

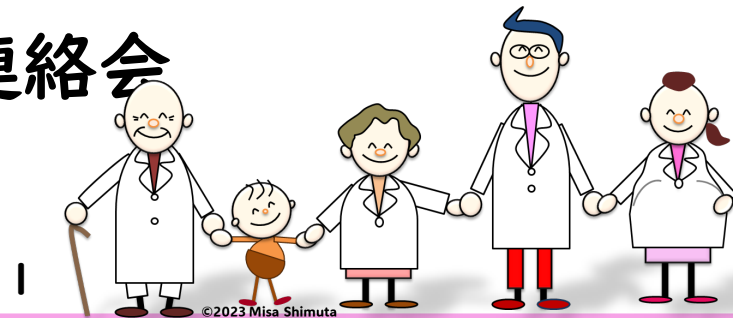
科学技術系分野における男女共同参画推進に向けての要望

『戦略』から『実装』への転換

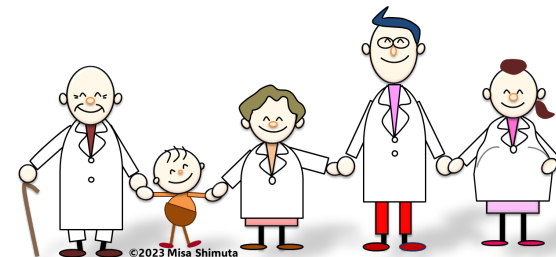
女性研究者登用を

イノベーション創出の切り札とするには

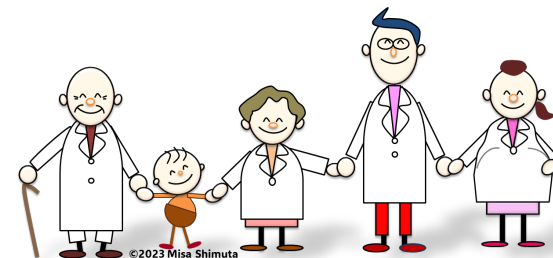
一般社団法人男女共同参画 学協会連絡会



1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
6. 施策認識と無意識のバイアスの問題
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ



1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
4. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
5. 施策認識と無意識のバイアスの問題
6. 研究とライフイベントを両立させるための要望
7. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ



男女共同参画学協会連絡会の概要

2002年：男女共同参画学協会連絡会準備会開催

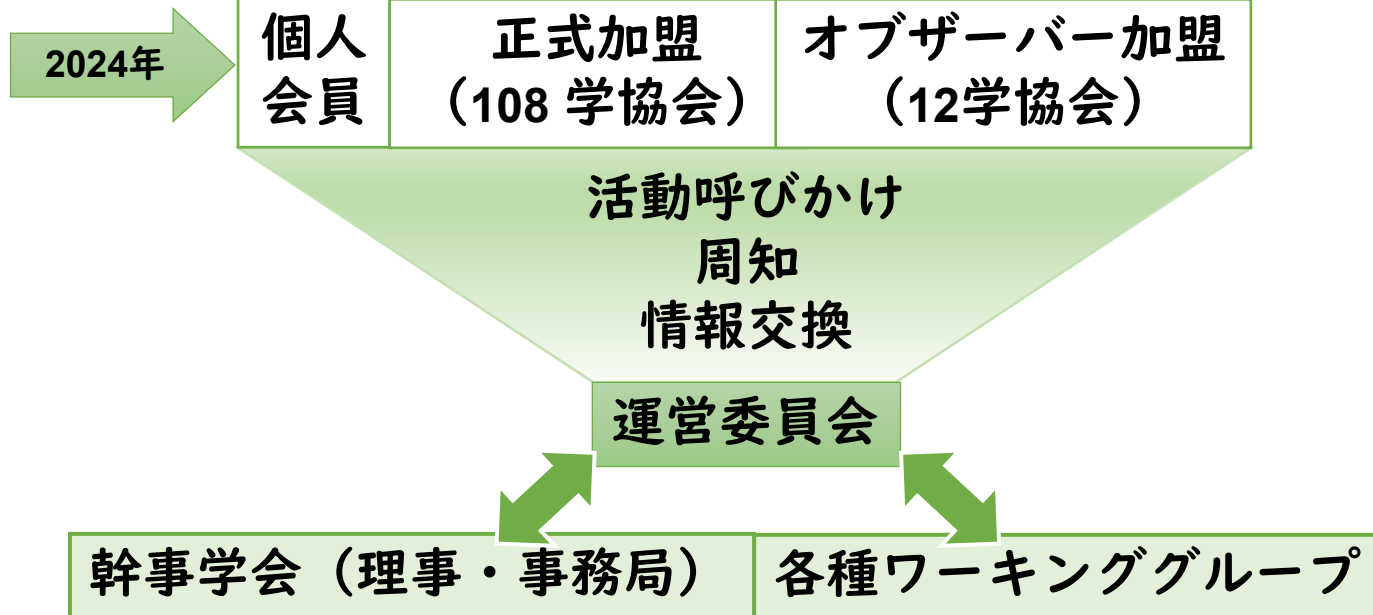
2002年：14学協会による男女共同参画学協会連絡会設立集会（化学工学会，高分子学会，日本宇宙生物科学会，日本植物生理学会，日本数学会，日本生物物理学会，日本生理学会，日本天文学会，日本分子生物学会，日本動物学会，日本化学会，日本女性科学者の会，日本物理学会，応用物理学会）

2020年8月：一般社団法人へ移行

2022年6月：内閣府 女性のチャレンジ支援賞受賞

主な活動

（一社）男女共同参画学協会連絡会組織図



- 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査
(通称：大規模アンケート)
- シンポジウム
- 加盟学会の活動調査
- 要望・提言活動

- **科学技術専門職の実態把握と課題を抽出**

統計データに基づいた提言・要望書を作成

- **科学技術基本計画、男女共同参画基本計画**

事業に提言・要望を反映させる

2) 科学技術系研究者の雇用に関する調査

実施期間：2022年3月29日～2022年4月30日

総回答者数：4,918名（男性3,723名、女性1,177名、その他18名）

3) 科学技術系専門職における旧姓・通称使用に関する実態調査

実施期間：2023年1月16日～2023年2月19日

総回答者数：2,096名（男性1,052名、女性1,025名、その他19名）

- 内閣府および、文科省などに対する提言要望活動 **27件**
- 施策への効果
 1. 理工系**女性研究者育成**と基本計画への女性割合の**数値目標の記載**
 2. 新しい理念の導入と新制度創設 (**RPD制度**、女性研究者支援制度)
 3. 平成27年度概算要求への要望の盛り込み
ダイバーシティ研究環境推進イニシアティブ・プログラム
 4. **全国ダイバーシティネットワーク**の開始(2018年度～)
 5. 共同参画推進度指標**GEMST Index**の評価パネルへの採用
 6. 国の支援事業 (科研費等) における
出産・育児に配慮した**研究中断延長**や年齢制限の**緩和等の措置**

1. 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」(2023.8.30)

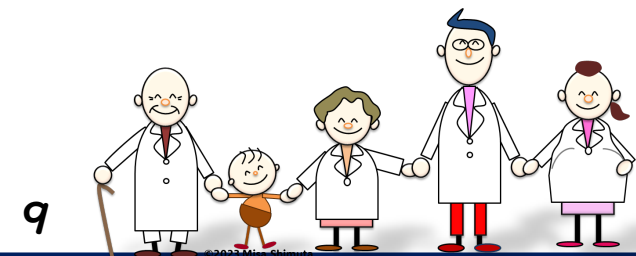
- 1) 2024年1月14日 内閣府 男女共同参画局 岡田恵子局長
- 2) 2024年3月7日 内閣府 科学技術イノベーション推進事務局 松尾泰樹局長

2. 科学技術系分野における任期付き研究者の雇用問題解決に向けての要望

「若手・氷河期世代研究者の待遇改善が研究力強化につながる」(2023.3.27)

- 1) 2023年3月1日 内閣府 科学技術イノベーション推進事務局 松尾泰樹局長
- 2) 2023年3月6日 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 岡室長
- 3) 2023年3月7日 文部科学省 科学技術・学術政策局 柿田恭良局長
- 4) 2023年5月11日 内閣府 男女共同参画局 岡田恵子局長
- 5) 2023年7月20日 文部科学省 科学技術・学術政策局 柿田恭良局長

1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
4. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
5. 施策認識と無意識のバイアスの問題
6. 研究とライフイベントを両立させるための要望
7. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ





2023年
全国から集まった女子中高生100人と女子学生TA

男女共同参画学協会連絡会WG

夏の学校の歴史

H23, R2～R4を除き

国立女性教育会館で合宿形式で開催

H17～H19

女子高校夏の学校

～科学・技術者のたまごたちへ～

H20～H25

女子中高生夏の学校

～科学・技術者のたまごたちへ～

H26～

女子中高生夏の学校

～科学・技術・人との出会い～

実験教室ではなく、**キャリアパスを考える**合宿形式の研修

- 全国から100名くらい、中学3年生～高校3年生（高専を含む）
2023年度**応募者は約260名**。エントリーシートで採択決定
- 2泊3日の合宿
- 約5名の生徒のグループに学生TAが付く（班付きTA）

人材育成

学生企画委員や班付きTAとして女子大学生や院生が活躍

過去の夏学参加者が進学後、学生企画委員やTAとして参加

卒業後、実行委員として参加

夏の学校の前後での変化

- ・ 将来自分が「働いている」姿をイメージできるか
できる＋少しできる 34% → 夏学後 82%
- ・ 理工系の仕事に就きたい
就きたい 56% → 夏学後 75%
- ・ 理工系選択への不安
夏学前：就職 30%、周りに女性が少ないこと 22%、
結婚や子育て 26%
解消された＋少し解消された → 夏学後 92%

平成17年 NWECC公開シンポジウムとして開催

平成18年～令和1年 NWECCの主催事業として実施，主催事業終了

令和 2年～ NPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト
(GSTEM-CPP) 主催

夏の学校の運営資金

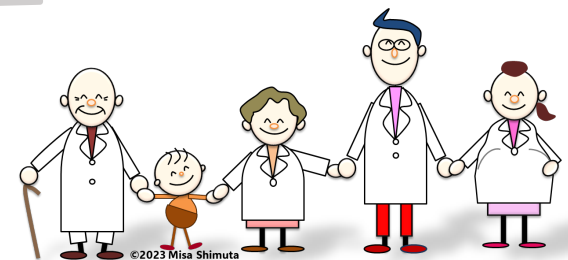
平成29年でJSTの補助金打ち切り

令和 1年でNWECCの主催事業終了

参加者の金銭的な負担増

NWECCを中心として地域の男女共同参画センターを活用し、
女子中高生に対する理工系進路選択のための全国的な支援が必要

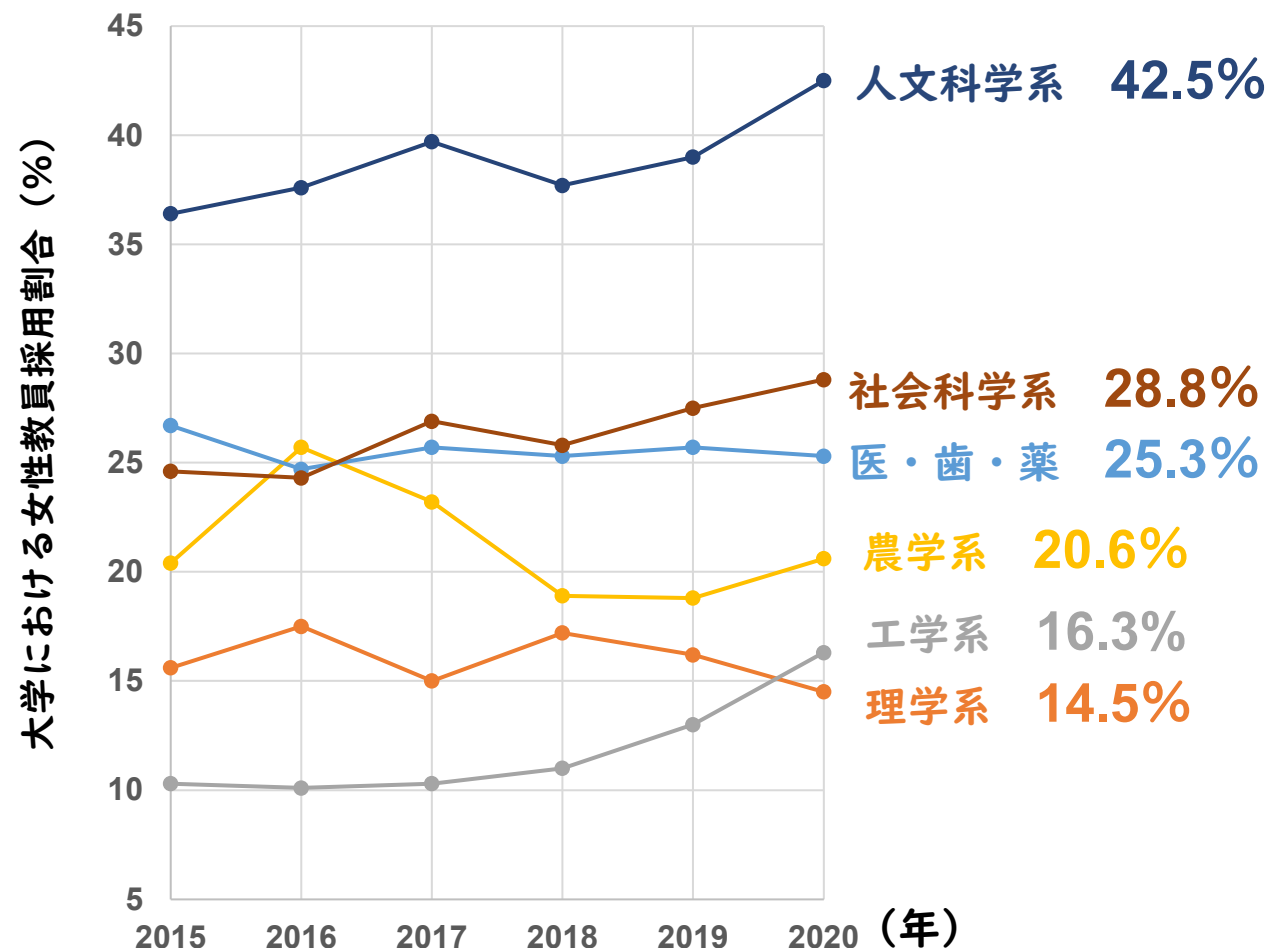
1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
- 3. 女性研究者比率の数値目標と現状**
4. 数値目標への反対とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
6. 施策認識と無意識のバイアスの問題
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ



第5次男女共同参画基本計画における数値目標と現在値①



項目	目標値 (期限)	計画策定時の数値 (時点)	最新値 (時点)
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進			
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:12.0% (2025年)	理学系: 8.0% (2016年)	理学系: 8.7% (2019年)
	工学系: 9.0% (2025年)	工学系: 4.9% (2016年)	工学系: 5.7% (2019年)
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系: 20% (2025年)	理学系: 17.2% (2018年)	理学系: 14.5% (2020年)
	工学系: 15% (2025年)	工学系: 11.0% (2018年)	工学系: 16.3% (2020年)
	農学系: 30% (2025年)	農学系: 18.9% (2018年)	農学系: 20.6% (2020年)
	医歯薬学系: 30% (2025年)	医歯薬学系: 25.3% (2018年)	医歯薬学系: 25.3% (2020年)
	人文科学系: 45% (2025年)	人文科学系: 37.7% (2018年)	人文科学系: 42.5% (2020年)
	社会科学系: 30% (2025年)	社会科学系: 25.8% (2018年)	社会科学系: 28.8% (2020年)
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	理学部: 27.9% (2019年)	理学部: 27.8% (2022年)
	前年度以上 (毎年度)	工学部: 15.4% (2019年)	工学部: 15.8% (2022年)
第10分野 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			
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	27.5%(早期)、 更に30%を目指す (2025年)	25.1% (2019年)	26.5% (2022年)
教授等（学長、副学長及び教授）	20%(早期)、 更に23%を目指す (2025年)	17.2% (2019年)	18.7% (2022年)



