

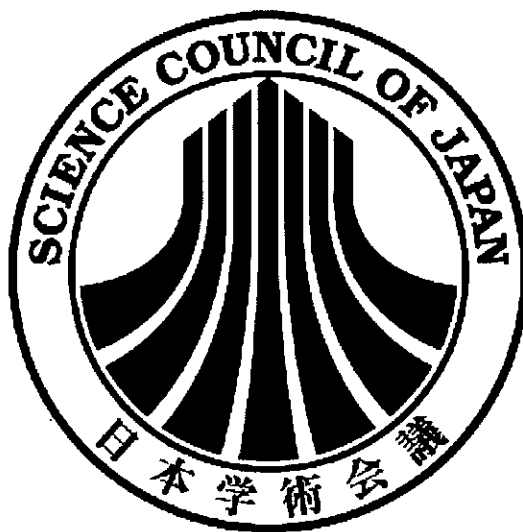
第 44 回科学者委員会議事要旨（メール審議）

- 1 議決日 平成 26 年 9 月 16 日（火）
- 2 審議内容
提案 1 報告案「学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」について（資料別紙）
- 3 結果
提案 1 について、原案のとおり承認され、幹事会に提案されることとなった。

(案)

報告

学術分野における男女共同参画促進のための 課題と推進策



平成26年(2014年)〇月〇日

日 本 学 術 会 議

科 学 者 委 員 会

男 女 共 同 参 画 分 科 会

この報告は、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会

委員長	江原 由美子	(第一部会員)	首都大学東京 理事・副学長
副委員長	小舘 香椎子	(連携会員)	日本女子大学名誉教授
幹事	田畑 泉	(第二部会員)	立命館大学スポーツ健康科学部長・教授
幹事	有信 睦弘	(第三部会員)	東京大学監事
	井野瀬久美恵	(第一部会員)	甲南大学文学部教授・文学部長
	辻村 みよ子	(第一部会員)	明治大学法科大学院教授
	樋口 美雄	(第一部会員)	慶應義塾大学商学部教授
	太田 喜久子	(第二部会員)	慶應義塾大学看護医療学部教授
	清水 誠	(第二部会員)	東京農業大学応用生物科学部栄養科学 科食品科学研究室教授
	白鳥 敬子	(第二部会員)	東京女子医科大学消化器内科教授
	大隅 典子	(第二部会員)	東北大学大学院医学系研究科教授
	桃井 真里子	(第二部会員)	国際医療福祉大学副学長
	新井 民夫	(第三部会員)	芝浦工業大学工学部機械工学科教授
	萩原 一郎	(第三部会員)	明治大学研究・知的戦略機構特任教授 先端数理科学インスティテュート副所長
	川合 真紀	(第三部会員)	独立行政法人理化学研究所理事

また、各種調査の際、以下の方々の協力を得た。

島 直子 首都大学東京ダイバーシティ特任研究員
(現 国立女性教育会館)

太田 恭子 首都大学東京ダイバーシティ特任研究員

本件の作成に当たっては、以下の職員が事務を担当した。

渡邊 清 企画課長 (平成 26 年 7 月まで)
吉住 啓作 企画課長 (平成 26 年 7 月から)
塩満 正哉 企画課課長補佐
星 瑞夫 企画課情報係長

要 旨

1 作成の背景

科学・技術の発展にとって、ダイバーシティ(多様性の尊重)の重要性が、次第に広く認識されるようになった。男女共同参画も、ダイバーシティの一環として、重要な意味を持つ。また男女共同参画は、学術においても大きな意義を持つ。それゆえ、平成 23 年 8 月の「第 4 期科学技術基本計画」では、女性研究者の採用に関する目標数値として、30%を目指すことが盛り込まれた。また、第 2 次第 3 次男女共同参画基本計画（それぞれ平成 17 年 12 月、平成 22 年 12 月に閣議決定）においては、「科学技術における男女共同参画の実現」が項目として立てられた。しかし、日本の学術分野における女性研究者比率は、平成 25 年 3 月現在で 14.4%（平成 25 年度科学技術研究調査）であり、毎年少しずつ増加しているものの、国際的にみると非常に少ないままにとどまっている。

日本学術会議は、これまで「学術における男女共同参画の実現」に一貫して努力を傾けてきた。男女共同参画分科会でも、これまで 2 期にわたり、大学や学術における男女共同参画の促進・加速のために必要な施策について、提言してきた（平成 20 年 7 月『学術分野における男女共同参画促進のために』、平成 23 年 9 月『学術における男女共同参画の加速に向けて』）。

本報告書は、上記 2 期の対外報告書では扱わなかった学協会の現状を明らかにするとともに、「大学における男女共同参画の取組み状況」第三回調査結果における取組みの進展と停滞の状況を報告し、今後の進展に必要な提言を行う。

2 現状と課題

平成 24 年 1 月、当時の日本学術会議協力学術研究団体 1924 団体に向けてアンケート調査を行い、570 団体から有効な回答を得た。その結果、男性が代表者の学協会が 93.3%を占める等、学術における男女共同参画は学協会においても進んでいない状況が明らかになった。

次に、学協会において男女共同参画施策を積極的に行っていると思われる団体の中から 13 団体と、理系中心に組織されている男女共同参画連絡会を加えた 14 団体にヒアリングを実施し、学協会における男女共同参画の推進のために必要な施策を検討した。14 団体のヒアリングの結果、積極的な学協会では、男女共同参画委員会等の設置、女性役員等の登用を増やすような選考システムの改善・構築等、様々な施策がとられていることが明らかになった。

平成 25 年 8 月から 10 月にかけて、大学を対象とする「第 3 回男女共同参画に関するアンケート調査」を行った。大学対象調査では、私立大学の回答が増加した。基本的には、男女共同参画施策の実施率は、少しずつ上昇しているが、

国立大学での実施比率が高く、公立大学・私立大学での実施比率が低い状況には、変化がなかった（付録資料参照）。

3 提言

1) 大学における男女共同参画施策は、国立大学での実施率が高いが、公立大学・私立大学で低い状況が持続しており、公立・私立大学における男女共同参画施策の実施が強く望まれる。分野別偏りも、依然として大きく、理系分野での裾野拡大による女性研究者育成が必要である。

2) 独立行政法人の研究機関では、ダイバーシティや男女共同参画に関する施策がかなりとられているが、研究グループの長になる女性の比率が低い等の課題がある。また今後の推進には、研究機関だけでなく地域全体・社会全体の取り組みの拡大が必要である。

3) 学術研究団体（学協会）では、男女共同参画に取り組んでいる学協会を増加させることが、なによりも大きな課題である。そのためには、個別学協会の枠を超えた連携が重要である。

4) 企業の研究所では、特に女性管理職比率を増加させることが最も大きな課題である。そのためには工学系など、学位取得者に占める女性比率が低い分野での女性比率の向上が重要である。

5) 政府・政府系機関では、これまで様々な取り組みが行われてきたが、女性研究者・女性教員比率は、未だ低いままに留まっている。今後は、ポジティブ・アクションの導入など、大局的見地に立った取り組みが必要である。

6) 医療組織においては、医師に占める女性割合の増加にもかかわらず、医師個人の使命感に依存した長時間勤務体制の見直しや、社会の性別役割分業観の見直しが進んでいないことにより、女性医師の離職が増加している。この状況の改善には、「宿直の廃止」「主治医制度の廃止と担当医制度への転換」等、抜本的な制度の改善が必要である。また、こうした改革を進めるために、女性の意思決定機構への参加促進が必要である。

科学者コミュニティがこれらの課題を認識し、推進策を明確に定め着実に実施していくことを、強く希望する。

目 次

1	はじめに	1
2	学術研究団体アンケート調査・ヒアリング調査結果	4
3	第3回男女共同参画に関する大学アンケート調査	10
4	学術における男女共同参画の現状と課題	15
5	研究者データベースにおける複数姓登録について	22
6	まとめと提言	23
	<参考文献>	24
	<参考資料> (田各)	
1.	学協会アンケート・ヒアリング調査結果	26
2.	大学調査結果	67
3.	国大協調査結果	106
4.	企業における男女共同参画の状況	107
5.	男女共同参画分科会審議経過	109
6.	学術フォーラムプログラム	111

1 はじめに

科学・技術の発展は、現代社会の発展を支える重要な要素である。この科学・技術の発展にとって、ダイバーシティ(多様性の尊重)の重要性が、次第に広く認識されるようになってきている。ダイバーシティを持つ人々が、科学的研究活動に参加でき、その多様性・個性を否定されることなく存分に科学的研究活動を行うことにより、多様な視点や発想、より多くの独創的・創造的な思考や活動、新たな発見・発明が生み出されると期待しうる。男女共同参画も、ダイバーシティの一環として、重要な意味を持つ。

