

女性研究者がもっと、ずっと輝くために

～女性の活躍促進でしなやかな科学技術の発展を～

2010年4月22日

文部科学省 科学技術政策研究所シンポジウム
近未来への招待状

～ナイスステップな研究者2009からのメッセージ～

北海道大学 有賀 早苗



北海道大学 女性研究者支援室
Support Office for Female Researchers
in Hokkaido University

国連開発計画 (UNDP) 報告 - 2009年10月 -

人間開発指数

- 第1位 ノルウェー
- 第2位 オーストラリア
- 第3位 アイスランド
- 第4位 カナダ
- 第5位 アイルランド
- 第6位 オランダ
- 第7位 スウェーデン
- 第8位 フランス
- 第9位 スイス
- 第10位 日本**
- ⋮
- 最下位 シエラレオネ

182カ国中
第10位

◆人間開発指数

HDI (Human Development Index)

長寿、教育、所得により人間開発の達成度を示す

ジェンダーエンパワーメント指数

- 第1位 スウェーデン
- 第2位 ノルウェー
- 第3位 フィンランド
- 第4位 デンマーク
- 第5位 オランダ
- 第6位 ベルギー
- 第7位 オーストラリア
- 第8位 アイスランド
- 第9位 ドイツ
- 第10位 ニュージーランド
- ⋮
- 第57位 日本**

第12位 カナダ
第13位 スイス
第17位 フランス

109カ国中
第57位

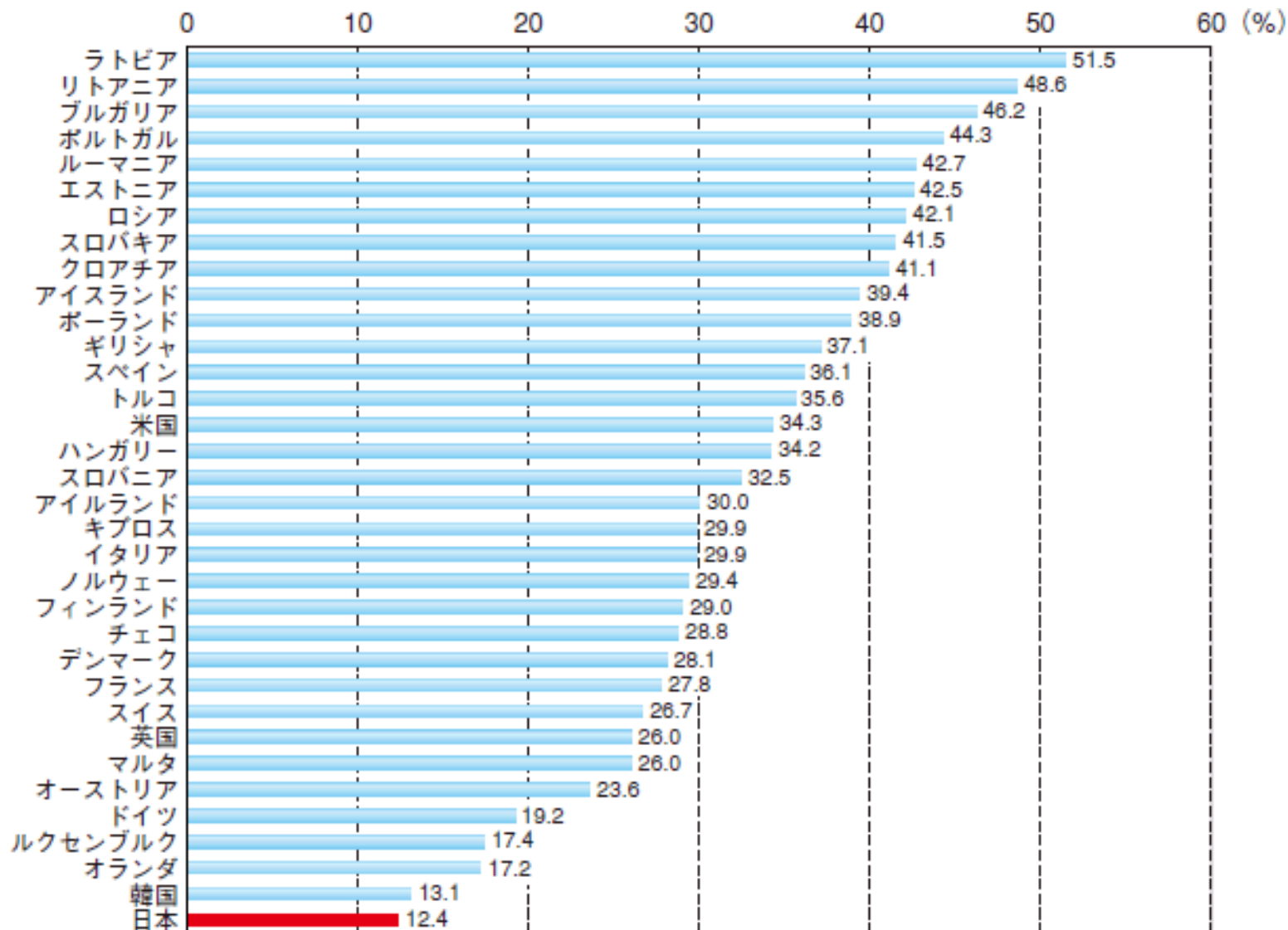
◆ジェンダーエンパワーメント指数

GEM (Gender Empowerment Measurement)

