

若手・氷河期世代・女性研究者の声はどこまで届いているか？  
～男女共同参画学協会連絡会による  
大規模アンケートに基づいた要望・提言～

25p-1BN-3

「なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか？」

裏出 令子

京都大学 複合原子力科学研究所  
京都大学名誉教授

2024年3月25日

# 男女共同参画学協会連絡会の概要

学協会間での連携協力を行いながら科学・技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワークづくりを行い、社会に貢献することを目的とする。

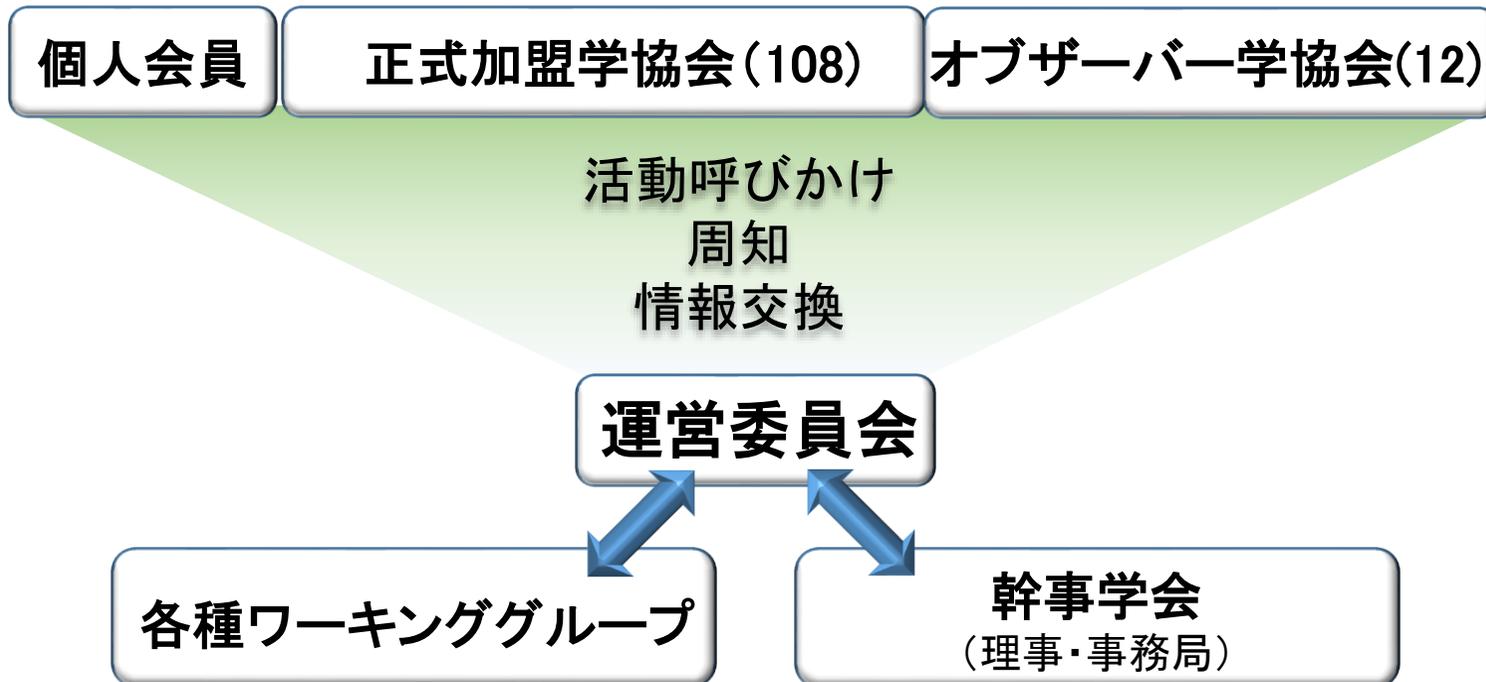
2002年：男女共同参画学協会連絡会準備会開催

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

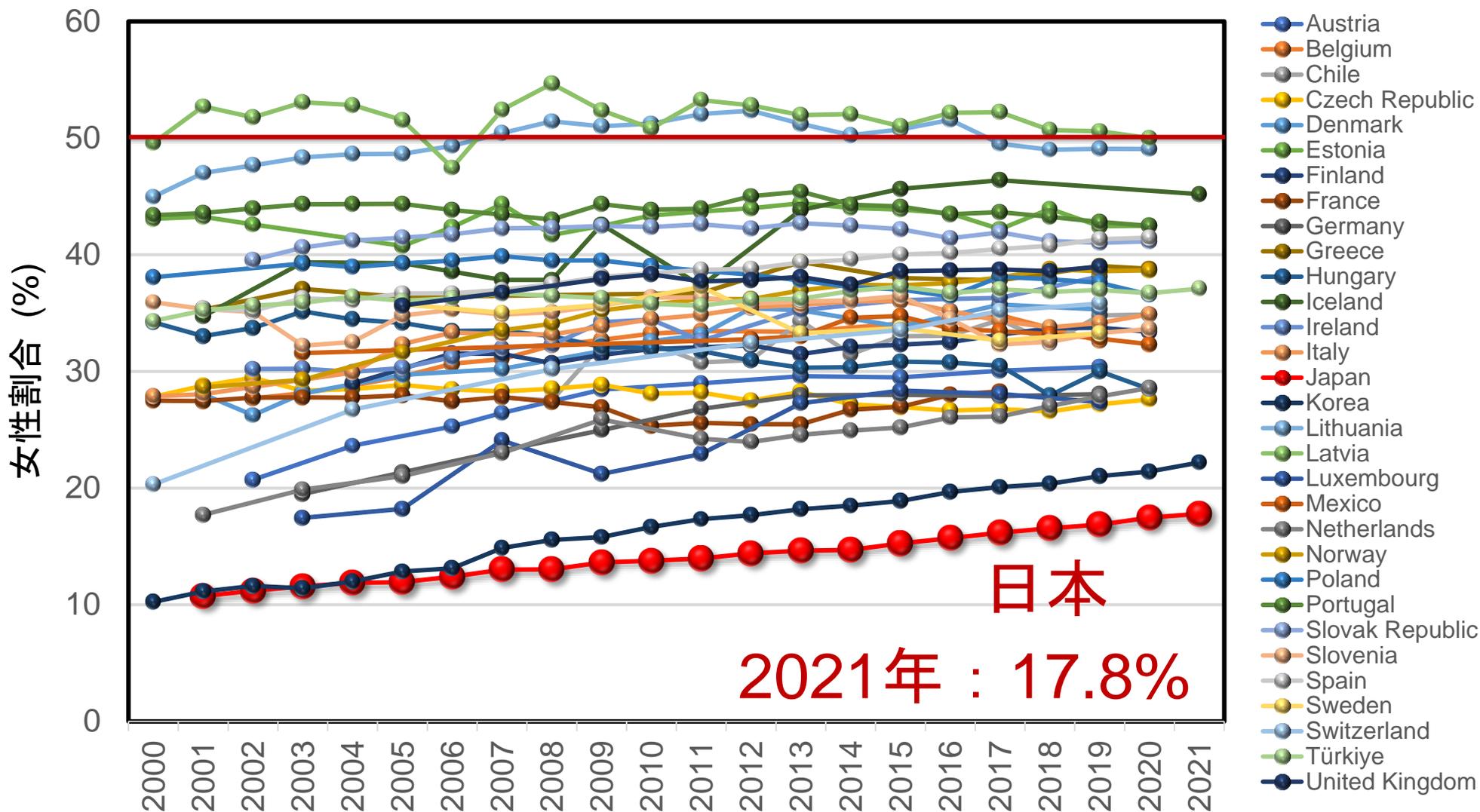
**応用物理学会**，化学工学会，高分子学会，日本宇宙生物科学会，日本植物生理学会，日本数学会  
日本生物物理学会，日本生理学会，日本天文学会，日本分子生物学会，日本動物学会，日本化学会  
日本女性科学者の会，日本物理学会

