第５回 日本植物学会男女共同参画ランチョンセミナー

Living and Working Together

若手研究者が直面する壁とその打開策

会長挨拶

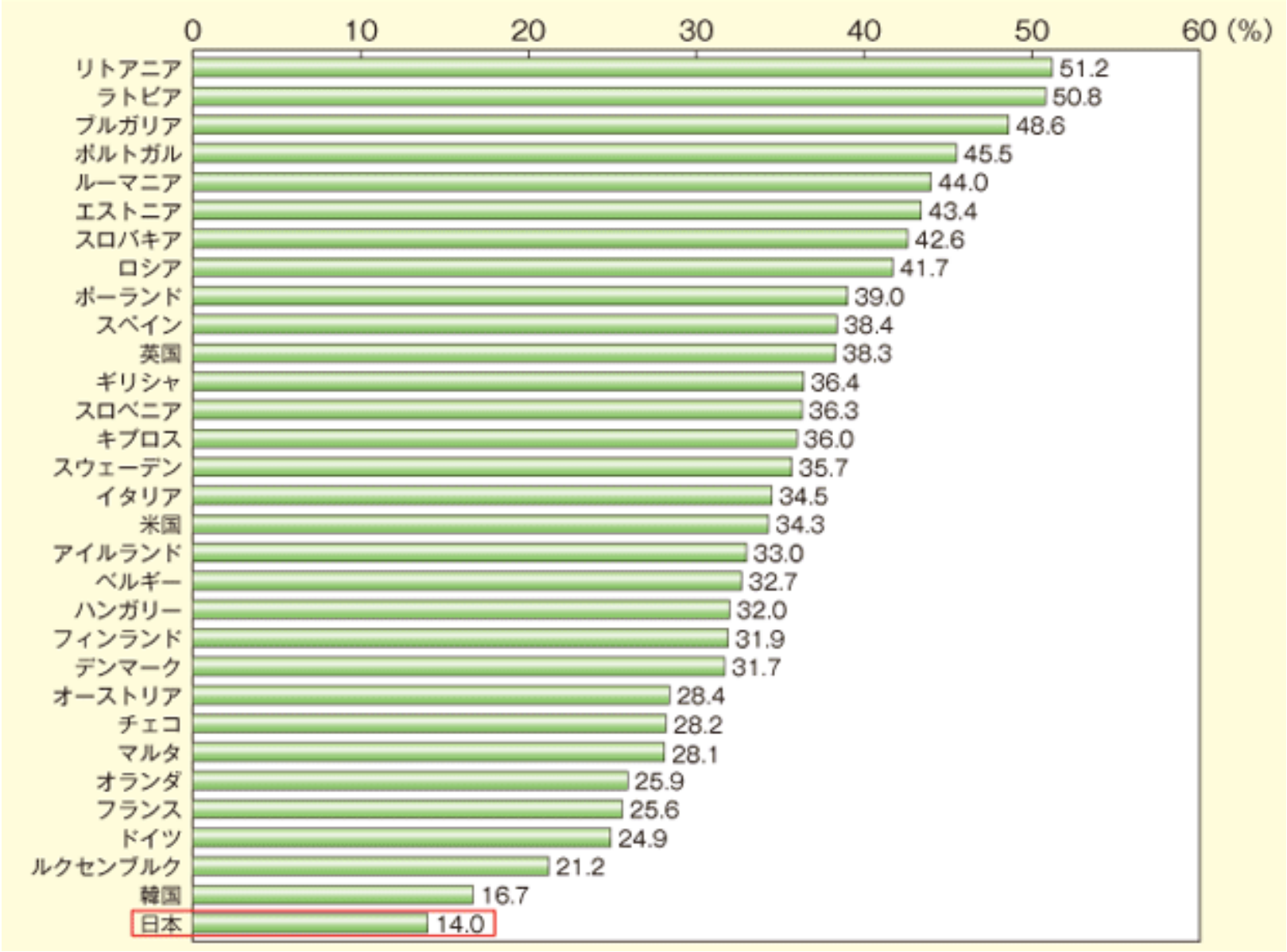
戸部　博

日本植物学会会長
京都大学名誉教授

日本植物学会における
男女共同参画の取り組み

永田典子
日本女子大学理学部教授

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25年版

「202030」とは何か知っていますか？

平成15年6月30日　内閣府男女共同参画局
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向けた意見」（平成15年4月8日男女共同参画会議決定）に基づき、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標である30％の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30％程度になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期 限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。

平成26年6月24日　閣議決定

日本再興戦略 改訂2014

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

⑩キャリア教育の推進、女性研究者・技術者等の支援等

次世代の女性活躍に向け、ロールモデル提示、出前授業などキャリア教育プログラム情報を集約・発信するとともに、女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する。また、女性のキャリアアップの場としてのJICAボランティア事業の戦略的活用を行う。

