

## 大学・研究機関における女性研究者育成と男女共同参画に関する要望

平成 29 年 5 月 12 日  
男女共同参画学協会連絡会  
提言・要望書委員会

はじめに

この 10 年間の文部科学省の女性研究者支援事業に対する環境整備によって、大学・研究機関における女性人材の能力発揮の基盤も整備されて参りました。これまでの採択機関による取組みの好事例<sup>(註1)</sup>にもありますように、支援室（共同参画推進室等）の設置、学内保育室設置、ライフイベント時の支援員配置等の取組みのおかげで、女性研究者の数は、2016 年 3 月末時点で 13 万 8400 人、過去最多を更新しています。研究者全体に占める女性の割合も 15.3%と過去最高\*となり、企業も含めて女性人材が育ってきていることに感謝申し上げます。

\*<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/topics/topics100.htm>

しかし諸外国と比べますと、いまだ十分な女性割合とは到底言えません。機関運営の責任をもつ女性管理職（学長・副学長・理事・評議員・部局長等）はいまだに極めて少なく、大学・研究機関の施策決定・運営に女性の意思を十分に反映させることを困難にしています。人材の採用・登用・昇進に関する審査・評価の場には女性の参画が限定的であり、女性研究者・技術者の能力が過小評価される要因となっております。

我が国が直面する将来の人口減少の中で、科学技術分野のさらなる発展のためには、女性研究者・技術者の最大限の能力発揮が必要です。第 5 期科学技術基本計画の主要指標<sup>(註2)</sup>のひとつとして「女性研究者採用割合」の数値目標があらためて取り上げられています。今こそ、各研究機関における「女性活躍推進度」の「見える化」とともに、指標に基づいた新たな施策が必要とされる段階に至ったと考えます。

### 要望と提案

1. 女性研究者支援事業の「継続」及び「連携と統合」を目指したネットワーク構築のための支援
2. 指標「女性活躍推進度（略称GEMST; ジェム・エステイ）」の設定とそれに応じた大型研究助成金等の申請・配分のシステム創成
3. 大学・研究機関における「人事選考」にかかわる意識改革のための日本版ツール作成
4. 女性研究リーダーの育成と活躍促進のための具体的なシステム構築

## 要望と提案

### 1. 女性研究者支援事業の「継続」及び「連携と統合」を目指したネットワーク構築のための支援

- ・女性研究者支援事業のなかに、全国の大学・研究機関の「連携と統合」を目指したアクティブなネットワークを構築し、継続的に運営するための予算を計上。
- ・女性研究者支援事業のなかに「ベストプラクティス集」を作る予算を計上。後発大学はベストプラクティスにならってコアの部分はルーチンで、それ以外では独自色を出す。なお、大学によって有効な施策が異なるため、大学の規模、あり方（私学、国立、公立）、地域（大都市圏か地方か）等ごとに「ベストプラクティス集」を作る。
- ・助成事業の事後評価の継続的実施。事業終了数年後の現状調査と再評価によって、各大学に支援事業が根付いたかどうかを把握。
- ・私学を対象とした女性研究者支援の仕組みづくり（私学助成金申請のためには女性研究者支援体制を取っていることを必須項目に入れる等）。

### 2. 指標「女性活躍推進度: Gender Empowerment Measure in Science and Technology (略称GEMST; ジェム・エステイ)」の設定とそれに応じた大型研究助成金等の申請・配分のシステム創成

指標の要素としては、（1）基盤整備とワークライフバランス<sup>(註3)</sup>、（2）女性研究者割合（職位別割合・女子の大学院への進学率及び学位の取得率等）、（3）活力（研究費や賞の獲得状況等）、（4）機関の意思決定権をもつ学長・副学長・理事職に占める女性割合、等が挙げられる。GEMSTのレベルに応じ、高い評価を得た機関は、より大きな助成金に申請可能とする仕組みをつくる（参考：英国におけるAthena-SWAN様仕組みの構築<sup>(註4)</sup>）。WPIやリーディング大学院など、各大学が申請する大型研究費助成金等の申請書には必ず「女性活躍推進度」を記載し、そのプロジェクトで女性研究者をどのように育成し、目標とする到達点はどこかについて明記させる。申請内容と「女性活躍推進度」の評価とを併せて助成金の採択に反映させる。

### 3. 大学・研究機関における「人事選考」にかかわる意識改革のための日本版ツール作成

- （1）「人事選考」と「学内意識改革」のための啓発用ガイドブックもしくはe-learningシステムの開発。
- （2）人事選考に先立ち、委員は「啓発用ガイドブックもしくはe-learningシステム」による講義を受け、特に上位職人事において女性研究者の積極的登用を考えられるように学習することを義務づける。

(3) 啓発用ガイドブックもしくはe-learningシステムに掲載するための日本における「無意識の偏見 (Unconscious Bias)」の事例蒐集・研究が必要。

#### 4. 女性研究リーダーの育成と活躍促進

- ・卓越研究員の募集の際に、他の特別研究員等と同様に女性の採用を推進する旨を明記する。特に卓越研究員応募者の女性比率を、科研費応募者の女性比率と同程度に、採択者の女性比率を科研費採択の女性率と同程度にするための努力を払うこと<sup>(註5)</sup>。
- ・ Visiting Professors' Workshop の開催：国内（あるいは国外）から、3名程度の Outstandingな女性研究者を同時に招聘、研究成果のみならず、キャリアパスや成功の秘訣などを学ぶ若手女性研究者のためのワークショップ。
- ・ NSF、DFGと連携して若手女性研究者を中心とした国際ワークショップを開催する。

註1：[http://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/torikumi/index.html](http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/torikumi/index.html)

文部科学省による「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者研究活動支援事業」、「女性研究者養成システム改革加速」に採択された機関について「環境整備」「研究力向上」「採用・登用・育成」「上位職登用」の観点でまとめた好事例を紹介。

註2：第5期科学技術基本計画における指標及び目標値について

<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5sanko.pdf>

第5期科学技術基本計画の概要

<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5gaiyo.pdf>

註3：基盤整備とワークライフバランスの指標例としては、「お茶大インデックス」が挙げられる。

<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/contents/consolidation/ochaindex/>

研究教育機関における雇用環境の自己評価指標[女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック 50] としてお茶の水女子大学が開発。

註4：Athena-Swan <http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>

英国の慈善団体、ECU (Equality Challenge Unit) によって運営され、「科学分野において男女共同参画を確約し、ベストプラクティスを実践した大学・機関を認定する制度」を有する。達成度に応じて、金・銀・銅メダルが授与される。

2011年のThe National Institute for Health Research (NIHR)による声明

「NIHRのファンドに応募するには、少なくともAthena-Swanの銀メダルに認定された機関でなければ、ショートリストには載らない(=銀メダル以上の認定が必要である)。これによって、特に医学系大学でAthena-Swanへの加盟と認定申請が促進された。

註5：初年度（平成28年度）については応募者・採択者ともに女性比率は10%程度と伺っています（文部科学省人材委員会・第76回議事録－平成28年11月24日－）。科研費の応募者・採択者に占める女性割合よりもはるかに低い状況は極めて遺憾であり、今後の喫緊の課題であろう。