

第6期 科学技術・イン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

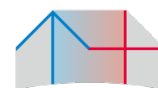
男女共同参画学協会連絡会

令和2年10月12日

『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

- [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

女性支援こそ最速かつ効果的な社会実装



EPMEWSE

第3期科学技術基本計画以降、14年間の文部科学省の
日本の女性研究者支援事業

⇒女性の能力発揮の基盤整備はゆっくり推進

しかし，世界に比べ**日本の伸び率は極めて遅い**現状

女性比率が当初目標**“研究者全体の30%”**

Why So Slow?

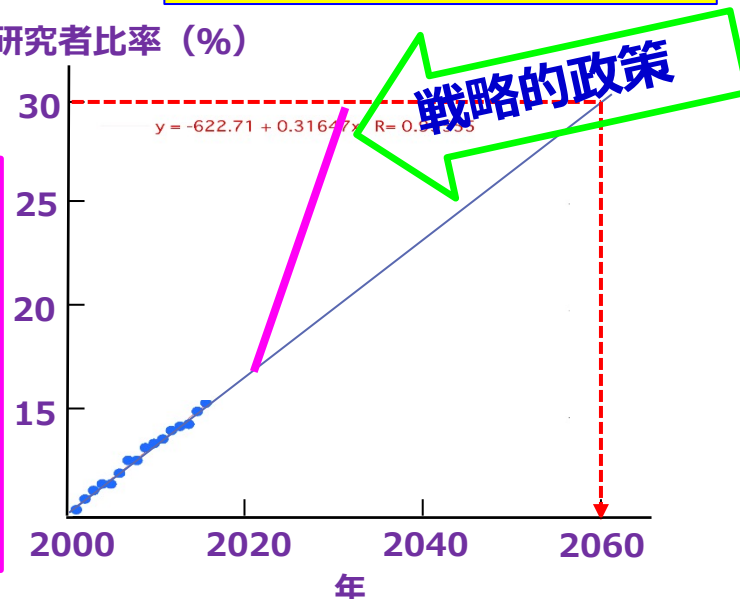
に到達=**2060年以後という試算！** 女性研究者比率 (%)

① 女性研究者の戦略的増加策

数値目標設定 + 女性限定公募

② 若手女性研究者の効果的支援

若手支援に女性枠，年齢制限緩和



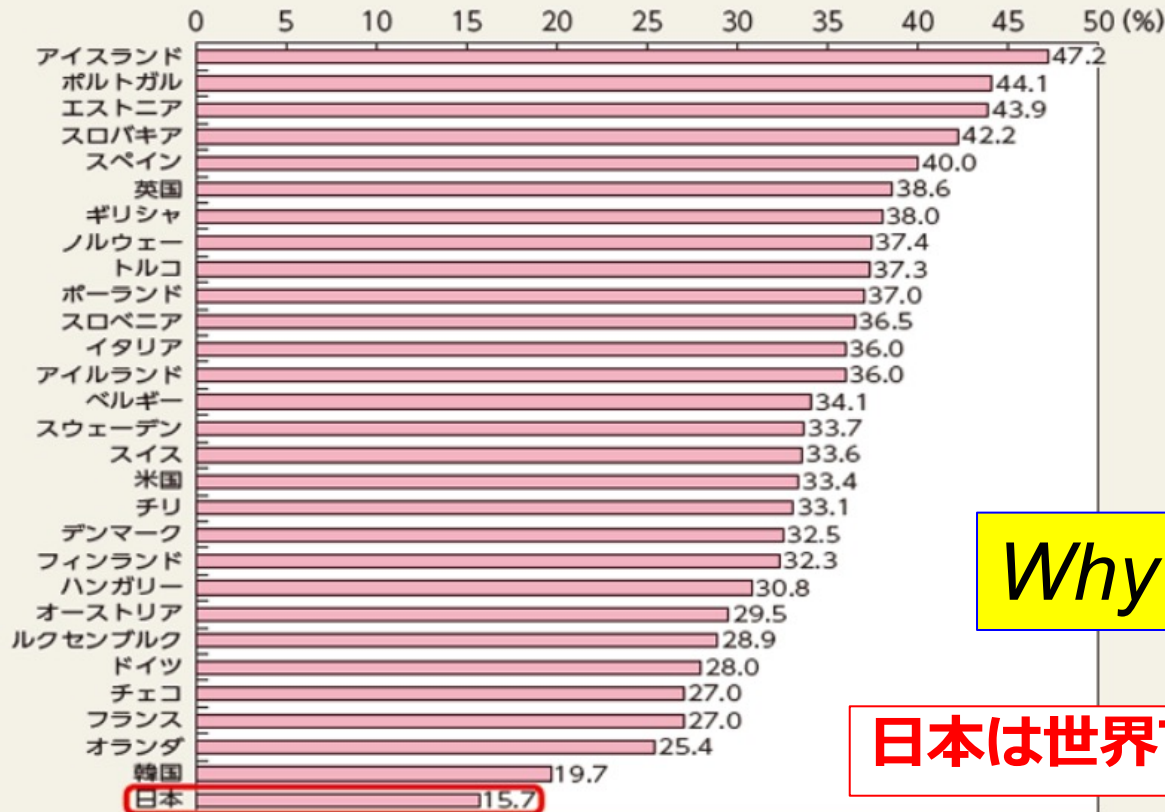
藤井良一（学術の動向，2018）

女性研究者割合の国際比較

4/39



EPMEWSE



Why So Poor?

日本は世界で最低のレベル

- (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%。

部門別の女性研究者割合

どの国でも 企業 < 公的機関 < 大学
全体で30%を目指すのであれば、大学は40%以上が必要

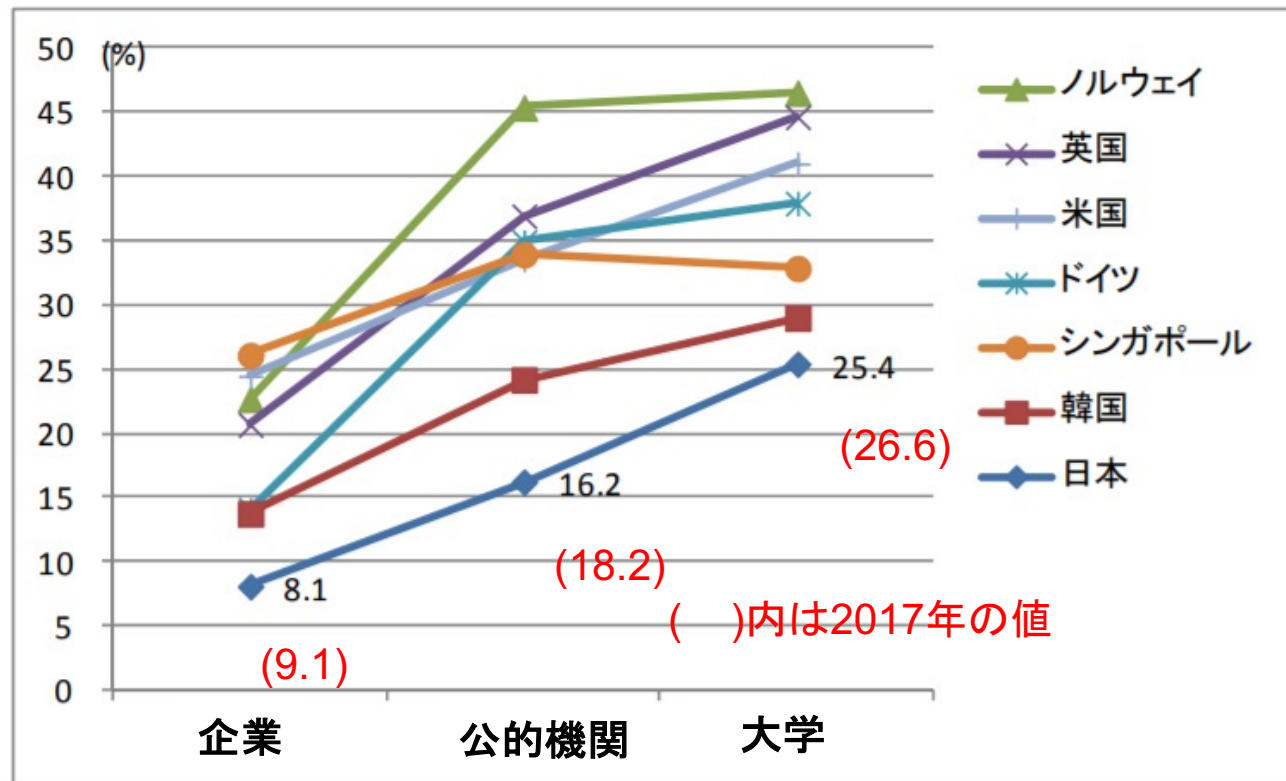


図5：調査対象国における女性研究者の割合（各部門）（2013年）

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/riko_comp_02.pdf

“America’s Best Employers for women” 第2位 カルフォルニア大学サンディエゴ校

6/39



Growth of UC San Diego Women in Leadership

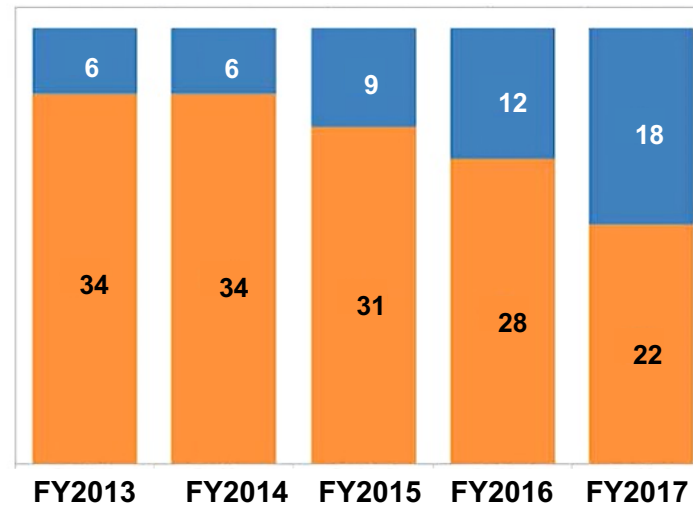
2012 **Today**
03 Women on the
Chancellor's Cabinet 10 Women on the
Chancellor's Cabinet

