

分子生物学研究連絡委員会・生物物理学研究連絡委員会報告

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 -

平成 17 年 8 月 29 日

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

この報告は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、日本分子生物学会男女共同参画委員会、日本生物物理学会男女共同参画・若手問題検討委員会の審議結果をまとめるものである。

日本学術会議分子生物学研究連絡委員

委員長 小川 智子 岩手看護短期大学副学長
柳田 充弘 京都大学大学院生命科学研究科教授（特任）
花岡 文雄 大阪大学大学院生命機能研究科教授
長田 重一 大阪大学大学院生命機能研究科教授
小原 雄治 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所所長
中村 義一 東京大学医科学研究所教授
飯野 雄一 東京大学遺伝子実験施設助教授
荒木 弘之 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所教授

日本分子生物学会男女共同参画委員会

委員長 大隅 典子 東北大学大学院医学系研究科教授
伊藤 啓 東京大学分子細胞生物学研究所助教授
大住 千栄子 味の素株式会社ライフサイエンス研究所 植物研究グループ長
大坪 久子 東京大学分子細胞生物学研究所講師
金井 正美 杏林大学医学部講師
後藤 由季子 東京大学分子細胞生物学研究所教授
桑 昭苑 熊本大学発生医学研究センター教授
田賀 哲也 熊本大学発生医学研究センター教授
平田 たつみ 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所助教授
広海 健 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所教授
森 郁恵 名古屋大学大学院理学系研究科教授

註 なお提言検討には赤林英夫慶応大学経済学部助教授（当時）、木村洋子東京都臨床医学総合研究所独立研究員（当時）も加わっている。

日本学術会議生物物理学研究連絡委員

委員長 石渡 信一*	早稲田大学理工学部物理学科教授
阿久津 秀雄	大阪大学蛋白質研究所所長
川戸 佳	東京大学大学院総合文化研究科教授
木下 一彦	早稲田大学理工学術院物理学科教授
栗原 和枝*	東北大学多元物質科学研究所教授
郷 信広	日本原子力研究所特別研究員、奈良先端科学技術大学院大学 客員教授（京都大学名誉教授）
月原 富武	大阪大学蛋白質研究所教授
藤 博幸*	九州大学生体防御医学研究所教授
豊島 陽子*	東京大学大学院総合文化研究科助教授
中村 春木*	大阪大学蛋白質研究所教授
永山 国昭*	大学共同利用機関法人自然科学研究機構 岡崎バイオサイエンス センター教授
美宅 成樹	名古屋大学大学院工学研究科教授
山縣 ゆり子*	熊本大学大学院医学薬学研究部教授
四方 哲也	大阪大学大学院情報科学研究科助教授

日本生物物理学会男女共同参画若手問題検討委員会委員

委員長 三木 邦夫*	京都大学大学院理学研究科教授
宇高 恵子	高知医科大学教授
国岡 由紀	東京理科大学理学部助手
栗原 和枝*	東北大学多元物質科学研究所教授
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副研究センター 長
中川 敦史	大阪大学蛋白質研究所教授
薬師 寿治	名古屋大学大学院理学研究科助手
若杉 桂輔	京都大学大学院工学研究科助手

註*) 日本学術会議生物物理学研究連絡委員会研究キャリア・人材育成検討小委員会委員（委員長、栗原和枝）。なお当小委員会には、上記リスト外に、難波啓一大阪大学大学院生命機能研究科教授が加わっている。また、提言検討には片岡幹雄奈良先端科学技術大学院大学物質創製科学研究科教授も加わっている。

報告書の要旨

報告書の名称

「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 - 」

1. 現状および問題点

男女共同参画の重要性は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。しかし、男女共同参画学協会連絡会が行った大規模なアンケートなど各種の調査では、女性科学者・技術者が直面している様々な問題が指摘されている。女性科学者・技術者の比率は低く、しかも学生に比べ上位の職層ほど、女性比率が大きく減少している。既婚率や子供の数には男女差が大きく、仕事と家庭を両立する難しさが浮き彫りになっている。大学や国公立研究機関では企業に比べ育児休業の取得率ははるかに低く、有効な育児支援ができていない。研究の活力を上げるために導入された任期制や、数年単位のプロジェクト型研究費、人材採用や研究費審査における若手優遇策の副作用として、出産・育児によって研究のスピードが落ちた科学者・技術者は、子供がいない科学者・技術者に比べ、以前よりさらに不利な状況に置かれている。契約期間の関係などで、育児休業そのものが取得できない場合も多い。また研究室の経理や実験補助などの補佐職では女性の割合が特に高いが、これらの人は5年以上の継続雇用を認められなかったり、能力や経験があっても時間あたりの報酬が常勤職員よりはるかに低いなど、不利な扱いを受けることが多い。

2. 提言の内容

以上のような状況の中で科学者・技術者に適した男女共同参画制度の整備を進めるために、次の示す5分野16項目の具体的な施策を提言する。

1 男女共同参画の速やかな実現を促進するための施策

1-1：研究者の女性比率に数値目標を設定

1-2：「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行い、様々な施策を集中的に実施して男女共同参画の早急な実現をめざす「男女共同参画モデル事業制度」の創設

