

パネルディスカッション「女性科学者への期待 女性科学者はなぜ増えないか」

1. 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)がもたらすバリアーの解消に向けた取組の推進
2. 科研費審査区分の見直しによる「総合知」や「ジェンダード・イノベーション」等の新しい学術領域の振興
3. 人生100年時代・ライフスタイルの多様化に対応した年齢制限の見直し
4. **ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ等のフォローアップ**
5. 任期付きポジションにある教員等の産休・育休・介護休暇による任期延長に付随する問題解決に向けたポジティブ・アクション
6. **新型コロナウイルス影響下における研究活動停滞回避に向けた緊急調査**



ライフイベント支援



ポジティブアクション



女子の理系進路選択支援



エンパワーメント



ネットワーキング

令和3(2021)年9月26日(日)

文部科学省科学技術・学術政策研究所上席フェロー

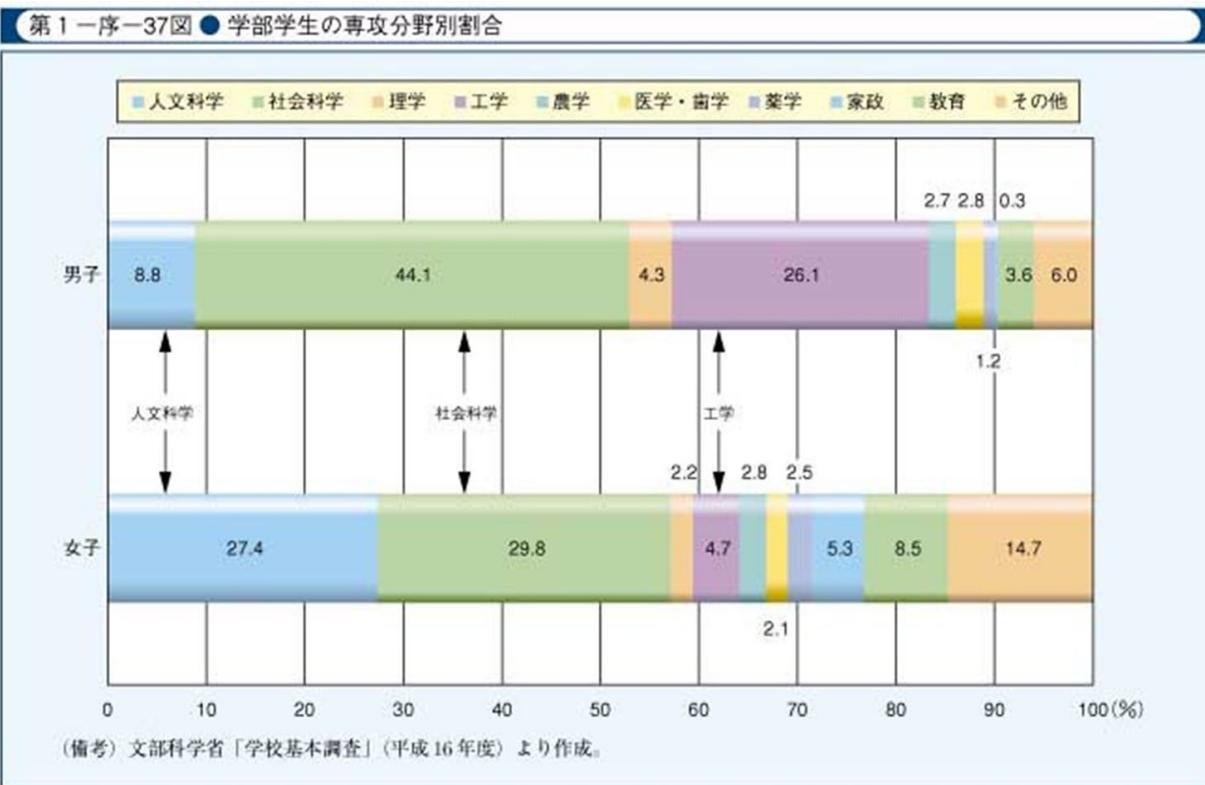
塩満典子

(本資料はこれまでの男女共同参画・ダイバーシティ支援の経験に基づく私見に基づき作成したものであり、文部科学省科学技術・学術政策研究所の公式見解を代表するものではありません。)

0 これまでの女性研究者支援策を支えてくださった先輩・同僚・後輩の方々への感謝 「現在、過去、未来」

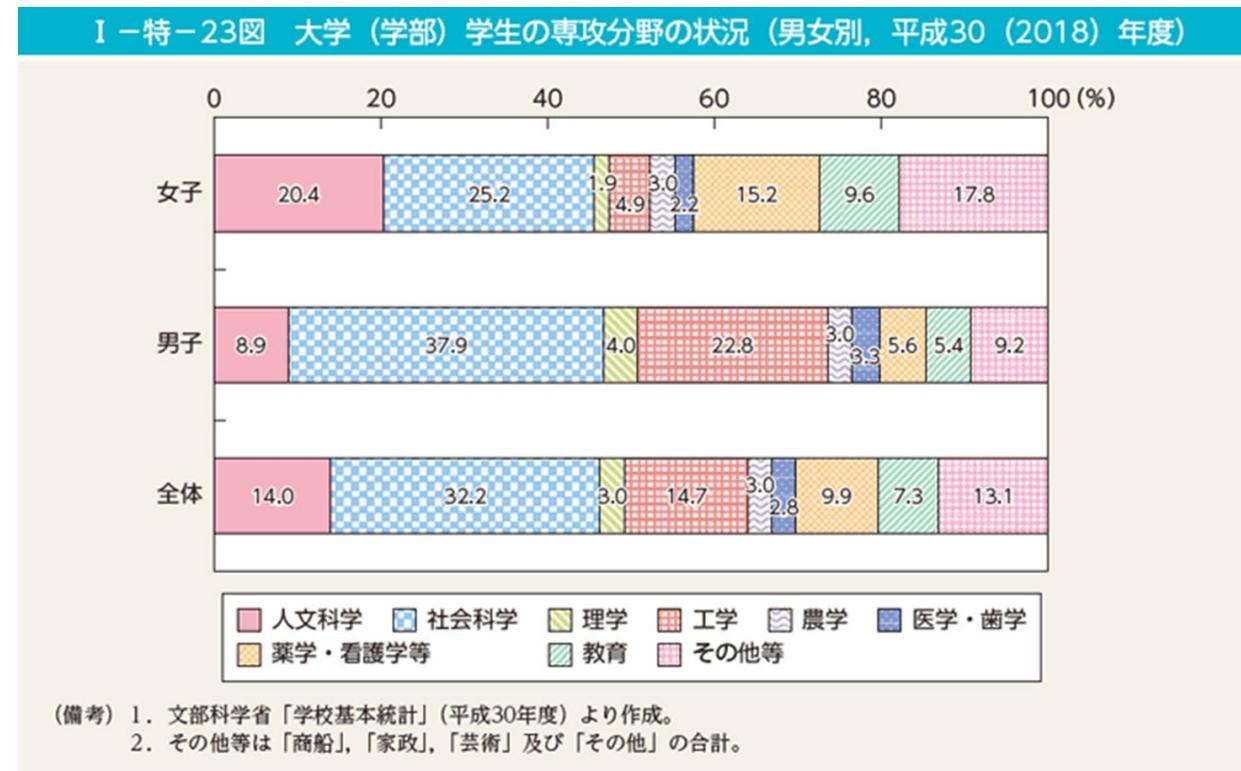
「平成17年版男女共同参画白書」（2005年6月）、「第2次男女共同参画基本計画」（2005年12月）、「第3期科学技術基本計画」（2006年3月）、現在との比較。当時、多くの学術団体に大変お世話になりましたことに深く感謝申し上げます。

2005年版



(出典) 平成17年版男女共同参画白書
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h17/danjo_hp/html/zuhyo/fig01_00_37.html

2019年版



(出典) 令和元年版男女共同参画白書
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-23.html

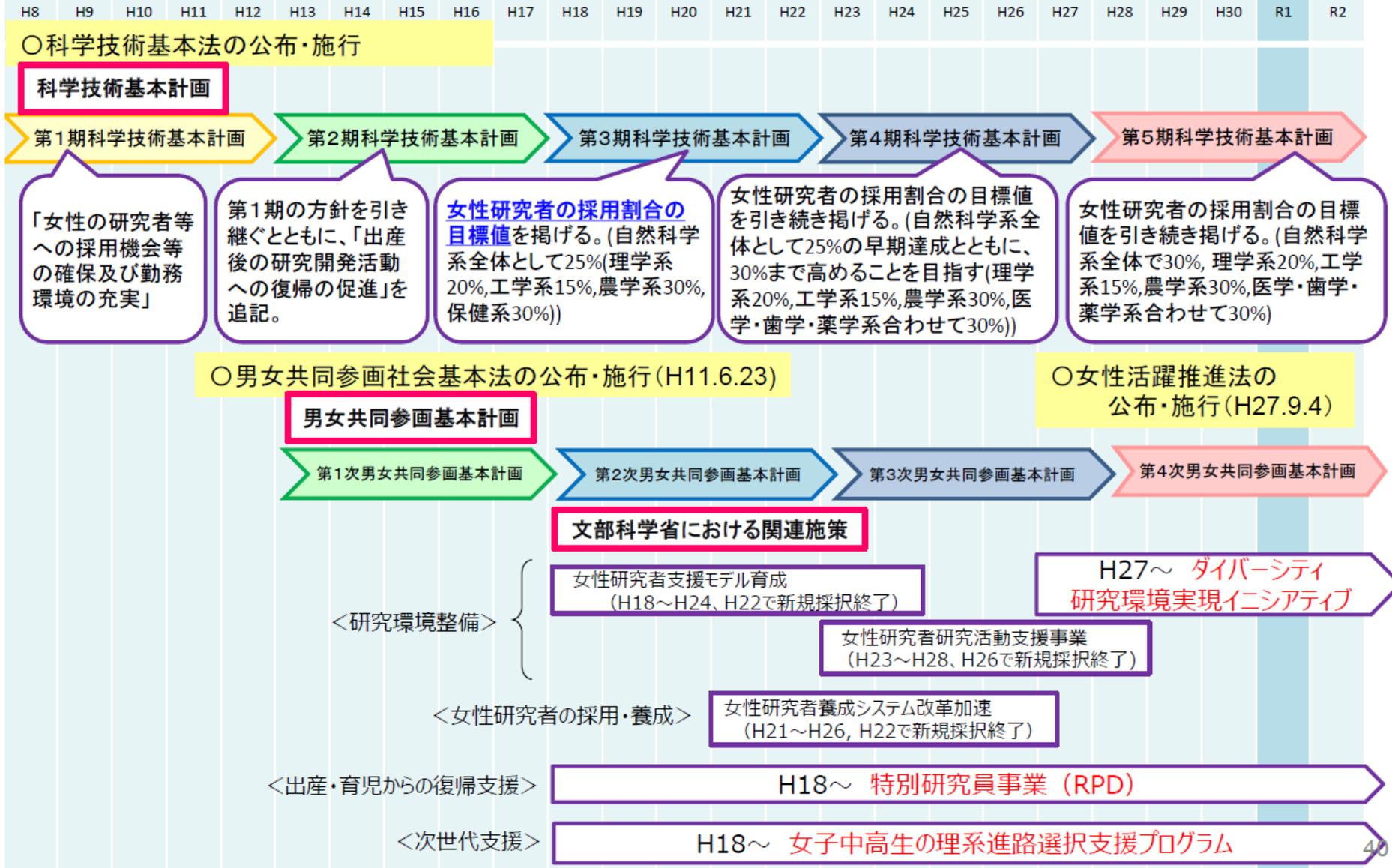
第1期から第6期までの科学技術（・イノベーション）基本計画における「女性研究者の活躍促進」の記述の変遷