0 Women Deans 7 Women Deans

424 Women in management and senior professional positions
822 Women in management and senior professional positions

STEM分野を卒業する女子学生の卒業数はアメリカトップ

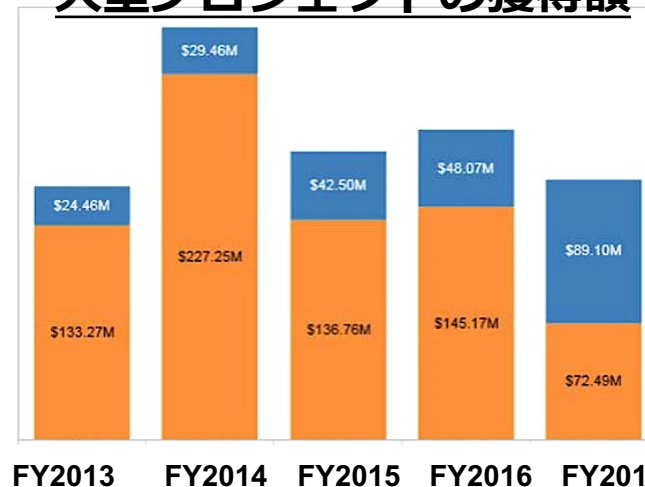
大型プロジェクトの件数



■ Female
■ Male

女性研究者が研究代表者を務める大型プロジェクトの件数と獲得額が男性研究者を抜いた

大型プロジェクトの獲得額



カリフォルニア大学サンディエゴ校 Chambers教授のコメント

「女性の持つ強みこそ大型プロジェクトを牽引するのにふさわしい資質。」

第6期科学技術・イノベーション基本計画に 戦略的 女性研究者割合の数値目標を！

7/39

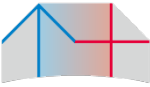


第3期	第4期	第5期
平成18年(2006年) ～	平成23年(2011年) ～	平成28年(2016年) ～
女性研究者の採用目標値	<u>女性研究者の採用割合に関する目標値</u>	<u>女性研究者の新規採用割合に関する目標値</u>
自然科学全体：25%	自然科学全体：30%	自然科学全体：30%
理学系：20%	理学系：20%（早期達成）	理学系：20%（早期達成）
工学系：15%	工学系：15%（早期達成）	工学系：15%（早期達成）
農学系：30%	農学系：30%（早期達成）	農学系：30%（早期達成）
保健系：30%	医学・歯学・薬学系：30%	医学・歯学・薬学系：30%

- ・ 新規採用だけでは不十分、全体割合への貢献は極めて小さい

先進国に追いつくには第6期で大幅加速が必要

・・・どのように？



女性研究者の戦略的増加策

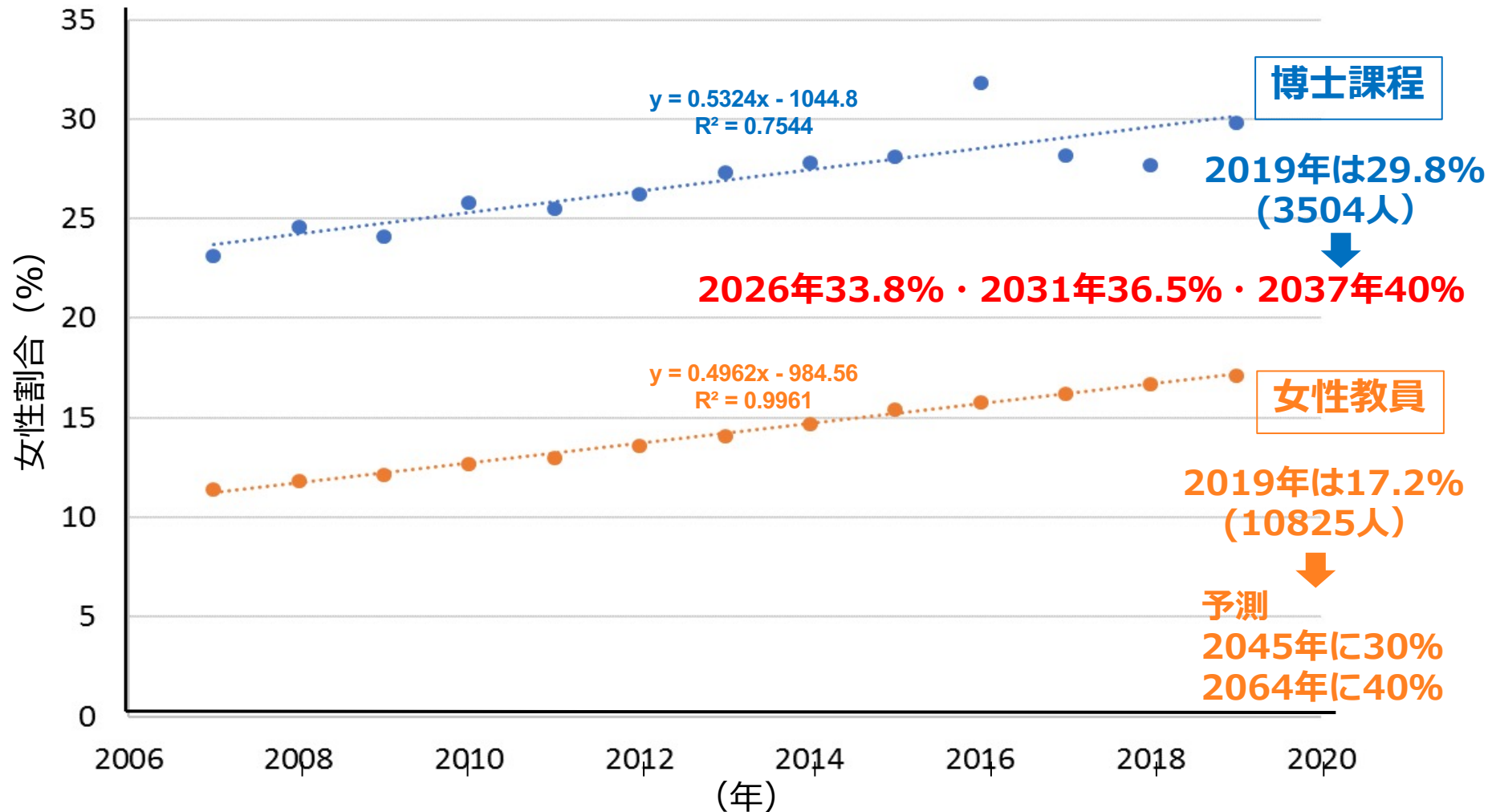
数値目標を実現するために
積極的是正措置を

現状：国立大学 博士後期課程女子院生 ・女性教員割合（文系も含む）

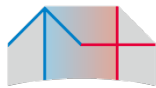
9/39



国立大学では女性教員比率は上昇している。
リークしないよう育成する必要がある。

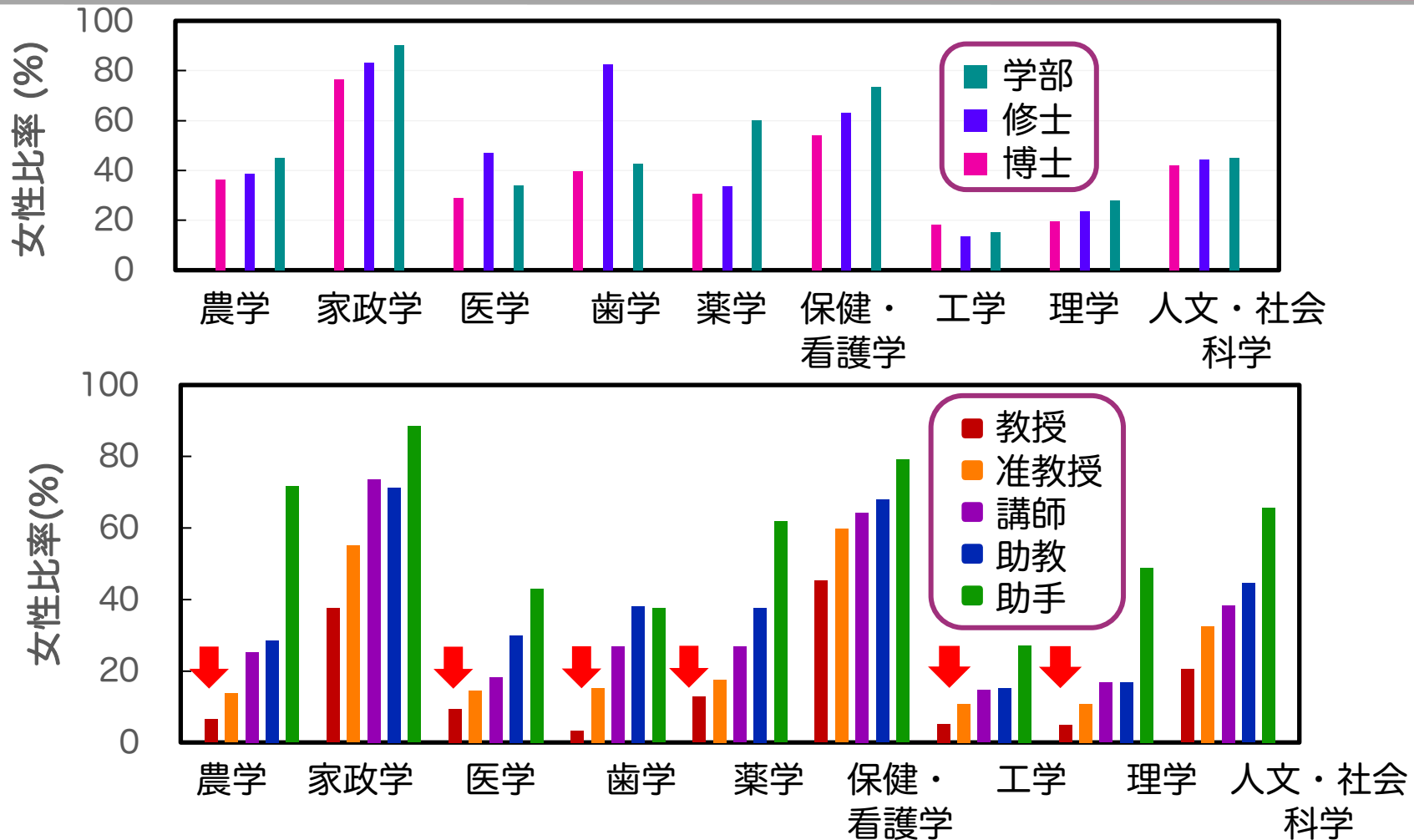


* 数値は、一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会
「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第16回追跡調査報告書（R2.1）」より引用



分野別の女子学生・女性教員割合

理系分野では学生に比べて
教員の女性比率は依然として低い。



全国の大学における分野別・職位別の女性割合
文部科学省学校基本調査（学生：令和元年度，教員：平成30年度）

第II章 新しい社会(Society 5.0)の実現に向けた科学技術・イノベーション政策 (c) 具体的な取組

【目標・指標の例】

- ・ TOP10%補正論文数の割合
- ・ 国際的に注目される研究領域（サイエンスマップ）への参画領域数、参画割合
- ・ 若手研究者の数
- ・ 博士課程学生の民間企業への長期インターンシップや共同研究プロジェクトへの参画件数・割合
- ・ 博士課程学生のうち RA・TA を含め様々な経済的支援等により生活費相当額を確保できている者の割合
- ・ 博士号取得者を高度知的人材として好待遇する企業の割合
- ・ 人口当たりの博士号取得者数
- ・ 女性研究者の割合