政治・経済活動への女性の参画を示す

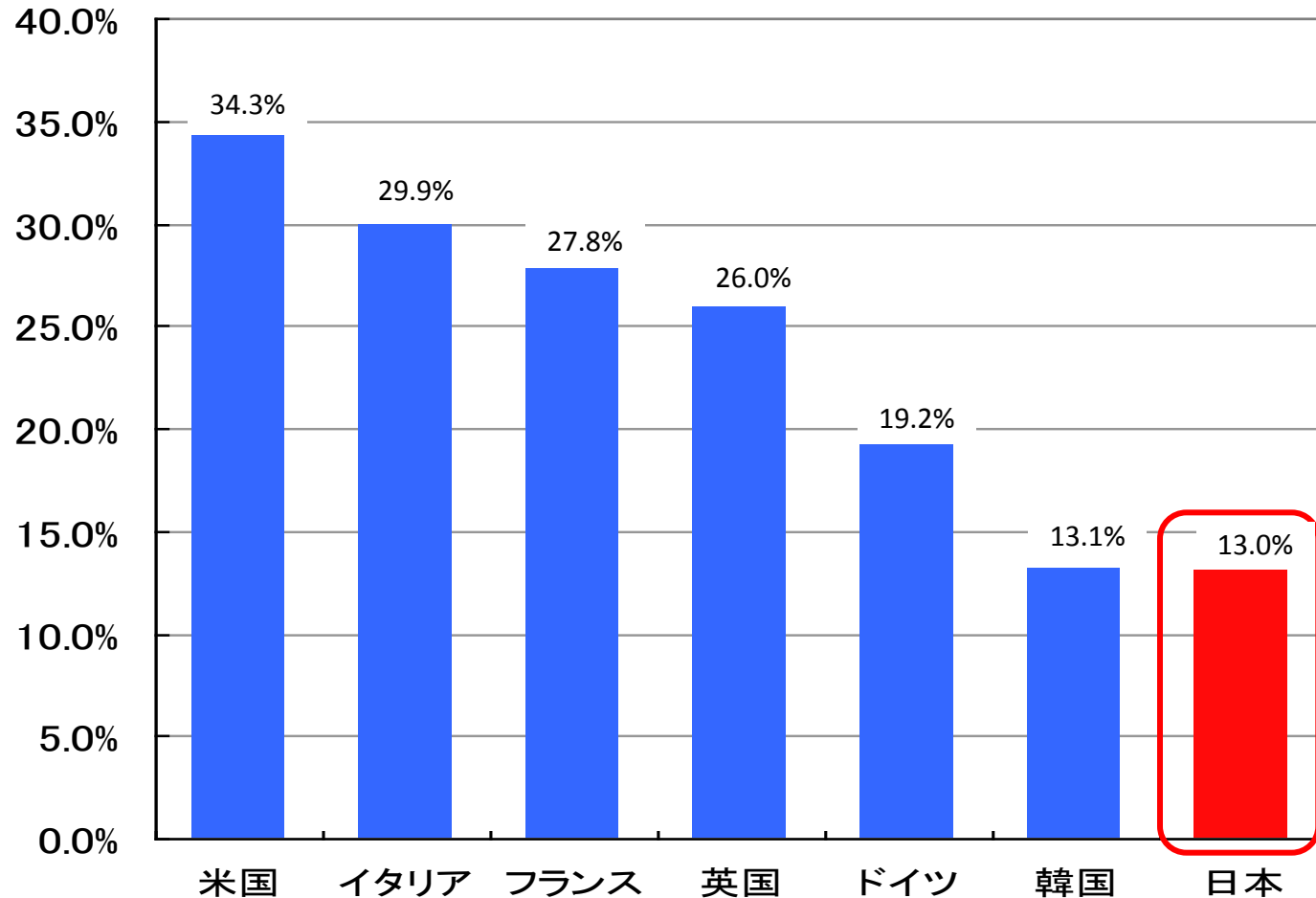
日本は人間開発の達成度では実績を上げているが、
女性が政治経済活動や意思決定に参画する機会が不十分

研究者に占める女性割合の国際比較



出典 男女共同参画白書平成20年版(平成20年6月、内閣府)

各国における女性研究者の割合



<備考>

「総務省 科学技術研究調査報告」(日本:平成20年時点)、「OECD “Main Science and Technology Indicators2007/2”」(韓国:平成18年時点)
「Eurostat 2007/01」(イタリア・フランス:平成16年時点、ドイツ:平成15年時点)、「European Commission “Key Figures2002”」(英国:平成12年時点)
「NSF Science and Engineering Indicators 2006」(米国:平成15年時点)

平成18年(2006年)は**女性研究者支援元年**

◆第3期科学技術基本計画

女性研究者活躍促進の数値目標明示

採用目標：自然科学系全体で25%

(理20%，工15%，農30%，保30%)

