

# 科学技術分野における 男女参画の推進に向けての要望

平成 26 年 4 月  
男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会

# 平成 26 年 4 月

## 男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会

### 正式加盟学協会

1. 化学工学会
2. 高分子学会
3. 電子情報通信学会
4. 日本宇宙生物科学会
5. 日本化学会
6. 日本原子力学会
7. 日本女性科学者の会
8. 日本植物生理学会
9. 日本数学会
10. 日本生化学会
11. 日本生態学会
12. 日本生物物理学会
13. 日本生理学会
14. 日本蛋白質科学会
15. 日本動物学会
16. 日本比較内分泌学会
17. 日本物理学会
18. 日本分子生物学会
19. 日本森林学会
20. 地球電磁気・地球惑星圏学会
21. 日本神経科学学会
22. 日本バイオイメージング学会
23. 日本糖質学会
24. 日本育種学会
25. 日本結晶学会
26. 日本地球惑星科学連合
27. 日本繁殖生物学会

28. 生態工学会
29. 錯体化学会
30. 日本進化学会
31. 日本遺伝学会
32. 日本建築学会
33. 種生物学会
34. 日本獣医学会
35. 日本質量分析学会
36. 日本魚類学会
37. 日本畜産学会
38. 日本水産学会
39. 日本木材学会
40. 日本技術士会
41. 日本植物学会
42. 園芸学会
43. 日本農芸化学会
44. 日本解剖学会
45. 日本魚病学会
46. 日本中性子科学会
47. 日本神経化学会
48. 「野生生物と社会」学会
49. 計測自動制御学会
50. 日本体力医学会
51. 日本熱帯医学会

### オブザーバー学協会

1. 映像情報メディア学会
2. 精密工学会
3. 地盤工学会
4. 電気化学会

5. 日本データベース学会
6. 日本液晶学会
7. 日本磁気学会
8. 日本火災学会
9. 日本金属学会
10. 日本女性技術者フォーラム
11. 日本鉄鋼協会
12. 土木学会
13. 日本バイオインフォマティクス学会
14. 日本水産増殖学会
15. 日本表面科学会
16. 日本鳥学会
17. 日本放射光学会
18. 電気学会
19. 歯科基礎医学会
20. 日本セラミックス協会
21. 植物化学調節学会
22. 日本天文学会
23. 日本植物細胞分子生物学会

男女共同参画学協会連絡会  
加盟学協会 会員総数  
約 45 万 8 千人  
うち女性会員総数  
約 4 万 1 千人



## 「女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するために：課題と要望」

平成 26 年 4 月

男女共同参画学協会連絡会

第 3 期・第 4 期科学技術基本計画及び第 2 次・第 3 次男女共同参画基本計画に基づく数々の施策の効果により、「女性研究者・技術者（以下「女性研究者」と称する）」が活動の裾野を広げることには、一定の効果が見られつつあります。しかしながら、日本の女性研究者の比率はいまだ 14.4%（平成 25 年 3 月）に留まり、世界的に見ても極めて低い状況が続いています。科学技術の発展やイノベーション創出には、人材の多様性の確保、創造的環境の整備、公正な業績評価等が必要ですが、意思決定の場における女性の参画割合が著しく低いことは事実であり、この現状を改善するためには女性リーダーの育成と更なる登用が、喫緊の重要課題の一つです。それには第 4 期科学技術基本計画及び第 3 次男女共同参画基本計画で掲げられた数値目標（女性研究者の採用割合を自然科学系全体において 30%とする）の達成のみならず、社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する（平成 15 年 6 月男女共同参画推進本部決定）、いわゆる「202030」までの道程が具体化されていないことに対する積極的改善措置の推進が切に望まれます。

この要望書は、特に平成 25 年 8 月に提出された「男女共同参画学協会連絡会第三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（通称：連絡会大規模アンケート：本文所在 [http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/3rd\\_enq\\_report130918.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf)）」を踏まえたものとして位置づけております。キャリア開始期が子育て期に重なり、リーダーシップを発揮すべき時期は介護期にかかるというように、キャリア形成とライフイベントとの両立困難は引き続き存在し、その負荷は現状では女性の側にかかる傾向にあることがアンケート結果から読みとれております。また、意思決定過程に女性割合が少ない環境では女性の意見の反映が難しい故に、負のスパイラルも継続しています。したがって、女性研究者がリーダーシップを発揮して活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮するとともに、透明・公正であり、また柔軟な業績評価が必要であると考えます。

加えて、女性研究者の数が増加するためには継続的な次世代の育成が重要であることは論をまちません。また、国際標準に基づく科学的・統計的データベースの構築及び、国際的なネットワーク形成の推進も、効果的な男女共同参画施策づくりのためには重要と考えます。

男女共同参画学協会連絡会は、女性研究者がそのポテンシャルを最大限に発揮するための施策として、平成27年度の概算要求に以下の具体的な項目が盛り込まれ、国の推進体制の強化が図られますことを、要望いたします。

1. 女性リーダー育成の推進
2. 研究者のワーク・ライフ・バランス (WLB) 基盤の定着
3. 女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化
4. 次世代を担う女性研究者の育成
5. 国際的ネットワーク形成の推進支援

## 1. 女性リーダー育成の推進

これまでの科学技術基本計画及び男女共同参画基本計画に基づく環境整備によって、女性研究者の離職率は低下し、能力発揮の基盤も充実してきました。しかし、研究室主宰者（教授、准教授、主任研究員(PI)）等、女性リーダーの数は限られており、研究費配分や人材の採用・登用などに関する重要な審査・評価の場において女性の参画が極めて低い状況が多く見られます。このことが、女性研究者の登用に際して、女性が評価されにくいというバイアスとバリア（注）の要因となっています。

この現状を踏まえて女性研究者に研究力・マネジメント力発揮の機会を与える競争的資金プログラムとして「女性リーダー・イノベーション拠点モデル事業の創設」を要望いたします。このプログラムにより女性の能力の十分な発揮とともに、評価・審査のプロセス等におけるバイアスの存在を明らかにし、バリアを超えてゆく経験が女性リーダーに培われます。

- （１）女性リーダー・イノベーション拠点モデル事業の創設
- （２）意思決定プロセスへの女性研究者の参画の拡大
- （３）透明・公正・柔軟な評価・審査システム事業の構築  
（インセンティブ付与、バイアスとバリアの「見える化」）

注：ここでのいうバイアス（偏見）の例として、会合の組織委員や各種の賞の選考委員会等に「女性委員がいないと女性選ばれにくい」という事実があります（男女共同参画学協会連絡会ライフサイエンス系7学会による調査、平成22年）。このようなバイアスが女性研究者の登用を妨げ、上位職登用等のバリア（障壁）になっています。見えないバイアスの存在を明らかにして、バリアを取り除くことが女性研究者の適切な評価のために重要です。

## 2. 研究者のワーク・ライフ・バランス（WLB）基盤の定着

進歩が著しく、厳しい競争環境にある科学技術分野においては、育児中も研究活動を継続することを強く望む研究者が少なくありません。また、出産・育児・介護のための中断からの復帰を目指す研究者も多くいます。これら研究者の活躍を促進するために、「女性研究者研究活動支援事業」、「RPD 特別研究員制度」及び「子育て・介護等支援制度」は高い効果を上げてきました。今後もこれらの継続と拡大とともに男女研究者のライフイベント（結婚・子育て・介護等）に際して、育児休業・介護休業期間中の活動制限の緩和、休業期間中の研究環境維持を可能にする研究費の運用、業績評価における配慮、有期雇用契約の研究者のテニユアクロック（テニユア審査までの期間）の延長等を含めた柔軟な雇用形態・人事・研究制度の確立と整備を要望いたします。

さらに、男女共同参画学協会連絡会の第3回大規模アンケート調査の結果、女性研究者の配偶者の7割が研究者で、女性研究者の半数、男性研究者の1/4に別居経験があること、また、別居期間は所属にかかわらず女性の方が長く、その期間が3～5年の場合、有意に子どもの数が少ないということが明らかになりました。一方、子育て期にある男女研究者の間にはパートナーとの同居を望む声が多くあります（同上調査アンケート結果より）。今後、女性研究者比率の上昇とともに、同

居支援のニーズは高まると思われます。男女を問わず、若手研究者のライフイベントを支える「同居支援」のための新規プログラム（各種資金制度への上乗せ、特別研究員 Dual Post Doctoral Fellow 制度の創設、あるいは同居支援資金の設立と受け入れ機関へのインセンティブ付与）の創設を要望いたします。

- （１）産学官の各機関に WLB 推進室の設置（育児・介護・WLB の企画・実施支援、インセンティブ付与）
- （２）既存の「女性研究者研究活動支援事業」、「育児復帰支援制度」及び「子育て・介護等支援制度」の推進と拡充
- （３）人事の公募に際し、研究者がライフイベントに遭遇した場合の制限・支援制度の有無・テニユアクロックの延長の可否等の、条件の明示
- （４）同居支援のための新規制度（各種資金制度への上乗せ、特別研究員 Dual PD 制度の創設、同居支援ファンドの設立と受け入れ機関へのインセンティブ付与）

