

人文社会科学分野における 男女共同参画推進に向けての要望

令和 2（2020）年 4 月

人文社会科学系学協会
男女共同参画推進連絡会

(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences,
GEAHSS)

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会加盟学協会

アメリカ学会	日本社会心理学会
沖縄女性研究者の会	一般社団法人 日本社会福祉学会
科学技術社会論学会	日本社会文学会
科学基礎論学会	日本宗教学会
化学史学会	日本助産学会
関西社会学会	日本人口学会
九州西洋史学会	公益社団法人 日本心理学会
京都民科歴史部会	日本水産工学会
経済理論学会	日本スポーツとジェンダー学会
国際ジェンダー学会	日本政治学会
国際服飾学会	日本西洋古典学会
ジェンダー史学会	日本村落研究学会
ジェンダー法学会	日本哲学会
信濃史学会	一般社団法人 日本認知・行動療法学会
社会言語科学会	日本認知心理学会
一般社団法人 社会情報学会	日本年金学会
総合女性史学会	日本農村生活学会
東南アジア学会	一般社団法人 日本発達心理学会
日本アメリカ文学会	日本犯罪社会学会
日本医学哲学・倫理学会	日本フェミニスト経済学会
日本英語学会	日本文化人類学会
日本教育学会	日本法社会学会
日本教育行政学会	日本法哲学会
日本教育社会学会	日本保健医療社会学会
一般社団法人 日本教育心理学会	一般社団法人 日本民俗学会
日本基督教学会	日本倫理学会
日本経営学会	日本労働法学会
日本経済学会	日本労務学会
日本言語学会	広島史学研究会
一般社団法人 日本健康心理学会	文化史学会
日本語学会	法と心理学会
日本ジェンダー学会	北東アジア学会
日本社会学会	歴史学研究会
日本社会教育学会	

令和 2 (2020) 年 4 月

人文社会科学系分野からの男女共同参画施策の要望（骨子）

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）

学術分野における男女共同参画施策は、これまで主に自然科学系分野で進められてきました。自然科学系に属する女性研究者の比率が低いことが問題視され、科学技術振興に必要な人材確保のために、「理系の女性（リケジョ）」をふやす様々な施策が考案されてきました。しかし、人文社会科学系分野においても女性の比率は決して高くはなく、意思決定に参加できていません。これまで光が当たってこなかった「文系の女性」をも視野に入れた施策が今後は必要であると考えます。本連絡会は、日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会との共同で「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第 1 回）」を実施し、そこで明らかとなった諸問題を解決するために何が必要か検討いたしました。第 6 期科学技術基本計画及び第 5 次男女共同参画基本計画等、国の政策に反映していただきたく、下記を要望します。

- ① 女性研究者の割合、新規採用における女性研究者割合の増加、女性上位職割合の増加
 - ・ 2030 年までに、女性研究者の割合を、人文社会科学分野全体で 40%以上、うち人文科学分野 45%以上、社会科学分野 35%以上にする。また、新規採用者に占める女性割合を 40%以上にする
 - ・ 2030 年までに教授の女性比率 25%以上、准教授の女性比率 35%以上にする
 - ・ 上記割合の情報公開・大学評価への導入、人事審査委員会のジェンダーバランスへの配慮
- ② 人文社会科学系も視野に入れた女性研究者支援事業の拡充
 - ・ 文部科学省科学技術人材育成費補助事業等の人文社会科学系への拡充
 - ・ 女性・若手研究者対象の海外派遣制度の一層の徹底
- ③ ライフイベントと仕事の両立に向けた支援の拡充
 - ・ 教育機関や研究機関における業務の見直しとワークライフバランスの推進
 - ・ 育児休業・介護休業取得時の代替教員にかかる人件費・旅費の支援、テニユアトラック教員が育児・介護休業を取得した場合のテニユア審査の延期制度・任期延長制度の徹底、専業非常勤講師の出産時および復職への配慮
 - ・ 採用・昇任時の業績評価におけるライフイベントの配慮
- ④ 男女共同参画ないしジェンダー平等をめざした学問分野の構築
 - ・ 科研費における細目「ジェンダー」の復活と「ジェンダー学」の推進
 - ・ 人文社会科学を中心とした男女共同参画・ジェンダー平等に関する『融合研究領域』の創設（『科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望』男女共同参画学協会男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会、2019）
 - ・ 「ジェンダー」に関する授業、「無意識のバイアス」にする研修の推進

人文社会科学系分野からの男女共同参画施策の要望

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）

背景

日本の女性研究者の割合は徐々に増加しているとは言え、諸外国と比べて著しく低く、男女共同参画白書令和元年版によると、平成 30（2018）年時点で 16.6%にとどまっている。ちなみに韓国は 20.1%である。専門分野別にみると、工学や理学がとりわけ低い（図 1）。理系の学協会は、男女共同参画社会基本法が制定された直後からこの問題に危機感をもち、2002 年に発足した男女共同参画学協会連絡会がこの課題に取り組んでいる（男女共同参画学協会連絡会 HP）。しかし、図 1 からわかるように、理系でも薬学・看護等（主に看護）は女性の割合が 50%を超え、逆に「文系」の社会科学は「理系」の医学・歯学よりも低い。

また、同じ男女共同参画白書によると、図 2 に示されるように、研究者の実数でみると、人文社会科学に携わる女性研究者の数は、自然科学に携わる女性研究者よりも少ないことがわかる。したがって、女性研究者はとくに理系において少ないということではなく、あらゆる専門分野において少ないことを銘記する必要がある。

