

記 録

文書番号	SCJ 第 24 期 020709-24011400-023
委員会等名	日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会
標題	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
作成日	令和 2 年（2020 年） 7 月 9 日

※ 本資料は、日本学術会議会則第二条に定める意思の表出ではない。掲載されたデータ等には、確認を要するものが含まれる可能性がある。

本記録は第 24 期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会の活動をとりとめ、人文・社会科学系研究者のジェンダー平等の現状と今後の施策について審議の過程を公表するものである。

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会

委員長	永瀬 伸子	(第一部会員)	お茶の水女子大学基幹研究院教授、学長補佐
副委員長	和泉 ちえ	(連携会員)	千葉大学大学院人文公共学府教授
幹 事	窪田 幸子	(第一部会員)	神戸大学大学院国際文化学研究科教授
幹 事	藤原 聖子	(第一部会員)	東京大学大学院人文社会系研究科教授
	伊藤 公雄	(第一部会員)	京都産業大学現代社会学部客員教授 (ダイバーシティ推進室長兼任)
	本田 由紀	(第一部会員)	東京大学大学院教育学研究科教授
	井野瀬 久美恵	(連携会員)	甲南大学文学部教授
	上田 貴子	(連携会員)	早稲田大学政治経済学術院教授
	後藤 弘子	(連携会員)	千葉大学大学院社会科学研究院教授
	杉田 敦	(連携会員)	法政大学法学部教授
	巽 孝之	(連携会員)	慶應義塾大学文学部教授
	仲 真紀子	(連携会員)	立命館大学総合心理学部教授、北海道大学名誉教授
	二神 枝保	(連携会員)	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
	吉田 克己	(連携会員)	早稲田大学大学院法務研究科名誉教授
	大串 尚代	(特任連携会員)	慶應義塾大学文学部教授

本記録の作成にあたり、以下の方々に御協力いただいた。

青野 篤子	福山大学名誉教授、ギース委員長
杉田 真衣	首都大学東京教育学研究室准教授、人社系男女共同参画調査分析委員
中西 祐子	武蔵大学社会学部教授、人社系男女共同参画調査分析委員
滑田 明暢	静岡大学教育センター講師、人社系男女共同参画調査分析委員

1 審議の背景

総合ジェンダー分科会が、科学者委員会男女共同参画分科会による提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015 年）を受けて積極的に取り組んだ課題は次の二つであった。1）男女共同参画推進のために個別学協会の枠を超えた連携体制を構築すること。2）ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理すること。本分科会は 23 期末の 2017 年 5 月に正式に発足した「人文社会科学系協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences : GEAHSS、以下、略称ギース）の立ち上げに主導的に関わると共に、24 期にはギースとの共同活動として人文・社会科学系学協会員を対象に『人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第 1 回）』を実施し、4 回の公開シンポジウムにおいて議論した。これらの活動諸成果を踏まえ、人文・社会科学の立場から、第 6 期科学技術基本計画策定に向けたジェンダー平等推進に関する記録を作成した。

2 現状及び問題点

人文・社会科学系は、自然科学系とは異なり、女性比率が高いと一般にはみなされていると想定される。しかし、文部科学省『学校教員調査』平成 28 年によれば、大学等の本務教員に占める女性比率は、自然科学系は 21%だが、人文社会科学系も 27%にすぎない。博士課程への進学という側面を見れば、文部科学省『学校基本調査』より、すでに 2000 年において、人文科学における女性比率は 51%、社会科学でも 31%を占め、自然科学の 19%を上回っていた。本務教員の女性比率において人文社会系は自然科学系以上に低迷してきたとも言える。

今回実施した調査からは、女性の方が無期雇用採用されていないこと、子育て等の家庭の負担は、未だに主に女性にかかり、特に有期雇用の場合においては女性の雇用にも悪影響があること等が示された。またケア負担の有無にかかわらず、女性は男性中心のネットワークに入れない、セクシャル・ハラスメントなどを受けやすいという根本的課題が見られる。課程博士号取得にかかる期間にも、また若手層では博士号取得率にもジェンダー差が見られる。有業者の研究時間・仕事時間を見ると、女性は総じて研究時間が男性よりも短い傾向が見いだされ、これは家庭要因だけでなく、雑務や事務をより多く引き受けている可能性が見いだされた。このような課題がある中で、人間、社会、文化、思想に係る研究を担う人文・社会科学分野において、女性の活発な参画は研究の質や多様性を高める上で不可欠である。日本の女性研究者比率が海外に比べても特段に低い状況を是正し、人文・社会科学研究を振興するため、政府、大学、学協会の取り組みが求められる。

3 審議された内容

(1) 政府に対する提案についての審議

- ① 第 6 期科学技術基本計画において、人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定することについての審議

人文社会科学系領域における女性研究者の採用目標値を第 6 期科学技術基本計画の中に明記すべきであると議論された。またこれに伴い、事実把握のために、人文・社会科学系のジェンダー統計の整備も必要である。

- ② 人文社会科学系諸分野を対象とする女性研究者支援事業を拡充することについての審

議

文部科学省は科学技術人材育成補助事業の一環として「女性研究者研究活動支援事業」や「女性研究者養成システム改革加速事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等を展開してきた。しかし暗黙に主な対象領域は「自然科学系および関連分野」であった。人文社会科学系諸分野における女性研究者の支援にも焦点をあてることが必要である。

(2) 高等教育機関・研究機関に対する発信としての審議

① 人文社会科学系領域における女性研究者採用比率を上げることについての審議

人文社会科学系諸分野における女性研究者の割合は、自然科学系との比較において多少高い程度に過ぎず、諸外国との比較においては大幅に低い。状況を改善するために、女性研究者の積極的採用等ポジティブ・アクションの方策を視野に入れた対応をすべきである。

② 指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者比率を増やす

組織としての意志決定に関与する指導的地位を担う女性研究者の割合を人文社会科学領域においても増やすべきである。

③ 業務負担を軽減し研究時間を確保することについての審議

人文社会科学系における女性研究者の研究時間が男性と比べて短くなっている現状を鑑み、組織運営や委員等の教育・運営以外の業務負担が女性研究者に偏らないように配慮するべきであろう。同時に効率化・合理化により業務負担の総量を縮減し、性別を問わず研究者の研究時間を確保すべきであろう。

④ ジェンダー・ギャップ、ファミリー・ギャップの解消

男性に比べて、女性は、女性ということで、ロールモデルがいない、多数をしめる男性のネットワークに入れないなどのジェンダー課題を感じる者が多い。さらに子どもがいる者は、いない者と比べれば、研究時間がとれない、学会出張や夜の研究会に出にくい、など制約を感じる事が多く、それは女性に顕著である。これらのファミリー・ギャップに関する対策も喫緊の課題である。

(3) 文社会科学系学協会に対する提案についての審議

女性研究者の育成と活動を支えるために、人文・社会科学系学協会の積極的な取組みが求められるだろう。

① 男女共同参画推進のためのワーキンググループや委員会を設置する

② 意志決定に関与する指導的地位を担う女性会員を増やす

③ 横断的な連携により男女共同参画推進に資する具体的取組み（グッドプラクティス・スキーム）を積極的に実践する

④ ギースへの参加等を通して、男女共同参画推進に有益な協同体制を各学協会において支援する

目次

1 はじめに.....	1
(1) 本分科会の審議の背景.....	1
(2) 本分科会の審議の位置づけ.....	2
(3) ジェンダー平等の意義.....	2
2. 現状と問題点.....	4
(1) 「人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）」の概要と特徴.....	4
(2) 政府統計および『人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）』から見える課題.....	5
① 人文社会科学系の本務教員・研究本務者の女性比率の低迷.....	5
② 無期雇用採用におけるジェンダー格差.....	9
③ 女性研究者の育成とワークライフバランス問題.....	13
④ 高等教育機関、研究機関等や学協会において指導的地位にある女性比率の低さ、女性研究職の低さ.....	15
⑤ 仕事時間と研究時間のジェンダー差.....	18
⑥ 学協会、職場における差別解消、少数派の尊重への視点.....	19
(3) 現状改善に向けての諸状況の整理.....	19
3. 審議のまとめ.....	21
(1) 政府に対する発信に関して審議.....	21
① 第6期科学技術基本計画において、人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定する。またそのために、人文・社会科学系についても新規採用や有期雇用、無期雇用についての統計を整備する.....	21
② 人文社会科学系諸分野を対象とする女性研究者支援事業を拡充する.....	21
(2) 高等教育機関・研究機関に対する発信に関して審議.....	21
① 人文社会科学系領域における女性研究者採用比率を上げる.....	21
② 指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者比率を増やす.....	22
③ 業務負担を軽減し研究時間を確保する.....	22
④ ジェンダー・ギャップ、ファミリー・ギャップの解消.....	22
(3) 人文社会科学系学協会に対する発信に関して審議.....	23
① 各学協会に男女共同参画推進のためのワーキンググループや委員会等を設置する.....	23
② 各学協会において意志決定に関与する指導的地位を担う女性会員の割合を上げる.....	23
③ 各学協会において男女共同参画推進に資する具体的取組み（グッドプラクティス・スキーム）を積極的に実践する.....	23
④ ギースへの参加等を通して、男女共同参画推進に有益な協同体制を各学協会において支援する.....	23
<参考資料1>審議経過.....	25
<参考資料2>シンポジウム開催.....	26
<付録>人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）報告書.....	27
上記報告書（HP版）は本記録の末尾に付録として添付した。これは以下のGEAHSSのHPのサイトにも掲載されている。なおこれに付録と付属統計表が拡充された印刷版も出されており本報告書は印刷版の付属	

統計表も参照している。 https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf

1 はじめに

(1) 本分科会の審議の背景

本分科会の審議は、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会による提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015年8月6日）[1]を踏まえ、日本学術会議第一部が直接統括する総合ジェンダー分科会（2015年10月30日発足）が主導的に展開した各種活動および関連調査に対する個別的な分析と総合的な知見の蓄積を基盤としている。第6期科学技術基本計画を視野に入れた人文・社会科学領域における男女共同参画推進を真に実効的に実践するために有益と思われる具体的な諸方策を政府機関、高等教育機関・研究機関、人文社会科学系学協会三者に対して審議した。

総合ジェンダー分科会が、科学者委員会男女共同参画分科会による提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」を受けて積極的に取り組んだ課題は次の二つであった。1) 男女共同参画推進のために個別学協会の枠を超えた連携体制を構築すること。2) ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理すること。これら二つの課題は、本提言の背景として重要な意味を持つものであり、以下簡潔に説明を加える。

1999年に施行された男女共同参画社会基本法を起点とする一連の諸政策は、学術分野においては主に自然科学領域を対象に据えるものであった。なぜなら女性研究者育成を巡る諸政策は2016年の第5期科学技術基本計画に至るまで「科学技術イノベーションにおける女性の活躍の促進」を目標に掲げていたからである。そのため、人文・社会科学領域における女性研究者養成を支える政策的支援は実質的に皆無に等しい状況が続いた。この動向は、2002年に発足した男女共同参画学協会連絡会があくまでも自然科学領域に限定されたものとして爾後大規模団体へと成長し、各省庁と連携しながら活発な活動を展開している事実からも看取されるといえるだろう。このような現実を踏まえ、人文・社会科学領域において男女共同参画を推進するためには、まず、関連する学協会相互の連携体制を構築することが急務であった。総合ジェンダー分科会は、この学協会連携体制構築に主導的に取り組み2017年5月に「人文社会科学系学協会男女共同参画連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences：GEAHSS 略称ギース）」の正式に発足した。発足から3年余を経た2020年6月現在、ギース加盟学会は69団体を超えるまでに成長し、男女共同参画推進に大いに資する各種活動を展開している。

