

「第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方 (素案)」  
 についての公聴会及び意見募集の意見

## 第 2 部政策編

## I あらゆる分野における女性の参画拡大

## 第 4 分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

通し番号	性別	年齢層	該当人数	ご意見内容
001	女	40代	38	<p>科学、研究分野は、任期付きの職が多く、最終的に終身雇用の職を目指すという、日本の一般的な雇用形態とは大きく異なるという点で、ブランクのある研究者が終身雇用の上位職を目指すことが非常に難しいと感じている。</p> <p>研究費や、任期付き研究職への復帰の支援は整ってきているように感じるが、任期なしへの就職が、ブランクがあると非常に難しい。</p> <p>いったん任期なしの職を得た、女性研究者は積極的に、学会などでの役職に登用されていると感じる。</p> <p>難しいかもしれないが、上位職に就いている男女の子供の有無を調べたら、子育ての上位職就職への影響がはっきりわかるのではないか。</p> <p>(男性は子供の有無が上位職就職に影響しないが、女性はする)</p> <p>ブランクのある(または育児で研究時間が限られる)研究者の、准教授や教授等一般的な任期なし職への就職を支援してほしい。</p> <p>職場復帰の支援と理事長学部長など意思決定にかかわる超上位職の間の支援が欠けているように感じる。年齢に対しての業績を評価されると難しい。</p>
002	女	30代	—	<p>大学の研究者です。夫婦別姓制度を早期に実現してもらいたいです。結婚して姓を変えると、キャリアが分断されるため、結婚できません。事実婚で通名使用の場合でも、海外出張の際や物品発注などの際に色々な不便が起きます。事実婚状態であると周囲の理解を得ることも難しく、子どもを持つことも現実的ではありません。切実な願いです。どうか宜しくお願いします。</p>
003	女	20代		<p>私は仕事場(大学)での女性と男性の不平等さは大きいと思います。</p> <p>例えば；</p> <p>1. 参加した学会で”女性研究者への特別賞という名の下で女性に支援をしています”アピール自体が不平等さを見せつけるようで不愉快です。そういう活動をやるのであればCloseでやるべきです、表彰台に立たせて、子供を育てながら大変な思いで仕事してるというスピーチを聞かされるのは論外です。</p> <p>子育ては親二人の仕事です。国の教育を受けた側の(大学院まで行って)人がこんなことしたら、”子育ては女性の仕事で、普通の仕事も頑張ってください、支援はするので”って言われているみたいです。</p> <p>2. まだまだ”おじさん”たちが上に居座っており、ごはんとか交流を若い男の人と行きやすく感じていると思っています。こっちは女性であるだけでそのチャンスを失ったり、挙句</p>

				<p>の果てにあんまり女性感を出さない服装や格好をしたり、目立たないようにしその枠(交流出来る)に入ろうとしている気がします。</p>
004	女	40代	40	<p>イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等 (3) 経営層や管理職の研修</p> <p>●大学で採用・昇任査定に関わる教員を対象として、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）に関する研修等による意識改革の促進が必要。</p> <p>【根拠】</p> <p>欧米の殆どの大学では、採用・昇任査定に関わる教員を対象とした無意識の偏見に関する研修が行われており、無意識の偏見が候補者の評価に及ぼす影響に関して学ぶ必要がある。現状では、管理職からは「自分は差別をしていない」と無意識の偏見に反発する声があがっている。このために、無意識の偏見は誰もが持つものであり、偏見を緩和する方法を学び、偏見の影響を減少させる指針や慣習の実践など、欧米のように研修の制度化が求められる。</p> <p>【現状】</p> <p>他の要素が一定の場合、女性研究者は人文社会学系では男性研究者よりも 19.1%教授になるチャンスが低く (<math>p&lt;0.01</math>)、理工系では 49.6% (<math>p&lt;0.01</math>)、医学・生物学系では 29.0% (<math>p&lt;0.1</math>) チャンスが低いことが、文部科学省科学技術・学術政策研究所による調査から明らかであり、日本のアカデミアにはバイアスが存在している（「一連の大学改革と教授の多様性拡大に関する一考察」, 2017）。</p>
005	男	40代	39	<p>第4分野 39 ページ</p> <p>&lt;施策の基本的方向と具体的な取組&gt;</p> <p>1 (2) イ項</p> <p>[お願い]</p> <p>国際的な技術競争を鑑みた男女共同参画基本計画の策定をお願い申し上げます。</p> <p>[詳細]</p> <p>以下の記載の追記をお願い申し上げます。</p> <p>科学技術立国を掲げる我が国において、技術教育を推進して高度な専門能力の向上を図る。技術教育は、技術士等の国家資格者を活用する。</p> <p>[理由]</p> <p>近代、我が国は、産業革命に立ち遅れて、技術で欧米に先を越されました。欧米の圧力により、2度の政治体制の変更を余儀なくされました（明治維新、日本国憲法の制定）。</p> <p>また、GDPはその国の科学技術のレベルに応じます。</p> <p>このような背景から、アジアや欧米にて、国際的な技術競争が厳しい状況でございます。この状況で、性別が女性という理由で、技術の専門性の乏しい人を、技術の職場で厚遇することは、我が国の技術競争力を低下する懸念がございます。</p> <p>具体的には、輸出の三本柱と言われる「輸送用機器」「電気機器」「一般機械」の主要3品目については、工学の技能や技術の専門性が必要でございます。</p>

			<p>実際、大学の学部における関係学科別の女子比率は、工学部で15%程度でございます。それでも、男女別15歳以上就業者における女性の割合は、製造業で30.7%でございます。（平成27年総務省「国勢調査 就業状態等基本集計結果」）</p> <p>工学の教育を受けたにもかかわらず、女性を厚遇する社会により、仕事をあぶれた男性は、どう生活すればよいのでしょうか？</p> <p>現状の豊かな生活を維持するために、私は、技術士として、自立して生活しながら、我が国の技術を支えていこうと考えております。</p> <p>そこで、国際的な技術競争を鑑みた男女共同参画基本計画の策定をお願い申し上げます。</p>
006	女	40代 38	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人文学分野では、女子学部生比率が6割を超えるにもかかわらず、女性教授比率は3割を下回っており、人文社会科学分野の女性教授比率4割の目標設定をしてほしい。</li> <li>人文社会科学分野では、女性大学教員採用比率34.7%に対し、博士課程を終えた女性比率43.7%と乖離が激しく（令和元年度）、女性研究者は非常勤講師など不安定な雇用環境の中で出産・育児やハラスメントという問題を抱えざるを得ない。</li> <li>・専業非常勤講師の出産時の休職・復職への配慮がほしい。</li> <li>女性専業非常勤講師は年度雇用のために非常勤講師を辞めると復職が困難なことから、夏季休暇や春季休暇に計画出産して復職せざるをえなかった者がしばしばあった。</li> <li>・学問分野に女性を排除する慣習があるのではないかというアンコンシャス・バイアスに関する研究、男女共同参画、ジェンダー主流化の研究推進をしてほしい。</li> <li>女性研究者が採用されると「女だから採用された」「教授の愛人だから採用された」と噂されるハラスメントがしばしばあるため、ポジティブ・アクションへの理解を進めるためにアンコンシャス・バイアスの研究と社会への浸透を進める必要がある。</li> <li>・女性教授目標比率25%、准教授目標比率35%に設定してほしい（令和元年度教授比率17.4%、准教授比率25.1%、「学校基本調査」）。</li> </ul> <p>参考 「人文社会科学分野における男女共同参画推進に向けての要望書」</p>
007	女	50代 39	<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大 (2) 具体的な取り組み</p> <p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>採用・登用の際の評価において、それまで公表してきた論文数・特許の実績などが大きく左右しますが、男性で育児休業を取得している人も含め、出産・子育てによる産休・育休期間を除く配慮があっても良いと常々感じています。数の比較となると、研究・業務に専念できない期間が複数年あった人が不利になってしまうことが多いためです。研究・業務に専念できない期間が複数年あったことを申告してもらい、論文数を研究期間で割る数値を用いるなど、各機関において「評価の際に研究・業務に専念できなかった期間を考慮した評価方法を工夫する」などの文言がどこかにもあっても良いのではと思いました。</p>
008	女	50代	<p>最近、理系では女性の積極的な雇用が進みつつあるという認識です。</p> <p>文系では、女性の学生も多いですし、女性教員も伝統的にすこしはマシだったと思います。</p> <p>わたしは考古学を研究していますが、残念なことに、女性の考古学分野における大学教員は</p>

			<p>日本全土で数えるほどしかおりません。そのような分野もあります。一方で、世界的に見ると、女性考古学者は増加傾向にあり、諸外国においては女性教員や研究員も当然ながら、多数います。日本は相当に異常で、したがって、ジェンダーの観点からの研究は進んでおりません。</p> <p>各大学では女性教員を増やすべく、いろいろ工夫をしていると聞きますが、たとえば文学部全体、ではなく、各学科ごとにも男女差を調べ、いびつなジェンダー構造になっている学科には、是正指導を行っていただきたいと思います。</p>
009	女	20代	<p>・進路選択において理系を選ぶ女性が少ないため、</p> <p>1. 小学生などの幼い時にジェンダーの勉強をする機会を与えて欲しい。(理由:理系女子が少ないのは、女性が理系科目が苦手なのではなく、日本社会の環境が原因であることを理解することで、女子が周囲の声に少しでも惑わされることなく理系を得意と感ずることができるようになるため。)</p> <p>2. 理系(文系)学部における男女の割合を均等にするため、国(地方公共団体)の助成金を活用する。例えば、5年後までに理系学部における女子学生の数を半分以上にできなければ助成金のカット、女性の割合を上昇させている大学には助成金の付与、など。</p>
010	女	30代	<p>第4分野の2「男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進」では、「性差を考慮した研究・技術開発」や「女性の視点を取り入れた研究プロジェクト」を推進することが記載されているが、男女共同参画社会基本法の前文にある通り、「性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画の実現」が政策の目的であり、必要以上に性差を強調したり、女性の視点を固定的にとらえることは、法の趣旨に反し懸念を覚える。「性差を考慮した研究・技術開発」や「女性の視点を取り入れた研究プロジェクト」を推進するにあたっては、あくまで性別にかかわらず活躍できることを念頭に、固定的な性別役割分担意識を強化するものにならないよう留意していただきたい。</p>
011	女	60代	<p>38</p> <p>【基本認識】のはじめの2つの項目で、この分野に科学技術や研究の内容に踏み込んだ記述があることを評価する。その上で以下の加筆・修正をすべきと考える。&lt;修正&gt;「性別による心身の違いやニーズ、加齢に伴う変化などの性差を考慮した技術開発が求められる」⇒「性別による心身の違いやニーズ、加齢に伴う変化などの性差や、多様な視点を考慮した技術開発が求められる」&lt;加筆&gt;「考慮した研究・技術開発が求められる」の後に「それは女性にとってだけでなく、科学技術革新にとっても重要である」を追加する。&lt;理由&gt;前半の「男性の視点で行われてきた研究、、、」とは性差医療等だけでなく、科学技術全般を指すものであると考える</p>
012	女	60代	<p>40</p> <p>&lt;施策の基本的方向と具体的な取組&gt;で「2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進」が追加されていることを評価するが、取組が具体的でない。以下の2点を「(2)具体的な取組」に追加する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、男女共同参画と多様な視点を考慮した研究・技術開発であることを評価する項目の設定を進める。</li> <li>・「男女共同参画と多様な視点を踏まえた研究の促進」のために、大学、特に理工系学部において「科学技術とジェンダー」あるいは「科学技術と男女共同参画・ダイバーシティ」の科目を必須化する</li> </ul>

013	女	60代	38	<p>「性差を考慮した研究・技術開発」(p38)、「男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究」(p40)は、Gendered Innovation の概念を取り入れたものであると評価する。しかし訳語が必ずしも的確ではなく誤解を与えかねない。</p> <p>「ダイバーシティを考慮した研究・技術開発」、「男女共同参画と多様な視点を踏まえた研究」と変更することを提案する。</p>
014	女	60代	39	<p>「1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大」において、具体的な取組の一つとして、大学・研究機関における男女共同参画の見える化を促進すべきである。そのために、大学・研究機関を対象とした「女性活躍推進データベース」を構築し公表することを提案する。</p>
015	女	40代	38	<p><b>【基本認識】</b></p> <p>「現在の科学技術・学術の雇用・昇進の判断には、該当人物のハラスメント経歴が含まれておらず、男女共同参画推進の妨げとなっている。」</p> <p>を追加されたほうが良いように思います。</p> <p>助教時代から女子学生からのハラスメントの訴えが複数あるような人物でも、業績があるため昇進するケースが多々ございます。大学の権威の低下、大学の指導力の低下、博士課程進学志望者の減少、女性の理系離れ等、多くの問題を引き起こします。</p> <p>ハラスメント経歴が無視される理由の一つとして、そもそもハラスメントという個人情報、各組織の特殊委員会の中に秘匿されることが挙げられます。企業であれば、人事の際にハラスメントも問題視されるかと存じますが、残念なことに科学技術・学術分野においては、よほどの大事にならない限り（＝学生が退学を覚悟して訴えない限り）給与にすら反映されません。そして多くの学生は、退学は好まず、大ごとにならないように、相談だけして「2年の我慢」で修士で卒業していくのです（そのような状態で博士課程進学者が増えるべくもありません）。</p> <p>このような問題を避けるためにも、上記の項目をご追加いただき、「基本認識」としていただきたく存じます。</p>
016	女	40代	39	<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>「○ 大学や企業等において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念にとらわれることなく、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。」</p> <p>を</p> <p>「○ 大学や企業等において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念にとらわれることなく、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・技術者を各分野の目標値を満たすよう積極的に登用する。」</p> <p>にご変更くださいませ。</p> <p>科学技術・学術分野、特に大学において、人事権は学長ではなく、各学科の「教授陣」が持っていることがほとんどです。このような小さな組織の場合、力のある教授に気に入られたものが昇進することが多く、接待や、力のある教授に振られた仕事を代わりにこなすなど</p>