また言うまでもなく、学術における男女共同参画は、男女共同参画（ジェンダー平等）の一環としても大きな意義を持つ。科学・技術の発展において、女性の視点が活かされることは、女性の生活の質の向上にも資すると考えられる。

日本では、平成 18 年 3 月に閣議決定された「第 3 期科学技術基本計画」において、女性研究者の採用に関する数値目標（自然科学系全体で 25%）が掲げられた。平成 23 年 8 月の「第 4 期科学技術基本計画」では、30%を目指すことが盛り込まれた。また、平成 11 年 6 月の男女共同参画社会基本法の成立以降現在まで、男女共同参画基本計画が三次にわたって定められているが、第 2 次・第 3 次基本計画（それぞれ平成 17 年 12 月、平成 22 年 12 月に閣議決定）においては、「科学技術における男女共同参画の実現」が項目として立てられている。

しかし、日本の学術分野における女性研究者比率は、平成 25 年 3 月現在で 14.4%（平成 25 年度科学技術研究調査）であり、毎年少しずつ増加しているものの（図表 1 参照）、国際的にみると非常に低い。（図表 2 上図参照。いずれも平成 25 年度版男女共同参画白書より）。また男女共同参画に関しても、世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数において、日本は、世界 136 カ国中 105 位（2013 年）と、非常に低位にある。

日本学術会議では、20 期において女性会員の割合の目標値を設定し、機能別委員会である科学者委員会に男女共同参画分科会を設置するなど、「学術における男女共同参画の実現」に一貫して努力を傾けてきた。男女共同参画分科会では、平成 19 年に日本で初めて国公立すべての大学に対して、男女共同参画への取組みに対するアンケート調査を実施した。第 21 期の平成 22 年には、進捗状況の把握のために 2 回目の調査を行った。また、これらの調査に基づいて、大学における男女共同参画の促進・加速のために必要な施策について提言してきた（平成 20 年 7 月『学術分野における男女共同参画促進のために』、平成 23 年 9 月『学術における男女共同参画の加速に向けて』）。

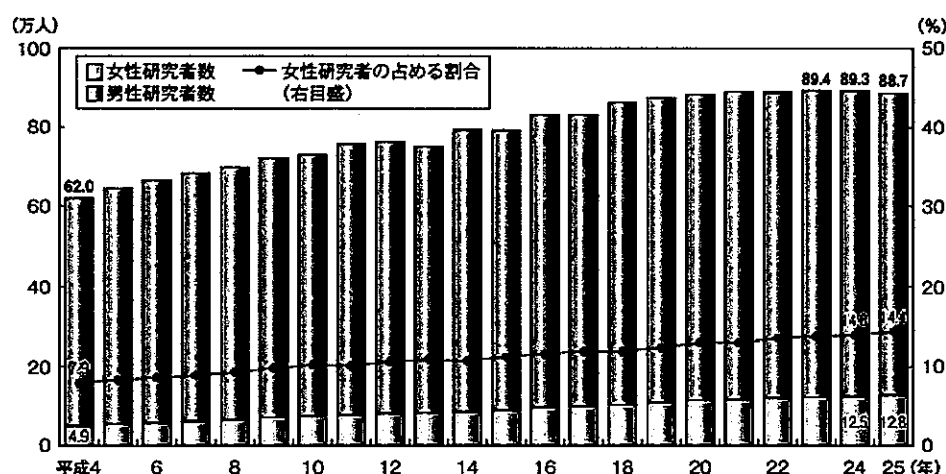
第 22 期の男女共同参画分科会では、これまでの分科会の取組みを継続し、従来、二回行ってきた大学を対象とした男女共同参画への取組みに関する調査を、継続することとした。

しかし、学術における男女共同参画の実現は、決して大学だけの課題ではない。女性研究者の所属は、大学以外に、公的機関や企業の研究所等にわたっている。他国と同様に、女性研究者は大学では比較的多く、企業では少ない（図表2下図参照）。男女共同参画分科会では、これまでも独立行政法人の研究機関、企業の研究所、政府・政府機関等の現状把握や推進策等について検討を行ってきたが、今期は、平成23年10月の内閣府からの「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」についての審議依頼を受けて、学協会における男女共同参画への取組みの現状も把握することとした。そのため、今期分科会では学協会調査担当ワーキンググループを開催し、学術会議協力学術研究団体を対象に、学協会における男女共同参画に向けた取組みについて、アンケート調査を行った。またそこから得られたデータをもとに、取組みに積極的な学協会等に対して、ヒアリングを実施した。また、医療における女性医師の増加に伴う課題が増大しているという委員からの指摘を受けて、医療組織における課題と推進策をも検討した。

今期の分科会報告では、初めて行った学協会調査結果と三回目の大学対象調査結果を概観し、「学術における男女共同参画の課題と推進策」を、多様な観点から検討した結果を記述することとする。男女共同参画の課題は、大学、独立行政法人たる研究機関、企業の研究所、医療組織等、組織によって様々であり、推進策もまた、多様である。しかし、男女共同参画の実現のためには、科学者コミュニティが総体として、課題を明確に認識し、連携・協力して課題解決を図ることが必要である。本報告がその一助になればと思う。

図表1

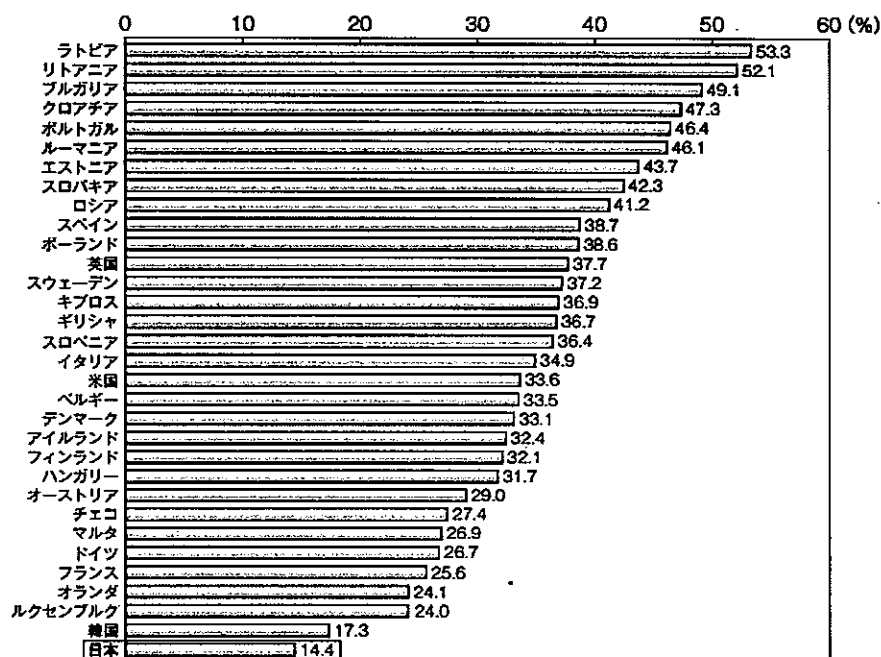
Ⅰ-5-8図 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



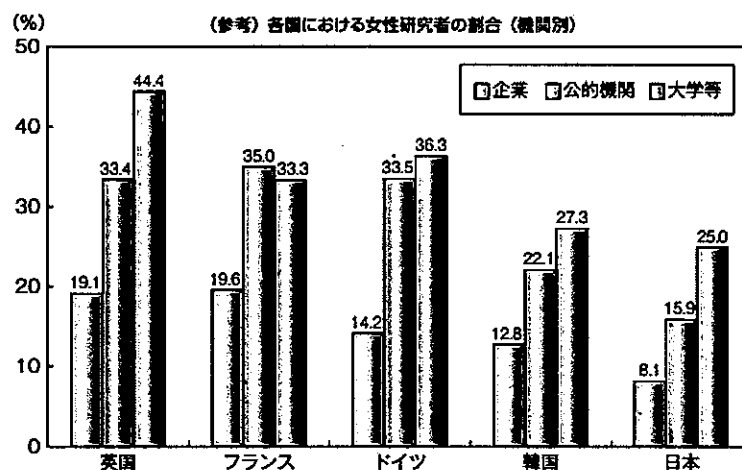
(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査報告」より作成。
2. 各年3月31日現在。
3. 太字の値は、男女合計の数。

図表 2

1-5-9図 研究者に占める女性割合の国際比較



- (備考) 1. EU加盟国及び主要国（ロシア、米国、韓国、日本）を抽出。
 2. EU加盟国等の値は、EU "Eurostat" より作成。推定値、暫定値を含む。スロバキア、ロシア、チェコは2012（平成24）年、他の国は2011（平成23）年時点。
 3. 米国の数値は、国立科学財団（NSF）の "Science and Engineering Indicators 2014" に基づく雇用されている科学者（scientists）における女性割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）、2010（平成22）年時点の数値。技術者（engineers）を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.5%。
 4. 韓国の数値は、OECDの "Main Science and Technology Indicators" より作成。2011（平成23）年時点の数値。
 5. 日本の数値は、総務省「平成25年科学技術研究調査報告」より作成。2013（平成25）年3月31日現在の数値。



