

第6期 科学技術・イノベーション基本計画素案の要点

女性研究者増加のためにパブコメを！

2月10日までに、下記からパブコメを入れてください。

<https://www8.cao.go.jp/cstp/stmain/20210120.html>

**第6期 科学技術・イノベーション基本計画の素案は、
下記からダウンロードしてください。**

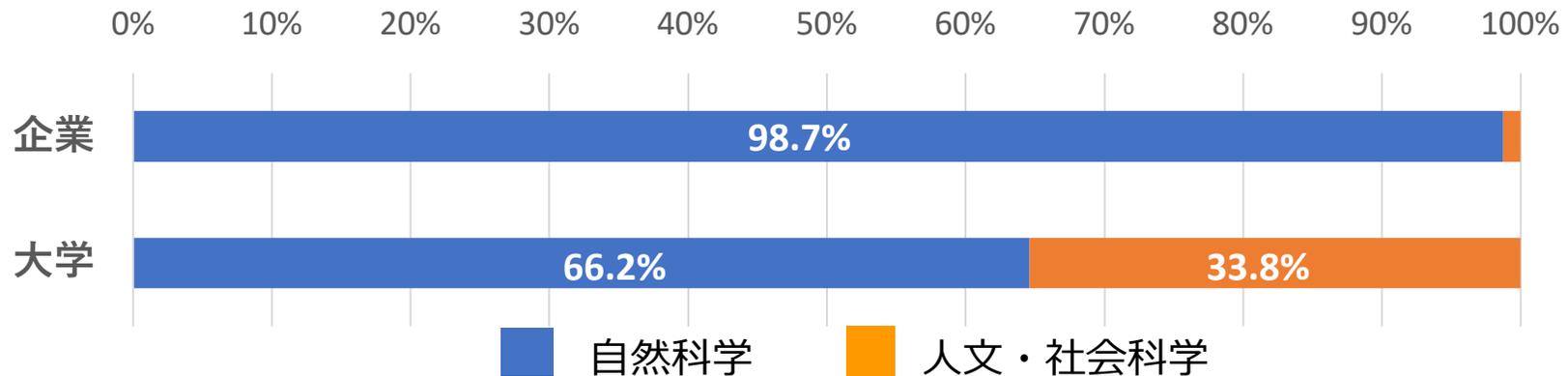
https://www8.cao.go.jp/cstp/stmain/6ki_tosinsoan.pdf

男女共同参画学協会連絡会

令和3年1月25日

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 47 【現状データ】（参考指標）

- ・ 民間企業を含めた全研究者に占める女性研究者の割合：16.9%（2020年）
- ・ 大学本務教員に占める女性研究者の割合：23.7%（2016年度）



課題： 企業の研究者は99%が自然科学系であるのに対し、大学の研究者は66%が自然科学系。

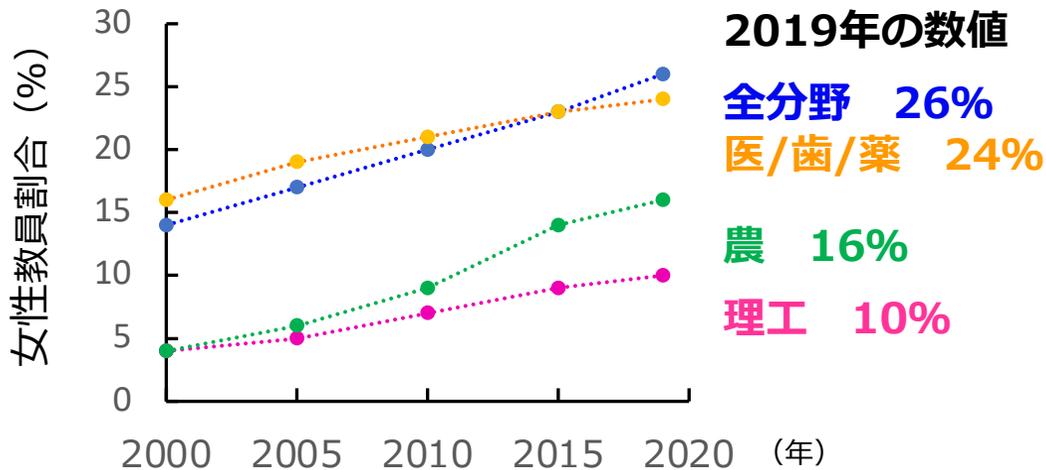
要望： 大学の女性研究者割合についても、自然科学系における値を調べる必要がある。データ解析の強化と厳密なデータに基づいた戦略的女性研究者増加策を！新規採用割合ではなく、女性教員割合を用いた目標値設定へシフトすべき時である。

（参考：重要資料2 https://www.djrenrakukai.org/request/renrakukai_youbou_shiryou_20210119.pdf）

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 47

【現状データ】（参考指標）

博士後期課程在籍者に占める女性の割合（分野別）：理学系19%，工学系18%，農学系35%，医・歯・薬学系合わせて34%，人文科学系54%，社会科学系36%（2017年度）



文部科学省「学校基本調査」（高等教育機関，大学・大学院，職名別・教員数）を参照

	2040年の 予想女性比率	2017年の 大学院 女性比率
全分野	39%	
医/歯/薬	33%	34%
農	30%	35%
理工	17%	18-19%

*単純に傾きが比例して増加すると想定して計算

課題：理工の女性教員比率は，企業の女性研究者比率（10.2%）とほぼ同じ。その増加率も低い。理工と医/歯/薬は，約20年後の2040年に大学院博士課程の女性比率に近づく。農学は，20年経っても，まだ博士課程の女性比率には届かない。

