

大規模アンケートから抽出された日本の女性研究者の実態

(男女共同参画学協会連絡会 大規模アンケート 報告書等から)



なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか？

とどけ、2万人の研究者の声！

～ 20年の継続調査で浮き彫りとなった女性研究者と任期付研究員の窮状 ～

男女共同参画学協会連絡会 提言・要望書WG

令和4年11月24日

<https://www.djrenrakukai.org/index.html>

大規模アンケートから抽出された日本の女性研究者の実態

(男女共同参画学協会連絡会 大規模アンケート報告書等から)



この1年間に実施したアンケート調査とヒアリング

- ① 第5回 男女共同参画学協会連絡会 大規模アンケート
正式名称：第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査
実施期間：2021年10月20日～11月30日、回答者数：19506名
報告書：2022年8月刊行
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf
- ② 若手研究者の雇用に関するアンケート
実施期間：2022年3月30日～4月30日、回答者数：4918名
- ③ 研究者の別姓使用に関するヒアリング
実施期間：2021年9月～現在)

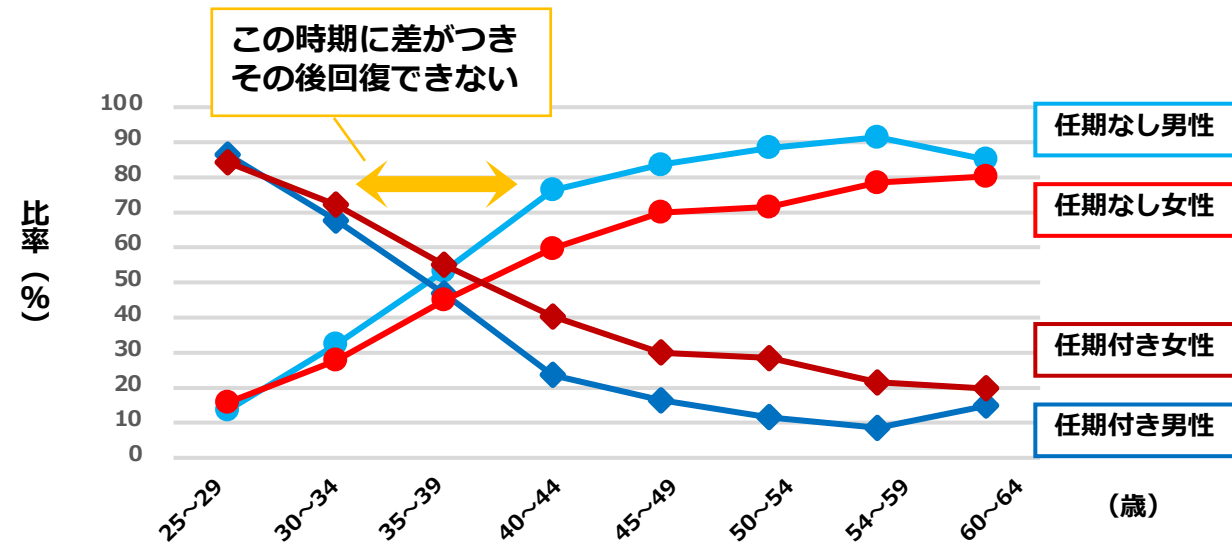
なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか？

大規模アンケート調査等から読み取れる課題

- ① 任期付き研究者の女性が多い実態
- ② ライフイベントと研究の両立の問題
- ③ 別姓使用の問題
- ④ 人事の問題 現時点で我が国だけが諸外国に遅れをとっている
女性研究者割合の低さ

任期付き研究者の現状（年齢別 推移）

①年齢別雇用形態 大学・高専等（第5回2021年）
（単数回答）



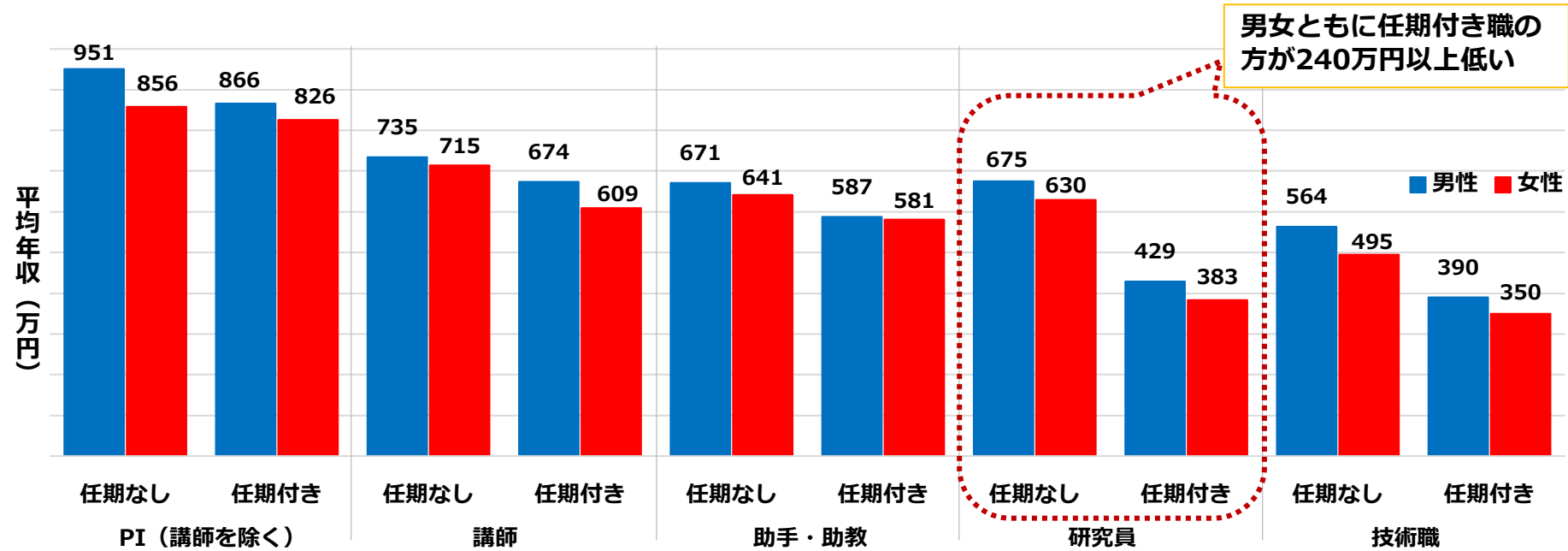
大学・高専等では、任期なし職の割合は30歳代で男女差が生じ、

女性は男性より **約5年** 遅れて増加。さらに女性の方が任期なし職が少ない状況は、その後も継続する。

任期付き研究者の現状（年収）

第3回（2012年）～第5回（2021年）における経年比較より

②大学・高専/研究機関の雇用形態と平均年収（第5回報告書2022年） （役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ）

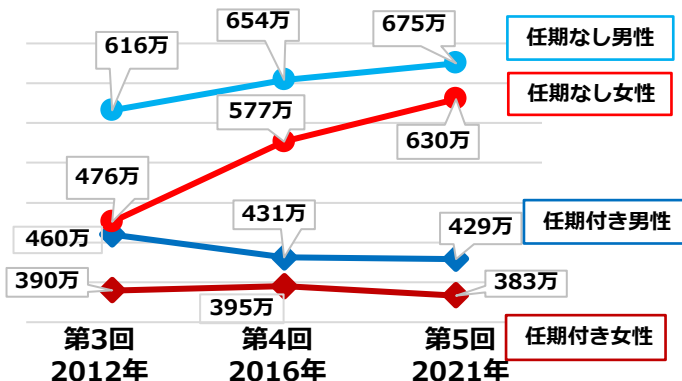


第3回調査（2012年）以降、いずれの職位においても、任期付き職は任期なし職に比べて平均年収が低く、特に研究員でその差が顕著。
男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず、依然として女性の方が年収は低い。

