

令和5年8月30日

## 科学技術系分野における男女共同参画推進に向けての要望

### 『戦略』から『実装』への転換

#### - 女性研究者登用をイノベーション創出の切り札とするには -

一般社団法人男女共同参画学協会連絡会

#### 第5回男女共同参画学協会連絡会・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』にもとづく課題と要望

男女共同参画学協会連絡会は、2003年以來、科学技術専門職の実態把握および課題の抽出を目的として、ほぼ5年ごとに科学技術系専門職の男女共同参画実態調査(以下、大規模アンケートと称する)を実施してきた。この調査は、5年ごとに更新される科学技術基本計画(第6期以降は科学技術・イノベーション基本計画)・男女共同参画基本計画の策定に時期を合わせたものである。それらの活動は女性研究者支援モデル育成事業や日本学術振興会特別研究員-RPDの創設など、多くの施策に反映された。アンケートへの回答者は、大学・高専(国立高等専門学校)等、公的研究機関、民間企業に属する研究者・技術者であり、これまでの5回のアンケート回答者総数は87,839人(回答者女性比率:24.2%)であった(詳細については別紙1を参照)。従って、本調査は継続的な定点調査として、施策効果の検証も可能にしたものである。

以下、第5回大規模アンケート調査から抽出された、女性研究者に関する喫緊の課題について述べる。人口の半分を占める女性の活躍を我が国の研究力の活性化の原動力とするためのものである。

## I. 第5回大規模アンケートから抽出された2点の課題

**【A】若手女性研究者、特に任期付き女性研究者に見られる男女の格差に関する課題**

**【B】大規模アンケート第5章解析結果に見られる施策認識に関する課題**

### **【A】若手女性研究者、特に任期付き女性研究者に見られる男女の格差に関する課題**

研究者における男女格差のなかで第1の問題は、ライフイベントに関わるものであり、1) 配偶者（パートナー）の有無、2) 子供の数、3) 職の都合による別居経験の有無の3点に特徴的に現れ、しかも実態調査開始以来、これらの格差は変化していない（別紙2図1～4参照）。子供の数が少ない理由は、男性の場合は「経済的理由」であるのに対して、女性の場合は「育児とキャリアの両立」が最も多い（別紙2図5参照）。また、大学・高専等の高等研究教育機関における雇用形態では、出産・育児等のライフイベントと重なる場合が多い30～40歳のときに男女差が生じ、**女性はキャリア形成の上で、男性よりも約5年以上という大幅な遅れをとる**。しかもこのときに生じた差は、その後年齢を重ねても回復しない（別紙2図6参照）。

さらに深刻な第2の問題として、特に「任期付き職」にある女性研究者の過酷な実態が明らかになった。例えば「任期付き研究員の平均年収」は経年的に減少してきているが、特に若手の任期付き「女性研究者」においてこの問題が顕著である（別紙2図7-1 2参照）。また、任期付き職についている期間は女性の方が長く、かつ任期付き職についている研究者が女性に多いことから、現在顕在化している「雇い止め」の問題についても、特に**女性研究者に大きな影響**があることが懸念される（別紙2図1 3参照）。

第3の問題として、研究者の採用における女性比率の低さに見える**人事偏向**がある。各大学で女性研究者の積極的雇用、女性限定公募の動きはあるが不十分であり、依然として大学等への採用者の女性比率は、理学・工学・農学・医歯薬学のいずれの分野でも大学院博士課程の学生の女性比率よりも大幅に低く推移してきており、**改善の兆しがみられない**（別紙2図1 4参照）。これが、大学等において女性研究者の比率が増加しない原因の一つであろう。したがって、大学・高等研究機関における女性限定公募などの

ポジティブ・アクションを、さらに強力に進めるべきである。

## 【B】大規模アンケート第5章解析結果に見られる施策認識の課題

大規模アンケート（第5章 施策認識）の結果より、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」の意義について、大学・高専等の高等教育研究機関の執行部・役員等に十分に浸透しているとは言い難いことが指摘された。

国と大学・高専等の高等教育研究機関は、トップのリーダーシップのもと、多様かつ優れた人材を担保するために、「人事選考基準の透明化」を含む組織改革へ大胆に舵を切ること。そのために、1) 無意識のバイアスに関する人事選考委員会の事前研修の義務化、2) 選考過程の記録と保存の義務化等を、国から「指針」として出していただきたい。その成果にたいしては大胆なインセンティブ付与やランキングの発表等の積極的是正措置が必要である（別紙2図15参照：例えば米国では、個人の支援だけでは女性の参画が殆ど進まなかったため、2000年に意識改革と組織改革の施策であるADVANCEプログラムを開始することで、女性比率が極めて低かった物理、数学、工学分野での女性比率の増加を加速させることに成功している）。また、事業の成果が波及しているとは言い難いことから、成果を「常備メニュー化」し、すべての大学研究機関が、それぞれに見合ったプログラムを組めるよう「普及」のための指導をしていただきたい。

上位職や執行部の育成のためにも、大学・高専等の高等教育研究機関に見合ったマネージメントについて系統的に学ぶ機会も必要である。さらに初等中等教育においても管理職教員に女性が少ないなどの問題がある。こちらも社会的なバイアスを是正するために国を挙げて初等中等教育の管理職教員の女性割合増加を斟酌いただきたい。

## II. 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートにもとづく要望4項目

上記の結果及び課題に基づいて、以下の4項目を要望いたします。

- 【1】女性研究者の雇用体制・研究費等の申請における年齢制限の大胆な緩和
- 【2】任期付き職から任期なし職への定着促進の要望
- 【3】大学・高専等の高等教育研究機関における女性研究者増加のための積極的是正措置及び初等中等教育におけるジェンダーバイアス払拭と女性教員割合増加
- 【4】大学・高専等の高等教育研究機関における執行部・上位職の女性割合増加及び育成のための積極的是正措置

別紙1

別紙2：説明用スライド図

参考資料：第5回男女共同参画学協会大規模アンケート報告書（付録を含む）