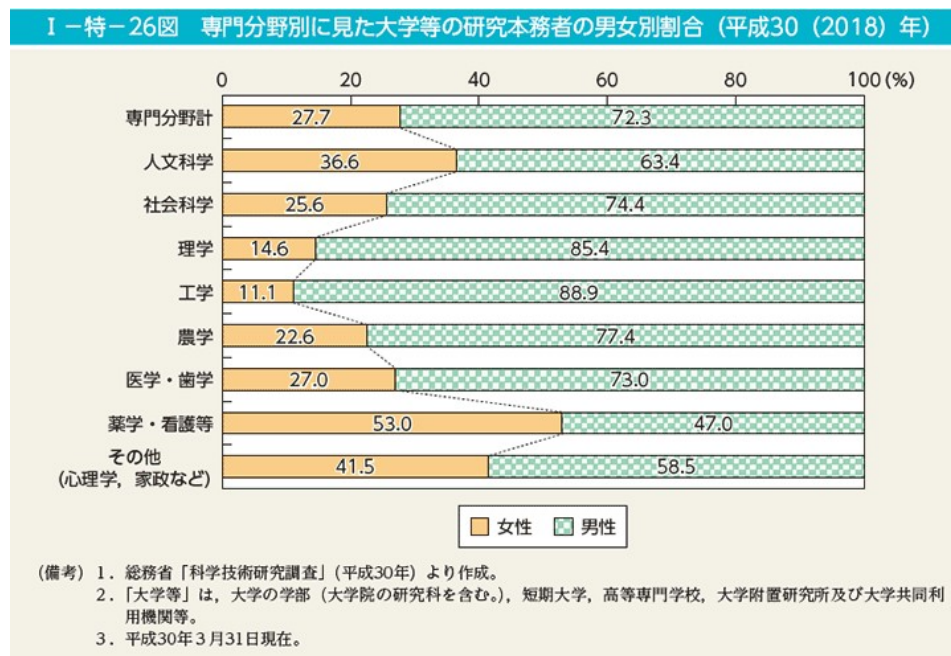


図 1 専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合（総務省・科学技術研究調査平成 30 年より作成）（出所：内閣府・男女共同参画白書）

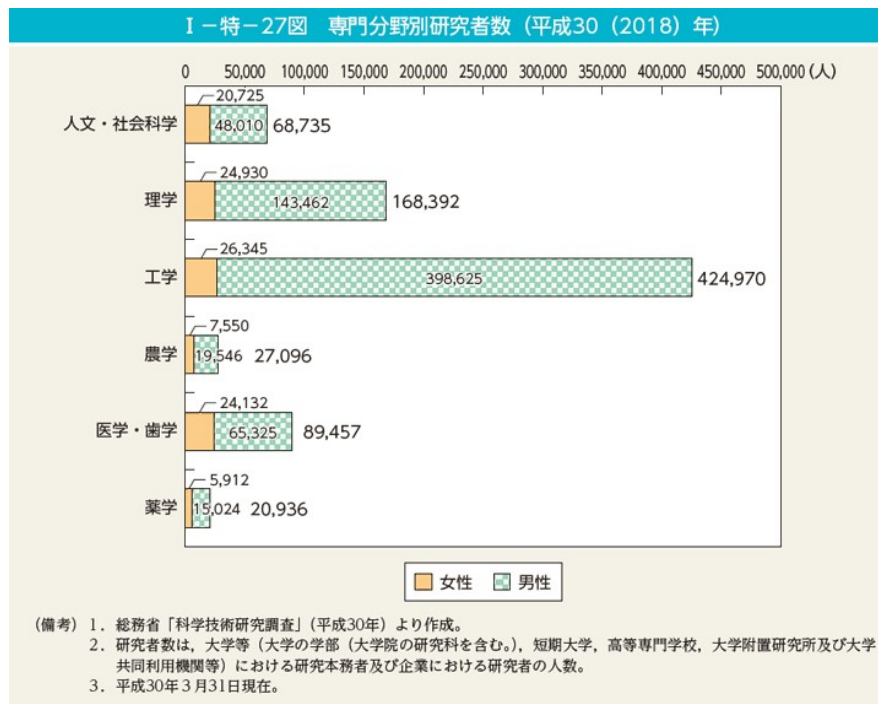


図2 専門分野別研究者数（総務省・科学技術研究調査平成30年より作成）（出所：内閣府・男女共同参画白書）

人文社会科学分野のキャリア形成における課題の第一点は、女性専任教員比率と博士課程を終えた女性比率との差が大きいことである。これは、女性研究者が学問をキャリアとして位置付けることが困難であることを意味している。令和元（2019）年度の女性比率は、人文科学分野では専任教員36.9%に対して博士課程修了者・満期退学者51.9%，社会科学分野では専任教員25.8%に対して博士課程修了者・満期退学者34.0%である。専任教員として職を得る女性比率を博士課程を終えた女性の比率に近づけることが、女性研究者のキャリア形成のためには必要である（図3）。

特に人文社会科学分野では、女性大学等教員採用比率は34.7%であるのに対し、博士課程を終えた女性の比率は43.0%と乖離が激しい（図4・令和元年度）。全分野では、女性大学等教員採用比率32.7%に対して、博士課程を終えた女性32.1%と大差がないことから、人文社会科学分野の女性が博士課程を終えた後のキャリア形成が困難なことが明瞭である。博士課程を終えた者の女性比率に近づけるためには、女性大学等教員採用比率を2030年までに分野全体で40%とする目標を設定することが適切だと思われる。

課題の第二点は、女性研究者が博士課程を終えた時点で正規職に就くのは人文科学分野で2割未満、社会科学分野で4割未満であり、非常勤講師などの不安定な雇用環境の中での出産・育児やハラスメントという問題を抱えることである（図5）。このために、女性に特化したポストドクター制度や、テニユアトラック研究者が育児休業を取得した際の任期延長、育児休業中の代替教員配置の制度化等が必要である。

