

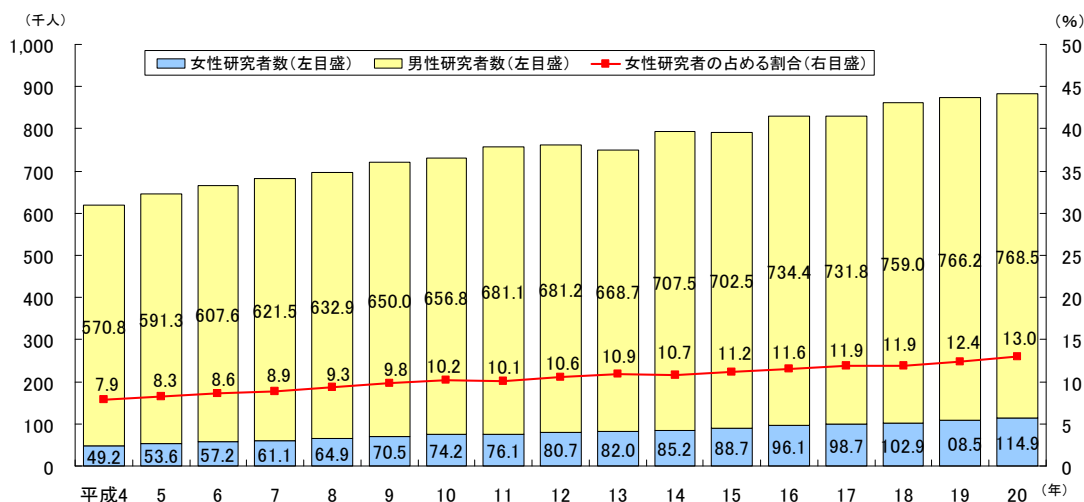
(2) 研究分野への女性参画促進について

お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科 教授
室伏 きみ子

わが国における女性研究者の現状と課題

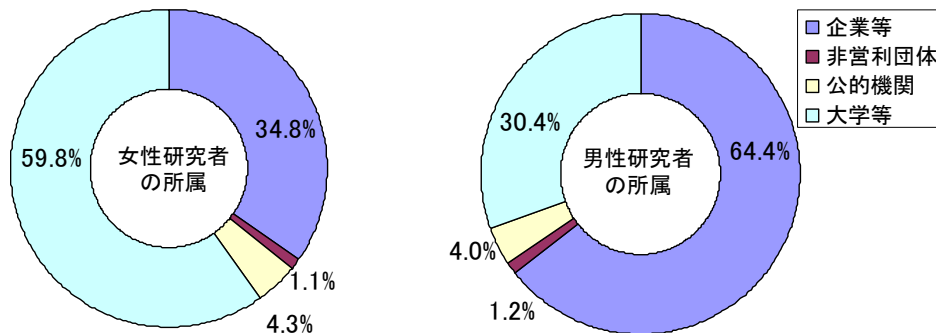
日本における女性研究者の割合は、近年増加傾向にはあるものの、依然として 10%程度と、決して高くはない(総務省「科学技術研究調査報告」1993年:8.3%、1998年:10.2%、2008年:13.0%(2009年も同率)¹⁵⁶)。企業における研究者の採用は低く、企業に勤める女性研究者は34.8%、男性は64.4%である(2008年総務省「平成20年科学技術研究調査報告」)。一方で、女性研究者の所属の59.8%が大学等で(男性:30.4%)、公的機関が4.3%となっている。