経年比較で明らかになった任期付き研究員の平均年収減少

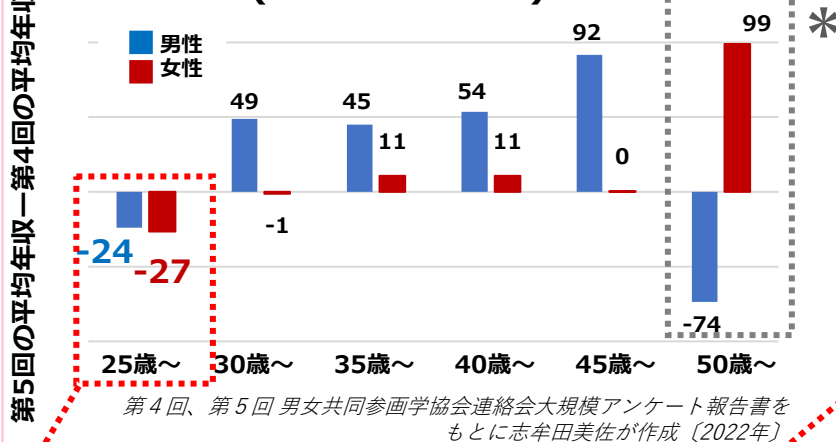
第3回（2012年）～第5回（2021年）アンケート調査より

① 大学・高専及び研究機関に所属する研究員の平均年収の経年変化

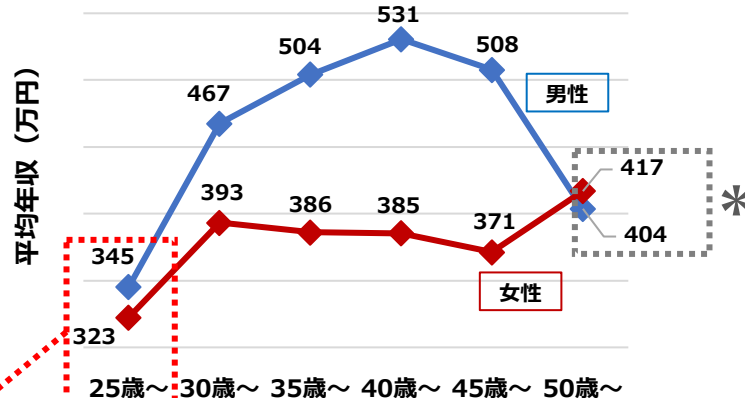


第3回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに志牟田美佐が作成（2022年）

② 任期付き研究員の第4回の平均年収に対する第5回の平均年収との差（年齢別・男女別）



③ 任期付き研究員の年齢別・男女別平均年収（第5回2021年）

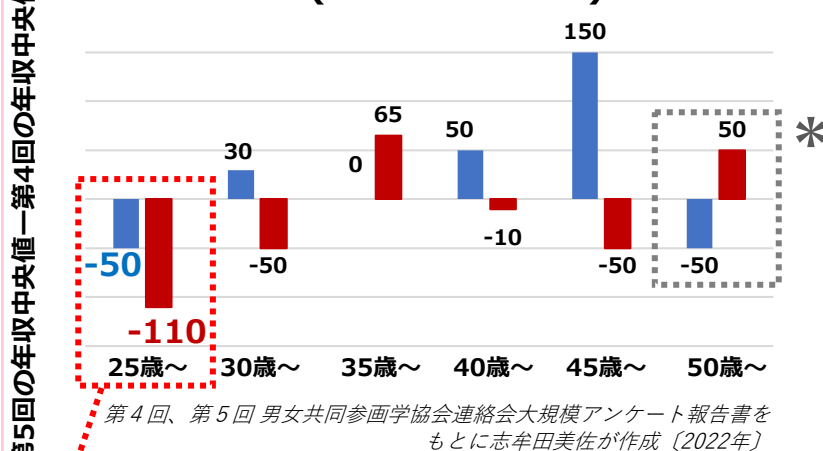


① 任期付き研究員のみ平均年収の経年的な減少がみられる。

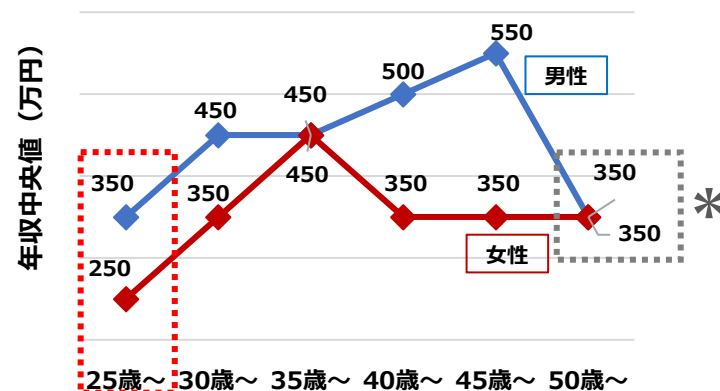
②③④⑤ 年収の経年的な減少は30歳以下の任期付き女性研究員で顕著。

* 50歳以上の任期付き男性研究員でも平均年収および年収中央値の減少が見られますが（②④）、同年代の女性研究員との格差はみられません（③⑤）。

④ 任期付き研究員の第4回の年収中央値に対する第5回の年収中央値との差（年齢別・男女別）

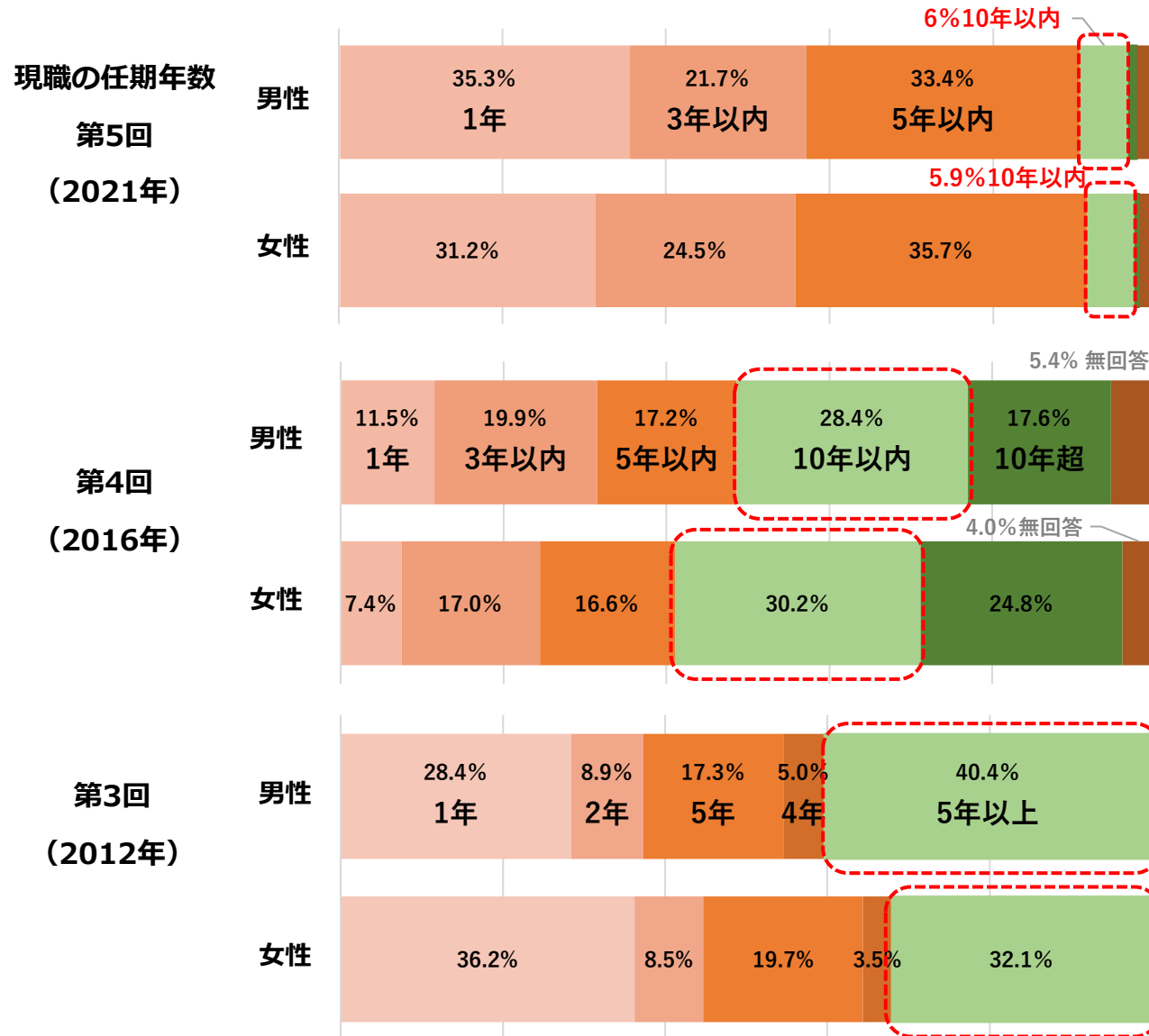


⑤ 任期付き研究員の年齢別・男女別年収の中央値（第5回2021年）



経年比較で明らかになった任期付き研究者の雇い止めの現状

第3回（2012年）～第5回（2021年）アンケート調査より



第5回では任期付き研究者の現職の任期年数は、女性では「5年以内」が最も多く、次いで「1年」、「3年以内」。男性では「1年」が最も多く、次いで「5年以内」、「3年以内」。

これは男性に比べ女性の方が任期付き職の年数が長いことを示す。

第3回調査では、男女とも「5年以上」が最も多く（3～4割）、4年後の調査の第4回では10年以内が最も多かった。

しかし第5回調査では男女とも
「10年以内」が6%に激減。

これは、改正労働契約法（無期転用ルール等：平成25年4月1日施行）により、5年または10年を越えての非正規雇用が禁止されたことに伴うものと思われる。

研究者は一朝一夕には育ちません！
我が国の研究力の減少に直結します！

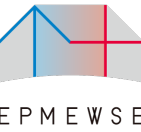
なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか？

大規模アンケート調査等から読み取れる課題

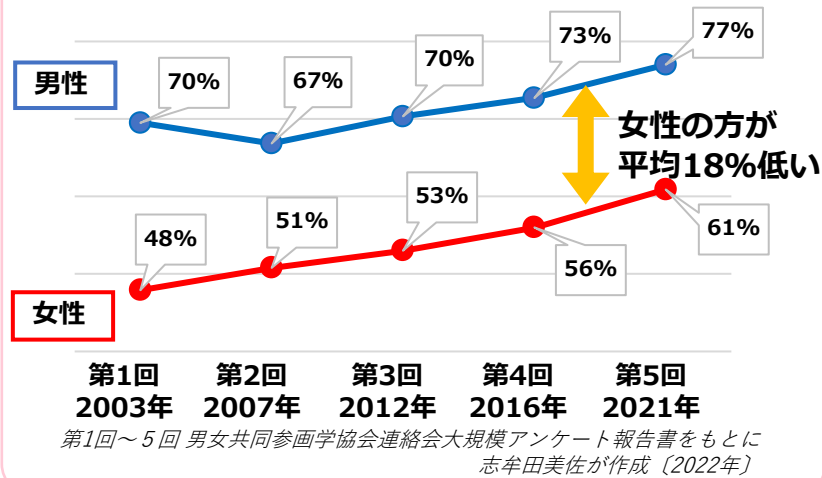
- ① 任期付き研究者の女性が多い実態
- ② ライフイベントと研究の両立の問題
- ③ 別姓使用の問題
- ④ 人事の問題 現時点で我が国だけが諸外国に遅れをとっている
女性研究者割合の低さ

女性のライフイベントと研究の両立に関する経年変化 その1

第3回（2012年）～第5回（2021年）アンケート調査より

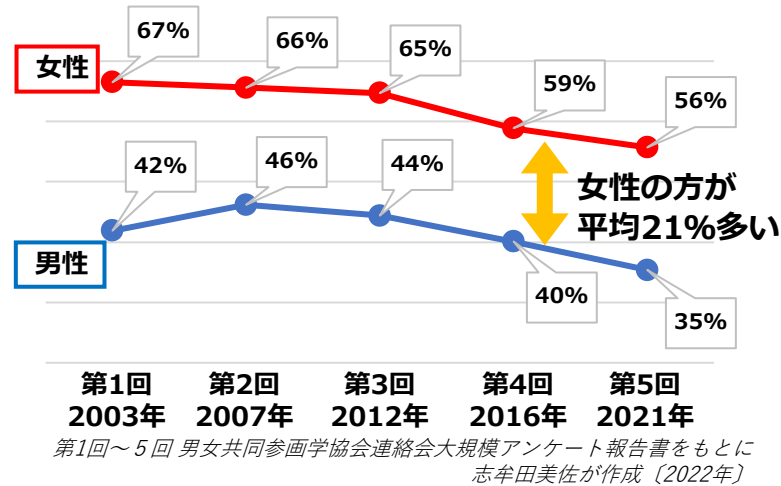


① 配偶者/パートナーを有する者の割合



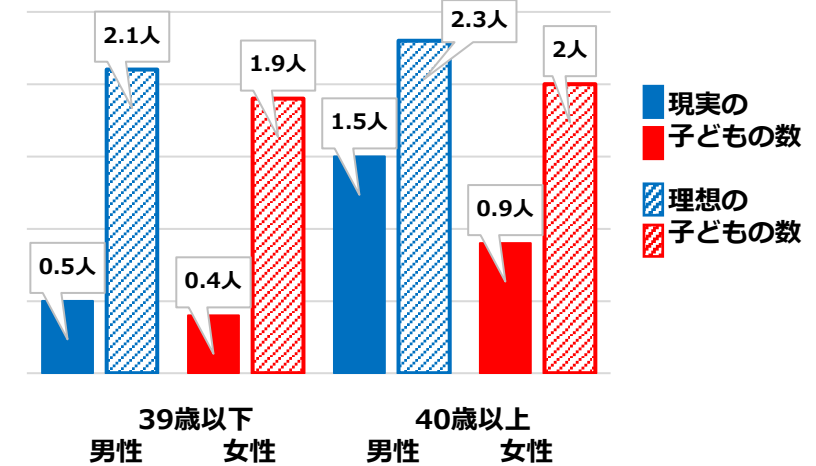
配偶者/パートナーを有する者の割合は、男女ともに増加傾向にあるが、第1回調査以降、平均して女性は男性よりその割合は18%低いです。

② 子どもがいない者の割合



子どもがいない者の割合は男女ともに減少傾向にあるが、第1回調査以降、平均して女性は男性よりその割合は21%高い。

③ 子どもの数の現実と理想（第5回2021年）



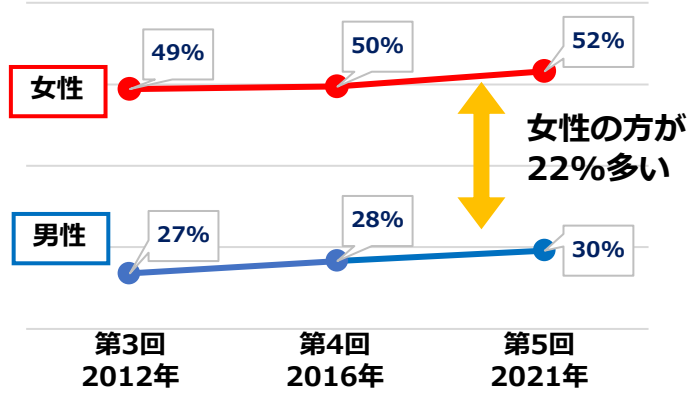
子どもの現実の数と理想の数は男女ともに経年変化はほとんどないが、依然として女性で理想と現実では大きな乖離があります。

子育て支援に関して一定の効果は見られるが、依然として女性研究者は理想の子どもの数と現実とでは大きな乖離があり、従来型の子育て支援ではライフイベントと研究の両立に限界があると推察される。