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



# 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.

# 原因

## 入口

- 女性のSTEM学部への進学者が少ない

## パイプの水漏れ

- 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

# 男女共同参画学協会連絡会の主な活動

- 大規模アンケート（実態調査）
- 提言・要望活動（基本計画と施策に反映）
- 無意識のバイアスの啓発活動
- 加盟学会の女性割合調査
- 加盟学協会の活動調査
- シンポジウム
- 女子中高生の理系選択支援

# これまでの実績（2024年1月まで）

## 大規模アンケート

|                      |             |                           |
|----------------------|-------------|---------------------------|
| 第1回:2003/8/20~11/10  | 総回答者数19,291 | (男性16,146/女性3,106/その他39)  |
| 第2回:2007/8/20~11/20  | 総回答者数14,110 | (男性10,349/女性3,761)        |
| 第3回:2012/11/1~12/14  | 総回答者数16,314 | (男性11,958/女性4,356)        |
| 第4回:2016/10/8~11/7   | 総回答者数18,159 | (男性13,162/女性4,997)        |
| 第5回:2021/10/20~11/30 | 総回答者数19,506 | (男性14,468/女性4,901/その他136) |

## 提言・要望

**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. その他の国の支援事業(科研費等)への出産・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**

# 直近の2件の要望書と要望活動

## 1. 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局 松尾泰樹局長
- 2) 2023年3月6日 文科省 科学技術・学術政策局人材政策課 岡室長
- 3) 2023年3月7日 文科省 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 科学技術・学術政策局 文科省 柿田恭良局長

## 2. 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

## 1) 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）

## 2) 第5回大規模アンケート

実施期間：2021年10月20日～2021年11月30日

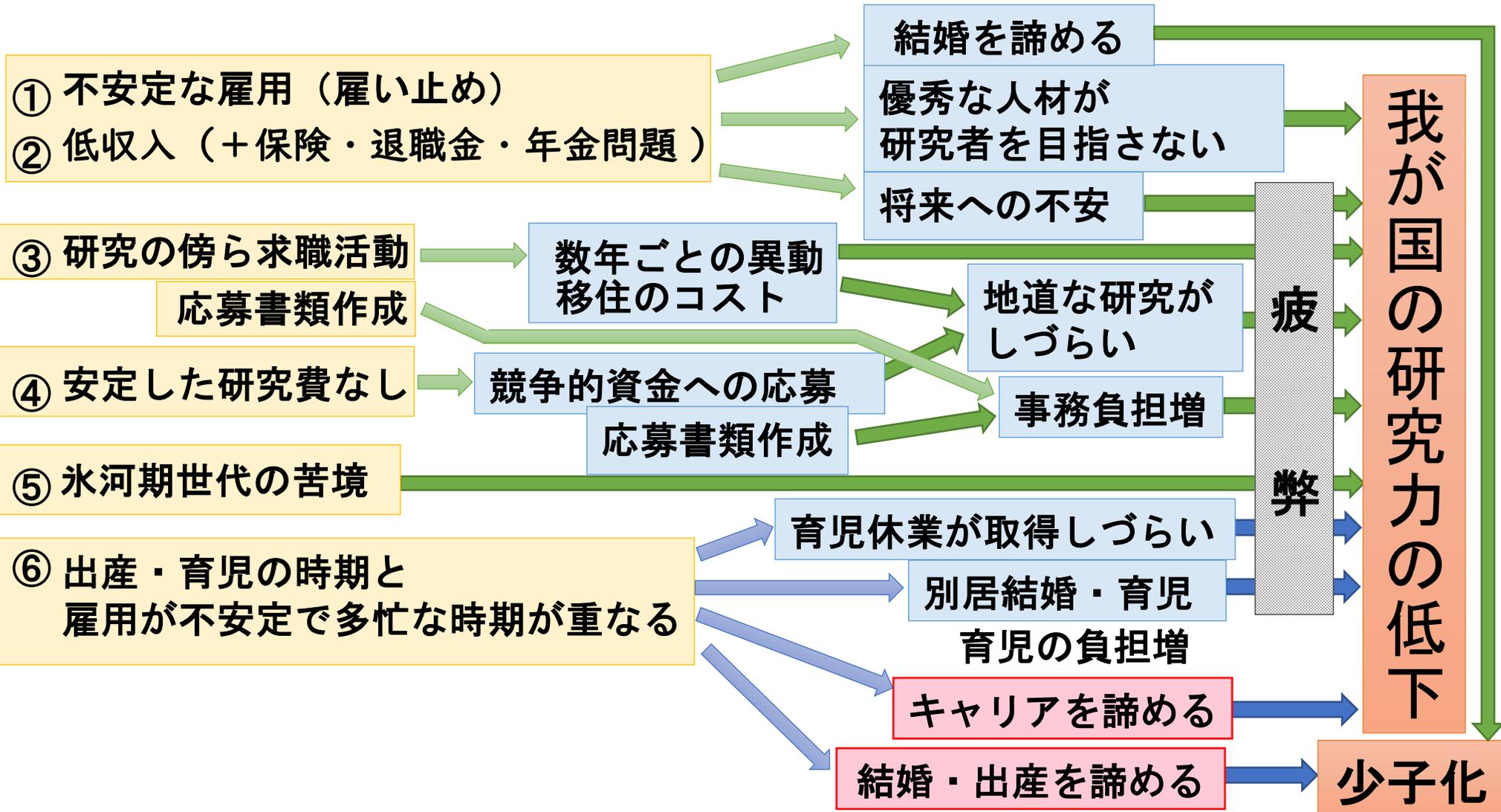
総回答者数：19,506名（男性14,468名、女性4,901名、その他136名）