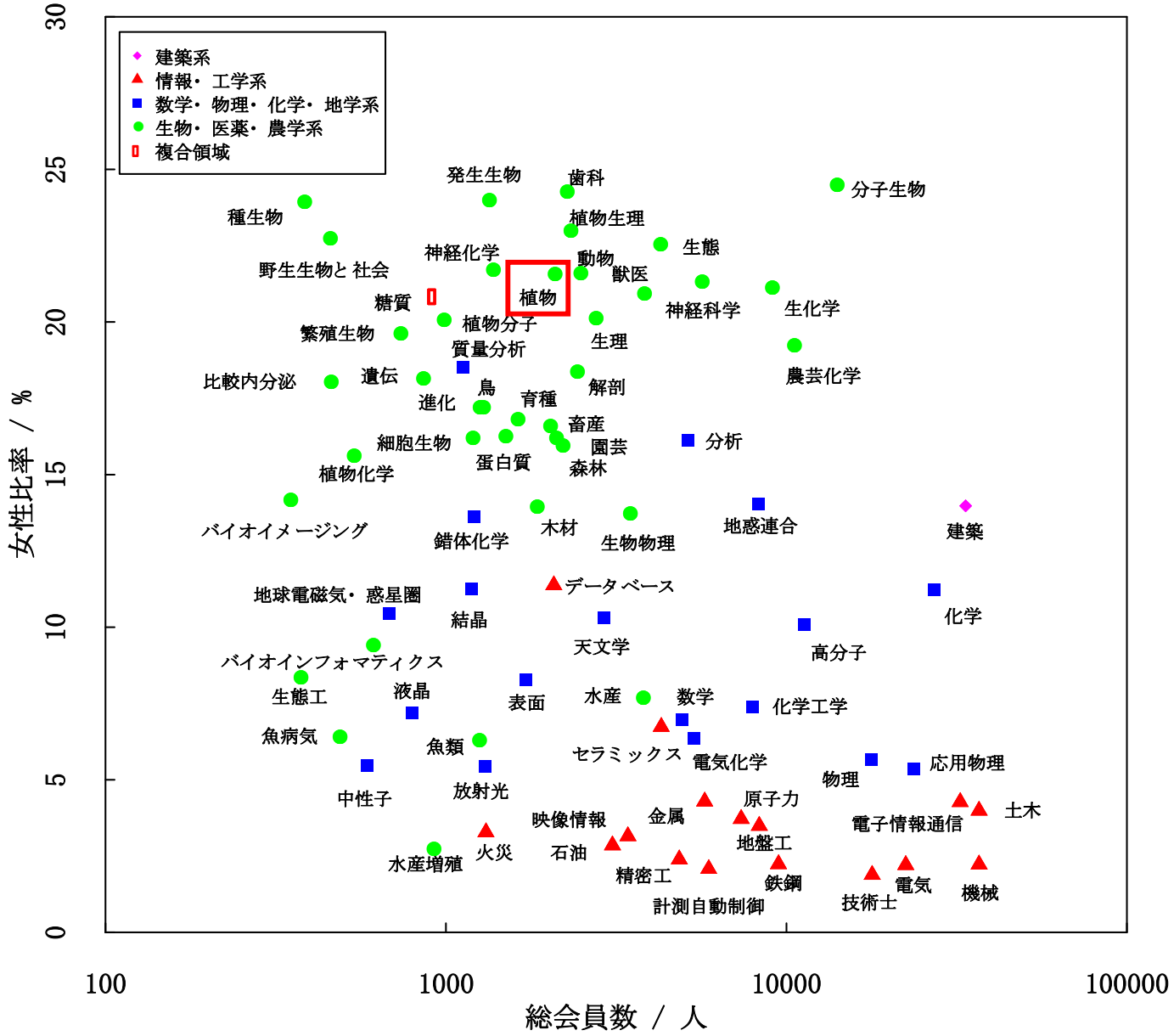
日本植物学会における女性比率

	全体女性比率	一般会員女性比率	学生会員女性比率
2007年	20.1%	15.5%	42.4%
2009年	19.9%	14.8%	41.3%
2011年	21.6%	16.5%	40.1%
2013年	22%	18%	42%

「連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査」
（2007年・2009年・2011年・2013年　男女共同参画学協会連絡会）より抜粋

2014年大会は　女性座長率　24.3%
女性シンポジウムオーガナイザー率　25%
女性学会賞受賞率（特別賞含む、論文賞含まない）　30%

女性比率(一般+学生会員)と総会員数との関係



2013年度調査 男女共同参画学協会連絡会

男女共同参画学協会連絡会とは

2001年10月設立

目的：自然科学分野の男女共同参画推進

加盟学協会：　85　（正式加盟　52，オブザーバー加盟　33）

加盟学協会総会員数：約45万8千人　（うち女性約4万1千人）

これまでに3回の大型アンケート調査を実施し、そのデータを基に政府へ要望・提言書を提出してきた。その多くが施策に生かされている。

2014年4月
「科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望」を政府関係諸機関に提出

平成27年度　科学技術関係概算要求　（平成26年8月発表）

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）

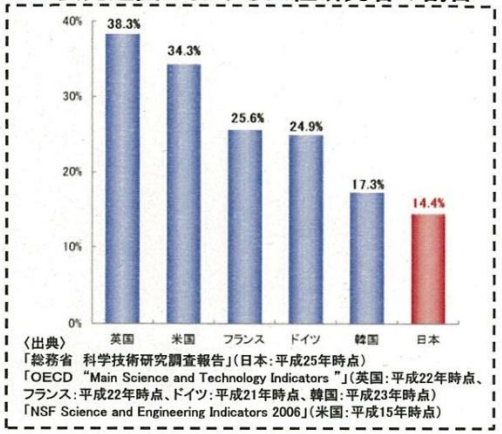
平成２７年度要求・要望額　：2,599百万円
うち優先課題推進枠要望額　：2,599百万円
（平成２６年度予算額　：　984百万円）

現状認識

○ 我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、その割合は、諸外国と比較して、なお低い水準。特に、企業等における女性研究者の比率が低水準のまま推移。（全体：14．4%、企業等：8．1%）
○ 研究者が研究活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。
○ 研究者の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。

⇨ **研究者本人・研究者を採用・業績評価する大学・研究機関の双方にとって、研究環境のダイバーシティを推進するインセンティブが働いていない**

主要先進国における女性研究者の割合



〈出典〉
「総務省　科学技術研究調査報告」（日本：平成25年時点）
「OECD　"Main Science and Technology Indicators "」（英国：平成22年時点、フランス：平成22年時点、ドイツ：平成21年時点、韓国：平成23年時点）
「NSF Science and Engineering Indicators 2006」（米国：平成15年時点）

○日本再興戦略改訂2014（平成26年6月閣議決定）
2－2．女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用
⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等
女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する。

事業概要

○ 大学・研究機関におけるダイバーシティのある研究環境の実現に必要な以下の取組を推進することにより、多様な発想や経験を有する人材が主体性を持って活動し、優れた研究成果の創出やイノベーションを持続的に生み出す社会の実現を目指す。

（1）研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上など、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学・研究機関を選定し重点支援。（成果を上げた機関については再指定可）

対象機関：大学、国立研究開発法人等
実施期間：５～６年間（うち補助期間３年間）（※法人の改革サイクルと整合）

【改革の基本的方向性】
機関全体への展開・支援の柔軟化・プラットフォーム化

特色ある先進的取組（特色型）
機関の中期目標等にダイバーシティ実現のための具体的な目標を設定するとともに、部局毎のきめ細やかな女性研究者支援を実現し、ライフイベント中の研究者を組織として支える取組を推進するなど、先進的な個別取組を機関全体の取組に展開する大学・研究機関を支援。

複数機関プラットフォーム形成取組（連携型）
機関毎の先進的な取組をプラットフォーム化することで他機関へ展開する大学・研究機関を支援。特に、企業等を連携機関に参画させることを条件とすることで、企業研究者が学生のロールモデルとなる効果とともに、ライフイベント中の企業研究者のキャリアパスの継続を図る。

支援メニューの具体例

大学・研究機関における体系的・組織的取組

【目標・計画の設定】
・研究環境のダイバーシティ実現のための目標（数値目標）、計画等の設定
【研究の継続・復帰】
・ライフイベント中に、研究補助者の配置
・病児保育を含め学内保育所の設備整備・運営
・研究者夫婦の同居が可能となるよう、一方の研究者の雇用・斡旋
・メンターの配置やIT環境整備によるライフイベント中の研究継続の環境整備
・ライフイベント等により研究継続を断念した者の研究活動の再開促進
【支援終了後の継続性】
・マッチングファンド方式などにより、支援終了後の自主的な継続性を担保

（2）研究活動を主導する女性リーダーの活躍を促進するため、優れた女性リーダーの活躍が期待される研究領域に、女性PO（Program Officer）を積極登用する研究プロジェクトを創設

