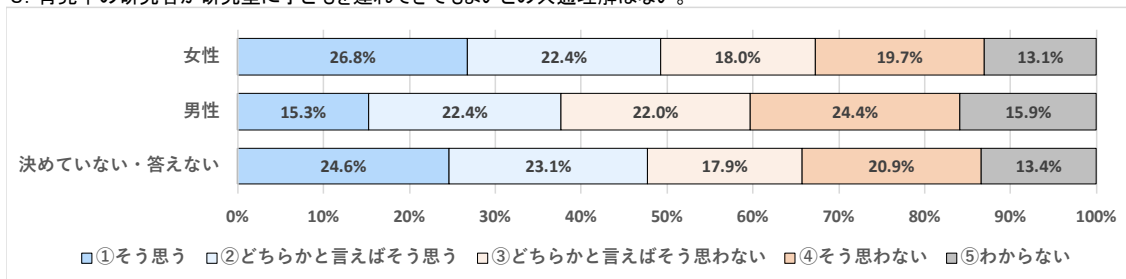
1. 育児や介護で長期休業をとったり、頻繁に休んだりすることについて負い目や不安を感じる傾向が強い。



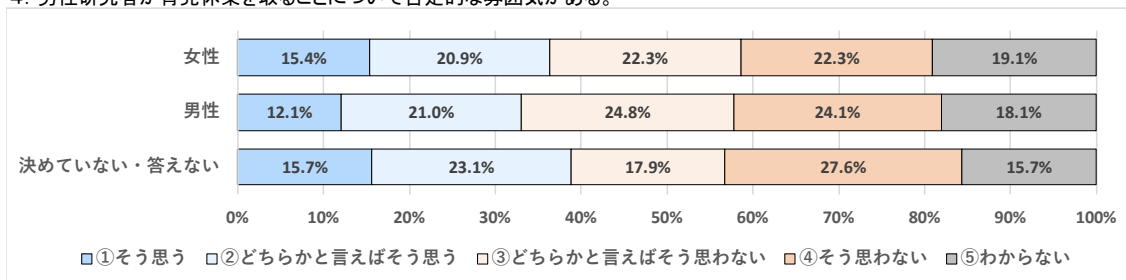
2. 研究室や会議等に長時間拘束される結果、育児や介護に支障をきたしがちである。



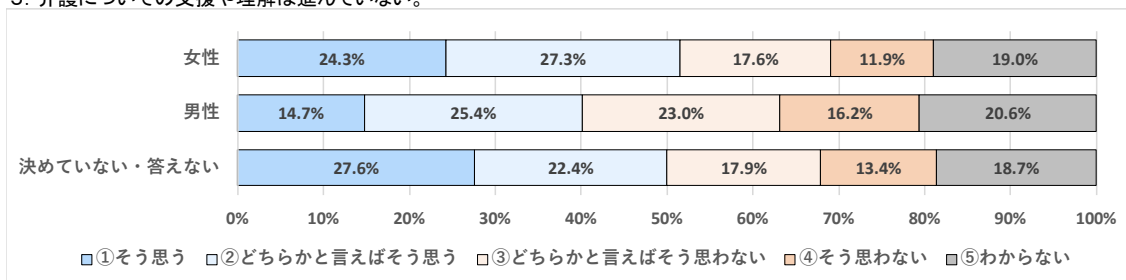
3. 育児中の研究者が研究室に子どもを連れてきてもよいとの共通理解はない。



4. 男性研究者が育児休業を取ることに否定的な雰囲気がある。



5. 介護についての支援や理解は進んでいない。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク



①c：大学等のワーク・ライフ・バランス施策に対する評価（属性別）

| 属性別の肯定的回答（％） |                 | 職場がWLBに理解がない |    | 育休等が取りにくい |    |
|--------------|-----------------|--------------|----|-----------|----|
|              |                 | 女性           | 男性 | 女性        | 男性 |
| 子の有無         | 子供あり            | 42           | 22 | 42        | 33 |
|              | （子供あり× 35～39 歳） | 47           | 34 | 45        | 35 |
|              | 子供なし            | 32           | 20 | 31        | 21 |
| 年齢層          | 35～39 歳         | 41           | 31 | 40        | 35 |
|              | 50 代            | 32           | 19 | 36        | 25 |
|              | 60 代            | 22           | 10 | 27        | 15 |
| 職位           | 役職者             | 18           |    | 22        |    |
|              | 教授              | 18           |    | 15        |    |

（出所）本提言オリジナル

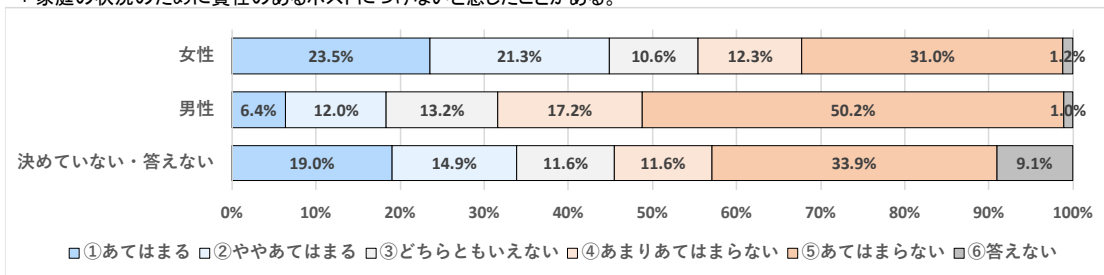
## ②育児等と研究の両立に関する研究者の認識

### ②a：【図表4－4】「研究生活と私生活の両立」【研究者調査Ⅱ：9】

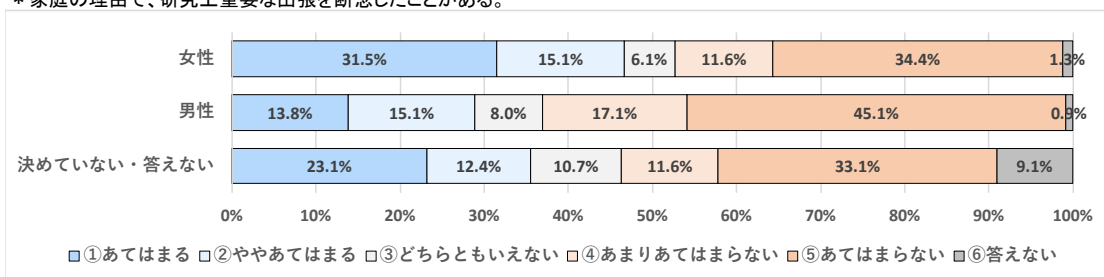
#### 9. 研究生活と私生活の両立

以下の項目は、あなたの状況にあてはまると思いますか。

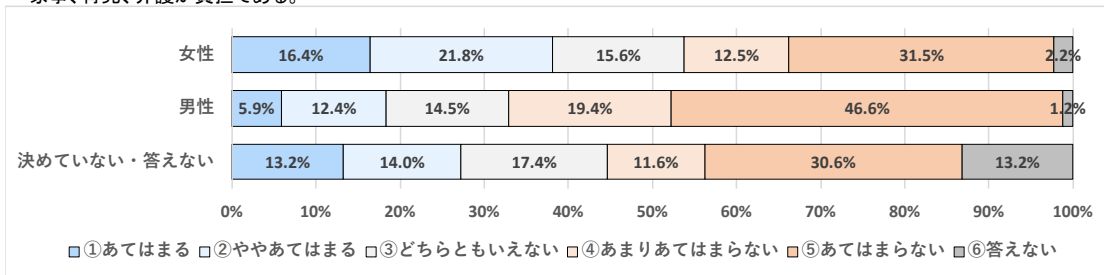
\* 家庭の状況のために責任のあるポストにつけないと感じたことがある。



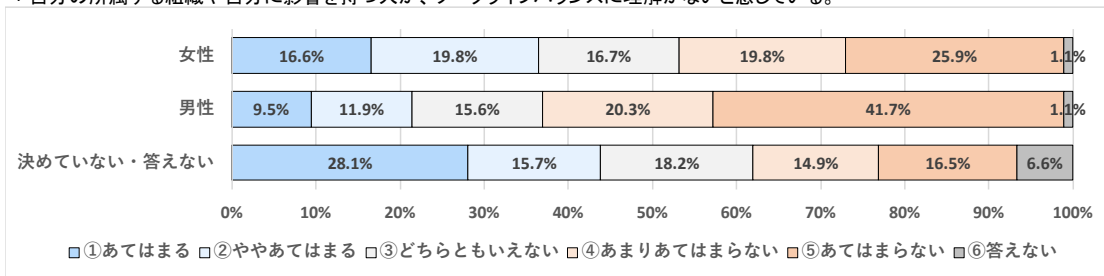
\* 家庭の理由で、研究上重要な出張を断念したことがある。



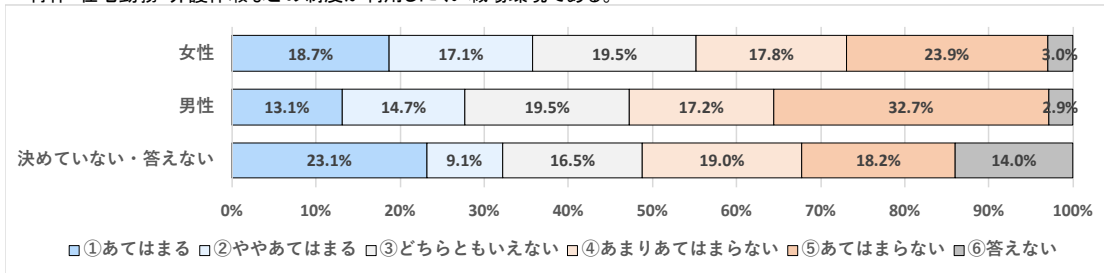
\* 家事、育児、介護が負担である。



\* 自分の所属する組織や自分に影響を持つ人が、ワークライフバランスに理解がないと感じている。



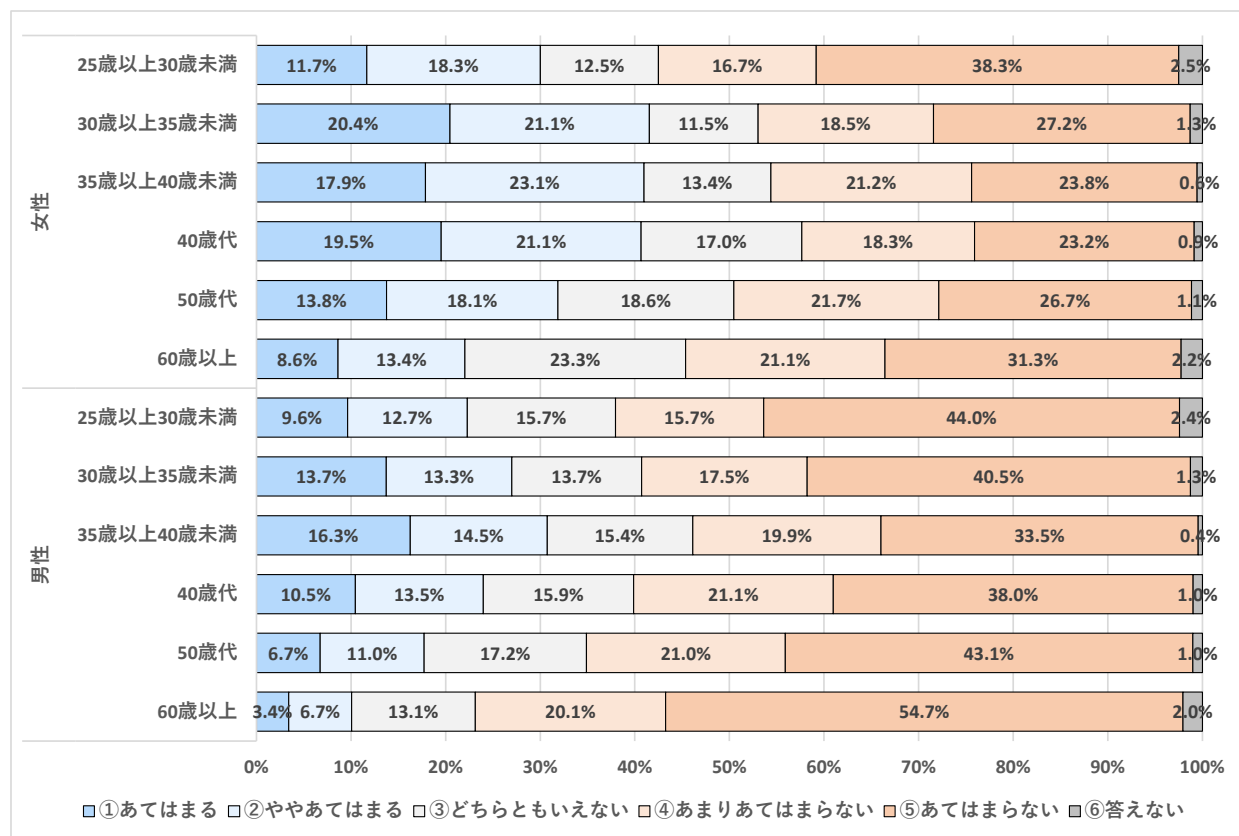
\* 育休・在宅勤務・介護休暇などの制度が利用しにくい職場環境である。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

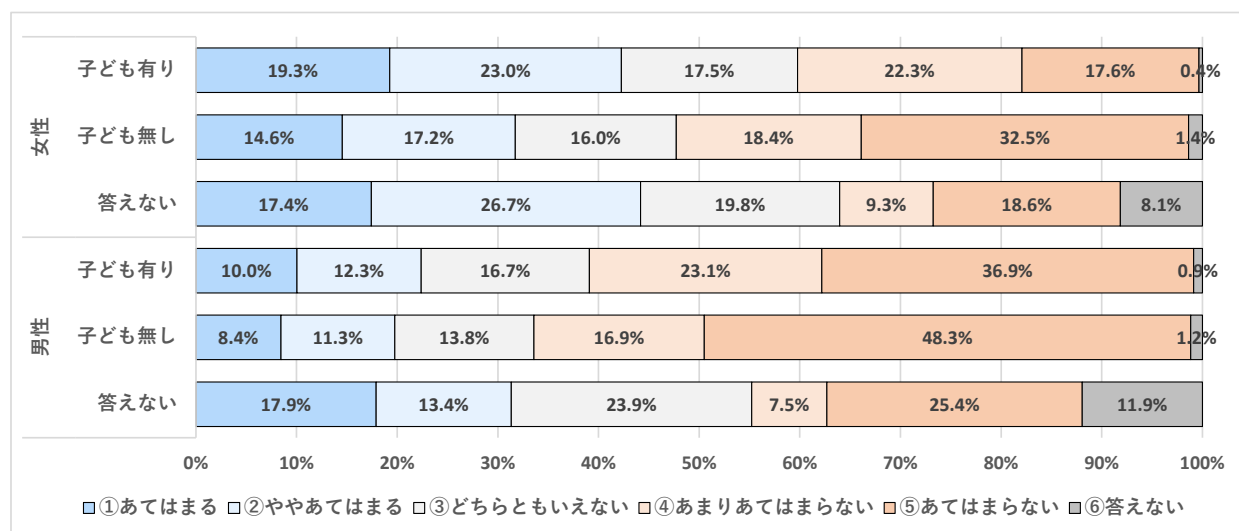
## ②b：「職場がワーク・ライフ・バランスに理解がない」

### ①性別×年齢層別



(出所) 本提言オリジナル

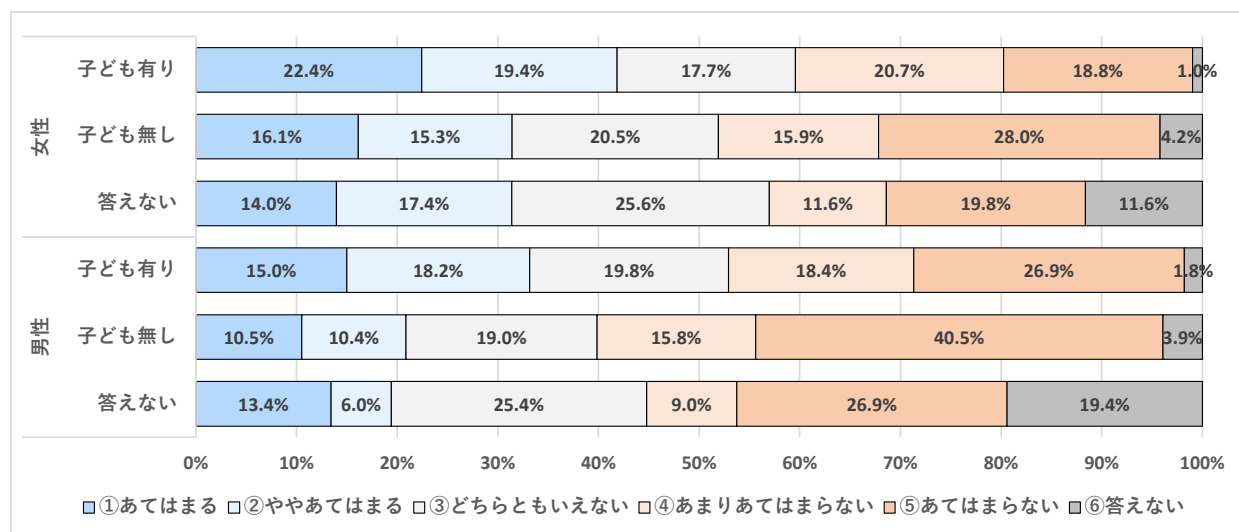
### ②性別×子の有無



(出所) 本提言オリジナル

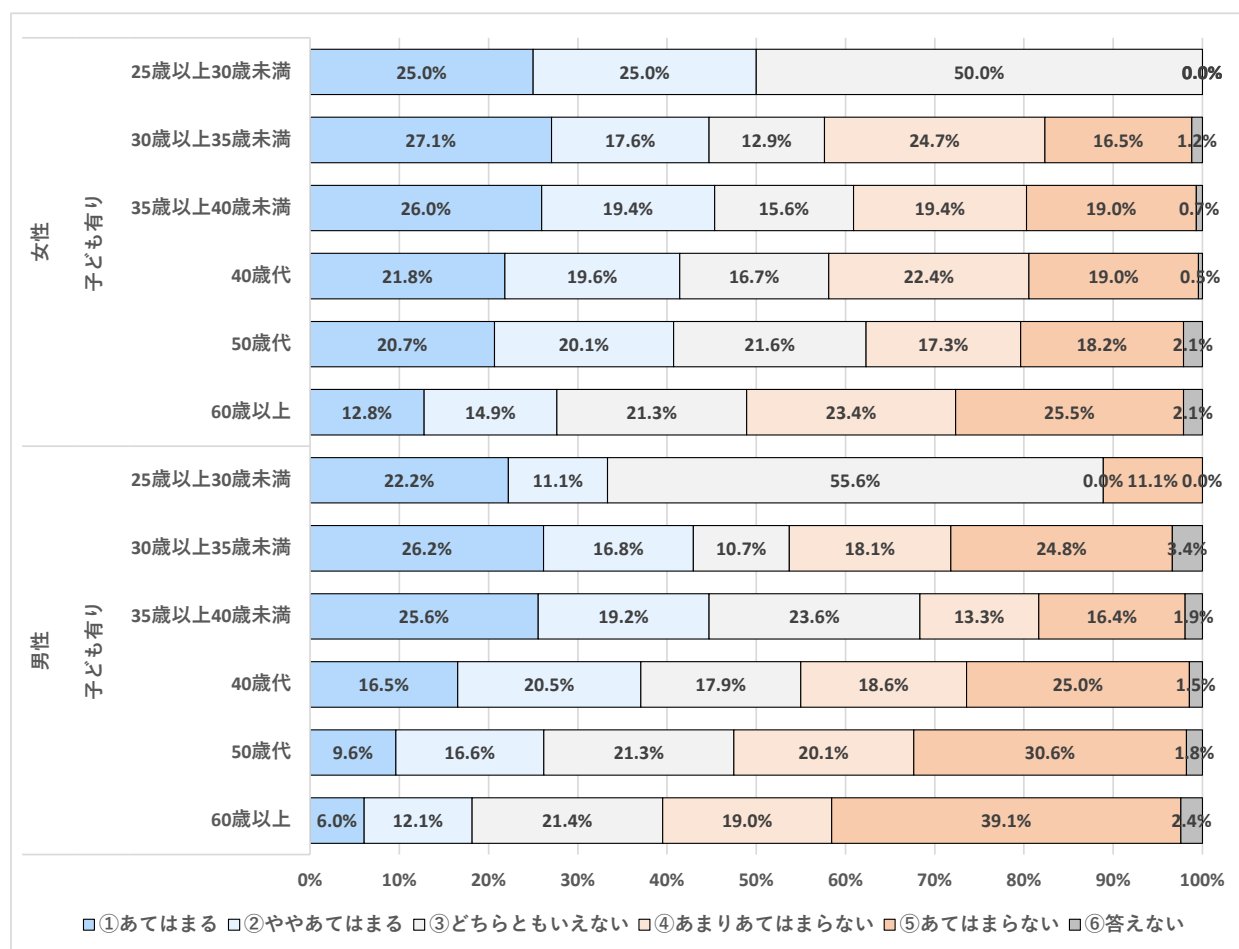
## ②c : 「育休がとりにくい環境である」

### ①性別×子の有無



(出所) 本提言オリジナル

### ②子をもつ研究者×性別×年齢層別



(出所) 本提言オリジナル

## 5. ダイバーシティ（本提言第5章）に関する資料

### （1）SOGI／LGBT

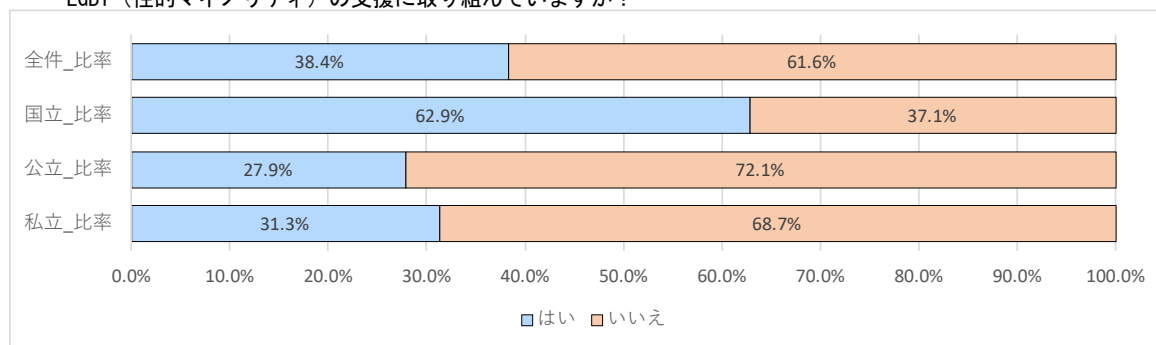
#### ①大学等のLGBTQ 支援

#### ①a：大学等におけるLGBTQ 支援の現状【機関調査Ⅱ：4】

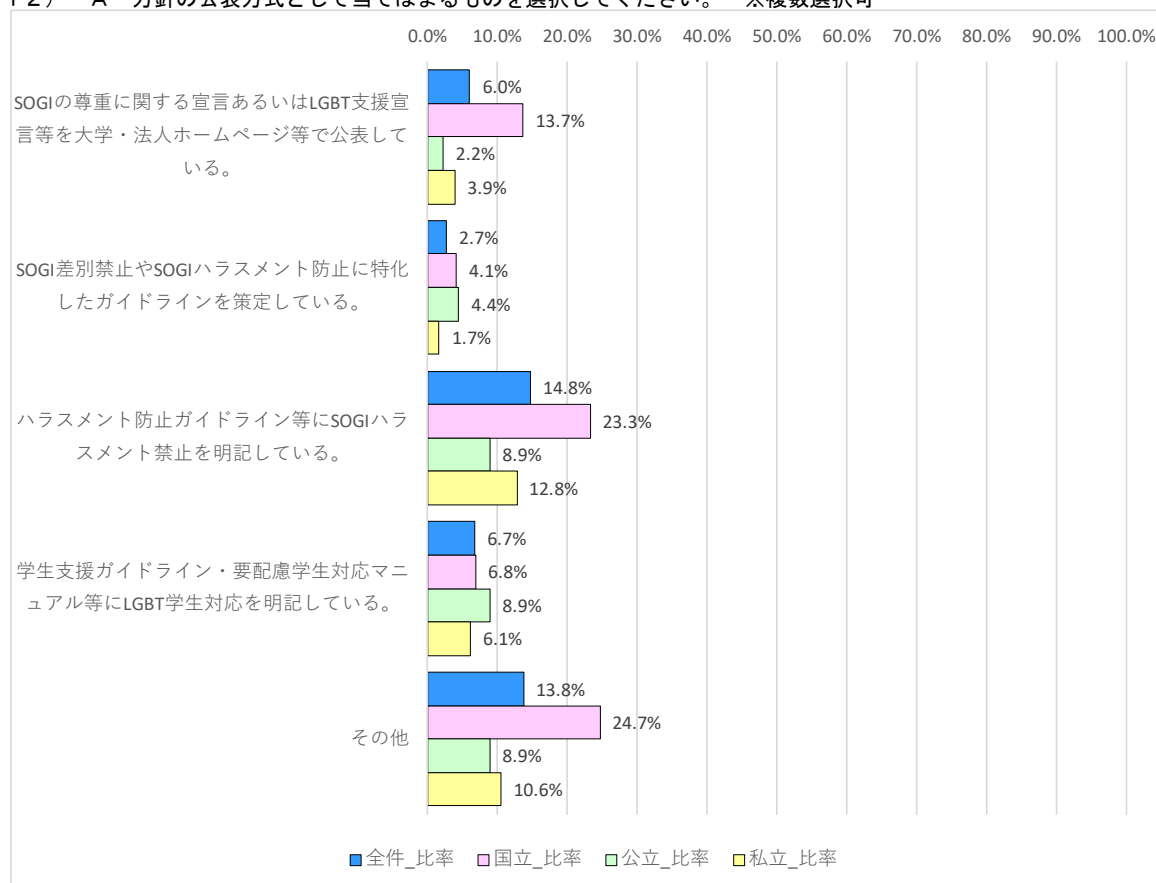
#### 4 SOGI対応（LGBT支援）

##### （12）【支援施策】

貴大学・貴法人は、性的指向や性自認（SOGI）に基づく差別の禁止やLGBT（性的マイノリティ）の支援に取り組んでいますか？



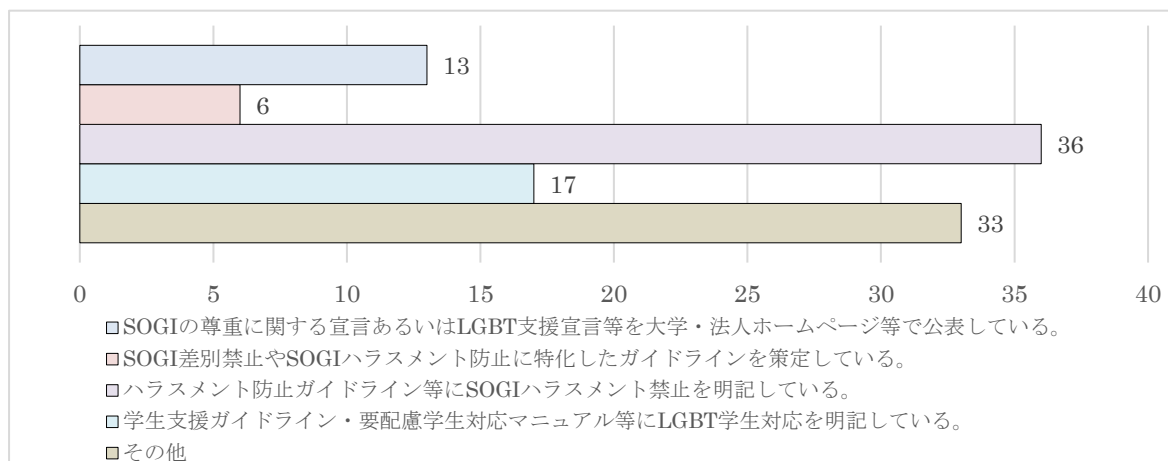
##### （12）－A 方針の公表方式として当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