## 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）

# 任期付き研究者の状況



# 要望書 1 で焦点とした課題

## 任期付き研究者

- 【1】 **不安定な雇用**であり、任期満了や雇い止め等で失職する。
- 【2】 任期なし職と比べて**低収入**である上、**保険・退職金・年金**が不十分で、将来にわたって不安定な状況である。
- 【3】 研究の傍ら、**就職活動**を繰り返さなくてはならない。
- 【4】 安定した**研究費**がなく、腰を落ち着けた研究ができない。
- 【5】 氷河期世代は、**任期なし職**が特に得にくい。
- 【6】 **結婚・出産・子育て**がしにくい。
- 【7】 弱い立場である任期付き若手の女性に対する**ハラスメント**が起こりやすい。

# 要望書 1

## 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

- 【1】 任期なし**ポストの拡充**
- 【2】 **任期なしと任期付きポスト間**における収入格差、  
保険加入や年金・退職金等の**不平等の解消**
- 【3】 **求職活動の負担軽減**
- 【4】 非競争的資金（大学運営費交付金など）による  
**安定的な研究費の支給**
- 【5】 氷河期世代の**救済**
- 【6】 **育児のしやすい環境整備**
- 【7】 **ハラスメント防止策の強化**

# 直近の2件の要望書と要望活動

1. 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局 松尾泰樹局長
  - 2) 2023年3月6日文科省 科学技術・学術政策局人材政策課 岡室長
  - 3) 2023年3月7日文科省科学技術・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日科学技術・学術政策局文科省柿田恭良局長
  
2. 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

# 直近のアンケート調査

## 1) 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）

## 2) 第5回大規模アンケート

実施期間：2021年10月20日～2021年11月30日

総回答者数：19,506名（男性14,468名、女性4,901名、その他136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）

## 【1】若手女性研究者、特に任期付き研究者に見られる 男女間の格差に関する課題

### 1) 家庭・家族

配偶者（パートナー）の有無、子供の数、少ない理由  
職の都合による別居経験の有無

### 2) 女性のキャリア形成

約5年以上の遅れ、任期付き研究員の年収の男女差  
任期付き職女性割合と期間の長さ

### 3) 採用人事偏向

大学等への採用者の女性比率が、いずれの分野でも  
大学院博士課程の学生の女性比率よりも大幅に低い。

## 【2】施策認識

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」の  
存在と意義（組織変革）の、執行部・役員等への不浸透。

## 要望書 2

# 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

- 【1】 女性研究者の雇用体制・研究費等の申請における  
**年齢制限の大胆な緩和**
- 【2】 任期付き職から任期なし職への**定着促進**の要望
- 【3】 大学・高専等の高等教育研究機関における  
女性研究者増加のための**積極的是正措置**及び  
**ジェンダーバイアス払拭**と女性教員割合増加
- 【4】 大学・高専等の高等教育研究機関における  
執行部・**上位職**の女性割合増加及び**育成**のための  
**積極的是正措置**

# 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）

# 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

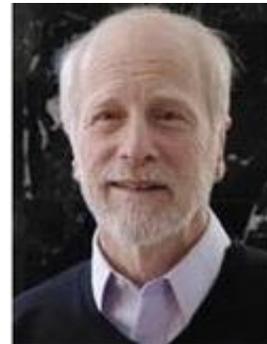


# 無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？



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)

# 1. 身内意識とよそ者意識



壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

# 無意識のバイアスは何処に潜んでいる！？

- キャリアパス・双六版「モグラさがし」 -

1 選ぶ段階



3

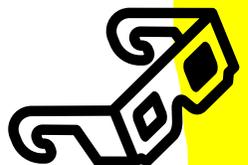


リーダーになろうとすれば

5



執行部？  
何で女の私が...



2 育てられる段階



4

そそり立つ「母親の壁」



# 女性のキャリアを阻む4つの壁

## 1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

## 2. 男性仕様に合わせる葛藤

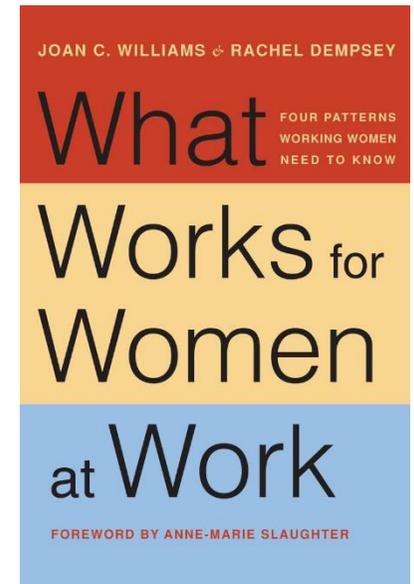
## 3. 性別役割分担の無意識のバイアス

## 4. 女王蜂症候群



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>  
November 15, 2023



出典 : What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)  
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>

# 1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

## “Prove-It-Again” bias

### これは彼女の本当の実力か？

- ⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン！??
- ⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙げてやっと認められる！！

