

## アカデミアにおける男女共同参画推進

— 女性研究者のキャリア育成支援 —

都 河 明 子

少子高齢化による生産人口の減少が進み、科学技術の進展著しいアジア諸国に対し競争力を失いつつある日本の現況を鑑みると、我が国が今までのような科学技術創造立国を維持するための国家戦略の一つとして、性別・年齢・国籍を問わない多様な人材を積極的に登用する努力が求められる。なかでも、知の一翼を担う女性研究者の能力発揮に向けた取り組みが重要である。

本稿では主に、日本の科学技術分野における女性研究者のキャリア育成の現状、若手研究者の現況と課題、さらに東京大学における男女共同参画推進のための取り組みを紹介する。

科学技術分野における女性研究者のキャリア育成のためには、就学前女子児童に対する理科への感性涵養、女子小・中・高校生に対する理系大学・大学院への進学奨励、そして、女性研究者のキャリア継続への支援と道りは長く、各ステップでのきめ細かな対応が必要である。また、男女ともに働きやすい環境を国や地方が整備すれば少子化問題も好転すると思われる。

戦後の日本の科学技術の発展は目覚ましく、日本を経済大国・科学技術創造立国の地位に押し上げたが、これからの21世紀社会では「人間の活動と自然の調和」が最大の課題となる。そのためには科学技術分野の人材育成が重要で、科学的リテラシーと斬新な“知”を持った女性研究者を始めとする多様な人材を活用する必要がある。

キーワード：アカデミアにおける男女共同参画推進、女性研究者キャリア育成、多様な人材活用、科学技術創造立国維持

## 1. はじめに

我が国では女性の就業率や女性管理職の割合が高まりつつあるが、文・理両系における女性研究者の割合は、米国 34.3%、フランス 27.7%、英国 26.0%、韓国 13.1%と比較し、日本は 13.0%と低い水準にとどまっている（内閣府「平成 21 年版男女共同参画白書」）。女性雇用者数を伸ばしている民間企業等に比べ、大学・研究機関等の取り組みの後れが認められる。

文部科学省・科学技術政策研究所では、2006 年度より毎年「大学等における科学技術・学術活動実態調査」を行っており、2007 年度の報告書では日本の国立・公立・私立大学における役職別女性教員割合を紹介している（表 1 参照）。女性教授の割合を見ると、国立大学（86 校）では約 15 人に 1 人、公立（75 校）では約 6 人に 1 人、私立（546 校）では 8 人に 1 人の割合であり、国立大学の女性教授割合が極めて低いことが分かる。また、いずれの役職においても公立大学での女性教員の割合が国立・私立に比較して高いことがわかる。しかし、女性教員の数値目標を設定している大学は、国立大学 24 大学（27.9%）、公立 2 大学（2.7%）、私立 12 大学（2.2%）と国立大学が高くなっており、女性教員増の必要性が認識され始めたと思われる。

表 1 日本の大学における役職別女性教員割合

(2007 年 5 月 1 日現在)

区分	学長	副学長	教授	助教授	講師	助教	全教員
国立大学	1.1%	1.9%	6.7%	11.9%	17.2%	15.6%	11.9%
公立大学	15.1%	11.9%	15.8%	23.7%	34.3%	26.8%	24.8%
私立大学	7.1%	8.1%	12.9%	23.0%	28.5%	27.5%	21.2%
大学平均	7.2%	6.0%	11.0%	18.0%	26.2%	21.8%	18.0%

文部科学省科学技術政策研究所・科学技術基盤調査研究室（2007）『大学等における科学技術・学術活動実態調査報告（大学実態調査 2007）』より抜粋

次に、日本の大学における分野別女性教授割合を比較すると（内閣府「平成 21 年版男女共同参画白書」）、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%であり、理系分野における女性教授の割合が文系に比べ極めて低い状況にある。そこで、本稿では主に科学技術分野における女性研究者のキャリア育成について述べる。

我が国では、「男は外で仕事、女は家を守る」や「男子は理系、女子は文系へ」といった男女の役割分担意識が未だ根強い。石油や鉱物等の資源を持たず、多くの資源を海外から輸入し、工業製品に加工して輸出することで国際収支のバランスを保ってきた。第二次世界大戦で大敗しゼロからの再出発となったが、日本人

のまじめさと器用さを武器に科学技術の著しい発展を成し遂げ経済大国となった。これらの発展は男性研究者や“企業戦士”と呼ばれた男性ビジネスマンが中心となり築いたものである。しかし、少子高齢化による生産人口の減少、アジア各国の科学技術台頭による国際競争の激化等の現況を鑑みると、日本がこれまでのような科学技術創造立国の地位を維持することが困難になるのではないかと思われる。

