

<投稿論文>

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

横山 美和・大坪 久子・小川 眞里子・河野 銀子・財部 香枝

This article examines the policies promoting women's participation in STEM fields in Japan. The percentage of women doing research in these fields is low compared to other countries. Since the early 2000s, researchers' associations like EPMEWSE have played an active part in realizing the nation's commitment to the problem. Accordingly, the Second Basic Plan for Gender Equality and the Third Science and Technology Basic Plan focused on these problems. The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) has administered programs aiding institutions to increase the percentage of female researchers and develop family-friendly environments for researchers since FY 2006. According to MEXT, the selected institutions have witnessed an increase in the number of publications and winning of research grants by women; women's job separation decreased, the number of female researchers increased, the number of female STEM students increased, and the role of support systems continued. Meanwhile, some challenges still require attention: a radical reassessment of work-life balance, under-representation of women in senior positions, sluggish growth in the number of female students nationwide, a very low rate of female researchers in the business sector, a lack of understanding of positive action, and sustainability of the programs.

キーワード：科学技術政策、女性研究者支援、STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) における女性、男女共同参画学協会連絡会 (EPMEWSE)、ダイバーシティ

はじめに

本稿は、日本における主に2006年以降の科学技術分野の女性研究者支援政策を振り返り、その意義と課題を明らかにし、今後の展望を模索するものである。

科学技術分野における女性の過少代表性は世界的な課題であり、アメリカでは1980年には「科学技術分野における機会均等法」が連邦議会を通過するなど、早くから政策として取り組まれている (National Science Foundation 2009)。日本においても、2006年に文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」が開始されて以降、女性研究者支援政策は活況を呈し始めた¹。当該事業に採択された機関だけではなく、採択を目指す機関においても優れた取組に関する情報が共有され、女性研究者の数は漸増してきた。しかし、諸外国に比べて、日本の女性研究者比率の伸びは遅く、2014年で未だ14.6%

に留まっている（総務省統計局 2015）²。

科学技術分野の女性の過少代表性は、女子の進路選択の際に働くジェンダー・バイアスなどの学校教育の問題としても検討されてきた（例えば、河野 2009; 村松 2001）。大学における男女共同参画については、国立女性教育会館が比較的詳しい研究を行っており（村松 2015; 藤江 2015; 中野 2015; 引間 2015）、本稿と重なる部分も多い。本稿では特に、研究当事者団体の活動など、科学技術政策としての政策化過程にも注目することとする。

女性研究者が活躍できない理由には、日本全般の意識啓発の遅れがある。国連の女性差別撤廃条約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 略称 CEDAW）に基づく改善が進まないことに対し、日本はポジティブ・アクションの導入をも含め度重なる勧告を受け、さらには、「女性差別撤廃条約選択議定書」を批准していないことも大きな問題である（United Nations Treaty Collection 2015）。世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数ランキングで 2015 年は 145 か国中 101 位という日本の順位にも見られるように（World Economic Forum 2015）、男女格差は放置され、政府はその解消に消極的であった。しかし全くの無策ではなく、2006 年頃から、女性研究者を増加させるための政策を打ち出し始めたにもかかわらず、なお現実には厳しいものがある。政策サイドから牽引を図ってきた塩満典子（2009）の研究では³、文部科学省の女性研究者支援政策を、（1）出産育児による研究中断からの復帰支援、（2）女性研究者支援モデル育成事業（以下、本稿では同様の事業を含め「女性研究者支援事業」と呼ぶこととする）、（3）女子の理系進路選択支援に大別している。（1）については、育児休業による科研費研究中断や、学術振興会特別研究員で出産・育児による研究の一時中断及び延長を認めたこと、2006 年から育児を理由に研究を中断したポストドクター向けの RPD 制度が発足したことなどがあげられる。（3）については、次世代人材育成事業として 2009 年より「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」が発足し、国立女性教育会館の「女子高校生夏の学校」や関西の大学を中心とした「女子中高生のための関西科学塾」などの取組への支援が行われている。

2015 年は、（2）の女性研究者支援事業開始から約 10 年が経過し、事業成果を評価すべき時期に来ている⁴。よって本稿では、先に、政策推進の重要なアクターとなった男女共同参画学協会連絡会の活動や政策化に至った具体的経緯を述べ、次に、（2）の女性研究者支援事業を中心に、支援政策の実施状況及び意義や課題を考察し、今後の展望について述べることとする。

1 科学技術分野の男女共同参画に向けた動き

1-1 男女共同参画学協会連絡会の設立とその活動

男女共同参画学協会連絡会（以下「連絡会」と略表記）は、2002 年 10 月、応用物理学会、日本化学会、日本物理学会の呼びかけによって設立された理工系学協会の連携組織である。発足時 12 学協会であった加盟学協会も、2015 年 12 月現在、正規加盟 54、オブザーバー加盟 36、総数 90 学協会（延べ会員数約 51.3 万人、女性比率約 9%）という大きな連携組織に発展した。

「連絡会」設立の背景には、1999 年 6 月の男女共同参画社会基本法の公布・施行、2000 年 12 月の男女共同参画基本計画の閣議決定にも見られるように、男女共同参画社会の実現を 21 世紀日本の最重要課題と位置づける当時の社会の流れがあった。日本学術会議第 132 会議（2000 年 6 月）において、「女性科学者の環境改善の具体的措置について」の要望、及び「日本学術会議における男女共同参画の推進

について」の声明が採択され、これに伴って、各学協会に対しても男女共同参画の具体的取組が要請されることとなった。

「連絡会」は、2015年で設立14年目を迎え、発足以来、科学技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境とネットワーク作りに取り組んで来た。具体的な活動内容としては、加盟学協会会員を対象とした大規模アンケート調査解析と報告書作成（5年に1回）、年会シンポジウム、会員女性比率調査と学会活動調査（隔年）、そして、それらの活動に基づく政府への要望書・提言の提出活動等が挙げられ、これまで、理工系学会における男女共同参画活動を牽引してきた。また常時いくつかのワーキンググループ（WG）が活動しており、「学会を含むリーダーシップ活動の機会均等WG」や「女子中高生理系選択支援WG」等は海外や女子中高生への発信も含め活発に活動している⁵。

