

「科学技術研究者に適した

男女共同参画制度の整備について」(提言)

平成 17 年 3 月 31 日

日本生物物理学会

この提言は日本生物物理学会運営委員会に設置された男女共同参画・若手問題検討委員会の審議結果をもとに、日本生物物理学会として行うものである。

日本生物物理学会運営委員会委員（平成16，17年度）

会長	石渡 信一	早稲田大学理工学部物理学科
次期会長	美宅 成樹*	名古屋大学大学院工学研究科
副会長	難波 啓一	大阪大学大学院生命機能研究科
副会長	木寺 詔紀	横浜市立大学大学院生命機能研究科
	有坂 文雄	東京工業大学大学院生命理工学研究科
	石島 秋彦	名古屋大学大学院工学研究科
	宇高 恵子*	高知大学医学部
	片岡 幹雄	奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科
	川戸 佳	東京大学大学院総合文化研究科
	金城 政孝	北海道大学電子科学研究所
	国岡 由紀*	東京理科大学理学部
	栗原 和枝*	東北大学多元物質科学研究所
	諏訪 牧子*	産業技術総合研究所生命情報科学研究センター
	徳永万喜洋	国立遺伝学研究所
	豊島 陽子*	東京大学大学院総合文化研究科
	中村 春木	大阪大学蛋白質研究所
	永山 国昭	岡崎国立共同研究機構 統合バイオサイエンスセンター
	原田 慶恵*	東京都臨床医学総合研究所
	三木 邦夫*	京都大学大学院理学研究科
	光岡 薫	産業技術総合研究所生物情報解析研究センター
	薬師 寿治*	名古屋大学大学院理学研究科
	安永 卓生	九州工業大学情報工学部
	由良 敬	日本原子力研究所計算科学技術推進センター
	若杉 桂輔*	京都大学大学院工学研究科

註*男女共同参画・若手問題検討委員会委員。上記以外には、中川敦史（大阪大学蛋白質研究所）が加わっている。

報告書の要旨

1. 報告書の名称

科学技術研究者に適した男女共同参画制度の整備について

2. 報告書の内容

1) 作成の背景

現在、社会の活力や創造性を高めるために男女共同参画の重要性が広く認識されるようになり、科学技術分野においても女性科学技術研究者の活動が大いに期待されている。しかしながら、様々な研究機関での女性科学技術研究者の比率は大きいとは言えず、平成 14、15 年度に男女共同参画学協会連絡会が行ったアンケート調査（2 万人が回答）によっても、女性科学技術研究者が研究活動を続けていく上で直面する様々な問題点があげられている。そこで私達は、今後男女共同参画を進める上で、どのような雇用・支援体制の整備が必要かに大きな関心を持った。

2) 現状および問題点

上記アンケート調査によると、例えば、配偶者の有無ならびに子供の人数などで男女差がきわめて大きく、仕事と家庭を両立する難しさが浮き彫りになっている。また、そのことが女性の雇用を難しくしているとも考えられる。今後多くの優秀な人材が科学技術分野で活躍するには、女性研究者が働きやすく、また採用されやすい環境を作ることが重要であり、そのためには特に育児期の研究者を支援する具体的な施策を進めることが重要であると判断した。女性研究者の雇用の推進は、ここで提言するような環境下で行われるべきものである。

3) 改善策、提言等の内容

研究者の男女共同参画を進めるための育児補助においては育児にあたる研究者のみでなく、研究者の所属する研究組織全体に対する業務補助までを考えた支援システムが必要である。そのために、大学や各種研究機関を想定し、以下の提言をまとめた。

提言 1：女性の雇用を促進するための数値目標を設定すること。

提言 2：育児や介護中に教育・研究活動を続ける科学技術研究者を支援するための「短時間勤務選択制度」を設定し、当該研究・教育組織に対して、その期間の「業務補助」を充実させること。

提言 3：育児や介護中あるいは終了後の科学技術研究者のための、様々な支援制度を設けること。例えば、十分な保育所の設置、育児支援ならびに育児からの復帰支援研究基金の充実など。