図表 6-8 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



出典：総務省「科学技術研究調査報告」

図表 6-9 研究者の所属機関

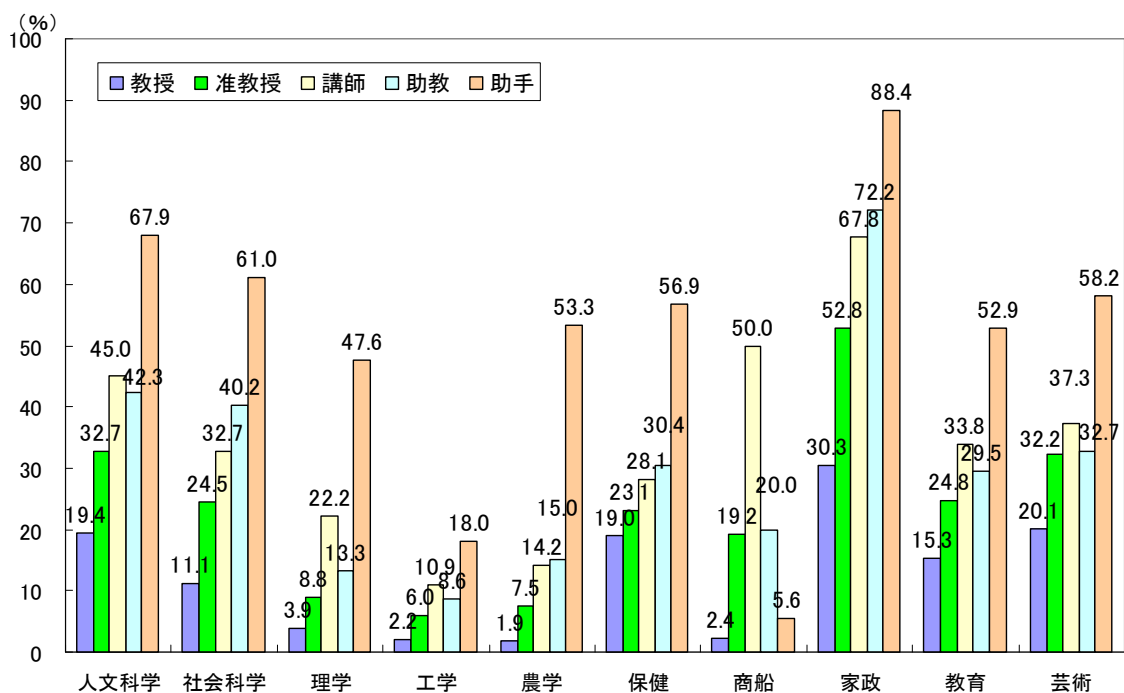


出典：総務省(2008年)「平成20年科学技術研究調査報告」

¹⁵⁶ 総務省「科学技術研究調査報告」

しかし、大学女性教員比率は、2003年のOECD調査では、加盟30か国中最低の14.1%（OECD加盟国の平均：36.0%）という低い値を示し、職階が上がるに従って低くなる（大学教授「2004年学校基本調査」：人文科学系16.5%、社会科学系7.7%、理学系3.7%、工学系1.2%、農学系1.6%、保健科学系17.8%、教育学系12.1%、「2008年学校基本調査」：人文科学系19.4%、社会科学系11.1%、理学系3.9%、工学系2.2%、農学系1.9%、保健科学系19.0%、家政学系30.3%、教育学系15.3%、芸術系20.1%）。分野別の教授の割合は、理学、工学、農学の自然科学分野で特に低く、職階が上がるに従って女性の割合が減少する傾向は、すべての分野で共通している。

