

女性研究者が活躍する社会の形成に向けて

川 端 和 明

Toward the Formation of Gender-Equal Society in Science and Engineering

Kazuaki KAWABATA

This paper describes the present conditions of working environments of female researchers and the intention of the undertaking to increase the number of female researcher as support of the governments. Especially, it introduces details of the related activities of the science and technology promotion adjustment expenses. In addition, the expectation for the Optical Society of Japan is presented.

Key words: equal participation of men and women, support for female researchers, female researchers

文部科学省基盤政策課は、科学技術振興機構（JST）の所管課ですが、あわせて若手、女性研究者の支援など科学技術系人材の育成や科学技術の理解増進、さらには理数教育などを担当しています。筆者自身は内閣府勤務時代には第3期科学技術基本計画策定を担当する参事官でしたので、女性研究者の採用目標の設定（自然科学系全体で25%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）や女性研究者支援事業の立ち上げなどにも携わらせていただき、その後、東京農工大学に転じてからは大学現場で女性研究者の実態などを学ばせていただきました。女性研究者に関する政策・施策の企画部門、研究現場部門、担当行政部門を順次経験する僥倖にたまたま恵まれ、約7年間、女性研究者支援に携わっています。本稿では女性研究者を巡る現状や女性研究者支援に関する施策について、私見も交えて簡潔に紹介します。

1. 女性研究者を巡る現状と課題

知の大競争時代にあって日本の科学技術の将来や国際競争力の維持・強化を考えると、女性研究者をはじめ多様な才能が個性が意欲と能力を発揮できる環境を形成していくことが不可欠です。少子高齢化社会に突入したわが国にあっては、性別、出身校などにとらわれることなく優秀な研究者を育成・確保することは、社会総がかりで対応すべき課題です。特に、女性研究者が活躍できる環境を形成す

ることは、科学技術の振興という観点のみならず、男女共同参画社会の実現という観点からも重要です。しかしながら、わが国の女性研究者数は約11.6万人と、研究者全体の13.0%にとどまっており、依然として欧州諸国（米国34.3%、仏国27.7%、英国26.0%等）に比べて著しく低くなっています。これをセクター別にみると、大学23.3%、公的機関14.0%、企業等7.2%です。また、大学教員における女性研究者の割合は、理・工・農学系で特に少なく、助教、講師、准教授、教授と職階が上がっていくにつれて割合が下がっていることは皆様もご存じの通りです。女性の占める割合は、理学系教授で4.0%、農学系教授で2.8%、工学系教授に至っては1.5%に過ぎません。そもそも母集団が少ないことも一因ですが、潜在的母集団ともいえる女性博士課程学生の比率はたとえば工学系では14.2%であり、少ないとはいえ女性工学系教授比率の約10倍であることを勘案すれば、必ずしも母集団の規模が主たる要因とはいえません。それでは、女子学生や女性研究者の能力が劣っているからでしょうか。周囲を見渡せばそのようなことでは決してないことは明白です。大学、学会あるいは研究者コミュニティーに、男女共同参画社会がまだ到来していないのです。

前述の採用目標の25%はあまりにも高すぎるとの意見もあるようですが、これは博士課程後期の女性割合を踏まえて設定されており、男女学生の能力に差がないというこ

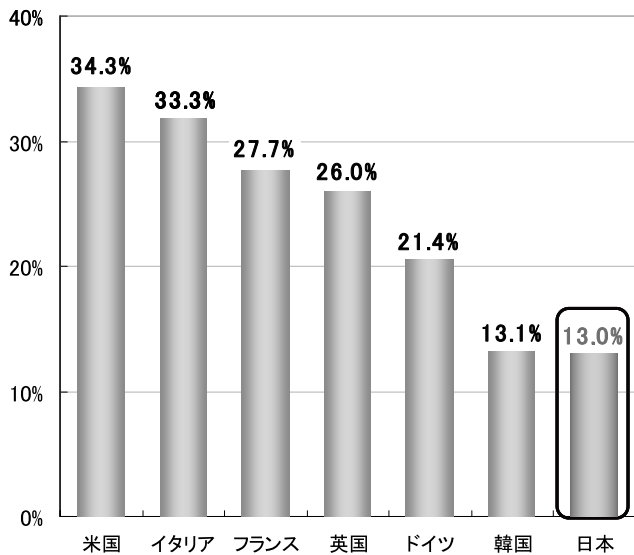


図1 各国における女性研究者の割合。備考：「総務省科学技術研究調査報告」（日本：2009年時点）、「OECD “Main Science and Technology Indicators 2008/2”」（イタリア、フランス、韓国：2006年時点、ドイツ：2005年時点）、「European Commission “Key Figures 2002”」（英国：2000年時点）、「NSF Science and Engineering Indicators 2006」（米国：2003年時点）。