日本の科学技術を支える研究人材の動向を見ると、我が国では、“頭脳流出”による人材の空洞化が憂慮され、性別・年齢・国籍に拘わらない多様な人材を国内に積極的に確保する努力が求められる。また、国際競争力の維持・向上というグローバルな観点からも、“多様な知”の一翼を担う女性研究者の能力発揮に向けて、国家戦略の一つとして積極的に取り組む必要がある。

## 2. 我が国における女性研究者の現状と課題

2001・2002年度文部科学省の科学技術振興調整費・科学技術政策提言が採択されて調査研究を行った。その結果は「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」報告書（都河明子・三菱総合研究所，2003）にまとめられている。この報告書では、国立大学・研究所の男女研究者各3,800人及び組織長430人を対象にアンケート調査を行っている。そして、女性研究者の現状と課題を4分野（能力発揮、就業支援、教育・育成、基盤整備）と10項目に分けて以下のようにまとめ、女性研究者の能力発揮に向けた提言を文部科学省に提出した。

### 提言1 能力発揮における課題

#### (1) 採用・処遇等に関する不公平感

アンケート調査結果によると、各研究機関において採用や昇進、評価の体制・プロセス・基準等が公表・明示されておらず、女性差別を経験したり見聞したことのある女性研究者は少なくない。図1では、女性研究者が採用・昇進・評価及び雑務の負担において、性別による不公平を感じていることがわかる。さらに、このアンケートの結果で興味ある点は、組織長が採用及び昇進について男女差があることを認めていることである。

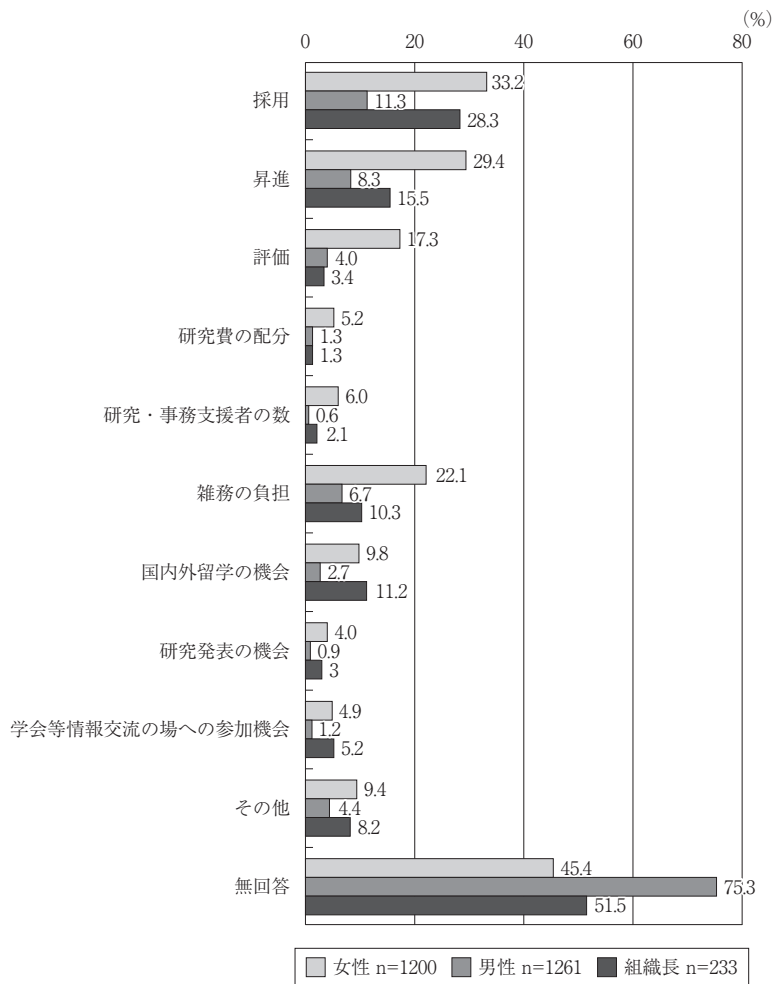


図1 性別による処遇格差の経験や見聞

都河明子・三菱総合研究所 (2003) より

## (2) 女性のライフイベントと研究諸制度とのミスマッチ

女性研究者は、30歳前後に妊娠・出産・育児等のライフイベントが重なり、研究活動を中断するケースが多い。一方で、若手研究者育成のための競争的研究資金を申請するためには30歳前後での研究業績が重要となる。また、若手研究者のポストには任期制が導入される傾向があり、任期中の研究業績が次のポストへ

の昇進に大きく影響する。現行の諸制度のもとでは、女性研究者が仕事のペースを落としたり中断したりすると、その後の研究活動にマイナスとなる可能性が高い。

## 提言 2 就業支援における課題

### (3) 育児と研究両立に負担が大きい勤務形態

30歳前後の女性は男性に比べて育児に時間をとられるが、研究職ポストの就業形態は画一的で勤務時間や場所を柔軟に選択できず、育児と研究を両立させるのは難しいのが現状である。女性研究者は出産・育児のために研究活動を中断するか、過大な負担を覚悟して研究を継続するかの二者択一を迫られる。アンケート調査では、女性研究者の研究持続のためにはキャリアパスや長時間労働等に関する改善が必要との要望が多い。