男性は**将来のポテンシャル**で評価され  
女性は**これまでの実績**で評価される。  
実績に対する**疑いや軽視**のまなざし。

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

# 女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

**2. 男性仕様に合わせる葛藤**

3. 性別役割分担の無意識のバイアス

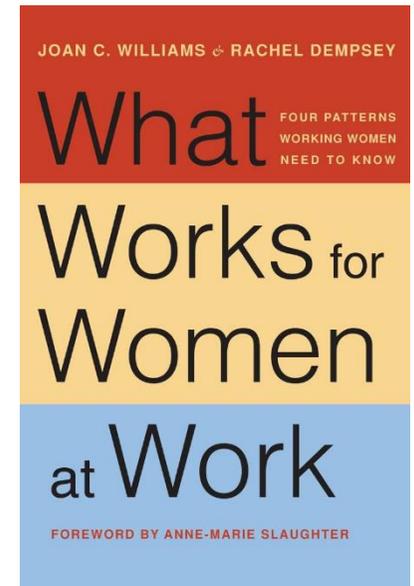
4. 女王蜂症候群

出典 : What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)  
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>  
November 15, 2023



## 2. 男性仕様に合わせる葛藤 リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

組織リーダー・男性・女性に望ましい特性（38特性語中各上位10位）

### 組織リーダー

- リーダーの能力がある
- 責任感が強い
- 行動力がある
- 説得力がある
- 目標へ強いコミットメント
- 率先して行動
- プレッシャーに強い
- ビジネスセンスがある
- 自立している
- 能力が高い

作動的 >>> 共同的

### 男性

- 自立している
- 責任感が強い
- 行動力がある
- 礼儀正しい
- 率先して行動
- 困っている人を思いやる
- チャレンジ精神豊富
- 周囲への気遣い
- 説得力がある
- 積極的である

作動的 (agentic)

### 女性

- 礼儀正しい
- 周囲への気遣い
- 困っている人を思いやる
- 気遣いが上手
- 友好的である
- 責任感が強い
- 優しい
- 手助けを惜しまない
- 助けになる
- 自立している

共同的 (communal)

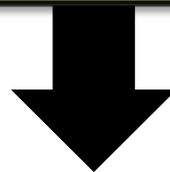
「組織リーダーの望ましさ」

「男性の望ましさ」により近く、「女性の望ましさ」からは遠い

出典：野村 浩子、川崎 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号（2019）

# リーダーになろうとすれば

社会が求める女性らしさとリーダー特性の不一致



- ✓ 女性が組織リーダーとして望ましく振る舞うと女性のステレオタイプから逸脱  
⇒ **バックラッシュ**や同調圧力を浴びる
- ✓ 女性自身の**心の葛藤**
- ✓ 女性が、管理職に昇進したがらない理由のひとつ

## 2. 男性仕様に合わせる葛藤 女性自身が持つ無意識のバイアス

- Stereotype Threat

➡ 能力の萎縮

- Imposter Syndrome

➡ 自分に対する過小評価

- 世間の常識

➡ 男性仕様に適応していく不安

- Minority意識

➡ 私はアウトグループの人 . . .



女子はもともと  
数学が苦手  
だよ!!

私は偽物で詐欺師



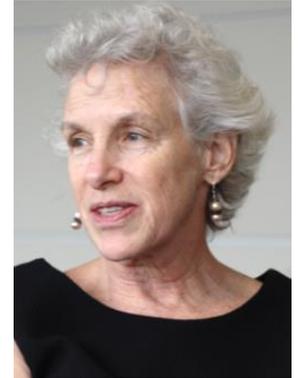
# 女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

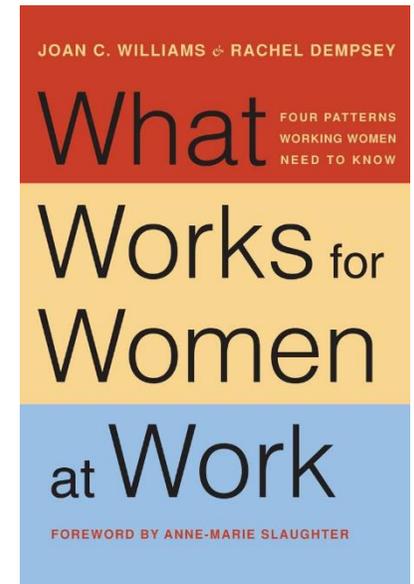
**3. 性別役割分担の無意識のバイアス**

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

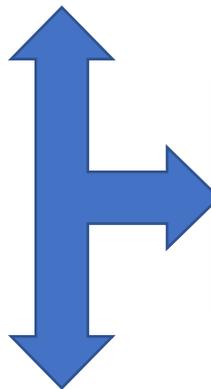
URL: <https://joancwilliams.com/bio/>  
November 15, 2023



出典 : What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)  
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>

### 3. 性別役割分担意識 そそり立つ「母親の壁」

1週間あたりの**在職場時間**：  
未就学児をもつ女性研究者で特に少ない  
(未就学児を持つ男性に比べて**8.3時間の差**)



**性別役割分担をなくさない限り  
女性の能力発揮には、ほど遠い!!**

昇進：子どもをもつ女性研究者は  
男性に比べて有意に遅れている

# 無意識のバイアスの発見と米国科学技術政策の流れ

1980年

個人の支援

2001年

意識改革  
組織変革

DE & I

↑  
科学技術  
機会均等法

↑  
NSFのADVANCEプログラム

➤ 女性のキャリア追及の意思を挫く  
現状 (POWRE受賞者598名の調査)