とを前提にして、女性が活躍しやすい環境がしっかり整っているとすれば、十分に達成可能な数値を掲げています。

女性研究者が少ない理由についてはさまざまなことが考えられますが、男女共同参画学協会連絡会が実施した「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」等によると、家庭と仕事の両立が困難である、育児期間後の復帰が困難である、評価者に男性を優先する意識がある、業績評価において育児・介護等に対する配慮がない、ロールモデルが少ない、といったことが主要な理由として挙げられています。また、男女の処遇差のある点としては、採用、管理職への登用、昇進・昇級、雑務の負担、業績評価などが挙げられていますが、これらは男女ともに同様な点を挙げて回答しており、女性だけの思い過ごしではないようです。この調査結果は、女性にとって研究職への参入障壁が存在することを示唆しています。一方、女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこととしては、「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」（文部科学省）によれば、勤務時間・勤務形態の弾力化についての要望が最も高く、育児休業制度や介護休業制度の整備・拡充、保育施設の併設、昇進・昇級の評価における育児や介護等の家庭事情の考慮などが挙げられています。

2008年4月、政府の男女共同参画推進本部において「女性の参画加速プログラム」が決定されましたが、その中で活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野とし

て、医師、公務員、そして研究者が挙げられており、わが国全体としての男女共同参画社会の形成という視点からも女性研究者の活躍が国家的政策課題となっているといっても過言ではありません。医師国家試験合格者のうち女性の割合は約3割、国家公務員一種事務系新規採用者のうちの女性割合は約25%と、女性医師と女性国家公務員については「入口」段階の女性割合は比較的高いともいえますが、女性研究者については「入口」段階においても女性の割合が低いことが大きな課題です。具体的には、平成19年度における女性研究者の採用状況は、理学系11.9%、工学系5.9%、農学系13.6%、保健系34.4%であり、特に理工農系においてきわめて低い数値が出ています。

2. 国の女性研究者育成施策

このような現状に鑑み、文部科学省ではいくつかの事業を実施してきました。男女共同参画は基本的には大学等の各組織が自発的に取り組むべき事柄だと思いますが、学内の意識改革を促し、執行部を動かし、現実さまざまな取り組みを円滑に立ち上げるうえでは、やはり文部科学省による予算措置を含めた支援事業が有効です。女性研究者を支援する研究機関に対するものとして、第3期科学技術基本計画の初年度である平成18年度から科学技術振興調整費で「女性研究者支援モデル育成」プログラム（以下「モデル事業」）を、平成21年度からは「女性研究者養成システム改革加速」プログラム（以下「加速事業」）を始めました。また、研究に再チャレンジする人への支援として、同じく平成18年度から日本学術振興会の特別研究員事業のなかに「特別研究員-RPD」を創設しましたが、これは優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給するものです。平成22年度予算では、女性研究者からの強い要望を踏まえて支援人数を120人に増やすとともに、支援期間を3年に延長することとしています。そのほか、科学技術振興機構において出産・育児などに際して研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給する事業や、女子中高生の理系進路選択を支援する事業を実施しています。

ここでは、科学技術振興調整費の事業について少し詳しく紹介します。「モデル事業」は、研究環境の整備や意識改革など女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取り組みを行う大学等に対し、約4~5千万円を3年間支援するものです。学長など組織の長が申請者となり書面審査・面接審査を経て採択に至る課程