### (4) 研究活動のためには不十分な育児サービス

研究者は、研究の進捗状況によって深夜勤務や学会出席のための土日勤務も強いられる。しかし、長時間保育、土日保育は一般の保育施設では提供されていない。また、ポストドクター等の若手研究者は保育施設の入所審査の際、有職者と看做されず入所が不利になり、また、ベビーシッターなど高額な保育サービスを受けるには収入が少ないため、研究を中断せざるを得ない場合もある。

### (5) 女性研究者が直面する個人的解決が難しい問題

図1からは採用や昇進、評価、雑務の負担等に関して性別による格差があること、図2のアンケート結果「我が国の科学技術分野において女性研究者の数を増やし活躍を促すために重要なこと」からは社会・家庭・研究コミュニティ等において、また出産・育児・介護等女性に負担がかかる事項において、女性研究者の活躍を促す上で問題があると認識している女性研究者が多いことが読み取れる。男女の意識差が、マイナーな存在である女性研究者の研究活動に与える影響は大きいですが、現状では女性研究者が個人レベルで対処せざるを得ず、解決が難しい状況である。

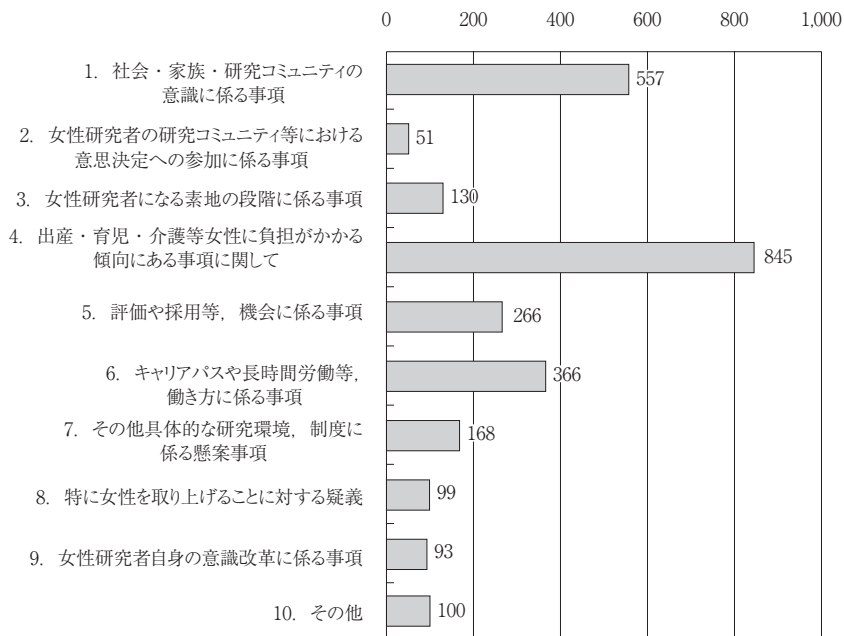


図2 我が国の科学技術分野において女性研究者の数を増やし、活躍を促すために重要なこと（自由記述）

都河明子・三菱総合研究所（2003）より

### 提言3 教育・育成における課題

#### (6) 女子学生が研究職について知る機会の乏しさ

女子学生は女性研究者の活躍を見たり直接交流する機会が少ないため、研究職に魅力を感じてその道に進もうと希望する者が少ない。潜在的に研究能力の高い女子学生が職業選択時に、研究職を自分の天職として認識しづらいのが現状である。

#### (7) 女子学生に顕著な理数系離れ

日本では中高生の理数系教科における性別役割意識が諸外国に比べて顕著に高く、女子学生の理数系離れが進んでいる。その要因として、日本社会では女子より男子に高学歴を期待する傾向が強いこと、理数系教科における女性教員が諸外国に比べて少ないこと、実験や観察の授業において女子が補助的作業に従事させられる傾向があること等が挙げられる。

## 提言 4 基盤整備における課題

### (8) 施策推進体制の非効率さ

欧米諸国では、少子高齢化による研究者の減少が経済を牽引する科学技術研究の進展を脆弱にするという認識から、科学技術分野の女性研究者の能力発揮に向けて積極的な対策が講じられている。特に英国、ドイツ、オランダ、イタリア等では、中央省庁内に「女性と科学技術」関連の部局が設置され、施策推進のための体制が整備されている。日本では様々な部局で対策がなされてはいるものの縦割り行政のため、統一的な施策目標の設定・役割分担・予算配分など、効率的・効果的な施策推進が難しい現況にある。