◆文部科学省科学技術振興調整費事業

女性研究者支援システム改革のための

女性研究者支援モデル育成事業の開始

◆日本学術振興会特別研究員

RPD(Restart Postdoctoral Researchers)制度の新設



輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大

“20% by 2020” (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

NEEDS-driven

必要性に根ざした
女性研究者の声に応える
支援を展開

女性研究者支援室

VISION-driven

多様な人材による
イノベーション創出力と
国際競争力強化

女性研究者活躍のための
環境整備

女性研究者増員のための
具体的取り組み

More Women's Activities in Science & Technology

“20% by 2020” (Triple Twenties 計画)

北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

スタート時点

(2006年1月1日時点)

北大全研究者 = 2,838人

女性研究者 = 319人, 11.2%

正規教員 = 2,149人

女性教員 = 151人, 7.0%

上記以外の研究者 = 689人

上記以外の女性研究者 = 168人, 24.4%

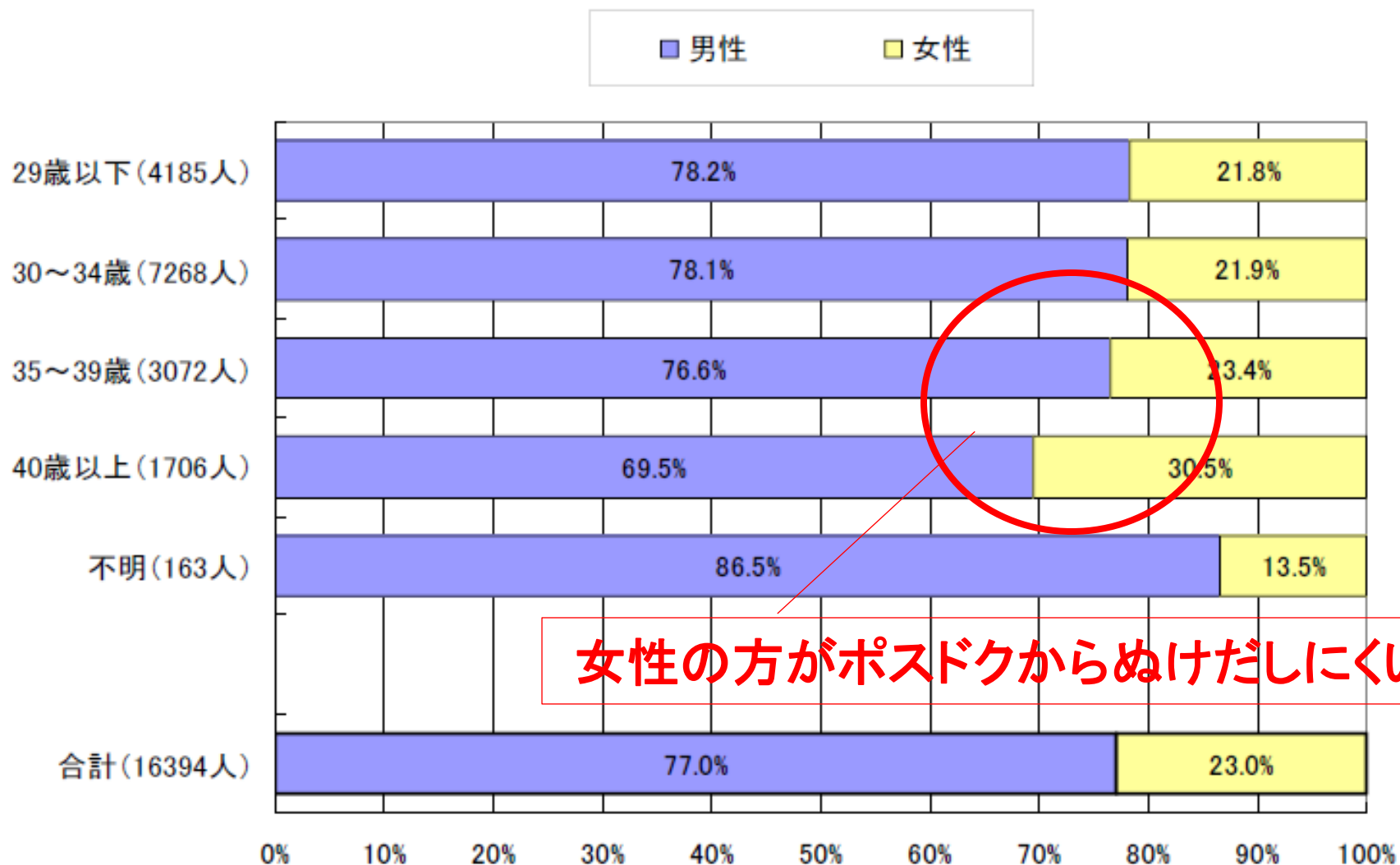
学位(博士)授与者における女性比率の推移

平成 8年度(1996年度) 6.4%

平成12年度(2000年度) 12.9%

平成16年度(2004年度) 21.3%

ポストドクター等の男女比率（2008年度実績）



出典 大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査 -2006年度実績-
文部科学省科学技術政策研究所、科学技術学術政策局、平成20年8月