女性のライフイベントと研究の両立に関する経年変化 その2

第3回（2012年）～第5回（2021年）アンケート調査より

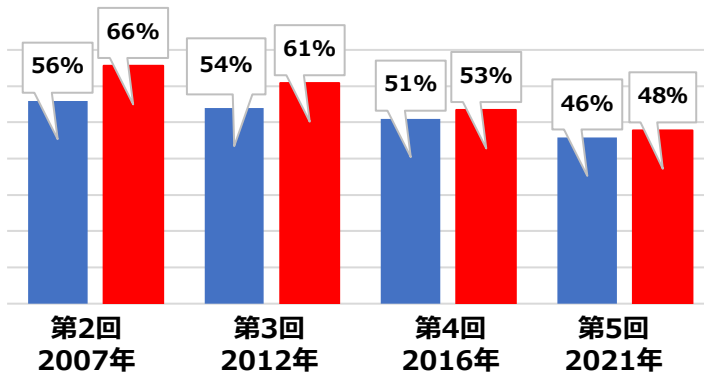
① 職の都合により別居を経験した割合



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）

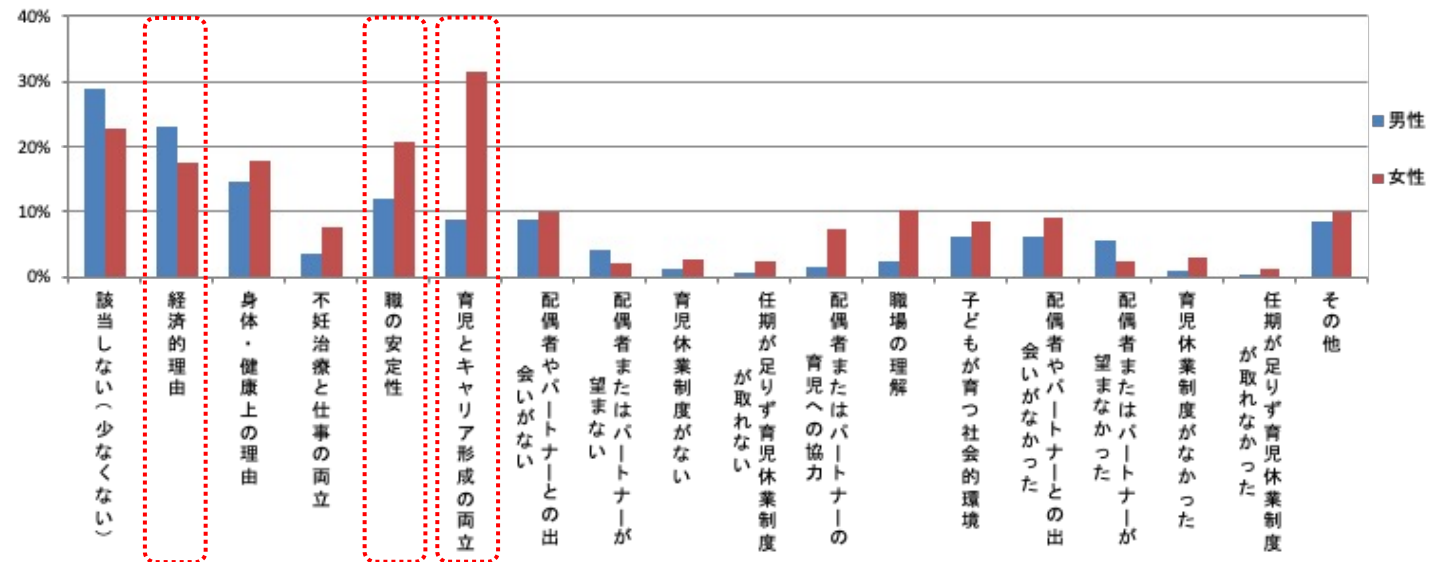
② 配偶者/パートナーの職

■ 女性の配偶者/パートナーの職（研究・技術職）
■ 男性の配偶者/パートナーの職（無職・専業主婦）



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）

③ 子どもの数が理想より少ない理由（複数回答）（第5回2021年）



① 職の都合による別居は、第3回以降何れの調査でも配偶者/パートナーを有する男性の約30%、女性の約50%に経験があり、男女ともにその割合は微増している。

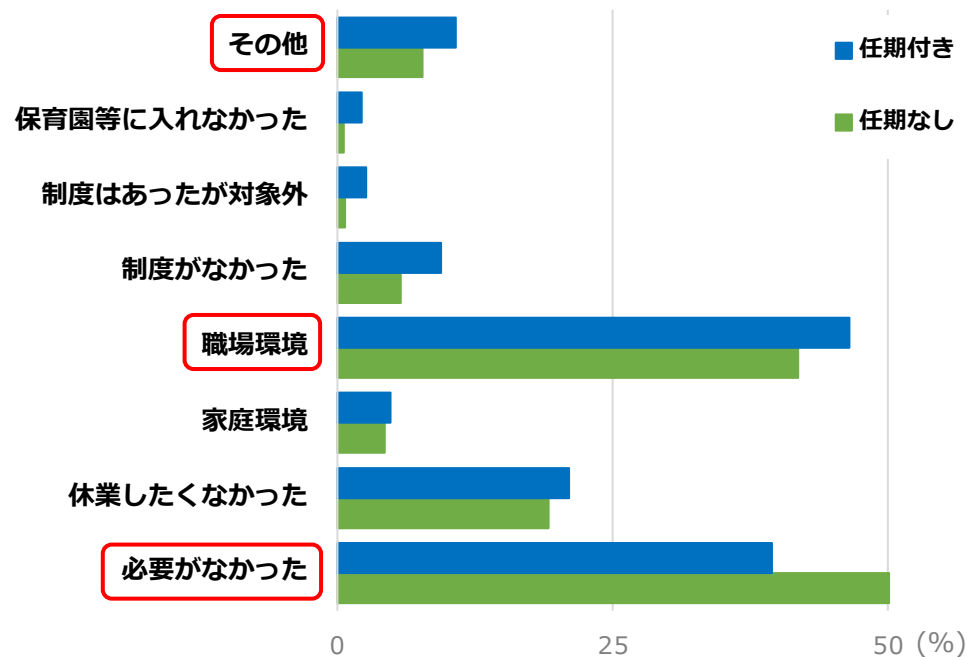
② 配偶者/パートナーの職は、男性では無職（専業主婦）が主で、その比率は第2回以降微減している。女性の配偶者（夫）の90%以上が有職者であり、その職は研究職・技術職の比率が最も高い（つまり女性の配偶者の多くは同業者）。

③ 子どもの数が理想より少ない理由は、男性は「経済的理由」が23%、女性は「育児とキャリア形成の両立」が32%と最も多く、その次の理由は、第5回では男女ともに「職の安定性」であり、以前よりも順位が上がっている。

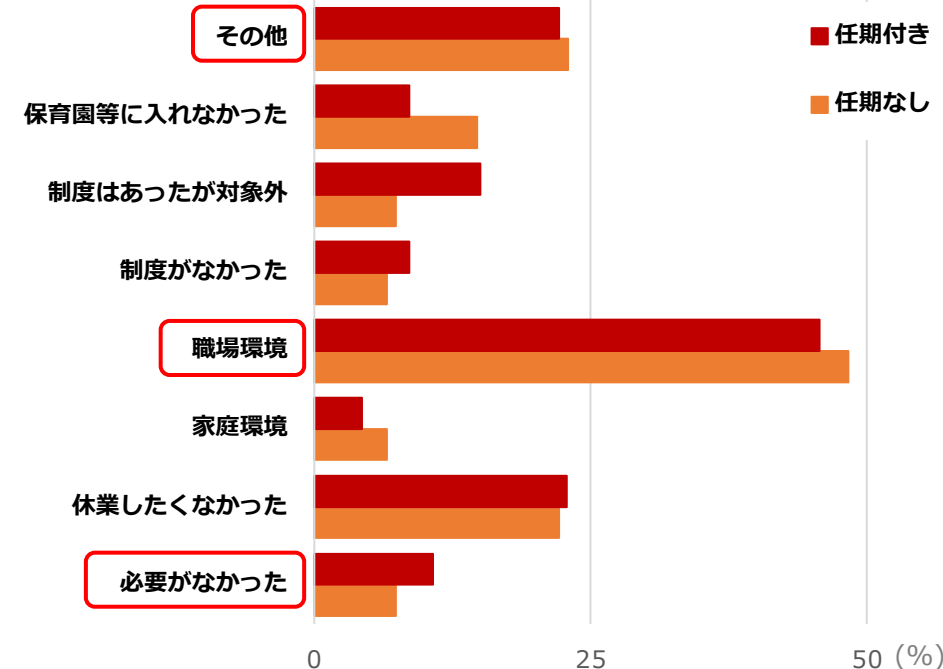
女性のライフイベントと研究の両立に関する問題：育児休業取得

(第5回（2021年）アンケート調査より)

未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（男性）



未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（女性）



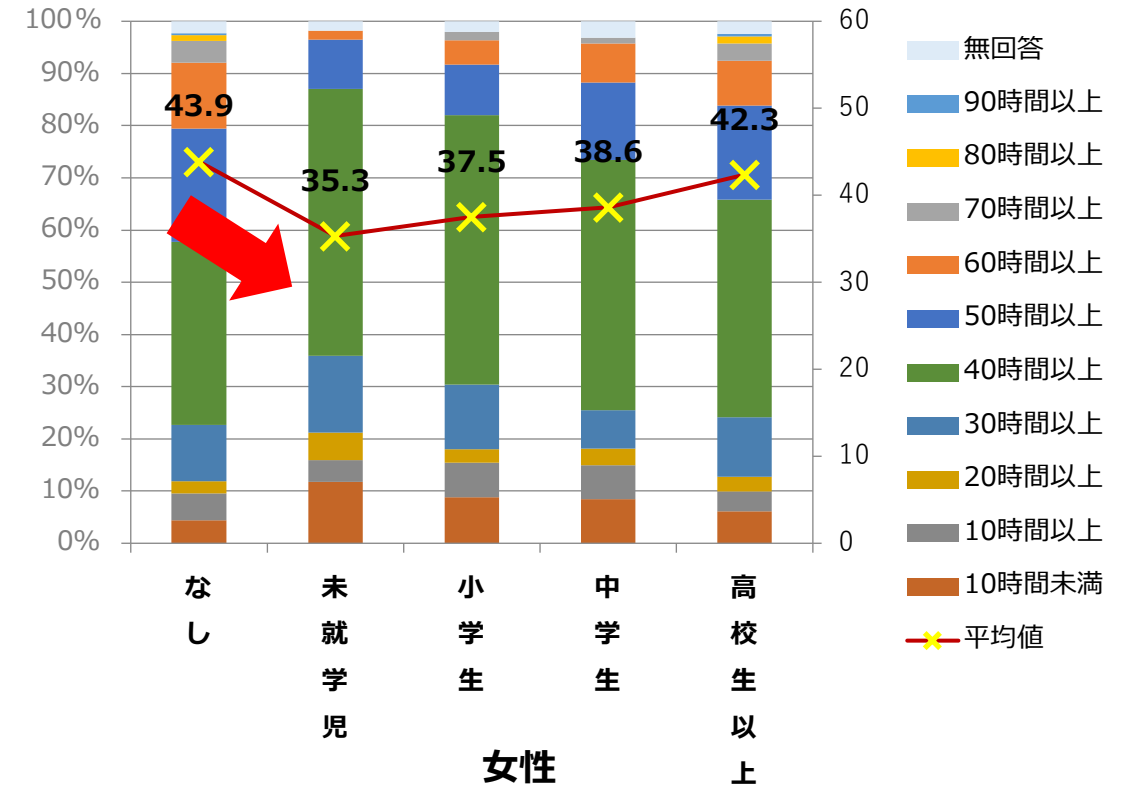
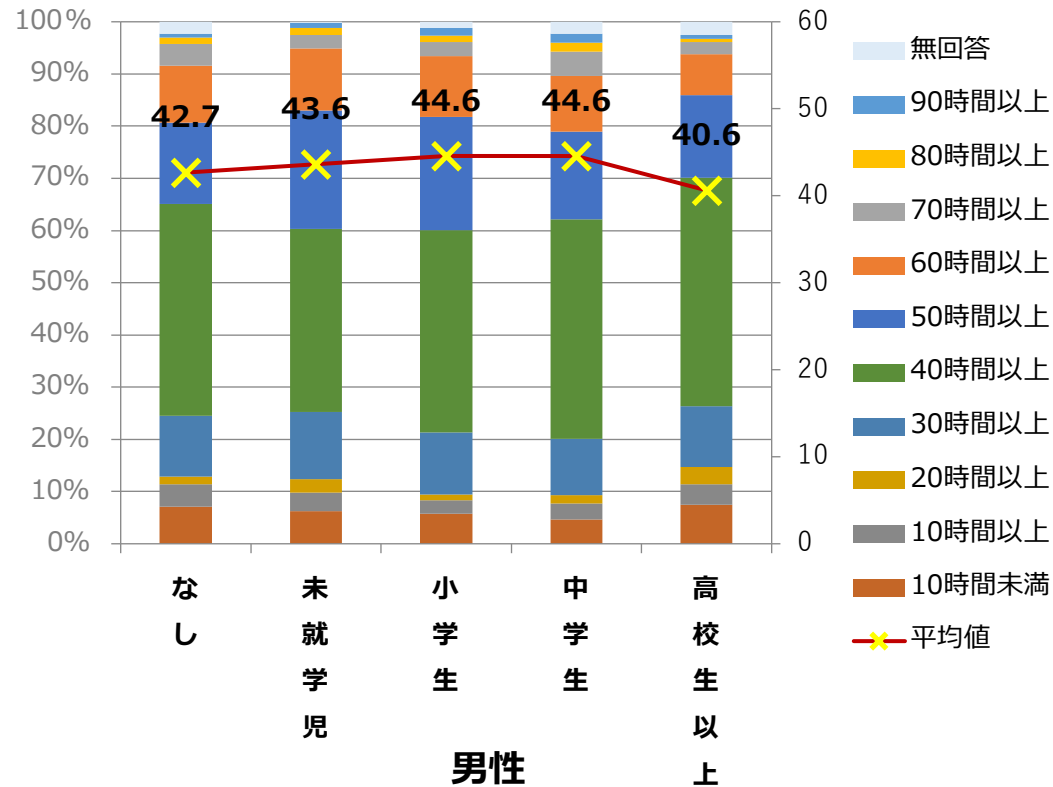
2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから、p85図3.4を一部改変