人文科学・社会科学・工学部系の伸びは大きい

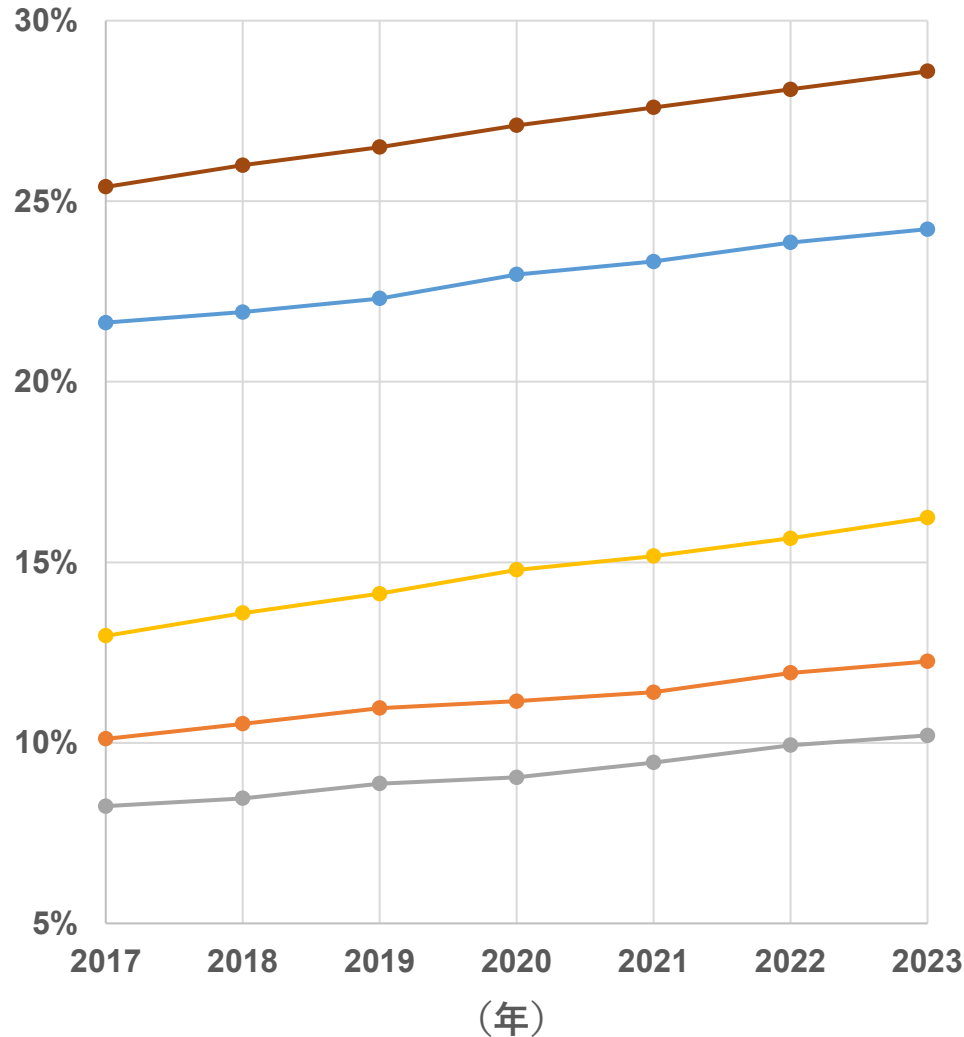
備考) <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2022/pdf/5-5.pdf>の数値を参照

備考) https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryu/pdf/ka28-5.pdf

予想される2030年、2040年の大学における女性教員割合



大学における女性教員割合



予想される女性教員割合

	2023年	2030年	2040年
人文・社会科学系	28.6%	32.4%	37.7%
医・歯薬学系	24.2%	27.4%	31.9%
農学系	16.2%	20.0%	25.4%
理学系	12.3%	14.7%	<u>18.1%</u>
工学系	10.2%	12.5%	<u>15.9%</u>

- ・ 全ての分野において傾きはほぼ変化していない
- ・ 2040年でも、理学・工学系は20%に達しない

備考) 教員の数値は、「科学技術研究調査」(大学等の種類, 学問別研究関係従業者数)をもとに算出

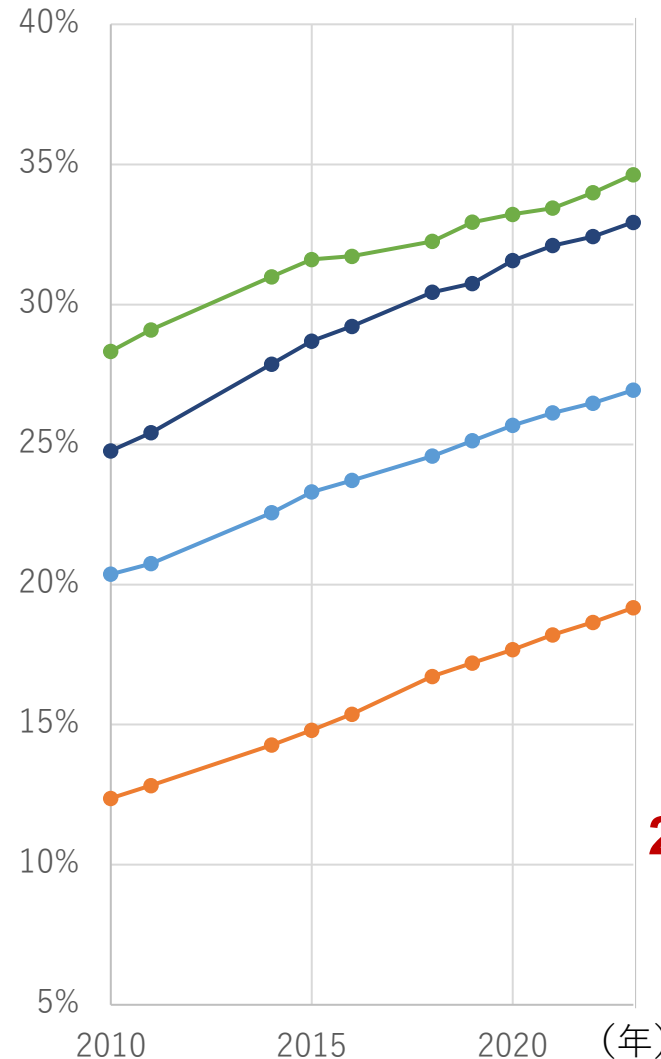
第5次男女共同参画基本計画における数値目標と現在値 ②



項目	目標値 (期限)	計画策定時の数値 (時点)	最新値 (時点)
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進			
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：12.0% (2025年)	理学系：8.0% (2016年)	理学系：8.7% (2019年)
	工学系：9.0% (2025年)	工学系：4.9% (2016年)	工学系：5.7% (2019年)
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：20% (2025年)	理学系：17.2% (2018年)	理学系：14.5% (2020年)
	工学系：15% (2025年)	工学系：11.0% (2018年)	工学系：16.3% (2020年)
	農学系：30% (2025年)	農学系：18.9% (2018年)	農学系：20.6% (2020年)
	医歯薬学系：30% (2025年)	医歯薬学系：25.3% (2018年)	医歯薬学系：25.3% (2020年)
	人文科学系：45% (2025年)	人文科学系：37.7% (2018年)	人文科学系：42.5% (2020年)
	社会科学系：30% (2025年)	社会科学系：25.8% (2018年)	社会科学系：28.8% (2020年)
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	理学部：27.9% (2019年)	理学部：27.8% (2022年)
	前年度以上 (毎年度)	工学部：15.4% (2019年)	工学部：15.8% (2022年)

第10分野 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			
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	27.5%(早期)、 更に30%を目指す (2025年)	25.1% (2019年)	26.5% (2022年)
教授等（学長、副学長及び教授）	20%(早期)、 更に23%を目指す (2025年)	17.2% (2019年)	18.7% (2022年)

大学における職位別女性教員割合



予想される女性教員割合

	2023年	2030年
講師	34.6%	37.7%
助教	32.9%	37.7%
准教授	26.9%	30.7%
教授等	19.2%	23.0%

**このままの伸び率では
2025年の数値目標達成は
2030年**

備考) 数値は、文部科学省「学校基本調査」(高等教育機関、大学・大学院、職名別・教員数)をもとに算出

第5次男女共同参画基本計画中間フォローアップの見直し①



(内閣府)

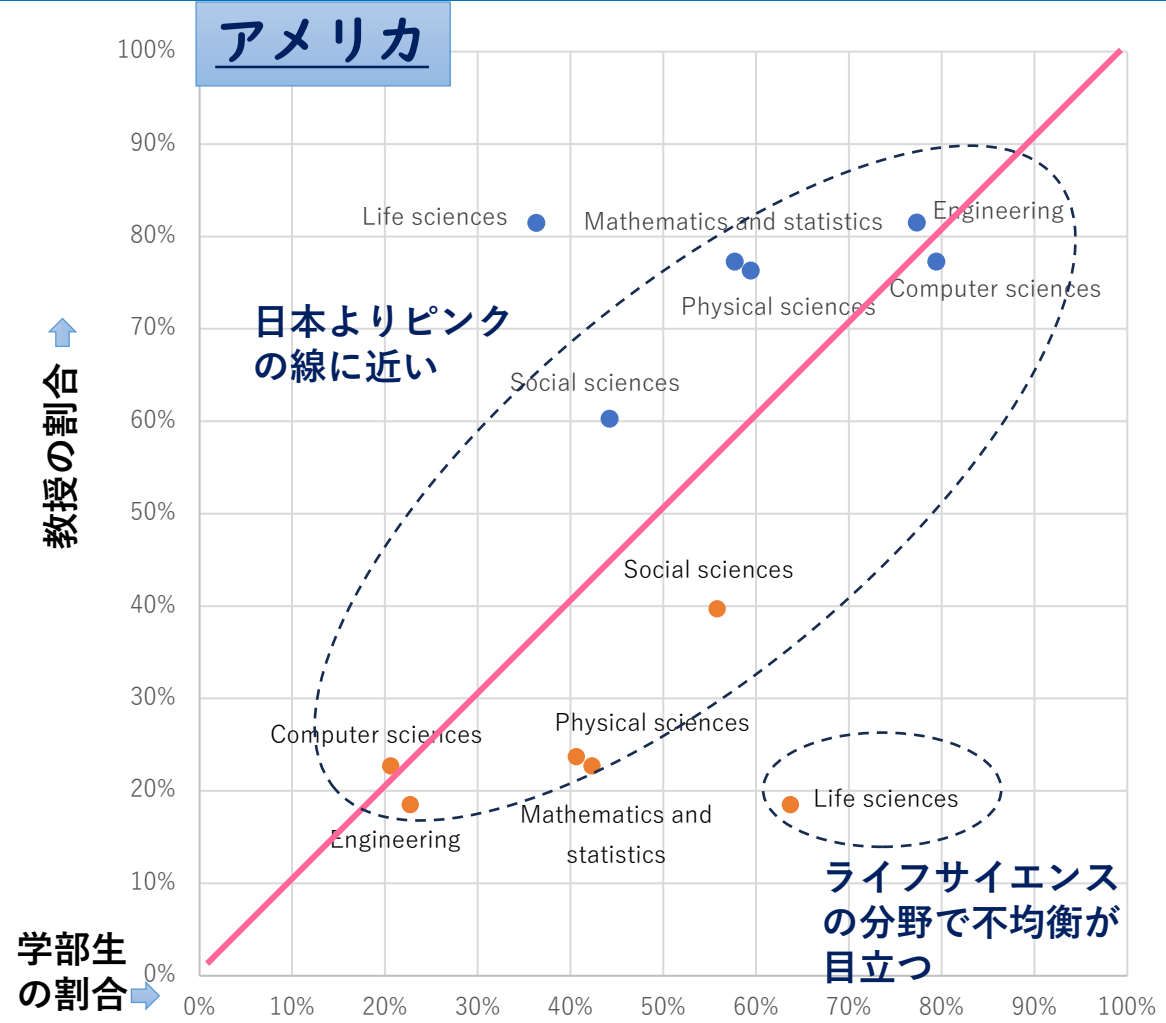
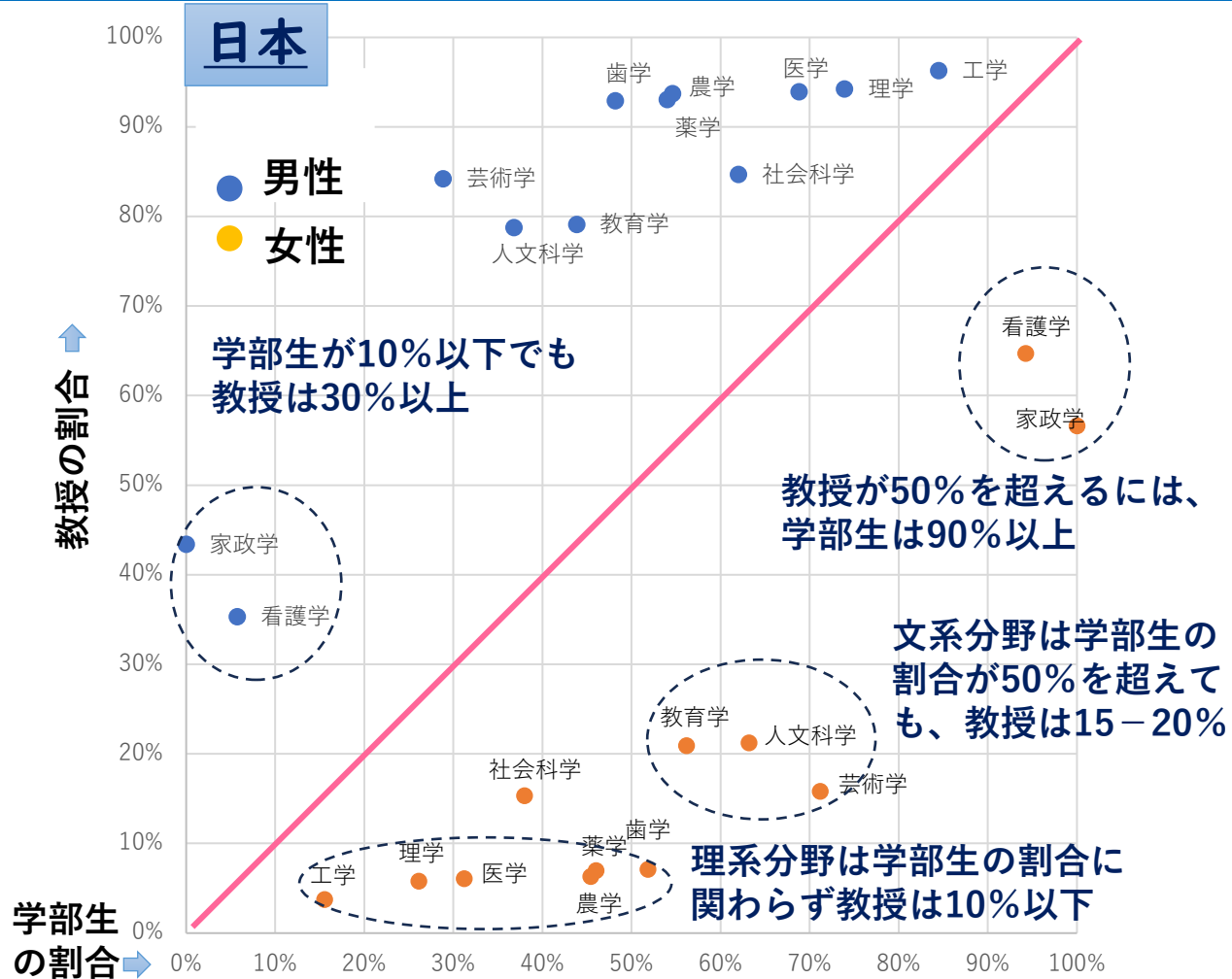
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

＜成果目標＞			
項目	計画策定時の数値	最新値	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% 工学系：4.9% (2016年)	理学系：8.7% 工学系：5.7% (2019年)	理学系：12.0% 工学系：9.0% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。</p>	<p>(男女共同参画局) (1) 研究開発の分野での女性の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請を发出 研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進することを目的に、科学技術・学術関係団体に要請を发出。 A. 予算額： なし B. 活動実績： 令和3年3月8日发出 C. アウトカム(成果実績)： 科学技術・学術関係団体に要請を发出</p> <p>(2) 各府省国立研究開発法人所管部局へ通知を发出 研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進することを目的に、各府省国立研究開発法人所管部局へ通知を发出 A. 予算額： なし</p>	<p>(男女共同参画局) ・大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合を増加させるには、大学の理工系の学部に進学する女性を増加していく必要がある。 そのためには、 ・「理工チャレンジ」に係る情報発信においては、好事例等の横展開を引き続き行っていく必要がある。 ・理工系分野における女性活躍推進シンポジウムにおいては、これまで以上に多くの女子生徒等にロールモデルを紹介する必要がある。 ・理工系女子応援ネットワーク会議においては、団体間のさらなる連携強化が必要である。</p>	<p>(男女共同参画局) ・「理工チャレンジ」に係る情報発信においては、「リコチャレ応援団体」、「理工系女子応援ネットワーク」参加団体を増加させるよう引き続き情報発信を行う。 ・理工系分野における女性活躍推進シンポジウムにおいては、これまで以上に多くの女子生徒等にロールモデルを紹介するため、イベント内容等を充実させていく。 ・理工系女子応援ネットワーク会議においては、団体間のさらなる連携強化のために、参加者数・参加団体数を増加させるよう努める。</p>

- ・ 内閣府が捉えている課題や対応は女子生徒の理系進学推進に偏重（11の施策に対し7つが理系進学推進メイン）
- ・ 女子理系進学増加は女性研究者増加に直結しないことは「水漏れパイプ現象」として40年以上前から認識