第1期科学技術基本計画(平成8年7月2日)	第2期科学技術基本計画(平成13年3月30日)	第3期科学技術基本計画(平成18年3月28日)	第4期科学技術基本計画(平成23年8月19日)	第5期科学技術基本計画(平成28年1月22日)	第6期科学技術・イノベーション基本計画(令和3年3月26日)	第6期科学技術・イノベーション基本計画(令和3年3月26日)
<p>第2章 総合的かつ計画的な施策の展開</p> <p>1. 研究者等の養成・確保と研究開発システムの整備等</p>	<p>II. 優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革</p> <p>1. 研究開発システムの改革</p> <p>(1) 優れた成果を生み出す研究開発システムの構築</p>	<p>第3章 科学技術システム改革</p> <p>1. 人材の育成、確保、活躍の促進</p>	<p>IV. 基礎研究及び人材育成の強化</p> <p>3. 科学技術を担う人材の育成</p>	<p>第4章 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化</p> <p>(1) 人材力の強化</p>	<p>第2章 Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策</p> <p>2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化</p> <p>(1) 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築</p>	<p>第2章 Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策</p> <p>2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化</p> <p>(1) 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築</p>
<p>(1) 研究者及び研究支援者の養成・確保</p>	<p>⑥ 人材の活用と多様なキャリア・パスの開拓</p>	<p>(1) 個々の人材が活きる環境の形成</p>	<p>(2) 独創的で優れた研究者の養成</p>	<p>② 人材の多様性確保と流動化の促進</p>	<p>(b) あるべき姿とその実現に向けた方向性</p>	<p>(c) 具体的な取組</p>
<p>5. 国立大学等及び国立試験研究機関において、優秀な研究マネージャー及び研究リーダーの養成・確保を図るとともに、女性の研究者及び研究支援者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を推進する。</p>	<p>(b) 女性研究者の環境改善</p> <p>男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進する。特に、女性研究者が継続的に研究開発活動に従事できるよう、出産後職場に復帰するまでの期間の研究能力の維持を図るため、研究にかかわる在宅での活動を支援するとともに、期限を限ってポストや研究費を手当するなど、出産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を整備する。</p>	<p>⑤ 女性研究者の活躍促進</p> <p>女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の発給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。</p> <p>大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。</p> <p>大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用することが望まれる。また、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましい。</p> <p>女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織毎に、目標や理念、女性研究者の実態が異なるが、当該分野の博士課程(後期)における女性の割合等を踏まえつつ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待する。現在の博士課程(後期)における女性の割合に鑑みると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)である。</p> <p>国は、各大学や公的研究機関における女性研究者の活躍促進に係る組織状況や女性研究者の職務別の割合等を把握し、公表する。</p> <p>さらに、理数好きの子どもの裾野を広げる取組の中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取組を強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する。</p>	<p>③ 女性研究者の活躍の促進</p> <p>我が国は、第3期基本計画で女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めており、女性研究者数は年々増加傾向にある。しかし、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準にある。女性研究者の登用は、男女共同参画の観点からもより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、極めて重要である。このため、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を行う。</p> <p>< 推進方向 ></p> <p>・国は、現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。</p> <p>・国は、女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、研究サポート体制の整備等を行う大学や公的研究機関を支援する。また、大学や公的研究機関に対し、柔軟な雇用形態や人事及び評価制度の確立、在宅勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備を進めることを期待する。</p> <p>・国は、大学及び公的研究機関が、上記目標の達成に向けて、女性研究者の活躍促進に関する取組状況、女性研究者に関する数値目標について具体的な計画を策定し、積極的な登用を図るとともに、部局毎に女性研究者の職務別の在籍割合を公表することを期待する。また、指導的な立場にある女性研究者や、自然科学系の女子学生、研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待する。</p>	<p>i) 女性の活躍促進</p> <p>多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーション活動を活性化していくためには、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。我が国の研究者全体に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、主要国と比較するといまだ低い水準にとどまっている。組織の意思決定の場に参画している女性研究者は少なく、第4期基本計画が掲げた女性研究者の新規採用割合に関する目標値(自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%)も達成されていない状況である。</p> <p>この状況を打開すべく、女性が、研究者や技術者をはじめ科学技術イノベーションを担う多様な人材として一層活躍できるよう取組を加速する。その際、男女問わず、公平に評価する透明な雇用プロセスの構築と、より多様な人材の活躍と働き方の改革が科学技術イノベーション活動を活性化すると認識を幅広い関係者が共有することが重要である。</p> <p>国、大学、公的研究機関及び産業界においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を活用し、各事業主が、採用割合や指導的立場への登用割合などの目標設定と公表等を行う取組を加速する。特に、女性研究者の新規採用割合については、第4期基本計画が掲げた上記の目標値について、第5期基本計画期間中に速やかに達成すべく、国は、関連する取組について、産学官の能力を結集して総合的に推進する。また、国は、女性が、研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備を行うとともに、ロールモデルや好事例を幅広く周知し、情報共有を図る。さらに、組織の意思決定を行うマネジメント層やPI等への女性リーダーの育成と登用に積極的に取り組む大学及び公的研究機関等の取組を促進する。これらを通じて、組織のマネジメント層を中心とした意識改革等を図る。</p> <p>また、国は、次代を担う女性が科学技術イノベーションに関連して将来活躍できるように、女子中高生やその保護者への科学技術系の進路に対する興味関心や理解を深める取組を推進するとともに、関係府省や産業界、学界、民間団体など産学官の連携を強化し、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般からの理解の獲得を促進する。</p>	<p>さらに、研究のダイバーシティの確保やジェンダー・イノベーション創出に向け、指導的立場も含め女性研究者の更なる活躍を進めるとともに、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破することで、我が国における潜在的な知の担い手を増やしていく。</p> <p>【目標】</p> <p>ダイバーシティが確保された環境の下、個々の研究者が、腰を据えて研究に取り組む時間が確保され、自らの専門分野に閉じこもることなく、多様な主体と活発な知的交流を図り、海外研さん・海外経験の機会も通じて、刺激を受けることにより、創発的な研究が進み、より卓越性の高い研究成果が創出される。</p> <p>【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】(主要指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学における女性研究者の新規採用割合:2025年度までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30% ・大学教員のうち、教授等(学長、副学長、教授)に占める女性割合149:早期に20%、2025年度までに23%(2020年度時点、17.7%) <p>【男女、文、関係府省】</p> <p>○国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。</p> <p>【文】</p> <p>○中高生、保護者、教員等に対し理工系の魅力を伝える活動や、理工系を中心とした博士後期課程学生の女性割合を増加させるための活動において、女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示を推進する。女性の理工系への進学を促進するため、2021年度以降、更なる拡充を図る。</p> <p>【男女、文】</p>	<p>③女性研究者の活躍促進</p> <p>○学内保育施設の設置、働き方改革の推進、産休期の研究者がいる場合におけるポストの追加雇用、管理職の業績評価におけるダイバーシティへの配慮に係る項目の設定等、男性・女性研究者双方が育児・介護と研究を両立するための環境整備やサポート制度等の充実を進める。その一環として、2021年度中に、若手研究者向け支援事業の公募要領等において、産前産後休業や育児休業の期間を考慮する旨を明記する。</p> <p>【子、文、厚、経、関係府省】</p> <p>○大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者に占める女性割合(理学系20%、工学系19%、農学系38%、医学・歯学系合わせて31%、人文科学系53%、社会科学系37%(2020年度))や職務の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、積極的な数値目標設定や公表等を行う。</p> <p>【男女、文、関係府省】</p> <p>○国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。</p> <p>【文】</p> <p>○中高生、保護者、教員等に対し理工系の魅力を伝える活動や、理工系を中心とした博士後期課程学生の女性割合を増加させるための活動において、女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示を推進する。女性の理工系への進学を促進するため、2021年度以降、更なる拡充を図る。</p> <p>【男女、文】</p>

文部科学省における女性研究者関連施策の変遷



文部科学省



科学技術・イノベーション基本計画(概要)

現状認識

国内外における情勢変化

- 世界秩序の再編の始まりと、科学技術・イノベーションを中核とする国家間の覇権争いの激化
- 気候危機などグローバル・アジェンダの脅威の現実化
- ITプラットフォームによる情報独占と、巨大な富の偏在化