			<p>が、日常に行われます（場合によってはキャバクラなどへも付き合うわけですから、女性に不利なことは明白です）。このような状態では、どんなに学長が「男女共同参画を推進しよう」と伝えても実施されません。しかしながら、数値目標を立てることにより、学長の学科への通達に力が増します。数値目標を使った様々な方策を立てることも可能です。ぜひご一考ください。</p>
017	女	40代 39	<p>（２）具体的な取組</p> <p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>「科学技術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。」</p> <p>を</p> <p>「科学技術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（自然科学系全体で30%以上、理学系20%以上、工学系15%以上、農学系30%以上、医学・私学・薬学系合わせて30%以上）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。」</p> <p>にご変更くださいませ。</p> <p>こちら数字が今回入りませんでしたのは、おそらく、各分野での数値目標調整がむずかしかったことと、分野によっては皆様のご尽力のおかげでかなり数値目標に近づいたことによるものと推測しております。しかしながら、ぜひ、数字を残していただきたいのです。意見（２）に記載した学長のリーダーシップのとりやすさもございますが、何よりも、現場では、到達された数字が一過性のものですぐに元に戻る雰囲気を感じられるためでございます。</p> <p>今後、科学技術の分野は、より「人に寄り添う」ことが求められる時代になると考えております。出産・育児・介護を経験した人材が生み出すイノベーション、デジタルネイティブな女性学生が作り出す新産業など、男女共同参画は我が国を支える施策でございます。どうか何卒よろしくごお願い申し上げます。</p>
018	女	40代	<p>私立大学の教員です。</p> <p>私立大学の教員は莫大な業務を抱えており、女性にとっても男性にとっても非常に心身ともに働きにくい過酷な現場です。</p> <p>旧帝大をはじめとする国公立大学や私立有名大学には女性教員に対する人事給与マネジメント改革などが推進されていますが、それ以外の私立大学は置き去りにされているように感じます。少なくとも現場には届いていません。</p> <p>日本の大学700校以上のうちの殆どが私立大学です。私立大学を、女性にも（もちろん男性にも）働きやすくする労働環境に改善すること、私立大学理工系学部における女性教員の増員を希望します。</p> <p>これによって旧帝大や有名私立大学以外の裾野の大学も、教育研究の質を現状よりレベルアップできるようになります。</p>

019	女	50代	39	<p>「基本認識」の3点目の最後に「実効性のある対策実施を促進する必要がある」とあるので、具体的な数値目標の設置を義務付ける必要があると思います。39ページ「1、(1)」の一点目に「…技術者を積極的に登用する」とありますが、「数値目標を各機関で設定し積極的に登用する」としていただきたいと思います。</p> <p>同様に、「(2)ア1」に「…指導的地位に占める割合を高める」とありますが、ここに「指導的地位に占める割合に数値目標を設定する」と入れていただきたいと思います。その下の「2」の「…登用に関する目標を」のところを「登用に関する数値目標を」としていただきたいと思います。</p>
020	女	50代	41	<p>(2)ア</p> <p>「5」として、「若手研究者向けの研究費」については現在おおむね「35歳以下」となっていますが、女性は出産・育児の負担が大きいため、女性については「おおむね45歳以下」とすることを義務付けるように提案します。</p> <p>4「女子学生・生徒の理工系分野の選択促進および理工系人材の育成」</p> <p>(1)の一点目に、「女性の理科教員を増やすための数値目標を各小・中・高校で設定する」と加えていただく。</p>
021	女	60代	39	<p>1. 上位職の女性を増やすことが重要であるので、科学技術・学術分野における新規採用・登用に関する数値目標を、職層別に明記するように促してほしい。2. 情報系など特に女性が少ない分野では、新規採用者の女性の割合を少なくとも大学院博士後期課程の女子学生の比率よりも高い比率とするよう要請してほしい。3. 男女共同参画推進を評価する仕組みを取り入れ、高い評価となった機関（大学や研究所など）には何らかのインセンティブが与えられる、あるいはその逆で評価の低い機関には罰則が与えられるなど、機関が本気で男女共同参画に取り組むようにするためのしくみを作ってほしい。4. 若手研究者や若手技術者を優遇するような様々な制度があるが、女性は出産・育児などのライフイベントがあり、それは人それぞれ事情が異なるので、女性に対しては年齢制限を完全撤廃するなど、思い切った策を講じてほしい。</p>
022	女	50代		<p>私は、女性研究者支援の黎明期より女性研究者の研究環境改善に関わる活動を15年以上に渡り行い、その日本の変遷を国際的見知からも見続けてきました。そして最近思うことは、この活動はやるべきでなかった、という後悔を持っております。なぜなら、男女共同参画活動は学術界の劣化に拍車をかけ（今もかけ続け）、今の活動は、地に足の着いた研究者、教育者の育成を阻害するような活動になっているからです。</p> <p>今、大学や研究機関において女性の数を増やそうとされていますが、これは学術界にとっても女性研究者自身（特に実力のある女性）にとってもマイナスでしかありません。性別関係なく昨今の学術界は、その派閥化（仲良しグループ）による予算配分、人事が行き過ぎ、研究教育ばかりでなく研究成果においても正しい人材育成が出来なくなっていますが、男女共同参画活動においても何時も同じようなメンバーのどちらかという『科学的にもモラル的にも、かなりレベルの低い研究者集団』が同種の仲間のみを引き上げていく仕組みを確立してしまっております。</p> <p>嘗ては、女性科学者支援のイニシアティブをとっていた日本女性科学者の会（SJWS）も今となっては理事らの利益誘導のために私物化され（寧ろ優れた研究者を陥れるような組織になっており）、男女共同参画学協会連絡会は、アンケートを取る事事態がルーチン化し、義</p>

			<p>務としていやいや参加するメンバーも増えてきてしまっています。女性が女性を陥れるという活動は如何なものかと思えます。そのような活動であるならば、実力勝負の方が何倍も健全と言わざるを得ません。すでに教授陣の質が落ちてきてしまっているため、そこに優秀な女性など入り込める余地はなく、女性枠を増やすことにより、教育ができていないか疑問な質の低い研究者を大学教員にし、男女問わず優れた研究者を排除していくような仕組みを強化するという現象がおきています。行政がそのような活動の後押しをし、大学教育や研究の質を増々落としていくことに疑問を感じます。これまで、女性研究者支援により潰されてきた若手研究者（優秀な女性程学術界に残れていない）を何人みてきたかわかりません。女性が女性だからを口にする時、概して自身の実力を誤摩化す時であり、後進の為ではありません。助け方は他に色々あります。</p> <p>内閣府は真実と現実を知るべきであり、大幅な軌道修正が必要です。</p>
023	女	40代 38	<p>「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」という文章について。</p> <p>「男性の視点で行われてきた」という判断そのものに、男性的女性的という偏見が混入している表現です。</p> <p>女性の私からは「あなたがたは従来の学問や科学の進歩を男性的とみているのだろうか？」という疑問が浮かびます。</p> <p>男性の視点であろうが女性の視点であろうが、そもそもどこの誰の視点であるかに関係なくドライに評価されるのが、あるべき「研究」への評価の態度ではありませんか。</p> <p>男女共同参画というのは、男だ女だというのを意識強くするものではなく、「男も女も関係なく」参画するスタンスであってほしいものです。男女の違いにやたら着目する視点を行政がもつことは、男女共同参画を阻害しかねませんので。</p>
024	女	30代 39	<p>登用に際してはもちろん、すべての学術試験において、ブラインドテストによる審査をすべき。</p> <p>コロナ禍で博士課程の最終審査を書面だけ(指名、性別表記なし)で行った場合、口頭試問ありの際には40%台だった女性の合格率は80%以上に伸びた国が存在する。</p> <p>このようなジェンダーバイアスを是正するためには、審査側の努力によっては解消されないレベルに日本の男性は陥っており、制度としてバイアスを排除、根絶するための取り組み、また罰則規定を設けなければならない段階であると考えます。</p>
025	男	30代 6	<p>大学等で理工系分野を専攻する女性の比率や研究者に占める女性の比率が諸外国と比較して低い日本においても、女子学生に対し理工系分野の進学に関する情報を提供し、科学技術分野での活躍の魅力を伝えるなどして理工系の研究者人口を増やすことが求められる。</p> <p>成果主義を旨としている学術領域に、性別による区別を持ち込むべきではない。このアフターマティブ・アクションは明らかな男性差別である。</p>
026	女	40代	<p>新たな目標値を分野ごとに明記し、目標達成の段階的な道筋を明確にすべきだと思います。</p>
027	女	60代	<p>いわゆるSTEM領域への女性の進出の重要性が国内でも、また世界的にも指摘されている。</p> <p>日本では学校教育の教員構成において、教科によりジェンダーのアンバランスが続いている。そして、理科教育の教員女性比率は低い。それが女性の進路形成において、科学を遠い存在に位置づけてしまう再生産循環となっていることは予想される。</p>



			<p>2013年国際教員指導環境調査 (TALIS) 中学教員</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>全教員中女性比率</th> <th>理科教員女性比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>日本</td> <td>39.7%</td> <td>23.5%</td> </tr> <tr> <td>韓国</td> <td>69.5%</td> <td>65.7%</td> </tr> <tr> <td>イギリス</td> <td>63.2%</td> <td>55.3%</td> </tr> <tr> <td>フィンランド</td> <td>71.5%</td> <td>65.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>子どもの成長過程において、学校教育の中で科学に関わる女性教員が存在することは、その進路形成にとり重要である。大学での専門領域の偏りだけではなく、こうした小学校教育から科学にかかわることは、子どもたちの進路形成、キャリアモデルともなり、重要である。理科教科による教員構成を、こうした視点からとらえ直し、中学校、高校に複数の女性理科教員を配置する計画が望まれる。</p>		全教員中女性比率	理科教員女性比率	日本	39.7%	23.5%	韓国	69.5%	65.7%	イギリス	63.2%	55.3%	フィンランド	71.5%	65.9%
	全教員中女性比率	理科教員女性比率																
日本	39.7%	23.5%																
韓国	69.5%	65.7%																
イギリス	63.2%	55.3%																
フィンランド	71.5%	65.9%																
028	女	50代 39	<p>「(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 (1)」では、「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」との案ですが、キャリア形成においては研究室主宰者 (PI) の経験も大切です。平成27年版以前の男女共同参画白書に掲載されていた「大学教員における分野別女性割合 (平成26年度)」は、平成28年版～令和2年版の白書では掲載されていませんが、女性研究者 (教員) も男性研究者と同様に、ポスドク～助教～准教授～教授というステップを上がり、研究室主宰者 (PI) として指導的地位を占めていきます。</p> <p>その間に、どのように割合が変化していくか、統計データに基づき、客観的指標を用いて施策評価を行うことが、男女共同参画基本施策の基本 (PDCA) と存じます。このため、大学と国立研究開発法人のPIの女性比率の把握・公表、数値目標の設定は重要です。上位職階の女性比率のベンチマーキングにより、育児・介護等の課題も見え、効果的な対応を図ることが可能になります。男性研究者も育児・介護等WLBの希望は多いです。我が国の女性比率は16.6%と低く、特に多様性とイノベーションのための戦略が不可欠です。</p> <p>参考：第2次男女共同参画基本計画の記述</p> <p>○女性研究者の採用・登用、機会の確保、勤務環境の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究者の採用の促進を図るため、総合科学技術会議基本政策専門調査会の報告に示された目標値 (各研究組織毎に、当該分野の博士課程 (後期) における女性割合等を踏まえつつ、自然科学系全体として25% (理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)) を目安とし、各研究組織毎に、女性研究者の採用の数値目標の設定、達成のための努力、達成状況の公開などが行われることを期待する。国は、各大学や公的研究機関における取組状況や職階別の女性割合等を把握し、公表する。</li> <li>・国が関与する提案公募型研究事業等の審査員への女性の登用を積極的に進める。</li> </ul> <p>○統計データの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態把握とともに統計データを収集・整備し、経年変化を把握する。</li> </ul>															
029	団体	団体 38	<p>第4分野 基本認識 の第3項目 の該当箇所を下記のように修正お願いいたします。</p> <p>『○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</p>															

			<p>諸外国と比較して低水準にとどまっている。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。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、職位ごとの課題を精査し、明確な数値目標を分野別・職位別に導入して、実効性のある対策実施を促進する必要がある。</p> <p>○ 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、企業等へのポジティブ・アクションの取組支援を、上位職の研究者技術者における女性割合・研究者技術者全体における女性割合・新規採用研究者技術者における女性割合の3項目に分けた数値目標明記による主導のもとに実現する。』</p>
030	団体	団体	<p>(2) 具体的な取組に対する修正意見：</p> <p>ア 2</p> <p>○科学技術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。</p> <p>に対し、「要請する」を「義務づける」と修正の上、さらに以下を付加していただくことを要望いたします。</p> <p>『特に、上位職に位置する女性研究者・技術者の割合の高さが、積極的な女性登用をもたらすことに留意し、上位職の研究者技術者における女性研究者技術者の割合に対して数値目標を明記するものとする。</p> <p>また研究者全体における割合・新規採用研究者全体における割合の数値目標も合わせて示すものとする。</p> <p>具体的には女性割合の少ない研究分野においては、研究者技術者全体に占める女性研究者技術者の割合が、該当分野周辺の大学院博士課程の女子学生の割合と同等もしくはそれ以上になるように数値目標を定め、女性研究者技術者登用のためのポジティブ・アクションを我が国の人材不足と研究力・労働力枯渇を乗り越えるための喫緊の施策として位置付ける。なおかつ、この女性研究者技術者の割合に対する数値目標が我が国で広く遵守されるように、国として強く働きかける。』</p> <p>さらにア 2の最後の推進状況に対しては、</p> <p>『男女共同参画推進度を測る指標を国がとりいれ、それによる評価が高い高等教育機関・研究機関にはインセンティブが付与される仕組みを構築する。』</p> <p>及び</p> <p>『若手研究者・若手技術者を重視するための年齢制限策定に関しては、女性研究者・技術者に対する場合、出産・育児などのライフイベントのために、実質的に女性登用を阻む結果になりかねないことを考慮し、若手研究者・若手技術者を採用する場合に、女性に対しては年齢制限緩和をおこなうことを標準とする。研究費・賞の申請などにおいても同等以上の年齢制限緩和を盛り込むことを要請する。』</p> <p>以上を真摯に要望いたします。</p>

031	団体	団体	39	<p>&lt;施策の基本的方向と具体的な取組&gt; 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大</p> <p>(1) 施策の基本的方向に対する修正意見：『大学や企業等において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念にとらわれることなく、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長などの経営層、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・技術者を任用するための数値目標を各機関で設定し、積極的に登用する。この数値目標としては、第6期科学技術・イノベーション基本計画に導入される女性研究者・技術者に対する数値目標を参考にして、分野別・職位別とくに(i)上位職全体における女性研究者・技術者の割合(ii)全体における女性研究者・技術者の割合(iii)新規採用者全体における女性研究者・技術者の割合という3項目について、それぞれの数値目標を別々に明記するものとする。』と修正していただくことを要望いたします。</p>
032				<p>現在、多くの若手研究者ポストは任期制へ移行しており、ポスドク・特任助教では任期が2年～3年ということも少なくありません。この制度のもとではポスドク・特任助教はほぼ育休を取得できないことになり、保育所入所までの1～2ヶ月の休業すら許されないため、若手研究者がキャリアか出産かの選択を迫られているのが現状です。</p>
033				<p>この規程が変更されたことにより女性研究者の採用を避けるというような別の形での差別が生じないように、女性研究者登用に関する数値目標を同時に設定していただくことが不可欠かと存じます。第4分野への数値目標の明記についてもお考えいただけますようお願いいたします。</p>
034				<p>元SEの視点からいくつかコメントさせていただきます。</p> <p>・理系分野（工学・情報）への女性参画が低いと感じます。</p>
035				<p>③ 女性研究者の「大型研究費申請」や「賞申請」の年齢制限緩和（撤廃）を含めるべきと考える。（出来れば5年）</p>
036				<p>第4分野の性差を考慮した研究・技術開発とは具体的にどのような事業を考えているのか。必要以上に性差を強調することは、固定的な役割分担意識やジェンダーの強化につながらないか懸念を感じる。</p>
037	女	40代	39	<p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>(1)におきまして、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層のみばかりなく、管理職や教授といった現場のトップについても女性比率を把握し、公表していただきたい。特に理工系の女性教員の比率を把握するため、大学等の所属機関の中でも理工系に限定して女性比率を把握、公表することをお願いしたいです。現場では、女性比率の数値が低いにも関わらず当事者である管理職の男性教員の問題意識は全くございません。</p>
038	女	40代	40	<p>イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等</p> <p>(4) 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等のライフイベントとの両立支援や、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。</p> <p>⇒ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等のライフイベントとの両立支援については、女性が企業勤務、男性が大学等での科学技術分野に所属している場合でも適用できるような仕組みにしていきたい。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</p>

