

イベント開催報告

■筑波大学

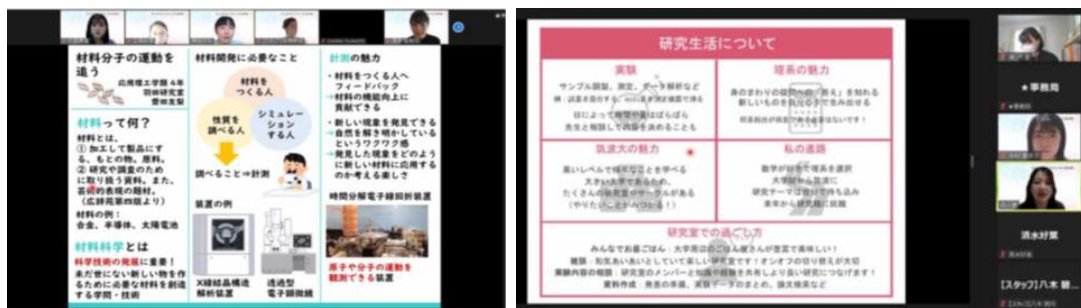
- 【日 時】2021年8月23日（月）13時30分～15時30分
- 【行事名】女子中高生の理工系分野進路選択支援プログラム
- 【題 名】リケジョサイエンスフォーラム-online
- 【場 所】ZOOMによるオンライン開催
- 【開催機関】筑波大学・つくば市

筑波大学は平成25年度より、女子中高生理工系進路選択応援プログラムとして、リケジョ合宿やカフェなどを実施してきましたが、今年初のオンライン開催となりました。100名を超えるお申込みがあり、当日は69名の女子中高生にご参加いただきました。

リケジョサイエンスフォーラムは、筑波大学の学群生・院生の研究発表や交流会を通して、理工系分野の魅力をってもらうというイベントで、物理学・応用理工学・情報工学・生物資源科学・医科学など、様々な分野の学生が研究発表を行いました。

参加者の中高生からは、将来の視野が広がった、参考になったという意見の他に、楽しそうに研究をしている筑波大生の姿が印象的だったといった感想もあり、スタッフの学生にとっても自身の研究を振り返るいい機会になったと感じます。

(イベントの詳細は<https://diversity.tsukuba.ac.jp/?p=22566>)



DSO事務局からのお知らせと御礼

令和3年9月21日、令和3年度DSO総会・懇話会を開催いたしました（農研機構 主催／オンライン開催）。

総会には13機関の担当者の方々にご出席いただき、以下の議題について承認されました。

- ・令和2年度活動報告
- ・令和3年度活動計画
- ・つくば女性研究者支援協議会とダイバーシティ・サポート・オフィスとの連携に関する協定締結



新会長には、国立研究開発法人 物質・材料研究機構の谷 広太理事が選出されました。

今回の総会をもちまして、農研機構の会長機関および事務局としての任期は満了となります。1年間、ありがとうございました。

コラム 職場におけるジェンダー不平等の問題

DSOニュースレター6月号のコラムでは、ジェンダー平等の観点から日本の人口減少問題を考え、とくに家庭内のジェンダー不平等がもたらす弊害について言及しました。しかし、同コラムにも書きましたが、ジェンダー不平等の問題は家庭内だけにとどまらず、職場にもあります（文献1）。この職場におけるジェンダー不平等は、9月21日のDSO懇話会でテーマに取り上げられたテーマ「女性が研究を続け活躍するために必要な支援について」とも連動します。そこで今回のコラムでは、職場におけるジェンダー不平等の問題について考えてみたいと思います。

日本は戦後に農業から工業への大きな産業構造の変化が起こり、これに伴い女性の労働状況も大きく変化しました（文献1）。すなわち、農業の家族従業者であった女性が非農林の被雇用者になり、未婚時は働くが結婚とともに退職して専業主婦となるケースが増大しました。これにより、夫は有償の終身雇用で働き、妻は家庭で家事と育児に専念するという性別役割分業が定着しました。これが高度経済成長期の1970年代半ばになって、女性の社会進出が進み、それに伴う未婚化、晩婚化、非正規雇用（パート）化が進みました。さらに、終身雇用が基本だった男性の就労形態も、バブル経済の終焉等により経済が低迷し、低賃金化、失業、非正規雇用の増加等、雇用が不安定化したため、性別役割分業の経済的優位性が成立しなくなりました。この経済的優位性が消失した状況は現在に至るまで継続していますが、それでも性別役割分業の古い考え方が根強く残り、ジェンダー不平等を引き起こす本質的な要因になっていると指摘されています（文献1）。

ここでは、研究機関におけるジェンダー不平等を女性研究者の割合（文献2）に基づいて見ていきたいと思います。研究機関全体では、2020年の女性研究者（非常勤を含む）は17%にとどまっております（図1A）、欧米諸国に比して極めて低い値となっています（文献3）。この値は、研究者を博士取得者に限定してもあまり変わりません。一方、研究者の新規採用数における女性の割合は23%ですが、博士取得者では16%まで低下します（図1B）。