科学技術研究者に適した男女共同参画制度の整備について

目次

1. はじめに	4
2. 基本的な考え方	4
3. 提言	5
4. おわりに	6
資料	7
(1) 男女共同参画学協会連絡会によるアンケート調査結果	
(1) - 1 全体	
(1) - 2 日本生物物理学会関係	
(2) 生物物理学会の男女共同参画活動	
(3) 第42回生物物理学会年会(平成16年)における男女共同参画アンケート	
(3) - 1 主な集計結果	
(3) - 2 調査用紙	
(3) - 3 結果の統計データ	
(3) - 4 自由記入コメント抜粋	
(4) 第42回生物物理学会年会(平成16年)男女共同参画シンポジウム関連資料	

1. はじめに

近年、男女共同参画の重要性が社会のいろいろな分野で認識されるようになり、科学技術分野においても、女性の更なる参画が期待されている。この背景には、(1)少子化による男子学生や男子研究者の減少に対し、女性科学技術研究者に対する期待が非常に大きくなってきていること、(2)社会全体の活力を高め柔軟かつ創造的な社会を構築するためには人的資源としての女性の持つ研究能力の活用が必要と考えられるようになってきたこと、また更に積極的に(3)一生働きたい(継続就業型キャリア選択性を希望する)女子学生や女性科学技術研究者が増加してきたこと、などがある。

しかしながら、様々な研究機関での女性科学技術研究者の比率は大きいとはいえず、平成14、15年度に男女共同参画学協会連絡会が行ったアンケート調査(2万人が回答)によっても、女性科学技術研究者が研究活動を続けていく上で直面する様々な問題点があげられている(資料1)。まず、男性の半数、女性の4分の3が「科学技術分野において男女の処遇差がある」と回答し、具体的な項目としては「採用」や「昇進」があげられている。研究者の状況を見ると、例えば、配偶者の有無(40歳代以上で配偶者ありの割合は大学の男性で90%以上、女性では60~70%の間)ならびに子供の人数(平均子供数が男性では約2人、女性では1人)などで男女差がきわめて大きく、仕事と家庭を両立する難しさを浮き彫りにしている。例えば30歳代の女性の育児休暇取得率についても大学では4割程度で企業の8割以上に比べ著しく低い状態である。また、男性の7割近くが常勤(任期なし)であるのに対し女性では5割強にとどまる。残りは、男性の場合、常勤(任期付)11%、非常勤4%、学生10%であり、女性の場合、常勤(任期付)15%、非常勤8%、学生19%などであり、雇用形態も異なっている。今後多くの優秀な人材が科学技術分野で活躍するには、それぞれの勤務形態のもとでのこれらの問題点の解消が重要である。

これらの状況をふまえ、日本生物物理学会(会員数3,572名)では、運営委員会の中に設置した男女共同参画若手問題検討委員会を中心に、有効な社会的支援策を検討してきた。

2. 基本的な考え方

大学や各種研究機関を想定し女性研究者が働きやすく、また採用されやすい環境を作るにはどうしたら良いかという視点から議論をした。

まず、良い制度はある程度の対象者を得て出来上がっていくものと考え、女性科学技術者数の一層の増加が求められる。そこで、女性研究者の雇用割合の少ない現状においては、人材発掘という観点からも、機関として女性雇用の達成数値目標を設定し、その評価に基づいて、十分な支援が行われることが望ましい。

具体的な環境として、例えば大学の研究室を考えると、グループの構成研究者数は通常3名前後である。その中の1名が育児休暇を取得すると、多くの場合他の構成員が補佐しなければならず、負担の増加につながる。それが、女性研究者の低い既婚率ならびに少ない平均の子供の数、低い育児休暇取得率、ひいては採用の難しさにつながっていると考えられる。国公立の研究所については、研究グループのサイズが多少大きく流動性も大きい、類似の

状況はあり得よう。そこで、例えば育児補助においては育児にあたる研究者のみでなく、研究者の所属する研究組織全体に対する業務補助までを考えた支援システムが必要であるという結論を得た。具体的な支援システムとしては、「短時間勤務選択性」と、その期間中に「当該教育研究グループに対して博士研究員や講義代行者等の業務支援者を派遣する制度」の組合せが、これらの要件を満たす。これからの支援システムは現在進んでいる任期制雇用や業績評価にも対応できる必要がある。

一方、学協会のアンケート結果をみると、30歳前後の若手研究者の多くは大学や国公立研究所の任期付常勤や非常勤ポスト（博士研究員等）についている。これらの若手研究者の育児を支援するためには、多様な制度が必要であり、十分な保育所の設置など、育児期の研究者の研究活動を直接支援する制度（学協会連絡会の提言参照、資料2）、ならびに一度退職した研究者の復帰を支援する制度などが考えられる。

