

学術・科学技術分野における 女性研究者支援政策の現状と課題

A Study of the Current Status and Challenges of Policies to Support Female Researchers in Academic, Scientific, and Technological Fields in Japan

小川 真理子*
Mariko Ogawa

1. はじめに

科学技術が目覚ましく進展する中、国際社会では、多様な研究者が科学技術やイノベーション創出にかかわることの重要性があらためて認識されている。各国の大学等においても多様な研究者の確保が求められているが、とりわけ女性研究者の過小代表性（under-representation）が改善すべき課題として挙げられている。

諸外国と比べて日本の女性研究者比率は、18.3%で極めて低調である（総務省, 2022）。日本においては、戦前、女性博士は100名以上誕生し、その8割は医学博士であった（小川真¹, 2020）。女性初の博士号は、理学博士として授与されている。他方、理系分野以外の女性の博士号は取得者は戦後に出現することになる。その後、1986年の男女雇用機会均等法の施行を契機として、女性の専攻分野に多様性がみえるようになった（小川真, 2020）。しかし、学術・科学技術分野における女性研究者数及び比率の

増加のスピードは遅く、とくに自然科学系分野において、女性の参入が遅れている。また、研究者における水平的、垂直的なジェンダー・セグリゲーションの差も大きい。本稿では、ジェンダー・セグリゲーションとは、男女研究者における専門分野別（水平的）、及び、職階別（垂直的）な職域分離のことを指す。

政策面から、日本における女性研究者支援政策を論じてきた塩満典子は、2008年時点において、日本の女性研究者の研究者全体に占める割合が国際的にみて際立って低いことを指摘しており、このことを十分認識した上で、短期的・長期的な目標を立て、女性研究者の活躍のための効果的かつ持続的な支援施策を積極的に推進するよう警鐘を鳴らしてきた（塩満, 2009）。その後、2022年の時点では女性研究者支援施策は一定の成果をあげているとしながらも、国際的には日本の女性研究者の割合は依然として低

* 東京大学大学院学際情報学環

キーワード：女性研究者支援政策、科学技術政策、男女共同参画政策、大学、学術団体、ジェンダー

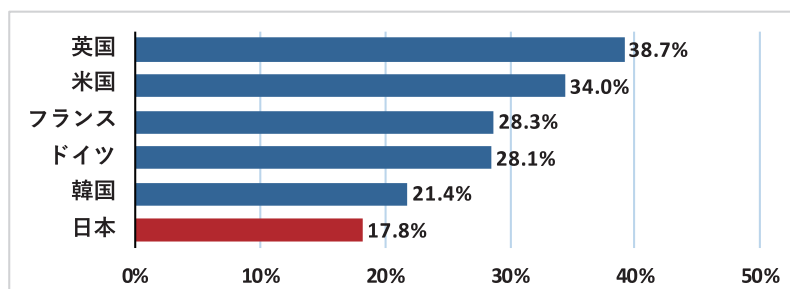


図 1. 研究者に占める女性の割合
出典：文部科学省「科学技術指標 2023」
内閣府「男女共同参画白書令和 4 年版」より筆者作成

い状況であることに言及した（図 1）。上位階に上がると女性割合が減少すること、また女性が理工系を進路として選びにくい傾向が要因として考えられるが、女性研究者支援施策やプログラム等のフォローアップ調査の必要性を指摘している（塩満, 2022）。

本稿では、第 1 に、女性研究者の置かれた位置を確認し、第 2 に、日本における科学技術政

策、男女共同参画政策のもとで女性研究者への位置づけがどのように変化したのかを概観する。第 3 に、女性研究者支援政策の変遷をたどり、第 4 に、学術団体等の女性研究者に関する調査や支援活動、大学等の取組についてみていく。研究者の多様性が求められている現在、どのような女性研究者支援政策が模索されているのか、についても検討する。

2. 女性研究者の位置

女性研究者の位置について、①研究者数と割合、②所属機関別、③専門分野、④ポジションを確認する。第 1 に、科学技術研究調査によると、2023 年 3 月 31 日現在の日本の研究者数（実数）は男女別では、男性が 82 万 600 人、女性が 18 万 3300 人で女性比率は 18.3%である（総務省「2023 年科学技術研究調査結果」）（図 2）。時系列でみると、女性研究者数及び比率ともに徐々に増加傾向にあるが、男性研究者との格差は大きく OECD 諸国の中で最低水準である（2023 年 3 月 31 日現在）。

第 2 に、研究者に占める女性の割合を所属機

関別にみていく。諸外国と比較すると、我が国は企業が 11.6%、公的機関が 20.9%、大学等が 28.6%、非営利団体が 16.7%であり、いずれにおいても、女性の割合が低い。日本の「企業及び非営利団体」の女性研究者の割合は特に低いが、「大学」は 28.6%で比較的高い。男性研究者が企業など多方面での雇用の道が開かれている中で、女性にとっては依然として高い壁がある（図 3）。2020 年度の学校基本調査によると、「大学」の内訳では、短期大学の女性教員比率は 53.4%で半数を超えている。他方、4 年制大学の女性教員比率は、国立大学² 24.0%、公立

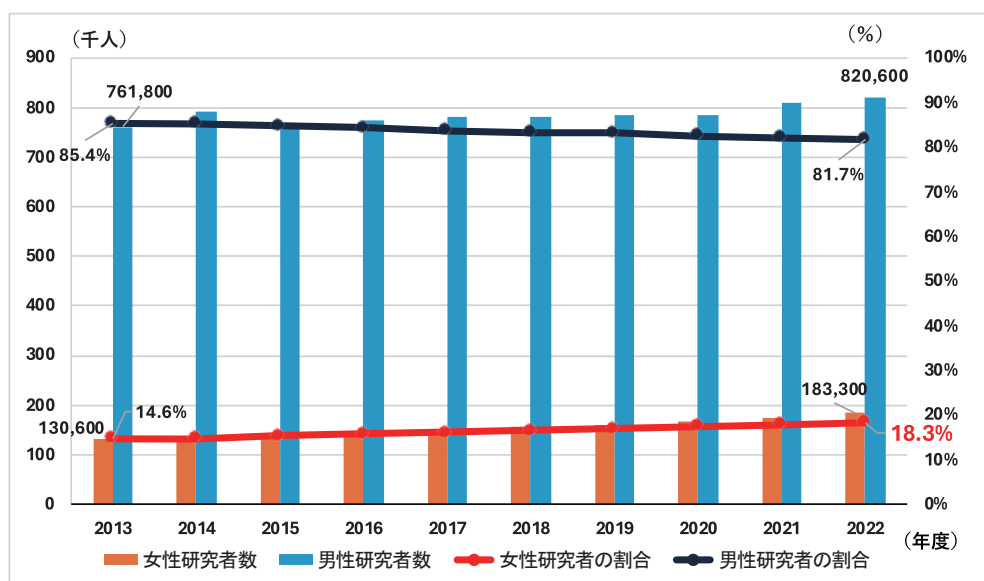


図2 日本における研究者数と比率
出典：総務省「2023年科学技術研究調査結果の概要」より筆者作成

大学 30.2%、私立大学 31.0%であり、短期大学と4年制大学の女性教員比率の差が大きい。また、4年制大学のうち、国立大学の女性教員比率は特に低い。一方、欧州における「大学」における女性研究者割合は4割を超えている。企

業に勤務する女性研究者は、英仏では2割であるが日本は1割である。

第3に、専門分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合を見ると（図4）、薬学・看護等の分野では女性が半数以上（53.2%）を占

