

男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会 平成26年4月要望書
「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」
具体的施策に関する追加資料

男女共同参画学協会連絡会 提言・要望書WG

要望書項目

2. 研究者のワーク・ライフ・バランス (WLB) 基盤の定着

(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)

<背景・同居支援制度の必要性>

- 女性研究者・技術者（以下「女性研究者」と称する）の配偶者の6割以上が研究者・技術者であることが調査より明らかになった。支援事業の推進によって女性研究者割合が3割に近づくにつれ、研究者同志のカップル (Dual Career カップル) はさらに増加すると考えられる
- 若手研究者は、通常、大都市圏等の拠点地域に在する大学で学位を取得し、大学・独立行政法人等においてポスドクとしてトレーニングを経たのち、地方大学等で職を獲得する場合も多い。しかし、研究者がカップルである場合に、二人が同じ地域で職を得ることは一般に困難である。その実態にも関わらず、現在の 30代男女研究者は、双方のキャリア継続・発展、及び同じ場所において家庭を持つことを、同時に望んでいることが調査より読み取れる。
- 基本的事実として、30代の女性研究者にとっては、キャリア形成の開始期と結婚、出産、育児等の時期が重なるという点がある。日本社会では未だ家庭責任は女性の役割と位置づけられる傾向があるため、別居の場合には女性研究者は育児や介護を抱えつつ、単身でキャリア形成に挑むことになる。とりわけ理系の実験系研究者は職場に長時間拘束されることから、たとえモデル事業による基盤整備が進んだとしても、これらの負担を単身でまかなうことには限界がある。
- 「女性研究者支援モデル育成事業」「女性研究者システム改革加速事業」「特別研究員-RPD事業」によって、30代の女性研究者の離職率は減少している。
- 高いポテンシャルをもつ女性研究者が育ちつつあるにもかかわらず、独立を躊躇する現実は依然として存在する。そのため、女性研究者の「見える化」はなかなか進まず、結果として持てる能力が過小評価されるという負のスパイラルを招くこととなる。女性研究者支援事業によって育ってきた子育て世代の女性研究者が、さらに上位職を目指してチャレンジできる環境整備こそ重要である。
- 挫折していく先輩を多く見ることは、理工系を目指す次世代育成に対する障害である。
- 特に地方大学では、優秀な人材の確保のための定着策としての同居支援ニーズが高い。しかし、これまでに試みた大学は、調べた限り、以下に記す国立5大学のみである。
高知大学、弘前大学、北海道大学、岩手大学、静岡大学

<これまでの同居支援策と見えてきた課題>

■ これまでの同居支援策:

1. 独法研究機構の次世代育成支援行動計画に「人事異動についての配慮（人事異動を行うに当たっては、職員の家族構成、育児の状況に応じた家庭生活への配慮に努めます）」を盛り込む（独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構）
2. 女性職員の離職を防ぐために、配偶者が海外転勤する場合の対応策として、国家公務員に3年間の休職を認める制度を創設する方針を固めた（平成13年 人事院）
3. 研究者の夫婦が同時にテニストラック事業に応募することを推奨し、男性研究者（夫）がテニストラック教員として採用されなかった場合には、特任職員又は研究支援員のポストへの採用について考慮（高知大学、若手TT）
4. パートナーフェロー制度：大学に赴任予定の教員のパートナーを特任教員として採用，同居しながら研究を継続（弘前大学，モデル事業にて支援）
5. 独自の研究員ポストHoMe（Research Posts For Partners of Hokkaido University Membership）を創設（北海道大学）
6. 優れた女性研究者の定着を目的として、就業上の理由により「両住まい」を余儀なくされた女性研究者への「両住まい手当」の支給（岩手大学，国立大学法人岩手大学職員給与規則）
7. 連携機関や近隣大学・研究機関の採用公募情報の集約と発信，公募情報のオンライン情報検索システムの構築（静岡大学，補助金事業・拠点型プログラム）

■ 既存の支援策から見えてきた課題:

特に、上記の例3～例7については、多くは女性研究者支援モデル育成事業、加速プログラムや補助金事業で支援されてきたため、「金の切れ目が制度の切れ目」となり、連続的（個人レベル）かつ継続的（機関レベル）な支援制度として定着しにくいのが実情。

<どのような方策が考えられるか？ 同居支援のための新規制度提案>

■ 支援の原則:

- ・ 優れた Dual career 研究者を育成することで、多様な人材の育成に資することを最終目的とする。
- ・ 優れた Dual career 研究者を受け入れることが、その機関にとって、研究・教育人材の多様性を高め、大学運営に利するという考え方に立つ。
- ・ したがって、カップルであれば誰でも採用ということではない（公募採用）

■ 支援策1, 2, & 3: 研究者のキャリア形成レベル(ステップ1, 2, 3)に対応（図1参照）

1. 各種競争資金制度への上乗せ（図1:ステップ1&2, 場合によってステップ3 が対象）
 - ・ 「博士課程リーディングプログラム」や「世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）」等々の競争的研究資金のなかに、同居支援策（Dual Career Support）や同時雇用（Dual Hire Support）プログラムを盛り込むように各研究機関をガイドする。
 - ・ 註：WPI の場合、完全に独立した研究者を国外から招聘するのに使うことが可能。この場合は、子育て支援というより、国外の優秀な Dual Career カップルを招聘しやすくする制度となるの

が利点.