- (備考) 1. 日本は、総務省「平成25年科学技術研究調査報告」より、その他はOECD "Main Science and Technology Indicators 2013" より作成。
 2. 日本は平成25年、その他は23年時点。

(内閣府編『男女共同参画白書（平成26年版）』より引用)

2 学術研究団体アンケート調査・ヒアリング調査結果 ——学術研究団体における男女共同参画の促進にむけて

(1) 調査の説明

学術研究団体を調査対象とするワーキンググループでは、第 21 期に行われた日本学術会議協力学術研究団体に対するアンケート調査の結果を基盤に、問題点の発掘とその改善に向けて進むべき途を探った。当該アンケート調査においては、調査対象 1924 団体のうち 570 団体から有効な回答が得られたが、そのうち、役員等の選考に当たって何らかのポジティブ・アクションを行ったと回答したものが 111 団体存在していた（参考資料 1-1、1-2）。そこで平成 24 年度は、この 111 団体から得られた大量の情報内容を整理し、そのうち特に男女共同参画への姿勢が積極的と認められる団体に対して、ヒアリング調査を依頼した。最終的に 13 学協会、及び男女共同参画学協会連絡会の計 14 団体に対して、平成 25 年 3 月から 12 月にかけてヒアリング調査を実施した。その分析結果から従来のやり方の成果と問題点を明らかにしながら、女性参画活性化のための学協会等の新たな方策、その有用性や意義について考察した。以下にそれをまとめる。

(2) 学協会ヒアリング調査結果

ヒアリング対象となった 13 学協会は、表 1 の通りである。男女共同参画の可視化が、それを（ないしは「ダイバーシティ推進」を）掲げる委員会の存在だとすれば、同委員会を常設する学協会は、圧倒的に理系に属する。理工系には、学協会を横断する男女共同参画学協会連絡会も存在し、10 年以上の活動実績がある。

それゆえに、学協会における男女共同参画の取組み結果に関しては、少なくとも理系・文系に分けて調査結果を分析・考察し、その意味を考える必要があると思われる。

1) 理系学協会におけるポジティブ・アクションの現状と分析

ヒアリング調査結果から、男女共同参画のために取組み、主たるポジティブ・アクション内容として、以下のものがあげられる。

- ①本課題に関するアンケート調査
- ②男女共同参画委員会等の設置
- ③大会時の託児支援（補助金を含む）
- ④女性役員等の登用を増やすような選考システムの改善・構築
- ⑤本課題に関するシンポジウム、講演会、ワークショップの積極的開催（当該学会以外の活動との連携）
- ⑥女性科学者のネットワークの構築、交流会（ex.サイエンスカフェ）の開催
- ⑦次世代の若手女性研究者育成活動の実施

⑧女性の就職やキャリアアップの支援（ロールモデル集の制作）

⑨女性研究者の奨励や育成を推進する賞の制定

上記のように、男女共同参画への取組み自体は、①～③のような従来型支援に加えて、すでに多くの学会で④～⑥が行われており、これに⑦～⑨を加えると、アプローチの多様化が明らかに認められる。とりわけ、⑧としてはキャリアガイドを作成した「地盤工学会」、⑨としては「電気化学会」の女性躍進賞、「応用物理学会」の人材育成賞の制定といった取組みが、新機軸として注目に値する。

こうした取組みに共通しているのは、女性の学会への参画がもはや個人の問題ではなく、社会的、国際的な意味を持つとの意識である。その背景には、我が国における少子高齢化の急速なる進展、理系離れの進行といった諸問題のなかで、その打開には多様な視点で学会の（組織のみならず、専門領域の中身や手法を含めた）活性化を図る必要があるとの危機感がある。加えて、「女性研究者を国際会議に初めて派遣する」という「外圧」の存在も看過できない。と同時に、そうした意識や危機感を、会長はじめ、学会上層部、リーダー的な存在の人びとが共有していることが、これらの学協会でも男女共同参画を推進させる大きな機動力となっていた。

ヒアリング調査では、とりわけ以下の3つの取組みが効果的であったとの指摘が得られた。

学協会の連携による男女共同参画学協会連絡会の設立

連絡会は学協会をまたぐ大規模調査を可能にし、その実施・分析を通じて女性研究者のおかれている実態を明らかにするとともに、政府に働きかけて、文部科学省に女性研究者支援事業の設置によって大学や研究機関における女性研究者支援を実現させた。

女性リーダーの育成

上記の④～⑨等の取組みによって女性の能力の可視化を図り、学協会における女性の経験を増やすことにより、研究リーダーをめざす女性の量的、質的向上を促進した。

次世代の育成策との連動

女子中高生の理系への進路選択を支援し、女性研究者をめざす裾野を広げるとともに、将来の学協会を担う多様な人材育成に寄与した。

とはいえ、こうした取組みの具体的な効果となると、その形も評価は実は難しい。上記取組みを推進した学会の多くが「効果」として挙げた内容は、目に見える数字に関すること——女性役員・会員の増加であり、退会する女性会員の減少などに止まる。男女共同参画に対する意識の変化を、数字以外の何で測定し、それをどう表現すればいいのか。それは今後の課題であろう。

また、女性会員の比率と数の関係も考える必要があろう。ヒアリング調査では、女性会員比率が極端に少ない学協会では、ポジティブ・アクションをとっても形式だけになりがちだとの意見も出された。その一方で、たとえば、男女共同参画学協会連絡会の発起人となった応用物理学会、日本物理学会、日本化学会の3学会は、各々、女性比率は5.0%、4.7%、8.7%と、けっして高くないものの、学会自体の規模が大きいために、3つとも600人以上女性一般会員を有している。それがポジティブ・アクションの実質化にもつながっていると思われる。その一方で、女性会員比率は同じでも、絶対数が少ない学会（機械工学系学会等）の場合、女性理事候補を連続的に正会員のなかから探すことは困難となろう。

それ以上に、ヒアリング調査対象となった学会が、いずれも男女共同参画を積極的に推進する意識の高い学協会であることを考えると、理系といえども、全体としての男女共同参画の浸透はまだ道半ばとの感は否めない。だからこそ、上記、多様化する取組みの具体的な中身を、学協会が対外的に示して情報共有することが重要なのである。その意味でも、授賞制度によって女性科学者・技術者の学会あるいは職場での可視化、ないし顕在化が進みつつあるという「電気化学会」等の評価は注目される。こうした具体的な事例を知ることから、学協会内、そして職場内で女性の能力が発揮しやすい環境が形成されると思われる。

2) 文系学協会におけるポジティブ・アクションの現状と分析

ヒアリング調査から明らかなように、文系（人文・社会科学系）学協会では、男女共同参画、あるいは女性支援を目的とする個別委員会を設けているところはほとんど存在しない。今回のヒアリング対象となった日本経済学会には「若手・女性研究者支援ワーキンググループ」があるが、それは文系学会としては稀有な例だといえよう。また、既存の学協会内部の諸委員会に女性を加え、組織運営全般に女性の声を生かそうとする活動が意識的に行われているわけでもない。理系学会の活動に見られた女性研究者とその活躍の意識的な可視化——学会でのシンポジウムや特別講演に女性研究者を招聘する、シンポジウムの企画段階で女性会員の関与を求める、女性研究者育成のための奨励賞を設置する等——も、文系学協会においては、組織や制度としてではなく、学会運営・企画に関わる顔ぶれ、その個人的意識に依拠しているのが実情である。

その内部を一枚岩と考えているわけではないが、少なくともヒアリング調査を見る限り、「文系の無関心」は明白である。理系と文系のこの差は何を意味するのだろうか。文系学協会における男女共同参画委員会の不在やポジティブ・アクションへの消極性は、どのように「憂うべきこと」なのだろうか。

理系学協会でも内部格差や学問領域・分野の性格差もあるあろうが、文系学

協会の場合も、女性会員の数、彼女たちの活躍やそのあり方、その評価は、(人文科学系と社会科学系という区別以上に) 学問領域・分野の性格に依拠しているように思われる。学問の性格上、女性の方が比較的多い学会、あるいは女性会員が一定の割合でたえず確保される学会も少なくない。それが、女性に特化した支援策の必要性を感じない、よって「そのための委員会設置をしなくてもいい」との認識につながっていることは容易に想像できよう。