1-3：助教授レベルの人事における公募選考の拡大と、教授と独立した助教授ポストの増加

2 育児や介護に従事している研究者、結婚している研究者が人事や研究費獲得において不利にならないための施策

2-1：育児・介護期間に対応した任用期間の延長と業績評価の際の配慮

- 2-2 : 研究室を自分で選べ、育児期間に見合う期間の延長等が可能な「子育て支援型ポストドク制度」の創設
- 2-3 : 育児・介護等の事情がある研究者への、人事選考や研究費応募における年齢制限の緩和と、審査への配慮
- 2-4 : 育児・介護中の研究者への、フェローシップ型博士研究員の募集における研究室移動の条件の撤廃
- 3 研究と子育てを両立させ、出産育児からキャリアへの復帰を支援するための施策
 - 3-1 : 育児や介護中の科学者・技術者に完全な休業でなく大幅な短縮労働を認める「短時間勤務選択制度」の整備
 - 3-2 : 育児や介護中の研究室責任者や助手レベル以上のスタッフがいる研究室に対して研究員や講義・演習等の代講者を派遣する支援制度の整備
 - 3-3 : 育児や介護中の科学者・技術者に対して実験補助者や事務補助者等の派遣を行う支援制度の整備
 - 3-4 : 研究施設内託児施設の設置と、整備費・運営費の補助
- 4 身分を問わずあらゆる立場の構成員が確実に産休・育休を取れるようにするための施策
 - 4-1 : 有期雇用者に対する産休・育休の取得制限の撤廃と手当てや雇用保険の支出の可能化
 - 4-2 : 学生に対する、出産・育児に応じた修学年限の延長、学費免除の優先的適用、奨学金給付期間の延長、奨学金返還猶予期間の延長
 - 4-3 : 規定間の不整合によって産休・育休が事実上取得できない状況の検証と制度改善
- 5 男女の処遇差を低減するための意識啓発や環境整備のための施策
 - 5-1 : 契約ルールの適正化や苦情等への対応を行う制度の整備
 - 5-2 : 部局単位で男女共同参画の諸施策を統括する男女共同参画コーディネーター(アドバイザー・オンブズマン)制度の整備

目 次

. はじめに	1
. 基本的な考え方	2
. 背景：大学・公立研究機関の研究者の特徴	3
. 科学者・技術者に適した男女共同参画制度の整備：具体的施策の一覧	8
1．男女共同参画の速やかな実現を促進するための施策	9
2．育児や介護に従事している研究者、結婚している研究者が人事や 研究費獲得において不利にならないための施策	11
3．研究と子育てを両立させ、出産育児からキャリアへの復帰を支援 するための施策	13
4．身分を問わずあらゆる立場の構成員が確実に産休・育休を取れる ようにするための施策	14
5．男女の処遇差を低減するための意識啓発や環境整備のための施策	16
. おわりに	16
. 資料	17

．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)一生働きたい女子学生や女性科学者・技術者が増加してきたこと、(2)少子化による男子学生や男性科学者・技術者の減少に対し、相対的に女性科学者・技術者に対する期待が大きくなってきていること、また更に積極的に(3)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多様な人的資源の活用が必要と考えられるようになっ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者・技術者の比率は大きいとはいえ、平成 14、15 年度に男女共同参画学協会連絡会(以下、学協会連絡会と略す)が行ったアンケート調査(19,291 人が回答)によっても、女性科学者・技術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。次々節(「背景」)に詳しく示すように、科学・技術系分野では学生の段階に比べ上位の職層ほど女性の比率が少なくなっており、女性にとって能力を発揮しづらく、キャリアパスを達成することが難しい職業となっている。例えば、配偶者の有無(40 歳代以上で配偶者を持つ人の割合は大学に勤める男性では 90%以上なのに対し、女性では 60~70%に留まる)や子供の人数(平均子供数が男性では約 2 人であるが女性では約 1 人に留まる)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。育児休業取得率についても、企業では子どもを持つ女性の 80%以上が育児休業を取得しているのに対し、大学では 40%程度(生物系に限ればさらに低く 25%以下)に留まっている。また、男性の 70%近くが任期なしの常勤職を得ているのに対し、女性では 50%強にとどまる。残りは、男性の場合、常勤(任期付)約 11%、非常勤 4%、学生 10%であり、女性の場合、常勤(任期付)約 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。男女共同参画は社会のすべての分野において追求されるべきテーマであるが、大学や国公立研究機関の研究職・技術職は他の職業と異なるさまざまな事情を含んでおり、現行の男女共同参画の諸施策では十分にカバーしきれていない点が多く存在する。また、本来労働者保護のために設けられた規定が、この分野においてはかえって安定した職業の保障の妨げになってしまっている面もある。研究者自身も改善しうる点は鋭意努力を惜しまず取り組んでいるものの、法制度の面、予算措置の面、大学や研究機関の諸規定の面、研究費・奨学金の支給機関や研究者の雇用機関が設けている制度の面など、研究者の自助努力の枠を越えた改善への取り組みが必

要な部分も多々ある。

これらの状況を踏まえ、日本学術会議生物物理研究連絡委員会では、研究キャリア・人材育成検討小委員会を中心に日本生物物理学会男女共同参画若手問題検討委員会と協同して、有効な社会的支援策を検討してきた。そ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。これらの結果に基づき更に議論を進め、提言をとりまとめた。一方、日本分子生物学会と同学会男女共同参画ワーキンググループ（2005 年 5 月 27 日より同男女共同参画委員会に改組）では、学協会連絡会のデータの独自集計や大学、研究所等がこれまでに実施してきた各種調査報告をもとに、大学、研究機関、JST・NEDO など研究者と雇用契約を結ぶすべての機関、研究費や奨学金の支給機関、および男女共同参画基本計画と科学・技術基本計画の改定作業を現在進めている政府に対して、男女共同参画を促進するための具体的施策とそのための法的諸制度の整備や予算的支援措置を要望する提言をとりまとめた。これら関連する 2 つの提言の内容をとりまとめ、統一した提案として整理したのが本提言案である。

本提言案の作成と平行して、日本学術会議学術体制常置委員会では「女性研究者育成の観点から見た大学院教育の問題点」をとりまとめ、女性大学院生の問題に着目して、アンケート調査とそれにもとづく施策の提言を行った。この提言と本提言案とは、大学院生とすでに働いている研究者という異なる層の人材を対象とした施策ながら、共通する点も多い。従ってこれらの施策を実現してゆくことにより、幅広い層にわたる男女共同参画の実現が期待される。

．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。例えば大学の研究室を考えると、教授・助教授・助手など大学の運営予算で雇用された研究者数は、通常 3 名前後であることが多い。その中の 1 名が育児休業を取得すると、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、低い育児休業取得率、ひいては採用の難しさにつながっていると考えられる。国公立の研究所や大学の一部の部局では研究グループのサイズが多少大きく流動性も大きいですが、それでも研究者の総数はせいぜい数人程度であり、類似の状況はあり得よう。従って、育児補助といっても単に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、研究者が完全に育児休業を取得するので