### (9) 客観的な政策判断の難しさ

科学技術分野における女性研究者の現状についての統計データが不足しているため、施策の進捗状況を管理しつつ客観的な政策判断を行うことが難しい。また、データの裏づけがないため、ポジティブ・アクション採用の妥当性を主張しづらい現況である。

### (10) 有効な施策案の選択肢不足

科学技術分野における女性研究者の割合が非常に少なく、女性研究者に関する諸問題の要因分析は充分には行われておらず、問題解決のために有効と考えられる施策案の選択肢は限られており、効率性や効果の検討・検証も十分には行われていない。

この提言が参考とされ、2006年度から文部科学省の科学技術振興調整費事業の一つである「女性研究者モデル育成」事業が開始されている。この提言に盛り込まれているように女性研究者育成の課題として、女子学生・大学院生に研究職を選択するようすすめること、女性研究者が能力発揮できるように性別等による処遇格差をなくすこと、研究と育児等の両立ができるよう就業支援をすることがあげられる。

## 3. 日本の若手研究者の現状と課題

第1期、第2期の科学技術基本計画の下、若手研究者への経済的支援の拡充と研究環境の整備が図られ、ポストドクター（博士課程修了者）等の若手研究者層は我が国の研究活動において重要な役割を担うようになってきた。そして、第3期科学技術基本計画では、ポストドクターを「自立して研究が行える若手研究者

の前段階」と明確に位置付け、「若手研究者の採用過程の透明化や自立を支援・推進する」と同時に「ポストドクターのアカデミックな研究職以外への進路も含めたキャリアサポートを推進する」ことが新たに提言されている。

しかし、男女を問わず日本の若手研究者やポストドクターの就職に関する厳しい現状は文部科学省科学技術政策研究所の『我が国の博士課程修了者の進路動向調査』報告書（2009）及び「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査」（2007）により知ることができる。2008年の博士課程修了者総数は74,573人（男74%、女26%）でこの内、満期退学者は20,372人である。博士課程修了後の職業は、ポストドクター15%、大学教員19%、その他研究開発関連職に就いた者は約半数である。

ポストドクター雇用のための財源をみると、競争的資金等の外部資金による雇用が最も多く、その内訳は、21世紀COEプログラム、戦略的創造研究推進事業、科学研究費補助金である。次いで、運営費交付金等の内部資金による雇用、フェローシップ・国費留学生等となっている。

研究専門分野別をみると、全体では理学31%、工学30%が多い一方、女性については人文・社会科学分野が36%と最も高く、次いで保健32%となり、男女間で傾向が異なる。なお、年齢が上がるにつれて女性の割合が上昇する傾向にあり、40歳以上では47%まで高まり、一部の女性は10年以上もポストドクターのままであることを示している。

以上の現状を踏まえ、ポストドクターを単なる労働力にとどめるのではなく、学術底上げのための研究者として育成するためには次のことが必要と考えられる。まず、専門性と総合性の両方を勘案したキャリアパスの多様化が必要である。大学教員は大学や国立研究機関等での専門性の高いキャリアを主流と考える傾向があるが、科学技術創造立国を支える企業等での研究職を含めた総合的なキャリア教育も重要であると考えている。また、ポストが削減される中、助教の任期制やオーバードクター問題を解消するためには、若手がテニユア（専任）教員となるシステムを根本的に構築する必要がある。さらに、若手研究者の自立を促進するために、若手研究者一步手前のポストドクターの人材育成も必要である。文部科学省は、2011年度の予算事項「科学技術力による成長力の強化3—牽引する科学技術人材の育成・支援」の中で、若手研究者への支援強化のため新規に「テニユアトラック普及・定着」事業を始めるとしているので期待したい。

#### 4. 日本の女性研究者能力発揮支援の取り組み

政府も女性活用の重要性を認識し、2006年3月に閣議決定された『第3期科



学技術基本計画』には、「女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取り組みを着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取り組みを行う研究機関に対する支援等を行う」とある。さらに、女性研究者採用の数値目標（自然科学系全体としては25%）を設定し、「その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用をすすめるための取り組みを期待する」としている。

これを受け、文部科学省は2006年度から科学技術の魅力を伝え、一人ひとりの人材の個性が生きる環境をつくる目的で、科学技術分野における女性の活躍促進を支援する次の三つの施策を実施している。

### 1) 出産・育児による研究中断からの復帰支援

日本学術振興会は、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者（博士課程修了者）が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員—RPD」事業を平成18年度に創設した。毎年40名程度で3年間研究奨励金（平成22年度月額362,000円）の他、毎年度150万円の研究費が交付されている。

### 2) 女性研究者支援プログラムの実施

文部科学省は、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し研究活動を継続できるための優れた取り組みを行っている大学・研究機関等を支援する科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業を開始し、現在55機関が女性研究者にとって最も有効なモデルプランを立ち上げている。また、2009年度から「女性研究者養成システム改革加速」事業が開始され、採択機関は女性研究者数を加速的に増加する活動をしている。しかし、残念ながら2011年度からこれらの科学技術振興調整費は廃止された。

