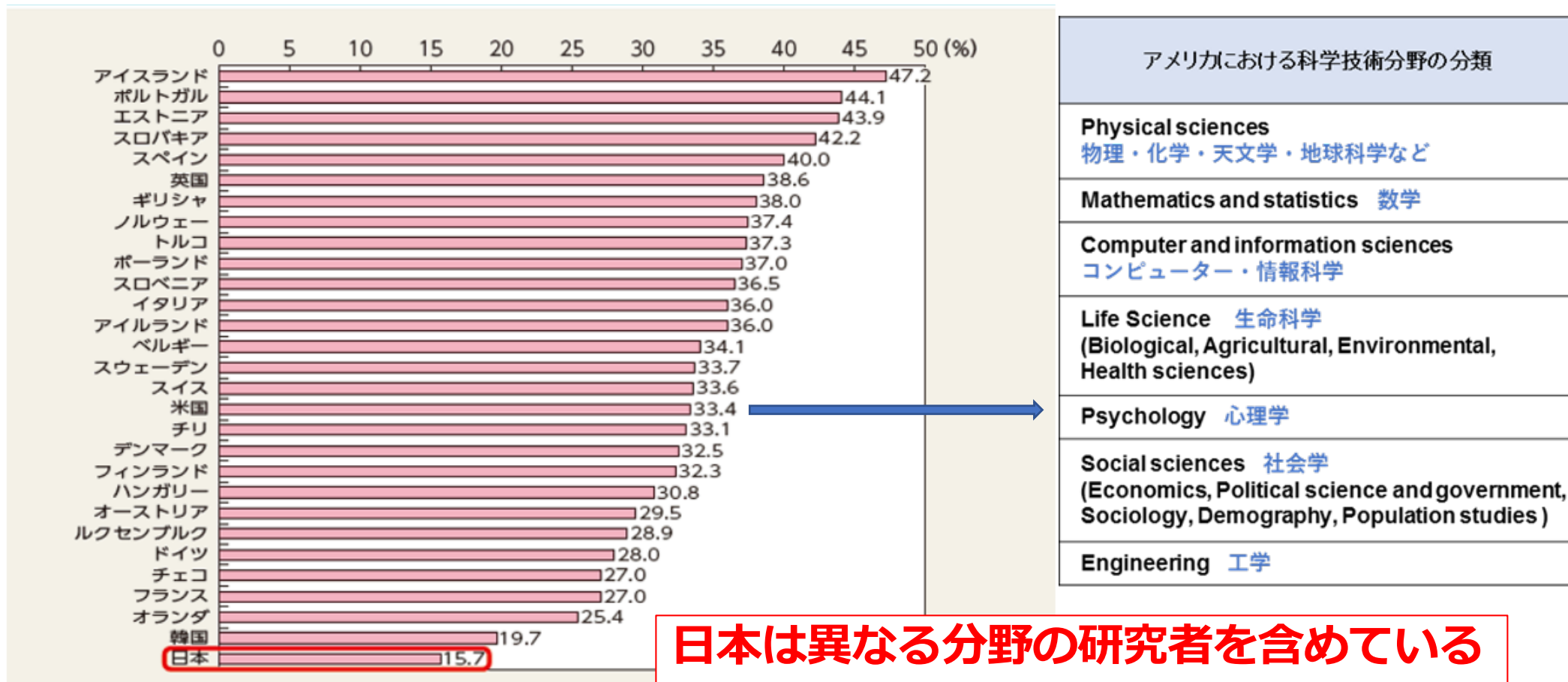


第6期 科学技術・イノベーション基本計画素案に対するお願い

**分野別・職位別データをもとに
戦略的な女性研究者増加策を！**

男女共同参画学協会連絡会
令和3年2月12日

科学技術分野における女性研究者割合国際比較



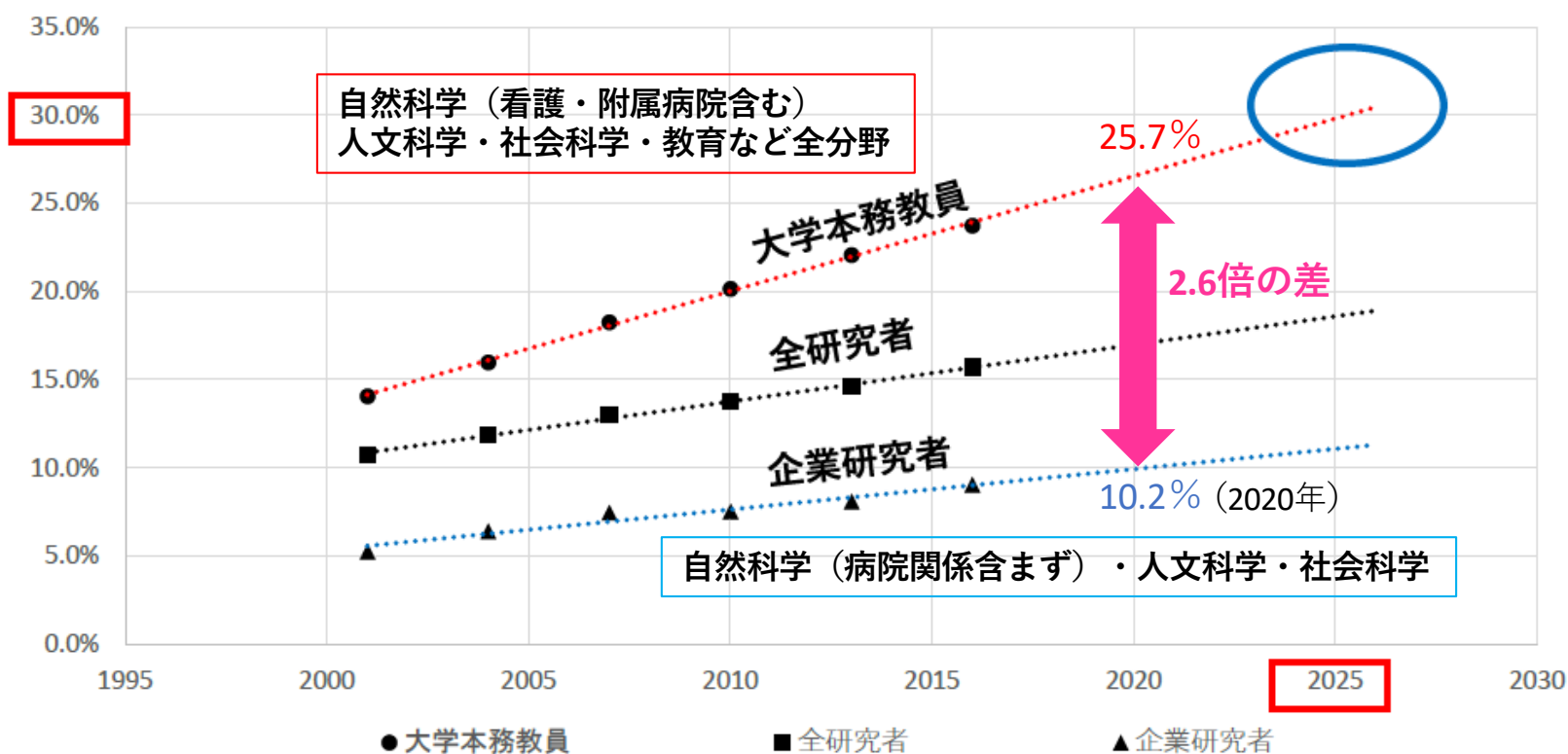
- (備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(平成29年), OECD "Main Science and Technology Indicators", 米国国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) "Science and Engineering Indicators 2018" より作成。
2. 日本の数値は, 2017 (平成29) 年3月31日現在の値。チリ, アイスランド, 韓国は2016 (平成28) 年値, その他の国は, 2015 (平成27) 年値。推定値及び暫定値を含む。
3. 米国の数値は, 雇用されている科学者 (Scientists) 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28.4%。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-25.html