なく、短時間勤務を選択できるようにする制度と、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。また、これ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。これらの制度は男性・女性を問わず、また育児中だけでなく介護中の研究者も利用できるものであり、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、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。

一方、学協会連絡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博士研究員（ポスドク）等の任期付の常勤や非常勤ポストについている。現状ではこの職層に女性研究者が多い。これらの研究者の育児支援の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必要となる。

・背景：大学・公立研究機関の研究者の特徴

大学や公立研究機関に所属する研究者には、一般の企業等とは大きく異なる以下のような特徴がある。

イ： 大学院と博士研究員(ポスドク)のレベルまでは女性の比率はほぼ一定だが、研究職では助手以上で減少する。一方、技術職では女性が大多数を占める。

学協会連絡会が行った男女共同参画実態調査を解析すると、女性の比率は大学院学生や博士研究員では20%強なのに対し、助手では10%強と減少し、助教授以上では5%前後であった。科学技術系の中では女性の比率が比較的高い生物系の例として、分子生物学会会員の分のデータを解析すると、大学院学生や博士研究員では30%強なのに対し、助手では30%弱と減少し、助教授以上では10%程度となる(表1)。しかし学協会連絡会の調査は任意回答による調査であるため、男女共同参画問題に関心の高い女性の回答比率が相対的に高くなっている。従って実際の女性の比率は、これよりさらに低い。たとえば東京大学の理系の学部・研究所(総称して部局と呼ぶ)の学生や教員の女性比率をみると、大学院学生では女性が20%に達しているが、助手レベルでは11%に減少し、教授ではわずか1.5%である。生物系に絞っても、大学院学生で37%、助手で18%なのに対し、教授では3.3%と少ない。

また、学会に登録していないため学協会連絡会の調査対象からは漏れているが、研究室には研究の支援や経理秘書業務を行う技術職員、事務職員が多数所属している。これらの職層では女性の比率が極めて高い。たとえば東京大学分子細胞生物学研究所

や国立遺伝学研究所のデータでは、技術職員、事務職員における女性の比率は70～100%に達している。

従って科学技術の分野における男女共同参

画では、1：研究職における女性の上位職層への進出を阻害している要因を除去すること、および2：女性の比率が高い技術職・事務職において各人の能力にふさわしい十分な待遇と職業環境を保障することが、重要な目的となる。

口：女性研究者には結婚していない人、子どもがいない人が多い。

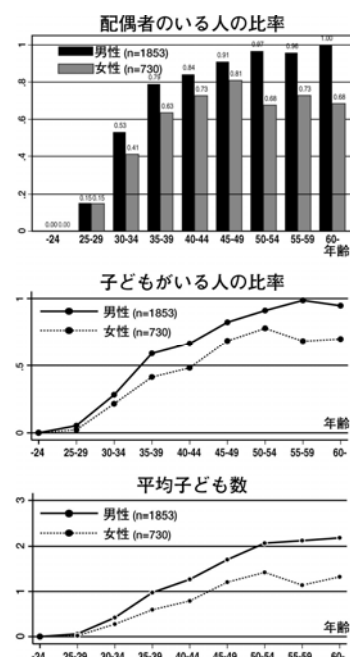
学協会連絡会調査のデータを見ると、女性の既婚率はほとんどの世代を通じて男性より低くなっている。学協会連絡会調査のうち分子生物学会会員の分の集計（右図）に見られるように、特に生物系においては40歳以下の年齢層においても女性の既婚率が男性よりかなり低い。社会全体の平均では女性は男性よりも初婚年齢が低く若年層では女性の方が既婚率が高くなっていること、年齢が上がれば男女の既婚率の差は小さくなることと比較すると、この分野における女性の結婚の遅さ、少なさは際だっている。これに対応して、子どもがいる人の比率、平均の子ども人数も、男性研究者よりも女性研究者の方が少ない。このことから女性研究者において

表1：生物系分野における職層別の女性比率(%)

職層	学協会連絡会調査分子生物学会分 ^{*1}		東京大学理系14部署の総計 ^{*2}		東京大学生物系6部署の総計 ^{*2}		東京大学分子細胞生物学研究所 ^{*3}		国立遺伝学研究所 ^{*4}		
	総数	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率	
研究職	教授レベル	284	10.9	655	1.5	271	3.3	10	0.0	22	13.6
	助教授・講師レベル	420	16.0	686	5.4	297	7.7	13	15.4	16	25.0
	助手・教務職員レベル	389	27.0	864	11.3	351	18.2	27	14.8	40	12.5
	博士研究員	133	36.0					44	25.6	40	35.0
	大学院学生	506	32.4	8429	20.5	3137	37.0	147	28.6	45	17.8
技術職	技官(正規職員)							12	75.0	16	50.0
	技術員							11	100.0	30	83.3
	技術系非常勤							33	72.7	168	86.9
	事務系非常勤							17	100	24	95.8

*1 男女共同参画学協会連絡会調査(2004年)、*2 東京大学男女共同参画基本計画(2003年)、

*3 分子細胞生物学研究所調べ(2003年)、*4 国立遺伝学研究所調べ(2005年3月)、空欄はデータなしを示す



だけ、結婚することや子どもを得ることがキャリア形成の阻害要因になっている状況がうかがえる。

全国平均では平均初婚年齢は男性 29.4 歳、女性 27.6 歳(2003 年厚生労働省「人口動態統計」)。30～34 歳の既婚率は男性 57%、女性 73%。40～44 歳では男性 80%、女性 90%(2000 年国勢調査)。女性の平均子ども数は 30～34 歳で 1.52 人、40～44 歳で 2.17 人(2002 年国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」)。