- ・ 対象分野, 期間, 給与は, 各種競争資金の範囲内.

2. 特別研究員 Dual PD 制度の創設(学術振興会 DPD 制度, 公募制, 図1:ステップ1&2が対象)

- ・ RPD 制度を修了した研究者のキャリアの次のステップとして, 「特別研究員 Dual PD 制度 (DPD 制度)」を創設する. 子どもがいなくても応募可. 対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野.

博士研究員レベルから若手助教レベルの研究者が対象なので, 受け入れ研究室と受け入れ研究者(教授相当のメンター)が必要. 以下の A または B の 2 タイプが考えられる.

採用期間: 5年間

- A. 人件費のみ持参. 科研費等申請資格は受け入れ機関が付与. カップルのどちらかが就職のために遠隔地に移動する(した)ことが条件. 独立のスペースを持たない. 年に複数回公募. 科研費若手 A, B 等に自分で応募.
- B. 人件費+研究費(条件は上に同じ). 人件費のみ持参(A型)に比べて, 研究費が付いてくるので受け入れ機関は受け入れやすい. 独立のスペースについては, 職位に応じて受け入れ機関と交渉. 年に複数回公募.

3. 同居支援ファンド(バーチャル研究所)の設立と受け入れ機関へのインセンティブ付与(学術振興会・JST もしくは新規基金創設:図1:ステップ2&3 が対象)

制度設計と資金(責任体制と本人の人件費, スタートアップ資金&研究費)

- ・ 日本学術振興会(JSPS)もしくは科学技術振興機構(JST)に新しくバーチャル研究所を創設する. 給与と研究費を持参して, 望む研究機関へ移動可能な点では JST の「さきがけ」に類似するが, 分野を特定しない点では JSPS の RPD 制度に同じ.
- ・ 採用人数: 年間 10 名程度からスタート.
- ・ バーチャル研究所は助教・准教授, 教授相当の職を準備し, 該当する Dual Career 研究者を公募で採用する. 被採用者はバーチャル研究所の所属となる. バーチャル研究所は, Dual Career 研究者に対して, その能力と職位に応じて, 給与と少なくともスタートアップ研究資金を含む研究費を与える.
- ・ 採用された研究者は, バーチャル研究所の職位と研究費を持参して, パートナーと同じ, あるいは, 同居可能な地域の研究機関に移動する.
- ・ JSPS もしくは JST による事業化が困難であれば, 文科省・厚労省・経産省・農水省等々の府省横断に加えて, 経団連, 大手個別企業等も参加した大型同居支援ファンド(バーチャル研究所)を創設する.
- ・ 文科省は大学や独法研究機関(理研・産総研等)の再編成・改革・強化に当たって, 例えば, 一定人数の Dual Career 研究者の受け入れを新規に義務づける.
- ・ 受け入れ機関にはインセンティブを付与する. 大学の場合, 運営交付金の上積みを行う.
- ・ 文科省以外の府省や企業をバーチャル研究所創設に加える場合, 企業の研究者・技術者・一般職も対象とすることでより多くの Dual Career 研究者を対象とできる.

採用条件と対象:

- ・ 能力と業績に応じて、シニアのポスドク・助教・准教授相当, 教授相当職も対象. 常勤職または非常勤職, いずれも可. 年齢制限をつけず. 独立して小さくともチームをもつことができる段階の研究者が対象. 従って、採用に際して業績評価は厳密に行う. 対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野. 年に複数回公募.
- ・ 受け入れ研究機関はスペースを提供する. その分, 一定の講義や研修を担当してもらうことが出来る.
- ・ 採用期間: バーチャル研究所の採用となるため、任期には制限を設けない. 設けたとしても7年以上, 更新可能.

<追記>

本要望書では、主に大学・研究機関における女性研究者のキャリア形成に応じた「同居支援策」を提案したが、本来、同居支援策を必要とするのは、狭義の研究者のみならず、企業の研究者・技術者についても、研究職・技術職以外の職に携わる人についても普遍的に必要とされる施策である。各府省、経団連、大手個別企業等も参加した大型同居支援ファンドを創設することは、人材の交流と多様化を進める上でも意義があり、大学・研究機関と企業間の人的交流も促進されると考えられる。

参考資料等 (海外の事例)

1. 米国: 先行的な調査研究として、以下の二つが挙げられる。

(1) アメリカ物理学会のMcNeil & Sherによる調査: Dual-Science-Career Couples: Survey Results, McNeil & Sher. American Physics Society, 1998, 及び (2) Stanford大学・Clayman研究所の Londa Schiebinger教授らによる大規模調査: Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know, Londa Schiebinger et al., Michelle Clayman Institute, Stanford University, 2008