偏見・文化の存在

研究と家庭の両立が困難

アイデンティティ負担

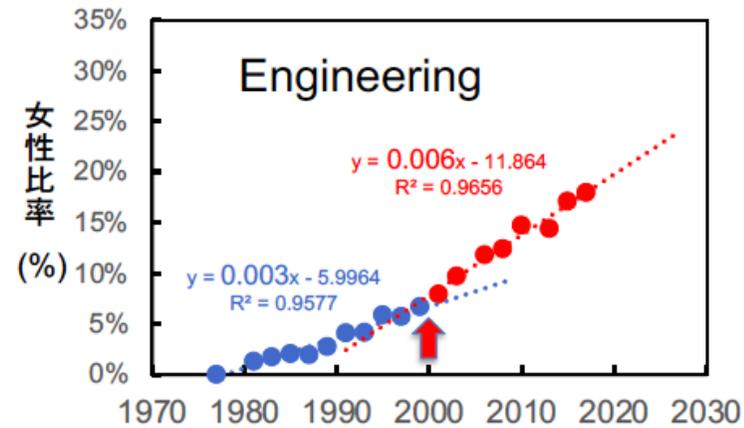
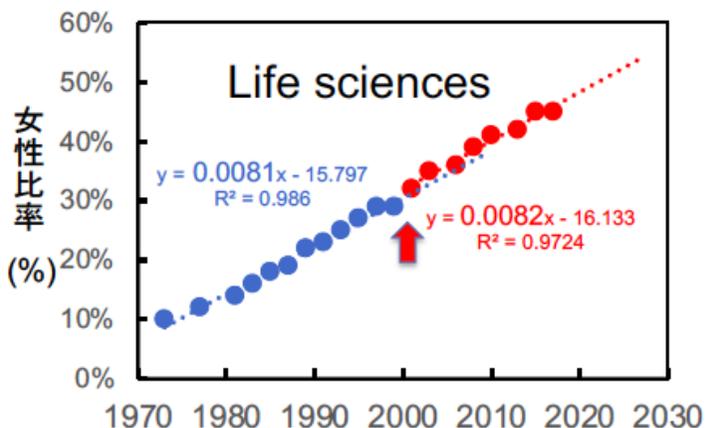
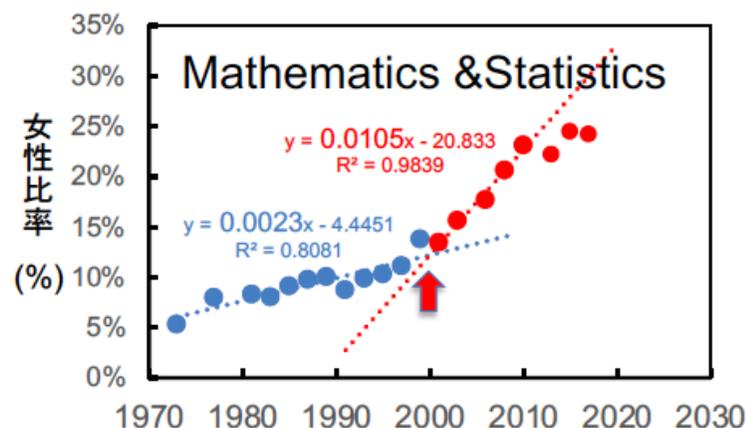
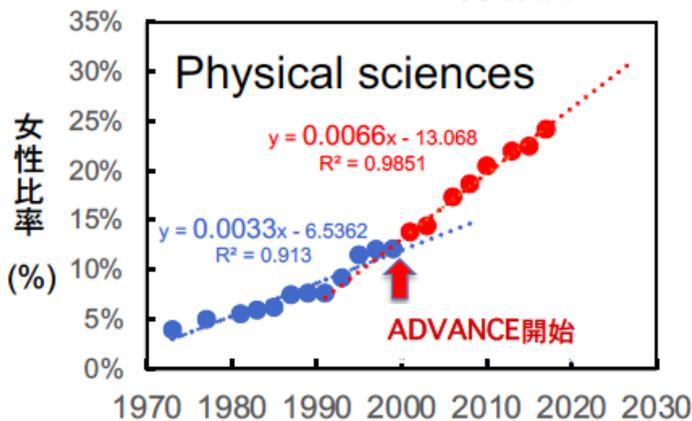
➤ 歪んだ人事選考

無意識のバイアスの  
認知と克服

# 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

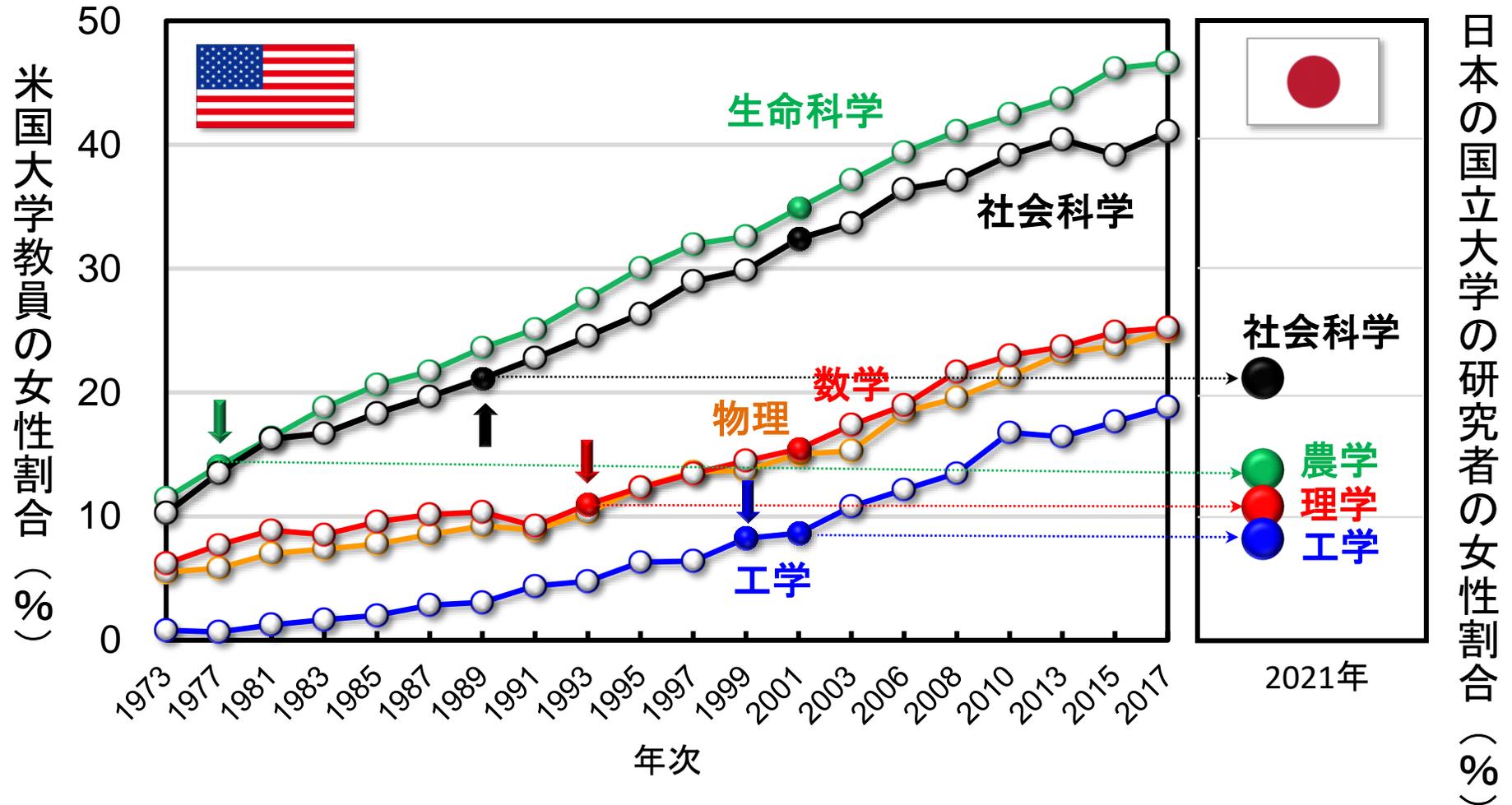
## 理工系4分野における NSF ADVANCE の成果 (NSF)