八：大学・研究機関には、機関本体の運営予算で雇用される職員だけでなく、各研究室単位に交付された外部資金によって雇用される職員が多数存在する

研究室を構成するメンバーのうち、大学や研究機関の運営予算で雇用されている職員(以後、正規職員と呼ぶ)は教授・助教授・助手・技官などごく一部だけであり、多くの研究室ではこれら正規職員よりも、常勤(フルタイム)の博士研究員(ポスドク)・技術員(テクニシャン)や、非常勤(パートタイム)の技術系職員、さらに秘書経理業務を行う事務系職員などの方が人数が多い(表 2)。以後この提言では、正規職員以外の職員をまとめて、非正規職員と呼ぶ。

たとえば東京大学分子細胞生物学研究所では、正規職員が研究職と技官で合計 62 人なのに対し、非正規職員である博士研究員と有期雇用の常勤、非常勤の技術職員、経理秘書の事務職員は、合計で 105 人と倍近い。国立遺伝学研究所では、正規職員が 94 人に対し非正規職員は合計で 262 人と、ほぼ 3 倍に達する。

これら非正規職員のうち、大学・研究機関の経常的な運営予算で雇用されている人間は少なく、大多数は各研究室の責任者(英語で言う PI : Principal Investigator 主任研究員の略)が申請して採択された文部科学省 / 日本学術振興会の科学研究費(科研費)や、科学技術振興機構(JST)、新エネルギー産業技術総合開発機構(NEDO)などの団体が提供する競争的研究プロジェクト資金、また企業や財団からの寄付金など、いわゆる外部資金によって雇用されている。

非正規職員の募集選考は各研究室の責任者(PI)が個別に行うが、採用された職員は研究室と雇用契約を結ぶのではなく、1 : 大学・研究機関の経常経費もしくは各研究室が獲得した外部資金を使って、大学・研究機関が雇用契約を結ぶ、2 : JST, NEDO 等の研究支援法人と雇用契約を結び、そこから当該研究室へ派遣される、3 : 人材派遣企業と雇用契約を結び、研究室がその企業と派遣契約を結ぶ、という大きく 3 つの雇用形態を取る。

博士研究員にはさらに、研究室の責任者が選考して雇用する形態のほかに、学術振興会特別研究員(PD)のように研究者本人が研究計画を申請して採択される「フェロー

シッ

プ」の形態も存在する。

このように研究室にはさまざまな雇用関係が存在するため、男女共同参画の施策を考える際は、単に正規職員だけでなく、非正規職員を含めたあらゆる立場の構成員が等しくその恩恵を享受できるよう配慮することが重要になる。

二：研究職では 20 歳代、30 歳代は任期付きの有期雇用が過半を占めている。

一般企業の社員や公務員では、20 歳代前半で就職したのちは勤務先の倒産や自己都合退職でもない限り、比較的安定した雇用が保障されている。一方大学や公的研究機関の科学者・技術者は、大学院博士課程修了までは多くの場合無給であり、その後博士研究員(ポスドク)として研究経験を重ねながら、助手等の正規職員をめざすのが代表的なキャリアパスとなっている。博士研究員は2~3年程度の有期雇用がほとんどであり、大多数の研究者はこのような有期雇用に複数回繰り返す。また、従来は任期がなかった助手等のポストも最近

は任期付きが一般的となりつつある。結果として、もっとも順調なキャリアコースを歩んだ場合でも、研究者が安定した職に就けるのは助教授レベルのポストを得られる 40 歳近くになってからである。

この傾向は、現在のところ特に生物系で著しく、学協会連絡会調査のうち分

表 2：大学・研究機関の研究室を構成する主な職層

	種類	内訳	雇用資金	雇用主	任期	諸権利
正規職員	教員・研究員	教授・助教授・講師・助手、チームリーダー、グループリーダー、室長、他	大学・研究機関の経常経費	大学・研究機関	なし(一部は任期あり)	任期付きの場合も通常は制限なし
	技官	技官	大学・研究機関の経常経費	大学・研究機関	なし	制限なし
非正規職員	博士研究員(雇用型)	研究機関が用意したポスト	大学・研究機関の経常経費	大学・研究機関	あり	制限あり
		研究室雇い型	研究室が獲得した科研費・校費・寄付金等の研究費	大学・研究機関	あり	制限あり
		研究支援団体雇い型	研究室が獲得した JST, NEDO 等のプロジェクト資金	JST, NEDO 等が雇用して大学等に派遣	あり	制限あり
		人材派遣会社雇い型	研究室が獲得した研究費で人材派遣会社と契約	人材派遣会社が雇用して大学に派遣	あり	制限あり
	博士研究員(フェローシップ型)	学術振興会特別研究員(PD)、ヒューマンフロンティア(HFSP)等、JST さきがけ研究専任研究員 他	研究員本人が学術振興会や財団等に申請して選考を受ける	本人に直接給付(JST さきがけ研究の場合は JST が雇用)	あり	制限あり
	技術員	研究支援団体雇い型	研究室が獲得した JST, NEDO 等のプロジェクト資金	JST, NEDO 等が雇用して大学等に派遣	あり	制限あり
		人材派遣会社雇い型	研究室が獲得した研究費で人材派遣会社と契約	人材派遣会社が雇用して大学に派遣	あり	制限あり
	技術系非常勤	いわゆるアルバイト職員(技術補佐)	研究室が獲得した研究費	大学・研究機関	あり	制限あり
事務系非常勤	いわゆるアルバイト職員(経理・秘書)	研究室が獲得した研究費	大学・研究機関	あり	制限あり	

子生物学会会員の回答分を集計すると、20 歳代では仕事を持つ会員のうち男性（回答数 70）の 86%、女性（回答数 79）の 79%が、また 30 歳代でも男性の 54%（回答数 690）、女性の 64%（回答数 242）が任期付きの有期雇用である。また、有期雇用者が転職した場合、男性で 33%、女性で 38%は再び任期付きのポストしか獲得できず、男性の 11%、女性の 24%は非常勤の職しか獲得できていない。ポストの人数が各分野とも増えてきていること、大型の競争的研究プロジェクト資金が生物系以外の分野でも増えてきていることを考えると、この傾向は今後も科学技術全体の分野に広がってゆく可能性がある。

