

Title	我が国における女性研究者支援の在り方について
Author(s)	犬塚, 隆志; 岡本, 摩耶
Citation	年次学術大会講演要旨集, 34: 707-712
Issue Date	2019-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/16594
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

我が国における女性研究者支援の在り方について

○犬塚隆志, 岡本摩耶 (一般社団法人日本薬理評価機構)

peij@peij.or.jp

1. 緒言

女性研究者の活躍の促進は、我が国の国際競争力の維持・強化や、多様な視点・発想を取り入れた研究活動の活性化に不可欠である。2018 年の我が国の研究者に占める女性の割合は 16.2% (総務省・科学技術研究調査) であり、欧米と比べ依然低い状況にある。その背景として、女性研究者がライフイベントと研究活動を両立させるための体制作りが十分でないことや、一度研究現場を離れると復帰が困難であること等が考えられる。

本研究では、平成 30 年科学技術研究調査(総務省)及び 2019 年 5 月に日本学術会議が実施した『「CSTI 有識者議員懇談会から、基礎研究力強化に向けた検討に係る日本学術会議への依頼」に係る意見調査』の結果等から、女性研究者の活躍促進について考察する。

2. 我が国における女性研究者の現状

平成 30 年科学技術研究調査によると、2018 年の我が国の女性研究者数は初めて 15 万人を超え、研究者全体に占める割合も 16.2%と過去最高となった。

セクター別にみた場合、「大学等」に所属する女性研究者が 59.2%と最も多く、次いで「企業」が 35.6%、「公的研究機関」が 4.2%、「非営利団体」が 1.0%となっている (図 1)。

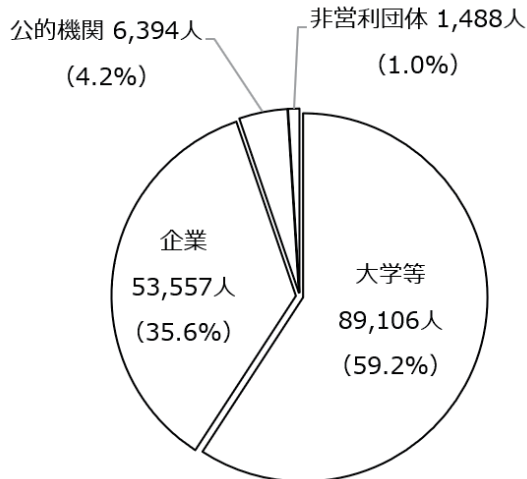


図 1 女性研究者のセクター別人数 (n=150,545)
(平成 30 年科学技術研究調査より PEIJ 作成)

女性研究者の専門別の割合は、「大学等」では「自然科学」が 61.9%、「人文・社会科学」が 38.1%であった。平成 29 年の調査結果はそれぞれ 61.7%、38.3%であり、ほとんど変化は認められない。また、「企業」では、「自然科学」が 96.6%、「人文・社会科学」が 3.4%であった。

「大学等」における全研究者のうち、女性が占める割合は 27.1%、「企業」では 9.6%となっている。「企業」において、最も女性が占める割合が高い専門分野は「水産」で 41.8%であった。次いで、「生物」32.6%、「薬学」30.1%となっている。一方、最も女性が占める割合が低い専門分野は、「機械・船舶・航空」で 3.9%であった。

3. 女性研究者支援の在り方とは

2019年5月に日本学術会議が実施した『「CSTI 有識者議員懇談会から、基礎研究力強化に向けた検討に係る日本学術会議への依頼」に係る意見調査』（以下、「日学調査」とする）では、日本学術会議の会員及び連携会員を対象に、女性研究者支援の在り方について尋ねており、以下のような回答が得られている。