これらの議論の中で出てきたいくつかの具体策について、平成16年度の生物物理学会年会における『男女共同参画シンポジウム』においてアンケート調査を行い、会員から広く意見を聞いた（資料4）。これらの結果に基づき更に議論を進め、以下のような提言をしたとの結論に至った。

なお、今回の提言の中心をなす「短時間勤務選択制度」は男性・女性を問わず、育児中あるいは介護中の研究者が利用できるもので、柔軟な多様性を認める社会の実現に貢献するものとする。また、博士研究員などの非常勤職に女性研究者が多い現状をふまえ、様々な立場で研究を続けようとする育児期の研究者を支援する多様な仕組みが必要であるという認識のもとに、本アンケート調査で要望が多く、また他学会からの提言に対して相補的と考えられる制度を提言する。

3. 提言

男女共同参画を推進するために次の具体策を講じることを提言としてまとめた。

(1) 女性雇用の達成数値目標設定の推進

ある割合で女性を雇用するための数値目標を設定し、組織評価において重要な項目として扱う。女性の割合を増やすところから良い制度が育つと考えての提言であり、アンケートにおいても大学の人事に係っていると考えられる教授・助教授層からの大きい支持があった。

(2) 短時間勤務選択制度の設置整備・推進

① **短時間勤務選択性** 育児や介護などフルタイムでの勤務が困難な状況がある場合に、育児者あるいは介護担当者が「短い勤務時間を選択」でき、その理由が解消したときに再びフルタイムの勤務体系に復帰できる制度を推進すること。その場合、働き方や勤務時間、および日数の配置をある程度自由に選択できることが必要である。

② **代替支援者の確保** その期間、所属する研究グループに対して、グループの活動を維持するのに必要な「業務の代替者（例えば博士研究員や講義代行者など）を配置」できるための（男女共同参画資金のような形での）資金の支援をすること。

③ **任期や業績評価** 短時間勤務の期間は、その充足度に応じて任期制に期間をカウントし、それに基づいて業績評価を行う。このことによって昇進の時期などが遅くなる可能性があるため、昇進・採用に関わる年齢制限について配慮する必要がある。

(3) 育児中ならびに育児終了後の研究者の能力を活用するための柔軟な支援の充実

実際に育児中の研究者の働く条件は様々であり、研究を続けその人的資源としての可能性を活用するためには多様かつ柔軟な支援制度が必須である。この点についての要望は非常に強い。議論の過程ならびにアンケートで出てきた具体策のうち、要望度の高いもの、また (1) (2) に対し相補的であると考えられるものの推進を提言する。

- ① 十分な保育所の設置
- ② 育児から復帰した研究者が申請できる特別な研究費の設置。
- ③ 育児により退職した研究者の復帰支援プログラムの設置。

4. おわりに

育児期にある科学技術研究者を支援することは、男女共同参画を進めるためには必須であり、男女共同参画学協会連絡会のアンケート調査のまとめにおいても、「育児休職など、仕事と家庭の両立に必要な環境作りが望まれる（特に大学・国公立研等では早急な対策が必要である）」と第一に提言されている。このような環境づくりは生物物理学会員に対するアンケートでも支持されており、その重要性は、諸外国、特に女性研究者の多いフランスでは保育所が非常に良く整備されていることなどをみても明らかである。

現状では、科学技術研究者の勤務形態は常勤（任期なし）から非常勤まで多様であり、特に女性にそれが著しい。従って、男女共同参画支援制度も、それぞれの必要に即して支援できる柔軟なものであることが望まれる。また日本の現在の教育・研究組織に合った支援が必要であろう。特に女性研究者の割合がある程度のレベルに達するまでは、雇用数値目標の設定と達成度評価に基づく人材発掘、さらに育児や介護により退職した女性科学技術研究者の復帰支援など、あらゆる角度から、女性研究者の割合を増やす積極的な支援が必要と考える。

今後、社会の構成員の高齢化に伴い就業年齢も高齢化し、科学技術研究者においても男女を問わず、就業中に家族の介護が必要になるなど、様々な形での就業形態が求められる可能性が高い。本提言「短時間勤務選択性」は、多様で柔軟な働き方を可能とし、長期的には、創造力と活力のある社会を発展・継続させる上での駆動力の一つとなるものとする。