日本では女子学部生比率に関わらず女性教授割合は低い



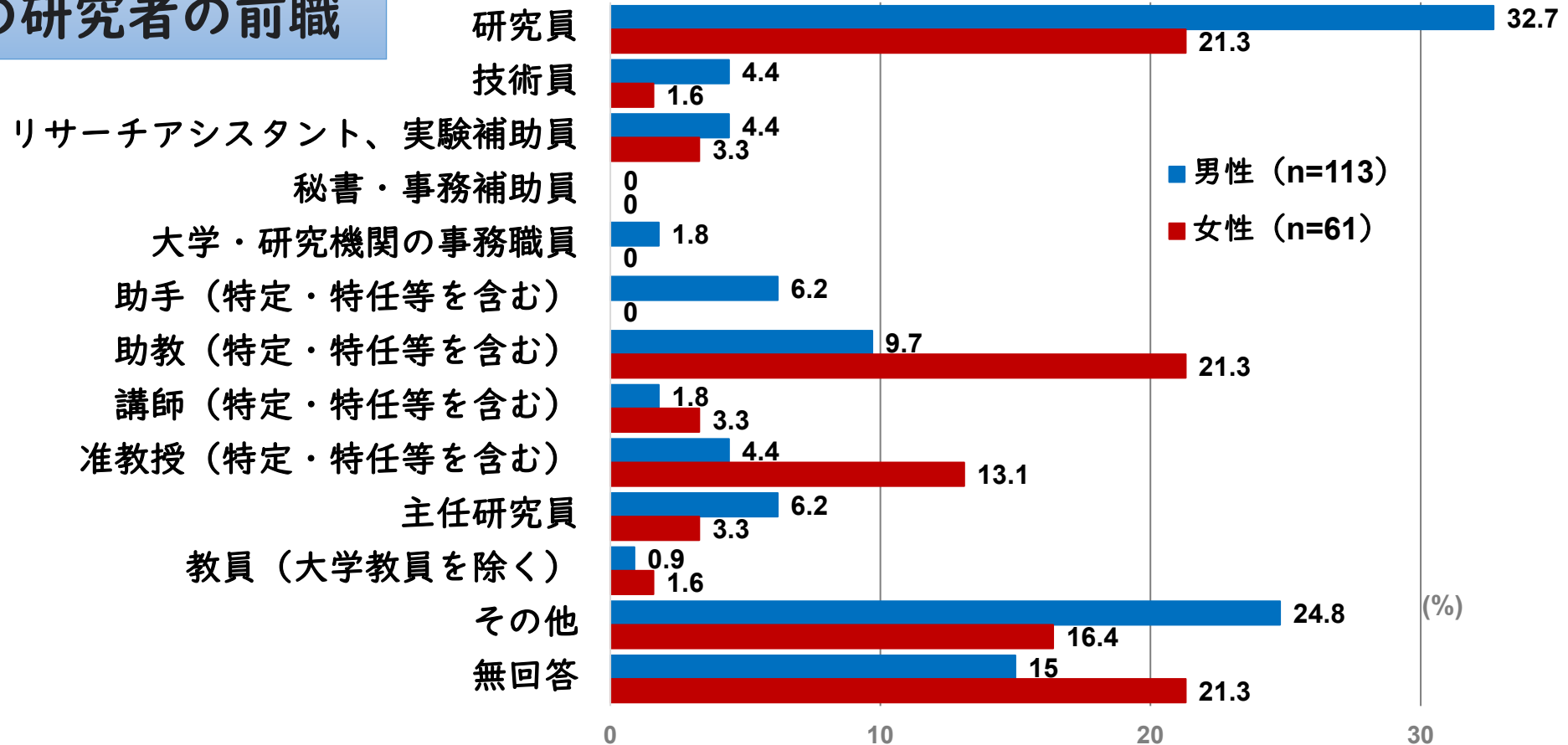
卵を廃棄せず、大切に育てる施策が重要 (いかに水漏れを防ぐか)

育成するだけでなく、活躍の場を与えるまでが人材育成

備考) 日本の数値は、国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第19回追跡調査報告書(2023年)」をもとに算出
 アメリカの数値は、学部・修士・博士は<https://nces.nsf.gov/pubs/nsb20223/demographic-attributes-of-s-e-degree-recipients> (2019年)を参照し、
 教員は<https://nces.nsf.gov/pubs/nsb202326/data/TableSURD-4> (2021年)をもとに算出
 2024年3月 男女共同参画学協会連絡会 (copyright © 2024 EPMEWSE) 一切の無断転載を禁ず

女性の方が任期切れにより高位職でも失職しやすい

非雇用の研究者の前職

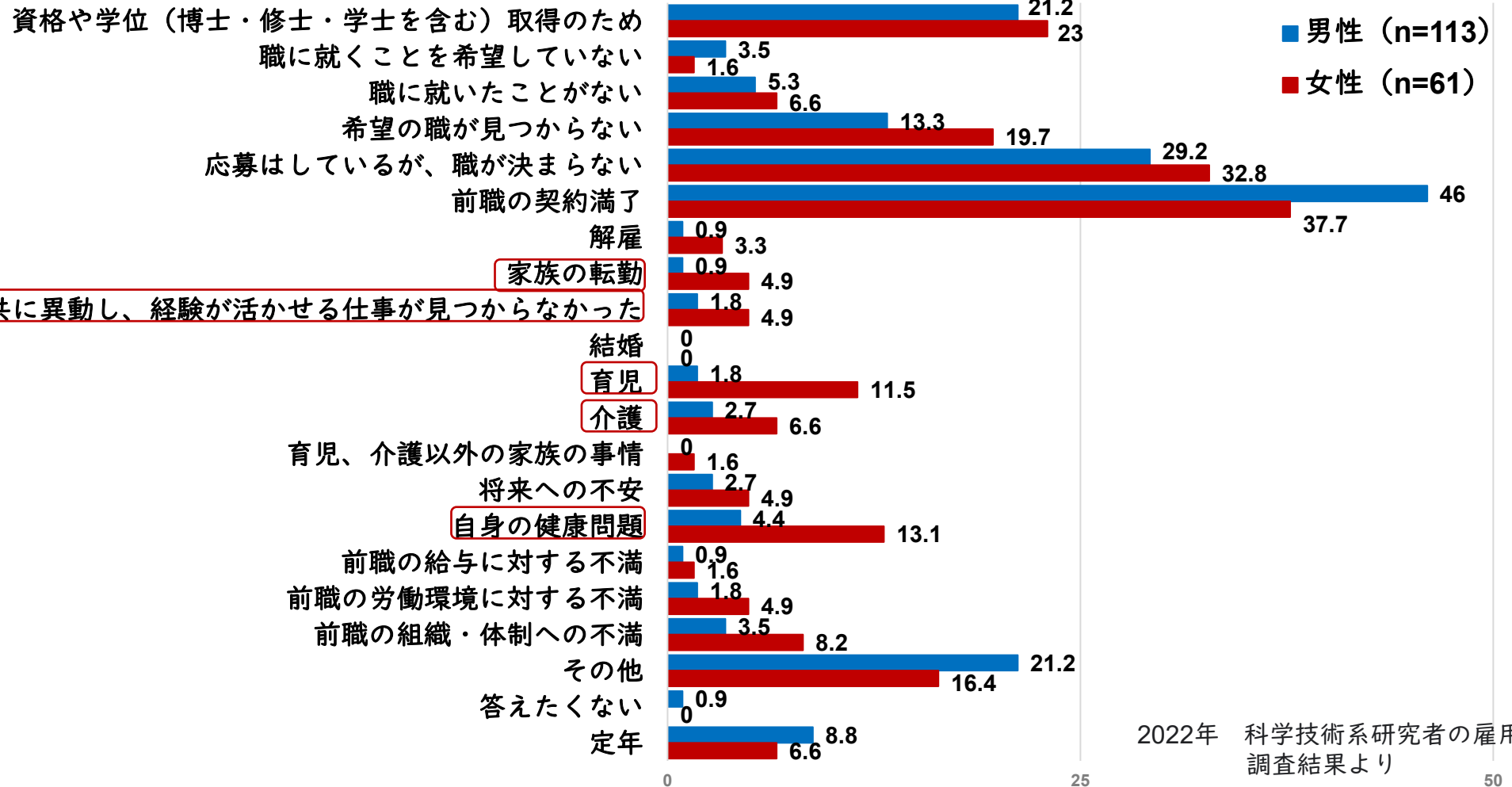


2022年 科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より

- 失職は、任期付きであるがために発生している
- 女性は、助教・准教授のポストにありながら失職した割合が男性の2～3倍

女性が失職した理由はライフイベントに関わることが多い

失職した理由



2022年 科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より

女性は家族の転勤、パートナーの異動、育児、介護、健康問題の項目が男性より有意に割合が高い

第4回大規模アンケート結果を踏まえた連絡会の要望書は 第6期 科学技術・イノベーション基本計画に反映されたが・・・

【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）（一部抜粋）

- ・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%）と明記された。

③ 女性研究者の活躍促進（一部抜粋）

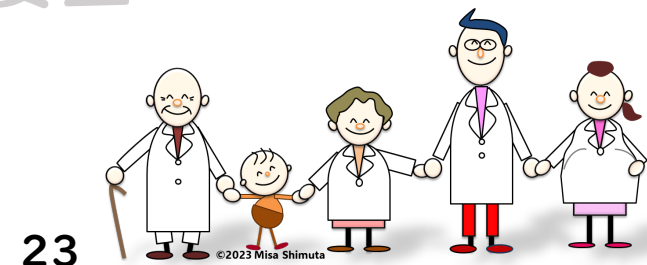
若手研究者向け**支援事業**の公募要領における**年齢制限**等において、**産前産後休業**や**育児休業の期間**を考慮する旨を明記する。大学等において**若手教員採用**の際の**年齢制限**についても同様の措置を図るなど、産前産後休業や育児休業等を取った研究者への配慮を促進。【文、厚、経、関係府省等】

(b) あるべき姿とその実現に向けた方向性（一部抜粋）

研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含め女性研究者の更なる活躍を進めるとともに、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破することで、我が国における潜在的な知の担い手を増やしていく。

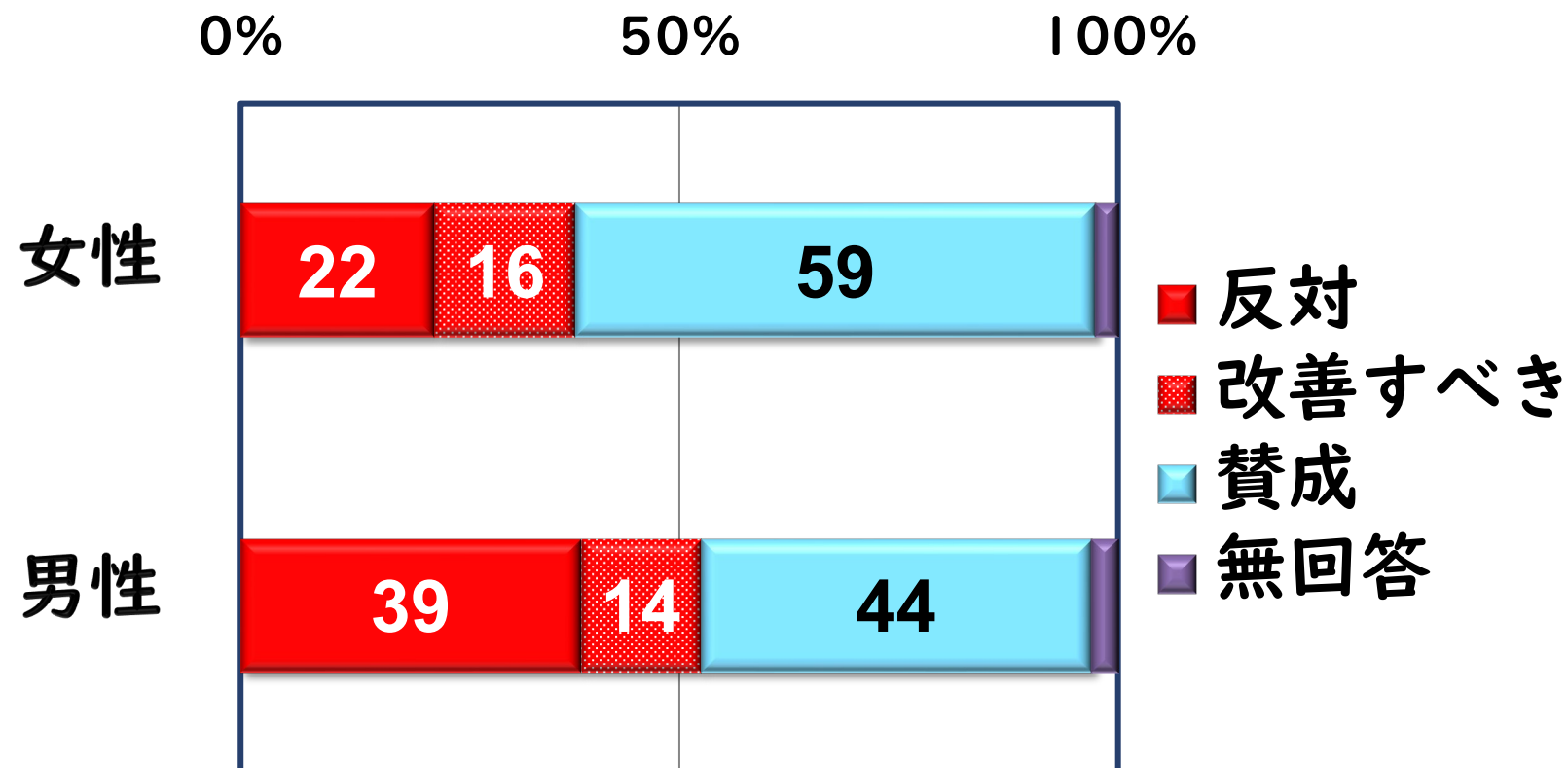
しかし、女性研究者を増やす施策は、実行されているのか？

1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対意見とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
6. 施策認識と無意識のバイアスの問題
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ



数値目標への意見とその内訳

(設問) 数値目標を設定した取り組みは？



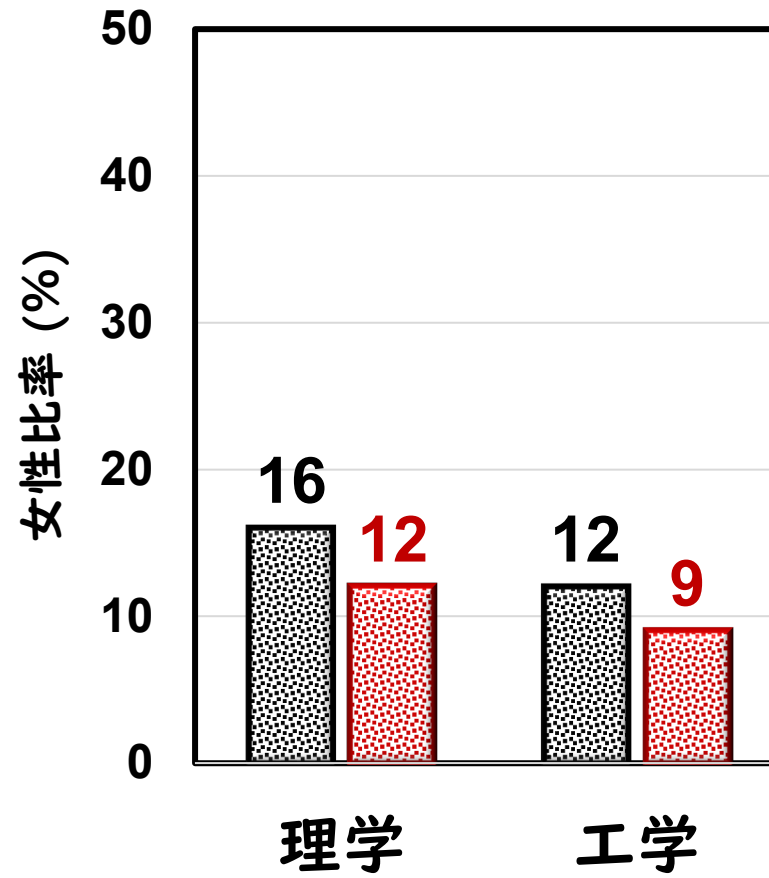
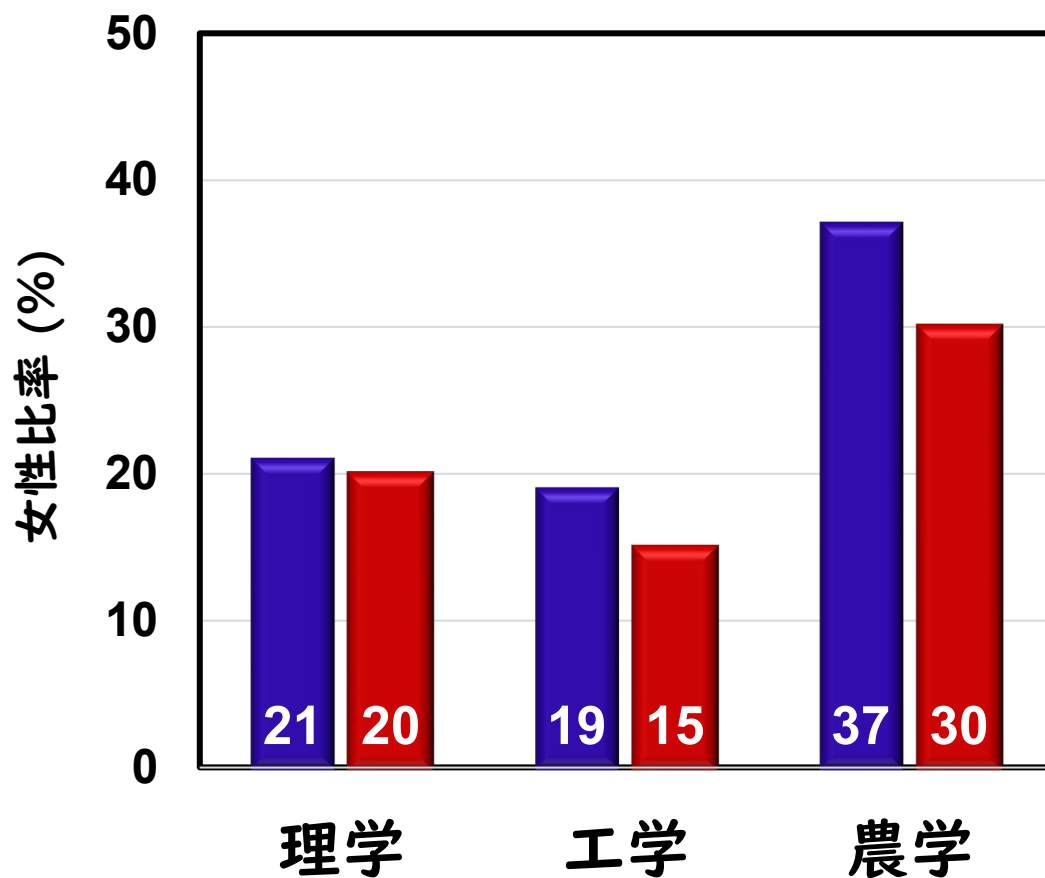
「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）報告書 図5.12を改変

