女性研究者の活躍を 推進するための課題と展望

—多様性と包摂の視点からの分析

二神枝保

SDGsとジェンダー平等

現在、持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）の追求は、世界的潮流となっている。SDGsは、2015年9月に開催された国連サミットで採択された17の国際目標である。そこでは、誰一人取り残さないことを誓っており、包摂的な社会（inclusive societies）の実現を決意している（United Nations, 2015）。目標のひとつは、ジェンダー平等を実現し、すべての女性と女児のエンパワーメントを行うことである。ジェンダー平等（gender equality）は、持続可能な開発に不可欠なキーワードであり、重要な概念になっている。

日本のSDGs達成度は、2020年に世界166か国中17位であるが、ジェンダー平等は最大の課題のひとつになっている。とくに、国会議員に占める女性比率、男女賃金格差、家事・育児など無償労働時間の男女格差に重要な課題があると指摘される（Sachs et al., 2020）。

Global Gender Gap Report 2020（World Economic Forum, 2019）によれば、男女格差を測るグローバル・ジェンダー・ギャップ指数に関して、日本は0.652で、153か国中第121位である。とくに、政治分野では0.049で第144位、経済分野では0.598で第115位であり、ジェンダー平等が実現されていない（Futagami, 2010;

Futagami et al., 2017; 二神、2020b）。

学術分野におけるジェンダー平等

学術分野でジェンダー平等は実現されているだろうか。「科学技術研究調査」（総務省、2019）によれば、日本の女性研究者数は155,000人で、女性研究者比率は、16.6%である。ラトビア50.7%、ノルウェー38.8%、英国38.6%、フィンランド33.7%等ヨーロッパ諸国のそれと比較すると、日本の女性研究者比率は低い（OECD, 2018）。

「令和元年度学校基本調査」（文部科学省、2019）によれば、大学の職位でみると、講師における女性比率は32.9%、准教授における女性比率は25.1%、教授における女性比率は17.4%、副学長における女性比率は12.3%、学長における女性比率は11.9%と職位が上がるにつれて低い。指導的地位の女性研究者の活躍も課題である。

日本の低い女性研究者比率と指導的地位の女性研究者比率 —理由と改善策

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会と人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）は、2018年6月から11月末に人文社会科学系学協会会員を対象にアンケート調査

PROFILE

二神枝保 (ふたがみ しほ)

- 日本学術会議連携会員
- 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
- 京都大学経済学博士
- チューリッヒ大学客員教授
- ILO (国際労働機関) 客員教授

専門 経営学、人的資源管理

を実施した。回収票数は2,972であった。筆者は、調査分析委員会のメンバーとして分析を行い、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由やその改善策について、以下の点を明らかにしている。

第一に、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由として、「家庭と仕事の両立が困難」は最も多い回答であり、女性研究者にとって、ワークライフバランス支援策が重要な課題といえる (二神、2020a; 2020b)。この点は、「科学研究者の環境に関する調査」(科学研究者の環境に関する調査研究会、1997)でも既に指摘されたが、同調査から20年以上経った今でも解決されていない。「第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(男女共同参画

学協会連絡会、2017)でも、理系の女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」が上位であり、ワークライフバランス支援策は文系、理系を問わず早急に解決すべき課題である。したがって、労働時間管理施策や託児・保育施設等支援体制の充実が急務である。

第二に、女性研究者比率が低い現状の改善策として、「女性の優先採用」や「役職・管理職への登用」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」が多い回答である。つまり、女性研究者の活躍を推進するには、女性研究者の積極的な採用・配置・昇進・業績評価といった一連の体系的な人的資源管理プログラムが不可欠といえる (二神、2020a; 2020b)。フランス大学長会議 (CPU) が提言するように、クオータ制によっ

図1 女性研究者比率が低い現状の改善策:性別ごとの検定結果

出所:二神 (2020a).

(注) アンケート調査では、自認によって性別を回答している。性別は、全体2,972名のうち、男性1,384名 (46.6%)、女性1,576名 (53.0%)、その他12名 (0.4%)である。

図2 女性研究者比率が低い現状の改善策：年齢別の検定結果
出所：二神（2020a）.