女性も
特別枠採用は不快

数値目標の達成

男性への
逆差別にならないか？

数だけ増やせば
いいのか？

**ポジティブアクション
(アファーマティブアクション)**

人事には
Qualityが
最優先なはず

数を増やすことの重要性
孤立感の軽減
身近なロールモデルの存在
意識改革の促進

公正かつ継続的に行える
工夫が必要

男性にも女性にも納得の得られる方法で行いたい！

大学における教員人事の特殊性

部局に自治権がある

さらに助教、准教授は教授の意向が強い

「個」の問題

各ポスト毎に女性採用率100または0%

人件費削減が厳しく進行中

女性を増やす＝男性を減らす
そもそも人事が少ない

大学全体での採用目標を達成しにくい

ポジティブアクション北大方式

教員人件費

部局管理分

全学運用分

女性教員を採用

戦略的に女性教員を増やす

全学運用分より採用部局に
1/4人件費を付与

追加付与人件費で
昇任・採用が
できる！

女性採用のインセンティブ

- ・適材がいれば積極的に採用
上級職ほど追加付与人件費も多い
- ・適材がいなければ雇わなくてよい

ポジティブアクション北大方式の進捗状況

年度	平成18	平成19	平成20	計
教授	1	0	1	2
准教授	8	1	3	12
講師	1	0	1	2
助教	13	10	7	30
計	23	11	12	46
使用人事ポイント (累計)	3.99	1.70 (5.69)	2.09 (7.78)	