それゆえに、人文系学協会に想像される(理工系との比較でそれなりに多いと想定される) 女性会員の存在が、男女共同参画のあるべき実態や意識を反映しているわけではけっしてない。「女性ならではの視点が求められる研究領域は特に思い浮かばない」という理系学会のヒアリング結果(例: 日本蛋白質科学会) は、文系学会に広く認められる一般理解でもある。しかも、文系学協会には、男女共同参画を促す「外圧」の影もいまひとつ希薄であり、学会や専門領域を横断する連絡協議会も現状では存在しない。第 22 期開始と同時に、日本学術会議第一部会に分野を超えた複合領域ジェンダー分科会が設立され、この分科会を中心に、男女共同参画をめざす文系の連絡協議会設置のための準備に動き出したところである。

文系諸分野でのジェンダーをめぐる(あるいはジェンダー視点を備えた) 研究の目覚ましい進展や成果と、学会における男女共同参画の実態とは、必ずしも相関関係にはない。このことに、文系学協会はもっと自覚的であるべきであろう。

逆に、理系学協会へのヒアリング調査で述べたように、学問領域や学会自体の危機感と男女共同参画への積極性とは、(程度の差こそあれ) 相関関係にある。その点からすれば、人文学系学協会でも唯一ヒアリング調査対象となった日本哲学会の取組みは、哲学という学知では伝統的に男性性が色濃く、それゆえの危機感の反映と見ることもできるだろう。

実はこの点に、すなわち、男女共同参画をめぐる理系と文系の差が学問的な危機感と深く関わっているという理解こそが、今回のヒアリング調査でもっとも見るべき点ではないかと考える。21 世紀に入って、知のグローバル化は急速に進み、大学がグローバルに格付けされる事態が常態化している。そのなかで、学協会関係者の多くは、次世代の育成や知のグローバルな連携などの問題に直面し、危機感を募らせている。にもかかわらず、その危機感が男女共同参画と結びついていない。この点こそが問題である。

言い換えれば、我が国の学協会は、理系・文系を問わず、男女共同参画の意味を、各学問の未来と結びつけて今一度捉え直さねばならない。これが、今回のヒアリング調査結果から引き出される最大の教訓でもある。

(3) 今後の方策

この教訓を生かすためには、男女共同参画が各学問の現状・課題の解決とつながっていること、すなわち、学問領域の将来と関わっていることを意識することが大切である。この意識改革のうえで、男女共同参画をより加速化させるために、その常套手段と考えられてきた従来型のポジティブ・アクションにとらわれない、「別の視点」が必要である。

そのために、まずは男女共同参画をめざした多様な取組みの具体的な内容を、学協会が内外に発信して、情報共有することが重要だということは先にも述べた。これに加えて、従来とは異なる「別の視点」の必要性に引きつけて、かつ、文系学協会にも有用、有効という領域横断を考慮に入れて、以下、理工系学協会の経験から、今後発展させていくべき具体的なポイントを3点に絞って以下に記しておく。

第一に、「男女共同参画」という用語を、「それぞれの学問分野における多様性の確保とそこからの学問的展望」と読み替えることである。「応用研究には多様な視点が必要である」(日本木材学会等)、「多様な背景を持つ患者に社会的責任を果たすためには医師の側にも多様な人材と経験が必要である」(日本腎臓学会)といった認識は、その好例といえる。そのうえで、日本経済学会の「日本の女性経済学者の現状と問題」のごとく、自分たちが抱える悩み自体を、研究テーマとして積極的に学会での議論の俎上に載せ、具体的な支援策を学問的な模索と絡ませることは重要である。

第二に、男女共同参画を、次世代、若手研究者の育成過程の一環として位置づけ直すことである。より正確には、人材・若手育成のキーワードとして「男女共同参画」を位置づける、ということになろう(応用物理学会では、男女共同参画が人材育成委員会の一部門に位置づけられている)。たとえば、若手研究者の就職難は、理系のみならず、文系学協会にも共通する問題である。それは、大学や研究所におけるポスト不足の問題であるとともに、(時にそれ以上に)若手研究者の力不足の問題であることは、昨今の(学会誌編集を含む)学会事情が物語っている。次代を担う若手に活力がなければ、学協会の未来はない。

これまで模索されてきた女性研究者支援を「若手研究者育成の一環」と捉え直せば、文系・理系を問わず、どの学協会にも有効な手法がいくつか思い浮かぶだろう。ランチタイムを利用した「ランチョンミーティング」しかり、ポストク世代を対象に「研究者と家庭との両立、ワーク・ライフ・バランス」を意見交換する場(日本木材学会など)しかり。女性研究者支援のシンポジウムや試みに、広く若手研究者、学部学生や院生の参加を促すこともとても意味があることだ。若手研究者や女性会員を退会させない工夫としても、人材育成をめざしたより良い研究・就職環境の創出は重要である。

こうした問題は、若手だけに限ることではない。組織として男女共同参画を考えた場合、文系・理系を問わず、学協会では、理事などの役職を務められる女性が十分に育っていない現状がある。それゆえに、同じ人が男女共同参画担当理事を繰り返し、負担が偏向している実情は、ヒアリング調査でも明らかであった。組織のリーダーとなれる人材育成を考えれば、男女共同参画は、まさに学協会の戦略という意味からも、今後の大きな課題である。

第三に、理工系学協会連携に大きな役割を果たした男女共同参画学協会連絡会の設立過程で「外圧」として働いた国際共同研究を進展させることである。そのために、たとえば、諸外国の研究者と協力、競合していくために必要となる英語(あるいはその他の外国語)によるプレゼンテーション能力の向上をめざすワークショップを学会として開催する意義は、上記、若手研究者支援としても、大きな意味を持つ。情報化を利用したより広範な教育・研究支援のしくみを、単体としてではなく、我が国の学協会が連携して模索せねば、競争と協働がグローバルに進む学術の世界を渡り歩くことは難しい。その意味でも、各学協会を横断する連絡会の設置は、理工系以外で急務となろう。

今回のアンケート調査の結果分析を踏まえて、今後、定期的な検証作業が必至であることは言うまでもない。検証作業のなかで、女性の量的な増加と学会の活性化という質的問題との因果関係、相関関係をさらに詳細に分析し、成果を測る手法を可視化し、それを共有すること——そこに、日本における男女共同参画の未来もかかっている。

表1 ヒアリング対象とした学会の一般会員における女性比率

学会名	会員数	女性 会員数	女性会 員比率
日本腎臓学会	9,244	2,088	22.6%
日本薬理学会	3,339	625	18.7%
日本蛋白質科学会	1,030	124	12.0%
日本経済学会	約 3,400	386	11.4%
日本木材学会	1,312	129	9.8%
日本化学会	21,565	1,885	8.7%
日本哲学会	1,500	130	8.7%
応用物理学会	20,066	995	5.0%
日本魚類学会	1,111	66	5.9%
日本物理学会	14,547	682	4.7%
電気化学会	4,221	220	5.2%

電子情報通信学会	27,372	904	3.3%
地盤工学会	7,655	190	2.5%

(注)次の4学会については、インタビューもしくは事務局に間合わせて作成

日本腎臓学会（2012 現在）、日本薬理学会（2013 年現在）

日本哲学会（2012 年現在）、日本経済学会（2013 年現在）

(注) 上記 4 学会以外の 9 学会は、男女共同参画学協会連絡会の女性比率調査(2013 10 年現在)より作成

3 第3回男女共同参画に関する大学アンケート調査

(1) アンケート調査結果の概要

1) 調査の概要

「第3回男女共同参画に関する大学アンケート調査」は、平成25年8月～10月に郵送自記式で実施された。分析の対象とした有効回収票の内訳は国立大学61校、公立大学40校、私立大学342校である。今回は前回に比べて私立大学の回答が増加しているのが特徴である。

主な調査項目は、男女共同参画の実現度、男女共同参画に関する施策の機関内の取組みと実現度、教員採用に関する項目、育児介護施策の実施である。ほとんどの調査項目は、これまでの調査との比較・継続性の保持のため3年前の前回第2回調査と同じものを採用しているが、一部改善を図った箇所がある。

また、国立大学については、国大協調査と重なっている調査項目が多いため、一部設問を削除した。その項目については、参考資料3 国大協資料および「国立大学における男女共同参画の実施に関する第10回追跡調査」その他を参照して欲しい。以下、結果の概要について記す。

①男女共同参画に関する学内調査の実施は、国立大学では81.7%と前回の51.2%を大きく上回っている。しかし一方で、公立大学では学内調査があると答えた数は5%で前回の3.6%から微増にとどまっている。私立大学は5%と前回の2.8%より増加しているものの大きな進展とは見なせない(参考資料2図1-1、以下の図表番号も同様)。

②学長・副学長・学部長の数とそれらの女性比率を表に示した(表1-4)。公立大学では学長で8.6%、学部長で11.2%であり、前回調査よりも減少、私立大学ではそれぞれ約11.3%、11.8%で前回とほぼ変わらない値である。国立大学は約3%、4%で大きな変化はない。