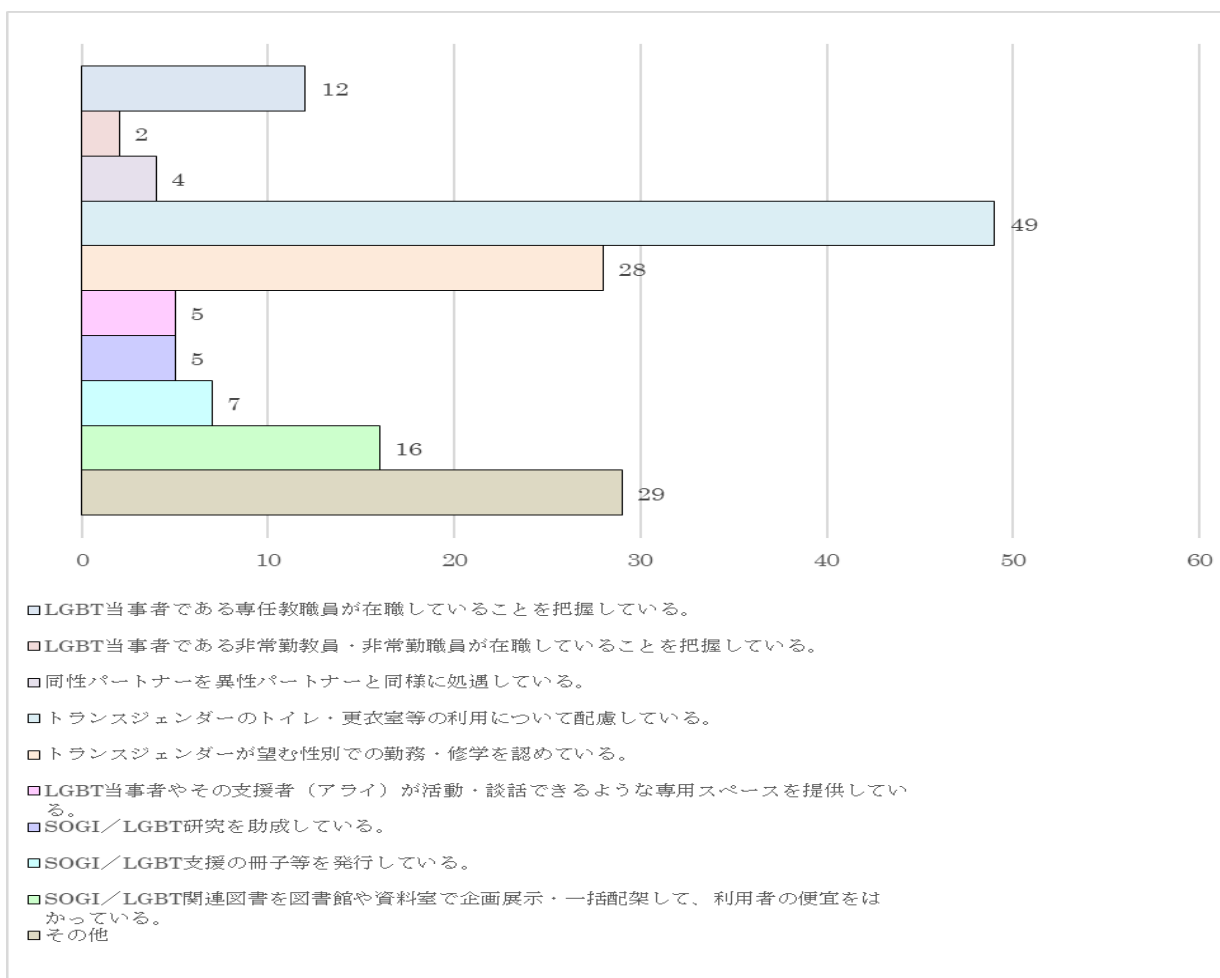
①b：大学等における SOGI 対応施策の状況【機関調査Ⅱ：4】

①大学等における SOGI 差別禁止に関する方針等の公表（大学等の件数）



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

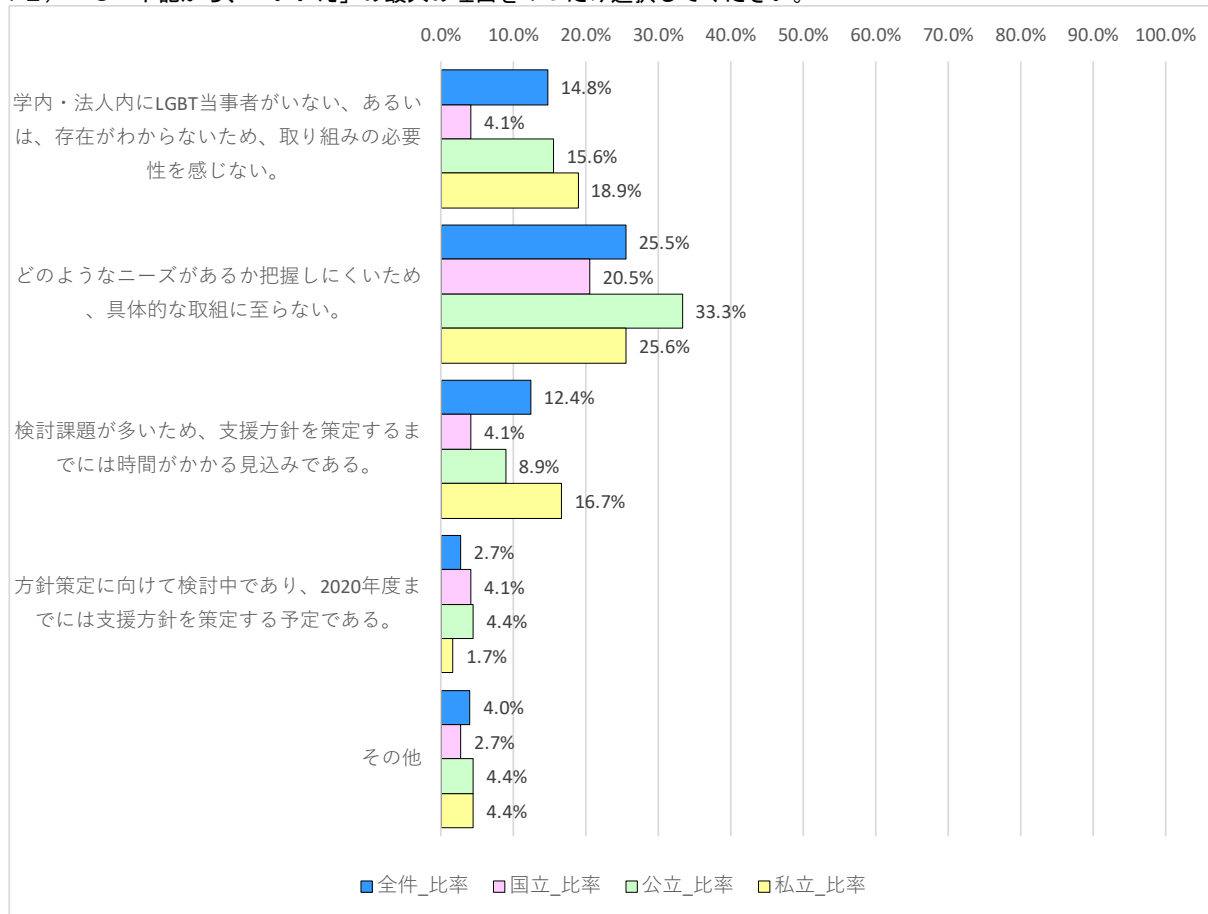
②SOGI 対応の具体的施策（大学等の件数）



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

### ③SOGI 対応施策を行わない理由（％）

（１２）－Ｃ 下記から、「いいえ」の最大の理由を１つだけ選択してください。



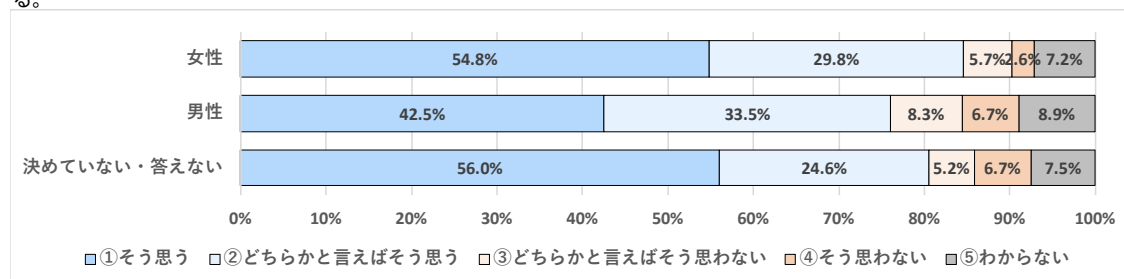
（出所）全国ダイバーシティネットワーク

## ②LGBTQ 支援に対する研究者の認識

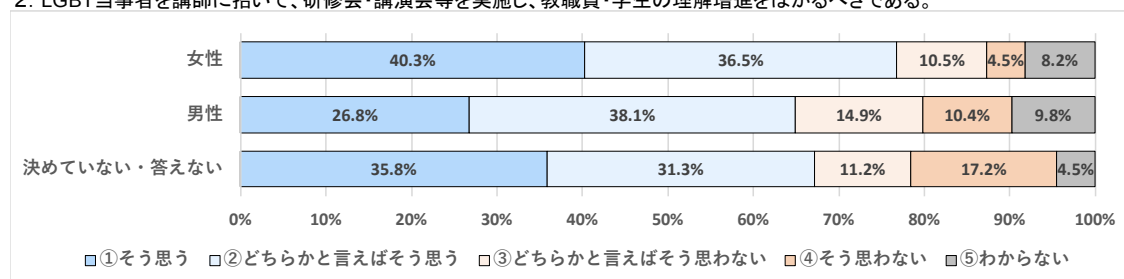
### ②a：大学等において必要と考える LGBT 支援（性別）【研究者調査Ⅰ：4】

4-3. (LGBT支援) 大学等におけるLGBT(いわゆる性的マイノリティ)支援のために、どのような取り組みが必要だと思いますか。  
あてはまる番号を選んでください。

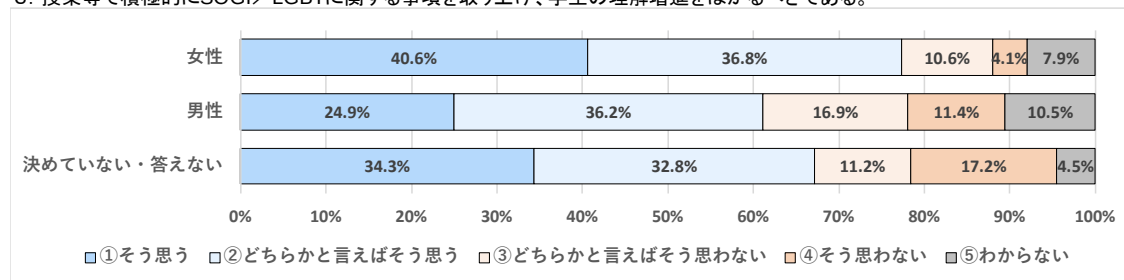
1. 性的指向や性自認(SOGI)に基づく差別を禁止する旨やLGBT当事者を支援する旨などを大学等の方針として公表するべきである。



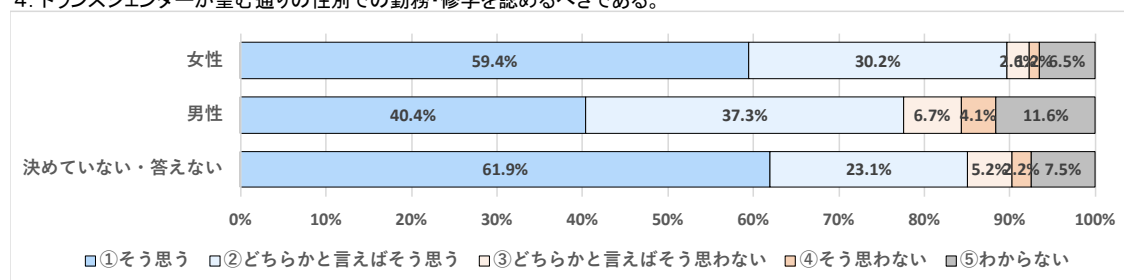
2. LGBT当事者を講師に招いて、研修会・講演会等を実施し、教職員・学生の理解増進をはかるべきである。



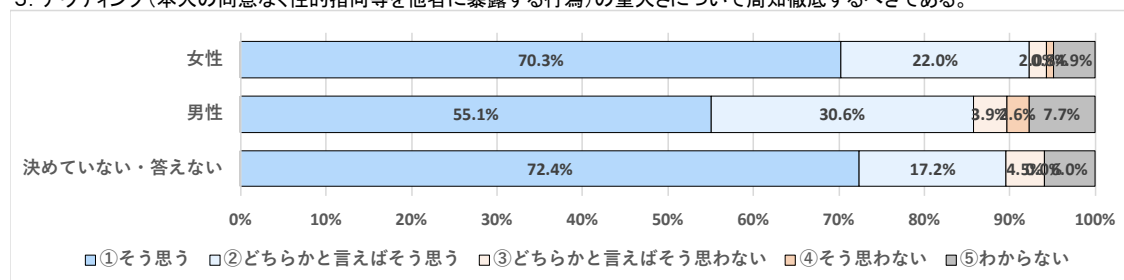
3. 授業等で積極的にSOGI/LGBTに関する事項を取り上げ、学生の理解増進をはかるべきである。



4. トランスジェンダーが望む通りの性別での勤務・修学を認めるべきである。



5. アウティング(本人の同意なく性的指向等を他者に暴露する行為)の重大さについて周知徹底するべきである。

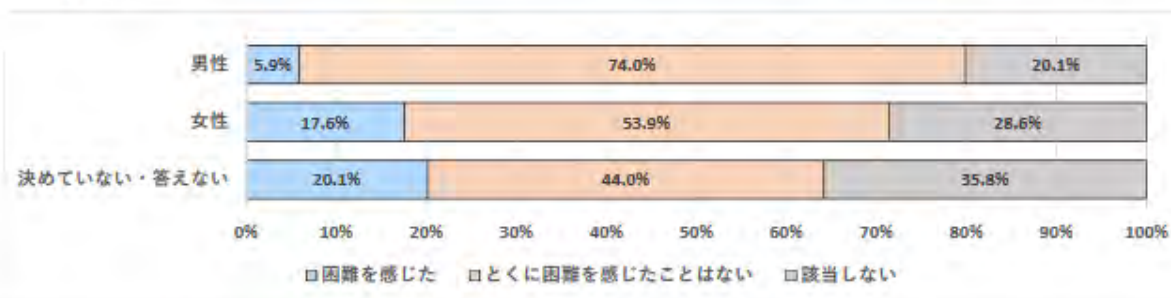


(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

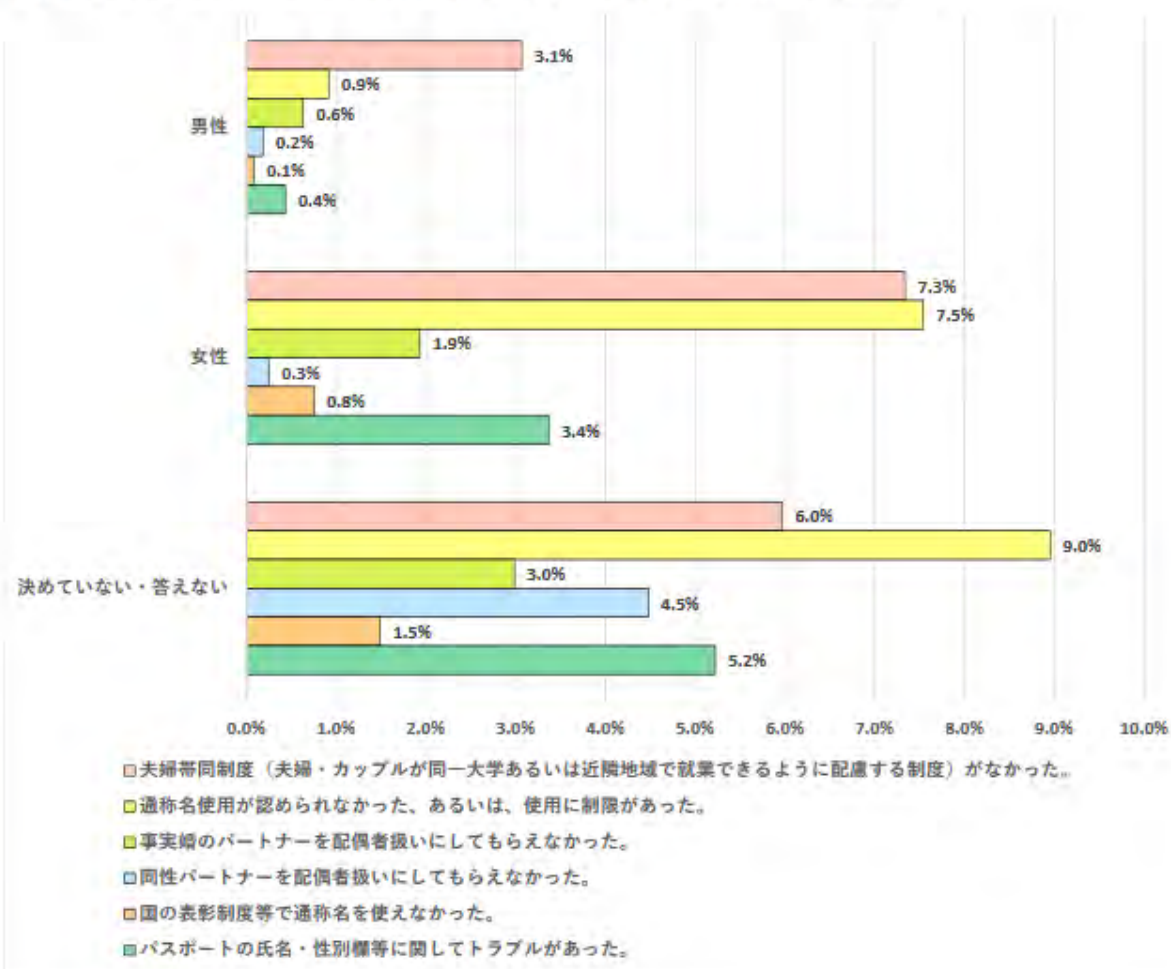


②b：パートナー関係等について大学等で感じる困難（性別）【研究者調査Ⅰ：1－3】

1－3. (パートナー関係) 大学等での手続きや処遇に関して、夫婦・パートナー関係に関する何らかの困難や不都合を感じたことはありますか。



「困難を感じた」と回答した方にお伺いします。あてはまるものすべてにチェックしてください。(複数選択可)