このように科学者・技術者は、20 歳代 30 歳代の長期にわたって、福利厚生のような面で正規職員と差別があり、数年後の予想も立たない、不安定な勤務条件を甘受せざるを得ない状況になっている。任期付きの職を増やすことそれ自体は、人材の流動性を高め、能力がある人間により広く機会を提供するために有効である。しかしその際はセーフティネットとして、任期付きの職員においても任期以外の点では任期なし職員と同等の待遇、福利厚生、権利を保障することが重要である。

ホ：大学院学生の高学年層は出産適齢期と重なる。

科学・技術系の研究室には多くの大学院学生が在籍している。彼らは 20 歳代後半～30 歳程度と学部学生よりも高年齢であり、出産の最適齢期に重なっている。従って、出産・育児と学業の両立を支援することが大切な要素となる。

ヘ：研究室の責任者(PI)自身、数年単位の厳しい評価に晒されている。

科学研究費もその他の競争的研究プロジェクト資金も、期間は 1 年から最長でも 5 年程度であり、5 年の場合には 3 年目に中間評価を課すものが多くなっている。中間評価の結果によっては 3 年で打ちきられる場合もある。十分な研究成果が上がらない場合、次の競争的資金の獲得はより難しくなる。また、最近では助手レベルでは 5 年程度、助教授、教授レベルでも 5～10 年の任期制が普及しつつあり、この期間に十分な業績を上げることができないと、任期の更新が認められない場合がある。

従って研究室の責任者(PI)には、短時間で確実な業績を上げるという圧力が強くかかっている。このため非正規職員を雇用する際には、一定期間に効率よく業績をあげられる人材を優先せざるを得ない。結果として、育児や介護のために毎日長時間研究に専念できない事情がある科学者・技術者は、長時間研究に専念できる人間と非正規職員のポストを争う際に著しく不利な状況におかれている。また研究室の責任者自身も、育児や介護等、研究に専念できない事情がある場合、業績を挙げる上で不利になる。

以上のような状況の中で科学者・技術者に適した男女共同参画制度の整備を進めるために、次の一覧に示すような5分野16項目の具体的な施策を提言する。(なお、本提言は女性のみに対して特別な施策を講ずるものではなく、女性比率の数値目標を定める内容の第1章1-1項を除いたすべての項目は、条件に該当する人を性別に関係なくすべて対象とするものである。)

・科学者・技術者に適した男女共同参画制度の整備：具体的施策の一覧

- | | | |
|-----|---|------|
| 1 | 男女共同参画の速やかな実現を促進するための施策 | p.9 |
| 1-1 | 研究者の女性比率に数値目標を設定(p.9) | |
| 1-2 | 「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行い、様々な施策を集中的に実施して男女共同参画の早急な実現をめざす「男女共同参画モデル事業制度」の創設 (p.10) | |
| 1-3 | 助教授レベルの人事における公募選考の拡大と、教授と独立した助教授ポストの増加 (p.10) | |
| 2 | 育児や介護に従事している研究者、結婚している研究者が人事や研究費獲得において不利にならないための施策 | p.11 |
| 2-1 | 育児・介護期間に対応した任用期間の延長と業績評価の際の配慮 (p.11) | |
| 2-2 | 研究室を自分で選べ、育児期間に見合う期間の延長等が可能な「子育て支援型ポスト制度」の創設 (p.11) | |
| 2-3 | 育児・介護等の事情がある研究者へ、の人事選考や研究費応募における年齢制限の緩和と、審査への配慮 (p.12) | |
| 2-4 | 育児・介護中の研究者への、フェローシップ型博士研究員の募集における研究室移動の条件の撤廃 (p.12) | |
| 3 | 研究と子育てを両立させ、出産育児からキャリアへの復帰を支援するための施策 | p.13 |
| 3-1 | 育児や介護中の科学者・技術者に完全な休業でなく大幅な短縮労働を認める「短時間勤務選択制度」の整備 (p.13) | |
| 3-2 | 育児や介護中の研究室責任者や助手レベル以上のスタッフがいる研究室に対して研究員や講義・演習等の代講者を派遣する支援制度の整備 (p.13) | |
| 3-3 | 育児や介護中の科学者・技術者に対して実験補助者や事務補助者等の派遣を行う支援制度の整備 (p.13) | |

3-4：研究施設内託児施設の設置と、整備費・運営費の補助 (p.13)

4 身分を問わずあらゆる立場の構成員が確実に産休・育休を取れるようにするための
施策 p.14

4-1：有期雇用者に対する産休・育休の取得制限の撤廃と手当てや雇用保険の支出の可能
化 (p.14)

4-2：学生に対する、出産・育児に応じた修学年限の延長、学費免除の優先的適用、奨学
金給付期間の延長、奨学金返還猶予期間の延長 (p.15)

4-3：規定間の不整合によって産休・育休が事実上取得できない状況の検証と制度改善
(p.15)

5 男女の処遇差を低減するための意識啓発や環境整備のための施策 p.16

5-1：契約ルールの適正化や苦情等への対応を行う制度の整備 (p.16)

5-2：部局単位で男女共同参画の諸施策を統括する男女共同参画コーディネーター(アド
バイザー・オンブズマン)制度の整備 (p.16)

1 男女共同参画の速やかな実現を促進するための施策

1-1：研究者の女性比率に数値目標を設定

現状では、助手・助教授・教授と階層を上がるにつれ、ピラミッド型に女性の比率
が低下している。職員の中の女性比率を一定に高める数値目標の設定が進んでいるが、
その中でも幹部職員、特に研究室の責任者(PI：英語のPrincipal Investigator主任研究員
の略)における女性の比率が増加することが重要である。これを促進するため、全階層
での女性比率を増やすこと、この目標達成率を組織評価において重要な項目として取
り扱うことを要望する。