③専任教員の女性比は公立・私立とも女性の比率は上昇傾向にある(図1-6-1)。年齢別、職種別を見ると、女性は男性に比べて全体に年齢が若く、職階からいっても、助手や助教など下位層の比率が高いという傾向は大きく改善されつつあるように見える。特に、私立大学では、国立、公立に比べて高年齢の女性比

率が高い。教授の女性比率は、平成 19 年度調査で全体の 10.4%、平成 22 年度の調査では 11.4%で微増していた。今回調査では、公立 15.1%、私立 16.4%であった。前回はそれぞれ 17.5%、14.0%であり増加しているとは言えない。

④教員、大学院生、学生の女性比率を見ると、国公立大学のいずれにおいても学部学生、大学院生、教員の順に比率が下がっている傾向は変わらない。

⑤多くの大学において任期制が導入されているが、その比率は、前回に比べ私立大学で増加している（図 1-7-1）任期付きの教員の職階別の女性比率を見ると、前回調査では任期なしの専任教員とほとんど変わらず、職階が下がるにしたがって女性比率が上がっていたが、今回調査では特に私立大学では専任教員の比率に比べて低くなっている。職位が上がるにつれての比率の減少も、公立大学、私立大学では顕著ではない。

⑥非常勤講師の場合、「本務校のある専任教員」「大学以外の本務をもつ者」「専任の本務をもたない者」のそれぞれの女性比率を見ると、「専任の本務をもたない者」において、どのカテゴリーにおいてもいずれも女性比率が高いという状況は前回調査と変わらない（図 1-8）。多くの女性研究者が専任職を得られていない現状と関わっていると考えられる。

(2) 男女共同参画に関する施策への取組み

443 大学における男女共同参画推進のための取組みの実施状況については、セクシュアル・ハラスメント防止制度、介護休暇制度など、社会で取組みが必要と広く認識されている制度の実施率は高い（図 2-1）。

1) 取組み

①男女共同参画を推進するための取組みについて、全体平均で「実施中」の比率（以下、「実施率」）が高かった項目を順に示す。

〈1〉「セクシュアル・ハラスメント防止のための制度の整備」（96.9%）（前回 96.5%）（前々回 95.6%）

〈2〉「介護休暇制度の整備」（94.1%）（前回 86.8%）（前々回 89.8%）

〈3〉「教員の採用における公募システムの確立」（59.4%）（前回 60.5%）（前々回 63.0%）

〈4〉「大学の意思決定の場への女性の登用」（58.1%）（前回 56.0%、）（前々回 51.4%）

②全体平均で「実施率」が低く、また大学としても取組まれていない項目を順に示す。

〈1〉「本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善」（5.4%）（前回 8.7%）（前々回 4.9%）

〈2〉「女性教員の増加を目指す達成目標の設定」（12.2%）（前回 14.1%）（前々回 9.5%）

〈3〉「統計的資料の整備と問題点分析」(15.8%) (前回 14.8%) (前々回 12.2%)

〈4〉「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」(20.1%) (前回 17.8%) (前々回 10.9%)

③「実施率」の高い項目は、国公立のすべてのカテゴリーの大学で実施されている傾向が強いが、一方「実施率」の低い項目においても、国立大学では 50%を超える達成度が殆どである。国立大学が公私立大学と比べて卓越した「実施率」を示している項目は、「男女共同参画に関する広報や啓発活動」「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」「男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置」「女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定」である。特に、「組織・委員会等の設置」は国立大学では前回よりも増加し、95.1%にのぼっている。これらの結果から、国立大学での男女共同参画の取組みは、公立・私立大学に比べて進んでおり、特に私立大学での取組みが遅れているといえる。

2) 文部科学省の男女共同参画を推進する施策の取組み状況(複数回答)

①前回の調査で著しく増加していた、文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募は今回はむしろ減少しているように見える。特に国立大学での女性研究者支援モデル育成事業への応募は、平成 19 年度は 24.7%であったのが、前は 52.4 と増加していたが、今回は 5%と大幅に減少している(図 2-3)。

②「女子中高生の理数への関心を高める取組み」や「女性の理工系進路選択支援等に関する調査研究」への応募状況は前回、前々回同様まだかなり低調であり、今後一層の積極的な取組みが必要である(図 2-3)。

3) 男女共同参画を推進するための活動の実施状況(複数回答)

①この項目では、国立大学での取組みが進んでいることがわかる。「特に推進する活動をおこなっていない」という回答は、全体でみると平成 19 年度 69.8%、平成 22 年度 67.0%今回は 69.5%でそれほど変化がない。しかし、国立大学では平成 19 年度の 35.1%から、平成 22 年度は 10.7%、今回は 3.3%まで減少している(図 2-4)。

②国立大学で高い比率を示している活動は、「学長による声明」58.3%、「広報誌等による広報・啓蒙活動」71.7%、「男女共同参画に関するホームページの設置」88.3%、「シンポジウムや講演会の開催」78.3%である。前回調査でも伸びが目覚しかったが、今回は更に伸びている(図 2-4)。

③一方で、公立・私立大学では「特にしていない」との回答が多数を占めている。

4) 男女共同参画を推進する施設の設置

①「特にない」が公立で 72.5%、私立で 85.6%と、前回と比べて大きな差異はない(図 5)。

5) 労働時間管理の施策

①「定時退勤日の設定」がなされていると回答した国立大学は 90.0%で前回の 81.0%から顕著な増加がみられる (図 2-6)。

6) 女性教員の人材育成を推進する方針の有無

①「特にない」という答えが多く、全体で 68.3%となっている。国立大学 30.0%に比べて、公立 65.0%、私立大学 75.4%となっており、前回同様に違いが顕著である (図 2-7)。

② その他「大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加」「役職への積極的登用」「女性研究者へのキャリア形成支援」などの項目ではいずれも国立大学における数値が抜きんでているが、それでも全体の半数以下に留まっている (図 2-7)。

(3) 保育施設

公私立大学では、「ない」との回答が 90%前後となっているのは前回の調査と変わっていない (図 3-1)。また、学内保育施設は学内教職員専用で近隣の住民を受け入れているものは少ない。学内の教職員の利用が普通であるが、私立大学の保育施設では、学部生の受け入れを行っているところがほとんどである (図 3-2)。また受け入れ対象年齢も 0 歳から 6 歳までが半数以上を占めている (図 3-3)。

(4) 教員の採用

1) 国立大学では、男性専任教員の採用人数も上昇傾向にある。(図 4-1)。女性専任教員の採用については、伸び率が 30.3%と男性より高い。任期付きの場合、とりわけ国立大学では男女ともに著しい伸びを記録している。

2) 公募制度はかなり浸透してきており、「すべて公募」と「原則公募」の回答を合わせると全体で 83.5%(国立大学 98.4%、公立大学 92.5%、私立大学 79.0%)となっている (図 4-3)。

3) 一方ポジティブ・アクションは、「行っていない」が多数を占めており、全体では 75.7%である (図 4-4)。しかし、平成 19 年度の調査 (90.2%) と比較すると多少の減少が見られる。

4) 「理学系・工学系・医学系など、女性の少ない分野への参画を推進しているか」を問う設問に対しては、全体で「行っている」との回答 (14.9%) に対して、「行っていない」(52.6%) と圧倒的に後者が多くなっている。ただし、「女性の少ない分野はない」や「無回答」も多く、国立大学では「行っている」が 99.7%を占めている (図 4-5)。

(5) 育児支援・介護支援

1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」作成については、国立大学での取組みは 100%に及びそのうち公表されているものが 97.0%と

前回のそれぞれ 88.1%、87.8%に対して更に増加している。これに対して、私立大学と公立大学での取組みは遅れをとっていることがわかる。

2) 育児休業の取得に関して、公私立の女性教員は平成 24 年度で全国総計 496 人を数える一方、男性は同年度 6 名しか取得していない（表 5-3）。さらに取得人数の推移を見ると、平成 20 年度 37 人、22 年度 43 人、24 年度 6 人と、少数にとどまっている。任期付き教員に対する育児休業制度適用は国公立を問わず、「適用されていない」という回答はほとんどなかった（図 5-4）。また、育児休業取得が可能な子どもの年齢を見ると、任期付き教員の間ではやや不利な条件になっている。国公立大学の専任教員はほぼ 3 歳まで可能であるのに対して、私立大学では、常勤が 1.97 歳、任期付が 1.84 歳まで可能となっている（図 5-5）。

3) 育児休業制度以外における仕事と育児の両立支援制度の有無を見ると、任期なしと任期付きとの間にはほとんど差はないものの、時短勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業や休日労働の免除、看護休暇制度などが主に採られており、フレックスタイム、育児経費の援助、在宅勤務等の取組みは少ない点は前回調査時と変わらないことがわかる。国立大学での取組みが最も進んでいるが、公私立大学との差はそれほどない（図 5-6）。