### 3. 女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化

女性研究者の参画加速と意思決定機関への参画推進のためには、産学官のあらゆる分野において、女性研究者の採用、昇格の促進、意思決定の場への積極的登用が重要です。第４期科学技術基本計画及び第３次男女共同参画基本計画で掲げられた数値目標の着実な推進と「202030の達成」に向けた積極的改善措置の推進及び女性の参画割合の現状データの公開を切に要望いたします。また、公募に際しては「女性研究者の応募を奨励する旨を明記し、女性研究者の応募比率・採択比率を事後に公開すること」が不可欠と思われます。

- （１）機関ごとの機関長・理事・研究教育評議会委員等の女性役員割合の現状公開及び自主的な数値目標設定の促進
- （２）機関ごとの教授・准教授・助教相当職の女性割合の現状の公開及び自主的な数値目標設定の促進
- （３）各機関の人事公募に際し「女性研究者の応募を奨励する」旨を明記すること及び応募比率と採択比率の公開の推進
- （４）国際的な比較評価に有効な研究者の統計のデータベース化の推進（性別・分野別・職位別の３要素を網羅したもの）
- （５）女性研究者の昇進隘路の要因分析

### 4. 次世代を担う女性研究者の育成

我が国では、大学の理系学部・大学院の女子学生の割合が諸外国に比較して低く、女性研究者が少ない原因となっています。女子中高生の理系学部への進学率を高めるとともに、大学院博士課程に進学する女子学生の割合を高めることが次世代の拡大のために必須と思われます。そのためには、

女子生徒が初等・中等教育時から理系に関心を持つための取組が大切です。このため、以下の次世代を担う女性研究者の育成のための施策を要望いたします。

- (1) 女子中高生の理系進路選択支援事業の継続・推進
- (2) スーパーサイエンス・パートナーシップ・プログラム等における女子参加割合の向上支援
- (3) 小学校・中学校・高等学校・大学・大学院における理系女性教員・支援員割合の拡充推進及び女性教員比率の公開
- (4) 大学院博士課程に進学する女子学生の増加のための先輩・ロールモデルとの交流機会増大
- (5) 各界で活躍する女性研究者の初等・中等教育への派遣制度の導入

## 5. 国際的ネットワーク形成の推進支援

客観的な根拠に基づいた効果的な男女共同参画施策づくりのためには、国際的な比較評価に耐え得るデータベース構築及び公開のみならず、国際的に活躍する多くのロールモデルや優れた事例等の「見える化」が重要です。そのために関連する情報の国際語による公開や発信のための制度充実を要望いたします。さらに国際間の女性研究者支援に関する情報交換の拡充に有効な国際的（グローバル）ネットワーク作りの推進と支援をお願いします。

- (1) 国際語によるデータベースの構築と公開
- (2) ロールモデル・優れた事例の「見える化」と情報発信の制度充実
- (3) 国際シンポジウム、ワークショップ等の開催による有効な国際的ネットワーク形成と推進の支援

# 要望書 参考資料

「女性研究者・技術者がポテンシャルを  
最大限に発揮するために：課題と要望」

平成26年4月

男女共同参画学協会連絡会



# 第三回大規模アンケートの実施 (平成24年11-12月)

## 連絡会第三回大型アンケートのお知らせ

September 2011 First Circular

男女共同参画学協会連絡会では、第三回大型アンケート調査を2012年度中に実施すべく準備中です。各学協会からのアナウンスがございましたら、ご協力をお願いします。本アンケートは、私たち自然科学系研究者・技術者に関する、私たちのための、私たちによる調査の基礎データとなります。

## 連絡会大型アンケートは我が国の政策決定に反映されています！

第一回大型アンケート  
(2003)

調査結果  
掲載

2005年度 男女共同参画白書

連絡会または各学協会による  
提言・調査・事業の展開

- ・学協会での男女共同参画系委員会 ↑
- ・関連シンポジウム ↑
- ・女子高校生夏春の学校開始(2005年～)

第二回大型アンケート  
(2007)

中間調査

第三回  
大型アンケート  
(2012)

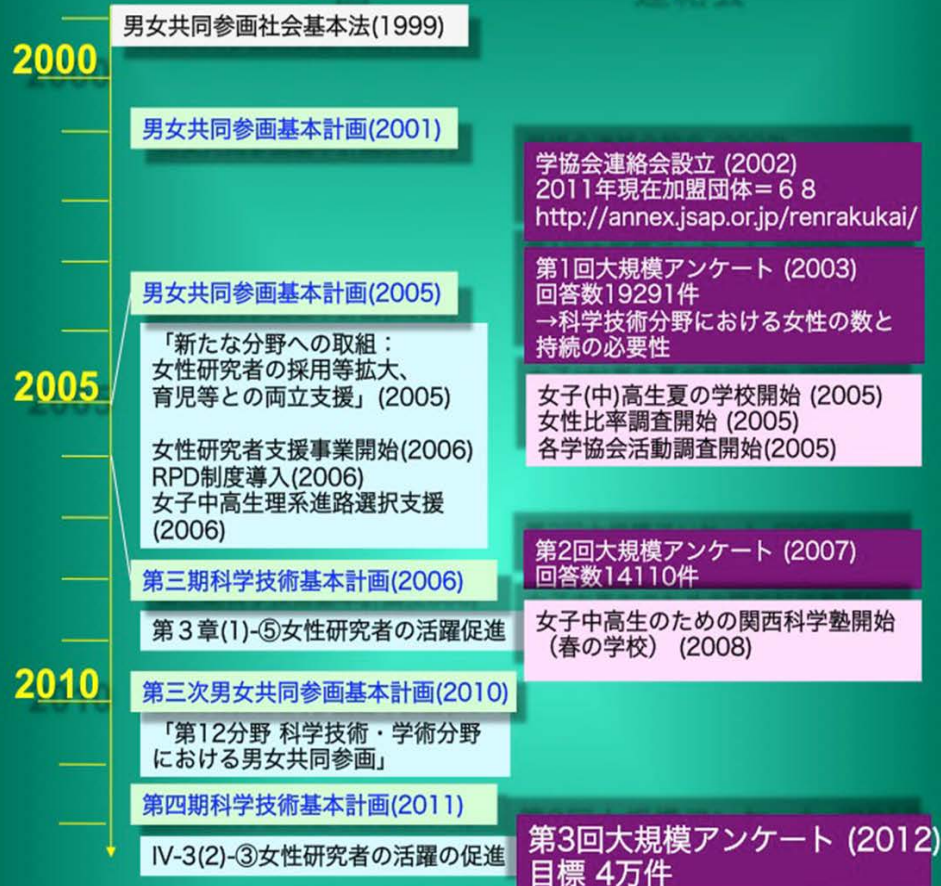
アンケートにより、  
これまでの取り組みを評価し、  
次の5年の流れを  
つくみましょう！

男女共同参画学協会連絡会 <http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/>

次の5年を決める第3回大規模アンケートに向けて  
～これまでの我が国の男女共同参画政策と学協会連絡会の活動～

国

連絡会



## 男女共同参画学協会連絡会

2001年 10月設立

目的:自然科学分野の男女共同参画推進

加盟学協会 :83 (正式加盟 52, オブザーバ加盟 31)

(2014年4月14日現在)

加盟学協会総会員数:約 45万8千人(うち女性約4万1千人)

# 男女共同参画学協会連絡会 要望書

## 「女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するために:課題と要望」

### 背景

第3期・第4期科学技術基本計画及び第2次・第3次男女共同参画基本計画に基づく数々の施策の効果により、「女性研究者・技術者（以下女性研究者と称する）」が活動の裾野を広げることには、一定の効果が現れつつあります(4)。しかしながら、日本の女性研究者の比率はいまだ14.4%(平成25年3月)に留まり、世界的に見ても極めて低い状況が続いています(5)。科学技術の発展やイノベーション創出には、人材の多様性の確保、創造的環境の整備、公正な業績評価等が必要ですが、意思決定の場における女性の参画割合が著しく低いことは事実であり(6-8)、この現状を改善するためには女性リーダーの育成と更なる登用が、喫緊の重要課題の一つです。それには第4期科学技術基本計画及び第3次男女共同参画基本計画で掲げられた数値目標(女性研究者の採用割合を自然科学系全体において30%とする)の達成のみならず、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する(平成15年6月男女共同参画推進本部決定)、いわゆる「202030」までの道程が具体化されていないこと(9)に対する積極的改善措置の推進が切に望まれます。

この要望書は、特に平成25年8月男女共同参画学協会連絡会第3回大規模アンケート結果を踏まえたも

のとして位置づけております。キャリア開始期が子育て期に重なり(10-12)、リーダーシップを発揮すべき時期は介護期に重なる(13)というように、キャリア形成とライフイベントとの両立困難は引き続き存在し、その負荷は現状では女性の側にかかる傾向にある(14)ことがアンケート結果から読みとれております。また、意思決定過程に女性割合が少ない環境では女性の意見の反映が難しい(15)故に、負のスパイラルも継続しています。したがって、女性研究者がリーダーシップを発揮して活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮するとともに、透明・公正であり、また柔軟な業績評価が必要であると考えます(16)。

加えて、女性研究者の数が増加するためには継続的な次世代の育成が重要(9)であることは論をまちません。また、国際標準に基づく科学的・統計的データベースの構築及び、国際的なネットワーク形成の推進も、効果的な男女共同参画施策づくりのためには重要と考えます。

男女共同参画学協会連絡会は、女性研究者がそのポテンシャルを最大限に発揮するための施策として、平成27年度の概算要求に以下の具体的な項目が盛り込まれ、国の推進体制の強化が図られますことを、要望いたします。