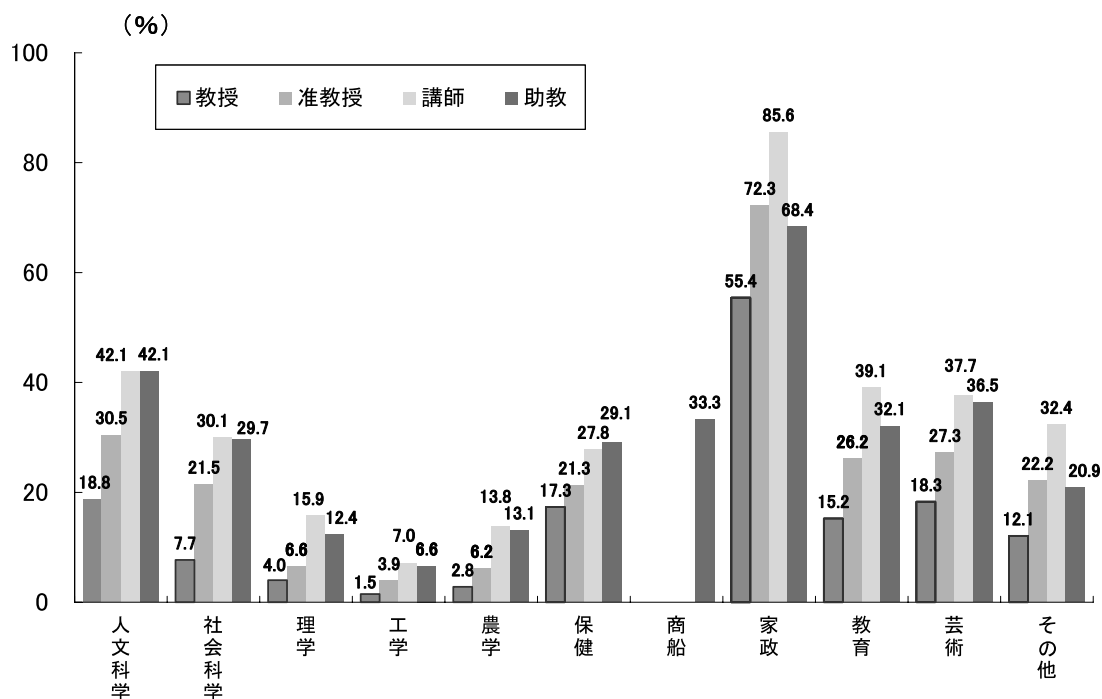


図2 大学教員における分野別女性割合，平成21年度学校基本調査（速報）より作成。

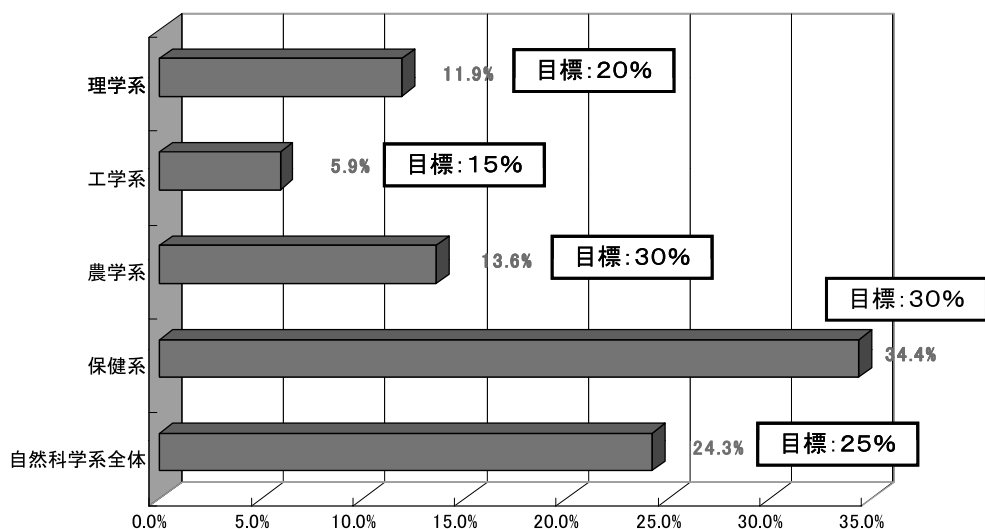


図3 女性研究者の分野別採用割合（国公立大学）．平成19年度時点，文部科学省調べ．保健系の採用割合が高いのは，看護等が含まれていることによる。

そのものも，学内の意識改革に効果があるようです。現在までに45機関が採択されており，それぞれ意欲的な取り組みを行っています。典型的なものを挙げると，女性研究者採用の数値目標設定，女性研究者の相談窓口設置・ネットワーク構築・情報提供，柔軟な勤務体制の整備，育児中の女性研究者への研究支援員等の配置，女性研究者の復帰支援，女子中高生への出前授業などの次世代支援活動などがあります。「モデル事業」によってどの機関にも女性研究者支援室などの組織が設けられて，専従職員が配置

されるようになりました。従来多くの機関では教職員が片手間で担っていた男女共同参画について，専ら考え，行動する職員の存在が，施策の効果的な展開を可能にしています。本事業で充当できる経費の用途は限定されており，また予算額も大きなものではありませんが，採択機関における意識改革には大きな影響を及ぼしており，主要大学で保育施設の整備が急ピッチで進んでいるなど，各機関が自主財源を充当してさまざまな女性支援に取り組むようになりました。男女共同参画に関する意識調査において採択機関