				的に推進するについても、後期課程在学の女子学生に限らず男子学生も含めて、ライフイベントに直面することをイメージできるような支援をお願いしたいです。
039	女	40代		男女共同参画の推進のため、上位職への女性登用を推進した結果、出産育児に携わっていない女性の登用が現状では散見され、結果として男女問わず出産育児をしながら研究活動を行うことに対する理解が低い印象を受けます。人権的に問題があるかと存じますが、出産育児、或いは介護に対してリソースを割いた方に対して、男女問わずリソースを割いた時間分を定年や評価を延長する等の施策についてご議論いただきましたら幸いです。
040	女	40代	27	女性研究者・技術者の採用に関して、具体的な数値目標が明記されていないため、数値を設定して明記していただきたい。現状の表記では、新規採用のみをカウントすることで任期付を採用してクビにすることで、高い数値を目指す負の連鎖が生まれてしまいます。特に(1)上位職全体における女性割合の数値目標(2)研究者・技術者全体における女性割合の数値目標(3)新規採用者全体における女性割合の数値目標の各項目について全てを国で設定し「第6期科学技術・イノベーション基本計画」及び「第5次男女共同参画基本計画」に数値を明記していただきたい。
041	女	40代	5	若手研究者・若手技術者を重視するための年齢制限策定に関しては、女性研究者・技術者に対する場合、出産・育児などのライフイベントのために、実質的に女性登用を阻む結果になりかねないことを考慮し、若手研究者・若手技術者を採用する場合に、女性に対しては年齢制限緩和をおこなうことを標準とすることや、研究費・賞の申請などにおいても同等以上の年齢制限緩和を盛り込むことを要請します。
042	男	40代		女性の研究職、技術職に関する目標として、 どの役職について、(例：研究所研究員、大学教員など) 全体のどの程度の割合まで増やすことを目標とするのか、 数値目標を明確に設定してほしい。
043	女	70代	37	3 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題への取組の推進 (1) 施策の基本的方向 および (2) 具体的な取組 (1) では、「具体的な取組に男女共同参画の視点が反映されるよう積極的に取り組む。」とありますが、これに該当する具体的な取組がありません。整合性を欠きます。また、現在の具体的な取組は第4次計画と比べると全く具体的ではありません。具体的に書くに当たっては、SDGsの水、エネルギー、気候変動、生物多様性などのゴールに対応する取組を挙げるべきと思います。 他方、第4次計画では環境分野の達成目標が示されておらず、第4分野 5環境 (p.108)では男女共同参画の視点には全く触れられていません。このようなことにならないよう、第5次計画では達成目標が示されるべきです。 ・日本では幅広い環境分野におけるジェンダー視点についての文献も乏しく、知見も十分でないことから、男女共同参画の視点に立った環境問題への取組に関する調査研究が必要です。具体的な取組に加えてください。 ・政策・方針決定過程への女性の参画拡大や男女共同参画の視点に立った環境問題への取組を進めるためには、環境とジェンダー平等への関心を高め、推進する人材育成とネットワークの構築が必要です。そこで、具体的な取組 1の女性の参画拡大を図るの下に、以下の項目を加えるよう提案します。

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境とジェンダー平等に関する理解を深めるため男女を問わず人材を育成する。</li> <li>・環境とジェンダー平等に関する女性の専門人材を育成・登用し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。</li> <li>・行政、大学、企業、市民社会等の多様な主体による環境保全等の活動とジェンダー平等の取組みの連携を推進し、ネットワークの構築を支援する。</li> </ul> <p>また、1. 気候変動問題等の環境問題の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るためには、女性の参画拡大を謳った第5次基本計画の他の分野と連携すべきです。例えば、以下のように【 】を挿入することで連携することができます。</p> <p>(p.21)第1分野 5-(1) 施策の基本的方向 「特に【環境、エネルギー等を含む】専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。」</p> <p>(p.39)第4分野 1-(1) 施策の基本的方向 ア 【環境、エネルギー等を含む】科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p>
044	女	40代	<p>男女共同参画の推進誠にありがとうございます。国のこれら基本方針は、研究・学問に推進したい女性を強く支えています。感謝の意を御伝えさせていただくとともに、持続的な取り組みが社会を変えて行くと思っておりますので、今後もどうぞ宜しくお願い申し上げます。大学教員における女性の比率を是非数値目標を設定し、強くそれを実現してくようお願いします。地元のプロジェクトに参加し2016-2017年と小中学生女子の理系選択のための公開実験や女子校への出張授業などを行いました。それら女子が仮に理系を選択したとしても、大学に進学すれば特に、工学系化学系において教員は男性ばかりであり、100%男性ということも少なくありません。男女学生ともに、結局研究者・技術者・大学教員になるものは、男性であると潜在的にすりこまれます。彼らが、やがて、親になり、果たして真の意味で男女共同参画を実現できる子供を育てることができるのでしょうか?大学の教員の男女比率は、学生の男女比より上回っている必要があると考えます。さもなくば、現状を変える正のエネルギーは生まれません。また、大枠で、比率を上回っていたとしても、実際の物事を決定する単位で、女性教員が0であるか、1人であった場合には、女性の発言権は実質無いに等しいのが現状です。意思決定の最小単位(学科・コース)ごとに、数名以上かつ学生の比率を上回る正規雇用の女性教員がいることなど、こまいかい縛りが必要と考えます。母親の孤立、虐待などの社会情勢をみるに、これだけ核家族化が進んだ状態では子育てには男女等しい参加が必要です。女性も男性も自己実現する権利と自己犠牲する義務が同等にあります。心からの理解が人々の心にあまねく広く定着する必要があります。大学における、男性教員だけが上位であるというような醜悪な構造をこれ以上未来ある若者にみせつづけるべきではありません。</p>
045	—	50代	<p>「第6期科学技術・イノベーション基本計画」および「第5次男女共同参画基本計画」の中で、女性研究者および技術者の採用に関する数値目標(男女比)を明記して頂きたい。特に、年齢層(新規採用者、若手からシニアまで)および職階(上位から下位まで)、職種(研究者、技術者)の全ての層における女性割合の数値目標を国で設定し、数値を明記していただくようお願いしたい。</p>
046	女	20代	<p>科学技術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</p>

			<p>する。</p> <p>とあるが、新規採用・登用率を目標とすると、目標を達成するために女性研究者の任期付きでの雇用・解雇が繰り返されることが懸念される。実際に配偶者の所得を理由に扶養範囲内のパートタイムでの雇用や短い任期付きの不安定な雇用形態を強いられている女性研究者が存在する。</p> <p>真に女性研究者の割合を増加させたいのであれば、新規採用・登用における男女比の他にも、研究者全体における男女比、上位職全体における男女比についても数値目標を設定すべきである。</p>
047	女	20代 39	<p>科学技術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。</p> <p>日本では研究者における女性の割合が増加傾向にはあるものの、他の先進国と比較して著しく低いのが現状である。研究者における女性の割合を引き上げるのは急務であり、新規採用・登用に関する数値目標の設定を「要請」では不十分である。科学技術基本計画における数値目標がある以上、その目標を達成するよう「義務」づけるべきだと考える。</p> <p>特に、採用に関わる上位職における女性研究者の割合が高いほど積極的な女性登用が行われると考えられることから、上位職における男女比についても具体的な数値目標の設定と達成が重要である。</p> <p>また数値目標の設定と達成を「義務」づけた上で、目標を達成した機関には男女共同参画に関わる予算など何らかのインセンティブが付与されるべきだと考える。</p> <p>また新規採用・登用や研究費・賞における年齢制限が女性研究者を始め出産・育児などで研究中断を経験した研究者に不利に働くことを考慮し、出産・育児・介護による研究中断を経験した研究者に対する年齢制限の緩和についても盛り込むことを要請する。</p>
048	男	50代	<p>女性研究者・技術者の採用に関する数値目標を明記する、ということですが、現在、年齢層によっては十分な女性人材が育っている反面、教授クラスの年齢層ではまだまだ十分な人材が育っていません。ですので、無理に「上位職全体における女性割合の数値目標」を設定するのは、禍根を残すと思います。</p> <p>反面、研究者・技術者全体における女性割合の数値目標や新規採用者全体における女性割合の数値目標を緩い範囲をもって設定することは、意味があるかと思います。特に若い世代です。その世代が育っていけば、自ずと上位職にも女性が増えると思います(きちんと業績を出していくはずなので)。「第6期科学技術・イノベーション基本計画」及び「第5次男女共同参画基本計画」ではそういう路線でやっていただきたく思います。</p>
049	団体	団体 38	<p><b>【基本認識】</b></p> <p>○ 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。「女性研究者は男性研究者に比すと非常勤や有期雇用が多く、特に非常勤職は1年契約で、昇給無し・賞与無し・保険無し、と将来の展望が持てないミゼラブルな状況の下にある。女性の多い非常勤職が社会保険や雇用保険の対象というセーフティネットを有して初めて、科学技術・学術において男女共同参画の推進が可能</p>

				になる。」 「」部分を追記
050	女	30代		女性の雇用の安定化を推進するために、女性研究者・技術者の採用に関する数値目標を明記することが効果的であると考えられる。具体的には、以下の各項目を国で設定し「第6期科学技術・イノベーション基本計画」及び「第5次男女共同参画基本計画」に数値を明記する。1. 上位職全体における女性割合の数値目標 2. 研究者・技術者全体における女性割合の数値目標 3. 新規採用者全体における女性割合の数値目標。新規採用者における女性割合のみの増加では、任期付研究員が入れ替わり雇用されるのみとなり、男女共同参画とは言えない状態になる可能性がある。
051	—	40代	42	理工系分野に女子児童・生徒が興味を持つような機会を増やす必要について言及し、具体策について明記しているところは評価できる。児童・生徒や保護者が理工系分野への進路選択に関する理解促進がよりはかれるよう、女性研究者・技術者を講師とした出前授業などをおこなっていく必要があると考える。
052	女	40代	39	1. 研究者・技術者全体の女性比率、2. 新規採用者 3. 上位職の女性比率については、各機関に目標値の設定と公表を要請するとありますが、具体的な数値目標もなく各組織の自主的な取り組みに任せるだけでは、女性比率はいつまでたってもあがりません。なぜなら目標値を設定し公表する側にいるのが、無自覚に従来型の男尊女卑思考に染まった中高年男性ばかりだからです。本気で男女共同参画の推進を目指すのであれば、1-3に最低限の数値目標を掲げるべきだと思います。特に上位職の女性比率は、数値目標を設けない限り上がらないと断言できます。研究者としての能力より、夜の席に良くお付き合いをし、上司の言うことを素直に聞く男性ばかりが出世するのを見てきていますので。
053	女	40代	39	(1) 施策の基本的方向に対する修正意見： 『大学や企業等において、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長などの経営層、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・技術者を任用するため、達成年度と各役職ごとに女性比率が30%にも満たない場合は大幅な上昇を数値目標として各機関で設定し積極的に登用する。とくに (1) 上位職全体における女性研究者・技術者の割合 (2) 全体における女性研究者・技術者の割合 について、それぞれの数値目標を明記するものとする。』と修正していただくことを要望いたします。 (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 (2)については、 『○科学技術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。』 の「要請する」を「義務づける」との修正を要望いたします。 また以下を付加していただくことを要望いたします。 『上位職に位置する女性研究者・技術者の割合が上がることで、全体的な女性登用と女子学生の志望増加につながる。そのため、特に上位職の研究者・技術者における女性の割合に対

				<p>しては高い数値目標を明記する。また研究者全体における割合・新規採用研究者全体における割合の数値目標も合わせて示す。女性割合の少ない研究分野においては、研究者・技術者全体に占める女性の割合が、該当分野周辺の大学の女子学生の割合と同等もしくはそれ以上になるように数値目標を定める。女性研究者・技術者登用のためのポジティブ・アクションは、男性研究者・技術者にとっても発想の柔軟性、労働環境の向上をもたらすことで我が国の科学技術の多様性と発展性を向上させる。このことにより、我が国の研究力衰退を乗り越える喫緊の施策となる。この女性研究者・技術者の割合に対する数値目標が広く遵守され、女性科学者・技術者が女子学生の憧れの職業となるように、国として強く働きかける。』</p>
054	女	40代	39	<p>(2) 具体的な取組</p> <p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>(2)の最後の推進状況に対しては、以下を付加していただくことを要望します。</p> <p>『男女共同参画推進度を測る指標を国が策定し、各団体における報告を義務付け、さらに、国が公表する仕組みを構築する。』及び『若手研究者・若手技術者を重視するための年齢制限に関しては、すべての研究者・技術者について他分野や国外での研鑽を躊躇させる要因の一つとして多様性を損なうことになっている。さらに女性研究者・技術者においては出産・育児・介護などのライフイベントを経ている場合、実質的に女性登用を阻んでいる。男性研究者・技術者についても家庭内での育児、家事、介護の責任に向き合うことを制限する要因となりうる。若手研究者・若手技術者を採用する場合には一律の年齢制限を避けること、他分野や国外での経験やライフイベント参加を雇用の際に肯定的に捉える仕組みを作ること、特に女性に対しては積極的に年齢制限緩和をおこなうことを標準とする。若手を長時間労働の担い手と期待して雇用するのではなく、研究補助、事務、環境整備に対しては各団体が別枠で十分に雇用経費を費やし、無意味な長時間労働を避け魅力的な職業とする体制を構築する。研究費・賞の申請などにおいても同等以上の年齢制限緩和を盛り込むことを要請する。』</p>
055	女	40代	39	<p>具体的な女性登用の数値目標を設定して、女性が科学技術・学術分野で活躍できるようにしてほしい。</p> <p>フィンランドでは様々な機関の構成員の男女比が1：1と定められており、徹底したアフーマティブ・アクションを行った結果、初めのうちは異論があったものの現在は女性が活躍する場面が多く見られる。日本でも思い切った数値目標を設定すれば現在の女性登用率の著しく低い状態が是正されると考えられる。</p>
056	男	60代	38	<p>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し、理工系学部が低く、研究職・技術職での女性参画が望まれる、と記されている。これは従前から言われていることで施策としての方向性が見えない。</p> <p>私たちも、高等教育における女性教員採用を高めるよう大学としても取り組んでいますが、必ずしも大きな改善にはつながっていない。せめて、「5年後までには採用される理工系教員のうち女性の割合を25%または30%とする」等、数値目標として示していただきたい。女性も活躍できる組織、分野であればこそ、働きがいがあり、継続的な高いレベルの研究が可能となると信ずる。</p>
057	女	40代	39	<p>「第6期科学技術・イノベーション基本計画の検討の方向性」(1)施策の基本的方向について、お見直しあるいは具体的な説明をお願いいたします。</p>