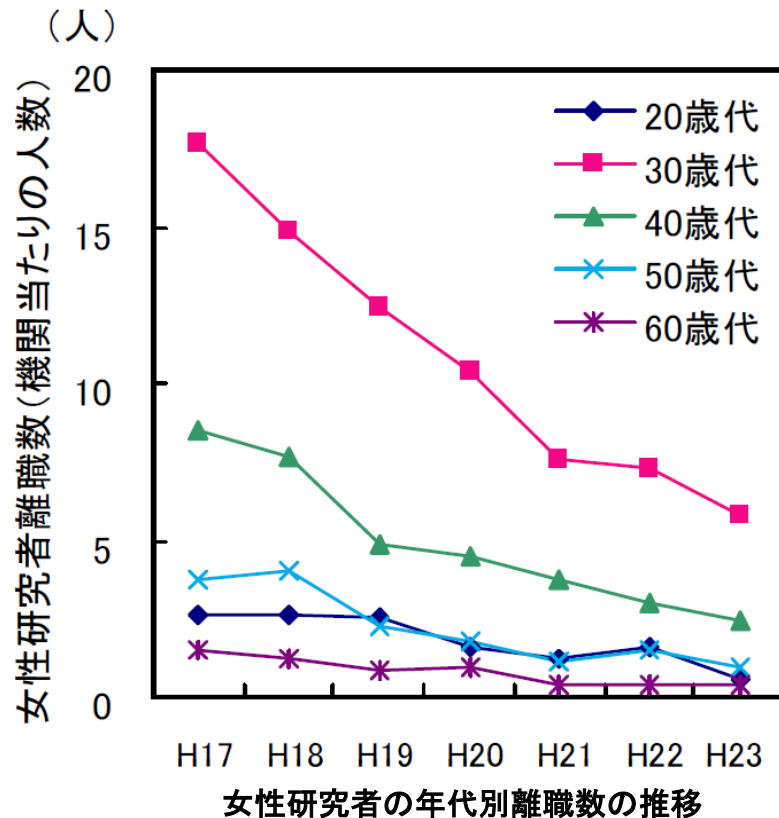
(数字)はページ番号



# 女性研究者支援事業の効果

## ライフイベント期間中の女性研究者の 離職抑制

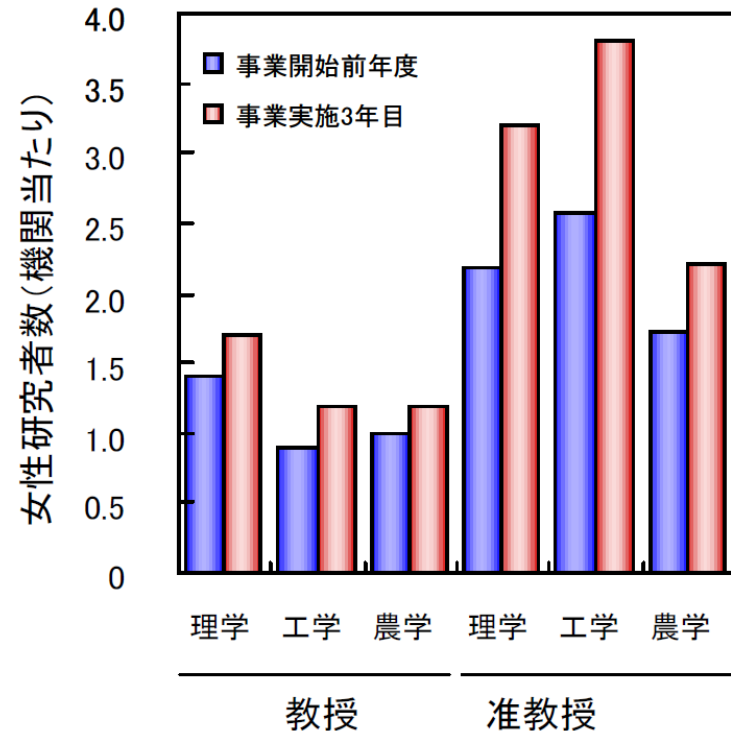
振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業実施機関では、子育て世代である30歳代女性の離職数が、平成17年度17.7人と突出して多かったが、平成23年度には67.2%減の5.8人と顕著に減少した。



出典：科学技術振興調整費プログラム評価報告書 p16  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/hyouka/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2013/01/25/1329874\\_03\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/hyouka/__icsFiles/afieldfile/2013/01/25/1329874_03_1.pdf)

## 上位職に就く女性研究者数の推移

振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業実施機関で、上位職に就く女性研究者数を、分野別にプログラム開始前年度と実施後3年目で比較すると、すべての分野で、教授、准教授とも、明らかに増加していた。



出典：科学技術振興調整費プログラム評価報告書 p22  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/hyouka/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2013/01/25/1329874\\_03\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/hyouka/__icsFiles/afieldfile/2013/01/25/1329874_03_1.pdf)

# 女性研究者の数と割合

## 男女別研究者数(実数)

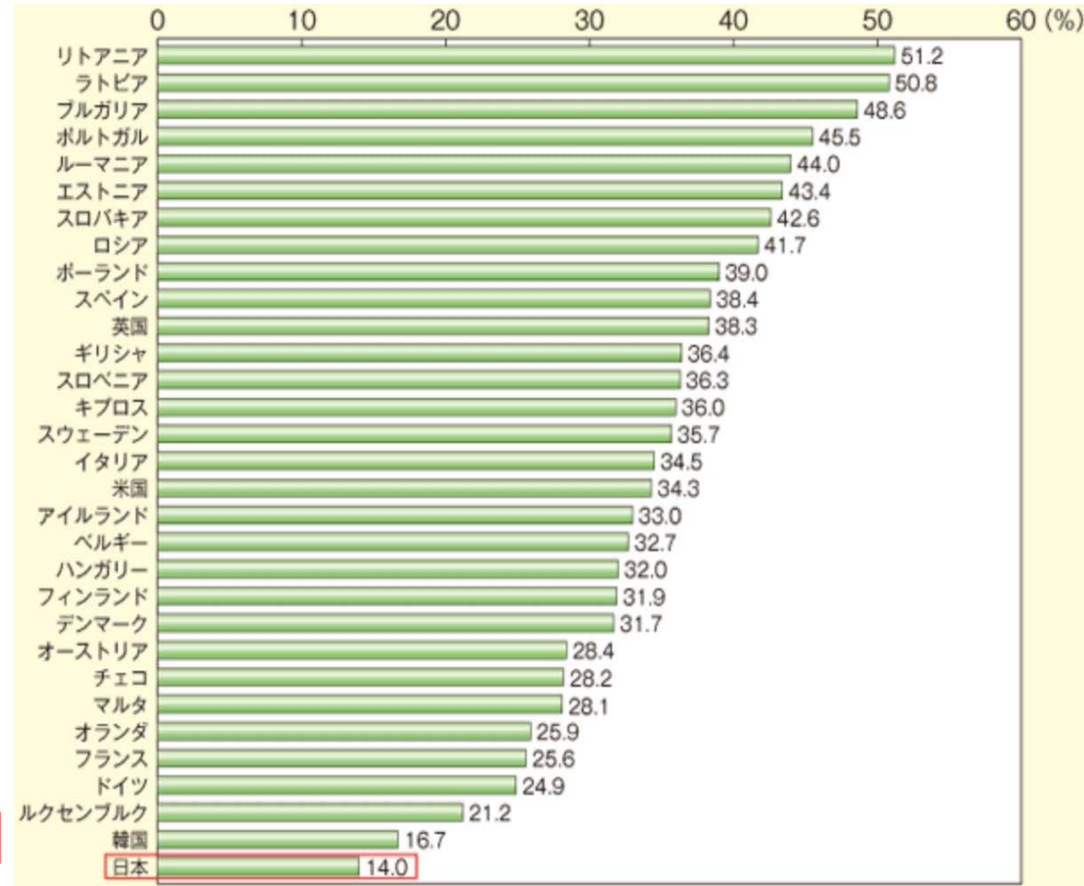
平成25年3月31日現在の研究者数は男性が75万9200人(研究者全体の85.6%)、女性が12万7800人(同14.4%)となっている。

表9 男女別研究者数の推移(実数)

| 区 分            |         | 研 究 者 数 |       |
|----------------|---------|---------|-------|
|                |         | 男       | 女     |
| 研究者数<br>(100人) | 平成 16 年 | 7 344   | 961   |
|                | 17      | 7 318   | 987   |
|                | 18      | 7 590   | 1 029 |
|                | 19      | 7 661   | 1 085 |
|                | 20      | 7 684   | 1 149 |
|                | 21      | 7 746   | 1 161 |
|                | 22      | 7 682   | 1 211 |
|                | 23      | 7 710   | 1 232 |
|                | 24      | 7 680   | 1 247 |
|                | 25      | 7 592   | 1 278 |
| 構成比<br>(%)     | 平成 16 年 | 88.4    | 11.6  |
|                | 17      | 88.1    | 11.9  |
|                | 18      | 88.1    | 11.9  |
|                | 19      | 87.6    | 12.4  |
|                | 20      | 87.0    | 13.0  |
|                | 21      | 87.0    | 13.0  |
|                | 22      | 86.4    | 13.6  |
|                | 23      | 86.2    | 13.8  |
|                | 24      | 86.0    | 14.0  |
|                | 25      | 85.6    | 14.4  |