### 3) 女子中高校生の理系進路選択を支援する取り組みの実施

科学技術振興機関は、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者と女子中高生の交流機会の提供や実験教室・出前授業の実施等、女子中高校生の理系進路選択を支援する取り組みを平成18年度から実施している。現状では、理系に進む

上で参考となる身近なロールモデルが少なく、研究者としての将来像が描きにくい状況にある。諸外国に比べ、日本の理工系学部の女子学生比率の低さが顕著であるため、女子中高生の理系進路選択を奨めている大学等に支援をしている。

これからの21世紀社会では「人間の活動と自然の調和」が最大の課題となる。そのためには科学技術分野の人材育成が重要で、科学技術リテラシーと斬新な“知”を持った女性研究者を始めとする多様な人材を活用する必要がある。

## 5. 東京大学での男女共同参画の活動紹介

東京大学は2007年に創立130周年を迎えたが、女子が初めて東大に入学を許可されたのは戦後の1946年のことで、女子東大生の歴史はまだ65年しかない。有期雇用を含む女性教員の割合は2010年度で13.8%、女性教授の割合は4.73%で、女子学生の割合も20%弱にとどまり、この10年間増加していない。小宮山宏・前東大総長は「国際化にける東大の将来にとって女性と外国人が必要」と、多様な“知”と斬新な視点により新たな科学技術研究分野が拓かれる可能性のために女性や外国人を活用するとの施策を発表している。東大の男女共同参画推進活動について紹介する。

### 5.1 男女共同参画に関する東京大学の組織

#### (1) 「男女共同参画室」(総長の下)の委員会組織

2003年12月東京大学では、『男女共同参画基本計画』を策定し、2006年4月にはこの計画を推進するため、教員及び事務職員からなる総長直轄の委員会組織「男女共同参画室」を設置した。現在、この組織の下部組織として「進学促進部会」「勤務態様部会」「環境整備部会」「ポジティブ・アクション推進部会」の4つの検討部会が設置され、“女性研究者の研究継続の保障”と“女性研究者の裾野の拡大”に重点を置き、具体的な取り組みを実施検討している。「進学促進部会」では女子学生数を増やすため、女子高校生向けの企画・実施(主に女子高校生のための東大説明会やオープンキャンパスの開催、冊子“Perspectives”の作成・発行等)を、「勤務態様部会」では勤務条件の整備(主に多様な勤務支援のメニュー作成、ワーク・ライフ・バランスや次世代育成支援等)を、「環境整備部会」では働きやすい環境づくり(主に学内保育施設及び休憩室・トイレの整備等)を、「ポジティブ・アクション推進部会」では女性教員増加に向けての活動を行っている。

## (2) 「男女共同参画オフィス」(男女共同参画の執行部隊)

2007～2010年度の文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の「東大モデル“キャリア確立の10年”支援プラン」が採択されたのに伴い、9月に“男女共同参画オフィス”が新設され、女性研究者支援コーディネーター兼特任教授、特任助教及び事務スタッフ2名が配置された。

## 5.2 男女共同参画に関する東京大学の活動

男女共同参画オフィスでは、次の4つのプロジェクトに向けて活動している。各プロジェクトについての詳細は以下の通りである。

### 《Project 1：キャリア確立10年の支援（I）キャリア支援》

キャリア確立10年の支援は、大学院修士課程・博士課程の5年間及び修了後の5年間の計10年間で重点的に支援するプロジェクトである。女性研究者は30歳前後の期間に結婚・出産・子育て等でキャリア継続に対し種々の困難に遭遇するケースが多い。東大で女性研究者を支援することは、後輩の女子大学院生が研究職へ進むための大きなインセンティブになる。総長のリーダーシップを強化するため、女性研究者支援コーディネーター兼特任教授が全部局の実態把握を行い、女子大学院生が研究者として自立するまでのキャリア確立をトータルに企画し、全学的に展開する体制を構築している。積極的に女性研究者の割合を高めるために、主にポジティブ・アクションを次のように進めた。

まず、東大全教職員の“男女共同参画”に関する意識啓発に重点を置き、コーディネーターが事務長会議や各部局に出向いて「今、何故女性研究者支援か？」を説明して回り、研究科長及び所長へのポジティブ・アクションに対する意向についてのヒアリングを実施することから開始した。特に、女性研究者の割合の低い理・工・農・医の4研究科を「ポジティブ・アクション支援強化部局」と定め、何度もヒアリングを重ねた。さらに、加速的なポジティブ・アクション展開のためのシステムを構築するために、ポジティブ・アクション・ワーキンググループを設置(2008年7月)し、下記の「東京大学における女性研究者の参画加速に係る基本理念—知の頂点を築く豊かな多様性—」を作成し、男女共同参画室会議で承認された(2008年10月)。ポジティブ・アクションを全学的に周知させた第一歩と考える。