				1. 女性研究者の登用に関して前向きの記述がありましたが、新規採用女性割合にだけ適用する数値目標でしょうか？だとすれば、むしろ新規雇用を生み出すために雇用と解雇を繰り返すことになりかねません。ですので、新規雇用を含めた各レベルの職位における女性の割合を明確な数値目標にさせていただきたい。シニア職位の割合、中間管理職の割合、全体の割合、新規雇用の割合など
058	女	40代	39	○科学技術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。 とありますが、コロナでも要請では民間警察が乗り出すほど、聞かないものがあるので、「要請」と「義務付ける」にさせていただきたい。
059	女	40代	39	高等教育機関 研究機関には推進状況の公開を義務付け、優れた推進ができた機関にインセンティブが付与される仕組みを構築するようお願いしたいです。
060	女	40代		女性研究者を採用・登用の促進という文言だけでは、非正規や任期付きの女性研究者が増えるだけになりかねません。また、確実に女性研究者を増やすために、科学技術政策として具体的な数値を設定・明記し、目標に達しなければペナルティを与えることを求めます。そのために、下記の4点を提案します。〈提案事項〉1、正規雇用の女性研究者の割合の数値目標を設定・明記すること。2、正規雇用の上位職への女性研究者の登用についても数値目標を設定・明記すること。3、正規雇用の女性研究者の採用の数値目標を設定・明記すること。4、目標を設定・明記することを「要請する」ではなく、「義務付ける」に修正し、達成しなければペナルティを与えること。なお、正規雇用とは、任期雇用、非正規雇用、有期契約ではない、定年制の雇用を示します。
061	女	40代		女性研究者は出産、介護等のライフイベントにより、研究者のキャリアとして不利になる点が多い。その点を考慮した採用、登用を求めます。 そのために、下記の2点を提案します。 〈提案事項〉 1、雇用の点から、採用の年齢制限を撤廃すること。 2、研究費、賞に関しても女性に関しては年齢制限を緩和すること。
062	女	40代		上位職の女性が少ない、ライフイベントによる研究への支障のため、女性研究者が大型予算のプロジェクトリーダーになりにくい現状がある。 そこで、研究のプロジェクトリーダーや総括班への女性研究者の数値目標を設定・明記すること、を提案します。
063	女	40代		女性研究者・技術者の雇用推進について、数値目標を設定し、それが遵守されるよう義務付けを要望します。その際、新規採用者の女性割合だけでなく、全体の研究者および上位研究者の女性割合も数値目標を設定していただきたい。出産・育児で研究の中断を余儀なくされる女性の参画推進のためには、任期つき雇用の多い新規採用者の数よりも、大学・研究機関の政策決定にかかわる上位研究者の女性割合が重要だと考えます。
064	女	30代		ポストク廃止に向けて、任期なしのポスト数を大幅に増加させてみてはいかがでしょうか。このように考えた理由は以下の通りです。

			<p>科学技術・学術における男女共同参画を推進するのであれば、大学や研究所の女性教員をもう少し増やした方が良いと思います。そして大学や研究所の女性教員を増やすには、優秀な女子学生が博士課程に進学し、かつその後アカデミックに残る意思決定を促す必要があります。</p> <p>その意思決定に至る過程において、結婚と出産は大きな懸案事項です。優秀であっても、博士課程に進めば婚期を逃す可能性が高いということで博士に進まなくなる傾向があるように思います。</p> <p>仕事の特性上、訓練期間である博士課程の廃止は無理です。しかし、現在は博士課程を終えた後にさらにポスト期間なるものがあり、これが原因で生涯設計がたてづらくなります（わかりやすい例はポストクとしてどこにいくはめになるかわからず、結婚にふみきれなかったり相手をさがすことができなかつたりする）。ポストク制度は、博士課程に進んだ優秀な女子学生がアカデミックから去る一つの大きな原因にもなっていると感じます（潜在的には修士の学生が博士に進まない原因にもなっています、女子に限った話ではありませんが）。</p> <p>博士課程を終えた後すぐに任期なしのポストにつける（すなわち結婚や出産の計画が立てられる）目処が立てば、博士課程に進学する女子学生の増加が見込めると思います。また、（今よりも）早いうちに安定した教員の職につく女性の母数が増えれば、管理職における女性の割合も増加すると推測します。</p> <p>もし、任期なしのポスト数を増やすのが財政的に困難なのであれば、提案が2つあります。</p> <p>1）給料を保障しない任期なしの教職員ポスト（財政難のときも籍は残るポスト）をつくる。そうして名目上任期なしのポストを増やす。このとき同時に科研費などの競争的資金から自分の給料が払えるようにする。こうすれば異動による生涯設計妨害は減り、優秀で自信があり研究・教育に熱意のある人がアカデミックに残れます。</p> <p>2）博士課程への進学を難しくする。外部教員による試験を必須にする、あるいは修士課程の時点で査読付きの論文が通った者に限定するなどして最初から任期なしのポスト数と博士課程進学者数を合わせておく。</p> <p>以上です。お読みいただきありがとうございました。</p>	
065	団体	団体	<p>第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進</p> <p>3 男女の研究者・技術者が共に働きやすい研究環境の整備</p> <p>★「具体的な取組」に以下の項目を盛り込むこと</p> <p>(1) 任期付き研究者が研究活動と育児・介護の両立ができるようにするために、4次計画にあった任期付き研究者への記述を復活すること。</p> <p>(2) 研究と育児・介護等の両立に関し、育児・介護等の休業の代替要員配置など、両立を実際に可能とするような支援及び環境整備の必要性を記述すること。</p>	
066	女	70代	41	<p>【基本認識】の2つ目の項目の中に以下を追加する</p> <p>「…性差を考慮した研究・技術開発が求められる。」の後に「それは女性にとってだけでなく、科学技術革新にとって重要である。」を追加。</p>
067	女	70代	43	<p>「2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進」の「(2) 具体的な取組」の(1)の後に以下2点を追加。(p43)</p>

				<p>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、性差を考慮した研究・技術開発であることを評価する項目の設定を進める。</p> <p>男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進」のために、大学、特に理工系学部において「科学技術とジェンダー」の科目を必須化する</p>
068	女	70代	42	<p>「1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大」の「(2) 具体的な取組」の(2)の後に以下を追加。(p42)</p> <p>「科学技術・学術分野における女性の参画拡大」のために、民間企業以外の研究所、大学等の「女性活躍推進データベース」を構築し公表する。</p>
069	女	70代	45	<p>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 (2) 具体的取り組み</p> <p>ア 次代を担う理工系女性人材の育成に以下を追加。(p45) (6) 女子生徒に対して理系人材のロールモデルになれる女性教師の理系科目への採用に努める。</p>
070	女	40代	38	<p>1. 科学技術・学術分野における女性の参画拡大</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>について、「新規採用・登用の数値目標の設定」とあるが、「新規」にこだわった数値目標では、任期付きの短期雇用の頻度を高めるだけで全体としての割合を増やすことには繋がらないのではないかと。この数値目標を作ること自体には反対しないが、同時に全体としての女性の割合の見える化、その増加にどのように貢献するのかといった採用側の分析を合わせて設定すべきと思う。</p>
071	女	40代	41	<p>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</p> <p>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</p> <p>現在研究費などの面で若手の活躍を推進するために年齢制限がどんどん低く、シビアになってきている。この制限はライフイベントを経験した女性に対して負担が大きくかかるため、上級職以外のライフイベント経験女性研究者に対しては年齢制限をなくしてチャンスを与えるべきと考える。以下にその理由を述べる。</p> <p>女性に限定されるライフイベントでは、「研究およびそれに付随する調査、自学自習に割くことのできる時間が減る」だけでなく、ライフイベントにより一定期間、子供の胎内での生育のため、新生児の成長のために、「研究およびそれに付随する調査、自学自習に時間を割くことにより自分の健康を少しでも損なってはいけない期間がある」こととなる。研究にはそれぞれ伸びるタイミングがあり、ライフイベントによる自粛でそのタイミングを打ち碎かれたことを取り返すには一般的に考えても時間がかかる。</p> <p>これが本当のリスクであり、本人の研究者としての資質には関係ないところでのデメリットと考えられる。</p> <p>しかしながら、各人によりそのタイミングを選べるか選べないか、良いタイミングか、悪いタイミングか、様々な事情があるため、一律には評価できない。そこで再上級職についている女性だけは良いタイミングをつかんだとして除外できるがそれ以外は何らかの形でタイミングが悪く不利益を被っている可能性があると考えられる。そこにチャンスを与えるべきであると考えられる。</p>

072	女	50代		<p>他の分野においては女性割合の数値目標が明記されていますが、科学技術・学術においては明記されておりません。</p> <p>新規採用の女性研究者を増やすことは重要事項のひとつですが、それが任期付きである場合は、任期付きの職員に女性を採用することで女性の割合を増やすことができ、それを継続すればある組織においては一定割合の女性研究者を常に確保できる（女性の割合は一定になる）可能性も考えられます。もしそのようなことが行われたならば、個人にとっては一時的な研究活動となる可能性も考えられ、将来的に幅広い年代で女性研究者が増加することにはつながりません。そこで、</p> <p>(1) 上位職全体における女性割合の数値目標  (2) 研究者・技術者全体における女性割合の数値目標  (3) 新規採用者全体における女性割合の数値目標</p> <p>の各項目全てを国で設定し、明記して頂きたく存じます。</p>
073	女	50代	39	<p>政府は先日、看板政策の一つであった女性活躍について、指導的地位に占める女性の割合の数値目標の達成を10年先送りとした。この「科学技術・学術における男女共同参画の推進」の1. 女性参画拡大を目指す具体的な取組Aにおいても、具体的数値目標が記載されておらず、女性活躍推進の本気度が疑われる。女性研究者や技術者の割合の数値目標を明記し、達成度に応じてインセンティブをつけるなど具体的推進策が必要である。機関・分野の性質および実情によって目標値はそれぞれ違うのは当然だと思う。従って、各機関が部署ごとに女性比率データ（現状）を公表した上で、目標値を明記し、事後の達成状況を公表することを、「要請」でなく「義務付ける」ことが必要である。</p> <p>(2) では、新規採用・登用に関する数値目標について言及されているが、真に女性割合の増加を目指すなら、指導的立場から若手研究者に至るまで、きめ細やかな数値目標の設定が必要となる。新規採用者・登用の数値目標だけでは、女性研究者・技術者を科学技術分野に「定着」させることは難しい。定着がなければ上位職での割合増加も望めない。新規採用の女性割合に加えて、全体における女性割合、並びに上位職全体における女性割合の数値目標もそれぞれ、各機関に設定を義務付け、達成状況をモニターする必要がある。</p>
074	男	60代	38	<p>研究分野においても女性が活躍する社会が望ましいのは当然である。文中に、「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が、社会に悪影響を及ぼす場合もある」とあるが、具体的に何を示しているのかわからない。研究は公平公正な手順で行われるのは、それを行った人の性別によらず当然で、結果を正しく使うかどうかは科学の功罪としてこれまでも数多く議論されてきている。この課題に性別は問題ではなく、たとえば、化粧品開発など女性をターゲットにした商品開発は女性の視点が重要であり、そういった研究開発が全く悪影響を及ぼさないとするのは言い過ぎではないだろうか？</p>
075	男	60代	38	<p>現在、ポジティブ・アクションの一つとして採用数の数値目標が示され、未達成の場合に大きなデメリットが生じるなど、強いアクションプランが実行されている。この際の数値目標として、職種や分野によらない統一した数値を用いるのはやめていただきたい。</p> <p>女性にとって魅力ある分野の研究職に就くのはハードルが高く、そうでない分野はとてつもないという状況が生じてしまいかねず、女性にとっても不公平を感じる状況ではないだろうか。安易な数値目標は将来に禍根を残す。</p>

076	団体	団体		・科学技術・学術の場でも LGBT へのハラスメントが起きており、差別を恐れて、希望する場所で、希望する研究ができないケースもあると聞く。また、マイノリティに関する研究は支援の機会が少ないのではないかと感じている。科学技術・学術の発展のためにも、ハラスメントのない環境づくりが必要であることを基本認識に明記してほしい。また、LGBT 等の社会的マイノリティの研究者への支援も必要であることを基本認識に明記してほしい。
077	女	40代	39	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進 に関しまして、 女性の新規採用、登用に関する取り組みの推進を要請とありますが、具体的な数値目標を定めないと女性の採用登用の推進にはつながらないと思います。 そこで、具体的な数値目標の明記をお願いしたいと思っております。また、採用の比率だけでは短期採用者が増えるだけという結果になりかねないので、採用期間も合わせて設定して頂く必要があるかと思われまます。 どうぞよろしくお願いいたします。
078	女	30代		無痛分娩がもっと普及するようになればある程度出産時期のメドはたつため、助産師や産婦人科医の勤務の改善になるのではないかと。
079	女	30代		医学部の男性受験者の下駄はかせ等、医療の分野は元々男性優位の思考で凝り固まっている。そのような思想の下、男女平等な健康支援など夢物語である。この点は大学側だけでなく、国側も重く受け止めていただきたい。
080	女	20代		医学部の女子学生の点数操作問題について、女医が結婚や出産などで退職することがあるため、はじめから女子学生を入れないようにしていたとのことですが、医師に限らず女性が結婚や出産で仕事を辞めざるを得ない状況はおかしいと思います。また、このような状況は、男性が育児に関わりづらく、育休を取りづらいという男性差別でもあると考えます。第3子以降の手当もいいですが、まずはこの産みづらい・育てづらい現状に対処する必要があると思います。
081	女	70代		科学技術・学術における男女共同参画の推進については、まず入口の入試での差別を無くすことが急務である。一部医学部入試で実際に差別入試が行われ問題になったが、まだ表面化しないところで続いていると聞く。高校教育までの段階で男女に能力の差は無い。女子高校生は卒業後の差別社会を認識したときその社会に適応すべく自らの人生を選んでいく場合も多々ある。待ち受ける社会が差別的であってほしくない。大学等の研究者について同じ実力でも女性の就職は男性より難しいと聞く。意欲のある女性をつぶさず育てることが必要である。
082	男	50代	39	「ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進」について具体的な目標が記載されておらず、各組織・機関における採用・登用の促進につながる内容になっていないと危惧します。 女性の活躍度を示すような指標を導入し、その指標の数値目標を明示することを希望します。
083	女	30代	38	『令和元年版 男女共同参画白書（概要版）』P.8に“研究者や大学等における理工系専攻分野の女子割合が低いのは女子の理工系科目の学力不足ではなく、理工系への関心、周囲の女子の進学動向、親の意向、身近なロールモデルの不在等の環境が影響” とあるように、女子が理工系の進路に興味を持ったとしても、親や教師が反対したり、ロー

