

第4期科学技術基本計画および第3次男女共同参画

基本計画への要望

「科学技術分野での男女共同参画の 推進に向けての要望」

平成22年8月3日

男女共同参画学協会連絡会

正式加盟学協会

1. 応用物理学会
2. 化学工学会
3. 高分子学会
4. 電子情報通信学会
5. 日本宇宙生物科学会
6. 日本化学会
7. 日本原子力学会
8. 日本細胞生物学会
9. 日本女性科学者の会
10. 日本植物生理学会
11. 日本数学会
12. 日本生化学会
13. 日本生態学会
14. 日本生物物理学会
15. 日本生理学会
16. 日本蛋白質科学会
17. 日本天文学会
18. 日本動物学会
19. 日本発生生物学会
20. 日本比較内分泌学会
21. 日本物理学会
22. 日本分子生物学会

23. 日本森林学会
24. 地球電磁気・
地球惑星圏学会
25. 日本神経科学学会
26. 日本バイオ
イメージング学会
27. 日本糖質学会
28. 日本育種学会
29. 日本結晶学会
30. 日本地球惑星科学連合
31. 日本繁殖生物学会
32. 生態工学会
33. 錯体化学会
34. 日本進化学会
35. 日本遺伝学会
36. 日本建築学会
37. 種生物学会
38. 日本獣医学会
39. 日本質量分析学会
40. 日本魚類学会
41. 日本畜産学会

オブザーバー加盟学協会

1. 映像情報メディア学会
2. 自動車技術会
3. 照明学会
4. 精密工学会
5. 地盤工学会
6. 電気化学会
7. 日本データベース学会
8. 日本液晶学会
9. 日本磁気学会
10. 日本火災学会
11. 日本機械学会
12. 日本金属学会
13. 日本女性技術者
フォーラム
14. 日本鉄鋼協会
15. 日本分析化学会
16. 土木学会
17. 日本植物学会
18. 石油学会
19. 日本科学者会議
20. 日本バイオインフォマ
ティクス学会
21. 日本水産増殖学会
22. 日本表面科学会
23. 日本鳥学会
24. 日本放射光学会
25. 電気学会
26. 日本木材学会

第4期科学技術基本計画および第3次男女共同参画基本計画への要望 「科学技術分野での男女共同参画の推進に向けての要望」

平成22年8月3日
男女共同参画学協会連絡会

第3期科学技術基本計画と第2次男女共同参画基本計画に基づく両立支援などの施策により、女性研究者の活躍の場は少しずつ広がりつつあります。しかしながら、日本の女性研究者比率は、いまだ13.0%（2010年）に留まり、世界的に見ても極めて少ない状況に変わりはありません。科学技術活動やイノベーション創出の推進においては、人材の多様化、創造的な環境の整備、少数者にも配慮した公平・透明な意思決定プロセスなどが重要です。従って科学技術分野においても男女共同参画促進は、女性研究者を増やすという数値だけの問題にとどまらず、研究目標・重要分野の設定や研究費配分などの意思決定の場への参画を伴うものでなくてはなりません。このためには、第3期科学技術基本計画と第2次男女共同参画基本計画で提示された数値目標の着実な推進とともに、リーダーとなる女性研究者育成を進めるための制度整備が必要です。

男女共同参画学協会連絡会は、女性研究者の参画加速の観点から、第4期科学技術基本計画および第3次男女共同参画基本計画におきまして、優れた人材の発掘・育成・登用を目的として、以下の具体的な項目が盛り込まれ、国の推進体制の強化が図られますよう、要望いたします。

1) 女性研究者の採用における数値目標設定と実績の公表

女性研究者の参画加速と意思決定機関への参画推進のためには、産官学のあらゆる分野において、女性研究者の採用、昇格の促進、意思決定の場への積極的登用が重要です。第3期科学技術基本計画で掲げられた数値目標(女性の採用割合を自然科学系全体として25% (理学系20%、工学系15%、農学系30%))の着実な推進を要望いたします。さらに各研究機関・国公立大学等においては、短期・中期・長期的な数値目標を設定し、女性研究者の採用や登用の進捗を定期的に調査・分析・公表すること、また公募に際しては「女性研究者の応募を奨励する旨を明記し、女性研究者の応募比率・採択比率を公開すること」を要望いたします。

2) 女性研究者の研究室主宰者への登用促進、リーダー育成プログラムの継続と拡充

これまで、第3期科学技術基本計画と第2次男女共同参画基本計画に基づく施策により、女性研究者の活動の裾野を広げることに一定の効果が見られつつあります。今後、女性研究者による研究・教育の一層の促進とともに、研究費配分や人材の採用・登用などに係る意思決定機関への参画を推進するためには、女性研究者リーダーを育成し、研究室主宰者(教授、准教授、主任研究員、PI(Principal Investigator)等)へ登用することが重要になります。このためには、若手・中堅女性研究者に、リーダー育成プログラムを提供し、さらに上位職へ

チャレンジできる機会を与えることが必要です。第3期科学技術基本計画の最後となる平成21年度に開始された施策である「女性研究者養成システム改革加速」プログラムの継続と更なる拡充を要望いたします。

3) 次世代女性研究者育成プログラムの推進

日本では、大学の理工系学部・大学院の女子学生の割合が諸外国に比較して低く、女性研究者が少ない原因となっています。女子学生の理工系学部への進学率を高めるためには、小・中・高校生を対象にした実験、講座を含むチャレンジ・キャンペーンとともに、理工系を選択する上で参考となるロールモデルの提示が必要です。女性研究者・技術者、大学生・大学院生と女子中高生の間での交流機会の提供に有効である「女子中高生の理系進路選択支援」事業の継続と推進を要望いたします。

4) 研究と出産・育児・介護等の両立支援と、これに係る雇用条件の公開促進

日進月歩の変化が著しい科学技術分野においては、育児中も研究活動を継続することを強く望む研究者が少なくありません。また、出産・育児・介護のため中断したキャリアからの復帰を目指す研究者も多くいます。これら研究者の活躍を促進するために、RPD特別研究員制度の継続とともに柔軟な雇用形態・人事制度の確立、研究サポート体制の整備など制度の確立を要望いたします。さらに、各研究機関・大学等においては人事の公募に際して研究者が出産・育児・介護等のライフイベントに遭遇した場合に、育児休業制度や介護休業制度が利用できるかどうかを明示することを義務づけるよう要望いたします。