- 育児休業取得および育児休業を**しなかった理由**では、男性は「必要がなかった」が最も多く、女性では「職場環境」が最も多い。
(男性では、配偶者の職業は「専業主婦」が最も多く、40～50%)
- 女性では「その他」の回答も多く、その自由記述では「キャリア形成に不利」「保育園へ確実に入所させるため」「すでに退職した」が理由が多く挙げられた。

女性のライフイベントと研究の両立に関する問題：在職場時間

(第5回（2021年）アンケート調査より)

1週間あたりの在職場時間（子どもの年代別）



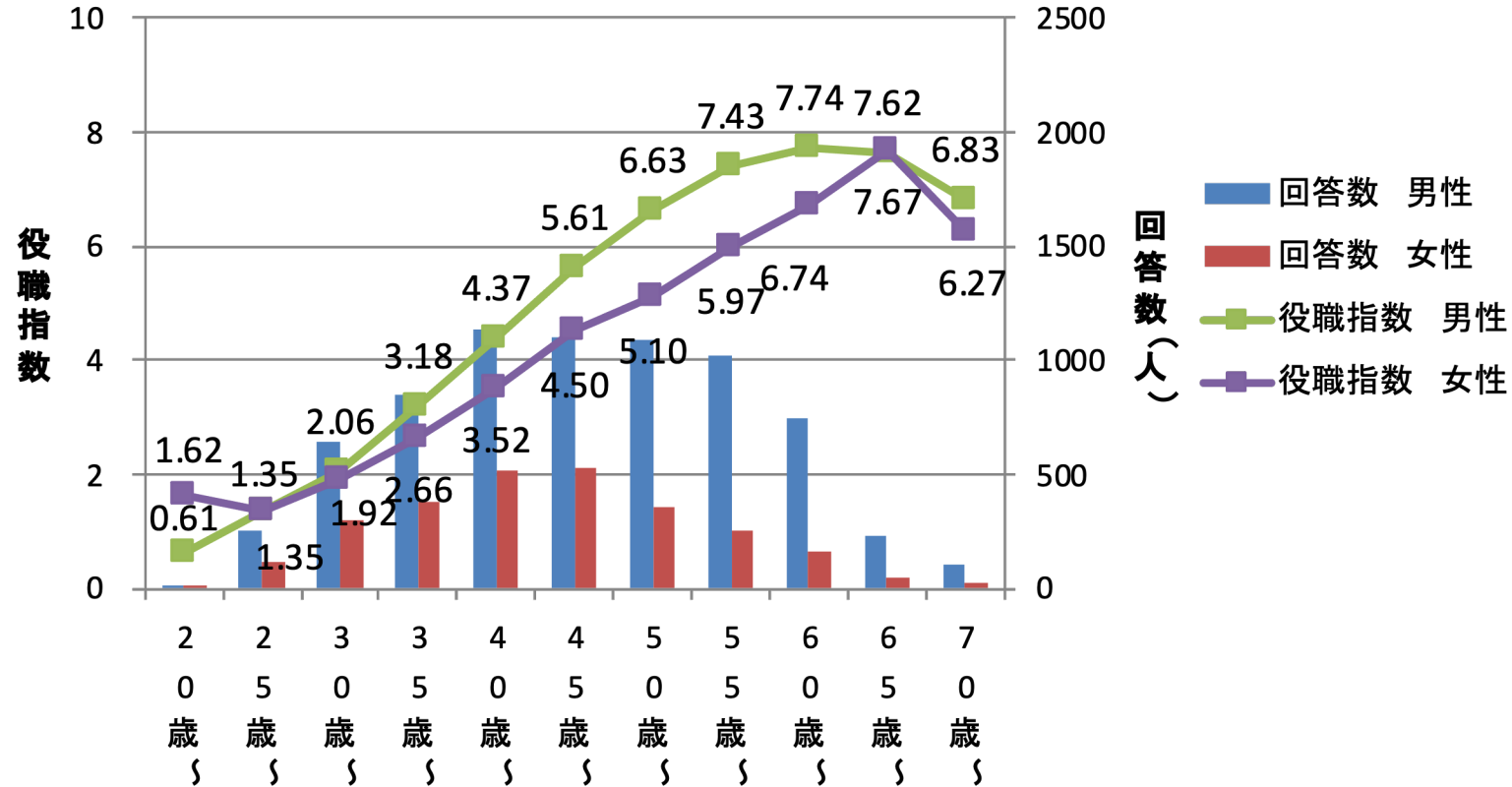
2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから、p82図3.1

1週間あたりの在職場時間は、未就学児を持つ女性で特に少ない

役職指数が示す男女格差

(第5回 (2021年) アンケート調査より)

男女別・年齢別役職指数 (大学・高専等) (単数回答)

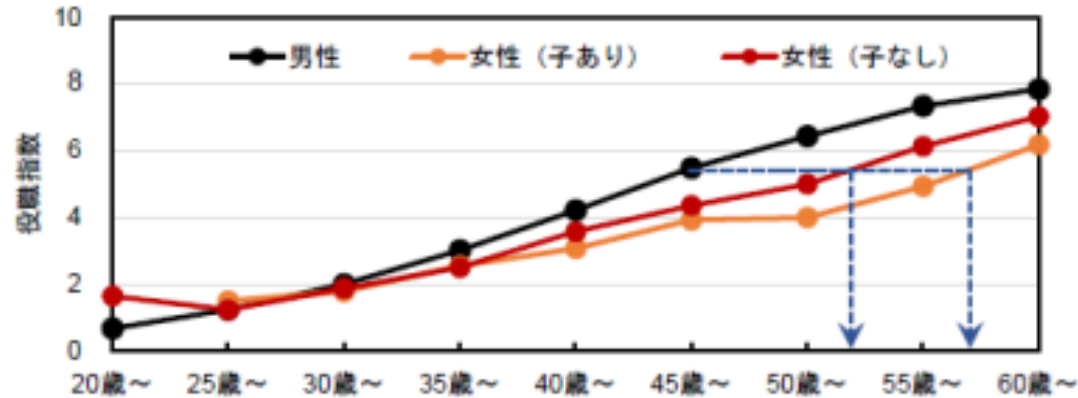


第4回調査と同様、30歳以降から女性の昇進が遅れ、
その差は年齢とともに大きくなる

役職指数が示す男女格差

(第5回(2021年)アンケート調査より)

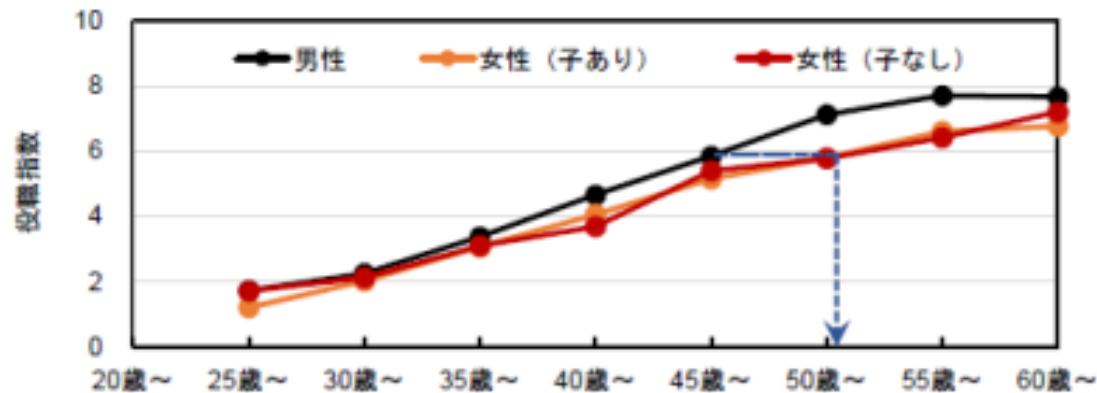
役職指数(国立大学)



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。

役職指数(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、約5年遅れる。

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

なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか？

大規模アンケート調査及びヒアリングから読み取れる課題

- ① 任期付き研究者の女性が多い実態
- ② ライフイベントと研究の両立の問題
- ③ 別姓使用の問題
- ④ 人事の問題 現時点で我が国だけが諸外国に遅れをとっている
女性研究者割合の低さ

研究者の別姓使用に関するヒアリングから

- 大学・高等研究機関における、戸籍名の使用強制は、姓が研究開始時と異なる場合が多いため、**研究者としては致命的**である。パスポートの紙媒体には旧姓併記可能となっているが、ICチップは戸籍名のみ。
- 科学技術の研究は国際的なものであるが、我が国では、別姓使用を法律で認めていないため、全ての大学・機関で旧姓が使用できるわけではない。戸籍名強制は法律に則っているので、女性研究者が困っているのが実態。
- 国際的なIDでもあるメールアドレスでも、戸籍上の姓を強いられる場合あり。