日本植物学会における男女共同参画活動

1. 大会における企画など

- ランチョンセミナー
- 保育室に関する要望（学会本部から保育費補助）
- 女性比率（座長等）に関する要望

2. 男女共同参画学協会連絡会の活動

13期幹事学会 （2014年11月～2015年10月）
日本植物生理学会・日本植物学会

委員長：西村いくこ
副委員長：戸部博・田中寛・永田典子

第5回　日本植物学会男女共同参画ランチョンセミナー

「Living & Working together: 若手研究者が直面する壁とその打開策」

研究者のワーク･ライフバランス
～あなたはその壁をどう超えますか～

大坪久子
日本大学薬学部薬学研究所　上席研究員

2014年9月13日　明治大学生田校舎

若手研究者が直面する壁：ワークライフバランスの面から考える

壁はたくさんあるけれど：

Q1: あなたは、研究者にワークライフバランスは必要と思いますか？

壁その1：
パートナーをもつと決めたとき

同居か別居か

積極的「同居支援策」が必要な時代になってきた！

新しい制度の提案と構築

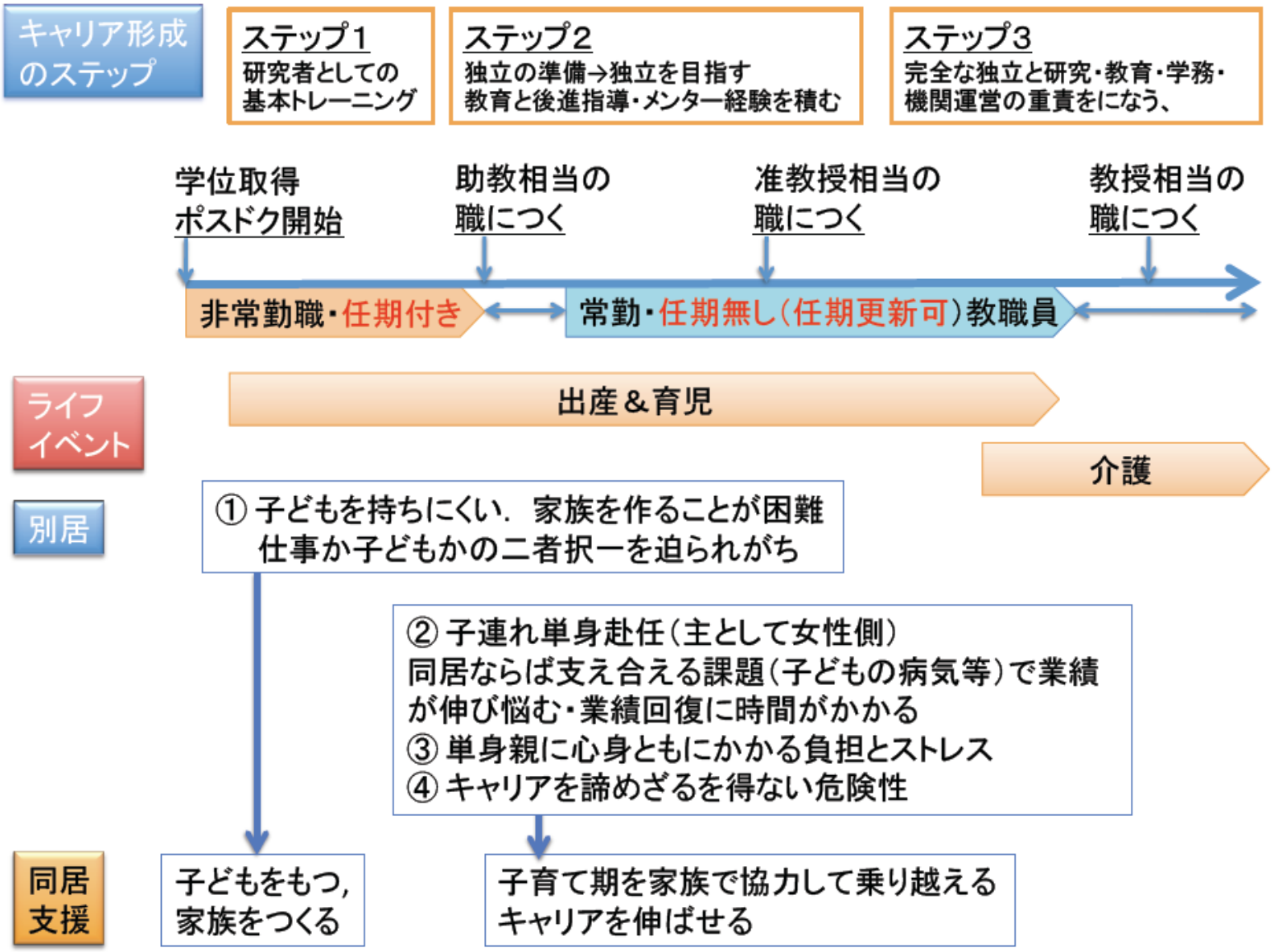
壁その2：
子どもを持つと決めたとき

ワークとライフのせめぎ合い

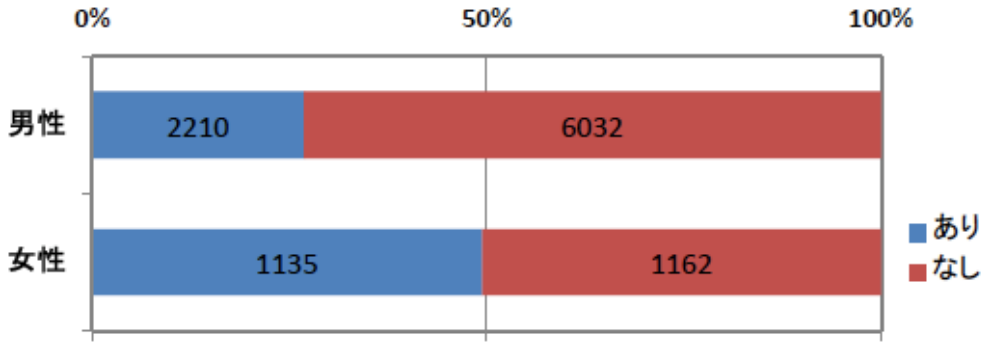
研究者にとって使いやすい育児休業とは？

既存の法律をどのように運用するか？
好事例を集める＆共有する

キャリア形成に応じたライフイベント支援制度の設計



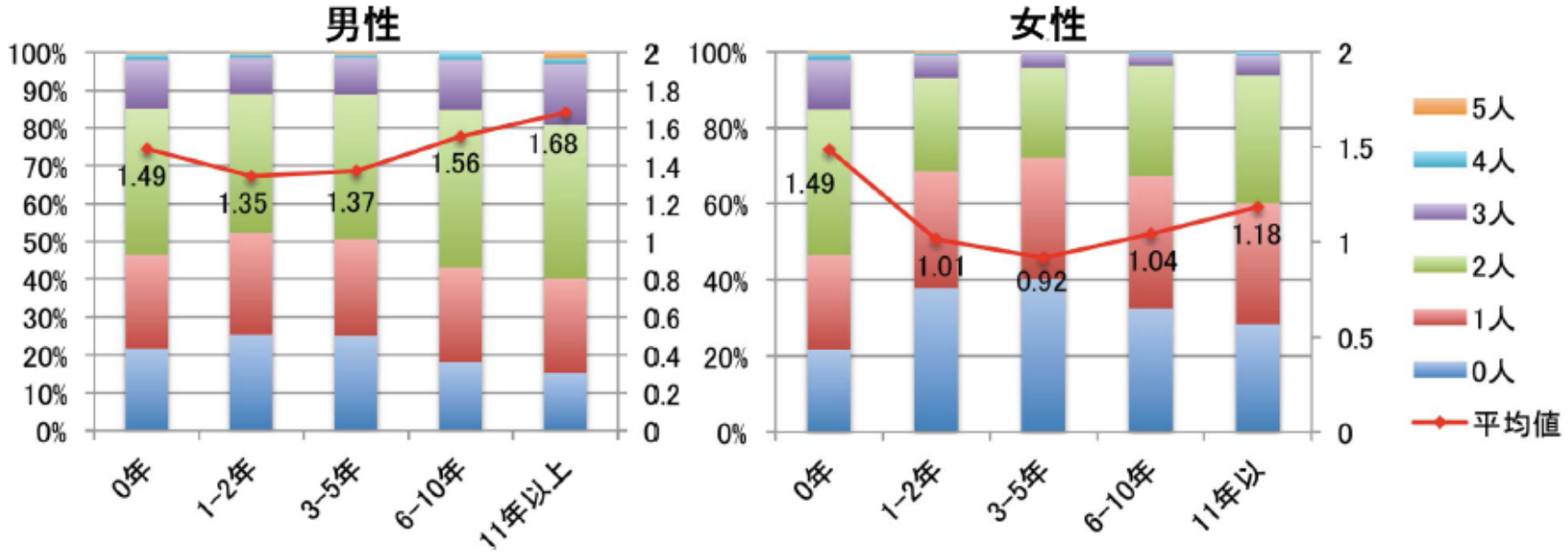
同居支援の必要性



別居経験：「あり」は
男性1/4、女性1/2に達する。

配偶者が研究技術職
男性：14.1%
女性：60.1%

3-5年の別居経験者で子どもの平均人数が少ない



出典：男女共同参画学協会連絡会　第11回シンポジウムでの大規模アンケート報告講演スライド
http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2013/3rd_enq/131007sympo_slides_enq3rd.pdf

「日本の女性研究者を取り巻く障壁リスト」より抜粋

2．研究者のワーク･ライフ･バランス（WLB）基盤における障壁

（1）女性研究者の配偶者の6割以上が研究者.