4) 介護休業についても任期付き教員にそれほど不利であるとはいえない結果が出ている（図 5-10）。介護休業制度以外の支援については、時短勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業や休日労働の免除等であり、フレックスタイムや介護経費の援助、在宅勤務等は進んでいないのは前回調査時と同様である（図 5-13）。

(6) 非常勤講師への研究支援

前回新しく設けられた質問項目である。日本学術振興会・文部科学省等の科学研究費補助金への応募をどの程度大学で認めているか、という問いに対して、専任教員と同等の資格を認めているのは国立大学が前回の 33.3%から 18.3%に減少、前回最も低かった公立大学は 17.9%から 20.0%に増加した（図 6）。

(7) 学位取得後、定職についていない女性研究者支援

前回調査で「ポスドクに対する特別措置」となっていた項目は、今回は「学位取得後、定職についていない女性研究者に対する支援」として女性に限った設問とした。前々回、「実施している」という回答が、全体で 2%（国立大学 3.9%）、前回は、全体の実施比率は 3%（国立大学 8.3%）であった。今回は全体で 3.2%（国立大学 13.3%、私立大学 1.8%）と引き続き微増している。ただし、「行っていない」という回答が大多数を占めており、今後の大きな課題である（図 7）。

(8) 女子生徒などへの積極的措置

「女子学生（高校生・浪人生）に対する入学時における特別の扱い」や「女子生徒（高校生・浪人生）向けの大学説明会の実施」については、「概ね行っていない」、「実施していない」という回答が前回同様多数を占め、引き続き今後取り組むべき課題となっている（図 8-1、図 8-2）。

(9) 男女共同参画推進の障害

男女共同参画推進事業に関する取組みに遅れがみられがちな公私立大学で前回の調査では「ある」という回答が少なかったが今回の調査ではその割合が国公私とも増加している。取組みが進んで、むしろ障害への認識が進んだか、または男女共同参画推進の問題についての議論が行われるようになったのか、様々な解釈の余地があるであろう。ただし、取組みの進んでいる国立大学では、半数を超える 58.3%が「ある」と答えている。その中で最も多いとされている障害として、「財源がない」「人材が不足している」という点を指摘している大学は比較的少数である。

（図 9-1、図 9-2）

4 学術における男女共同参画の現状と課題

以下では、学術における男女共同参画の推進状況を、組織・機関類型別に概観し、課題と推進策を順次述べる。

(1) 大学における課題と推進策

1) 課題

我が国の大学における男女共同参画推進については、文部科学省を中心とした種々の取組み（後述）によって進められているが、まだその歩みは遅々としている。例えば、女性研究者の数は毎年増えているものの、平成 25 年においてその割合は 14.4%にとどまり、欧米の半分程度であるばかりでなく、この 10 年間の伸び率の傾きがドイツ、アメリカ、韓国よりも低い。とくに韓国では現在女性研究者比率が 17.3%と、日本を上回る。なかでも、女性研究者の割合が少ないのは理学、工学、農学等の自然科学系分野であり、第 4 期科学技術基本計画の数値目標として掲げられている女性研究者の割合（それぞれ 20%、15%、30%）の約半分程度となっている。これは、学部学生の時点から少ないことが、先進諸国との大きな違いであり、大学教員に占める女性の割合が自然科学系において低いこととの関連が窺われ、ロールモデルが必要であることを如実に示している。特に、指導的地位である学長、副学長、教授等における女性の割合が少ないことは、アカデミア組織の意思決定機関における男女共同参画の観点からも、大きな問題であると考えられる。このようにアカデミアにおける女性の参画が少ない理由としては、家庭と仕事の両立が困難、職場環境、育児期間

後の復帰が困難、業績評価における育児・介護に対する配慮の不足、ロールモデルが少ない、男女の社会的分業が進んでいない、労働時間が長い、男性優先の意識が残っているなどが挙げられている。

2) 推進策

文部科学省では平成 18 年以降、女性研究者の活躍促進のための環境整備支援施策や、公表・普及活動事業を行っている。その結果、これまでに全国で合計 92 の国公立大学において、男女共同参画推進のための環境整備が開始された。また、「女性研究者養成システム改革加速事業」では、12 国公立大学において、女性枠による教員採用等を含む積極的な取組みがなされ、平成 25 年度までの 5 年間に、全国で少なくとも 200 名を超える女性教員が定員枠で新規採用された。また、「テニュアトラック普及定着事業」や「研究大学強化事業」を利用した女性研究者育成推進もなされている。これらの大学では、学内保育園の整備、研究支援者制度やメンター制度の確立が進み、研究科長・機構長等の部局長クラスの地位に就く者や、また総合科学技術会議議員等の国の要職に請われる者も現れたことは、女性リーダーの育成として望ましいと思われる。安倍内閣による日本再興戦略の主な重要業績評価指標（KPI）として「指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに少なくとも 30%程度」と定められたことを踏まえるならば、大学における男女共同参画の推進はもっとも重要な喫緊のアクションの一つであり、より一層の推進が望まれる。今後、ロールモデルに触れる機会を増やすために、大学内のホームページや各種冊子等における女性教員・女子学生の記事掲載の奨励など、女性参画を「見える化」することや、男性の育児参加等の意識啓発についての取組みも展開されるべきと考えられる。

(2) 独立行政法人の研究機関における課題と推進策

以下では、理化学研究所等いくつかの独立行政法人研究所を事例として、男女共同参画の推進に関する課題と促進策を検討する。

1) 女性研究者の働きやすい研究環境の整備

〈1〉(独) 理化学研究所(理研)：

常勤職員総数 3,103 人（平成 20 年 10 月 1 日現在）のうち、女性研究系職員は 803 人（全体の約 26%）とトータルで、女性職員が全体の約 34%である。①週 1 日の在宅勤務制度の随時申請の受付け、②和光託児所で女性研究者が優先的に利用できるよう審査方法見直し、③女性 PI（principal investigator: 研究グループの長）比率 9%を達成（平成 22 年度計画 9%、中期計画 10%）、など女性も男性も、より能力を発揮できる「働きやすい職場づくり」を目指し、仕事と生活の両立支援や男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組まれている。

〈2〉(独)産業技術総合研究所(産総研)：

2010年4月1日現在、女性研究職員169名を含む常勤研究職員2,365名が9つの研究拠点で働いている⁽¹⁾。直近2ヶ年の年次有給休暇のデータからは、グループリーダーの休暇取得がグループに属する研究員の取得推進の効果があること、介護休暇、育児特別休暇を取得した職員の有給休暇取得日数が平均より高いという結果が確認されている⁽²⁾。ワーク・ライフ・バランスの促進のため、年次有給休暇とともに各種休暇制度の周知と管理職の理解をもとに、各種休暇が取得しやすい環境づくりの必要性が示されている⁽²⁾。

2) 女性研究員の育成について—多様性の配慮とPIの育成

女性研究員の育成には多様性の配慮とPIの育成の両面からのアプローチが重要である。

〈1〉多様性の配慮

(独)理研人事部人材開発課によると、男女共同参画推進の取組みを考えるとき、大切にしている視点が二つあるとのことである。

①頑張る女性が、ますます頑張るしくみの強化も勿論重要であるが、理研には、さまざまな雇用形態の職員が勤務していることから、一つ一つの取組みや施策は、「全職員にとってどうか」と、多様性を考えつつも全体のバランスを考えること。

②男女共同参画の取組みは、決して1研究所だけで考えて行えるものではなく、地域全体、社会全体で考え取組んで初めて、その目的が達成されること。

〈2〉女性PIの育成について—国立遺伝研究所(遺伝研)を参考に男女共同参画の諸問題を議論する時、女性PI数の議論も重要である。研究者総人口に占める女性の割合に較べてPIに女性がきわめて少ないからである。外国にはPIのほぼ半数が女性である機関もあるので、遺伝研もまだ真の男女共同参画には遠いが、我が国の中では女性PIの割合がトップクラスであり、その仕組みなどは参考にすべきである。①“准教授PI”すなわち「准教授も研究グループのリーダー」というシステムが採用されていること、②「女性である不自由さを感じさせない環境」、「性別を意識せずに仕事がしやすそうな気風」、があること等が功を奏しているようである⁽³⁾。日本の大学全体では女性の割合が教授で4.9%、准教授で9.2%であるので、「遺伝研は国内ではトップクラス」という認識は正確であろう。

3) まとめ

男女共同参画が進んだかどうかは、上述のように多様性も重要であるので、視点ごとに評価も変わるであろう。ただ、ゴールに向かって同じように考え、行動する人が確実に増えていくことが必要である。女性PIの数も欧米などと比べると少ない。一方で遺伝研では特に生き生きと活躍している女性PIも多く参

