

平成 29 年 9 月 19 日

第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 報告書をふまえた  
女性研究者育成と男女共同参画に関する要望

男女共同参画学協会連絡会  
提言・要望書委員会

この 10 年間の文部科学省・内閣府の女性研究者支援事業に対する環境整備のお蔭で、女性の能力発揮の基盤が整備されて参りました。女性研究者支援の研究費等により、我が国の女性研究者の数は 2016 年 3 月末時点で 13 万 8400 人、過去最多を更新しました。女性人材を育てて頂いておりますことに感謝申し上げます。

しかし諸外国と比べますと、未だ十分な女性割合とは言えません。機関運営責任を担う女性管理職は研究者・技術者においては少ないままであり、大学・研究機関等の施策決定、採用・登用・昇進に関する審査評価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。

さて、このたび

- ① 第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告書
- ② 「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか？」リーフレット

が完成しましたので持参致しました。① の特徴は、4～5 年ごとの定点観測項目に加え、特に「任期付き職、任期付き研究員」「卓越研究員制度を含む施策認識」、「自由記述回答」の解析に重点をおいたこと、企業の回答者が増えたこと等があげられます。また報告書にもありますように「業績評価者に男性を優先する意識」が未だに根強く、その結果として「役職などの男女差」が生じる点を重視して、② の啓発リーフレットを作成いたしました。①、② を踏まえた女性研究者・技術者の育成、及び男女共同参画の一層の推進を、今こそお願い致したく存じます。

①に基づく要望

- 1. 大学・研究機関等における人事選考の意識改革 e-learning ツール導入
- 2. 任期付き研究職に内在する諸問題の改善・卓越研究員等における女性登用推進
- 3. 指標「女性活躍推進度（略称 GEMST ; ジェム・エステイ）」設定による女性活躍推進度の「見える化」と、それに応じた大型研究助成金等の配分システム創成などのインセンティブ付与
- 4. 女性研究者支援事業の継続及び連携のためのネットワーク構築

## 1. 大学・研究機関等における人事選考の意識改革、及び e-learning ツール導入

報告書 64頁 (図1.112) にあるように、男女共同参画推進のためには、意識改革が基本として欠かせません。また、同93～105頁 (表3.1) ・同56～57頁 (図1.96～1.98) の記述に見られるように、人事等の評価者に「男性を優先する無意識のバイアス」が厳然として存在します。したがって人事選考に先立ち担当委員は②の啓発リーフレットにある「無意識のバイアス」について講義を受け、女性研究者の積極的登用、特に上位職人事の公平審査ができるような学習を義務づける仕組みの創設が必要です。このため広く意識改革を進められる e-learning ツール等の導入をお願いいたします。また我が国におけるバイアスの事例収集のための調査予算も必要です。

## 2. 任期付き研究職に内在する諸問題の改善・卓越研究員等における女性登用推進

大学・高専・研究機関において任期付き職に従事する女性が、任期なし職に進みにくい現状は、報告書 106～107頁 (図4.1a～4.1d、図4.2)、同114～118頁 (図4.15a) の記述に示されています。また、社会保障や育児休業も取れず、テニユアクロックの延長もないという格差の実態は 図4.7a～4.8b (同 109～110頁)、図4.10～4.11 (同 111頁) 及び、図4.28a～4.28b (同 123頁) にありますが、この現状を直視し、早急に改善して頂きたく存じます。

また、図1.101 (同 59頁) 及び図5.3～5.4 (同 126～127頁) に示すように、卓越研究員制度に関する認識は大学・研究所で特に高いのですが、採択者の女性比率を「科研費採択の女性比率と同程度」にするための努力を、切に要望します。

## 3. 指標「女性活躍推進度 (略称GEMST ; ジェム・エステイ)」設定による女性活躍推進度「見える化」推進と、それに応じた大型研究助成金等の配分システム創成などのインセンティブ付与。

図1.98 (報告書57頁) に求められているように、あるべき指標の要素は (1) 女性研究者の積極的採用・養成・支援 (職位別女性割合・女子の大学院進学率及び学位取得率・研究支援員配置等) (2) 意思決定権をもつ管理職に占める女性割合 (3) 活力 (研究・開発費獲得状況及び学会議長等の経験・受賞等の状況等)、(4) 業績評価におけるライフイベント考慮等であると考えています。

## 4. 女性研究者支援事業の継続及び連携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継続及び全国の大学・研究機関の一層の連携を目指したネットワークを構築し、継続的に運営する予算の計上を要望します。