日本は全分野の大学本務教員を研究者としている

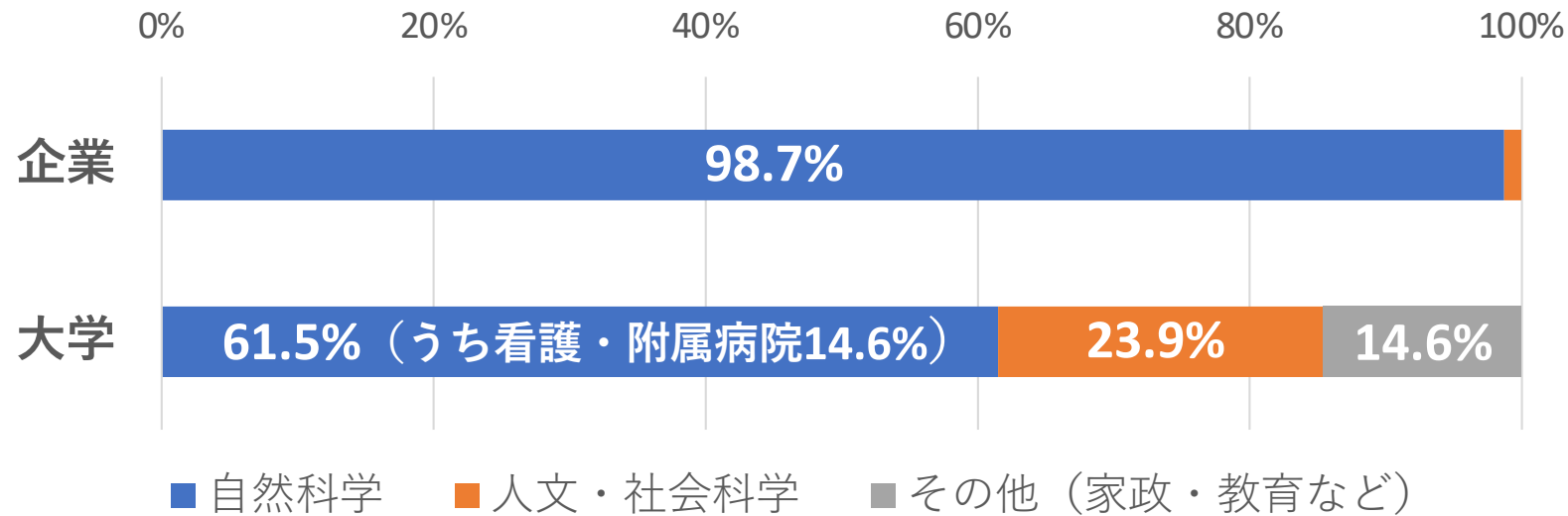
総合科学技術・イノベーション会議 第10回 基本計画専門調査会 知のフロンティアを開拓する多様で卓越した研究の推進について（資料2）