			<p>ルモデルが身近にいないためイメージができなかつたりして、安心して理工系に進むことができないという問題があります。</p> <p>この問題を「女子が頑張らないから」「女子自身が理系教科が苦手だから」といったような女子個人の責任にすりかえられてしまいがちなので、第4分野の基本認識に※の内容を明記してほしいです。</p> <p>そして各政策を検討決定する政府関係者の皆様には、その基本認識をしっかりと把握して頂きたいです。</p>
084	女	50代 40	<p>科学技術・学術分野における女性人材の育成等について</p> <p>第4次基本計画と同様に記されていますが、大学に身をおく者としてテニユアの女性教員及び大学・研究機関の女性管理職が増えておらず、大学・研究機関に多く存在する非正規雇用女性の待遇は改善されていないと感じます。「相談窓口」「ハラスメントのない環境」といった「環境整備」が記載されておりますが、文科省の振興調整費等で創設された、各大学の男女共同参画推進室として相談機能、女性研究者・キャリア初期研究者・学生支援、子育てや介護との両立の動きは、助成金期間終了後、男女共同参画から多様性志向にシフトし、男女共同参画推進室やハラスメント防止室という機能がなくなっている大学が散見されます。</p> <p>第5次基本計画においては、各大学・研究機関に、障害をもつ方や外国籍の方等の支援を行う機能と同じにせず、男女共同参画は独自で相談・支援機能をもつよう、その意義と目指すものを明記いただきたいです。</p> <p>在籍していた大学では男女共同参画推進室及び相談機能が無くなりました。相談員としての5年の任期が終わるとともに解雇され、ダイバーシティ推進室と名前が変わり、相談員は置かなくなりました。現在、在籍する大学には、男女共同参画推進室もハラスメント防止室もありません。また、大学・研究機関の公募にあたり、積極的に女性を登用すると明記する大学が多かったなか、現状、あまり見受けられません。公募にあたっての女性登用の積極的明記も、基本計画に記していただきたいです。女性比率の低すぎる大学においては、その理由を明示する義務を負う等の定めがあればと思います。また博士課程修了者においても、研究者への公募が厳しい状況にありますが、大学・研究機関の採用プロセスが不透明で、公募は出すけれども予め採用者が決まっている場合も見受けられるので、公募のち採用結果の開示（応募数、その男女比、採用プロセスの経緯の仔細）をしていくことで、科学・学術分野の男女共同参画の推進も望めると思います</p> <p>ハラスメントに関する啓発は、中高年の男性研究者においては、大学という機関にのみ在籍している視野の限定されたひとびとが多いので、講師を呼んでの講演やハラスメントに関するオンライン試験というような従来型でない啓発の工夫を謳っていただきたいです。</p>
085	女	20代	<p>「クオータ制に関して、若い層ほど必要だと思っていない。女性は実力で選ばれることを望んでいる。」という体裁にするために事前に「相談」を受けたことがある。</p> <p>研究者は任期付きの雇用が多い。産休育休含め3ヶ月で戻った女性はほめそやさされ、つわりが酷く妊娠当初から産休を取った職員は裏で「3年任期の内1年もいないなんて詐欺だ」と言われていた。妊娠中の体調など事前にわかる人はいない。</p> <p>結婚によって名字が変わると、論文の検索に掛からなくなり、業績が低く見積もられる。（学会などで興味を持ってもらっても、過去の論文に辿りつけず、引用件数が下がるため。）</p> <p>この環境を知っていて、研究者を目指す人材は限られる。それでも目指す女性はいるだろう</p>

				<p>が、なぜ男性より厳しい条件にありながら、さも平等だという顔をしていなければならないのか。理不尽だ。</p> <p>至急選択的別姓の実現 フリーランスの保証 について検討いただきたい。</p>
086	女	20代	45	<p>進路を決める段階の中学校・高等学校において、理数系分野の教員には男性教員が多いため、中高生の身近なロールモデルとなる女性教員を増やすための取組をすべき。</p>
087	女	40代	40	<p>「イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備 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。」</p> <p>に関しての意見です。同じ研究分野の他大学の人からのハラスメントを扱う制度がないため、現在泣き寝入りをしている人が多いです。「学生等関係者」を「学生、他大学・他機関の研究者等関係者」のように、広く含める表記にしていきたいです。</p>
088	団体	団体	38	<p>「博士課程を終えた者と大学専任教員の女性比率の差を専攻分野別に比較すると、人文社会科学学部が大きい」を、12行目「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」の後に追記してください。</p> <p>【根拠】 博士課程修了者・満期退学者（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）と大学専任教員に占める女性比率（総務省「令和元年度科学技術研究調査」）の差は、人文社会科学系で12.1%（博士課程修了者・満期退学者43.0%/大学専任教員30.9%）と大きい。分野別では、人文科学15.0%（51.9%/36.9%）、社会科学8.2%（34.0%/25.8%）、理学3.3%（18.0%/14.7%）、工学5.6%（17.1%/11.5%）、農学12.7%（35.8%/23.1%）、医学歯学10.4%（37.8%/27.4%）、薬学7.7%（32.1%/24.4%）、看護その他6.8%（56.5%/63.3%）である。</p> <p>人文社会科学分野は、博士課程を終えてすぐ正規就職に就く割合が特に低く（女性：人文科学19.5%、社会科学37.3%、理学38.0%、工学48.1%、農学45.7%、医学歯学60.5%、薬学61.1%、看護その他64.8%、「令和元年度学校基本統計」）、非常勤講師など不安定な雇用関係の中での出産・育児やハラスメントという問題を抱えている。そもそも、子供を希望しているが持っていない者が、30歳代では人文科学系で男性72%、女性71%、社会科学系で男性66%、女性63%、40歳代では人文科学系で男性47%、女性41%、社会科学系で男性37%、女性39%であり、その理由として研究の見通しがつくまでは子どもが持てないと考えられるものが44歳以下の男性25.0%、女性38.6%である（「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査報告書」）。</p> <p>女性研究者のキャリア形成のためには、専任教員として職を得る女性比率を博士課程を終えた女性比率に近づける必要がある。このため、人文社会科学系全体で女性大学専任教員比率を、第五次男女共同参画基本計画期間（令和2～7年度）までに35%の成果目標を設定して</p>

			<p>ください。（現状：女性大学専任教員比率：人文社会科学系 30.9%、人文系 36.9%、社会科学系 25.8%、「令和元年度科学技術研究調査」）</p>
089	団体	団体 39	<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大、(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、(2)に「人事審査委員会のジェンダーバランスを配慮する」を追記してください。【根拠】 GEAHSS 調査によれば、研究職の女性比率が低い理由への回答として、「評価者に男性を優先する意識がある」と回答した者は、男性 9.5%、女性 22.3%であり、<math>p &lt; .001</math> で性別による有意差が認められた。女性は男性に比べて「評価者に男性を優先する意識がある」や「業績評価で育児・介護等への配慮がない」と回答した比率が有意に高いが、男性は女性に比べて「教育環境」や「社会の偏見」を原因と考えており、評価者のもつ偏見に気づいていない（「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査報告書」人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会、2020 年）。この結果から、人事審査委員会に一方の性別のみが占めることがないようにジェンダーバランスに配慮する必要がある。</p>
090	団体	団体 41	<p>(2) 具体的な取り組み、イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備 (2)に、「アンコンシャス・バイアスに関する研究と啓発、ジェンダー平等 (SOGI の多様性を含む) の実現およびジェンダー視点の主流化に関する取組と研究を促進する」を追記してください。</p> <p>【根拠】</p> <p>女性研究者が抱える問題は、女性研究者に家庭負担が偏っているために研究時間が制約されること、業績評価・昇進・昇格などで女性が不利なことである（「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査報告書」人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会、2020 年）。こうした問題に関して、ジェンダー・ギャップの原因解明と問題解決に向けた研究を通じて、女性が研究活動で感じている支障を分析して改善することができる。</p> <p>女性大学准教授比率は 25.1%、教授 17.4%、副学長 12.3%、学長 11.9%と職位が上がるにつれて下がっている（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。GEAHSS の調査によれば、研究職において女性が低い現状を改善するために必要なものへの回答して、「役職・管理職への登用」が男性 35.0%、女性 40.5%、「女性の優先採用」が男性 29.0%、女性 36.2%、「昇進・昇給の促進」が男性 17.8%、女性 30.1%であった。管理職へのアンコンシャス・バイアス研修の制度化により、採用や昇任の際にもってしまいう偏見に関する対処方法を人事担当者が学ぶことが求められる。さらに、第五次男女共同参画基本計画期間（令和 2～7 年度）までに教授 20%、准教授 30%の成果目標を設定してください。</p> <p>参考「人文社会科学分野における 男女共同参画推進に向けての要望」 参考「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査報告書」人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会、2020 年</p>
091	女	40代	<p>家庭や学校におけるジェンダーの「呪い」を解くよう、特に教員には周知されるようになってほしいです。</p> <p>女の子なのに理系なのか、進学してどうするんだ、とか、女の子だけは遠方への進学を許さないなど、耳を疑うような言葉が、未だに親や教師から発せられています。</p> <p>また、研究者としては同一氏名による論文の積み重ねが重要であるにも関わらず、結婚改姓により実績の紐付けが危うくなったり、旧姓を使用できていてもパスポートやVISAの</p>



				<p>氏名と異なるためトラブルが生じたりしています。</p> <p>研究分野においても育児の負担は女性に偏ることが多く、キャリアに影響しています。女性だけが研究業務に影響することが常態化しているため、そもそも研究職として採用されない、といったことも起きています。</p> <p>医学部では、入試の時点で差別が起きていたことは記憶に新しいところです。国として、そうしたジェンダーによる差別を認めない、という確固たる姿勢をみせるとともに、制度や法律によって差別を是正していくことを強く望みます。</p>
092	女	70代	39	<p>数値目標の具体的な例示がなく、お題目を並べているだけの印象を受ける。もっと積極的な数値をもとにした強い意志を示す記述が望まれる。</p> <p>また、42 ページでは、「女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進」が取り上げられているが、女子生徒が理系進路に進むのを阻む要因として、家族の反対が今なお存在する。また、理科教員に女性がすくなく、ロールモデルとなりうる例が少ない。「理科の女性教員にあこがれて、あるいは、進められて理系に進んだという女子生徒が多くいることのデータもある。「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」という観点だけでなく、「ロールモデルとしての女子教員の増加」の視点も記述が欲しい。</p>
093	—	40代	38	<p>&gt;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。</p> <p>研究は性別で判定されるものではなく、社会に悪影響というのも具体性に欠けている</p>
094	女	40代	41	<p>理工系、医学部など、文系以外の職業を選択する女性に対する入試、採用、雇用の差別をなくす施策を導入して下さい。</p> <p>そもそも採用されず、続けることができないならば、理工系に進学することが女性の選択肢に入りません。男女問わず、結婚・出産・介護を経てもなお仕事を続けられる環境、能力に応じた報酬が得られる仕組みが必要だと思います。</p>
095	女	50代	39	<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大 (2) 具体的な取り組み ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進 ②「科学技術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。」 上記に意見いたします。 新規採用・登用後に就業が継続できなければ、上位職の女性比率を向上させることができないため、②の修正を以下のようにお願いいたします。 科学技術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、および役職別の数値目標を各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に設定し、その目標値及び推進状況を公表するよう義務づける。</p>
096	女	50代	40	<p>2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進 (2) 具体的な取組 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</p>

			<p>児・介護等のライフイベントに配慮した取組を評価する項目の設定を進める。」 上記に意見いたします。</p> <p>ライフイベントに配慮をするのであれば、研究費や事業の採択条件から年齢制限を排除すべきと考えます。したがって、③の修正を以下のようにお願いいたします。</p> <p>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、採択条件には年齢制限を設けず、出産・育児・介護等のライフイベントに配慮した取組を評価する項目の設定を進める。</p>
097	女	60代	<p>1. 『女性研究者・技術者の採用に関する数値目標』を「第6期科学技術・イノベーション基本計画」と「第5次男女共同参画基本計画」に明記して頂きたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全体における女性研究者の割合や新規採用者全体における女性研究者の割合の目標値を分野ごとに明記し、目標達成の段階的な道筋を明確にする。</li> <li>・意思決定に関わる上位職全体における女性の目標値を明確に示し、達成するための方策を示す。</li> </ul> <p>2. 『女性研究者育成インセンティブの早急な実施』</p> <p>目標値を示しても、202030にみるように、有効な対策が取られていない状況を打開してほしい。本気で女性研究者を増やしたいのであれば、以下の取り組みをお願いしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「現存する女性PIに、女性スタッフのポジションをインセンティブで『プラス1』つけて、女性研究者を女性のPIが育てることを積極的に行う」ことで、確実に女性研究者・技術者は増える。（このままでいくと、女性研究者を育てる環境が作られないまま女性PIは減っていき、意思決定に関わる女性が増えないことは明白である。男女共同参画基本計画が作られる以前の女性研究者・技術者排除の環境が長く続いた事により、女性研究者を育成する土台は全く作られていない。その状態で若手を増やしても、途中で辞めていくことに歯止めがかからない。本気で育成するつもりがあるのであれば、まずは個人的なインセンティブを与えて、女性PIに若手の女性研究者を育成する環境を整備すべきだと思う。）</li> <li>・意思決定に関わる女性の目標値が達成されるまで「女性限定公募」を続ける</li> <li>・大学・研究機関に意思決定を行う理事長・学長・研究所所長などの経営層、管理職や教授など研究現場を主導する上位職に、女性を採用することを義務付け、達成されない場合は評価を下げペナルティを課すなどの具体的な対策をとる（報告書に示されている数値の具体的な内容[職位別、任期の有無、専門研究分野]を明記させ、非常勤講師や文系教養科目で研究に携わっていない教員数がカウントされない数値で「女性研究者」の正しい現状の把握に基づいた評価をしてほしい）。</li> <li>・在宅勤務を柔軟に運用して、希望する者には産休・育休などの期間の研究活動を認め、支援する制度を確立してほしい。</li> <li>・女性に対しては、採用・退職の年齢緩和をおこなうことを標準としてほしい。研究費・賞の申請などにおいても年齢制限緩和を盛り込んでほしい。</li> </ul>
098	女	40代	<p>38</p> <p>シャルルポワサミットの成果文書「デジタルやAIを女性のエンパワーメントに資するよう」にという視点をしっかり入れるべき。最新技術は女性のエンパワーメントの手段として位置づけられているはず。その趣旨をふまえて、女性が最新技術を使えるようにし、すべての女性にとってICTがエンパワーメントのツールとなる→それによりジェンダー平等の実現に近づく→その環境になってはじめてイノベーションが起こる、という段階と順序がわかるよ</p>