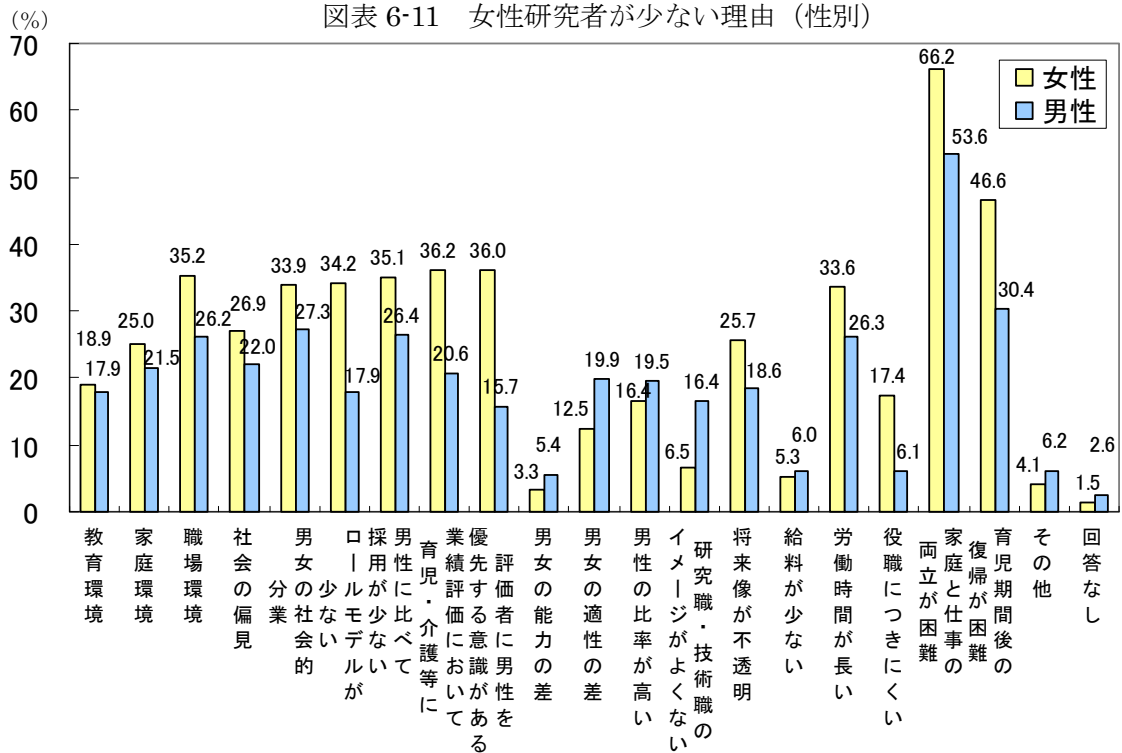
図表 6-10 大学教員における分野別女性割合



出典：文部科学省（2008年）「2008年学校基本調査」

女性研究者が少ない理由については、2008年の男女共同参画学協会連絡会「科学技術専門職における男女共同参画実態の大規模調査」によれば、家庭と仕事の両立が困難（女性66.2%、男性53.6%）、育児期間後の復帰が困難（女性46.6%、男性30.4%）、業績評価において育児・介護等に対する配慮がない（女性36.2%、男性20.6%）、評価者に男性を優先する意識がある（女性36.0%、男性15.7%）、職場環境（女性35.2%、男性26.2%）、男性に比べて採用が少ない（女性35.1%、男性26.4%）、ロールモデルが少ない（女性34.2%、男性17.9%）、男女の社会的分業（女性33.9%、男性27.3%）が挙げられている。

図表 6-11 女性研究者が少ない理由（性別）



出典：男女共同参画学協会連絡会（2008年）「科学技術専門職における男女共同参画実態の大規模調査」

2005年の調査（文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」）では、出産・育児・介護等の家庭の事情（女性 55.6%、男性 43.4%）、評価・昇進・処遇において女性が不利な状況にある（女性 33.3%、男性 18.8%）、時間外労働などの勤務時間や勤務形態の特殊性（女性 28.6%、男性 20.6%）、研究者を志す女性が少ない（女性 17.5%、男性 34.8%）、女性研究者を増やす努力が足りない（女性 17.5%、男性 22.8%）、職場における人間関係や風土・雰囲気等の問題（女性 15.9%、男性 14.3%）、相談相手やモデルとなる女性の先輩が居ない等の職場の状況（女性 14.3%、男性 19.6%）を挙げるものが多く、その前年に行われた男女共同参画学協会連絡会による調査では、家庭と仕事の両立が困難（女性 60.4%、男性 51.3%）、男性の意識の問題（女性 49.1%、男性 24.9%）、男性に比べて採用が少ない（女性 46.0%、男性 32.8%）、職場環境（女性 45.7%、男性 35.1%）を挙げる者が多かった。年々意識の問題や採用枠等の問題が軽減されている可能性もあるが、未だこれらの問題が大きなウェイトを占めている。わが国の女性研究者は、結婚・出産・子育て・老親介護など、男性研究者にはない問題を担う場合が多く、それらの理由から、途中で離職や転職を経験することも多い。そのため、成果を挙げる機会が限られることもあって、男性研究者よりも昇進の機会が少なく、獲得できる研究費も少ない状況となっている。