女性研究者比率を加速的に推進する意識をさらに全学的に高めるために、役員会、総長補佐会、科所長会議及び各部局の教職員の意見を反映させ、次の「東京大学男女共同参画加速のための宣言」を発表した。

### 《男女共同参画加速のための宣言》

1. 教員・研究員を公募する際に、女性の応募を歓迎する旨を明示する。
2. 公正に行った評価に基づき、女性研究者を積極的に採用する。
3. 仕事と生活の調和を目指し、公的な会議は原則として17時以降行わない。

2009年3月3日 東京大学

この宣言は、各メディアにより報道された。同時に、東京大学のホームページのトップ“研究者・職員採用情報”欄に、「東京大学は2009年3月3日“男女共同参画加速のための宣言”を発表しました。この宣言に基づき、教員・研究員の公募に対し、女性の応募を歓迎します」の一文を加え、女性が応募しやすいよう詳細なQ&Aを掲載したところ、「公募に女性が全く応募してこない」という部局の悩みを解消し、各部局より高い評価を得ている。

さらに、女性教員数を加速的に増やすため、2009年6月総長裁量ポストを活用したポジティブ・アクションとして「男女共同参画加速にかかる女性研究者養成」事業を始め、各部局に対して女性限定教員ポストについての学内公募を行った。この募集の選考に当たり、「数値目標も含めて具体的・明確であるか」、「総長裁量ポストの他に部局独自の採用可能数を活用し継続的に加速する計画となっているか」、「優秀な女性研究者を選考できる採用方法であるか」、「部局全体の実施体制の取り組みが行われているか」等を選考基準として掲げた。

審査の結果、工学系研究科・理学系研究科・農学生命科学研究科の3部局に対し、2009～2011年度の3年間にわたり3ポスト(計9ポスト)の配分を決定した。通常女性の応募が少ないこれらの3部局では2009年9月以降、女性教員に特化した公募を行った結果、国内外から多数の応募があり、この事業の有効性が認められた。今まで本学における公募に対し、女性は最初から無理だとあきらめて応募をしなかったのではないかと推測されるが、この事業で女性の応募に対する不安感を取り除けたと考える。

### 《Project 1: キャリア確立10年の支援(Ⅱ) ライフ支援》

ライフ支援では、女性研究者がキャリアを確立する10年間に遭遇するライフイベントである妊娠・出産・子育てに対する支援に重点を置いた活動を行っている。

#### 1) 学内4キャンパスに4つの保育園設置

2008年4月、まず本郷キャンパス内に「本郷けやき保育園」が初の大学直営

保育園として開設され、10月に白金キャンパス、12月に駒場Ⅱキャンパスと柏キャンパスにも開設された（各キャンパスとも定員は30名）。これらの保育園では、認可保育園に申請してもなかなか入園許可されにくい学生や留学生の子ども、あるいは年度途中で復帰する女性研究者の子どもを積極的に受け入れている。また、外国人の研究者や留学生向けの人数枠を確保したため、案内通知・入園のしおり等のすべての文書の英語版を作成し、英語を話せる保育士を置いている。

## 2) 大学直轄保育園の運営

それまで東京大学内には保育施設運営を担う事務部局は存在しなかったが、大学が直接運営管理する保育施設については統一基準に沿った保育の質確保と標準化及び総合的な運営を図る必要があるということで、「学内保育施設規則」を作成、全4キャンパスの保育施設を統括する“保育施設運営委員会”が設置された。この委員会は、男女共同参画室教員、本部の事務統括長のほか、保育や小児科学専門家等、学内の有識者により組織されている。

## 3) 女性研究者のための相談室設置

「女性研究者相談室専門相談員」として特任助教1名を採用し、安田講堂内に相談室を開設した。出産を控えた学部生や女性教員、外国人研究者や留学生まで様々な女性の相談に応じている。保育に関する情報や学内保育園に関する問い合わせが多いが、キャリアに関わる相談のうち指導教授との人間関係等、内容によっては学内の他の相談室（セクハラ相談室等）に引き継ぐなどきめ細かな対応を行っている。また、女性研究者及び学内女子学生対象のコミュニティサイト（電子会議室）を2009年2月に開設した。

## 《Project 2：プレキャリア 10年の支援》

東大の2010年度入学者に占める女子学生の割合は、文化一類23.2%、文化二類15.0%、文化三類37.6%、理科一類7.4%、理科二類23.4%、理科三類20.0%である。理工系分野で活躍する女性研究者の人数を増やすためには、特に理系に入学する女子学生を増加させるための施策が必要である。本プロジェクトでは女子中高校生を対象に、本学の理系女子学生の生活や活動、女性研究者の活躍ぶりについての情報を提供し交流する機会を設け、DVD“東大Women—理系で輝く！”を作成・配布した。また、在学女子学部生と院生を対象にした座談会やキャリアガイダンス等を実施している。