- 子育て中でも研究を中断することなく、継続することができる環境
 - 職場でのフレキシブルな勤務体制（男女双方）（時短勤務、在宅勤務、準在宅勤務（週のうち半分出勤、午前中のみ出勤等）、子供が急な発熱などで病気になった際の対応への支援、小中学校の懇談会や授業参観等）。
 - プロジェクト型の研究には研究者雇用に女性枠を設け、子供のいる女性の勤務形態として週3日勤務とか、毎日午前だけの勤務とか、フレキシブルにする。
 - 女性に特有なイベント（出産等）に相当する期間、男性にも研究以外の負担をなくす（or 減らす）という支援。
 - 公平、透明性のある評価の在り方の構築（論文数ではなく重要論文を5篇程度に絞ってその質を評価する等）。
 - 育児休暇制度を実質化するためには、それによって周囲の負担が増えないような支援（休暇中の代替者の確保等）を合わせて行うこと。
 - 研究する時間を増やせるように、雑用を少なくする等の負担軽減を第一に行う。研究補助員をつける、あるいは補助員を雇用できるような資金の補助。育児支援。
 - 配偶者同士が子育て期間中だけでも、できるだけ近い職場で仕事ができるよう研究室貸与、在宅勤務、代用教員制度の充実。また、別居婚の場合には、本人たちの選択というよりは、構造的な問題であることから単身赴任手当を教員にも支給。夫婦が（少なくともある時期には）同居できるような柔軟な人事交換制度などの実現。
 - 研究者側からみれば、時間と勤務場所に融通の利く職場で働きたいという願望がある（これは男性も同じ）。この希望と職場環境を近づける設計を行う上で、遠隔地での就業を可能にするICTの進歩に期待。
 - ポスドクの期間は、金銭だけでなく、場所と仲間そしてメンターが常にいること。
 - 子ども連れでの留学や国際学会参加など海外活動の支援、育児期における業務負担（担当授業数など）の軽減の推奨など、男女問わない支援。
 - 学会等での託児所の設置。
 - 任期制のポストについている子育て期の研究者（女性とは限らない）が、育児休業その他の支援制度を心置きなく利用でき、また、そのような制度を利用する研究者が多くなることが、所属機関の負担を大きく増やすことにならないよう、その点に着目した公的支援。
- 研究者としてのキャリア構築とライフイベントを両立できる人生設計
 - キャリアには固定した年齢を設定するのではなく、よりフレキシブルに考えるのが良い。
 - 女性研究者が結婚や出産を考える博士課程のとき、パートナーと同じ職場でポストが得られるかどうか。研究を続けるための支援が受けられるかどうかは鍵となる（20代から30代）。その後、PIとして活躍し役職を得る際には家庭と仕事が両立できる環境が必要で、その支援は研究を補佐する人件費、代用の教員の人件費が大きい（40代から50代）。
 - 大学院生のうちに結婚、出産して、PIになる頃には子供に手がかけられない状態にならないと両立は難しい。
 - 比較的若いときに結婚・出産・育児を終え、その後研究者として全力で仕事に取り組むか、常勤職を得てから出産・育児をするかのどちらか。前者は、学生時代に出産するというケースであり、育児をしながらポスドク時代を過ごすことになる。後者は、年齢が高くなってからの出産となり、健康面でのリスクはあるが、ポストが安定しているため育児休暇などの制度を十分利用できるというメリットがある。研究者の卵の時代に出産をする女性には、時間の猶予を与えてあげてほしい。例えば、大学の博士課程であれば、学位をとるまでの期間を長く設定してあげる（長期履修制度などの形で制度が整備されている大学もある。）。ポスドクの場合は、出産があった年は、雇用期間の時計を止めるだけでなく、雇用者にプラスの研究費を支給する（代

替要員雇用のため)などの支援をする。

- 大学院在学中など、若いうちに出産を済ませ、20代後半からは研究者としての活動に集中する。大学院在学中(ある年齢以下、例えば26歳以下など)に出産した女性研究者に対して、金銭的な支援を行う(継続して研究に従事することを担保に200万円の一時金、等)。
- ポスドク以降に妊娠、出産を迎える場合が多いと思うが、それがキャリアの妨げになることがないような支援が必要。就職していない場合は、研究費を補助するなど。就職している場合は、休業しなくてはならなかった期間の研究ギャップをとりもどせるような補助が考えられる。
- ポスドク期間がもっともcritical。多くの人にとって、安定した職位を取ることと、ライフイベントが重なる。博士課程の女性比率はそれほど低くない(それも15年以上前から)にもかかわらず、安定した職となると比率が激減する。多くがポスドク期間に脱落していて、有効な手が打てていない。
- ポスドク中に出産を経験した研究者の多くは、研究アクティビティの低下から、次のポジションが取れない人が多いと感じる。ポスドク中に出産した女性研究者に、育児がひと段落したタイミングで再度、適当なポジションの募集があればよいと考える。また、定年制の女性研究者には、育児中の評価の底上げ。
- 高齢になると出産しづらくなるので、学位取得後、できるだけ早く出産ができた方がよい。そのためには、任期制のポストではなく、パーマナントのポストを増やし、安心して出産できる環境を作るのが大切である。育児中は、時短勤務やフレックス勤務を認めること、また、男性も育児に関わりやすくする制度の構築が重要。
- 若手の10年任期(30~40歳)を確立する。その間、ライフイベントを優先できるように制度化する。
- 女性研究者がライフイベントのために研究のアクティビティが低下する時期に、競争の激しい分野のポジションではなく、休みをとりやすい比較的競争が少ない研究ポジションを選択できることができれば、両立が可能になる。
- 子育て期間を留学すると、可能な場合がある。出産後、小学校3年生くらいまでの間に、子連れで留学するのは一つの方法。