研究者に占める女性の割合推移（①大学本務教員／②企業研究者／③全研究者（①＋②））



出所) 大学本務教員：学校教員統計（国公立大学および附属病院を含む）各年10月1日時点。
全研究者・企業研究者：科学技術研究調査 各年度末時点。

自然科学系での女性割合は大学も企業も低い



自然科学
(理/工/農/医/歯/薬)
* 看護・附属病院は除く
企業 10.0%
大学 15.9%

企業だけではなく、大学の女性研究者割合も低い

企業の数値は、科学技術研究調査「産業，専門別研究者数（企業）」を参照

大学の数値は、科学技術研究調査「大学等の種類，学問別研究関係従業者数（実数）（大学等）」を参照

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 47

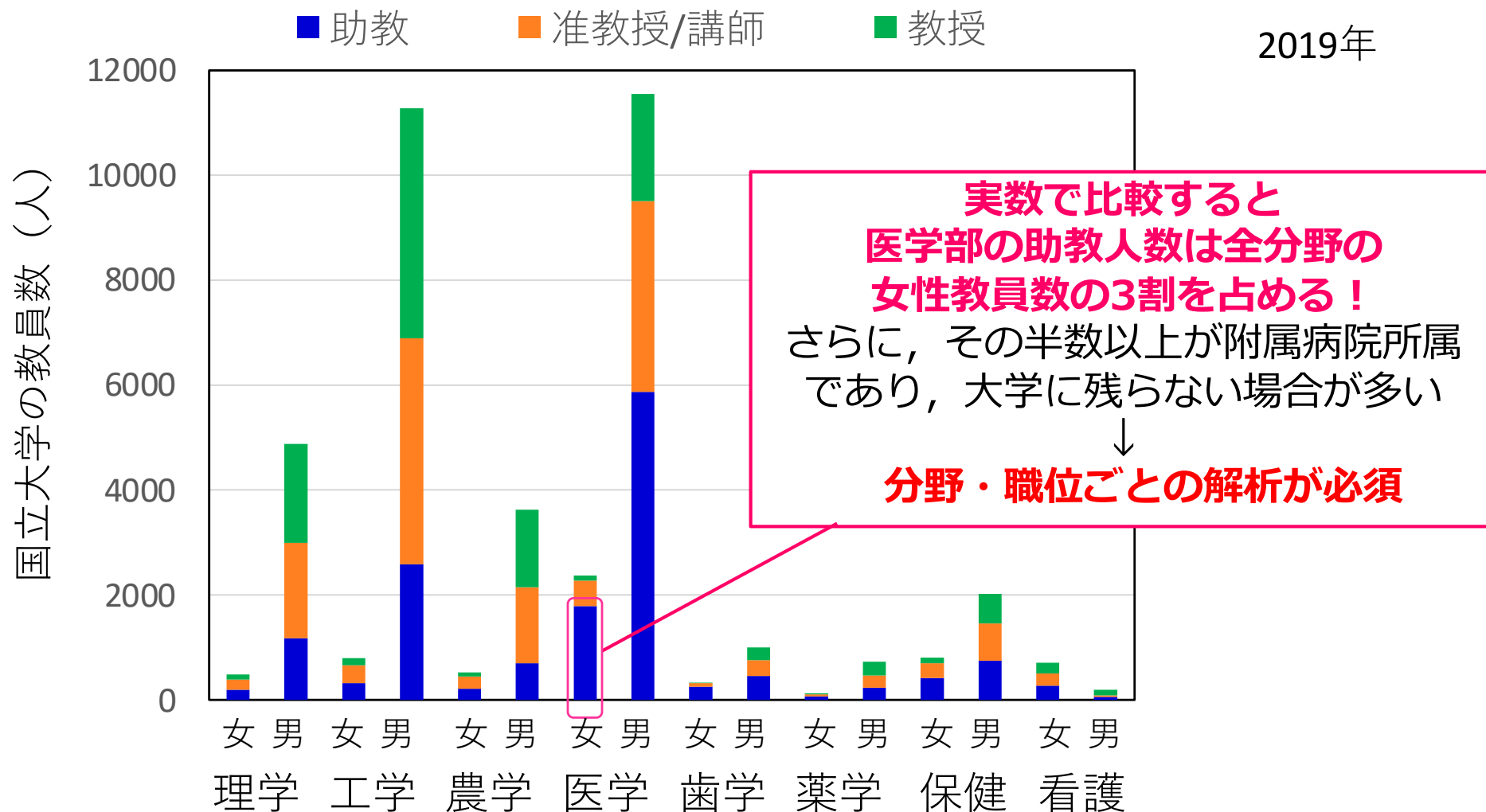
【現状データ】（参考指標）