研究者カップルの二人が同じ地域で職を得ることは一般に困難である.

キャリアを優先すれば別居せざるを得ず，同居を優先すれば一方のキャリアの断念につながる．現状では断念するのは女性の側に多く，それが女性の上位職へのチャレンジを阻む.

（2）男女研究者が育児･介護をしやすい環境を作るためにはパートナー等の家族との同居に向けた積極的支援策が必須（例えば「同居支援ファンド」の設立）.

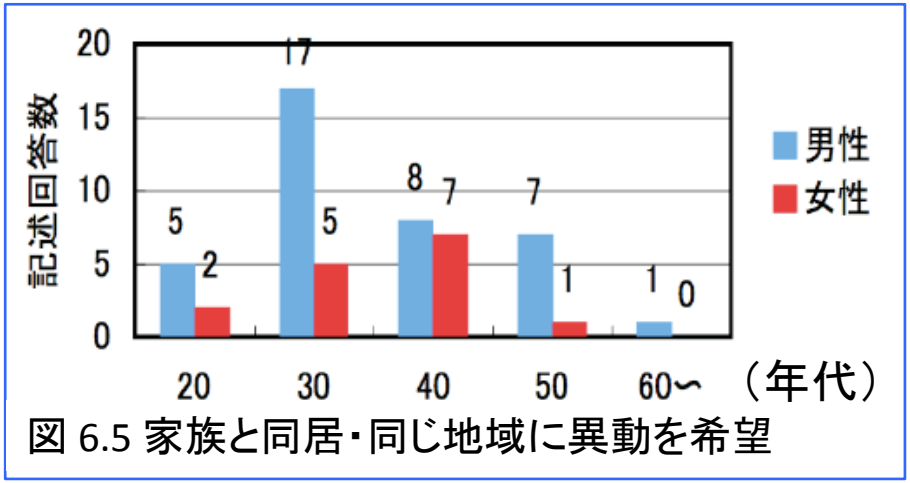


図 6.5 家族と同居･同じ地域に異動を希望

（男女共同参画学協会連絡会　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、平成 20 年7 月（記述回答より）

男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会
平成26年4月要望書付属資料
（同年6月作成）より抜粋

＜これまでの同居支援策＞

- 独法研究機構の次世代育成支援行動計画に「人事異動についての配慮（人事異動を行うに当たっては,職員の家族構成,育児の状況に応じた家庭生活への配慮に努めます）」を盛り込む（独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構）

- 女性職員の離職を防ぐために,配偶者が海外転勤する場合の対応策として, 国家公務員に3年間の休職を認める制度を創設する方針を固めた（平成13年 人事院）

- 研究者の夫婦が同時にテニアトラック事業に応募することを推奨し,男性研究者（夫）がテニュア・トラック教員として採用されなかった場合には,特任職員又は研究支援員のポストへの採用について考慮（高知大学,若手TT）

- パートナーフェロー制度：大学に赴任予定の教員のパートナーを特任教員として採用, 同居しながら研究を継続(弘前大学,モデル事業にて支援)

- 独自の研究員ポストHoMe(Research Posts For Partners of Hokkaido University Membership)を創設（北海道大学）

- 優れた女性研究者の定着を目的として, 就業上の理由により「両住まい」を余儀なくされた女性研究者への「両住まい手当」の支給（岩手大学, 国立大学法人岩手大学職員給与規則）

- 連携機関や近隣大学・研究機関の採用公募情報の集約と発信, 公募情報のオンライン情報検索システムの構築（静岡大学, 補助金事業・拠点型プログラム）

＜同居支援策：課題＞

これまでの「同居支援策」の多くが、女性研究者支援事業による支援であったため、「金の切れ目が支援策の切れ目」となり、連続的（個人レベル）かつ継続的（機関レベル）な支援制度として定着しにくいのが実情.

女性研究者支援事業が、国の人材育成の一環と位置づけられたと同様、「人材育成のための同居支援」という発想の転換が最重要である.

（男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会 平成26年4月要望書：具体的施策に関する追加資料より抜粋）

研究活動中断ということは！

- 研究指導・論文作成指導も不可（実際には可能であっても）
- ITもダメ（総務省はテレワークを推進しているのだが？？）
- 人件費以外の研究費の執行も認められない （学会出張・論文発表は私費で）
- 研究所に入れない・コンピューターが使えない
- 競争的資金で雇用されている研究員や支援員が増える中、研究代表者が休業に入ると資金を全く執行できなくなる制度では、研究代表の女性研究者は出産を決断することが非常に難しい。産休取得が法律で義務づけられている以上、現行の制度では、子供を産む選択をすることが、研究チームの研究員や支援員を解雇することと同義になってしまう。

柔軟な育児休業を！

「日本の女性研究者を取り巻く障壁リスト」より抜粋

2．研究者のワーク・ライフ・バランス（WLB）基盤における障壁

（1）出産・育児・介護に対する既存の制度の運用の柔軟性が不十分．

競争の激しい自然科学分野の女性研究者は，育児休業中であっても研究の部分的継続を希望する場合が多い．それを可能にする制度の整備が喫緊の課題．

<男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会 平成26年4月要望書付属資料（同年6月作成）より>

背景

大学・研究機関における男女研究者が育児や介護等のライフイベントに際して休業を取得することは育児・介護休業法で定められ、各機関において制度が整備され、認められている。一方、休業期間中のノーワーク・ノーペイの原則から、同期間中、研究者は研究活動に従事できず、研究指導に当たることができない。このため、女性研究者研究活動支援事業において、休業期間中の研究活動には、例えば、研究支援員の常勤や継続的な雇用が認められない等の種々の制限が設けられている。

育児休業：基本は「育児・介護休業法」

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html
http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html