新型コロナウイルス感染症の拡大

- 国際社会の大きな変化
 - 感染拡大防止と経済活動維持のためのスピード感のある社会変革
 - サプライチェーン寸断が迫る各国経済の持続性と強靭性の見直し
- 激変する国内生活
 - テレワークやオンライン教育をはじめ、新しい生活様式への変化

科学技術・イノベーション政策の振り返り

- 目的化したデジタル化と相対的な研究力の低下
 - デジタル化は既存の業務の効率化が中心、その本来の力が未活用
 - 論文に関する国際的地位の低下傾向や厳しい研究環境が継続
- 科学技術基本法の改正
 - 科学技術・イノベーション政策は、自然科学と人文・社会科学を融合した「総合知」により、人間や社会の総合的理解と課題解決に資するものへ

「グローバル課題への対応」と「国内の社会構造の改革」の両立が不可欠

我が国が目指す社会(Society 5.0)

国民の安全と安心を確保する持続可能で強靭な社会

【持続可能性の確保】

- SDGsの達成を見据えた持続可能な地球環境の実現
- 現代のニーズを満たし、将来の世代が豊かに生きていける社会の実現

【強靭性の確保】

- 災害や感染症、サイバーテロ、サプライチェーン寸断等の脅威に対する持続可能で強靭な社会の構築及び総合的な安全保障の実現

一人ひとりの多様な幸せ(well-being)が実現できる社会

【経済的な豊かさや質的な豊かさの実現】

- 誰もが能力を伸ばせる教育と、それを活かした多様な働き方を可能とする労働・雇用環境の実現
- 人生100年時代に生涯にわたり生き生きと社会参加し続けられる環境の実現
- 人々が夢を持ち続け、コミュニティにおける自らの存在を常に肯定し活躍できる社会の実現

この社会像に「信頼」や「分かち合い」を重んじる我が国の伝統的価値観を重ね、**Society 5.0**を実現

国際社会に発信し、世界の**人材と投資**を呼び込む

Society 5.0の実現に必要なもの

サイバー空間とフィジカル空間の融合による**持続可能で強靭な社会への変革**

新たな社会を設計し、**価値創造の源泉となる「知」の創造**

新たな社会を支える**人材の育成**

「総合知による社会変革」と「知・人への投資」の好循環

Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

- 総合知やエビデンスを活用しつつ、未来像からの「バックキャスト」を含めた「フォーサイト」に基づき政策を立案し、評価を通じて機動的に改善
- 5年間で、政府の研究開発投資の総額 **30兆円**、官民合わせた研究開発投資の総額 **120兆円** を目指す

国民の安全と安心を確保する持続可能で強靭な社会への変革

- (1) **サイバー空間とフィジカル空間の融合による新たな価値の創出**
 - ・ 政府のデジタル化、デジタル庁の発足、データ戦略の完遂（ベースレジストリ整備等）
 - ・ Beyond 5G、スパコン、宇宙システム、量子技術、半導体等の次世代インフラ・技術の整備・開発
- (2) **地球規模課題の克服に向けた社会変革と非連続なイノベーションの推進**
 - ・ カーボンニュートラルに向けた研究開発（基金活用等）、循環経済への移行
- (3) **レジリエントで安全・安心な社会の構築**
 - ・ 脅威に対応するための重要技術の特定と研究開発、社会実装及び流出対策の推進
- (4) **価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成**
 - ・ SBIR制度やアントレ教育の推進、スタートアップ拠点都市形成、産学官共創システムの強化
- (5) **次世代に引き継ぐ基盤となる都市と地域づくり(スマートシティの展開)**
 - ・ スマートシティ・スーパーシティの創出、官民連携プラットフォームによる全国展開、万博での国際展開
- (6) **様々な社会課題を解決するための研究開発・社会実装の推進と総合知の活用**
 - ・ 総合知の活用による社会実装、エビデンスに基づく国家戦略[※]の見直し・策定と研究開発等の推進
 - ・ ムーンショットやSIP等の推進、知財・標準の活用等による市場獲得、科学技術外交の推進

※AI技術、バイオテクノロジー、量子技術、マテリアル、宇宙、海洋、環境エネルギー、健康・医療、食料・農林水産業等

知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

- (1) **多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築**
 - ・ 博士課程学生の処遇向上とキャリアパスの拡大、若手研究者ポストの確保
 - ・ 女性研究者の活躍促進、基礎研究・学術研究の振興、国際共同研究・国際脳循環の推進
 - ・ 人文・社会科学の振興と総合知の創出（ファンディング強化、人文・社会科学研究のDX）
- (2) **新たな研究システムの構築(オープンサイエンスとデータ駆動型研究等の推進)**
 - ・ 研究データの管理・利活用、スマートラボ・AI等を活用した研究の加速
 - ・ 研究施設・設備、機器の整備・共用、研究DXが開拓する新しい研究コミュニティ・環境の醸成
- (3) **大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張**
 - ・ 多様で個性的な大学群の形成（真の経営体への転換、世界と伍する研究大学の更なる成長）
 - ・ 10兆円規模の大学ファンドの創設

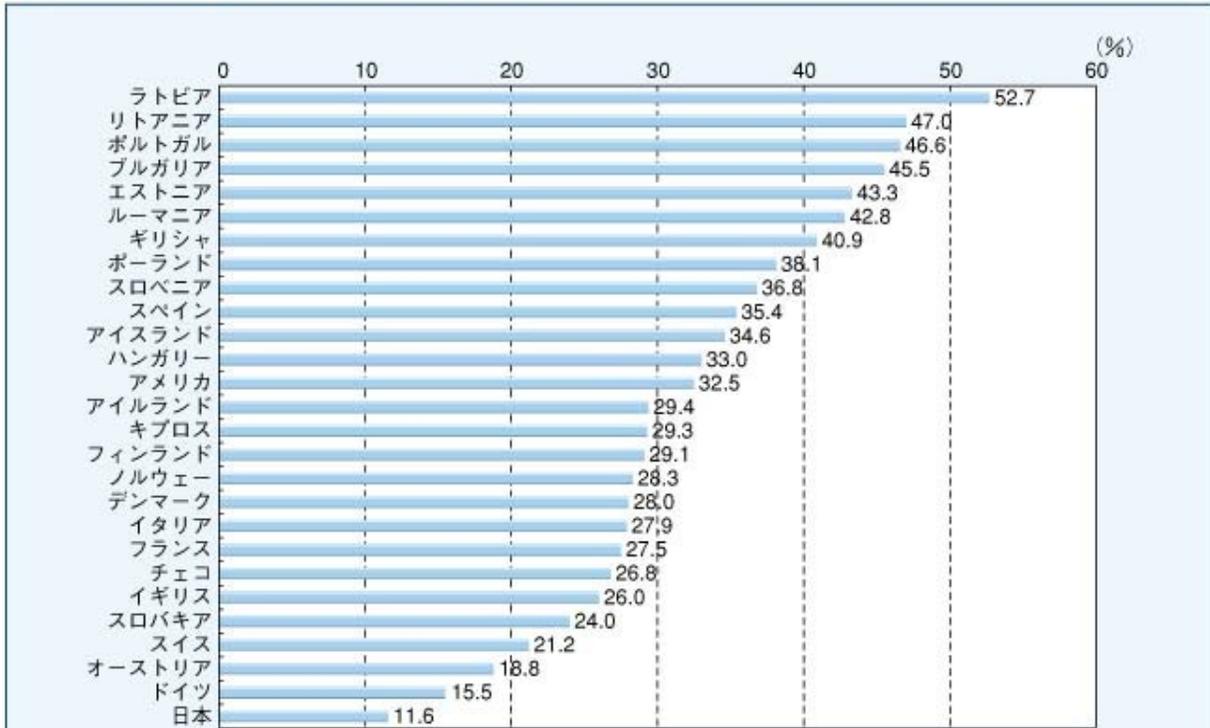
一人ひとりの多様な幸せと課題への挑戦を実現する教育・人材育成

探究力と学び続ける姿勢を強化する教育・人材育成システムへの転換

- ・ 初等中等教育段階からのSTEAM教育やGIGAスクール構想の推進、教師の負担軽減
- ・ 大学等における多様なカリキュラムやプログラムの提供、リカレント教育を促進する環境・文化の醸成

2005年版

第1-序-15図 ● 研究者に占める女性割合の国際比較



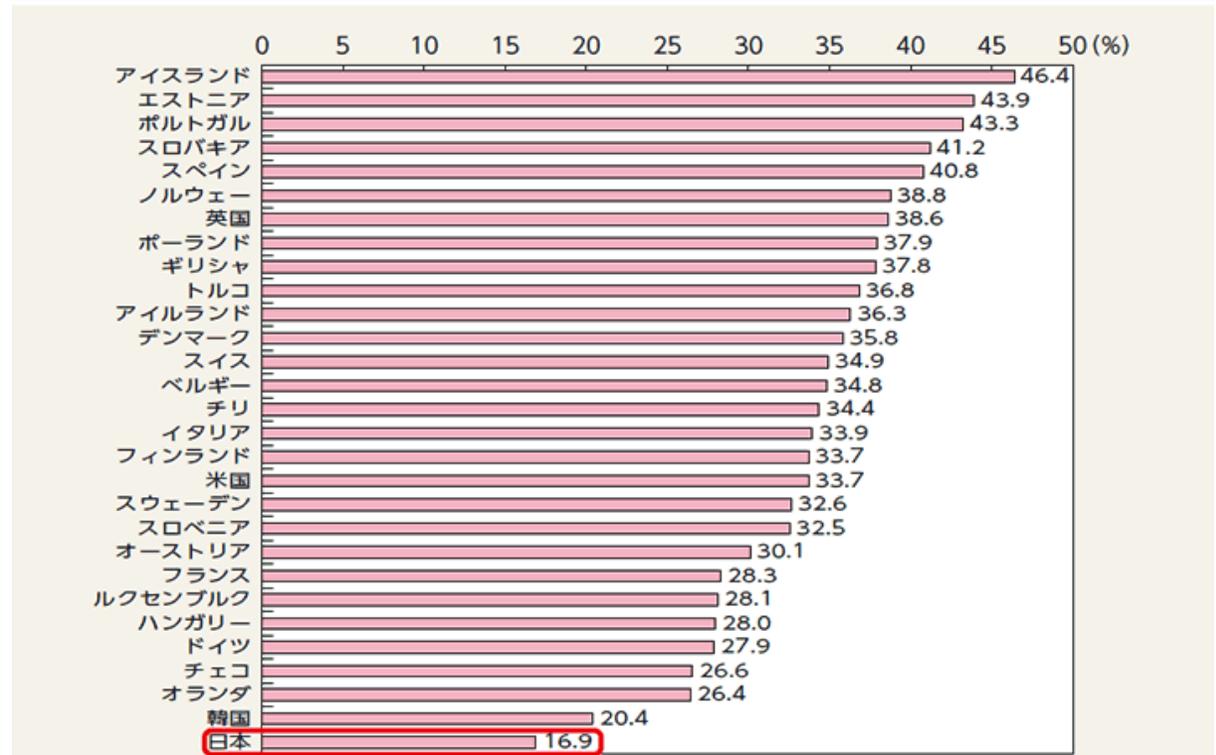
(備考) 1. 文部科学省科学技術政策研究所資料 (「NISTEP REPORT No.86」及び「科学技術指標 (2004年版)」) より作成 (日本及びアメリカは除く)。アイスランドは平成14年 (2002年)、ドイツ・フランス・アイルランド・イタリア・ポーランド・スイス・イギリスは平成12年 (2000年)、ギリシャ・ポルトガルは平成11年 (1999年)、オーストリアは平成10年 (1998年)、その他の国は平成13年 (2001年) 時点。
 2. 日本の数値は、総務省「平成16年科学技術研究調査報告」に基づく (平成16年 (2004年) 3月時点)。
 3. アメリカの数値は、国立科学財団 (NSF) の「Science and Engineering Indicators 2004」に基づく科学者 (scientist) における女性割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成11年 (1999年) 時点の数値。