また総合ジェンダー分科会は、上記ギースとの共同活動として、人文・社会科学領域におけるジェンダー・センシティブなデータを収集・整理する作業にも中心的な立場で積極的に関与した。今回の審議の根拠となる人文・社会科学領域に関する事実認識は、政府統計およびこの調査分析結果を母体としている。

今回の審議は総合ジェンダー分科会の独自の歩みを反映するものであり、日本学術会議における男女共同参画推進を巡る従来の各種取り組みや諸提言の蓄積を継承しつつ、これまで人文・社会科学学協会として実施されてこなかった実態調査を通じて人文・社会科学領域固有の課題を提示し、問題解決を図るための諸議論が共有すべき新たな地平を切り拓くことを目指す。

(2) 本分科会の審議の位置づけ

本提言は、現在内閣府において策定中の第5次男女共同参画基本計画および第6期科学技術基本計画を視野にいれつつ、これまで日本学術会議が発出した、科学技術基本計画にかかわる提言[2]、[3]、[4]、[5]、[6]、および男女共同参画にかかわる提言[1]、[7]、[8]を基礎に、主に人文・社会科学系の研究者の視座から、科学者コミュニティにおける男女共同参画の本格化を目指して発出するものである。

(3) ジェンダー平等の意義

1970年代以後国際的に急速に進展したジェンダー平等の動きは、学術分野においても大きく拡大してきた。OECDのデータ[9]においても、国際的には、大学・大学院への女子学生進学率、女性研究者数の上昇は著しい。しかし世界経済フォーラムのグローバル・ジェンダーギャップ指数によれば、日本は、153カ国中121位、高等教育分野でも108位ときわめてジェンダー不平等な状況が続いている[10]。この問題への対応は日本の学術分野にとって不可欠のものといえる。

他方、ダイバーシティが組織の活力を生み、創造性の発揮のための基盤になっていることは、さまざまなデータが明らかにしている¹。この点からも、日本の学術の発展における多様性の担保はきわめて重要である。研究組織・教育組織のより創造的な発展に向けて、ジェンダー、エスニシティ、世代、SOGIなどの視座に立てば、多様性に関かれた科学者コミュニティの形成は、日本社会の学術の今後の発展にとって大きな意味をもつ。なかでも、多様性の健全な在り方の基盤となるジェンダー平等の視座は、最も重要な鍵になると考えられる。

日本政府も、以上のような問題意識から、特に自然科学分野でのジェンダー平等の立ち遅れに対応しようと、これまで理学・工学・農学分野を対象に、女性研究者支援の政策を進めてきた。しかし、同様の問題をかかえている人文・社会系に対する対応はきわめて不十分なものでしかない。以上のような観点にたって、人文・社会系における男女共同参画＝ジェンダー平等の一層の推進に向けて、その基本的諸課題についてここで審議した結果を記録する。

¹ この問題に関しては、学術分野については、Elsevierがジェンダーレポート（Gender in the Global Research Landscape, 2017）[11]を出しており、日本については、研究者の女性割合は5分の1と少ないのだが、1996-2000年は男性の1.6本に対して女性は2.3本、2011-2015年は男性の1.3本に対して女性は1.8本と、平均的に男性よりも多くの論文を出していると指摘している。また国際共同研究を行う割合をみると、日本は女性の方がやや低いが、学際研究は日本は女性の方がやや多いこと、また女性の学術論文の9%が学術論文の上位10%に属し、男性の9%よりもわずかに高いことなどを指摘している。つまり日本では女性研究者の割合が諸外国に比べて特に低いが、女性研究者数の増加は、論文数の増加や、学際研究の増加に資することが示されている。Elsevierはジェンダーレポート2020（The Researcher Journey through Gender Lens）[12]でも新しい分析をしているが、日本の研究者の女性比率は、15カ国中最低でありかつその世代による変化もきわめて小さい。しかし競争的資金の獲得状況では大きい男女差が見られない。つまり日本は女性が研究者になりにくい状況があることで優秀な研究者になりうる人材プールを縮小させていると解釈可能である。また経営学の分野において研究成果の蓄積が見られる。たとえばCatalyst. (2015) *Catalyst Census: Women Board Directors*. New York: Catalyst[13]によれば、女性役員が多い企業ほど、業績が良いとされる。取締役会に女性が多いほど、より幅広い洞察、見方、経験がもたらされ、意思決定が改善されるので、企業の業績に良い効果をもたらすという研究成果も示されている。またMcKinsey & Company(2012) “Women Matter: An Asian Perspective” [14]によれば、取締役会に占める女性比率が高い企業の方が、女性がいない企業に比べて利益率が高いことが明らかにになっている。Carter, David A., Betty J. Simkins and W. Gary Simpson(2003) “Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value”, *The Financial Review*, 38(1), pp.33-53[15]によれば取締役会におけるマイノリティーと女性の割合が高くなればなるほど、企業の業績が上がるという分析結果を導いている。

2. 現状と問題点

以下では、人文社会科学研究者の男女共同参画上の問題点を、政府統計と、今般実施された『人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）』からとらえていく。

政府統計は、日本全体の現状を偏りなく示すため、最初に見るべき調査である。主要な政府統計として、文部科学省『学校基本調査』、『学校教員統計調査』、総務省『科学技術研究調査』などがある。

しかしながら政府統計にも限界がある。それは大学等の機関を対象とした調査であるため、雇用主側が持つ情報のみが収集されており、ワークライフバランスの個人の実態や、働き方についての研究者の意見に加え、非常勤専業の個人等の実情等や職業履歴等を具体的に把握することが実質的に不可能なことである。個人に視点をあてた調査としては、自然科学系学協会である男女共同参画連絡会が2003年から5年ごとに自然科学系を対象に大規模調査を実施している[16] [17] [18] [19]。しかし人文・社会科学系を対象とする調査はこれまで実施されてこなかった。

そこで、政府統計と今回実施された調査とを見比べつつ、今回はじめて人文・社会科学領域横断的に実施された人文社会科学系研究者の男女共同参画の現状と問題点を検討する。

(1)「人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）」の概要と特徴

この調査実施のきっかけは、本分科会23期の呼びかけのもと、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS、以下ギース）が結成されたことである。24期に入り本分科会の協力のもと『人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）』（以下、『人社系男女共同参画調査』）が、ギース加盟学協会を対象とした調査として2019年6月よりはじめられた。調査を提案した2018年3月30日のシンポジウム時点で40学会が加盟していたが（GEAHSS 発足記念シンポジウム「人文社会科学系学協会にける男女共同参画を目指して」於お茶の水女子大学、配布冊子資料より）、加盟学協会の分野の偏りや回収数の低迷から、2019年8月になり日本学術会議副会長、第一部長、総合ジェンダー分科会長からGEAHSS および調査参加についての呼びかけ文を、第一部会員、第一部連携会員および日本学術会議協力学術研究団体に対して送った。その際にGEAHSS 加盟学会に限らず人文・社会科学系学協会会員を対象にした調査のアンケート・ウェブサイトを知周する形で、11月末まで調査が継続された。得られた有効回答は3000サンプル弱である。

このようにこの調査は母集団の層化抽出の方法で行われたわけではないことから、一定の偏りがあることが推察される。そこで全国統計と比較すると、日本学術会議からの協力依頼という特徴からか、中高年層については、男女とも国公立の教授比率が高い特徴があった。一方で国公立大学は、大学院生を多く抱える若手研究者の養成機関でもある。そして若手研究者からも一定以上の回答を得られた調査となった（『人社系男女共同参画調査』第2章、および印刷版付属資料、9-23頁参照）[20]²。）

² 調査は女性の回答が53%を占める。また無期雇用者については教授比率に男女差があることが知られているが、この調査ではほとんど男女差がなく、女性の教授比率が現実の分布以上に高いと言える。一方、若

いすにせよ、このはじめての人文・社会科学研究者を対象とする横断的調査が、無作為抽出調査ではないことを勘案し、本記録では、今回の人文・社会科学系研究者に対する第1回の調査結果について、政府統計も合わせて検討し、解釈することとする。

なお今回実施された調査の分析結果は、『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回)』として印刷発刊されている。発刊主体は、ギースおよび調査企画委員会・調査分析委員会(総合ジェンダー分科会の有志およびギース推薦委員から構成)である。発刊物のうち附属統計資料、付録を除いた本文は、ギースのホームページ <https://geahssoffice.wixsite.com/geahss> に掲載されている。本記録の付録にも附属資料として添付する。

(2)政府統計および『人文社会科学系研究者の男女共同参画調査(第1回)』から見える課題

① 人文社会科学系の本務教員・研究本務者の女性比率の低迷

第一に研究者全体の状況を、第二に専攻分野別に、そして大学院生に焦点を当てて検討する。

研究者全体の状況：総務省『科学技術研究調査』は、大学等のみならず、企業、非営利団体・公的機関を対象として、文理を含め、本務研究者数を調査している。この調査によれば、本務研究者数に占める女性比率は2000年には10.7%、2010年には13.6%、2019年には16.6%と上昇している。しかし図1の通り、英、米、独、仏、韓国などと比べれば日本は極端に女性研究者が少ない。韓国については、2002年までは日本より少ない状況であったが、2003年に日本を追い越した。

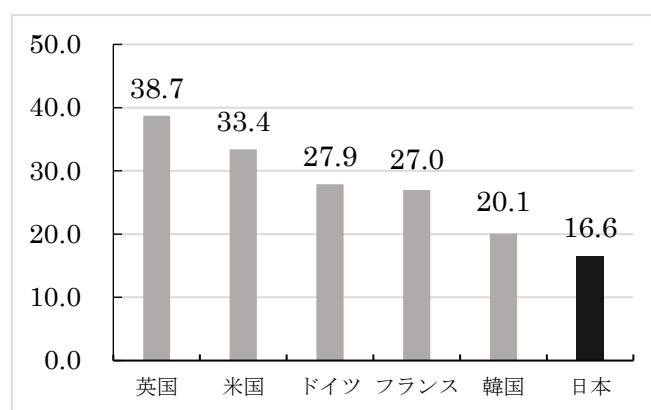


図1 女性研究者の割合の国際比較(%)

(出典) 総務省『科学技術研究調査報告』(2019年)、OECD “Main Science and Technology Indicators” NSF, “Science and Engineering Indicators 2018” をもとに文部科学省作成

専攻分野別の状況：ここからは大学等の研究者の状況を見ていく。一般に、自然科学系に比べれば人文・社会科学系は女性研究者が多いと思われるが、しかし文部科学省『学校教員統計調査』によれば、本務教員の女性比率は、表1のとおり、人文社会科学系(教

手については、有期雇用者の割合が40歳未満の大学院生を除く有業者の48.3%(男性43.4%、女性54.1%)と高く、不安定雇用層もとらえている調査である(『人社系男女共同参画報告書』2章参照)。

育、芸術含む）は26.6%であり、自然科学系の20.9%よりもやや高いとはいえ、3割に届かない。人文社会科学系においても、自然科学系と同様に、ダイバーシティは実現しておらず、女性の研究者の参画は限定的といえる。

表1 大学等における本務教員の女性比率

全体	人文・社会科学系				自然科学系		
	人文科学	社会科学	教育	芸術	保健		
23.7%	26.6%	32.0%	19.9%	28.5%	29.5%	20.9%	30.1%