数値目標に反対する代表的な理由

- ✦ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ✦ 女性を増やすと学問のレベルが下がる
- ✦ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
- ✦ 育児をしない女性は男性と同等
- ✦ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ✦ 不平等で逆差別だ

大学等における理・工・農分野の女性割合と 科学技術基本計画の女性割合の数値目標

■ 博士修了者 ■ 新規採用数値目標 ■ 助教 ■ 講師以上数値目標

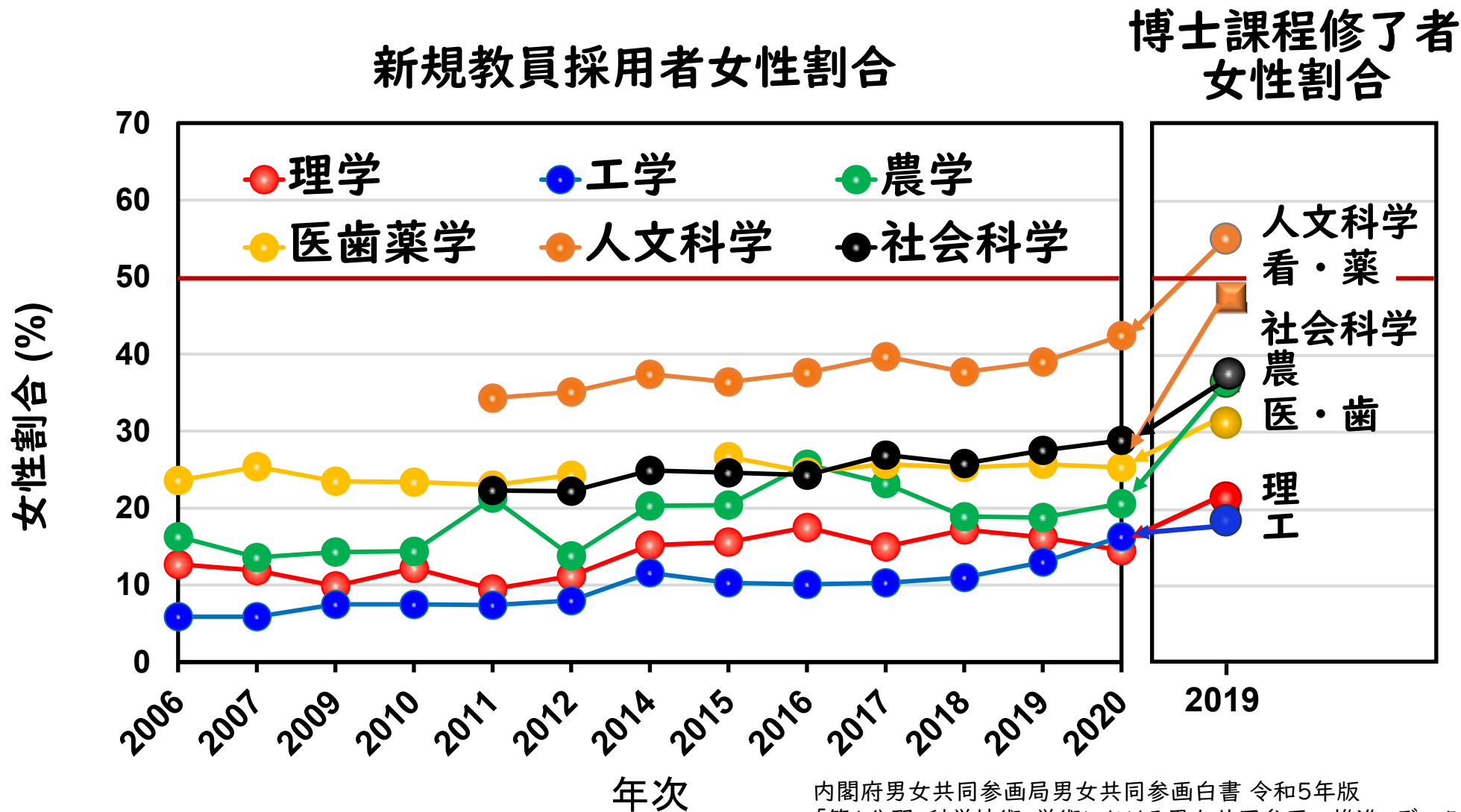


内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和4年版 「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成

数値目標に反対する具体的理由

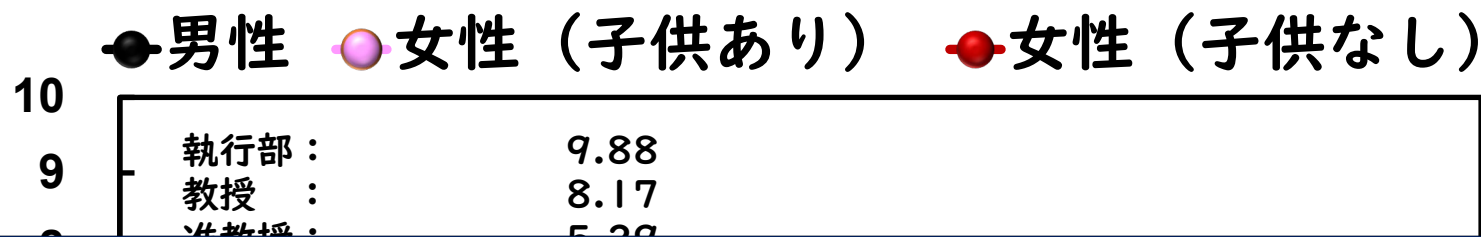
- ❖ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ❖ 女性を増やすと学問のレベルが下がる
- ❖ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
- ❖ 育児をしない女性は男性と同等
- ❖ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ❖ 不平等で逆差別だ

教員採用者の女性割合は 博士課程修了者女性割合よりも低い

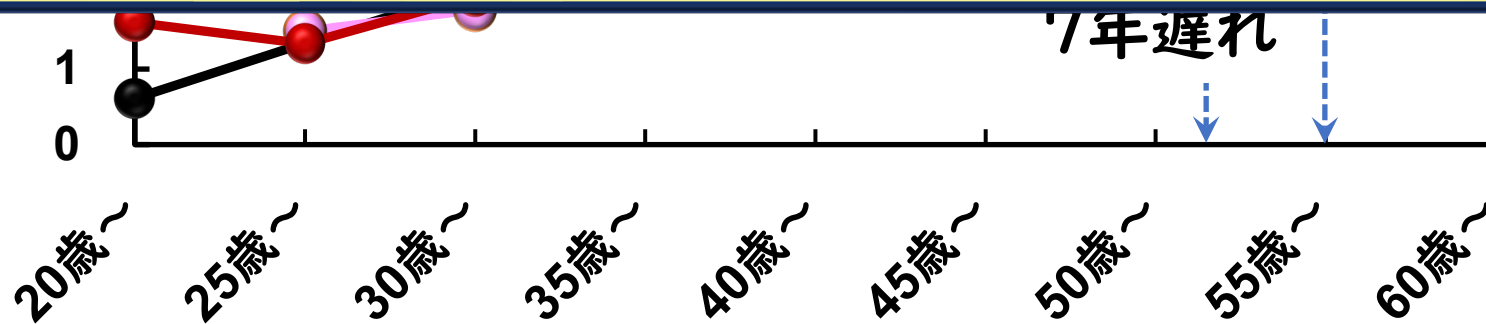


内閣府男女共同参画局男女共同参画白書 令和5年版
「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成。

年代別役職指数(大学・高専)



**生き残ってきた女性研究者ですら、
子供の有り無しに関わらず昇進が男性よりも遅い。**
キャリアを途中で断念した女性研究者が多数
いることを考えると、日本の科学・技術分野における
人事のジェンダー・ギャップは極めて悲惨な状況にある。



「第五回 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（2022）付録1から引用

数値目標等に反対する具体的理由（再掲載）

- ✦ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ✦ 女性を増やすと学問のレベルが下がる
- ✦ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
- ✦ 育児をしない女性は男性と同等

- ✦ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ✦ 不平等で逆差別だ

女性優遇策には国際条約及び法的根拠がある

●国際連合「女子差別撤廃条約」（日本は1985年に批准）

第1部第4条の1

締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする**暫定的な特別措置**をとることは、この条約に定義する**差別と解してはならない**。

●男女雇用機会均等法（1986年施行）

第8条前3条

事業主が、雇用の分野における男女の**均等な機会及び待遇の確保**の支障となつている**事情***を改善することを目的として女性労働者に関して行う**措置を講ずることを妨げるものではない**。

*一定の雇用管理区分における職務、役職において女性労働者の割合が**4割**を下回っているか否かにより判断

グテレス国際連合事務総長の言葉



アントニオ・グテレス国連事務総長の第62回国連女性の地位委員会開会スピーチおよび
2022年2月11日「科学における女性と女児の国際デー」に寄せるメッセージから抜粋

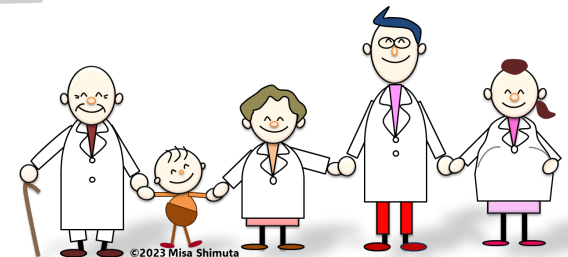
- **性差別主義的姿勢**と固定観念が、**学会、科学技術に蔓延**
(=無意識のバイアス)
- **この不平等な権力の均衡を正すことは、**
現代の最も大きな人権課題
- **ジェンダーの不平等は、膨大な才能やイノベーションを**
この世界から奪っており、女性の視点が必要
女性の視点なき政策は、長続きしない！

女性優遇人事に臆する女性研究者へ

- コМПレックスを持つ必要は全くありません。
- 採用された場合、
あなたの**能力発揮の場**が与えられたと考えるべきです。
- 研究者としてのスタートは**ポジションあってこそ**、始まるのです。
- 役職に選ばれた場合、男性の視点で運営されてきた大学や部局に、
新しい視点を吹き込むことが出来る**大きな機会**なのです。
- 一般公募であれ、女性限定公募であれ、
その**チャンスをつかむ**べきです。
- **ポジションを得た後で業績を上げれば良いだけの**ことです。

(大坪 久子)

1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
6. 施策認識と無意識のバイアスの問題
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ

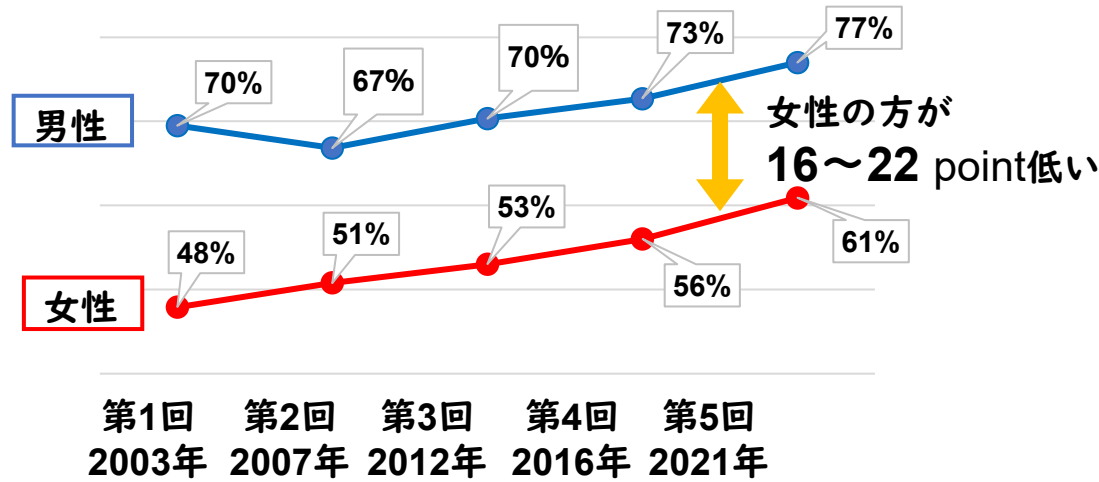


大規模アンケートから抽出された課題

ライフイベントと研究の両立に関する経年変化：配偶者/パートナー

(2003年～2021年 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから)

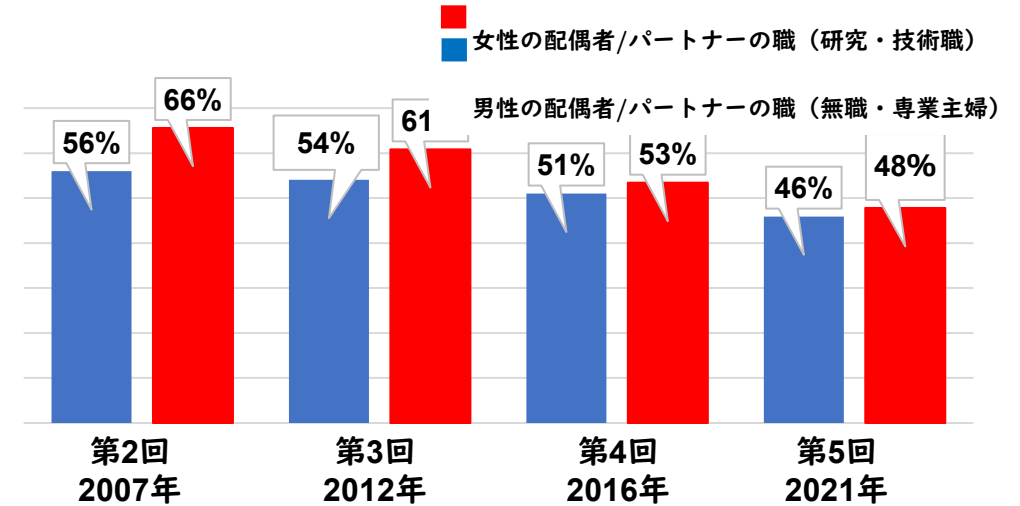
配偶者/パートナーを有する者の割合



第1回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
志牟田美佐が作成 (2022年)

2003年以降、配偶者/パートナーを有する割合は、**女性は男性より約20point低い**

配偶者/パートナーの職



第2回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
志牟田美佐が作成 (2022年)