## 研究者に占める女性割合の国際比較

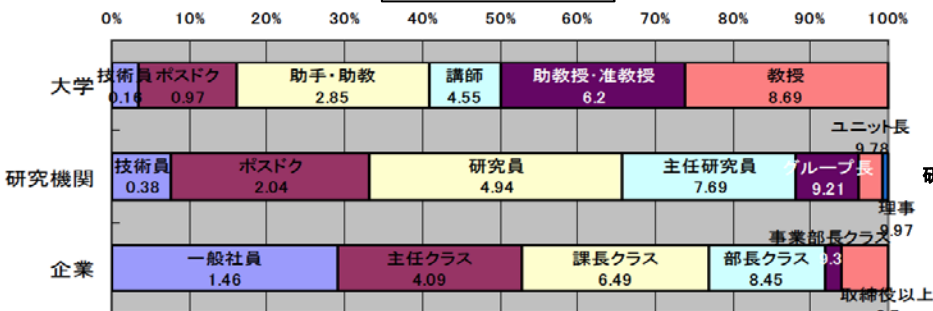
我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな上昇傾向にはあるが、平成24年3月31日現在で14.0%にとどまっており、諸外国と比べて低いものとなっている。



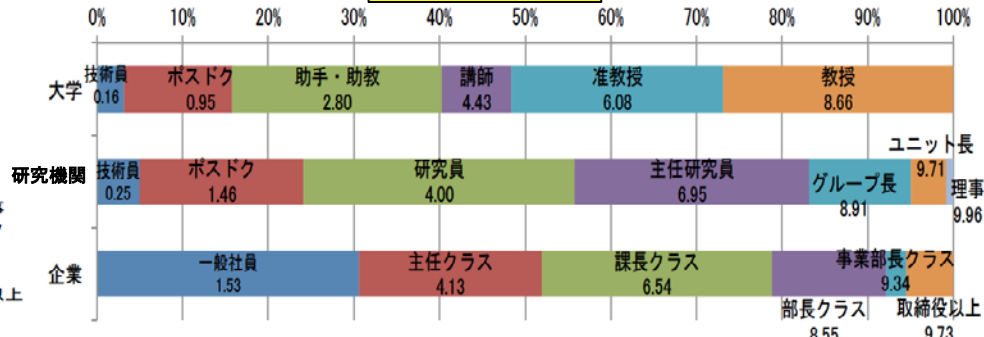
# 役職指数の年齢推移

役職指数：役職の低い方から高い方に0-10の範囲で並べた場合の、各役職の累積中間値

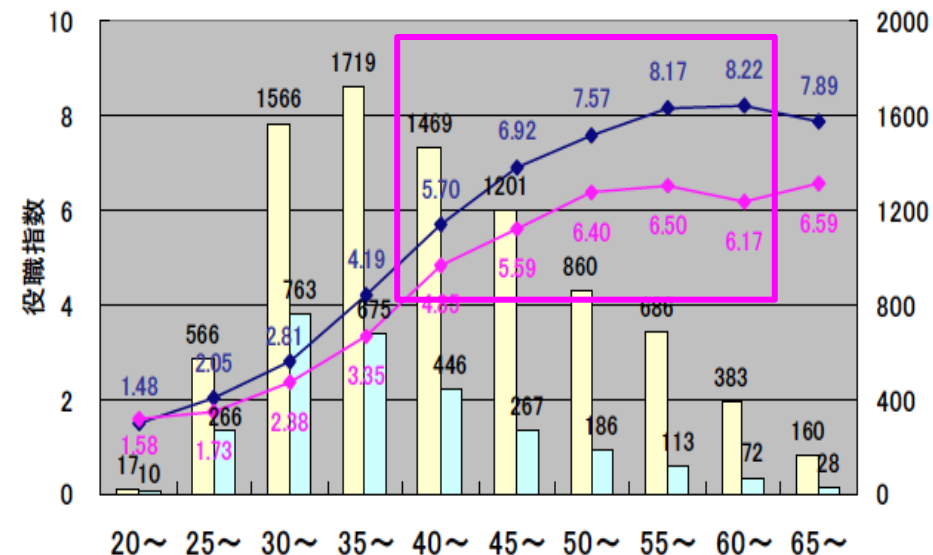
前回調査



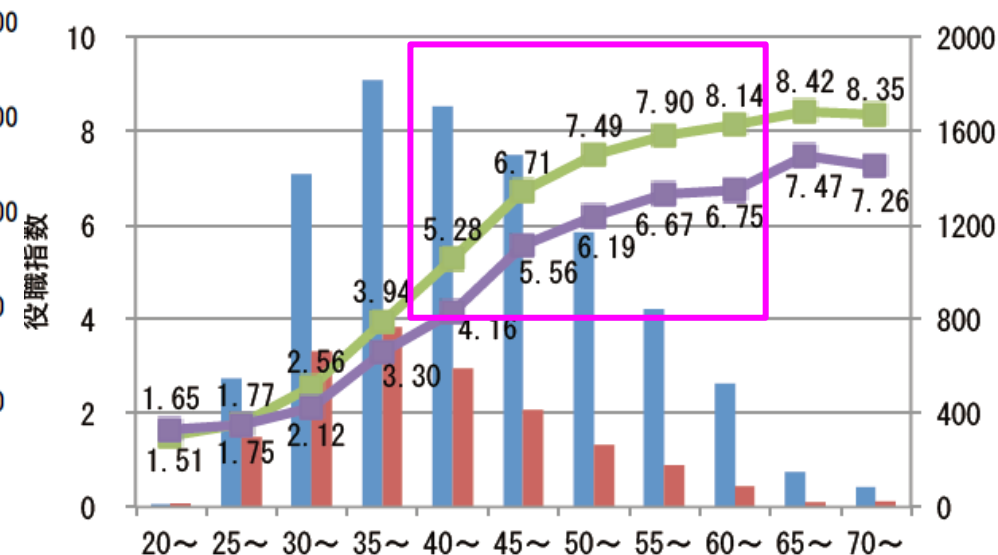
今回調査



全体



全体

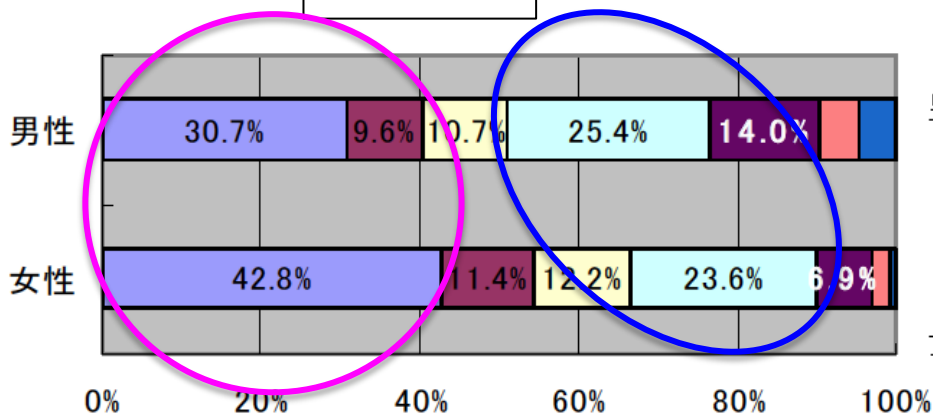


- ・前回同様、指数の男女差が存在する。
- ・(一部を除き)差の大きさは減少傾向。

