

Title	女性研究者のアカデミアにおけるキャリアパス分析
Author(s)	足立, 枝実子; 原山, 優子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 40: 881-884
Issue Date	2025-11-08
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	https://hdl.handle.net/10119/20262
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨



足立枝実子（理化学研究所）、原山優子（東北大学）

adachiem@riken.jp

1. はじめに

日本の研究者に占める女性の割合は緩やかな上昇傾向にあるものの、2023年3月末日現在で18.5%[1]にとどまっており、諸外国と比べて低い状況にある。2021年の国立大学を対象にした調査では、助教25.2%、講師23.1%、准教授18.1%、教授11.3%[2]と、アカデミアでのキャリアステージが上がるほど女性の割合が減ることが明示されている。理化学研究所（理研）においても、研究職における女性比率は19%、研究管理職における女性比率は12%[3]である。

そこで、理研では女性研究管理職（PI）を対象に、リーダーシップやラボ・マネジメントのスキルをどのように獲得したか、PIとしてどのように課題を乗り越えてきたかインタビューし、オーラルヒストリーとしてまとめ、女性PIが暗黙知として蓄積してきた経験を形式化し発信することで、指導的地位を目指す女性研究者の育成を加速させるプロジェクトを2022年度から開始し、9人のPIへのインタビューが完了した。本プロジェクトの状況を報告し、女性研究者のキャリアパスに焦点を当てて課題を議論したい。

2. 先行研究

● 研究者のキャリア発達、リーダーシップ、ラボ・マネジメントにかかる先行研究

経営学のリーダーシップ論では、管理職昇進に関する個人の経験のインタビューを分析した研究は多数ある（Hill（1992）[4]、金井（2002）[5]など）。日本に限定すると女性に特化した議論は少ない。また、科学技術社会論においてラボ・マネジメントに関する議論（上野（2008）[6]、伊藤（2009）[7]、隅藏（2013）[8]、福島2017）[9]）はあるものの、どのようにPIとしてのマネジメント力を上げていくか、キャリア発達の観点で研究者個人に着目して具体的に明らかにするような試みはほとんどない。

アカデミアにおけるキャリアパスの特徴として、ポスドク時代に研究の不安と職業安定の不安があるため、将来像を描くことが難しいことを議論した研究（Skakniら（2019）[10]）や、ポスドク時代がアカデミアでキャリアを進めていくために重要であることを示した研究（Browningら（2017）[11]）、日本のアカデミアの女性を対象としたライフイベントに注目した研究（樋熊、・河野（2024）[12]）はあるが、PIポジション獲得前後の詳細な研究は珍しい。

3. 本プロジェクトの概要

方法：半構造化インタビュー

インタビュー時期：2022年4月～2023年12月

インタビュー話し手：理研に所属するシニア女性PI9人

インタビュー聞き手：理研ダイバーシティ推進室員2人

インタビュー時間：1時間～1時間半

インタビュー撮影者：理研広報担当者2～3人

成果物：理研Webサイトコンテンツ（PDF、YouTubeビデオ含む）

MRQ：どのような経験・能力を活用して、PIとして研究室を運営しているのか。

SRQ1：初めてPIになった時に、心がけたことは何か。

SRQ2：PIとして直面した修羅場・失敗をいかに乗り越えたか。

SRQ3：理想のPI像に近づくために、いかに行動したか。

4. 分析

2025年9月30日現在、理研Webサイトにインタビューを掲載している9人のPI[13]を対象とし、

表1にキャリア概要一覧を示す。

表1：キャリア概要一覧

No	分野	博士号取得年	PI就任年	博士号取得後、 PI就任時のポスト数	研究マネジメント ポジション就任年
1	脳神経科学	1991	1997	2	2015
2	言語心理学	1990	1990	1 (取得直後にPI)	
3	生命科学分野全般	1989	2009	7	
4	細胞生物学	1988	2000	5	
5	有機化学	1989	1996	7	2022
6	教育学/経済学	1996	1998	1	2006
7	理論物理学	1998	2008	5	
8	発達心理学／法と心理学	1987	1987	1 (取得直後にPI)	2022
9	工学/物理学	1989	1989	1 (取得直後にPI)	