平成18年度	平成19年度	平成20年度	
東京女子医科大学	東京大学	東京医科歯科大学	新潟大学
熊本大学	(独)森林総合研究所	東京工業大学	静岡大学
京都大学	(独)産業技術総合研究所	三重大学	金沢大学
東京農工大学	九州大学	富山大学	
日本女子大学	大阪大学	島根大学	
東北大学	(独)物質・材料研究機構	日本大学	
早稲田大学	名古屋大学	東海大学	
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学	
お茶の水女子大学	千葉大学	慶應義塾大学	
北海道大学	広島大学	津田塾大学	

平成21年度	
秋田大学	東邦大学
(独)農業・食品産業技術総合研究機構	東京都市大学
筑波大学	山形大学
(独)農業環境技術研究所	奈良先端科学技術大学院大学
佐賀大学	上智大学
長崎大学	岡山大学



図4 「女性研究者支援モデル育成」採択機関の全国分布。斜体は「女性研究者養成システム改革加速」採択機関を示す。文部科学省資料より内閣府・文部科学省作成。

と非採択機関では大きな差がみられることも、本事業の効果を示しています。

このように順調に展開中の「モデル事業」ではありませんが、これによって女性研究者の採用が有意に増えたかという点、必ずしもそうとはいえません。本事業では大学等で職を得ている女性研究者の支援が狙いからです。新規採用そのものへの直接的な効果はまだ現れていないようです。そこで、「モデル事業」にしっかり取り組み、環境が整った大学等のうち、女性研究者が特に少ない理学・工学・農学分野の女性研究者を積極的に採用し養成するところに対して、5年間にわたり毎年約1億円の支援を行う「加速事業」を平成21年度から始めました。これは女性研究者の養成経費として、新規採用女性研究者の雇用経費の一部、スタートアップ資金、研究支援員雇用経費、国際学会参加経費などを助成するもので、これによって女性研究者の抜本的な採用増加を狙っています。女性研究者は今後とも自然に増加すると見込まれるのであるから、女性を採用すれば補助金をつけるという露骨な措置をとる必要はないという意見もありますが、現在女性採用比率が約6%の工学系

を例にとれば、男女が同率で昇進したとしても20~30年後のこの世代の女性教授比率は約6%に過ぎないわけですから、あまりにもペースが遅すぎて話になりません。何としても「加速」することが不可欠です。本事業の公募申請には女性研究者採用計画の提出を義務づけていますが、採用計画策定は人事にかかわることであるために相当な困難が予想され、公募に応じる機関は少ないのではないかと危惧していましたが、幸いにも多くの応募があり、北海道大学、東北大学、東京農工大学、京都大学、九州大学の5大学が採択されました。採用計画によると女性研究者の人数が5年後には1.5倍~2倍になることとなります。これはやや乱暴に言えば各大学が過去約100年かけて行ってきた女性採用増を今後たった数年でやろうというわけですから、ある意味革命といってもよいでしょう。大いに期待しているゆえんです。

3. 日本光学会への期待

男女共同参画基本法制定から10年以上が経過し、男女共同参画という概念もかなり普及してきました。今では女

性研究者の採用，登用に対して差別的な言動をとる人はほとんどいませんし，そもそも差別的意識をもつ人もほとんどいないと信じていますが，それにもかかわらず結果として，採用，処遇等において合理的な説明ができない男女差が現れることこそが，まさに「ガラスの天井」が厳然と存在している証左です．このガラスは無意識のなかに存在するがゆえに，まずこの問題を意識することが解決への第一歩です．このガラスを壊すことができるのは研究者自身と研究者コミュニティです．日本光学会の会員各位におかれては，さまざまな学会活動や所属組織内での活動を通じて男女共同参画を推進していただきたいと思います．女性研究者比率が際だって低い産業界の会員各位への期待にも大きなものがあります．

理工系離れが叫ばれるなかで女性研究者を増やしていく

ことは容易なことではありませんが，多くの潜在的な女性会員は存在するはずであり，女子学生会員の獲得にも尽力していただきたいと思います．光学会の女性会員におかれては，後輩女性たちが陸続とこの分野に参入するよう，素晴らしいロールモデルとなつていただけることを期待しています．男女共同参画については女性主体の運動になりますが，これからは男性の意識改革と行動がいつそう重要になります．皆様の取り組みによって有能な女性研究者が参入することで，学術としての光学の発展も一層加速するものと信じます．

皆様の活躍に大いに期待するとともに，私自身も皆様と一緒にこの重要課題に取り組んでいけることをうれしく思っています．

(2010年1月29日受理)