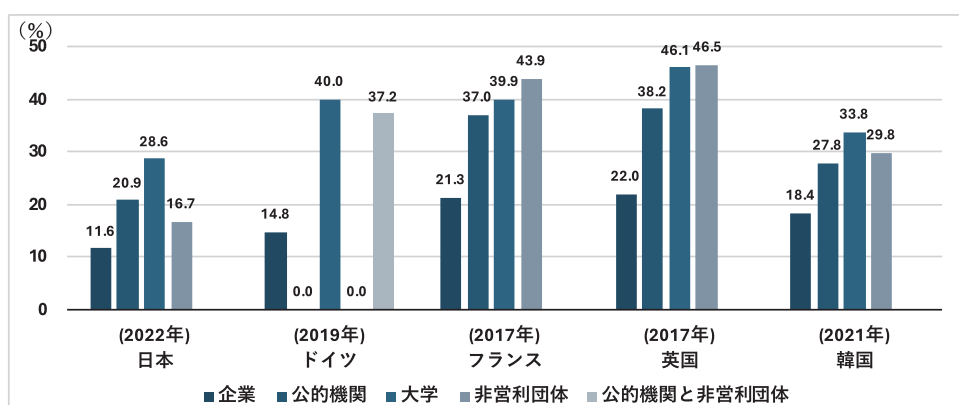


図3 主要国の女性研究者数の所属機関ごとの割合（国際比較）
出典：「科学技術指標 2023 図表 2-1-11」より筆者作成

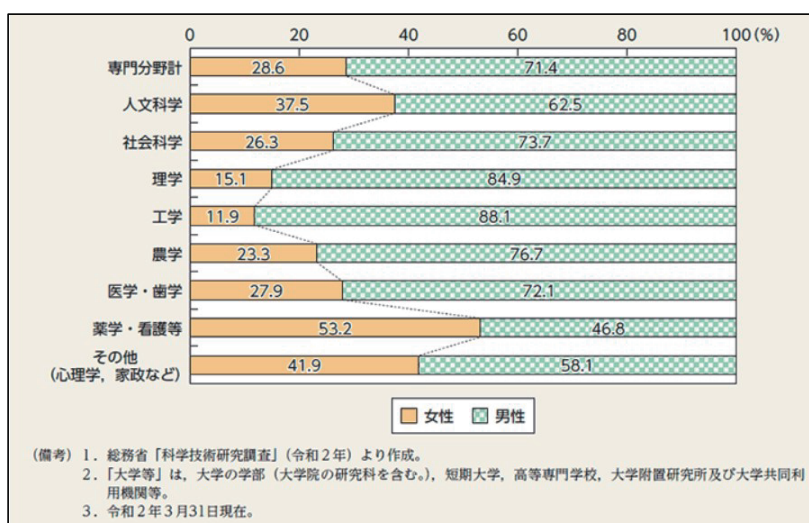


図4 専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合
 出典：男女共同参画白書令和3年版

める一方、工学分野は11.9%、理学分野は15.1%にとどまっている。また、人文社会科学系及び、その他に分類されている心理学、家政学などの文系分野では、心理学、家政学などにおける女性割合が最も多く41.9%、人文科学の37.5%、社会科学の26.3%と続いている。日本全体における研究者数についてみていく。大学等に約33万人、企業に約56万人であり、合わせて約89万人である(2020年時点)。

第4に、専門別の研究者数をみていくと、最も多いのは工学で約43万1千人である。次いで多いのは理学で約16万4千人である。一方で、女性研究者数をみると、いずれの分野において

も少なく、最も多い工学で約3万人、次いで医学・歯学の約2万6千人、理学約2万5千人、人文・社会科学約2万人、農学約9千人、最も少ない薬学は約6千人となっている(図5)。研究者の多くを占める工学、理学分野において、女性の割合が特に低い。

第5に、学校基本調査より4年制大学の男女別の職階をみると、男性教員の約4割が教授であるのに対し、女性教員の教授は約2.5割である。また、男性教員の2割、女性教員の3割が助教であり、男女教員において、垂直的なジェンダー・セグリゲーションがあることが明りようである。

3. 国内外の法制度と女性研究者関連研究

3.1 国内外の女性研究者をとりまく法制度

女性研究者をとりまく国内外の法制度の動向

を見ていく。1975年の「国際婦人年」、1976年

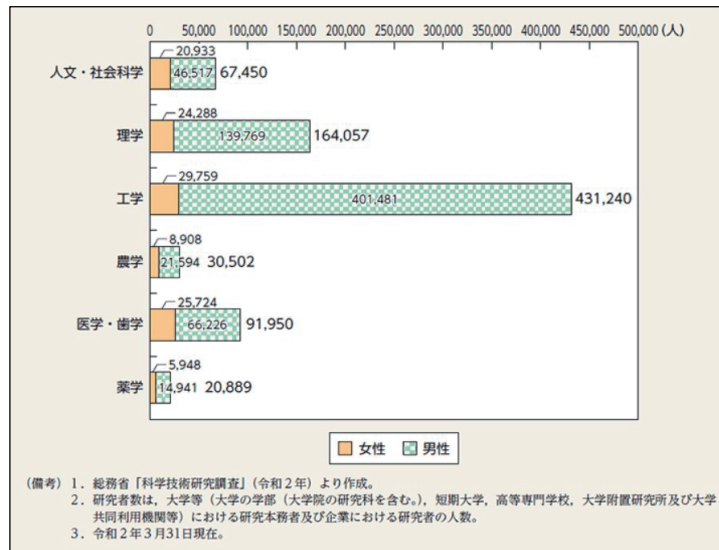


図5 専門分野別研究者数
出典：男女共同参画白書令和3年版

から1985年の「国際婦人の10年」を契機として、世界各国で女性の地位向上の動きが始まった。1979年に採択された国連の女性差別撤廃条約(Convention on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW)は、あらゆる分野で、女性が性に基づく差別を受けない権利と平等の権利を保障しており、189カ国が締約している(2020年時点)。日本も1985年に同条約を批准しており、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」などの法律が整備された。制度面でのジェンダーの不平等や「機会の均等」は一定程度解消されたが、「結果の平等」という点でみると課題は依然として多く残っている。

1999年には、「男女共同参画社会基本法」が成立し、その前文では、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要

課題」と位置付けると明言している。

なお、男女共同参画社会基本法が制定された1999年に、女性差別撤廃条約の実効性を強化するために、女性差別撤廃条約選択議定書(以下、「選択議定書」を略す)が採択されている。選択議定書の締約国は、114カ国である(2020年時点)。日本は、ポジティブ・アクションの導入を含め、国連より繰り返し勧告を受けているが、選択議定書を批准していない(Ogawa&Tominaga, 2021; 横山ら, 2016)。ジェンダー労働法学者の浅倉むつ子は、選択議定書を批准しないというのは、法律は作るが遵守しないと宣言しているようなものであると指摘しており(浅倉, 2020)、このような状況も研究者をはじめとする女性の活躍が進まない要因のひとつになっていると考えられる。

日本よりも女性研究者比率が高い欧米など諸

外国では、女性研究者を取り巻く環境の改善や支援にいち早く取り組んできた。米国では、1964 年の「公民権法第 7 編」(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)において、人種、皮膚の色、性別、宗教または出身国 (race, color, religion, sex, or national origin) を理由とする差別を禁止している。また、「公的高等教育機関における男女の機会均等を定めた連邦法の修正法」(Title IX of the Education Amendments of 1972。以下、「教育改正法第 9 編」と記す)では、米国内における全ての者は連邦政府の財政援助を受けているいかなる教育プログラム若しくは活動においても、性別に基づき、その参加を拒まれ、その利益の享受を拒否され、又は差別の対象となつてはならないと規定した。教育改正法第 9 編は、広く米国の高等教育機関等にも適用されており、大学等のスポーツ分野のジェンダー平等の推進やハラスメント防止等に影響を与えた (ヒューマンライツ・ナウ、フォーダム大学ロースクール, 2021)。「科学技術機会均等法」(Science and Technology Equal Opportunities Act 1980)においては、女性及び女児を対象とした科学技術分野の教育支援、科学技術分野における女性参加拡大のための研究支援、女性研究者支援、科学技術分野へのマイノリティの参加拡大等を定めている。米国では女性研究者支援政策は、このように法的根拠の上に取り組まれている (横山ら, 2016)。米国立科学財団 (National Science Foundation, 以下、「NSF」と記す)は、基礎研究を支える理系人材の教育が十分ではないことを問題視し、科学、技術、工学、数学といった主に理工系分野の教育プログラムを科学技術関連政策の