教授8人分の人件費で
46人の女性教員採用を
促進・実現

正規教員女性比率は
3年間で7.0%から
8.6%に上昇

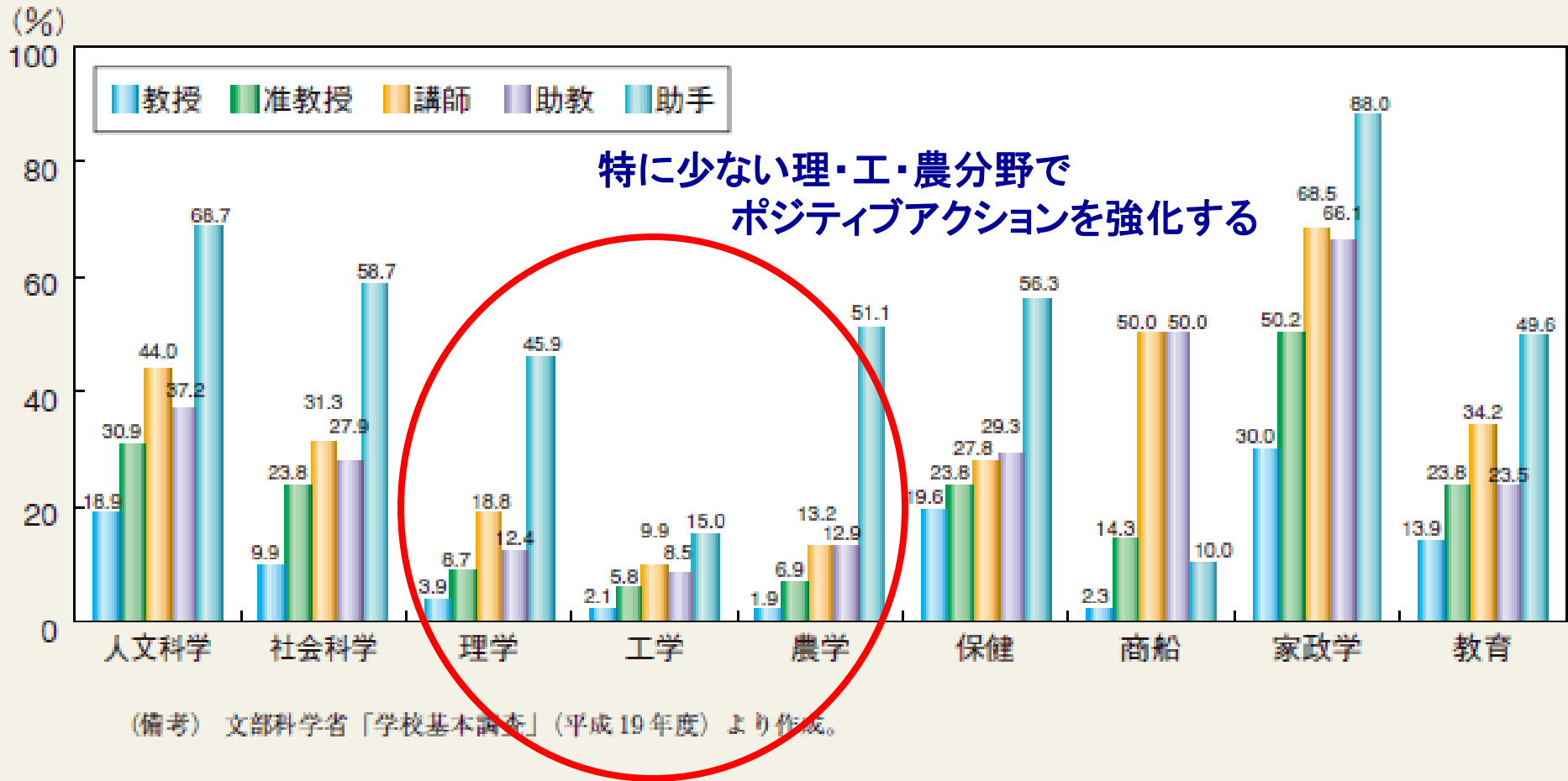
※1人事ポイント=教授1名分の年間人件費

【問題点】: 半数は文系部局が利用、理系大部局(理・工・農)は各1件のみ

- ◆大部局への適用方法の検討
- ◆理系部局、特に理・工・農分野への採用インセンティブ強化
- ◆その他の部局へは現行のまま継続実施
- ◆ポジティブアクション実施前提条件としての環境整備の重要性

振興調整費事業(女性研究者養成システム改革加速)を活用して加速したい!

大学教員における分野別女性割合



文部科学省科学技術振興調整費事業も
意識改革・環境整備のための「女性研究者支援モデル育成」から
理・工・農分野での具体的増員を図る「女性研究者養成システム改革加速」へ



輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大

北大F3プロジェクト

理・工・農の3分野に特化した強力なポジティブアクション

↓ 新規採用女性教員人件費の部局負担： **最初の3年間、ゼロ**
続く5年間、2分の1

5年間で25人の女性正規教員を採用

F3 ...

- **F**resh **F**emale **F**aculty
- **3** Fields (Science , Technology, Agriculture)
- **F**ilial **3** (3rd generation) 第3世代の女性研究者
- *fff* (fortississimo)

◆対象部局には…

人件費負担を大きく軽減して思い切って女性教員を採用する機会を！

◆女性研究者には…

中長期にわたる研究・教育活動を通して実戦力としての能力評価機会を！

ポジティブアクションが功を奏するには...

- ◆ 優秀な女性候補者(応募者)がいる
- ◆ 男女共同参画に係る意識改革が進んでいる
- ◆ 女性研究者が持続的に活躍できる環境がある
 - 出産・育児等の際し、
 - ◇ 女性研究者に対する支援システムが充実している
 - ◇ 女性研究者の所属グループに対する支援システムが充実している

女性研究者が安心して能力を発揮し、
のびのび育てるか？

“やる気”になる組織！

女性研究者を安心して迎え入れ、
温かく育てられるか？

“採る気”になる組織！

輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大

育つ「力」と「覚悟」を持つ“よい苗木”を選び出し、良い条件で育てて活かす

Sunlight

ロールモデル、
メンター

適切なワークライフバランスの下で
のびやかに研究を推進・展開

ちょっとやさそとの風で倒れないように
必要に応じて“副え木”を用意
(出産・育児等への研究支援員の配置)

時間をかけて研究業績・教育成果の
花・実をしっかりとつける！

Watering

研究費

Temperature

理解ある環境、
支え合う仲間

直接の養成効果

Fertilizer
養成プログラム

正規教員として北大に根を張り、
能力を十分に発揮して、
さらに上へ伸びていけるように！

“土壌の改良”効果は間接的に
他の女性研究者へも波及

Ground
部局、研究室、
大学

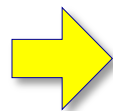
学内外・国内外の研究者だけでなく
地域サポーター達を含む人脈の根を広げて、しっかり張る！



教員公募に際して、女性の応募が少ない

◆ 候補者(対象者)が少ない

- ・分野により女子学生も少なく、
教員候補者層が薄い



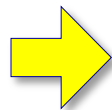
次代を担う
女性の育成

◆ 候補者(対象者)が応募しない

- ・諦めムードで「どうせダメだ」と遠慮がち
慎ましさは美德？ 図々しいのは嫌？
- ・負荷が大きい中で無為な努力はしたくない
可能性の低いことへのチャレンジがしにくい
- ・無益な勝負・戦いは避ける
リスク回避の本能？