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

## （２）若手研究者支援と女性研究者育成

### ①大学等の施策

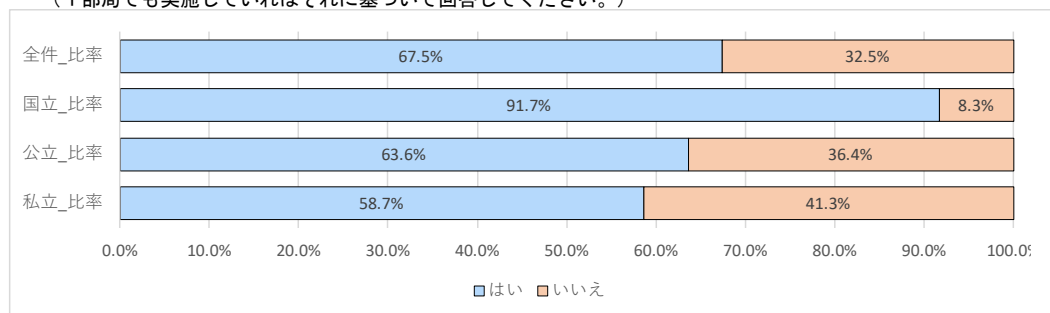
#### ①a：大学等における若手支援の取組状況【機関調査Ⅱ：３】

##### ３ 若手研究者支援

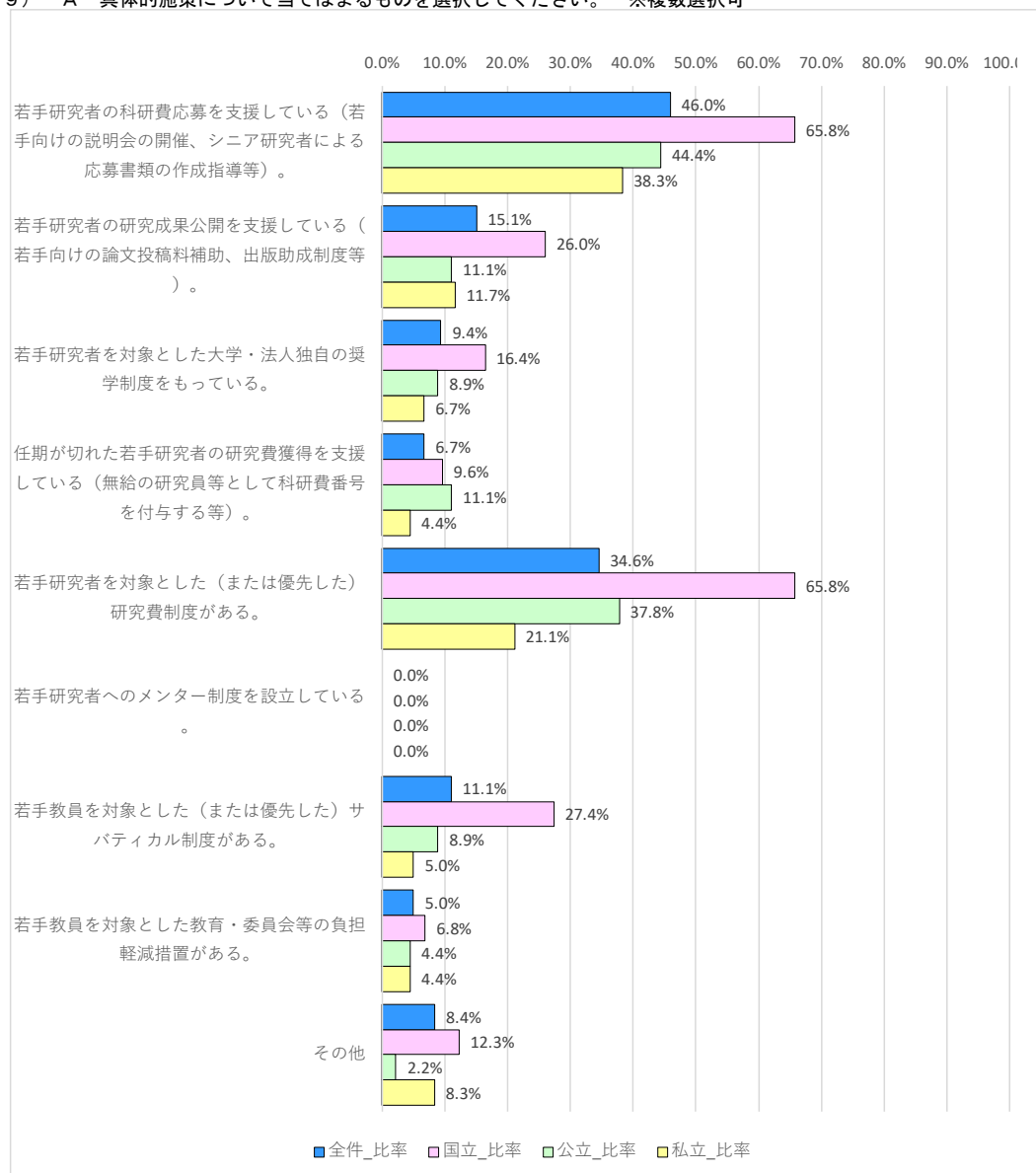
##### （９）【研究支援】

貴大学・貴法人は、若手研究者（おおむね39歳以下の若手教員、研究員、オーバードクター、博士課程の院生等研究支援に取り組んでいますか？

（１部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）



##### （９）－Ａ 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



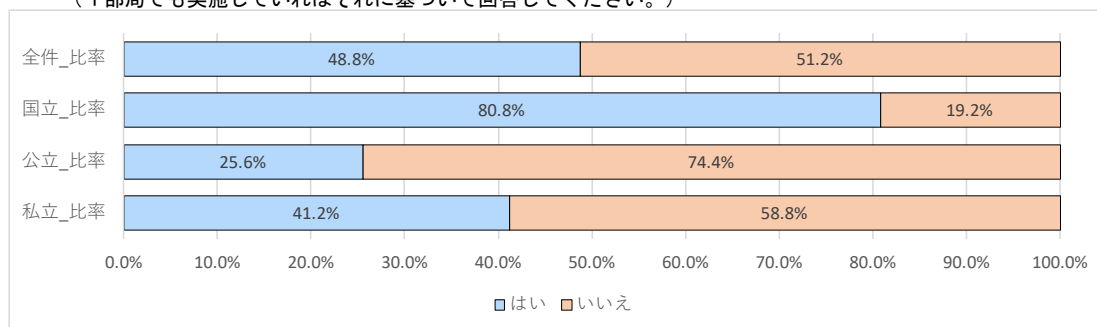
（出所）全国ダイバーシティネットワーク

# ①b：若手研究者の雇用安定化のための取組【機関調査Ⅱ：10】

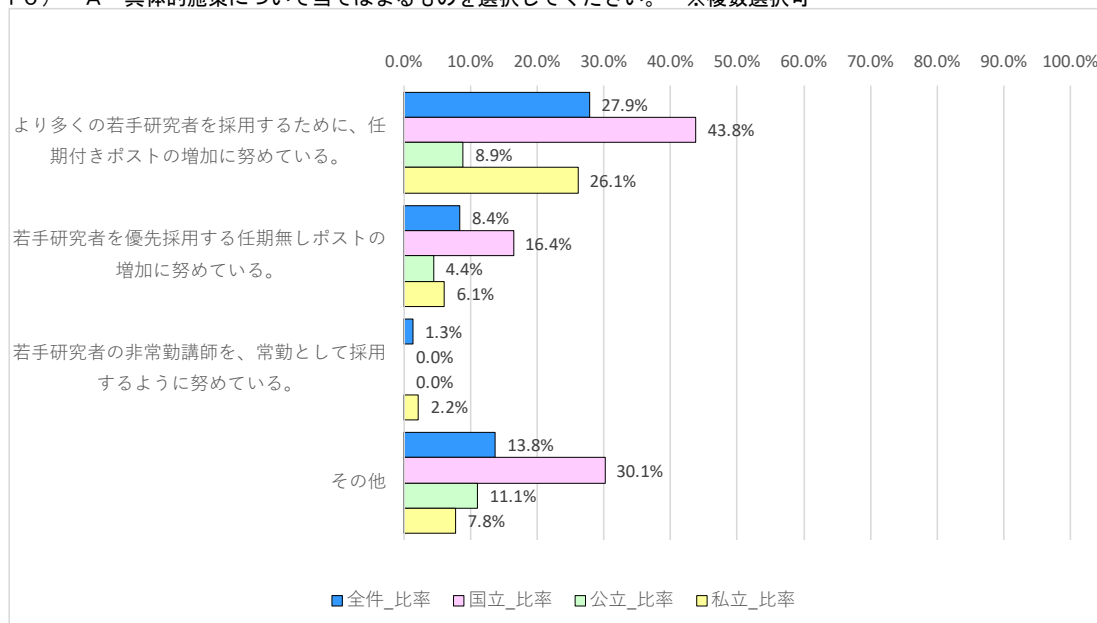
## （10）【雇用安定化】

貴大学・貴法人は、若手研究者の雇用増加及び雇用安定化に取り組んでいますか？

（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）



## （10）－A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



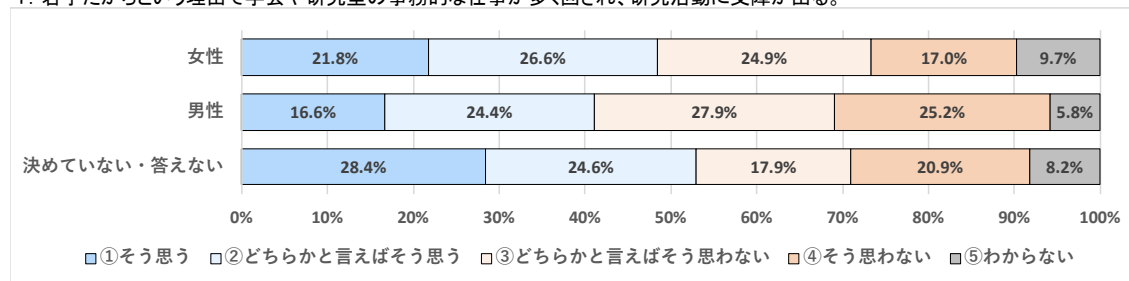
（出所）全国ダイバーシティネットワーク

## ②若手研究者支援に対する研究者の認識

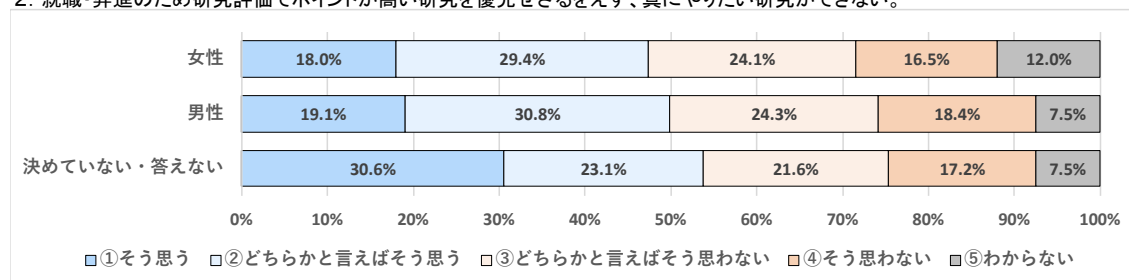
### ②a：若手研究者の研究活動を阻害していると考える要因（性別）【研究者調査Ⅰ：4】

4-1.（若手研究者支援）若手研究者（39歳以下の研究者）の研究活動を阻害している要因には何があると思いますか。あてはまる番号を選んでください。

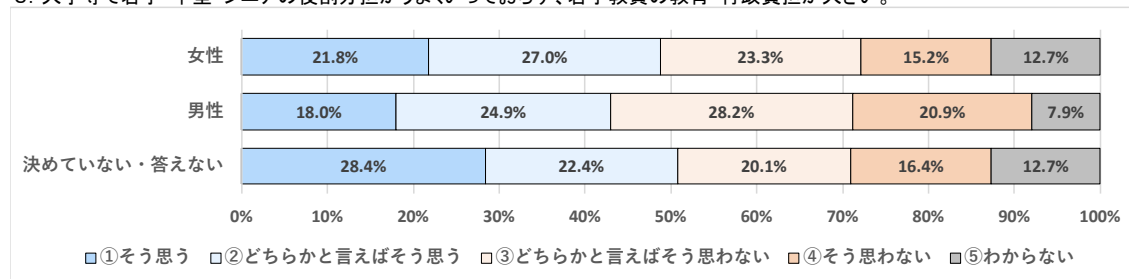
1. 若手だからという理由で学会や研究室の事務的な仕事が多く回され、研究活動に支障が出る。



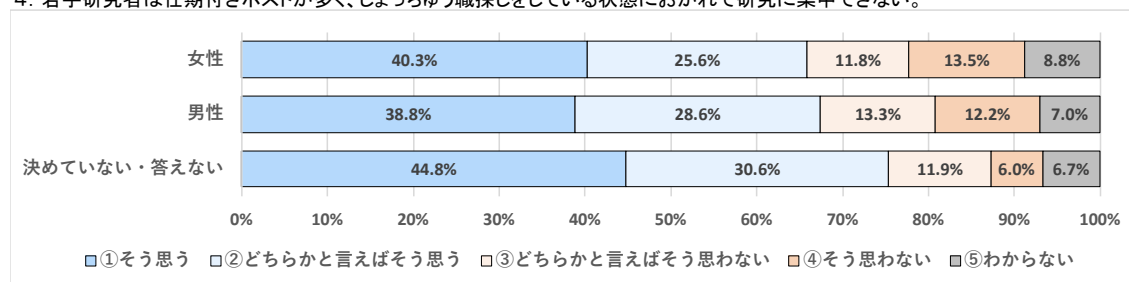
2. 就職・昇進のため研究評価でポイントが高い研究を優先せざるをえず、真にやりたい研究ができない。



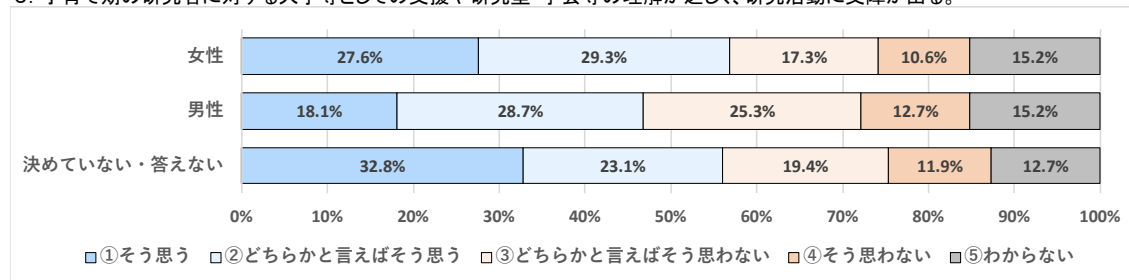
3. 大学等で若手・中堅・シニアの役割分担がうまくいっておらず、若手教員の教育・行政負担が大きい。



4. 若手研究者は任期付きポストが多く、しゅっちゅう職探しをしている状態におかれて研究に集中できない。



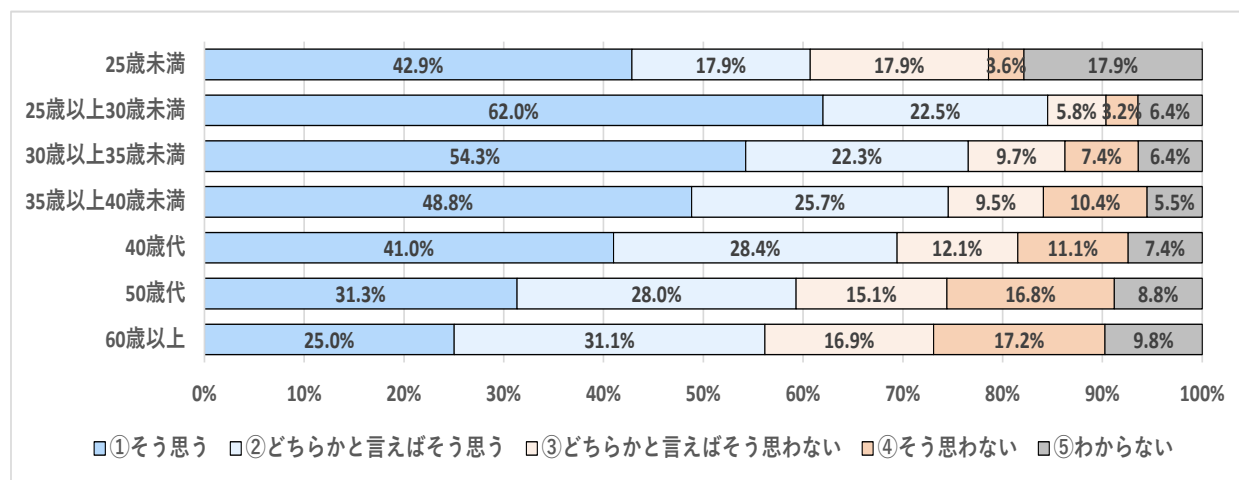
5. 子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

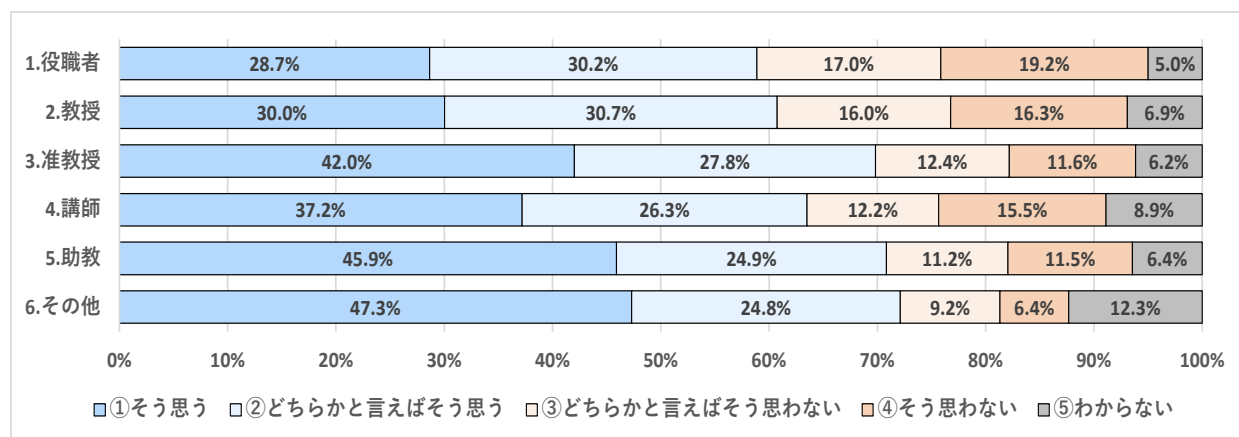
②b：「若手研究者は任期付きポストが多く、しょっちゅう職探しをしている状態におかれて研究に集中できない」（年齢層別・職位別・任期の有無別・分野別）【研究者調査Ⅰ：4】

### ①年齢層別



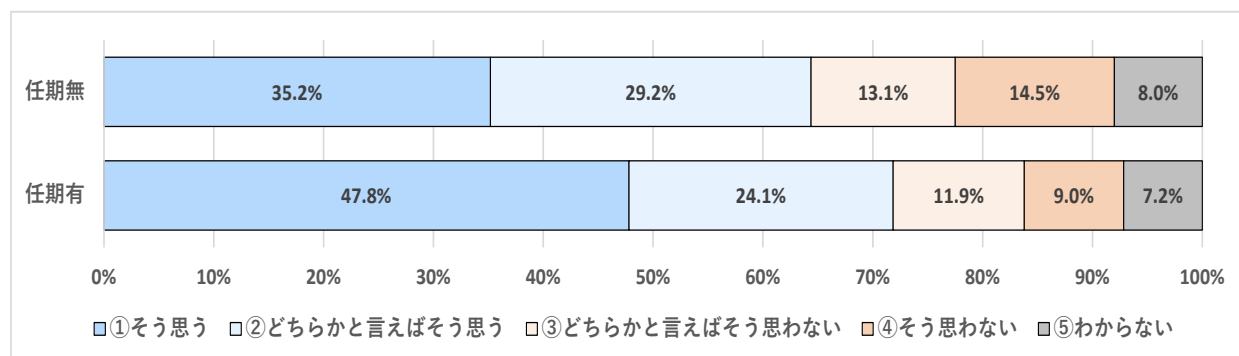
(出所) 本提言オリジナル

### ②職位別



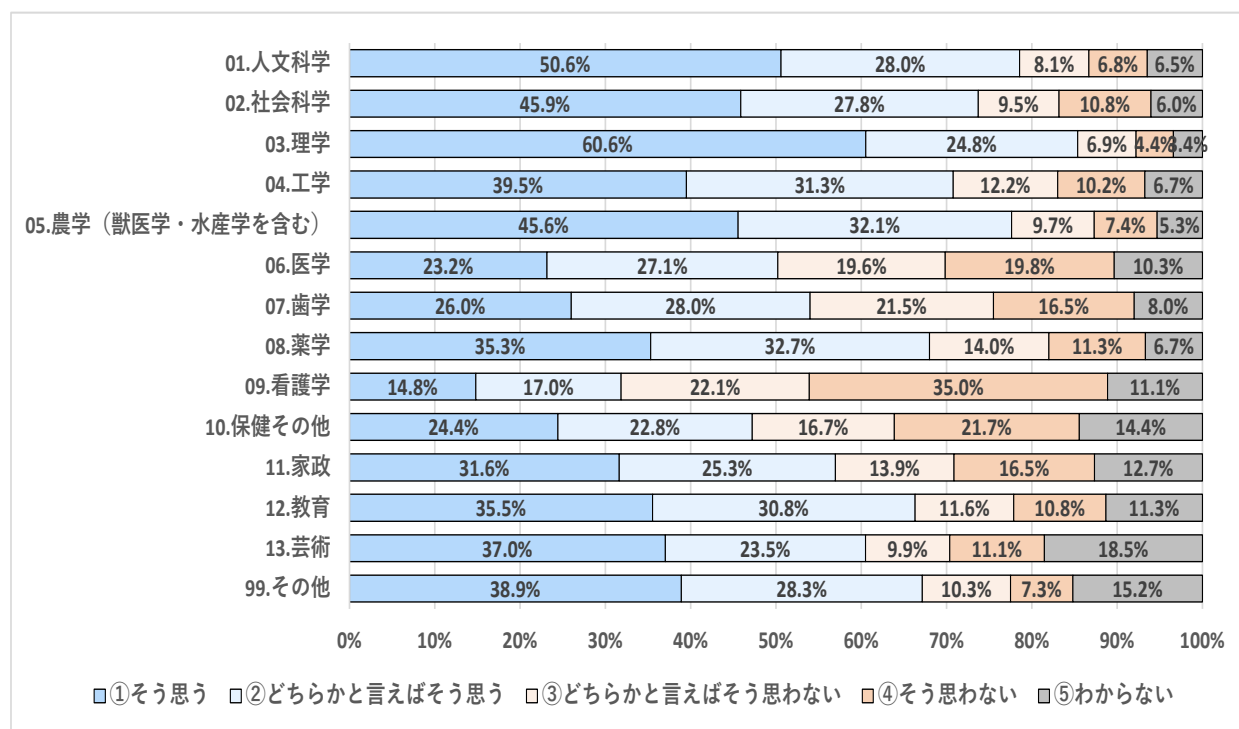
(出所) 本提言オリジナル

### ③任期の有無別



(出所) 本提言オリジナル

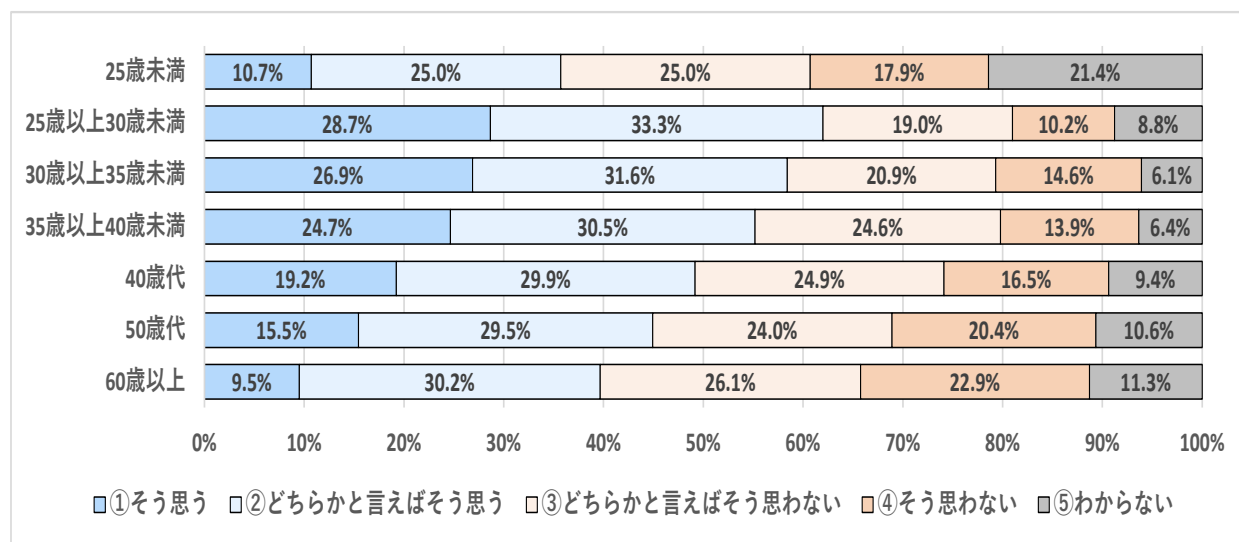
#### ④分野別



（出所）本提言オリジナル

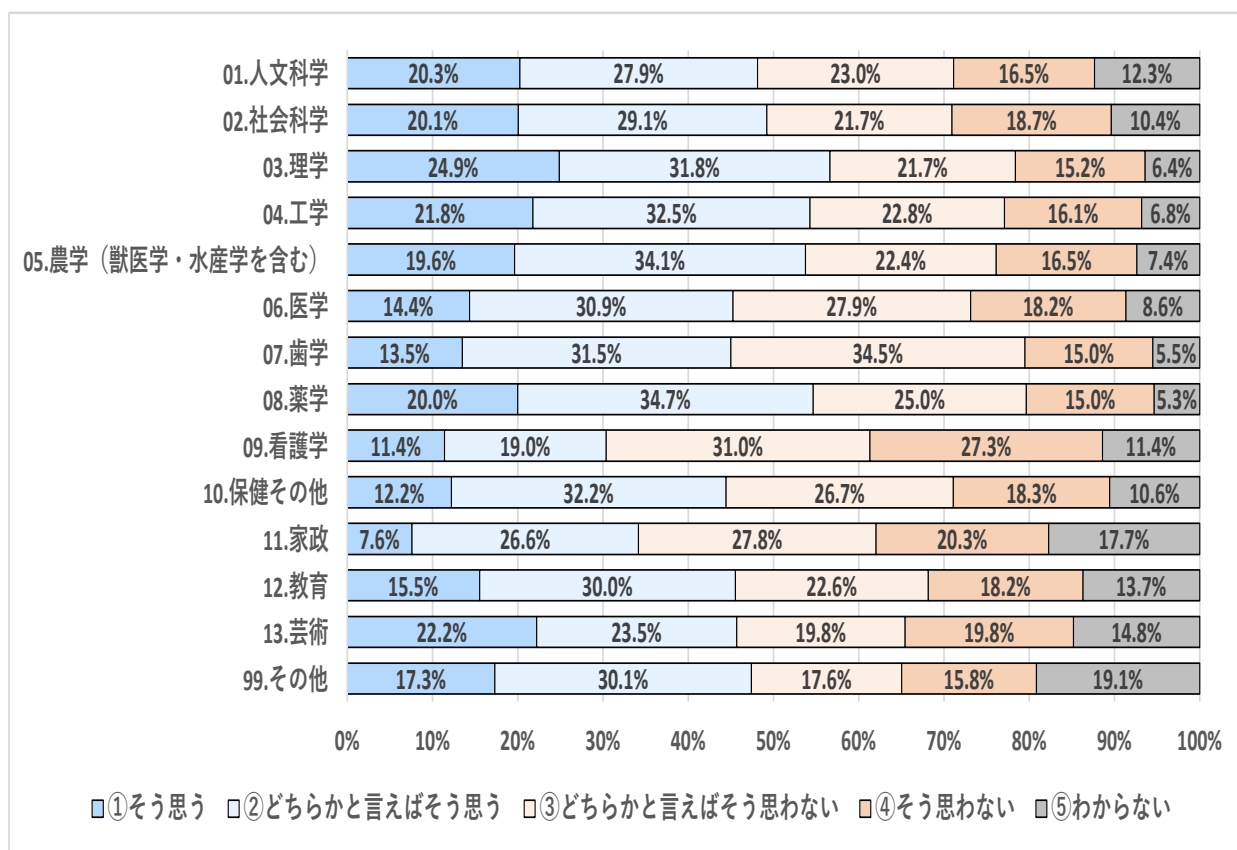
②c：「就職・昇進のため研究評価でポイントが高い研究を優先せざるをえず、真にやりたい研究ができない」（年齢層別・分野別）【研究者調査Ⅰ：4】

#### ①年齢層別



（出所）本提言オリジナル

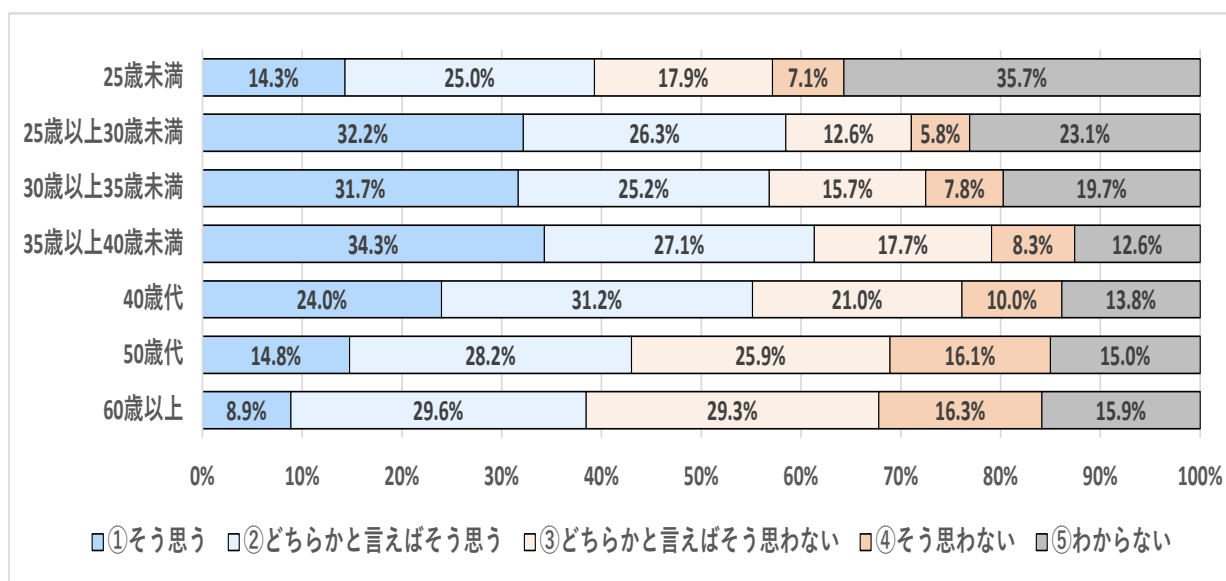
## ②分野別



（出所）本提言オリジナル

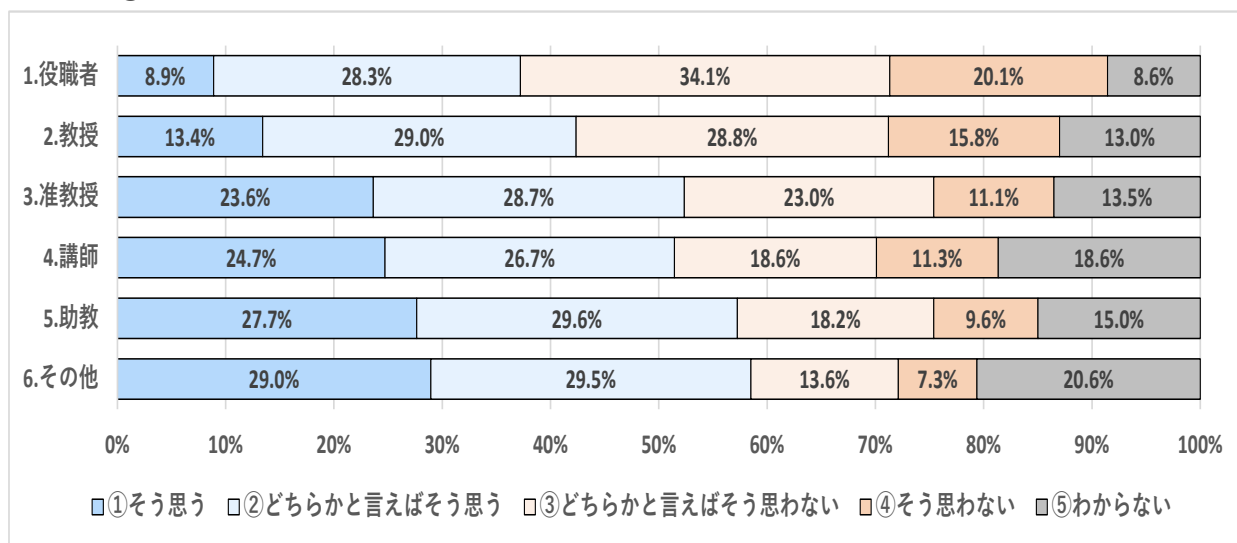
②d：「子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る」（年齢層別・職位別・分野別）【研究者調査Ⅰ：4】