(出典) 平成17年版男女共同参画白書

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h17/danjo_hp/html/zuhyo/fig01_00_15.html

2021年版

I-5-7図 研究者に占める女性の割合 (国際比較)



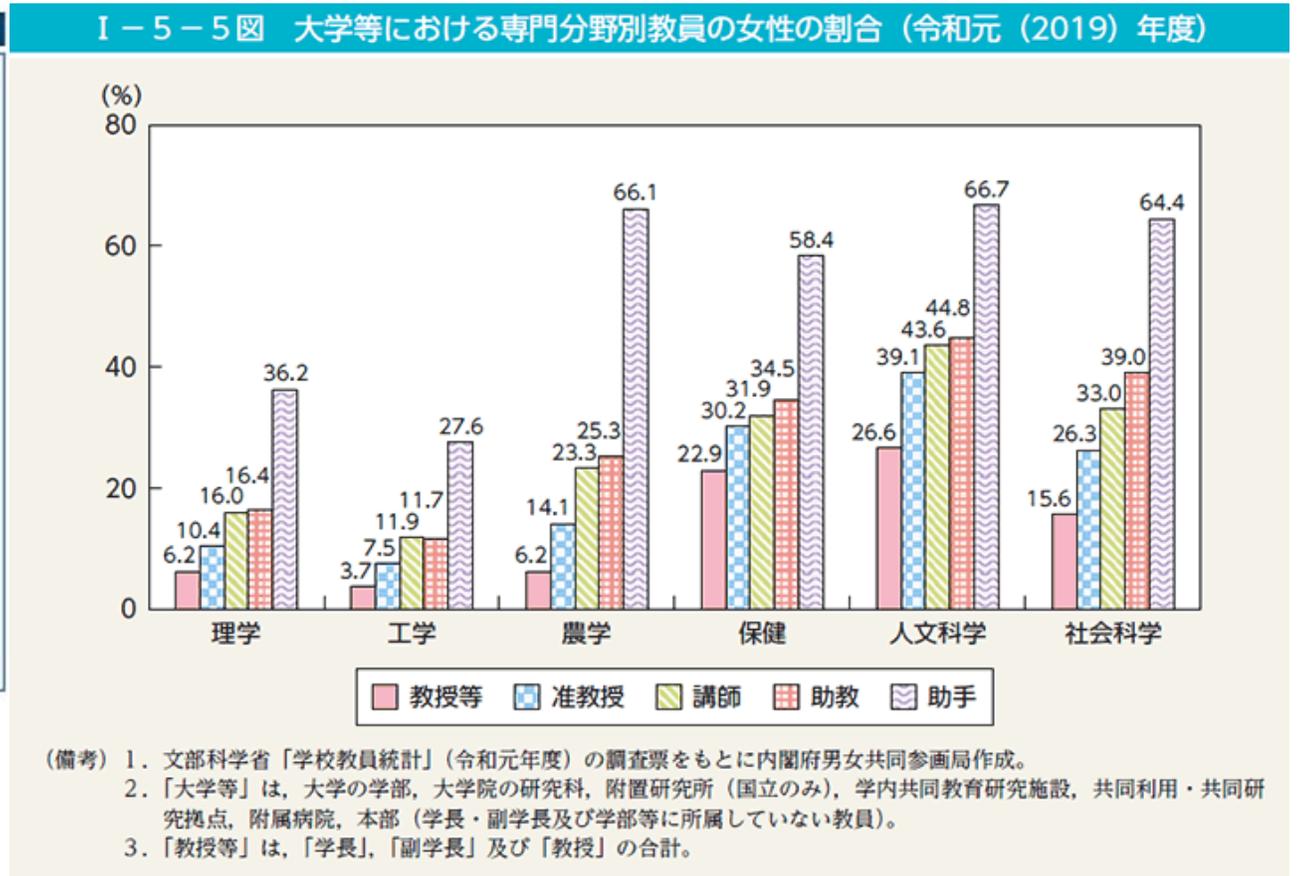
(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(令和2年)、OECD「Main Science and Technology Indicators」、米国国立科学財団 (National Science Foundation : NSF)「Science and Engineering Indicators」より作成。
 2. 日本の数値は、令和2 (2020) 年3月31日現在の値。アイスランド、ギリシャ、アイルランド、デンマーク、スイス、ベルギー、米国、スウェーデン、オーストリア、フランス、ルクセンブルク、ドイツ及びオランダは平成29 (2017) 年値、その他の国は、平成30 (2018) 年値。推定値及び暫定値を含む。
 3. 米国の数値は、雇用されている科学者 (Scientists) における女性の割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者 (Engineers) を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者の割合は29.0%。

(出典) 令和3年版男女共同参画白書

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-07.html

1 ローカルな研究環境から、オープンで自由に国際的な研究環境へ-1

女性研究者の割合は、男女半々の性比から見て、現在の16.9%では少ないと考える。また、理学、工学、農学分野で教授割合が、以前より増加してきたとは言え、まだ、上位職階に進むほど、女性の割合は減じ、教授割合は少ないと言える（理学：6.2%、工学：3.7%、農学6.2%）。



(出典) 平成17年版男女共同参画白書

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h17/danjo_hp/html/zuhyo/fig01_00_21.html

(出典) 令和3年版男女共同参画白書

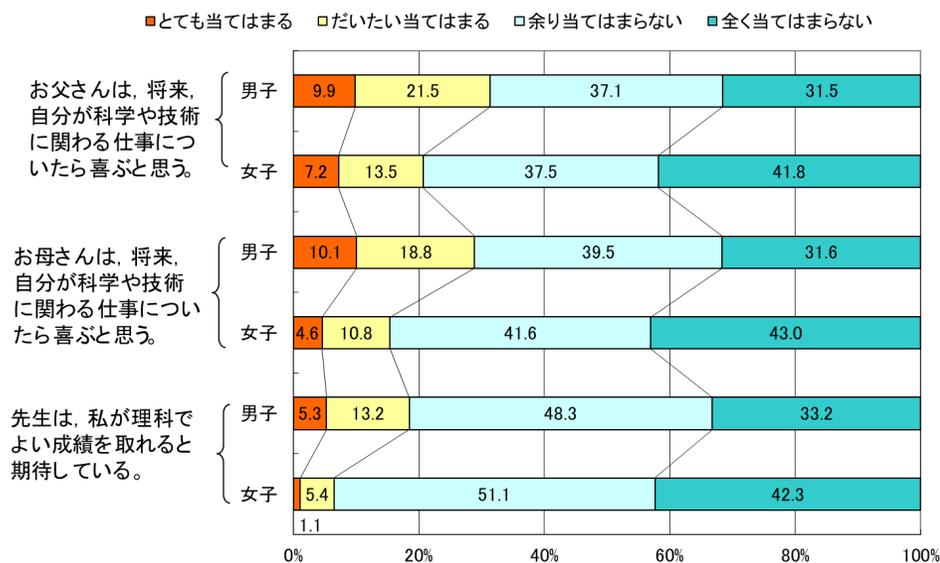
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-05.html

1 ローカルな研究環境から、オープンで自由に国際的な研究環境へ-2

人間の行動には、合理的でないもの、**性差のある「本能行動」**や情動・感情に由来するものも多く、**性差から比較的自由的な「知的活動」**を行う研究者も、必ずしも理性的・客観的ではない一面もある。無意識のうちに、あるいは、意図的に、**異質(heterogeneous)な行動を取る人を排除**してしまうこともある。また、組織や分野の縦割りなど、「サイロ効果」も見られる中で、男性が多い科学技術コミュニティが無意識に培ってきた同質文化・価値観、マイノリティに対する「同調圧力」は、言動的・環境的**ハラスメント**の原因になったり、「**ローカルルール**」につながったりすることも考えられる。