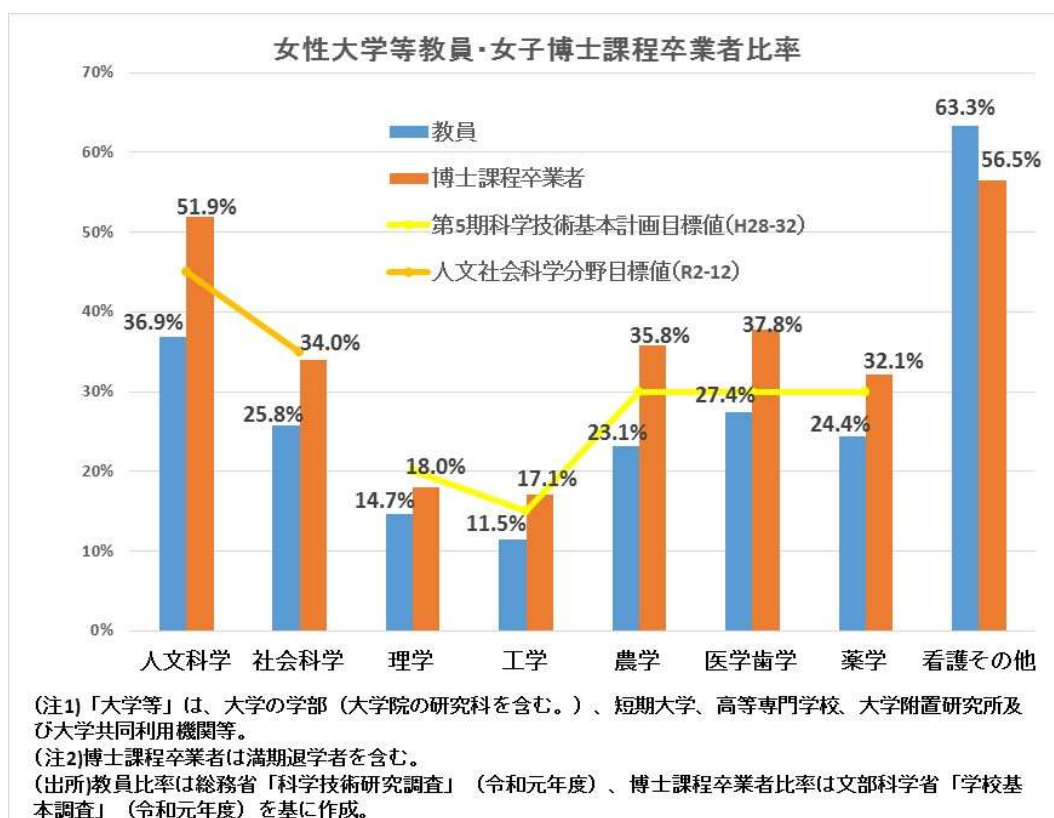


図3 女性大学等教員・女子博士課程卒業者比率

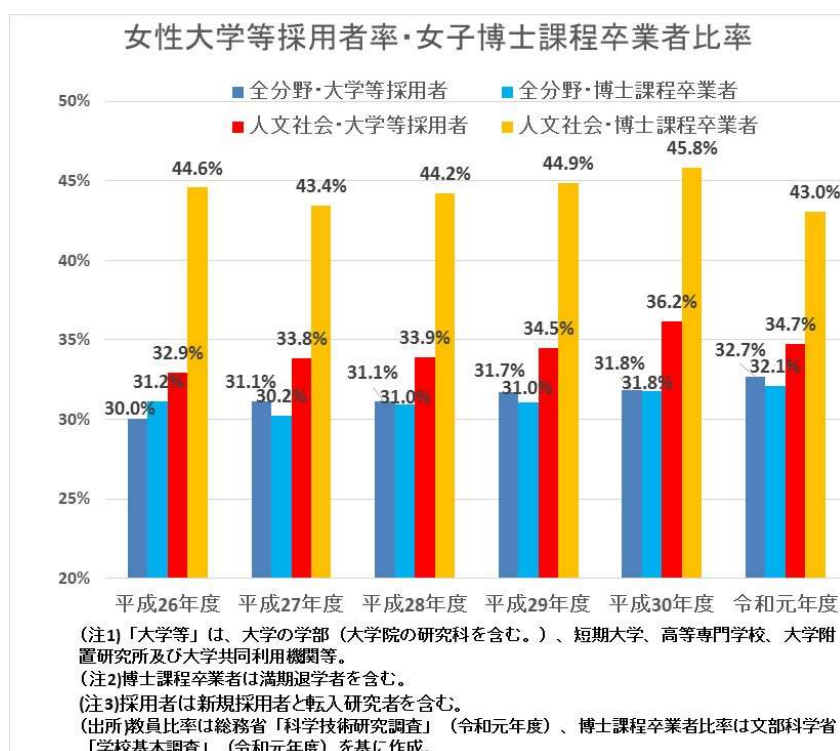
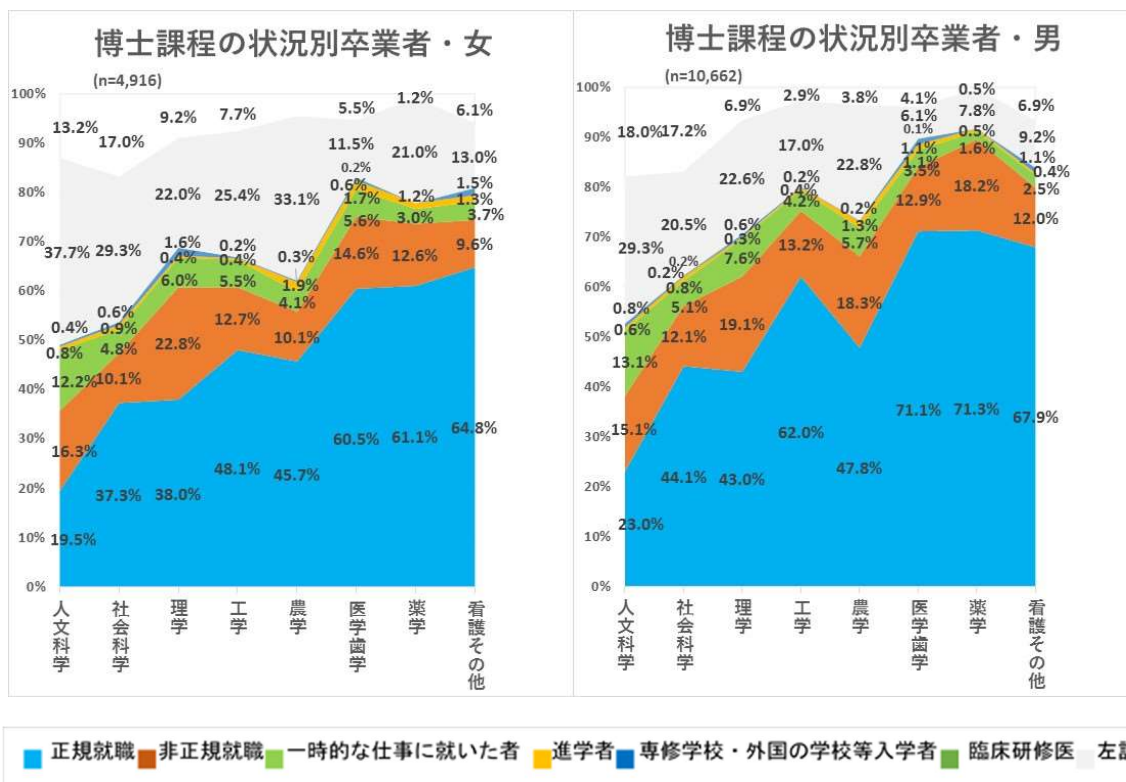