1-2 男女共同参画学協会大規模アンケート

2003年、「連絡会」は第1期幹事学会（応用物理学会、小館香椎子委員長）を中心に第1回大規模アンケート調査を行い、第2期幹事学会（日本物理学会、坂東昌子委員長）の時に報告書を提出した（男女共同参画学協会連絡会2004）。その目的は科学技術系専門職における男女共同参画の実態を把握し、課題を抽出して提言をまとめることにあった。このアンケートには大学、公立研究所、民間企業に所属する19,000人以上の男女技術者・研究者が回答したことで、それまでにない広い範囲から情報が得られることとなった。その結果、1)科学技術分野における男女の処遇差（役職・部下の数・研究開発費等）が存在すること、2)女性の側に家事・子育ての負担がかかることにより、女性研究者の研究と家庭の「両立困難」、そして出産・育児からの「復帰困難」がもたらされることなどが明らかになった。これに先立って科学技術振興調整費（以下「振興調整費」と略表記）で行われた調査である都河明子らの「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」（2003）においても、「研究継続を前提とした育児支援策の拡充」等が求められており、ライフイベントを考慮した研究継続の仕組が必要とされたことは明白であった。

1-3 第3期科学技術基本計画策定に先立つ日本分子生物学会、男女共同参画学協会連絡会、及び日本学術会議による提言・要望活動

第3期科学技術基本計画策定に先立って、2004年秋から2005年夏にかけて、日本分子生物学会、「連絡会」、及び日本学術会議から、女性研究者の研究環境改善に関する要望（表1の①と②）、及び、第3期科学技術基本計画に対する提言・要望（表1の③から⑤）が相次いで出された。そのうち、①、②及び③は日本分子生物学会から、④は「連絡会」から、そして⑤は日本学術会議から提出されたものである。このほかに日本女性科学者の会、生物物理学会からもそれぞれ第3期科学技術基本計画に女性研究者支援を盛り込むようにとの要望書が出された。「連絡会」としての最初の要望活動は、「連絡会」第3期の4月、日本化学会（相馬芳枝委員長）が幹事学会の時に始まり、以来、大規模アンケートと提言・要望活動は「連絡会」の活動の大きな柱となっている。

表1にまとめた提言・要望は、内閣府・文部科学省へ提出され、科学技術基本計画の策定に反映された。特に②「子育て支援型研究員制度に関する提言」は、日本学術振興会・特別研究員（RPD）制度⁶の礎となった提言である。また、提言③及び要望④は2006年から開始された振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」の土台となった（相馬ほか2009;大坪2013）。第3期科学技術基本計画・第3章「科学技術システム改革」には、「人材育成、確保、活躍の促進」の一環として「女性研究者の活躍促進」

表 1. 研究当事者団体による要望・提言

	組 織	事 項	時 期	URL
①	日本分子生物学会	研究助成の申請枠拡大に関する提言	2004年 10月	http://www.mbsj.jp/gender_eq/kyodosank_joseiwaku.htm
②		子育て支援型研究員制度に関する提言——政府ならびに研究諸機関に対する提言	2004年 11月	http://www.mbsj.jp/gender_eq/kyodosank_kosodae.pdf
③		ライフサイエンスの分野における男女共同参画の推進に関する提言	2005年 4月 同11月 改訂	http://www.mbsj.jp/gender_eq/doc/teigen_molbio_2005rev_gnrl.pdf
④	男女共同参画学協会 連絡会	第3期科学技術基本計画に関する要望——男女共同参画社会実現のために	2005年 4月	http://www.djrenrakukai.org/request/request_01.html
⑤	日本学術会議 分子生物学研究連絡 委員会・生物物理学 研究連絡委員会	科学者・技術者の人材のさらなる活用を図る男女共同参画制度の整備について——理工学系の現状に基づく提言	2005年 8月	http://www.mbsj.jp/gender_eq/KyodoSankakuRep050829.pdf

の項目が初めて立てられた。これは、我が国の科学技術政策において、男女共同参画に関する施策の金字塔と言えるもので、当時の要望活動の大きなうねりもその原動力のひとつとなったといえよう⁷。

1-4 男女共同参画基本計画（第2次）における女性研究者増加への言及

ここからは国の動きを概観する。表2にまとめたように、1985年の男女雇用機会均等法制定以降、

表 2. 科学技術とジェンダーに関する政策のマイルストーン

年度	事 項
1985	「男女雇用機会均等法」制定
1994	総理府に「男女共同参画推進本部」を設置
1996	国の審議会等への女性委員の登用促進を決定
1999	「男女共同参画社会基本法」を施行
2000	「男女共同参画基本計画」策定
2001	内閣府に「男女共同参画局」、「男女共同参画会議」設置 女性国家公務員の登用促進を決定
2003	男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」——「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」という目標を掲げる
2005	「男女共同参画基本計画（第2次）」策定
2006	「第3期科学技術基本計画」 「女性研究者支援モデル育成事業」（～2012年度）
2008	「女性の参画加速プログラム」決定
2009	「女性研究者養成システム改革加速事業」（～2014年度）
2010	「男女共同参画基本計画（第3次）」策定 「最先端・次世代研究開発支援プログラム(NEXT)」——採択件数に対する女性研究者の割合を30%を目標に掲げる
2011	「女性研究者研究活動支援事業」（～2016年度） 「第4期科学技術基本計画」策定
2015	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）及び（連携型）」（～現在） 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」成立 「男女共同参画基本計画（第4次）」策定

注：女性研究者支援事業については公募開始年度であり、（）内は事業終了年度。

女性の労働に関連して様々な取組がなされてきてはおり、第3期科学技術基本計画に先だって、日本における男女共同参画政策においても科学技術分野に関する進展を見せた。

1999年、「我が国21世紀の最重要課題」として男女共同参画社会基本法が成立し⁸、憲法の下に位置する基本法として、国、地方公共団体、及び国民の責務を明らかにし、男女共同参画社会の形成を推進することが定められた。科学技術分野に関する記載が基本計画に盛り込まれたのは2005年に策定された男女共同参画基本計画（第2次）からで、「12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進」において、項目「(1) 科学技術」が立てられ、科学技術分野の男女共同参画が初めて対策すべき分野として位置付けられた。国の基本計画において科学技術分野における男女共同参画に注意が促された意義は大きい。基本計画においては、日本の女性研究者の比率が欧米主要国に比べて著しく低いことや、育児期の研究継続の困難さ、上位職に就く女性研究者が少ないことへの対策が求められた。また、総合科学技術会議基本政策専門調査会が例示した女性新規採用割合の数値目標「各研究組織毎に、当該分野の博士課程（後期）における女性割合等を踏まえつつ、自然科学系全体として25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）」を目安とすることが盛り込まれ、ポジティブ・アクションの素地を提示した。この数値目標は、科学技術基本計画にも盛り込むよう要請が行われ、後述のように反映されることとなった（内閣府男女共同参画局2005）。

1-5 科学技術基本計画における女性研究者支援

国は1995年に公布・施行された科学技術基本法に基づいて、科学技術振興の一層具体的な5年間の計画を策定することになり、1996年に第1期科学技術基本計画、2001年に第2期、2006年に第3期、2011年に第4期の計画を策定してきた。ここでは、これら科学技術基本計画と女性研究者支援政策との関係を見ていく⁹。