この他にも、女性研究者の実態に関する最新のデータが掲載されておりますので、是非とも①報告書のご一読をお願い致します。

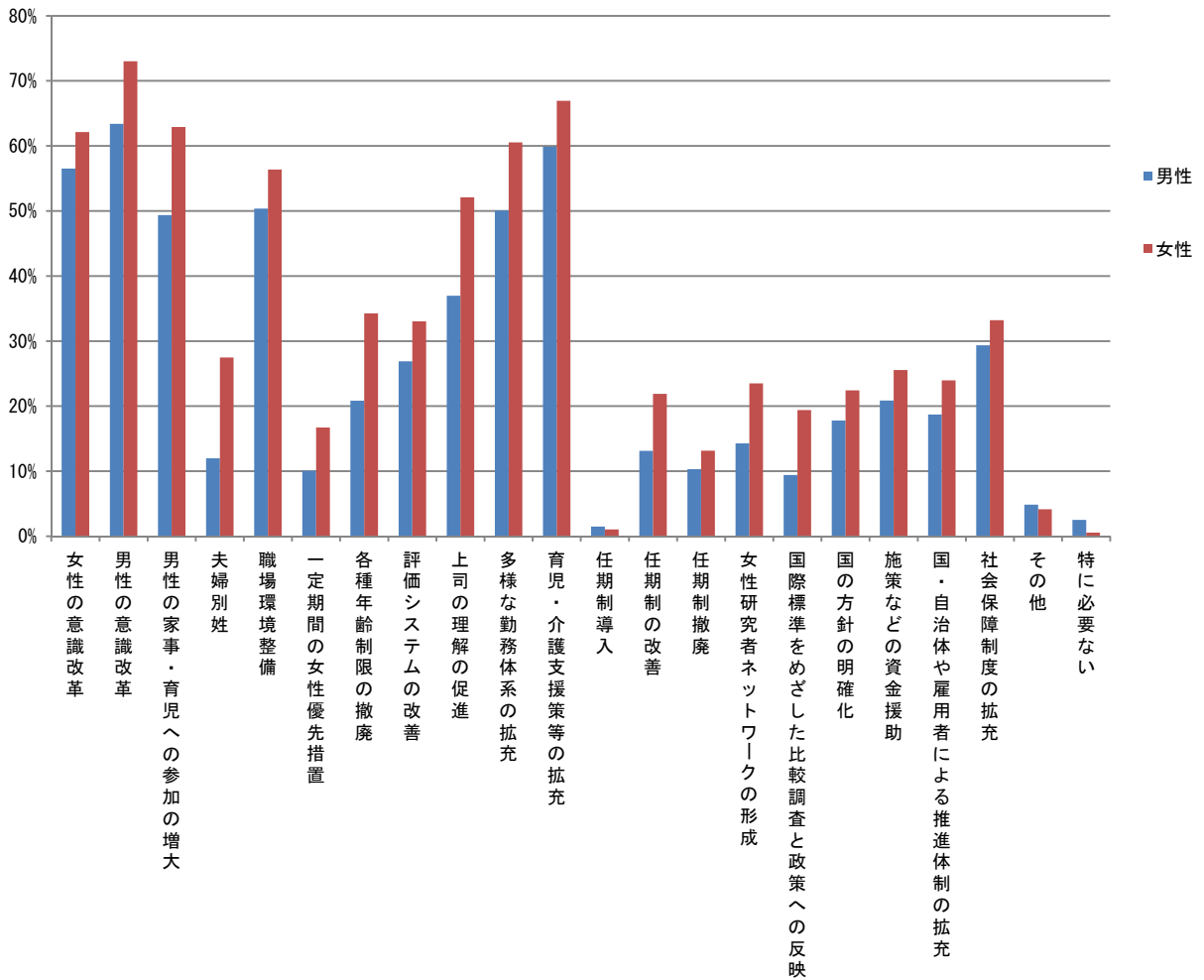
以上

① 第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告書

図・表 再録

1. 図1.112 (報告書 64頁)

男女共同参画のための今後必要なこと (複数回答)



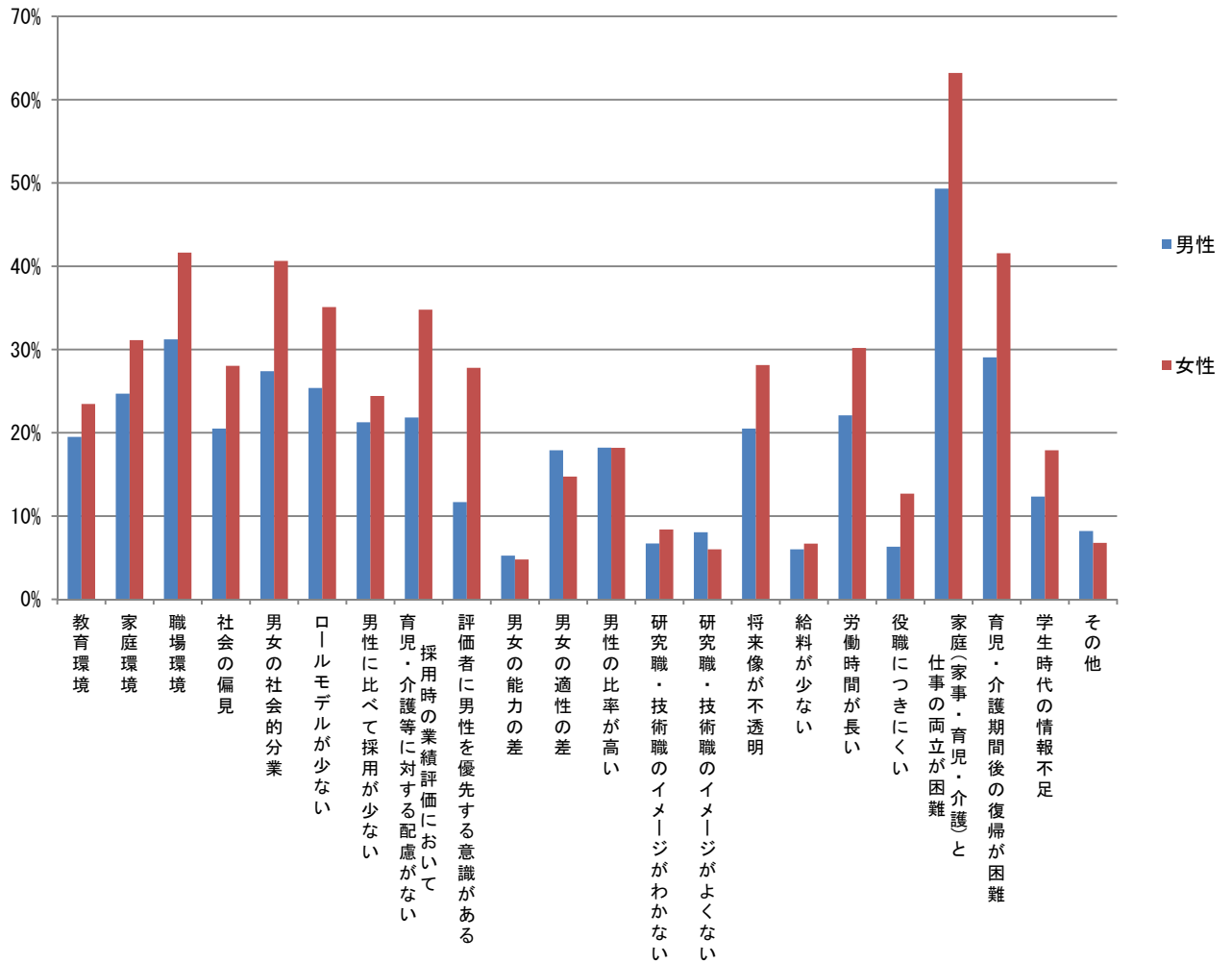
1. 表3.1 (同 98頁)