女性研究者の割合について3つの数値目標を設定することが重要。さらに、比率の低い分野は戦略的に増やす。

①分野別 ②職位別（上位職の増加が必須） ③全体

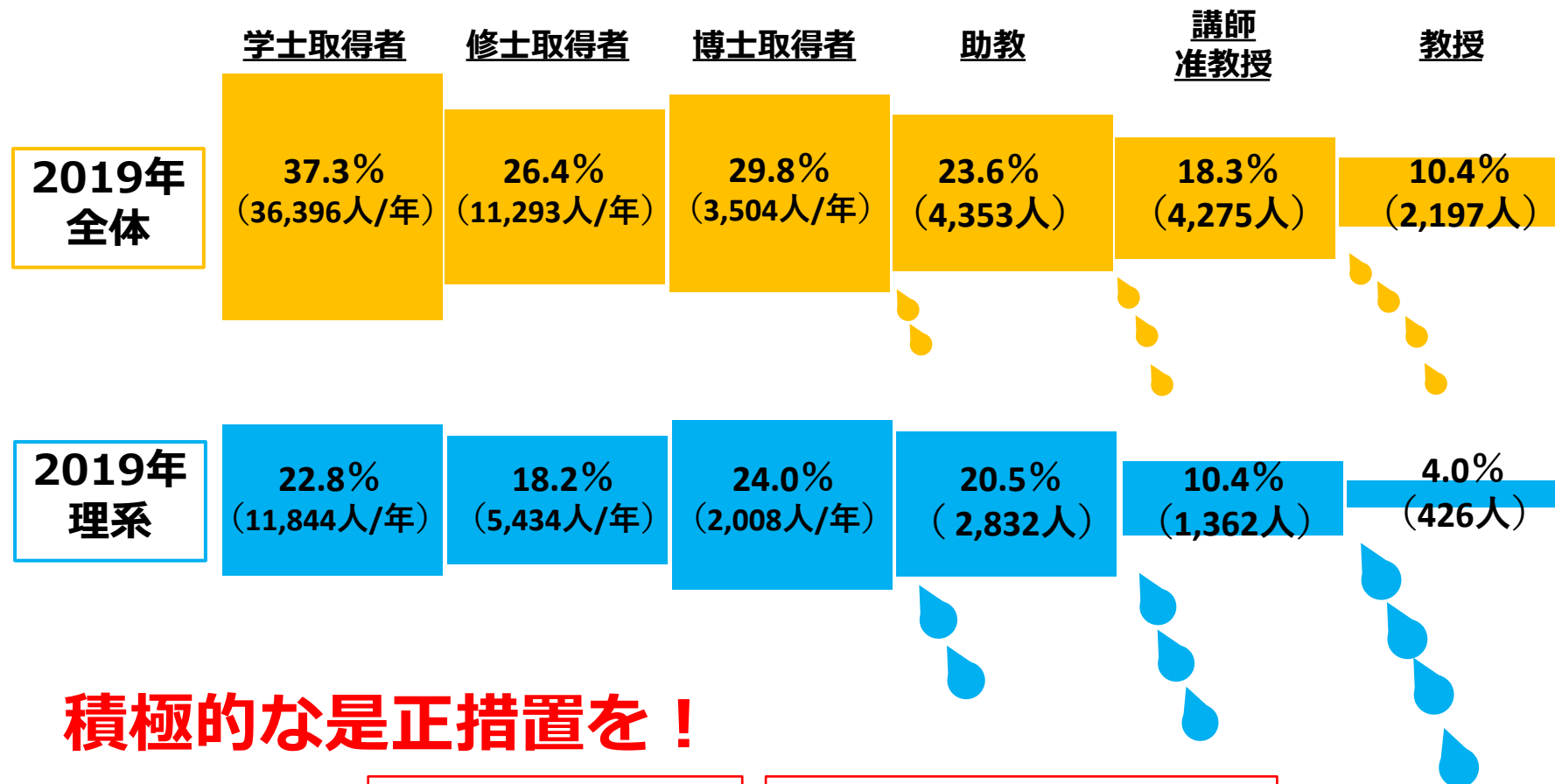
「パイプラインからの漏れ」を防ぐ

12/39



EPMEWSE

* 数値は、一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会
「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）」より引用



積極的な是正措置を！

女性限定人事

若手採用枠の男女比

運営費交付金へのインセンティブ付与

年齢制限の緩和

女性教員割合の段階的増加

女性教授と博士課程大学院女子学生割合を同じにするには
最速でも15年かかる

2021年～2025年までに・・・(第1 Step)

助教の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **1**

准教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **0.7**

教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **0.4**

2026年～2030年までに・・・(第2 Step)

准教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **0.9**

教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **0.7**

2030年～2035年までに・・・(第3 Step)

准教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **1**

教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × **1**

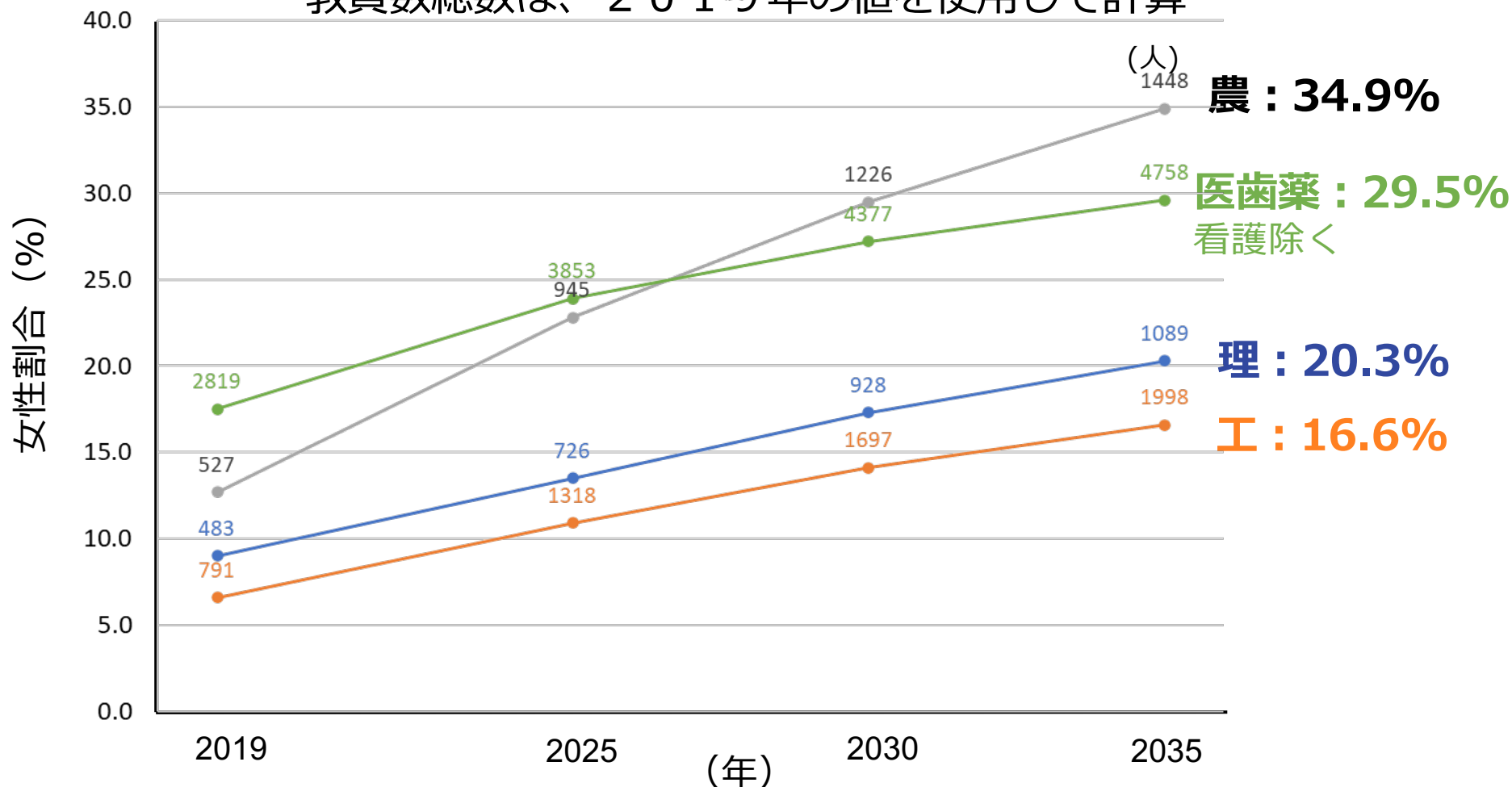
達成させるためのポイントは、分野ごとの設定

女性研究者増加のシミュレーション (分野別)

* 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

博士修了者 2019年度 女性割合に基づく第1～3 Step

教員数総数は、2019年の値を使用して計算



女性研究者増加のシミュレーション (文系も含む全体)