## ①年齢層別



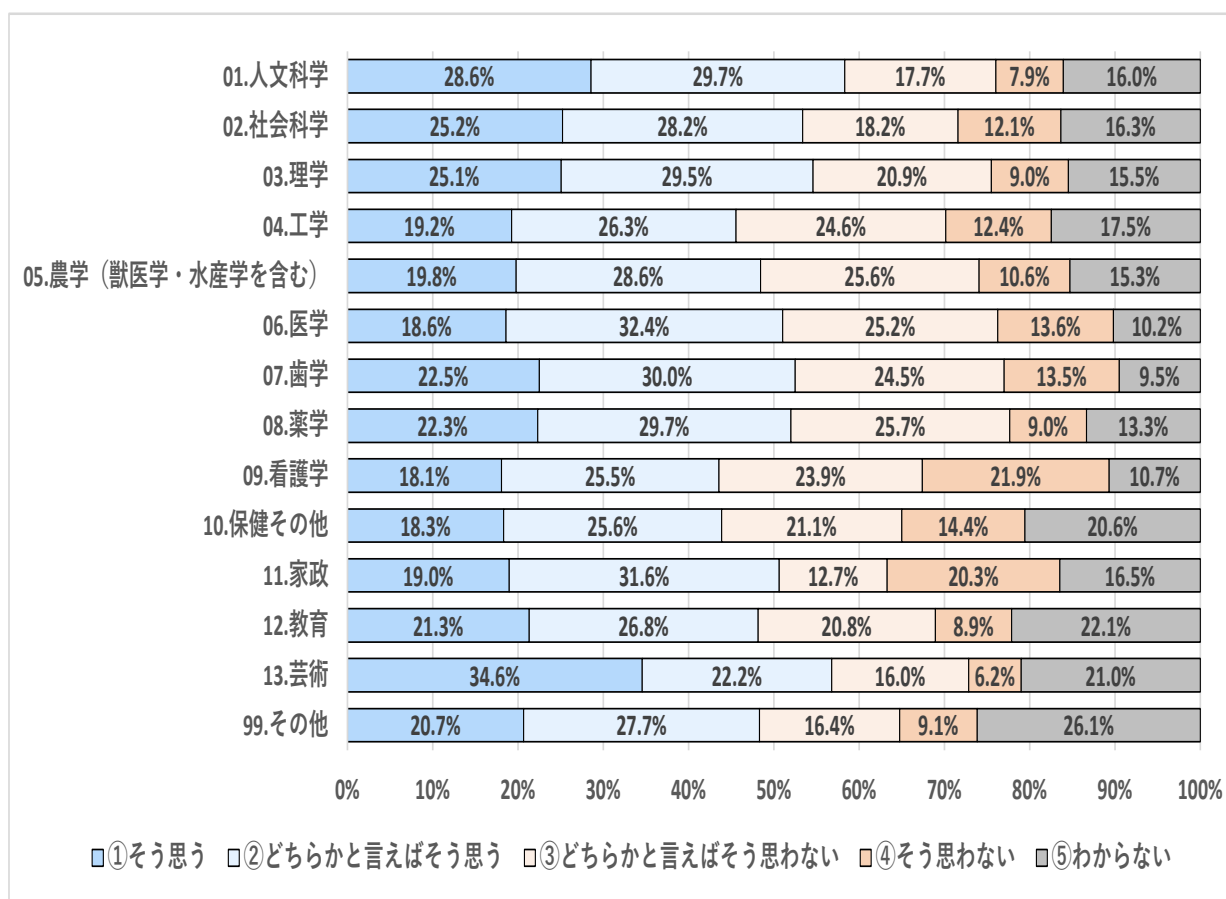
（出所）本提言オリジナル

## ②職位別



(出所) 本提言オリジナル

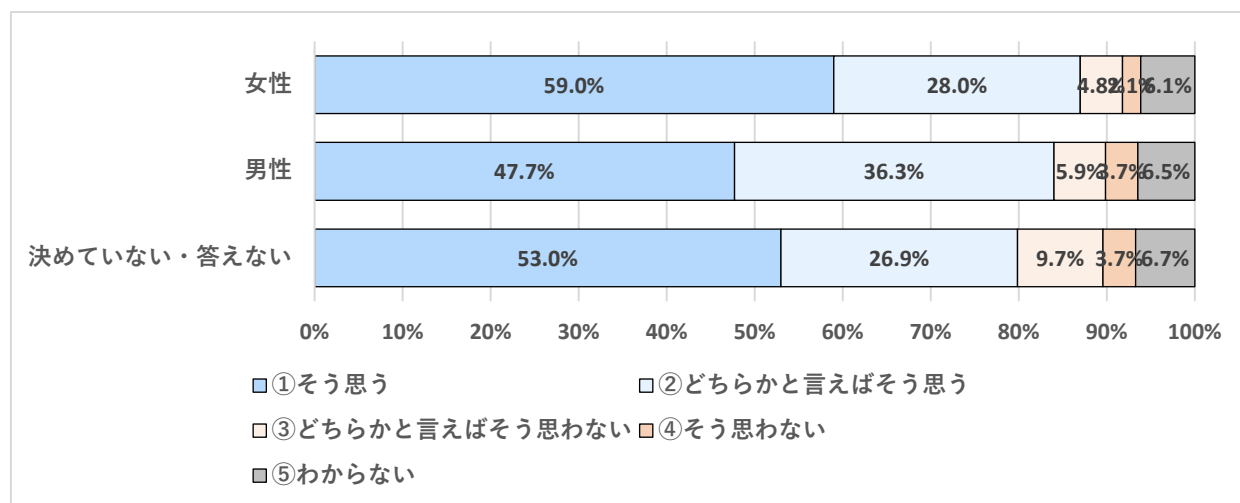
## ③分野別



(出所) 本提言オリジナル



②e：「育児休業等の制度が、休業を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度であることを明示するべきである」【研究者調査Ⅰ：3-3-5】（性別）



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

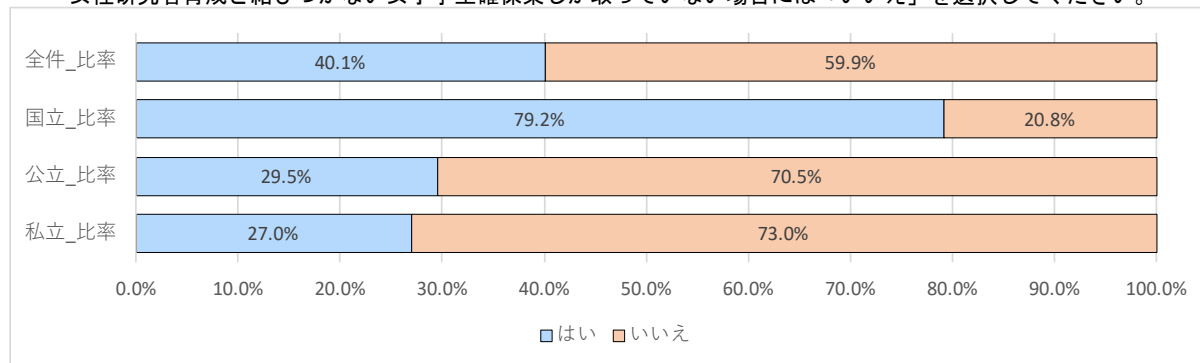
### ③女性研究者育成

#### ③a：大学等における若手女性研究者支援【機関調査Ⅱ：11】

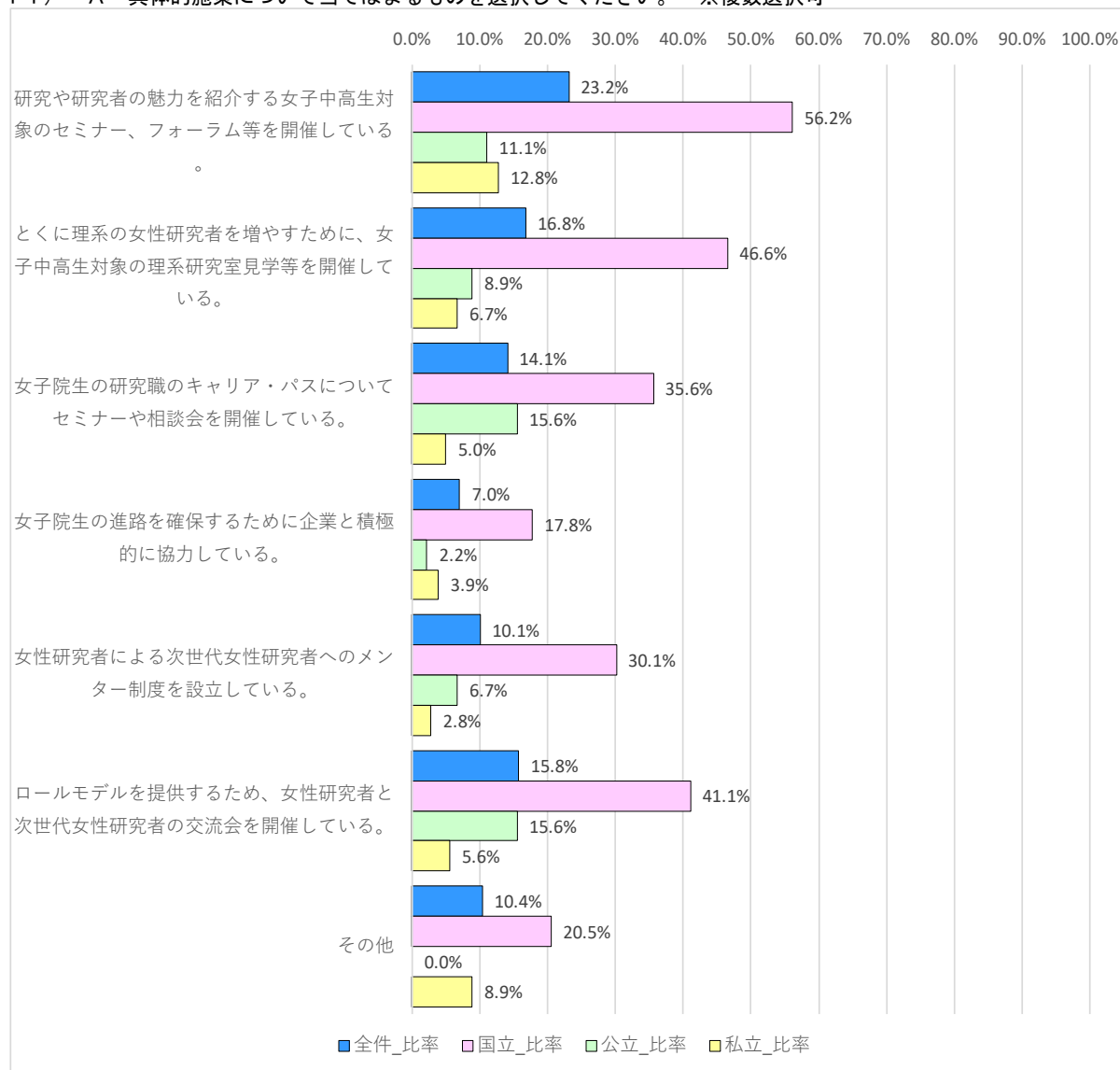
##### （11）【若手女性研究者育成】

貴大学・貴法人は、次世代の女性研究者（若手女性研究者や女子学生、女子中高生など）を育成するために取り組んでいますか？

女性研究者育成と結びつかない女子学生確保策しか取っていない場合には「いいえ」を選択してください。



##### （11）－A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可

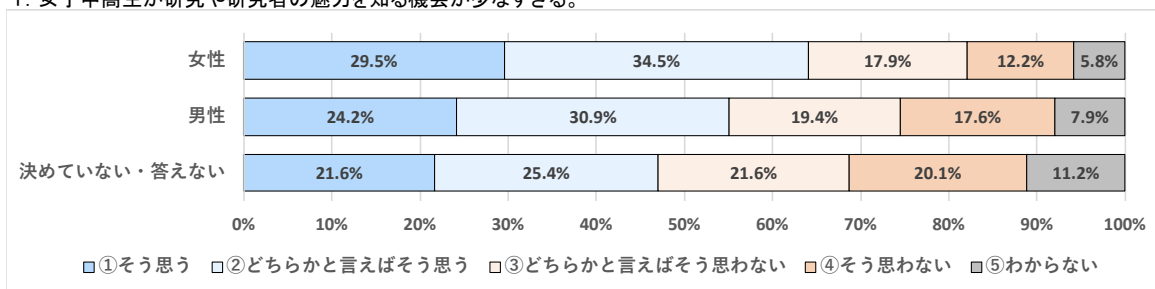


（出所）全国ダイバーシティネットワーク

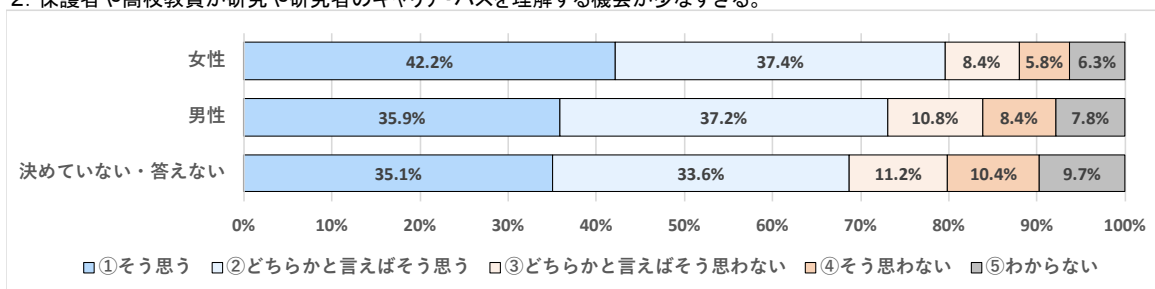
### ③b：女性研究者支援に対する研究者の認識（性別）【研究者調査Ⅰ：4】

4-2.（女性研究者育成）女性研究者を育成することがむずかしい理由・背景について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

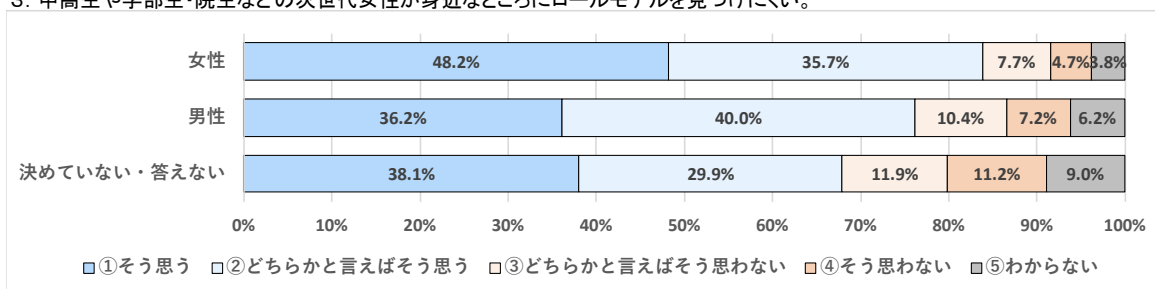
1. 女子中高生が研究や研究者の魅力を知る機会が少なすぎる。



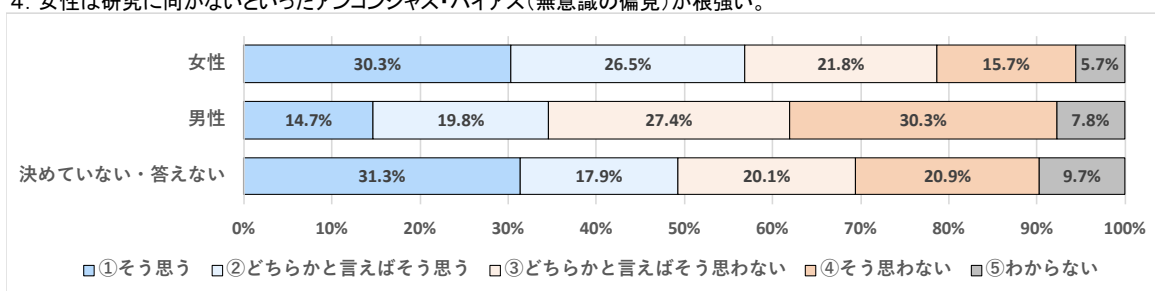
2. 保護者や高校教員が研究や研究者のキャリア・パスを理解する機会が少なすぎる。



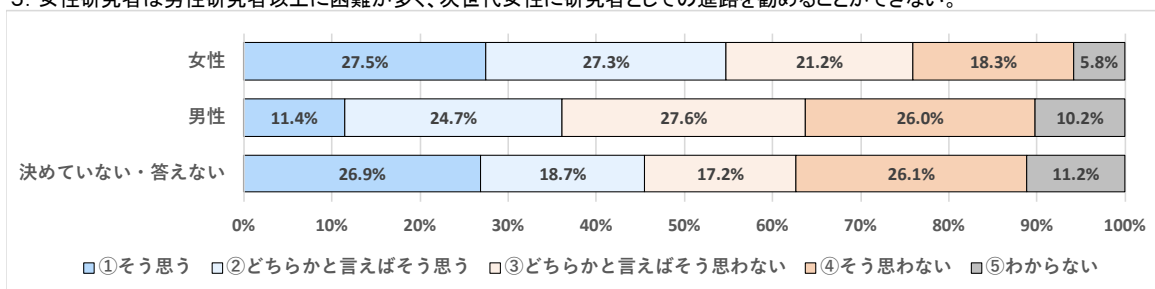
3. 中高生や学部生・院生などの次世代女性が身近なところにロールモデルを見つけにくい。



4. 女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が根強い。



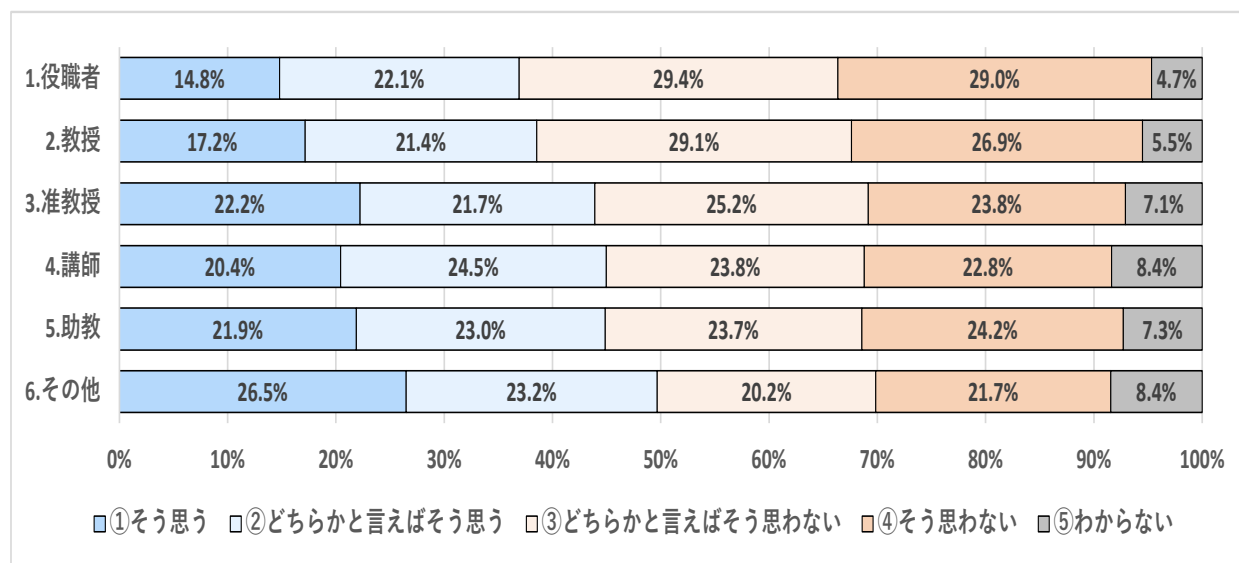
5. 女性研究者は男性研究者以上に困難が多く、次世代女性に研究者としての進路を勧めることができない。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

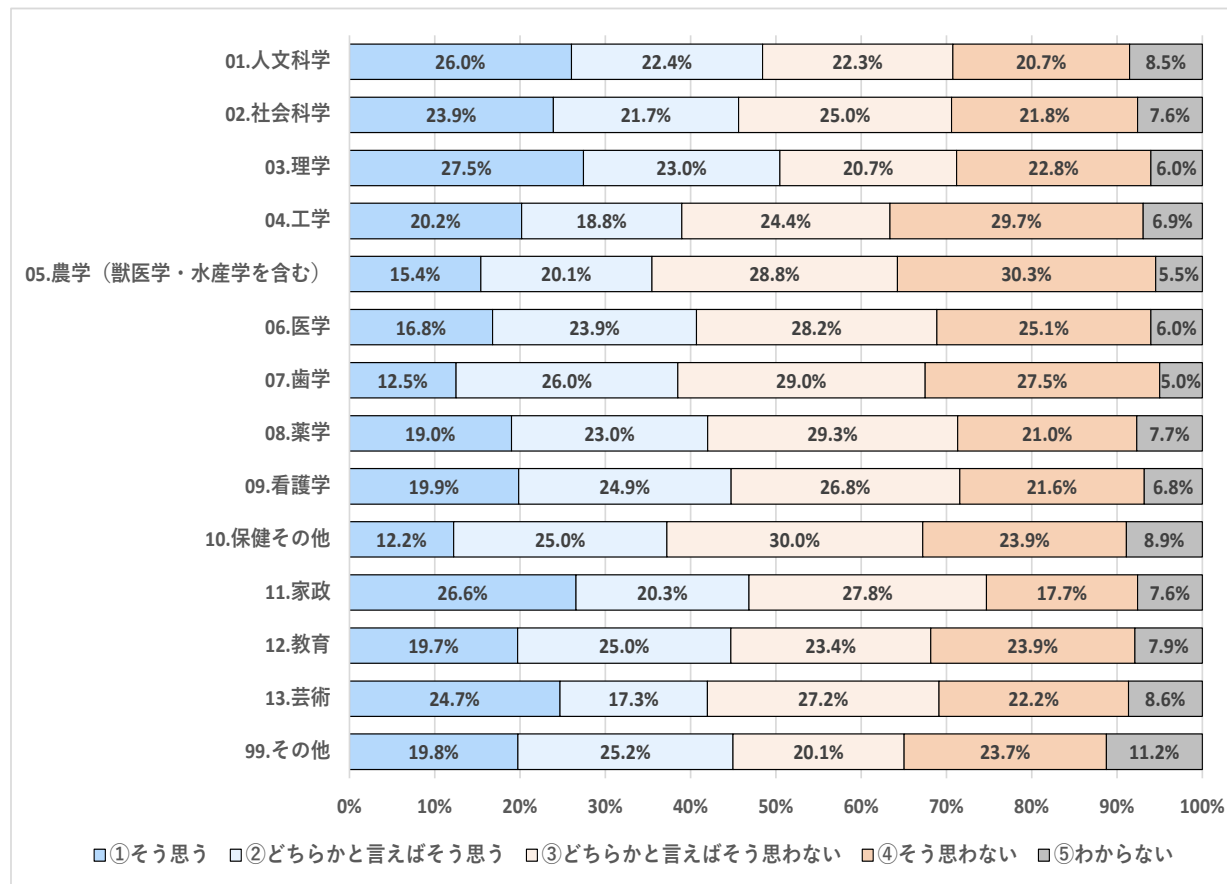
③c：「女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が根強い」（職位別・分野別・性別×分野別）