重要課題として位置付けた。同時に、科学・工学系の女性研究者比率の低さを鑑み、支援施策として 2001 年より ADVANCE プログラム (Increase the representation and advancement of women in academic science and engineering careers、以下、「ADVANCE」と記す)を開始した³。ADVANCE は主に学術的な科学・工学分野における女性の割合と地位を向上させ、多様な科学・工学人材の育成に貢献することを目的としたプログラムである。これまで 200 以上の高等教育機関が助成を受けている。日本の女性研究者支援施策を創設する際にも参考となった制度である。

欧州においても、女性研究者支援政策が進められている。欧州連合 (EU) の男女平等政策は、欧州憲法条約のもと「ジェンダー政策の主流化 (mainstreaming)」が全面的に貫徹されている。機会の均等が必然的に結果の平等に結びつかないとするれば、社会背景も含めて是正する必要があるという認識のもとに調査研究や法制度が整備されてきた (柴山, 中曽根編著, 2004)。欧州委員会は、科学分野への女性の参画が著しく低い状況を踏まえて、行動計画に着手し、“Science Policies in the European Union : Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality” (Osborn et al 2000) (= 『欧州連合における科学政策－ジェンダーの主流化を通して長所を活かす』(リュープザーメン＝ヴァイクマン&ゾルベルク著, 小川・飯島訳, 2004:8) の報告書をまとめている。同報告書では、EU の政策として均等待遇、ポジティブ・アクション、平等政策の主流化の 3 つを進めている (村松, 2015)。同報告書は主に公的部門

における大学等を対象としており、女性は各職階において数の上で不均衡の状態であり、アカデミック・ヒエラルキーから脱落すると分析している (Osborn et al., 2000)。構造的な障壁は、制度的に女性を学術界でのキャリア形成から締め出し、その結果、大学や研究機関で行われる学術研究に対して、女性研究者が貢献する機会を奪うことになっていると指摘する ((リュープザーメン＝ヴァイクマン&ゾルペルク著, 小川・飯島訳, 2004)。このような状況を改善し、女性があらゆる分野に参画できるように、組織および環境を変化させていく一つの取組として、欧州では、ジェンダー主流化政策が取られている。具体的には、すべての組織とその環境に、政策やプログラム、企画、ものの見方、方法にジェンダー平等を組み込むこと (Ress, 1988) であり、不利な立場に置かれている集団の個別の要求の背景にある不利な状況を生じさせている慣習や方針を問題視し、改善していくことを提示している。

3.2 女性研究者及び女性研究者支援政策に関する研究

学術分野における女性研究者に関する研究では、加野芳正の著書『アカデミック・ウーマン－女性学者の社会学』(1988年)がある。加野は、日本の大学の女性教員の実証分析を行っている。女性の研究活動を阻害する要因として、男女の研究業績や研究者間のネットワークの形成の違いなど欧米の理論を早い段階で紹介している。

加野をはじめ、女性研究者の過小代表性や学術・科学技術分野におけるジェンダー・アンバランス等の要因について実証的に分析し、方策

アジアでは、韓国が2002年に「女性科学技術者の支援促進法」を制定した。2004年には、女性科学技術者の支援を目的とした全国的な機関である「NIS-WIST (全国女性科学技術人材支援センター、National Institute for Supporting Women in Science and Technology)」が発足した。NIS-WISTは政府機関であり、科学技術、工学分野の大学及び企業的女性研究者や女性学生、女子高校生を対象に、それぞれのライフステージに合わせた様々な支援はじめ科学技術分野への参加を促す積極的な活動を行っている (小川真, 2008; 村松, 2015)。2004年には、政府の教育科学部による女性科学技術者人育成政策も開始されている。また、政府の科学技術部及び韓国女性開発院は、大学の女性教員の増加を目的とした大学教員両性平等養成任用制度を実施した。国立大学等は、女性教員の目標値を設定し、両性平等措置計画を策定し、計画の進捗状況を毎年韓国女性開発院に報告するという制度である (野依, 2015)。

を示すなどの研究が海外、国内で複数見られる。欧米等では、特に自然科学系、理工系分野における女性研究者の過小代表性の要因等を分析する研究もみられる。これらの研究では、男女研究者のライフイベントの差と研究環境、男女の研究テーマの違い、育児や介護等ライフイベントがキャリアに与える影響、研究と教育の時間配分と両立の困難等に言及している (加野, 1988; 原, 1999; The National Council for Research on Women, 2001; ホーン川嶋, 2004; National Academy of Science, National Academy

of Engineering, and Institute of Medicine, 2007; 河野ほか, 2008; 都河, 2009, 2011; National Research Council, 2010; 犬塚, 2017)。

本稿で扱う女性研究者支援政策に関する研究に関して、横山美和ら(2016)は、2006年に開始した女性研究者支援モデル育成事業以降を中心に、その成立経過、効果と課題をまとめている(横山ら, 2016)。科学技術とジェンダー研究において先駆的な研究を行ってきた小川眞里子らは、日本の女性研究者支援政策の歴史的経緯、女性研究者支援の包括的な取組を国際比較を通して丁寧に分析している。女性研究者をとりまく環境や研究との両立の困難等を分析している(河野, 小川眞編著, 2022)。また、学術、教育分野における女性の過小代表性に関する研究では、日本の高等教育から初等教育分野にいたるまで、管理職層に占める女性の少なさと、職階や職位が上がるごとに女性が減少する状況、その背景にある要因について検証した。特に高等教育分野における女性上位職の登用について、文部科学省の補助事業等を活用し、国内大学等では女性リーダーの育成に注力しているが、好事例などについて海外大学の取組を参照し研究を深め、国内大学の取り組みにフィードバックすることを提案している(Ogawa & Tominaga, 2021)。

以上の通り、学術・科学技術分野における女

性研究者に関して研究蓄積があるが、日本の女性研究者支援政策に関する研究は、文部科学省の女性研究者支援関連施策が2006年という比較的近年に本格的に始まったこともあり研究を積み重ねていく必要がある。また、学術、科学技術分野におけるジェンダー・バランスの不均衡(Gender Unbalance)を是正することに関して、様々な角度からの分析がみられる。女性研究者の過小代表性を是正していくとする点、社会的な公正または平等(equity)の視点から科学の分野においても男女平等を達成することが望ましいとする点、また、女性の差別的な処遇を人権問題として捉え、人権の保障の観点から問題を解消する等の傾向がみられる(Sonnert, 1999; 阪無, 2018; セナック著, 井上訳, 2021; 上野, 2022; 朴木, 2023)。「男女平等」が目的になっているにもかかわらず、政策過程や運用面において、その目的はしばしば後景化し、「手段」や「道具」として活用されてしまう実態があることにも留意する必要がある(内藤, 2015; 李, 2015; 阪無, 2018)。本稿では、先行研究の論点も検討しながら、女性研究者支援政策の現状と課題を明らかにする。次節では、日本の科学技術政策及び男女共同参画政策における女性研究者の位置づけの変遷についてみていく。

4. 科学技術政策、男女共同参画政策における女性研究者の位置の変遷

本節では、科学技術政策、男女共同参画政策における女性研究者の位置づけの変遷についてみていく。具体的には、科学技術基本計画及び

男女共同参画基本計画において、女性研究者どのように位置づけられてきたのかを明らかにする。

1995年に科学技術基本法が施行され、以後5年ごとに「科学技術基本計画」を策定することが義務付けられた。日本経済の低迷が続く中、日本社会が持続的な発展を成し遂げ、超高齢化社会の中でよりよい生活を実現するために、科学技術イノベーションを創出し、「科学技術創造立国」を目指すことが必要になったことが当時の立法化に至った背景である（乙部, 2019）。