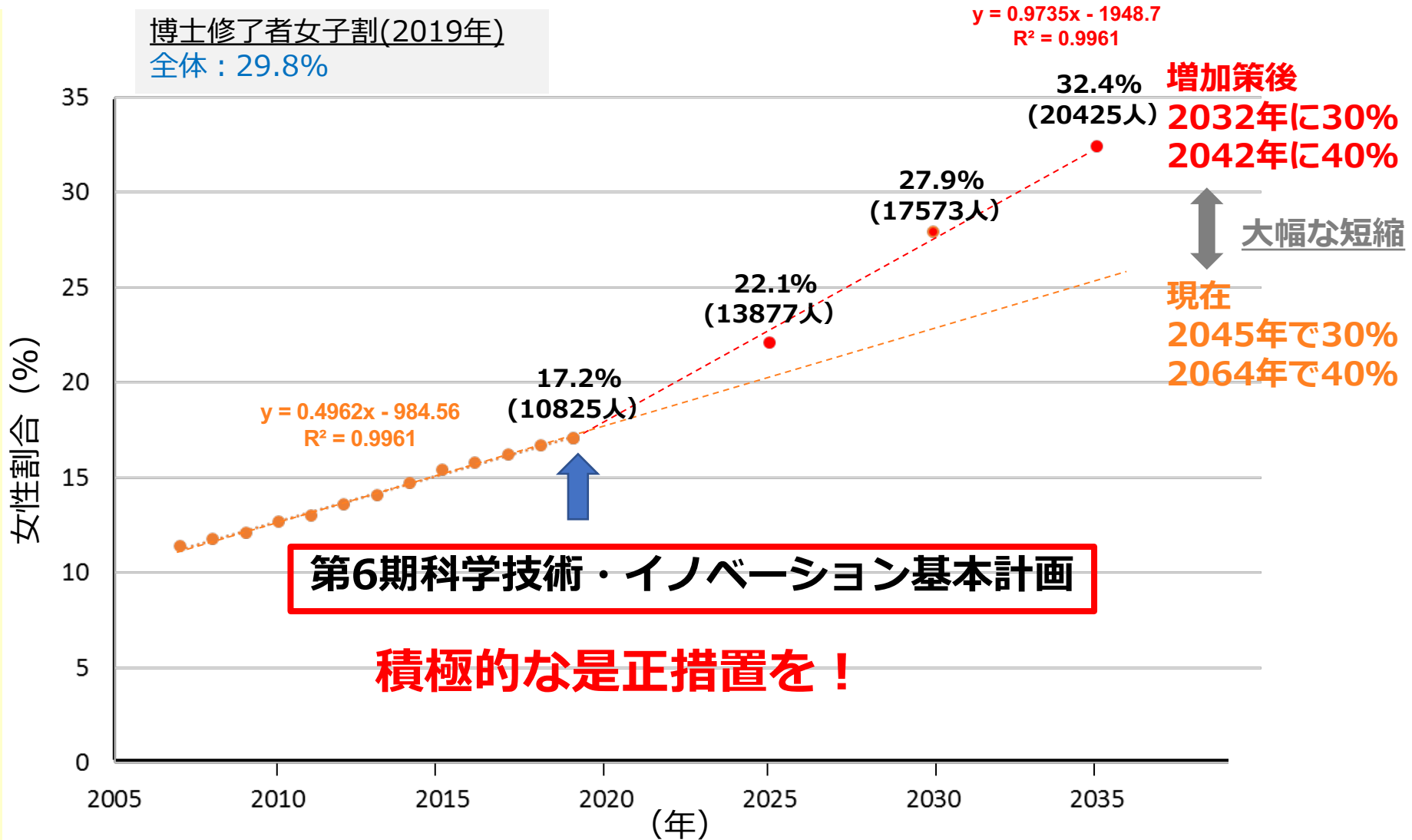
15/39



* 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

EPMEWSE

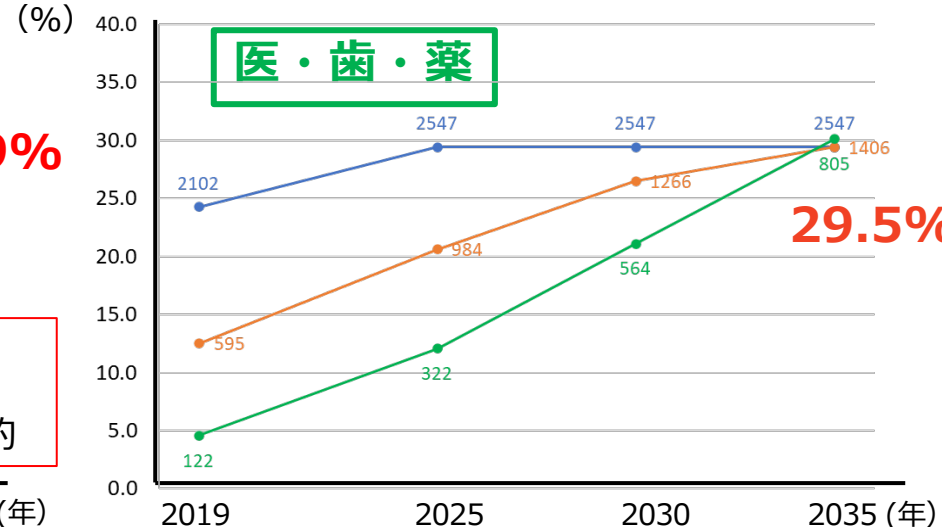
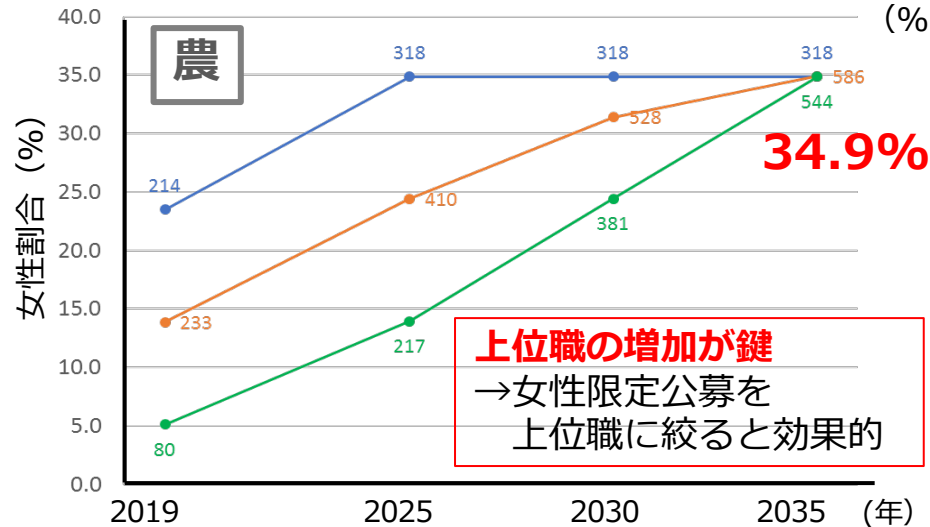
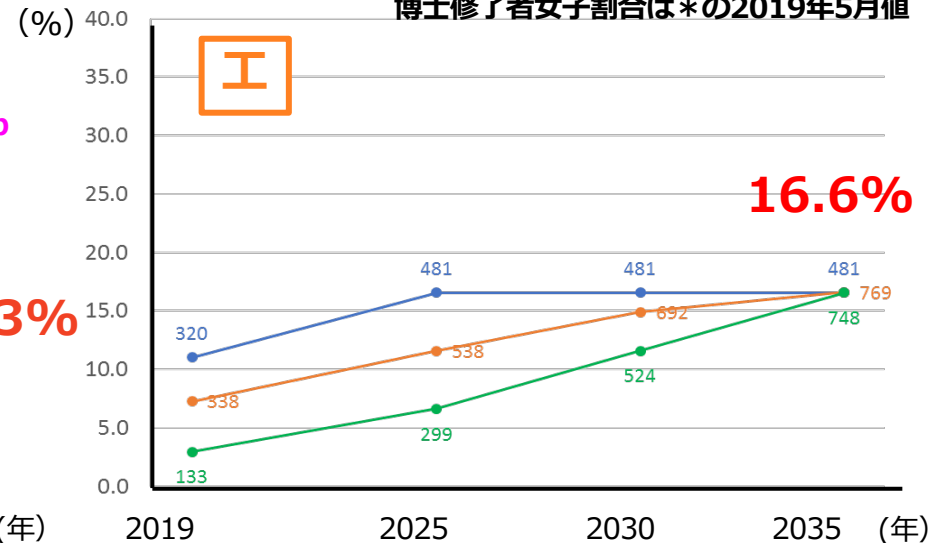
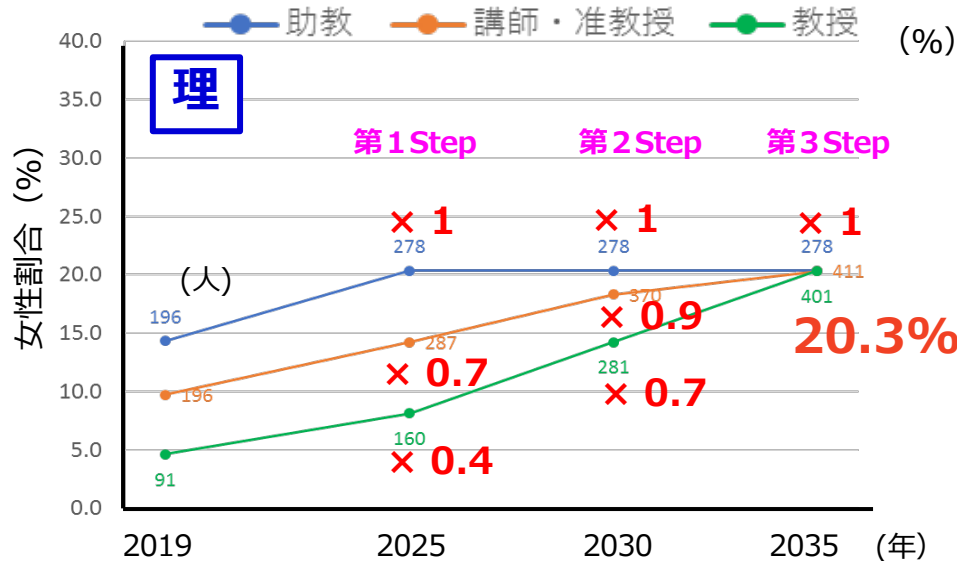
博士修了者女子割(2019年)
全体 : 29.8%



女性研究者増加のシミュレーション (分野・職位別)

* 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

分野ごとと職位ごとに博士課程修了者の割合をかけて
それぞれの割合を算出。
理学、工学は二〇三五年でも20%にすら至らない。



女性教員割合の段階的増加をさらに加速 17/39



博士課程大学院女子割合の現増加率 $y = 0.5324x - 1044.8$
も想定すると（女性教員増加 → 女子の進学熱上昇に）

2021年～2025年までに・・・（第1Stepプラス）

$$\begin{aligned}\text{助教の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.13 \times 1 = 1.13 \\ \text{准教授の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.13 \times 0.7 = 0.79 \\ \text{教授の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.13 \times 0.4 = 0.45\end{aligned}$$

2026年～2030年までに・・・（第2 Stepプラス）

$$\begin{aligned}\text{准教授の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.22 \times 0.9 = 1.10 \\ \text{教授の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.22 \times 0.7 = 0.85\end{aligned}$$