### ①職位別



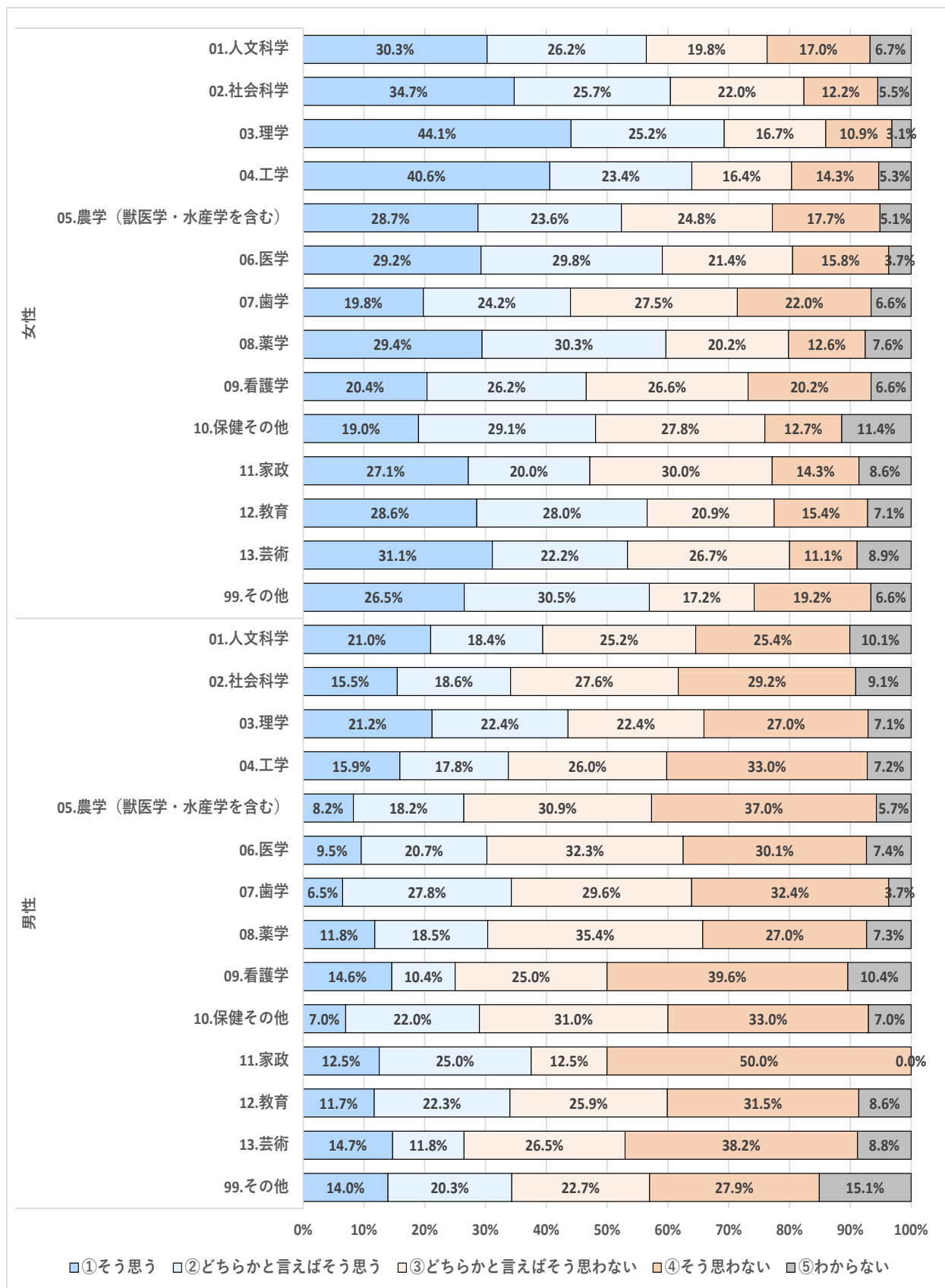
（出所）本提言オリジナル

### ②分野別



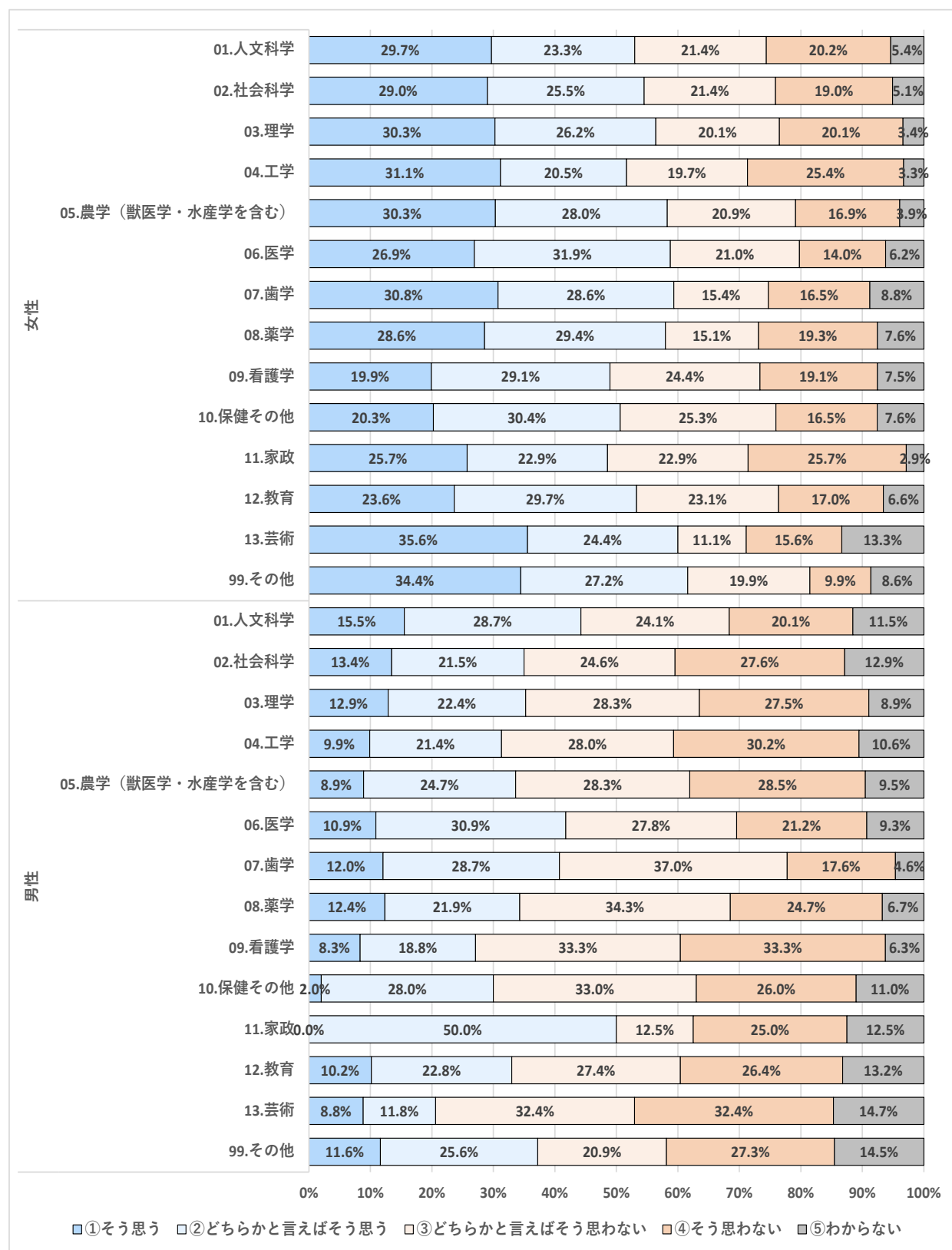
（出所）本提言オリジナル

### ③性別×分野別



(出所) 本提言オリジナル

③d：「女性研究者は男性研究者以上に困難が多く、次世代女性に研究者としての進路を勧めることができない」（性別×分野別）



（出所）本提言オリジナル

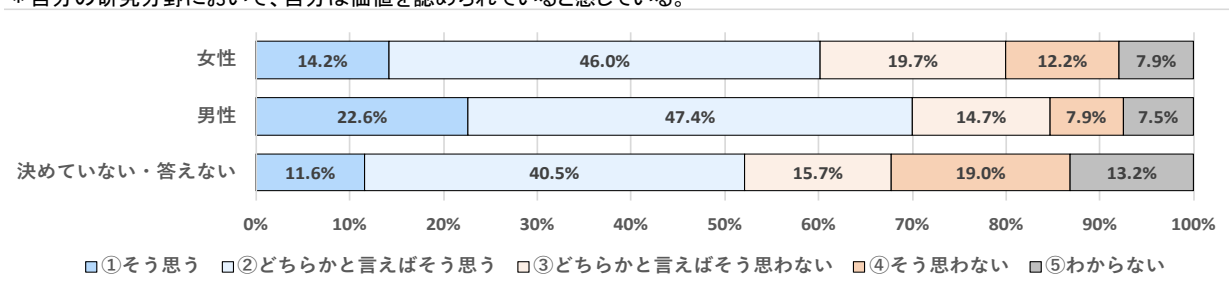
## 6. 大学・学協会における不平等感（本提言第6章）に関する資料

### （1）研究環境における不平等感

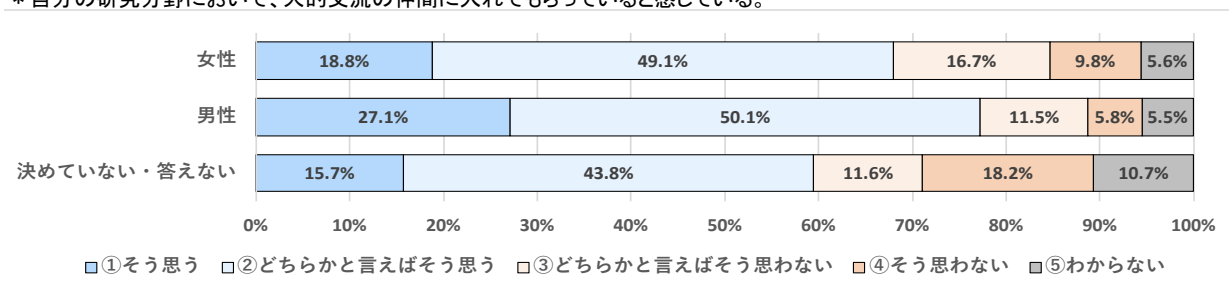
#### ①研究者コミュニティにおける承認【研究者調査Ⅱ：3】

#### ①a：【図表6－1】「あなたの研究分野において、あなた自身はどのような立場であると感じていますか。」（性別）

\* 自分の研究分野において、自分は価値を認められていると感じている。

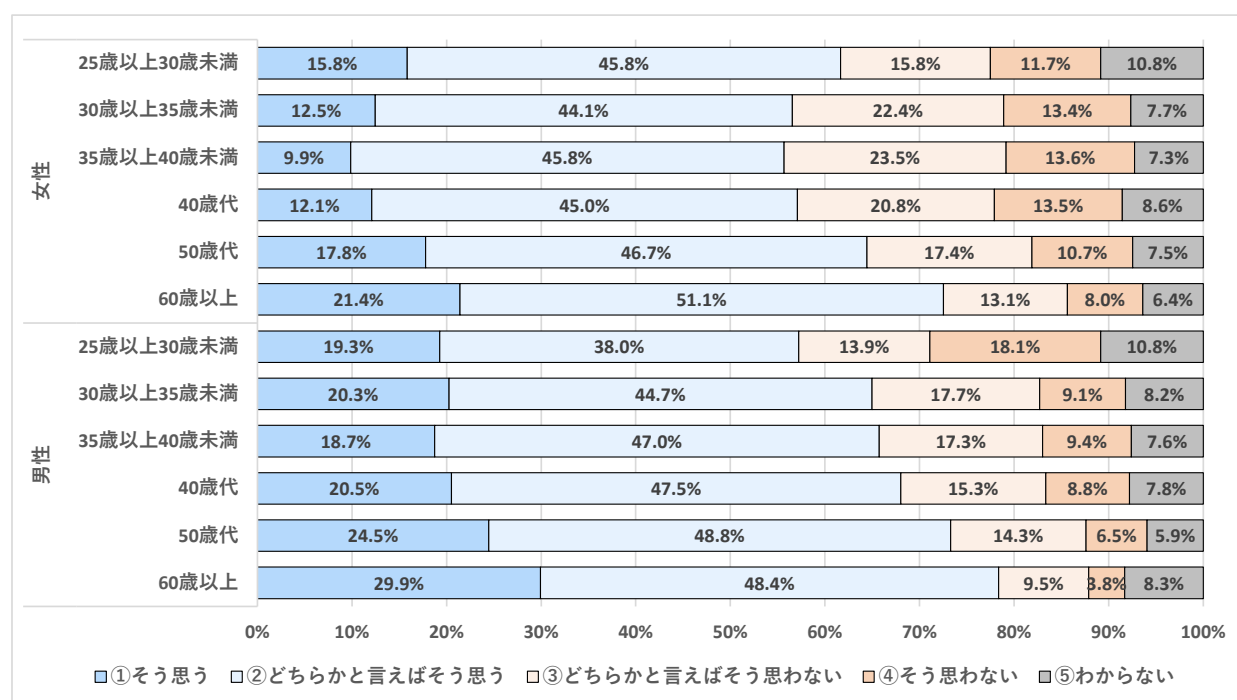


\* 自分の研究分野において、人的交流の仲間に入れてもらっていると感じている。



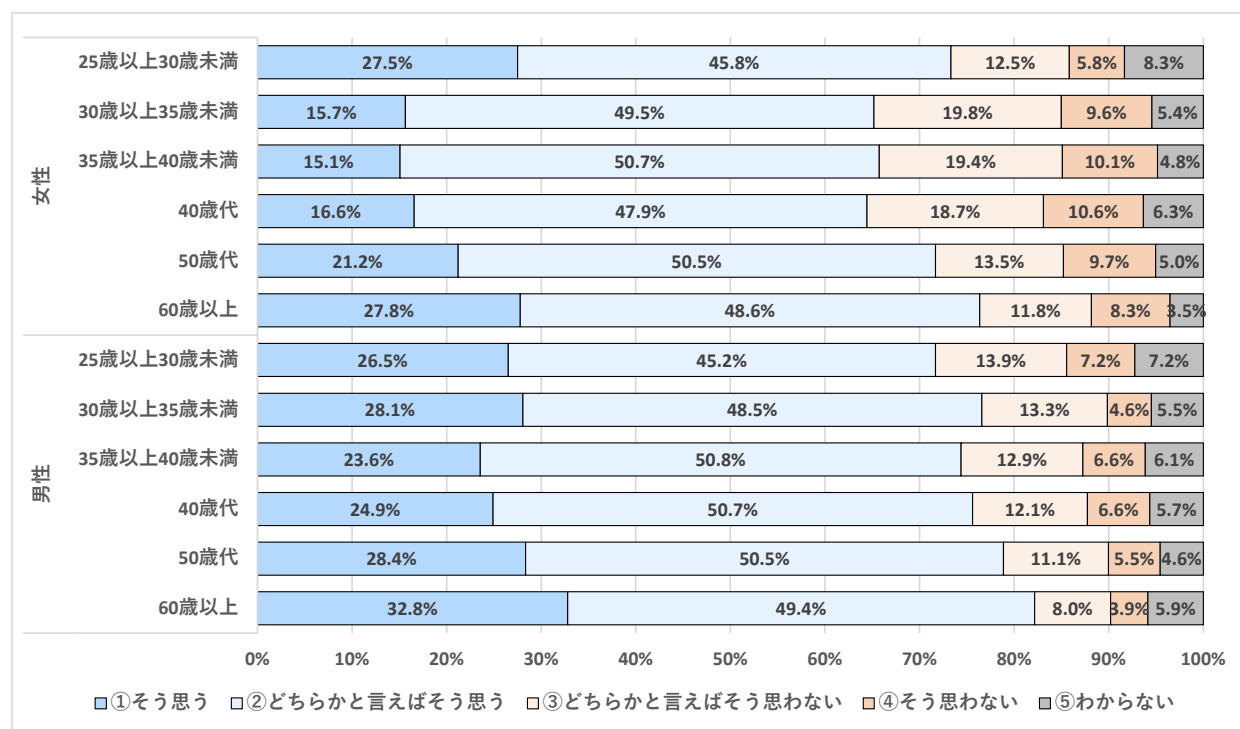
（出所）全国ダイバーシティネットワーク

#### ①b：「自分の研究分野において自分は価値を認められている」（性別×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

①c : 「自分の研究分野において人的交流の仲間に入れてもらっている」(性別×年齢層別)



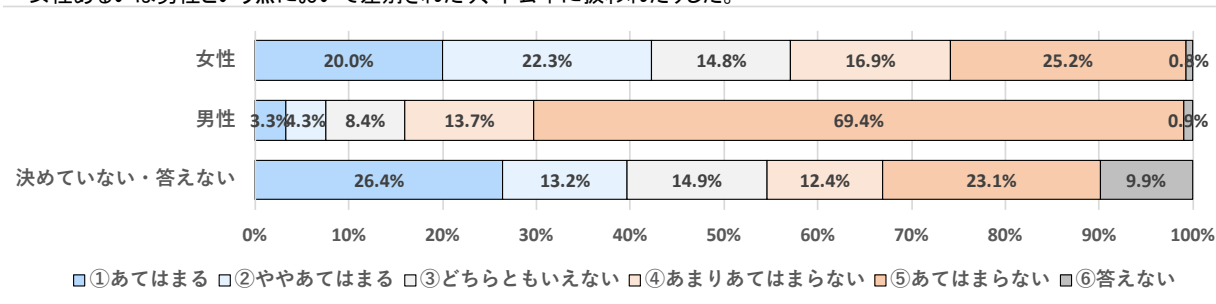
(出所) 本提言オリジナル



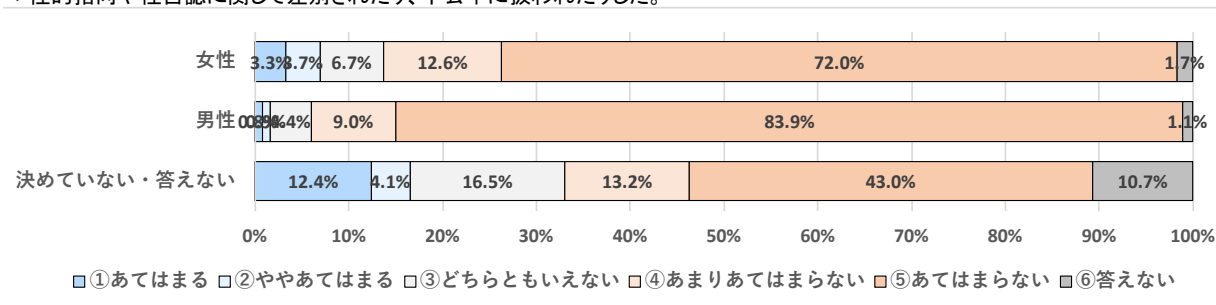
## ②性別や家族関係に関して差別や不平等を感じた経験【研究者調査Ⅱ：4】

②a：【図表6－2】「あなたは、以下に関して、これまで差別や不公平を感じた経験はありますか。」（性別）

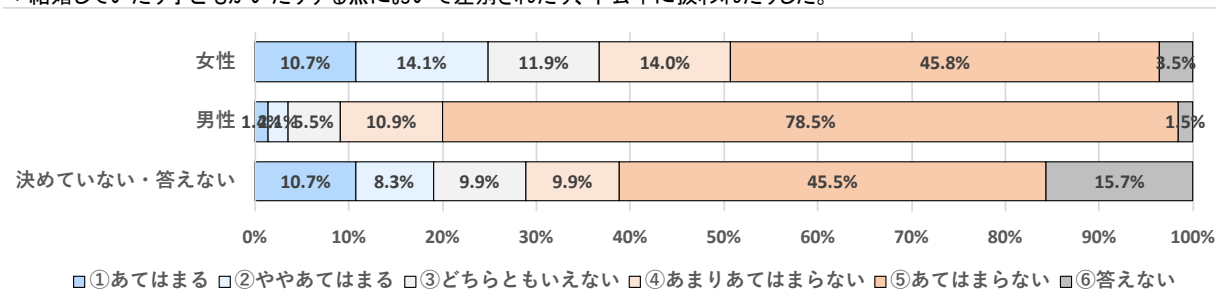
\* 女性あるいは男性という点において差別されたり、不公平に扱われたりした。



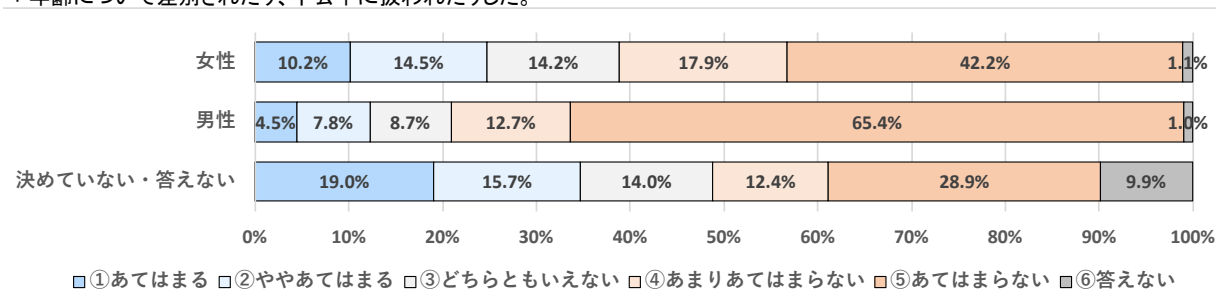
\* 性的指向や性自認に関して差別されたり、不公平に扱われたりした。



\* 結婚していたり子どもがいたりする点において差別されたり、不公平に扱われたりした。

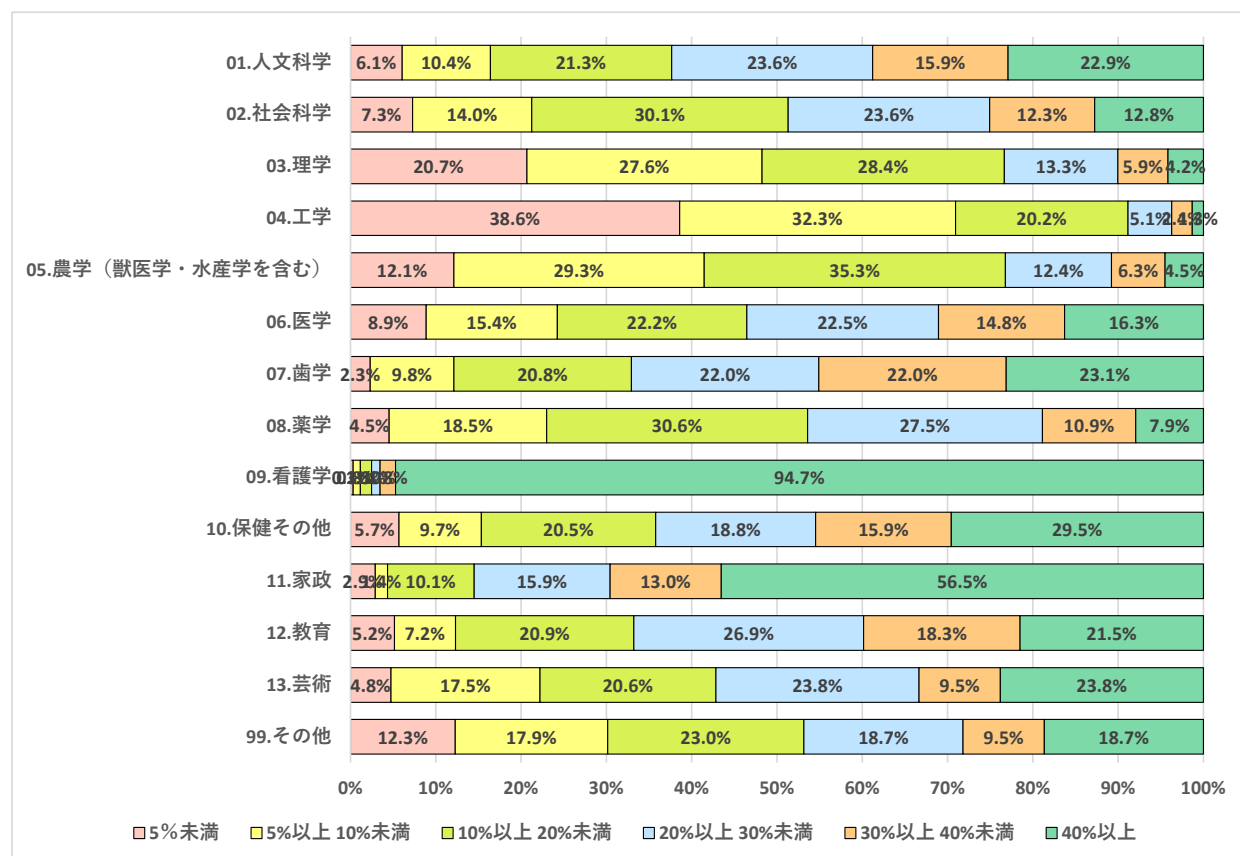


\* 年齢について差別されたり、不公平に扱われたりした。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