「第1期科学技術基本計画」（1996～2000年度）では、国立大学等において女性研究者を育成することや勤務環境を整備すること等を掲げた。そして、「第2期科学技術基本計画」（2001～2005年度）において、初めて「男女共同参画の観点から」という文言が記載され、研究と育児を両立できる環境整備に向けて取り組むことが示された。その背景には、男女共同参画社会基本法（1999年）の制定と5年ごとに策定される「男女共同参画基本計画」の視点が取り入れられたという状況が考えられる。

政府は、2003年に、いわゆる「202030」目標を設定した。「202030」目標とは、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性比率が少なくとも30%程度となるよう期待するというもので、この目標に準拠した施策を講じることが明記された。女性に関する数値目標が明確に設定されたのは「第2次男女共同参画基本計画」（2005年）であり、「女性教員の割合の向上など」を大学に要請することが明記されている。さらに「第2次男女共同参画基本計画」の施策の基本的方向の一つとして「科学技術」が盛り込まれ、科学技術分野における多様性確保等のため女性研究者の採用・

登用を促進し、組織ごとの目安として、自然科学系全体における女性研究者の採用目標を25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）に設定した。

「第3期科学技術基本計画」（2006～2010年度）では、「女性研究者の活躍促進」の項目が大幅に拡充し、女性研究者の登用や支援が本格化した（村松, 2015；横山ら, 2016；朴木, 2022）。「第2次男女共同参画基本計画」と同じ女性研究者に関する数値目標が示され、これ以降継続して数値目標が掲げられることとなった。また、第1期、第2期と同様に、女性研究者の研究環境の整備、出産・育児と等の両立支援が示されるとともに、次世代の女子生徒に理数系分野に興味・関心を喚起するような取組を強化するよう方針が提示された。

これら2つの基本計画に基づき開始されたのが2006年に文部科学省により創設された女性研究者支援施策である。女性研究者支援施策の創設の背景には、後述する男女共同参画学協会連絡会ははじめとする各種学術団体による政策提言や要望活動も大きく影響している（塩満, 2022）。

「第4次科学技術基本計画」（2011～2015年度）においても第3期と同様に、女性研究者の数値目標に継続的に取り組むことが示され、自然科学系の早期達成とさらに「30%」へと上方修正されている。また、新たに医学・歯学・薬学系合わせて30%の目標を設定している。

「第5次科学技術基本計画」（2016～2020年度）では、これまでの数値目標が達成されていない状況を鑑み、女性が研究者等の科学技術イノベーションを担う人材として、より活躍で

きる取組を産官学の総力を結集して総合的に推進することが示された。また、女性リーダーの育成と登用に積極的に取り組む公的研究機関への一層の支援、及び、組織マネジメント層を中心とした意識改革等が盛り込まれた。「第5次男女共同参画基本計画」では、「第4次科学技術基本計画」で示された目標と同じ数値が掲げられた。

教育社会学者の河野銀子は、このような2つの基本計画における数値目標について、期が変わっても同じ数値目標が掲げられ、自然科学系全体の数値は上方修正されているものの、各専門分野の数値は、10年以上変わっておらず、数値目標を掲げる意義が問われる事態であると指摘している（河野，2018）。

2020年には、科学技術基本法が「科学技術・イノベーション基本法」に改正され名称を変更した（2021年施行）。これに伴い、科学技術基本計画も「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（2021～2025年度）に名称を変更した。大きく異なる点は、これまで対象とされてこな

かった人文社会科学系をイノベーション創出の柱と位置づけたことである。また、2025年までに大学の女性研究者の新規採用割合を理学系20%、工学系15%、農学系30%、医歯薬学系30%、加えて、人文科学系45%、社会科学系30%という数値目標に改訂した（表1）。また、第6期科学技術・イノベーション基本計画では、大学教員の教授等（学長、副学長、教授等）に占める女性割合を早期に20%とし、2025年度までに23%とするとした。管理職の業績評価にダイバーシティへの配慮を求める、男女研究者が育児・介護と研究が両立できる環境整備等についても示された。

政府は学術・科学技術分野をはじめ、あらゆる分野における「202030」目標の未達成を踏まえ、2020年の「第5次男女共同参画基本計画」においては2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性比率が30%程度になるよう目指すことを決定した。また、「第5次男女共同参画基本計画」では、第6期計画と同様の女性研究者割合の数値目標が設定された。

表1 第6期科学技術・イノベーション基本計画及び第5次男女共同参画計画における新規採用割合の数値目標

大学の研究者の新規採用に占める女性の割合 (2020年時点)	大学の研究者の新規採用に占める女性の割合 (数値目標、2025年)
理学系 14.5%	理学系 20%
工学系 16.3%	工学系 15%
農学系 20.6%	農学系 30%
医歯薬学系 25.3%	医歯薬学系 30%
人文科学系 42.5%	人文科学系 45%
社会科学系 28.8%	社会科学系 30%

5. 日本の大学等における男女共同参画、女性研究者支援の取組と女性研究者支援政策

日本においては、日本学術会議、国立大学協会等により女性研究者の活躍するための施策の必要性が示唆されてきた。先にみたとおり、国立大学における女性研究者比率は低い。このような状況を改善するために、国立大学協会等では早い時期から男女共同参画推進に取り組んできた。また、2002年には「男女共同参画学協

会連絡会」が大規模アンケート調査を行った結果を提言にまとめるなど、各方面の多様なアクターが科学技術分野における女性研究者の活躍促進に携わり、様々な施策の要望が政府に出されている。ここでは、各アクターがどのように男女共同参画や女性研究者支援等に取り組んでいるのかについて概観する。

5.1 学術界における動き：国立大学協会、日本学術会議、全国ダイバーシティネットワーク

国立大学においては、2000年に国立大学協会が公表した「国立大学における男女共同参画を推進するために」を皮切りに、具体的な数値目標、行動計画を示す「アクションプラン」を策定している。毎年の追跡調査の実施により、フォローアップを行っているが、2021年に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2021年度～2025年度）－」が公表され、2025年度までの目標が新たに設定された。アクションプランにおいては、研究環境や就業環境の具体的な改善策のみならず、男女の固定的な性別役割分担意識の解消にも言及しており、男女共同参画にかかる教育研究の推進、意識啓発の重要性を明記している。

日本学術会議においては、2000年に自己改革による重点項目の一つとして「女性会員比率を今後10年間で10%にまで高める」と定めた。それまではごく僅かの女性会員だったが、会員の選出方法が変わった2005年に女性会員比率は、約20%に増加した。目標値の設定が日本学術会議においては有効な結果となった(加野、

2007)。

2018年度に、文部科学省の科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ全国ネットワーク中核機関（群）」に採択された大阪大学では、女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に向けて、各機関の取組を一体化するとともに、大学・企業や海外機関等との窓口となるなど全国ネットワークの構想を計画した。こうして創設された「全国ダイバーシティネットワーク」の加盟大学等は年々増加し、185機関になっている（2023年時点）。全国ダイバーシティネットワークは、全国を8つの地域ブロック（北海道、東北、東京、関東・甲信越、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄）に分け、各ブロックの幹事大学が中心となって参加機関との意見交換や地域の特性を活かした取組などについて情報共有しネットワークを形成している。全国ダイバーシティネットワークでは、全国の大学、その他産官学の各機関と連携して、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に

取り組んでいる⁴。また、2019 年度には、全国ダイバーシティネットワークの幹事機関である大阪大学と、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会・同アンケート検討小分科会が「研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査（研究者対象）」を実施した。同調査結果を通して、次の①～⑤が明らかになった。①公立・私立大学では、国立大学に比べて男女共同参画の取組が遅れている。すべての分野において学生・大学院学生と教員の女性比率は均衡していない。②大学等がハラスメント防止体制を整えているにもかかわらず、被害経験を持つ者が特に女性に多く、大学等のハラスメント相談が十分利用されていない。③子育て世代の男女研究者の多くが育児期