また、少し古い調査結果（2002年「科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果」）から明らかになったことであるが、それらの問題を抱えつつ頑張っている女性研究者の41%は独身であり、既婚者（53.3%）の場合には、配偶者が同じ研究者であることが多い（51.9%）。また、男性研究者の65.3%が子どもを持つが、子どもを持つ女性

研究者は 37.5%と低い値を示す。子どもの数も、女性研究者の多くが 1 人 (44.2%) か 2 人 (42.9%) で、3 人以上はわずか 12.4%であるが、男性研究者の場合には、2 人が最も多く (47.6%)、20.4%が 3 人以上の子どもの持つ。さらに、研究者の勤務時間は一般に 50～70 時間/週と長いが、その他に、家事・育児・介護等に対し、子どもを持つ女性の 40%が 3～5 時間、20%が 5 時間以上を充当している。反面、子どもを持つ男性の 60%が、わずか 1 時間程度あるいはそれ以下の時間をそれらに当てているに過ぎない。

一方で、高等教育における女子学生の割合は年々増加しており、専攻分野としては、学部段階では人文科学、社会科学を選択する割合が高く、大学院では家政、看護、芸術、人文科学、教育を選択する割合が高い。学部、修士課程、博士課程に在籍する女子学生の割合はそれぞれ 40.7%、30.5%、30.7%で、この値は OECD の平均 58%、56%、43% (2005 年) と比べるとまだ低い。男女共同参画の考えの下、優秀な女子学生が育つことで、今後、優れた女性研究者を輩出するための基盤は整備されつつある。

女性が研究者として、特に、現在参加が少ない科学・技術分野の研究者として働くことが、科学・技術の発展に多様な視点を導入することになり、ひいては日本の活力を上げることにもつながる。そのためには、両性共に働きやすい、仕事と家庭を両立できるような環境づくり必須である。様々な施策を整えると共に、人々の意識改革を進め、男女が共にその能力を十二分に活かして活躍できるような支援体制と環境を整備することが喫緊の課題であると言えよう。

スウェーデンの事例から

2006～2007 年におけるスウェーデンの大学生の女性比率は 64%と高い水準になっており、最も女性比率が高い専攻分野である健康科学分野では、86%を女性が占める。最も女性比率が低い工学分野では、その比率は 29%である。大学院になると、博士課程在籍者に占める女性の割合は 1990 年代半ばに 50%に到達し、1999 年以降は 60%程度を推移している。なお、スウェーデンにおける博士課程在籍者は、研究者としての待遇を受けており、給与が支給されている。博士課程終了後、ポストドクターとして任期付きプロジェクトに参加する女性研究者も多いとされている。

しかし、大学生、大学院生共に女性比率が全体の過半数に及ぶにも拘わらず、大学教授に占める女性の割合はわずか 18%と、他の研究・教育従事者と比較して、かなり低い水準となっている。専攻分野別にみると、科学・技術分野の女性教授比率は最も低く、わずか 8%に過ぎないが、保健科学分野では、71%と高い値を示している。

研究職を目指す女性は多いが、その中で、教授職にまで昇進する女性はきわめて少数であり、これは、日本の状況と変わらない。

国民全体の知識や能力を生かし、両性が共に自立した個人として才能を生かし発展させるために、政府主導による機会均等政策が進められ、大学や研究機関などで様々なポジティブ・アクションが採られているが、未だ教授ポストにおける女性の占める割合は他国と同様、高いとは言えない状況である。