（次頁へ続く）

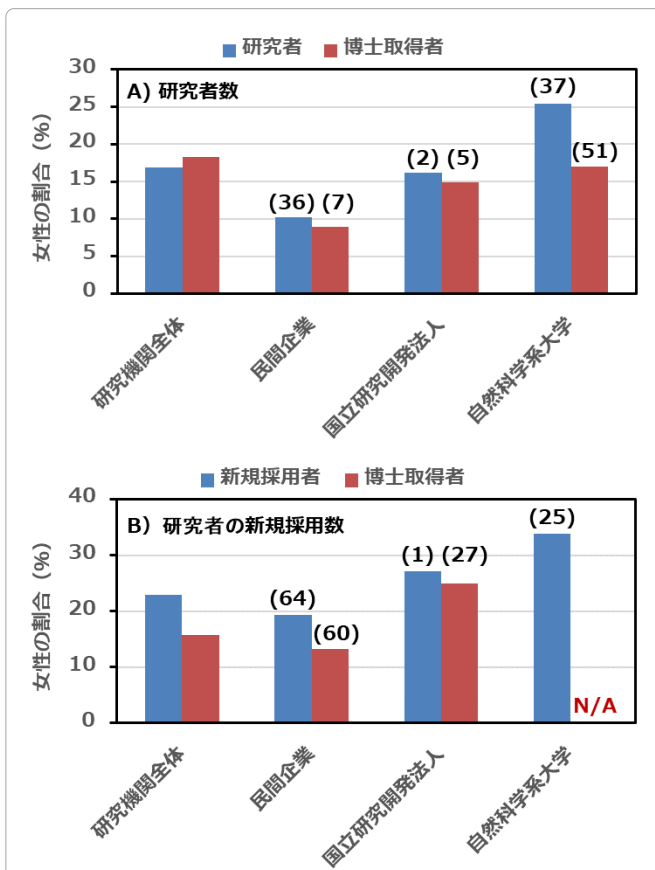


図1. 研究機関の研究者 (A) と新規採用の研究者 (B) における女性の割合 (%)。令和2年4月1日の状況（総務省「2020年科学技術研究調査」より作成）。括弧内の数字は女性総数に対する割合 (%)。研究者は学部卒以上の研究に従事する職員で非常勤（1か月以上）を含む。

(前頁からの続き)

これらの数値は、同年の大学（学部）の学生における女性割合が理学系で27.8%、工学系で15.7%、農学系で45.1%であること（文献3）を考慮すると、多数の女性が非研究系に就職していると考えられます。また、大学院博士課程の学生における女性の割合が理学系で20.2%、工学系で19.0%、農学系で36.3%であること（文献3）を考慮すると、博士を取得した女性にとって研究機関への就職は男性より困難になっていると考えられます。ここで研究者数を研究機関の内部で比較すると、民間企業では全体平均より低く、国立研究開発法人では全体平均と同等ですが、自然科学系大学は全体平均を上回ります。博士取得者に至っては女性研究者の半数が自然科学系大学に勤務しており、女性研究者にとって大学が主要なポストであることが分かります（図1A）。この傾向は、研究者の新規採用数で見てもほぼ同様です（図1B）。

2015年に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画（文献4）では「2020年度までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」という目標が掲げられましたが、多くの職域で達成されませんでした。そのため、2020年の第5次男女共同参画基本計画（文献5）では数値目標の再設定が行われました。その決定の基礎となった研究に関連する職場での女性登用の現況（2020年）は、民間企業で課長相当職の女性割合が11.5%、部長相当職で8.5%でした。独立行政法人では管理職（課長と部長相当）の女性割合が15.4%で、役員では14.4%でした。大学の教員（講師以上）に占める女性割合（2016年）は、理学系で8.0%、工学系で4.9%でした。いずれの数値も30%目標にはほど遠く、抜本的な改善が必要であることがうかがわれます。

自然科学系大学の博士を取得した研究者（非常勤を含む）における女性割合が17%であったのに対し（図1A）、調査年次は異なりますが理学系と工学系の教員（講師以上）の女性割合が8%以下であり、かなりの開きが見られます。これらの数値からは、自然科学系の大学において講師未満の不安定なポストで研究に従事している女性が多いことが推測されます。研究系の18大学（国立16、私立2）を対象とした調査（文献6）では、2007年から2013年にかけて39歳以下の若手教員においてパーマネント職員が減少し、代わって任期付き職員が顕著に増加したが、2019年ではパーマネント職員、任期付き職員ともに2013年とほぼ同数であったことを報告しています。しかし、2019年の任期付き職員数は39歳以下の若手教員より40～59歳の中堅教員の方が多く、40歳を過ぎてもなかなかパーマネント職員になれない実態が読み取れます。また、教員構成の高齢化に伴い、若手教員のポストの減少が顕著になっています。団塊世代（1947年～1949年生まれ）の退職によって若手ポストが増えることが期待されましたが、実態はそうになっていません。