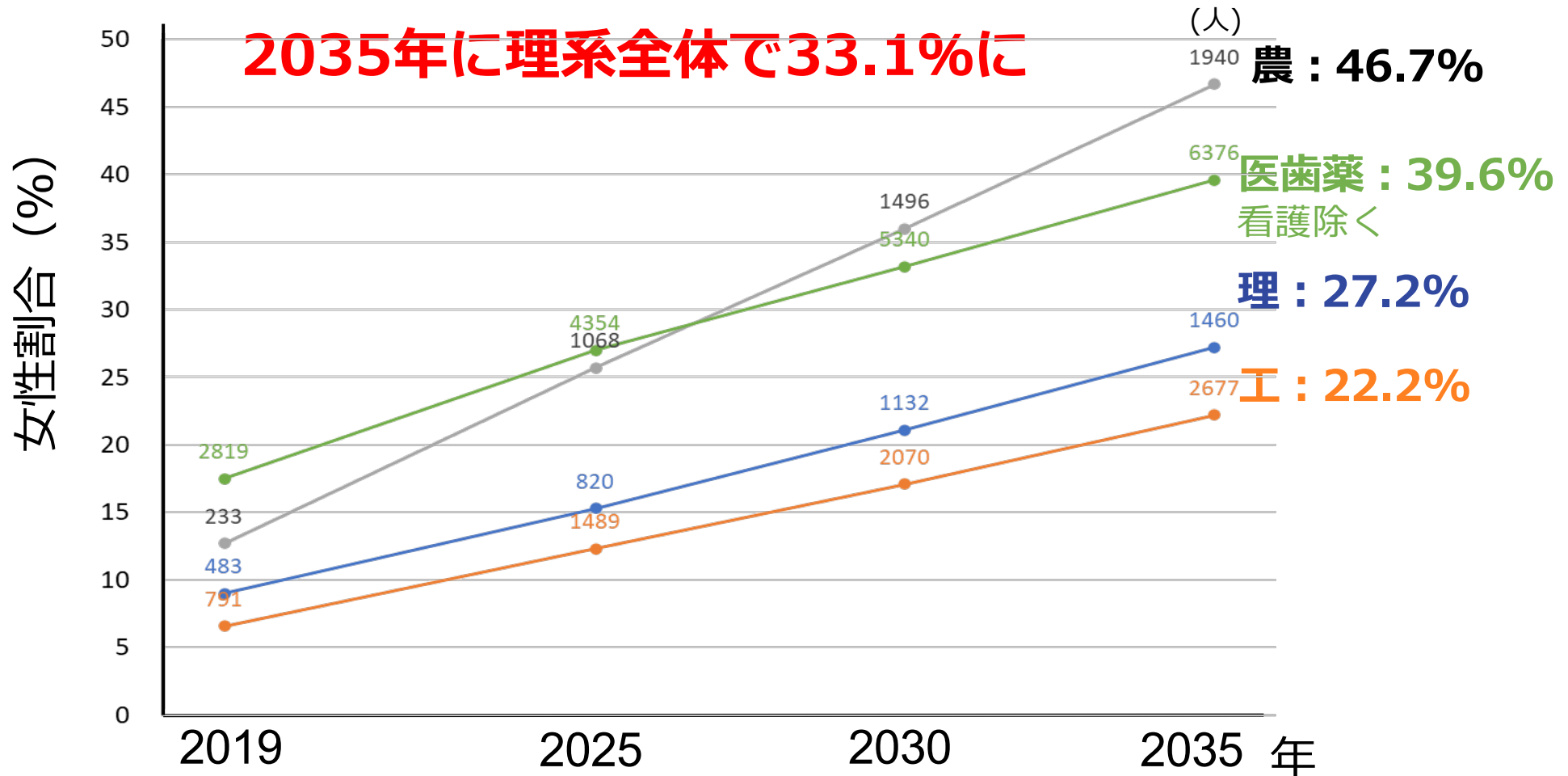
2030年～2035年までに・・・（第3 Stepプラス）

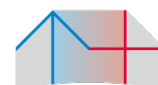
$$\begin{aligned}\text{准教授の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.34 \times 1 = 1.34 \\ \text{教授の女性割合} &= \text{博士課程大学院女子割合} \times 1.34 \times 1 = 1.34\end{aligned}$$

女性研究者増加のシミュレーション (分野別)

* 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

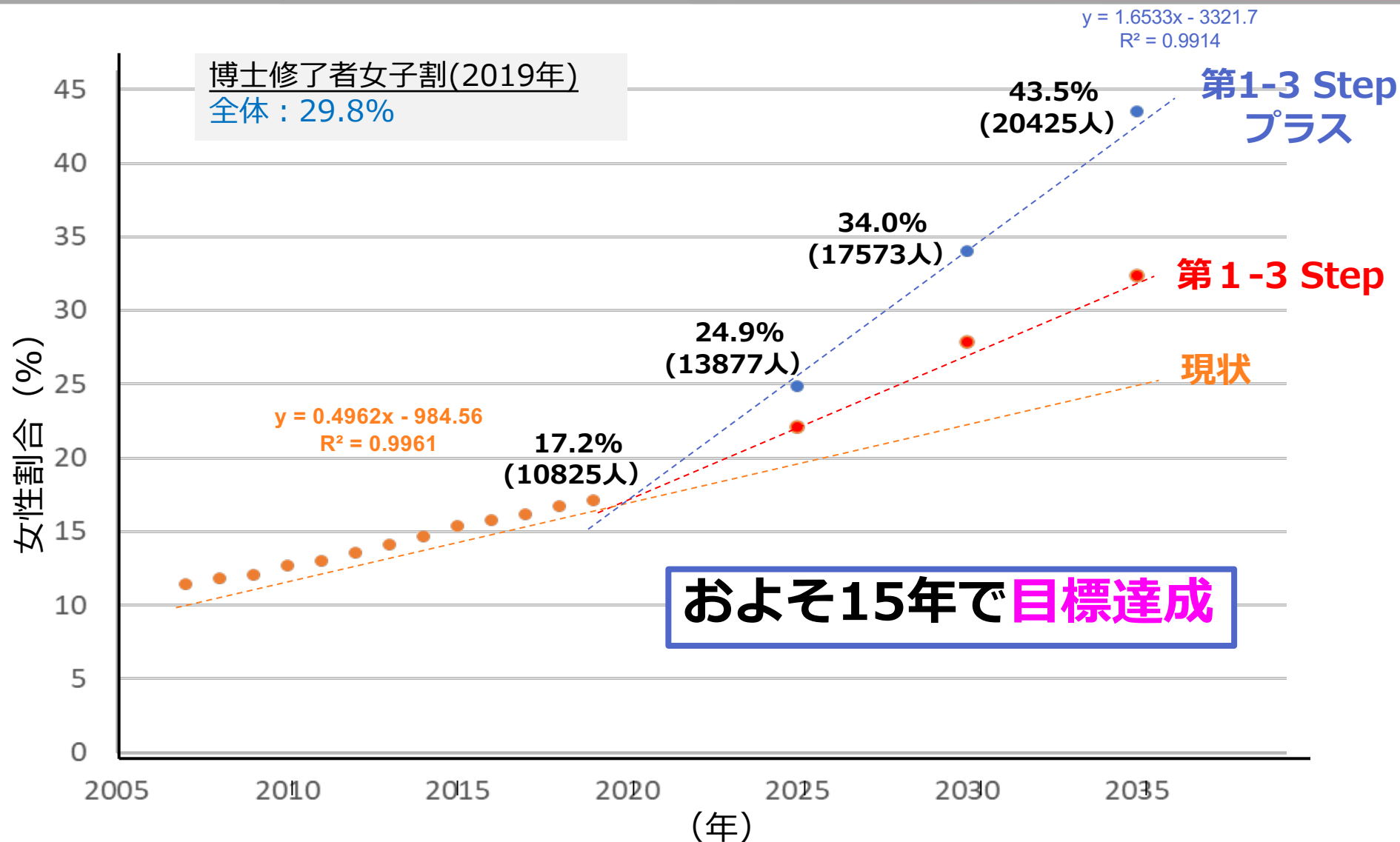
博士修了者女子割合が現増加率の場合 **第1～3 Stepプラス**





女性研究者増加のシミュレーション (文系も含む全体)

* 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



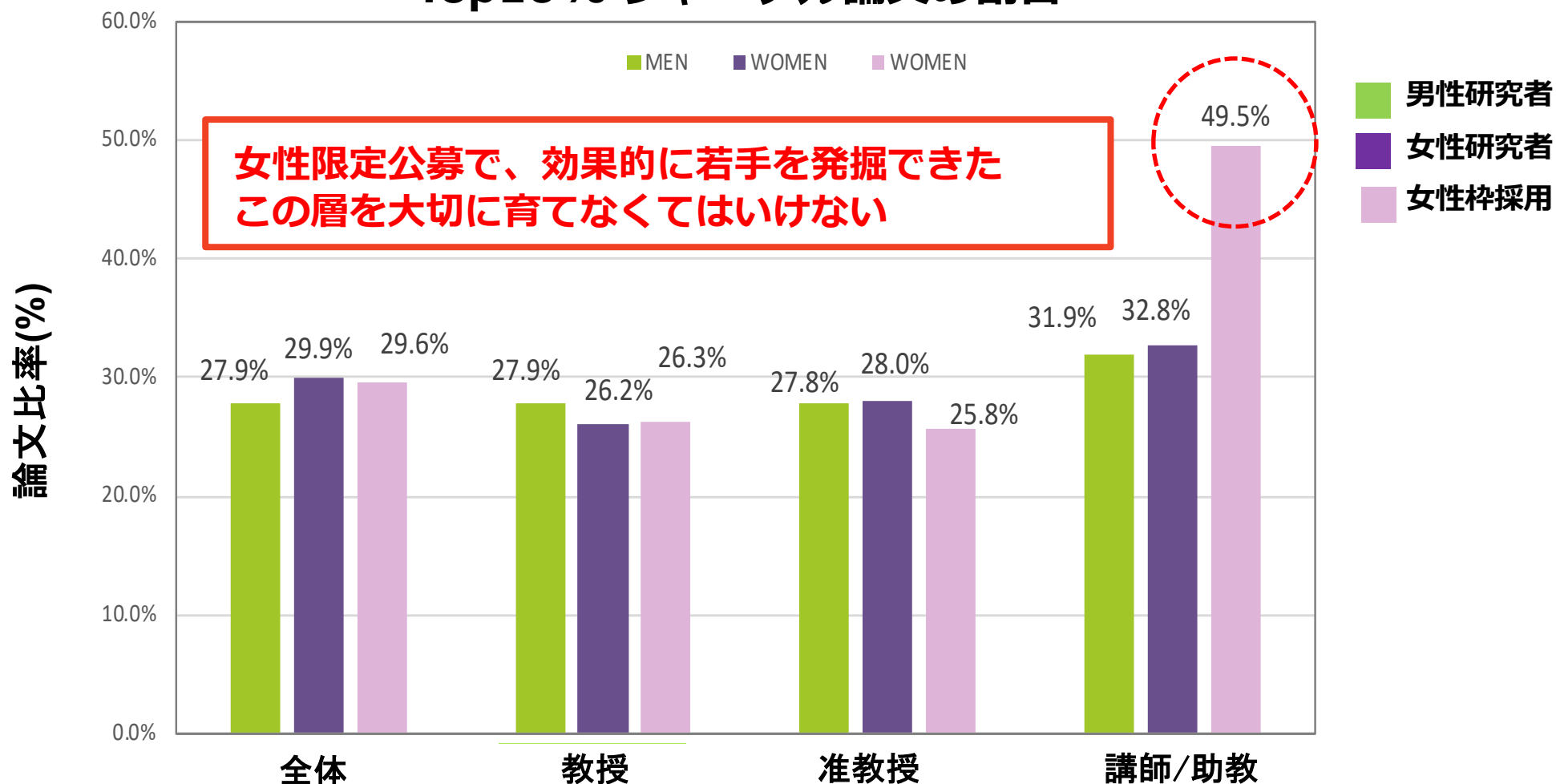
九州大学 女性枠採用研究者の事例

20/39

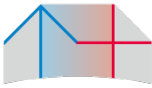


EPMEWSE

Top10% ジャーナル論文の割合



九州大学 玉田薫氏・カリフォルニア大学 和賀三和子氏 表面と真空 Vol. 63, No. 6, pp. 314–317, 2020より掲載



運営費交付金に効果的に反映させるには

「成果を中心とする実績状況に基づく配分」の配分指標

(『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←女性比率等を考慮	【 75億円】
⑤常勤教員当たり科研費受入件数・受入額←女性比率等を考慮	【 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←女性比率等を考慮	【 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】

横断的な
女性比率の
配慮

分配額の
増額

インセンティブ付与の指標に推進度評価

男女共同参画推進度指標(GEMST Index*)

大学・研究機関において共通の指標を活用

- 公正で透明性のある評価のために,
女性研究者に関する情報の可視化を推進
- 14年間の女性研究者支援事業で整備された
制度の普及・定着・波及をめざす
- 指標の設定によって,さらなる組織改革推進と
世界に通用する国際力、研究力を強化する