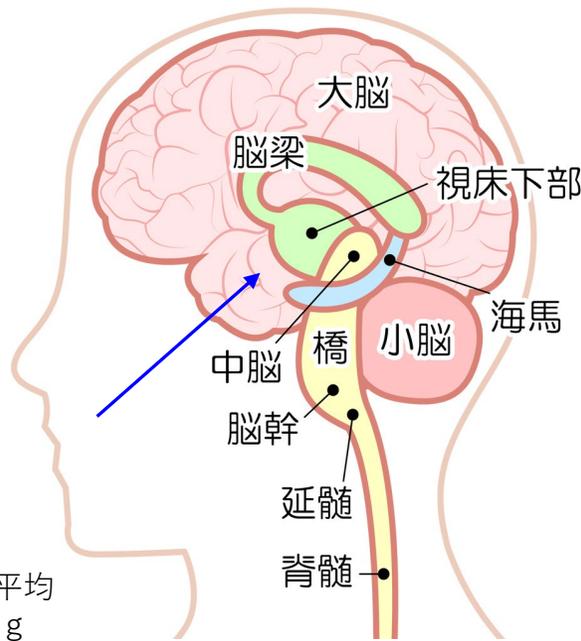
新しいことを発見する、開発する、創造的科学家、過去の天才の場合も、定義から言って、異質性が極めて高かった。**女性研究者も、まだ分野によってはマイノリティ**であり、そのような立場の研究者を温かく育てる、**潜在的ポテンシャルの発揮を十分支援**できる、**心豊かな研究環境を醸成**することが重要だと考えている。

中学2年生からみた理科の学習に対する周囲の意識



扁桃体
好き嫌い
不安 恐れ
など原始的な
情動を支配

脳の重さ：平均
男性：1400 g
女性：1250 g
体格差に関連



脳の性差の理解では、

- ・新皮質、旧皮質、扁桃体
- ・ホルモン（種類、量）
- ・神経伝達物質
- ・ニューロン網の発達
- ・脳の部位と大きさ
- ・本能行動 ・感情
- ・知的活動 ・直感
- ・個人差 ・左脳 ・右脳
- ・正規分布 ・論理性
- ・成長 ・空間把握能力
- ・臨界期 ・母性 ・分析力
- ・攻撃性 ・共感力

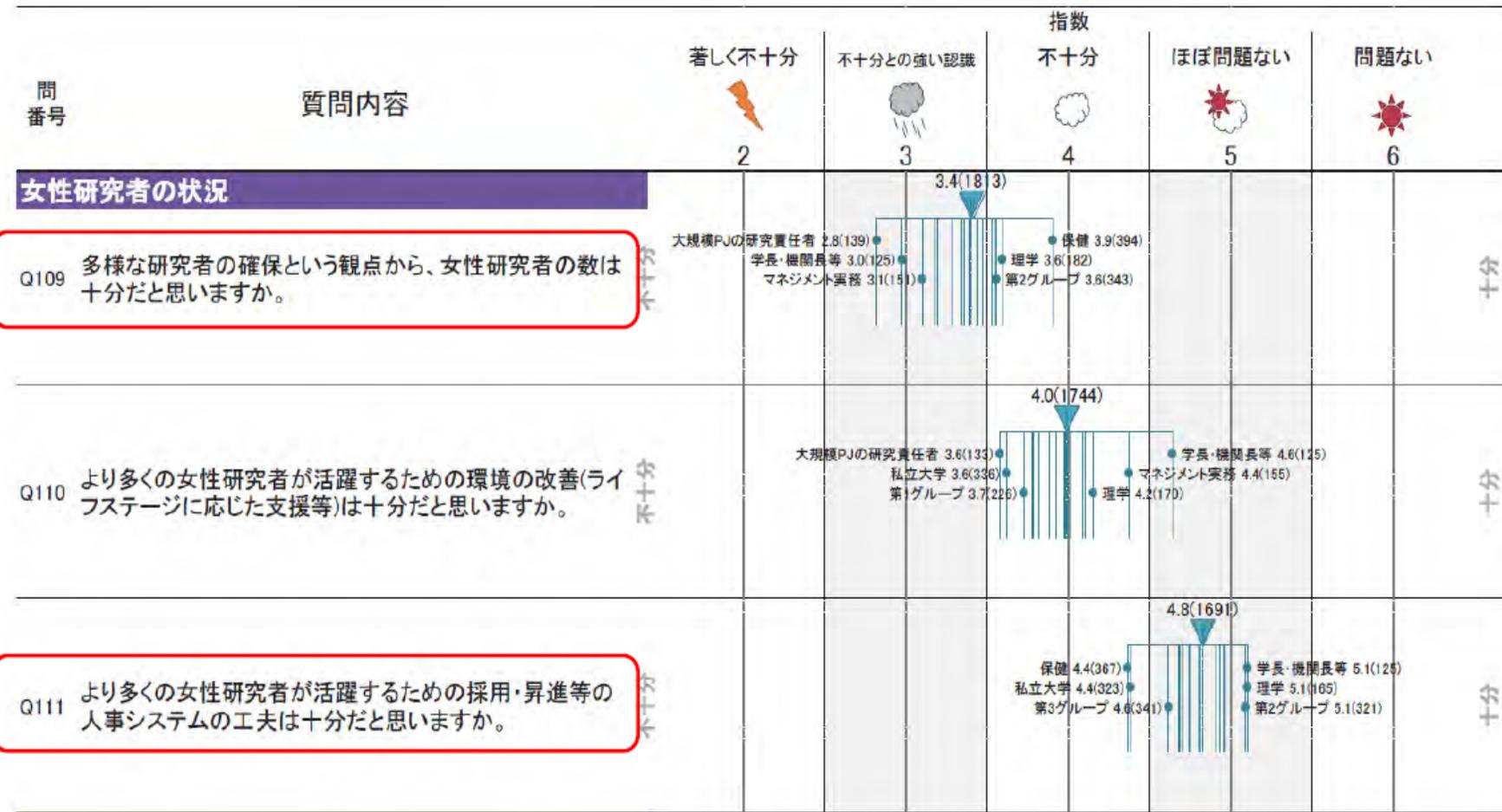
がキーワードになることが多い（塩満の意見です）。

（備考）文部科学省科学研究費報告「学校教育におけるジェンダー・バイアスに関する研究（平成12～14年度）」より作成

（備考）図はイラストACに基づき筆者が作成。「岩波生物学辞典第5版」（2013年2月）8 「プロが教える脳の全てがわかる本」（東京女子医大名誉教授、岩田誠先生監修、ナツメ社、2011年8月初版、2020年6月第10刷）を参考にしました。

【②女性研究者の新規採用割合】に関連する参考データ

図表6 女性研究者の状況 (NISTEP定点調査2018より)



注) 青色の逆三角形は大学・公的研究機関グループ全体の指数を示している。白抜き三角形は、2016年度調査の全体の指数を示している。各線は、各属性の指数を示す。指数の上位及び下位3位までについて、属性名、指数、回答者数を示している。回答者数が50名以上の属性を表示している。指数とは6点尺度質問の結果を0～10ポイントに変換した値である。

出典：文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP定点調査2018)」

1 ローカルな研究環境から、オープンで自由に国際的な研究環境へ-3

このためには、多様性・流動性・国際性を高めるための「包括的な支援」の取組が重要と考える。以前より、その重要性は指摘されているが、なかなか変わらない。このため、令和4年度概算要求が行われている、**科研費制度における国際共同研究の強化**のための、「国際先導研究（仮称）」の推進、**新興・融合領域の強化**としての「学術変革領域研究」の拡充など、新しい施策に期待している。

科研費
KAKENHI

科学研究費助成事業（科研費）

令和4年度要求・要望額
(前年度予算額)

251,030百万円
237,650百万円

文部科学省

事業概要

- 人文・社会科学から自然科学まで全ての分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる「学術研究」（研究者の自由な発想に基づく研究）を格段に発展させることを目的とする競争的研究費
- 大学等の研究者に対して広く公募の上、複数の研究者（8,000人以上）が応募課題を審査するピア・レビューにより、厳正に審査を行い、豊かな社会発展の基盤となる**独創的・先駆的な研究**に対して研究費を助成
- 「科研費改革2018」、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」及び「研究インテグリティの確保に係る対応方針について」等を踏まえた更なる制度の改善・充実
- **科研費の配分実績（令和2年度）**：
応募約10万件に対し、新規採択は約2.9万件（継続課題と合わせて、年間約8.3万件の助成）

予算額の推移

主な制度改善

- [H23] 基金化の導入
- [H27] 国際共同研究加速基金の創設
- [H30] 区分大括り化、審査方法の刷新
- [R01] 科研費若手支援プラン改訂
- [R02] 学術変革領域研究の創設
全ての手続きをオンライン化
新型コロナの影響:柔軟な対応
- [R03] 公募・審査スケジュールの早期化

令和4年度概算要求の骨子

1. 国際共同研究の強化

- 「**国際先導研究（仮称）**」の創設により、高い研究実績と国際ネットワークを有するトップレベル研究者が率いる優れた研究チームの**国際共同研究**を強力に推進。
 - ✓ 若手（ポストク・博士課程学生）の参画を要件化し、海外派遣・交流や自立支援を行うことで、**世界と戦える優秀な若手研究者を育成**
 - ✓ 年度の縛りなく研究費が使用できる海外の研究者と渡りあうため、「大規模」、「長期間」の研究費を「基金」により措置

2. 若手研究者への重点支援

- 優れた若手研究者のステップアップに不可欠な「**基盤研究（B）**」の拡充
 - ✓ **切れ目ない研究費支援の充実**
 - ✓ **大規模な研究への挑戦を後押しする応募制限緩和を継続**（R2より「若手研究」（2回目）と「基盤研究（S・A・B）」の応募制限を緩和）
- 次世代の学術を担う研究者が参画する「**学術変革領域研究（A・B）**」の拡充
 - ✓ **学術の体系や方向の変革・転換を誘導**

3. 新興・融合領域の強化

- 「**学術変革領域研究（A・B）**」の拡充（再掲）
 - 統合イノベーション戦略2021（令和3年6月18日閣議決定）
・科研費について、若手研究者の積極的な採択を踏まえた切れ目ない研究費の支援を目指し、「基盤研究」や新興・融合研究における若手研究者のステップアップや、世界が目指す領域での国際共同研究の支援強化、優秀な若手の飛躍につながる応募機会の拡大などの改善を不断に進めつつ、新規採択率30%を目指す。