- ・ 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：海外の数値は、科学技術分野における研究者に限定していますが、日本は科学技術分野ではない大学の本務教員を含めてしまっています。また、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62%のみが自然科学系で女性教員割合が高い人文・社会系が多く含まれてしまっています。そのため、企業と大学の女性比率は分野別に比較する必要があり、自然科学系分野の大学教員の女性比率では、企業の研究者の女性比率と同様に低いことがわかります。また、大学の本務教員の中には研究をしていないアシスタントのような人も含まれており、その大半は女性になります。

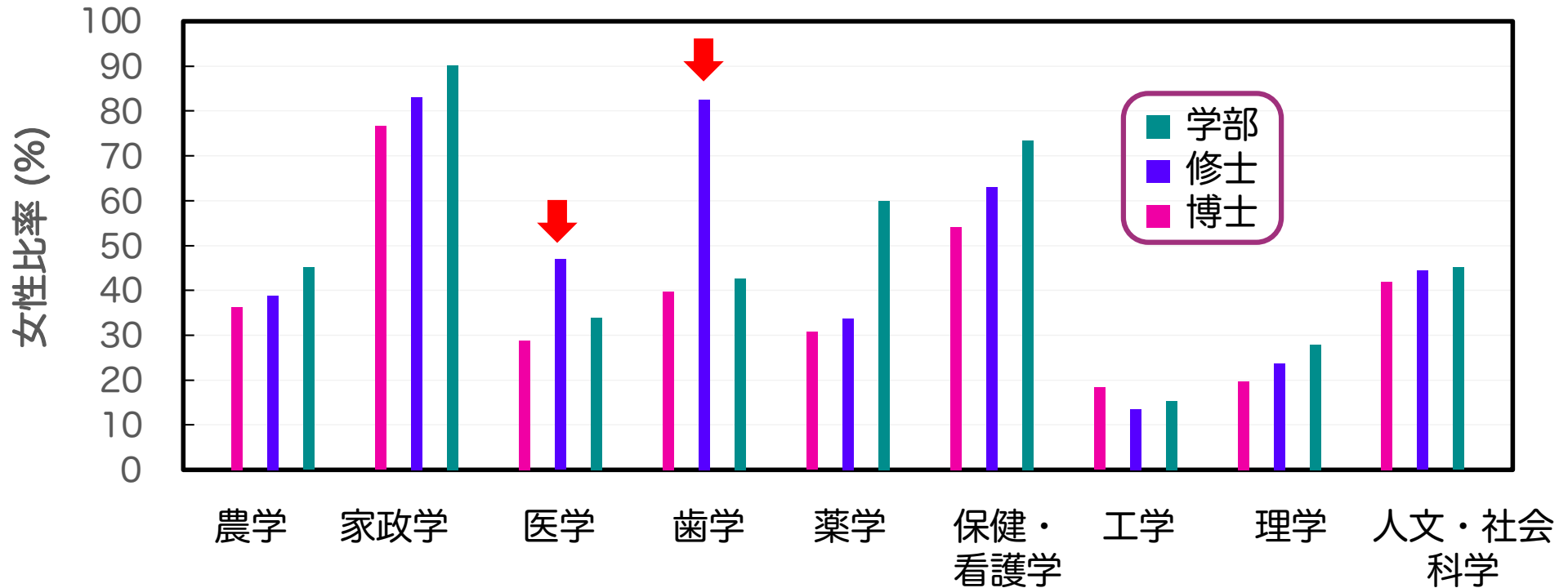
お願い：海外との比較ができるよう、科学技術分野における女性研究者のデータを出していただきたく、お願い申し上げます。また、企業と大学で研究者割合を比較するときは、分野ごとで比較してください。また、大学本務教員に占める女性研究者の割合も、分野に分けて明記してください。