の処遇に不満をもっている。④大学等のダイバーシティ施策は不十分であり、SOGI 施策には不備な点が多い。若手研究者は任期制ポストに強い不安を持っており、女性研究者は次世代女性に研究者になることを勧めにくいと思っている。⑤研究環境に根強いアンコンシャス・バイアスが認められ、特に女性が差別や不平等感を強く感じている。日本学術会議は、これらの調査結果を踏まえ、女性研究者の増加に関して国、大学・研究機関は、採用・昇進・役職者選任などのあらゆるレベルにおいて実効性の高いポジティブ・アクションを活用して男女の不均衡を早期に是正すべきであり、女性研究者及び次世代女性のエンパワーメントを図ることが求められるとした（日本学術会議, 2023）。

5.2 2つの男女共同参画系学協会連絡会

自然科学系、人文社会科学系の2つの学協会の取組をみていく。

第1に、2002年に発足した自然科学系の学協会である男女共同参画学協会連絡会（The Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering, EPMEWSE, 以下、「学協会連絡会」と記す）⁵は、応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが理工学系学協会に呼びかけ、14学協会、計29名の参加の下、活動を開始した。2020年からは一般社団法人男女共同参画学協会連絡会と名称を改め、120以上の学協会が参加している（正式加盟54、オブザーバー68）。学協会連絡会の先駆的な活動は、女性研究者支援政策に大きく寄与してきた。

学協会連絡会は、2003年に文部科学省の委託事業として、「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 ― 男女共同参画推進のために ―」と題した調査研究を行っている。本調査研究には自然科学系の39の学協会が参加し、約2万件の回答を得て調査結果報告書（平成15年度文部科学省委託事業報告書、2004）を取りまとめ文部科学省へ提出した。同報告書は、「科学技術指標2004」、また、2005年度に閣議決定された「第2次男女共同参画基本計画」、および、「第3次科学技術基本計画」の起草に当たって大きな役割を果たした（塩満, 2022）。同報告書では、男女の処遇差に関する研究者・技術者の意識、所属機関ごとの年齢による職位の推移、研究開発費の額及び部下の数、研究者の子育て状況等が分析されている（男

女共同参画学協会連絡会, 2004)。学協会連絡会では、これ以降もほぼ約5年ごとに大規模調査を実施し、提言要望活動を継続している。2021年度に実施された第5回大規模調査では次のような結果が示されている。①講師以上の大学・高専等教員の女性比率が増加しておらず新規採用・定着及び昇進が進んでいない。②男女の所得格差はどの職位でも依然と存在し、改善傾向が見られない。③任期・契約期間付き職の在職年数は女性の方が長い傾向がある。④今回の調査で、男女ともに「10年以内」が6%と激減しているが、「雇い止め」の影響がみられる(一般社団法人男女共同参画学協会連絡会, 2022)。この結果を受けて、女性研究者の雇用体制、研究費等の申請における年齢制限の緩和、任期付き職から任期なし職への定着促進等を要望している(一般社団法人男女共同参画学協会連絡会, 2023)。

第2に、学協会連絡会設立の15年後の2017年に発足した、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences, GEAHSS、以下、「ギース」と記す)⁶の取組を紹介するギースは、人文社会学系の男女共同参画学協会として初めて設立された。加盟学協会数は70を超える。ギースの設立の理由は2つある。ひとつは、2015年に、18歳人口の減少や「社会的要請」から、国立大学の人文・社会科学系学部、大学院に「廃止も視野に置いた組織改革」を求めた、文部科学大臣通知、いわゆる「6.8通知」の存在が大きい。人文・社会科学系学問の未来をめぐって議論が噴出し、「領域を横断する議論の場」が求められ、日本学術会議第一部(人文・

社会科学)の附置分科会として、「総合ジェンダー分科会」が発足した。第一部を構成する10の分野別委員会(言語・文学、哲学、心理学・教育学、社会学、史学、地域研究、法学、政治学、経済学、経営学)の代表から成るこの分科会がギース設立の母体である。もうひとつは、人文学、社会科学系の諸分野でジェンダー視点を意識した研究成果が着実に増えているにもかかわらず、研究者を取り巻く環境は変わっていないことである。人文社会科学系は女性研究者が多いと思われるが、統計では本務校をもつ女性研究者の割合は、理系平均とわずかにしか変わらず、3割未満である(永瀬ら, 2022)。人文・社会科学諸分野には、ジェンダーを意識した学術統計の基礎データがこれまでなく、女性研究者の課題を示すエビデンスがなかったのである(人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 調査企画委員会・調査分析委員会, 2020)。こうした経緯により2018年、人文・社会科学系として初めての大規模調査「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回)」を実施した。その結果、女性の仕事と家庭の両立の困難や不安、研究時間の確保の難しさなど性別役割分業に基づく課題が浮き彫りになった。約3000件の調査回答を踏まえて、「人文社会科学分野における男女共同参画推進に向けての要望」(2020)をまとめ、内閣府男女共同参画局に提出している。要望の内容は、①大学等における女性研究者の割合及び新規採用者における女性研究者割合の増加、②女性役職者・上位職割合の増加(ポジティブ・アクションの実質化)をはじめ、③人文社会科学系も視野に入れた女性研究者支援事業の拡充、④文部

科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等の人文社会科学系への拡充等である。

様々なアクターによる大規模調査は、女性研

究者の増加を目指す政策提言を行うことを目的としており、これまでの国の科学技術政策や女性研究者支援政策に反映されてきたことは特筆に値する。

5.3 女性研究者支援事業の変遷とダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ「女性リーダー育成型」

前述の通り、日本においては2006年度に、女性研究者関連施策の一つとして文部科学省科学技術振興調整費により、「女性研究者支援モデル育成事業」（2006～2012年度）が初めて予算化された。その後、民主党政権による事業仕分けにより科学技術振興調整費が廃止されたことから、2011年度からは科学技術人材育成費補助事業である「女性研究者研究活動支援事業」（2011～2016年度）と「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」（2015年度以降）に引き継がれた。これらの事業は、文科省が科学技術推進機構に委託している。

女性研究者関連施策は2006年より継続されてきている。2005年の女性研究者割合11.9%と比較して、2022年は18.3%で64ポイント増であり、繰り返しになるが、諸外国と比べると最低水準にある。特に上位職における女性割合は低水準である。このような背景がある中で、文部科学省は、2022年度より「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に新たに「女性リーダー育成型」を新設した。「女性リーダー育成型」は、教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的

な数値目標を掲げる大学等の優れた取組に対して補助を行うもので、約7,000万円を5年間支給（事業期間は6年間）する。

2022年度は6大学（帯広畜産大学、岩手大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京農工大学、日本医科大学）が採択された。なお、東京医科歯科大学、日本医科大学はそれぞれ共同実施機関1校とともに取り組んでいる。2023年度も6大学（北海道大学、名古屋大学、岡山大学、熊本大学、大阪公立大学、武庫川女子大学）が採択され、計12機関が取り組んでいる。12機関の内訳は、国立大学9校、公立大学1校、私立大学2校となっている。2022年度の「女性リーダー育成型」採択機関の取組概要がダイバーシティ研究環境イニシアティブのwebサイトに公開されている⁷。各大学においては独自の施策を検討し、モデルプランを打ち立てている。たとえば、①ダイバーシティ研究環境の整備、②女性、若手研究者の研究力向上、リーダー育成、③女性研究者の上位職への積極的登用と幹部職養成等に取り組んでおり、地域の特性を活かした取組もみられ、今後、地域における波及効果も期待される。

5.4 東京大学における女性研究者支援と「UTokyo 男女⁺協働改革# We Change」の取組

ここでは「女性リーダー育成型」の一つの事

例として、筆者が所属する東京大学の取組を取

り上げる。

東京大学は 2027 年に創立 150 周年を迎えるが、女性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、女性東大生の歴史は約 80 年しかない。特定有期雇用を含む女性教員の割合は 2023 年度で 17.6%、女性教授の割合は 10.1% である。2021 年に就任した藤井輝夫東大総長は、本学が目指す理念と基本方針を示した「UTokyo Compass 多様性の海へ：対話が創造する未来」(2021 年 9 月)⁸を公表し、「対話から創造へ」、「多様性と包摂性」、「世界の誰もが来なくなる大学」という 3 つの基本理念を掲げた。多様な背景をもつ構成員が相互交流や対話を通じて視野を広げ、新たな価値の創出に繋げることができる魅力あるインクルーシブ(包摂的)なキャンパスの実現を目指している。ここでは、東大の男女共同参画推進、また、上述した「女性リーダー育成型」の採択を受けて、2022 年度より新たに開始した「UTokyo 男女+協働改革 # We Change」の取組について紹介する。