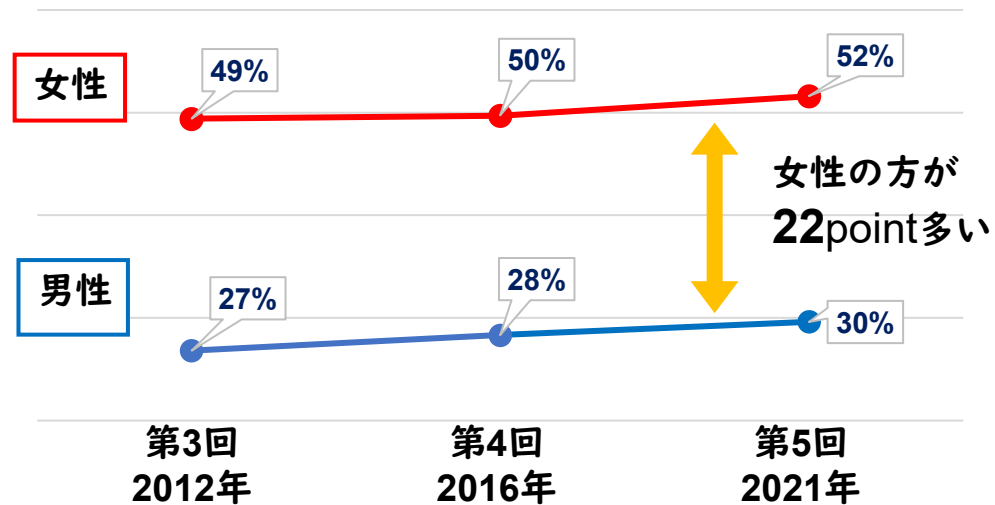
- ・ **男性の配偶者/パートナー (妻) の約50%は無職 (専業主婦)**
- ・ **女性の配偶者/パートナー (夫) の約50%は研究職・技術職 (同業者)**

大規模アンケートから抽出された課題

ライフイベントと研究の両立に関する経年変化：別居の経験

(2012年～2021年 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから)

職の都合により別居を経験した割合



第3回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
志牟田美佐が作成 (2022年)

- ・ 配偶者/パートナーを有する

男性の約30%、女性の約50%に

職の都合による別居の経験があり

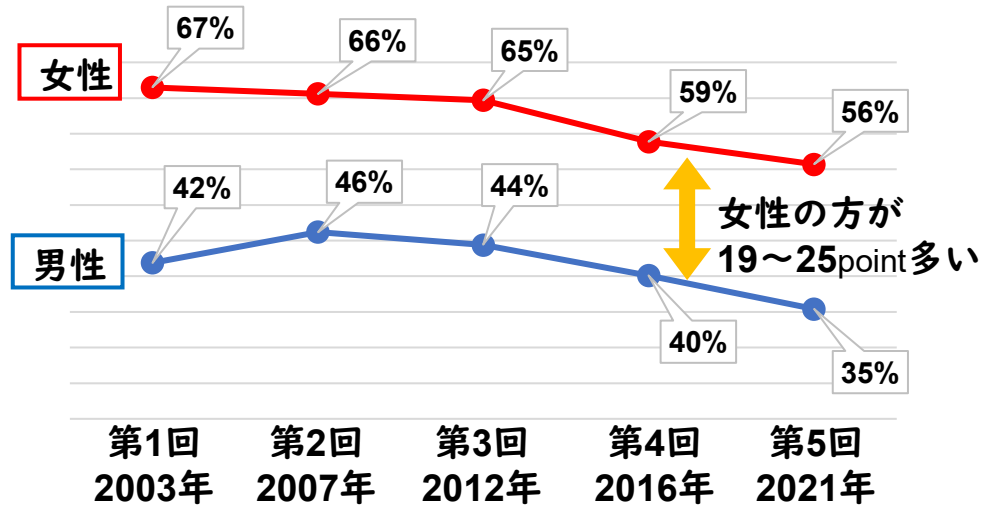
- ・ 男女ともに別居経験率は微増傾向

大規模アンケートから抽出された課題

ライフイベントと研究の両立に関する経年変化：子どもの数

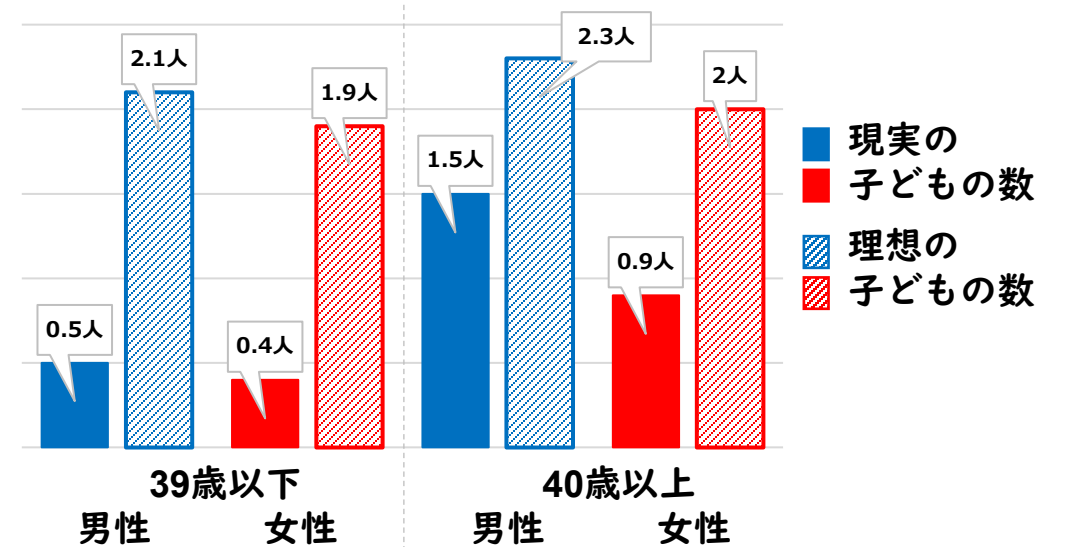
(2003年～2021年 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから)

子どもがいない回答者の割合



第1回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
志半田美佐が作成 (2022年)

子どもの数の現実と理想 (第5回2021年)



2003年以降子どもがいない割合は、
女性は男性より約20point多い

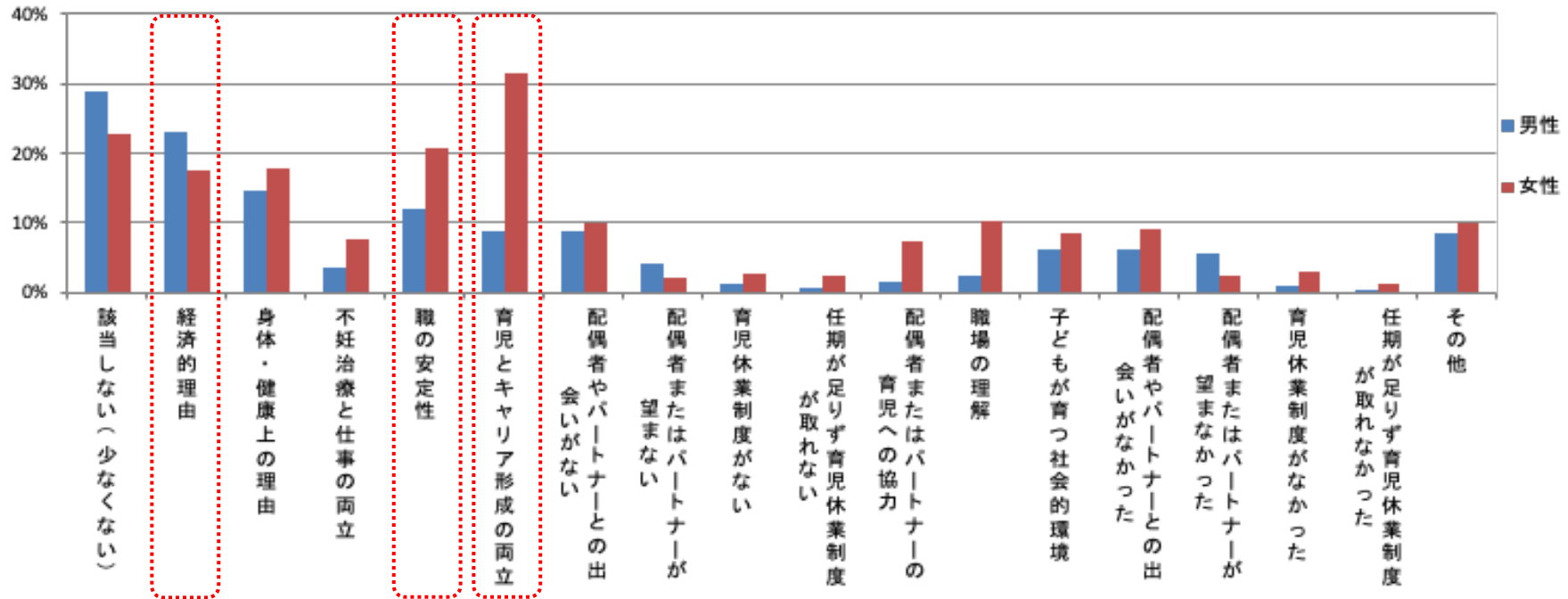
子どもの現実の数と理想の数は男女ともに経年変化はほとんどないが、
理想と現実の乖離は女性で大きい

大規模アンケートから抽出された課題

ライフイベントと研究の両立に関する経年変化：子どもの数が理想より少ない理由

(2021年 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから)

子どもの数が理想より少ない理由（複数回答）（第5回2021年）

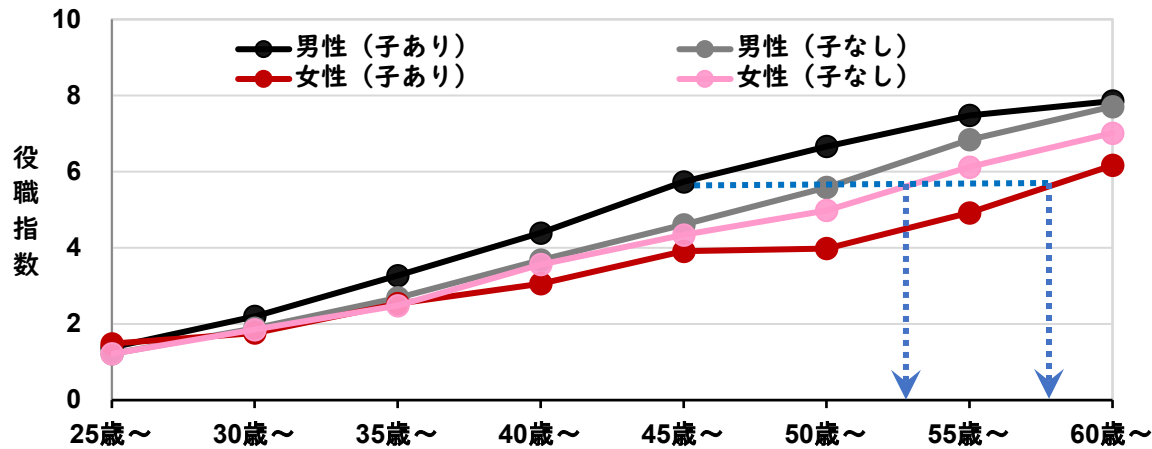


- 最も多い子どもを持ってない理由
男性：**経済的理由**（23%）、女性：**育児とキャリア形成の両立**（32%）
- 子どもを持ってない理由として、第5回調査では
男女ともに「職の安定性」が以前より増加

大規模アンケートから抽出された課題：役職指数が示す男女格差

(2021年 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから)

国立大学



青点線矢印は男性45～50歳未満の役職指数に女性が到達する年齢を示す

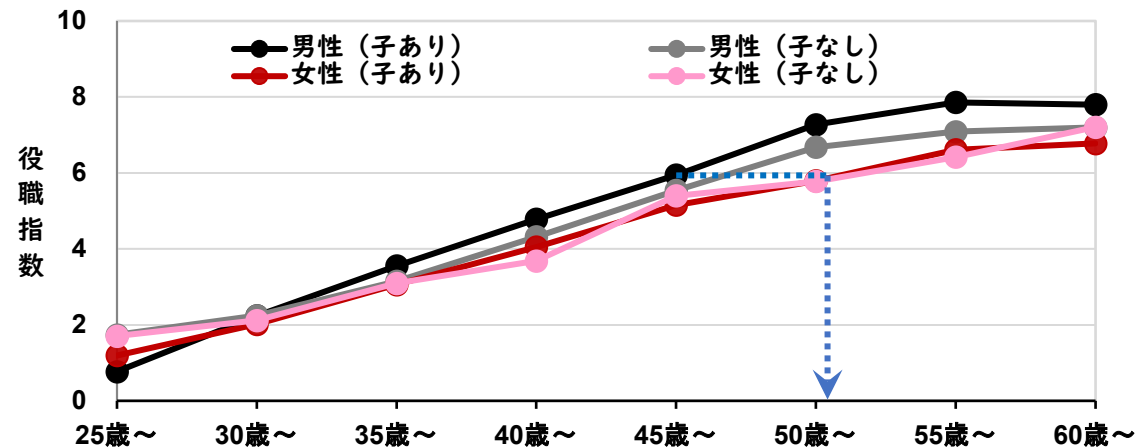
国立大学

45～50歳未満の男性の役職指数に到達するには、

子どもがいない女性で約7年、

子どもありの女性で約12年遅れる

私立大学



私立大学

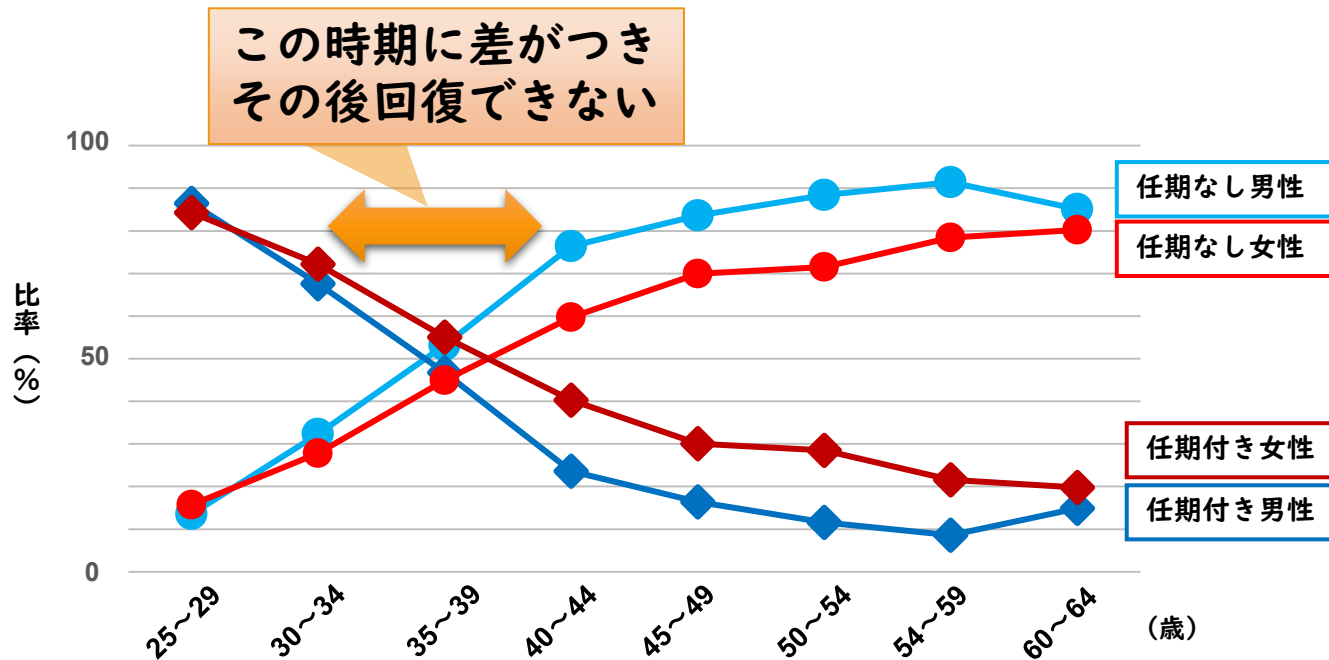
45～50歳未満の男性の役職指数に到達するには、

女性は子どもの有無に関係なく、

大規模アンケートから抽出された課題：任期付き研究者の現状（割合）

（2021年 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから）

年齢別雇用形態 大学・高専等（第5回2021年） （単数回答）



- ・任期なし職の割合は
30歳代で男女差が生じる
- ・任期付き職より任期なし職の割合が増加する時期は
女性は男性より約5年遅れる

大規模アンケートから抽出された課題：任期付き研究者の現状（任期期間）

（第3回（2012年）～第5回（2021年）大規模アンケートから）



現職の任期年数

第5回 (n=3308)
(2021年)

女性 (n=1463)

第4回 (2016年)