医学部の女性助教数が多い



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」を参照

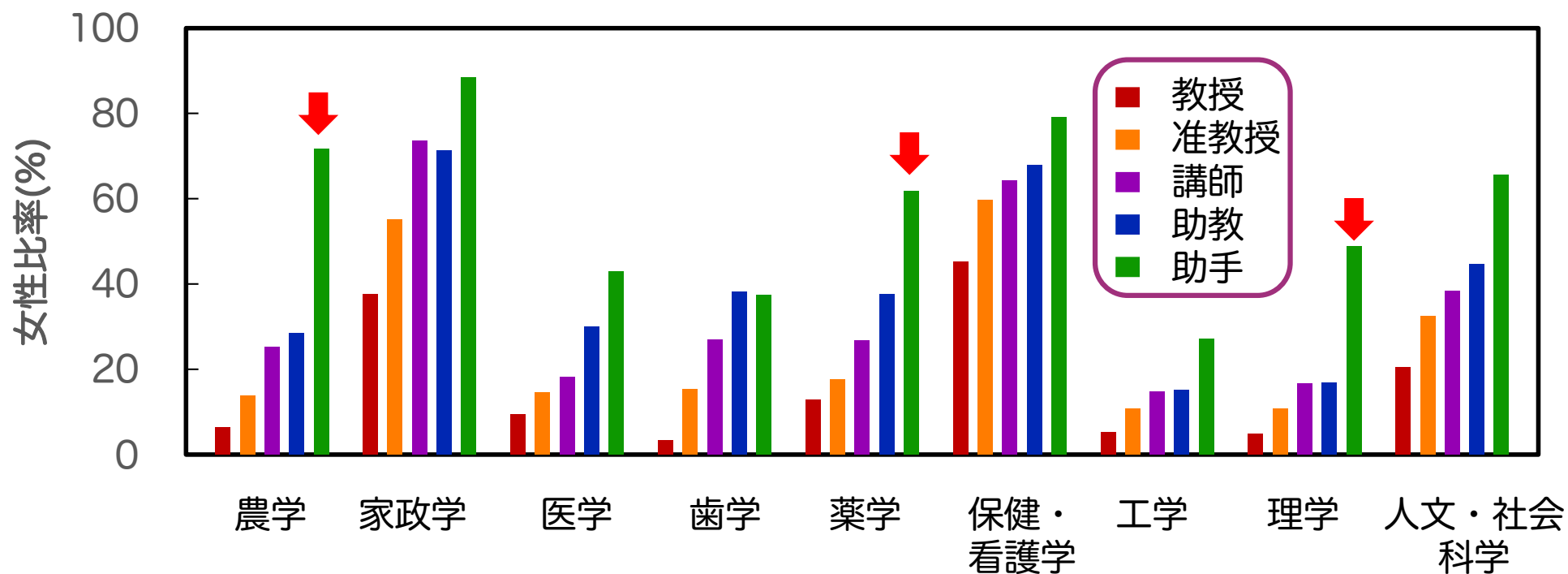
医学・歯学分野の修士課程の学生では 女子学生割合が高い



全国の大学における分野別の女子学生割合

文部科学省学校基本調査（令和元年度）を参照

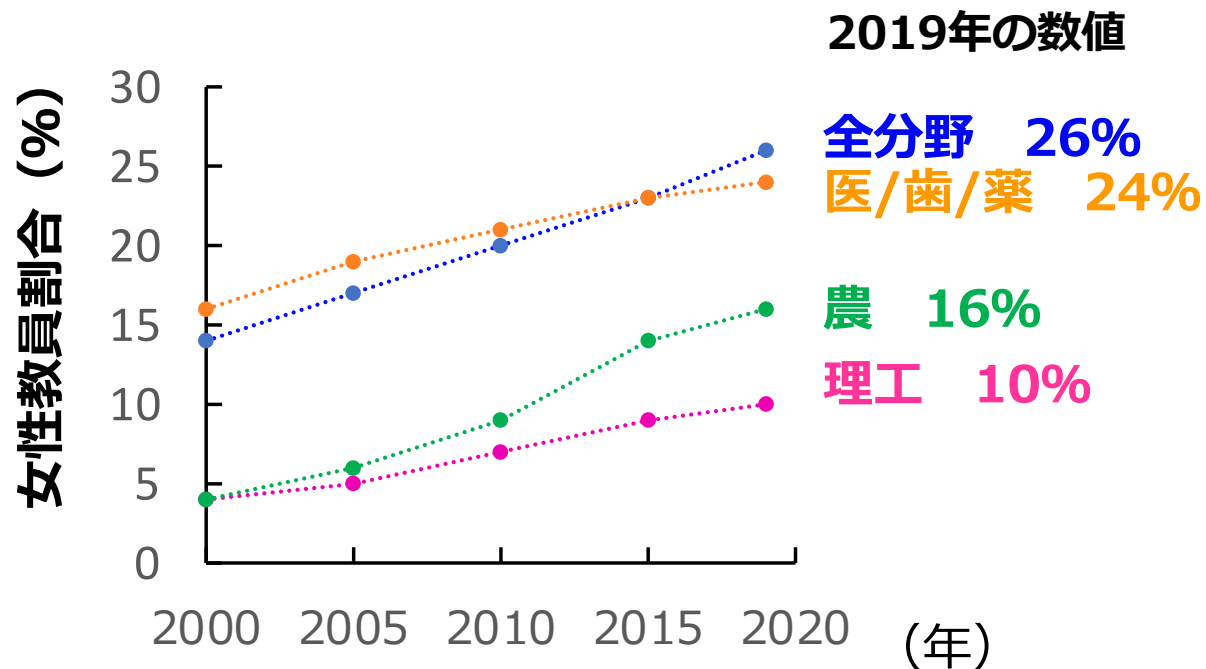
研究をしていない助手が女性研究者として カウントされている可能性がある



全国の大学における分野別・職位別の女性教員割合

文部科学省学校基本調査（平成30年度）を参照