資 料

(1) 男女共同参画学協会連絡会によるアンケート調査結果

- (1) - 1 全体については <http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/> を参照。
- (1) - 2 日本生物物理学会関係については ([HPアドレス](#)) を参照。

(2) 男女共同参画学協会による提言

<http://www.geocities.jp/jsajosei/ikujishien.html> を参照。育児中の科学・技術研究者を直接支援する様々な支援制度が提言されており、生物物理学会は多様かつ柔軟な支援制度が必要と考えこの提言を共同提案している。

(3) 生物物理学会の男女共同参画活動 (<http://www.biophys.jp/>)

- (3) - 1 生物物理学会は男女共同参画学協会連絡会の正式加盟学協会として、男女共同参画の推進に取り組んでいる。
- (3) - 2 現在、博士研究員のような任期雇用職に若い女性研究者が多いことから、分子生物学会を中心として「子育て支援型ポスドク」の提言がされており、生物物理学会は多様かつ柔軟な支援制度が必要と考えこの提言を共同提案している。
- (3) - 3 男女共同参画については、広く多くの人々の関心を得て、議論と工夫により一步一步望ましい形を創っていくことが重要である。生物物理学会では年会時の男女共同参画シンポジウムの開催、ホームページや会報を通じての広報、また様々な提言などの活動を通じ、男女共同参画の推進に寄与したいと考えている。

(4) 42回生物物理学会年会（平成16年）における男女共同参画アンケート （年会参加者 1732人のうち 204人が回答）

(4) - 1 生物物理学会男女共同参画アンケートの主な集計結果

- ① 女性比率の数値目標について
教授・助教授など人事に関係していると思われる層では大部分が「賛成」であった。
- ② 短時間勤務選択制
制度には性別・役職を問わず9割が「賛成」、後は「わからない」であり反対はない。男性にも同じ制度を認めてほしいとの声が、年齢によらず男性から複数あった。
- ③ 研究グループへの配慮
 - ③ - 1 任期制における勤務期間の考え方
育児・介護休職中の分、任期期間を延長してほしいとの意見が多い。
 - ③ - 2 仕事への補佐について
必要とする意見の中にはソフト面（代替要員、勤務時間に対する融通性（フレックスタイム、タイムシェアリング）の導入、在宅勤務など）とハード面

(育児施設)での補佐の要望があった。

③ — 3 業績評価への配慮

半数の人が必要性を感じており、大部分が実際に評価される立場の層。

③ — 4 その他の配慮

育児期間中の経済的サポート、ポストクの年齢制限の廃止など。

博士研究員など任期性のポストについている場合、あるいは育児により仕事を中断した人への支援への意見

上記と重複(任期の延長、保育施設の充実など、年齢制限の廃止)、仕事への復帰支援、またこれらの活動に対する基金の設立、など。

(4) — 2 調査用紙 (補足資料1)

(4) — 3 結果の統計データ (補足資料2)

(4) — 4 自由記入コメント抜粋 (別冊資料参照)

(5) 第42回生物物理学会年会(平成16年)男女共同参画シンポジウム関連資料

(補足資料3)

** (4) — 1 ~ (4) — 3の資料については資料集を別紙にまとめた。また、学会のホームページにも掲載予定である。 **

男女共同参画アンケート

生物物理学会では、男女共同参画を進めるために、女性研究者の雇用推進、育児ならびに介護支援（男女は問いませんが）への制度・施策の提言や、社会的な呼びかけを行いたいと考えています。具体的な提案については是非ご意見をお寄せ下さい。尚、アンケートの性質から個人情報をお尋ねしていますが、情報をアンケートの集計・分析以外の目的で使用することはありませんので、ご理解いただければ幸いです。

生物物理学会

男女共同参画・若手問題検討委員会

1. 貴方ご自身についてお伺いします。

(1) ご職業

大学（常勤：教授、助教授、講師、助手） （非常勤）

公立研究機関 企業（研究職、その他） 博士研究員 学生

(2) 年齢

10代 20代 30代 40代 50代 60代以上

(3) 性別 男 ・ 女

2. よく女性の雇用推進のための採用目標数値設定（例えば全職員数の20%など）の必要性が議論されています。このような雇用達成目標設定と組織の評価時にその達成度を重要項目として評価することに賛成ですか（特に大学など公的機関を想定しています）。