出典) 文部科学省『学校教員統計調査』平成28年より本分科会で作成

注：自然科学系は、理学、工学、農学、保健、商船を含む。

家政・その他は全体に含むが、人文・社会科学と自然科学系には含んでいない。

表1の狭い定義における「人文科学」、「社会科学」のみでみると、女子比率は25.8%である。

表2は総務省『科学技術研究調査』のうち、大学等に限定し、研究本務者の女性比率を見たものである。「研究本務者」という概念は文部科学省の「本務教員」よりもやや広い。それは教員のみならず、ポストドクター、研究員、博士課程学生、医局員を含むからである。ただし、学外からの研究者（兼務者）は含まれない。また講義のみを行う非常勤講師は、兼務者としても研究者の統計に含まれず、研究事務その他関係者と合わせて集計されるため、本務校なしの兼務教員についての情報は『科学技術研究調査』ではほとんど得られない。この研究本務者という定義で女性比率を見ると、自然科学系の25.3%に比べ、人文・社会科学系はやや高いが32.7%にとどまる。

後述の通り博士後期課程の学生の女性比率においては、自然科学系と人文・社会科学系と比べると2000年時点において、19.3%と42.6%という差があり、2019年においても29.2%、46.9%と差がある。しかしながら、これまで見たように本務教員、研究本務者の女性比率の数字を改めてみると、自然科学系に比べ、人文・社会科学系の女性比率は、20.9%に対して26.6%（本務教員）、25.3%に対して32.7%（本務研究者）であり、大学院博士課程進学者の女性比率が人文・社会科学系では半数近かったことを勘案すれば、人文・社会科学系の本務教員、研究本務者の女性割合は、相対的に、むしろ自然科学系と比べて低いと言えよう。

表2 大学等における研究本務者の女性比率

	全体	人文・社会科学系			自然科学系	芸術・家政・その他	
		人文科学	社会科学	教育			
女性比率	28.2%	32.7%	38.1%	25.8%	36.0%	25.3%	47.6%

出典) 総務省『科学技術研究調査』令和元年より本分科会で本作成

注) 心理学は人文科学に入れた。人文社会科学系は人文科学、社会科学、教育の合計である。

自然科学系は理学、工学、農学、保健の合計である。「芸術・その他」、「家政」は全体には含んでいないが、人文社会科学系、自然科学系には含んでいない。表1と異なり「芸術」を「その他」と分離できなかったためこの方法をとった。なお芸術の人数は少数のため「芸術・その他」を人文・社会科学系に入れたとしても、女性比率にはほとんど影響を与えない。

図2は総務省『科学技術研究調査』をもとに大学等を対象に詳細な専攻分野別に、研究本務者の女性比率を見たものである。心理学、その他人文学（人文学、文化学、図書館学など）、文学、社会学、その他社会科学（国際関係、政策科学など）の女性比率は相対的に高いが、それでも4割前後にとどまる。一方、史学、法学・政治学、哲学、商学・経済学での女性比率は2割前後と少なく、人文・社会科学系の中で、女性比率の差異が見られる。

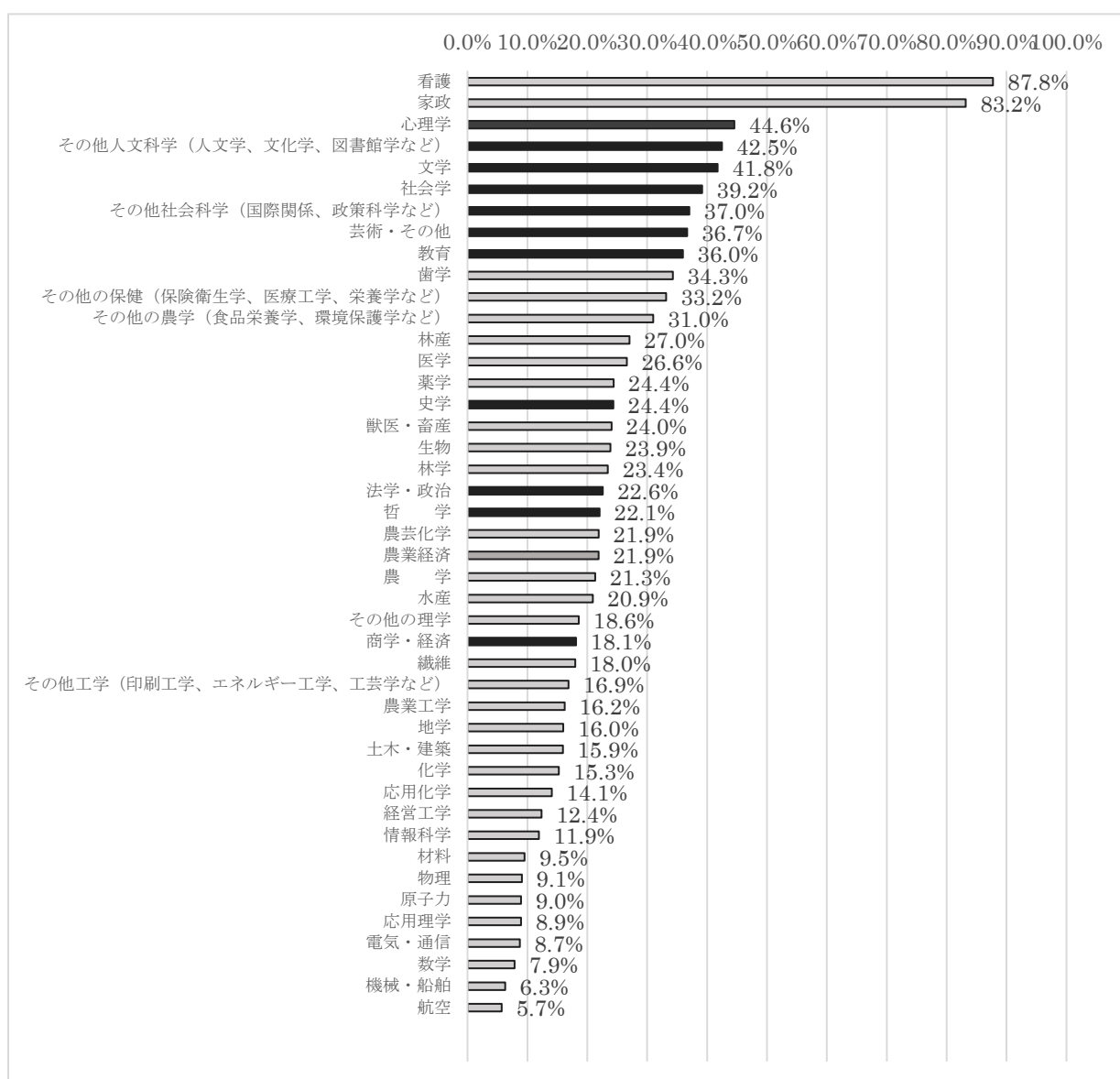


図2 専攻分野細目別にみた女性研究本務者の割合

(出典) 総務省『科学技術研究調査報告』 令和元年をもとに本分科会で作成

大学院生の状況: 以上のように本務教員、あるいは研究本務者に占める女性比率は低い。しかし、博士課程（前期、後期含む）の女性比率を見ると、図3が示すように、人文社会科学系は、自然科学系と大きく異なり、2000年度時点で、人文科学ではすでに51.1%であった。社会科学はやや低いものの2000年度時点ですでに30.7%であり、自然科学系の19.3%に比べると比較的高いものであった。女性の大学院生が男性と同程度の比率で本務教員に採用されているとすれば19年後の2019年の本務教員の女性比率は、人文系、社会科学系ともに、自然科学系より大幅に高いはずであろう。しかし前記表1の通り、人文科学で32.0%、社会科学で19.9%にとどまる。自然科学系の現在の本務教員の女性比率が20.9%であることと比較すれば、人文科学系においては大学院博士課程在籍の女性比率が51.1%、社会科学系では30.7%と高かったにもかかわらず、長期間にわたり、本務教員に女性が採用されにくく、また研究を継続しにくい環境があったものと思われる。

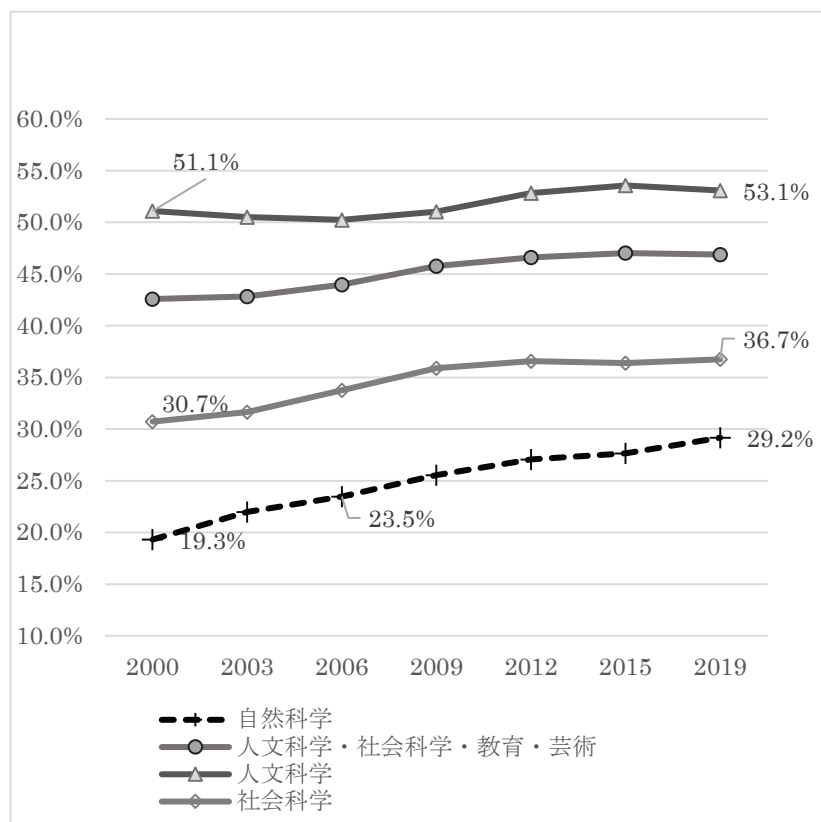


図3 専攻分野別にみた博士課程在学者の女性比率の推移

（出典）文部科学省『学校基本調査』各年をもとに本分科会で作成

注）自然科学は、理学、工学、農学、保健、商船およびその他の自然科学の合計である。人文科学、社会科学はそれぞれこの調査の中で「人文科学」「社会科学」とまとめられているものを指す。

「教育」、「芸術」は分類が別となっている。人文科学・社会科学・教育・芸術という分類は、調査における人文科学、社会科学の分類に教育、芸術を加え、さらに「その他」の分類がいくつかに分かれているが、この中から「人文・社会科学」を加えて、もっとも広く「人文・社会科学」ととらえたものである。「その他」の分類の中の「社会・自然科学」、「その他」はどの集計にも含めていない。

い。

自然科学系では、女性比率がきわめて低いことを大きな問題ととらえた。そして科学技術イノベーションにおける女性活躍の促進のため、第3期科学技術基本計画（2006-2010年度）の新規採用における女性比率の目標値が、自然科学系全体で25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）と定められた。第4期科学技術基本計画（2011-2015年度）においては、第3期の女性採用目標を早期に達成し、更に30%まで高めることを目指すことが盛り込まれた。第5期科学技術基本計画（2016-2020年度）は、自然科学系全体で30%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）と定められ、速やかにこの目標値を達成すべく、定量的なフォローアップを毎年行うことも定められた。しかし人文・社会科学系は、これらの科学技術基本計画を巡る調査および政策双方の対象には含まれていない。