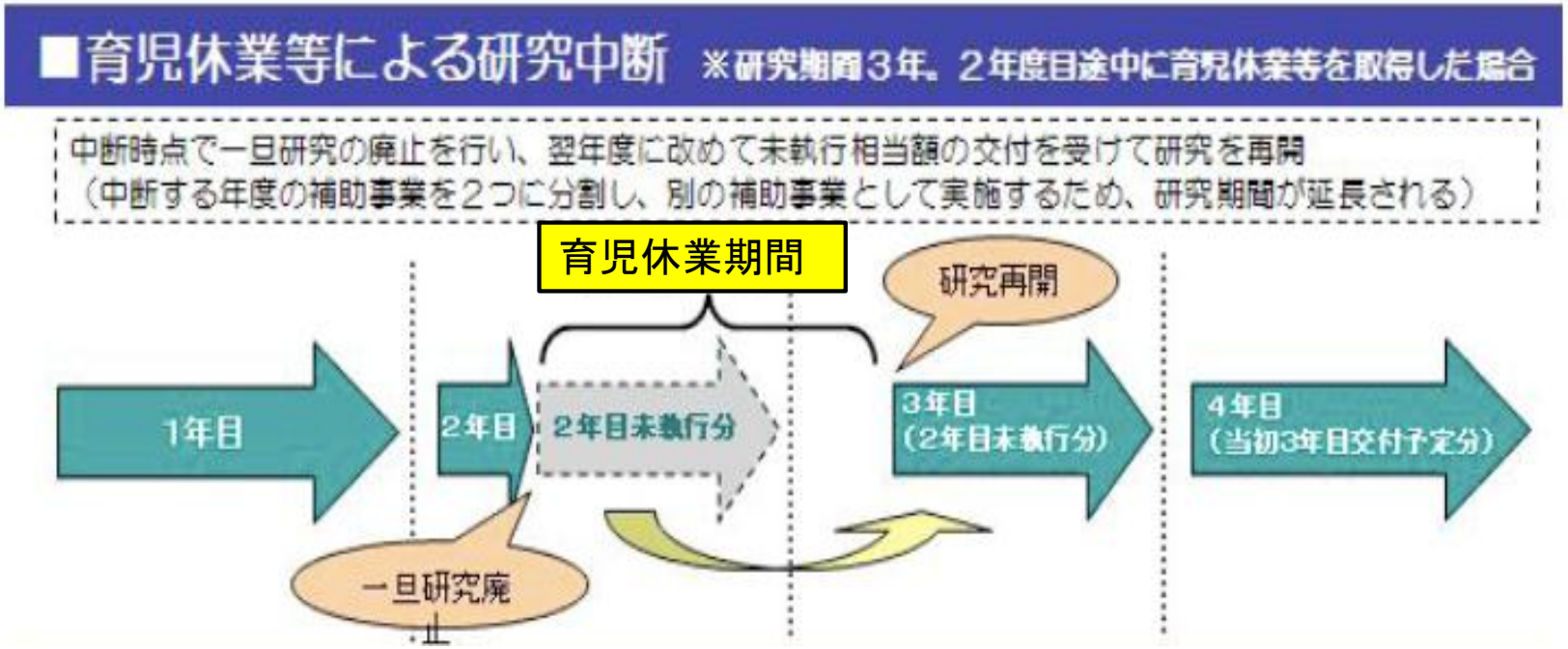
- 休業中の給与 （下記参照＊）
- 休業期間と回数 ⇒
  - 子が1才6ヶ月に達するまで.
  - 同児に関して一度だけ取得できる.
- 休業中の研究・教育活動 ⇒ 休業中なので不可
- 代替要員の雇用 ⇒ 雇用はできるが・・・
- 復帰と任期延長 ⇒ 常勤職・JSPS研究員・JST(さきがけ)では可

休業中の給与＊

	産前・産後休暇	育児休業	介護休業
教職員(常勤)	有り	無し	無し
研究員等(非常勤)	無し	無し	無し

注：常勤職には育児休業の際には共済組合・雇用保険より**育児休業給付金**が支払われる.
非常勤職：JST/JSPS と雇用契約のある研究員や，研究者に雇用されている研究員等.

研究の中断と再開



任期付研究者: 雇用されて1年以上経過しており、子が1歳になったときにも雇用される予定という要件（育児・休業介護法上）

→契約期間3年間のうち、1年目の11ヶ月目から2年目の4ヶ月目までに出産をする必要がある

→ タイミングよく出産する必要，育児休業を取ることは困難 → **産み控え**

育児休業等による研究の中断・再開・延長等に係る取り決め

- （改正）育児介護休業法

  http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html

- 科研費ハンドブック：育児休業等にかかる取扱い

  http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/15_hand/

- 科学技術研究機構（JST）

  http://www.jst.go.jp/gender/boshu.html

  http://www.jst.go.jp/gender/unyou.html

  さきがけ・CREST:　ライフイベント時の研究費の運用指針

  各種競争資金：　出産・子育て等支援制度　「男女共同参画促進費」

- 学術振興会（JSPS）

  http://www.jsps.go.jp/j-pd/data/tebiki/h20_tebiki.pdf

  特別研究員（DC, PD, RPD）の出産・育児に係る採用の中断及び延長の取扱い

育児休業取得の問題点
代替要員雇用・研究教育活動

- 育児休業を取得すると、研究費の凍結、育児休暇取得研究者の研究費による被雇用者の解雇があり、復帰後の研究継続が難しい。
- 時短勤務で短縮した給料分に相当する研究費で人を雇えても、同じ時間帯の勤務は認められず、雇った人への意思伝達が難しい。
- 育児休業をする本人の研究補助者を雇用している場合、短期雇用が前提の派遣、パートタイマー、アルバイトのいずれかのみで研究員は雇用できない。

  また、有能な応募者を見つけるのが困難である。
- 助教クラスが出産などで休業すると、その代替要員が措置されず、周囲の実習、実験などの業務負担が増えて大変だった。
- 産休中の講義については非常勤講師を雇用してもらえるが，研究室在籍の学生の指導等は考慮されない。

（男女共同参画学協会連絡会・提言委員会聞き取り調査より
2独法研究所・8国立大学・1私立大学）

育児休業取得者に対する対策例（案）

- 助教が出産する場合、支援教員（助教）を、休業期間を超えて3 年程度雇用できる制度を整備した（国立大学） → 代替要員のキャリア形成に配慮（機関対応）

- 再任可の任期制教員の再任審査の際に、再任審査までの間に出産・育児休業をした場合、最長2 年間特例任期を申請する制度を整備（国立大学）
  → テニュアクロックの延長（機関対応）

- 出産にかかる休業で6か月の研究停止・終了時期延期希望というケースの場合、（会計検査院的には、期間中の補助者の雇用は原則不可となっているが、）研究固有の実験動物維持の必要性をもとにJST本部に交渉したところ、次のような条件で雇用継続が認められた。（さきがけの例：JSTの対応）
  - ◆ 動物飼育のためだけに研究停止期間中も研究補助者の雇用を継続する。
  - ◆ 実験は遂行しない。
  - ◆ 動物の飼育は定型業務であり、研究者の都度の指示・判断は原則不要である。
  - ◆ 補助者から研究者へ週1～2回程度の報告を行う。
  - ◆ 研究機関内で補助者の監督を代理する方を立てる。
  - ◆ 研究中止期間中も飼育に係る消耗品の購入は可能。

育児休業取得者に対する対策例(案)

- 育児休業の分割取得→ 3分割して取得を可能にした（国立大学の例）（但し、学内の常勤職の場合。休業給付金はその都度支給される） この大学のH25年度の育児休業期間は平均3.75ヶ月（男2，女10）（機関対応）
- 法定の育休を取得するには、*契約期間3年間のうち1年目の11ヶ月目から2年目の4ヶ月目までに出産しなければならない。*

  独自の育児休業制度を導入、**契約期間3年間のうち、いつでも**育休を取得できるようにした（機関雇用の特別研究員の場合、独法研究機関）（機関対応）
- 講義については非常勤講師を雇用してもらえる（国立大学の例）（機関対応）
- 科研費代表者が育児休業を取得する場合、テクニシャン・研究員の雇用継続等については、一旦解雇・別財源で継続雇用等、部局対応、個別対応の場合が多い（部局対応）

その他、育児休業取得者からの要望・コメント

- 休業期間でも研究活動を行うのなら、将来的には、短時間勤務として扱われるべきではないか。休業中に研究活動をするのではなく、より多様な研究活動（より柔軟な勤務形態）の実現が望まれる。そうすると男性にとっても取得しやすい制度と考えられる。
（短時間勤務の制度化）

- 雇用契約期間内に産前産後休業（産休）・育児休業（育休）を取得した場合、この期間も雇用期間の一部とみなさず、休業期間を通算契約期間に含めないようにしてもらいたい。

- 休業期間を考慮した研究者の業績評価、プロジェクト雇用研究者の休業取得によるプロジェクト全体の遅れの承認、育児や介護のためフルタイム勤務が難しい研究者の裁量労働制や在宅勤務、短時間勤務の推進、休業期間の一時的な代替研究員の雇用制度とサポート制度の創設を望む。

- 「休業」の場合、存分に研究はできないが、育児休業給付金が支給される。
「就業」の場合、給与は出るが、成果を求められる。経済的理由も勘案した上で休業取得を考えなければならない。