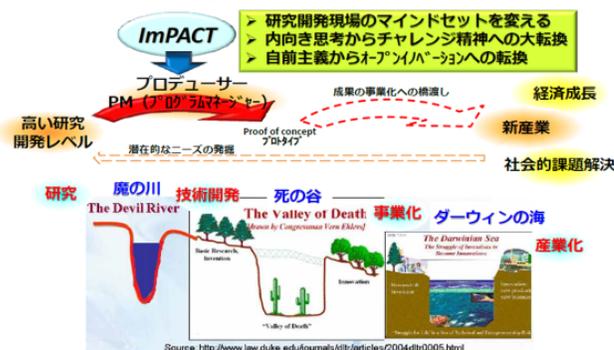
要求のイメージ

2 ダイバーシティ推進施策のCAPD

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性支援モデル育成、女性研究養成システム改革加速、女性研究者支援事業）は延べ179プロジェクトあり、参加機関は105機関、全国ダイバーシティネットワーク事務局が1機関、そして、8ブロック一つ一つに事務局が設置されている。先日、公表されているメールアドレスに、今回の例会シンポジウムのご案内を一斉送信し、一大学のみが、男女共同参画推進室（センター）又はダイバーシティ推進室（センター）の存在を確認できなかったが、他はいずれも継続している。このミッションの維持・継続性は、素晴らしい偉業であり、**各実施機関とともに、山村POを始め、JST科学技術プログラム推進部、文科省人材政策課の真摯な取組に深く感謝**申し上げる。現在の予算額が10.2億円。この他に、JSPS特別研究員（RPD）事業（9.3億円）、JST女子中高生の理系進路選択支援プログラム（42百万円）。女性研究者の活躍促進策は、2006年度の6.7億円からスタートし、現在、ほぼ毎年20億円。これまでの**女性研究者活躍促進策のCAPDが大切**。例えば、女子の理系進路選択支援プログラムが効果を上げるには、42百万円では足りないのかもしれない。発足から15年経ち、目標・規模・メニュー・方法のフォローアップの時期。incremental なイノベーションから、disruptive なイノベーションの重要性が、ダイバーシティ推進にも当てはまると考える。

革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)の意義

(Impulsing PARadigm Change through disruptive Technologies)



ImPACTは、我が国の高いレベルの研究力を、魔の川・死の谷を超え、新しい産業に結び付けるために必要な試み。

ジェンダード・イノベーション

科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーション

(出典) 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」 (令和3年3月26日閣議決定)

科学技術分野における女性の活躍促進 ～平成21年度予算案版～

文部科学省は、科学技術の魅力を伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援します。

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児による研究中断からの復帰を支援

優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給します。（独立行政法人日本学術振興会 特別研究員事業）
平成21年度予算案：393百万円(349百万円)【科・基盤政策課(独立行政法人日本学術振興会)】

ライフイベント（出産・育児・介護）に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。（独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度）
平成21年度予算案：57百万円(55百万円)【振・基礎基盤研究課(独立行政法人科学技術振興機構)】

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援システム改革プログラムの実施

女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援します。（科学技術振興調整費）
平成21年度予算案：1,750百万円(1,500百万円)【科・戦略官付(推進調整担当)+科・基盤政策課】

特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための取組を支援します。（科学技術振興調整費）
平成21年度予算案：500百万円(新規)【科・戦略官付(推進調整担当)+科・基盤政策課】

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組の支援の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供等、女子中高生の理系進路選択の支援を行います。（科学技術振興機構 サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト）

平成21年度予算案：900百万円の内数(34百万円)【科・基盤政策課(独立行政法人科学技術振興機構)】

3 競争的研究費制度の効果的な活用のための相談支援・共創プラットフォーム-1

競争的研究費制度については、頻繁に制度の中身が変わり、また、審査・資金執行方法・管理方法も変わり、特に、**ライフイベント明け**や**長期に海外で研究生活を送ってからの帰国後**は、**戸惑うことも多い**と思う。科研費で言えば、**2018年度**から審査制度も大きく変化し、それまで獲得できていた科研費が取れなくなったと感じている研究者の方々も多いと思う。

短期間で成果を上げなくてはならない競争的研究費制度は、**コロナ影響下では、特に大きな影響**を受けたように感じる。研究所内への入構が限られ実験ができなくなったり、テレワークが推奨されたり、海外渡航が難しくなったりした。多大な投資を行っている研究費制度においては、特に、**研究活動停滞回避のための「柔軟な対応」**が求められ、**文科省・内閣府・JSPS・JSTにおいても、その対応の一環として、相談体制を整備し、**研究者や支援事務部門がお困りにならないようにと、即応性を高めている。

しかし、資金配分機関への「直接の相談は、敷居が高い」と考える研究者も多いと考えられる。実態は、所属機関の事務部門の方々とともに、研究者の方々も、直接、気軽に相談してよいのだが、制度官庁や資金配分機関から公表されている相談内容と対応結果を見ると、潜在的に相談できていない課題も多いように感じる。

このため、「提言項目6」にもあるが、**競争的研究費制度のコロナ影響について、潜在的ニーズの把握、切実なお声をお聞きするための、文科省、内閣府、JSPS、JST等の制度官庁・資金配分機関の連携で実態調査**を行っていただくことが重要と考えている。

3 競争的研究費制度の効果的な活用のための相談支援・共創プラットフォーム－2

また、**資金配分機関等に設置されている相談窓口の周知や相談支援のクラウド・プラットフォームの整備、アクセスの容易化**を文科省等の制度官庁や資金配分機関にお願いしたいと考える。

最後に、**女性研究者が研究資金を得て、研究室を主宰して、PIとして、いきいきと「ロールモデル」として活躍できる環境づくり**には、所属する大学・研究機関、制度官庁・資金配分機関とともに、日本女性科学者の会、男女共同参画学協会連絡会、物理学会、応用物理学会、化学会、分子生物学会、原子力学会、航空宇宙学会のような外部の専門家、プロフェッショナルな研究者・技術者コミュニティ、学術団体の役割が重要である。

今後の日本女性科学者の会の相談支援、情報支援などサポート体制の一層の充実にも期待したい。支援に当たっては、**臨床心理士、弁護士、社労士などの専門家のサポートも重要**と考える。政府や民間の資金支援を受けるための委託制度が施策・予算化されることで支援の充実が可能になる。

ご参考資料

第6期科学技術・イノベーション基本計画（抜粋）

第2章 Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策	16
1. 国民の安全と安心を確保する持続可能で強靱な社会への変革	17
(1) サイバー空間とフィジカル空間の融合による新たな価値の創出	18
(2) 地球規模課題の克服に向けた社会変革と非連続なイノベーションの推進	24
(3) レジリエントで安全・安心な社会の構築	29
(4) 価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成	33
(5) 次世代に引き継ぐ基盤となる都市と地域づくり（スマートシティの展開）	38
(6) 様々な社会課題を解決するための研究開発・社会実装の推進と総合知の活用	42
2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化	48
(1) 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築	49
(2) 新たな研究システムの構築（オープンサイエンスとデータ駆動型研究等の推進）	58
(3) 大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張	62
3. 一人ひとりの多様な幸せ（well-being）と課題への挑戦を実現する教育・人材育成	67
第3章 科学技術・イノベーション政策の推進体制の強化	74
1. 知と価値の創出のための資金循環の活性化	74
2. 官民連携による分野別戦略の推進	77
3. 総合科学技術・イノベーション会議の司令塔機能の強化	82
(1) 「総合知」を活用する機能の強化と未来に向けた政策の立案・情報発信	82
(2) エビデンスシステム（e-CSTI）の活用による政策立案機能強化と政策の実効性の確保	82
(3) 第6期基本計画に連動した政策評価の実施と統合戦略の策定	82
(4) 司令塔機能の実効性確保	83

2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

(1) 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

(b) あるべき姿とその実現に向けた方向性

さらに、研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション¹⁴³ 創出に向け、指導的立場も含め女性研究者の更なる活躍を進めるとともに、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破することで、我が国における潜在的な知の担い手を増やしていく。

【目標】

- ・ ダイバーシティが確保された環境の下、個々の研究者が、腰を据えて研究に取り組む時間が確保され、自らの専門分野に閉じこもることなく、多様な主体と活発な知的交流を図り、海外研さん・海外経験の機会も通じて、刺激を受けることにより、創発的な研究が進み、より卓越性の高い研究成果が創出される。

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

- ・ 大学における女性研究者の新規採用割合：2025年度までに、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%
- ・ 大学教員のうち、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合¹⁴⁹：早期に 20%、2025年度までに 23%（2020年度時点、17.7%¹⁵⁰）

2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

(1) 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

(c) 具体的な取組

③ 女性研究者の活躍促進

○学内保育施設の設置、働き方改革の推進、産休期の研究者がいる場合におけるポストクの追加雇用、管理職の業績評価におけるダイバーシティへの配慮に係る項目の設定等、男性・女性研究者双方が育児・介護と研究を両立するための環境整備やサポート制度等の充実を進める。その一環として、2021年度中に、若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において、産前産後休業や育児休業の期間を考慮する旨を明記する¹⁵⁴。また、大学等において若手教員採用の際の年齢制限についても同様の措置を図るなど、産前産後休業や育児休業等を取った研究者への配慮を促進する。

【子子、文、厚、経、関係府省】

○大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合（理学系 20%、工学系 19%、農学系 36%、医・歯・薬学系合わせて 31%、人文科学系 53%、社会科学系 37%（2020年度）¹⁵⁵）や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。

【男女、文、関係府省】

○国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。 【文】

○中高生、保護者、教員等に対し理工系の魅力を伝える活動や、理工系を中心とした修士課程・博士課程学生の女性割合を増加させるための活動において、女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示を推進する。女性の理工系への進学を促進するため、2021年度以降、更なる拡充を図る。 【男女、文】

第5期科学技術基本計画のレビュー（抜粋）

2.2.4 目標値に関連する優れた取組み事例の調査

第5期科学技術基本計画中で設定した一部目標値に関係するテーマとして、「ダイバーシティの推進」「若手研究者の確保」「研究力の強化」「産学連携の推進」「人材流動性の向上」に注目し、各テーマでの先進的な大学・国立研究開発法人での取組状況について、文献調査またはインタビューで把握・分析した。