前者は、Dual careerカップルが抱える困難に関する意識・実態調査で、現在の日本の状況と共通する事例が多い。後者は、全米約3万人のDual careerカップルを対象とした“Dual-hire(同時雇用)制度に関するWEB調査報告書”。そこでは一貫して、「大学や研究機関が優れたDual careerカップルを受け入れることが、いかに研究・教育人材の多様性を高め、大学運営に利するか」が説得的に説かれている。この考え方は、日本で同種の制度を構築するにあたって拠り所のひとつとなり得よう。現在は、Stanford大学や Wisconsin大学 Madison校などで徐々にDual careerカップル受け入れの学内制度設計が進み始めている状態。

2. フランス: CNRS (フランス国立科学研究所) の Dual careerカップルの支援制度

CNRSはフランスの教育科学省に属する全国規模の組織。CNRS研究員は毎年公募され、常勤研究員の場合、終身雇用職であり教育義務がなく研究に専念できる。採用者は大学の研究室に受け入れられて研究に取り組み、別の都市の大学の研究室に移動することも可能。このシステムは日本学術振興会の特別研究員制度に類似しているが、終身雇用である点で決定的に異なる。フランスの研究者全体の何割くらいがCNRS研究員か、年間予算がどれくらいか、各大学にどの程度のポジションが割り振られているのか、選考方法はどうか、については調査中。

(出典:平成24年度日本学術振興会国際学术交流研修・海外実務研修報告集、日本学術振興会、他)
http://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/data/kenshu/h24_report.pdf)。

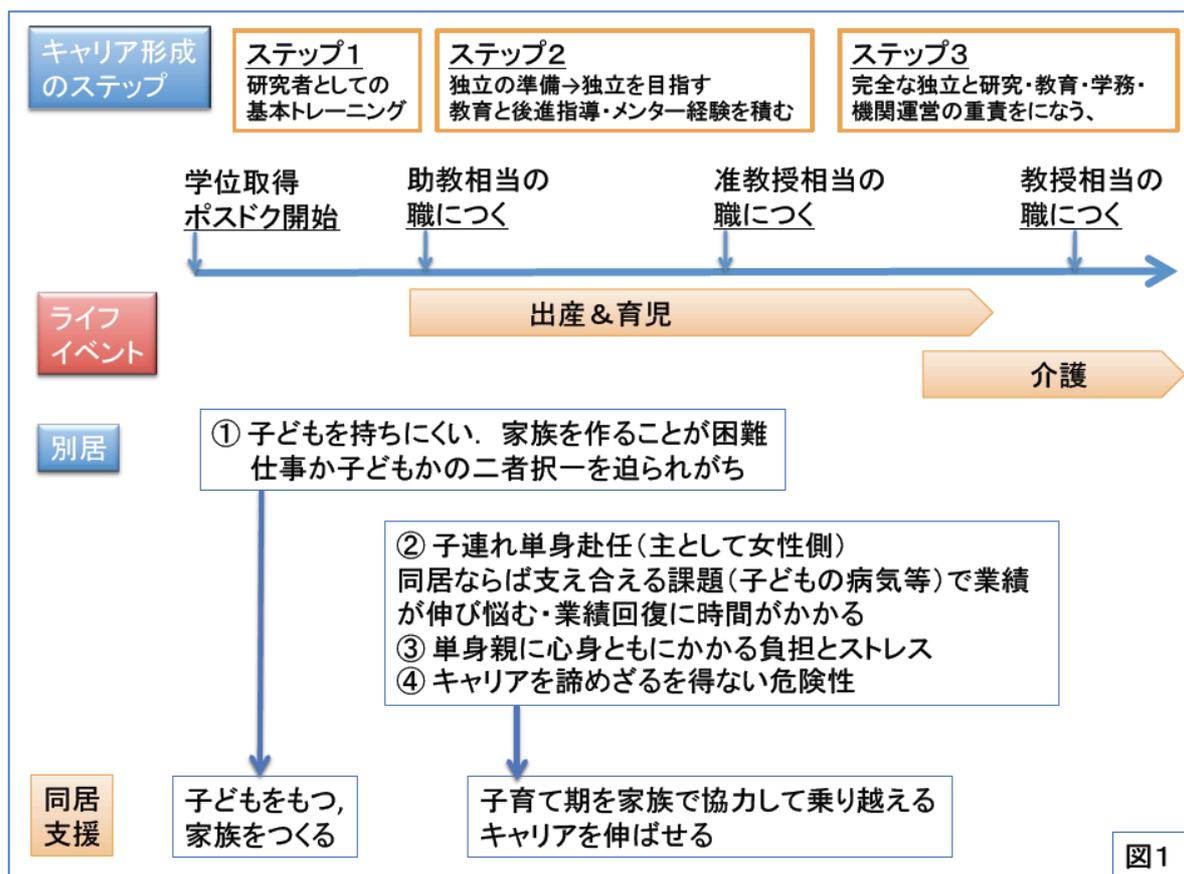


図1. キャリア形成に応じた同居支援制度の設計