理工学・農学は，女性教員割合が低い



	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%

* 現在の増加率で推移するとして計算

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

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 49

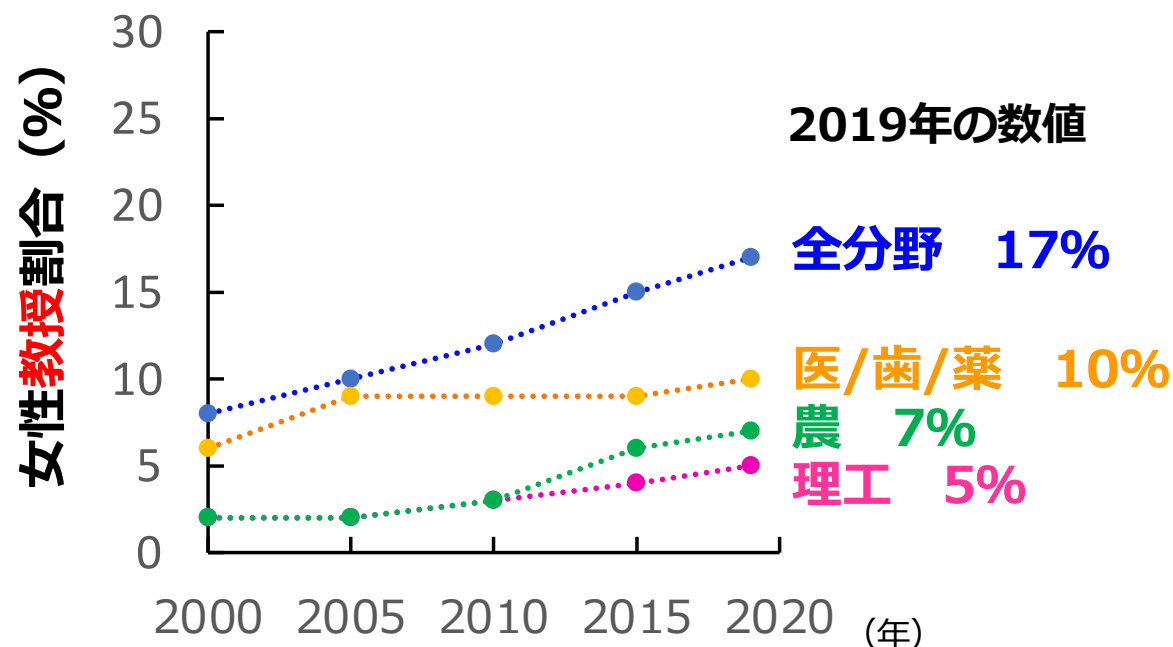
【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