表 2-5 調査対象テーマ及び各テーマに関連する目標値の達成状況等

テーマ	目標値の達成状況等
研究力の強化	総論文数に占める被引用回数トップ10%（補正）論文数の割合は8.4%（目標値10%）。 トップ10%論文数は目標値とし、トップ1%論文数は主要指標として活用する。
ダイバーシティの推進	医学・歯学・薬学以外の自然科学系で、女性研究者の目標値（採用割合30%）は現時点で達成できていない。 基本計画上では、大学及び公的研究機関における実態を把握することになっている。
若手研究者の採用	40歳未満の大学本務教員の推移を見ると、実数、割合共に減少しており現時点で目標値未達である。 5期基本計画の開始前から、40歳未満の大学本務教員は既に減少傾向であったが、それを反転させるという目標設定である。
人材流動性の向上	セクター間の研究者の移動数は基準年度比で3.5%の増加（目標値は2割）したものの現時点で目標未達である。 特に大学からの移動、企業への移動が少ない。
産学連携の推進	大学等及び研究開発型法人における民間企業からの共同研究の受入額は66%増加であり、現時点で目標を達成している（目標値は5割）。

（出典）「第5期科学技術基本計画のレビュー及び次期科学技術基本計画の策定に関する調査・分析等の委託（2019年度）」（2020年3月27日、株式会社三菱総合研究所）
https://www8.cao.go.jp/cstp/idou/2021/20210413_1.html 赤枠は筆者。

②女性研究者の新規採用割合

目標値

- 女性研究者の新規採用割合に関する目標値（自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%）を速やかに達成。

目標値に対する進捗状況

- 大学等（自然科学系）において、採用教員に占める女性教員の割合は27.5%（2016年）にとどまっている。分野別にみると、保健（医学・歯学・薬学）は24.7%、理学は17.5%、工学は10.1%、農学は25.7%である。
- 研究開発法人において、新規採用者に占める女性研究者割合は自然科学部門で26.3%（2018年度）にとどまっている。分野別にみると、保健（医学・歯学・薬学）は27.1%、理学は24.8%、工学は17.8%、農学は35.2%である。

目標値で参照されているデータ

データ名	参考値		最新値		目標値
	大学等 2012年	研究開発法人 2015年度	大学等 2016年	研究開発法人 2018年度	
採用教員に占める女性教員の割合/ 新規採用者に占める女性研究者割合					2020年度
自然科学系（部門）	(25.4%)	(29.6%)	27.5%	26.3%	30%
理学	(11.2%)	(27.2%)	17.5%	<u>24.8%</u>	20%
工学	(8.0%)	(19.0%)	10.1%	<u>17.8%</u>	15%
農学	(13.8%)	(30.6%)	25.7%	<u>35.2%</u>	30%
保健（医学・歯学・薬学）	(24.3%)	(50.8%)	24.7%	27.1%	30%

注1) 下線太字は、最新値が目標値に到達していることを示す。

注2) 大学等・分野別は、大学が採用した教員（非常勤教員を除く）のうち、教授、准教授、講師、助教について集計。

注3) 研究開発法人は、常勤（任期付、非任期付）及び非常勤の女性研究者の合計値。

注4) 参考値は取得されたデータの制約により、大学等は2012年、研究開発法人は2015年度を記載。

- 【参考】定点調査2018では、「女性研究者の数」は「不十分」である一方、「女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫」は「ほぼ問題ない」との認識が示されている。

第5期における主要記載項目及び主な取組内容

- 女性の活躍促進
 - ✓ 女性が、科学技術イノベーションを担う多様な人材として一層活躍できるよう取組を加速する。
 - ✓ 国、大学、公的研究機関及び産業界においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を活用し、各事業主が、採用割合や指導的立場への登用割合などの目標設定と公表等を行う取組を加速する。
 - ✓ 女性研究者の新規採用割合については、第4期基本計画が掲げた上記の目標値について、第5期基本計画期間中に速やかに達成すべく、国は、関連する取組について、産学官の総力を結集して総合的に推進する。

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

(2) 具体的な取組

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

- ① 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係府省】
- ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術・イノベーション基本計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。【内閣府】
- ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。【内閣府、文部科学省】
- ⑤ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。【内閣府】
- ⑥ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見出す。【内閣府、総務省、文部科学省、関係府省】

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進¹

<成果目標>

項目	現状	成果目標(期限)
大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合	理学系: 8.0% 工学系: 4.9% (2016年)	理学系: 12.0% 工学系: 9.0% (2025年)
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系: 17.2% 工学系: 11.0% 農学系: 18.9% 医歯薬学系: 25.3% 人文科学系: 37.7% 社会科学系: 25.8% (2018年)	理学系: 20% 工学系: 15% 農学系: 30% 医歯薬学系: 30% 人文科学系: 45% 社会科学系: 30% (2025年)
大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	理学部: 27.9% 工学部: 15.4% (2019年)	前年度以上 (毎年度)

(出典) 内閣府男女共同参画局ホームページ
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-04.pdf

<成果目標>

項目	現状	成果目標(期限)
研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系)	自然科学系: 25.4% 理学系: 11.2% 工学系: 8.0% 農学系: 13.8% 医歯薬学系: 24.3% (平成24年)	「自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%」 (科学技術基本計画について(答申)を踏まえた第5期科学技術基本計画(平成28年度から32年度まで)における値)
日本学術会議の会員に占める女性の割合	23.3% (平成27年)	30% (平成32年)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	22.3% (平成27年)	30% (平成32年)
大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	理学部: 26.4% 工学部: 12.9% (平成26年)	前年度以上 (毎年度)

(出典) 内閣府男女共同参画局ホームページ
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-05.pdf

<女性研究者が活躍できる研究環境の整備>

○女性研究者支援モデル育成

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施
(H18～24年度(新規採択は、H18～22年度))

○女性研究者研究活動支援事業

(H23～28年度(新規採択は、H23～26年度))
研究とライフイベント(出産、子育て、介護)との両立に配慮した研究環境の整備及び研究力向上のための取組を行う大学等を支援。

<女性研究者の採用・養成>

○女性研究者養成システム改革加速

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施
(H21～26年度(新規採択は、H21～22年度))

女性研究者の採用割合が低い分野(理・工・農学系)に女性研究者を採用することを通じ、女性研究者の採用・養成システムの構築・改革を目指す大学等を支援。

※H26.6に行政事業レビュー(公開プロセス)を実施

(行政事業レビューでの指摘等を踏まえた課題と対応)

- ・機関における組織全体の取組として定着していない
- ・他機関への取組の普及が不十分
- ・柔軟かつニーズに沿った支援が必要

- ⇒ 機関としての(中期計画等と関連した)目標・計画の設定・公表、補助終了後の自立的運営の確立
- ⇒ 他機関を牽引する先進的な取組を支援
- ⇒ 研究力向上を通じた女性リーダー育成を支援メニューに追加

○ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (H27年度～)

研究と出産・育児・介護等との両立、女性研究者の積極採用や研究力向上を通じた女性リーダーの育成等に関する機関としての目標・計画を設定し、補助終了後の自立的運営を前提に優れた取組を実施する大学等を支援。



振興調整費

- **目的：** 女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として**研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組**を支援する。
- **対象機関：** 大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人
（自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域を対象に研究を行っていること）
- **実施期間：** 原則3年間
- **実施規模：** 初年度は原則年間2千万円（間接経費を含む）、2年目以降は年間4千万円を上限

「女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。」（第3期科学技術基本計画より）

優れた女性研究者を輩出する
システムの確立と波及

公募により、各機関のモデルとなる優れた取組を支援。
3年の支援終了後は各機関において独自に予算措置。

期待される女性研究者の採用目標の達成の前提として、研究環境整備のみならず意識改革の着実な実施が必要。

<選定に当たっての要件>

- ◆ 女性研究者等のニーズを踏まえた支援内容か
- ◆ 女性研究者をとりまく研究環境の改善が見込めるか
- ◆ 他の研究機関に波及し得る先導的なモデルとなるか
- ◆ 女性研究者支援における取組みの現状・実績
- ◆ 実施期間終了後における取組みの継続性等

支援ニーズに対する取組例

- 大学等における出産・育児と研究の両立や男女共同参画に関する相談体制（カウンセラーの配置など）
- 出産・育児期間中の業務負担を軽減するためのシステム作り（柔軟な勤務態勢の工夫など）
- 育児の状況等に応じて、フルタイムでなく、パートタイムで働ける環境の整備（研究支援者の配置など）
- 女性理工系学生が研究者の道にチャレンジすることを促進する施策（若手女性研究者との交流の場の設置、女性理工系学生向けのキャリアパス相談の充実化等）
- 研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動

