

## 第6期科学技術・イノベーション基本計画に向けての要望

### 『支援』から『戦略』への転換

### 女性研究者登用をイノベーション創出の切り札とするには

男女共同参画学協会連絡会

第3期科学技術基本計画以降、14年間以上にわたる文部科学省の女性研究者支援事業によって、我が国の女性研究者の能力発揮のための基盤整備は確実に進めていただいております。厚く御礼申し上げます。

現行の支援事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」では、国際性、先端性が重視され、その成果は着実な進歩をもたらしています。しかしながら、世界に比べ日本の女性研究者割合の伸び率は極めて遅いのが現状です。現在、我が国は、研究者に占める女性割合が先進国中でもっとも低い国の一つであり、既存の人材を生かしておらず、イノベーションの担い手である多様な人材の育成が喫緊の課題となっています。現状の伸び率のままでは、女性研究者比率が当初目標である「研究者全体の30%」に到達するのは2060年以降となることが試算<sup>1</sup>されています。

この深刻な状況を打破するためには、数値目標を再設定していただくことが必須ですが、加えて、第6期科学技術・イノベーション基本計画において、「なぜ目標を達成できなかったのか」その原因の解析に基づき、国の新たな戦略として、女性研究者割合の増加促進のための「積極的是正措置」を進めていただきたいと思います。以下で述べますように、私どもは中長期的観点から、次の5年間に始まる、最長15年間で、段階的に数値目標を達成するための具体策を提案、要望します。

国民の半数を占める女性が能力を発揮できる社会は、若手にとっても能力を発揮しやすい社会です。子育てや介護のしやすい社会であり、次世代が羽ばたける社会につながります。

私たちは、科学技術分野における女性研究者の活用こそが、社会の多様性とイノベーション創出を推進するための第一歩と考えます。そのためには、若手研究者だけでなく、女性研究者の能力発揮の場も、さらに強化・拡大することが必要不可欠です。その実現を目指し、以下の5項目を要望します。

- [1] 第6期科学技術・イノベーション基本計画における女性研究者の戦略的増加策
- [2] 若手女性研究者の効果的支援
- [3] 若手から執行部・役員層にいたる一貫した人材教育パイプラインの強化
- [4] 女性研究者の視点を生かした新たなイノベーションの創出
- [5] 女性研究者の研究力を最大限発揮させるための環境整備

<sup>1</sup> 学術と動向」2018年12月号 藤井 良一著(ROIS 機構長理事) ジェンダー視点が変わる社会及び科学・技術の未来 (特集), 男女共同参画(ダイバーシティ)推進に関する評価手法」pp.32-35より。

## [1] 第6期科学技術・イノベーション基本計画における女性研究者の戦略的増加策

次世代研究者育成を担う大学・高等教育機関・研究機関では、個人への支援と共に組織の変革が重要です。トップ及び人事委員会に一定割合以上の女性が入れば、組織は変革するでしょう。例えば、総長・学長・理事・評議員・学部長・任期なし教授の女性比率 20%以上、人事委員会の女性比率・人事委員会委員長の女性比率 30%以上等です。そして、その実現には、従来の「努力目標」ではなく「政策的な国の戦略」、特に積極的是正措置が必須と考えます。

- 1) 国は、我が国の女性研究者割合の数値目標を、分野別・職位別に設定すること。その数値目標としては、男女共同参画学協会連絡会の試算方式 **GEMST Formulae** による数値を提案します（別添資料による数値:理学 20%、工学 17%、農学 35%、医・歯・薬学 30%）
- 2) 国は、女性研究者・技術者のソースとなる博士後期課程大学院生の女性割合と、その直近の増加率の勘案によって、5年ごとの段階的な女性研究者割合の数値目標を、分野別・職位別に設定すること（別添資料参照）。
- 3) 国は、設定した数値目標を達成するために、大学・高等教育機関・研究機関における女性限定公募等、女性枠設置を活用する「積極的是正のためのシステム」を構築すること。
- 4) 国は、大学・高等教育機関・研究機関・企業等の法人等の評価基準に女性研究者・技術者の「割合」及び「増加率」を導入、同時に、その「分野別・職位別」達成度を、継続的に公表することを義務づけること。
- 5) 国は、上記4)において女性研究者・技術者の「割合」及び「増加率」が高い組織には「インセンティブ」を付与するシステムを構築、特に、組織の意志決定に関わる役員・執行部等の上位職のそれに対しては大きなインセンティブを付与すること。
- 6) 国は、中長期目標に合わせた女性研究者・技術者の支援の進捗状況評価を行い、達成できなかった機関を公表し、なおかつ次年度の運営費交付金・私学助成金配分割合などに反映させること（その評価指標は、例えば本学協会連絡会の男女共同参画推進度指標 **GEMST Index** に則る等）。