東京大学は、2003 年 12 月に「男女共同参画基本計画」を策定し、2006 年 4 月には、この基本計画を推進するために、総長直轄の男女共同参画室を設置した。2007 年度に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(2007 - 2009 年度)、2010 年度には、科学技術人材育成推進費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業(2010 - 2014 年)に採択され、ポジティブ・アクションの推進、保育園の開設、サポート要員配置支援事業の開始など、女性研究者支援および男女共同参画の取組を行ってきた。また、2 度の「くるみん認

定」(2009 年、2016 年)を取得し、仕事と育児のサポートを行っている。

2021 年には、「部局女性人事加速 5 カ年計画」を策定し、各部局において女性教員増加およ

びそれを可能にする環境整備等に関して 5 カ年に亘る計画を立て人事加速に取り組んでいる。

2022 年 6 月には、多様性と包摂性を行動指針とする「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」⁹を策定し、ダイバーシティとインクルージョンを尊重することを明確に宣言した。性およびジェンダーの多様性に対しての支援を明示するとともに、UTokyo Compass や第 4 期中期目標・中期計画¹⁰(2022 - 2028 年度)にも記載した固定的な性別役割分担意識の解消や少数者への配慮にかかわる意識改革について大学全体で取り組んでいる。

上記の基本方針にもとづき、「UTokyo 男女+協働改革 # We Change」では、3 つの目標と行動計画を立て、施策を進めている。目標 I は「男女+協働改革への基盤整備—マジョリティ側の意識改革」、目標 II は「大学院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ支援」、目標 III は「女性教員の加速的増加」である。それぞれの目標に対応して、意識改革、女性活躍支援、女性採用増加という 3 つの行動計画が相互に関連し、好循環を生み出す仕組みを目指している。

UTokyo男女+協働改革 # We Changeの取組概要¹¹

目標 I / 行動計画 I

男女+協働改革への基盤整備—マジョリ

ティ側の意識改革―」

目標 II／行動計画 II

大学院生からシニア研究者までのシームレスな女性研究者キャリアアップ

目標 III／行動計画 III

女性教員の加速的増加

このように「UTokyo 男女⁺協働改革 # We Change」では、学内構成員の意識改革と女性研究者のキャリアアップ支援を実施し、それをもとに女性研究者比率の増加を加速する取組を行っている。2023 年度は、役員等を対象とする D&I 研修や全教職員必修のジェンダー・エキティ研修の実施、学生向けの関連講義の拡

充、各種啓発動画の作成、また男女研究者を対象としたリーダー育成研修や上位職女性を対象とした女性教員幹部養成コースの開発、男女別研究者活躍データの可視化などに取り組んでいる。2021 年度に各部局が策定した「部局女性人事加速 5 カ年計画」に対しても、女性研究者の雇用経費支援を行い、各部局の執行部メンバーと担当理事等から成る意見交換会で継続的に情報共有を行っている。また、主に人事選考に関わる各部局の教職員に向けた「無意識のバイアス」確認シートを作成、配付し、各部局への周知と活用を促している。D&I の推進にむけて様々な方策を絶え間なく続けることを目指している。

6. 実効性のある学術・科学技術における女性研究者支援政策に向けて

日本では、統計でみたように、男女の研究者の水平的、垂直的な偏りが大きく、女性研究者比率は停滞したままである。しかしながら、女性研究者の過小代表性を是正する試みが、当事者である女性研究者はじめ、学術団体、大学等高等教育機関により行われ、これまで数多くの調査や活動を通してジェンダー・バランスの不均衡の解消を求める見解や要望が出されてきた。科学技術政策の観点からは、イノベーションの創出のための人的資源としての女性研究者の確保が求められる一方で、先駆的に調査や提言を行ってきた自然科学系の女性研究者は、研究と出産、育児等の狭間にたち、研究を中断、あるいは、断念せざるを得ないという状況に置かれてきた。学術団体等の取組にみられるように、女性研究者支援事業が生まれた背景には、このように多様なアクターの声が反映されてき

たからだといえる。また、自然科学系だけでなく、人文・社会科学系の女性研究者も同様の問題に直面してきていることも確認された。

2006 年に開始されて以降、女性研究者支援政策は国立大学を中心として拡がり、一定の役割を果たしてきたといえる。本稿では、大学の取組事例として、2022 年度にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ「女性リーダー育成型」に選定された東京大学の取組を紹介した。このほかにも全国ダイバーシティネットワークの Web サイトには、ポジティブ・アクションや採用、育成、上位職登用、研究環境整備、意識改革等について全国大学等の好事例集が掲載されている。女性研究者支援政策を実施する場となる大学等では、創意工夫を凝らした特色のある多彩な取り組みを展開していることがわかる。しかし、このような取組が、全国の大学等

高等教育機関に十分に波及しているとはいえない状況がある。今後は、このような取組が、各大学等の状況に即した形で実効性をともなうように取り入れられていくことが必要である。

本稿では、科学技術政基本計画及び男女共同参画基本計画における女性研究者の位置づけを概観した。日本の科学技術政策及び男女共同参画政策、女性研究者支援政策の特徴は、いずれも学術・科学技術分野の「男女平等」の達成を目指す際に、目標と期限を設ける方式で取り組まれてきた。男女共同参画社会基本法では、「積極的改善措置」(あるいは「ポジティブ・アクション」)を政策手段として明記した「女性限定公募」などに関しては、2009年に「女性研究者養成システム加速プログラム」に採択された機関等で実施されていたが、当時の民主党政権下において事業仕分けの対象となり削減された経緯がある(横山ら, 2006)。その際に女性限定は「逆差別」であるとの意見も出されていたが、一方で、女性のみ応募、採用は、男女雇用機会均等法8条や、上記の加速プログラムの一環としての例外的な措置であるため、暫定的特別措置として許容されるという見方もされている(辻村, 2011)。しかしながら、現在においても、女性限定公募の是非に関して議論が拮抗している状況である(2条)。ポジティブ・アクションの具体的な方法としては、「クォータ制」、「プラス・ファクター方式」、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」などがある。クォータ制は一定の人数や割合を割り当てる方法、プラス・ファクター方式は、選考にあたり能力が同等の場合に性別を有利な考慮要素とする手法、あるいは、一方を優先的に採用する方法である。ゴー

ル・アンド・タイムテーブル方式は、「202030」目標のように、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方法である。学術・科学技術分野における女性研究者の増加に関しても、2020年の「第5次男女共同参画基本計画」、2021年の「第6期科学技術・イノベーション基本計画」で提示されたように、2025年までに理工系、人文社会科学系等の各分野に大学の研究者の採用に占める女性割合の数値目標を設定し、期限を設けている。しかし、数値目標に届かなくてもペナルティは設けられていない。一部の大学等ですでに取り入れられているように、ゴール・アンド・タイムテーブル方式だけでなく、クォータやアワード、ペナルティ等を組み合わせ、実効性のあるポジティブ・アクションについて検討していくことも必要である。

女性の差別的な処遇を人権問題として捉え、人権の保障の観点から問題を解消する視点では、男女共同参画社会基本法の立ち戻る必要がある。男女共同参画社会基本法の第1条には、「男女の人権が尊重され」とあり、前文においても人権課題としての「男女平等」について言及しており、同基本法の目的は「男女平等」であることが確認できる。しかし、第1条では、その後に、男性を社会の中核的な労働者とし、女性は家事労働と社会の補助的労働としている雇用慣行は、人権の面からだけではなく、経済システムとしても合理的でない、社会情勢としても必要性を増している、という文言が続き、目的は手段に位置を変えている。内藤は「男女共同参画社会の形成」(第1条)が目的としての面と手段としての面を併せ持ち、時として手