● その他の支援

- 雇用形態の柔軟化が必要である。終身雇用を前提とせず、休職や退職、転職、短時間雇用が雇用継続に不利に働かないような給与制度。
- 大学の業務改善として、会議を減らす、会議の時間を短縮する、会議の時間帯を考慮する、紙ベースの手続を撲滅する。
- 国からの支援はとても大切で、特に私学は、私学助成金に敏感なので、女性研究者支援を行っている大学に対する助成金の割合を高めるとするのは、大変効果的。
- 非常勤講師の科研費応募は大学により応募できない場合も多く、また共同研究者としてしか応募できない場合も多い。
- 介護、障害についての支援。
- 出産や育児を、業績として評価する仕組み、出産・育児による休学や研究歴の空白を考慮する仕組みを作るのが良いのではないか。
- 無意識のバイアス(Unconscious Bias)がなくなることは考えにくい。そのため、トップダウンで数値目標を提示する施策は今後も有効であり、マイノリティの状況の発信の継続が必要。最初は人材難かもしれないが、1人ずつからでも大学理事、研究所幹部に女性の登用を義務づける。個人レベルでの戦いだと組織の中で勝ち抜くことが容易ではない。

4. 考察

働き方改革

働き方改革実現進め委員会が提出した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)」は、2018年6月29日に可決・成立し、2019年4月から施行された。この法律は、「長時間労働の是正」、「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」、「多様な働き方の実現」の3つが柱となっている。

このうち、女性研究者支援とも大きく関連するものは「多様な働き方の実現」であろう。我が国では、

日々職場に出勤して業務に従事することが一般的とされるものの、このような勤務場所や時間を限定する働き方は労働形態の多様性を損ない、労働意欲がありながら労働に参加できない人を増やすことに繋がることもある。実際に、育児や親の介護を理由に、退職を余儀なくされることは珍しくない。

具体的には、プロジェクト型の研究の研究者雇用に女性枠を設ける、子供のいる女性の勤務形態として、テレワークを活用したフレキシブルな勤務（準在宅勤務（週のうち半分出勤、午前中のみ出勤等）、子供が急な発熱などで病気になった際の対応への支援、小中学校の懇談会や授業参観等）を可能とする、出産、育児、介護、障害に相当する期間、女性だけでなく男性にも研究する時間が確保できるように業務負担（担当授業数など）を減らす（研究補助員、代替者の確保等）、といった支援が日学調査から考えられる。

特に、テレワークの導入が注目されている。厚生労働省の「雇用型テレワークの現状と課題」では、「時間と空間の制約にとらわれることなく働ける」テレワークは、生産性の向上や自己管理能力の向上、労働者の健康的な生活の確保などが期待できるとしている。その一方で、労務管理上の問題や業務におけるセキュリティの確保が困難との意見も根強い。今後、実施する業務の内容とフレキシブルな働き方を必要とするタイミングのマッチングを明確化するなどの取組が必要と考えられる。また、テレワークで物理的に研究・教育現場を離れる時間ができることから、それを支援する研究補助員、周囲の負担が増えないよう代用教員等代替するための人材の確保、または、教育におけるシニア研究者の活躍が重要と考えられる。

流動化などを駆使した不足の軽減

少子高齢化により、次世代の担い手が減少する中で、我が国の国際競争力の維持増進を実現するためには、あらゆる人材が適材適所で活躍できそれぞれの能力が最大限発揮できるような環境の整備、多様性を確保した人材育成とその流動化の促進が重要であろう。

具体的には、配偶者同士が子育て期間中だけでも、時間と勤務場所に融通の利く職場で働けるようにするため、できるだけ近い職場で仕事ができるよう研究室貸与、同居できるような柔軟な人事交換制度、遠隔地での就業を可能にする ICT の活用、などが日学調査から考えられる。また、別居婚の場合には、単身赴任手当の支給が重要と考えられる。

また、4.1. で言及した代用教員等業務を代替するための人材の確保にあたっては、クロスアポイントメント制度を活用することにより、実績を積んだシニア研究者をアサインすることも可能であろう。特に大学においては、大学間連携（アンブレラ方式）等を活用し、人材や施設の相互活用についても検討を行うことにより、支援に繋がるものと期待できる。

数に頼らない人材戦略への転換

研究者としての能力・資質を評価する際には、著書・論文・特許等が目安となることが一般的である。そのため、ライフイベント等により研究歴に空白が生じることにより、評価の低下や昇進の遅れに繋がることを指摘する研究者は少なくない。

具体的には、論文数ではなく重要論文を5篇程度に絞ってその質を評価する等による、公平、透明性のある評価、終身雇用を前提とせず、休職や退職、転職、短時間雇用が雇用継続に不利に働かないような給与制度、出産・育児による休学や研究歴の空白を考慮する仕組み、などが日学調査から考えられる。