## [2] 若手女性研究者の効果的支援

若手研究者支援においては、女性研究者に配慮した制度を導入することによって、これまで14年間以上にわたる国の女性研究者支援事業で育ててきた優秀な人材の「パイプラインからの漏れ」を防ぐことが不可欠です。特に、最近の重点的施策となっている若手研究者支援においては、年齢制限に関する点に注意を払わなければ、優秀な**若手女性研究者の活用機会を失ってしまう**という大きな危惧があります。女性研究者の年齢制限撤廃もしくは緩和を実行することは、人事や研究費等の公募に対する女性の申請割合を上げるためにも効果的です。この観点から「創発的研究支援事業」に始まる年齢制限への配慮の姿勢は、女性人材の活用によるイノベーション創出に極めて重要であり、**全ての人事の基本原則**としての適用に向け、以下の取り組みを要望します。

- 1) 若手研究者支援事業においては、ライフイベントを経験、あるいは、ライフイベントの予定があると思われる若手女性研究者に配慮した人事システムを導入すること。
- 2) 若手研究者を公募する際には、その30%以上が常に若手女性研究者になるような人事制度を導入すること。
- 3) 若手女性研究者の機関への採用・研究費採択・授賞や表彰等における年齢制限の撤廃もしくは5歳～10歳程度の緩和を行い、ライフイベントを経験した女性研究者の応募・申請等を促進すること。
- 4) 時限付の有期雇用や研究費使用に関し、若手女性研究者のライフイベントに対するテニユアクロックの延長等について、機関で共通した支援ルールを構築すること。
- 5) 女性研究者の潜在的な人材の積極的発掘、例えば RPD (Restart Postdoctoral Fellowship) 修了者のその後のキャリアパス構築支援等を実施すること。

### [3] 若手から執行部・役員層にいたる一貫した人材教育パイプラインの強化

研究リーダーや執行部・役員の職務を担う女性研究者を育成することは、女性研究者の活躍推進に極めて効果的です。そのためには、若手から意思決定機関に属する役員層までの一貫したパイプラインの強化が肝要です。国の支援の下で育った優秀な人材を無駄にする「パイプラインからの漏れ」を防ぐためにも、若手研究者支援においても、女性研究者に配慮した制度の導入が不可欠です。そのために、以下の取り組みを提案します。

- 1) 女子進学率の特に低い分野における、産学連携型の女子中高生理系進学促進制度、及び大学院博士後期課程に対し女性大学院生の割合を高める進学促進制度を導入すること。
- 2) 国際化支援を取り入れた女性リーダー育成プログラムや、海外メンターも含めたメンター制度の組織化・強化等の仕組みにより、次世代のロールモデルとなる女性人材を育成する制度を導入すること。

### [4] 女性研究者の視点を生かした新たなイノベーションの創出

科学、とりわけ理学、工学、農学、医・歯・薬学分野において、研究開発段階におけるジェンダー視点の導入は、社会に新しい価値観をもたらし、インクルーシブで持続可能なイノベーション創出に貢献します。特に、社会に根強く残る性別役割分担意識の払拭を主導し、SDGs の目指す人間主体であるインクルーシブ社会を実現するには、女性研究者の視点を活かした課題発見と研究開発は不可欠です。国際的にイノベーション創出が期待されるジェンダード・イノベーションズ<sup>2</sup>の研究領域を創設し、効果的に研究を支援するために、以下の取り組みが必要と考えます。

<sup>2</sup> 2011年に国連では、「ジェンダーの視点」をすべての科学技術カリキュラムに組み込む必要があると決議。カナダ保健研究機構(2010年～)、欧州委員会(2013年～)、米国NIH(2016年～)、ドイツ研究振興協会(2020年～)において、助成金申請時に、性別にかかわる分析がどのように考慮されているかを記述させるなど、さまざまな取り組みが展開されている。

- 1) ジェンダー・イノベーションズを推進する研究費を創設すること。
- 2) ジェンダー・イノベーションズに関わる産学連携を推進すること。
- 3) ジェンダー・イノベーションズに関わるベンチャー企業創出を支援すること。