図4 女性大学等採用者率・女子博士課程卒業者比率



(注1) 博士課程卒業者は満期退学者を含む。(出所) 文部科学省「学校基本調査」(令和元年度)を基に作成。

図5 博士課程の状況別卒業者

日本学術会議には、ジェンダーに関連した問題を扱う部署として、常設の男女共同参画分科会と、人文社会科学系の課題に特化した第一部(人文・社会系)総合ジェンダー分科会がある。にもかかわらず、女性研究者問題は理系を中心に議論され、女性研究者支援事業も理系に偏る傾向があったのは事実である。その要因として、理系の男女共同参画学協会連絡会による粘り強い活動が、「科学技術」の振興を掲げる国の政策に合致していたことのほかに、理系(STEM)は男性・文系は女性といったステレオタイプがあるために、文系では女性参画が進んでいるという印象を与えていたことがあげられよう。

2017年5月に、総合ジェンダー分科会の呼びかけにより、人文会科学系学協会男女共同参画推進連絡会(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences, GEAHSS: 通称ギース)が発足し、現在67の学協会が加盟している。人文社会科学分野での若手・女性研究者の支援およびそれによるジェンダー平等の促進を図り、さらに、研究分野を超えた学際的な協働のもとで、日本学術会議と連携しつつ、人文社会科学系の学術のさらなる発展を目指すことを目的としている。また、大学改革の指標とされる「エクセレンス」とジェンダーとの関係の分析にも学術自体に備わっている「無意識の偏見」の払拭にもジェンダーを意識した統計データは必至である(井野瀬, 2018)ことから、ギースは人文社会科学系研究者の実態調査を活動の柱の1つにしている。

人文社会科学系男女共同参画実態調査から

2018年6月～11月にかけて、日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会とギースの共同で、「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）」（web調査）が行われた（人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会／調査企画委員会・調査分析委員会，2020）。ギース加盟学協会会員と日本学術会議第一部会員に回答への働きかけを依頼し、総計 2972 名（うち女性は 53%）から回答を得た。内訳は、人文科学系が 1482 名（うち女性は 54.7%）、社会科学系が 1382 名（うち女性が 49.8%）であった。学校基本調査と比べると、本調査では大学院生や有期雇用の若手研究者と、国立大学勤務者がやや多いという標本上の特徴がある。その上で、本調査で見いだされた主要な結果を以下に述べる。なお、理系の男女共同参画学協会連絡会でも発足以来 5 年ごとに大規模調査を行っているが（男女共同参画学協会連絡会 HP）、これには技術者や企業に所属する人が一定数含まれているため、直接比較することはしない。

① 女性、若手研究者で有期雇用比率が高い

総務省の「科学技術研究調査」によると、大学等における研究本務者の無期雇用の比率は人文社会科学系他の男性が 78.7%（うち 40 歳未満は 9.1%）、女性が 72.3%（10.5%）、自然科学系の男性が 62.7%（15.7%）、女性が 52.2%（23.6%）となっている。全体としては、人文社会科学系他よりも自然科学系の方で無期雇用の比率が低い、それぞれの系の中では、男性よりも女性の方で無期雇用の比率が低い。40 歳未満に限定すれば、男女ともに自然科学系よりも人文社会科学系他で無期雇用の比率は低くなっている（人社他の男性 9.1%，女性 10.5%；自然の男性 15.7%，女性 23.6%）。

ギース調査では、人文科学系と社会科学系を分け、より詳細な年代別・性別の分析を行った。その結果、人文科学系・社会科学系の男女ともに 40 歳未満の有期雇用率がもっとも高いが、ジェンダー差が大きいのは、人文科学系では 40 歳～59 歳、社会科学系では 40 歳未満であった（図 6）。このように、人文社会科学系では男女ともに若手の有期雇用率が高いが、女性は男性に比して有期雇用の期間が長引く傾向が伺われる。