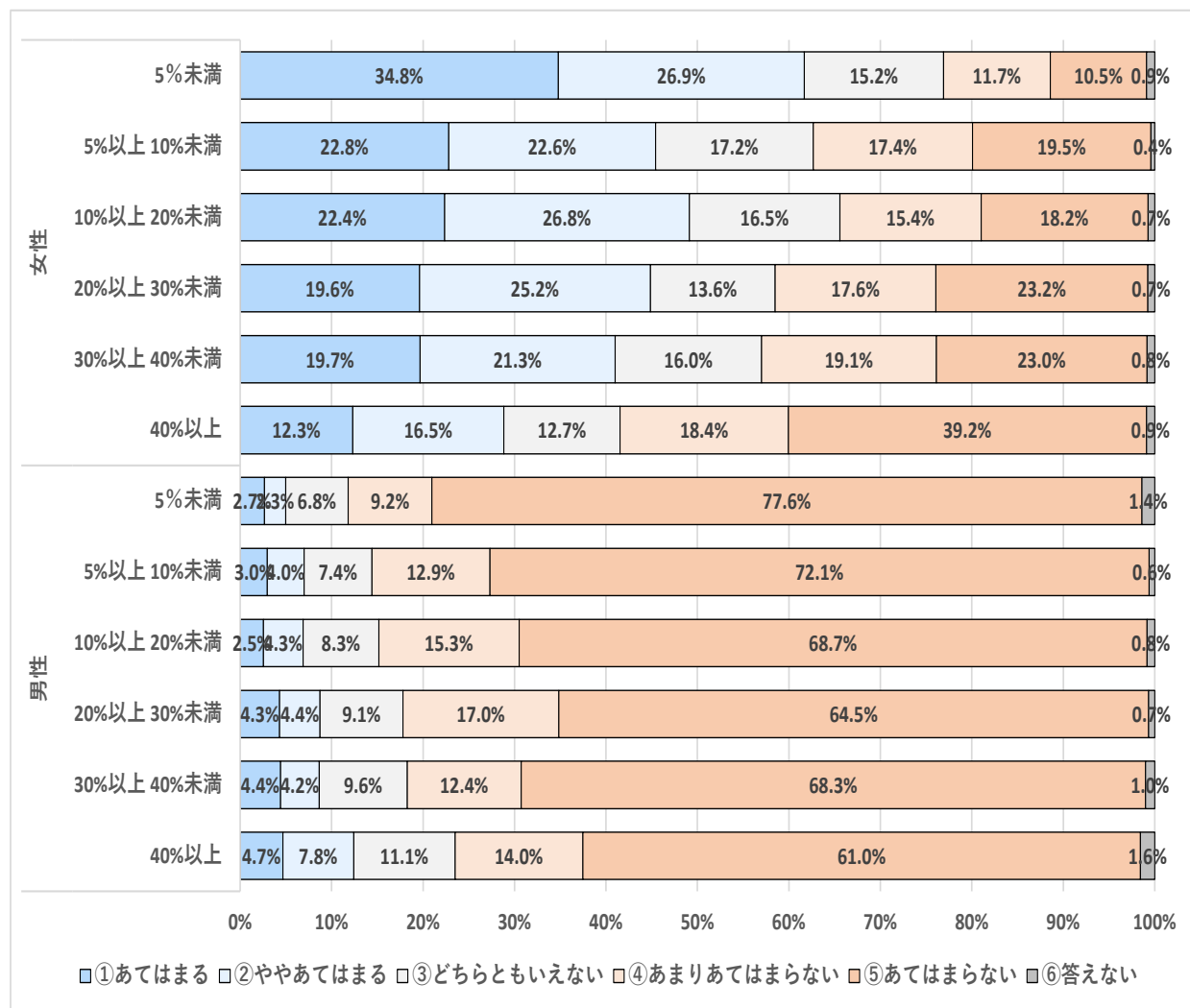
②b：職場の女性比率（分野別）



（出所）本提言オリジナル

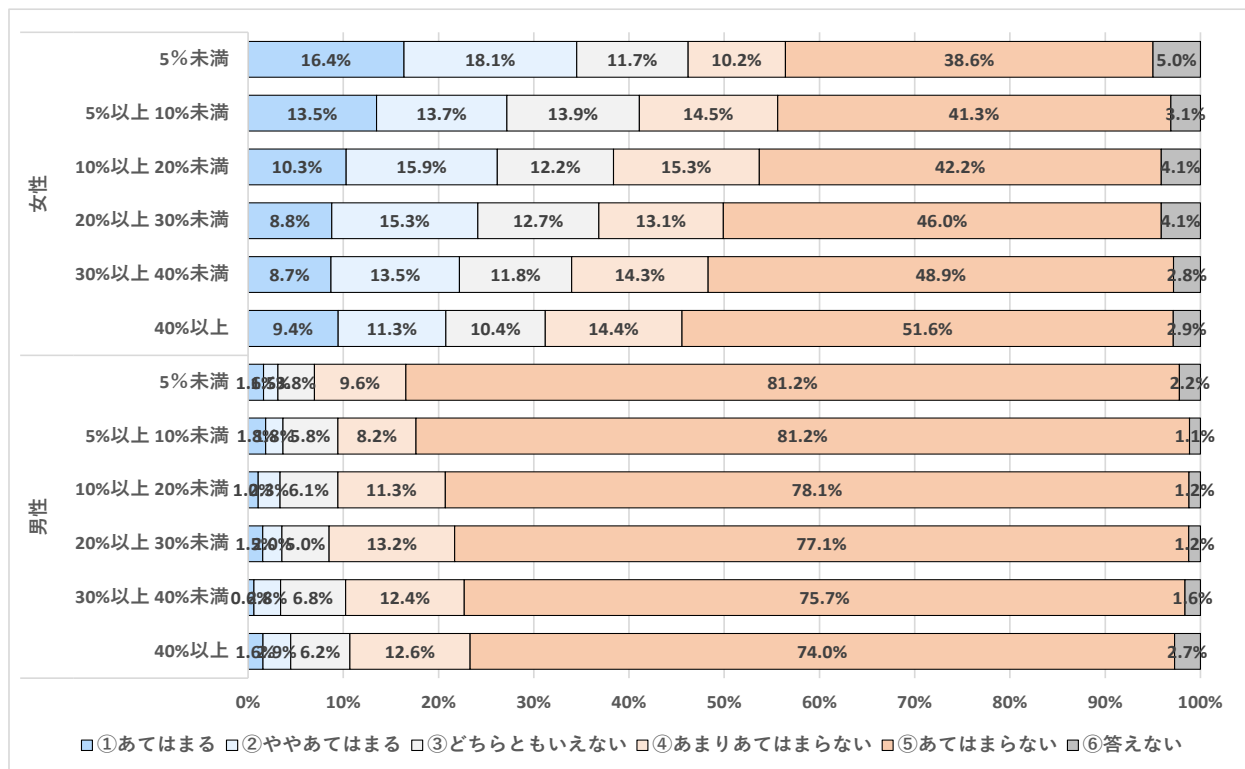
②c：職場の女性比率と差別経験の関係（性別×所属部局の女性比率）

①「女性あるいは男性という点において差別されたり、不公平に扱われたりした」



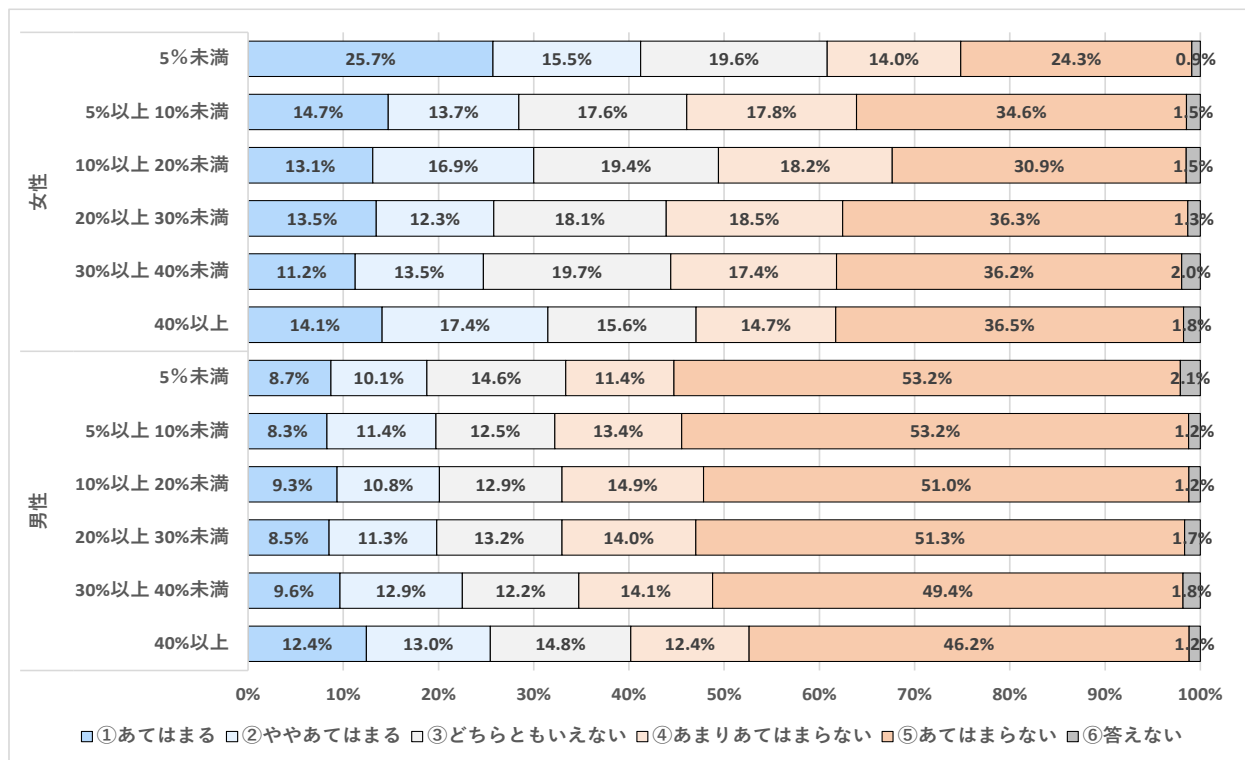
（出所）本提言オリジナル

②「結婚して子供がいたりすることについて、差別されたり不公平に扱われたりした」



(出所) 本提言オリジナル

③：「業績評価について差別や不平等を感じた」

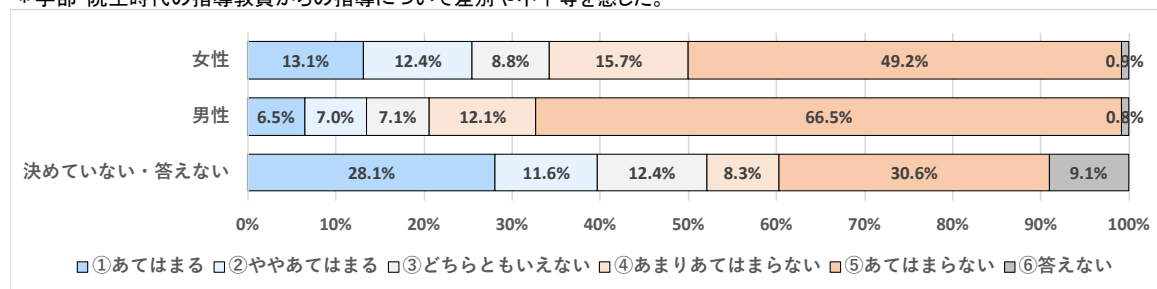


(出所) 本提言オリジナル

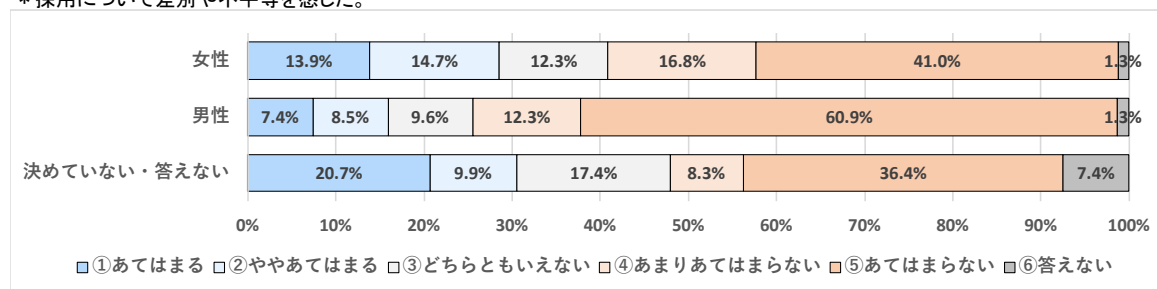
### ③研究における差別や不平等を感じた経験【研究者調査Ⅱ：5】

#### ③a:【図表6－3】「以下の点について、差別や不平等を自分の経験として感じましたか？」 (性別)

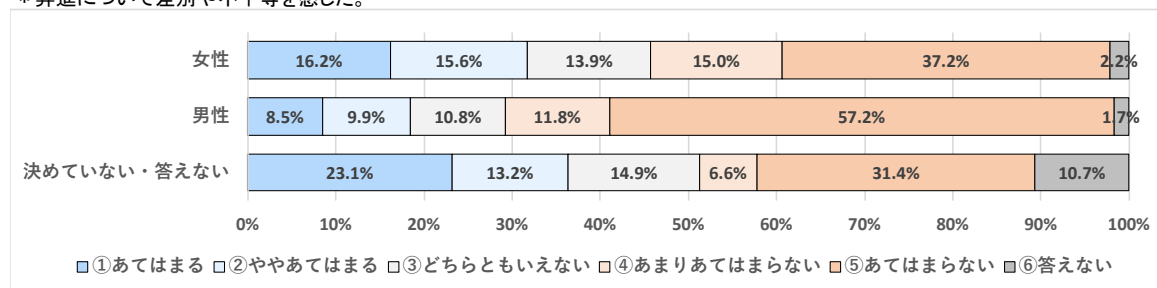
\* 学部・院生時代の指導教員からの指導について差別や不平等を感じた。



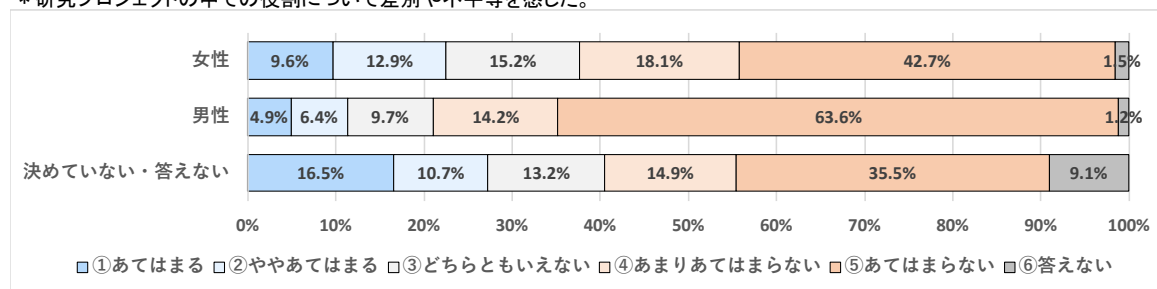
\* 採用について差別や不平等を感じた。



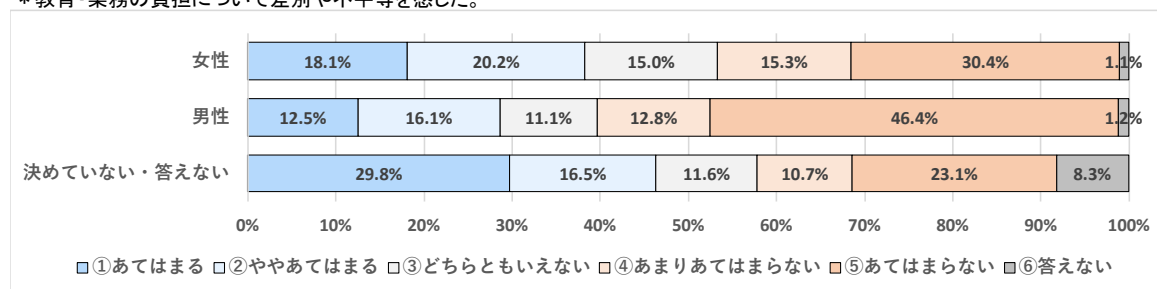
\* 昇進について差別や不平等を感じた。



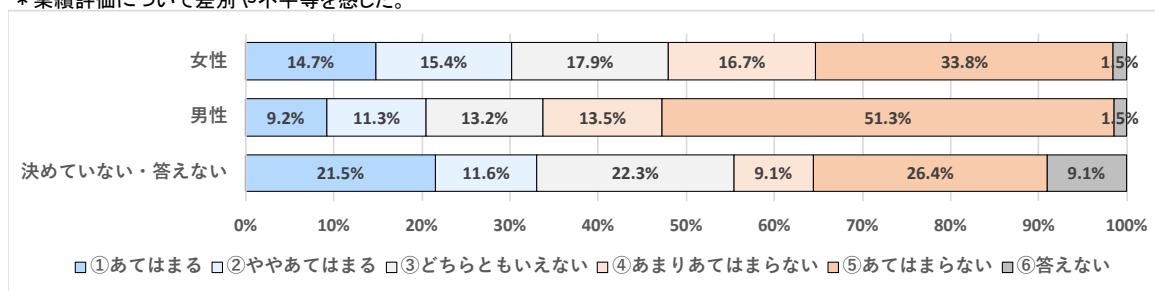
\* 研究プロジェクトの中での役割について差別や不平等を感じた。



\* 教育・業務の負担について差別や不平等を感じた。



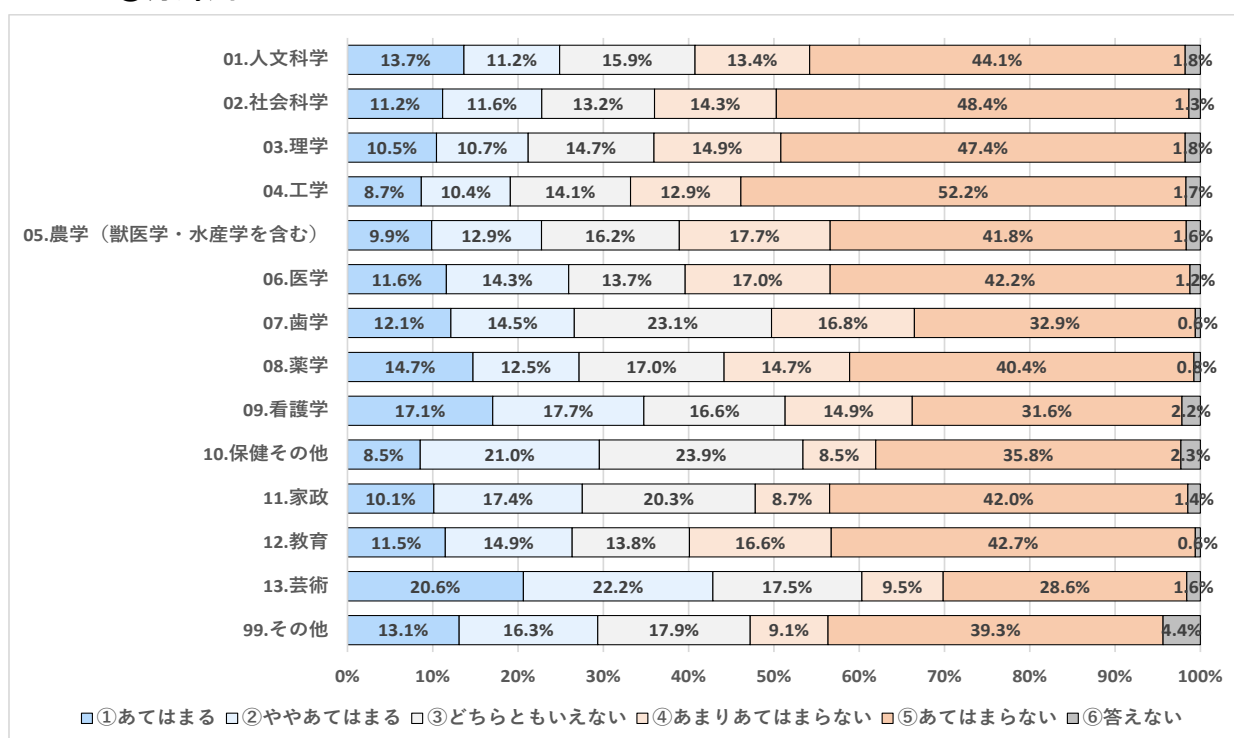
\*業績評価について差別や不平等を感じた。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