科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業

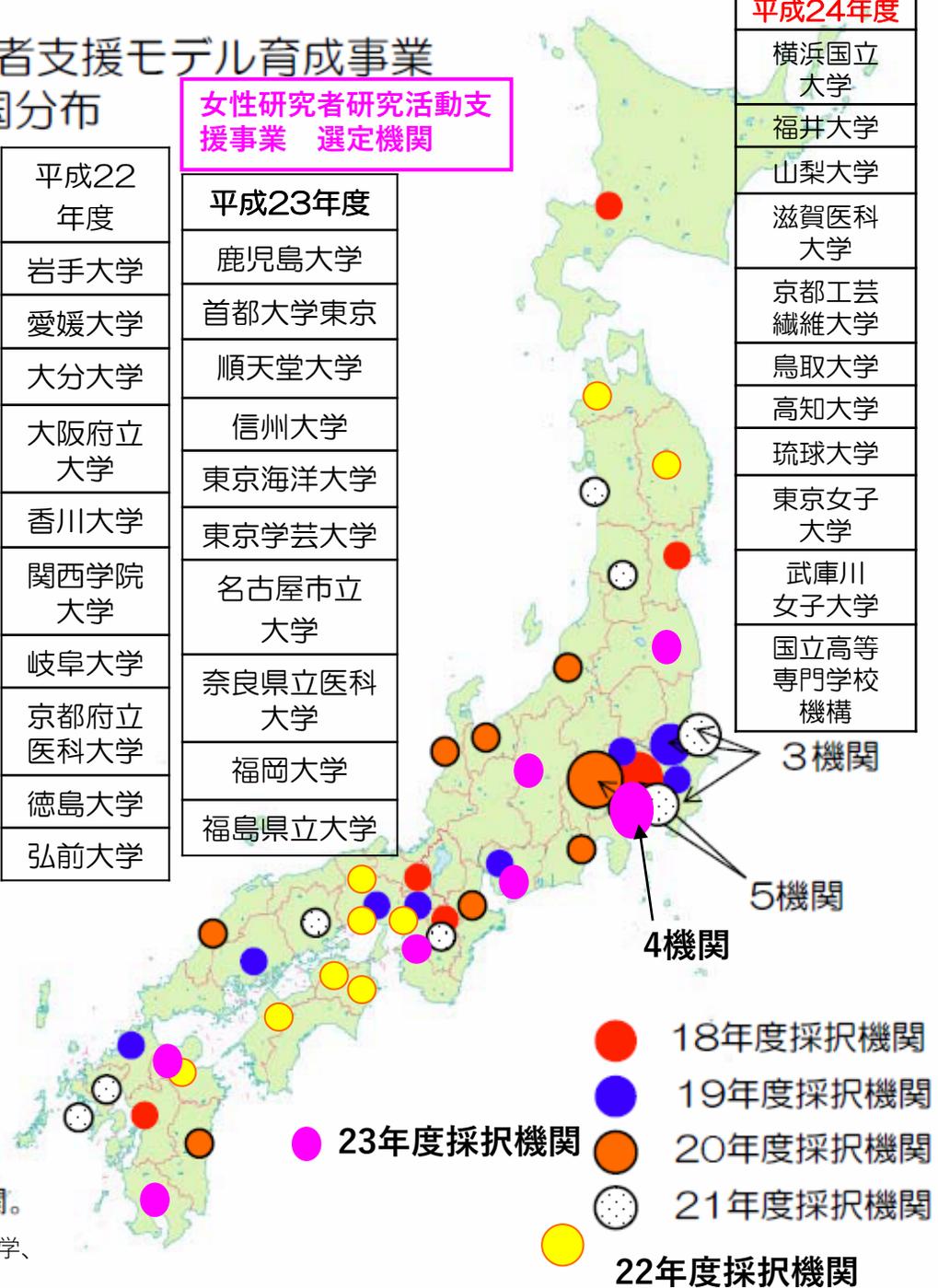
採択機関の全国分布

女性研究者研究活動支援事業 選定機関

平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
お茶の水女子大学	大阪大学	金沢大学	秋田大学	岩手大学
京都大学	九州大学	慶應義塾大学	岡山大学	愛媛大学
熊本大学	神戸大学	静岡大学	佐賀大学	大分大学
東京女子医科大学	産業技術総合研究所	島根大学	上智大学	大阪府立大学
東京農工大学	森林総合研究所	津田塾大学	筑波大学	香川大学
東北大学	千葉大学	東海大学	東京都市大学	関西学院大学
奈良女子大学	東京大学	東京医科歯科大学	東邦大学	岐阜大学
日本女子大学	名古屋大学	東京工業大学	長崎大学	京都府立医科大学
北海道大学	広島大学	富山大学	奈良先端科学技術大学院大学	徳島大学
早稲田大学	物質・材料研究機構	新潟大学	農業環境技術研究所	弘前大学
		日本大学	農業・食品産業技術総合研究機構	
		三重大学	山形大学	
		宮崎大学		

平成23年度
鹿児島大学
首都大学東京
順天堂大学
信州大学
東京海洋大学
東京学芸大学
名古屋市立大学
奈良県立医科大学
福岡大学
福島県立大学

平成24年度
横浜国立大学
福井大学
山梨大学
滋賀医科大学
京都工芸繊維大学
鳥取大学
高知大学
琉球大学
東京女子大学
武庫川女子大学
国立高等専門学校機構



- (備考)
1. 文部科学省資料より作成。
 2. 平成21年度より新規に開始された「女性研究者養成システム改革加速」事業に採択された機関は、京都大学、九州大学、東京農工大学、東北大学、北海道大学の5機関。
22年度は、熊本大学、神戸大学、千葉大学、東京大学、名古屋大学、奈良女子大学、広島大学の7機関

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」選定状況

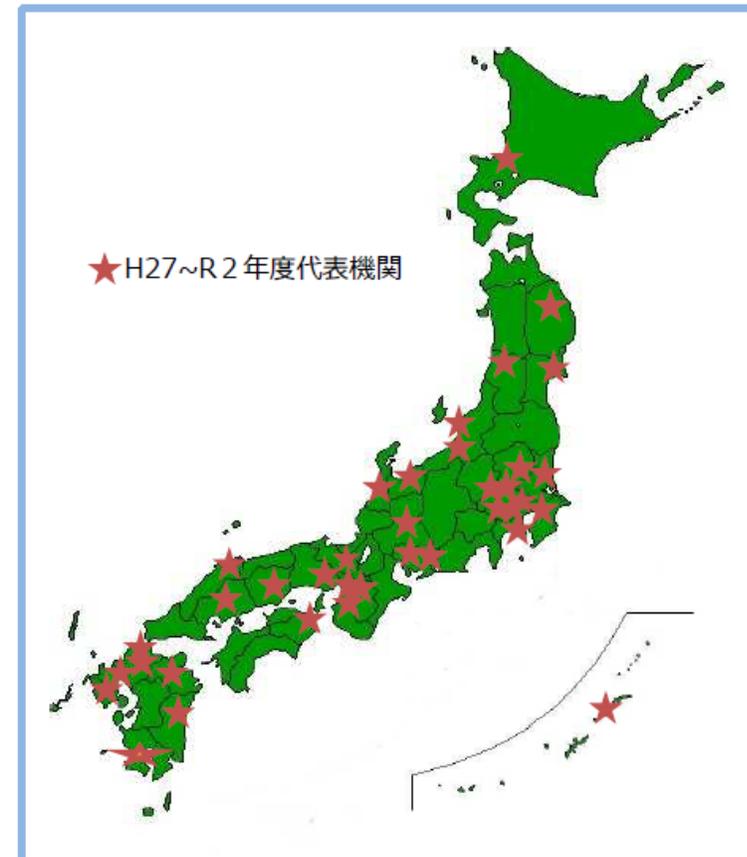
＜選定状況＞

(全国ネットワーク中核機関(群)及び調査分析を除く)

	特色型	牽引型(連携型)		先端型	特性 対応型
		代表 機関	共同実 施機関		
H27	7	5	10	-	
H28	7	5	14	-	
H29	5	4	12	-	
H30	-	2	10	3	
R1	-	5	17	5	
R2		2	6	4	2
小計	19	23	69	12	2

計 125機関

＜選定機関の広がり＞



「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」支援機関一覧



文部科学省

平成28年度		平成29年度		平成30年度			令和元年度			令和2年度			
特色型	牽引型	特色型	牽引型	先端型	牽引型	全国ネットワーク 中核機関(群)	先端型	牽引型	調査分析	先端型	牽引型	特性対応型	調査分析
7件	5件	5件	4件	3件	2件	1件	5件	5件	1件	4件	2件	2件	1件
東北大学 茨城大学	岩手大学 (弘前大学、八戸工業高等専門学校、一関工業高等専門学校、農業・食品産業技術総合研究機構、株式会社ミクニ)	群馬大学 埼玉大学	金沢大学 (富山県立大学、YKK株式会社)	宇都宮大学 神戸大学	横浜国立大学 (大成建設株式会社、帝人株式会社)	大阪大学 (東京農工大学、日本アイ・ピー・エム株式会社)	岡山大学 九州大学	北海道大学 (室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社)	情報・システム研究機構 (人間文化研究機構)	千葉大学 新潟大学	山梨大学 (シミックホールディングス株式会社、株式会社はくばく)	兵庫医科大学 久留米大学	名古屋大学 (岐阜大学、国立女性教育会館)
東京芸術大学 宮崎大学	筑波大学 (産業技術総合研究所、日本アイ・ピー・エム株式会社)	名古屋大学 名古屋工業大学	広島大学 (マツダ株式会社、デルタ工業株式会社、一般財団法人国際開発センター)	国立循環器病研究センター	徳島大学 (香川大学、愛媛大学、高知大学、鳴門教育大学、徳島県立工業技術センター、徳島県立農林水産総合技術支援センター、アオイ電子株式会社、協和株式会社)		佐賀大学 長崎大学	長岡技術科学大学 (長岡工業高等専門学校、株式会社イトラスト)		鹿児島大学 立命館大学	山口大学 (山陽小野田市立山口理科大学、宇部工業高等専門学校、宇部興産株式会社、株式会社トクヤマ徳山製造所)		
東京女子医科大学 立命館大学	東京農工大学 (東京外国語大学、国際農林水産業研究センター、首都圏産業活性化協会)	九州工業大学	大分大学 (大分工業高等専門学校、フンドーキン醤油株式会社、三和酒類株式会社、三井住友建設株式会社)				琉球大学	奈良女子大学 (奈良工業高等専門学校、武庫川女子大学、株式会社プロアシスト、帝人フロンティア株式会社、佐藤薬品工業株式会社)					
理化学研究所	電気通信大学 (津田塾大学、日本電信電話株式会社)		大阪市立大学 (大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社)					島根大学 (島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校)					
	大阪大学 (医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社)							日本医科大学 (日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社)	※特色型、連携型、牽引型、先端型、全国ネットワーク中核機関(群)における補助事業期間は6年間(うち補助金による支援は3年間)。調査分析における補助事業期間は2年間。 ※()内は、連携型、牽引型、調査分析における共同実施機関、全国ネットワーク中核機関(群)における協働機関。				

(出典) 文部科学省「令和3年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ公募説明会」(令和3年5月 文部科学省科学技術・学術政策局 人材政策課人材政策推進室)
<https://www.jst.go.jp/shincho/koubo/2021koubo/youryou/diversityR3-koubosetsumeikaisiryo.pdf>