### 《Project 3：女性研究者の国際性をはぐくむ支援》

女性研究者の割合を増やすことは勿論、リーダーシップを持った国際的な女性研究者を育成することも重要である。そのため東大は海外で活躍している様々な女性研究者を招いて国際シンポジウムを開催し、また、世界トップクラスの10大学からなる国際研究型大学連合（International Alliance of Research Universities）に参加している。毎年開催される共同研究には「地球変動と地球持続性」という大きなテーマのもとに、「人間の移動」「高齢化と健康」、「大学と女性」等の小テーマがあり、2008年4月米Yale大学で開催された会議で筆者が東大の男女共同参画活動についての報告を行った。2009年10月には、東アジアの科学技術の発展及び女性科学技術指導者育成のために日本・中国・韓国3国の女性科学者、研究者が交流・討議する「第2回日中韓女性科学技術指導者フォーラム」を東京大学主催（筆者：大会委員長）、男女共同参画学協会及び国際女性技術者・科学者ネットワーク協賛のもと東大山上会館で開催した。2010年第3回フォーラムは中国・福建省で開催され、2011年は韓国で開催される予定である。

### 《Project 4：“東大女性研究者白書”の発行》

東京大学の女性研究者の実態・意識調査を実施し、そのデータと合わせて本支援プログラムを実施した成果等を掲載した白書を2009年度に発行した。

その他、東大は、文部科学省が2009年に新しく始めた科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に2010年採択され、さらなる活動を続けている。

## 6. ポジティブ・アクションとは

政府は、2020年までにあらゆる分野で指導的地位を占める女性の割合が少なくとも30%程度になるよう目標を掲げている。女性を積極的に活用する施策として、“アファーマティブ・アクション”や“ポジティブ・アクション”がある。アファーマティブ・アクションという表現は主に米国、カナダ、オーストラリア等で、ポジティブ・アクションは主にヨーロッパで用いられているが、基本的には同じ意味合いである。米国では、白人男性の雇用が優遇されていた状況を鑑み、黒人等の少数派への差別を是正する措置（行政命令）として1967年より“アファーマティブ・アクション”がスタートした。「人口の半分を占める“女性”も雇用の面では少数派である」との女性グループの指摘で、アファーマティブ・アクションに“性”が追加されたのは翌年のことである。

日本でも、1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」の中で、「積極的



改善措置」という用語で規定され（英訳では positive action と表記）、女性を積極的に活用するために必要な措置とされている。しかし、現状では「ポジティブ・アクション」の定義について一般的合意がなされているとは言えず、能力の劣る女性を不当に優遇するものと批判されたり、男性側から逆差別だと非難される場合もある。

2002年4月、厚生労働省の「女性の活躍促進協議会」は、「ポジティブ・アクションのための提言」を出した。ここではポジティブ・アクションの必要性と効果として、1) 女性労働者の労働意欲の向上、2) 女性の活躍が周囲の男性に刺激を与え、結果的に生産性が向上、3) 多様な人材による新しい価値の創造、4) 幅広い高質の労働者の確保、5) 外部評価（企業イメージ）の向上などが提言されている。

## 7. 企業における女性活用の取り組み

最後に日本企業における女性活用への取り組みについて紹介する。企業では男女共同参画という考え方があまりなじまない一方で、国籍、年齢、性別を問わず多様な人材を登用する必要性から「ダイバーシティ（多様性）」に向けた取り組みが活発になされている。

筆者は「ダイバーシティ・マネジメント研究会」の理事をしているが、この会では、ダイバーシティを積極的に進めている企業の担当者を招き、様々な取り組みを紹介する例会を開催している。多くの企業では“ダイバーシティ”の必要性の認識は高く、ダイバーシティ支援室を設置している。

2003年6月、経済産業省男女共同参画研究会が発行した『女性の活躍と企業業績』報告書では「女性を上手に使うって利益を上げる企業は人事・労務管理能力が高い」と指摘している。

2005年10月19日、Goldman Sachs Group は、調査レポート“ウーマノミクス：日本の含み資産”を発表した。ウーマノミクスは women と economics を合わせた言葉である。“ウーマノミクス”（女性経済）は、新興国との激しいコスト競争にさらされ、人口減少によって国内消費が冷え込む日本経済の現況を打破して企業や社会を活気づけるのでは、と注目されている。本レポートは、他の先進国に比べ結婚や出産を機に仕事を辞めてしまう女性が非常に多く、“埋もれた資源”とも言われる日本の女性たちの活躍は少子高齢化に向かう圧力を軽減し、日本経済の長期潜在成長率を押し上げる効果があり、長期的な投資テーマになる可能性が高いと提言している。

ヨーロッパでは、女性が働きやすい職場作りに真剣に取り組んだことによって

男性もワーク・ライフ・バランスが取れるようになり、さらに出生率も上昇するという好循環が生まれている。日本でも始まった“ウーマノミクス”は大いに期待できそうである。