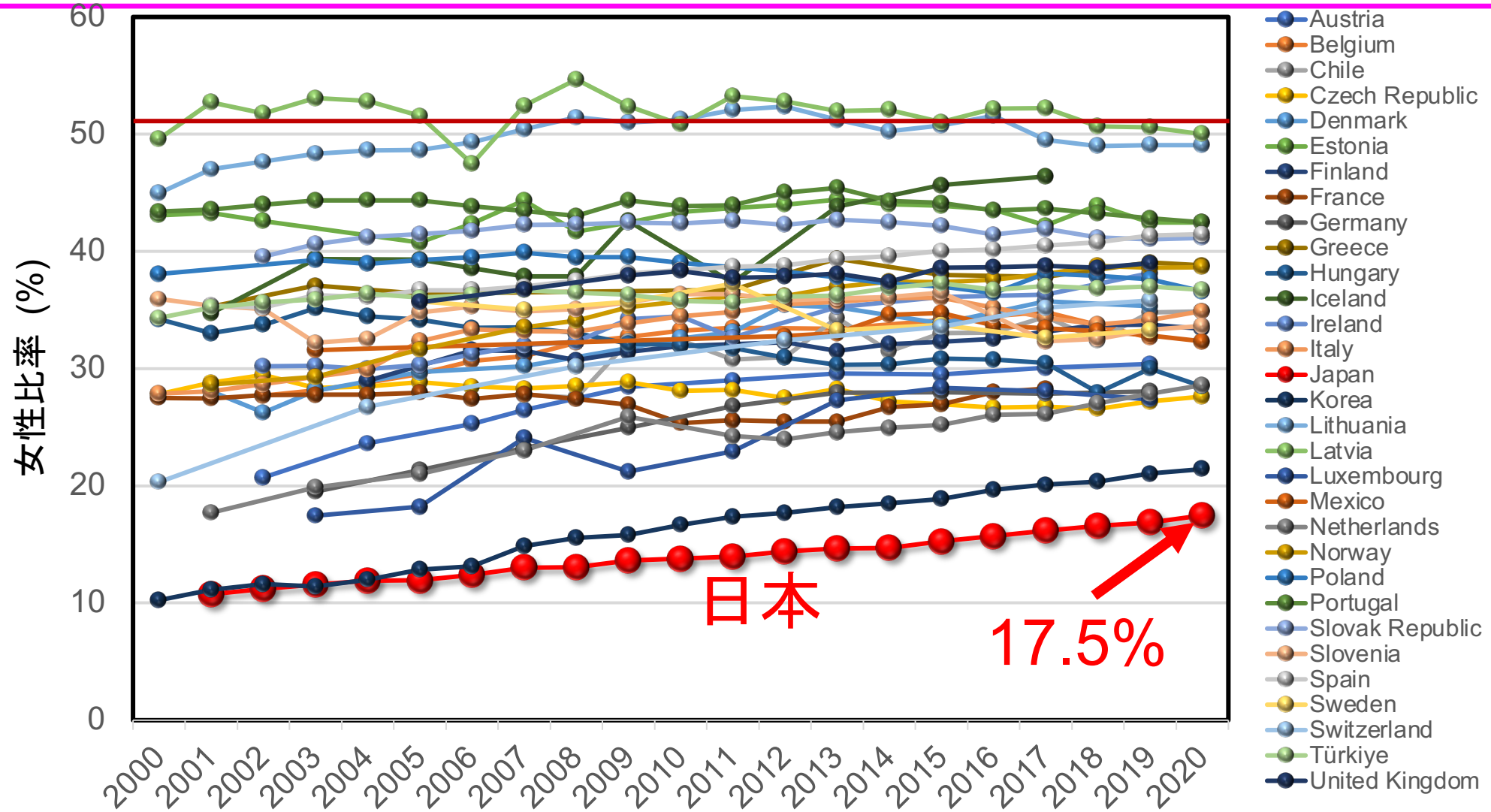
国が意識を変え、**女性研究者の問題は、我が国の研究損失につながるという実態を認識すべき。**

なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか？

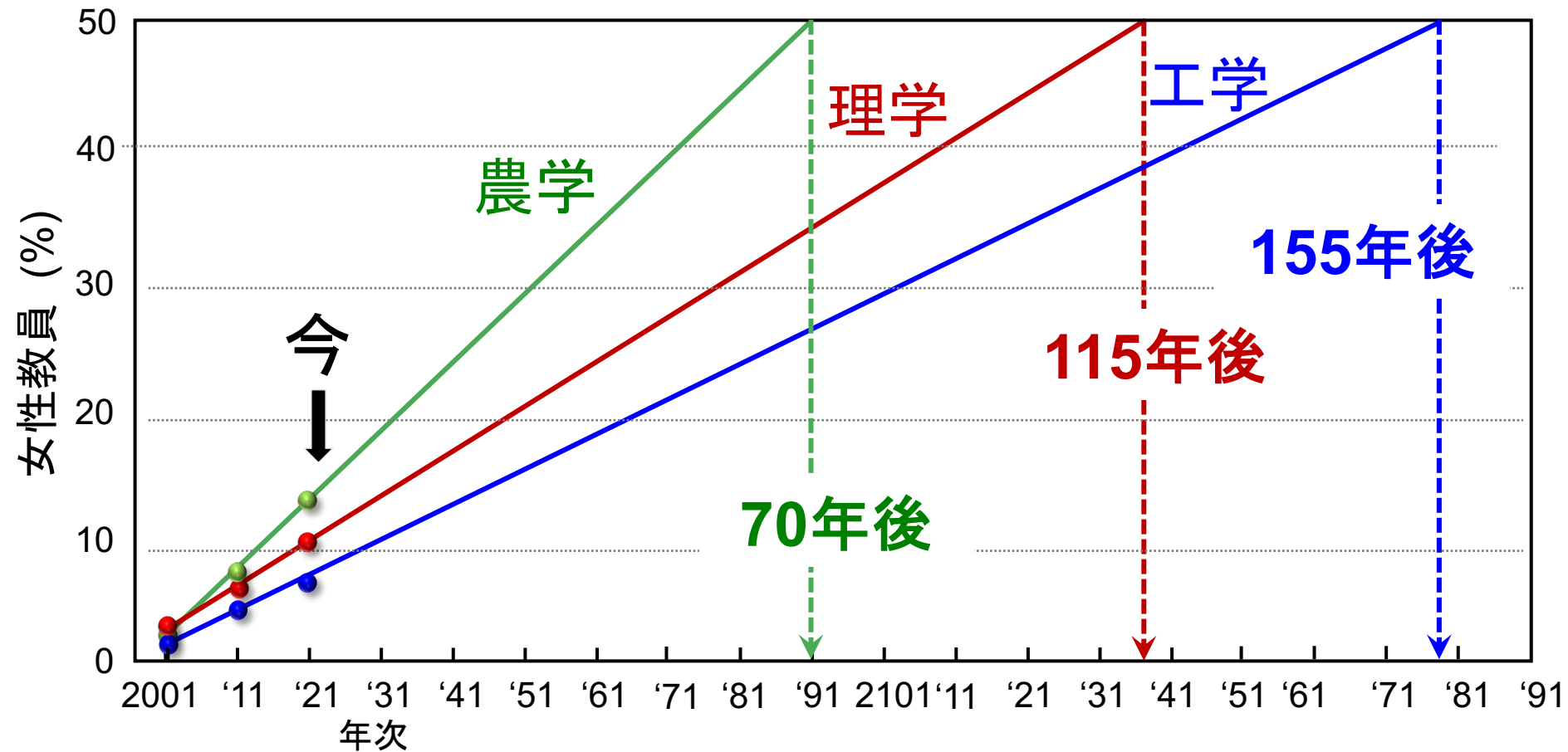
大規模アンケート調査等から読み取れる課題

- ① 任期付き研究者の女性が多い実態
- ② ライフイベントと研究の両立の問題
- ③ 別姓使用の問題
- ④ **人事の問題** 現時点で我が国だけが諸外国に遅れをとっている
女性研究者割合の低さは、結局は人事に起因。

人事の課題：科学技術系研究者の女性比率はOECD加盟国中 過去20年以上、断トツの最低である

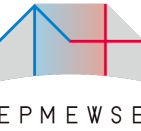


人事の課題：日本の国立大学における女性教員比率の推移と パリテ（同等）までの予測年



国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書〔2020〕図II-3-2 を改変

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・・・



第6期 科学技術・イノベーション基本計画

【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）

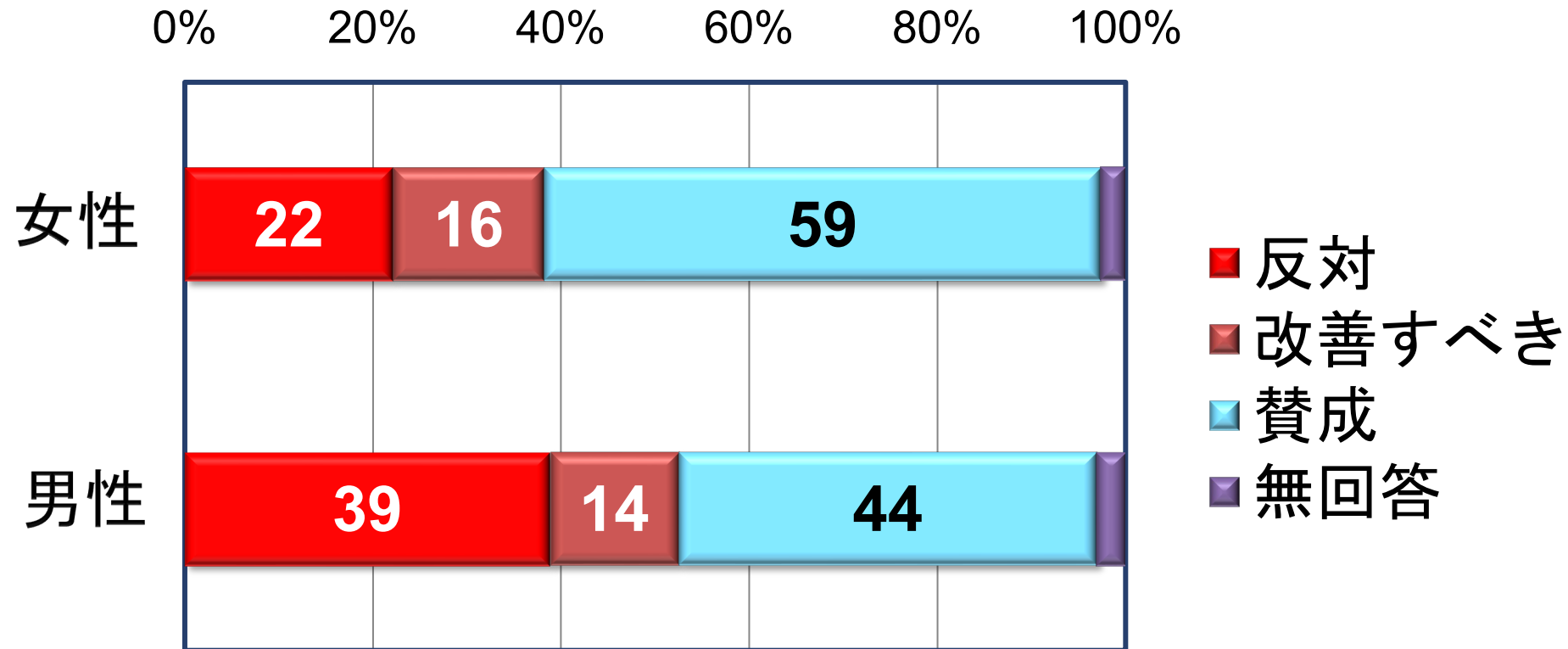
若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において、産前産後休業や育児休業の期間を考慮する旨を明記する。大学等において**若手教員採用の際の年齢制限についても同様の措置を図る**など、産前産後休業や育児休業等を取った研究者への配慮を促進。【文、厚、経、関係府省等】