段が前面に出て、目的がかすんでしまうことがあると指摘する（内藤，2015）。女性研究者支援政策に必要なのは、「男女平等」の意味と目的を明確に設定し、政策推進の戦略として、ジェンダーの主流化の視点を取り入れた中長期的な計画を立てることが考えられる。本稿で取り上げたように、欧米では、ジェンダー主流化政策や法律を基盤として女性研究者支援政策に取り組んでおり、一定程度効果を上げている。欧州連合が強調するジェンダーの主流化は、多様な主体によってジェンダー平等の視点が統合されることが可能になる、ということである。

また、女性の研究者・科学者・技術者を支援

する法律の立法化について検討することも重要である。大学等の取組について、女性研究者支援政策がどのように具体化され、取り組まれているのか、また、多様な担い手の参加によって学術・科学技術分野がどのように活性化し、変革されるのかについても掘り下げて分析することも課題といえる。日本の女性研究者支援政策について、海外の取組を参照し、法制度との連関、研究者の状況を分析し、比較検討していくこと、教育や学術・科学技術における女性研究者支援の包括的な施策を、慎重に、かつ、確実に推進することが必要である。

註

¹ 小川眞里子氏は、三重大学名誉教授であり、筆者と一部氏名が重なっているため、「小川眞」と表記する。

² 本稿では、「国立大学法人」を「国立大学」と称する。

³ 米国立科学財団 ADVANCE プログラム <https://www.nsf.gov/crssprgm/advance/awards.jsp>

⁴ 全国ダイバーシティネットワーク <https://opened.network/member/index/>

⁵ 一般社団法人男女共同参画学協会連絡会 <https://djrenrakukai.org/>

⁶ 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 <https://geahssoffice.wixsite.com/geahss>

⁷ 文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/

⁸ UTokyo Compass <https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo-compass.html>

⁹ 東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言

<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html>

¹⁰ 東京大学第4期中期計画・中期目標 <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400158043.pdf>

¹¹ UTokyo 男女+協働改革# We Change

¹² （日）<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/> （英）<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/>

引用・参考文献

浅倉むつ子，2020，「女性差別撤廃条約選択議定書——批准の「障害」とは何か」、『国際女性』34:135-138.

独立行政法人国立女性教育会館，2015，『大学における男女共同参画の推進』悠光堂.

男女共同参画学協会連絡会，2014，『平成15年度文部科学省委託事業報告書 21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 ― 男女共同参画推進のために ―』，<https://www.djrenrakukai.org/2003enquete/index.html>

男女共同参画学協会連絡会，2008，『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』男女共同参画学協会連絡会.

遠藤悟，富田英美著，林幸秀編著，『米国立科学財団 NSF』丸善出版.

原ひろ子編，1999，『女性研究者のキャリア形成——研究環境調査のジェンダー分析から』勁草書房.

ヒューマンライツ・ナウ，フォーダム大学ロースクール Leitner Center for International Law and Justice, Walter Leitner International Human Rights Clinic, 2021，『日本の教育機関における男女平等の推進』.

- 石澤有紀, 坂東良美, 住谷さつき, 丹黒章, 葉久真理, 2022, 「研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査: 全国の集計結果との比較から見える徳島大学の現状」『徳島大学人と地域共創尾センター紀要』31:17-31.
- 一般社団法人男女共同参画学協会連絡会, 2023, 『科学技術系分野における男女共同参画推進に向けての要望』.
- 一般社団法人男女共同参画学協会連絡会, 2022, 『第5回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査』.
- 大塚典子, 2017, 『カナダの女性政策と大学』東信堂.
- 小貫美幸, 2023, 「大学における女性研究者支援施策——米国大学トップレベル研究者たちのインタビューを通じた考察——」『大学経営政策研究』13:165-181.
- 科学技術社会論学会編集委員会, 『科学技術人材のダイバーシティ研究 科学技術社会論研究』19.
- 科学技術社会論学会編集委員会, 2009, 『科学技術社会論研究第7号 特集=女性と科学技術』.
- 加野芳正, 2007 『女性教員の大学教授市場』山野井敦徳編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部.
- 加野芳正, 1988, 『アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学』東信堂.
- 河野銀子, 小川眞里子編著, 横山美和, 大坪久子, 大濱慶子, 財部香江, 2021, 『女性研究者支援政策の国際比較』明石書店.
- 河野銀子, 2018a, 「学術分野における男女共同参画政策とジェンダー統計の現状: 女性研究者の数値目標をめぐる政策課題を探る」『山形大学紀要社会科学』48 (2):21-39.
- , 2018b, 「女性研究者はどこにいるのか—アカデミアのジェンダー構造を探る」『学術の動向』58-62.
- 金京姫, 2015, 「ジェンダー主流化再考——韓国の事例」『ジェンダー研究』18:21-32.
- 公益財団法人日本学術協力財団, 2022, 『学術会議叢書 29 人文社会科学とジェンダー』.
- 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会調査企画委員会・調査分析委員会, 2020, 『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査 (第1回)』
- 卷三矢紀, 2013, 「ポジティブ・アクションの目的と多様性 (1)」『千葉大学法学論集』27:1-19.
- 朴木佳緒留, 2022, 「女性研究者をめぐる今日の課題」『日本の科学者』57(4):05-11.
- 村松泰子, 2015, 「第1章 大学において男女共同参画をすすめる意義と具体的取組」国立女性教育会館『NWEC 実践研究』5:6-22.
- 内閣府, 2022, 『内閣府男女共同参画白書令和4年版』.
- 内藤和美, 2015, 「あらためて『男女共同参画社会形成』、『女性の活躍促進』を問う (立教大学ジェンダーフォーラム 2015 年度公開講演会)」『立教ジェンダーフォーラム年報』17:5-26.
- 永瀬伸子, 和泉ちえ, 仲真紀子, 青野篤子, 森山由紀子, 大串尚代, 川橋範子, 天野知香, 池田弘乃, 武田宏子, 江原由美子, 佐藤岩夫, 井野瀬久美恵, 室伏きみ子, 伊藤公雄, 上田貴子, 中西祐子, 滑田明暢, 二神枝保, 杉田真衣, カレン・シャイア, 久保 (川合) 南海子, 上野千鶴子, 梶田隆章, 2022, 『人文社会科学とジェンダー』公益財団法人日本学術協力財団.
- 日本学術会議, 2023, 「提言 大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言—日本学術会議アンケート調査結果を踏まえて—」.
- 信田理奈, 2017, 「学術分野の多様性と男女共同参画に関する社会学的考察— STEM 領域における女性研究者育成支援を中心として—」『秋草学園短期大学紀要』34:207-223.
- 野依 智子, 2015, 「女性研究者支援に関する日韓の成果と課題」『工学教育研究講演会講演論文集』0:28-29.
- 小川眞里子, 2021, 「日本の STEMM 分野における女性人材の歴史」科学技術社会論学会編集委員会, 『科学技術人材のダイバーシティ研究 科学技術社会論研究』19:43-51.
- , 2008, 「アジアにおける女医の誕生と日本の女医の現状」『人文論叢 (三重大学)』25:181 - 191.
- 乙部良子, 2019, 『『労働』から学ぶジェンダー論—Society5.0 でのライフスタイルを考える』ミネルヴァ書房.
- リュープザーマン=ヴァイクマン, ヘルガ&ゾルベルク, ランヒルト著, 小川眞里子・飯島亜衣訳, 2004, 『科学技術とジェンダー EU の女性科学技術政策』.
- 歴史学研究会編, 2022, 『アカデミズムとジェンダー』績文堂出版.
- セナック, レジャヌ著, 井上たか子訳, 2021, 『条件なき平等』勁草書房.
- 塩満典子, 2022, 「科学技術・イノベーション分野における男女共同参画・ダイバーシティ推進政策の歴史と多様性向上の意義」『STI Horizon』8(1):30-37.
- , 2009, 「女性研究者支援の現状と課題」『科学技術社会論研究』7:57-72.
- 柴山恵美子・中曽根佐織, 2004, 『EU の男女均等政策』日本評論社.
- 総務省, 2023, 「2023 年 (令和 5 年) 科学技術研究調査結果の概要」.