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なかなかつながりません。さらに、新規採用は、任期付きの助手・助教に偏りがちで、昇格しづらい場合もあり、長期的な女性の定着につながらない可能性もあります。特に、国立大学では、医学部の女性の助教数は、全分野の女性教員の3割を占め、その半数以上は附属病院所属で、昇格しにくいと考えられます。また、私立大学の助手は、分野によっては学部卒で研究をしない職種の場合が多く、大半が女性ですが、新規採用比率に数えられております。

お願い：新規採用ではなく、**現数**での**分野別**数値目標にさせていただきたく、お願い申し上げます。そうすれば、少ない分野は新規採用を増やすことになりまし、助手や助教を任期がきたら切っているという実態も見えてきます。また、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も力を入れ、昇格や任期なしの職に転換することを促すような記載も入れていただきたく、お願い申し上げます。

医歯薬学・理工学・農学は，女性**教授**割合が20%になるのに，50年から100年かかる



	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%

* 現在の増加率で推移するとして計算

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

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%）

課題：学長・副学長と教授とは権限が大きく異なり、学長等、組織の運営ができる立場の人の女性割合が著しく低いことが、女性活躍が重要な問題として大学運営に反映されない理由となっています。学長、副学長、理事、評議員、学部長等の女性比率が増えないのは、これらの情報が、まとまって公開されていないということも一因です。

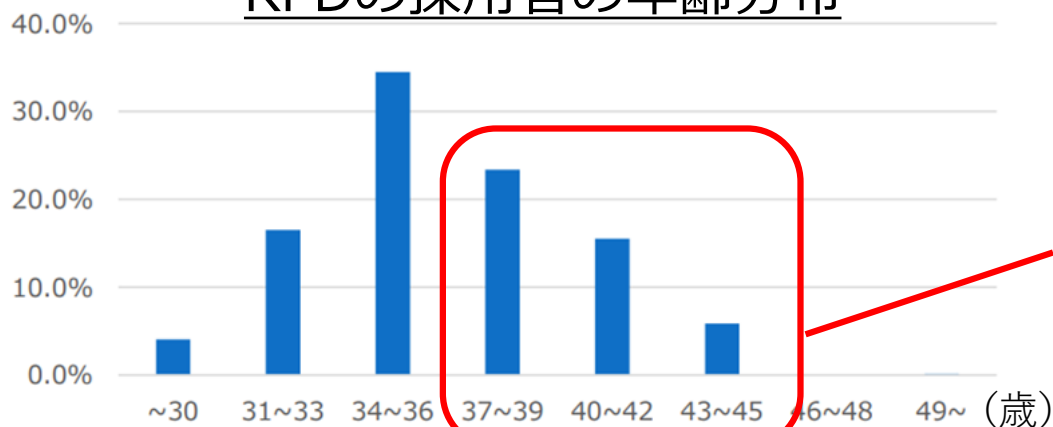
さらに、科学技術・イノベーションに重要な貢献が期待される農学、理工学、医・歯・薬学では、女性教授比率も、増加率も低くなっています。現在の増加率ですと、これらの分野の女性の教授割合が20%になりますのは、今から50年から100年後になります。

お願い：私立大学も含め、学長、副学長、理事、評議員、学部長の女性比率を公開し、かつ、各大学に目標値を設定するようにしていただきたく、お願い申し上げます。また、**教授**の女性割合も、学長や執行部とは分けて、**分野別**に公開し、その目標値も設定していただきたく、お願い申し上げます。例えば、2017年の博士後期課程在籍者数に占める女性割合の5割程度を目標にすると、理学系10%、工学系9%、農学系18%、医・歯・薬学系17%、人文科学系27%、社会科学系18%になります。