第1期と第2期は、女性研究者について採用機会の均等と勤務環境の充実促進が謳われる程度で、女性研究者の増加に特段触れることなく、現状の改善にウェイトが置かれる書き方であった。

そうした10年間を経て、科学技術基本計画は第3期から大きく変化した。静岡大学男女共同参画推進室の三宅恵子の調査によると、第2期に「女性」という単語が3回登場するのに対し、第3期では17回と劇的に増加し、「女性」が登場する文脈も、人材の育成、確保、活躍の促進であり、女性研究者増加の意図は明確であった。また三宅の調査では、女性研究者に関係する記載事項の文字数もほぼ4倍になっている¹⁰。内容的にさらに画期的であったのは、期待される女性研究者の採用目標が理、工、農、保健の分野ごとに示されたことであった¹¹。

第3期の科学技術基本計画の革新性は、それとセットになっている2006年の『平成18年度科学技術白書』の大胆な変革と一体をなすものであった。科学技術基本計画は前述したように文字情報のみによる目標の提示であるが、『科学技術白書』の方は、多数のカラー図版を組み入れたわかり易い物に作り変えられた。女性研究者については白書では初登場となるOECDの女性研究者比率や、EUも採用している、男女双方の比率を同じグラフ上に示すことにより、教育段階が上がると男女比率の逆転現象が起こるということを示した「ハサミの図」などが掲載され、国際的に見て我が国の女性研究者比率が低く、その増加が喫緊の課題であることを示した¹²。

こうした2006年の大々的変化は、科学技術基本計画を策定する当時の総合科学技術会議を構成するメンバー議員の男女平等意識にのみ由来するばかりではなく、こうした新しい時代の流れを引き寄せた

要因は、その前年すなわち 2005 年 6 月の『平成 17 年度版 男女共同参画白書』にもあったと思われる。『男女共同参画白書』は 2001 年から男女共同参画と都道府県や国際比較を結び付けたテーマで作成されてきていたが、2005 年は「科学技術の進展と男女共同参画」をテーマに、過去には取り上げられたことのない女性研究者に関する多彩なグラフやアンケート調査等を取り入れて、数値的裏づけをもって我が国の現状を示し、科学技術分野での男女共同参画の在り方を示そうとした意欲的な内容であった。科学技術基本計画や『科学技術白書』の変化をもたらすことになった『平成 17 年度版 男女共同参画白書』の存在は重要である¹³。このように女性研究者増加に向けた環境醸成のなかで、文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」が始まったのである。この事業の開始が、我が国における女性研究者増加に向けた政策の重要な一歩となった。

2 文部科学省による女性研究者支援政策

本節では、本稿の中心となる、高等教育・研究機関における女性研究者支援のための取組について詳述する¹⁴。

2-1 「女性研究者支援モデル育成事業」(2006 - 2010 年度募集)

第 3 期科学技術基本計画の女性研究者採用に対する目標を踏まえ、2006 年度より、文部科学省は、振興調整費による政策誘導型競争的補助金として「女性研究者支援モデル育成事業」(以下「モデル育成事業」と略表記)を開始した。女性研究者支援としては初となる事業であり、「連絡会」等の当事者団体の要望・提案活動が実を結んだものであるといえよう。振興調整費の上限は事業年度により異なるが、2,000 万円 - 5,000 万円であり、研究機関全体の環境改善等に使用できる間接経費も認められ、機関にインセンティブを与えた。この事業は、高等教育や研究機関等の理系分野への女性の参画を高める組織改編を促す、米国科学財団の「ADVANCE プログラム」¹⁵をモデルとしており、EU もならう先進的な取組に日本も着手したこととなる(大坪 2013; 小川 2014)。

「モデル育成事業」の目的は、「優れた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女性研究者が研究と出産・育児等を両立するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する」¹⁶というものであった。「連絡会」の提言や都河の「女性研究者の能力発揮」(都河・三菱総合研究所 2003)の提言等で示された、育児中の研究者への研究支援要望が、まずは女性限定で具体化された形となった。対象機関は女性研究者の在籍する大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人であるが、「自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域を対象に研究を行っていること」という条件がつけられ、自然科学系の女性研究者の支援に重点が置かれた。期間は 3 年間であったが、支援終了後も機関が独自に予算措置をとることが条件とされた。

同事業の主眼は、すでに採用されている女性研究者が職を継続できるようにする基盤整備の「呼び水」となることにあった。「連絡会」の調査で明らかとなったように、女性研究者が少ない理由の筆頭に挙げられるのは、「家庭と仕事の両立困難」であった。研究者は総じて長時間労働であり、職場と自宅での仕事時間は合わせて週に約 70 時間に上った。しかし、約半数の男性研究者に無業の配偶者がいる一方、女性研究者の配偶者の 98% は有職者でありかつその約 66% は研究者であった(男女共同参画学協会連

絡会 2008、p. 44)。家庭責任の多くが女性に課され、男性はそれらを免除されるという性別役割分業が浸透した社会においては、女性が男性と同じように研究を継続することには多大な困難が伴う。そこで、出産・育児と研究の両立支援や男女共同参画に関するカウンセラーの配置、出産・育児期間中の業務負担軽減のためのシステム作り等の取組が求められた。また、女性理工系学生が研究者を目指してチャレンジすることを応援する取組等も挙げられた。

2-2 「女性研究者研究活動支援事業」(一般型 2011 - 2014 年度、拠点型 2013 年度、連携型 2014 年度募集)

2011 年からは文部科学省科学技術人材育成費補助事業として、「女性研究者研究活動支援事業」(以下「活動支援事業」と略表記)が開始され、「モデル育成事業」がそこに統合された¹⁷。同事業では、モデル事業としてではなく、実際に女性研究者を増加させることが重視された。補助期間は3年間、補助金の上限は型によって異なるが1,500万円 - 3,000万円であり、間接経費はない。対象機関から国立試験研究機関は除外された。2011年度からは介護を担う女性研究者も支援対象となったほか、配偶者が研究者の場合、男性研究者も研究支援員を雇用することが可能となった。また、2012年度からは他の機関との共同申請も可能となった。

2013年度からは同事業は「一般型」と「拠点型」に分けられた。「一般型」はそれまでとほぼ同様であり、「拠点型」は、既に女性研究者支援のための環境整備を実施していることを条件とし、「一般型」で求められている取組に加えて、女性研究者の上位職への登用や、他大学や企業との連携、取組の普及を促すことが求められた。共同申請や連携によって、取り組む機関が加速度的に増加することとなった。2014年には「拠点型」は「連携型」と名称が改められ、離職した女性研究者の復職支援等も目指された。