女性研究者の採用が自然科学系に比べて相対的に少ない背景には、女子学生数が増加を続ける自然科学系とは異なり、人文・社会科学系では博士後期課程在籍者そのものが2000年代半ばをピークに減少していることがあるかもしれない。しかし人文・社会科学系博士号取得者数の減少は、日本独特の現象でもあり、この点については、ジェンダーの視点だけにとどまらず、さらに検討が必要と言える。中央教育審議会大学分科会（2019）[21]によれば、2008年前後と直近とを比較すると、米国、英国、韓国の人文・社会科学系博士号取得者数は増加、独、仏は微増もしくはほぼ横ばいである。日本は、英、独、米、韓国と比較し、人口100万人あたりの博士号学位取得者数は半分程度であり、かつ、特に人文・社会科学分野の割合が極端に低いことが指摘されている。

女性研究者の活躍推進によって、多様な創造的視点をもたらされるだろう。その結果、学会、学術界、大学の包摂的成長(inclusive growth)と持続可能な開発(sustainable development)を期待することができる。包摂的成長は、G20 首脳会議においても、SDGs においても、今日グローバルに共鳴されている最優先課題である。多様性と包摂性の視点からも、人文社会科学系における女性研究者の活躍推進は、学会、学術界、大学にとって極めて重要な課題であろう。

② 無期雇用採用におけるジェンダー格差

ここでは無期雇用採用におけるジェンダー格差を、『人社系男女協同参画調査』を中心に見ていく。それは政府統計でこの部分の統計が少ないためである。しかし、総務省、文部科学省等の政府統計からわかる点と合わせて実情を把握する。

『人社系男女協同参画調査』：前節①では、大学院に在籍する女性は比較的多くても、本務教員になる女性の割合が相対的にはかなり少ないことを指摘した。『人社系男女共同参画調査』は、女性に本務なし非常勤講師が多いこと、また若い世代において有期の研究教育職が増加したこと、そして無期雇用への移動にジェンダー格差が存在することを示している。より具体的には、報告書では次の点を示している。

- ・有期雇用比率は、人文科学系、社会科学系ともに女性の方が統計的に有意に高い。39歳以下の非在学の学協会参加の有業者については、女性の過半数は有期雇用者である（『人社系男女共同参画調査』図2-1、図2-2、報告書13頁）。
- ・プロット分析により、年齢階級、博士号等考慮した上で、女性は男性に比べて非常勤講師になる傾向が高い（『人社系男女共同参画調査』表3-1、報告書29頁）。
- ・若手（44歳以下）を見ると、男女ともにフルタイム研究教育職（有期）経験が増えている。有期雇用を経て現在無期雇用である割合は、女性の方が低い。女性の無期雇用への移動は男性より7%ポイント程度低い（『人社系男女共同参画調査』図6-4、報告書90頁）。
- ・現在無期教員について男女で比較すると、女性の方が有期教員経験期間は男性に比べて平均で1.4年程度長い（『人社系男女共同参画調査』図3-12、報告書32頁）
- ・有期雇用教員の賃金は無期雇用と比べて大きく下がる（『人社系男女共同参画調査』図2-3、報告書15頁）。そればかりでなく、科研費の獲得についても、無期雇用教員に比べて、非常勤講師や有期雇用教員は取得率が下がる（『人社系男女共同参画調査』表3-3、報告書34頁）

若年層に有期雇用の研究職が拡大していることは、大学の運営交付金交付金の削減傾向とプロジェクトベースでの競争的資金の拡大等と関連があるものと推測されるが、この点について、さらなる統計調査の継続が必要である。

今回の調査において、多くの回答者が、無期雇用の重要性を指摘している。まず「研究を進める上で必要な環境」としてもっとも重要な3点を選択してもらったところ、回答者から1位に挙げたのは、常勤の職と研究時間であった³。また「自身の研究分野で若手が研究者として伸びていくのに必要だと思う研究支援」に関してもっとも重要な3点の選択を求めたところ、選択比率が1位であったのは、査読論文の書き方の指導（男性52.2%、女性51.3%）であるが、続いて挙げられたのが安定した雇用機会の拡充（男性49.1%、女性51.5%）であった。また、現状でもっとも不足している事項のうち最重要な3点を選択してもらったところ、選択比率がもっとも高かった項目は、安定した雇用機会の拡充（男性54.3%、女性55.2%）であった。安定した研究環境を増やすことは喫緊の課題であるといえるだろう。

³ この調査では、必要な環境（複数選択可）、そのうちもっとも重要な3つを尋ねている。必要な環境として、もっとも同意が高かったのは研究時間（男性88.2%、女性86.7%）である。女性の2位は研究費（男性79.6%、女性82.0%）、男性の2位、女性の3位は常勤の職（男性82.2%、女性76.7%）である。続いて4位は事務・雑用の効率化や分業（男性59.6%、女性60.7%）である。女性の5位は家庭と仕事が両立できる環境（男性36.4%、女性53.4%）、男性の5位は研究の自由度（男性53.9%、女性44.2%）、そして研究に長く取り組める環境（男性48.9%、女性51.4%）と続く。一方、もっとも重要な3つとした場合、一位はほぼタイで常勤の職（男性68.7%、女性59.9%）と研究時間（男性68.4%、女性60.6%）である。研究費（男性49.3%、女性49.2%）、事務・雑用の効率化や分業（21.6%、22.7%）と続く。男女で差が大きいのは家庭と仕事が両立できる環境（男性10.0%、女性21.3%）となる。家庭と仕事の両立ができる環境については、男性以上に女性がかつても重要な3つに含めている。この選択が増えるため常勤の職を重要視する割合は女性の割合は男性よりもやや低くなっていると考えられる。ただしこれは女性が常勤職の重要性を男性より軽視しているというよりも、常勤職、研究時間、研究費だけでなく両立環境も重要と考えているためであろう。

文部科学省『学校教員統計調査』：この調査からは「本務校なしの兼任教員」として有期雇用の実態を見ることができる。ただし、『学校教員統計調査』は、大学ごとの人数調査であるため、複数の大学で非常勤を持つ個人は複数回カウントされる。このため、本務なし兼務教員に該当する個人の総数はわからない。また男女別統計も示されていない。こうした制約があるものの、本務教員と本務なし兼務教員の人数比率を分野別にみたものが図4である。図4からは、自然科学系における「本務なし兼務教員」の人数比は0.15人であるのに対し、人文科学系は1.81人、芸術系は2.04人、教育系0.75人、社会科学系0.44人である。特に人文科学系や芸術系で「本務なし兼務教員」が多いことがわかる。また教育系や社会科学系も、自然科学系に比べれば「本務なし兼務教員」、いわゆる非常勤専門者が多いことがわかる。前節のとおり、『人社系男女共同参画調査』からは本務なし非常勤教員は女性に統計的に有意に多いことがわかっている。図4の結果は上述の人文・社会科学系の問題を別の側面から補足するものといえる。すなわち、自然科学系と比べると、人文・社会科学系の博士後期課程で養成された女性が男性以上に本務なし兼務教員となりやすい。おそらくその結果として、博士後期課程の女性比率は自然科学系に比べるとはるかに高いにもかかわらず、本務あり教員の女性比率が自然科学系と大きく変わらない可能性が示唆される。

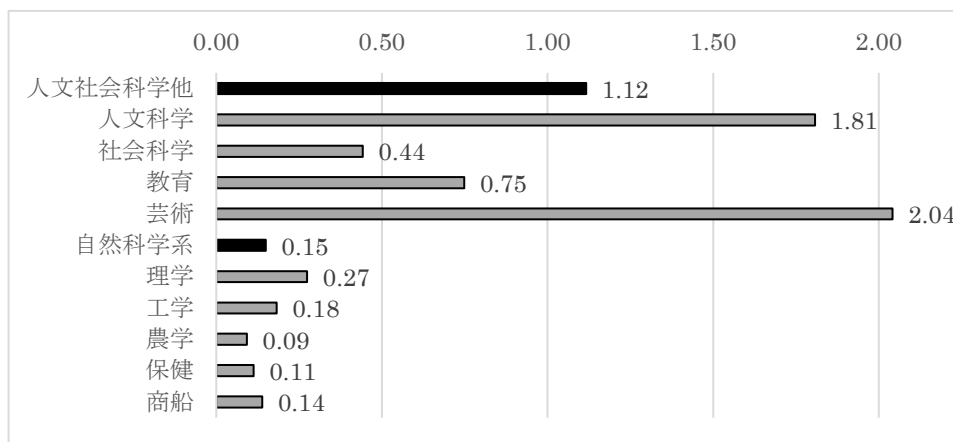


図4 本務教員に対する本務なし兼務教員の人数比

出典) 文部科学省『学校教員統計調査』H28年より本分科会で作成

注) 大学への調査のため、複数の大学を兼務している教員は複数カウントになっている。

総務省『科学技術研究調査』：総務省統計局は第5期科学技術基本計画を受け、2016年から、自然科学分野に限って新規採用数における女性数を調べている。しかし人文・社会科学系については、特に新規採用数における女性数は調べていないためその実態はわからない。

研究者（大学等の教員とその他研究員）に占める無期雇用研究者の割合について、この調査から大学等全体、自然科学系と人文・社会科学系等の自然科学系以外とで表示したものが表3である。全体をみると、無期雇用研究者数の比率は、男性67.4%、女性59.9%で

あり、女性の方が低い。続いて、自然科学系を見ると、男性が62.7%、女性が52.5%である。これに比べると、人文・社会科学系等は男性が78.7%、女性が72.3%と、人文・社会科学系等では無期雇用研究者の比率が高いことが示された。これにはやや意外な数字ととらえられるかもしれないが、これは定義の差によるところが大きい。すなわちこの調査は、人文・社会科学系研究者の実態把握として重要な「学生に対する講義のみを行う者（非常勤講師など）」⁴は、7頁ですでに述べたように、「研究以外の業務に従事する従業者」の欄に他の従業者とともに一体となって報告され、独立してとらえることができない。このためこの調査から非常勤講師を含めた場合の人文・社会科学系の有期雇用者割合を明確に把握することはできていない。この調査に含まれない「学生に対する講義のみを行う者（非常勤講師など）」の割合は、人文・社会科学系において、自然科学系に比べて特に高いことは『学校教員統計調査』（前掲図4）で示されている。定義の異なる2つの政府統計の結果を合わせれば、人文・社会科学系では、自然科学系に比べると、講義をもつばら行う形で有期雇用者が相対的に多く、これが女性に多いこと、他方自然科学系では教員とその他研究員に占める有期雇用研究者が多く、これが女性に多いこと、という、文理で異なる特徴があることが浮かび上がる。

第5期科学技術基本計画（2016-2020年度）では40歳未満の無期雇用者の割合を1割引き上げることが謳われた結果、『科学技術研究調査』において、無期雇用研究者にしめる40歳未満の人数も調査されるようになった。その割合を見ると、表3の通り、令和元年において、人文・社会科学系では男性の9.1%、女性の10.5%であり、自然科学系における男性15.7%、女性23.6%と比べると大幅に低い。人文・社会科学系では無期雇用の研究者が中高年に偏っていることがわかる。『人社系男女協同参画調査』からは、常勤雇用は研究をすすめる上で重要と認識され、かつ、若手研究者が伸びていくのに必要な支援の一位として挙がっていた。40歳未満の無期雇用者の割合を1割引き上げるという目標値については、自然科学系だけでなく、人文・社会科学系についても目標をたて、それぞれについて推移を見守る必要がある。そのために、無期雇用者の人数は、専攻別には把握されるべきである。また新規採用における女性比率は、自然科学系でしか把握されていないが、人文・社会科学系についても新規採用における女性比率を把握できるように、調査票を修正することが総務省統計局に求められる。