数値目標の設定には賛否両論がある。たとえば生物物理学会が実施したアンケート
調査では、大学院学生の回答では数値目標への設定には賛成が35%、反対が37% (回答
数90、「わからない」が28%)と拮抗している。しかし実際に教員の人事に関わる立場
にある教授や助教授のレベルでは、賛成が61%、反対が8% (回答数36、「わからない」
が31%)と賛成が圧倒的に多い。理想論を言えば、数値目標などを設定しなくても環境
の整備と能力の正当な評価によって女性の比率が自然に向上することが望ましいが、
現実の諸条件を勘案すると、一定期間内に女性の比率を具体的に向上させるためには、
数値目標の設定は不可欠であると思われる。数値目標には、学会の学生会員に占める

「女子学生の比率」を参考にするなど考えられる。また、単に目標値を設定するだけでなく、それを達成した場合に具体的なインセンティブが得られることが、目標の確実な達成には効果的である。

1-2 : 「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行い、様々な施策を集中的に実施して男女共同参画の早急な実現をめざす「男女共同参画モデル事業制度」の創設

男女共同参画は細かな施策を連携させて実施することによって相乗的な効果が期待できるが、そのような多種の施策の実現には資金的な裏付けも必要になる。そこで国に対し、「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行って、男女共同参画に有効なすべての項目をカバーした先端的環境を実現するための、全国数カ所～数十箇所のモデル事業の実施を要望する。

1-3 : 助教授レベルの人事における公募選考の拡大と、教授と独立した助教授ポストの増加

女性研究者は助教授から教授になるよりも、助手から助教授になるところに大きな壁が存在する。教授、助教授、助手に占める女性研究者の比率と、その過去10年間の変化や内部昇格、外部採用の比率をみると、単に助手の職に就いた女性研究者が2～4章で述べるような種々の理由によって能力を活かし切る環境で研究ができなかっただけでなく、現行の助教授レベルの選考方法、特に学内からの昇任人事が、男性に有利に働いている可能性を読み取ることができる。

教授レベルの人事選考は最近では公募によるものが増え、募集する専攻分野もあまり狭く限定しない場合が一般的なのに対し、助教授レベルでは完全な公募人事はまだ多くない。たとえ公募であっても、教授の下で連携した研究を要請されるために、募集分野が細かく規定されている場合が多い。このような状況では、能力のある助手レベルの女性研究者が自由に応募できるポスト自体が限られてしまっている。

そこで各大学・研究機関に対し、教授とは独立したポストで専攻分野に細かい制限を設けない、助教授レベルの完全公募の選考をなるべく増やすように要望する。実際、この方式の公募を長期にわたって実施してきた国立遺伝学研究所では、表1のように教員に占める女性比率が非常に高くなっている。

2 育児や介護に従事している研究者、結婚している研究者が人事や研究費

獲得において不利にならないための施策

2-1：育児・介護期間に対応した任用期間の延長と業績評価の際の配慮

若手研究者のほとんどのポストは任期制となり、3～5年の短期間に一定の成果を上げないと職を失うことになる。しかし育児や介護に従事している研究者は、どうしても研究の進捗が遅れがちであるため、業績評価の際に不利になる。そこで各大学・研究機関に対し、育児や介護に従事している有期雇用職員には一定期間任期を延長する(最低でも産休・育休・介護休業で休職した期間の分だけは任期を延長する)ことを要望する。また業績評価の際には、育児介護等の諸事情を総合的に配慮するように要望する。

2-2：研究室を自分で選べ、育児期間に見合う期間の延長等が可能な「子育て支援型ポスト制度」の創設

研究費における競争的資金の比重が増え、任期制度の導入も進んでいるため、研究室の責任者には3年程度の短期間に一定の業績を上げることが強く求められるようになってきている。このため、博士研究員を雇用する際には効率よく業績をあげられる人材を優先せざるを得ない。結果として、子どもがいるなど研究に専念できない事情がある研究者は、研究に専念できる他の候補者と博士研究員のポストを争う際に著しく不利な状況におかれている。このため、職を得られずキャリアパスから脱落してしまう危険性が高くなっている。また、仮に採用された場合でも、短期間に業績を上げるよう強く期待されるため、育児に適正な時間と労力をかけることがはばかれるような状況に置かれがちである。

このような事態を防ぐため、各大学・研究機関と研究費助成団体に対し、子どもを持つ研究者が自分自身で博士研究員のポストを確保できるようなフェローシップ型の制度を設けることを要望する。これは、研究室の責任者が募集選考する形式ではなく、大学・研究機関や研究費助成団体が候補者から直接申請を受け付けて審査する形式とする。このように研究室の責任者から独立した形で給与を受けることにより、上司に対して負担を感じることもない立場で研究に従事できる。実際に研究を行う研究室は、受け入れ先と相談のうえで自由に選べることとし、必要に応じて常勤(フルタイム)でなく育児と両立しやすい週20～30時間程度の勤務も可能なように自由度を持たせる。乳幼児を持つ研究者だけでなく、乳幼児と同様に育児の手間がかかる小学校の児童を持つ研究者までを対象とする。

2-3： 育児・介護等の事情がある研究者への、人事選考や研究費応募における年齢制限の緩和と、審査への配慮

最近では博士研究員や助手等の職員の募集に年齢制限を設けたり、研究費の申請に年齢制限を設けたり、研究費を若手に重点的に配分したりするケースが増えている。これは若手研究者に多くの機会を与えるために非常に効果的で歓迎すべきことである。しかしその反面、子どもや高齢の親を持つ研究者は育児や介護に労力を取られる分だけキャリアが遅れがちであるため、子どもを持つことが非常に不利な要因として働いてしまっている。特に、さまざまな事情でいったん辞職した人が研究職や技術職に復帰することを志す場合、この年齢制限は大きな足かせとなる。また、研究職や技術職のキャリアは連続していることが当然とされる傾向があるため、いったん辞職した人はたとえキャリア復帰をめざして人材募集に応募しても、選考の際に不利な扱いを受けることがある。

そこで各大学・研究機関と研究費支給団体に対し、育児や介護に従事している応募者には年齢制限を除外するか、子どもの人数や介護の必要度に応じて年齢制限を一定年数分だけ緩和するなどの措置を講ずることを要望する。また、人事選考や研究費の応募用紙には、育児・介護・病気・災害経験など研究に影響を及ぼしうる特記事項を記入する欄を設け、審査の際にはそれらに配慮して総合的に評価することを要望する。

