

## ワーク・ライフ・バランス実現に向けた 社会基盤構築のための提言

近年、大学や独立行政法人における女性研究者支援は、科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業や特別研究員RPD制度の新設を契機に、著しい広がりで見られる。また、企業においても、効果的な取組が進められている。しかしながら、未だに、女性研究者が子育て中に研究継続できる環境が十分整っているとはいえず、上位職に昇進する割合も男性に比較して少ない。科学技術分野において、男女共同参画が進展するためには、男女研究者のワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。

日本女性科学者の会は、科学技術分野の男女研究者のワーク・ライフ・バランスを達成するために、重要と考えられる案件をここに提言する。

### 1. 研究者のワーク・ライフ・バランスに係る意識・実態調査の実施

研究者のワーク・ライフ・バランス実現のための管理職の意識改革、男女研究者の意識改革を図る。改革に当たっては、現状の課題を客観的に把握するための意識および実態に係る調査とその公表が不可欠であり、各機関におけるこれらの取組の推進を図る。

### 2. 意思決定機関の構成員の多様性の向上

多様な意見・価値観を反映させるため、女性の役職への積極的登用を進めるなど意思決定機関の構成員の多様性向上のためのシステム作りを加速させる。各機関ごとの現状把握のための分野別・職階別の女性割合の調査と結果公表も併せて推進する。

### 3. 女性研究者ロールモデルとのネットワーキング、メンター制度の確立

女性の意思決定過程への参画促進のため、上位職に就いているロールモデルとのネットワーキング、メンター制度の確立を図る。

### 4. 職場改革のプロセスと成果の評価、表彰制度の創設

職場環境の改善のためには、組織ぐるみの改革、特にトップマネジメントのリーダーシップや管理職の意識改革が必要である。各組織内で積極的に具体的な施策を図り、組織を改革した努力やプロセスとその成果を評価するシステムを導入する。これらのうち、特に優れた取組について表彰する制度を創設する。

### 5. 職種・ライフステージに応じた個人評価システムの構築

女性研究者の活動は、男性に比較して、各職種・ライフステージごとで幅が大きく評価が難しい。このことから、職種別にライフイベントを考慮した評価基準を設定し、女性研究者が適正に評価され不利にならないシステムを構築する。特に、適正な労働時間、裁量労働時間も考慮する。

### 6. チームマネジメントを活用した業績向上のための方法論の確立と普及

各研究現場においてチームマネジメントを活用し、個々の強みを活かし、研究チームとしてのパフォーマンスを最大化するための方法論を確立し、科学的な業績向上法として広く応用できるシステムを構築する。

### 7. 科学・技術分野の特殊性を活かす管理と支援人材の確保・育成

ワーク・ライフ・バランスの向上と研究業績の最大化の両立を可能とする管理能力を有したりサーチ・アドミニストレーターやプロジェクト・オフィサー、技術的専門性を有し研究の効率化を支えるテクニシャンなど、科学技術分野の特殊性を活かす管理・支援のための人材確保・育成を図る。

### 8. 任期付研究者・技術者の正規雇用の推進

任期付研究者・技術者においては、人件費の抑制傾向の中で、次のポジションの絶対数の不足から、競争が激化し、業績を上げるための研究時間が長くならざるを得ず、ワーク・ライフ・バランスを保てない。また、希望する数の子どもを持ってないことが多い。このため、研究開発の将来規模を踏まえつつ、予想人材数の規模を把握し、雇用の正規化、常勤化を図る。

### 9. 女性研究者のリーダー開発と次世代研究者の育成プログラムの推進

男女共同参画推進のためには、女性研究者のリーダー開発と次世代研究者の育成が必須要件である。さらに、分野間を結ぶ、あるいは世代間を結ぶ取組を推進する。

以上の提言が、第4期科学技術基本計画および男女共同参画基本計画(第3次)に盛り込まれ、科学技術分野での男女共同参画がさらに加速されることを希求する。