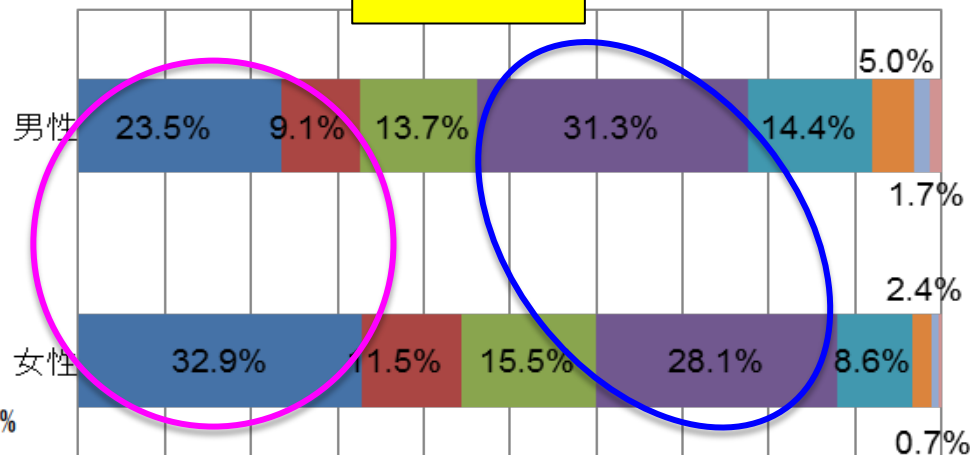
男女共同参画学協会連絡会  
第3回大規模アンケート報告書 p.55

# 研究開発費の男女差

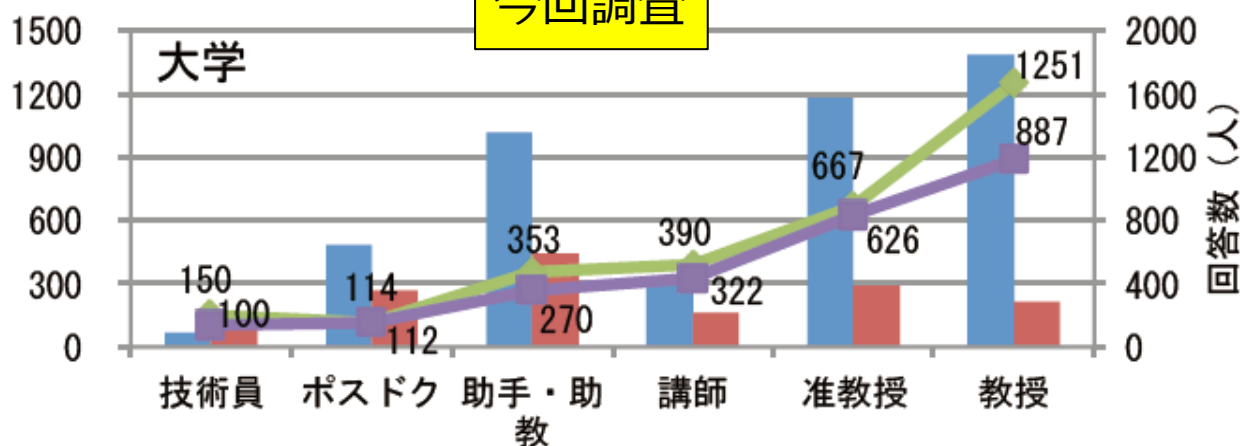
前回調査



今回調査

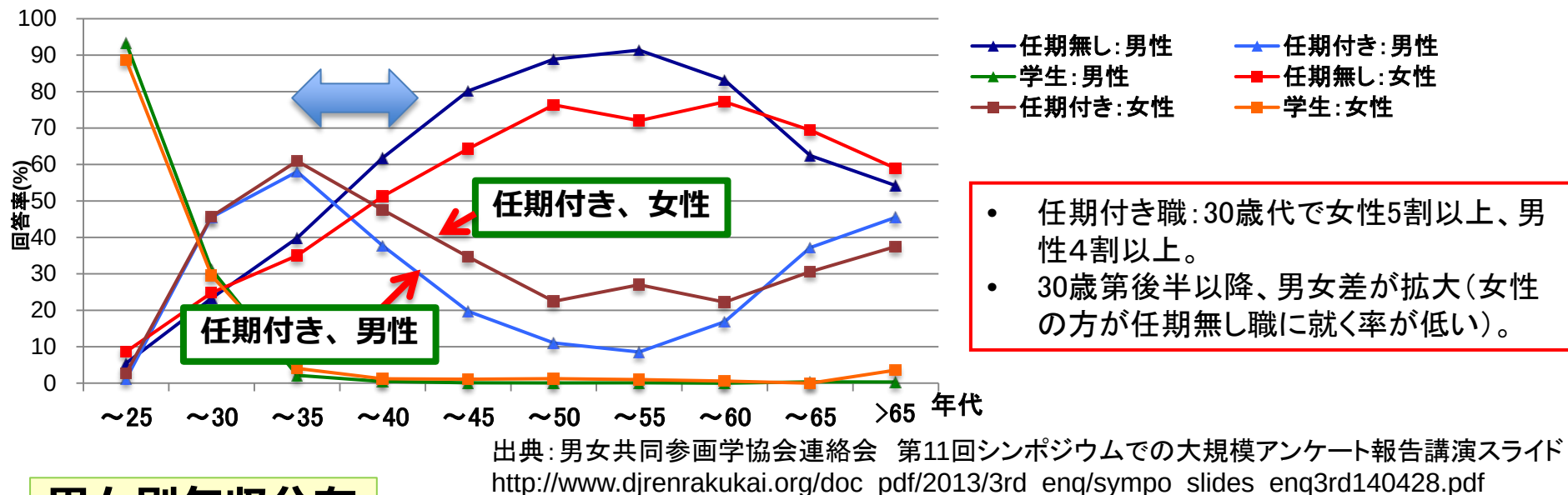


今回調査

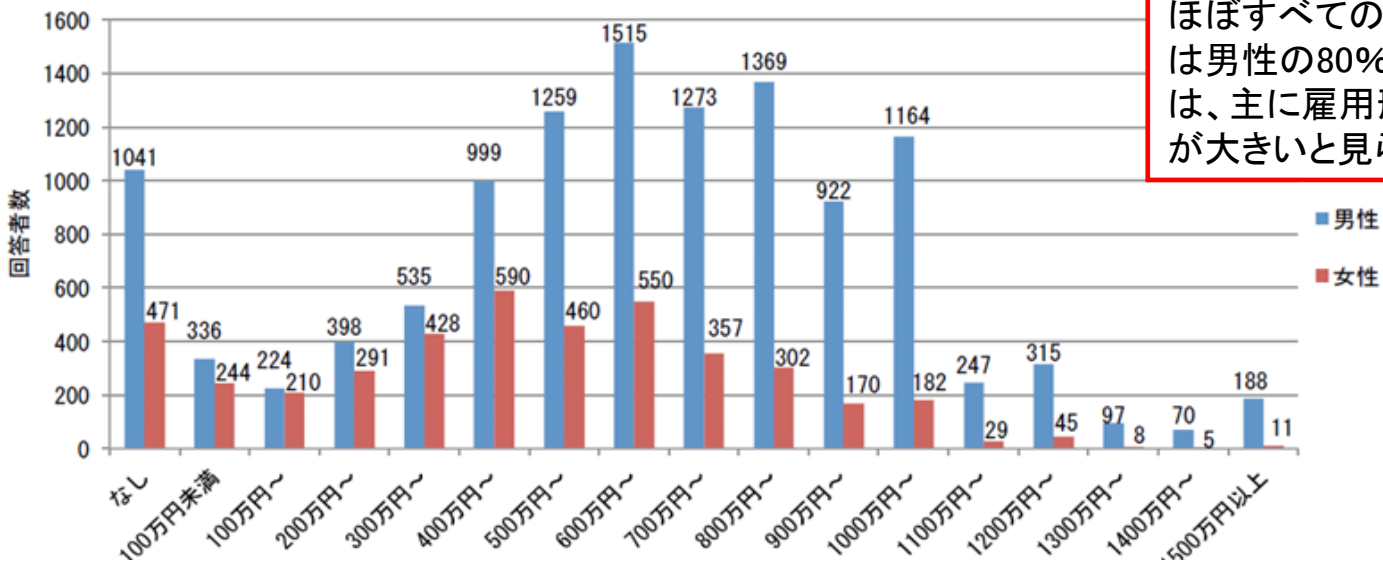


- ・男女差が存在。職位が上がるほど男女差が広がる。
- ・研究費0円の比率は減少、100-500万円の取得割合は増加。  
→4年前よりは、広く分配される状況が少し改善。

## 年代別の雇用形態（年代別）



## 男女別年収分布



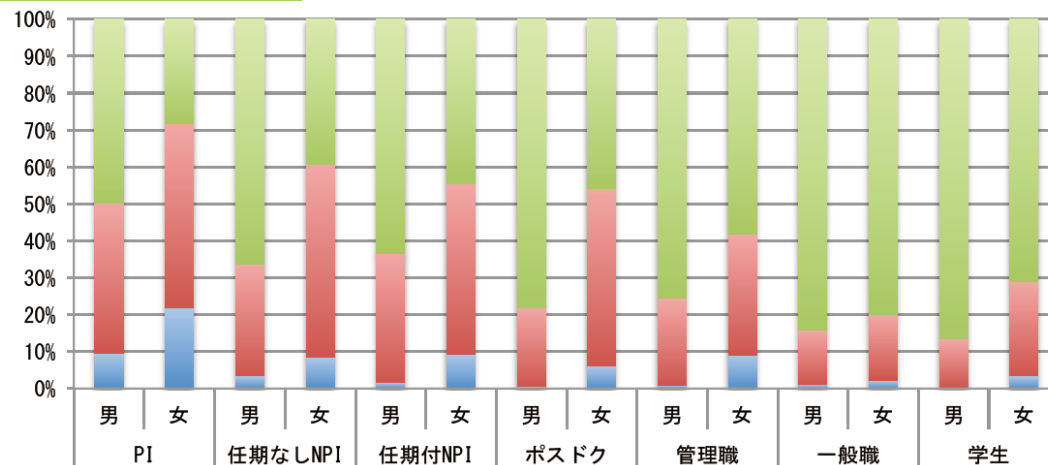
ほぼすべての年齢層で女性の平均年収は男性の80%と低く、この顕著な男女差は、主に雇用形態と役職の差によるところが大きいと見られる。