#### [5] 女性研究者の研究力を最大限発揮させるための環境整備加速

多様な人材が公正に扱われるインクルーシブな社会の実現には、柔軟な研究環境・教育環境の整備の戦略的加速が重要です。そのために、以下の取り組みを要望します。

- 1) テレワークを含む、柔軟な勤務・研究体制の導入、及びそのための「サポート体制」の設置と拡充をすること。
- 2) 配偶者同士が可能な限り近い職場での勤務を可能とする雇用制度・帯同支援を導入すること。
- 3) 業績評価や研究費獲得におけるライフイベントへの配慮及び復帰支援を充実させること。
- 4) 女性研究者の潜在的な人材の積極的発掘を促進させる制度の設置、特に RPD 修了者のその後のキャリアパス構築支援を具現化する体制を設置<sup>3</sup>すること。
- 5) 「無意識のバイアス」の可視化と、それを阻止するためのツール開発、大学・高等教育機関及び研究機関・企業への導入を促す体制を設置すること。
- 6) 探究心、創造性、幅広い知的関心等を身に付けた女性人材の育成を強化するために、先進的理数系教育を実施する高等学校等において、学習指導要領によらないカリキュラムの開発・実践、実験等を通じた体験的・問題解決的な学習を展開すること。その際、社会に根強く残る性別への偏見を払拭すべく、女子生徒が積極的に挑戦できる機会を一定以上確保できる仕組みを導入すること。
- 7) 異分野融合型の研究人材の育成・確保のために、すでに専門を持つ女性・若手研究者の新分野・異分野への挑戦を積極的に支援すること。そのために、大学・研究機関・企業等は、異分野融合に必要な専門プログラムを備えたシステムを構築すること。その結果として、女性割合が低い工学系分野（例えば、AI、ロボティクス、バイオメティクス等）への異分野からの女性研究者の進出も促進されよう。

以上

---

<sup>3</sup> 文部科学省科学技術学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2018年度実績)」速報版  
[https://www.nstep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP\\_RM20200925\\_PressJ.pdf](https://www.nstep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP_RM20200925_PressJ.pdf)  
によると RPD ではない PD (ポストドクター) においても前回調査に比べ、女性の割合が増加。また女性の平均年齢が男性のそれよりも高くなっている。

**別添資料 (GEMST Formulae)**

[1] GEMST Formulae とは、実現可能な女性研究者割合の数値目標を定めるにあたり、男女共同参画学協会連絡会が提案する以下の試算方式です。

2025年までに

助教の女性割合	博士課程修了者の現女子割合 (以下の表では 2019 年度の値)	1
准教授の女性割合	博士課程修了者の現女子割合	0.7
教授の女性割合	博士課程修了者の現女子割合	0.4

2030年までに

助教の女性割合	博士課程修了者の女子割合(2024 年度における値)	1
准教授の女性割合	博士課程修了者の女子割合(2024 年度における値)	0.9
教授の女性割合	博士課程修了者の女子割合(2024 年度における値)	0.7

2035年までに

助教の女性割合	博士課程修了者の女子割合(2029 年度における値)	1
准教授の女性割合	博士課程修了者の女子割合(2029 年度における値)	1
教授の女性割合	博士課程修了者の女子割合(2029 年度における値)	1

[2] 博士課程修了者女性割合 (2019 年度) に基づき、上記の方式 GEMST Formulae によって試算した女性教員比率の数値目標の数表は下記の通りであり、大学においては、少なくとも 2035 年までに、理学 20%、工学 17%、農学 35%、医・歯・薬学 30% の女性教員割合の達成を妥当な数値目標として提案します。

分野	2019 年 博士課程 修了者 女性比率 (%)	2019 年現在の 女性教員比率 (%)			2025 年までの 分野別・職位別 女性教員比率目標値 (%)			2035 年までの 分野別・職位別 女性教員比率目標値 (%)		
		助教	准教授	教授	助教	准教授	教授	助教	准教授	教授
理学	20	14	10	5	20	14	8	20	20	20
工学	17	11	7	3	17	12	7	17	17	17
農学	35	24	14	5	35	25	14	35	35	35
医歯薬 学	30	24	11	5	30	21	12	30	30	30

\* 国立大学協会 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 16 回追跡調査報告書 (R2.1) を基に算出