* GEMST Index : Gender Empowerment Measures in Science and Technology Index

男女共同参画推進度指標(GEMST Index)

23/39



EPMEWSE

大項目	指標項目	備考
I	女性研究者に関する 情報可視化 推進度	必須、かつすでに普及 絶対に外せない要件
II	多様な人材確保のための 人事選考 に関する環境改善推進度	現在推進中、将来必須、 INDEXに入れることで速やかな組織改革の普及を諮る
III	研究者の育成支援 に関する基盤整備推進度	主要項目はすでに普及 (大学ごとに差異はある)
IV	女性研究者の 研究力強化 に対する支援推進度	現在推進中、将来必須、 INDEXに入れることで確実な研究力強化を諮る
V	次世代 を担う女性研究者の育成推進度	主要項目はすでに普及 (大学ごとに差異はある)

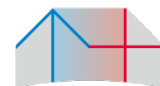
男女共同参画推進度指標の詳細（付加資料）

24/39



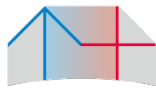
GEMST INDEX (Gender Empowerment Measure in Science and Technology INDEX ver.4)

指標項目	細目番号	細目名
Ⅰ.女性研究者に関する情報可視化推進度	①	各大学・研究機関における女性割合数値目標の設定 ← 不足の場合は女性限定公募
	②	部局別・職位別・女性研究者割合の公表 ← 女性上位職が増えれば、人事も活性化
	③	学長・副学長・理事・評議員・学部長・任期なし教授等, 機関の意思決定組織における女性割合の公表
Ⅱ.多様な人材確保のための人事選考に関する環境改善推進度	①	女性研究者採用に関するインセンティブ付与を含むポスト配分制度等 ← 女性限定公募で
	②	人事選考委員会等の委員長, 及び全ての選考委員への「無意識のバイアス」セミナー受講の義務付け
	③	人事選考記録(応募者・採択者・選考委員会の女性割合等)のデータの保存, 及びプライバシーに配慮した上での記録公開システムの構築
	④	研究・教育プログラム等の評価委員会に外部評価委員・女性評価委員を一定割合以上入れる
Ⅲ.研究者の育成支援に関する基盤整備推進度	①	男女共同参画推進室・推進機構等の全学組織の設置, ホームページ設置
	②	両立支援基盤整備状況(学内保育園・学童保育設置等, 研究支援員制度, 代替要員雇用制度, 各種休業制度の充実度等)
	③	テニユアトラック制度整備, キャリアパス支援等, 若手研究者が安心して研究に取り組める環境整備
	④	テレワークを含むワークライフバランスに関する活動
	⑤	帯同雇用支援を含めた人材バンクの設置等, 地域連携ネットワーク推進
Ⅳ.女性研究者の研究力強化に対する支援推進度	①	両立支援, 上位職応募等に関する若手・女性研究者向けメンター制度の存在及び内容
	②	若手・女性研究者に対する英語論文執筆支援・研究費申請支援等(女性に対しては一定割合以上の参加推奨を伴うもの)
	③	若手・女性研究者に対する国内・国際学会発表支援(国内・海外出張時の保育支援等)
	④	女子大学院生・若手女性研究者に対する賞の創設
Ⅴ.次世代を担う女性研究者の育成推進度	①	アウトリーチ活動・進路選択支援(大学院博士後期課程進学への支援を含む)
	②	サマーキャンプ・実験教室等の開催



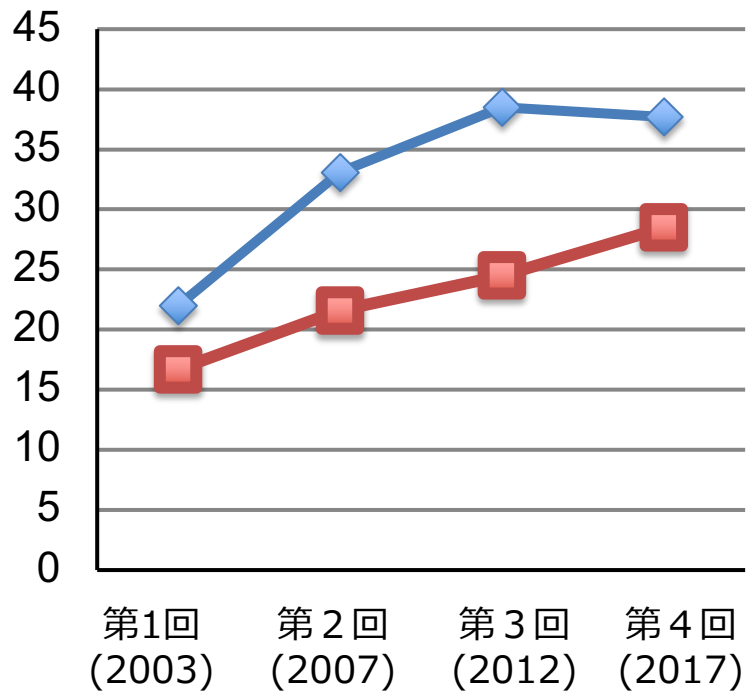
若手女性研究者の効果的支援

年齢制限を考慮をしない場合
若手研究者の支援は
「若手**男性**研究者支援」
になってしまう



リーダーになりたい女性研究者割合は増加

(%) 研究室や開発チームを主宰したい



女性はリーダーになりたがらないという指摘があるが、研究室や開発チームを主催したいという女性は、確実に増えている。

◆ 大学で主宰 (男性)

■ 大学で主宰 (女性)

第1回～4回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに大坪が作成〔2017〕

© 2020 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

女性研究者の昇進は男性に比べ 5年程度遅れる

27/39



EPMEWSE

女性研究者は**40歳で55%が任期なし職**に就いている
男性研究者の35歳の水準→**女性のほうが5年程度おそい**

この時期に差がつき、
その後回復できない

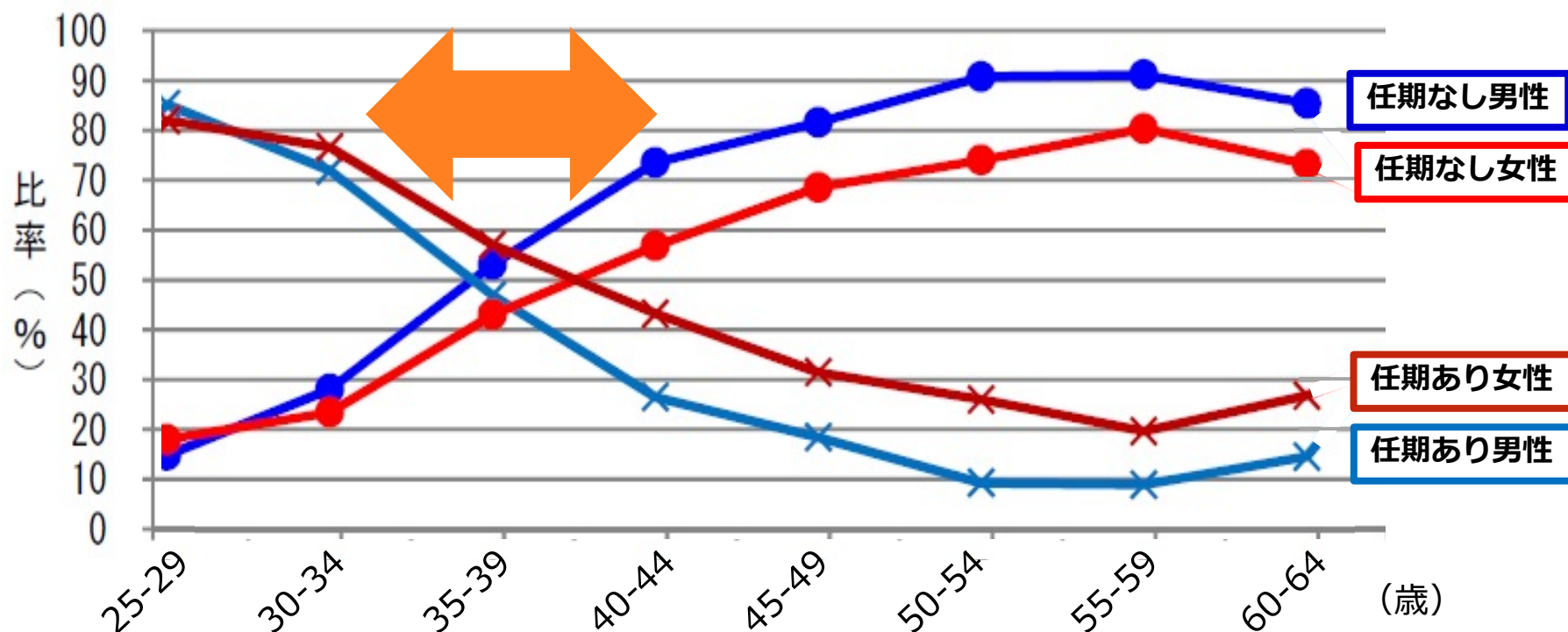


図4.1b 年齢別勤務形態 大学・高専等 (単数回答)

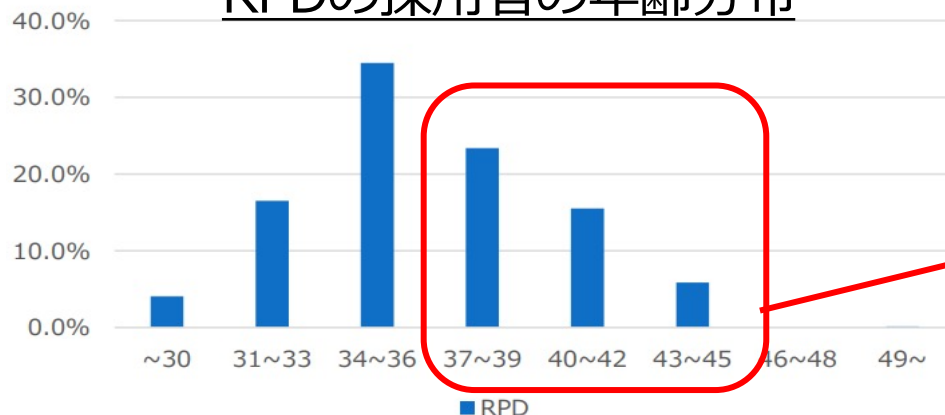
第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学協会連絡会 (2017) pp.104 一部改変