「評価者に男性を優先する意識がある」への回答率上位3職位(%)

項目	男性			女性		
	執行部	教授	講師	執行部	教授	准教授
大学・高専等	17.6	16.0	15.7	52.4	46.0	40.4
研究機関	理事	技術員	ユニット長	ユニット長	理事	グループ長
	25.0	20.8	15.0	38.1	33.3	33.3
企業	部長	取締役	課長	取締役	課長	部長
	21.2	20.7	18.5	47.4	46.2	40.4

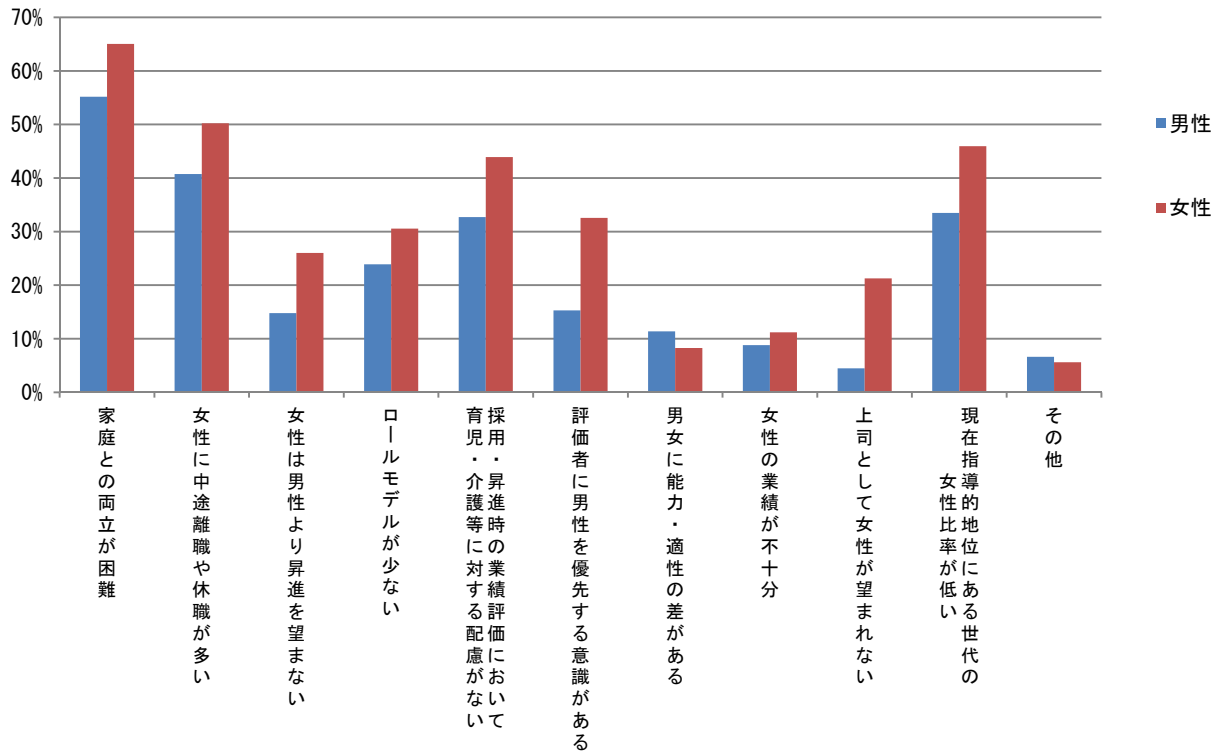
1. 図1.96 (同 56頁)

女性研究者が少ない理由 (複数回答)



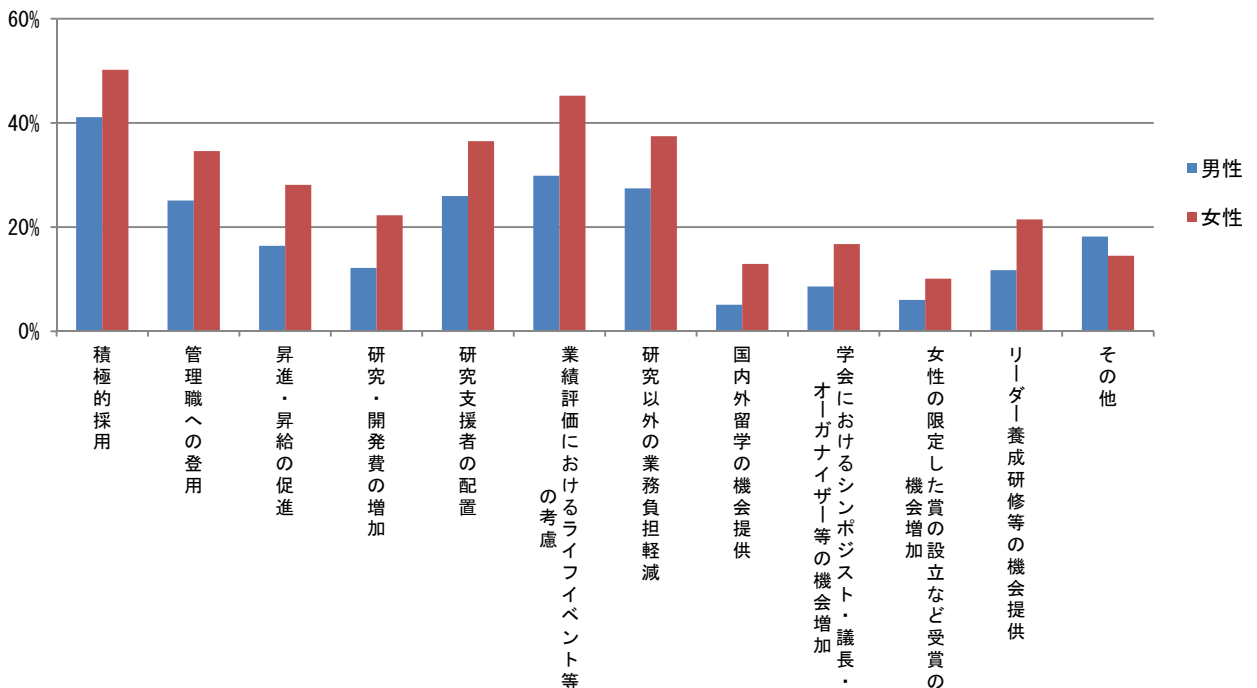
1. 図1.97 (同 57頁)