考にしていくべきであろう。

(3) 学術研究団体（学協会）における課題と推進策

1) 課題

2003 年に応用物理学会、日本物理学会、日本化学会が発起人となって発足した理工系分野横断型の男女共同参画学協会連絡会（以下「連絡会」と略す）は、2014 年には設立 11 年目を迎えた。正規加盟 52 学協会、オブザーバー 31 学協会で構成され、種々の活動が展開されている。連絡会が実施した第 3 回大規模アンケート（「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」、実施期間：11 月 1 日～12 月 14 日）は、98 学会の協力により、回答数約 1 万 6 千件を得た。この調査では、過去 2 回のアンケート結果との比較のために、定点的な調査項目に対しては、大きな変更を加えず、新たに介護など、この 5 年間の社会変化を考慮した項目を追加した。その結果、研究者・技術者の間における男女共同参画の現状や変化が明らかにされている。

キャリア開始時期が子育て期に重なり、リーダーシップを発揮すべき時期が介護期にかかるなど、ライフイベントとキャリア形成と両立の困難な状況は、引き続き存在し、その負荷がまだ大方女性にかかっていることもこの結果から読み取れる。さらに、女性研究者の比率が低い現状では、意思決定に参画できる女性リーダーの数は限られており、人材の登用・研究費の配分などに関しても、女性が評価されにくい要因にもなっている。前回に引き続き、役職指数（役職の低い方から高い方に 0～10 の範囲で並べた場合の各役職の累計中間値）の男女差は狭まっていない。また、女性が選考に加わった場合、講演者や受賞者に女性の数が増えるという傾向も顕著で、選ぶ側の女性の存在は大きいことも結果に示された。従って、女性研究者がリーダーシップを発揮して活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、透明で公正かつ柔軟な業績の評価制度が必要であるほか、数を増やすためには、継続的な次世代育成が重要である。とりわけ、学協会の中でも女性比率が低い工学系学会の分野への進学に向けて、ロールモデル作りやデータベース化ほかの「見える化」、さらに将来の進路として多様な活躍の場があることを示すなどの活動が推進されるべきだろう。また、国際的な女性研究者による研究ネットワークの構築の推進は、男女共同参画推進のための施策として急務であると思われる。

2) 推進策

第 3 回アンケート結果を踏まえて公表された要望書には、以下の推進策が提案されている。①女性リーダー育成の推進、②研究者のワーク・ライフ・バランス基盤の定着：既存の女性研究者活動支援事業の推進と拡充、若手研究者のライフイベントを支える「同居支援」のための制度の新設、③女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化、④次世代を担う女性研究者の

育成：女子中高生の理系進路選択事業の継続・推進、小・中・高および大学・大学院における理系女性教員・支援員割合の拡充推進と女性教員比率の公開、⑤国際的ネットワーク形成の推進支援、国際語によるデータベースの構築と公開ほか。

最後に、文系（人文・社会科学分野）学協会の男女共同参画活動については、本報告書に記載されているように、男女共同参画や女性研究者支援を目的とする委員会はほとんどないため、ここでも触れないこととする。なお、文系の場合も、理系と同様に、各学会の中でワーキンググループを作り活動することから始め、必要性が認められた時点で（男女共同参画）委員会を設置するという段取りとなるだろう。

（４）企業の研究所などにおける課題と推進策

１）女性管理職が少ない現状分析

独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（平成 25 年 3 月）によれば、一般従業員／係長・主任の別、企業規模の別を問わず、課長以上への昇進を希望する者の割合は、男性（一般従業員の 5～6 割、係長・主任の 7 割程度）に比べて女性（一般従業員の 1 割程度、係長・主任の 3 割弱）で顕著に低くなっている。

昇進を望まない理由は次の 3 通りである。

①「自分には能力がない」、「責任が重くなる」

②「メリットがないまたは低い」、「やるべき仕事が増える」

③「仕事と家庭の両立が困難になる」や「周りに同性の管理職がいない」

①を挙げる者の割合は男女でほとんど差がない。②の理由は、男性が女性よりも多く、③の理由は女性が男性より多い。

２）企業の研究所などにおける女性管理職を増やすには

〈１〉現状分析—内閣府男女共同参画局「女性の活躍見える化」サイトから

2014.2.14 現在、上場企業 3,552 社中 1,150 社（32.4%）が「女性の活躍見える化」を公表している。まず輸送用機器業界の特徴であるが、女性の従業員に占める割合は 5%から 10%程度に対し、管理職比は 1%に満たない企業が多い中、日産自動車（株）では、女性の管理職比 6.8%と従業員比 8.2%に肉薄している。電気機器業界の女性従業員比率は輸送機器業界の女性比率の 2 倍となっている。但し、管理職の女性比率は輸送機器業界と比べて優位さは見られない。輸送機器業界に比し、女性管理職比率目標を明確にしている企業数は多い。NEC、ソニー、パナソニックなどでの育児休暇数は多くなっている。

医薬品業界では女性従業員比は 25%を超えるが、管理職比は電気機器業界と同程度である。繊維製品・食料品業界も女性従業員比率、女性管理者比率共に医薬品業界に近い。一方、証券／商品先物業界では女性従業員の比率はさらに

上がるものの女性管理職の比率は、医薬品業界並みと十分ではない。

〈2〉企業の研究所などにおける女性管理職の向上の対応策

企業の研究所などにおける女性比率向上の可能性を探るヒントは、学位取得者に占める女性比率にある(1)。2009年12月に公表された専攻分野別の博士課程の卒業者数から、女性比率を計算すると、生命科学系(生物・医科学分野)の専攻は25～40%程度が女性であるのに対し、その他の専攻は10%程度となっており、二層分離している。特に全博士課程修了者の半数を占める工学系での女性比率を上げることが効果的である。また、物理、化学、電気、機械系専攻での女性比率が低いことが全体の比率を押し下げる原因となっているようである。2000年に日本物理学会と応用物理学会が共同で行ったアンケート調査では、物理分野での教員の昇進には男女差がないことが報告されている。他の研究分野でも同様の機会均等が担保されているなら、女性の少ない分野での学位取得率を向上させることにより、数年後には、世界と並ぶ女性比率の獲得が可能と思われる。

3) まとめ

女性の従業員比率は、学位取得者に占める女性比率と同様二層化している。女性比率の高い業界も女性の管理職比は決して高くない(参考資料4参照)。今後は、女性の従業員比率の低い輸送機器業界などでは、従業員の女性比率を高める努力を行い、女性の従業員比率のある程度高い医薬品、繊維製品、食料品の業界などでは管理職の女性比率目標を明確に記し努力して行くことが必要である。一方、女だてらに機械工学や物理そして化学を好み、それを生業とすることを目指す人が増えるよう、企業、大学一体となり中高への出前授業などの活動も求められる。

(5) 政府・政府系機関における課題と推進策

1) 取組み：

男女共同参画社会基本法(1999年)に基づく第三次男女共同参画基本計画(2010年閣議決定)では、第12分野「科学技術・学術分野における男女共同参画」において、①女性の参画の拡大(総合科学技術会議「第4期科学技術基本計画」における自然科学系25～30%の採用目標の達成等)、②女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり(ネットワーク構築、両立支援等)、③女子学生・生徒の理工系分野への進学促進などの施策を定め、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)推進支援などの方向性を示した(内閣府男女共同参画局)。

これらの施策を実施するため、(i)日本学術会議については、女性の会員比率22%、連携会員比率14%という2015年までの数値目標を設定(2010年には各20.5%、12.5%)。 (ii)文部科学省では、「女性の参画加速プログラム」(2008年)において女性研究者を重点的取組み対象に含めるとともに、独立行政法人

科学技術振興機構（JST）への委託事業として、2006 年以降、女性研究者支援モデル事業、女性研究者養成システム加速事業、女性研究者研究活動支援事業を実施し、延べ 110 に及ぶ機関を支援した。（iii）文科省所管の独立行政法人日本学術振興会（JSPS）では、人材育成事業の一環として、出産・育児による研究中断後の復帰支援のための「特別研究員-RPD」事業を 2006 年に創設し、毎年度約 50 名を採用してきた。このほか特別研究員の女性比率、研究助成事業等の審査員女性比率（2012 年度 11.8%）など男女共同参画の視点を導入している。

2）課題：

①政府機関等の上記の取組みが進展を見せているが、女性研究者比率¹（2009 年 13.0%、2012 年 14.0%）や大学の女性教員比率（2009 年 16.7%、2012 年 18.3%）の伸びは緩慢で直近 3 年間でわずか 1～1.5%しか増えていない。このため「2020 年までに 30%」という政府の目標を達成するのは極めて困難であり、ポジティブ・アクション（PA）の導入が急務となる。

②PA については、能力主義との関係や、女性教員が少ない分野（理工系・医学系等）などの適切な範囲・手段などを厳密に検討しなければならない。ただし、能力主義の制約があるといわれる場合も、背景には性差に根ざした偏見や性別役割分業構造が関係しているため、分野の特質や研究環境等をふまえて性別役割分業構造を見直すという大局的視点から取り組む必要がある。