このように、スウェーデンの研究者は、日本の研究者たちと同様な課題を抱えている。日本と違うのは、スウェーデンでは、現状を打破するために、政府による出産・育児・介護支援などについての強力な後押しがあることであり、両親休暇制度の導入や地方自治体による保育サービスの充実が、若い女性たちを労働市場から撤退させないために功を奏しつつある。今後の推移を見守りつつ、スウェーデンの社会を挙げての努力の中から、わが国の課題解決に向けた改善方策を学びとって行くことが得策であろう。

韓国事例から

女性研究者の割合は、民間企業で約 10%、最も高い高等教育機関でも約 20%、全体で約 13%であり、大学生の女性比率：約 36%（1999～2008 年）、大学院修士課程在籍者の女性比率：約 50%（2009 年）、博士課程在籍者の女性比率：約 37%（2009 年）と比べると、その比率はかなり低いといえる。女性教授は、2005～2009 年の 5 年間で約 13%を推移しており、増加する気配はない。専門別にみると、日本の場合と同様、工学分野で 1.8%と、最も低い値を示している。

韓国では、大統領のリーダーシップの下、思い切った施策が進められ、欧米の先進的な考えや政策を積極的に受け入れている。また、女性自らが地位向上を求めて、積極的・持続的に女性運動を推進してきたことが特徴であり、それらの運動を背景として、様々な領域における女性の躍進が加速されてきた。また、韓国の女子大学が、社会に女性リーダーを輩出するための牽引役となったことも、女性の活躍を推進する原動力となった。

韓国政府は、活動度が低い女性科学技術者の役割を強化するために、2004 年から 5 カ年計画で女性科学技術者の育成・支援基本計画を策定・施行している。また 2009 年からの第 2 次計画では、主に出産・育児による経歴断絶女性の研究支援を強化する方策を示し、女性研究者・技術者が仕事と家庭を両立できるような環境整備を目指している。女性科学技術者支援センター（WISE）を設置するなどして、キャリア開発支援による人材育成や、女性研究者・技術者の採用目標制度も策定し、その進出の拡大にも努めている。

しかし、国民の家事・出産・育児などに対する意識やその実行方策においては、多くの課題が残されている。これらは日韓両国に共通する課題であり、今後、性別役割に対する国民の根強い意識を変えていこうとする韓国における試みを参考に、わが国の意識改革に役立てることが可能であろう。さらに、熱心に進められている韓国政府の取組の中には、わが国で行われていると同様な取組が散見され、夫々の成功例や失敗例などについての情報交換をすることによって、様々な領域における女性人材の育成・確保と、女性リーダーの社会進出を後押しするための、より良い施策の策定と実施・進展が期待される。

スペイン事例から

スペインにおける研究分野の女性比率は 2003 年に 32%、2008 年に 34%、現在約 37%（民間企業 26.7%、大学・公的機関 40%）と、わずかながら増加しているが、大学・大学院生では 58.7%が女性であることを考えると、満足できる数字とは言えない。女性教授の割

合は、2006～2007年に約14%で、未だ低い状況にある。しかし、1997～2003年までに約3%を推移していたことと比較すると、2005～2006年に12%を超えたことは、特筆すべきことかも知れない。

高度技術職に就いている女性の比率は約27%であるが、雇用の不安定さや管理職に就いている女性の数の少なさが問題とされている。技術職では、長時間労働環境がワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしており、女性比率が増えない状況が続いている。また、就労機会の少なさ、低い収入、家庭内外での多大な仕事分担などが、女性の参画を阻害する結果となっている。

歴史的に「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的な性別役割意識が根強いスペイン社会は、日本の社会と共通する点も多いが、スペインにおける男女共同参画への取組は開始からまだ日が浅く、まだ具体的な成果とはなっていない。しかし本調査を通じて、女性の活躍を大きく阻害している、仕事と家庭の二重負担（Dobre jornada）と女性の管理職昇進における「クリスタルの天井問題」という二つの課題が明らかになったことは、今後の日本における女性の参画を進める上で、役立つ情報となるに違いない。我が国でも、女性指導者の育成と増加を図る上で、それらの情報を有効に利用できるであろうし、それによって、女性中間管理職層や将来を担う若手の母集団の底上げ、全構成員の意識改革に有効な手段が見つかる可能性がある。