指導的地位の女性比率が少ない理由 (複数回答)



1. 図1.98 (同 57頁)

女性比率改善のために行うべき措置 (複数回答)



2. 図4.1a～4.1d (同 106頁)

任期付き職の基礎データ年齢別勤務形態 (単数回答) (図4.1a, 4.1b, 4.1c, 4.1d)

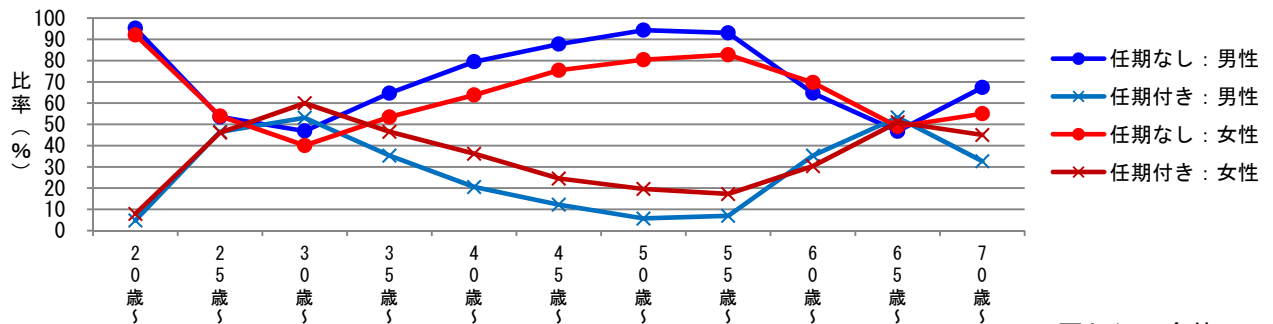


図4.1a 全体

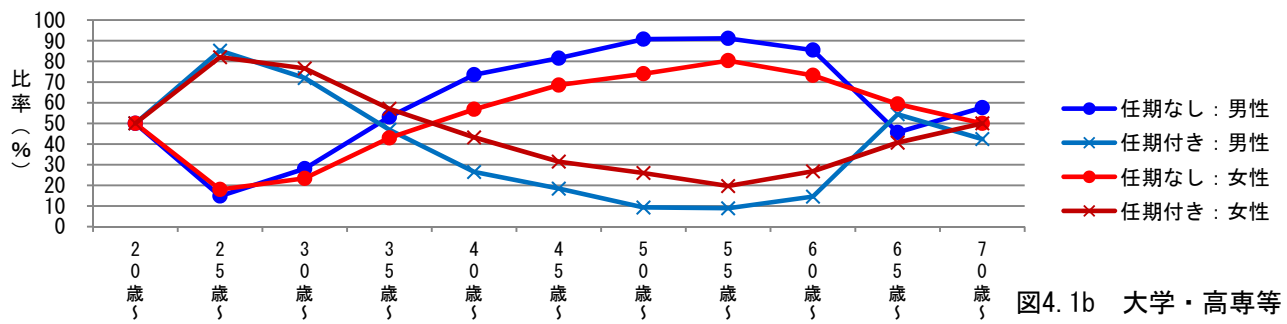


図4.1b 大学・高専等