日本学術会議でも、（A）研究環境面の男女共同参画だけでなく、（B）ジェンダー視点に立った学問研究の推進との両面の調和を目指した取組みを政府に提言していくことが不可欠である。

（6）医療組織における課題と推進策

1）医療における男女共同参画の現状

医学生における女性の割合は、近年は 35%前後を推移していることから、医師集団における女性の割合は近い将来にはその割合になることが予測される。しかし、妊娠・育児を契機に常勤を退く女性医師は少なくなく、文部科学省は平成 19 年度から、医療人育成事業の一環として女性医師支援事業を展開した。医師不足の現状の中で女性医師支援は、女性医師の離職防止、復職支援が主目的となり、保育支援事業を中心として短時間勤務体制の整備、復職研修プログラムが実施された。女性医師は育児と医師としての勤務の両立が困難であり、その困難を短時間勤務等で解決しようとするものであり、女性＝育児の主体者という社会通念をそのまま背景にしたものである。医療の受益者は男女であり、心身のプライバシーを晒す医療の担い手に男女の医師がいること、あるいは受益者が医師の性別を選択できることは医療の質の向上に不可欠である。

2）勤務医の実態

①長時間勤務で支えられる医療提供体制：日本の病院医療は勤務医の宿直という名の時間外診療によって支えられてきた。継続勤務は36時間にも及ぶ継続的医療行為によって大部分の病院の医療は維持されている。

②家庭内役割分担を基盤とした勤務医労働：医師の貢献性に依存した医療提供体制が持続された背景には、家庭における男女の役割分担が不可欠であり、それを前提とした医療提供体制は前時代的である。

3) 課題

医療にとっての男女共同参画は、医療提供体制改革にある。個人の使命感に依存した長時間勤務による医療提供体制の維持は、女性がプロフェッショナルキャリアを構築することを決定的に妨げている。女性医師支援＝育児支援、短時間勤務、等は、男女の役割意識を基盤とした発想に留まっている。

4) 医療組織における男女共同参画の推進策

(ア) 意思決定機構への女性の割合を30%以上とする

(イ) 宿直という名の時間外診療の廃止

(ウ) 休日の任意出勤を常態化せず、主治医制度を廃止し、担当医制度とする。

(エ) 一定規模以上の医療組織においては夜間勤務、休日勤務がある以上、通常の保育施設に加えて、夜間保育、病児保育の整備を義務化する。

(オ) 医療施設は臨床研修後のキャリアプログラムを作成し、評価法を策定することで、男女ともに管理職への道筋を明示する。

(カ) 地域医療への貢献のためには地域における24時間育児支援体制が整備される必要がある。

5 研究者データベースにおける複数姓登録について

日本では、民法750条で夫婦同姓が規定され、婚姻時に配偶者の一方が改姓を強制される。この民法規定と伝統的な家族観が相俟って、婚姻時の女子改姓が、現在も慣習化されている(約96%)。しかし婚姻による改姓は、職業上その他の不都合や不利益を与えることが確認されている。特に学術の分野では、論文等文字媒体の業績が業績評価において大きなウエイトを占めるため、改姓によって氏名が変わると、業績リスト自体が分割されてしまうなど、研究者個人の業績の一貫性の確認や人物の同一性の確認ができなくなるリスクがある。とりわけ女性研究者の研究環境改善および学術分野の男女共同参画推進にとって、この改姓に伴うリスクの軽減は、非常に大きな意味を持っている。

日本学術会議では、以上のような研究教育活動における研究者氏名が持つ重要性の認識に基づき、通称使用制度の導入など、改姓に伴う不利益の発生の軽減に、努力してきた。また科学者委員会は、学術会議内における通称使用の徹

底について尽力してきた。しかし、研究教育活動における改姓に伴う不利益発生リスク軽減のためには、通称使用による会議体での活動を保障するだけでは不十分であり、研究教育における業績の記録が、改姓による不利益を受けないようにすることこそ、最も重要である。

そのためには、学術データベースにおける氏名欄に、希望により改姓前と改姓後の姓を共に登録できるようにし、研究者情報検索において、いずれかの姓を氏名欄に入力して検索した場合でも、同一人のもう一つの姓による業績も見ることが出来るようにする等の、学術データベースの改善が必要である。

科学者委員会男女共同参画分科会では、この件について議論し、データベースの改善が研究者（特に婚姻時に改姓した女性研究者および改姓や改名を行った男性研究者）にとって大きな意味があることを確認した。現在、研究者情報データベースは、独立行政法人科学技術振興機構（JST）の research map をはじめ整備されつつあるが、改姓等に伴う研究業績の一覧性の喪失やそれに伴う研究者個人の同一性確認の困難というリスクに対応することを要望する。

6 まとめと提言

学協会対象の調査では、男女共同参画推進に関する何らかの施策をとっている学協会が少ないことが明らかになった。ポジティブ・アクション等の施策を行っている学協会に対して行ったヒアリング調査では、施策の効果についても明確な効果があったと回答できる学協会が少ないことがわかった。しかし、役員選考制度の工夫や、シンポジウムの開催、女性研究者ネットワークの形成、女性研究者対象の賞の制定など、成果の感触が得られている施策を行っている学協会も少なからずある。こうした成功事例の共有等、学協会の枠を超えた取組みの重要性が指摘された。

大学対象調査では、私立大学の回答が増加した。基本的には、男女共同参画施策の実施率は、少しずつ上昇しているが、国立大学での実施比率が高く、公立大学・私立大学での実施比率が低い状況には、変化がない。男女共同参画に関する施策を行っていないという回答をした大学は、国立大学では3%しかないが、公立大学・私立大学ではかなりある。教員比率は逆に、公立大学・私立大学で高く、また前回よりも少しずつ上昇している。国立大学については、他に調査があるので参照してほしい。施策の実施を困難にしている障害があると回答している大学が増加しているのは、取組みに向けた姿勢が強まっている結果だと、解釈したい。財源不足・人材不足等の課題の解決が望まれる。

これらの知見を踏まえ、以下では組織・機関類型別に、本報告において指摘した「学術における男女共同参画における課題と推進策」をまとめておく。

- 1) 大学における男女共同参画施策は、国立大学での実施率が高いが、公立

大学・私立大学で低い状況が持続しており、公立・私立大学における男女共同参画施策の実施が強く望まれる。分野別偏りも、依然として大きく、理系分野での裾野拡大による女性研究者育成が必要である。

2) 独立行政法人の研究機関では、ダイバーシティや男女共同参画に関する施策がかなりとられているが、研究グループの長になる女性の比率が低い等の課題があることが指摘された。また今後の推進には、研究機関だけでなく地域全体・社会全体の取組みの拡大が必要である。

3) 学協会では、男女共同参画に取り組んでいる学協会を増加させることが、なによりも大きな課題である。そのためには、個別学協会の枠を超えた連携が重要である。

4) 企業の研究所では、特に女性管理職比率を増加させることが最も大きな課題である。そのためには工学系など、学位取得者に占める女性比率が低い分野での女性比率の向上が重要である。

5) 政府・政府系機関では、これまで様々な取組みが行われてきたが、女性研究者・女性教員比率は、未だ低いままに留まっており、伸びも緩慢で他国に後れを取っている。そうした状況を踏まえるならば、ポジティブ・アクションの導入など、大局的見地に立った取組みが必要である。

6) 医療組織においては、医師に占める女性割合の増加にもかかわらず、医師個人の使命感に依存した長時間勤務体制の見直しや、社会の性別役割分業観の見直しが進んでいないことにより、女性医師の離職が増加している。こうした状況を改善するには、「宿直の廃止」「主治医制度の廃止と担当医制度への転換」「夜間保育・病児保育の整備の義務化」等、抜本的な制度の改善が必要である。またこうした改革を進めるために、女性の意思決定機構への参加促進が必要である。

科学者コミュニティがこれらの課題を認識し、推進策を明確に定め着実に実施していくことを、強く希望する。

＜参考文献＞

- (1)大谷加津代（独立行政法人産業技術総合研究所、男女共同参画室）、「うちの取組」－ワーク・ライフ・バランスと人材多様性（diversity）の推進をめざして－第5号
- (2)山田理、菅澤正己、金奉根、木村さゆり、産総研のワーク・ライフ・バランス支援 6: 休暇制度利用の分析より「年次学術大会講演要旨集」28: 1052-1055(2013年11月)
- (3) 国立遺伝学研究所＜遺伝研における男女共同参画＞

www.nig.ac.jp/jimu/danjo/danjo2005.html

(4)第3回「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学
協会連絡会 (2013)

[http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report13
0918.pdf](http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf)

(5)川合眞紀、男女共同参画の精神は女性研究者比率を増加しえたか—女性の
教員比率向上を妨げるもの—化学と工業 | Vol.63-11 November 2010、
pp.881-882.