2-3 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)及び(連携型)」(2015年度募集開始)

2015年度より、「活動支援事業」は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」(以下「ダイバーシティ事業」)の「特色型」と「連携型」となった。

同事業は6年間の事業計画が求められ、原則3年間の補助金が支給されることがこれまでと大きな違いである。事業開始3年目の終了までに当初計画の目標達成度の審査がなされ、さらに1年間補助金が交付される可能性が示されている。「特色型」は「活動支援事業(一般型)」の後継であるが、単独申請となった。「連携型」では、公設試験研究機関、公益社団・財団法人、民間企業が対象機関に追加され、二種類以上の機関の連携が必須とされた。補助金の上限は「特色型」で3,000万円、「連携型」で6,000万円である¹⁸。

2015年度までに、「モデル育成事業」、「活動支援事業」及び「ダイバーシティ事業」に採択された機関は、延べ139機関に上る(「拠点型」及び「連携型」として複数回採択された機関及び連携機関含む)¹⁹。なお、「モデル育成事業」で対象機関であった国立試験研究機関は採択されたところなかった。

これらの事業で実際に行われた支援内容としては、主に、(1)「支援体制の確立」、(2)「研究環境の整備」、(3)「意識改革」、(4)「ポジティブ・アクションの推進」、(5)「次世代育成」である(文部科学省科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会 2012)。

(1)「支援体制の確立」については、多くの大学で研究支援員の配置が行われた。奈良女子大学女性研究者共助支援事業本部(2014、p. 102)のまとめでは、2013年度までに採択された90機関のうち、78機関が実施していた。被支援研究者は、実験補助やデータ解析など補助的業務を任せる人材を雇用

することが可能となった。

(2)「研究環境の整備」としては、短時間勤務、育児休業を取得した任期付教員の任期延長や、育児を考慮した業績評価、メンター制度などが見られた。また、女性が働く際の悩みになりやすい病児保育の不足に対応して、機関内で病児保育を行った場合に補助を出すことが2008年より可能となった。またほとんどの大学で「男女共同参画推進室」などの支援室が設置され、相談員やコーディネーターなどの職員が配置された。

(3)「意識改革」については、男女共同参画に関する講演会や、ニュースレター及びパンフレットの作成等が見られた。

(4)「ポジティブ・アクションの推進」については、女性研究者を採用した部局に大学の運営交付金等からインセンティブを与える制度や、男性と女性の応募者が同程度の評価だった場合の女性の優先採用等が見られた。例えば、北海道大学は、「ポジティブ・アクション北大方式」として、女性採用部局へのインセンティブ供与を行った²⁰。

(5)「次世代育成」については、小中高生への出前授業などが見られた（女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局・筑波大学男女共同参画推進室 2011）。

2-4 「女性研究者養成システム改革加速事業」（2009、2010年度募集）

内閣府男女共同参画推進本部は、2003年に掲げた「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」という目標を達成するためには進捗状況に問題があるとして、2008年に「女性の参画加速プログラム」を決定した。同プログラムにおいて、活躍が期待されながらも女性の参画が進んでいない分野として、医師、研究者、公務員があげられた。

これを受けて、2009年、文部科学省は「女性研究者養成システム改革」事業を開始し、前述の「モデル育成事業」を下に置き、そこに加えて「女性研究者養成システム改革加速事業」（以下「加速事業」と略表記）を立ち上げた。同事業は、特に女性研究者の割合が低い理学・工学・農学系分野に女性を積極的に採用することを支援するという目的を持ち、女性限定公募などのポジティブ・アクションをしやすいものであった²¹。女性研究者の研究費や雇用経費を直接経費から計上することが可能であり、各研究者の支援期間は3年間であった。さらに、本事業の補助金ではなく機関独自の予算で採用した女性研究者についても、研究支援経費を拠出することも可能となった。

対象機関は「モデル育成事業」と同じであったが、「加速事業」に採択されたのはすべて国立大学の12機関であった。「モデル育成事業」の対象期間が3年と短いことから、長期の支援が望まれたことに応え、5年という期間が設定された（東村 2011、p. 73）。支援の上限金額は2009年度募集分は年間1億円、2010年度募集分は初年度4,000万円、次年度以降8,000万円（それぞれ間接経費含む）と規模の大きいものであった。

3 女性研究者支援政策の意義と課題

3-1 女性研究者支援プログラムの効果

以下では、『科学技術振興調整費プログラム評価報告書』（文部科学省科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会 2012）及び、科学技術・学術審議会人材委員会で提示された女性研究者

支援事業に関する資料（山村・木村 2014）を基に、女性研究者支援プログラムの効果について見ていく。

3-1-1 「モデル育成事業」及び「活動支援事業」の効果

同報告書及び資料では、「モデル育成事業」及び「活動支援事業」の効果で主に見られたものとして、(1)「ライフイベント期間中の女性研究者の活躍促進」、(2)「ライフイベント期間中の女性研究者の離職抑制」、(3)「実施機関における女性研究者の増加」、(4)「女子の自然科学系学部・大学院への進学率の上昇」、(5)「女性研究者支援策の定着」、があげられた。

(1)「ライフイベント期間中の女性研究者の活躍促進」については、研究支援員配置を受けた女性研究者の論文発表数は一般の男女研究者の3.7倍になった。また、特許登録数は1.5倍、外部資金獲得状況は3.2倍となった。受賞に関しては顕著な差が見られなかった。

(2)「ライフイベント期間中の女性研究者の離職抑制」については、定年退職以外の事由による女性研究者の平均離職数は、実施機関あたりで2005年には34.0人であったが、2011年には10.1人と70.3%減少した。なお、30代の離職数は2005年には17.7人とその半分以上を占めていたが、2011年度には5.8人と67.2%減少した。

(3)「実施機関における女性研究者の増加」については、2005年の6,998人（48実施機関）から2011年9,318人と、33.2%増加した。研究者全体に占める女性研究者の割合は、実施機関では全国平均より常に高くなっている。さらに、自然科学系で見ると、理学系18.5%、工学系30.8%、農学系24.7%、保健学系で15.1%の女性研究者の増加が見られた。

(4)「女子の自然科学系学部・大学院への進学率の上昇」については、大学院生のキャリア・パス相談や、ロールモデルの増加により、実施機関において、女性の進学率が上昇したと回答した大学は、学部進学率上昇は12.7%、大学院では27.3%、博士課程では14.5%であった。

(5)「女性研究者支援策の定着」については、プロジェクト終了機関においても同等の予算が確保され、女性研究者支援が定着したと見られる。

以上が報告書及び資料に示されている効果である。なお、(4)の学部進学率の上昇については、小中高生への啓発活動の効果と考えられる。例えば、大学院生を雇用し、小中高生への啓発活動を行った東北大学の「サイエンス・エンジェル」制度は、2006年度にモデル育成事業に採択されて以来現在まで継続されており、2011年にはロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞特別賞を受賞した。