## 数値目標

- 認知度については、今なお高いとは言えない。
- 男性より女性が、職位が高いほど、認知度が高い。

■ 知らない  
■ 見聞きしたことがある  
■ よく知っている

## 政策認知度



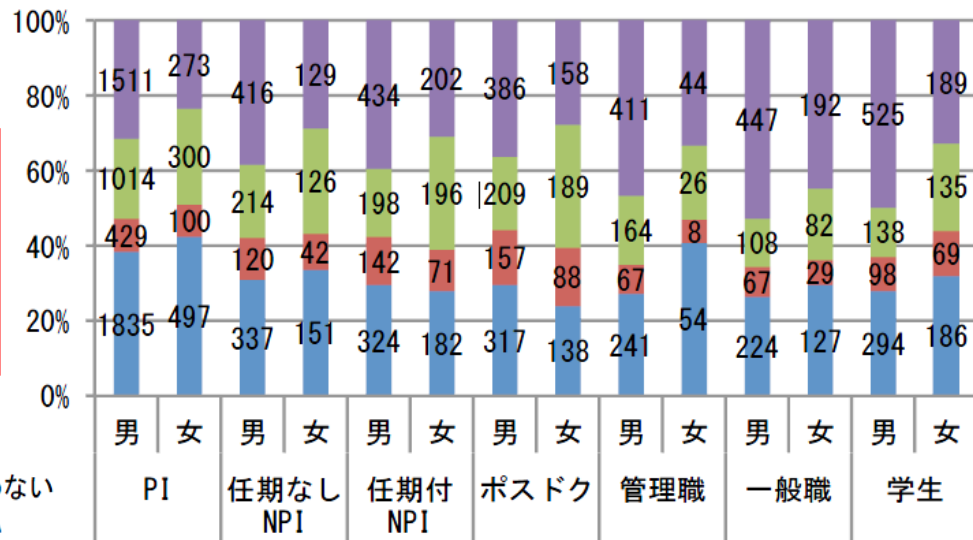
数値目標の認知度(職位別)

出典: 男女共同参画学協会連絡会 第11回シンポジウムでの大規模アンケート報告講演スライド  
[http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/sympo\\_slides\\_enq3rd140428.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/sympo_slides_enq3rd140428.pdf)

## 女子中高生の理系進路選択支援

本会が協力をしている「女子中高生夏の学校～科学・技術者のたまごたちへ～」(於 国立女性会館)の認知度は、多くの職域大分類においてやや増えつつある。しかし、事業の性質上、効果が見えてくるまでに時間がかかると考えられる。

■ 有意義だと思う  
■ 有意義だと思わない  
■ 有意義かどうかわからない  
■ 制度を知らない

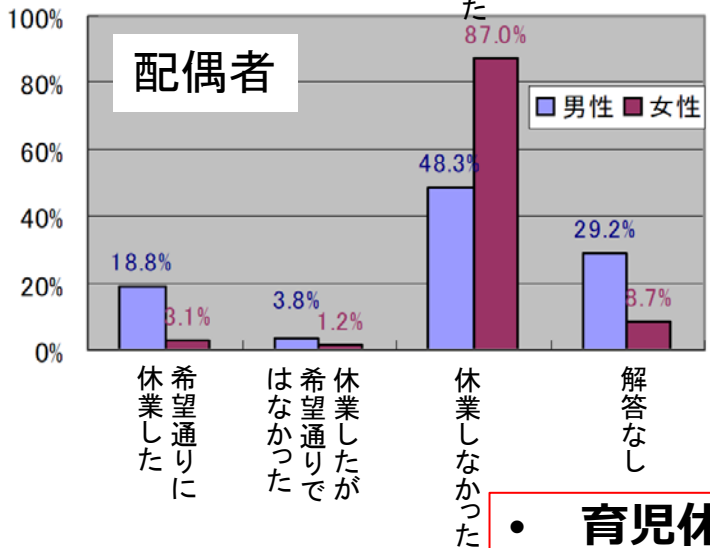
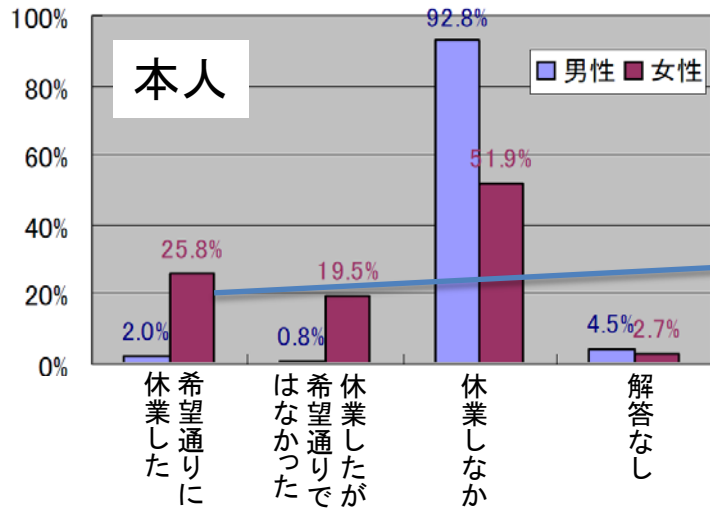


出典: 男女共同参画学協会連絡会 第3回大規模アンケート報告書 p.83-84  
[http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/3rd\\_enq\\_report130918.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf)



# 育児休業について

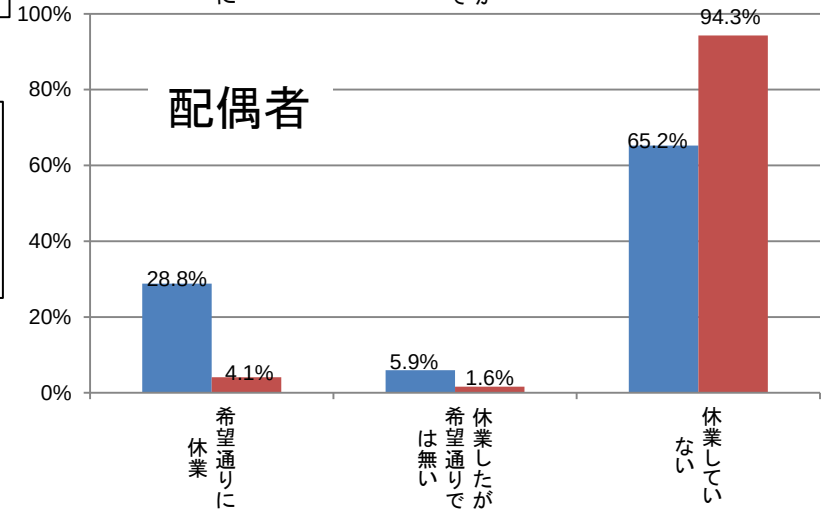
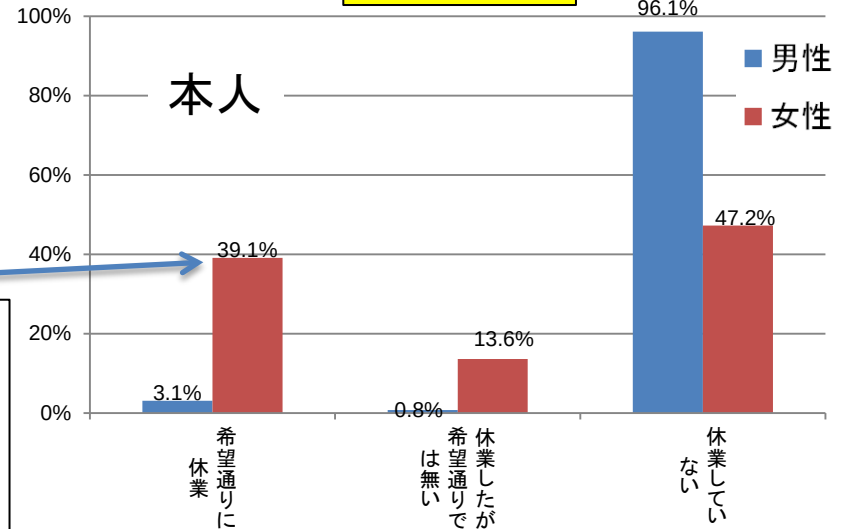
## 前回調査



希望どおり休業  
女性:  
26.5%→39.1%  
男性:  
2.1%→3.1%

男性の配偶者:  
26.6%→28.8%  
女性の配偶者:  
3.2%→4.1%

## 今回調査



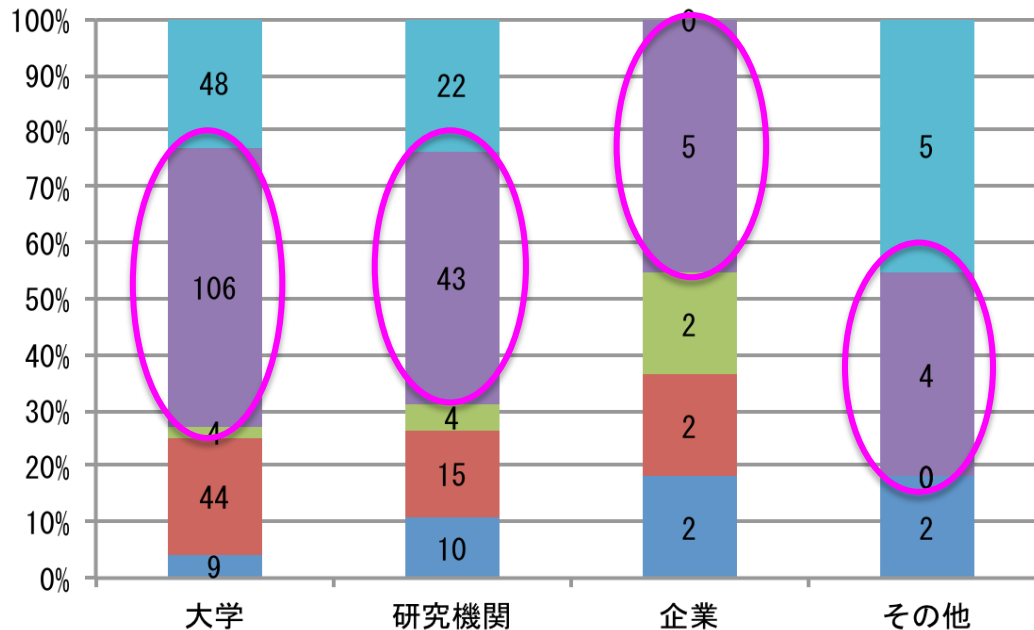
- ・ 育児休業に関する状況は前回調査より改善。
- ・ 休業したのは女性に多いのは変わらず。