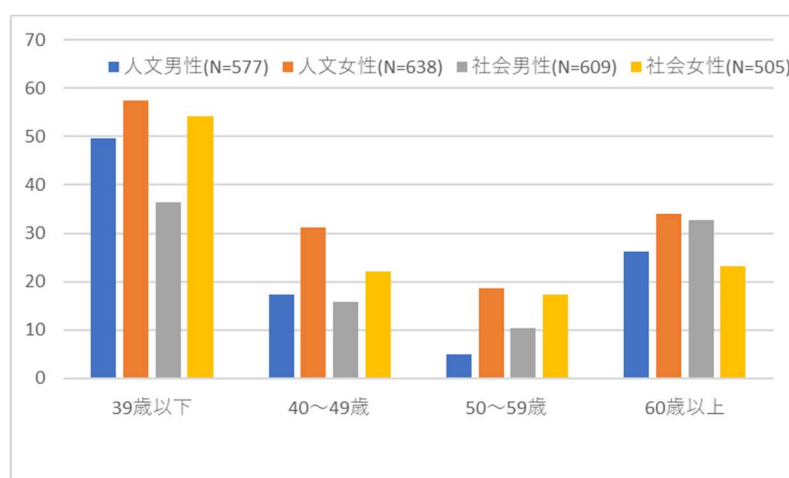


図 6 有期雇用者の年代別・男女別割合（%）

② 女性は仕事と家庭の両立に不安を感じている

同ギース調査では、「任期・契約期間のない職への就職に際し、あなたの専門分野またはご所属では以下のどのような問題があると思いますか」という設問について複数選択で回答を求めた。その結果、専門分野による差があるものの、全体では「大学等でのポストが少ない」が73.6%、「研究機関等でのポストが少ない」が54.8%、「公募が少ない」が51.6%で上位を占めていた。また、「研究を進めるうえでどのような環境や機会が必要ですか」（複数回答）という設問に対しては、全体では研究時間(87.3%)、研究費(80.9%)、常勤の職(79.2%)、の回答が上位を占めていた。プロビット分析で性別の効果がみられ、女性が男性より重視していると考えられるのは、家庭と研究の両立ができる環境(+16.4%)、子育て支援(+10.1%)、育児休業が不利益にならない(+7%) 3項目であった。

③ 女性は研究時間を確保しにくい

図7には、1週間当たりの男女別の仕事時間と研究時間を示している。合計で見ると、男性の方が研究時間の合計も仕事時間の合計も多い。それは職場にいる時間が女性よりも長く、職場で研究時間を確保できていることによる。女性は職場でも自宅でも研究以外に費やす時間が長く、研究時間を確保しにくい状況にあると言える。

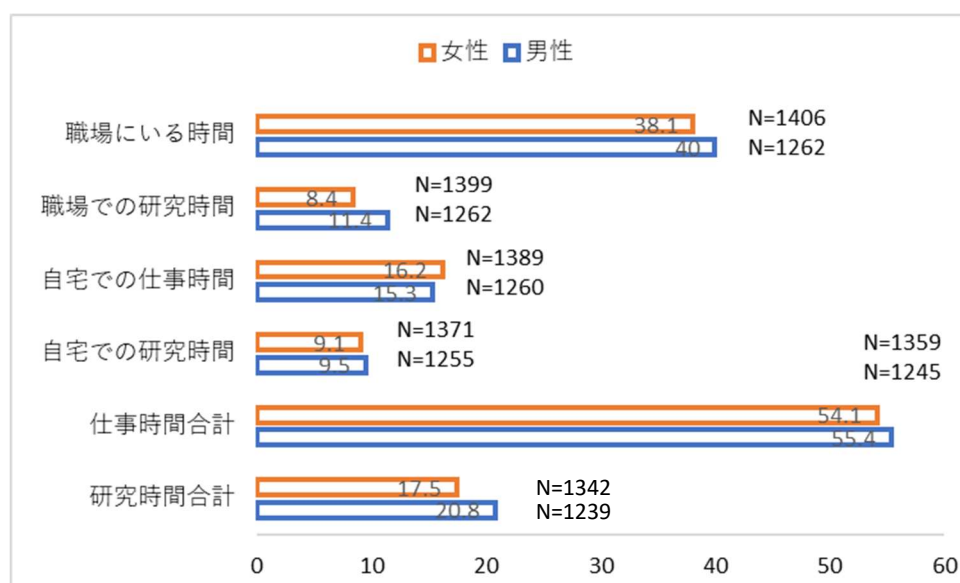


図7 男女別の職場と自宅の仕事時間・研究時間（単位：一週間当たりの時間）

④ 男性研究者は妻の内助の功に依存している

図8は、配偶者の職業をたずねた設問で、研究職と家事・無職の比率を示している。これからわかるように、男性研究者の3割程度の配偶者が無職か専業主婦であるのに対して、女性研究者の配偶者が無職か専業主夫であるのは5%にも満たない。すなわち、仕事（研究）と家事の負担という点からみると、男性研究者の方が、家庭のことを妻にまかせて仕事（研究）時間を確保できる傾向にあると言える。