はい ・ いいえ ・ わからない

コメント：

3. 女性の働くことの継続に育児が大きなバリアであると考えられています。育児（あるいは介護）期間中に短縮時間勤務を選びその後フルタイムに戻ることができる制度があれば良いと思いますか。

はい ・ いいえ ・ わからない

コメント：

4. 育児休暇の取得あるいは3のような制度がある場合、育児者あるいは育児者の所属するグループにどのような配慮が必要だと考えますか。該当するものにチェックし、コメントがあればお書き下さい（複数回答可）。

- (1) 今後、研究職には任期制が増えると予想されます。任期制における勤務期間の積算についての育児や介護期間に対する配慮

コメント：

- (2) 育児期間の研究室或いは当事者の仕事（研究・講義・事務）に対する補佐

コメント：

- (3) 採用・昇進ならびに採用継続時などにおける業績評価に対する配慮

コメント：

- (4) その他

具体的に

5. 博士研究員などの時限付きポストについている場合の育児、あるいはその後の研究職の継続についてどのようなサポートがあったら良いと考えていますか？

(例えば、イギリスには家事・育児のため一旦仕事を中断した人の復帰を支援する基金がありますが、そのような制度について意見があればお聞かせ下さい。)

6. その他社会や学会への要望があればお書き下さい。

7. もし、よろしければ御所属、お名前(e-mail)を教えてください。

所 属：