- 巽真理子, 2023, 『大学研究者へのワーク・ライフ・バランス支援—女性支援からケア支援へ』大阪公立大学出版会.
- 都河明子, 2009, 「今なぜ科学技術分野における女性研究者なのか?」『科学技術社会論研究』7:90-101.
- 都河明子, 2011, 「アカデミアにおける男女共同参画推進」『国際ジェンダー学会』9:31-48.
- 辻村みよ子, 2011『ポジティブ・アクション』岩波書店.
- 戸部博, 2016, 『ポジティブ・アクションの実効性—その限界を超えるために』『学術動向』26-29.
- 上野千鶴子, 2022, 「ジェンダー研究はどこまで来たか?—成果と課題」『人文社会科学とジェンダー』312 - 322.
- 横山美和, 大坪久子, 小川眞里子, 河野銀子, 財部香江, 2016, 「日本における科学技術分野の女性研究者支援政策—2006 年以降の動向を中心に」『ジェンダー研究』19:175 - 191.
- 横山美和, 河野銀子, 財部香江, 小川眞里子, 大坪久子, 大濱慶子, 2017, 者増加政策における「パイプライン理論」—2006 ～ 2015 年のシステムティックレビューの検討から—『ポリモルフィア』2:94-113.
- 横山広美, 2022, 『なぜ理系に女性が少ないのか』幻冬舎.
- 吉田翔太郎, 2022, 「アメリカ女子高等教育の拡大に関する考察 Gender Balancing に関する議論に着目して」『教育学研究』89(4):683-691.
- National Academy of Science, National Academy of Engineering, and Institute of Medicine, 2007, *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*, Washington D.C.: The National Academies Press.
- National Science Foundation. ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers. 2009. <http://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf> (accessed Jan.15, 2024)
- National Research Council, 2010.
- Ogawa, Mariko., Tominaga, Takahiro., 2021, “Women in Leadership in Japan’s Education Sector”, Nakamura, T.Y., Horimoto, M. McLean, G. N. (ed), *Japanese Women in Leadership*, Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan:193-212.
- Osborn et al 2000, *Science policies in the European Union Promoting excellence through mainstreaming gender equality, A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science*, Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.
- Ress, T., 1988, *Mainstreaming equality in the European Union*, London: Routledge.
- Sonnert, Gerhard, 1999, “Women in Science and Engineering: Advances, Challenges, and Solutions,” Cecily Cannan Selby ed., *Women in Science and Engineering: Choices for Success, Annals of the New York Academy of Sciences*, 869, New York: The New York Academy of Sciences: 34-57.
- The National Council for Research on Women, 2001, *Balancing the Equation: Where Are Women and Girls in Science, Engineering and Technology*, New York: The National Council for Research on Women.



小川 真理子（おがわ・まりこ）

【専門】社会学、ジェンダー研究

【主たる著書・論文】

Mariko, Ogawa（共著）, 2023, Natalia Novikova, Julia Gerster, Manuela G. Hartwig, eds, 2023, *Japan's Triple Disaster Pursuing Justice after the Great East Japan Earthquake, Tsunami, and Fukushima Nuclear Accident*, Routledge.

Mariko, Ogawa, (共著), 2021, Nakamura, T.Y., Horimoto, M. McLean, G. N. eds, *Japanese Women in Leadership*, Palgrave Macmillan.

小川真理子(単著), 2015, 『ドメスティック・バイオレンスと民間シェルター——被害当事者支援の構築と展開』, 世織書房.

【所属】大学院情報学環

【所属学会】国際ジェンダー学会、日本社会学会、日本女性学会、日本フェミニスト経済学会、ジェンダー法学会、法社会学会、International Sociological Association

A Study of the Current Status and Challenges of Policies to Support Female Researchers in Academic, Scientific, and Technological Fields in Japan

Mariko Ogawa*

With the remarkable progress in science and technology, the international community has recognized the importance of having a diverse range of researchers involved in science, technology, and innovation creation. Universities worldwide are working to secure a diverse range of researchers, and the underrepresentation of female researchers is an issue that must be addressed.

Compared to other countries, the ratio of female researchers in Japan is extremely low, at 18.3% (Ministry of Internal Affairs and Communications, 2022). In Japan, before World War II, there were more than 100 female PhDs, 80% of whom were MDs. The first female Doctor of Engineering was born in 1957. Since then, women have made few inroads into the natural sciences. Later, with the enactment of the Equal Employment Opportunity Law in 1986, diversity began to emerge in the field of study of women (Ogawa, 2020). However, the increase in the number and ratio of female researchers has been slow, as well as the entry of women into the field of natural science, and the numerical target set by the government in 2006 for female researchers has not yet been achieved. In addition, there are large differences in horizontal and vertical gender segregation among researchers.

This study examined the support for female researchers at universities and other institutions from the above perspectives. First, I reviewed the position of female researchers. Second, I provide an overview of how the position of female researchers has changed under the gender equality and science and technology policies in Japan. Third, I examined the relationship between the policy for supporting female researchers and academic organizations and the measures being taken by universities and other organizations under the policy for supporting female researchers.

In Japan, there is a large horizontal and vertical bias between male and female researchers, and the ratio of female researchers remains stagnant. Policies to support female researchers have played a certain role. For correcting the underrepresentation of female researchers, numerous surveys and activities have been conducted by researchers, academic organizations, universities, and other higher education institutions, and views and proposals have been made to improve the gender imbalance.

* Graduate School of Interdisciplinary Information Studies, the University of Tokyo

Key Words : Policies for Supporting Female Researchers, Science and Technology Policy, Gender Equality policy, Universities, Academic organizations, gender.

From the viewpoint of science and technology policies, there is a need to secure female researchers as human resources for innovation. On the other hand, female researchers in the natural sciences have been placed in a situation where they are forced to suspend or give up their research because they are caught between research and childbirth or childcare. The background to the emergence of the Women Researchers' Support Program was a combination of the opinions of these diverse actors.

Viewing Japan's gender equality policies and policies to support female researchers from the perspective that it is desirable to achieve gender equality in the field of science from the viewpoint of social justice and equity, it is important to note that gender equality in the academic, scientific, and technological fields has been addressed by setting goals and deadlines. For instance, the Basic Law for a Gender-Equal Society was a milestone. One of the landmark points of this law was the specification of "positive improvement measures" (hereinafter referred to as "positive action") as a policy instrument (Article 2). Until now, positive actions in Japan have been addressed in a goal-and-timetable fashion, with no penalties.

Article 1 of the Basic Law for a Gender-Equal Society states that "the human rights of men and women shall be respected," and the preamble refers to gender equality as a human rights issue, confirming that the purpose of the Basic Law is gender equality. However, in Article 1, the purpose of gender equality in the Basic Law is repositioned as a means to an end, stating that employment practices that place men as the core workers of society and women as domestic and auxiliary labor in society are not only unreasonable from a human rights perspective but also as an economic system and are increasingly necessary in social conditions.

This study focused mainly on policies to support female researchers; however, a variety of unique, creative, and distinctive efforts are being made to support female researchers at universities and other institutions where they work, one of the examples as the University of Tokyo. The website of the National Diversity Network provides a collection of good examples of positive actions, recruitment, training, and promotion to higher positions, research environment improvement, and awareness reform at universities across Japan. In the future, it will be necessary to conduct an in-depth analysis of the initiatives of universities and other institutions to see how policies to support female researchers are embodied and addressed, as well as how the participation of a diverse range of bearers can revitalize academic, scientific, and technological fields. In addition, while Europe and the U.S. are working on policies to support female researchers based on gender mainstreaming policies and laws, it is also essential to refer to overseas examples of Japanese policies to support female researchers, analyze the linkage between the legal system and the situation of researchers, and conduct comparative studies. It is desirable to consider comprehensive measures in education and academia from a gender perspective.