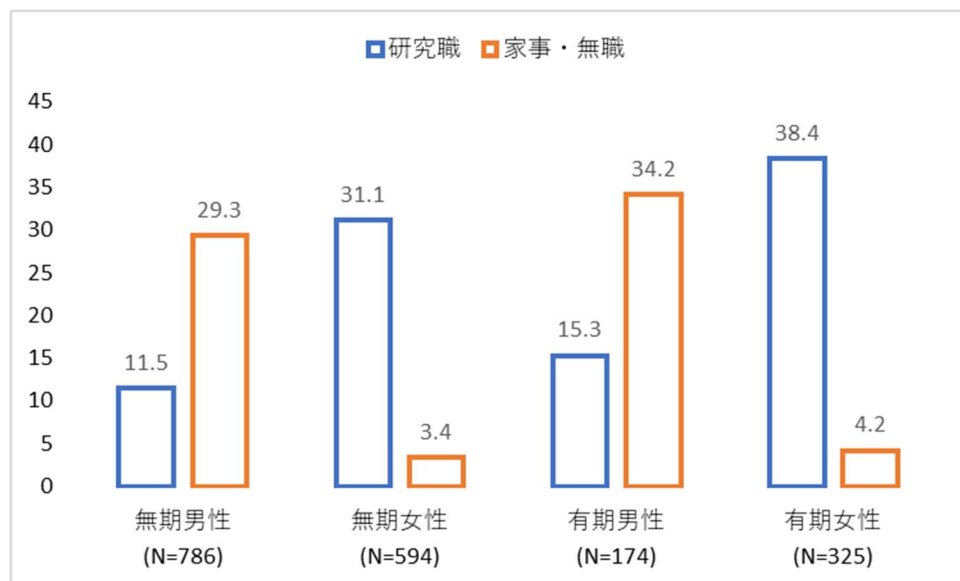


図8 有期・無期雇用別，男女別の配偶者の職業（％）

⑤ 女性は研究活動での支障を多く感じている

図9は，研究活動において女性（男性）ということによって不利と感じたことを，複数回答で回答を求めた結果である。女性はすべての項目において男性よりも高い比率を示している。男性では「特にない」が78.2%に達している。女性でとくに比率が高かったのは，「ロールモデルがなかった」（30.1%），「多数派（男性）のネットワークに入れない」（24.7%），「セクシュアル・ハラスメント」（23.6%）であった。これらは，大学や研究機関が男性社会であるために生じる問題であり，ここからも女性の比率を高める必要性が明らかである。

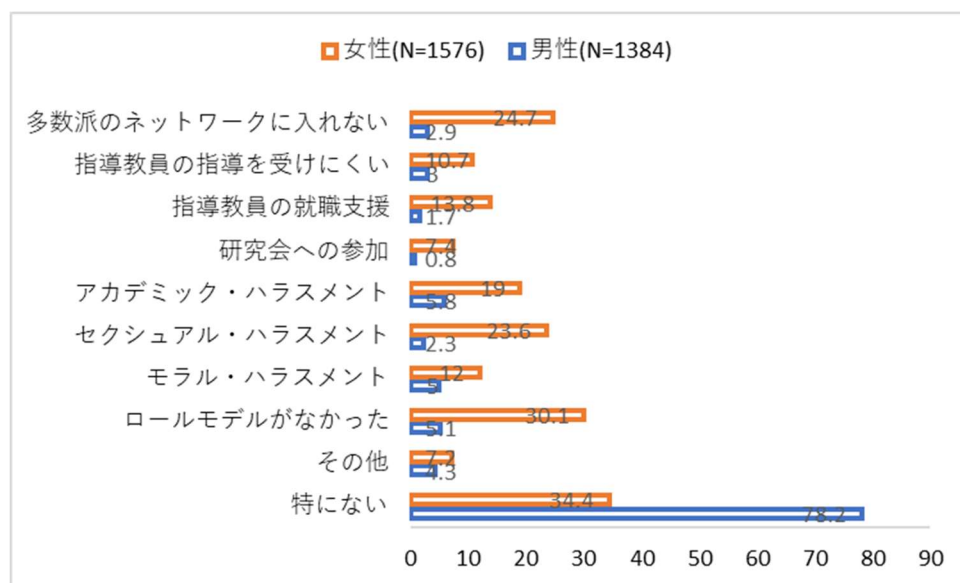


図9 女性（男性）であることで研究上不利に思うこと（％）

⑥ 女性研究者比率を高めるためにはジェンダーに配慮した対策が必要である

同じくギース調査で、「研究職において女性比率が低い現状を改善するために何が必要か」をたずねた質問（複数回答）での回答結果が図9に示されている。すべての項目において女性は男性より回答率が高くなっており、問題意識の高さがうかがわれる。とくに女性で比率が高いのは、「業績評価でのライフイベントの考慮」（女性45.1%、男性34.4%）、「業務の負担軽減」（女性42.0%、男性29.6%）、「役職・管理職への登用」（女性40.5%、男性35.0%）であった。このように、女性の比率を高めるためには、研究者の採用や業績評価、役職への登用においては、ライフイベントを考慮した積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）が望まれるところである。