◆ 候補者(対象者)応募できない

- ・家族の問題、赴任地の問題



地方大学等の
大きな課題

北大赴任者の研究者パートナー キャリア継続支援

男性研究者：パートナーの~10%が研究者
女性研究者：パートナーの>50%が研究者

若手研究者の
流動性

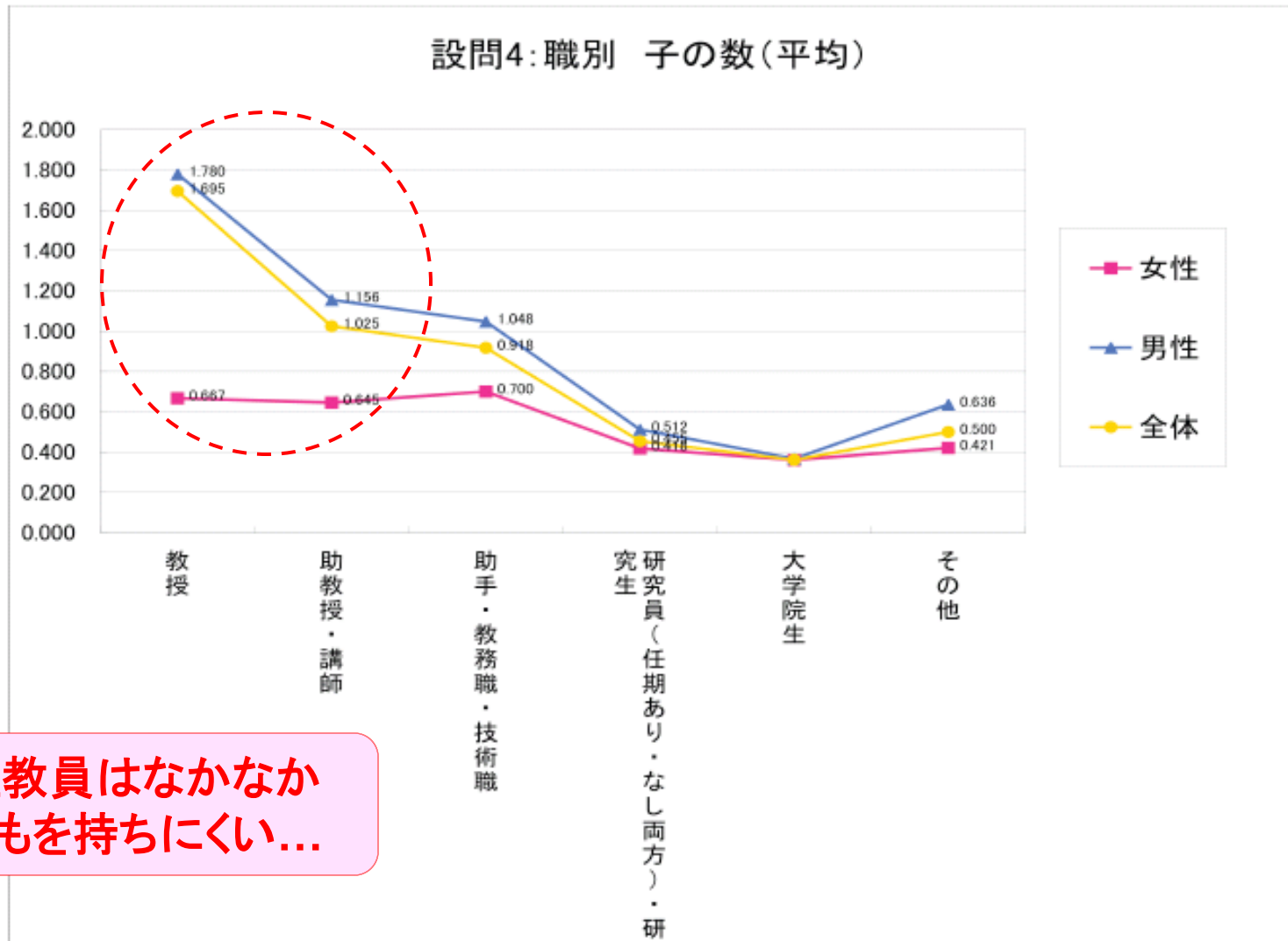
次世代育成の
促進

若手研究者カップルの同居支援策

- ◆子どもを持つ機会を失わないように
- ◆協力して子育てしながら、それぞれの研究を頑張れるように

優秀な若手人材の確保のために、とりわけ地方大学は
真剣に取り組むべき (1大学でなくネットワークが必要)

階層別でみた子供の数



出産・育児は、やはり大きなハードル

ハードルを下げる？踏み切り台を用意？脚力を鍛える？バイパスを整備？

・保育施設の整備・充実

年度途中での速やかな入園を可能に

・病児保育体制の整備・充実

「あてにされる」、「数に入っている」存在になるために

・研究・教育の支援・補助員の配置

限られた研究時間の効率化・活性化

・在宅勤務を含む勤務形態・勤務時間の多様化

ITシステム整備、裁量労働制など

女性研究者の横のつながり

異部局・異分野間の交流

世代間の交流

女性研究者の縦のつながり

女性研究者
ネットワーク

メンタリング
システム

ロールモデル
紹介

Ambitious Models

Friendly Models

◎幅広い人脈形成を支援

◎女性研究者を孤立させない



女子中高生の
理系進路
選択支援

女子大学院生など
若手スタッフへの
研究者チャレンジ支援

- ◆ 科学技術コミュニケーションの実践
- ◆ 部局・分野を超えた若手の交流
実体のあるネットワーク形成
多様な人材のインキュベーション
- ◆ 研究の担い手としての自覚



双方向性の支援活動による
人材育成の場・機会

+

大学の広報と
アウトリーチ

北海道大学 第二期（平成22年度～27年度）中期目標・中期計画

【中期目標】

II 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1. 組織運営の改善に関する目標

- ⑤男女共同参画社会基本法並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の趣旨に則り、男女共同参画を推進する。