## 未就学児を持つ親が希望どおりに 育児休業を取らなかった理由

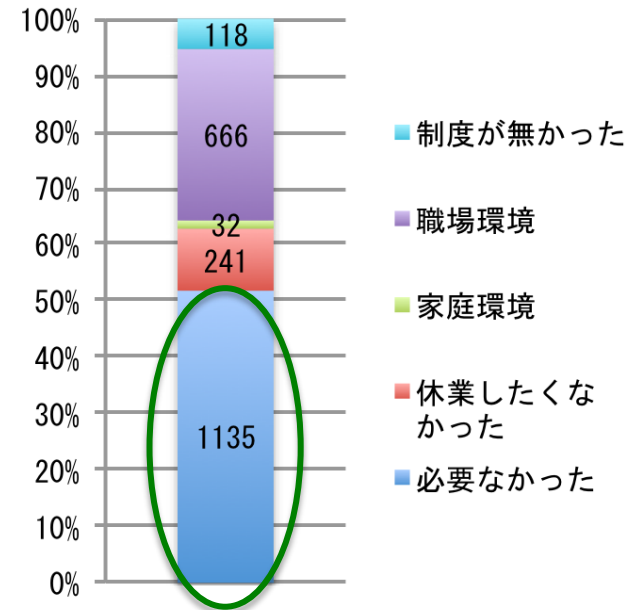
女性では、多くの場合は必要性があったにもかかわらず取得できなかったことがわかった。一方、男性の場合、約半数は必要が無かったために取得しなかったと回答しているが、残りの半数は必要性があったにもかかわらず取得できなかったの