3-1-2 「加速事業」の効果

次に、「加速事業」においては、(1)「人材の多様化」、(2)「研究の活性化」、(3)「男女共同参画意識の醸成」が主な効果として挙げられている。

(1)「人材の多様化」については、実施機関の8割が定めた採用数値目標をほぼ達成した。開始前年度と比較すると理学・工学・農学分野全体で、機関あたりの女性の年間採用数は3.6倍に増加した。機関の独自経費での女性研究者の雇用も進められた。また外国籍女性研究者の採用が全国平均より高くなった。

(2)「研究の活性化」については、プログラム経費で雇用された新規採用女性研究者に加え、機関独自経費で雇用された独自養成女性研究者、すでに在籍していた女性研究者を含め、一人当たり年間論文発表数は2.77本で、一般研究者の0.63本よりも4.4倍多かった。機関独自経費で雇用された女性研究

者についても、事業開始以降論文発表件数が7.2倍と大幅に増加した。これは新規採用女性研究者と同等であり、実施機関全体の女性の研究活性化が認められたと報告書及び資料内で評価されている。外部研究資金獲得状況については、一般研究者の0.25と比較して、新規採用女性研究者は0.61、独自養成女性研究者は0.40、既在籍女性研究者は0.80と軒並み高かった。

(3)の「男女共同参画意識の醸成」については、特に実施機関における任期なしの女性研究者の離職抑制効果が見られたこと、事業開始3年目には、理・工・農学系すべてで准教授・教授等の上位職の女性割合が増加したことがあげられた。

以上が報告書及び資料で述べられた成果であるが、(1)に関連して注目すべき取組としては、九州大学のポイント制に基づいた、二段階選抜による女性限定公募と、東京農工大学の「農工大式ポジティブ・アクション『1プラス1』」がある。九州大学では、理・工・農分野で女性限定国際公募がなされ、ポイント制と、部局と全学審査の二段階選抜による厳しくも公平な選考が行われた。部局間競争により女性教員の積極的採用が進み、2009年度の事業開始時は8.2%であった女性教員比率は、2014年度は12.4%となった。東京農工大学では、「農工大式ポジティブ・アクション『1プラス1』」により、常勤女性研究者を採用した場合、助教1名分の人件費を支給するシステムを構築したことが挙げられる。その結果、農学・工学系の女性研究者の割合は事業開始前の5.4%から事業終了時12.7%へと倍以上に増加した²²。

3-1で示した女性研究者支援プログラムの効果については、「モデル育成事業」や「活動支援事業」及び「加速事業」に採択された機関においては、女性研究者の増加や離職率抑制、論文発表数の増加等の顕著な効果が見られた。女性特有のライフイベントである出産に加え、現状では性別役割分業意識から女性の負担が大きくなりがちな育児による研究継続の困難に配慮し、研究支援員の配置や時短勤務制度、ライフイベントを考慮した評価等の取組が功を奏している。ただし、以上は事業推進担当機関の報告を基にしているため、より詳細な情報が公開され、広く批判的かつ建設的な検討が重ねられる必要があるだろう。

3-2 女性研究者支援プログラム継続の課題

3-2-1 基盤整備とリーダー養成

これまで見た通り、振興調整費あるいは補助金により、採択機関においては女性が研究職を継続しやすい基盤の整備がある程度進みつつあるといえる。今後は男女とも等しく両立支援を受けられることが重要となる。当初は女性研究者のみが支援対象になったが、家事・育児は女性が行うものという性別役割分業意識を助長する懸念があった。2011年からは配偶者が研究者であるという条件付きだが、男性も両立支援を受けられるようになったのは前進である。とはいえ、社会全体の男性の働き方に対する意識改革が充分進んでいるとはいえない現状がある。例えば、「一番改善を願うのは家庭人としての男性の育成です。女性側だけ制度をいじっても限界があります。(女性・30代)」(男女共同参画学協会連絡会 2008、p. 85) という声がある。研究者の長時間労働は見過ごすことのできない問題であり、専業主婦の配偶者を持つ男性を基準とした働き方を見直す必要がある。男性研究者の育児休業取得の推進や、男女とも使いやすい柔軟な育児休業や時短勤務制度、育児休業等によるテニユア審査時期の延期申請を認める、テニユア・クロックの延長も求められる。介護はますます深刻な問題となってくるため、上位職の男女研究者についても柔軟な働き方が可能な体制作りが求められる。また、別居になりがちな研究者カップルの同居支援についても本格的に制度作りを検討する必要がある。女性の積極採用・昇進に加

え、男女研究者の両立支援が、優れた研究を生み出す手段である。実際に好事例を各機関に共有させ、かつ失敗事例からも学ぶことが今後の課題となってくる。

一方で、新規採用女性は任期付の助教が多く、上位職への女性の登用はなかなか進んでいない。教授会や理事会レベルでは女性は少ない。「子育てもあり、キャリアのはしごを上るたびに重荷を背負う。女性研究者の昇進は遅い」とされるように²³、昇進が遅れがちな女性に対しての一層の支援が求められる。アメリカのADVANCEプログラムにおいては、早い時期からから女性のリーダーシップ開発が課題として盛り込まれた。日本はまず基盤整備から開始され、「加速事業」から女性の上位職登用について本格的な取組が進み始めた。名古屋大学の「女性リーダー『PI (Principal Investigator)』枠」のような、研究グループのトップに立つ女性候補者を増やす試みが、今後特に期待される²⁴。しかし、女性の側にもリーダーを固辞する意識が男性の倍程度見られる（大坪 2013、p. 54）。上位職の女性を増やすことは今後の最重要課題である。

3-2-2 科学技術分野の学生の女性比率の伸び悩み

「モデル育成事業」開始前年の2005年と2015年を比較すると、実施機関において女性の進学率が向上した大学があった一方で、国全体としては科学技術分野の女性学生の伸びは今一つである²⁵。女性研究者支援プログラムによって女性研究者は増加したものの、学生への影響は限定的と考えられる。学生に対しては、各プログラムで直接経費から支出可能なのはキャリア・パス相談などの支援のみであり、研究奨励金や、育児や介護を抱える学生への何等かの配慮は想定されていない。一度企業に就職したのちに大学院に学び直しに戻る人や、女性が第一子を生む平均年齢の30歳前後に大学院生であることも稀ではなく、「20-30代女性の大学院生やポスドクは、常勤研究職の獲得を目指すために、結婚や育児を当面はあきらめざるを得ない状況にある。……（女性・30代）」（男女共同参画学協会連絡会2008、p. 84）という意見もあるように、博士課程修了やテニユア常勤職を得るまで産み控え現象も起きている（男女共同参画学協会連絡会2008、p. 39）。学業と育児の両立支援は少子化対策からも緊急の政策課題でもある。