氏 名：

e-mail：

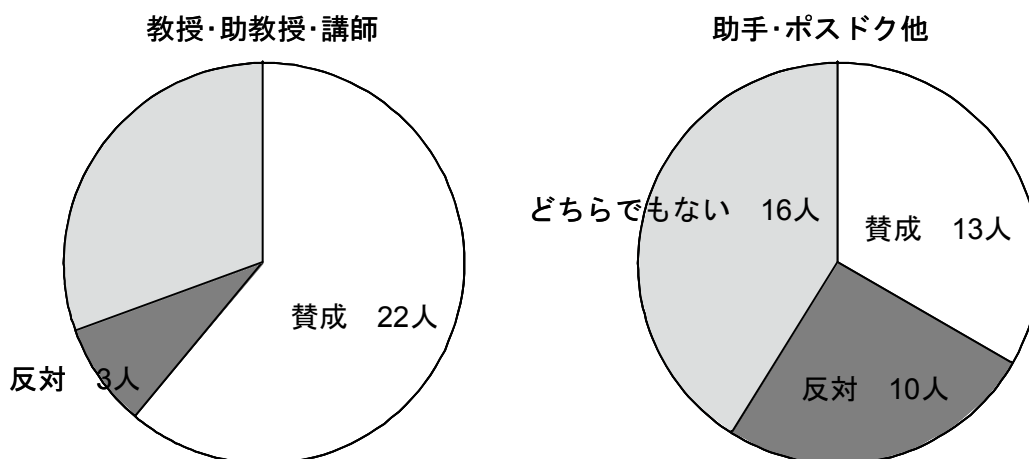
ご協力どうもありがとうございました。

(4) - 3 結果の統計データ

生物物理学会 男女共同参画・若手問題検討委員会アンケート集計結果（総回答数：204名）

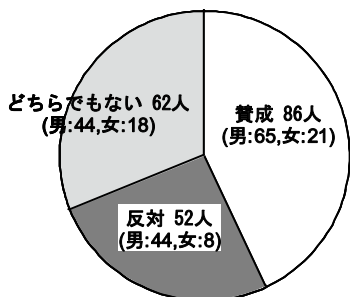
Q2. 雇用達成目標の設定について

1. 大学関係者の意見

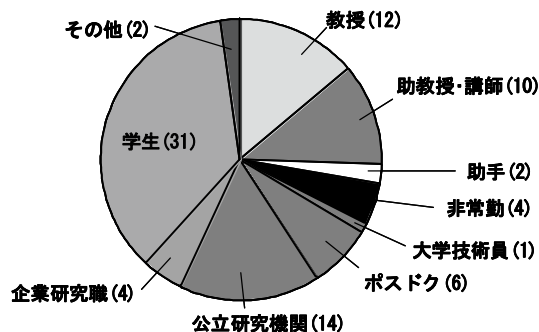


2. 全体の意見

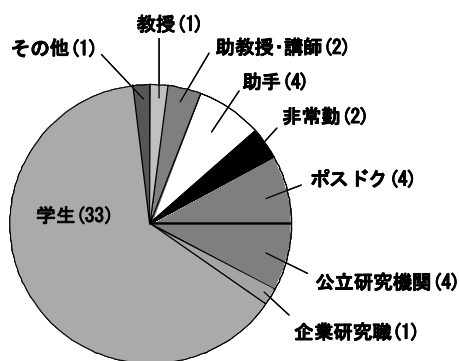
【賛否意見の分布:総数 200人】



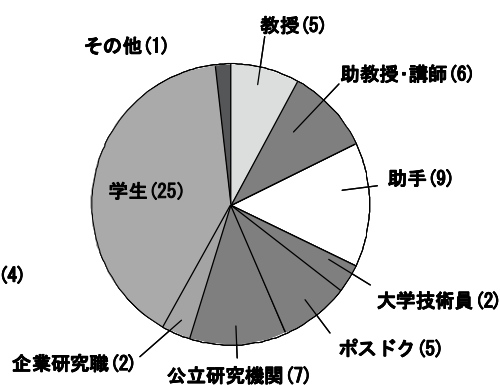
【賛成意見の分布:総数 86人】



【反対意見の分布:総数 52人】

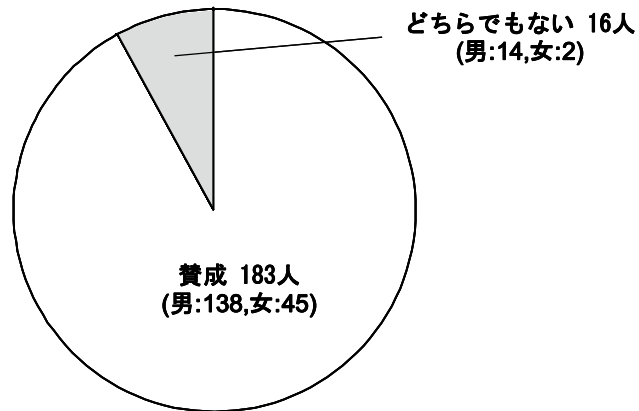


【どちらでもないの分布:総数 62人】

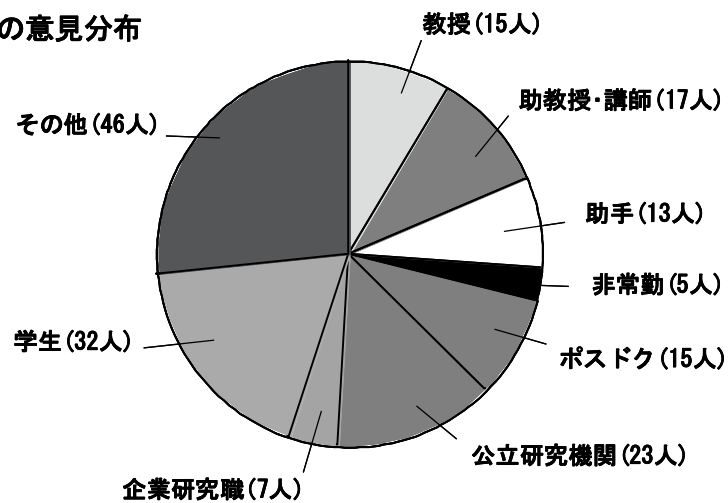


Q3. 短時間勤務などの導入について

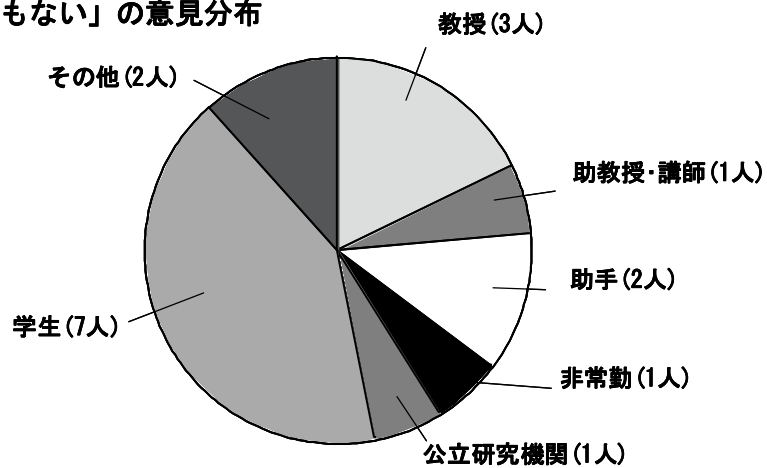
① 賛否意見分布



② 「賛成」の意見分布

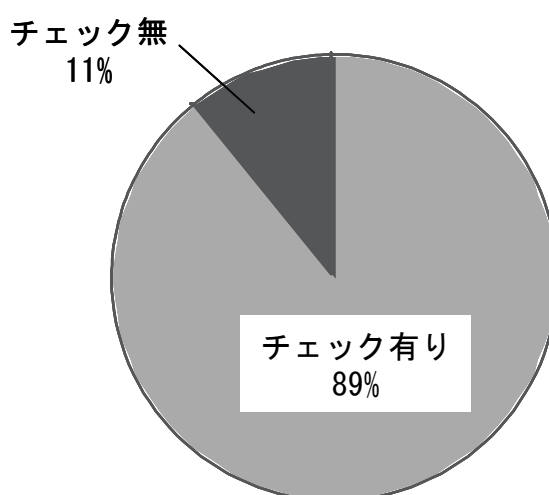