女性研究者における 若手研究の年齢制限に対する影響

28/39



RPDの採用者の年齢分布



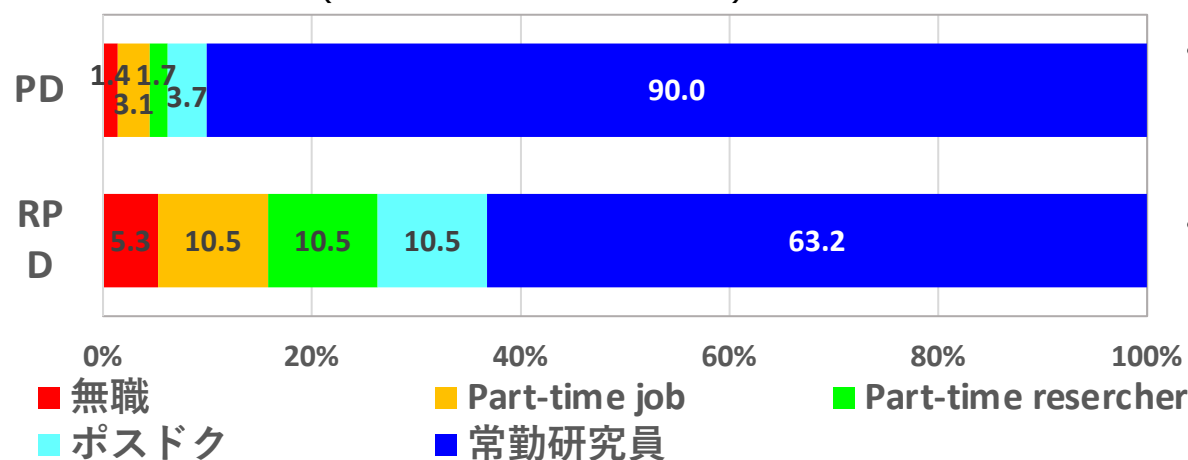
- RPD 採用者の年齢をみると、
34~45歳で85%を占める
→差が開く時期に一致

- 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

RPD・PD終了5年後の就労状況

(2017年1月JSPSのデータ)



- PD終了後90%が常勤研究職を得るが、**RPDは63%のみ**
- RPD終了後5%が職を得ることができない

大坪久子2017年3月2日「AASSA - SCJ Workshop、東京」
“Beyond the bias and barriers - What we have done in these 10 years in STEM field in Japan-”より改変

女性研究者における 若手研究の年齢制限に対する影響

29/39



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%

若手研究（博士取得後8年未満、産休・育休分を考慮）

4年・500万円以下 女性応募率：26% 採択率：25%採択



研究力がちょうど落ちている時期で大型研究費は
応募しづらい

女性の年齢制限を上げることで、申請割合も上げることができる

* 1-2年の考慮はあるが、足りない？

最先端・次世代研究開発支援プログラム（45歳未満、**女性年齢制限なし**）

4年・2億円以下（平成22年～25年） 女性応募率：28% 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**）

若手女性研究者が活躍できるように、 若手の年齢制限を全面的に見直す

30/39



34～44歳に生じることが多いライフイベントより、研究に
5年程度の遅れがあり、その差が埋めるチャンスがない



若手採用、研究費および受賞に関わるすべての
年齢制限において **女性はプラス5～10歳**
& **若手枠内に女性割合を設定**，女性研究者に
チャンスを

⇒女性割合と研究力がUPする
+女性割合の数値目標達成

ライフイベントを考慮することが当たり前の環境へ

「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」

令和2年1月23日 総合科学技術・イノベーション会議資料

研究力強化に求められる主な取り組み

- 研究者を魅力ある職業にするため、若手からトップ研究者に至るまで意欲ある研究者に、魅力ある研究環境を提供。特に、未来に向けて、安定した環境のもと、挑戦的な研究に打ち込めるよう若手研究者への支援強化が何よりも重要。
- 下記施策の一体的実施により、社会全体から求められる研究者等を生み出す好循環を実現。

若手研究者のポスト拡大と挑戦的研究費の提供

【達成目標】

○将来的に我が国の大学本務教員に占める40歳未満の教員が3割以上となることを目指し、40歳未満の大学本務教員を約1割^{※1}増（2025年度）

※ 第6期科学技術基本計画の検討に際し、最新のデータを踏まえて、検討

※1 直近の2016年度データにより第5期計画と同様に試算した場合、同年度（43,153人）に対し、2025年度で5,500人の増に相当。

【主な施策】

- 各国立大学等「中長期的な事業計画」の策定を促し、若手研究者のポスト拡大（2020年度～）
- 年間数回、短期的・中期的・長期的に、最長10年間のポスト拡大（2020年度～）
- 若手研究者のポスト拡大、各大学等に見直し。（2020年度～）
- プロジェクト雇用される若手研究者の自発的な研究活動の拡大（2020年度～）
- 国立大学等におけるポスト・大学院生等の育成支援にかかる個人寄附の税額控除の追加（2020年度）（参考）「国立大学法人等人事給与とマネジメント改革に関するガイドライン」（文部科学省、平成31年2月25日）における多様な財源の活用策のイメージ例



優秀な研究者に世界水準の待遇の実現

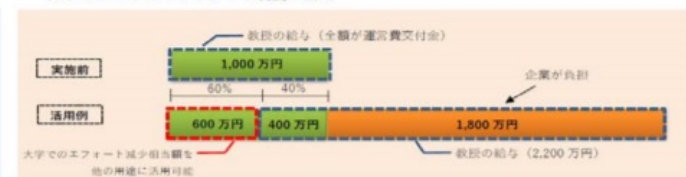
【達成目標】

○運営費交付金と外部資金との「混合給与」により、①世界基準の給与待遇と、②若手ポスト増設・事務部門の環境改善のための財源確保を同時実現。

例えば、外部資金が獲得可能な分野では、15ヶ月給与が可能に（9ヶ月相当運営費交付金+6ヶ月相当外部資金）

【主な施策】

- 重点（追補版）実施の推奨
- ドラインを補強、交付金の傾斜配分（2020年度～）
- 実施を可能とする
- 制度改正によって、外部組織において職務や能力に見合った独自の給与体系を適用。（2020年通常国会等）





「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」

令和2年1月23日 総合科学技術・イノベーション会議資料

【人材】

具体的施策

優秀な若手研究者の安定と自立の確保

- ・ 各国立大学における年代構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定（2021年度～）【文】
- ・ 若手研究者比率や人事給与マネジメント改革に応じた国立大学の運営費交付金の配分（2020年度～）【文】
- ・ 若手研究者支援を含め、研究環境整備に向けた取組状況等に応じた国立大学の運営費交付金の配分の検討（2020年度～2021年度）【文】
- ・ 全ての競争的研究費において、その性格も踏まえつつ、直接経費から研究代表者への人件費支出を可能とすべく検討・見直し（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 競争的研究費・企業との共同研究費等の外部資金を含めた多様な財源による若手研究者のポスト確保（2020年度～）【CSTI・文・経・国研関係省庁】
- ・ 競争的研究費でプロジェクト実施のために雇用される若手研究者のエフォートの一定割合について自発的な研究活動等への充当を可能とすることによる若手研究者の研究機会の拡大（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 産学官を通じた若手研究者へのポストの重点化（卓越研究員事業等）（2020年度～）【文】

産業界へのキャリアパス・流動の拡大

- ・ 産業界や大学との対話を通じた社会のニーズに応える大学院教育の構築（2019年度～）【文・経】
- ・ 博士号取得者の国家公務員や産業界等における国内外の採用、職務、処遇等の状況について、実態やニーズの調査と好事例の収集・横展開を行い、今後の国家公務員における博士号取得者の専門的知識や研究経験を踏まえた待遇改善について検討。（2019年度～）【内閣官房・CSTI・人事院・文・経・全省庁】
- ・ 企業との連携による長期有給インターンシップの推進（2021年度～）【文・経】
- ・ 官民連携による若手研究者の発掘や、産学官を通じたマッチングの促進（2020年度～）【文・経】
- ・ ポスドク等の研究力向上やキャリア開発支援に関する大学等に対するガイドラインの策定と大学等における組織的な取組の展開（2020年度～）【文】
- ・ 地方自治体や大学における起業家教育及び起業家候補への事業化支援等の抜本的強化（スタートアップ人材の育成）（2020年度～）【CSTI・文・経】
- ・ 社会人が高度な専門性を身につけるため、学びやすい環境構築の促進（2021年度～）【文・経】

・ 女性・若手研究者の異分野領域への接触的挑戦を支援

性差やジェンダーの視点を生かしたイノベーションの創出

34/39



ジェンダード・イノベーションズ

科学や技術開発に性差やジェンダーの視点を生かしたイノベーション

- ・ 新しい医療、製品、プロセス、サービスにつながる
- ・ 新しい市場とビジネスチャンスにつながる
- ・ グローバルな競争力と持続可能性の強化につながる
- ・ 女性の興味を持ちやすい新分野が生まれ、女性研究者の活躍につながる

世界各国ではジェンダード・イノベーションズを促進する政策

性差・ジェンダーの統計と解析を取り入れることが**助成金の要件**

医学分野：カナダ保健研究機構（2010年）、米国NIH（2016年）

科学、工学の137分野：欧州委員会（2014年）

農業開発：ビル＆メリンダ・ゲイツ財団（2007年）

日本においても、第5次男女共同参画基本計画（素案）の中の取組の一つに入る

- これまでの男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、性差を考慮した研究・技術開発を求める。
- 研究遂行過程において女性を積極的に評価し、女性の視点を取り入れた研究プロジェクトを推進する。

→ **第6期科学技術・イノベーション基本計画にも科学政策として導入を**

第6期科学技術・イノベーション基本計画への反映を要望～まとめ～

35/39



1. 研究力,国際力強化に向けた**戦略的**女性教員増加策

- 1) 分野別かつ職位別の数値目標の設定
- 2) 上位職の**女性限定公募**
- 3) **大学・機関**評価システムの可視化
- 4) 運営費交付金等配分に反映させる

- ①**分野別**
- ②**職位別**
(上位職増加が必須)
- ③**全体**

学長・理事・評議員・学部長・任期なし教授等機関の

意思決定組織の**女性割合**が高い組織に**インセンティブ**を付与

2. 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

- 1) 業績評価や研究費獲得、賞申請における**ライフイベントへの配慮**
- 2) 女性研究者を活かすには、**年齢制限緩和 (+5～10歳)**が実効的な配慮
- 3) 若手支援策には**女性枠**を設ける