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

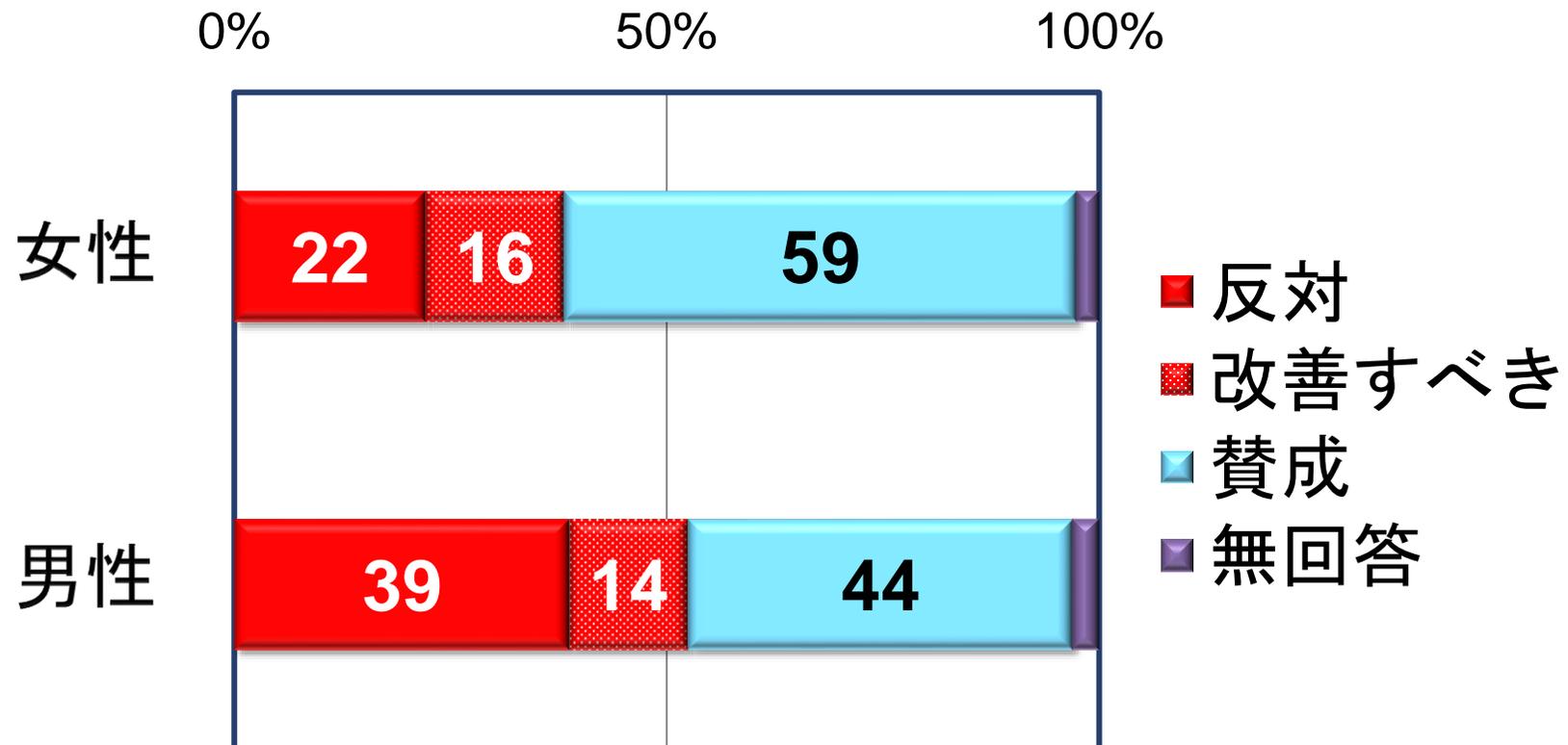
# 20年前の米国よりも劣る日本の国立大学の現状

出典: \*Women Faculty includes Professors, Associate Professors, Assistant Professors, and full-time non-tenure track faculty members. Table S3-14 from Science & Engineering Indicators, NSB-2019-8