表3 大学等における研究本務者の男女別、分野別の無期雇用比率

⁴ 『科学技術研究調査』では非常勤講師は、調査票の記入上の注意において「学生に対する講義のみを行う者（非常勤講師など）」と表現されている。これは文部科学省『学校教員統計調査』における「本務なし兼務教員」すなわち本務を持たない者で当該学校から当該学校の本務以外の教員として発令のある者（図4）と重なる部分が多いと考えられる。

	男性		女性	
		うち40歳未満の割合		うち40歳未満の割合
大学等	67.4%	13.0%	59.9%	17.1%
人文社会科学系他	78.7%	9.1%	72.3%	10.5%
自然科学系	62.7%	15.7%	52.2%	23.6%

出典) 総務省『科学技術研究調査』令和元年より本分科会で作成

③ 女性研究者の育成とワークライフバランス問題

本務教員や研究本務者において女性比率が低い重大要因の1つは、女性に家庭の負担が大きくなる、ということである。

女性研究者比率および指導的地位の女性比率が低い理由⁵を選択するよう『人社系男女共同参画調査』で求めたところ、1位は「家庭と仕事の両立」であった。これは自然科学系の学協会調査でも1位となっており、同じ結果である[20]。また20年以上前の「科学研究者の環境に関する調査(1997年)」[22]ともほぼ同じであることが確認され、日本においていまだ解決されていない重大な課題であることがわかる。また、就職の際に業績として評価される事項の1位は博士号取得であるが(『人社系男女共同参画調査』表8-1、報告書146頁)、博士号取得率や取得にかかる期間にもジェンダー差が見られた。また有期雇用が拡大しているにもかかわらず、有期雇用者について、育児休業取得の権利は限定的である⁵。

子育ての負担は、現代日本においては、未だに主に女性にかかっており、第1子誕生時にすでに無期雇用には就いていない場合、その後の雇用に大きな影響が出るのが『人社系男女共同参画調査』から改めて示された(『人社系男女共同参画調査』表5-2、報告書70頁、表5-3、報告書71頁)。研究の見通しがつくまでは子どもが持てないと回答した若手女性は4割を占めている。そして理想の子ども数が0人と回答した者(全体の12～15%程度)を除いて集計した場合も、子どもを持つ希望がある女性回答者の4割が50歳代において子どもを持っていない状況が示されている(『人社系男女共同参画調査』図6-7、報告書94頁)。これは日本が解決すべき少子化課題が研究職においてもまったく手付かずであることを示している。

・学位取得が就職の前提条件になってきているが、39歳以下、40歳代を見ると博士学位取得率が人文科学系では女性が統計的に有意に低い(『人社系男女共同参画調査』図2-9、報告書20頁)⁶。

⁵ 非常勤講師等の有期雇用の研究者や、複数の勤め先を持っているような研究者にはこうした権利は与えられていない。また雇用契約がなく、成果で支払われるような働き方をしている研究者にもこうした権利はない。さらにフルタイムの有期雇用であっても出産復帰後、子どもが1歳半になる時点で雇用契約期間が終了することが明確な雇用者、たとえば妊娠時にすでに残りの雇用契約が2年になっており、雇用契約の継続がない雇用者には権利は与えられない。また権利があるとしても、とりにくいことは今回の調査から浮かび上がった(『人社系男女共同参画調査』表6-8、報告書94頁)。

⁶ 文部科学省『学校基本調査』博士課程卒業生数(満期退学を含む)をみると、人文科学の満期退学者(学位を取得しない卒業生)が卒業生に占める比率は53.8%、社会科学は42.5%であり、自然科学の14.4%に比べて学位が取得しにくいことがわかる。女性の方がどちらの分野でも満期退学比率が全体の女性比率と比

- ・課程博士学位取得の平均期間は統計的に有意な男女差があり平均値の差は 0.5 年程度であるが、女性の方がより長期である（『人社系男女共同参画調査』表 6-1、報告書 85 頁）。
- ・若手（30 歳代）は奨学金制度の変更により返還特別免除制度がなくなったため、奨学金返済負担が 50 歳代に比べて大幅に高く、9 割が返済予定額あるとし、その中央値は 300 万円程度となっている。50 歳代の回答者は男性の半数、女性の半数弱は返済免除されている（『人社系男女共同参画調査』表 6-3、報告書 87 頁）。
- ・子ども数に男女差があり（『人社系男女共同参画調査』図 2-8、図 5-7、報告書 20 頁 67 頁）、理想の子ども数が 1 人以上の者のうち 50 歳代女性について人文科学系で 5 割弱、社会科学系で 3 割強が子どもを持てていない（『人社系男女共同参画調査』図 6-7、報告書 94 頁）。
- ・有子者を見ると第 1 子誕生時に無期雇用の研究職であった者は、男性は半数以上だが、女性は 3 人に 1 人であり、有期研究職、非常勤講師、専業主婦など、研究者としてのキャリアの安定を持たずに第 1 子誕生を迎えた者が 3 分の 1 いる（『人社系男女共同参画調査』図 5-9、報告書 68 頁）
- ・第 1 子出産時に無期雇用で大学・研究機関に就職できている場合は、9 割は同じ仕事を継続できているが、非常勤講師だった女性の 4 人に 1 人は失職・退職を経験している（『人社系男女共同参画調査』表 5-2、報告書 70 頁）
- ・第 1 子誕生時に無期の仕事に就けていない場合に無期の研究職に到達しにくく、しかも子どもを持つことの就業への影響については明らかなジェンダー差があり女性に不利である（『人社系男女共同参画調査』表 5-3、報告書 71 頁）
- ・就学前の子供の世話について、女性研究者は半数が自分が行っているが男性は 2 割、小学生の子どものケア、学会出張の際の子どもの育児についても、男性は配偶者依存が高く、女性は施設等や非同居の親族や知人に頼る割合が相対的に高い（『人社系男女共同参画調査』図 5-11、図 5-12、図 5-13、報告書 73 頁 74 頁）。さらに女性研究者は有期雇用の場合、配偶者の応分の負担を引き出す交渉力を持ちにくい（『人社系男女共同参画調査』表 5-5、報告書 77 頁）
- ・雇用不安定な間は子どもが持てないが若手男女の 5 割近くであり、研究の見通しがつくまで子どもが持てないは若手（44 歳以下）女性の 4 割であり、いずれも子どもを持つことを望みながら持てないという少子化要因となっている（『人社系男女共同参画調査』表 6-7、報告書 93 頁）
- ・男女とも第 1 子 1 歳時に有期の研究教育職に就く者が 3 人に 1 人に拡大しているが（図 6-9、『人社系男女共同参画調査』報告書 96 頁）、育児休業等の支援あり実際に取得できるとする回答は、週 30 時間の雇用者に限定しても女性の 44%、男性の 37%にとどまる。制度はあるが取得しにくいのが 2 割おり、制度はあるが対象外も女性の 2 割、男性の 1 割強である。また任期付き雇用者全体でみると、制度があり、実際に取得できるは 3 割を割る。このように支援がまったく不足している（『人社系男女共同参画調査』表 6-8、報告書 94 頁）

女性のワークライフバランスの実現については、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業や、平成 21 年度より新たに開始された「女性研究者養成システム改革加速」事業がある。その後継事業として現在は「ダイバーシティ研究環

べて高く、学位を取得しないで卒業する割合が高いことが、文部科学省の調査からも示されている。

境実現イニシアティブ」事業が行われている。これらの事業は、女性研究者のみならず、すべての研究者の働きやすさを改善するための事業ともなっている。ただし公募要領を見れば、女性研究者が在籍している機関において「自然科学全般」又は「自然科学と人文学・社会科学との融合領域」の研究活動を行うことが条件である。また牽引型の場合は、「第5期科学技術基本計画」や「第4次男女共同参画基本計画」に掲げる、我が国全体の自然科学系分野における女性研究者の新規採用割合や上位職への登用、40歳未満の大学の本務教員の数や割合に関する目標値の達成に寄与することが望まれます。」と明記されており[23]、人文・社会科学系分野における女性研究者についての言及はない。

④ 高等教育機関、研究機関等や学協会において指導的地位にある女性比率の低さ、女性研究職の低さ

本務教員や研究本務者におけるジェンダー課題は、指導的地位に就く女性が少ないという点にも表れている。

図5は文部科学省『学校教員統計調査』平成28年より、男女の教員の構成を見たものである。本務教員のうち男性は教授（学長・副学長を含む）の割合が44%であるのに対し、女性では26%にすぎない。また、有期雇用が多い助手・助教は、男性教員の22%に対し、女性教員では35%を占めている。

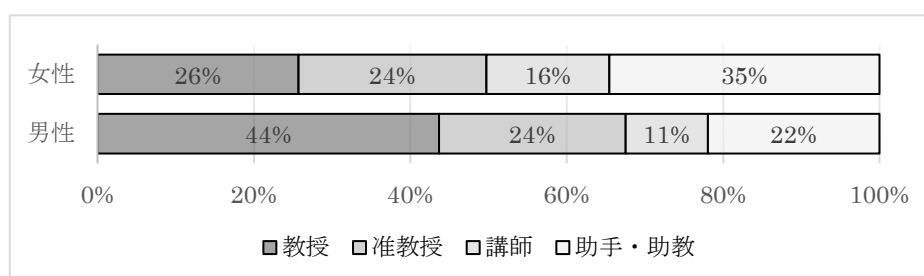


図5 本務教員の男女別職位別構成

出典) 文部科学省『学校教員統計調査』平成28年より本分科会で作成

この公表統計では、人文・社会科学系のみを取り出して男女別に見ることはできない。しかし女性の社会進出に伴って若い世代の方が相対的に女性割合が高く、若いために教授が少ないという結果となっている可能性もあるだろう。このため、年齢階級別に教授の割合を確認すると、表4の通り、45-49歳では男性教員の32%に対し女性教員では20%、50-55歳では男性教員の58%に対し女性教員では43%である。つまり、若い世代の参入が多いからではなく、同じ年齢層を比較しても、女性の教授昇進は遅いことが伺える。

表4 大学等における本務教員の年齢階級別にみた教授比率

年齢	40-44	45-49	50-54	55-59
男性	9.2%	32.4%	58.1%	84.2%
女性	5.3%	20.4%	43.5%	80.6%

出典) 文部科学省『学校教員統計調査』平成 28 年より本分科会作成

学協会についても、学会長の女性割合は8.8%、学会役員の女性割合は14.1%にとどまり、学協会においても、女性は上位層に少ない（日本学術会議調べ、日本学術会議が指定している「協力学術研究団体」について 2018 年）。

「研究職において指導的地位の女性比率が低い」理由につき、『人社系男女共同参画調査』では、自然科学系の実態調査（2017 年）と類似の項目で質問をした。その結果、調査回答者の選択（複数選択）が最も高い項目は、図 6 のとおり「家庭との両立が困難であること」（女性 57.6%、男性 52.2%）であった。2 位は「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（女性 47.2%、男性 39.4%）であり、第 3 位は大きい男女差があり「評価者に男性を優先する意識がある」（女性 44.3%、男性 29.2%）であった（『人社系男女共同参画調査』、185 頁付属表）。なお『人社系男女共同参画調査』は、自然科学系にはない設問であるが、これらの選択肢のうちもっとも重要な 3 つは何かという項目がある。この項目では「評価者に男性を優先する意識がある」は、女性では第 2 位である（『人社系男女共同参画調査』図 8-8、報告書 140 頁）。自然科学系で実施された調査にも複数選択として同様の設問があるが⁷、自然科学系においては「評価者に男性を優先する意識がある」の選択率は 5 位と低く、自然科学系の特徴は、第 2 位に「女性の中途退職や休職が多い」が挙がるのが特徴である⁸。「評価者に男性を優先する意識がある」ということは『人社系男女共同参画調査』に回答した人文・社会科学系の女性教員が特に感じている課題であると言うことができよう。なお、今回の調査において、4 位は、自然科学系の調査の 4 位と共通する「業績評価で育児・介護等への配慮がない」であった。