【中期計画】

II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

1. 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

- ⑤－1. 「ポイント制教員人件費管理システム」を活用した女性教員の新規採用に対する人件費ポイント付与制度を強化する。
- ⑤－2. 教職員等に対する子育て支援を強化する。
- ⑤－3. 女性研究者の育成を推進する。
特に、理工系分野での次世代女性研究者の育成を強化する。

七大学総長による“男女共同参画”に係る共同宣言文 (2008年10月1日)



【一部抜粋】

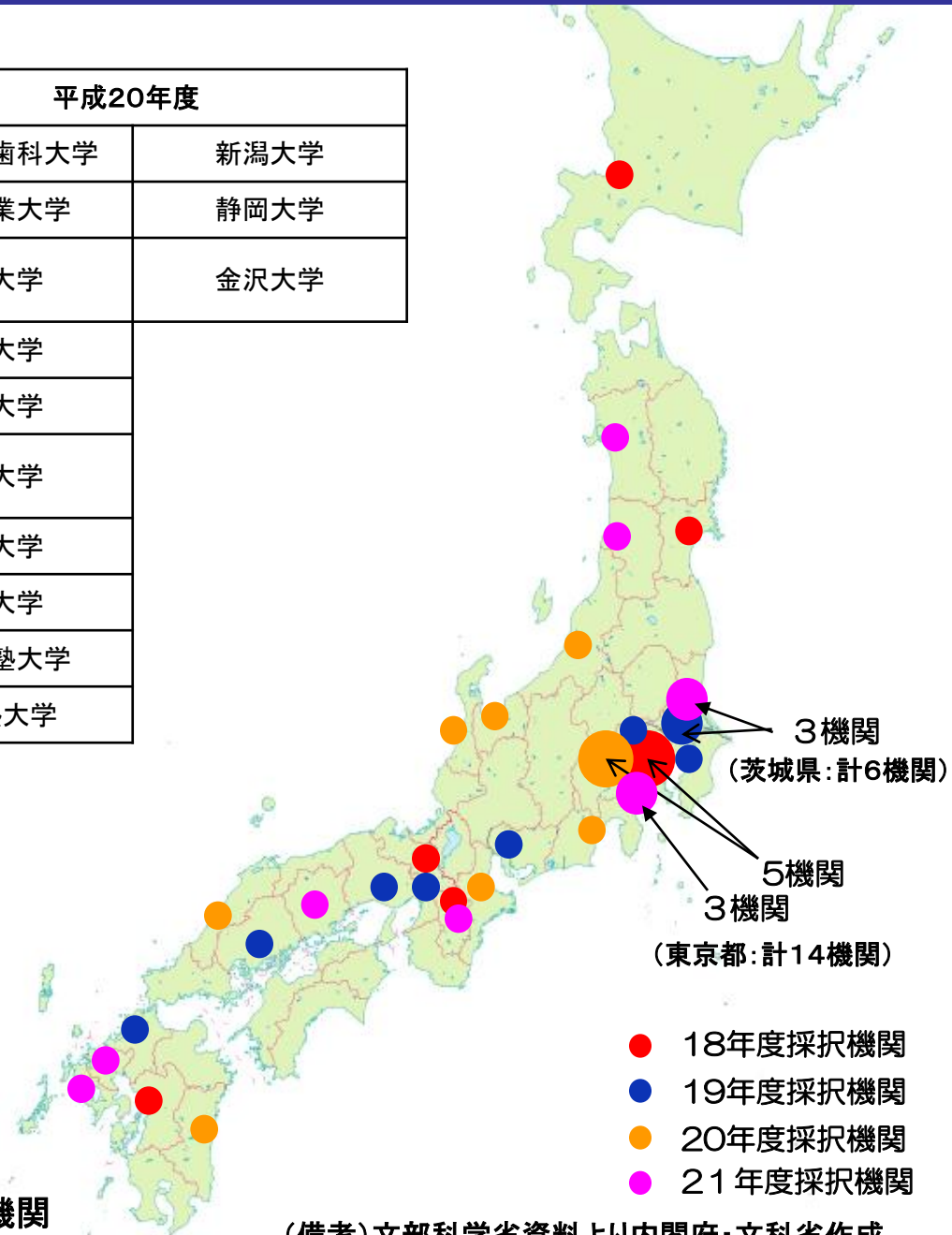
我々は高度研究教育機関として、人々の考え方や社会制度のあり方に多大な責任を負っている。同時に、男女共同参画社会の実現のために大学が負っている重大な責務を自覚し、“公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用”等を含めた施策に英知を絞り、その実施に向けて真摯に努力する。(略)

北海道大学総長・佐伯 浩
東北大学総長・井上 明久
東京大学総長・小宮山 宏
名古屋大学総長・平野 眞一
京都大学総長・松本 紘
大阪大学総長・鷺田 清一
九州大学総長・有川 節夫

「女性研究者支援モデル育成」採択機関、点から線へ、線から面へ

平成18年度	平成19年度	平成20年度	
東京女子医科大学	東京大学	東京医科歯科大学	新潟大学
熊本大学	(独)森林総合研究所	東京工業大学	静岡大学
京都大学	(独)産業技術総合研究所	三重大学	金沢大学
東京農工大学	九州大学	富山大学	
日本女子大学	大阪大学	島根大学	
東北大学	(独)物質・材料研究機構	日本大学	
早稲田大学	名古屋大学	東海大学	
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学	
お茶の水女子大学	千葉大学	慶應義塾大学	
北海道大学	広島大学	津田塾大学	