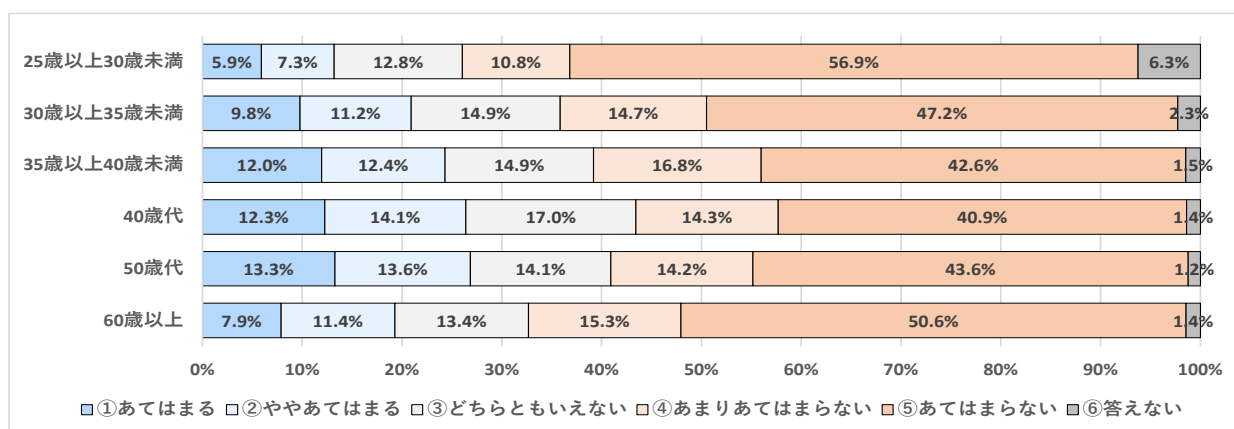
### ③b：業績評価（分野別・年齢層別）【研究者調査Ⅱ：5】

#### ①分野別



(出所) 本提言オリジナル

#### ②年齢層別



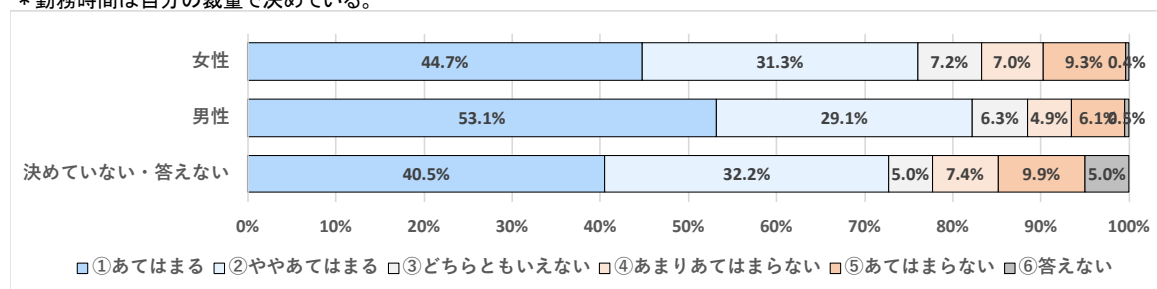
(出所) 本提言オリジナル

#### ④研究環境に関する認識【研究者調査Ⅱ：8】

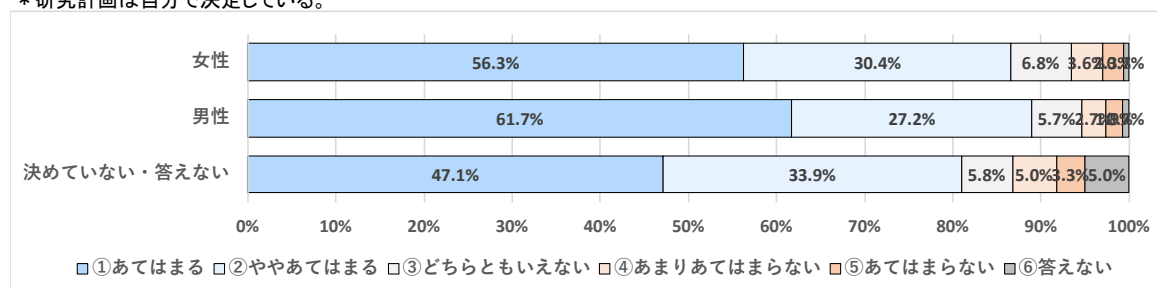
##### ④a：【図表6－4】研究環境に関する認識（性別）

以下の項目は、あなたの状況にあてはまると思いますか。

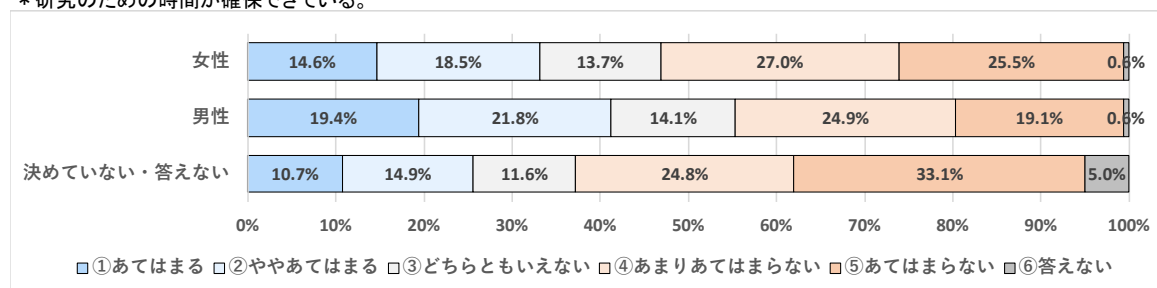
\* 勤務時間は自分の裁量で決めている。



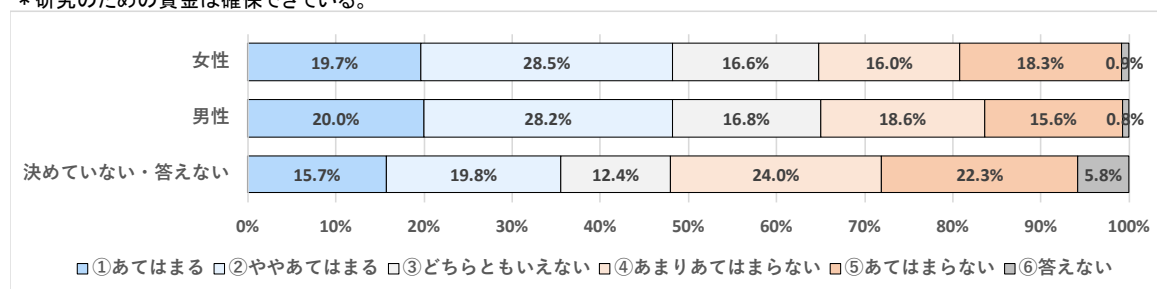
\* 研究計画は自分で決定している。



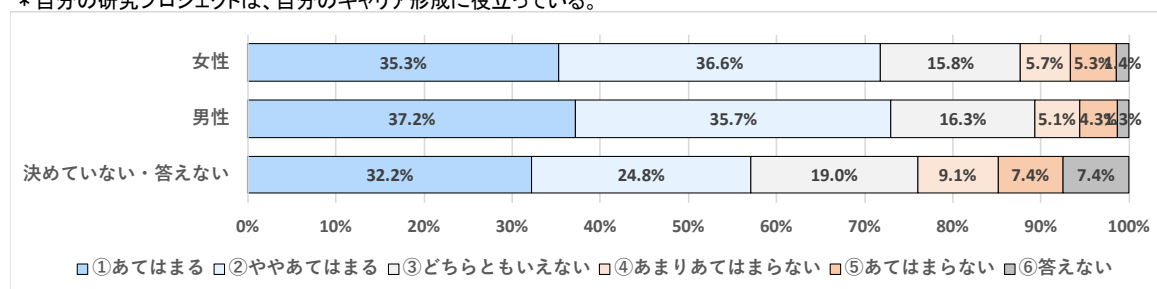
\* 研究のための時間が確保できている。



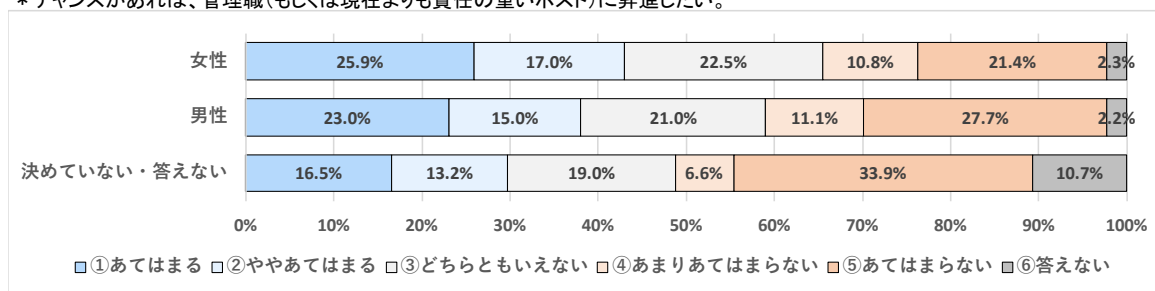
\* 研究のための資金は確保できている。



\* 自分の研究プロジェクトは、自分のキャリア形成に役立っている。

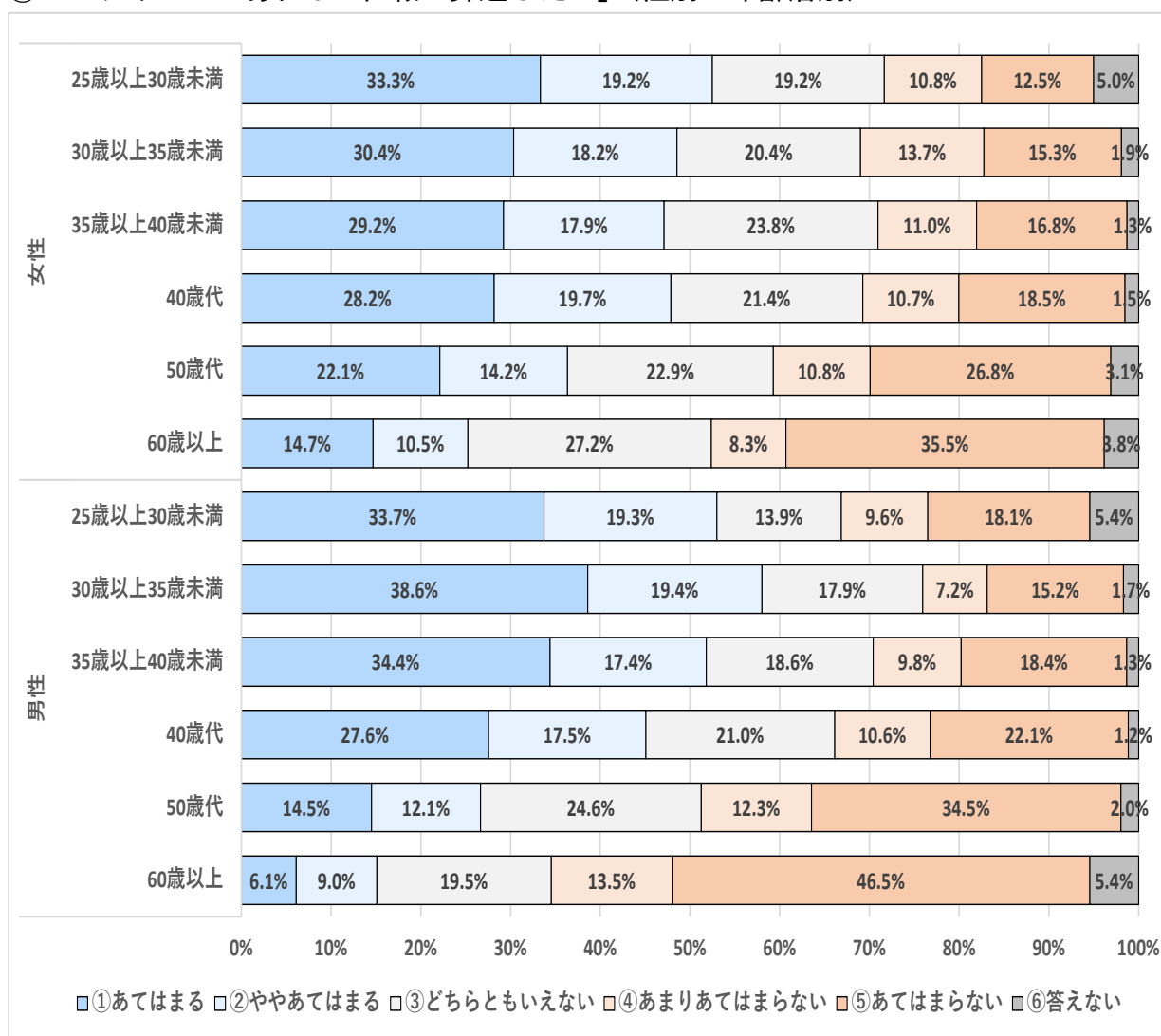


\*チャンスがあれば、管理職(もしくは現在よりも責任の重いポスト)に昇進したい。



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

#### ④b:「チャンスがあれば上位職に昇進したい」(性別×年齢層別)



(出所) 本提言オリジナル



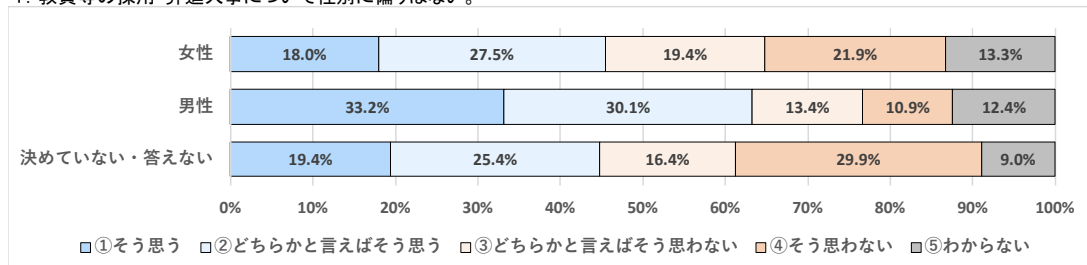
## （２）採用・昇任時の差別や不平等感の経験

### ①偏りや不平等感に関する認識【研究者調査Ⅰ：２】

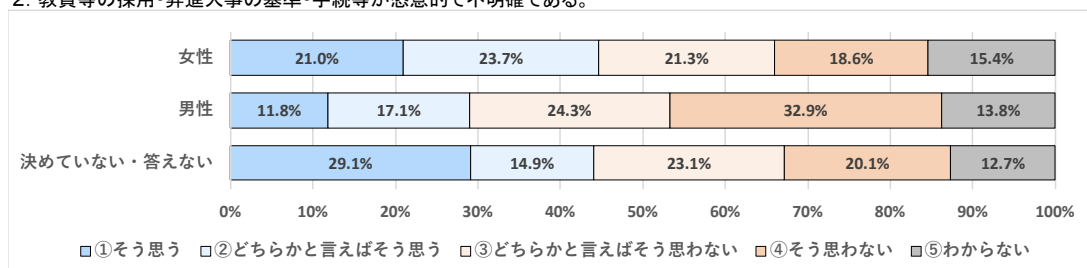
#### ①a：【図表６－５】採用・昇任時の差別や不平等感の経験（性別）

2-4.（教員採用・昇進の現状）あなたが所属する大学等における教員等の採用・昇進の現状について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

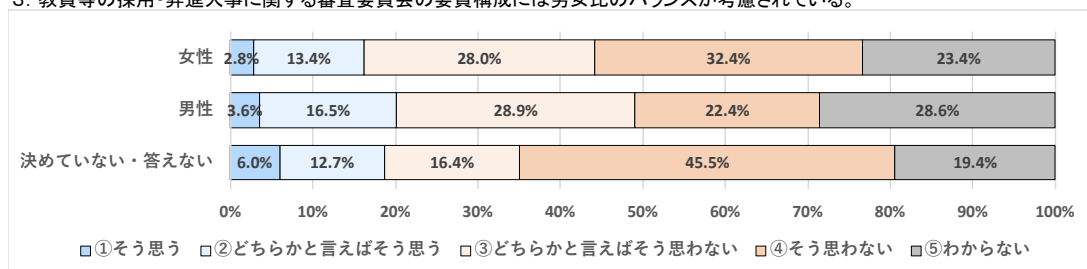
1. 教員等の採用・昇進人事について性別に偏りはない。



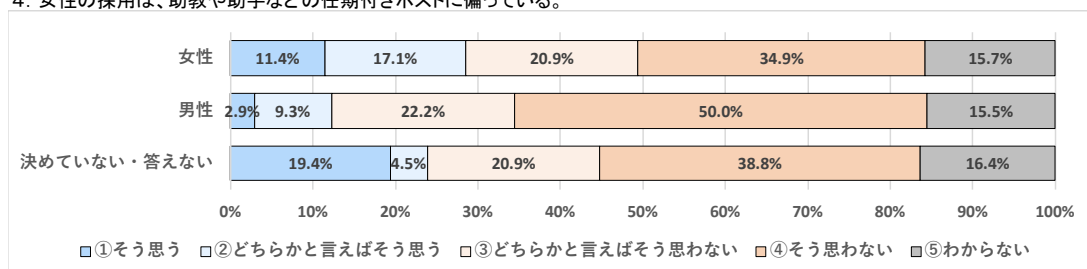
2. 教員等の採用・昇進人事の基準・手続等が恣意的で不明確である。



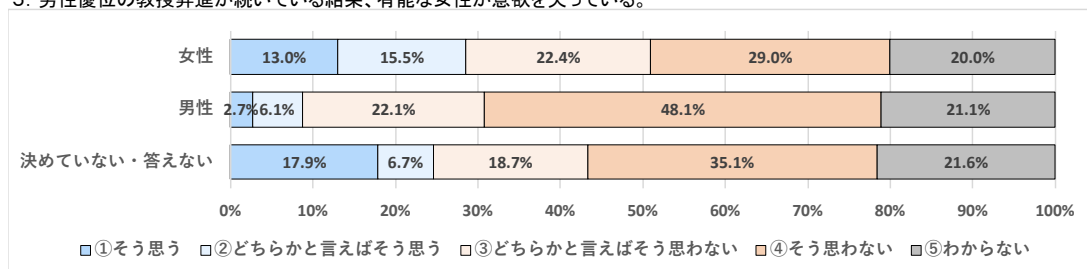
3. 教員等の採用・昇進人事に関する審査委員会の委員構成には男女比のバランスが考慮されている。