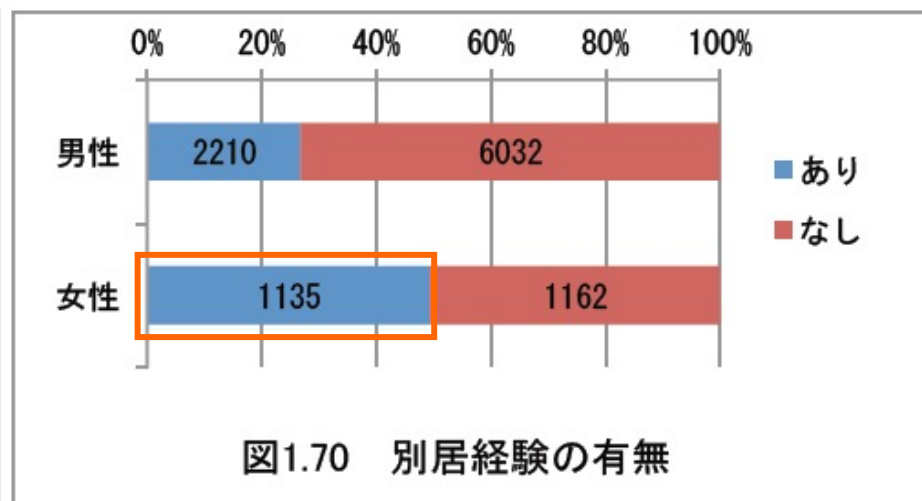
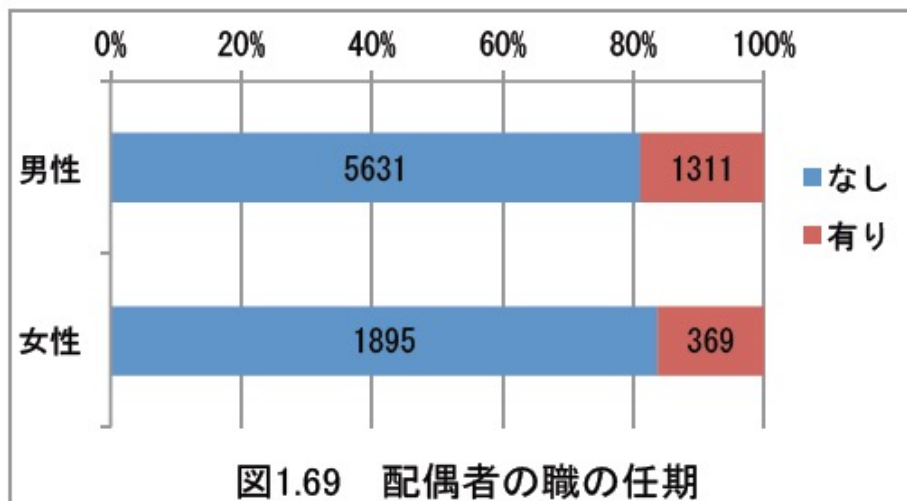
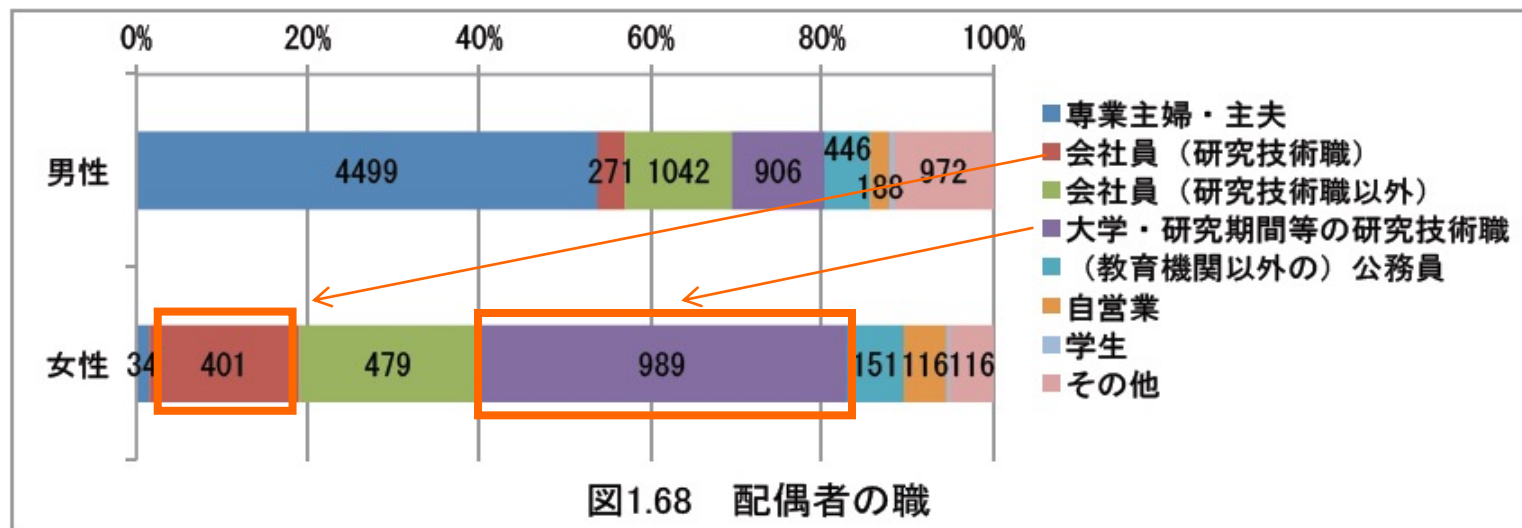
3. 「**ジェンダード・イノベーションズ**」の早期導入

女性研究者のパートナーの 60%が研究者であり別居経験が高い

36/39



EPMEWSE



「第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会(2013)より引用

生じている研究者同士カップル問題



無意識のバイアスリーフレット

38/39

<https://www.djrenrakukai.org/shiryou.html#unconsciousbias>

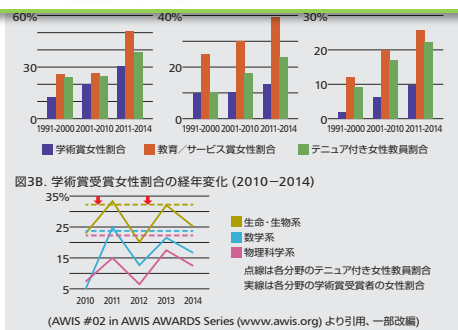
Copyright @2017男女共同参画学協会連絡会



EPMEWSE

はじめに

「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)のことです。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていくます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たします。特に、下記に事例として挙げたように、採用や昇進人事の場では、無意識のうちに「バイアス」が働き得ることが示されています。それでも、私たちは、「無意識のバイアス」がいつ、どのように現われるかを知ること、「評価や判断」にあたってその影響を最小限に抑えることが可能です。



「無意識のバイアス」の影響が出やすい状況

- 以下のような状況では無意識のバイアスが現われやすいので、留意しましょう。
- ・疲れている時、判断を急いでいるとき、色々な情報で脳がオーバーロードの状態にあるとき
 - ・候補者の中の女性割合が大変低いとき
 - ・業績に関する正確な、あるいは妥当な情報が不十分なとき
 - ・評価基準がいまいで、紛らわしいとき

大学のバーナージ
on Test)。WEB
して見てくださ
す。今後、日本

無意識のバイア
の大学を挙げ

ン校)
J)

イ校)

I University

<https://womensleadership.stanford.edu/tools>

■ おわりに

無意識のバイアスは、誰もが持っているものです。しかし、その存在を自覚することによって、弊害を抑えることも可能なのです。ここで示された事例は一例を除いて、研究が先行しているアメリカの事例です。私たちは日本の事例をさらに集めることが必要です。そのことが、我が国の大学・研究機関によりふさわしいガイドラインやツールキットを生み出すことにつながります。本リーフレットが、皆様の職場や学会において、バイアスを越えて人材の多様化を進める一助となることを改めて望むものです。

■ 問い合わせ先

このリーフレットは、2016年10月8日、お茶の水女子大学で開催された第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム、分科会1におけるMachi Dilworth先生(OIST副学長)の基調講演をもとに分科会1関係者(下記)がとりまとめたものです。
大坪久子・小川温子・澤崎達也・松島綾美(男女共同参画学協会連絡会)
Machi Dilworth(沖縄科学技術大学院大学)

一切の無断転載を禁ず

本リーフレット内容の引用に際しては、著作権法の規程を満たし、かつ科学論文の引用スタイルに準ずること。本文をそのまま引用する場合は、引用部分を明確に示すこと。なお、引用元として「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか?」男女共同参画学協会連絡会著(2019)と出典を明記し、連絡会の掲載ホームページを付記すること。

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか?

2019年3月
初版改訂版

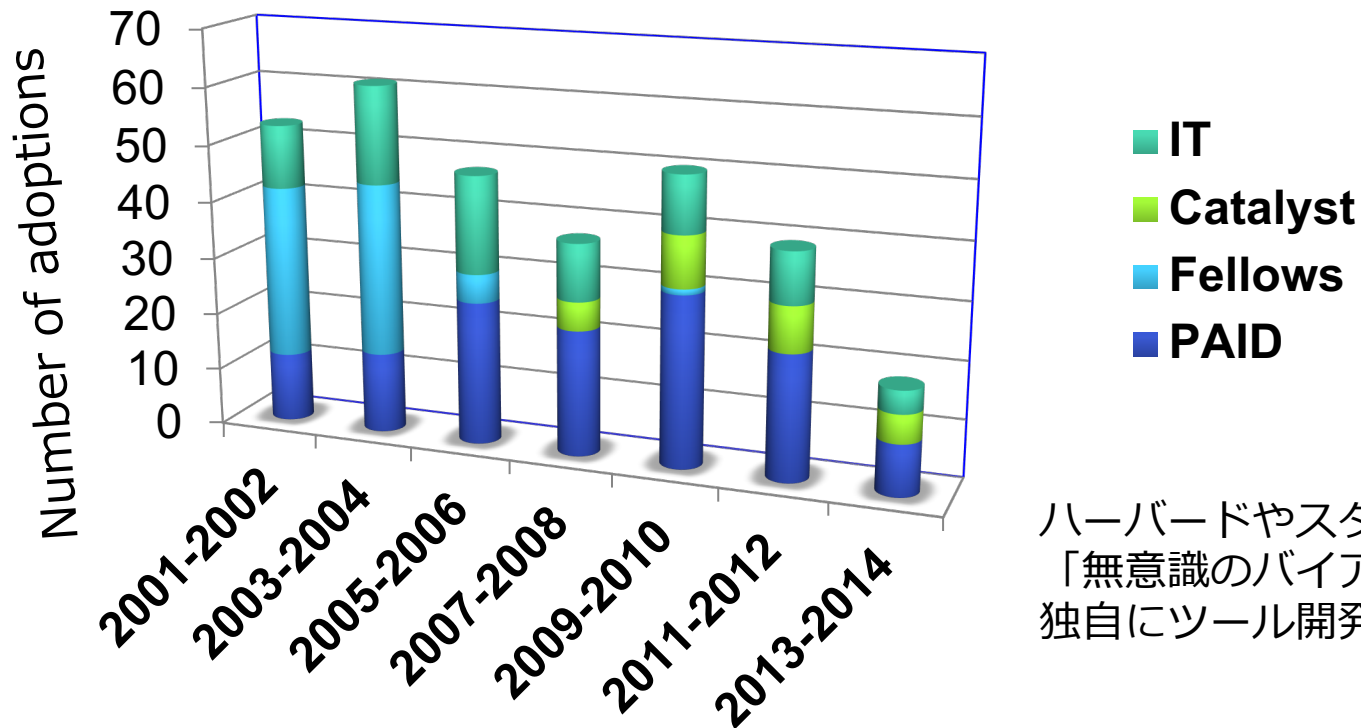
男女共同参画学協会連絡会

Copyright © 2017 EPMEWSE

一切の無断転載を禁ず

米国科学財団（NSF）による ADVANCEプログラムの内容

39/39



ハーバードやスタンフォードでも
「無意識のバイアス」克服のために
独自にツール開発！

ADVANCEの中心は“**IT**”： **I**nstitutional **T**ransformation
大学のカルチャーを変える：組織改革・意識改革・基盤整備
共通の武器は“**Unconscious Bias**” **研修**の義務づけ

<http://www.portal.advance.vt.edu/index.php/awards>