て女性研究者を積極的に採用することはもちろん重要であるが、採用のみならず、女性研究者が長期的に組織に定着し、成長し、ライフサイクルに沿って活躍できるような配置や人材開発、業績評価も同様に大切である。

第三に、女性研究者比率が低い現状の改善策について、性別や年齢によって意識に違いがある。図1は、女性研究者比率が低い現状の改善策について、性別ごとにカイ2乗検定した結果である。これによると、男性では、女性に比べて「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」と回答する比率が有意に高い。これは、女性研究者になるためのキャリア・ガイダンスや奨学金など経済的支援の重要性を指摘するものである。他方、女性では、男性に比べて「業績評価におけるライフイベント等の

考慮」と回答する比率が有意に高い。これは、女性研究者の方が男性研究者よりも育児や介護等のライフイベントによって現状では影響を受けやすく、その際の業績評価のあり方に関心が高いためだろう。

図2は、女性研究者比率が低い現状の改善策について、年齢別にカイ2乗検定した結果である。これによると、40歳以上では、40歳未満に比べて「女性の優先採用」や「役職・管理職への登用」と回答する比率が有意に高い。これは、40歳以上の研究者の方が、40歳未満の研究者よりも採用や登用においてジェンダー不平等を経験していることから、女性の積極的採用や登用を改善策として重要視していると解釈できる。他方、40歳未満では、40歳以上に比べて「業績評価におけるライフイベント等の考慮」と回答

する比率が有意に高い。これは、40歳未満の研究者の方が、業績評価において育児等への配慮は大切であると考えているためだろう。したがって、性別や年齢による意識の違いにも配慮しながら、女性研究者の活躍を推進していく必要がある（二神、2020a; 2020b）。

女性研究者の活躍推進によって もたらされるもの

女性研究者の活躍を推進することによって、どのような成果を導くだろうか。

日本の男性の論文発表数（2014–2018年）は5.92で、女性の3.29よりも多く、男性は女性の約1.8倍論文を発表している（Elsevier, 2020）。しかし、同時期の女性のFWCI（被引用数による研究のインパクト指標）は、0.699で、男性の0.720と男女差はほとんどみられない。1999–2003年では、女性のそれは0.851で、男性の0.826よりもわずかに高い（Elsevier, 2020）。また、女性の学術論文の9%が学際論文の上位10%に属し、男性の8%よりもわずかに高い（Elsevier, 2017）。このように、女性研究者の発表論文は男性よりも少ないわりに数多く引用され、学際研究にも多く貢献し、質の高い研究成果を上げている。

また、研究開発のジェンダー・ダイバーシティを高めることが、イノベーション向上に貢献することも明らかである。日本政策投資銀行（2016）によれば、男性のみのチームと男女を含むチームの共同発明特許の経済価値を比較する

と、ほぼ全ての業種で男女を含むチームの特許の経済価値の平均の方が高い。

さらに、SDGsで提示される包摂的な社会と人びとのウェル・ビーイングを実現するために、人間の心や行動、社会等を探求する人文社会科学の担う役割はとくに大きい。そして、その学問の創造性にとって、多様性を確保することは不可欠である。したがって、女性研究者の活躍を推進し、多様性を高めることによって、今後より一層創造的な研究成果をもたらし、包摂的な社会実現への貢献を期待できるだろう。

参考文献

- 男女共同参画学協会連絡会（2017）「第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」。
- Elsevier（2017）Gender in the Global Research Landscape.
- Elsevier（2020）The Researcher Journey Through a Gender Lens.
- Futagami, Shiho（2010）Non-Standard Employment in Japan: Gender Dimensions, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, 200, pp.1-20.
- Futagami, Shiho and Helms, M. Marilyn（2017）Can Women Avoid the Rice Paper Ceiling?: A SWOT Analysis of Entrepreneurship in Japan, *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 82, No. 2, Spring, pp. 40-52.
- 二神枝保（2020a）「女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策」人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）／調査企画委員会・調査分析委員会『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）報告書』, pp. 135-150.
- 二神枝保（2020b）『雇用・人材開発の日欧比較：ダイバーシティ＆インクルージョンの視点からの分析』中央経済社。
- 科学研究者の環境に関する調査研究会（1997）「科学研究者の環境に関する調査」。
- 文部科学省（2019）「令和元年度学校基本調査」。
- 日本政策投資銀行（2016）「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる」。
- OECD（2018）Main Science and Technology Indicators.
- Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., Woelm, F.（2020）*The Sustainable Development Goals and COVID-19: Sustainable Development Report 2020*, Cambridge University Press.
- 総務省統計局（2019）「2019年科学技術研究調査結果」。
- United Nations（2015）Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development.
- World Economic Forum（2019）*Global Gender Gap Report 2020*.