表2：ポジション遷移一覧

No	1番目	2番目	3番目	4番目	5番目	6番目	7番目	8番目	9番目	10番目	11番目	12番目
1	アメリカ、私立非営利研究所、ポスドク	アメリカ、州立大学、助教授	イギリス、公立大学、シニアアグルーブリーダー	日本、国立研究所、シニアアグルーブリーダー	日本、国立研究所、副センター長	日本、国立研究所、チーフリーダー	日本、私立大学、教授					
2	アメリカ、私立大学、講師	アメリカ、私立大学、Assistant Professor	アメリカ、私立大学、Associate Professor	日本、理研、チーフリーダー								
3	日本、国立研究所、リサーチアシスタン	日本、国立研究所、リサーチアソシエイト	日本、私立非営利研究所、研究員	日本、国立大学、助手	日本、国立研究所、研究員	日本、国立研究所、専門職研究員	日本、国立研究所、ユニットリーダー					
4	日本、国立大学、ポスドク	日本、国立大学、ポスドク	日本、国立大学、助手	日本、国立大学、助手	日本、国立研究所、助教授	日本、国立研究所、主任研究員						
5	日本、私立非営利研究所、研究補助員	日本、私立非営利研究所、研究補助員	日本、私立非営利研究所、研究員	日本、国立大学、助手	アメリカ、私立大学、ポスドク	日本、国立大学、助手	日本、私立非営利研究所、副主任研究員	日本、国立大学、助教授	日本、国立大学、教授	日本、国立研究所、主任研究員	日本、国立研究所、副センター長	
6	スイス、公立大学、Assistant Professor	日本、公立研究所、研究員	日本、国立大学、教授	国際組織、次長	日本、政府機関、常勤議員	日本、国立研究所、理事	日本、私立非営利団体、代表理事					
7	日本、理研、ポスドク	日本、国立研究所、ポスドク	日本、国立大学、助教授	日本、国立大学、准教授	日本、国立研究所、准主任研究員	日本、国立大学、教授	日本、国立大学、教授					
8	日本、国立大学、講師	日本、国立大学、助教授	日本、公立大学、助教授	日本、国立大学、教授	日本、私立大学、教授	日本、私立大学、教授	日本、国立研究所、理事	日本、国立研究所、理事長補佐				
9	日本、国立高等専、助手	日本、国立高等専、講師	日本、国立大学、研究員	国際組織、研究員	日本、国立研究所、協力研究員	日本、国立研究所、研究員	日本、国立研究所、先任研究員	日本、国立研究所、副チーフリーダー	日本、国立研究所、チーフリーダー			

※本務と思われるポジションを記載した。教授の傘下である助教授の場合、PIではないと判断した。

※太字はPIポジションを示す。斜体は研究マネジメントポジションを示す。

9人の話し手は、専門分野や理研での職名はそれぞれ異なるが、全員PIを経験した研究者である。専門分野の内訳は学際的な領域もあることを承知の上で分類すると、生命科学3人、物理学2人、心理学2人、化学1人、経済学1人である。9人のうち5人が1年以上海外で研究した経験を有する。また、そのうち3人が海外での学生経験とPI経験の両方を有する。

キャリアパスとしては、9人のうち3人がPIを経験した後にPIではないポジションに移った経験を持っている。中には、テニュアポジションから任期制のポジションに移って研究に専念したケースもあった。また、自分が望む研究を遂行する最適な場所を探すなどの理由で、PIとして他の機関に移籍した経験があるのは9人中7人だった。今回のインタビュー対象者は1980年代から1990年代に博士号を取得しているが、1990年前後に博士号を取得した生命科学と化学の研究者は、PIに就任するまでの年数が長くポスト数も多いことが読み取れ、すでに当時からPIに就任する壁が高かったことが推測できる。なお、1990年前後に博士号を取得した心理学の研究者2人は、博士号取得後PIのポジションに就任しており、そのうちの一人は発達心理学でポスドクをするキャリアが当時は珍しかったと証言している。

このような経験をもつ9人に、PIに就任する前後にキャリアの一皮むけた経験・ビッグジャンプがあつたのではないかと想定して質問への回答を抜粋して以下に記載する。

「自分の研究、自分のグループでやりたいっていう自覚ができたのはポスドクの真ん中へんで。その後もう1-2年修業を積んで、だいたい80%ぐらい、自分で準備ができているかなという時に、アプライし始めた、準備し始めた感じです。(中略)アプライする時に、論文をこれこれ出して、成果がこれこれあって、て。いいタイミングかなと、思いました。」

「(学会発表時に自分の講演を面白がってくれた研究者が、大きな国際学会での招待講演に推薦してくれた機会を活かし、その後の共同研究に繋がっていったことを受け、)あの講演というのは、ある意味キャリアの一つのターニングポイントだったんじゃないかなと思います。招待していただいた(中略)シンポジウムが、その後、私の研究テーマを(決めた)。」

「この先どうしようかなと思って、元々、技術支援の仕事もずっとしてましたので、(中略)最後は技術支援で終わりたいなっていうのをずっと昔から思っていました。(中略)チャンスが2回ありました。1回目は(中略)、今ちょっと辞めるわけにいかないし、自分の仕事も途中だったので、今はもうちょっと待ってようと。そうしましたら、その次の年に、(中略)ラボが大きく変わりました。そこで、本当に運良くそのポジションも空いたんですね。で、これはもう行くしかないと思って。」

「自分の研究がしたい。(中略)医学部だったら、もちろん私のコントリビューションとかすごく分かってもらえるんですけども、やはり教授の仕事になります。医学部という文化では。(中略)海外の研究者とよく会って、みなさん、もうどんどん独立している人たちと会っていたのもある。なんかもうPIになるのが当たり前みたいな感じの考え方になりましたかね、(ポスドクをしていた)7年の間に。最初は研究をしたい。研究ができればいいっていうだけが、いつの間にかラボを持ちたいと思うようになりました。」