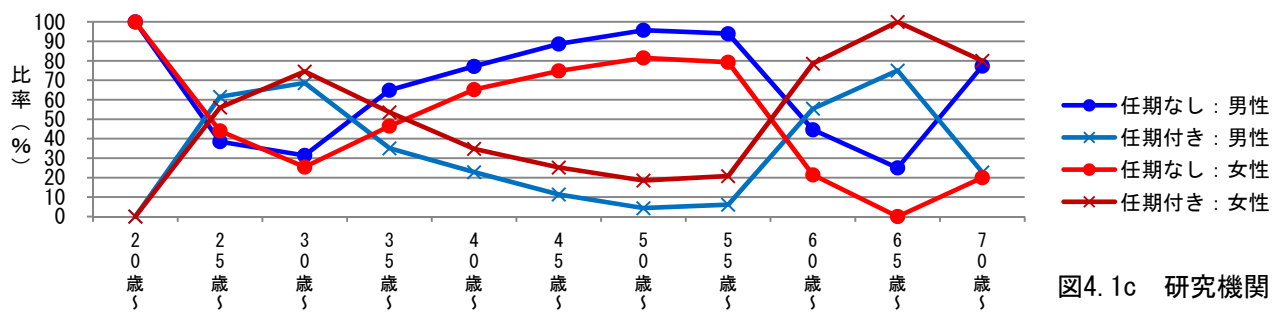


図4.1c 研究機関

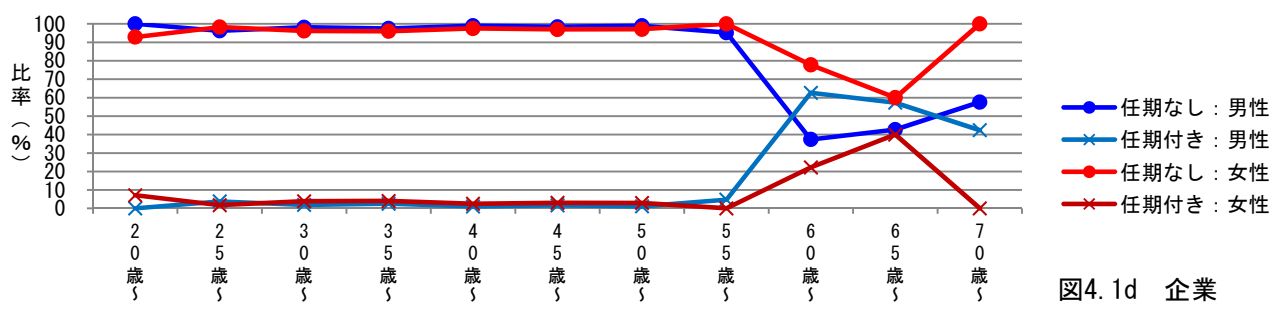
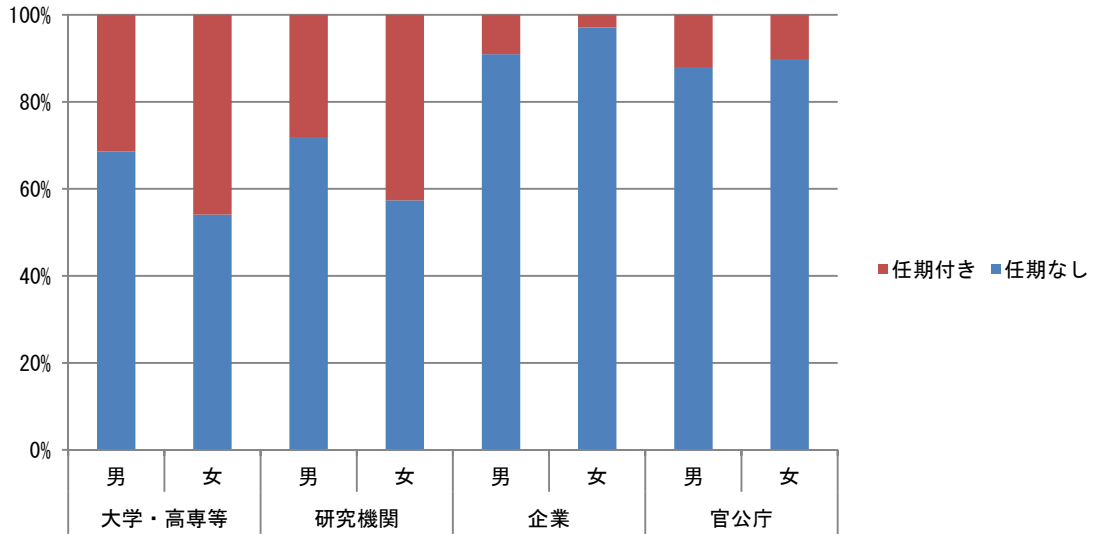


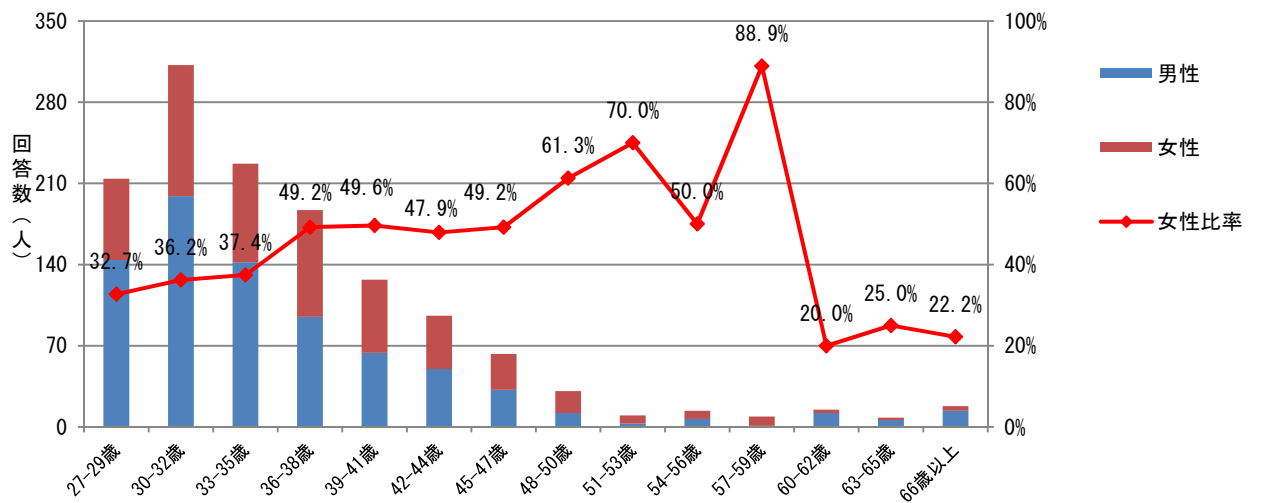
図4.1d 企業

2. 図4.2 (同 107頁)

所属別勤務形態 (単数回答)



2. 図4.15a (同 114頁) 任期付き研究員の男女比



2. 図4.7a～4.7b (同 109頁)