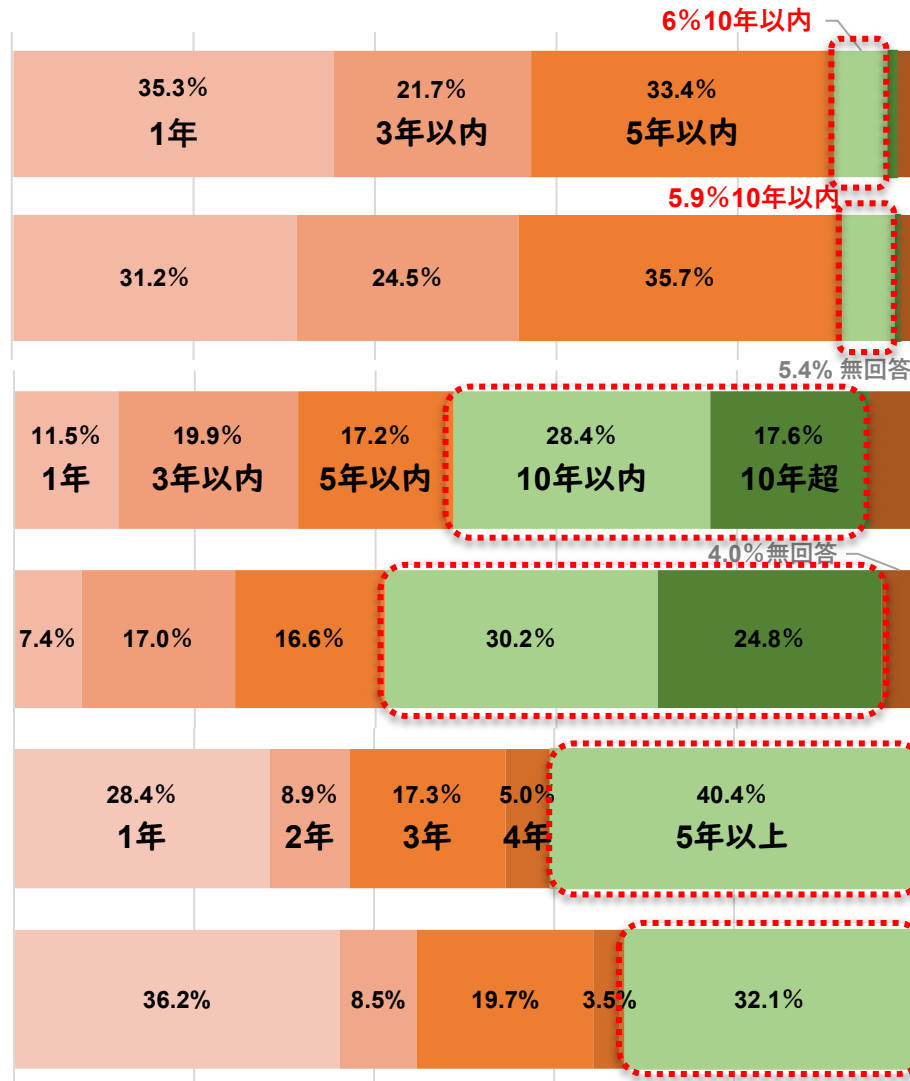
男性

女性

男性

第3回 (2012年)

女性



第3回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに志牟田美佐が作成

① 任期年数 **5年以下の割合が激増**

男性：第4回 **48.6%** → 第5回男性 **90.4%**

女性：第4回 **41.0%** → 第5回女性 **91.4%**

② 任期年数 **5年以上の割合が激減**

第3回調査：5年以上約30%～40%

第4回調査：5年以上約50%～55%

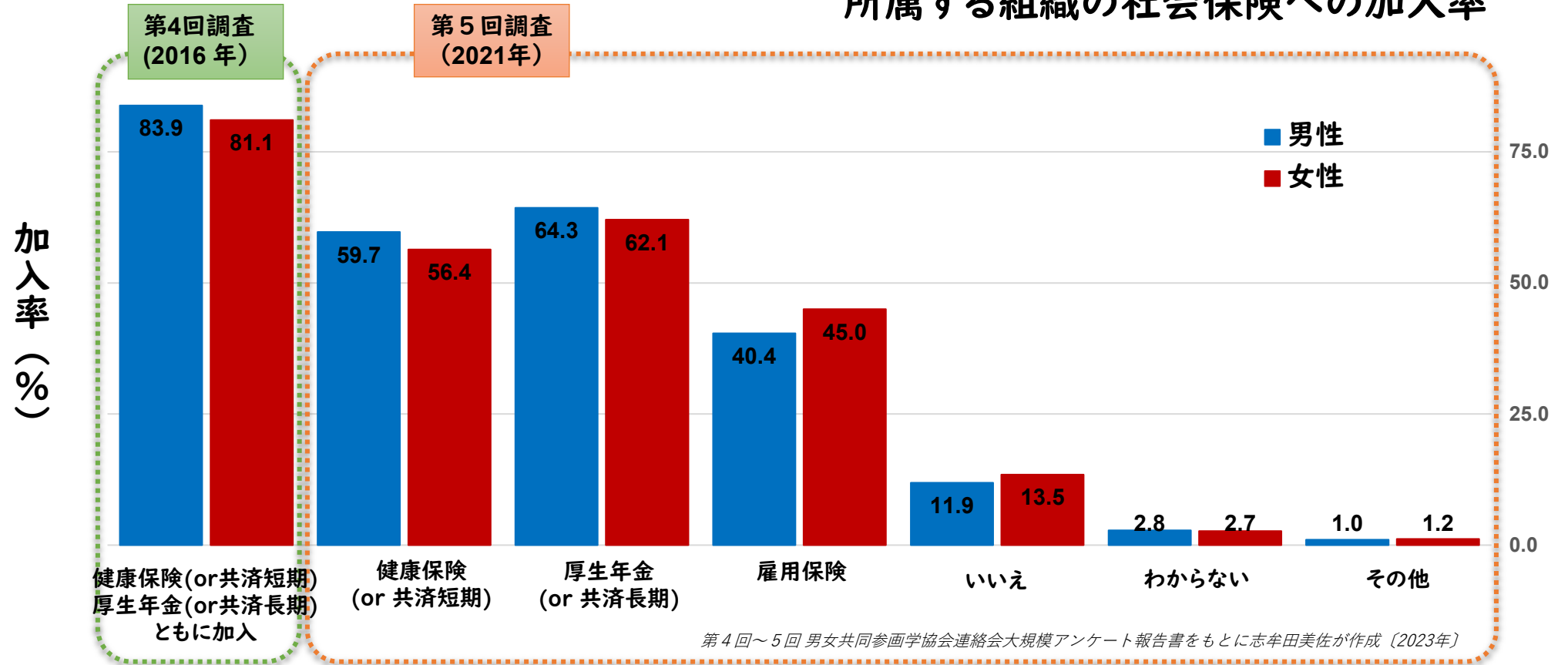
第5回調査：**5年以上 約7%**

大規模アンケートから抽出された課題：任期付き研究者の現状（社会保険）

（第4回（2012年）～第5回（2021年）大規模アンケートから）



所属する組織の社会保険への加入率



・ 所属する組織の**社会保障制度が適用されている割合が減少**

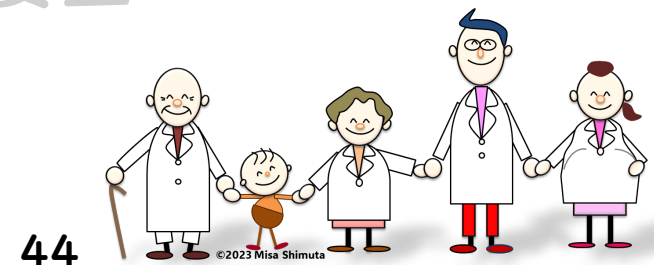
・ **雇用保険に加入している任期付き研究者の割合は5割以下**

20年間に及ぶ大規模アンケートの結果から

- 女性が配偶者/パートナー及び子どもを持ちにくい状況は**改善されていない**
- 依然として職の都合による別居率は女性で高く、微増している
- 子どもの数が少ない理由として「職の安定性」を挙げる割合が増えている
- 女性は子どもの有無にかかわらず、男性より5年～10年ほど昇進が遅い
- 任期付き職の任期が、**改正労働契約法以降、5年以下が急増し** **5～10年**



1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
- 6. 施策認識と無意識のバイアスの問題**
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ



自由記述で指摘された職場の風土や文化、意識の問題



「第五回 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（2022）P187

女性自由記述回答者の**297**名／1,036名 **29%**
男性自由記述回答者の**535**名／2,643名 **20%**

- 理系進学への不安
- 女性自身の過小評価
- キャリアー形成への無力感

- 多様性を許さない
- 同調圧力
- 変化を求めない価値観

- 女性は男性に比べて能力が劣る
- 女性は感情的
- 男尊女卑

- 家庭内労働の社会的価値を無視
- プライベートを犠牲にして研究をするのが当たり前
- ジェンダーの役割分担
- 男性優遇

- 女性は組織になじまない
- 女性にリーダーは務まらない
- 女性は責任ある地位を望まない
- 女らしさへの期待（出過ぎない）

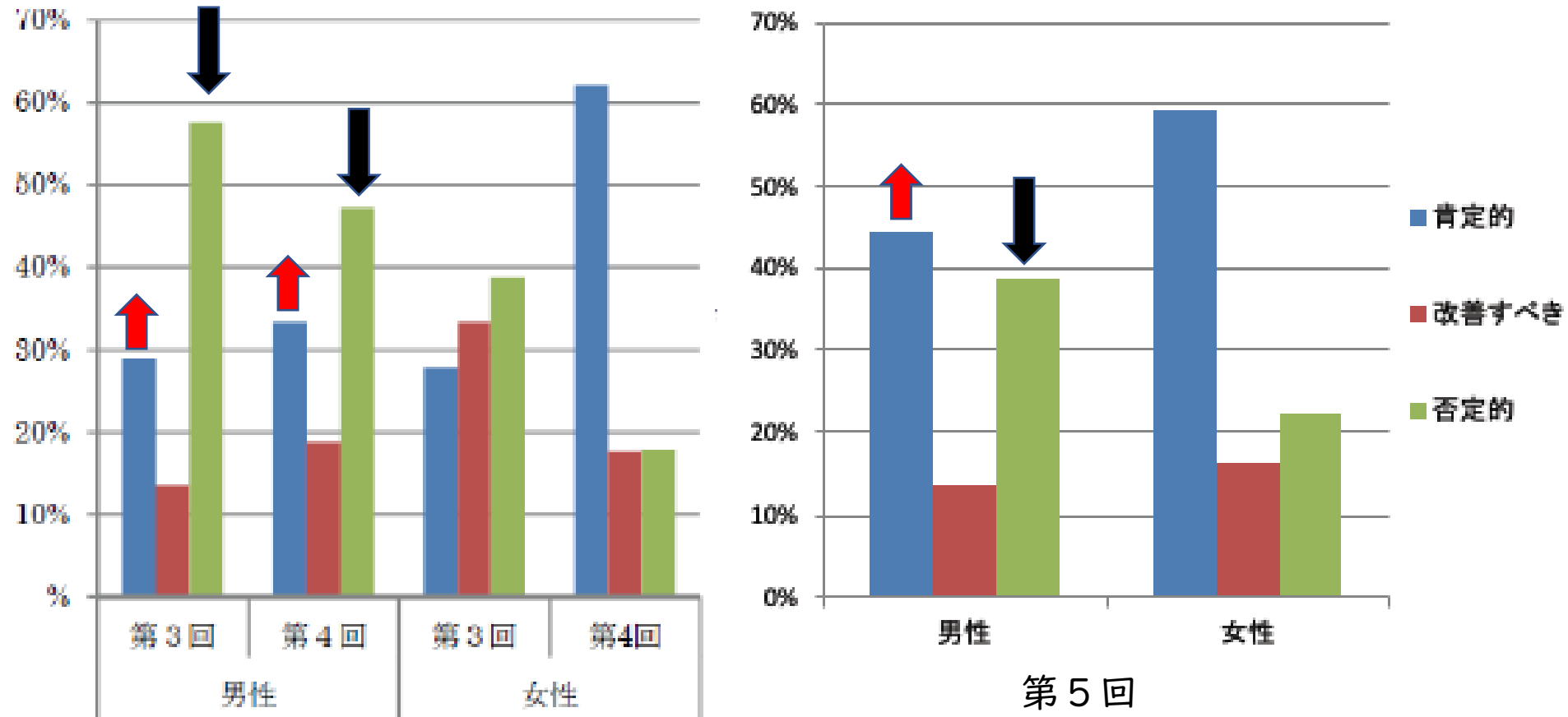
① 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」の認識

- ・ 大学・高専等の高等教育研究機関の執行部・役員等に
十分に浸透していない

② 「数値目標」と「暫定的特別措置」に対する認識

- ・ 思い込みや無意識のバイアスによる誤った認識や反発
- ・ 暫定的特別措置を必要とする人権理念に対する無理解

② 「数値目標」と「暫定的特別措置」に対する意識 数値目標に対する意見



・ 男性の50%以上、女性の40%近くが女性に関する数値目標に対して否定的

② 「数値目標」と「暫定的特別措置」に対する意識 数値目標に反対する具体的な理由

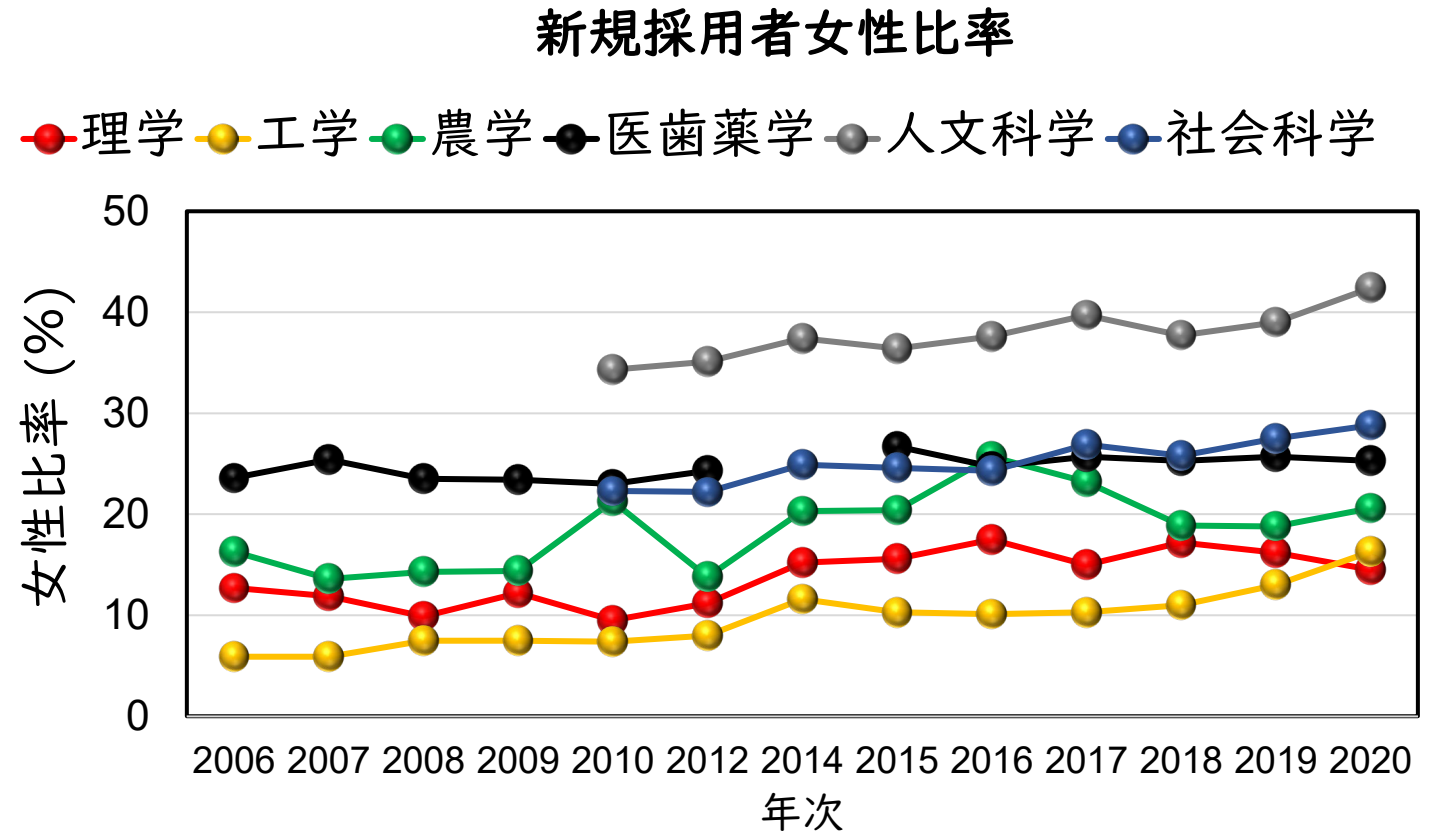
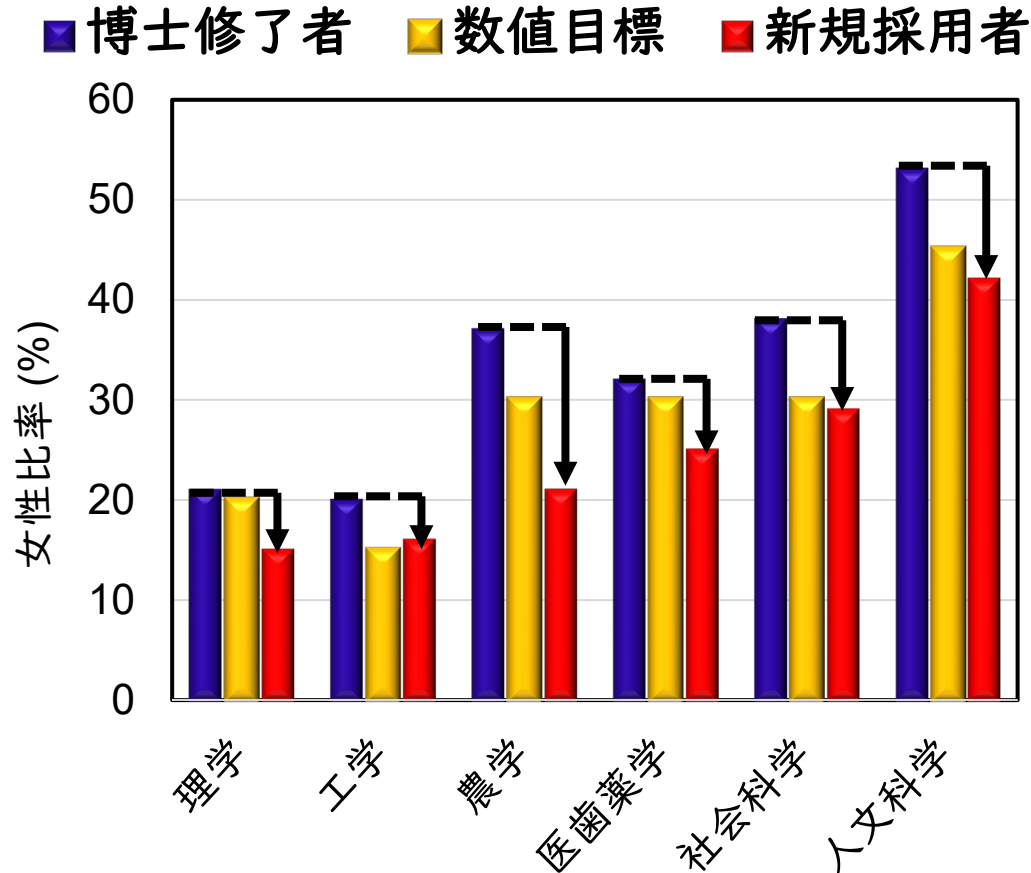
- 事実誤認