(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。

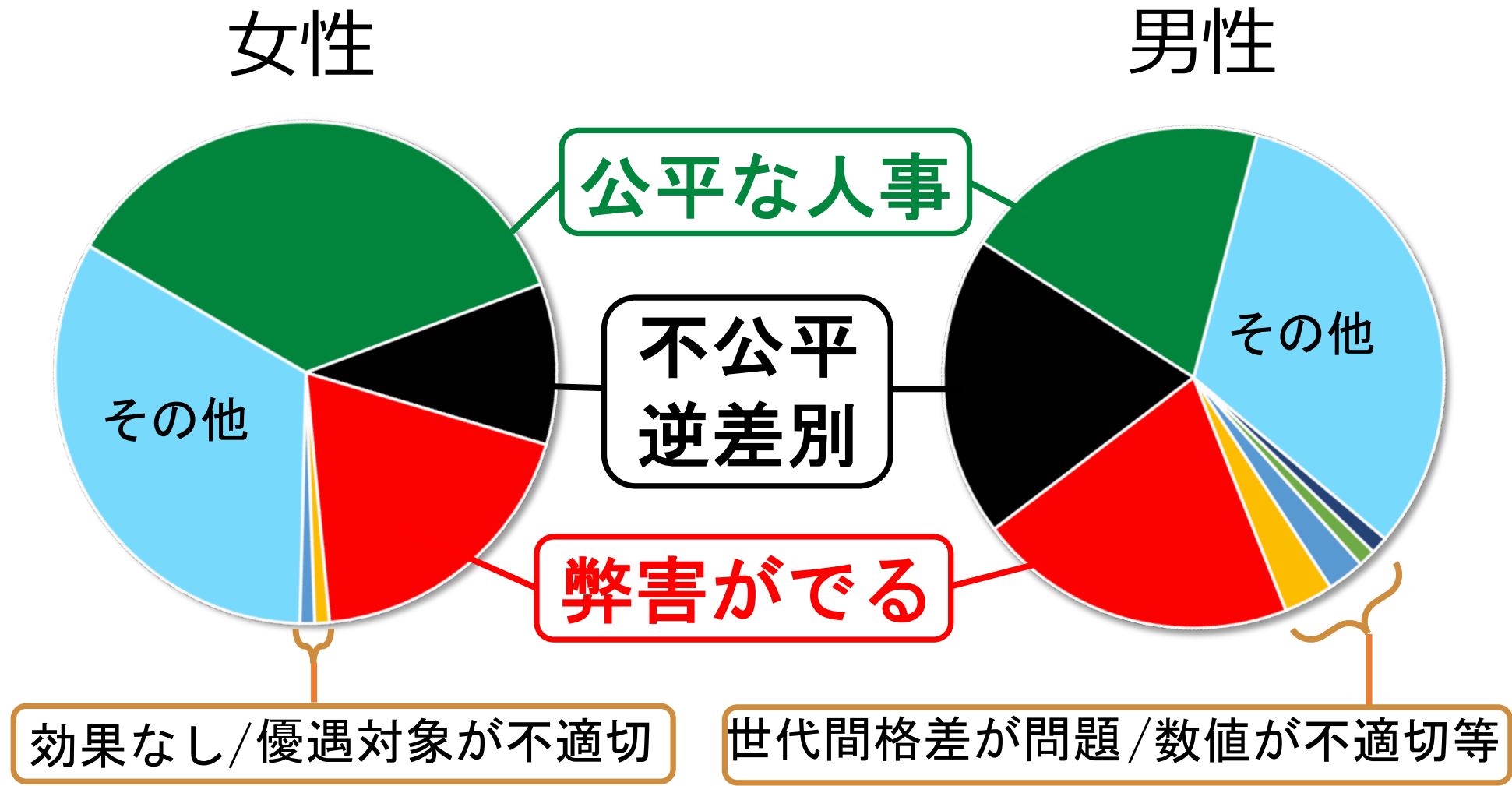
しかし、女性研究者を増やす施策は、実行されているのか？

設問41.2 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

人事の課題：数値目標への反対意見 その内訳



「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

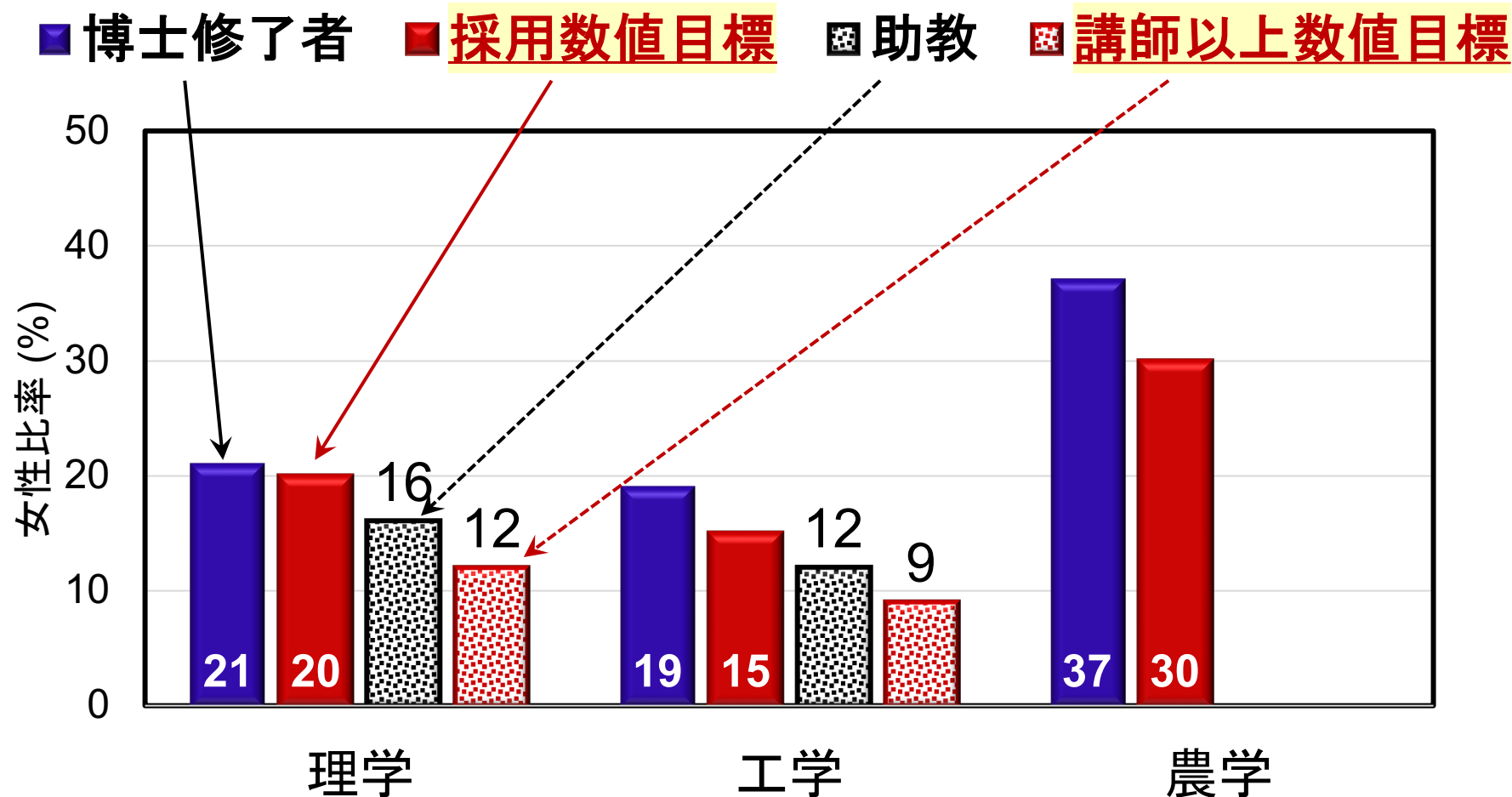
人事の課題：数値目標への反対意見 具体的理由

- ✊ 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
- ✊ 無理に女性を採用する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
- ✊ 人事は公平に行われなければならない
- ✊ 育児をしない女性を男性と同列にみなすべき
- ✊ 女性限定人事は不公平で逆差別である

反論の証左：大学等の理・工・農分野の女性比率と数値目標



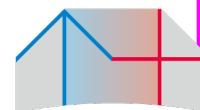
反対意見への反論の証左：むしろ控えめな数値設定である。



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

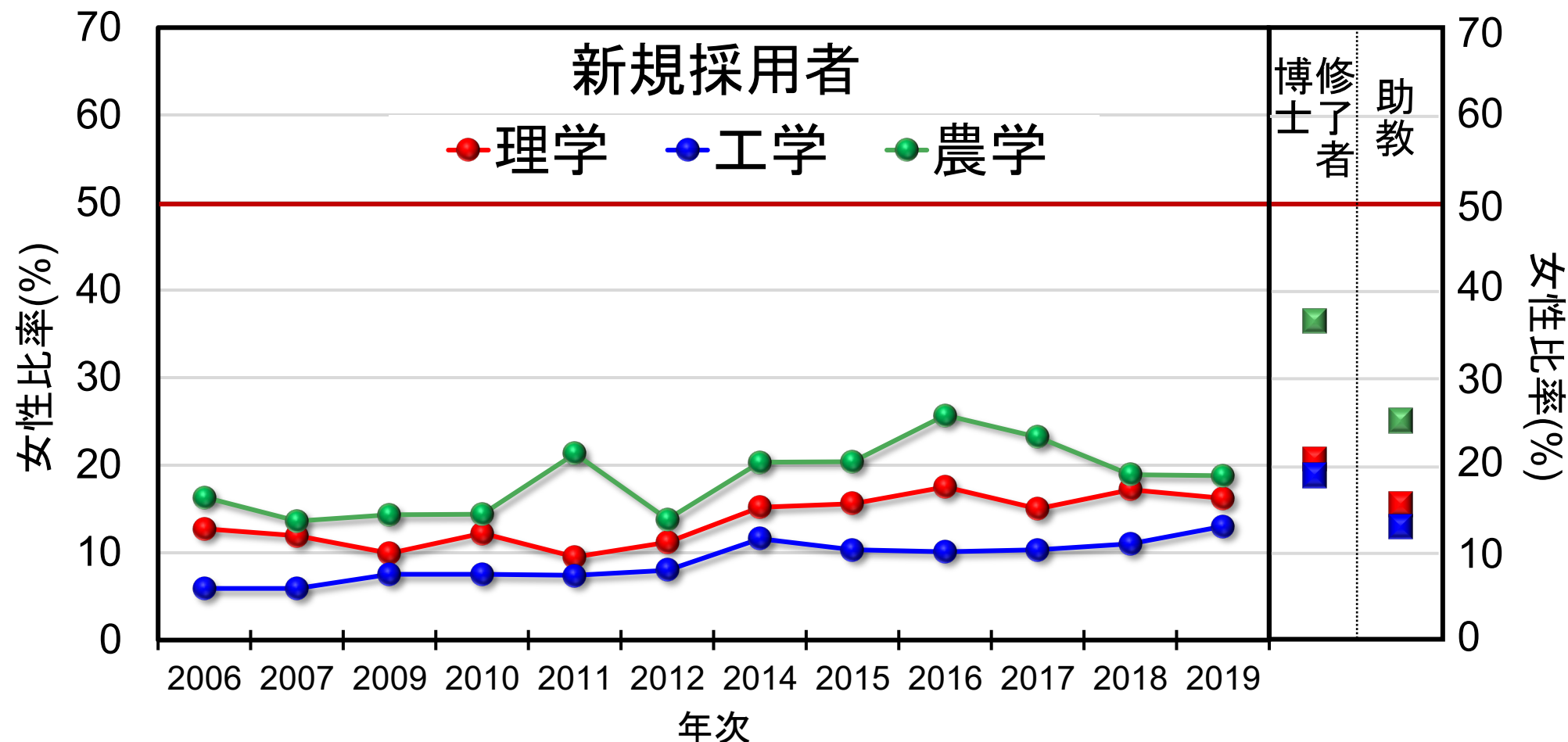
- ✎ 数値目標は不当に高く設定されており、女性人材が不足
 - ◀ むしろ控えめな数値設定である。
- ✎ 無理に女性を採用することで学問のレベルが下がる
 - ◀ 下がるという統計的根拠なし（上がった好事例はある）
- ✎ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
- ✎ 人事は公平に行われなければならない
- ✎ 育児をしない女性を男性と同列にみなすべき
- ✎ 女性限定人事は不公平で逆差別である