3-2-3 産業界の女性研究者への対応について

民間の女性研究者の少なさは大きな課題である。大学の「自然科学」分野では女性研究者の比率は21.5%だが、産業界全体の女性研究者の割合は8%という低比率である（総務省統計局2015）。「ダイバーシティ事業」の「連携型」において民間企業が対象機関としてあげられたのも、この危機感によるものと考えられる。この連携の取組によって、大学で培われたノウハウが企業にも波及することが期待される。折しも、2015年8月に「女性活躍推進法」が閣議決定され、労働者が301名以上の企業は、2016年4月1日までに、（1）自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、（2）行動計画の策定・届出、（3）情報公表などを行うこととなった。大企業は自社の採用者に占める女性比率や、管理職に占める女性比率などを把握し課題分析を行うこと等が必須となる。研究職にあっても企業ごとに課題分析や行動計画がなされ、国レベルでの問題意識や優れた取組の共有が進むことが期待される。

3-2-4 ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションは、女性差別撤廃委員会の勧告に対する日本政府としての応答の一つともなっている²⁶。第3期科学技術基本計画で設定された女性の新規採用割合の数値目標は、第4期科学技術基

本計画（2011～2015年度）でも引き継がれさらに高い数値が目指されたが、厳密な期限の設定はなされていない²⁷。しかし数値目標と期限を設けるゴール・アンド・タイムテーブル方式のポジティブ・アクションは、日本学術会議で2000年には女性会員比率が3.3%であったところを、2005年には20%にまで高めたことが好事例として評価されており（塩満 2009、p. 12）、効果が期待できる。2020年には研究者の女性比率が30%を超えることを見据える必要があることを思えば、新規採用における女性比率目標は早々に達成されなければならない。日本学術会議は、より強力なポジティブ・アクションである「クォータ制」を採用することも視野に入れるべきとする（日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会 2015）。

ポジティブ・アクションは「違法」や「逆差別」の懸念が常に指摘されるが、男女間の格差を改善するために一方の性に積極的に採用等の機会を提供することは、男女共同参画社会基本法や雇用機会均等法において認められている。人事を司る教授会は男性が多数を占めるため、女性を積極的に採用しようとする意識に乏しいとされる²⁸。女性が歴史的に集団として不利を被り、またジェンダー・バイアスが払拭されない段階においては、ポジティブ・アクションは有効な手段となる。

ただし一つ留意したいのは、女性比率の数値目標に単純に囚われると、そもそも少ない中堅以上の女性研究者が様々な学会等の役職や審議委員等に登用され、一人の女性に負担が集中するという問題である²⁹。職位があがると委員会等の業務量が格段に増えてしまうのであれば、女性自身が昇進を躊躇する可能性もある。女性に役職を集中させないためには、女性上位職が増えるしかないが、当面の間女性に過度な負担が集中しないよう注意が必要である。

3-2-5 女性研究者支援プログラムの継続の可能性

こうした「モデル育成事業」「加速事業」等のプログラムは、3年または5年の期限付き政策誘導型補助金事業であり、持続可能性という問題を孕んでいる。

事業終了後も機関独自経費で女性研究者支援を継続することが公募時の条件となっているが、事業が終了すると支援室の規模が縮小される機関もあると聞く。支援室のコーディネーターとして経費で雇用される教職員のほとんどは任期付であり、任期終了に伴い蓄積されてきた知識やノウハウの継承には不備が生じやすく、機関全体の活動推進を阻害する恐れがある。それを受けてか、2015年度に始まった「ダイバーシティ事業」では6年の事業計画のうち初めの3年を補助するという方式がとられているが、規模が小さく体力のない機関は応募に躊躇する可能性もある。「センターの事業規模を維持していくのも課題だが、国の事業に参加しなかった大学にも制度整備の機運が広がるよう、センターで積み重ねるノウハウを共有したい」³⁰と徳島大学 AWA サポートセンター本仲純子特任教授が述べるように、支援室継続とともに、補助金を受けることのできない機関に対するケアも求められる。

また女性研究者支援のような事業は、施策としての「継続性」が重要であるが、2009年の行政刷新会議「事業仕分け」はむしろそれに逆行するものであった。「女性研究者養成システム改革」が会議にかけられ、保育等の環境整備は評価できるが、女性限定の研究費の直接支援は「逆差別」になりかねないなどの意見が出された³¹。結果、「女性研究者養成システム改革」の予算は3分の1に縮減されるという事態となった。これに対し、124名の署名入りの『女性研究者支援システム改革』の縮減なき継続、拡充に関する要望書が内閣総理大臣らに提出されたが³²、「加速事業」は2年のみで新規募集の終了を決定された。政権のポジティブ・アクションに対する理解が進まない場合、女性研究者支援政策は後

退を余儀無くされる。また、機関長の強力な権限の下プログラムが執行されるが、それは大きな改革力を持つ一方で、学長が交代すると状況が一変してしまうという危うさも併せ持つ。

これまでの事業の成果から、補助金によって女性研究者の数や研究力が向上することは明白であることから、競争型補助金の他に、国の全機関に安定的に交付される資金も望まれる。

おわりに

以上に見てきたように、「連絡会」のような研究当事者が連携してできた大きな団体が活発に活動を始めたことは、我が国の政策にとって意義ある出来事であった。日本学術会議などその他の重要な機関も含めて重要な提言がなされ、政策として女性研究者支援事業が行われて以来、女性研究者数は増加し、多くの機関においてライフイベントを迎える男女研究者に対する支援が進みつつある。第4次男女共同参画基本計画においても、科学技術・学術における男女共同参画の推進が盛り込まれ、従来に比べてより詳細で充実したものになっている（内閣府男女共同参画局 2015）。

「連絡会」は、第3回大規模アンケート（2012年）の結果に基づいて、「意思決定プロセスへの女性研究者の参画の拡大」、「女性リーダー育成の推進」を第一に要望している。また「男女研究者のワーク・ライフ・バランス基盤の定着」のために、特に「柔軟な育児休業制度の推進」や「同居支援のための具体的な制度構築」を国に提案している。

日本学術会議も、第4次男女共同参画基本計画に対し、大学や学術機関に対するジェンダー平等に関する調査や是正勧告を行う専門機関の設置等を盛り込むよう提言をしている（日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会 2015）。

今後も女性研究者増加と上位職登用政策が推進されることは、国際社会の一員としての日本の責務でもある。人口の半分を占める女性の能力を開発し生かすことなしには、人口減少に直面する我が国の発展はあり得ない。

