

リス52%、アメリカ51%、フランス49%、韓国42%となっており、日本はドイツと同率の38%となっている。また、工学分野ではフランス24%、韓国23%、アメリカ21%、ドイツ・イギリス20%、日本9%となっている。なお、人文科学分野における学位取得者（大学学部・大学院）の女子学生の割合は、6カ国とも70%前後の割合で推移している。（2000年）⁷

2. 女性研究者支援の基本的な視点

(1) 男女ともに公平で公正な人事管理システムの実現

- ① 大学等においては、女性研究者の数が少なく、意思決定の場などに参画する機会も少ない。

女性研究者であることを理由に採用、処遇、業績評価、研修機会等の面で不公平な取り扱いがなされるといった声があったり、出産・育児期間中の研究継続が困難であるといった問題も指摘されており、優秀な女子学生が最初からこのような障壁を見越して研究者への道を回避する傾向も考えられる。

- ② 研究者の世界は能力主義が前提であり、他の分野に比べ、男性、女性に関わらず研究業績に基づいて客観的に評価される傾向にあるにもかかわらず、このような不公平感が存在する理由の一つとして、男女の固定的役割分担意識が大学等の組織や運用の面で存在していることが考えられる。

- ③ 大学等の女性研究者が個性や能力を十分発揮して活躍するためには、男性の意識を改革し、男性であろうと女性であろうと、公平で公正な評価基準に基づき適正な処遇がなされるシステムを確立するとともに、女性研究者が自ら教育研究能力を研鑽し、高度な研究分野にも意欲的にチャレンジし、大学等の意思決定の場にも積極的に参画していくという自覚を高めることが肝要である。

<検討課題>

- ・大学等における組織的な男女共同参画推進への取組み体制の整備
- ・人事選考における透明で公正な評価システムの確立

⁷ 資料9 主要国の専攻分野別学位取得者（大学・大学院）に占める女性の割合

資料10 主要国の専攻分野別学位取得者（大学・大学院）に占める女性の割合の推移

(2) 知的創造立国の担い手としての女性研究者数の増加

- ① 知的創造立国を目指すわが国にとっては、世界のあらゆる知の分野で活躍し得る創造性に富んだ人材を育成し、独創的、先駆的な学術研究や科学技術を世界に発信していくことが必要である。
少子高齢化社会を迎え、学術研究、科学技術の担い手となる人材の養成・確保は喫緊の課題であり、女性研究者の活躍の場を広げることが重要である。
- ② 科学研究費補助金の採択状況等を見ても、女性研究者の採択率は男性研究者とほぼ同じであり⁸、女性研究者の数を増やすことにより、研究活動全体が活性化するとともに、女性研究者の多様な価値観や発想による研究の質的变化が期待できる。
- ③ 大学等における女性研究者の数を増やすためには、積極的に女性研究者を採用し活躍の場を広げていくだけでなく、女子学生が、最初から研究者への道を回避することなく夢と自信を持って研究者としての進路を選択できるよう、早い段階からのキャリア形成を支援することが不可欠である。また、女性研究者自身が後輩たちの良きロールモデルとして実績を示すことにより、これまで女子が少なかった大学学部や大学院等へ、夢と希望を持って進学できるようにすることが必要である。
- ④ 特に、学校で女性教員が生き生きと活躍する姿は、女子生徒のみならず男子生徒にとっても、最も身近なロールモデルとなることから、教員自らが資質向上に努め、充実した指導により、子どもたちの様々な分野への興味・関心を培うとともに、管理職にも積極的にチャレンジすることが重要である。

<検討課題>

- ・大学等における女性研究者の採用の拡大
- ・一人一人の個性や能力・適性、興味・関心を大切にする教育の充実
- ・早い段階からのキャリア形成の支援
- ・初等中等教育と高等教育との連携
- ・教員のキャリアアップ
- ・女性研究者のロールモデルの提供

⁸ 資料 14 平成 14 年度科学研究費補助金（基盤研究等）の男女別採択状況

資料 15 特別研究員の男女別採用状況

(3) 大学等の「経営戦略」としての組織的な取り組みの推進

- ① 今日、産業界では、新しい潜在市場を開発するための研究開発を行う場合、従来の開発手法では十分対応できないことから、考え方のフレームや方法論、求められる能力が大きく変わってきており、女性研究者へのニーズや期待が高まっている。
- ② 大学等においても、活力に富み国際競争力のある組織を作るためには、大学等が独自の理念や目標を明確にし、その実現を目指して教育研究を多様に展開し、個性豊かな組織として発展していくことが必要である。性別、年齢、国籍などの多様な背景を持つ研究者を受け入れ、多様な価値観や発想を取り入れることにより、教育研究活動が活性化したり、社会のニーズを敏感に読み取って柔軟に対応するなど、より高度な教育研究へのインセンティブを与えることが可能になる。
- ③ 研究者のキャリアについても、大学・大学院を経て直接研究の道に入るといった単線型だけでなく、途中で一時中断した後、研究を再スタートする場合、企業や行政、地域社会等の多様な分野での経験を生かして教育研究に従事する場合、あるいは大学等での研究成果を地域社会等に還元する場合など、多様な背景を持つ者が大学等を拠点に活動したり、異なる機関の間を自由に移動することによって、教育研究機能の質的向上や地域コミュニティの活性化につながり、研究者の能力発揮の機会も広がる⁹。
- ④ また、近年、女性研究者の進出により新しい研究分野が生まれたり、斬新な視点に立った研究が行われる¹⁰ようになってきており、多くの優れた学生や研究者を獲得・育成し、独創的な学術研究や科学技術を世界に発信していくための大学等の「経営戦略」として、女性研究者の量的拡大方策を位置付けることにより、多様性のある個性豊かな教育研究共同体作りを目指すことが必要である。