任期付き職の社会保障 (図 4.7a, 4.7b 健康保険)

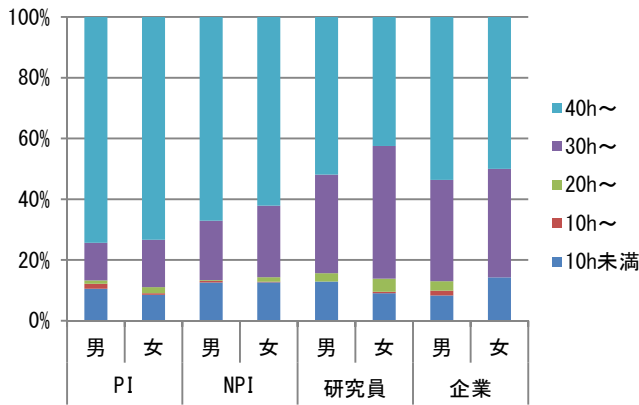


図4.7a 健康保険の加入状況 加入者 (単数回答)

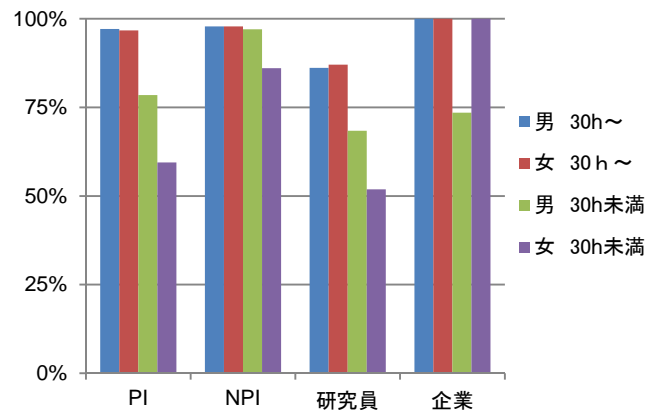


図4.7b 健康保険の加入状況 加入率 (単数回答)

■ 男 30h~ ■ 女 30h~ ■ 男 30h未満 ■ 女 30h未満

2. 図4.8a～4.8b (同 110頁)

任期付き職の社会保障 (図4.8a, 4.8b 厚生・共済年金)

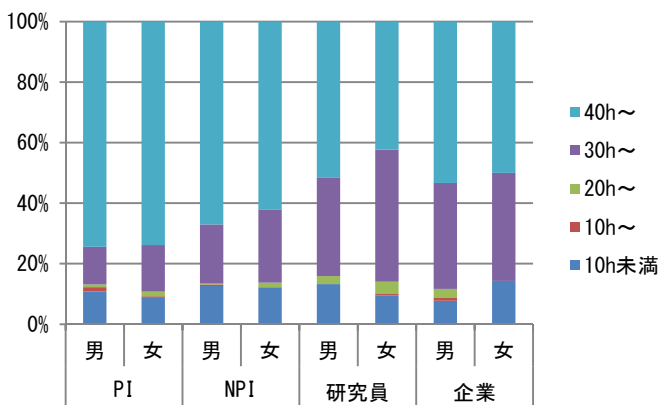


図4.8a 厚生・共済年金の加入状況 加入者 (単数回答)

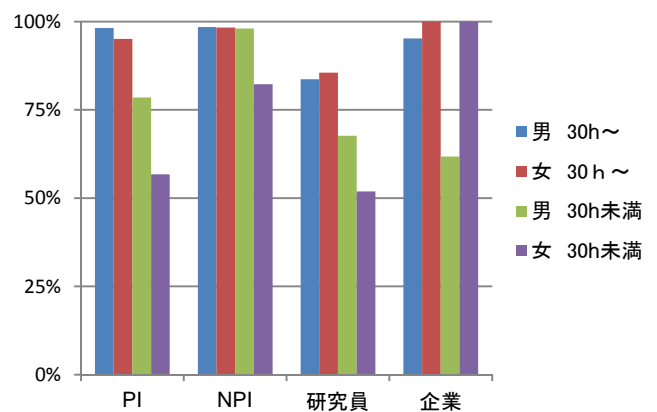


図4.8b 厚生・共済年金加入状況 加入率 (単数回答)

■ 男 30h~ ■ 女 30h~ ■ 男 30h未満 ■ 女 30h未満



2. 図4.10～4.11 (同 111頁)

任期付き研究員の育児休業制度(図 4.10 及び、図 4.11)

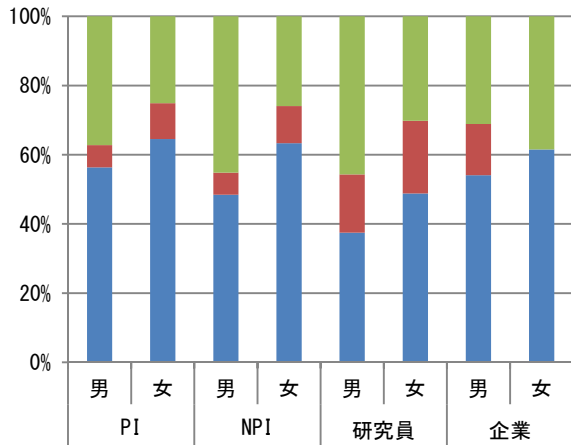


図4.10 任期付き職の育児休業取得の可否 (単数回答)