(%)

⁷ 自然科学系ではその他を除くと 10 の選択肢、文系はこれに 2 つの選択肢「女性が男性コミュニティから疎外されている」、「女性のネットワーク不足から十分に情報を得られない」が加わりの 12 選択肢である。しかし最後の 2 つの選択肢の回答者割合は低いので、自然科学系と比較可能とした。

⁸ 『第 4 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書』（2017 年） 図 1.97、55 頁。

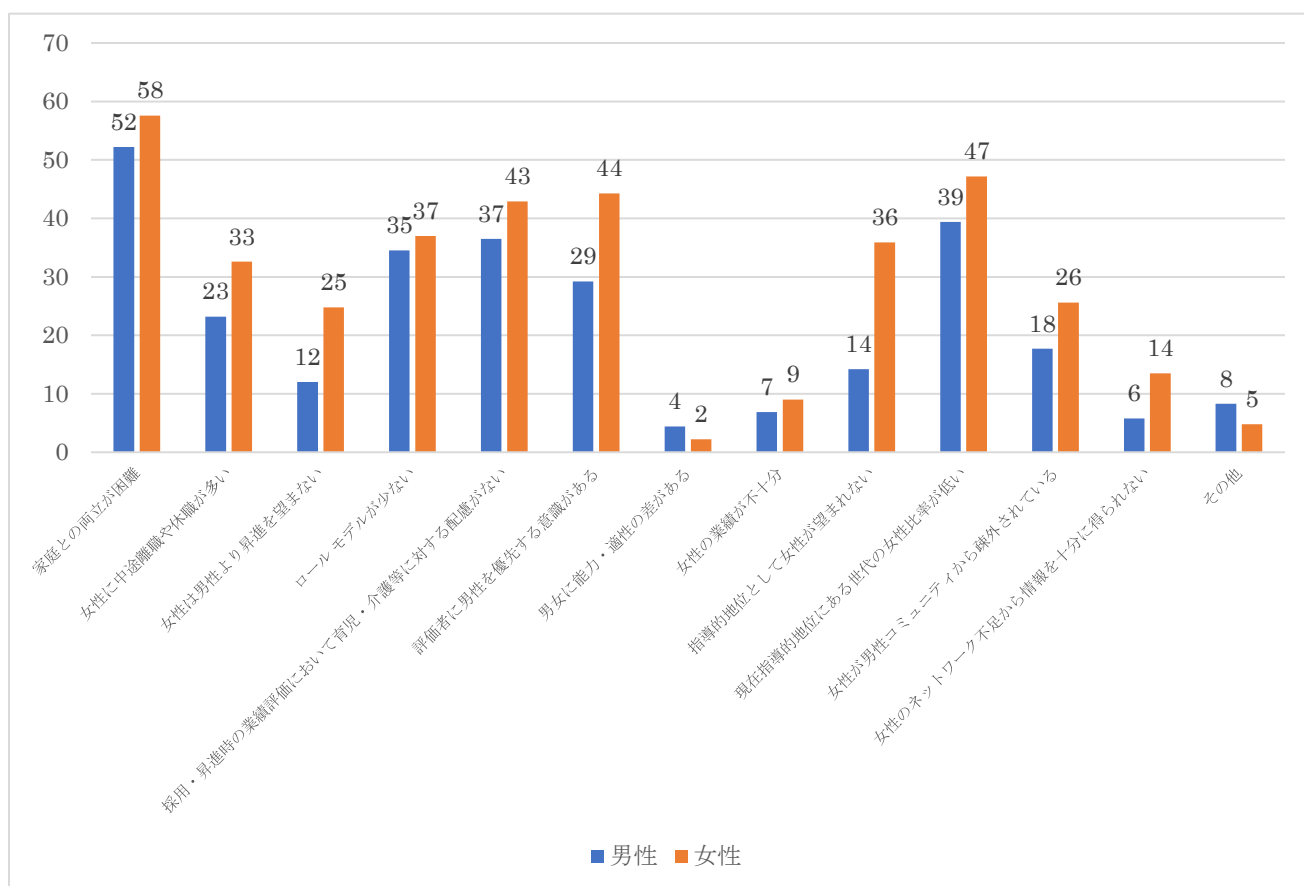


図6 研究職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか

出所)『人社系男女共同参画調査』(2018年) 付属統計表 185 頁

この調査では研究職において女性比率が低い理由⁹だけでなく、その現状を改善する措置も尋ねている。その措置として、女性の選択比率がもっとも多かったのは、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」(女性 45.1%、男性 34.4%)、「研究・本業以外の業務負担軽減」(女性 42.0%、男性 29.6%)、「役職・管理職等への登用」(女性 40.5%、男性 35.0%)であり、ハラスメント防止対策(女性 34.4%、男性 31.6%)が続く(『人社系男女共同参画調査』付属統計表 186 頁)。また主要な3つとすると回答の第1位は「女性の

⁹ 研究職において女性比率が低い理由については、自然科学系と同じ設問であり比較可能である。理系同様に複数選択からの回答を見ると、もっとも回答率が高い1位は家庭と仕事の両立が困難(女性 57.6%、男性 47.8%)であり、自然科学系でも1位であり、女性は6割を超える。自然科学系で、女性回答の4割をわずかに超えるのが「職場環境」、「男女の社会的分業」、「育児・介護期間後の復帰が困難」である。これに続くのが「ロールモデルが少ない」と「採用時の業績評価において育児・介護等に対する評価がない」である(報告書 54 頁、図 1.96)。一方、人文・社会科学系においては、女性の2位は「男女の社会的分業」(女性 48.7%、男性 39.2%)、女性の3位は職場環境(女性 42.8%、男性 34.4%)、「採用時の業績評価において育児・介護等に対する評価がない」(女性 41.1%、男性 30.0%)、これに続いて4位は「ロールモデルが少ない」である。このように自然科学系と人文社会科学系とは回答に類似な点も多い。異なる点としては、人文社会科学系では5位に男性を優先する意識が出ていることである。自然科学系はその順位は低い。一方、自然科学系では育児・介護期間後の復帰が困難の順位が高い。これについて人文・社会科学系ではその順位はより低い。

優先採用」であり、男女とも回答者の4割が選択している。それに次いで選択比率が高いのは「業績評価におけるライフイベントの考慮」、そして「役職・管理職への登用」、「研究・本業以外の業務負担軽減」が続く(『人社系男女共同参画調査』図 8-13、報告書 144 頁)¹⁰。

第4期科学技術基本計画以来、自然科学系では、新規採用者のうち女性を3割にすることが謳われている。人文・社会科学系回答者についても、上記の通りそうしたポジティブ・アクションに対する回答者の支持は高いということが明らかとなった(『人社系男女共同参画調査』図 8-13、報告書 144 頁)。なお研究職において女性比率が低いことを改善する措置として、回答の中で男女差が大きかった項目は「業績評価におけるライフイベント等の考慮」、「研究・本業以外の業務負担軽減」、であったことを指摘する。複合的な支援が、女性の研究職比率を上げるために重要であることが示唆される。

⑤ 仕事時間と研究時間のジェンダー差

研究をすすめる上で必要な環境や機会の中で重要なもの3つの選択を求めたところ、選択比率の高い項目は、常勤の職、続いて研究時間、そして研究費であった。研究時間について回答を分析すると、40歳代、50歳代の女性の研究時間が圧迫されていることが今回の『人社系男女共同参画調査』より見いだされた。なお男性の場合は准教授や講師にこうした特徴がみられた。雑用や事務の分担においても何らかのジェンダー規範がある可能性があり、こういった規範が女性に不利に働く可能性が示唆される。

- ・仕事時間全体にしめる研究時間比率を見ると男性は37.6%であるが女性は32.3%である。役職が教授の場合、1週間あたり職場での研究時間は約4時間も女性は少ないことが見いだされた(『人社系男女共同参画調査』表 4-1、報告書 48 頁)。
- ・無期雇用と有期雇用とを比べると無期雇用の場合は、職場にいる時間は、男女ともに有期雇用に比べて週に約10時間程度長い。男女ともに無期雇用の場合、週あたり仕事時間は約57時間である。しかし研究時間は有期雇用男女、無期雇用男女の中でもっとも無期雇用女性が短い(『人社系男女共同参画調査』表 4-2、報告書 49 頁)。
- ・既婚・有子女性は仕事時間、研究時間いずれも短く、家庭責任が仕事時間を圧迫している。他方、単身・無子女性は仕事時間は男性より長いにもかかわらず研究時間が少ない(『人社系男女共同参画調査』表 4-5、報告書 50 頁)。

¹⁰ 『第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書』(2017年)にも同じ設問がある。同報告書の図 1.98 の通り、理系では上位4位は「積極的採用」、「業績評価におけるライフイベントの考慮」、「研究以外の業務負担の軽減」、「研究支援者の配置」であり、「管理職への登用」が続く。文系と異なるのは、実験等の支援者である「研究支援者の配置」が上位にくること、また文系と比べると「管理職への登用」が下位に来ることであろうか。類似であるのは、「業績評価におけるライフイベントの考慮」や「研究以外の業務負担の軽減」が上位にくることである。ただし理系の選択肢は11である。これに対して『人社系男女共同参画調査』では選択肢が16であるためやや比較にはやや注意を要する点も付記する。また主要な3つという設問は、自然科学系にはない設問となっている。

- ・女性、特に 40 歳代、50 歳代において、研究・授業以外の仕事時間が長く、事務や雑務を多く担っている可能性があり、研究時間が削られている点は、計量分析からも示された（『人社系男女共同参画調査』図 4-5、表 4-6、報告書 53 頁 54 頁）

⑥ 学協会、職場における差別解消、少数派の尊重への視点

女性研究者比率が低い理由は、家庭負担が多いためだけとは言えない。なぜなら、今回の調査では、40 歳代、50 歳代で子どもを持たない女性が半数を占めていることから、育児等の負担のみが課題であるとは考えにくいためである。研究職場において女性が少数派であるということ自体が、女性にとって障壁となっていると考えられる。多数を占める男性（女性）のネットワークへの入りにくさ（男性 2.9%、女性 24.7%）、およびセクシャル・ハラスメント（男性 2.3%、女性 23.6%）については、それぞれ 4 人に 1 人の女性回答者が経験している（『人社系男女共同参画調査』図 7-6、報告書 109 頁、『人社系男女共同参画調査』報告書印刷版付属統計表 53.1、183 頁）。さらに自由回答からは、社会における性別役割分業観との関係で、性別と結びつく形で業務や仕事の偏りが生まれていること、少数派であること故の困難が報告されている。

男女共同参画の促進の現状に関する認識については、世の中全体としては少しずつ進んでいるとの認識は男性においては半数を超え、女性においても 45%がそう回答した（『人社系男女共同参画調査』図 7-2、図 7-3、報告書 106 頁、『人社系男女共同参画調査』報告書印刷版付属統計表 56.3、187 頁）。しかし所属する組織、所属する学会、自身の近辺で女性研究者の増加および昇進処遇改善の実感があるか、という点について見ると、若い世代ほど、また女性ほど肯定する回答が少ないことも明らかとなった（『人社系男女共同参画調査』図 7-4、図 7-5、報告書 107 頁 108 頁）。この背景には、すでに指摘してきた点を含む多くの課題があると考えられる。