⁹ 例えば、フランスでは、政府において採用とその後のキャリアを見通した人材管理を図るなど、公的研究機関、高等教育機関、産業研究協力を通して研究人材の流動性の促進が図られている。また、国立科学研究センター（C N R S）は、人文・社会科学を含む全科学分野を包括した、大学や公的研究所、企業を含めた様々な研究機関の研究ネットワークによる研究連合体であり、企業との共同研究の実施や企業と研究機関が連携して大学院生や研究者の養成を図るなど、より開放的、流動的な組織への転換を図っている。

¹⁰ 資料 17 女性研究者の活躍の事例

＜検討課題＞

- ・組織としての総合的目標や具体的計画の策定及び進捗状況のフォローアップ
- ・柔軟で多様な人事システムの構築
- ・大学等の意思決定の場への女性研究者の参画促進

(4) 女子学生、女性研究者にとって魅力のある環境作り

- ① 近年、経済成長が停滞し、少子高齢化、国際化、高度情報化が進展し、長期雇用、年功序列、長時間労働等を背景とした画一的な仕事スタイルは機能しなくなっており、急激な変化に対応できる、柔軟な思考や創造性のある人材が求められている。

これまでわが国の社会において形成されてきた同質的な価値観や発想といった基準から脱却するためには、多様な背景を持つ人材が個性や能力を十分発揮する環境作りが必要であり、そのためには多様な働き方の選択肢を提供することが不可欠である。

個人の自由・責任・選択で自分の時間をデザインするという視点で、一人一人の個性や能力、価値観に合ったキャリアを設計し、働き方も学習も自分で選択できるようにすることにより、組織としても「質」と「量」の両面で人材の確保につながる。

- ② 大学等においても、多様な人材の個性や能力を活かす観点から、多様な勤務形態を導入したり、勤務時間管理の在り方を弾力化するなどの工夫をすることにより、女性研究者はもちろん、男性研究者にとっても働き方の選択肢が増え、優秀な人材を惹きつけることが期待できる。

また、研究者のキャリアには、一度離職したり、他の分野においてキャリアを積んでから再び参加する場合や、企業等大学以外の社会におけるキャリアを積んでから大学の教育研究に参加する場合など、個人により様々である。このような多様なキャリアの形成は、研究者本人にとって、生涯の様々なステージの中で、自分の専門知識・技術だけでなく、意思決定能力、対人能力なども含めた総合的な能力を向上させる上で有意義である。

- ③ 大学等の施設は、教育研究のための機能面を重視するだけでなく、学生や研究者等が多く時間を過ごす場として、精神的にも肉体的にも快適な環境を整備することが求められ、これにより、優秀な人材を確保したり、研究者としての潜在的能力を引き出すことができ、教育研究の質的向上にもつながることが期待できる。

<検討課題>

- ・ 多様な勤務形態の導入や勤務時間管理の弾力化
- ・ 任期制の導入や公募の実施・定着による研究者の流動性の向上
- ・ 保育施設の設置などに女性の視点を入れた施設設計
- ・ 研究費の弾力的な運用

3. 女性研究者支援のための方策

(1) 基本的な考え方

「知」の時代である21世紀のわが国の基盤を支える上で、大学等の使命や機能に対する期待が高まってきており、各大学等が自主性、自律性に基づきこれまで以上に創意工夫を重ねながら、教育研究の高度化、個性豊かな大学作り、大学運営の活性化などを推進することにより、活力に富み、国際競争力のある教育研究共同体を目指すことが求められている。

大学等の独自の目標や理念の実現を目指して、教育研究を多様に展開し、個性豊かな組織として発展していくための経営戦略の一つとして、女性研究者を多数受け入れ、多様な発想・価値を活かすことにより、教育研究活動の活性化やより高度な教育研究へのインセンティブを与えることが考えられる。

その場合、学長等のリーダーシップの下、大学等自らが経営戦略として女性研究者への支援を位置付け、中・長期の観点に立ったダイナミックで機動的な意思決定が可能となるような仕組み作りに取り組むとともに、人事や環境整備等の面においても各機関の独自の工夫や方針を活かした柔軟で多様な支援を行っていくことが重要である。

国は、こうした大学等の自主的、自律的な取り組みを十分尊重しながら、大学等における男女共同参画の視点に立った取り組みが一層促進されるよう、条件整備を進めていくことが必要である。

このような考え方に基づき、本懇談会では「2. 女性研究者支援の基本的な視点」で掲げた課題を踏まえて検討を行い、以下のような具体的支援方策を提言として取りまとめた。

人文・社会科学系、自然科学系で女子学生や女性教員の割合に差は見られるものの、研究者としてのキャリアの継続や人事面などにおける諸問題は共通する部分が多いことから、特に人文・社会科学系、自然科学系に分けずに提言することとした。