また、国際競争力の強化のためには、基礎研究力を高めて外国を引きつける魅力を持つことが駆動力の原点である。他方、研究者としての能力や資質の向上を目的に、専門分野を含めた幅広い視野・能力を身につけるためのキャリアプランの構築も重要であると考えられる。このような視野や能力の獲得状況や、イノベーションの創発、学際融合、新領域開拓、多様性への貢献等を従来の評価方法に加えて評価の対象とすることで、社会のニーズや経済の動向等も含めて総合的な見地から研究活動をコーディネート、マネジメントできる研究者の育成・確保に繋がるものと期待できる。

研究者としてのキャリア構築とライフイベントを両立できる人生設計

研究者としてのキャリア構築とライフイベントを両立できる人生設計については、キャリアには固定した年齢を設定するのではなく、よりフレキシブルに考えるのが良いという意見が日学調査から得られている。

他方、少数の意見ではあるが、次のような具体的な研究者としてのキャリア構築とライフイベントを両立する人生設計の意見も日学調査から得られている。

比較的若いときに結婚・出産・育児を終え、PIになる頃には子供に手がかからない状態のケースでは、女性研究者が結婚や出産を考える博士課程の時、パートナーと同じ職場でポストが得られるかどうか、また、博士課程で学位をとるまでの期間を長く設定（長期履修制度等）し時間の猶予を与えることができるかが鍵としている。また、その場合、育児をしながらポスドク時代を過ごすことになるため、雇用者にプラスの研究費を支給する（代替要員雇用のため）などの支援が重要としている。さらに、大学院在学中（ある年齢以下、例えば 26 歳以下など）に出産した女性研究者に対して、金銭的な支援を行う（継続して研究に従事することを担保に 200 万円の一時金、等）といった意見もあった。

ポスドク以降に妊娠、出産を迎えるケースでは、それがキャリアの妨げになることがないような支援が必要であり、安定したポストを得るため、若手の 10 年任期を設けるなど、その間、ライフイベントを優先できるように制度化する、学位取得後すぐにパーマネントのポストに就けるようなポストを増やす、といった意見があった。また、就職していない場合は研究費の補助、就職している場合は休業しなくてはならなかった期間の研究ギャップをとりもどせるような補助、が考えられるとの意見があった。さらに、ポスドク中に出産を経験した研究者の多くは、研究アクティビティの低下から、次のポジションが取れない人が多いと感じられるため、ポスドク中に出産した女性研究者に、育児がひと段落したタイミングで再度、適当なポジションの募集があればよいと考えられるとの意見があった。

パーマネントのポストを得てから出産・育児をするケースでは、学位取得後すぐにパーマネントのポストを得る場合以外は、年齢が高くなってからの出産となり、健康面でのリスクはあるが、ポストが安定しているため育児休暇などの制度を十分利用できるというメリットがあるとの意見があった。

最後に、出産後、小学校 3 年生くらいまでの間に、子連れで留学するのは一つの方法との意見があった。

5. まとめ

日学調査から得られた女性研究者支援に関する意見を、ライフイベントと「働く環境」「人材の確保」「評価・昇進」の観点から図 2 にまとめる。

	結婚	妊娠・出産	育児	介護	退職
働く環境			● 保育支援		
	配偶者と離れて暮らす際の単身赴任手当の充実				
	大学等における柔軟な組織間連携（人事交流制度の活用等）				
	勤務地や勤務時間のフレキシブルな働き方（テレワークの活用等）				
人材の確保					● 再雇用制度 ● 代用教員等業務
			カムバック支援：プロジェクト型研究への女性雇用枠創出 等		
			代用研究者・研究支援員制度の充実と活用		
評価・昇進					● 若手の評価者としての活躍
	研究歴の空白を考慮する仕組み				
	キャリアアップ支援 研究者としての能力や資質の向上を目的に、専門分野を含めた幅広い視野・能力を身につけるためのキャリアプランの構築				

図 2 女性研究者支援の在り方の検討
(日学調査より PEIJ 作成)

4.4.で示したように、必要な支援の内容は個々のケースによっても異なることから、それぞれの状況に応じた支援体制を臨機応変に構築するしなやかさが今後の組織運営には必要となろう。また、この調査では、女性を特別扱いすることに対し違和感を覚えるとか、女性を対象とした支援は必要ないとする女性からの意見も複数存在した。実際、ライフイベントとして取り上げられている項目の多くは、女性研究者のみならず男性研究者にも深く関係する問題であり、女性研究者のみを支援することで全てが解決するとは考え難いことから、研究界全体で取り組んでいくことが必要であろう。

参考文献

- 総務省「科学技術研究調査」
- 日本学術会議『「CSTI 有識者議員懇談会から、基礎研究力強化に向けた検討に係る日本学術会議への依頼」に係る意見調査』
- 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」
- 厚生労働省「雇用型テレワークの現状と課題」