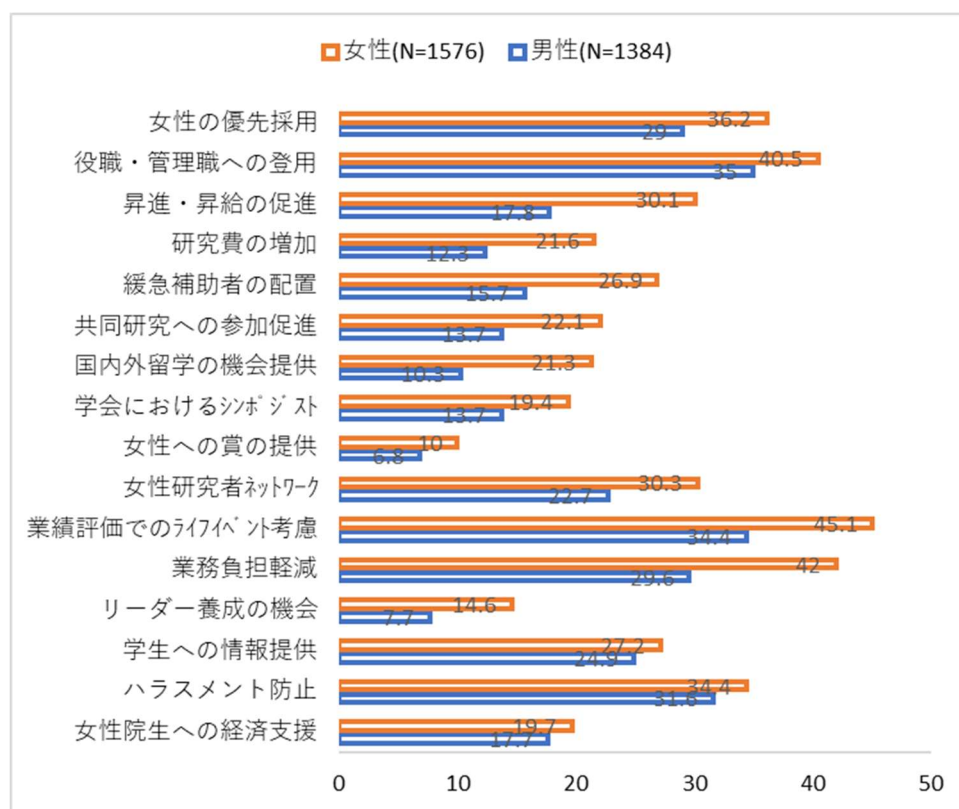


図10 女性研究者の比率を高めるために必要と思う措置 (%)

男女共同参画にかかわる基本計画策定に向けての要望

自然科学系の連絡会である男女共同参画学協会連絡会は科学技術基本計画の策定に合わせて随時要望書を提出しており、第4期基本計画には自然科学系全体で30%の新規採用目標値が盛り込まれ、第5期基本計画にはこの目標値達成のためのフォローアップ実施が定められている。さらに第6期基本計画に向けて提出された要望書においては、女性研究者や女性役職の人数等についての高等教育機関・研究機関等による情報公開と、「女性活躍推進度指標（Gender Empowerment Measure in Science and Technology ; GEMST）の導入を求めている。

ギース第1回調査では、人文社会科学系においても多くの女性研究者が抱える問題が明らかとなった。すなわち、人文科学系は女性の比率が30%をやや超えてはいるが、社会学系はいまだに30%に達していないこと、とくに若い女性研究者の就職が難しいこと、女性に家庭の負担が偏り研究時間が制約されること、業績評価・昇進・昇格などで女性が不利であることなどである。