				<p>うに記載をすべき。以下に改善案を記す。「」を追記提案。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。「デジタルやAIを女性のエンパワーメントに資するように」、性別による心身の違いやニーズ、加齢に伴う変化など、性差を考慮した研究・技術開発が求められる。そのためには、「デジタル・ジェンダー・ギャップを克服」し、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。イノベーションを起こすために性差を改善するのではない。性差を改善し、ジェンダー平等社会になってはじめてイノベーションが起きるはず。SGDs5.bと北京行動綱領、およびシャルルボワサミットの合意文書の趣旨（最新技術は女性のエンパワメントのツール）に沿うように文章を想起し、道筋を明確に示すべき。そして、W20ででてきたデジタル・ジェンダー・ギャップ（リーダーシップ・スキル・アクセス）の克服にとりくみ、すべての女性が最新技術の恩恵にあずかれ、ツールが使えるように他分野とも積極的に連携した施策を。リーダーシップについては女性活躍推進法を適用し、クオータをいれてもよい。中高年層に対してのスキルアップ講座も重要。デジタルギャップは年代差にもある。子育て・結婚で労働市場から離れた結果、ICTが急速に発展した時期にITスキルを身に着ける機会を失い、苦手意識をもっている女性もいる。M字カーブがITスキル格差の要因になっており、そのような層がデジタル変革から置き去りにならないように配慮を忘れないように願う。</p>
099	女	40代	38	<p>デジタル化は進展が早く、これから2年か3年で大きく社会や仕事の仕方、課題が変わるはず。例えば、モバイルワークの進展で、WLBの問題は、バランスというよりもワークとライフの区分けをどうつけるのか、という新たな問題がでてきている。だが、解決法も考え方もまだまだ議論すべき余地がある。計画の対象となる5年間の間に、世界でもいろいろな動きがあるはず。</p> <p>モニタリング機関を設け、時世にあうかを常にチェックしながら、2-3年後に見直しをかけるのを前提にしなければ、基本方針4「包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組」にはならないのではないかと。</p> <p>よって、第4分野の基本認識に、イー2のモニタリングの結果次第で2-3年後に見直しを行う」ことを加えることを提案する。これは、冒頭の基本的な方針にある「国際的な潮流と軌を一にするため」に必要なはずである。</p>
100	女	40代	38	<p>IoT・AIは影響範囲が広い。さらにコロナ禍で進展している。社会への影響と、それが男女共同参画の視点からみていかなる影響を及ぼすのかをしっかりと把握すべき。</p> <p>加えてデジタル化の影響範囲の広さは、横ぐしを刺す男女共同参画施策の守備範囲の広さと性格を同じにする。</p> <p>よって、第4分野のみの課題に狭めずに、もっと広範に議論し、デジタル化やAIを男女共同参画の課題として検討・議論を深めるべき。デジタルサービス対象の70%は女性と聞く。サービスの受け手の意見が入らないデジタル化は、いうなれば売れない製品をつくりつづけるのと同じこと。社会に資す研究をするためには、社会の理解が必要である。</p> <p>SGDs17のパートナーシップをもっと意識し、他分野と連携した取り組みをしなければいけないのではないかと。とくにAI開発におけるバイアスの危険性や、その対応としての男女共同</p>

			参画推進の必要性を社会に訴え、AI の活用や研究への理解を得ることで、効果的に我が国の AI 開発が進むはずである。
101	女	40代	42 <p>最後に、5 科学技術・学術における男女共同参画の社会への拡大、とし、具体的施策に社会全体のスキル・アクセス・リーダーシップのジェンダーギャップの解消の取り組みと、AI 社会への未来像をユーザーが多い女性の側からも議論・共有する機会の提供を求める。</p> <p>これは、SDGs 5.b で最新技術が女性のエンパワーメントのツールとして位置づけられていることにも通じる。AI と ICT といった最新技術が、女性のエンパワーメントの手段として社会に広く、すべての人に認識されるようにすることで、バイアスの懸念を乗り越えるような科学技術のイノベーションにつながるはずである。</p> <p>試しに各分野で AI やデジタル化の影響を考えてみた。バイアスや差別・スキルギャップは他分野に影響するのは明らかであり、解決には分野横断的な連携と議論が必要となるはずだ。それは SDGs17 のパートナーシップで目標を達成するにも通じる。</p> <p>■第 1 分野（参画） AI・デジタル分野における女性リーダーの不足</p> <p>■第 2 分野（雇用） ギグエコノミー、在宅勤務</p> <p>■第 3 分野（地域） 地方移転とモバイルワーク ←移転が女性に偏る &amp; ケアワークが女性により集中しないか？</p> <p>■第 5 分野（暴力） サイバー暴力 オンラインハラスメント</p> <p>■第 6 分野（貧困支援） ICT の活用・スキル獲得による経済的エンパワーメント支援 ←デジタルスキル・アクセスのジェンダー差を考慮した支援か？</p> <p>■第 7 分野（健康支援） AI を活用したヘルスケアテクノロジーの適用 ← 使用データのジェンダー差、AI 人材のジェンダー差を要是正 避妊・中絶情報への ICT を活用した情報アクセス ← 使用デバイス・メディア活用・リテラシーのジェンダー差の考慮</p> <p>■第 8 分野（災害） ICT による情報提供 ← デジタルアクセスのジェンダー差の考慮</p> <p>■第 9 分野（制度） 「e ガバメント」化 ← 個人情報漏えいリスクのジェンダー差は？</p> <p>■第 10 分野（教育） アルゴリズムによるステレオタイプの再生産</p> <p>■第 11 分野（国際） デジタル化の影響をめぐる国際研究が必要、ICT による交流活発化</p>
102	団体	団体	1. 理・農・工を含む科学分野全体の大学教員・研究者の女性比率は依然として低いため、海洋科学の分野でも女性比率は 10%前後にとどまっている。海洋科学の分野における世界

				<p>平均は38%であるが、その上昇を目指す活動が欧米を中心に世界的に継続されている。第5次男女共同参画基本計画でも、数値目標を具体的に本文中に掲げ続けることを検討いただきたい。</p> <p>2. 海洋の分野は、乗船やフィールド作業を伴うことが多い。それが海洋科学、海洋工学、水産、海事などにおいて、女性比率が低いことの理由のひとつにあげられる。女性が働きやすい環境は男女共に安全・安心の向上につながるものであり、その中でも乗船業務の場合に、船内設備とくに衛生環境の整備は喫緊の課題であるため、検討いただきたい。</p>
103	女	30代	39	<p>科学技術や学術イベントのパネラーが男性ばかりということがないよう、ジェンダーバランスに配慮してください。</p>
104	女	70代	39	<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大  (2) 具体的な取り組み ア科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進  (2) 「数値目標をふまえて」「各主体が自主的に援用・登用に関する目標を設定する」とあるが、各主体が自主的に援用・登用するには、主体の自主的な意欲より財政などの問題から低く設定せざるを得なくなる。また、財政的問題は、新たな女性研究者の採用は、専任常用雇用者でなく任期付きの不安定就労者に偏る傾向にある。数だけが一時的に増加しても、女性が就業状の地位の下位に集中する傾向を免れず、女性の採用・登用の本来の目標から大きくズレる。</p> <p>したがって、自主的でなく当計画の中で目標値を設定し、かつその目標に達するための財政を運営費交付金などの基本的な財源で保証する。</p> <p>なお、目標値は、先進国の女性研究者の割合（アイスランド46.4%、英国38.7%、米国33.4%など）を参考に、常勤パーマネントな研究者30%とする。</p>
105	女	70代	40	<p>2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の推進  (2) 「性差を考慮した研究・技術開発を実施・・・」については、時として性差に焦点をあて「女らしさ」「男らしさ」に男女のあり方を閉じ込め、ジェンダーの固定化につながる研究に発展する危険性もある。したがって、ジェンダーの固定化につながらない、男女がそれぞれの能力を遺憾なく発揮し、男女の活動の幅を広げる内容に限定することを明記すべきである。</p>
106	女	70代	41	<p>ア研究活動と育児・介護の両立に対する支援および環境整備  では「女性研究者支援＝育児・介護支援」と受け取られるほど、育児・介護に重心を置いた支援となっている。もちろん育児・介護の支援は重要であるが、育児介護休暇の取得者率の男女格差の大きさが男女の職場の地位に影響を与えることから、男性の育児介護取得の義務化を盛り込むことが必要である。</p> <p>また短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークなどの多様な働き方を導入する場合、多様な働き方は女性が多くなる傾向にあり、働き方によって賃金格差が生ずると、それによって男女の賃金格差や地位の格差が生まれる。したがって、働き方の種類によって賃金格差を生まないこと（結果として賃金格差が生じた場合には同一賃金になるように是正することを盛り込む）を明記すべきである。</p>
107	女	60代		<p>自然科学、工学、農学の全体での女性比率の数値目標は、達成するまで継続を検討いただきたい。具体的な数値目標をもつことは、国際的視野からも重要である。</p>

108	女	30代	<p>大学や企業において、管理や指導、決定を行う管理職や上位職に女性技術者や女性研究者を登用し任用するための数値目標を個々に各機関で設定し、目標を超えられるよう積極的に運用するべきと思う。実際の数値目標は第6期科学技術・イノベーション基本計画を参考とするのが良いと考える。特に、・上位職全体における女性研究者・技術者の割合・全体における女性研究者・技術者の割合・新規採用者全体における女性研究者・技術者の割合の3つについて、それぞれの数値目標を明記し、目標を達成するよう努力する旨を記載することを要望する。また、女性研究者・技術者は出産・育児などライフイベントが、就職や雇用の継続を阻む大きな要因となっている。私自身、出産がプロジェクトの最終年度であったため、雇用の継続と就職活動に制限があり、選択肢が非常に少なかった。また、出産と育児により研究活動が中断することで、キャリアや研究内容のスローダウンは避けられなかったと感じている。よって若手を採用する場合や、研究費や賞の申請などにおいては、女性は年齢制限の緩和をおこなうことを強く要望する。</p>
109	女	70代	41 <p>男女共同参画の視点を踏まえた研究の推進、育児・介護当の両立に対する支援呼び環境整備において、競争的資金の活用が強く推奨されている。これまで JST の女性研究者の拡大のための資金などの競争的資金で女性の雇用の一時的に増加したが、それは任期付雇用にならざるをえない。この任期付き雇用におかれた女性は出産か研究の継続かの二者択一の選択の岐路にたたされ、かえって女性のキャリア形成にマイナスの影響をあたえることが調査からも明らかとなっている。したがって、これらを競争的資金で支援するのではなく、運営費交付金や私学補助金などの大学の基本的財源を保証し、任期付き雇用を禁止する施策を提起してほしい。</p>
110	女	70代	42 <p>ア次代を担う理工系女性人材の育成 では、特に女子児童生徒の理工系分野への理解（興味関心）を促す施策が中心である。しかし、児童生徒が理工系に関心を示さない背景として、女性が理工系の職業に就職しにくい実態があり、そこに進学しても将来のキャリアプランを立てにくいことから、女子が理工系に関心を示さないことも一つの原因であると考え。すなわち理工系に理解を示す施策に重点を置くよりも、理工系での女性の就業者をアフーマティブ・アクションで増やすことが重要であり、そのことを明記すべきと考える。</p>
111	団体	団体	<p>1. 第4次男女共同参画基本計画までの施策でも、女性の活躍さらには役職等への女性進出に対する効果は認められているが、方針決定や意思決定の場への女性の参画は未だ十分とは言い難い。したがってそれらを支援する事業の継続および拡大は第5次でも必要である。特に女性比率が国際比較で低位にある理系・工学系分野への重点的施策が喫緊の課題である。</p> <p>2. 上場企業の女性役員登用の推進が進められているが、女性比率の低い自然科学系では適任者が現状では多くない。ひとつには法人化前の国公立大学や国立研究機関に就業した経歴により役員になれない制限であった。企業の業種による女性役員の比率のばらつきの方策を検討いただきたい。</p>
112	団体	団体	38 <p>科学技術・学術分野に女性の参加が少ないことは、これまでも様々な施策が施行されてきたのだが、一向に改善されていない。その理由は何か？どうすればいいのか？について、以下の点を実行してほしい。</p> <p>(1) 理系女子学生を増やすため、特別奨学金制度を導入する。</p> <p>(2) 理系の女性が研究職・技術職に就いたとき、その研究活動を継続できるよう、これまで</p>

				以上の環境整備を行う。とくに、育児・介護などとの両立支援を、女性だけでなく、男性にも実施し、家庭での男女共同参画が実現する態勢を整える。
113	男	50代	39	<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大</p> <p>(1) 施策の基本的方向の「・・・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。」の部分をもっと的確に「・・・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ため、各大学や企業等において管理職等における女性研究者・技術者の割合、研究者・技術者に占める女性研究者・技術者の割合、新規採用研究者・技術者に占める女性研究者・技術者の割合等を個別に数値目標設定し、女性の参画拡大を図るものとする。」等とすることを求めます。</p> <p>女性研究者・技術者の割合は人口の比から考えても不自然に低いこと、世界各国と比較しても顕著に低いことから、積極的登用を実現するためには、個別機関がしっかりと数値目標を設定し取り組むことが必要と考えます。</p> <p>(2) 具体的な取組ア(2)の「・・・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。」の末尾を削除し、「・・・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」等義務としていただきたい。日本では、研究分野により女性割合が著しく少なかったりもするので、さらに「管理職等における女性研究者・技術者の割合、研究者・技術者に占める女性研究者・技術者の割合、新規採用研究者・技術者に占める女性研究者・技術者の割合等について、該当大学院博士課程の女子学生の割合よりも高い数値目標を定めること」とし、女性の参画が少ない分野を減少させるようにしていただきたい。</p> <p>「男女共同参画推進度が高いと判断できる大学や企業等にはインセンティブが付与される」、や女性登用を妨げる原因となる「年齢制限は削除・緩和する」内容等も追記していただきたい。</p>
114	女	40代	p39	<p>p38の【基本認識】は現状を的確に捉えて書かれていて素晴らしく思います。しかしながら、【具体的な取り組み】は、未だ組織の自己目標の設定や努力要請といった緩やかなものであるため、国の役割や責任が明確でなく、このままでは実効性が望めないのではないかと危惧します。このままでは、前回と同程度の成果しか得られず、国際比較においても恥ずかしい状況を変えられないと思われます。以下、具体的に記します。</p> <p>-----</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>2 科学技術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。</p> <p>要望：目標及び推進状況の公表だけでは不十分なため、以下を加えてほしい。</p> <p>「活躍を加速させるため、その推進状況を法人評価等に反映し改善を促進するような仕組みづくりを行い各主体を支援する」</p> <p>-----</p> <p>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</p>