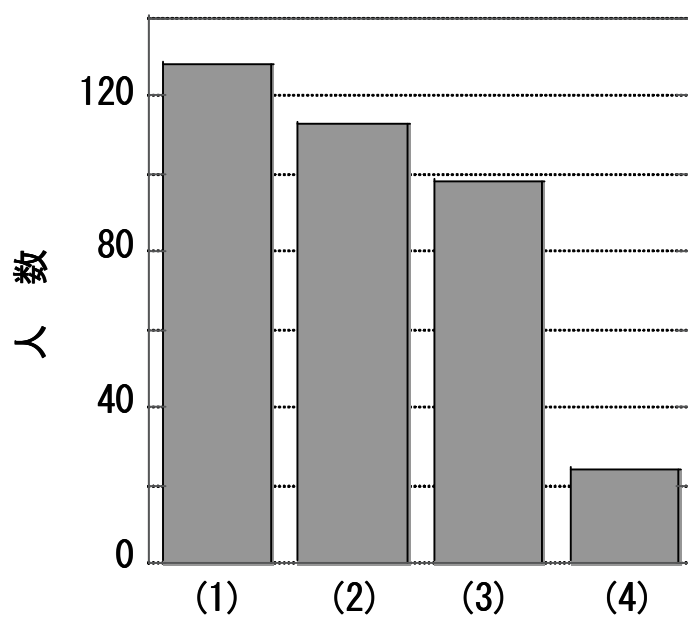


③ 「どちらでもない」の意見分布



Q4. 育児者あるいは研究グループへの配慮について

- (1) 任期制における勤務期間の考え方
- (2) 研究室ならびに育児者の業務に対する補佐
- (3) 採用・昇進、採用継続時における業績評価
- (4) その他



男女共同参画に関するシンポジウム

「多様化する研究者の理想像を目指して」

オーガナイザー：男女共同参画・若手問題検討委員会、国岡由紀（東京理科大・理・物理）、諏訪牧子（産総研・生命情報科学研究センター）、若杉桂輔（京大・院・工・分子工学）

趣 旨：生物物理学会では昨年より男女共同参画・若手問題検討委員会（委員長：三木邦夫、委員8名）を設置し、男女共同参画ならびに若手に関する問題に対して、本学会としての立場から取り組んでいる。本シンポジウムでは、多様化する研究者に対して社会はどのように受け入れ対処していくのかという問題を、さまざまな角度から考えてみたい。

演題と講演者：

男女共同参画に対する生物物理学会の取り組み

三木邦夫（京大・院・理）

アンケートで見る生物物理学会の現状

国岡由紀（東京理科大・理）

理系進学女性とジェンダートラック

中村理絵（東北大・文）

大学での取り組み—名古屋大学での例—

今栄東洋子（名大・物国セ）

まとめ—研究者としての提言—

郷通子（長浜バイオ大・バイオサイエンス）

LS15-03 (要 旨)

