

文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

2019年度 連携型共同研究 成果報告書

| | |
|-------|--|
| 研究課題名 | ダイバーシティ研究環境実現に関する調査研究 |
| 研究代表者 | 杉田 菜穂（大阪市立大学 経済学研究科 准教授） |
| 共同研究者 | 富田 晃彦（和歌山大学 教育学研究科 教授） 渕上 ゆかり（大阪大学 国際共創大学院学位プログラム推進機構 特任助教） |

研究成果

①

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（牽引型）」の連携実施機関である大阪市立大学、大阪教育大学、和歌山大学の研究者を対象に実施した「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」（2018年、杉田、渕上による）について、各大学の課題などを指摘した以下の報告書を作成した。

- ・杉田菜穂・渕上ゆかり「研究者の職場環境整備に向けた実態調査（平成30年度、大阪教育大学）報告書」
- ・杉田菜穂・渕上ゆかり「研究者の職場環境整備に向けた実態調査（平成30年度、和歌山大学）報告書」

②

連携型共同研究の研究代表者（大阪市立大学16名、大阪教育大学2名、和歌山大学3名；すべて女性研究者）を対象に追加調査を企画、実施した。具体的には、まず、調査票の質問項目について議論を重ね、研究室やプロジェクトの主宰経験と研究力の向上の関連性、アンコンシャス・バイアス（「無意識の偏見」などと訳される）についての設問を設けるなどした。夏季休業期間に郵送による調査を実施し、得られた回答について「共同研究の経験がコミュニケーション能力向上につながったという問いに半数以上の方が肯定的な意見を出される」といった事実などに注目して議論を重ねてきた。引き続き、アンコンシャス・バイアスや女性研究者比率をめぐる課題について取り組みたいと考えている。（本共同研究の成果の一部を「第2回産学官連携ウィメンズイノベーションフェア（大阪市立大学）のシーズ集」（2020年3月発行）に発表した。）

追加調査については現在分析を進めているところだが、記述式回答のなかで「無意識の偏見」などと訳されるアンコンシャス・バイアスや女性研究者比率をめぐる課題に関連すると思われる記述に注目している。そのいくつかを、以下に取り上げておく。

・色付けされた3項目のなかでも、「主宰実績が処遇に反映されない」「身近なロールモデルがない」の2項目で、特に男女差が大きくなっていることが印象的でした。ロールモデルについては、職場にリーダーとなる女性の数が非常に少ない現状を示していると思います。これは、女性研究者の増加とともに改善される可能性があります。しかし、「主宰実績が処遇に反映されない」と感じる女性の数が、男性の数倍多い、という結果は、現在の人事評価システムに、大きな問題があることを意味している、と思われます。私自身いくつか所属を変えましたが、現在の職場については、これまでの他の機関にくらべて、「女性は、実績を積んでも処遇が改善されない」という意見に同感する部分があります。

・男性社会が構築してきた縦割りの役割分担や縄張り意識に基づく住み分けに適応できないと「能力不足」と感じてしまいがちかもしれない。女性には、上記のような枠組みに囚われずに全体を円滑に回す能力がある場合が多く、それを男性社会で発できないことが問題かもしれない。組織やグループの紋切型の運営法を男性も

女性も考え改める必要があると思う。

・女性の研究者の方が自己能力に対する肯定感が少ない。また、処遇に対してもそれが反映されていない感じを男性よりというのを多く感じている。というのを見るとまだまだ変わっていないのだと思います。主宰することが待遇改善に結びつかない現状が実際にあり、そのことの改善も必要ではないかという気がします。まわりから評価されることも研究者の自信や肯定感につながると思います。

・女性教員の数は少なく、それだけに「目立たぬように」と考える人は多いかと思います。

・ロールモデルの存在は大きいと思います。振りかえってみると、一緒に共同研究をして、引っ張ってもらった経験や充実した研究チームでのぞめた経験が、自分で進める時の具体的なイメージができることにつながっていると思います。

・私の場合は、これまで共同研究の進め方などを身近なロールモデル（男性教授）に教えてもらうことが多かった。

これらは、ダイバーシティ研究環境実現のために注目すべきであると考えている。