2-4： 育児・介護中の研究者への、フェローシップ型博士研究員の募集における研究室移動の条件の撤廃

学術振興会の特別研究員(PD)などフェローシップ型の博士研究員制度では、応募者に対し現在の研究室と異なる研究室 / 研究機関で研究に従事することを求めるものが多い。これには人材の流動性を促す意義があり、それ自体は評価できる規定である。しかし育児・介護に従事中の研究者は、保育園・学校・病院などの関係で居所を変えることが困難である。また、研究室の移動に伴う研究環境の再構築や、実験を手伝ってくれる技術職員の再訓練などの手間は、毎日長時間研究に専念できる人間には問題にならないが、育児・介護等に時間をとられる研究者にとっては、貴重な時間の浪費になりかねない。

そこで、学術振興会などフェローシップ型博士研究員を募集する諸機関に対し、育児・介護中の研究者など移動が難しい人に配慮して、研究室移動を必須条件としない枠を募集定員の一部に設けるよう要望する。

3 研究と子育てを両立させ、出産育児からキャリアへの復帰を支援するための施策

3-1： 育児や介護中の科学者・技術者に完全な休業でなく大幅な短縮労働を認める「短時間勤務選択制度」の整備

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。

3-2： 育児や介護中の研究室責任者や助手レベル以上のスタッフがいる研究室に対して研究員や講義・演習等の代講者を派遣する支援制度の整備

「短い勤務時間を選択」した期間、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」できるための資金の支援をすること。

3-3： 育児や介護中の科学者・技術者に対して実験補助者や事務補助者等の派遣を行う支援制度の整備

3-2 項で対象とした研究室責任者や助手レベル以上の中核スタッフでなく、博士研究員や技官・技術員等の常勤技術職員の場合も、休業や短時間勤務にともなう当人の作業効率の低下を最低限に抑え、研究室の他の構成員の負担を増やさないための支援システムの整備が重要である。

実験作業やデータの解析、書類の作成などの業務の中には、研究者自身がやらなくても常勤・非常勤の技術職員や秘書経理職員に依頼できる作業が一定程度存在する。技官・技術員の場合も、非常勤職員に適切な指導を行えば肩代わりが可能な作業は少なくない。このような補助者は、特に短時間勤務の際に有効である。そこで各大学・研究機関に対し、間接経費等で集めた資金の一部を基金として利用するなどして、育児や介護期間にある研究職員と常勤技術職員に対して実験や事務作業を補助する人員を雇用できるような制度の整備を要望する。また国に対し、このような人員の雇用に必要な資金を支援するよう要望する。同時に、適任の人材を適宜斡旋できるような人材バンク制度の整備を要望する。

3-4： 研究施設(キャンパス)内託児施設の設置と、整備費・運営費の補助

研究と育児を両立させるには、保育施設が職場のすぐそばにあることが非常に有効である。これにより、職場のそばに住居を確保すれば「職・住・保育の近接」が実現でき、育児がとてもしやすくなる。そこで各大学・研究機関に対し、十分な託児施設

設を研究施設(キャンパス)内に設置するよう要望する。すでに託児施設を持つ大学・研究機関に対しては、広報や利用申し込み手続きにおける大学と託児施設との密接な協調連携を促進するよう要望する。また国に対し、このような施設の整備・運営にかかる資金を支援するよう要望する。

研究者においては、配偶者も学生や非常勤職である場合が多いので、公立の認可保育園のように配偶者が常勤職であることを利用の条件としない。また、現状ではキャンパス内託児施設の利用者に特段の金銭的補助を行わない大学・研究機関が少なくないが、これだと利用料が高額になり、キャンパス内に託児施設があるにもかかわらず利用料が安い遠方の認可保育園を利用している人が多いというケースも生じている。これではキャンパス内に託児施設を作る趣旨に反するので、収入が少ない学生や非常勤職員も利用できるよう、運営費には大幅な補助を行い、利用者から徴収する費用を低廉に抑えることが大切である。

4 身分を問わずあらゆる立場の構成員が確実に産休・育休を取れるようにするための施策

研究室においては正規職員・非正規職員に関わらず、産前・産後休業(産休)や育児休業(育休)、介護休業が事実上取得できないケースが非常に多い。学協会連絡会の調査では、企業では子どもを持つ女性の80%以上が育児休業を取得しているのに対し、大学・研究所では40%程度に留まっている。生物系では比率はさらに低く、上記調査のうち分子生物学会会員分を集計すると、企業でも女性の3/4程度、大学・研究所では1/4以下に過ぎない(右表)。特に非正規職員

子どもを持つ人のうち、
育児休業を取得した比率

	男性 (回答数 975)	女性 (回答数 230)
企業の科学者・技術者	3.6%	73.9%
大学・研究所の科学者・技術者	2.7%	23.7%

男女共同参画学協会連絡会調査(2004年)

分子生物学会会員分データ

では、育休の制度自体が存在しない場合が多かったため、出産によって辞職を迫られる例があとを絶たなかった。誰もが確実に産休・育休制度を取得できる制度を保障することは、男女共同参画を実現する基本的要件の1つである。

4-1: 有期雇用者に対する産休・育休の取得制限の撤廃と手当てや雇用保険の支出の可能化

平成17年4月に施行された改正育児・介護休業法においては、新たに雇用されてか

ら1年未満と、出産時点で任期が2年以上残っていない場合は、休業を認めなくて良いという留保条件があるため、任期3年では取得不可能となりかねない。育休が取得できない場合、やむを得ず辞職することになるが、そうすると本来ならば当然支給されるべき育休手当が得られなくなる。また、辞職扱いになると自治体によっては認可保育園の待機児童のリストに加えてもらうのが難しくなったり、審査において不利になったりする。そうすると、復職が決まらなくては子どもを保育園に預けることはできず、一方で、子どもを確実に保育園に預けられないと復職ができないというジレンマに陥り、スムーズなキャリア復帰が非常に難しくなる。