			<p>するとともに、科学技術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</p> <p>要望：数値目標を加えてほしい。</p> <p>「科学技術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女性研究者・技術者の全体に占める割合に対する数値目標設定及び、上位職に就く女性研究者・技術者の割合に対する数値目標設定を含む具体的な取組を明記する」</p>
115	女	40代 p39	<p>イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等</p> <p>1・・・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。</p> <p>要望：もう一步踏み込んだ策が必要。</p> <p>「・・・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。ポジティブ・アクションの取組状況を公表・評価し、有効な取り組みを行う機関にインセンティブを付与するなど、改善を促進する仕組みを構築し全体に波及される」</p> <p>-----</p> <p>2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進</p> <p>(2)具体的な取組</p> <p>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・介護等のライフイベントに配慮した取組を評価する項目の設定を進める。</p> <p>要望：様々な見えにくいバイアスやライフイベントに伴うロスを考慮する</p> <p>「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・介護等のライフイベントに配慮した取組を評価する項目の設定を必須とする。また、取組の実施状況を公開し、問題点の改善を図る」</p>
116	女	40代	<p>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</p> <p>(2)具体的な取組</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>要望：進路選択において、さまざまな圧力（親ブロック、地域ブロック、教員ブロックなど）がかかっており、真に自分のやりたいことを選択できていない女子中高生が多数みられる。そのため、当事者（中高生）の声を拾い上げ政策に生かす仕組みづくりが必要。小さい声をしっかりと組み上げて生かす仕組みがないと、大人が押し付けたものになり、乖離が生じたままで成果を生みにくい。また、進路選択を阻む原因について、階層別に定量的なデータを集め、原因究明とそれを改善する具体的な策（情報共有、啓発）を講じる必要がある。</p> <p>「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。その際、進路選択を阻む要因について、地域性や経済的な状況など多角的に調査するとともに、当事者である女子児童・生徒、保護者及び教員の声を拾い上げる仕組みを構築し、原因究明とそれらを改善する具体的な策を講じる」</p>



117	女	50代	38	女性研究者割合に触れているが、数値目標がない。分野ごとに差があることで躊躇しているのかもしれないが、具体的な目標値を設定すべきである。そうでないといつまで経っても進まない。（特に大学での状況が悲惨である）
118	女	50代	39	具体的な取り組みの「2. 女性研究者の上位職登用」に関して、「科学技術基本計画における数値目標をふまえ」とあるが、第6期科学技術基本計画には数値目標が示されていないと思う。第6期のほうにもきちんと具体的な目標値といれたうえで、男女共同参画基本計画でもその目標値を示すべきである。
119	女	50代	41	「イ 研究力向上に対する支援および環境整備」に関して ハラスメントの実態は深刻である。とくに、女性研究者の場合、任期付き職を繰り返す過程で本来の専門ではない分野で辛うじて職をつないでいくケースがある。 このような場合、分野の中核にはなり得ず、それを理由に評価が下がるケースがある。これは、異分野に対するアカハラにほかならない。 異分野融合が求められているにも関わらず、融合に向けて最大の努力を払っている研究者が、きちんと評価されずにハラスメントまがいのことに処遇させられているケースも、きちんと把握できるような体制を整備していただきたい。
120	団体	団体	39	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大 (1) 施策の基本的方向に対する要望： 「大学や企業等において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念にとらわれることなく、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長などの経営層、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・技術者を任用するための数値目標を各機関で設定し、積極的に登用する。」の文言のなかの「女性研究者・技術者の採用に関する数値目標」について、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」ならびに「第5次男女共同参画基本計画」において、以下の3項目の数値目標を明記していただくことを要望いたします。 1. 上位職全体における女性研究者・技術者の割合 2. 全体における女性研究者・技術者の割合 3. 新規採用者全体における女性研究者・技術者の割合
121	女	50代	40	「性差を考慮した研究」とは、どのようなことを言うのか。 また、P41～の記述では、女子は理工系に興味がないことを前提にしているが、興味や関心の持ち方には性別は関係ない。興味や関心を持っている女子学生を伸ばすような環境になっていないことが問題であり、女子生徒が科学技術に関心がないという前提での具体策ではなく、興味を持っている人を伸ばす具体策が重要である。
122	女	70代	38	【基本認識】の2つ目の項目の中に以下を追加する 「…性差を考慮した研究・技術開発が求められる。」の後に「それは女性にとってだけでなく、科学技術革新にとって重要である。」を追加。
123	女	70代	39	「1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大の「(2) 具体的な取組」の(2)の後に以下を追加。(p39 )

				「科学技術・学術分野にける女性の参画拡大」のために、民間企業以外の研究所、大学等の「女性活躍推進データベース」を構築し公表する。
124	団体	団体	41	<p>ア (2) の</p> <p>「男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築やライフイベントに応じた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。」</p> <p>の冒頭に、</p> <p>「任期付教育・研究職の育児休業の取得制限の撤廃、」</p> <p>を付加して頂きたい。</p> <p>理由：現在、ほとんどの若手研究者向けのポストは任期付職となっており、40歳ごろまでは任期付きポストを渡り歩くのが若手のキャリアパスとして一般的である(1)。よって、アカデミックキャリアを目指す若手研究者のほとんどが、出産適齢期を任期付職で過ごすこととなるが、多くの大学では任期付研究者の育児休業取得に『雇用開始後1年以上かつ出産後1年6ヶ月以内に雇用期間が満了することが明らかでない者』という要件が設けられている。</p> <p>ポストク・特任助教では2年～3年の任期が一般的であるため、この制度の下では若手研究者は全く育児休業が取得できない、または再雇用のたびに少なくとも1年は育休を取得できないことになり、大学間でのアカデミックサークルにより維持される若手ポストの雇用の枠組みから、育児休業が除外されているのが現状である。</p> <p>保育所が確保できない昨今の状況の下では、育児休業のない出産は退職のリスクを伴うものであり、博士号取得時に27歳以上に達している女性研究者に対し、更に出産の時期を遅らせることを強いている。同世代の半数が任期なし職を得られる40歳代での不妊治療の成功率は7.7%以下(2)である点を考慮すれば、出産を希望しているにも拘らず、出産適齢期に出産を先延ばしにしたことにより出産そのものが叶わなくなってしまう女性研究者が存在することは容易に想像がつく。出産を希望している若手女性研究者を一人でも多く救うために、この状況は一刻も早く全国レベルで是正されるべきである。</p> <p>任期付教育・研究職の育児休業の取得制限は、既に東京大学と奈良先端科学技術大学院大学では撤廃されており、撤廃することによる制度上の障壁は見当たらない。全国の大学で取得制限の撤廃が進むよう、本項目を追加して頂きたい。</p> <p>(1) 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課及び科学技術・学術政策研究所 「研究大学における教員の雇用状況に関する調査」</p> <p>(2) 厚生労働省「不妊に悩む方への特定治療支援事業等のあり方に関する検討会」報告書</p>
125	団体	団体	39	<p>(2) ア (1) の</p> <p>「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」</p> <p>の部分について、</p> <p>「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該当分野における博士号取得者の女子割合と同等となるように数値目標を定める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請し、その達成度を国が評価する仕組みを構築する。」</p> <p>へ変更して頂きたい。</p> <p>理由：現状、若手研究者が育児休業を取得できない制度になっていたりと女性研究者に深く</p>

				関わる制度上の不備が殆どの大学で是正されていない背景には、制度を変更できる権限を持つ指導的地位に女性が少ないことが大きい。育児の経験に乏しく、最近の育児を取り巻く状況を理解していない男性研究者が指導的地位の多数を占めるために、問題点が見過ごされているのが現状である。指導的地位への女性の登用は、「女性のキャリアパスに必要な制度を男性のみで決める」という現状を打破するために不可欠であり、数値目標の設定と評価体制なしにはその遂行は難しい。
126	団体	団体	41	ア (3) の 「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」 の後に、 「、競争的資金によって雇用される者のライフイベントによってその研究代表者に期間延長などのインセンティブが付与される仕組みを構築する」 を付加して頂きたい。 理由：競争的資金によって雇用される者のライフイベントによって研究に遅れが生じた場合にも、競争的資金の研究機関が延びないことが、研究代表者にとって女性研究者を雇用する際のリスクとして捉えられている。育児休業制度の充実と、被雇用者のライフイベントが雇用者にとってリスクではなくむしろベネフィットとなるような仕組みの構築が同時に成されなければ、制度の是正が女性研究者にかえって不利益をもたらす恐れがある。
127	女	20代	40	特に AI の開発等データの選び方の時点で科学者側のバイアスが反映されます。そういったテクノロジーが及ぼす社会への影響を会社側にちゃんと教育することが大切だと思います。「バイアス」というものが常に存在しそれらが及ぼす影響、リスクを男女共に共有して欲しいです。また偏った研究を防ぐためにより女性やあらゆるその他のマイノリティ、LGBT の方を登用する重要性を共有して欲しいです。
128	女	40代		女性比率向上のスピードを上げるためには、トップダウンに頼るしかなく、多くの組織でトップダウンを働かせるためには、数値目標しかない。
129	女	40代		科学技術・学術分野における女性の参画拡大について。各高等教育機関にて、文科省による事業を 2006 年より実施していますが、その成果の検証はなされているのでしょうか。各機関による取組と共に、科学技術・学術においても、幹部層にクォータ制を導入するよう、国から指示を出して、幹部層のガバナンスに変革を起こすことが求めているかがでしょうか。このままでは、まったく組織の構造に変化が訪れず、諸外国との差が広がるのではないのでしょうか。
130	女	40代		・ 性差を考慮した研究・技術開発は、女性にとってだけでなく科学技術革新にとって重要であるので、そのことが明確に表現されるべき。 ・ 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、性差を考慮した研究・技術開発であることを評価する項目を設定することを検討する。たとえばえるぼし認定の有無など。 ・ 「男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進」のために、大学、特に理工系学部においてジェンダーに関する科目の設置を義務化する。
131	女	30代	39	p39 「1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大の「(2) 具体的な取組」の(2)の後に以下を追加。(p39 )

				「科学技術・学術分野にける女性の参画拡大」のために、民間企業以外の研究所、大学等の「女性活躍推進データベース」を構築し公表する。
132	—	50代	39	「科学技術分野・学術分野における女性の採用・登用の促進」とあるが、そもそも近年学術分野、とくに国立大学における教員の採用率は減少傾向にある。その限られたパイの中で女性の比率を上げようというのは現実問題として無理がある。企業においても研究開発部門は縮小傾向にある。そもそも優秀な女性研究者・技術者を育成するためには広い裾野が必要である。女性研究者・技術者の比率を上げたければ、まずは男性も含めた全体の研究者・技術者の人数を増やし、待遇を改善する努力が不可欠であると考え。
133	女	30代	40	男女の心身の違いやニーズに応じた研究成果というのは具体的に何なのかよくわからない表現なのでわかりやすく記載すべき
134	女	40代	1	科学技術の発展に女性はとても必要で、特に出産をした中年層をいれていただきたいです。女性でも20代、未婚と、40代以上で既婚では、生き方、必要と思う研究が違い、子育てしている女性を仲間にいれていただくと、本当に日常生活に必要な科学技術が生まれます。女性で既婚で、出産をした人を、第一線で入れて頂きたいと考えています。
135	団体	団体	39	<p>女性研究者の登用に関して前向きの記事が加わりましたが、新規採用女性割合に「のみ」数値目標が設定される可能性も高く、その場合には「任期付きの女性を頻繁にとりかえ雇用する」ことで、むしろ新規だけ増えて全体が増えないという本末転倒な事態を招きかねません。そこで、施策の基本的方向に関して、以下のような修正を希望します。</p> <p>『大学や企業等において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念にとらわれることなく、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長などの経営層、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・技術者を任用するための数値目標を各機関で設定し、積極的に登用する（ここまで原文）。</p> <p>【以下追記】</p> <p>そのための数値目標として、第6期科学技術・イノベーション基本計画に導入される「女性研究者・技術者に対する数値目標」を参考に、分野別・職位別、特に、上位職全体における女性研究者・技術者の割合、全体における女性研究者・技術者の割合、新規採用者全体における女性研究者・技術者の割合、の項目について、それぞれの数値目標を明記するものとする。』</p>
136	団体	団体	39	<p>上記と同様に、もしも新規採用女性割合に「のみ」数値目標が設定されれば、「任期付きの女性を頻繁にとりかえ雇用する」ことで、むしろ新規だけ増えて全体が増えないという事態を招きかねません。</p> <p>そこで、具体的な取組に関して、以下のような修正・追記を希望します。</p> <p>『科学技術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（ここまで原文）』</p> <p>に対し、「目標」を「数値目標」に、「要請する」を「義務付ける」にそれぞれ修正を希望します。</p> <p>さらに以下の文言の追記を希望します。</p> <p>『特に、上位職に位置する女性研究者・技術者の割合の高さが積極的な女性登用をもたらす</p>

			<p>ことに留意し、上位職の研究者・技術者における女性研究者・技術者の割合に対して数値目標を明記する。また研究者全体における割合・新規採用研究者全体における割合の数値目標も合わせて示すものとする。具体的には、第4次男女共同参画基本計画における数値目標と同様に30%とする。また、女性割合の少ない研究分野においては、研究者・技術者全体に占める女性研究者・技術者の割合が、該当分野周辺の大学院博士課程の女子学生の割合と同等もしくはそれ以上になるように数値目標を定めることとする。さらに、この女性研究者・技術者の割合に対する数値目標が我が国で広く遵守されるように、国として強く働きかける。</p> <p>若手研究者・若手技術者を重視するための年齢制限策定に関しては、出産・育児などのライフイベントのために、実質的に女性登用を阻む結果になりかねないことを考慮し、女性に対しては年齢制限緩和をおこなうことを標準とする。研究費・各種賞の申請などにおいても同等以上の年齢制限緩和を盛り込むことを要請する。』</p>
137	女	50代 39	<p>ご尽力に心より感謝申し上げます。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 2 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、その目標および推進状況を公表するよう要請する とあります。基本計画の中で数値目標を明確に定め、登用と昇任の女性比率を上げること、さらに、それらによる資源配分を明示していただきますようお願い申し上げます。そうでなければ、男性優位の決定権のある層では、女性登用の必要性を感じることはなく、数値はさらに下がることに繋がります。すでに多くの評価が示しているように、日本の科学力は低下しています。数値がなければ、女性活躍後進国のままであり続け、さらに下位になることは自明に思われます。女性登用が少ないことについて、優秀な男性も人事考課が公平・公正に行われていないと理解します。結果的に優秀な人材を我が国に集められず、科学の発展がさらに遅れて行くことに繋がります。30%をいつ達成するのかを明示し国が基本計画の中で主導していただくことにより、少数派の女性上位職がボトムアップで声をあげていることを後押しする力となります。組織の自律性となると少数の女性が主として努力することとなり、労が多だけでなくハラスメント被害にもあい、女性研究者の研究力を低下させている側面もございます。政策評価をしっかりと行っていただいた上で、数値目標をあげた推進をよろしく願いいたします。また数値を見たことはございませんが、男女差別についての中央と地方との格差が開いていること、女性の教育機会を奪うことに繋がっていることを日常の教育現場で感じております。機会を奪われ、研究教育現場からいまでも優秀な女性たちが離脱しています。指を狭めれば落とさずに済むとわかっているのに、本当に辛く悲しいことです。数値は大変重要で力強い推進力となりますことをどうぞご理解くださるようお願い申し上げます。達成できなかったこと心配するよりも、数値をあげなかった場合のリスクを大きく評価していただけたらと願うばかりです。何卒ご理解を賜りますようお願い申し上げます。皆様のご尽力に重ねてお礼を申し上げます。</p>
138	男	20代	<p>学生の研究費用、スタートアップへの支援に税金を使って欲しい。社会保障費に使いすぎている。これからの未来を担う若者のために学生の学びを援助してほしい。</p>
139	女	60代 42	<p>(2) 具体的取り組み ア 次代を担う理工系女性人材の育成に 以下を追加。</p>