- ・所属する組織、所属する学会、自身の近辺で女性研究者の増加および昇進処遇改善の実感があるかについては、60 歳代、50 歳代に比べると、40 歳代、30 歳代と若くなるほど、また男性と比べると女性ほど、男女共同参画について少しずつすすんでいるとの認識が減る（『人社系男女共同参画調査』図 7-5、報告書 108 頁）
- ・研究活動において女性／男性ということで不利に感じた経験は、男性と比べると女性においてより多く経験されており、ロールモデルがない、多数をしめる男性のネットワークに入れない、セクシャル・ハラスメントがあった、アカデミック・ハラスメントがあったなどの回答が少なくない。また若い世代からも高齢世代と同様にそうした回答がみられ、現在進行形で体験されているとみられる（『人社系男女共同参画調査』図 7-7、図 7-8、報告書 110 頁）。

(3)現状改善に向けての諸状況の整理

このように、今回行われた『人社系男女共同参画調査』からは、大学院博士後期課程の女

性比率からみれば、自然科学系以上に本務教員、研究本務者となっていないことの背景を考察することが可能となった。また、この調査から、学協会員回答者がどのような支援を支持しているかについても示された。

政府統計からは、人文・社会科学系においては、博士後期課程で学ぶ女性の比率は、20年前から半数弱を占めており、自然科学系と比べてはるかに高いこと、それにもかかわらず、女性が本務教員、研究本務者になれないという事実のみが示されている。今回の調査を通じて、女性が、仕事と家庭の両立負担という重大な壁に直面していること、家事育児の負担を主に担っていることが示され、出産により無期雇用研究者になりにくい現状が示された。しかしまた重要な点として、ケア負担があるかどうか以前の問題として、男性中心のネットワークに入れない、セクシャル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを男性よりも受けやすい、少数派として十分に尊重されているように感じられない、という回答が女性に多いことが改めて明確に示された。その他に、女性の方が課程博士課程において、博士号の学位を取得できていない実情があり、これが統計的に有意であることもわかった。これらは重い調査結果と言えるだろう。

続いて指導的地位における女性比率がなぜ男性と比べても低いのか。これについて、一位は「家庭との両立が困難」であり、自然科学系と共通である。また「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」、「採用・昇進時の業績評価において育児・介護等への評価がない」も、自然科学系と共通して上位に出てきた項目であった。一方、自然科学系と異なるのは、人文・社会科学系では3位に「評価者に男性を優先する意識がある」が出てくることである（自然科学系では女性の5位）。他方で自然科学系の2位は、女性に中途退職や休職が多い（人文・社会科学系では7位）である。おそらく、自然科学系では、実験施設等の近くにいないと業績を上げられないことが課題なのであろう。他方で、人文・社会科学系では、そのような時間や場所の制約はより薄いのだろう。明確な理由がわからないが、結果として、女性が採用・昇進されていかないことから、「評価者に男性を優先する意識がある」という認識が上位に出るのではなかろうか。この点はさらに検討が必要である。

また有業者の研究時間・仕事時間を見ると、女性は総じて研究時間が男性よりも短い傾向が見いだされ、これは家庭要因だけでなく、雑務や事務をより多く引き受けている可能性が見いだされた。また若い世代では、男性も第1子が生まれた時点で有期雇用である者が増加し、専業主婦世帯を維持できるような研究者は大幅に減少しており、男女ともに働き方が変わりつつある。

このように大きく変化する雇用環境を見据えると共に、学術が総体として健全に発展する体制を維持するためには、第6期科学技術基本計画の中に人文・社会科学を適切に位置づけ、その振興をはかり、女性が研究本務者として活躍できる諸施策を整備することが各方面に対して求められる。我が国において1999年に施行された「男女共同参画社会基本法」の基本理念5本柱を堅持する意味においても、ジェンダー不平等を是正する各種実践を人文・社会科学領域へと拡充することは重要である。

3. 審議のまとめ

(1) 政府に対する発信に関して審議

- ① 第6期科学技術基本計画において、人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定する。またそのために、人文・社会科学系についても新規採用や有期雇用、無期雇用についての統計を整備する

第3期科学技術基本計画以降、女性研究者の採用目標値が設定されることにより、男女共同参画推進に資する各種予算措置および諸政策が進展したが、その領域はこれまで述べたように自然科学系諸分野を中心に据えるものであった。日本学術会議は「人文・社会科学を含む科学・技術の全体について 長期的かつ総合的な政策を展開することの必要性」を一貫して主張している[7]。また第6期科学技術基本計画策定に向けて、人文・社会科学の意義と役割が自然科学諸分野との有機的連携という観点において活発に議論されている。本分科会も、このビジョンを真に実効的なものにするための具体的端緒の一つとして、第6期科学技術基本計画において人文・社会科学系における女性研究者の採用目標値を設定することを提案する。またこれに伴い、新規採用や無期雇用について、人文・社会科学系の動向を把握できるよう、またジェンダー・センシティブなデータを十分把握できるよう、担当政府機関に対して統計を整備するよう求める。さらに人文・社会科学系に多い、非常勤専業者の実態を把握するために、総務省『科学技術研究調査』においては、もっぱら講義をする者を、「研究事務その他の関係者」と独立した統計とすることが望ましい。

② 人文社会科学系諸分野を対象とする女性研究者支援事業を拡充する

文部科学省は科学技術人材育成補助事業の一環として「女性研究者研究活動支援事業」や「女性研究者養成システム改革加速事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等を展開しているが、その暗黙の主な対象領域は「自然科学系および関連分野」である。しかし今回の調査からも明らかなように、人文・社会科学系諸分野においても女性研究者養成や研究活動支援体制は十分ではなく、この領域の現状に応じたプログラム事業展開が必要不可欠と思われる。女性研究者比率が低いことを改善する措置として「女性の優先採用」、「業績におけるライフイベント等の考慮」、「役職・管理職への登用」といった一連の体系的な人的資源管理プログラムが重要である。さらに、人文・社会科学系諸分野に重点をおいたキャリア教育やガイダンス等情報提供により女性研究者のすそ野を広げるという活動も、研究職において女性比率が低い現状を改善する措置として有効であろう。

(2) 高等教育機関・研究機関に対する発信に関して審議

① 人文社会科学系領域における女性研究者採用比率を上げる

人文社会科学系諸分野における女性研究者の割合は、自然科学系との比較において前掲のとおりやや高いが、諸外国との比較においては極めて低く、有期雇用の拡大の中で雇用形態において様々な歪みを抱えている。このような状況を改善するためには、女性研究者の積極的採用等ポジティブ・アクションを導入した各種方策が求められるといえるだろう

② 指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者比率を増やす

第6期科学技術基本計画が提起する自然科学と人文社会科学の連携を有意義に実践するためには、組織としての意志決定に関与する指導的地位を担う女性研究者の割合を人文社会科学領域においても増やすことが求められる。そのために必要なきめ細やかな各種方策を高等教育機関・研究機関において整備すると共に、指導的立場で活動する女性研究者育成にも努める必要があるだろう。多様性と包摂性の視点からも、女性研究者の活躍推進は、学术界、大学にとって極めて重要である。

③ 業務負担を軽減し研究時間を確保する

人文社会科学系における女性研究者の研究時間が男性と比べて短くなっている現状を鑑み、組織運営や委員等の教育・授業以外の業務負担が女性研究者に偏らないように配慮すべきである。同時に効率化・合理化により業務負担の総量を縮減し、性別を問わず研究者の研究時間を確保すべきである。

④ ジェンダー・ギャップ、ファミリー・ギャップの解消

男性に比べて、女性は、女性ということで、ロールモデルがない、多数をしめる男性のネットワークに入れないなどのジェンダー課題を感じる者が多い。さらに子どもがいる者は、いない者と比べれば、研究時間がとれない、学会出張や夜の研究会に出にくい、など制約を感じる事が多く、それは女性に顕著ということが示されている。これらのファミリー事由の格差に関する対策も喫緊の課題である。さらに人文・社会科学系については、指導的地位の女性研究者が少ない理由として、「評価者に男性を優先する意識がある」が上位に挙

11 この方策に関して、欧州における直近の動向を紹介すれば、European Commission による SHE FIGURES 2015[24] は The European Research Area (ERA) Survey 2014 年を引用し、研究機関の 36%が採用や昇進においてジェンダー平等を達成するための計画を持つようになったとしている。具体的には、採用委員会において女性委員が一定以上の割合を占めるようにすること、ワークライフバランスがとれるような体制や、休職後の復帰に対する柔軟性の付与、リーダーシップ支援などとしている。EU 諸国を見れば、人文系、社会科学系の大学院生の女性比率は、多くの国で半数前後であり、また博士号学位の女性の取得比率は 2012 年で 47%となっている。SHE FIGURES 2018[25]は重ねて研究やイノベーションにおけるジェンダー平等の達成、そして研究分野におけるジェンダー主流化が EU の重要施策であるとしている。具体的には EU の Horizon2020 (2014-2020)は欧州研究・イノベーション枠組みであり、約 10 兆円の研究資金が投入されているが、この中において、ジェンダー平等の確保を目標とした予算は、Science with and for Society の中で Responsible Research and Innovation としてジェンダー平等の達成のための予算が組まれている。この中でたとえば研究機関に対しては、①女性の採用と昇進におけるジェンダー平等の達成、②決定過程におけるジェンダー平等の達成、③研究にジェンダーの視点を入れることを目標とし、研究機関や大学に対して次の予算的なサポートを行うとしている。組織においてジェンダーバイアスがないかどうかデータをとって評価すること、ジェンダーバイアスをなくすための効果的なアクションをとること、組織において、ジェンダー平等の進展を見るための目標を立て、その進展度合いをみるための指標をみていくこと。また競争的資金の獲得に男女差があるかどうかを調査し、あるとすればその要因を明らかにすることに予算をあてることなども述べている (European Commission 2019, 25-34 頁) [26]。

がっており看過できない課題といえる。今後も引き続き活発な議論が求められる。

(3) 人文社会科学系学協会に対する発信に関して審議

女性研究者の育成と活動を支えるために、人文・社会科学系学協会においても積極的な取り組みが求められる。各学協会に対する提言は以下の通りである。

- ① 各学協会に男女共同参画推進のためのワーキンググループや委員会等を設置する
- ② 各学協会において意志決定に関与する指導的地位を担う女性会員の割合を上げる
- ③ 各学協会において男女共同参画推進に資する具体的取組み（グッドプラクティス・スキーム）を積極的に実践する
- ④ ギースへの参加等を通して、男女共同参画推進に有益な協同体制を各学協会において支援する

上記方策が有益であることは、我が国における自然科学系諸分野を対象とする男女共同参画連絡会の諸活動をはじめ、海外の各種学協会における各種取り組みからも十二分に看取される。

<参考文献リスト>

- [1] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会による提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015年8月6日）
- [2] 日本学術会議 科学者委員会 学術体制分科会 提言「第6期科学技術基本計画に向けての提言」、2019年10月31日
- [3] 日本学術会議 学術の観点から科学技術基本計画のあり方を考える委員会、「第5期科学技術基本計画のあり方に関する提言」、2015年2月27日
- [4] 日本学術会議 日本の展望委員会、提言「第4期科学技術基本計画への日本学術会議の提言」、2009年11月26日
- [5] 日本学術会議、勧告「総合的な科学・技術政策の確立による科学・技術研究の持続的振興に向けて」、2010年8月25日
- [6] 日本学術会議 第一部 人文・社会科学の役割とその振興に関する分科会、提言「学術の総合的発展をめざして—人文・社会科学からの提言—」、2017年6月1日
- [7] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会提言「学術分野における男女共同参画推進のために」（2008年7月24日）
- [8] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会提言「学術分野における男女共同参画推進のための課題と推進策」（2014年9月30日）
- [9] OECD *Education at a Glance OECD Indicator 2019*
https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en (2020年1月20日閲覧)
- [10] World Economic Forum (2019) *The Global Gender Gap Report 2019*
- [11] Elsevier(2017) *Gender in the Global Research Landscape*.
- [12] Elsevier(2020) *The Researcher Journey through Gender Lens : An Examination of*

Researcher Participation, Career Progression and Perception across the Globe.