女性研究者における 若手研究の年齢制限に対する影響

女性と男性が任期なし職につく年齢の差は、
35歳以降から見られはじめ40～44歳では**5歳程度の差**がついている

RPDの採用者の年齢分布



・ RPD 採用者の年齢をみると、
34～45歳で85%を占める
→差が開く時期に一致

・ 40歳未満の年齢制限では、RPD終了後に
採用者の50%が応募できない

出産・育児による研究中断を経験した若手研究者支援への取り組み
独立行政法人 日本学術振興会 学術情報分析センター（平成31年3月）pp.3

卓越研究員（年齢制限40歳、出産、育児+1～2年）

平成28年 女性応募率：**13%** 採択率：**14%**

平成29年 女性応募率：**11%** 採択率：**9%**

**女性の申請割合が非常に
低いことがネック**

若手研究 A, B（40歳未満、現在は廃止して若手 B が若手研究へ）

若手 A（4年・3000万円以下） 女性応募率：**11%** 採択率：**9.5%**

若手 B（4年・500万円以下） 女性応募率：**26%** 採択率：**25%**

創発的研究事業（博士取得15年以内、**出産・育児+5年、介護+2年**）

女性採択率：**18%に上昇**

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：女性が育児を主に担っている現状では，女性の方が任期なしポストに就く時期が5歳程度遅くなることが分かっています。また、年齢制限がある場合、プラス1－2歳では効果がなく、創発的研究事業のような5歳程度の考慮で効果が見えます。

お願い：産前産後休業や育児休業の期間だけの考慮は短すぎるため、**プラス5年の考慮**をお願い申し上げます。

また，研究費だけではなく，**40歳未満の本務教員増加策**においても，至急，年齢の考慮をお願い申し上げます。産休または育児休暇を8週間以上とった場合，男女ともに考慮してもらえれば，出産した女性は必ず考慮され，かつ男性も育児を担いやすくなると思います。

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ましたが，私立大学では，まだ設置しているところは少ないのが現状です。

お願い：私立大学でも学内保育施設の設置が進むような支援をしていただきたく，お願い申し上げます。

課題：育児・介護は，未だ，女性の負担が多いのが現状です。

お願い：男性も育児・介護を担いやすくするような仕組み作りをしていただきたく，お願い申し上げます。

運営費交付金の女性教員比率の分配額は低い

(『国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議(第一回)』における文部科学省説明資料より)

①卒業・修了者の就職・進学率	【 35億円】
②博士号授与率	【 35億円】
③カリキュラム編成上の工夫の状況	【 30億円】
④常勤教員当たり研究業績数	【 75億円】
⑤常勤教員当たり科研費受入件数・受入額	【 75億円】
⑥ 若手研究者比率 ←女性比率等を考慮	【120億円】
⑦常勤教員当たり受託・共同研究等受入額	【 75億円】
⑧人事給与マネジメント改革状況	【 75億円】
⑨ ダイバーシティ環境醸成の状況 外国人教員比率,女性教員比率,障害者雇用比率, 留学生比率,社会人学生比率	【 20億円】
⑩会計マネジメント改革状況	【 75億円】
⑪経営資金獲得実績	【120億円】
⑫施設マネジメント改革状況	【 30億円】
<以下, 重点支援③の大学及び大学共同利用機関のみ>	
⑬運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数	【 85億円】
合計	【850億円】

若手研究者にも
女性比率の配慮

分配額の増額

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りますが，私立大学では，ほとんど見られなません。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す。

お願い：分野別の女性研究者の割合や指導的立場への登用割合などについて，数値目標の設定や公表をしていただくだけでなく，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の評価項目等に入れていただきたく，お願い申し上げます。また，数値目標を公表している大学のリストを文部科学省がまとめて公表していただきたく，お願い申し上げます。

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で，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す。

お願い：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**（特に**教授**）の女性割合（現状の数値）
- ② 学長，副学長，理事，評議員，学部長の女性割合
- ③ 採用および登用の目標値の設定の有無
- ④ 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していただきたく，お願い申し上げます。

科学技術・イノベーション基本計画素案 p. 9

(3) 第6期基本計画の方向性

持続可能な開発目標（SDGs）と軌を一にしながらも、そこに「信頼」と「分かち合い」という我が国独特の価値観を重ね、我が国の信頼性の高い科学研究や技術力、さらには極めて質の高い社会データの存在と結びつけ、20世紀の負の遺産を超えた我が国の未来社会像としてSociety 5.0を世界に示していかなければならない。

課題：科学技術を発展させ、Society 5.0を具体化するには、多様性の向上も必要ですが、日本は、持続可能な開発目標（SDGs）において、「ジェンダー平等の実現」が大幅に遅れているにも関わらず、ジェンダー平等を実現し、多様性を向上させる必要性に対する記載がありません。

お願い：SDGsにおいて、日本が遅れている部分に対しても認め、多様性やジェンダー平等の実現などが、我が国の科学技術の発展につながるということも記載していただきたくお願い申し上げます。

また、SDGsにおいて、**性差の視点をいれた研究・技術開発（ジェンダード・イノベーションズ）の創出**も重要です。第5次男女共同参画基本計画と同様に「性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究成果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てる。」の文章を追記いただきたくお願い申し上げます。