「男女共同参画問題シンポジウム—多様化する研究者の理想像を目指して」

オーガナイザ 国岡 由紀 (東京理科大・理・物理)、諏訪 牧子 (産総研・生命情報化学研究センター)、若杉 桂輔 (京大・院工・分子工学)

男女共同参画問題を一言で定義するのは極めて困難なのだが、少なくとも研究者社会においては、女性も男性も性別に関わりなくお互いの人権を認め、責任も分かち合いながら研究能力を如何なく発揮できる環境を作り出す上で議論すべき問題点ととらえることができるだろう。これまで生物物理学会では、この問題に関して積極的に取り組んでおり、毎年の年会でのミーティングなどを通じて様々な議論を行ってきた。また、昨年には「男女共同参画・若手問題検討委員会」を設置し、その活動を開始した。しかしながら、男女参画問題の捉え方は大筋では一致しているものの、各参加者の前に横たわる問題はそれぞれ異なっており、全ての人が満足できるような解決策を見出すのは非常に困難に思われる。

様々な多様な問題点を抱えながらも、一步でも、二歩でも少しずつ前進するために、この多様性をどう捉えるのか?どの部分にフォーカスを絞るのか?具体的にどういう手段を講じるべきなのか?などじっくりと取り組む機会が必要であろう。そこで本年会初の試みとして、この問題をシンポジウムとして企画した。多くの方に参加いただき、いっしょに問題を考えていただければと願っている。

まず、**三木邦夫先生 (京大・院理)**には、「**男女参画問題に対する生物物理学会の取り組み**」と題して、生物物理学会「男女共同参画・若手問題検討委員会」委員長の立場から、これまでの年会における男女共同参画問題への取り組みの経緯と、学会としての今後の活動などをお話いただく。

次に、**国岡由紀先生 (東京理科大・理)**には、昨年度に全国規模で行われた、男女共同参画問題のアンケートの分析結果を基に、生物物理学会特有の問題点を炙り出していただく。

要旨：「**アンケートで見る生物物理学会の現状**」

昨年、国内 39 の理系学会が連合して、共同参画に関する大規模アンケート調査を行い、その分析結果から、男女ともに生き生きと研究できることを目指して「年齢制限見直し」、「勤務形態の柔軟化」などの提言が行われた。この調査には生物物理学会会員からも 822 の回答が寄せられたので、学会としての特徴・問題点などを分析し、報告する。

上記のような大規模なアンケートの他に、理系研究者のキャリアパスと言った観点に絞って、**中村理絵先生（東北大・文）**にはご自身の調査結果を報告していただく。

要旨：「理系進学女性とジェンダートラック」

「理系分野に進む女性が少ないのはどうしてか?」という疑問を発端に、理系分野で活躍する女性にインタビューを行った結果をお話する。理系に進んだ理由、その後のキャリア、専攻分野による違いなど。

以上のアンケートや調査の分析結果から、特に女性の場合は、家庭、子育て等により、研究に空白期ができてしまうケースが多く、このためキャリアパスは男性に比べて非常に多様・複雑になることが示唆された。このような状態で、周囲（大学）はどのような解決策を目指しているのかということについて、**今栗東洋子先生（名大・物質科学国際研究セ）**に具体例をお話いただく。

要旨：「大学での取り組み ー名古屋大学での例ー」

男女共同参画社会基本法が施行されたのは平成 11 年 6 月であるが、名古屋大学では、平成 13 年 3 月に“推進のための提言”、14 年 3 月には“具体的推進方策について”評議会で決定するなど、迅速に対応している。以後、男女共同参画推進専門委員会が中心となり、理念や提言から進めて、実質的・実践的内容を課題として取り組んでいる。名古屋大学におけるこのような取り組みの現状と今後の課題等について紹介する。

以上の話題は、実は単に女性だけではなく男性、若手、シニア研究者も同様に関係する問題である。このことを踏まえて、**郷通子先生（長浜バイオ大・バイオサイエンス）**には、理想の研究者像や研究環境、また、研究者側の意識はどうあるべきかなどのお話提供をしていただく予定である。

「科学技術者に適した
男女共同参画制度の整備について」(提言)

2005年3月

日本生物物理学会

〒169-0072 東京都新宿区大久保3-14-9

早稲田大学理工学部物理学科内

Tel. 03-5155-5620 Fax. 03-5155-5625

E-mail bpsjp@biophys.jp