- [13] Catalyst. (2015) *Catalyst Census: Women Board Directors*. New York: Catalyst
- [14] McKinsey & Company(2012) “Women Matter: An Asian Perspective”
- [15] Carter, David A., Betty J. Simkins and W. Gary Simpson(2003) “Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value” , The Financial Review, 38(1), pp. 33-53. [16] 男女共同参画学協会連絡会『第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書』(2017年8月)
- [17] 男女共同参画学協会連絡会『第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書』(2013年8月)
- [18] 男女共同参画学協会連絡会『科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査報告書』(2008年)
- [19] 男女共同参画学協会連絡会『21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画の推進のために』(2004年3月)
- [20] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会「人文社会科学系学研究者の男女共同参画実態調査(第1回)報告書」2020年2月
- [21] 中央教育審議会大学分科会「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～審議のまとめ」(2019年1月22日)
- [22] 原ひろ子編「科学研究者の環境に関する調査」(1997年)
- [23] 文部科学省 科学技術・学術政策局「2019年度 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【牽引型、先端型、調査分析】公募要領」2019年3月
<https://www.jst.go.jp/shincho/koubo/2019koubo/youryou/diversity2019-kouboyouryou.pdf> (2020年1月20日閲覧)
- [24] European Commission, 2015, *SHE Figures Research and Innovations*.
- [25] European Commission, 2018, *SHE Figures Research and Innovations*.
- [26] European Commission, 2019, Horizon 2020: Work Programme 2018-2020 16. Science with and for Society (European Commission Decision C(2019) 4575 of 2 July 2019.)
https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swfs_en.pdf 2020年3月8日アクセス

＜参考資料 1＞審議経過

平成 29 年

- 12 月 16 日 総合ジェンダー分科会（第 1 回）
役員の選出、今後の進め方について

平成 30 年

- 2 月 27 日 総合ジェンダー分科会（第 2 回）
ギースとの共同シンポジウム開催およびアンケート案について
- 3 月 31 日 総合ジェンダー分科会（第 3 回）
公開シンポジウム／ギースへの支援体制について
- 7 月 27 日 総合ジェンダー分科会（第 4 回）
アンケートの実施状況について
- 9 月 28 日 総合ジェンダー分科会（第 5 回）
アンケートの実施状況および今後のスケジュールについて

平成 31 年

- 2 月 9 日 総合ジェンダー分科会（第 6 回）
公開シンポジウム／ギースとの連携について
- 3 月 20 日 総合ジェンダー分科会（第 7 回）
総合ジェンダー分科会とギースの在り方について

令和元年

- 5 月 12 日 総合ジェンダー分科会（第 8 回）
アンケート結果の共有と検討
- 9 月 27 日 総合ジェンダー分科会（第 9 回）
提言の構成について
- 12 月 27 日 総合ジェンダー分科会（第 10 回）
提言骨子案について
- 1 月 24 日 総合ジェンダー分科会（第 11 回）
提言案について
- 2 月 18 日 総合ジェンダー分科会（第 12 回）
記録案について
- 3 月 20 日 総合ジェンダー分科会（第 13 回）
記録案について、データ管理について

令和 2 年

- 7 月 9 日 記録「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」について日本学術会議第一部役員承認

＜参考資料２＞シンポジウム開催

公開シンポジウム「人文社会科学分野の男女共同参画を目指して」2017年12月16日13：00～16：30 奈良女子大学記念館

GEAHSS 発足記念公開シンポジウム「人文社会科学系学協会における男女共同参画を目指して」2018年3月31日 13：00～18：00 お茶の水女子大学

公開シンポジウム「なぜできない？ジェンダー平等：人文社会科学系学協会男女共同参画の実態と課題」2019年2月9日13：00～16：30 日本学術会議講堂

公開シンポジウム「どうする？ジェンダー平等：人文社会科学系学会の未来」2020年2月18日13：30～16：30 日本学術会議講堂

<付録>人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第1回）報告書（別添参照）

EU 諸国における専攻分野別にみた高等教育の女性研究者比率

Table 4.2. Evolution of the proportion (%) of women researchers in the higher education sector, by field of science, 2005–2012

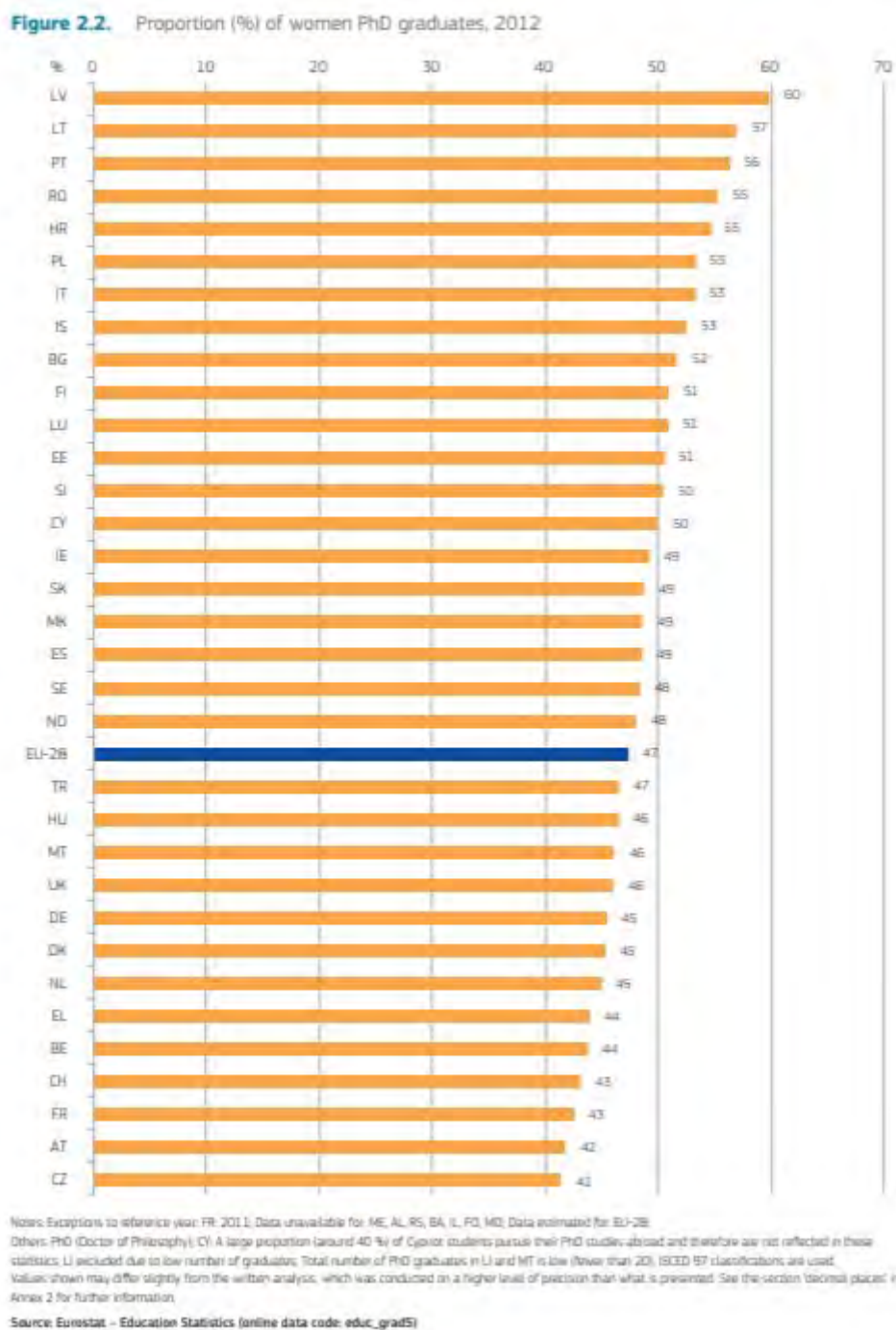
	2005						2012					
	Natural sciences	Engineering and technology	Medical sciences	Agricultural sciences	Social sciences	Humanities	Natural sciences	Engineering and technology	Medical sciences	Agricultural sciences	Social sciences	Humanities
BE	30	19	47	40	43	42	33	21	53	47	49	45
BG	54	26	53	34	43	47	47	33	51	33	52	54
CZ	32	21	44	36	39	37	29	21	48	36	42	42
DK	26	16	41	50	32	45	33	24	49	51	42	43
DE	23	14	39	39	34	36	28	19	48	49	36	50
EE	38	24	57	42	55	59	40	31	58	46	58	62
IE	31	21	57	38	45	44	34	21	61	47	49	51
EL	-	-	-	-	-	-	30	31	40	33	36	48
ES	38	34	40	38	39	39	41	37	43	39	42	42
HR	41	31	55	41	45	52	44	36	58	46	55	58
IT	36	21	30	32	36	49	42	26	36	39	42	52
CY	30	18	0 (0/7)	z	38	48	34	31	56	z	40	47
LV	39	21	59	51	60	70	43	36	64	54	64	68
LT	41	27	54	47	61	62	45	35	61	53	65	65
LU	26	18	z	z	34	35	24	16	23	z	58	53
HU	27	18	44	33	41	45	27	22	46	38	45	44
MT	17	9	30	20 (1/5)	34	28	26	13	46	27 (3/11)	40	23
NL	26	21	39	34	38	42	41	41	41	41	41	41
AT	26	18	40	49	44	46	29	22	46	56	49	52
PL	39	23	53	47	47	45	39	25	55	49	47	47
PT	48	33	54	50	53	51	51	31	56	55	54	50
RO	36	34	57	43	45	33	51	41	57	42	50	49
SI	29	18	50	52	38	47	30	24	52	53	46	51
SK	38	32	55	44	53	48	46	32	56	42	52	48
FI	33	30	57	58	53	54	33	25	67	55	57	57
SE	35	22	61	56	-	-	36	25	59	47	-	-
UK	31	19	51	33	41	47	44	40	50	60	39	38
NO	26	19	49	43	42	43	33	26	56	47	48	47
MK	33 (3/9)	32	62	28	38	64	56 (14/25)	34	66	44	48	54
RS	51	31	56	45	50	50	49	34	48	57	48	57
TR	41	30	44	27	37	41	43	32	47	30	41	43

Notes: Exceptions to the reference period: EL: 2011 only; BE, DK, IE, SE 2005–2011; AT 2006–2011; FI, UK 2007–2012; MK 2005–2009; RS: 2008–2011; Data unavailable for: EU-28, EL (2005); FR, IS, LU, CH, ME, AL, BA, IL, FO, MD; Data estimated for: BE, IE, PT, UK 2012; Break in data series for: IE, PT, RO, SI, SE all fields of study; DK: social sciences and humanities; HU: natural and social sciences, humanities and engineering and technology; Definition of data differs for: UK (2007); Others: '-' indicates that data are unavailable; 'z': Not applicable; For proportions based on low numbers, numerators and denominators are displayed in the table. Values shown may differ slightly from the written analysis, which was conducted on a higher level of precision than what is presented. See the section 'decimal places' in Annex 2 for further information.

Source: Eurostat – Research and development statistics (online data code: rd_p_perssci)

出典) European Commission, SHE Figures 2015

EU 諸国における博士学位取得者の女性比率 (2012 年)



出典) European Commission, SHE Figures 2015