# 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？



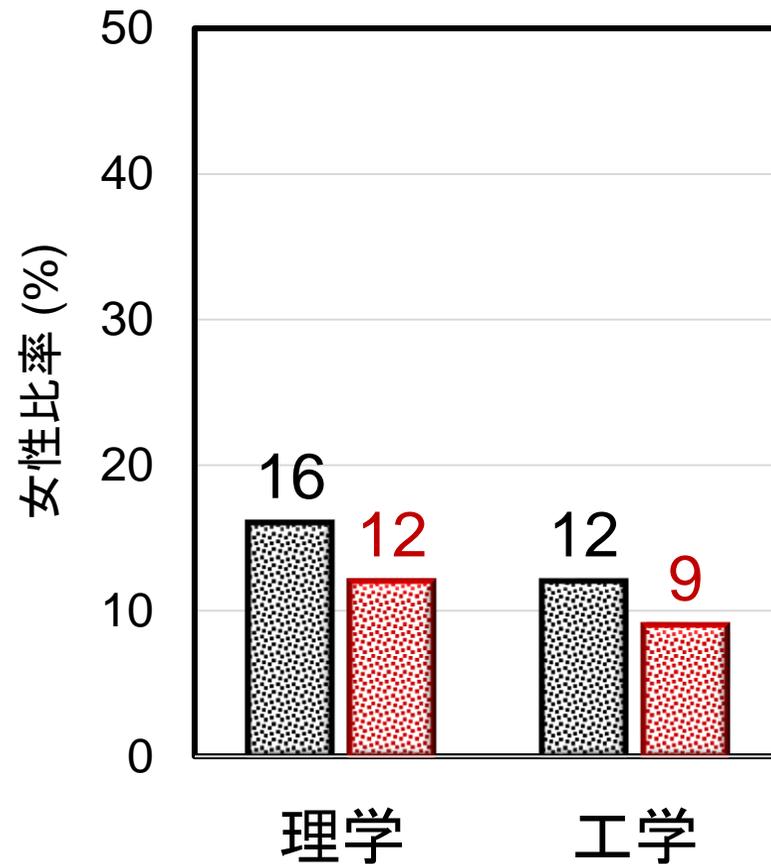
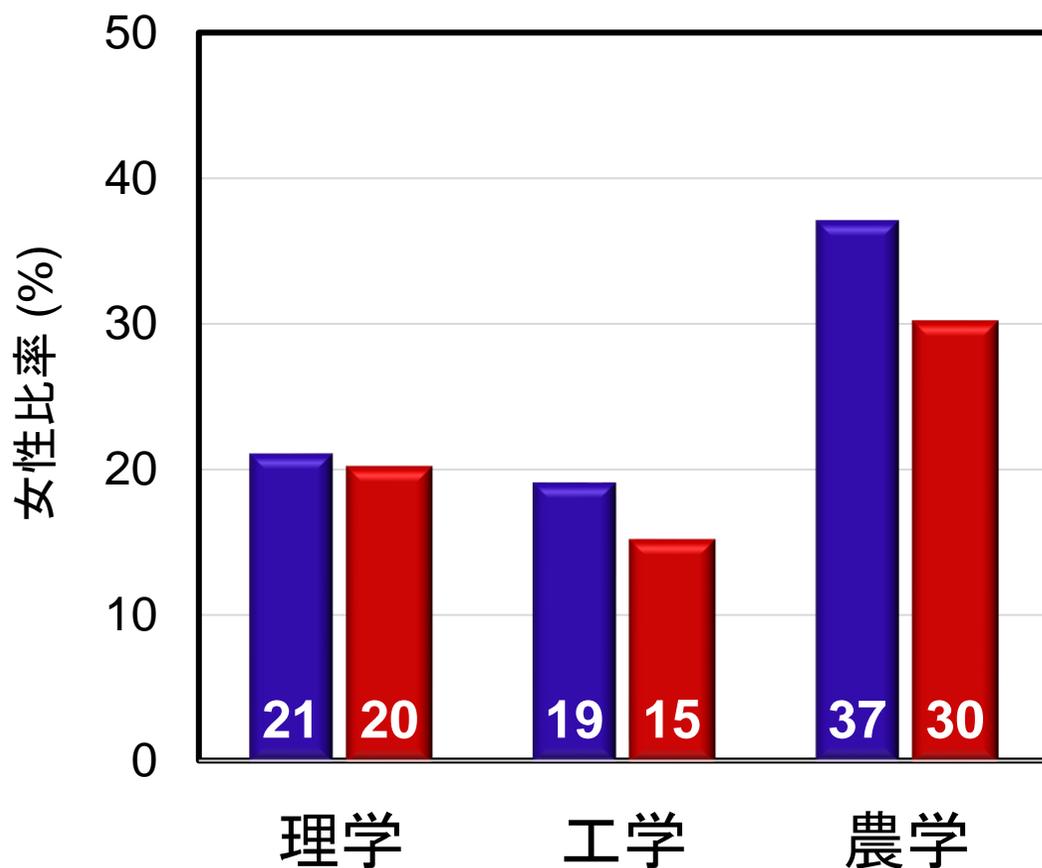
「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）報告書 図5.12を改変

# 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
- ❌ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ❌ 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
- ❌ 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

