

## 男女共同参画推進委員会だより No. 7

「加速された女性研究者支援政策  
—女性研究者養成システム改革加速事業について—

大学等における男女共同参画推進活動は関連する学会・協会を含めた自主的取り組みに始まった。しかし、女性研究者比率が約10%の状況において、特に自然科学系分野での格段の向上のために国の施策を求める多くの要望が提出された。物理学会も参加した平成15年の大規模アンケートに基づく提言等もあり、第2次男女共同参画基本計画(平成17年12月)、第3期科学技術基本計画(平成18年3月)に基づき、新規採用者に占める女性比率25%(女子大学院生比率相当)を数値目標として、そのための制度改革を行う「女性研究者支援システム改革」プログラムが平成18年7月に開始された。それが科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業(以後モデル事業と呼ぶ)<sup>1)</sup>であり、その目的は「女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援する。」とある。これまでに、表1にあるように全国各地の45大学・機関が採択された。各採択機関は研究環境整備、機関内における男女共同参画意識の啓発・醸成、研究と出産・育児等の両立のための支援要員制度、短時間勤務制度、女子大学院生支援、メンター制度等、個性あふれる事業を構築し定着させるべく展開している。

なお、平成18年度開始の10機関は本年3月に事業を終了し、現在その評価作業が進められている。

このように制度改革を含む成果が達成されつつあるが、女性研究者比率は13%(平成20年3月)に増加しただけであり、また意志決定機関への参画も進んだとは言い難い状況で、内閣府男女共同参画局「女性参画加速プログラム」(平成20年4月)で重点的取組が必要と指摘された。特に、自然科学系分野の中で保健系を除いた、理、工、農学系は分野毎の採用目標を達するには非常に困難な状況にある。しかし、モデル事業で男女共同参画意識向上と環境整備と共に、いくつかの機関で採用に係るポイント制など優れた制度が開始された状況において、その動きを加速し、女性研究者比率の格段の向上と高度に優れた研究者の養成を確実に達成するための施策が検討された。それが本年度から実施されている科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業(加速事業と呼ぶ、実施期間5年)である。

その公募要項には、「多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する必要がある。本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化及び男女共

同参画意識の醸成、さらには、機関として本来取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。」と目的が掲げられ、さらに、この種の事業としては異例であろうが、その対象となる取り組み例が明記されている。

1. 安定的な職(任期を付さない職種)に優秀な女性研究者を新規に増員し養成する場合、養成経費として採用規模を踏まえた支援を行う。(1人の女性研究者への支援期間の上限は3年)
2. 新規養成女性研究者の研究経費(初年度スタートアップ経費含)
3. 新規養成女性研究者の雇用経費(1人あたり雇用経費の1/2について、その中の300万円まで)
4. 新規養成女性研究者の研究支援要員雇用経費
5. 既存籍女性研究者の研究支援経費(学会参加、論文投稿、研究スキルアップ)

このような目的や取り組み例から、この加速事業は公募による、そしてプロジェクト等の任期付き採用ではない、いわゆる常勤職への新規採用とその研究者の能力養成の2点に対する経費支援であること、一般的な女性研究者支援は機関内部で実施されることが前提であり、モデル事業が目指す支援とは明確に異なる。

ここで、女性研究者を優先的に採用し養成することに関して、そのようなポジティブ・アクション<sup>2)</sup>を実施できる根拠が男女雇用機会均等法第8条(女性労働者に係る措置に関する特例)の規定であり、そこには「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善す

表1 女性研究者支援モデル育成事業実施機関。

事業期間	実施機関
平成18-20年度(終了)	東京女子医大、熊本大、京都大、東京農工大、日本女子大、東北大、早稲田大、奈良女子大、お茶の水女子大、北海道大(計10機関)
平成19-21年度	東京大、森林総研、産業技術総研、九州大、大阪大、物質・材料研、名古屋大、神戸大、千葉大、広島大(計10機関)
平成20-22年度	東京医科歯科大、東京工業大、日本大、東海大、慶應義塾大、津田塾大、新潟大、静岡大、富山大、金沢大、三重大、島根大、宮崎大(計13機関)
平成21-23年度	秋田大、農業・食品産業技術総研、筑波大、農業環境技研、佐賀大、長崎大、東邦大、東京都市大、山形大、奈良先端科学技大、上智大、岡山大(計12機関)

表2 女性研究者養成システム改革加速事業採択機関、課題、主たる事業内容。

機関名	課題名	主たる事業内容
京都大学	京大方式女性研究者養成コーディネートプラン	女性研究者採用・養成コーディネーション、ワークライフバランスと研究の段階的支援
九州大学	女性枠設定による教員採用・養成システム	女性教員ポストの設定(毎年5名)と関係部局間での採用養成計画の競争に基づく配分
東京農工大学	理系女性のキャリア加速プログラム	女性未来育成機構での採用(毎年3-4名)、安全・安心・健康プロジェクト研究の実施とスキルアップ
東北大学	杜の都ジャンプアップ事業 for 2013	学内女性教員等によるメンター制度、各種セミナーでの能力アップ、ワークライフバランス支援
北海道大学	輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大	女性教員枠(毎年5名)と人件費の本部負担(初期3年間)による採用、メンター制度、若手総合人材養成プロジェクト、研究補助員制度

ることを目的として女性労働者に関する措置を講ずることを妨げるものではない。」とある。即ち、事実上の格差が生じている状況(具体的には女性比率が4割を下回る場合)を改善する目的でポジティブ・アクションが可能である。

本年度、北海道大学、東北大学、東京農工大学、京都大学、九州大学の5機関が採択された(表2)が、これらの機関は前記モデル事業を終了しているか、最終年度にあり、これまで人件費ポイント制やサイエンス・エンジェル制度など、男女共同参画や女性研究者支援策の構築に注目される成果を挙げている。今回採択された事業計画では、2グループに分けられる。即ち、採用において女性枠を設定するポジティブ・アクションを主体とする北大、

農工大、九大グループと、新規採用教員へのメンター配置やセミナー等によるスキルアップ・トップリーダー養成に重点をおく京大、東北大グループである。前者のグループはすでに、北大が平成18年度よりポイント制教員人件費管理システムによる女性教員採用を、農工大は平成20年度より女性教員を採用すると特任助教の人件費を支給する「1プラス1」を、九大は平成18年度より特任助教採用を含む研究費助成の女性枠設定(4名実績)など、これまでに独自の優れたポジティブ・アクションを実施している。それらが加速事業における明確な女性枠設定に展開されている。

これらの提案内容や選考結果を見ると、平成18年度モデル事業実施機関を主に大規模機関が採択されており、

女子大学は含まれていない。注目されるモデル事業実施内容からの発展で、システム改革としてインパクトがあり、採用規模が加速度的に増加すると期待される(?)機関が選ばれたようである。

今回の女性枠設定ポジティブ・アクションによる女性研究者比率の向上策の次には何が来るのか? おそらくクォータ(強制割り当て)制度ではなかろうか? 男女共同参画の推進に向けた広範な意見交換と自主的な取り組みが必要であろう。

#### 参考文献

- 1) 男女共同参画推進委員会だより No. 3 日本物理学会誌 62 (2007) 710.
- 2) 男女共同参画推進委員会だより No. 5 日本物理学会誌 63 (2008) 647.

(文責: 米永一郎)