反論の証左：大学等の理・工・農分野の新規採用の女性比率



EPMEWSE

博士課程修了者女性比率よりも**低い値**で、2014年以降ほぼ横ばい状態



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

人事の課題：数値目標への反対意見 具体的理由

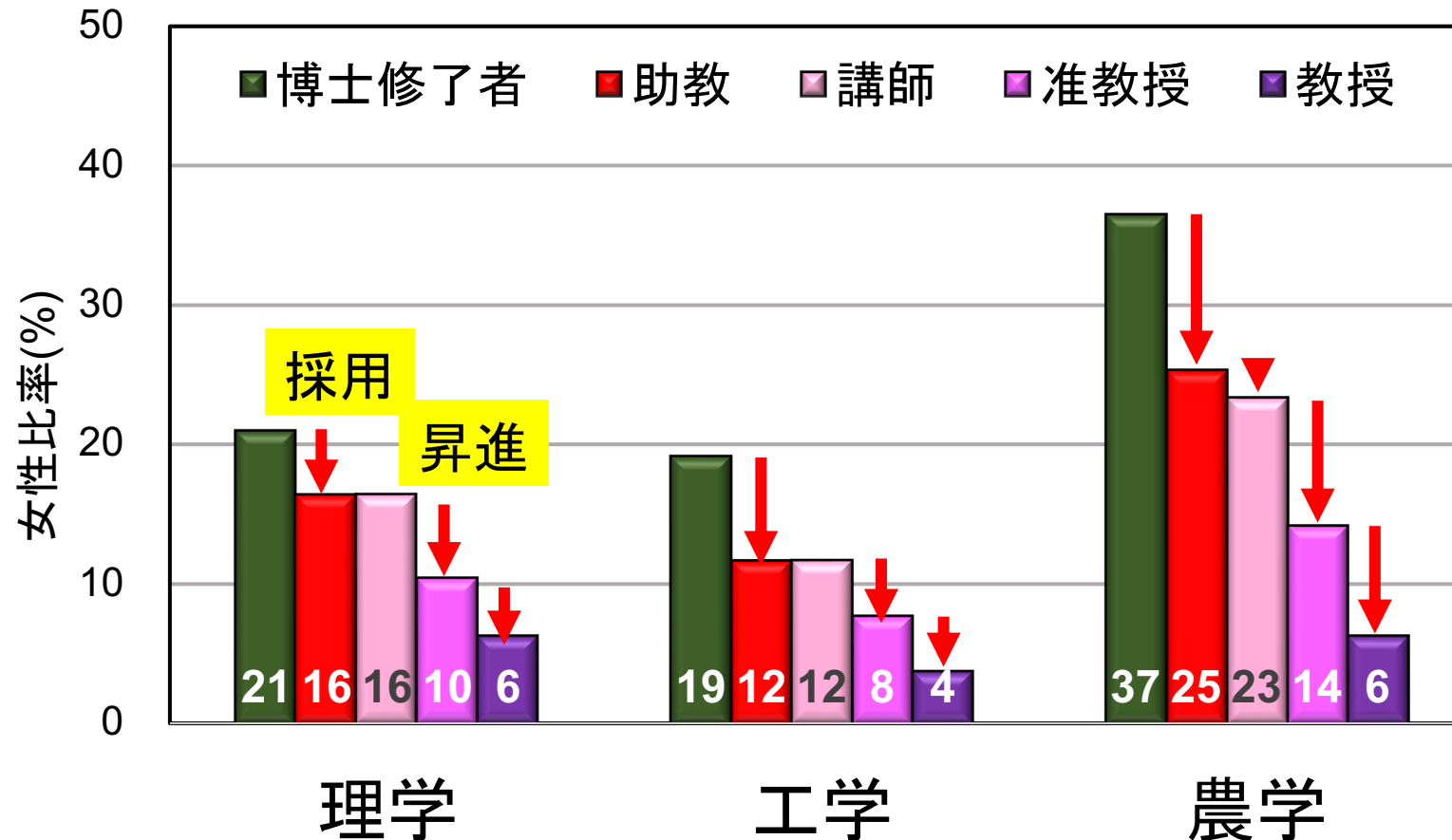
- ✎ 数値目標は不当に高く設定されており、女性人材が不足
◀ むしろ控えめな数値設定である。
- ✎ 無理に女性を採用することで学問のレベルが下がる
◀ 下がるという統計的根拠なし（上がった好事例はある）
- ✎ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
◀ 博士課程修了者女性比率よりも低い新規採用比率、2014年以降ほぼ横ばい
- ✎ 人事は公平に行われなければならない
- ✎ 育児をしない女性を男性と同列にみなすべき
- ✎ 女性限定人事は不公平で逆差別である

反論の証左：大学等における理・工・農分野の現女性比率

(2021年9月現在)

そもそも、現在の人事、平等におこなわれていない。

◀ 新規採用者の女性比率も、博士課程修了者女性比率よりも低い。

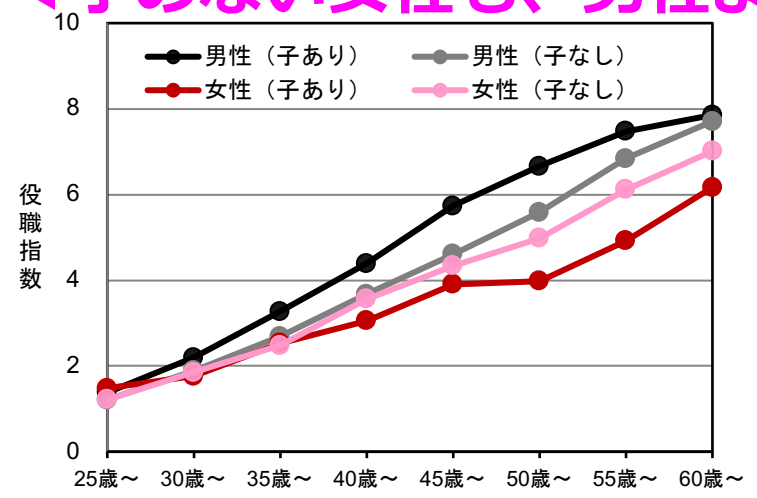


反論の証左：年代別役職指数（性別・子の有無別）

そもそも、現在の人事が、平等におこなわれていない。

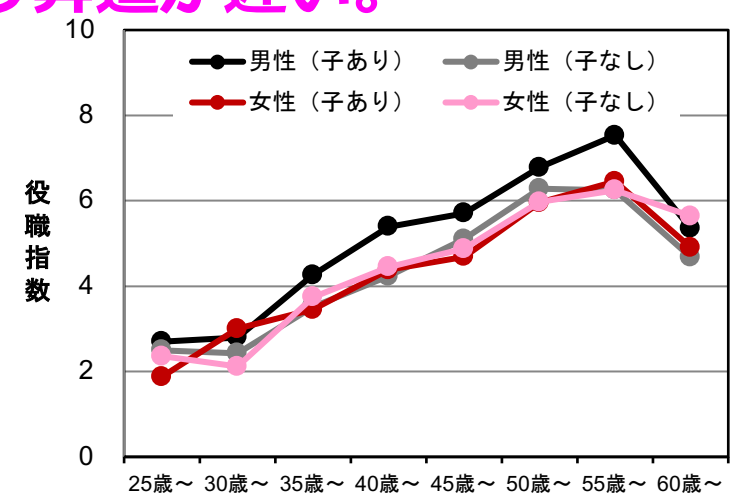
◀子のない女性も、男性より昇進が遅い。

国立大学

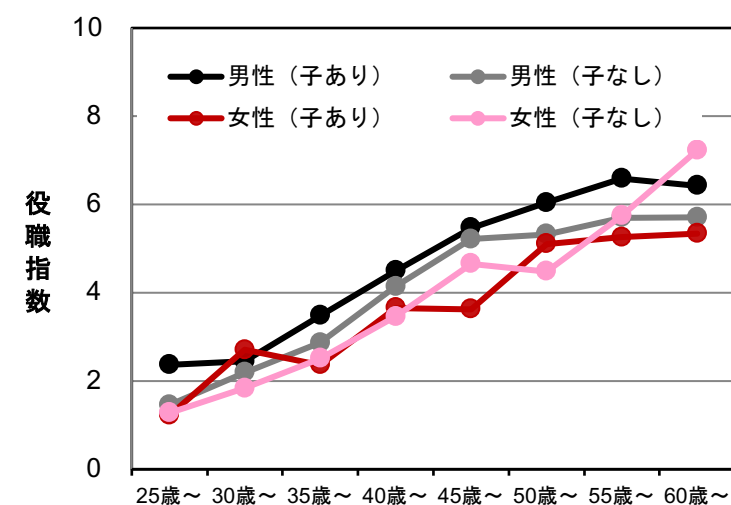
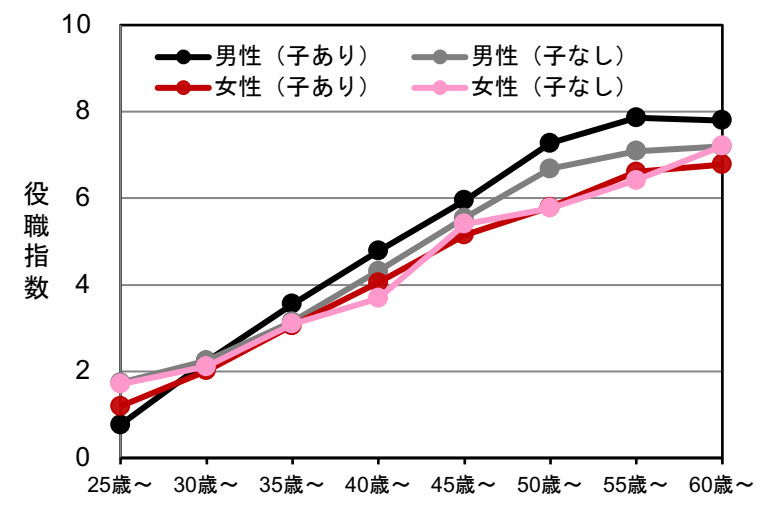


役職指数

公的研究機関



私立大学



企業

- 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） ◀ 罰則規定なし

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

反論の証左：数値目標への反対意見の具体的理由

- 🔨 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
◀むしろ控えめな数値設定である。
- 🔨 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる
◀下がるという統計的根拠はない。逆の好事例はある。
- 🔨 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
◀博士課程修了者女性比率よりも低い値で、2014年以降ほぼ横ばい状態
- 🔨 人事は公平に行われなければならない
◀そもそも、現在の人事は平等におこなわれていない。
- 🔨 育児をしない女性を男性と同列にみなすべき
◀子どものない女性も、男性より昇進が遅い
- 🔨 女性限定人事は不公平で逆差別である
◀機会及び待遇の不均衡を正す目的の数値目標施策は、国際条約及び法的根拠がある
：我が国の損失を見える化して欲しい

女性研究者が増えない根底には意識の問題がある

「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)P187

自由記述で指摘された意識改革の必要性

- 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

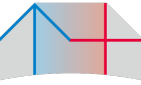
- 家庭内労働の社会的価値を無視
- プライベートを犠牲にして研究をするのが当たり前
- ジェンダーの役割分担
- 男性優遇

- 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）

特に人事では無意識のバイアスを排除することが重要

<https://www.djrenrakukai.org/shiryou.html#unconsciousbias>

Copyright ©2017男女共同参画学協会連絡会



EPMEWSE

4

例 6：教授の推薦状には男女で違いがある！?

指導教授が書く女性候補者への推薦状は男性候補者への推薦状と比べて短く、男性候補者の推薦状には「ずば抜けて優れている (Outstanding)」、「非常に優れている (Excellent)」という優秀さを表す言葉が頻用されるが、女性候補者には「細心」、「よく働く (Hard-working)」等の態度を表す言葉が多い、といった事例が挙げられています。

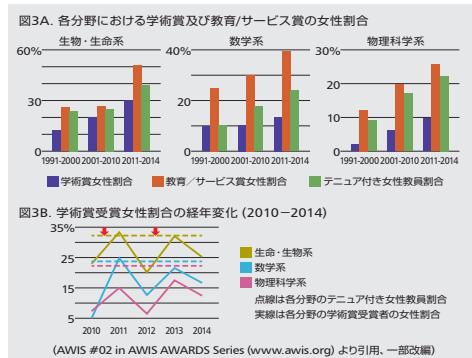
“よく気がついて協力的”という「女性の役割に対する既存概念」が「無意識のバイアス」となって推薦状の内容に反映されたものでしょう。
F. Trix and C. Psenka (2003) Discourse & Society, 12, 191-220.