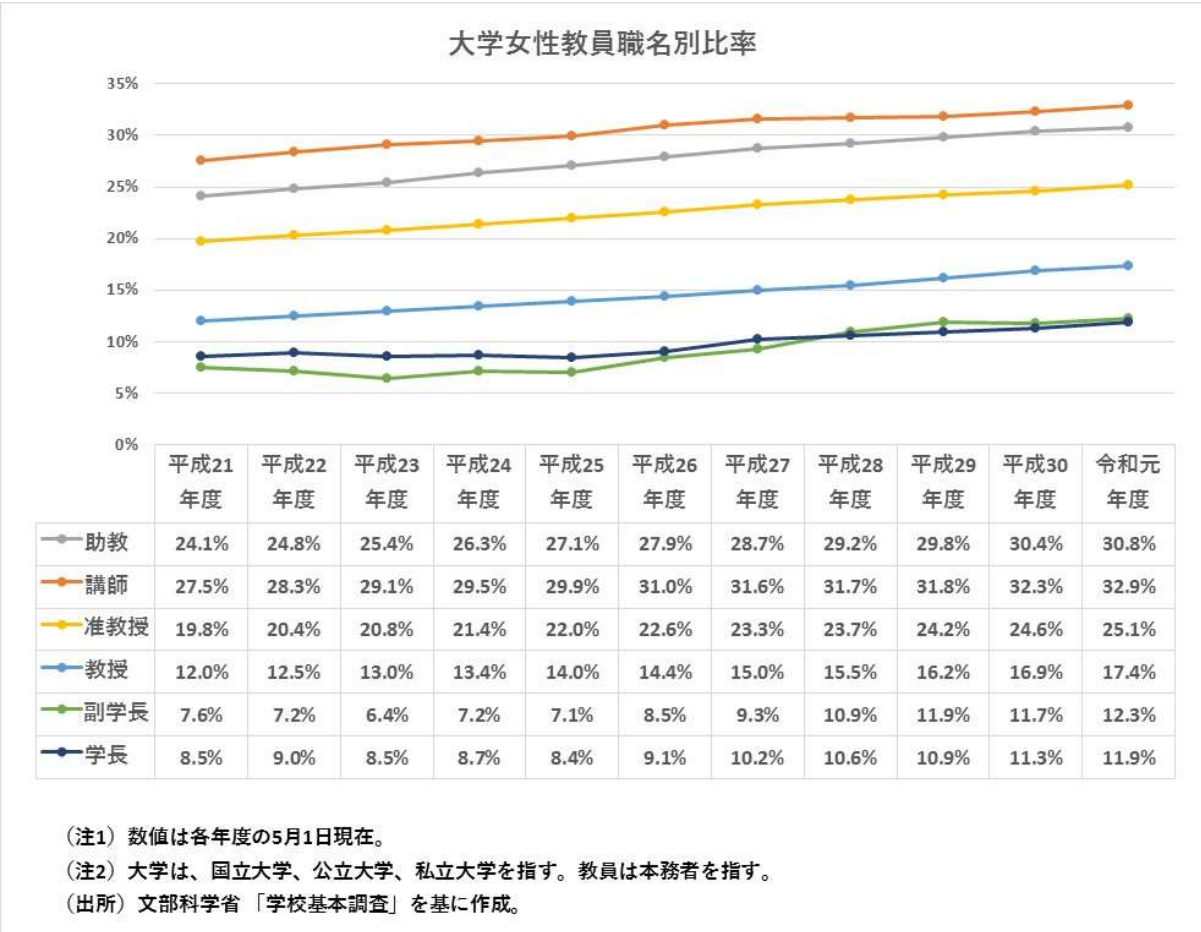


図 11 大学女性教員職名別比率

ギース第1回調査では、女性研究者の比率を高めるために必要な措置として、役職・管理職の登用（女性 40.5%、男性 35%）および昇進・昇格の促進（女性 30.1%、男性 17.8%）が挙げられた（図 10）。しかし、令和元（2019）年度の全分野における女性准教授比率は 25.1%、女性教授比率は 17.4%に留まり（図 11）、第4次男女共同参画基本計画における平成32年までの准教授目標値「25%（早期）、更に30%を目指す」、教授目標値「17%（早期）、更に20%を目指す」には達していない。平成21（2009）年から令和元（2019）年の10年間に女性准教授比率は 5.3%増加、女性教授比率は 5.4%増加と、1年ごとに 0.5%以上増加してきた。今後も指導的地位に占める女性割合を1年ごとに 0.5%以上増加させることを目標に、2030年までに女性准教授比率 35%、女性教授比率 25%とする目標を設定することが適切だと思

われる。

そこで、第 6 期科学技術基本計画および第 5 次男女共同参画基本法の策定に際して、是非とも考慮いただきたいことを要望する。そもそも科学の進展には自然科学と人文社会科学の調和が必要である。また、環境問題や人工知能、高齢化など、複雑な現代社会の問題を解決するには人文社会科学が果たす役割はますます大きくなっている。さらに、多くの分野でみられるジェンダー・ギャップの原因解明と問題解決に向けた研究においてこそ人文社会科学系の強みを生かすことができる。たとえば、人文社会科学分野での、性別に基づく固定観念である無意識のバイアス (unconscious bias) に関する研究と啓発、ジェンダー平等の実現およびジェンダー視点の主流化に関する研究である (第 5 次基本計画策定専門調査会, 2020)。自然科学系に偏ることなく、人文社会科学系をも視野に入れた男女共同参画の施策が進められるよう、下記のことを希望する。

① 大学等すべての高等教育機関・研究機関における女性研究者の割合、新規採用者における女性研究者割合の増加、女性役職者・上位職割合の増加 (ポジティブ・アクションの実質化)

- ・ 2030 年までに、女性研究者の割合を、人文社会科学分野全体で 40%以上、うち人文科学分野 45%以上、社会科学分野 35%以上、法学・政治学分野 30%以上、商学・経済学分野 25%以上とする。うち、教授比率 25%以上、准教授比率 35%以上にする

- ・ 新規採用者に占める女性割合を 40%以上にする
- ・ 女性研究者の割合、新規採用者における女性研究者の割合、役職者・上位職 (准教授・教授) の割合に関する情報公開
- ・ 人事審査委員会のジェンダーバランスへの配慮
- ・ 大学評価項目に、上記の割合を指標として導入する

② 人文社会科学系も視野に入れた女性研究者支援事業の拡充

- ・ 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等の人文社会科学系への拡充

- ・ 女性・若手研究者対象の海外派遣制度の一層の徹底

③ ライフイベントと仕事の両立に向けた支援の拡充

- ・ 教育機関や研究機関における業務の見直しとワークライフバランスの推進
- ・ 子育てや介護をしている研究者への経済的支援、業務の軽減、テレワークやフレックスタイムの推進

- ・ 育児休業・介護休業取得時の代替教員にかかる人件費・旅費の支援、テニユアトラック教員が育児休業を取得した場合のテニユア審査の延期制度・任期延長制度の徹底、専業非常勤講師の出産時および復職への配慮

- ・ 採用・昇任時の業績評価におけるライフイベントへの配慮の制度化

④ 男女共同参画ないしジェンダー平等をめざした学問分野の構築

- ・科研費における細目「ジェンダー」の復活と「ジェンダー学」の推進
- ・統計学，行動経済学，社会心理学等々の手法を取り入れた『(異分野) 融合研究領域』の創設（『科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望』男女共同参画学協会連絡会賛同学協会，2019）
- ・「ジェンダー」に関わる授業科目設置の推進
- ・管理職へのアンコンシャス・バイアス研修の制度化

引用・参考資料

男女共同参画学協会連絡会ホームページ

<<https://www.djrenrakukai.org/> 2020年3月5日閲覧>

男女共同参画学協会連絡会アンケート・調査

<<https://www.djrenrakukai.org/enquete.html> 2020年3月5日閲覧>

男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会(2019). 科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望

<https://www.djrenrakukai.org/request/renrakukai_youbou_1904.pdf 2020年3月5日閲覧>

井野瀬久美恵(2018). ジェンダー研究が切り拓く地平：大学改革，エクセレンス，無意識の偏見 ジェンダー研究（東海ジェンダー研究所），20，97-108.

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会／調査企画委員会・調査分析委員会(2020). 人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

<https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf 2020年3月5日閲覧>

文部科学省 令和元年度学校基本調査

<<https://onl.tw/uMaTxwB> 2020年3月5日閲覧>

内閣府男女共同参画局(2019). 男女共同参画白書令和元年版

<<http://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html> 2020年3月5日閲覧>

内閣府男女共同参画局 第5次基本計画策定専門調査会(2020). 第5次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト

<<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/5th/sidai/pdf/03/03.pdf> 2020年3月5日閲覧>

総務省統計局(2019). 令和元年科学技術研究調査

<<https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/index.html> 2020年3月5日閲覧>