- 研究機関に保育所・学童保育・病児保育施設などの子育て支援の充実を望む。

働き方に柔軟性を！！

男女共同参画学協会連絡会要望書（平成26年4月）

女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するために：課題と要望

1. 女性リーダー育成の推進
2. 研究者のワーク・ライフ・バランス(WLB)基盤の定着
3. 女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化
4. 次世代を担う女性研究者の育成
5. 国際的ネットワーク形成の推進支援

2. 研究者のワーク・ライフ・バランス（WLB）基盤の定着

（2）既存の「女性研究者研究活動支援事業」、「育児復帰支援制度」及び「子育て・介護等支援制度」の推進と拡充

- 研究者の育児休業・介護休業期間中の活動制限の緩和、休業期間中の研究環境維持を可能にする研究費の運用の実現

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）

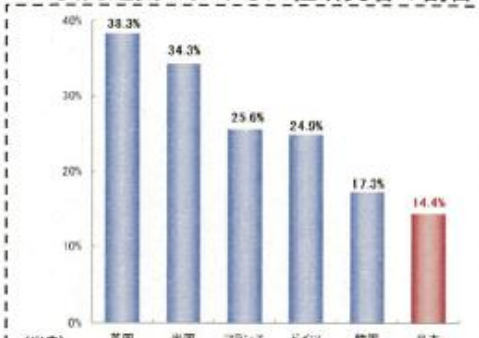
平成２７年度要求・要望額	：2,599百万円
うち優先課題推進枠要望額	：2,599百万円
（平成２６年度予算額	：　984百万円）

現状認識

○ 我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、その割合は、諸外国と比較して、なお低い水準。特に、企業等における女性研究者の比率が低水準のまま推移。（全体：14．4%、企業等：8．1%）
○ 研究者が研究活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。
○ 研究者の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。

⇨ 研究者本人・研究者を採用・業績評価する大学・研究機関の双方にとって、研究環境のダイバーシティを推進するインセンティブが働いていない

主要先進国における女性研究者の割合



（出典）
「総務省 科学技術研究調査報告」（日本：平成25年時点）
「OECD "Main Science and Technology Indicators"」（英国：平成22年時点、フランス：平成22年時点、ドイツ：平成21年時点、韓国：平成23年時点）
「NSF Science and Engineering Indicators 2006」（米国：平成15年時点）

○日本再興戦略改訂2014（平成26年6月閣議決定）
2－2．女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用
⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等
女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する。

事業概要

○ 大学・研究機関におけるダイバーシティのある研究環境の実現に必要な以下の取組を推進することにより、多様な発想や経験を有する人材が主体性を持って活動し、優れた研究成果の創出やイノベーションを持続的に生み出す社会の実現を目指す。

（1）研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上など、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学・研究機関を選定し重点支援。（成果を上げた機関については再指定可）

対象機関：大学、国立研究開発法人等
実施期間：５～６年間（うち補助期間３年間）（※法人の改革サイクルと整合）

【改革の基本的方向性】
機関全体への展開・支援の柔軟化・プラットフォーム化

特色ある先進的取組（特色型）

機関の中期目標等にダイバーシティ実現のための具体的な目標を設定するとともに、部局毎のきめ細やかな女性研究者支援を実現し、ライフイベント中の研究者を組織として支える取組を推進するなど、先進的な個別取組を機関全体の取組に展開する大学・研究機関を支援。

複数機関プラットフォーム形成取組（連携型）

機関毎の先進的な取組をプラットフォーム化することで他機関へ展開する大学・研究機関を支援。特に、企業等を連携機関に参画させることを条件とすることで、企業研究者が学生のロールモデルとなる効果とともに、ライフイベント中の企業研究者のキャリアパスの継続を図る。

支援メニューの具体例

大学・研究機関における体系的・組織的取組

【目標・計画の設定】
・ 研究環境のダイバーシティ実現のための目標（数値目標）、計画等の設定
【研究の継続・復帰】
・ ライフイベント中に、研究補助者の配置
・ 病児保育を含め学内保育所の設備整備・運営
・ 研究者夫婦の同居が可能となるよう、一方の研究者の雇用・斡旋
・ メンターの配置やIT環境整備によるライフイベント中の研究継続の環境整備
・ ライフイベント等により研究継続を断念した者の研究活動の再開促進
【支援終了後の継続性】
・ マッチングファンド方式などにより、支援終了後の自主的な継続性を担保

（2）研究活動を主導する女性リーダーの活躍を促進するため、優れた女性リーダーの活躍が期待される研究領域に、女性PO（Program Officer）を積極登用する研究プロジェクトを創設

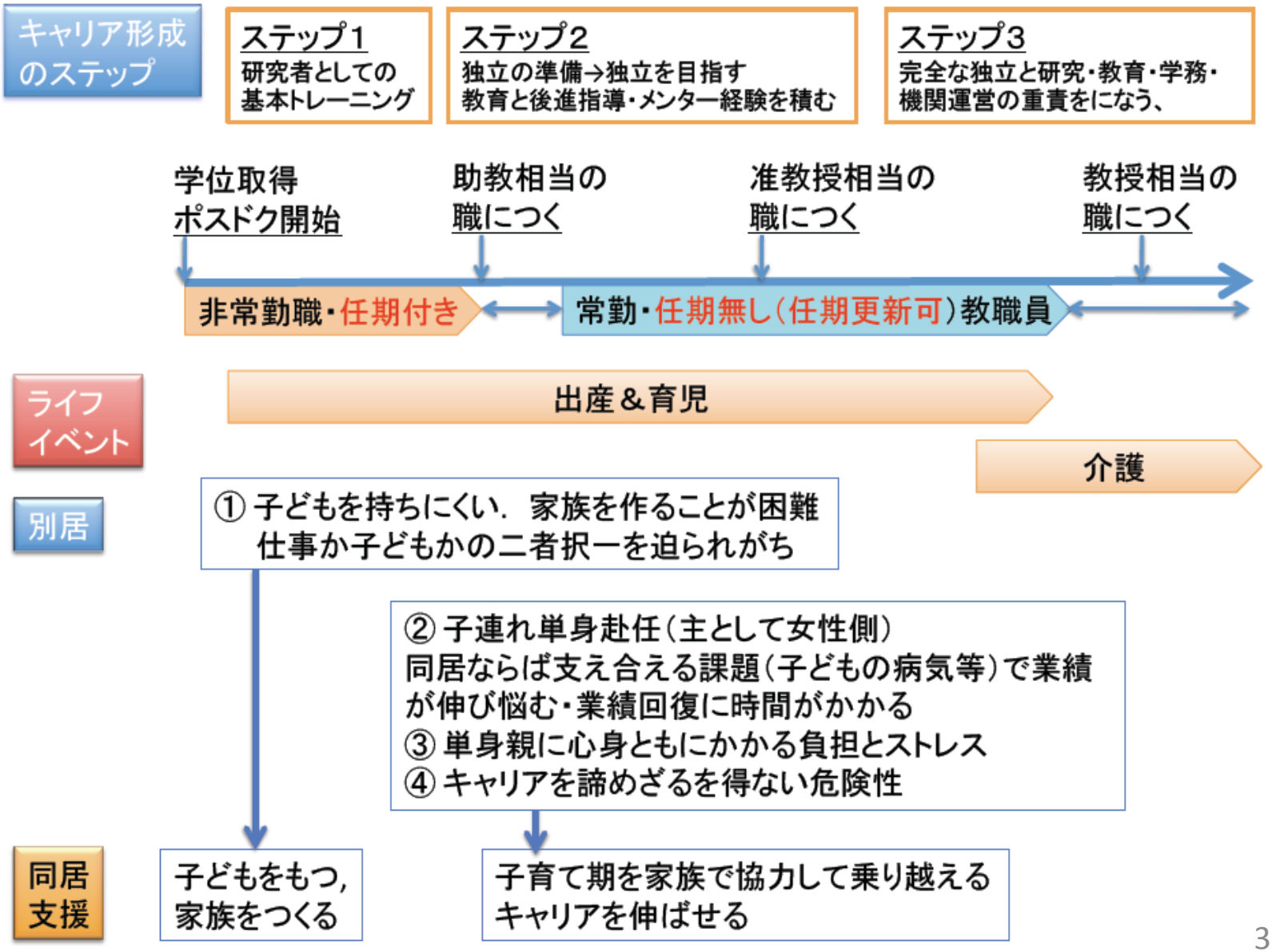
パネルディスカッション
若手研究者と考える　Living and working together