注

- 1 2001年に女性研究者に関する調査を発表した都河によれば、2001年頃は女性研究者支援に対する社会的関心はさほど高くなかったが、2006、2007年頃から活気が出てきたという（都河 2009、p. 22）
- 2 この数値には人文・社会科学系の研究者も含む。
- 3 塩満論文が掲載された『科学技術社会論』第7号（2009）には「女性と科学」の特集が生まれ、筆者の小川、河野、財部も寄稿した。
- 4 科学技術振興機構の「ダイバーシティ研究環境支援イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業」のサイト http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kan/h18.html で各機関の事業報告を見ることができる。また、多くの大学の取組をまとめたものとして、女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局・筑波大学男女共同参画推進室（2011）がある。学術誌への報告や論文の形では、周・加藤（2009）など。
- 5 男女共同参画学協会連絡会「概要」<http://www.djrenrakukai.org/outline.html>、同「連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査（2015年）」http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2015_ratio/2015_ratio_table.pdf、同「ワーキンググループ一覧」<http://www.djrenrakukai.org/wg.html>（2015年12月1日アクセス）。
- 6 日本学術振興会特別研究員 RPD 制度については、同会のサイト <https://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd/gaiyo.html> で詳しく見ることができる。
- 7 これらの活動の他にも特筆すべきものとして、国立大学協会も1999年に男女共同参画に関するWGを設置し、2000

年には、女性教員比率を2010年までに20%とする目標を立て、以降、全国立大学における男女共同参画推進の実施に関する調査報告書を毎年発表している（国立大学協会教育・研究委員会男女共同参画小委員会2015）。また、お茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」サブプロジェクトC-2「科学技術史・科学技術政策とジェンダー」では、館かおる・お茶の水女子大学教授（当時）と筆者の一人である小川を中心に、2004年2月に欧州委員会「女性と科学」部長ニコル・ドゥワンドル氏を招聘し、シンポジウム「科学技術政策とジェンダー」を開催した。氏は内閣府男女共同参画局、日本学術会議、文部科学省科学技術政策研究所等でも講演を行った（館2004）。直後の『男女共同参画白書（第2次）』と『第3期科学技術基本計画』にはそれぞれ科学技術分野と女性研究者の記述の大幅な増加が見られた。

- 8 内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会基本法制定のあゆみ 第3章平成元年から2000年プランの策定（平成8年まで）」http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmu1-3.html（2015年9月29日アクセス）。
- 9 第1期科学技術基本計画は文部科学省のサイト http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kagaku/kihonkei/honbun.htm、第2期、第3期及び第4期の科学技術基本計画は内閣府のサイト <http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index4.html> で見ることができる。
- 10 未発表のデータゆえ、文献を上げることは出来ないが、三宅恵子氏のご協力に感謝する。
- 11 女性研究者に限らず第3期の全般的な評価は、第4期の基本計画で論じられている。
- 12 以下のサイトから、昭和33年から平成27年版（昭和34-36、38、46年を除く）の『科学技術白書』を見ることが出来る。http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/kagaku.htm。
- 13 塩満典子氏との個人的情報の交換を含む。この『平成17年度版 男女共同参画参画白書』の仕掛け人こそ、当時の内閣府男女共同参画局調査課長塩満典子氏であった。彼女は理系出身の官僚で、このタイミングでこの人材を得たことが、我が国の女性研究者増加政策に大きな機運をもたらすことになった。氏によれば、当時の名取にはわ男女共同参画局長の十分な理解の下で仕事ができ、この時期に男女共同参画学協会連絡会の大規模アンケートが集約され利用できたのも幸運であったとのことであるが、女性研究者支援の10年を振り返るとき、この巡り合わせは記憶にとどめられるべき事柄であろう。
- 14 本節は、2006年度は「平成18年度の科学技術振興調整費の取組について」、2007年度から2015年度は文部科学省発表の「公募要領」及び「Q&A」（いずれも科学技術振興機構のサイト <http://www.jst.go.jp/shincho/koubo/kako.html> から取得可能）、山村・木村（2014）に依拠して執筆している。
- 15 ADVANCEプログラムは2001年に開始された。正式名称はADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers（National Science Foundation 2009）。
- 16 文部科学省「平成18年度の科学技術振興調整費の取組について」<http://www.jst.go.jp/shincho/koubo/18koubo/001.pdf>（2015年9月11日アクセス）。
- 17 2011年度より人文・社会学系分野の研究者も支援対象となったが、対象となる機関については自然科学系及び自然科学と人文・社会科学の融合領域がある機関のみである。
- 18 他にも学術振興会のRPDの支援人数を従来の150人から175人に増加させることが決定された。科学技術振興機構「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（旧女性研究者研究活動支援事業）概要」<http://www.jst.go.jp/shincho/koubo/27koubo/youryou/diversity27-gaiyou.pdf>（2015年12月10日アクセス）より。
- 19 科学技術振興機構「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ・女性研究者活動支援事業」HPよりカウント。
- 20 「北海道大学活動報告」（「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性研究者活動支援事業」HPに掲載）http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kikan/pdf/h18/h18_01.pdf（2015年9月30日アクセス）。
- 21 男女雇用機会均等法第8条規定に基づいていることを明示するよう指示した（平成22年公募要領）。
- 22 「九州大学活動報告」http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kikan/pdf/h19/h19_07.pdf。「東京農工大学活動報告」http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kikan/pdf/h18/h18_03.pdf（2015年9月19日アクセス）及び、「女性教員採用ならもう1人分人件費」『日本経済新聞』2009年1月23日（女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局・筑波大学男女共同参画推進室（2011）に転載。以下の注の新聞記事についても同書に転載されたものである）。
- 23 アメリカのオレゴン大学・化学・材料科学部のジェラルディン・リッチモンド教授の発言「『リケジョ』 どう増やす」『東京新聞』2010年10月25日。

- 24 名古屋大学「名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム」<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/acceleration/content/> (2015年10月1日アクセス)。
- 25 文部科学省 (2005, 2015) を基に計算した。
- 26 外務省「女子差別撤廃委員会の最終見解 (CEDAW/C/JPN/CO/6) に対する日本政府コメント (仮訳)」。<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/comento06.html> (2015年9月16日アクセス)。
- 27 分野毎の研究者の性別新規採用割合を示す統計データが毎年公表されておらず、達成度を第三者が検証することが不可能である。
- 28 都河明子氏の発言による。「女性研究者 採用率伸びず」『読売新聞』2010年2月21日。
- 29 文部科学技術・学術政策局政策基盤課「科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業」http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/josei_pamph25-1.pdf (2015年9月19日アクセス) に事例が載っている。
- 30 「研究者ママ頑張って」『日本経済新聞』(朝刊) 2010年12月29日。
- 31 行政刷新会議「事業仕分け第3WG 評価コメント 評価者のコメント (評価シートに記載されたコメント) 事業番号 3-39 科学技術振興調整費 (女性研究者支援システム改革)」http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/pdf/2009/news_20091222_comment.pdf (2015年9月17日アクセス)。
- 32 「『女性研究者支援システム改革』の縮減なき継続、拡充に関する要望書」平成21年12月3日付。http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/pdf/2009/news_20091203.pdf。