4. 女性の採用は、助教や助手などの任期付きポストに偏っている。



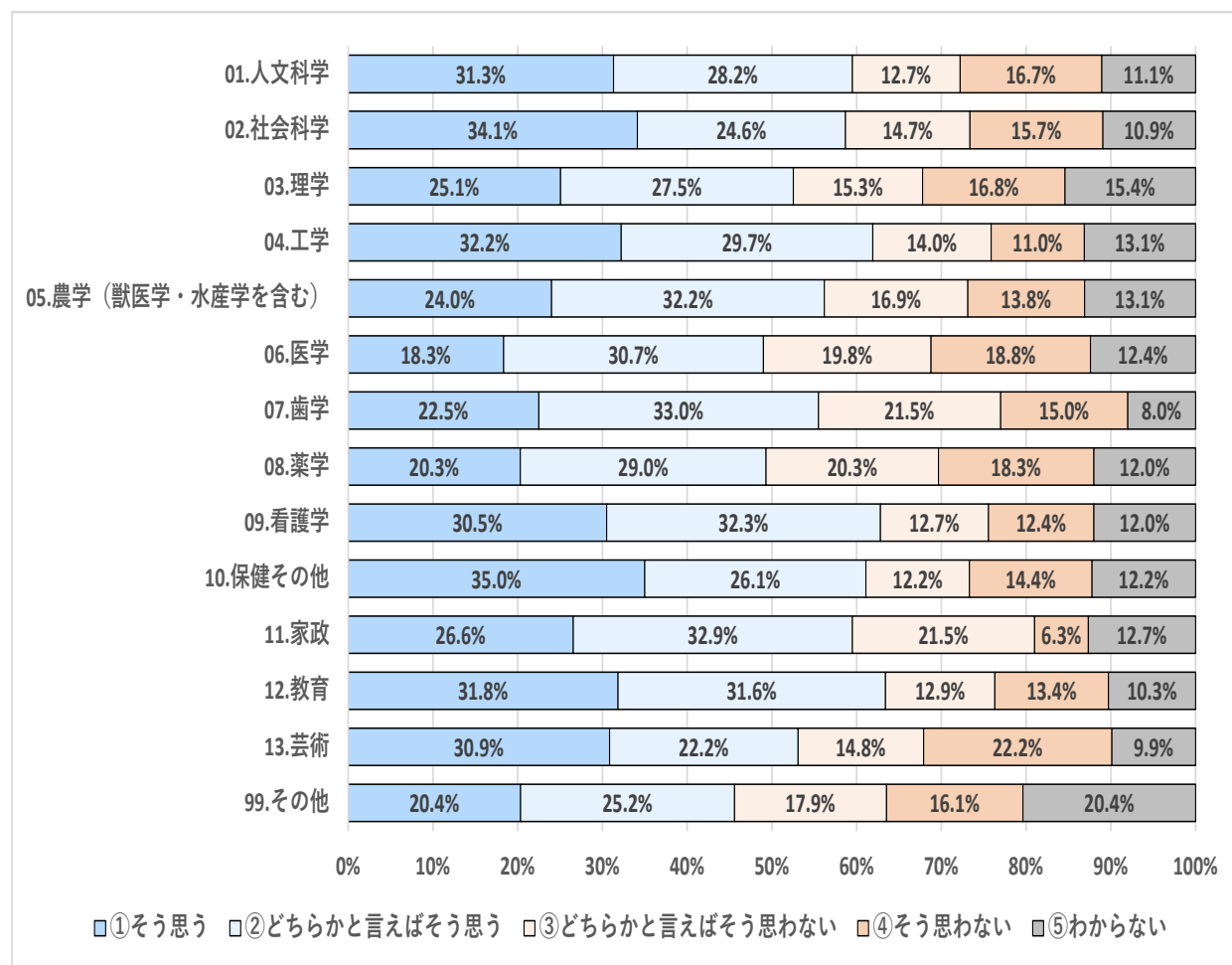
5. 男性優位の教授昇進が続いている結果、有能な女性が意欲を失っている。



（出所）全国ダイバーシティネットワーク

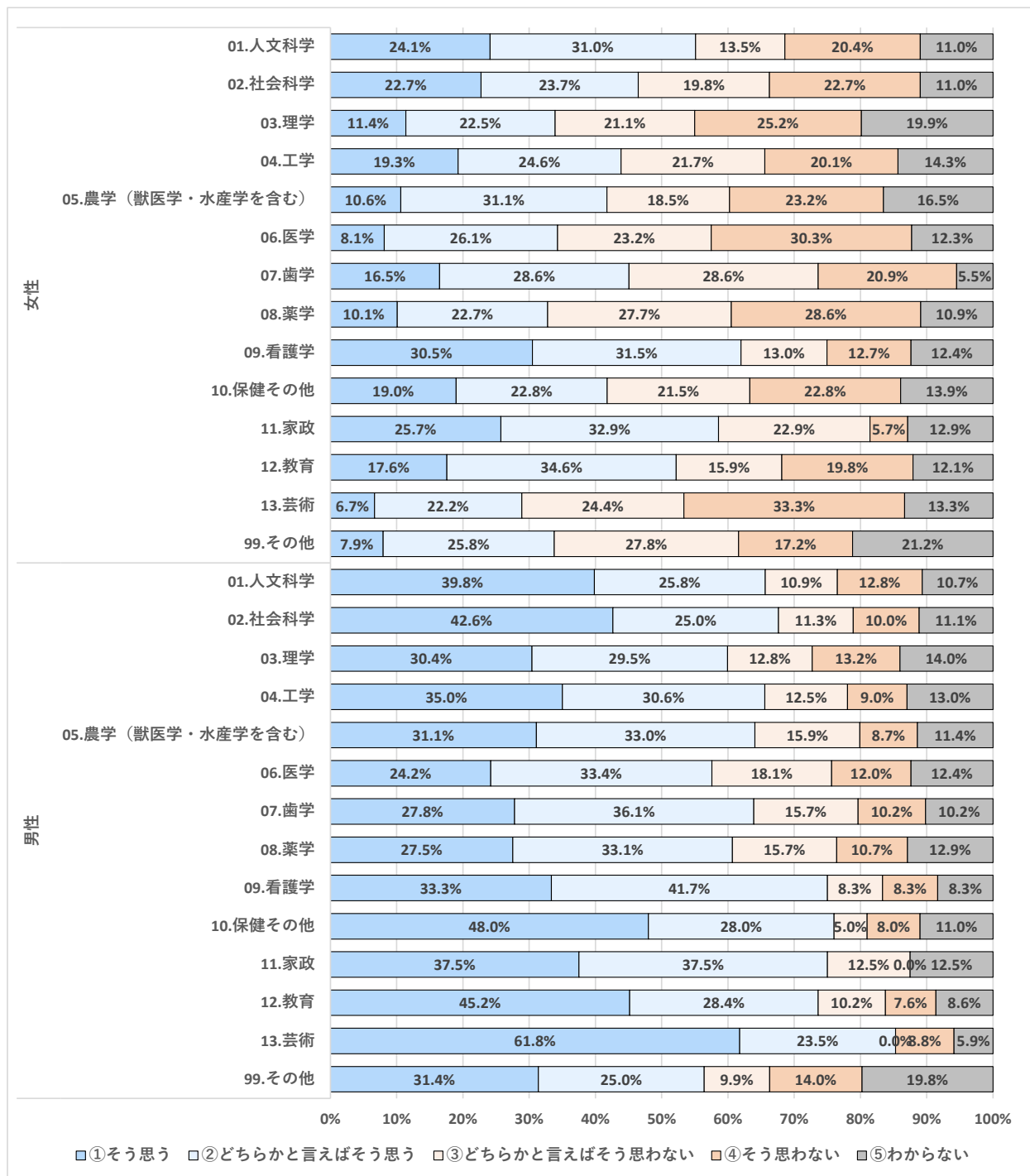
①b : 「教員等の採用・昇任人事について性別に偏りはない」

①分野別



（出所）本提言オリジナル

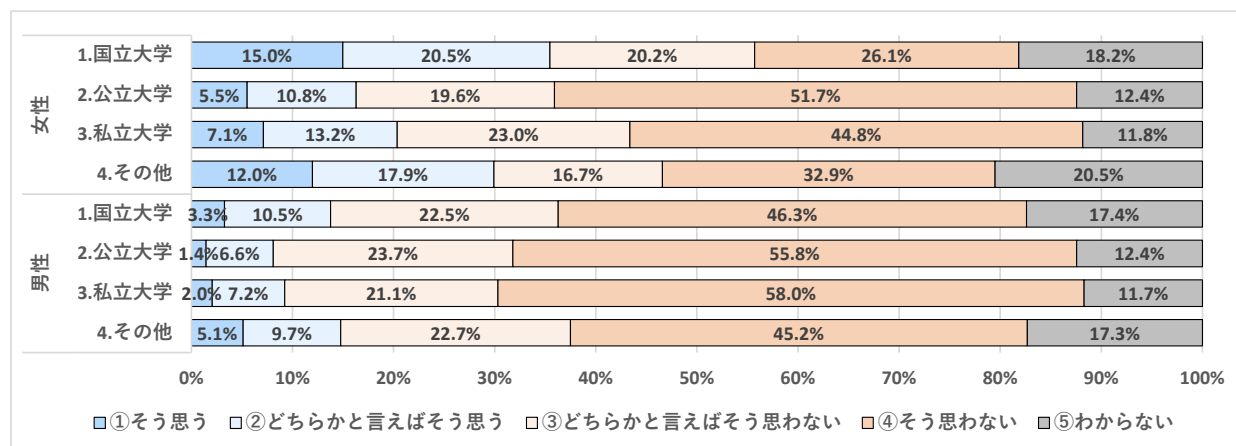
## ②性別×分野別



（出所）本提言オリジナル

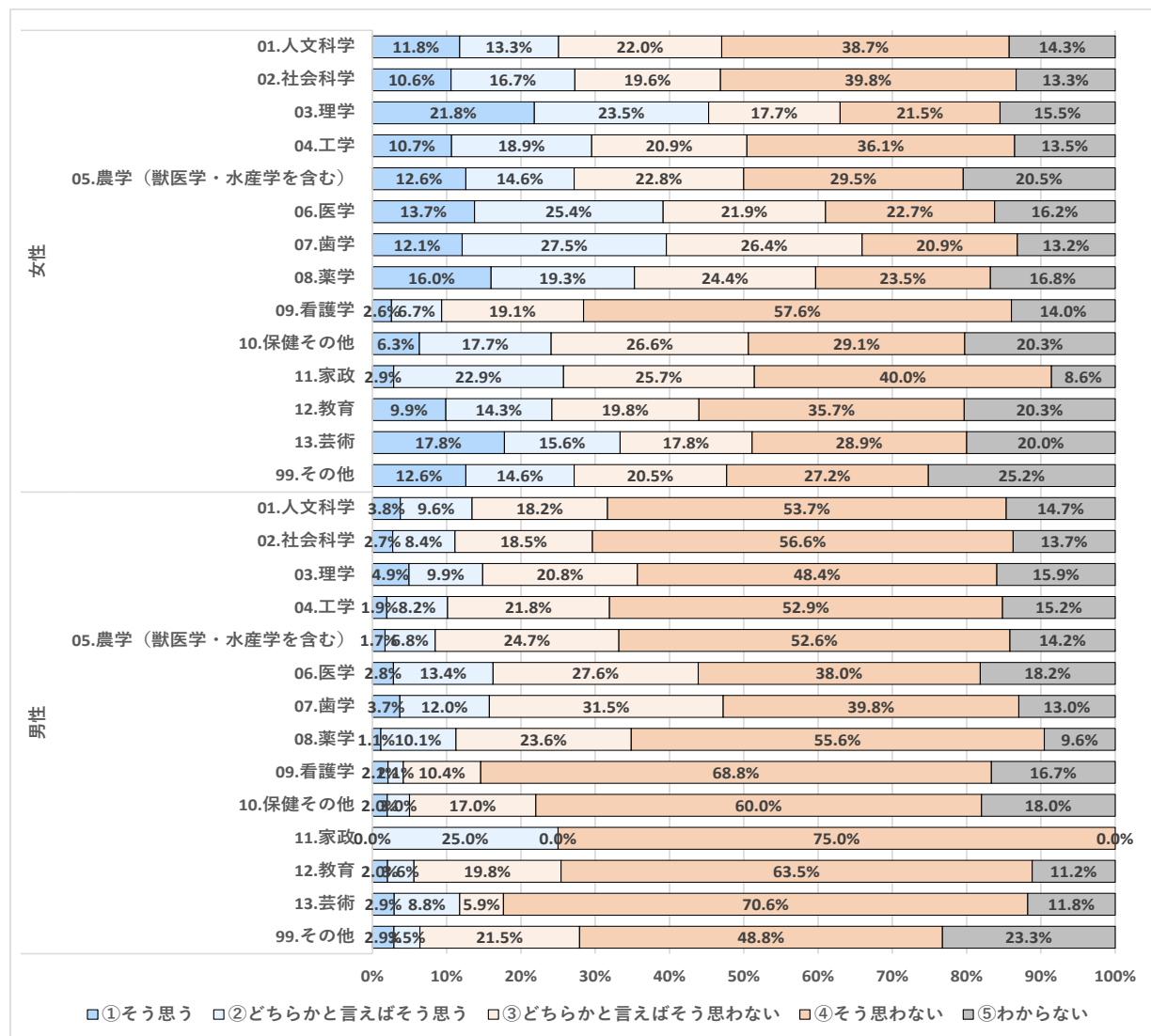
①c：「女性の採用は助手、助教の任期付き採用に偏っている」

①性別×所属機関別



(出所) 本提言オリジナル

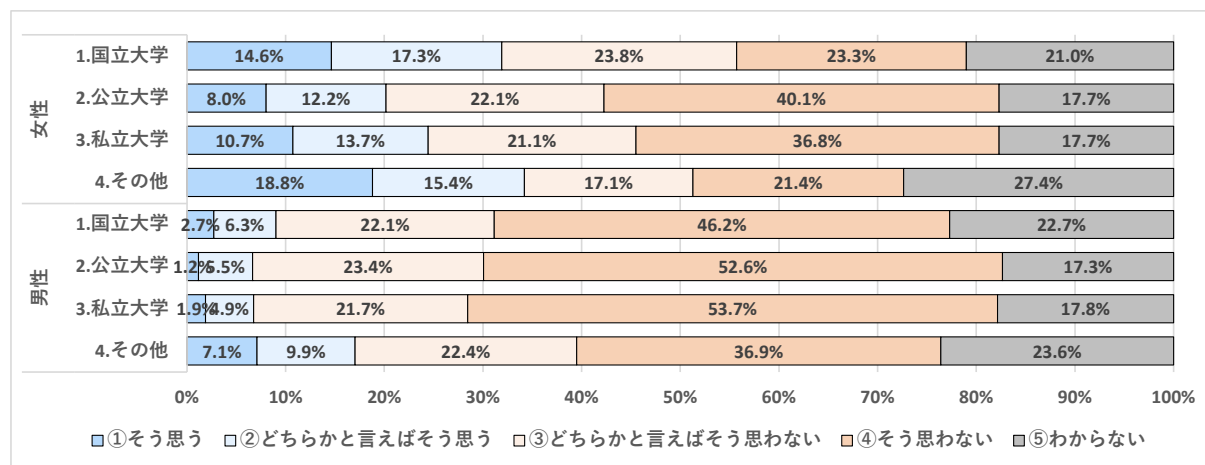
②性別×分野別



(出所) 本提言オリジナル

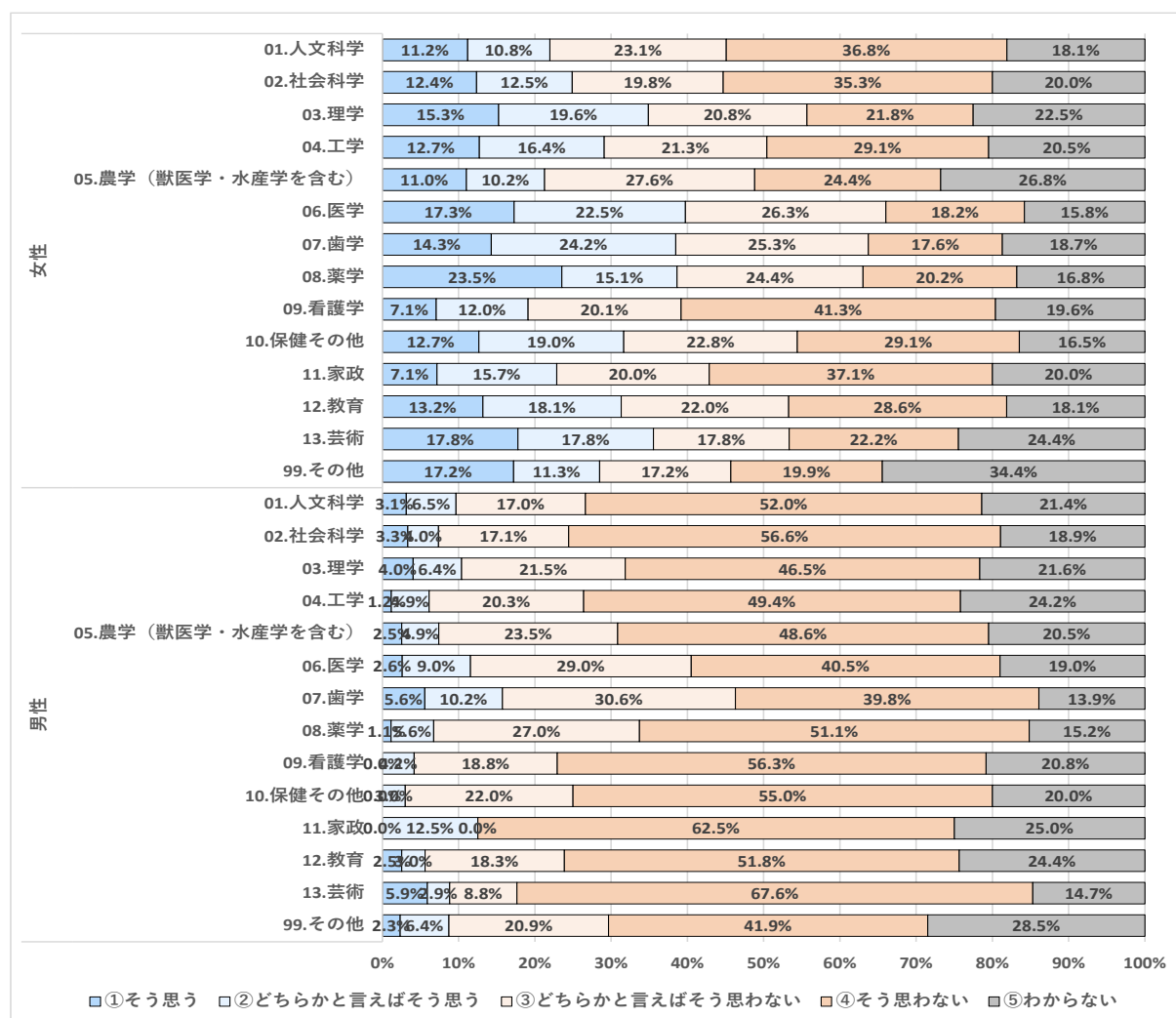
①d：「男性優位の教授昇進が続いている結果有能な女性が意欲を失っている」

①性別×所属機関別



(出所) 本提言オリジナル

②性別×分野別

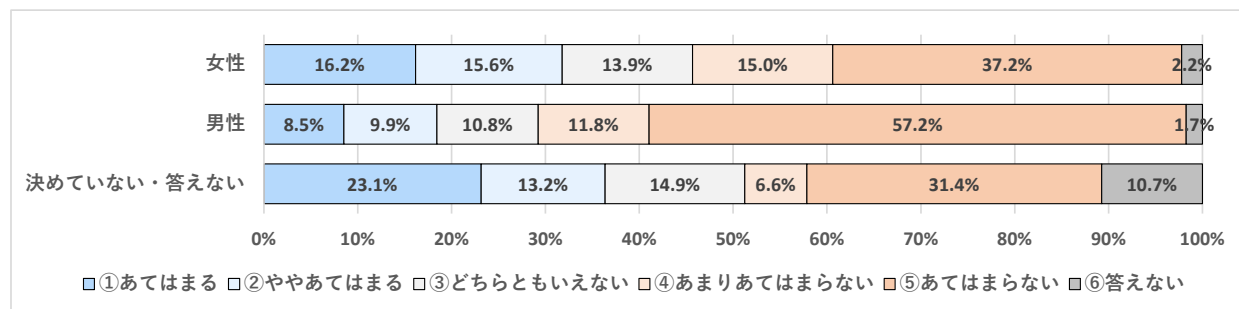


(出所) 本提言オリジナル

## ②昇進や採用に関する差別や不平等【研究者調査Ⅱ：5】

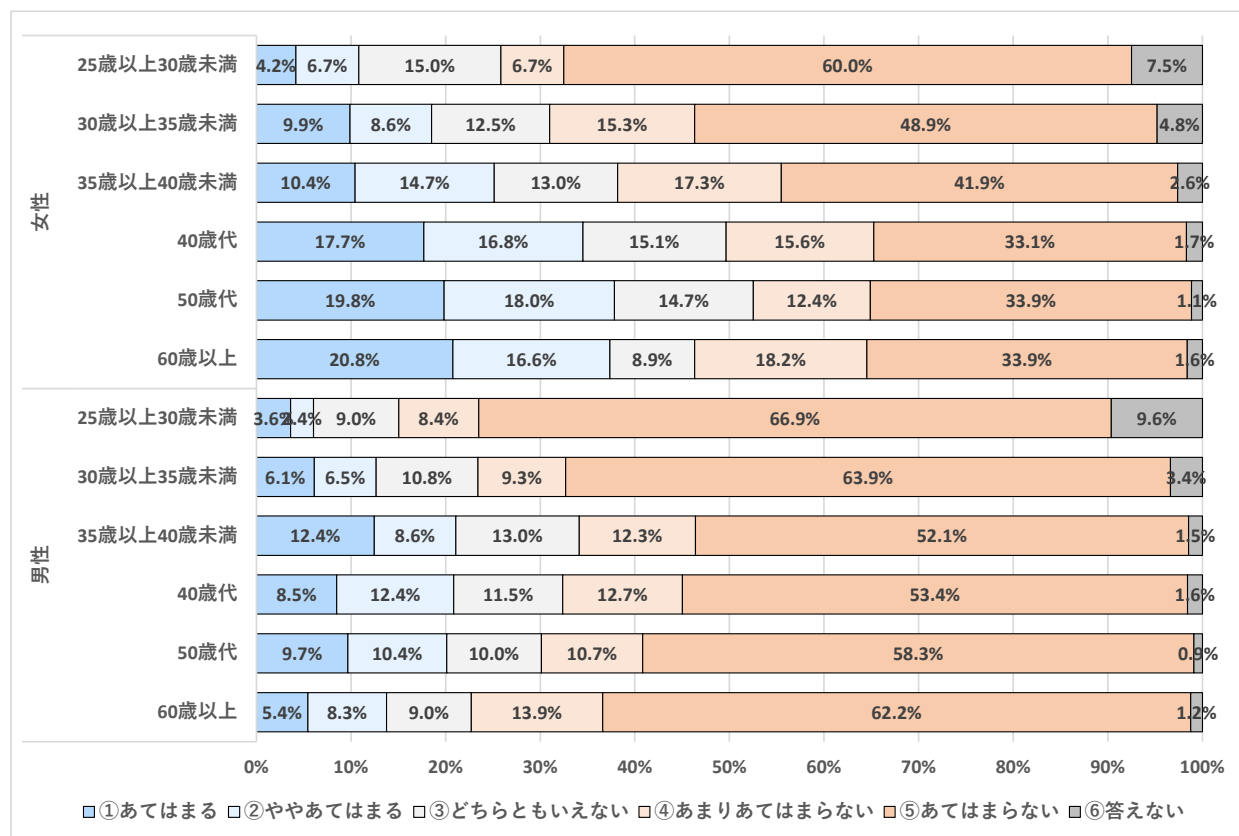
### ②a：「昇進について差別や不平等を感じた」

#### ①性別



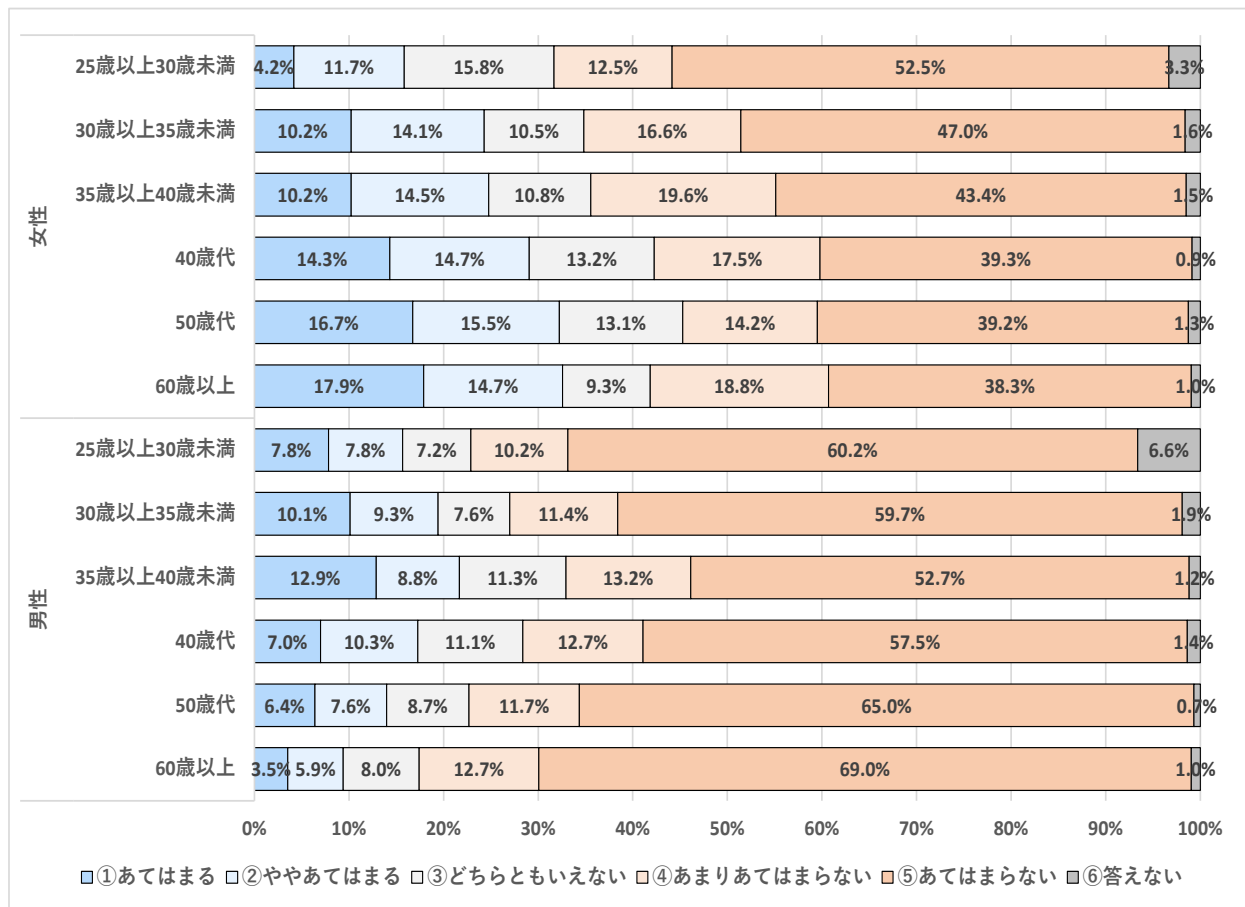
(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

#### ②性別×年齢層別



(出所) 本提言オリジナル

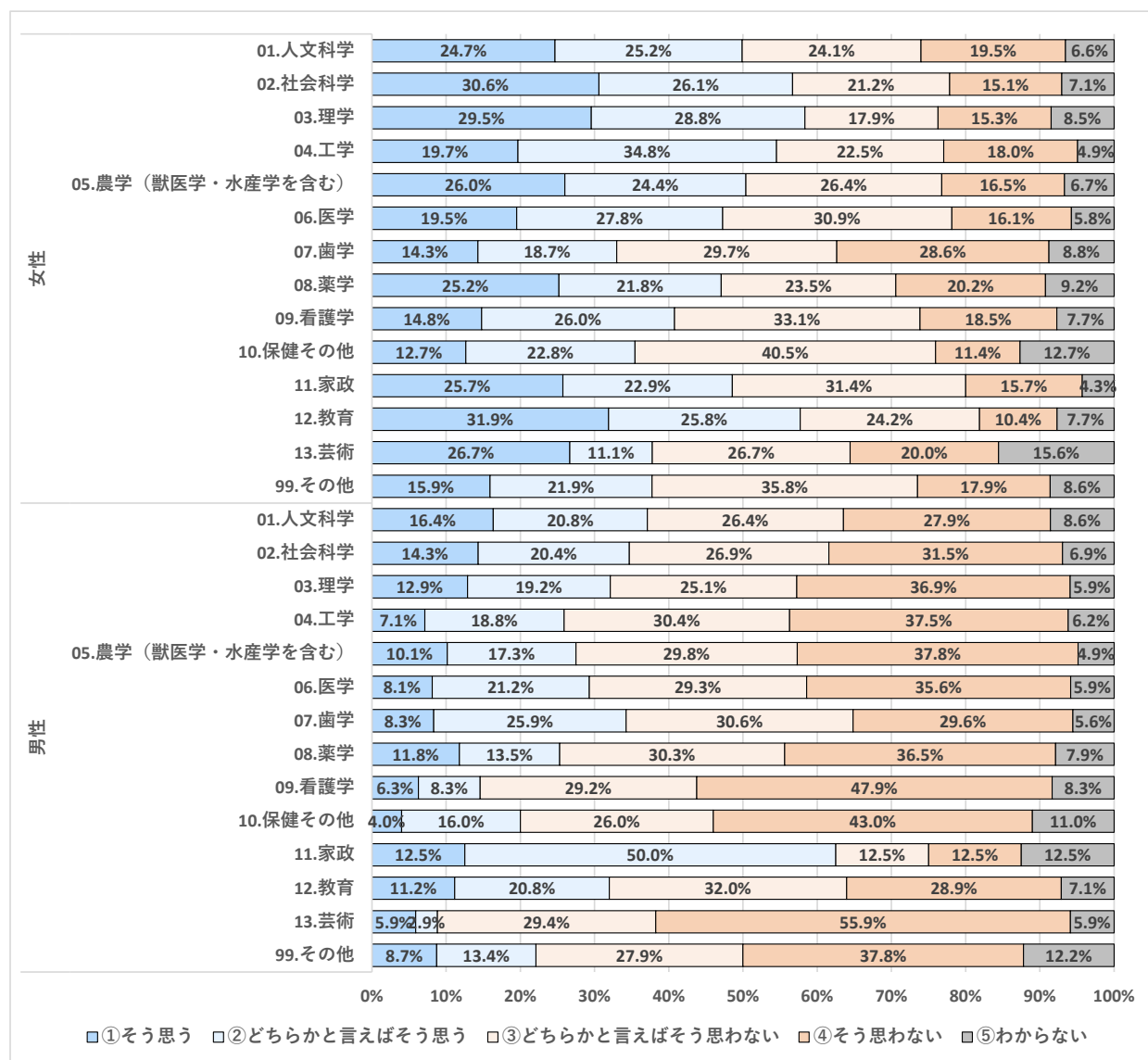
②b：「採用について差別や不平等を感じた」（性別×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

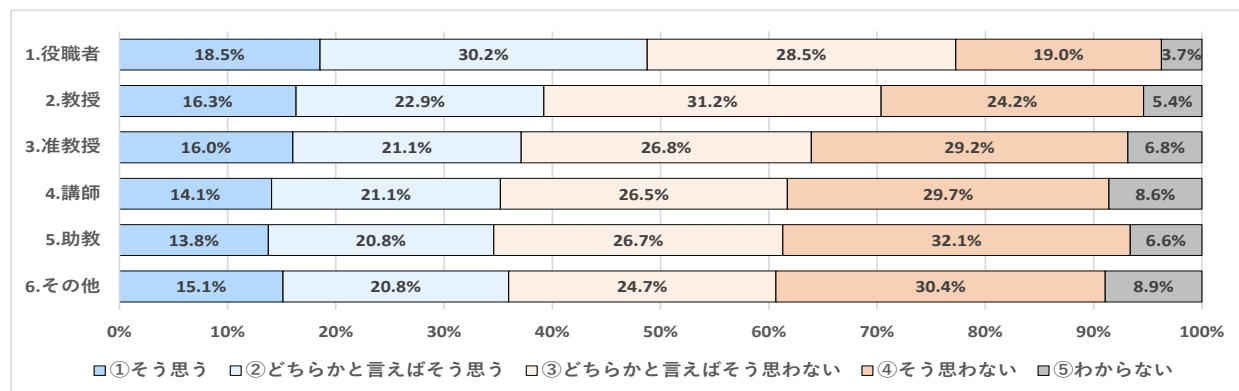
②c：「2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。」【研究者調査Ⅰ：2－2】

①性別×分野別



(出所) 本提言オリジナル

②職位別



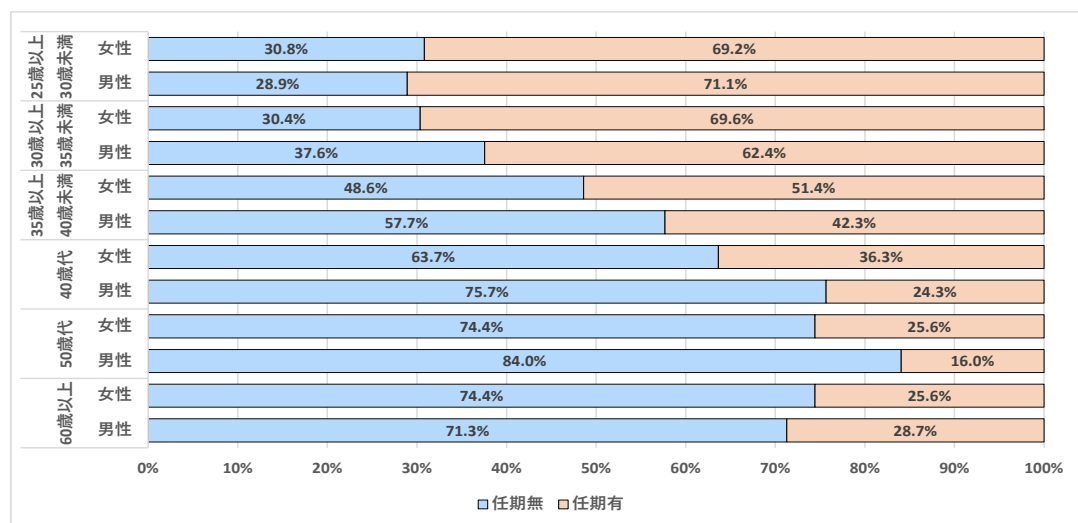
(出所) 本提言オリジナル



### ③任期付き雇用

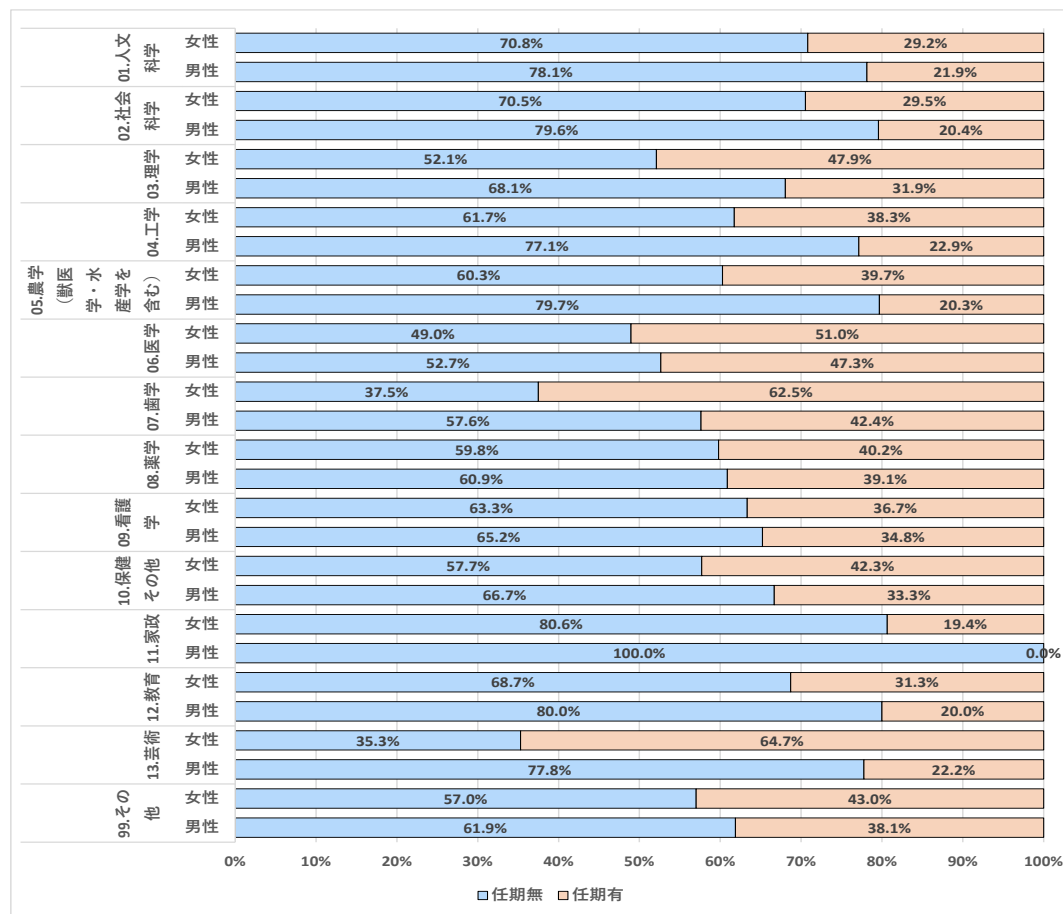
#### ③a：雇用形態（任期の有無）

##### ①任期付き雇用と任期なし雇用（性別×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル

##### ②任期付き雇用と任期なし雇用（性別×分野別）



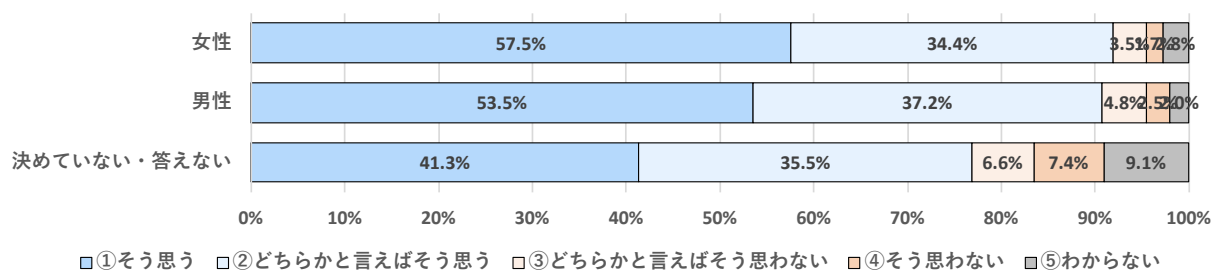
（出所）本提言オリジナル

### (3) 学協会への参加と負担感

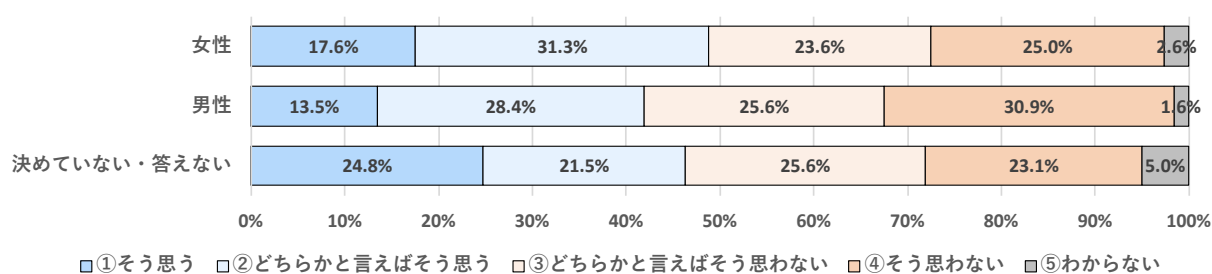
#### ①研究者にとっての学会活動の意味（性別）【研究者調査Ⅱ：10】

(1) 学会活動はあなたにとってどのような意味をもっていますか。

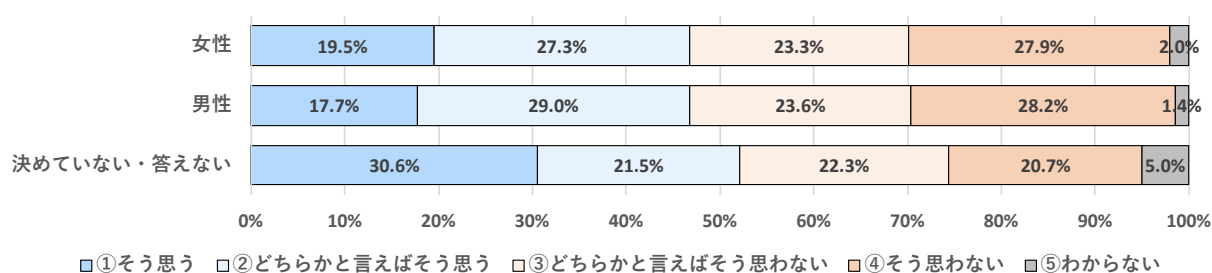
\* 学会活動への参加は自身の研究活動に役立っていると思う。



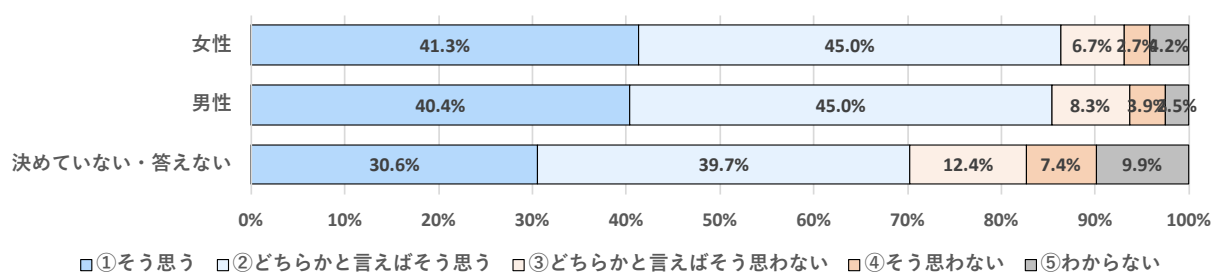
\* 学会への参加は時間面で負担である。



\* 学会への参加が金銭面で負担である。

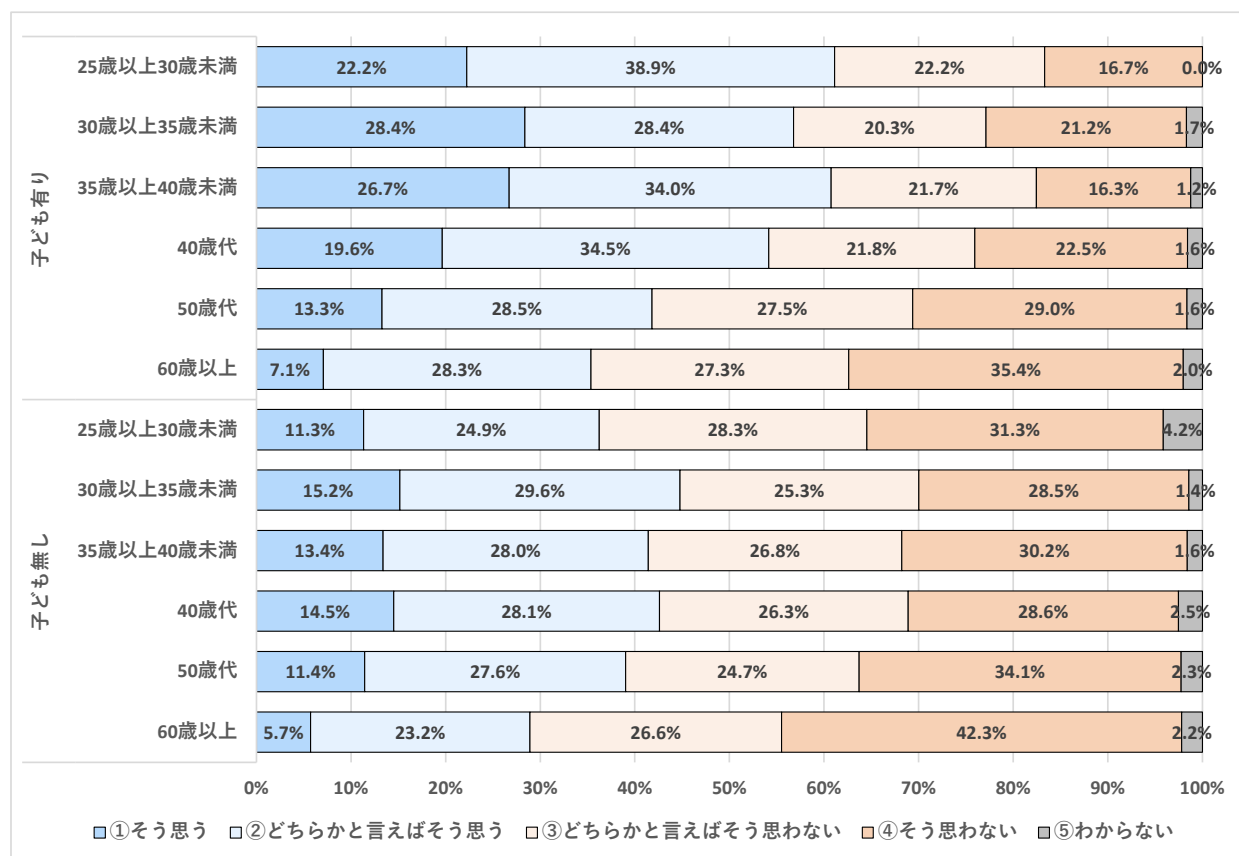


\* 学会活動は自分の興味に合致している



(出所) 全国ダイバーシティネットワーク

## ②学会参加の時間的な負担感（子の有無×年齢層別）



（出所）本提言オリジナル