大坪久子　日本大学薬学部薬学研究所　上席研究員
池田陽子　岡山大学資源植物科学研究所　ウーマンテニュアトラック助教
角川清和　理化学研究所免疫転写制御グループ　研究員
片山なつ　日本学術振興会　特別研究員PD、日本女子大学　学術研究員
前川修吾　東京大学生物生産工学センター　博士研究員

① 同居支援

② 産休･育休中の研究継続

キャリア形成に応じたライフイベント支援制度の設計



＜同居支援策：提案＞

実現できたり
できなかったり！
雇用側のふところ
ぐあい次第

1．各種競争資金制度への上乗せ
（図1：ステップ1＆2，場合によってステップ3 が対象）

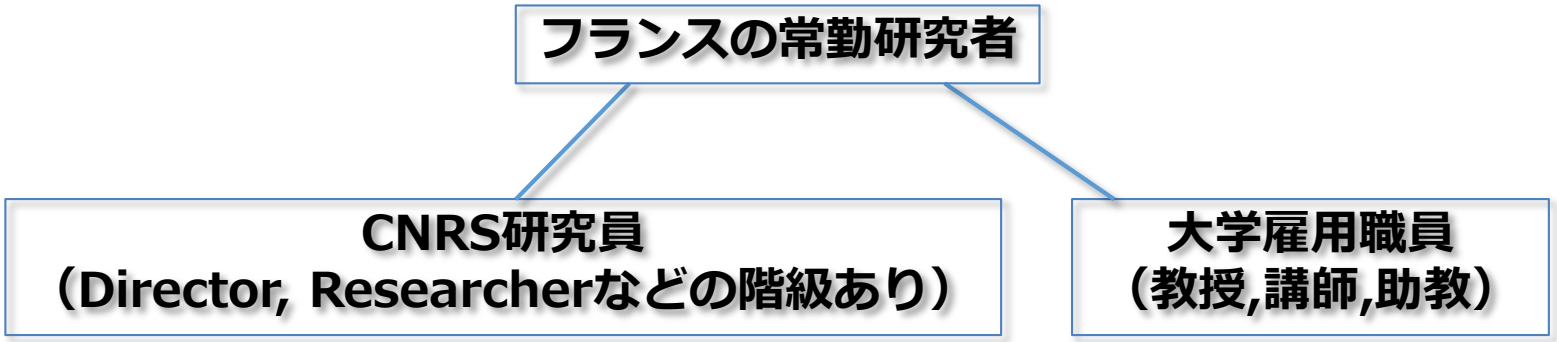
2．特別研究員Dual PD制度の創設
（学術振興会DPD制度，公募制，図1：ステップ1＆2が対象）

3．同居支援ファンド（バーチャル研究所）の設立と受け入れ機関へのインセンティブ付与
（学術振興会・JSTもしくは新規基金創設、
図1：ステップ2＆3 が対象）

4．受け入れ側（大学・企業・研究機関・地方自治体等々）に
「受け入れマインド」を開発する必要（大学等の生存戦略として重要）

CNRS(フランス国立科学研究所)研究員制度について

人文科学も含めた広い科学分野における研究内容をカバー
日本の文科省にあたる機関直轄の機関
毎年公募される
終身雇用職（雇用継続に関してEvaluationはあり）
教育義務がなく研究に専念できる
各大学に受け入れられて研究に取り組み、別の都市の大学への移動も可能



主に研究を担当
教育義務なし（希望して行うことも出来る,多くの場合大学院生を受け入れている）

主に大学教育を担当
最低50%の教育エフォート

Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know

Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin
Clayman Institute, Stanford University, 2008

大学の生存戦略としての Dual Career Couples Hiring

Support for dual careers opens another avenue by which universities can compete for the best and brightest.

New hiring practices are needed to support a diverse professoriate — and one of these practices is couple hiring.

Dual Career Couples Hiringを、今の日本の「女性研究者の雇用」に置き換えてみると主張がわかりやすい.

