

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進¹

【基本認識】

- 科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤である。近年活発になっているIoTやビッグデータ、AI等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等においても、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。
- また、男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある。体格や身体の構造と機能の違い、加齢に伴う変化など、性差等を考慮した研究・技術開発が求められる。これはイノベーションの創出にもつながる。そのためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。
- 現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっている²。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い³。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。
- 女性研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。
- 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組を推進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

¹ 国立大学や私立大学などの教育研究機関は、第2分野の「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」に記載されている施策の対象となる。例えば、労働基準法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法などの法律の適用対象である。

² 諸外国における女性研究者の割合は、英国38.7%（平成28（2016）年）（OECD ‘Main Science and Technology Indicators’）、アメリカ33.4%（平成27（2015）年）（National Science Foundation（米国国立科学財団）‘Science and Engineering Indicators 2018’）等となっている。

³ 大学（学部）の学生に占める女性の割合は、自然科学系のうち、理学系27.9%、工学系15.4%（参考：農学系45.1%、保健系62.3%）（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 大学や企業等において、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層、管理職や教授など現場のトップや、研究現場を主導する上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用する。
- 女性研究者・技術者のキャリアパスの明確化や研修の充実等、女性リーダー育成を支援する。

(2) 具体的な取組

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

- ① 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。
- ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。
- ③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術・イノベーション基本計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。
- ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。
- ⑤ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。
- ⑥ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見出す。

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向

けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。

- ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。
- ④ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援や、女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実等を一体的に推進する、ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。

2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

（１）施策の基本的方向

- 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。

（２）具体的な取組

- ① 体格や身体 of 構造と機能の違いなど、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。
- ② 国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、男女問わず責任者となれるよう、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定する。
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進める。
- ④ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分担など固定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。

3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

（１）施策の基本的方向

- 男女の研究者・技術者が、育児・介護等と研究活動を両立できるよう、職場環境

を整備する。

- 研究と育児・介護等の両立が困難となった場合も、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるよう、国が関与する競争的研究費の運用、育児・介護等に配慮した研究者・技術者への支援を行う。

(2) 具体的な取組

ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
- ② 男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築や研究支援員の配置など、女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。
- ③ 育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるよう配慮した競争的研究費の運用を促進する。
- ④ 若手研究者のポスト拡大に向けた施策や、若手研究者向けの研究費等の採択において、育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。
- ⑤ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう支援する。

イ 大学や研究機関におけるアカデミック・ハラスメントの防止

- ① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。

4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

(1) 施策の基本的方向

- 理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に女子児童・生徒が興味を持つような機会を増やす必要がある。

- 進路選択の際には本人だけではなく保護者や教員等身近な人から影響を受ける場合が多いことから、本人だけではなく、理工系分野への進路選択に関する保護者や教員等の理解促進を行う。
- 大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、保護者及び教員に対して、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分な情報や体験を提供する。

(2) 具体的な取組

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① Society 5.0の実現に向けてAIやIoT等のIT分野の教育を強化する。
- ② スーパーサイエンスハイスクールの充実等、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。
- ③ 好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業による取組を促進する。
- ④ 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。
- ⑤ 関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した地域における意識啓発や情報発信等を実施し、地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。
- ⑥ 大学と小・中・高等学校が連携して授業開発・授業研究を行う際、男女共同参画の視点にも配慮するよう促す。

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭に取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進する。