## 8. おわりに

日本の科学技術分野における女性研究者の育成支援を中心に述べた。女性研究者育成のためには、就学前から理科に対する感性を涵養させて理科好きの子どもに育てること、小・中・高校では理系科目への関心を高め維持させ、理工系大学・大学院への進学を奨励すること、そして研究者になった女性に対してはキャリア継続のため支援すること等が必要であり、育成のための道のりは長く各ステップでのきめ細かな対応が必要であることを痛感する。

また、国や地方は、男女ともに働きやすい環境（保育園等）を整備し、地域・家庭が協力して子育てをすれば、少子化も食い止められると思われる。これからの日本をイキイキさせるためには、男性・女性が共に協働して多くの成果を挙げる時代になることが必要と思われる。

戦後のめざましい科学技術の発展は日本を経済大国・科学技術創造立国の地位に押し上げたが、これからの21世紀を生きる人間にとっては“人間の活動と自然の調和”が最大の課題であり、多様な科学技術系人材が求められる。そのためにも科学技術リテラシーと斬新で多彩な“知”を持った人材、なかでも女性研究者の活用が必要である。

（つがわ あきこ 前東京大学男女共同参画室・特任教授兼コーディネーター）

### 〔引用文献〕

- Goldman Sachs (2005) 調査レポート『ウーマノミクス：日本の含み資産』（<http://www2.goldmansachs.com/japan/citizenship/10000-women/about/research/womenomics.html>）
- 科学技術振興機構『女子中高校生の理系進路選択支援事業』（<http://rikai.jst.go.jp/jyoshi/boshu.html>）
- 閣議決定（2006）『科学技術基本計画』（p17「女性研究者の活躍促進」の項で、自然科学系の女性研究者の分野別採用目標が記述されている）
- 経済産業省男女共同参画研究会（2003）『女性の活躍と企業業績』報告書（p. 22）（<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004204/1/030627danjo-honbun.pdf>）
- 都河明子（研究代表者）・三菱総合研究所（2003）『科学技術政策提言：科学技術分野における女性研究者の能力発揮』（2001・2002年度科学技術振興調整費調査研究報告書）
- 内閣府（2010）『平成21年版男女共同参画白書』p115
- 日本学術振興会『特別研究員—RPD』（[http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd\\_gaiyo.html](http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html)）
- 文部科学省科学技術政策研究所・科学技術基盤調査研究室（2007）『大学等における科学技術・学術活動実態調査報告（大学実態調査2007）』



- 文部科学省科学技術政策研究所 第1 調査研究グループ (2007) 『大学・公的研究機関等における  
ポストドクター等の雇用状況調査—平成 18 年度調査』 報告書
- 文部科学省科学技術政策研究所 (2009) 『我が国の博士課程修了者の進路動向調査』 報告書 (第  
3 期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究「大学・大学院の教育に関する調査」  
プロジェクト第2 部)

## **Promotion of Gender Equality in Academia : Support for Nurturing the Careers of Female Researchers**

TSUGAWA Akiko

(Former Professor/Coordinator of Office for Gender Equality, the University of Tokyo)

In view of the current critical situations in Japan regarding the decreasing birthrate/increasing aging population, the resulting reduction in young-labor-force and scientific competitiveness vs. rapidly developing Asian countries, aggressive efforts should be made to ensure Japan maintains its position as a nation renowned for its scientific creativity and technology. One national strategy would be to secure diverse human resources, irrespective of gender, age or nationality, but in particular to secure and promote the role of female researchers with their diverse knowledge and wisdom.

In this paper, I will predominantly focus on the nurturing of female researchers' careers, particularly in the field of science and technology, the current status of and issues regarding the support of young researchers, and finally activities/efforts to promote gender equality in the University of Tokyo.

We still have a long way to go regarding the nurturing of female researchers' careers in science and technology. For pre-school girls, it is important that we cultivate a curiosity for science, and for elementary, junior-high and high school female students, it's essential that they are encouraged to apply for science and engineering courses at university and graduate school. For female researchers, it is necessary to provide continuous support at all stages of their career. Needless to say, intensive support and measures are required during all of the aforementioned stages. Furthermore, if both national and local government improved the working environment of both men and women, the problem of low-birthrate may be resolved.

Post-war Japan has made outstanding progress in science and technology, boosting its international status to a major economic power and a nation based on scientific creativity and technology. However, from now on, the greatest challenge for people living in the 21<sup>st</sup> century is to achieve "harmony between human activities and nature". To realize this objective, it is imperative that diverse human resources are utilized, in particular female researchers, who have science/technology literacy and innovative wisdom/knowledge.

**Key words :** Promotion of gender equality in academia, nurturing the careers of female researchers, utilization of diverse human resources, maintenance of a nation based on the creativity of science and technology.