- 無意識のバイアス
女性の能力
女性の意志
ステレオタイプ

- 人権理念の無理解

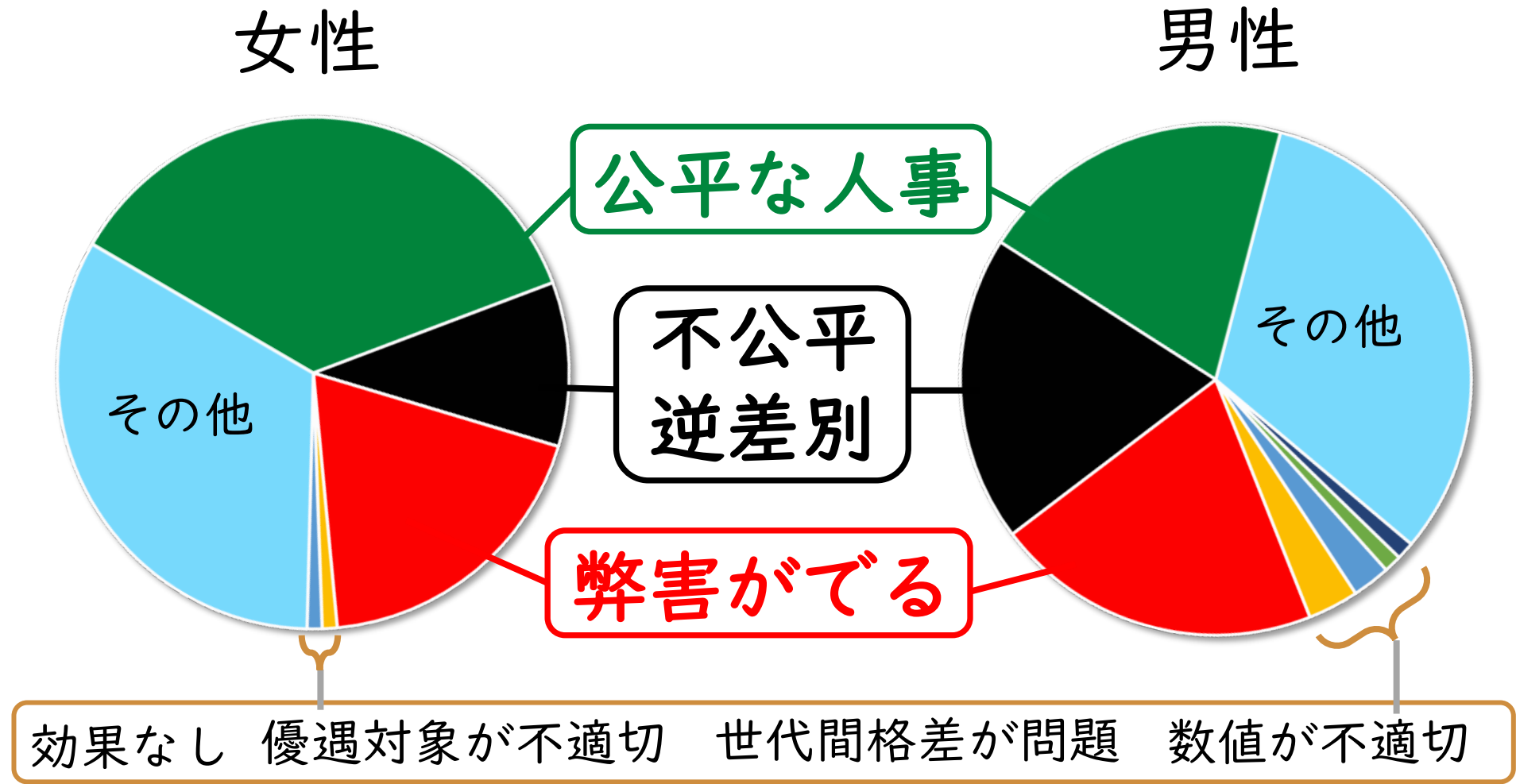
- ✦ 女性を増やすとレベルが下がる。
- ✦ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している。
- ✦ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている。
- ✦ 人事は能力や業績で公平に行われるべき。
- ✦ 不平等で逆差別だ。

② 「数値目標」と「暫定的特別措置」に対する意識 博士課程修了者・新規採用数値目標・採用者の女性比率



・長年に涉り、大学で人事は平等に行われておらず
特に理学、農学、医歯薬学では改善の兆しが無い

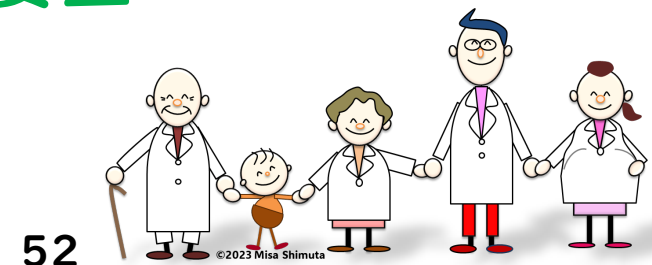
② 「数値目標」と「暫定的特別措置」に対する意識 数値目標への反対意見の内訳



「第五回 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（2022）報告書図6.7を改変

- 組織変革のための施策：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の拡大及び過去の成果の常備メニュー化と大学等への普及策
- **積極的是正措置も含めた人事選考の改善**
 - 人事選考方法の改善の指針
 - インセンティブ付与
 - ランキングの公表
- 意識改革、特に無意識のバイアスの影響を排除するための研修・教育
- ロールモデルが少ない女性研究者のための、高等教育研究機関のマネージメント及びリーダーシップのコーチングの普及

1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
6. 施策認識と無意識のバイアスの問題
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ



50歳の時点で子どもがいない日本人女性の割合：27%（2020年OECDデータベースより）

https://www.oecd.org/els/family/SF_2-5-Childlessness.pdf

子どもがいない女性研究者の割合：56%（2021年第5回大規模アンケートより）

https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf

研究者が抱える妊娠・出産、および育児に関わる問題

1. 任期付き研究者が抱える問題

出産・育児による研究中断は研究活動期間の短縮を招き、任期期間内に成果を上げることが難しくなり、キャリア断絶を招く。

短い任期期間内での妊娠・出産は精神的にも難しいため、産まない選択をする研究者が多い。

2. 研究者全体が抱える問題

育児しながら研究を続けることが極めて困難であるため出産・育児を諦める。

**妊娠・育児中でも研究継続を可能とする
制度設計と無期雇用転換への促進策が必要！**

I. 任期付き研究者が抱える問題

- ・ 出産・育児による研究中断は研究活動期間の短縮を招き、任期期間内に成果を上げることが難しくなり、キャリア断絶を招く要因になる。
- ・ 決まった任期内での妊娠・出産は精神的にも難しいため、産まない選択をする研究者が多い。

任期付き研究者が抱える問題を解決するための要望

i. 任期の長期化（任期1年の廃止）、テニュアトラック制度設置の義務化

- ・ 1～3年単位の任期で研究成果を出し、なおかつ子育て・介護・次世代育成をしつつキャリアアップ可能な業績作りは不可能
- ・ 国が高等研究教育機関に対し、一定の業績を残せば任期なしに変更できるテニュアトラック制度設置を義務付ける

「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について」

2.(2) 男女の研究者が共に働きやすい研究者環境の整備の推進に関連。

ii. 任期付き雇用の育児休暇・介護休暇を保障する

- ・ 各種の社会保険完備，産休・育休時のタイムクロック延長も制度化

ライフイベントが生じても研究活動を継続しやすい研究環境にするためには、5年以上の任期と各種社会保険完備は必須！

iii. プロジェクト雇用でも産休・育休の際には、

研究費の繰り越し・雇用延長・原資の代替を義務化。

このままでは少子化が止まりません！

2. 研究者全体が抱える問題：育児しながら研究を続けることが極めて困難であるため出産・育児を諦める 研究者全体が抱える問題を解決するための要望

i. 公募および各種競争的資金における年齢制限の緩和

ii. 育児中のリモートワークおよび、オンライン授業に対する柔軟な対応

iii. 事業所内保育所・託児所・病児保育・学童の拡充、および保育所を持つ大学間の協定による保育定員融通（希望する地域での保育所通園）

iv. 育児中の時短勤務が可能な研究職キャリアの雇用、および支援者雇用

v. 配偶者帯同雇用

vi. 学会・研究集会のハイブリット開催促進

vii. 出産一時金や育児給付金の充実・**育休制度の雇用期間制限緩和**

(1年任期の研究員や社会保険なしの研究員は子どもを産めない！)

viii. 大学院生および時短勤務者に対する保育園入園審査のポイント制の改善

ix. **育児経験者の研究者採用時の評価ポイント付与、および雇用期間延長が必要**

(出産を経験しない男性や育児未経験者と同列の評価では少子化が進むだけ)

x. **被雇用者が妊娠した場合は、その雇用者も潤う制度の設計を！ 少子化対策財源からの検討も視野に**

「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について」

2.(2) ①

バイアスが生じないような人事や研究費審査の制度設計が必要

2.(2) ③

・年齢制限については出産経験者には5～10年の配慮が必要。雇用期間延長も視野に入れる。

2.(2) ①②

・別居せずに研究活動が継続できるための支援 (v)

・出産・育児経験者に対する採用時等の評価規準の見直し (ix)

若手研究者支援に関する年齢制限の緩和を (女性はプラス5~10歳)

第6期科学技術・イノベーション基本計画

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。

例えば、**創発的研究支援事業**では、応募要件を原則、博士号取得後から15年以内としつつ、出産・育児により研究専念できない期間があった者については、博士号取得後20年以内としている。→**5年の延長を明示**

科研費（若手）の年齢制限緩和が改善されていない（むしろ悪くなっている？）

(3) 令和5(2023)年4月1日現在で博士の学位取得後に取得した育児休業等（産前・産後の休暇、育児休業）の期間を考慮（※）すると、博士の学位取得後8年未満となる者

（※）取得期間の和を年度単位に繰り上げて、博士取得後の年数から除く

（例：6か月の育児休業を3回取得している場合、2年度分（1年6か月→2年度））

若手採用に関する若手研究者割合、若手研究者新規採用者の年齢制限が緩和がされていない

国立大学法人運営交付金「成果を中心とする実績に基づく配分」で、若手研究者比率には150億円もの予算がつけられており、大学は、若手を積極的に採用する方向になっている。その指標に用いるデータの定義で、若手研究者は、40歳未満という年齢制限があり、女性の採用に非常に不利に働く。

指標に用いるデータの定義等

○若手研究者数

令和元年度～令和3年度の若手研究者（常勤教員のうち40歳未満の者）数の3か年合計の数値

計の数値

大改善！

・博士の学位を取得後に産前産後の休暇を取得又は未就学児を養育していた場合は、当該機関を除くと博士の学位取得後8年未満となる者（**但し「育休後」などの条件明記がないと、専業主婦/主夫が育児するような研究者も該当してしまう**）

6年以上の延長

**40歳未満となると女性には非常に不利！
これでは少子化が止まりません！！**

大学における女性活躍推進法の活用を高める

(厚生労働省)

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：17.2% 工学系：11.0% 農学系：18.9% 医歯薬学系：25.3% 人文科学系：37.7% 社会科学系：25.8% (2018年)	理学系：14.5% 工学系：16.3% 農学系：20.6% 医歯薬学系：25.3% 人文科学系：42.5% 社会科学系：28.8% (2020年)	理学系：20% 工学系：15% 農学系：30% 医歯薬学系：30% 人文科学系：45% 社会科学系：30% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機会を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。	<p>中小企業を中心とした企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。</p> <p>行動計画に基づく女性活躍に向けた事業主の取組が促進するよう女性活躍推進法を推進している。</p> <p>(予算額) R2年度：464,363千円の内数 R3年度：546,469千円の内数 R4年度：302,890千円の内数 R5年度：403,035千円の内数</p> <p>コンサルティングの実施回数 R3年度：1347件 R4年度：778件</p>	-	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定義務や、女性活躍に向けた具体的な取組について、引き続き周知啓発を行う。

- 文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」だけでは、全国の大学に浸透しない
- 厚生労働省と文部科学省の連携を強め、
大学における女性活躍推進法の活用を高める！

備考) https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka28-7.pdf

厚生労働省のサイトに全大学が登録する施策を検討する



事業主の皆さまへ

(2022 (令和4) 年12月28日改訂)

2022 (令和4) 年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A: 以下の8項目から1項目選択 + B: ⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C: 以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①~⑧の8項目から1項目選択
+
⑨の項目 (必須) *新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

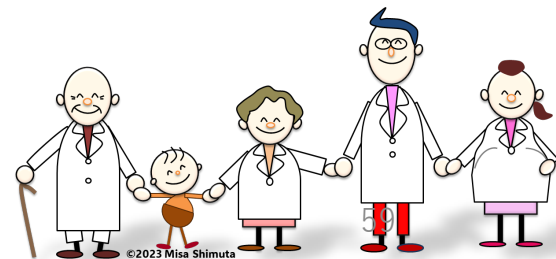


国立大学 46 (くるみん 31, プラチナくるみん 1, えるぼし 1)
 公立大学 9
 私立大学 64 (くるみん 1)
 国研機構 1 (ROIS)

「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について」

③ 研究機関の採択の際に、男女共同参画の視点や取組状況、ライフイベントに配慮した取組を採択に係る審査項目として設定すること (例えば、**くるみん、えるぼし等の活用のみならず、新指標の設置をすべき**) 58

1. 男女共同参画学協会連絡会（連絡会）の概要と調査活動
2. 連絡会と女子中高生夏の学校の活動について
3. 女性研究者比率の数値目標と現状
4. 数値目標への反対とバイアス
5. 大規模アンケートの経年比較から抽出された課題
6. 施策認識と無意識のバイアスの問題
7. 研究とライフイベントを両立させるための要望
- 8. 選択的夫婦別姓の必要性、まとめ**