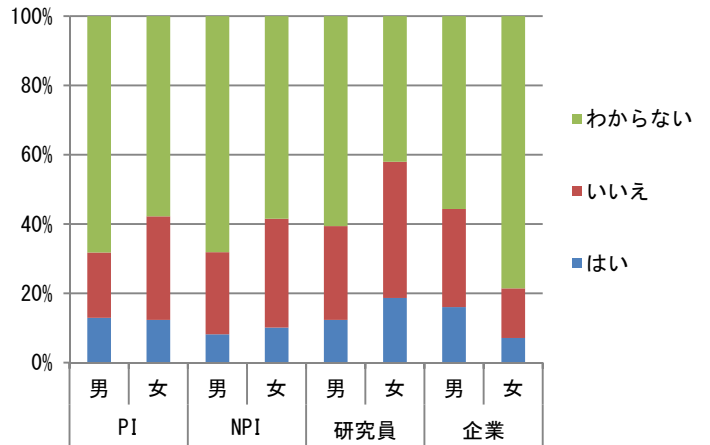


図4.11 任期付き職の育児休業による任期延長の可否 (単数回答)

2. 図4.28a～4.28b (同 123頁)

任期付き テンユアとテンユアでない者の育休取得の可否・育休取得後の任期延長の可否

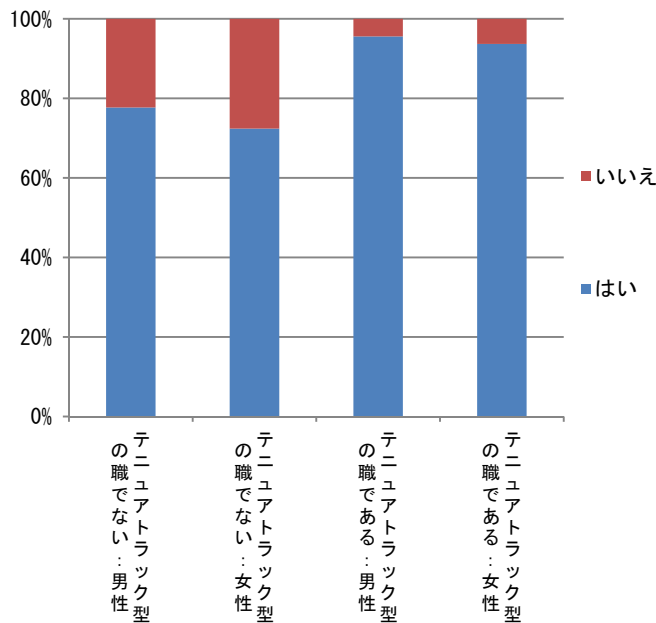


図4.28a テンユアとテンユアでない者の育休取得の可否 (単数回答)

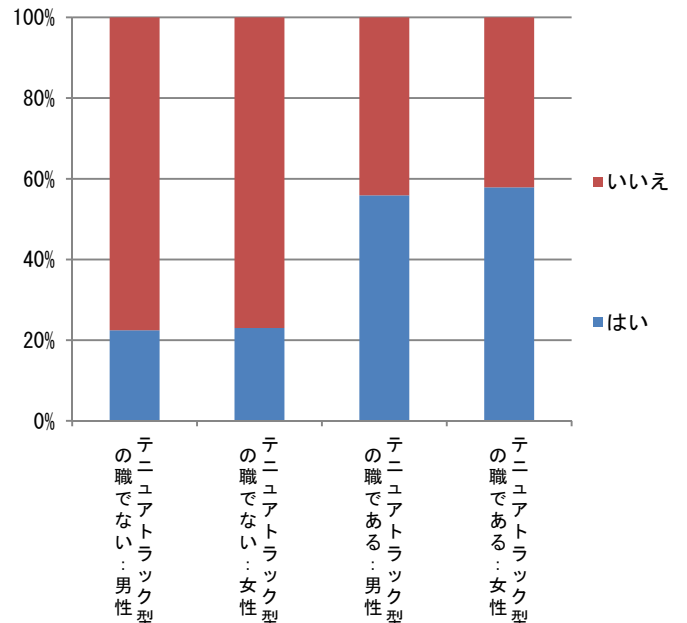
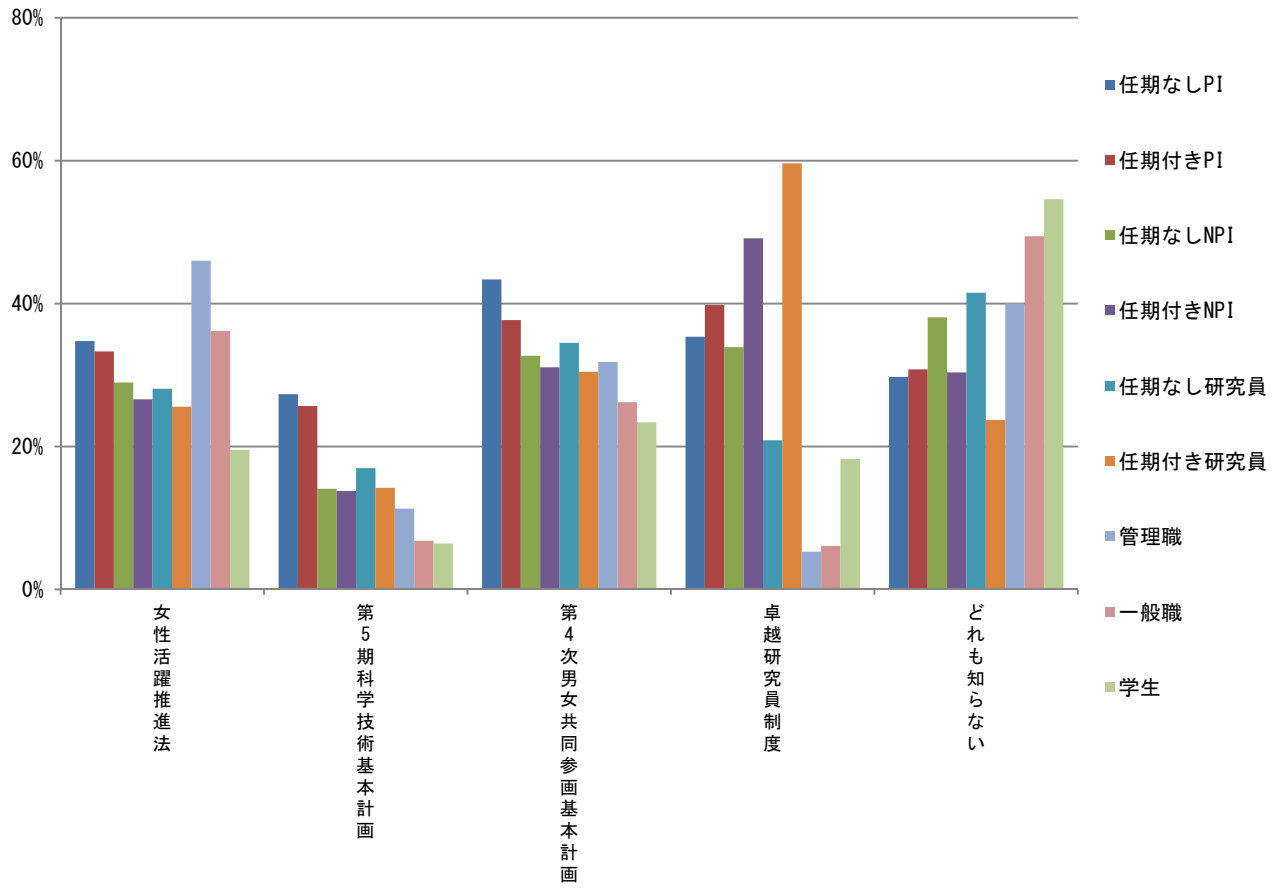