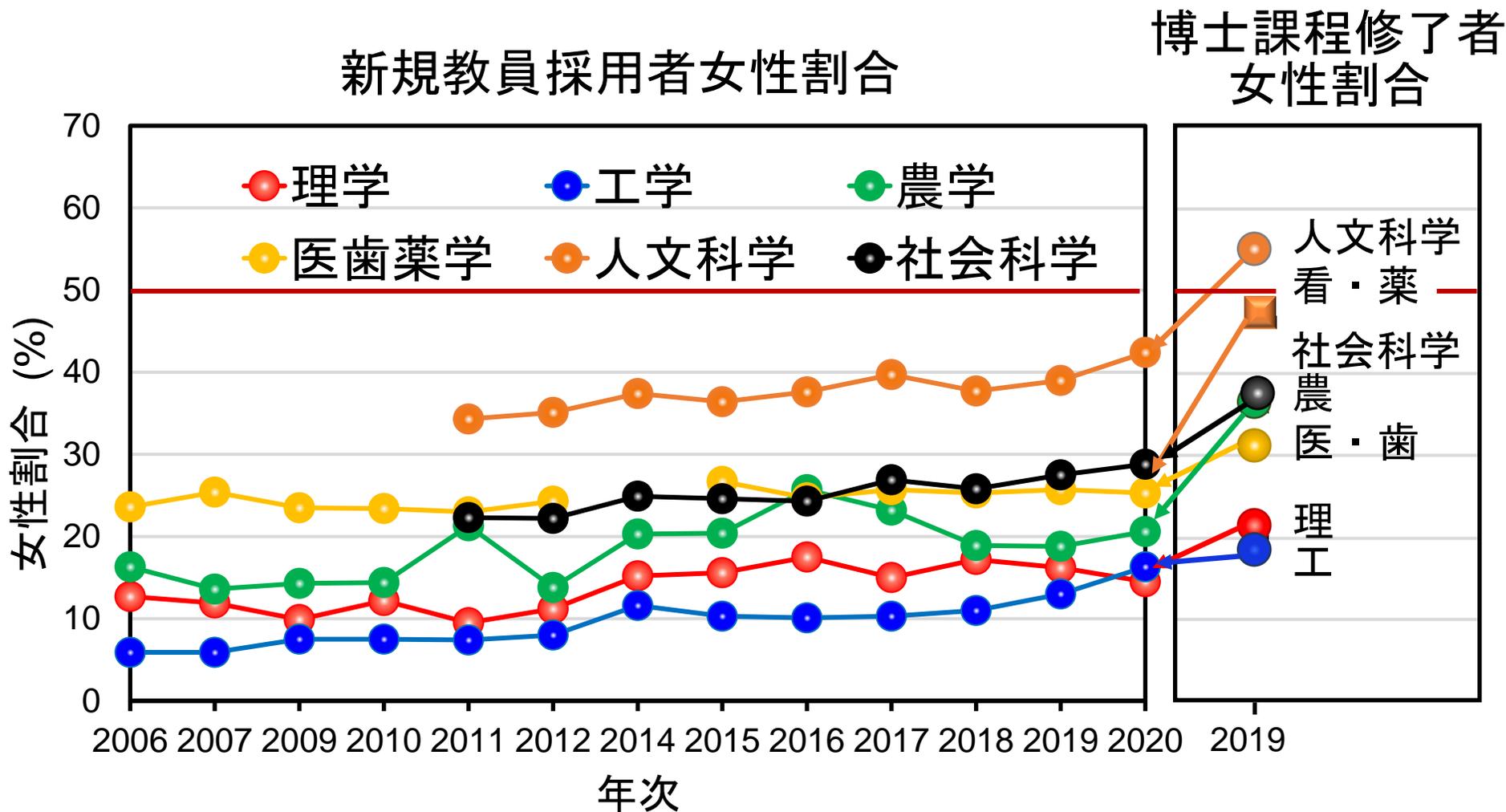


内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和4年版 「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」 データから作成

# 数値目標に反対する具体的理由

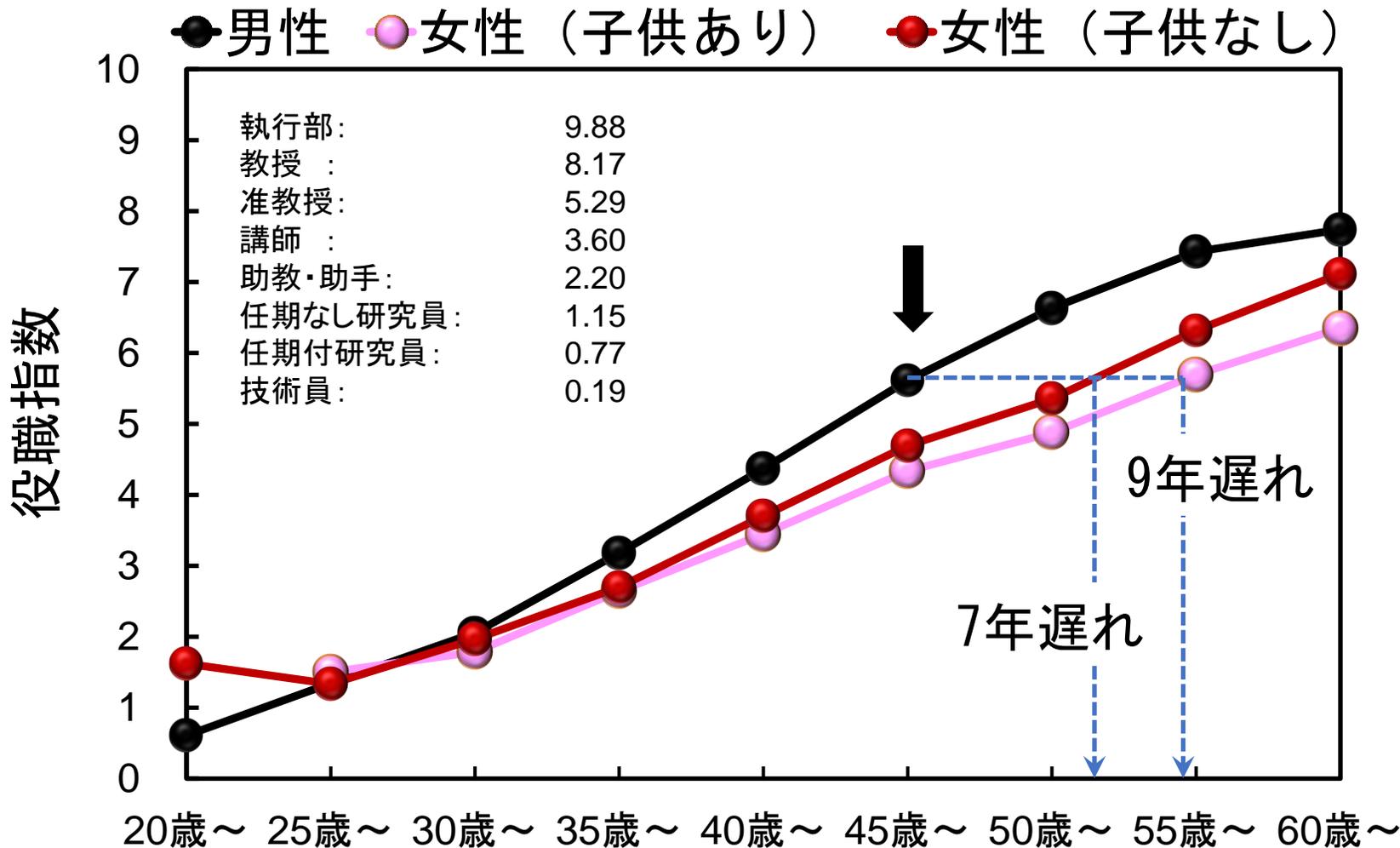
- ❖ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ❖ 女性を増やすと学問のレベルが下がる
- ❖ **人事は能力や業績で公平に行われるべき**
- ❖ **女性枠が男性研究者の就職を妨げている**
- ❖ **育児をしない女性は男性と同等**
- ❖ 不平等で逆差別だ

# 教員採用者の女性割合は 博士過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)



「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

- ❌ 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
- ❌ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ❌ 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

❌ **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



ご清聴ありがとうございました