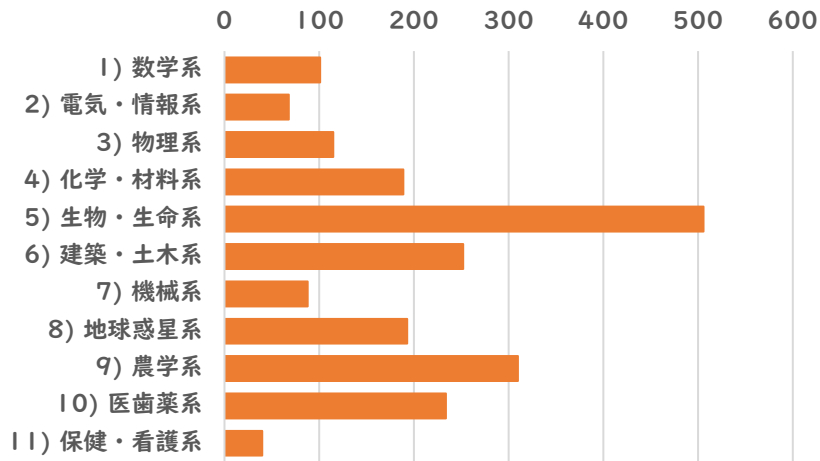


研究者は名前が看板である（選択的夫婦別姓の必要性）

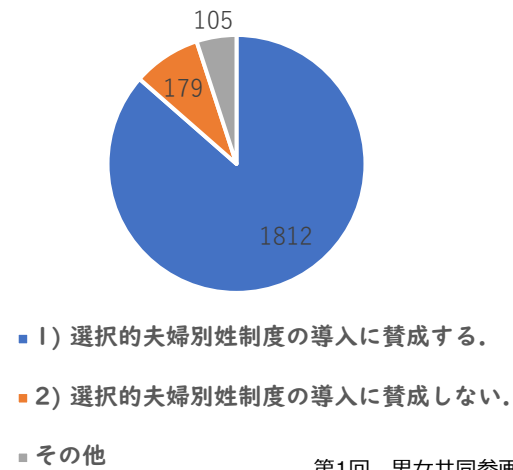
科学技術系専門職における旧姓・通称使用に関する実態調査2023から

- 論文での名前が変わると、自分の業績としてカウントされない
- 自然科学系の研究者においては、**国際的な活動が基本**
- 通称・旧姓を使用しているも、**日本人の特許は戸籍名のみしか登録が認められない**
- 最初に外国で職を得たものは戸籍姓以外では**e-Radに登録できず、業績との齟齬が生じる**

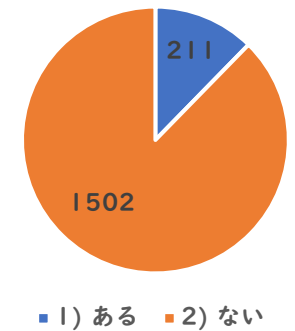
回答者 専門分野（人数）



選択的夫婦別姓（人数）



海外での不都合事例（人数）

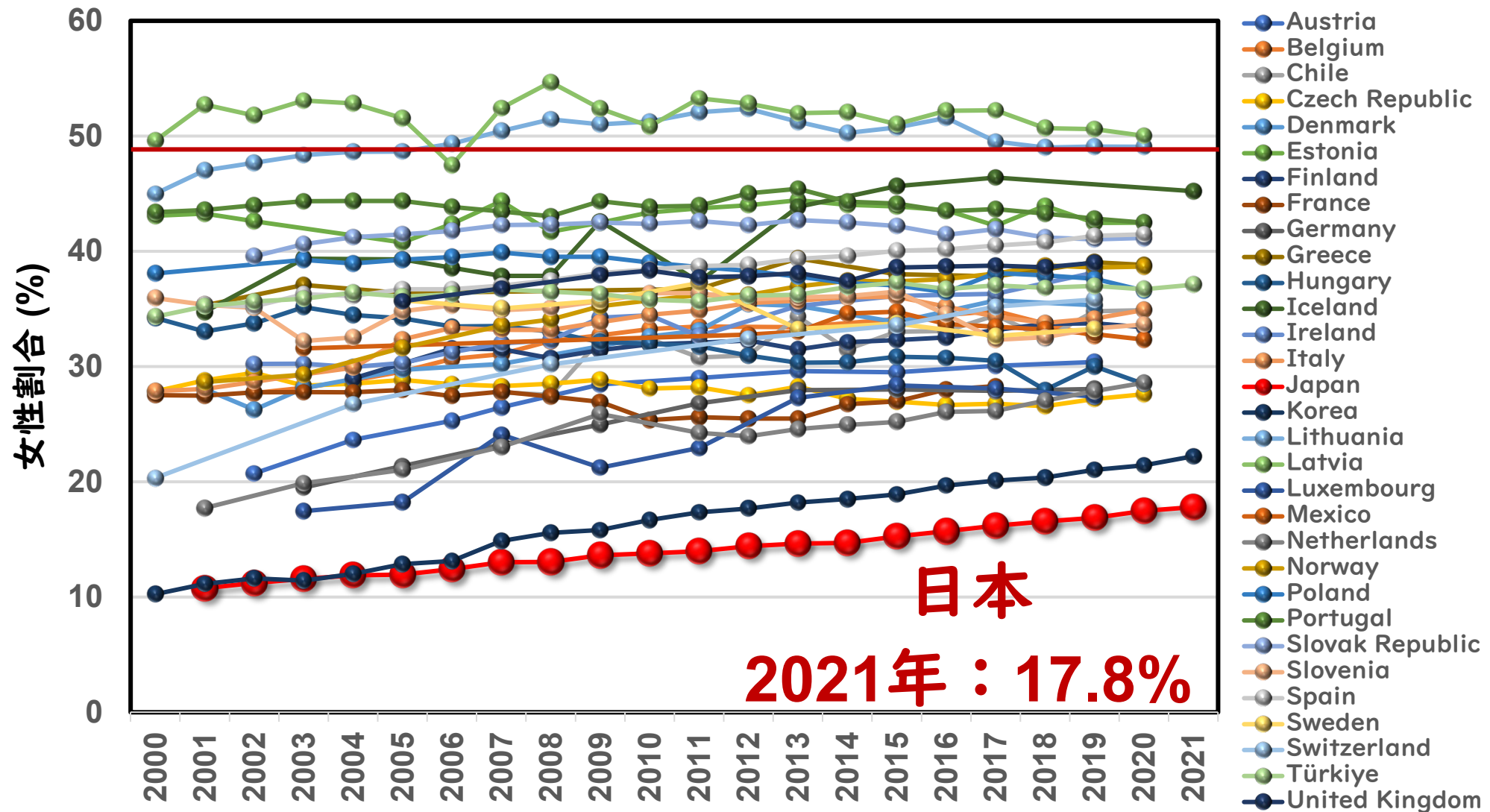


第1回 男女共同参画学協会連絡会 旧姓・通称使用に関する実態調査結果をもとに平田典子が作成（2023年）

自由記述から抜粋

- 選択的夫婦別姓制度は、仕事を持ちグローバルに活躍する女性が増える現在の日本において、少子化問題対策としても有効
- パスポートでは紙媒体には旧姓があっても、ICチップはいまだに戸籍姓のみである（マイナンバーカードは旧姓併記可能に）
- パスポート名と業績が不一致のため、VISA取得時、海外出張時の航空券購入・搭乗・入構等で極めて困る（**今や日本人だけ**）

研究者の女性割合はOECD加盟国中最下位



OECD. Stat : Main Science and Technology Indicatorsから作成.

STEM分野で女性参画が進まない原因

バイアスの問題

入口

女性のSTEM分野進学者が少ない

- 教師、家族、本人の意識

パイプの水漏れ

上位職になるほど女性の割合が減少
(ロールモデルの不在)

- 職場、家族、生活環境に存在する女性のキャリア形成を妨げる
制度、システム、風土、文化、意識

影響

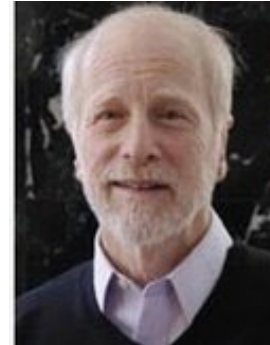


無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？



**Prof. Mahzarin
Banaji**

The President and Fellows of Harvard College
Harvard University Home / People
URL: <https://projects.iq.harvard.edu/wrc22-migration/people/mahzarin-r-banaji>
October 19, 2023



Prof. Anthony Greenwald

University of Washington
University of Washington Homepage
URL:
<https://www.washington.edu/news/2007/05/10/uw-has-three-new-fellows-of-the-american-academy-of-arts-and-sciences/>
October 19, 2023

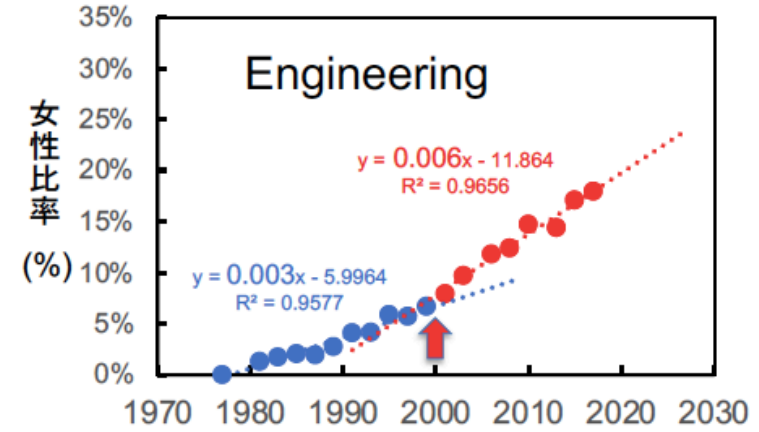
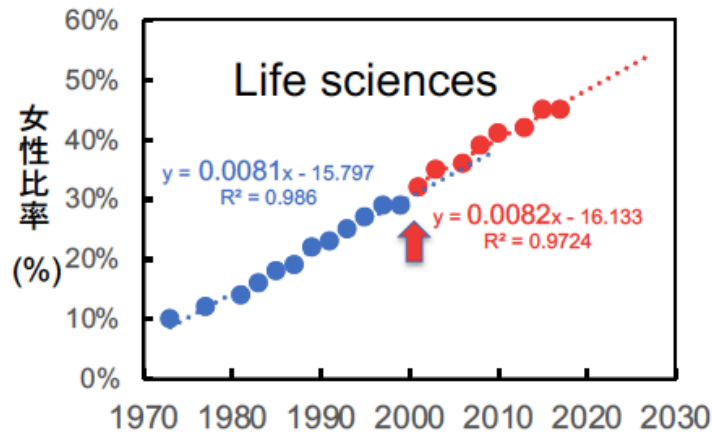
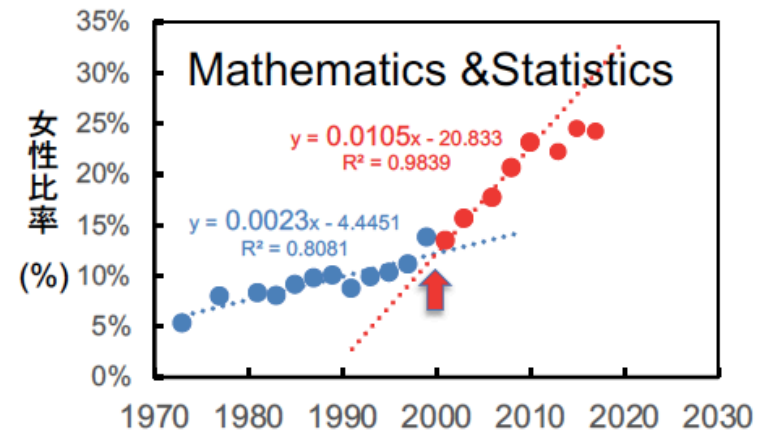
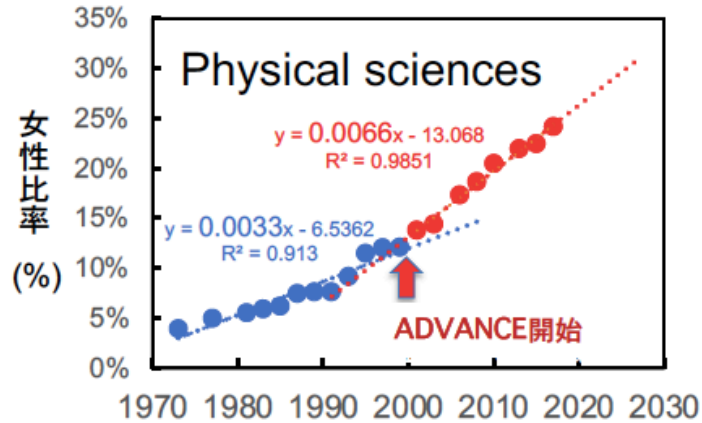
- 誰もが潜在的にもっているバイアス
- 生育環境の中で、無意識の内に脳にきざまれた
固定観念・既成概念
- ジェンダー・人種・宗教・民族・経験値、等々が対象

Greenwald, AG & Banaji, MR, *Psychological Review* 10, 4-27 (1995)

個人に対する支援だけでは女性割合は増えない 組織の文化と意識を変えることが必要

最重要

理工系4分野における NSF ADVANCE の成果 (NSF)

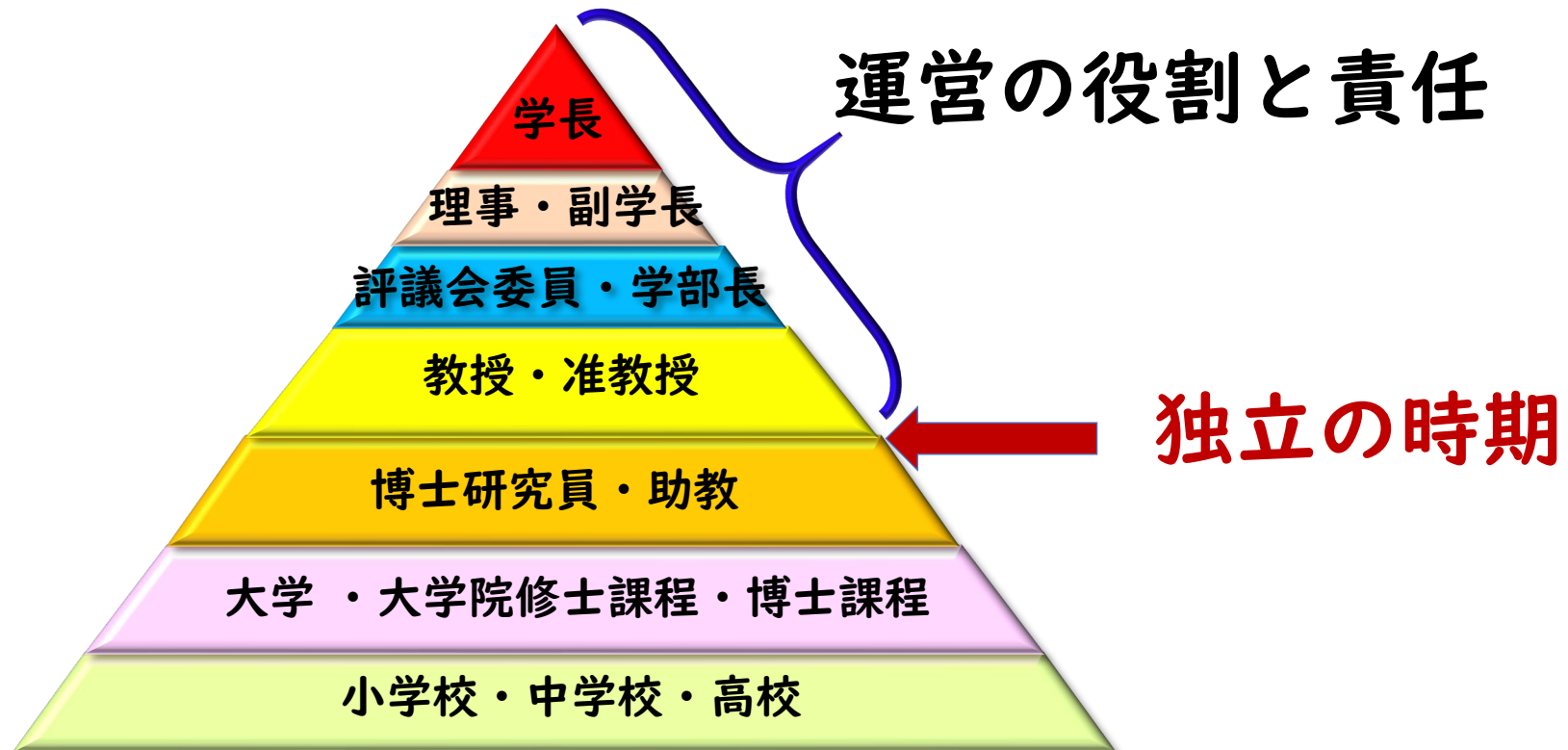


出所: Table S3-14 from Science & Engineering Indicators, NSB-2019-8, <https://www.nsf.gov/statistics/seind/>

45

男女共同参画とAccountability

男女共同参画とは、
これまで男性が担って来た「科学と社会」に対する
役割と責任を女性も担うということ



まとめ

『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

1. 数値目標達成を確実にするためには毎年の統計調査と解析が必須

パイプの水漏れ現象の把握 (スライド15~33、39、49、51、59~65)

2. 女性研究者の活躍を阻む原因を統計的に把握し、原因に応じた対応策が必要

原因：研究とライフイベントの両立 (スライド20~21、35~38、53)

雇用形態が及ぼす影響 (スライド20~21、29、35~43)

無意識のバイアスが与える影響 (スライド30~33、45~50)

3. 必要な対応策、および要望

研究とライフイベントを両立させるための要望 (スライド54~58)

無意識のバイアスが与える影響の克服 (スライド45~50)

大学における女性活躍推進法の活用を高める (スライド57~58)

4. 国内外で研究者として認知されるために選択的夫婦別姓が必要 (スライド60)