図4.28b テンユアとテンユアでない者の育休取得後の任期延長の可否 (単数回答)

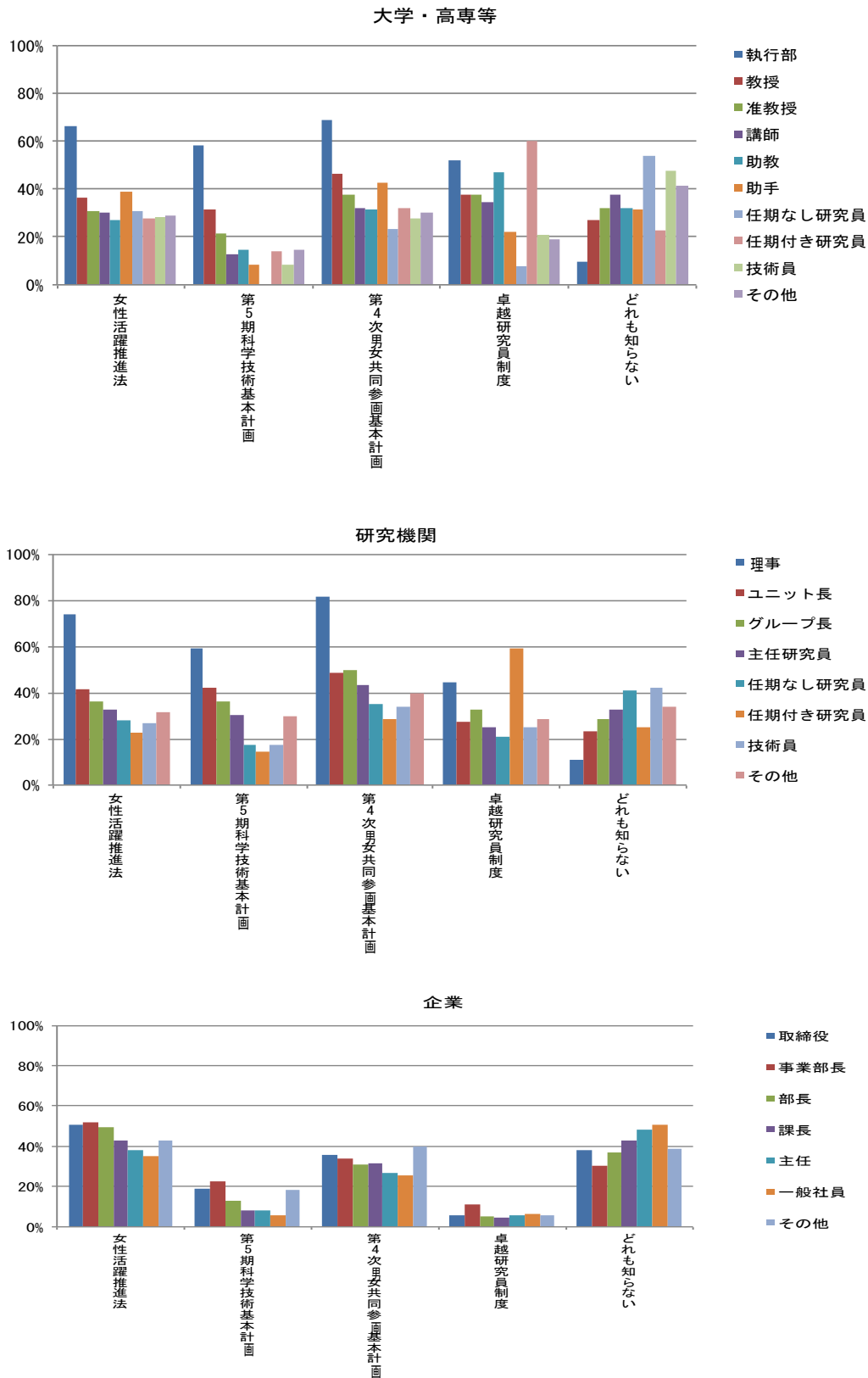
図1.101 (同 59頁)

施策の認知度 (職域別) (複数回答)



2. 図5.3 (同 126頁)

最近の法律・施策についての認知度（役職別）（各項目につき単数回答）



2. 図5.4 (同 127頁)

最近の法律・施策についての認知度（分野別）全体（各項目につき単数回答）