なお、スペインで父親休業制度の取得率が短期間に向上したのは、働く男性のワーク・ライフ・バランスが、以前から良好であったことが一因であると考えられる。我が国の父親も超過業務の減少を達成することにより子育てや家事労働に費やす時間と心の余裕が生まれることが期待される。

日本でも、内閣府や厚労省の旗振りで、ワーク・ライフ・バランスの推進活動が開始され、男性の仕事と育児の両立に関する情報が提供されている。成果が挙がるか否かは、雇用者や働く男性の意識にどこまで訴えかけられ、理解され、さらに共感されるかが鍵となる。そのためには、私生活を充実させることが、結果として生産性の向上につながることを強くアピールする必要がある。スペインのように、トップダウンもしくは中間管理職による育休、フレックス制、時短制度などの両立支援取得の推進を進めることが有効であろう。

アメリカ合衆国の事例から

アメリカ合衆国では、大学・大学院学生に占める女性の割合はそれぞれ学士保持者52.3%、修士保持者53.5%、博士号保持者34.4%（2008年）となっているが、女性大学教授は男性教授のほぼ3分の1程度に過ぎない（2007年）。

出産・育児休暇取得中も研究職のポストは確保されるが、全国的に統一政策が実施されているケースはなく、出産・育児休暇制度は州によって異なっている。それぞれの大学・研究機関においては、学長や学部長の方針によって支援策は大きく異なり、最低限の支援しか行わない機関もあるが、育児休暇中の授業をオンラインで可とするところや、出産後

の一学期間を有給の育児休暇に充てるところもある。

キャリア形成初期の女性研究者は、その数の少なさから孤立しがちになることが予想され、その対策としてメンタリングや会合等を通じたネットワークを強化させる試みがなされている。キャリア形成中期（准教授レベル）の女性研究者も数が少ないために、様々な本来業務以外の学内業務の負担が増える傾向にある。さらには、家庭と仕事の両立が大変なため、准教授以上の昇進を諦めてしまうケースも多い。シニアクラス（教授、学科長以上のポスト）の女性教員は、さらに数が少ないため、本来業務以外の仕事が増加し、意思決定ポジションまで上がることが困難な場合も多い。

アメリカ合衆国における、研究分野への女性の参画に関する取組としては、女性研究者・教員のキャリア形成がより行いやすくなるような組織改変を支援する、米国国立科学財団（National Science Foundation）における ADVANCE プログラムや、いくつかの大学で実施されている若手教員を対象としたキャリアセミナー、女性が育児休暇で大学を離れている期間を終身在職権取得のために必要な勤務期間から除いてカウントする制度“ストップ・ザ・クロック”プログラムなどがあり、それらの活動を通じて、女性研究者の労働市場からの退出を防ぎ、優れた研究者と教員を育成・確保しようとしている。

このような支援策のあるものは、日本でも政府主導で既に実施されており、徐々に成果を挙げつつあるが、アメリカ合衆国と日本の社会構造の違いを考えると、アメリカ合衆国の機関で実施されている取組をそのまま日本に持ち込むことは難しく、様々な工夫が必要であろう。

各機関の様々な取組の中で、わが国の研究分野への男女共同参画促進に重要な示唆を与えると考えられるのは、人々の性別役割意識の変革に取り組むプログラムや女性研究者間のネットワーク構築のプログラムであろう。様々な制度を作ることも重要であるが、それらの制度の活用に向けて、人々の意識の改革を進めることが必要であるし、職場において少数派の女性たちが、横の連携を作って、互いの経験から学び合うことは、就労の継続やスキルアップのためにも励みとなる。