平成21年度	
秋田大学	東邦大学
(独)農業・食品産業技術総合研究機構	東京都市大学
筑波大学	山形大学
(独)農業環境技術研究所	奈良先端科学技術大学院大学
佐賀大学	上智大学
長崎大学	岡山大学



※赤字は「女性研究者養成システム改革加速」採択機関

(備考)文部科学省資料より内閣府・文科省作成

国際的なネットワークで支援策を検討・推進

FResHU

**International Symposium
“Sustainable Should Be
Female Scientists’ Career!”**

July 10-12, 2008

- ・欧米の取り組みに学ぶ
- ・広い視野からの議論を重ねる



- ・女性研究者の
国内+国際的ネットワークを形成する



**US-Japan
Round-table Discussion
on Equal Participation
in Science and Engineering
February 16 -18, 2009**

女性研究者支援の原動力＝少子化による

科学技術人材不足への懸念

女性研究者：さまざまな負荷がかかりやすい



研究者の抱える諸問題が凝縮・顕在化

女性研究者支援モデル育成

- ◆ 他大学等研究機関に対してもモデルとなる育成プランの構築・実践
- ◆ 女性研究者に限らず若手研究者全般に対しモデルとなる育成プラン



科学技術人材育成・環境整備に
女性研究者支援の視点を活かす！

女性も男性も自分のキャリアと**主観的**・**客観的**に向き合う必要性

何がしたいか

何ができるか

何が求められているか

各人の大切にしたいこと、譲れないこと、
家族との関わり方も含めて大雑把でも優先順をつける

若手研究者
の
自立支援

WORK-LIFE
BALANCE

支援室は
メンターとして
サポート

研究者としての**プロ意識**をもって
生活との折り合いをつける

自ら選択したキャリアスタイル、ライフスタイルに対して
前向きな「**覚悟**」をする

共同参画から協同社会へ

男女共同参画／Gender Equality

共同：互いに同じ立場・資格に立って力を合わせる事
◆立場・資格の平等にやや重きを置いている

協同：同じ目的や利益のために、複数の個人や団体が
心や力を合わせて事にあたる
◆協力という観点を大切にしている

協



多様な力の結集による
豊かな発想・新たな展開で
持続的発展を！

女性研究者支援から見えてきた人材育成キーワード ワークライフバランスとプロ意識

◆活かす覚悟： **研究機関**

所属人材の能力を最大限引き出す工夫

◆育つ覚悟： **研究者**

自身の能力を最大限発揮する努力

◆支える覚悟：“**官**”（**国、文科省等**）

プロジェクト・機関・人への不転の投資



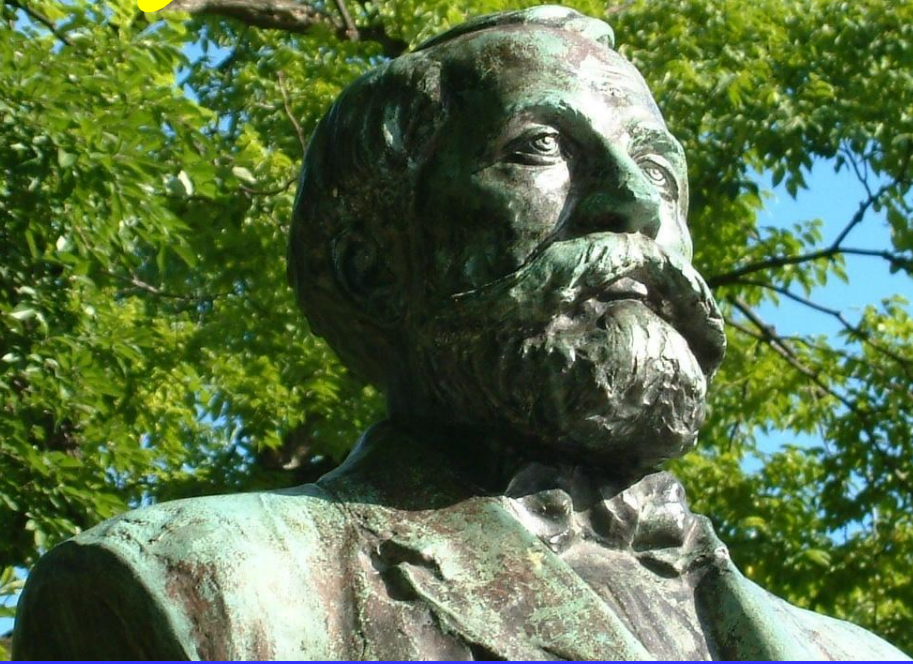
協同して、持続的競争力を持った
科学技術創造立国を実現！！



北海道大学 女性研究者支援室

Support Office for Female Researchers
in Hokkaido University

*Girls and
Boys Be Ambitious!*



**No Quality
Without Equality**