このアカデミックポストの減少は、大学院博士課程への進学にも影響を及ぼしています。博士課程（人文・社会科学系を含む）の入学者数は2003年度の18,232人をピークとして、それ以来減少を続け、2016年度からは15,000人を割っているのです（文献7）。これは博士課程修了者の就職難問題が浮上し、進学を断念する若者が増えたためであると考えられています。しかし、現在は減少傾向が止まっており、ほぼ横ばいの進学者数です。また、博士課程を修了した後、競争的資金等による雇用であるポストドクター（ポスドク）を経験する例が多く見られます。2018年度の調査結果（文献8）では、人文・社会科学系を含むポスドクの延べ人数は15,590人で、

(次頁へ続く)

(前頁からの続き)

前回(2015年度)の調査より320人減少しました。分野的には理学が最も多く、工学、保健、農学と続きますが、全体の女性割合は29.8%で、前回の調査より0.8%増えました。ポスドクを次年度も継続する者(男女の区別無し)は71.2%にも登り、次年度に大学教員やその他の研究開発職に就職した者は13.0%であり、前回の調査に比べ1.8%減少しました。若手ポストのこれ以上の減少はなんとかしてでも回避しなくてはなりません。

ポスドクの平均年齢は、2018年度において男性37.2歳(中央値34歳)、女性38.1歳(中央値36歳)であり、前回の調査より男女ともに上昇しています(文献8)。厳しい競争に勝たなければ、大学教員や研究開発職のポストを獲得できないため、長時間労働が常態化し、それが結婚・出産を控える要因になることは容易に想像できます。しかし、日本産科婦人科学会では35歳以上の初産婦の出産を高年齢出産と定義しており、高年齢出産では死産だけでなく、染色体異常(ダウン症など)の発生率が増えるという厳しい現実があります(文献9)。したがって、パーマネントの研究開発職を得てから子を産みたいと考える場合、必然的に高年齢出産に伴うリスクをかかえ込むことになりま。純粋に研究をしたいと願うだけで、どうして女性だけがこのような人命に係る深刻なリスクを背負わなければならないのでしょうか。これを黙認する制度や慣習には、人道的問題を感じざるを得ません。

以上のように、日本の社会システムは男性研究者より女性研究者に厳しく、しかも若齢ほど厳しいため、若い女性研究者は最も困難を強いられるシステムとなっています。この現実をきちんと踏まえて、男女共同参画を推進していく必要があります。

DSOニュースレター6月号のコラムでは日本の人口減少問題に触れましたが、この人口減少の波は世界にまで及ぼうとしています。ワシントン大学は、世界人口が2064年に97.3億人でピークを迎え、その後減少に転じて、2100年には87億人にまで低下すると予測しています(文献10)。世界全体が少子高齢化に向かっているのです。日本は少子高齢化社会の先進国として、今後、世界の模範となるような社会を実現させる責務は大きいと言えます。私はその模範となる社会が、結婚したいときに結婚ができ、子を産みたいときに産めるような社会であって欲しいと心から願ってやみません。



農研機構人事部ダイバーシティ推進室 池田浩明

引用文献:

1. 鈴木淳子 (2017) ジェンダー役割不平等のメカニズム: 職場と家庭. Japanese Psychological Review, 60, 62-80.
2. 総務省統計局 (2020) 2020年(令和2年)科学技術研究調査.
3. 内閣府男女共同参画局 (2021) 令和3年版男女共同参画白書.
4. 内閣府男女共同参画局 (2015) 第4次男女共同参画基本計画.
5. 内閣府男女共同参画局 (2020) 第5次男女共同参画基本計画.
6. 文部科学省科学技術・学術政策研究所 (2021) 研究大学における教員の雇用状況に関する調査. NISTEP RESEARCH MATERIAL, No.305.
7. 文部科学省科学技術・学術政策研究所 (2020) 博士人材追跡調査第3次報告書. NISTEP REPORT, No.188.
8. 文部科学省科学技術・学術政策研究所 (2021) ポスドクター等の雇用・進路に関する調査(2018年度実績). NISTEP RESEARCH MATERIAL, No. 304.
9. 菅野摂子 (2017) 高齢妊娠における不安と選択: 出生前検査という問題. 学術の動向, 22(8), 40-45.
10. Vollset, S.E., Goren, E., Yuan, C.W., J Cao, Smith AE, et al. (2020) Fertility, mortality, migration, and population scenarios for 195 countries and territories from 2017 to 2100: a forecasting analysis for the Global Burden of Disease Study. The Lancet, 396, 1285-1306.