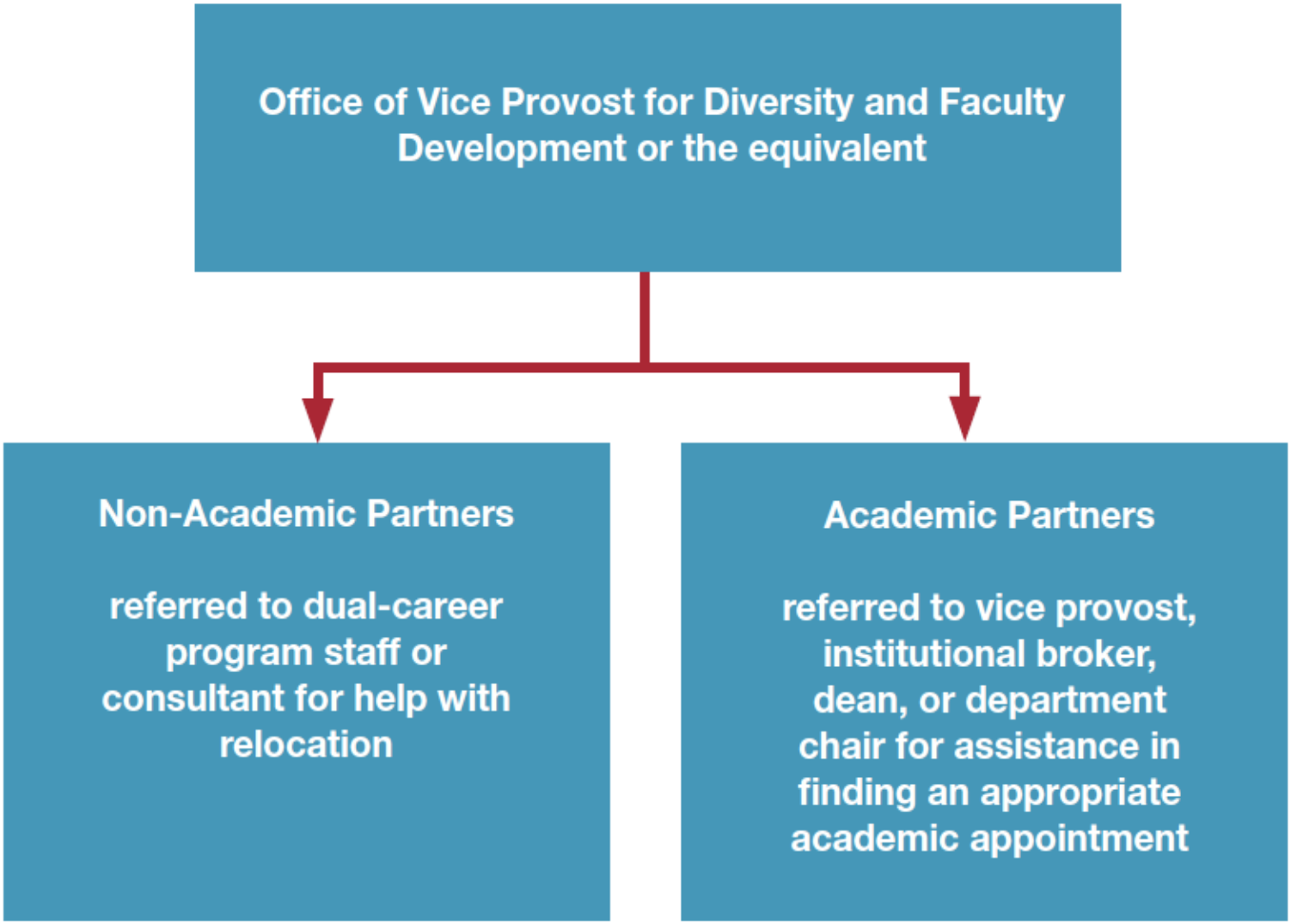
Policy Recommendation

1. *Develop a dual-career academic couple hiring protocol.（ルールの文書化）*
2. *Think as the University as an intellectual and corporate whole.*
3. *Use dual hiring to increase gender equality.（1st hireが女性→多様性up）*
4. *Budget funds for dual-hiring.（優秀なカップルを逃がさないため）*
5. *Communicate with faculty.（その都度、その都度の判断が重要）*
6. *Make the partner issue easier to raise.（timingが難しい.公募要領等で公開）*
7. *Interview potential partner hires.（パートナーのインタビューもするべき）*
8. *Negotiate partners positions fully up front.（文書化が重要）*
9. *Collaborate with neighboring Institutions.（HERCsがネットワークをつくる）*
10. *Develop dual- career program.（優れたコーデネーターが必要）*
11. *Evaluate dual- career program.（プログラムの評価をきちんとする）*

U.S. universities are in the midst of a major transition in hiring practices. Couples comprise a significant proportion of the academic workforce, and couple hiring, when done properly, can support important institutional objectives.

FIGURE 22: DUAL-CAREER PROGRAMS ASSIST BOTH ACADEMIC AND NON-ACADEMIC PARTNERS

学内にシステムが出来ている



Stanfordの調査で興味深かったこと

- 行きたいところに行けない悩み・動きたいときに動けない悩み
- First Hireがパートナーの雇用話を切り出す場合が7割近い
- Senior Candidateにはパートナーの雇用話を切り出す余裕あり
- 結局、研究者としての Qualityが一番重要
- Second-Hireも自分の状況をそこそこ満足している！？
- 何より、各大学がルールを決めて、フェアにDual Career Couple を雇用しようとしている。

育児休業等による研究の中断
（科研費ハンドブックより）

・研究期間中であっても、育児休業等（産前産後の休暇、育児休業）を取得するために研究を中断することができます。

・基金分の科研費については、手続きを行えば、育児休業等を取得する期間に応じて補助事業期間を延長することもできます。

＜育児休業等にかかる取扱い＞

研究代表者は、6ヶ月を超えて所属研究機関を離れるなど、科学研究費等による研究が遂行できなくなる場合には、研究の廃止又は研究代表者の交替等を行うこととなるが、男女共同参画社会の実現に向けての支援策として、研究代表者は産前産後の休暇や育児休業を取得し、（中略）研究代表者の交替、研究の廃止、研究の中断・再開等のいずれかからの選択が可能。ただし、研究代表者の交替又は研究の中断・再開等を選択することができるのは、当初の研究目的が達成できると判断した場合に限る。研究代表者が、育児休業等による研究の中断・再開等を希望する場合に、下記の留意事項を確認の上、通算１年程度研究開始の延期又は研究の中断をし、育児休業の終了後に研究を開始又は再開することとなる。
なお、特定領域研究については、事前に領域代表者の了解を得ること。

日本学術振興会・特別研究員
出産・育児に係る採用の中断の取扱い（抜粋）

対象者: 出産及び一歳六ヶ月未満の子を養育の採用中断希望者

中断の回数・期間: 原則、一人の子につき一回、中断期間の上限は20ヶ月
1ヶ月単位で申請、残期間を延長

研究再開準備支援: 期間中は研究奨励金の半額を支給。2ヶ月単位で申請、
承認された月数の2分の1の期間につき、採用期間延長

義務の免除等: 中断中、研究専念義務を免除。研究報告書は提出のこと

資格の継続: 特別研究員－DC（博士課程在学者）
大学院博士課程を休学しても、特別研究員の資格を継続

JST

ライフイベント時の研究費の運用指針

下記の研究者等に、２週間以上の連続した休暇を必要とするライフイベント（出産、育児、介護）※が発生した場合の研究費の支出に関しては、以下のように定める。

（１）CREST（チーム型）等の研究代表者、ERATOの研究総括 等

期間中の対応	研究代表者、研究総括に代わりその役割を担える者が代行して引き続き研究を推進することができる。
研究期間の延長	研究期間は延長しない。
研究費の取り扱い	変更しない。

（２）さきがけ（個人型）等の個人研究者 等

期間中の対応	週単位で研究を中断することができる。
研究期間の延長	中断した週数を限度として週単位で延長できる。 但し、研究終了時期を３月末日と当初設定していた場合、延長期間は最長で１年度まで、次年度の３月末日までとする。
研究費の取り扱い	研究費は当初計画通りの予算額を使用できるものとする。

※対象となるライフイベントと期間

出産：産前６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）及び産後８週間

育児：子が１歳に達するまでの連続した期間

介護：連続する６ヶ月の期間内において必要と認められる期間

JST

出産・子育て等支援制度

ーライフイベント（出産・育児・介護）から研究開発への復帰を支援ー

1．目的及び趣旨

JSTでは、男女共同参画推進の取り組みの一環として、出産・子育て等支援制度を実施しています。本制度は、研究者がライフイベント（出産・育児・介護）に際し、キャリアを中断することなく研究開発を継続できること、また一時中断せざるを得ない場合は、復帰可能となった時点で研究開発に復帰し、その後のキャリア継続が図れることを目的としており、下記の事業にて実施しています。

※ 戦略的創造研究推進事業
※ 再生医療実現拠点ネットワークプログラム
※ 研究成果展開事業
※ 産学共同実用化開発事業
※ 復興促進プログラム
※ 国際科学技術共同研究推進事業
※ 戦略的国際科学技術協力推進事業
※ ライフサイエンスデータベース統合推進事業

男女共同参画促進費
・月額25万円
・実験補助者の雇用、消耗品、機器類購入等

2．内容

ライフイベントが発生した際に、申請・審査を経て、男女共同参画促進費を研究開発課題等に支給します。

女性教員採用の中で浮かび上がってきた問題点

採用される女性教員
のほとんどが
子供連れの単身赴任

⟷

男性教員を採用しても
子供連れ単身赴任の
ケースはほぼない

男女における
明らかなハンディキャップ

彼女達の最大のパフォーマンスを
発揮してもらうためには
サポート体制が必要不可欠

より多くの仲間が問題を共有し，解決する場として，採用された女性教員らによって

「名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク」

を自発的に設立（2013年8月）

活動方針

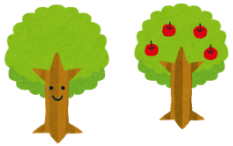
着任前から情報提供

どこに住むか？　*必要なサポートはどこで得られる？*

着任時には全力で働ける生活環境を整えるためにサポート

「研究力強化」のため

「福利厚生」事業ではない



優れた研究をするために単身での子育てを選んだ教員は研究教育に対する意欲が非常に高い！

活動内容

ランチ会と家族会
家族ぐるみの交流と
情報共有

こども同士が
友達に！
↓
一緒に遊べば
親は仕事できる、
忙しい時に預け合う
一緒に住む？

シェアハウスの企画
子育ての共同化

理学部では全面
的に**活動を支援**

どんどん進め
てください

篠原久典　理学研究科長