参考文献

- 大坪久子「男女共同参画学協会連絡会のこれまでの活動と女性研究者支援の今後」日本解剖学会『解剖学雑誌』第88巻第4号(2013): pp. 51-56.
- 小川眞里子「ノーベル賞産国日本で、なぜ女性受賞者が出ないのか」三重大学人文学部文化学科研究科『人文論叢』第31号(2014): pp. 47-59.
- 河野銀子「女子高校生の『文』『理』選択の実態と課題」科学技術社会論学会『科学技術社会論研究』第7号(2009): pp. 21-33.
- 国立大学協会教育・研究委員会男女共同参画小委員会『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第11回追跡調査報告書』2015年。http://www.janu.jp/active/txt6-2/201502houkoku_01.pdf (2016年1月20日アクセス)。
- 塩満典子「女性研究者支援の現状と課題」科学技術社会論学会『科学技術社会論研究』第7号(2009): pp. 57-72.
- 周囲・加藤ジェーン「女性研究者支援システムの構築」日本社会情報学会『日本社会情報学会全国大会研究発表論文集』第24号(2009): pp. 328-331. doi: <http://doi.org/10.14836/jasi.24.0.328.0>.
- 女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局・筑波大学男女共同参画推進室『文部科学省科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム 女性研究者支援に向けた持続可能な取組の実現——「モデル的取組」から「研究とライフイベントの両立」へ〈資料集〉』2011年。
- 相馬芳枝・大坪久子・荒川薫「女性研究者を支援する取り組み——(第3回) 男女共同参画学協会連絡会の役割」『ビオフィリア』第5巻第4号(2009): pp. 73-76.
- 総務省統計局『科学技術研究調査』(平成26年度[平成25年度実績]) 2015年。<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/youyaku/pdf/26youyak.pdf> (2015年9月25日アクセス)。
- 館かおる「プロジェクトC 目的・概要 身体と科学・医療・技術」お茶の水女子大学21世紀COEプログラム『F-GENSジャーナル』第1号(2004): pp. 18-19.
- 男女共同参画学協会連絡会『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』2004年。<http://www.djrenrakukai.org/2003enquete/index.html> (2015年9月26日アクセス)。
- .『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』2008年。http://www.djrenrakukai.org/2007enquete/h19enquete_report_v2.pdf (2015年9月26日アクセス)。
- 東村博子「男女共同参画推進による科学技術分野の活性化のために」Japanese Society for Engineering Education『工学教育』第59巻第3号(2011): pp. 73-75. doi: http://doi.org/10.4307/jsee.59.3_73 (2015年9月18日アクセス)。

- 都河明子・三菱総合研究所編『科学技術政策提言——科学技術分野における女性研究者の能力発揮』科学技術振興調整費調査研究報告書。2003年。
- 都河明子「シリーズ女性研究者の能力発揮のために⑤女性研究者の能力発揮に向けた10の提言」『文部科学教育通信』第211号(2009): pp. 22-23. http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/activities/model-program/library/documents/Kyouiku_tsushin14.pdf (2015年9月11日アクセス)。
- 内閣府男女共同参画局「男女共同参画基本計画(第2次)」2005年。 http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/2nd/pdf/all.pdf (2015年8月13日アクセス)。
- 。「第4次男女参画基本計画」2015年。 http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf (2015年12月28日アクセス)。
- 中野洋恵「第3章 統計にみる女性研究者の状況と大学における男女共同参画」国立女性教育会館『NWEC実践研究』第5号(2015): pp. 36-53.
- 奈良女子大学女性研究者共助支援事業本部『平成25年度女性研究者共助支援事業本部活動報告書——奈良女子大学における男女共同参画推進を目指して』2014年。
- 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会『提言 科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策』2015年。 <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t216-1.pdf> (2015年9月9日アクセス)
- 引間紀江「第4章 大学の教員を対象とした意識調査 NWECの調査から」国立女性教育会館『NWEC実践研究』第5号(2015): pp. 54-63.
- 藤江陽子「第2章 大学の男女共同参画を進める施策」国立女性教育会館『NWEC実践研究』第5号(2015): pp. 23-35.
- 村松泰子(代表)『学校教育におけるジェンダー・バイアスに関する研究』平成12年度科学研究費報告書。2001年。
- 。「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』第5号(2015): pp. 6-22.
- 文部科学省『平成17年度版 学校基本調査』2005年。 <http://www.e-stat.go.jp/SGL/estat/List.do?bid=000001022013&cycode=0> (2015年9月30日アクセス)。
- 。「平成27年度版 学校基本調査(速報値)」2015年。 <http://www.e-stat.go.jp/SGL/estat/List.do?bid=000001061948&cycode=0> (2015年9月30日アクセス)。
- 文部科学省科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会『科学技術振興調整費プログラム評価報告書』2012年。 http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/hyouka/_icsFiles/afldfile/2013/01/25/1329874_03_1.pdf (2015年9月14日アクセス)。
- 山村康子・木村忠正「文部科学省 科学技術人材育成費補助事業『女性研究者研究活動支援事業』一般型・拠点型(平成23年度～現在)『女性研究者養成システム改革加速事業』(平成21年度、22年度)プログラム内容、成果と課題」資料4、科学技術・学術審議会人材委員会(第65回 平成26年1月28日)。2014年。 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryu/_icsFiles/afldfile/2014/08/18/1350742_04.pdf(2015年8月13日アクセス)。
- 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 Sep. 26, 2015).
- United Nations Treaty Collection. “8. b) Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.” 2015. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&lang=en (accessed Dec. 1, 2015).
- World Economic Forum. “Global Gender Gap Report 2015- Japan.” 2015. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=JPN> (accessed Dec. 1, 2015).

本研究はJSPS 科研費基盤研究C(課題番号25360043)の助成を受けたものである。

(よこやま・みわ／お茶の水女子大学基幹研究院研究員)
(おおつぼ・ひさこ／日本大学薬学部薬学研究所上席研究員)

(おがわ・まりこ／三重大学名誉教授)

(かわの・ぎんこ／山形大学学術研究院教授)

(たからべ・かえ／中部大学国際関係学部教授)

掲載決定日：平成 28 (2016) 年 1 月 14 日