「自分のやりたいことがやれるということに尽くると思うんですよね。(中略)段々やっぱり、ボスの範疇の研究じゃなくて、もっと違うこんなことがやりたいなと考え始めた。だから多分これを考え始める時が、PIを目指す時なのかなというふうに思っていました。(中略)留学先でいろんな人に出会ったというのも大きいかもしれませんね。向こうの大学院生達は、大学院を出て博士を取ってポスドクをしたら、すぐPIになります。(中略)みんな「PIになつたらどうしよう、何をしよう」ということを、すでに大学院生とかポスドクの頃からすごく考えているのを、聞いていました。」

「いろいろジャンプ、ぴょんぴょこやっていたのを、積み重ねたけれども。(中略)すごい考えてジャンプしたのではなくて、自分自身でも何か変えなくちゃいけないというふうな、何かこの辺の思いが溜まってきて、そこにきっかけがあるとポンとジャンプしてきたという感じなのかなと思っています。(中略)何かコツコツとやっていると、自分自身、新しい学びや発見があって、吸収していくものがあって、かなり栄養が自分自身に満ち足りた状態になったところで、多分ジャンプできると思うんですね。」

「まず最初になぜPIになりたいのか。私の場合は明確にあった。自由(を求めて)ということ。したいことが分かっていたから、PIになりたいと思った。」

「1個ではなくて、1つひとつが今に繋がってきてるかな、という感じです。(中略)1個1個が、ちょっと面白そうとか、やってみようかな、みたいなことの繋がりかなと思います。(中略)きっかけと何を

選ぶかみたいな感じの連続だったと思います。」

「多分、このプロジェクトはチームリーダーにならなかつたら何もできなかつたと思います。(中略)自分でやりたい研究、または実現したいことがある時には、一番の近道じゃないかもしれないかもしれませんけれども、いいのは、やはりPIになるとそれが実現できると思うんですね。」

9人中2人は、所属することになる組織から声がかかって初めてPIに就任したが、他の7人はPI採用公募に応募して採用された。PI就任前において、教授の下ではなく自分のしたい研究をやりたいと希望する、そのためにはPIになることが必要だと認識する、自分はPIになる準備ができていると自覚する、そして公募のチャンスを活かして応募する、といった状況が共通していると言えるだろう。そのような準備が整うには、同世代からの刺激やシニア研究者からの働きかけも重要な要素であると推測できる。

5. 今後の展開

9人分のインタビューを詳細にコード分析し、各キャリアステージにおける特徴やPIになる時の質的変化の状況を明らかにすることを目指す。また、分析結果を若手研究者の人材育成にフィードバックしたい。

謝辞

本プロジェクトはElsevier Foundationの助成を受けたものです。

本プロジェクトの実施にあたり、隠岐さや香東京大学教授、平田光司前日本学術振興会ワシントン研究連絡センター所長の助言をいただきました。ここに謝意を表します。

参考文献

- [1] 総務省, **科学技術研究調査**, (2024).
- [2] 一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会, **国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書**, https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2022/02/202201houkoku_01.pdf (2022).
- [3] 理化学研究所ウェブサイト, <https://www.riken.jp/about/data/index.html>.
- [4] L. Hill, A. **Becoming a manager: Mastery of a new identity**. Harvard Business School Press, (1992).
- [5] 金井壽宏, **仕事で「一皮むける」一関経連「一皮むけた経験」に学ぶ**, 光文社, (2002).
- [6] 上野彰, **長い歴史を持つラボラトリの組織的知識に関する研究**, 文部科学省科学技術政策研究所, (2009).
- [7] 伊藤泰信, **大学における実験系ラボラトリの『のれん分け』に関するノート——微視的事例分析**, 伊藤泰信編『ラボラトリ=スタディーズをひらくために——日本における実験系研究室を対象とした社会科学的研究の試みと課題』, JAIST Press, 76-82, (2009).
- [8] 隅藏康一, **ラボノート再考:大学のラボラトリにおけるリーダーシップとナレッジマネジメント**, **日本大学知財ジャーナル**, 6, 47-58, (2013).
- [9] 福島真人, **真理の工場—科学技術の社会的研究**, 東京大学出版会, (2017).
- [10] I. Skakni, M. del Carmen Calatrava Moreno, M. Corcelles Seuba and L. McAlpine, **Hanging tough: post-PhD researchers dealing with career uncertainty**, **Higher Education Research & Development** (2019).
- [11] L. Browning, K. Thompson and D. Dawson, **From early career researcher to research leader: survival of the fittest?** **Journal of Higher Education Policy and Management** 39(4) (2017).
- [12] 桶熊亜衣, 河野禎之, **女性研究者が語る研究職としてのキャリアに関する意識の変化—大学が実施する上位職育成プログラム参加者へのインタビュー調査から**, **女性学** 31, 48-68, (2024).
- [13] 理化学研究所ウェブサイト, **理化学研究所女性PIオーラルヒストリープロジェクト:PIへの軌跡** <https://www.riken.jp/about/gender/ohp/index.html>.