大学・研究機関における出産適齢期の科学者・技術者のほとんどが数年の任期付きの雇用を繰り返さざるを得ない現状を踏まえると、任期のかなりの期間は育休が取得できないような事態は、絶対に避ける必要がある。そこで大学・研究機関やJST, NEDOなど、科学者・技術者と有期雇用契約を結ぶすべての機関に対し、改正育児介護休業法の留保条件に関わらず、雇用契約後の期間や残り契約可能期間に関係なくあらゆる有期雇用職員が正規職員と差別なく産休・育休を取得できるよう、雇用規定を整備することを強く要望する。

4-2： 学生に対する、出産・育児に応じた修学年限の延長、学費免除の優先的適用、奨学金給付期間の延長、奨学金返還猶予期間の延長

現状では、学生が出産・育児を行っても、それによって修学年限が延長されることはない。そのため、出産した人数や子どもの状態によっては、育児に時間がかかりすぎて一般の休学期間だけでは足りず、退学に追い込まれることがある。また、出産・育児に関係なく奨学金は一定期間で打ち切られる。授業料免除枠が優先されることも少ない。このため、現状では出産・育児は、大学院生に対し大きな不利益となってしまう。そこで職員への産休・育休に相当する支援措置として、子どもを持つ学生への出産・育児の期間に応じた修学年限の延長と、学費免除の優先的適用を実現するよう各大学に対して要望する。また、奨学金給付期間の延長と奨学金返還猶予期間の延長を、奨学金支給団体に対して要望する。

4-3： 規定間の不整合によって産休・育休が事実上取得できない状況の検証と制度改善

産休や育休の制度があるにもかかわらず、規定間の不整合によって事実上は産休・育休を取得できない状況が存在する。外部資金の中には、研究費を申請した研究代表者が産休・育休を取得している間は、研究室のスタッフや大学院生の研究や、非常勤職員等の雇用にも用いられているにもかかわらず、当該研究費の交付・執行を凍結する規定

が少なくない。また科研費のように外部資金の中には、休業中の職員に対する支出を認めない規定が存在する。これら各種の制度の規定の相互の関係を見直し、産休・育休の取得や研究の継続を妨げるような状況の改善を要望する。

5 男女の処遇差を低減するための意識啓発や環境整備のための施策

以下のような制度の整備に対して、国の支援を要望する。

5-1： 契約ルールの適正化や苦情等への対応を行う制度の整備

職員が大学・研究機関から直接雇用されているかその他の法人に雇用されて派遣されているかを問わず相談に応じ、必要に応じて関係部署に対し、契約ルールの改正も含めた適切な対応を要請できるような権限をもった苦情処理制度の整備を、各大学・研究機関に対して要望する。そのために、厚生労働関係の法律や制度を熟知した第三者の相談員を大学単位、もしくは学部等の部局単位で委嘱することを各大学・研究機関に対して要望する。

5-2： 部局単位で男女共同参画の諸施策を統括する男女共同参画コーディネーター(アドバイザー・オンブズマン)制度の整備

1：部局単位で、2：男女共同参画のあらゆる側面に総合的に対処し、3：アドバイザーやオンブズマンの役割を果たせるような、4：第三者のコーディネーターを委嘱することを各大学・研究機関に要望する。

．おわりに

育児期にある科学者・技術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、学協会連絡会の調査の「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をはじめ各種の調査で支持されており、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、科学者・技術者の勤務形態は任期なしの常勤職から年雇用、月雇用の非常勤職まで多様であり、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、数値目標の設定と達成度評価、目標達成時のインセンティブ制度などによって人材の積極的な発掘を促し、さらに育児や介護により退職した科学者・技術者の

キャリア復帰支援など、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、科学者・技術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

男女共同参画学協会連絡会によるアンケート調査 (<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/> 参照)

「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」(平成16年3月)

自然科学分野での男女共同参画を進めるために、平成14年10月に自然科学系の学協会が連携して男女共同参画学協会連絡会が発足した。同連絡会では男女共同参画に関する実態を調査して活動課題を明らかにする目的で、平成15年に加盟学会全員を対象にして大規模アンケート調査を実施し、19,291人(男性16,140、女性3,104)から回答が寄せられた。本調査はこの種の調査としては最大規模のものであり、本報告でも各所にわたって引用したように、男女共同参画の現状を把握するための精密な資料となっている。

男女共同参画学協会による提言 (<http://www.geocities.jp/jsajosei/ikujishien.html> 参照)

「科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言 - 政府ならびに研究諸機関に対する提言 -」(平成16年10月7日)

「研究女性への申請枠拡大に関する提言 - 研究費等助成機関への提言 -」(平成16年11月9日)

上記調査を踏まえ、男女共同参画学協会連絡会では2つの提言を出している。1つは育児と研究を両立させるために、育児休業取得や一定枠の支援資金の配分などを求めるものであり、もう1つは常勤職の有無に関係なく、研究助成への申請枠の拡大を求めるものである。

日本生物物理学会による「男女共同参画アンケートまとめ」(平成17年3月31日)

(<http://www.biophys.jp/> 参照)

2004年12月の年会の男女共同参画シンポジウムにおいて、年会参加者に対して行った「男女共同参画に関する支援」についてのアンケート調査結果をまとめたもの。学生、

大学の教職員，各種機関の研究者と幅広い層から意見が寄せられた。特に女性研究者の働く環境整備について全体から強い支持があり、また雇用の数値目標についても支持が大きいという結果であった。本報告でも引用している。

日本学術会議学術体制常置委員会報告（案）

「女性研究者育成の観点から見た大学院教育の問題点」

同常置委員会研究者養成分科会は若手研究者の養成のための施策に従来から取り組んできたが、今回新たに女性大学院生の問題に着目し、男女大学院生を対象にアンケート調査を行った。その結果を踏まえ、大学院および大学院生活についての十分な情報公開や奨学金制度の充実、大学院生の結婚・出産・育児支援の早急な充実、実効力のある女性雇用目標値の設定、大学教員や大学院生を対象とした啓発活動などの重要性を提言した。