あり、その6割以上は職場環境を理由に挙げている。男性の育児休業取得率の低さの原因が、男女の役割分担意識のみにあるのではないことを示すデータである。

未就学児を持つ女性



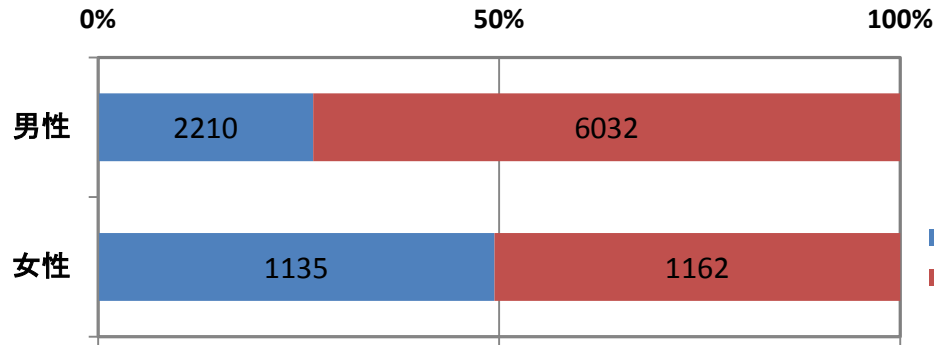
未就学児を持つ男性



**女性：職場環境**

**男性：必要なかった** を理由に挙げる人が多い。

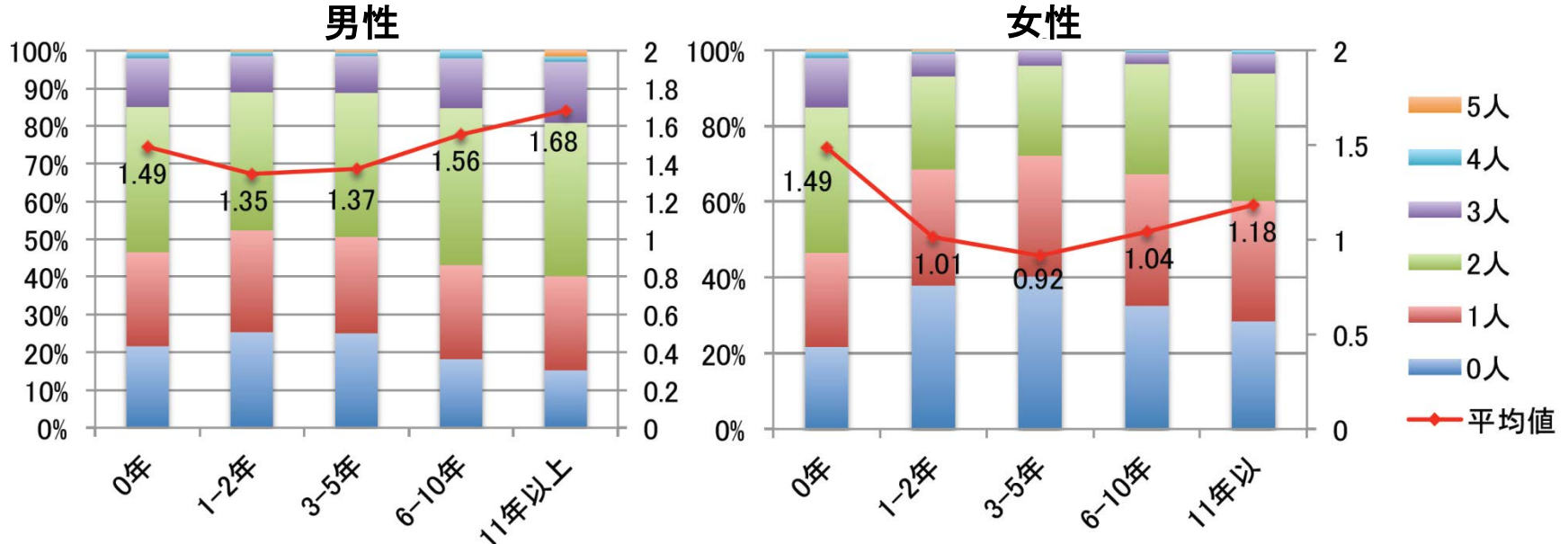
# 「別居」の問題



別居経験：「あり」は  
男性1/4、女性1/2に達する。

配偶者が研究技術職  
男性：14.1%  
女性：60.1%

## 3-5年の別居経験者で子どもの平均人数が少ない



## 介護を必要とする家族の有無（新規項目）

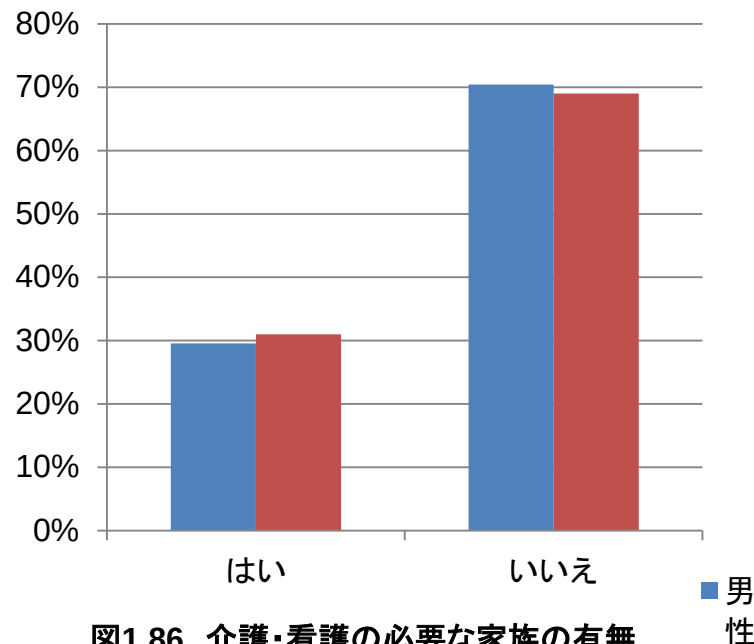


図1.86 介護・看護の必要な家族の有無

介護を必要な家族がいる割合は3割にのぼる。

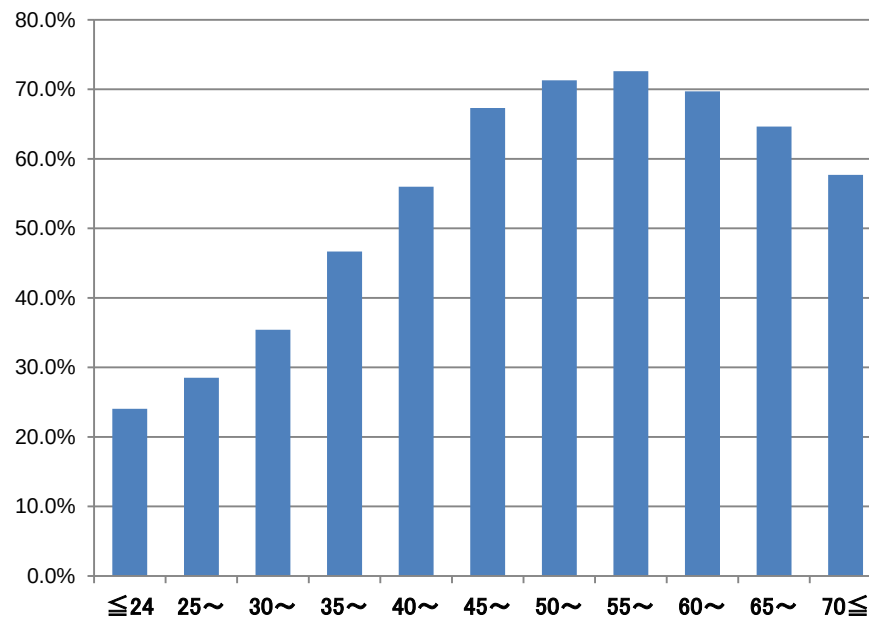


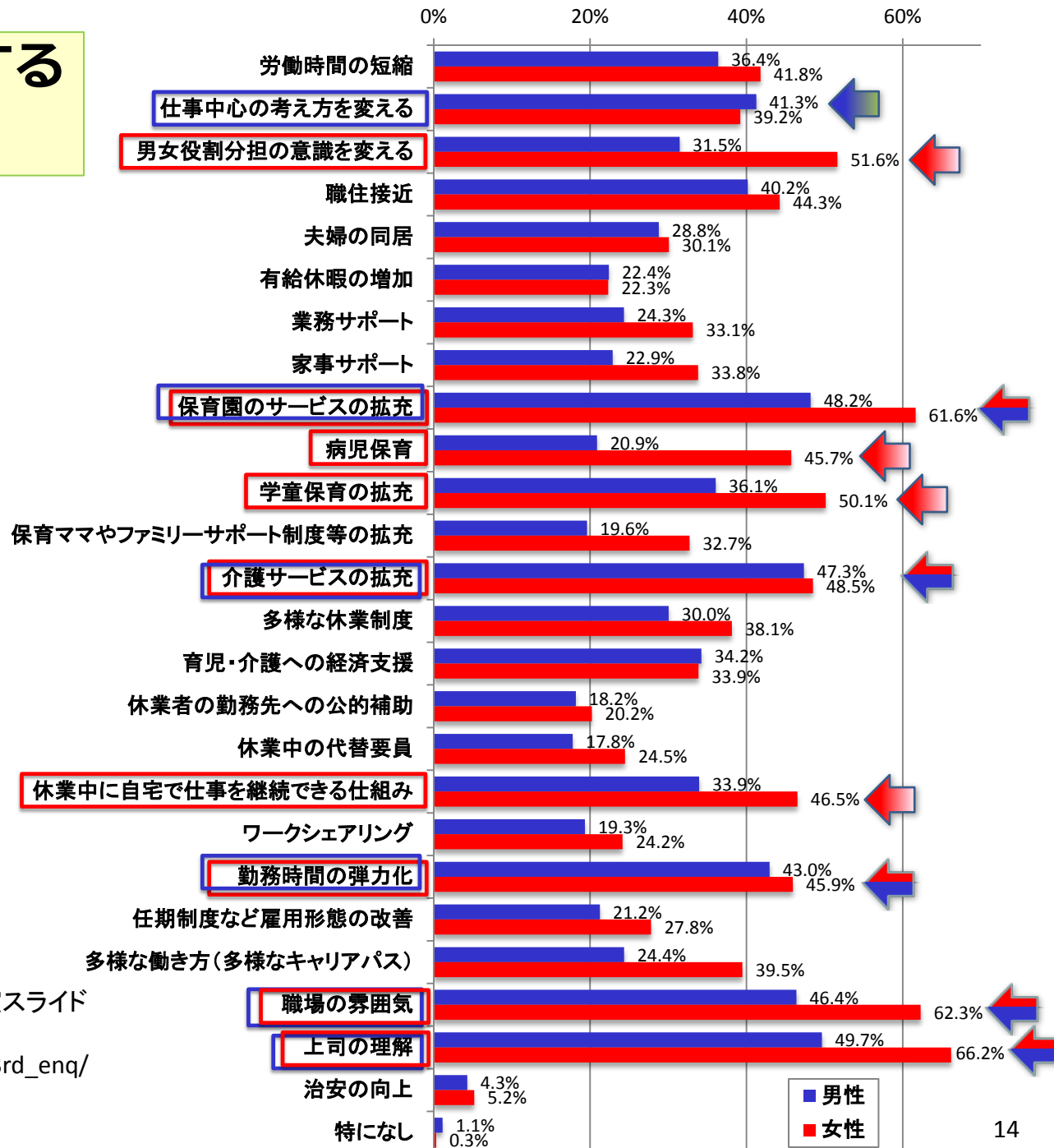
図1.88 介護休業制度を知る回答者の割合（年代別）

介護休業制度の認知度：  
40歳台後半以降、認知度が  
7割近い→広く必要とされている。

# 仕事と家庭を両立するために必要なこと

男女とも職場の環境に関するもの、社会の支援、社会的性別、生き方に対する考え方など幅広い項目が選ばれた。

「病児保育」、「学童保育の拡充」、「テレワーク」は男女で選択率に大きな差があり、子供を持つ母親は、研究者・技術者として働くうえで、男性以上に困難を感じていることがうかがえる。



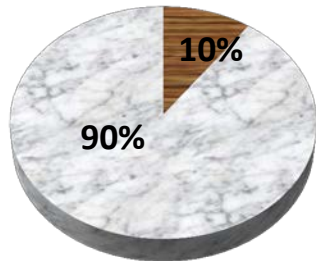
出典: 男女共同参画学協会連絡会 第11回  
シンポジウムでの大規模アンケート報告講演スライド  
およびアンケート結果正誤表から作成  
[http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/sympo\\_slides\\_enq3rd140428.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/sympo_slides_enq3rd140428.pdf)  
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html>

# 女性研究者の登用に見られるバイアス&バリア

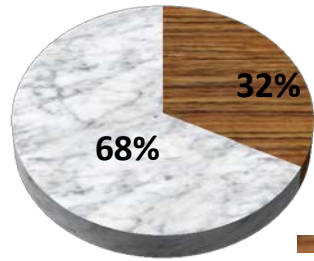
女性がオーガナイザーに加わると、女性講演者が増える。

## 講演者の女性比率

シンポジウム・  
オーガナイザー  
(男性のみ)



シンポジウム・  
オーガナイザー  
(女性が参加)

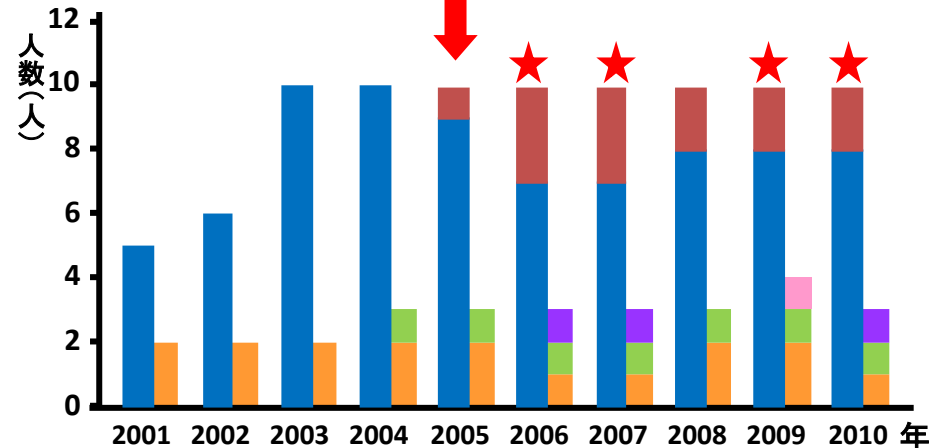


■ 女性%  
■ 男性%

**選ぶ側**に女性がいないと、女性が選ばれにくい事実がある。

女性が審査員に加わると女性受賞者が増える。

## 初めての女性審査員



■ 審査員 女性  
■ 審査員 男性  
■ 学会賞 女性  
■ 奨励賞 女性  
■ 学会賞 男性  
■ 奨励賞 男性

学会賞・奨励賞の女性受賞者数と審査員の女性比率(日本植物生理学会)

# 男女共同参画のために 今後必要なこと

男女ともに高い回答：  
「意識改革」、「環境整備」

→ 社会全体で改革が必要。  
「男性の家事・育児に参加」、「育児・介護支援策」 → さらなる支援。

男女で差が出た回答：

「女性優遇措置」、「任期制の改善」、  
「ネットワークの形成」、「国際比較調査」 → 効果的な先行例を知る者が選択している可能性。

国・自治体や雇用者による推進体制の拡充

社会保障制度の拡充

夫婦別姓

職場環境整備

一定期間の女性優遇措置

各種年齢制限の撤廃

評価システムの改善

上司の理解の促進

多様な勤務体系の拡充

育児・介護支援策等の拡充

任期制導入

任期制の改善

任期制撤廃

女性研究者ネットワークの形成

国際標準をめざした比較調査と政策への反映

女性だからこそできる研究分野の推進

国の方針の明確化

施策などの資金援助

男性の家事・育児への参加の拡大

その他

特に必要ない