例 7：学会賞受賞者割合にもバイアスがある！

女性教員が学術・研究賞を受賞する割合は、専門分野に占める女性割合に比べて一貫して低いのですが、優れた授業やサービスに対する賞の受賞割合は女性の方が常に高い (図 3A) という報告が AWIS ジャーナルに出ています。この事実も「女性の役割についての既存概念」に基づいた無意識のバイアスの現れと考えられます。

このような状況を変えるには、学会トップの意識的な介入と努力が必要です (図 3B で赤矢印は学会トップの働きかけが行われた年)。折れ線グラフの上下が示すように、トップの意識的な努力の継続がなければ、容易に元のレベルにもどることもよく知られている事実です。

AWIS #02 in AWIS AWARDS Series (www.awis.org)



「無意識のバイアス」の影響が出やすい状況

- 以下のような状況では無意識のバイアスが現われやすいので、留意しましょう。
- ・疲れている時、判断を急いでいるとき、色々な情報で脳がオーバーロードの状態にあるとき
- ・候補者の中の女性割合が大変低いとき
- ・業績に関する正確な、あるいは妥当な情報が不十分なとき
- ・評価基準があいまいで、紛らわしいとき

5

■ あなたの「無意識のバイアス度」測定法

「無意識のバイアス」の程度を測定する方法があります。ハーバード大学のバナージ教授のグループが開発した IAT テストがそうです (Implicit Association Test)。WEB 上でテストを受けることができます。日本語のサイトもありますので、試してみてください。ただし、この日本語版はハーバード版がそのまま邦訳されたものです。今後、日本の実情に合わせた IAT テストの開発が必要でしょう。
<https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/takeatest.html>

■ 「無意識のバイアス」を克服するために

アメリカ科学財団 (NSF) のプログラム、ADVANCE の支援の下、「無意識のバイアス」を克服するための様々な研修用ツールを開発・提供している 4 つの大学を挙げます。

- University of Wisconsin-Madison (ウィスコンシン大学マディソン校)
Women in Science & Engineering Leadership Institute (WISELI)
<http://wiseli.engr.wisc.edu/>
- University of California, Berkeley (カリフォルニア大学バークレイ校)
Tools for Change, University of California
<http://www.toolsforchangeinstem.org/>
- University of Washington, Seattle (ワシントン大学シアトル校)
The UW ADVANCE Center for Institutional Change
<https://advance.washington.edu>
- Stanford University (スタンフォード大学)
The VMware Women's Leadership Innovation Lab at Stanford University (SEE BIAS/BLOCK BIAS)
<https://womensleadership.stanford.edu/tools>

■ おわりに

無意識のバイアスは、誰もが持っているものです。しかし、その存在を自覚することによって、弊害を抑えることも可能なのです。ここで示された事例は一例を除いて、研究が先行しているアメリカの事例です。私たちは日本の事例をさらに集めることが必要です。そのことが、我が国の大学・研究機関によりふさわしいガイドラインやツールキットを生み出すことにつながります。本リーフレットが、皆様の職場や学会において、バイアスを越えて人材の多様化を進める一助となることを改めて望むものです。

■ 問い合わせ先

このリーフレットは、2016 年 10 月 8 日、お茶の水女子大学で開催された第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム、分科会 1 における Machi Dilworth 先生 (OIST 副学長) の基調講演をもとに分科会 1 関係者 (下記) がとりまとめたものです。
大坪久子・小川温子・澤崎達也・松島綾美 (男女共同参画学協会連絡会)
Machi Dilworth (沖縄科学技術大学院大学)

一切の無断転載を禁ず

本リーフレット内容の引用に際しては、著作権法の規準を満たし、かつ科学論文の引用スタイルに準ずること。本文をそのまま引用する場合は、引用部分を明確に示すこと。なお、引用元として「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか?」男女共同参画学協会連絡会著 (2019) と出典を明記し、連絡会の掲載ホームページを付記すること。

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか?

「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス (偏見) のことです。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たします。特に、下記に事例として挙げたように、採用や昇進人事の場では、無意識のうちに「バイアス」が働き得ることが示されています。それでも、私たちは、「無意識のバイアス」がいつ、どのように現われるかを知ること、で、「評価や判断」にあたってその影響を最小限に抑えることが可能です。

無意識のバイアス e-learningを
履修しなければ人事が担当できない
制度等を、高等教育機関に導入
して欲しい

2019年3月

初版改訂版

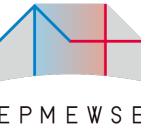
男女共同参画学協会連絡会

Copyright © 2017 EPMEWSE

一切の無断転載を禁ず

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会
(copyright © 2022 EPMEWSE) 一切の無断転載を禁ず

大規模アンケートから抽出された日本の女性研究者の実態 結果のポイント



- ◆役職の推進度を表す「役職指数」は、殆どの機関・年代で男性よりも女性が低い。
- ◆講師以上の大学・高専等教員の女性比率は伸びておらず新規採用・定着及び昇進は進んでいない。
- ◆男女の所得格差はどの職位でも依然と存在し、改善傾向が見られない。
- ◆子どもの数は、男性では2人、女性では1人と、男女で2倍もの大きな差が依然とある。
- ◆女性では年収と子どもの数とに顕著な相関はないが、男性では年収に比例して子どもの数が増加。
子どもが少ない理由には女性が時間的な負担、男性が経済的な負担を挙げている。
- ◆任期・契約期間付き職の在職年数は女性が長い。今回の調査で、男女ともに「10年以内」が6%に激減。
これは、改正労働契約法（無期転用ルール等：平成25年4月1日施行）によるいわゆる「雇い止め」の影響とみられ、人材流出が懸念される。
- ◆任期付き職の女性で「育児休業制度があったが対象外であった」との回答が多い。
任期の有無で明らかな差異がみられ、育児休業の取得要件が、任期付き職に適合していない。
- ◆平均年収はどの職位でも男女ともに任期付き職で低い。特に、男女とも任期なし職研究員に比べ任期付き研究員は平均年収が240万円も低く、経年的にみても所得が減少しており、処遇は悪化傾向にある。
- ◆在職場時間は「30～45歳」の女性で減少。子育て期と重なり、女性が育児・家事などの家庭責任を果たしているためと推察される。家事・育児・介護に要する時間（一週間あたり）は男女差が極めて顕著で、全ての年代で女性が男性を大きく上回っている。

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

お手本となる米国の取り組み Fix the Women から Fix the Systemへ

無意識のバイアスの発見と科学技術政策の流れ（米国）



- アカデミアには色々な歪みがある
- 見えるバイアスと見えないバイアスがある
- 研究と家庭の両立は依然として困難である
- 女性がリーダーになること、上位職につくことに自信を持ってない現状がある...

無意識のバイアス
-Unconscious Bias-の
認知と克服

米国の取り組み：なぜNSFは、個人の女性研究者支援から大学などの組織改革に舵をきったのか？

1980～2000：

個人の女性研究者を支援

⇒女性研究者割合の増加、期待ほどの効果は上がらず

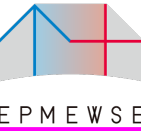
その背景：「無意識のバイアス」の存在
女性が能力を発揮したくても発揮しようがない状況

- 両立困難
 - 重い教育の義務と学務委員会の負担、
 - 「女性の代表」としてのプレッシャー、
- 結果的に、女性の方がテニユアのない職を選ぶ現実

大学組織そのもののシステム、文化、意識の変革が
最重要課題と認識⇒ADVANCEの登場（2000年）

米国の取り組み：女性研究者を阻む4つのバイアス

Joan C. Williams による分類



1. “Prove-It-Again” (これは彼女の本当の実力か?)

⇒ 女性は男性の3倍の業績を上げてやっと認められる！

⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン！??

2. “Walking the Tightrope” (綱渡り=The Double Bind)

⇒ 生き残るためには「男」のやり方 (masculine) に合わせるが、果たしてそれでいいのか (feminine) . . . ??

⇒ 世間の常識：望ましいリーダー像は「男性仕様！」

3. “Maternal Walls” (たちはだかる「母親の壁」)

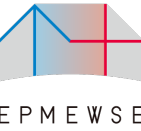
⇒ 妊娠・出産・育児 . . . 女性だけの問題にしてよいのか??

4. “Tug of Wars” (女の敵は女！)

⇒ 女性同士の足の引っ張り合いは自滅のもと

出典：What Works for Women at Work, Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014), New York University Press

米国の取り組み：NSFが大学・研究機関に強く求めたこと



組織のバイアスを制御する「しかけ」が必要

- 大学・研究機関の
「意識改革」と「組織変革」が進まない限り、
「女性研究者割合」は増加しないとの認識
⇒ 意識改革・組織改革
- 「意識改革」と「組織変革」に向けた
組織の方針決定とその確実な遂行
⇒ トップのリーダーシップ
- 女性研究者割合を増やすための重要なステップは
「選ぶ段階」と「育てる段階」
⇒ 女性の可視化と無意識のバイアスを抑えた
選考過程と育成過程

出典：ADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions (ADVANCE),
https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383

Dilworth, Machi: 科学技術分野における男女共同参画：日本の持続的発展のために,
Journal of the Society of Japanese Women Scientists, 20, 19-24 (2020)

女性研究者支援策 米国 vs 日本

	米国（NSF ADVANCE）	日本（女性研究者支援プログラム）
法的根拠	科学技術機会均等法（1980）	第3期科学技術基本計画（2005）以降の各基本計画（大元は男女・科技2つの基本法）
初期調査	ミシガン大学, コロラド大学（2003）, Lisa Frehillの調査（2003）	「女性研究者のキャリア形成」原ひろ子編（1999）は政策には結びつかなかった。 第一回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート（2003）
取り組みの順序	リーダー育成先行	両立支援からスタート
採用過程	選考委員会における無意識のバイアスの講義 （無意識のバイアスの認識・克服）	バイアスの講義等、少数か？
テニユア取得・上位職育成	メンター制度・学内外研修	加速プログラム（2009）・女性リーダー育成型プログラム（2022）
執行部育成	ADVANCE 初期より （コロラド大学等）	国大協 UDWS（2019より）
中間調査	NASによる調査, 現状分析・進捗状況・課題抽出（2010）	JSTによる調査、両立支援策によってパイプラインの漏れが減ったことを強調（2017?）
評価	循環型、厳しい評価	終了後のフォローアップなし
ネットワーク	WISELI, CoaCH, NCFDD, AIM, ARC	OPENeD（今のところ、成果のレポジトリ）
アカデミアとの協力体制	強力、同等の貢献、もしくは、NAS>NSF	学術会議は、当時、プログラム推進にイニシアチブをとらなかった。文科省主導

今こそ『戦略』から『実装』へ 女性研究者登用をイノベーション創出の切り札に

〔1〕 女性研究者の雇用体制・人事評価・研究費等の申請における年齢制限の大胆な緩和 及び 任期付き職の定着促進

- ① 業績評価・研究費申請等におけるライフイベント考慮に伴う年齢制限の大胆な緩和が効果的
- ② 女性研究者の任期付き職の現状の改善、特に無期雇用への定着促進が、女性研究者割合増加に効果的
- ③ 若手研究者支援策が「若手男性研究者のみ支援」にならないように、若手支援策には「若手女性枠」が必須
例えば、大学等の運営交付金が係る「若手」の年齢定義で、全てのライフイベント経験者に+5~10歳すべき

〔2〕 大学・高等教育研究機関等における執行部・上位層の戦略的な女性教員増加策

- ① 分野別かつ職位別の女性研究者の登用数値目標の公開と遵守の仕組みを
- ② 上位職の女性限定公募を
- ③ 女性研究者登用の数値目標+具体策を、全機関に公開の義務付け

特に上位職の女性研究者割合の数値目標設定と実行状況を

大学基準協会の認証評価の査定項目として義務付ける

- ⑤ 学長・理事・評議員・学部長等、機関の意思決定組織の女性割合が、特に高い組織に対し
運営費交付金・私学助成金等のインセンティブ付与

①分野別
②職位別
③全体
の女性割合も

〔3〕 研究推進において国際的に不可欠な、研究者の別姓等使用の普遍化

- ① 国が法改正に向け、大学・高等研究教育機関に対し「別姓（旧姓・通姓）の正確な使用可能範囲」の調査を