提案：国は女性研究者の数と割合の増加を今以上に加速する必要がある。さらに，新規採用の女性研究者を，上位職に向けて，積極的・継続的に育成する方策を講じるべきである。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 49

【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%

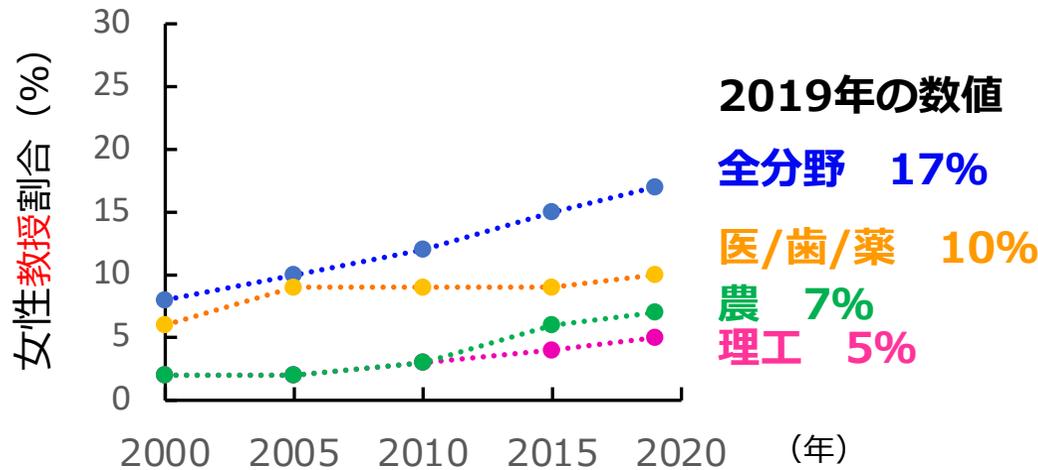
課題：**新規**採用者は、全教員の中の数パーセントに過ぎず、この割合を増やしただけでは、全体の女性教員割合の増加にはつながりにくい。
また、新規採用を目標値にすると、任期付きの助教ばかりが増えることも懸念される。

要望：国は、**女性研究者の数と割合の増加を今以上に加速する**必要がある。
さらに、新規に採用した女性研究者を、**上位職に向けて、積極的・継続的に育成する方策を講じる**べきである。同時に、**有期雇用（任期付き職）で新規採用された女性研究者のフォローアップ**に力を入れるべきである。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 49

【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）

大学教員のうち，教授等（学長，副学長，教授）に占める女性割合：早期に20%，2025年度までに23%（2019年度時点，17.2%）



文部科学省「学校基本調査」（高等教育機関，大学・大学院，職名別・教員数）を参照

	2040年の 予想女性教授 比率	2017年の 大学院 女性比率
全分野	27%	
医/歯/薬	14%	34%
農	13%	35%
理工	8%	18-19%

* 単純に傾きが比例して増加すると想定して計算

課題：科学技術・イノベーションに重要な貢献が期待される 農学，理学，工学分野の女性教授比率は大変低く，増加率を上げなければ，20%に達するのに，あと50年から100年かかる。

要望：女性研究者の採用，昇格を加速するためにも，指導的立場（教授・部局長・執行部）を担う女性教員を積極的に増やすべきである。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 51

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。

- ・ **課題**：国立大学では，学内保育施設を設置しているところが増えてきたが，私立大学では，まだ設置しているところは少ない。
- ・ **要望**：私立大学でも学内保育施設の設置が進むような支援が必要である。
- ・ **課題**：育児・介護は，未だ，女性の負担が多い。
- ・ **要望**：**組織のダイバーシティ推進**にあたって，男性も育児・介護を担いやすくするような仕組み作りが求められる。
- ・ **課題**：女性が育児を主に担っている現状では，若手支援事業の実体は，若手**男性**支援となり，さらなる**男女格差の拡大**が懸念される。
- ・ **要望**：**女性の活躍を最大限に促進するために**，若手支援事業では，**年齢制限を緩和し**，産前産後休業や育児休業の期間に**プラスαの期間**を設けることが重要である。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 51

③女性研究者の活躍促進

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19%、工学系18%、農学系35%、医・歯・薬学系合わせて34%、人文科学系54%、社会科学系36%（2017年度））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。

課題：国立大学では、数値目標を設定しているところもあるが、私立大学では、ほとんど見られない。全国の大学の約8割が私立大学であり、私立大学も変わらなければ、現状の改善は困難である。

要望：女性研究者の採用割合や指導的立場への登用割合などの**戦略的な数値目標設定とその公表等は、国立大学運営費交付金配分の評価項目**、および、**私立大学等経常費補助金等の評価項目**に入れることが必要である。また、これらの数値を公表している大学のリストを文部科学省が公表するのも効果的と考える。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 51

③女性研究者の活躍促進

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。

課題：女性研究者の活躍促進にはトップのリーダーシップが最重要。大学の執行部が動かなくは，女性研究者の活躍を促進するのは困難である。

要望：そのためにも，国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金の配分の評価項目に，① 分野別，職分別の女性比率（現状の数値），② 女性研究者の採用割合，③ 指導的立場における女性の登用割合，④ 採用および登用の目標値の設定の有無，⑤ 目標の達成度等を入れることによって，大学に改革を促すインセンティブを付与することが大変重要である。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 51

③女性研究者の活躍促進

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。

課題：理工系では女性教員が少ないので，中高の生徒や大学・大学医の学生にとって，理工系分野で女性が活躍する姿がイメージしづらい。

要望：理工系分野での女性研究者を増やすには，女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示の推進は重要である。