			(6) 女子生徒のロールモデルになれる女性教師を理系科目に積極的に採用することを推進する。
140	団体	団体 42	「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」の「(2) 具体的な取組」においては、毎年度の全大学の各学部受験者数、合格率、入学者数について男女別に把握し、公開すべきである。 素案 IV2 (1) でもジェンダー統計の重要性について指摘されており、具体的な取り組みとして反映するため、上記の変更を求める。
141	団体	団体	◇16.6%と諸外国と比べて低水準にとどまっている女性研究者を大幅に増やしていくためには、その基盤となる大学関係予算・研究環境整備の推進、大学の自主的発展が必要であることを盛り込むこと。教育・研究現場のゆがみ、学費値上げ、若手研究者の減少、非正規雇用の蔓延などを生み出している国立大学運営交付金の削減、学問の自由を阻害する「大学改革」の撤回を求める。 ◇医学部などの入試差別は、明確な女性差別である。性別によって高等教育の機会均等が損なわれることがないように是正措置を明記すること。 ◇女性が研究活動を継続できるよう、すべての大学・研究機関で出産・子育て、介護など、所得補償をともなった条件整備のための特別の支援が必要なことを明記すること。 ◇民間企業の女性研究者においても、企業に対し、募集、昇進・昇格、仕事内容において性差別をしないことを盛り込むこと。 ◇女性研究者が論文発表などで不利益・不便を被ることのないよう、夫婦同姓を強制する民法の改正を急ぐことを盛り込むこと。
142	団体	団体 38	【基本認識】(P38)及び<施策の基本的方向と具体的な取組>(P39~)について 1. 素案への成果目標(途中経過の仮情報でよい)を掲示していただきたい。 2. 成果目標=KPIの戦略的設定をしていただきたい。 3. 省庁の壁を超えて、女性活躍推進法に基づくデータベースの一元化を図っていただきたい。(現状、国立・私立大学は厚労省に、公立大学は内閣府への報告し、データベースが異なる) 4. この分野の男女共同参画を推進するには、大学が真剣に男女共同参画に取り組む必要があるため、「高等教育の男女共同参画を推進するために国立大学法人評価等を通じ各国立大学法人による積極的な取組を推進する。また、公私立大学についても積極的な取組を促進する」ことを明記していただきたい。
143	女	20代	「第6期科学技術・イノベーション基本計画の検討の方向性(案)」につきましての要望です。 上記の案に述べられている具体的な取り組みには、数値目標が設定されていないことから、機関それぞれで目標を立てにくいと考えられます。また基本的に要請ベースであることも合わせると、実現効力が低いことは想像に難くありません。 そこで、女性研究者・技術者の採用に関する数値目標を明記することを要望いたします。 具体的には、以下の数値設定をしていただき、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」及び「第5次男女共同参画基本計画」に数値を明記していただきたい次第です。

				<p>(1) 上位職全体に占める女性の割合の数値目標</p> <p>(2) 研究者・技術者全体に占める女性割合の数値目標</p> <p>(3) 新規採用者全体に占める女性割合の数値目標</p> <p>以上です。どうぞよろしく申し上げます。</p>
144	—	20代	41	<p>3、ア2 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。⇒わざわざ書くほどのことではなく当たり前で、むしろ支援を積極的に行わない大学には厳罰を与えるなどして大学のトップに危機感を持たせるべき</p>
145	女	60代	41	<p>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)(2)に書かれていることは共感でき大切だと思う。(5)に書かれている通り、特に、子どもたちに隠れたカリキュラムとしてジェンダーバイアスの考え方や性別役割分担意識が刷り込まれていくことがないようにすべての教科書の記述や資料の掲載等にも配慮が必要である。11分野に書かれたことを実行していくことが大切である</p>
146	女	80代以上	38	<p>第4次、の時と比較して、第1分野男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍が削除され、第4分野となっていますが、5年間の成果目標と現状の対比がなく、担当府省の明記も削除されているのには問題を感じます。</p> <p>第5次の基本認識において新しく、「性差を考慮した研究・技術開発」、の文言が入り、2に「男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進」とありますが、第4次では、「固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を持つことなく」という文言があり、一読すると前者と矛盾している感があります。国連の「ジェンダーの主流化」と生物学的性差との関係が曖昧になっている様に受け止められかねません。この場合の性差を定義して下さい。</p> <p>この部分の(2)具体的な取組の、1のすぐ下の2も抽象的で、公募型の大型研究、競争的研究費の事業の特性とは例えばどのようなものを想定しているのか一つでも具体例を挙げて下さい。その事業の特性が、性差を考慮したにどう繋がるのでしょうか。抽象的で誤解を招きます。第4次でも、自然科学系の女性人材がふえることを目標としているのに、まさにこの期間に、医学系での入試で、受験女性が不正な扱いを受けたことは、第4次の計画の遂行をさまたげるもの以外の何物でもありません。第5次も別の個所ではアフーマティヴ・アクションの必要をとえています。現実はその真逆が公然と行われていたわけですから、まず、女性人材を増やす基底に、公平性を置くということがなければ、論外です。そのことへの言及が必要に思われます。</p> <p>全体的に、一方で改正女性活躍基本法、他方で総合科学技術・イノベーション会議、最近の立法、科学技術・イノベーション基本法、に引き付けられた文言が並び、科学技術・学術の捉え方が狭く、表面的で、一般的文言の列挙が多いと感じました。</p> <p>また、科学技術・学術の分野での各種ハラスメントの、他の分野にはない特殊性を、意識化し可視化することが必要と思います。この分野で無意識のうちにまかり通っている他の領域と共通性を持ちつつも異なる差別の特殊性を浮き彫りにした対策が必要と思われまます。</p>
147	女	50代	P39	<p>1-(1)について：～意思決定を行う理事長・学長(中略)経営層・管理職(中略)、上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用する～ 徐々に女性上位職は増加しているが、会議の席では女性が一人の事も多いと聞く。一人では発言しにくい場面もあると思われる。コロナ禍の影響により、今後、ますます在宅勤務、テレワーク、オンラインの活用の推進が必要となると想像できる。それにあたり、出産・育児・介護等のワークライフバランスの変化</p>

			<p>に合わせた柔軟な対策や利用方法の策定が必要になると思われる。その際、上記ライフイベントに関わる機会が多い女性が働きやすい環境整備が重要であり、そこに女性視点が反映されるためには、方針決定、意思決定の場に1人だけ女性ではなく、複数の女性が参画していることが重要であると思われる。ぜひ、女性上位職を複数人の登用の勧めについても、記載いただきたいです。</p>
148	女	40代 39	<p>「ポジティブ・アクション」が有効か否か、ということに疑問があります。</p> <p>研究者の雇用に関しては、ただその比率を増やすことだけを目的に、女性枠や女性限定公募が設けられていることは、ますます男性の女性に対する差別意識を高めているように感じなりません。</p> <p>特に若手研究者においては、各大学・研究機関の運営費交付金削減による人事凍結、そして有期雇用の年限などにより、ただでさえ新たな職・ポストを見つけることが困難な中、男性には一切チャンスが与えられず、女性だからということでポストや研究費が与えられると、学会など圧倒的男性がマジョリティの世界において、同世代の女性研究者に対する視線はひがみも加わりますます厳しいものになっていることを、ひしひしと感じています。</p> <p>女性ももちろん長年厳しい環境でキャリアの上でハンディキャップを追いながら頑張ってきた先人がいるおかげで、現在の女性研究者に対する追い風があることは理解していますが、一方で若手男性研究者は、一昔前の男性研究者と異なり、男性であることのメリットはなんら享受せず、ただ過去の差別の煽りを受けて、女性優先の環境で苦しい競争を強いられています。</p> <p>私は先日教授選に立候補をしましたが、業績や将来性ではなく、「あなたは今後女性枠で昇進できるので、通常のポストは男性に」という理由で選んでいただけませんでした（たとえ他に種々の要因があるとしても、投票者の意思決定に大きな影響を与えた一つです）。</p> <p>私自身、大学の女性研究者を支援する活動に携わっておりますが、それが本当に女性研究者にとって平等な研究の機会や昇進のチャンスを与えているものか、疑問に思い始めています。</p>
149	女	50代	<p>私は長い間ポスドクとして働いてきました。しかし、業績を積んでも、常勤職を得るのは難しく、離職しました。自分の例でも他の例でも、常勤職に採用されるのは男性が多く、必ずしもオープンでない選考過程で何らかのバイアスがあることを感じさせました。また、男女共同参画の一環として女性のポストを増やした時には、男性教官から嫌味を言われ傷つきました。女性でも優秀な人はいるのに、ポストを得ることに皮肉を言われるような風潮は無くして欲しいです。また、閉じた世界でのセクハラ対策がお粗末でした。セクハラ加害者を厳しく処罰されるようにして欲しいです。</p>
150	男	30代	<p>科学技術分野における真の男女共同参画を可能にするには選択的夫婦別姓の導入が不可欠です。現状の夫婦同姓の制度のもとでは、婚姻において96%ものケースで女性が改姓を強制される事態となっており、当該分野における女性の改姓による業績の断絶につながっているからです。</p>
151	女	60代	<p>今回、20年前の最初の基本計画から第五次までを見比べて、非常に良くなってきていることが理解でき、大変うれしく有難く思いました。</p> <p>その上で、次のことをご検討ください。</p> <p>(1) 成果目標の数値の内容について</p>



			<p>女性活躍推進法では、301人以上（再来年から101人以上）の事業主に関連する情報を開示することを求めています。これは、大学の職員にも適用されますが、その実態としての職種（教授、准教授、助教授、助手等）の男女比は報告されているのかもしれませんが、厚労省のデータベース上では、項目上管理社員比率のみで現れていません。また、各学部における男女比率や学部長職などの内訳の情報も、入手困難です。大学の实態（恐らく、大学勤務者でも、自分の大学の实態を把握しきれていないと考えます）を、数値をもって示すことで、現場の理解が進み、他との比較により、さらに遅れや進み具合が実感でき察になると考えます。成果目標の達成度を知ることが容易になります。さらに、成果目標の%表示の生データまで確認ができるようなデータベースの構築をしていただきたいと思います。</p> <p>以下はコメントではなく、感想です</p> <p>(2) 「男性の視点」という言葉について</p> <p>第五次では、第四分野のみ、「男性の視点」という言葉が掲げられており、これは、素晴らしいと感じました。フェミニストからは、指摘を受ける可能性もあると感じますが、この言葉が表す意味合いは深く、それを明記することで男性規範にまみれたビジネスおよび学術等の世界で気づく人が増えることを期待しております。男性、女性を切り分けることが困難な時代にあって、過去の遺産である「男性の視点」を明記し、それを改める方向を示していることは、称賛に値します。ちなみに第三次の前文に一か所認められたが、第二次より以前は、確認できておりません。</p> <p>(3) 第四分野で掲げている理科系の女子学生を増やすことについて</p> <p>元リケ女として勤務時代に経団連ホールにて開催された最初のリコチャレイベントに出展した経験も踏まえて、親の一言の重要性を感じています。第四分野では4つの時代（受験、就職、ライフイベント時の就労継続、上位職への登用）に切り分け、それぞれに応じた策が講じられているが、就職以降は企業の女性活躍推進の進め方と同様であり、最も重要なのは親と教師であると考えております。</p>
152	団体	団体	<p>I. 評価点</p> <p>p. 38の【基本認識】の3段落目に、「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。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。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、女性のさら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。」とあります。理工系学部における段階別の女性の参画状況を細かく見ている点は高く評価します。</p> <p>II. 課題</p> <p>p. 42の4(2)ア「次代を担う理工系女性人材の育成」に関して、女性の進路決定に大きく影響を及ぼすであろうアンコンシャス・バイアスに対する取り組みについても、言及が必要です。また、理工系分野でも女性をどのように「人材」として活用していくか、という視点に終始していると感じます。女性が理工系分野に進むという自己実現のための政府の方策を講じるよう要望します。</p> <p>III. 要望</p>

				<p>p. 40 の 2 ( 2 ) ( 1 ) 「性差を考慮した研究・技術開発を実施することにより、男女の心身の違いやニーズに応じた研究成果を社会へ還元する取組を促す。」に見られるように、第 4 分野を通して、性差という用語に関して「社会的性差」と「生物学的性差」の両方の意味を混同して使用しています。同分野で、「ジェンダーの視点を踏まえた研究・技術開発の促進」という意味で「性差」という用語を使用する際は、意味の混同を防ぐため、「生物学的性差」という表現への統一を求めます。</p>
153	—	30 代		<p>女性研究者・技術者の数値目標について。</p> <p>1. 「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」(p. 38) に関して。</p> <p>人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会が「人文社会科学分野における男女共同参画推進に向けての要望」で指摘するように、女性研究者の少なさを理系のみの問題とすることは現状と一致しない。</p> <p>2. 「(2) 科学技術基本計画における数値目標を踏まえ、(中略) 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。」(p. 39) に関して。</p> <p>これまで閣議決定されてきた男女共同参画基本計画・科学技術基本計画には、理工系(自然科学系)の女性研究者に関する数値目標はあるものの、人文・社会科学分野のそれは存在しない。これから策定される第 5 次男女共同参画基本計画および科学技術・イノベーション基本計画においても女性の新規採用・登用に関する数値目標が人文・社会科学分野を対象とせず理工系(自然科学系)のみを対象とすることは、科学技術基本法等の改正において「近年の科学技術・イノベーションの急速な進展により、人間や社会の在り方と科学技術・イノベーションとの関係が密接不可分となっていることを踏まえ、『人文科学のみに係る科学技術』(中略)を『科学技術基本法』の振興の対象に加える」とする内閣府の見解・法改正の趣旨、また男女共同参画社会基本法が「社会のあらゆる分野」を対象とすることと一致しない。</p> <p>よって、第 5 次男女共同参画基本計画においては、理工系・自然科学系にのみ言及するのではなく人文・社会科学分野についても女性比率の低さに言及し、全ての分野を女性の新規採用・登用に関する数値目標の対象にすると明記するべきである。</p>
154	女	50 代	38	<p>科学技術・学術の中に医学を含めて欲しい。一部の医学部・医科大学の入学試験で、男性・女性、現役・浪人といった属性で加点していたことは記憶に新しいです。1点2点で合否が決まる入学試験において、80点もの加点が行われていたことは到底認められるものではありません。しかも1校だけではなく、他校で採点時に名前等を隠し、性別がわからない状態にしたら、合格者に占める女性の割合が大幅に上昇しました。理工系学部で女性が少ないのは、男性の方が優秀だからだと言われますが、それを覆す出来事でした。優秀な女性を医学部から締め出すことは、不合格になって医師になれない女性のみならず、全国民の損失です。ここで一步踏み込むと、更なる疑問が頭に浮かびます。男性が加点されているのは、本当に医学部だけだろうか。理工系学部でも、同じことが行われているのではないのか。社会に出ると、男女差別は存在します。せめて高校や大学の入学試験で差別されないことを願います。</p>
155	女	40 代	38	<p>素案への具体的な成果目標を提示していただきたいです。また、この問題は国の発展のためにも真剣に取り組むべき問題なので、各大学での積極的取り組みを促進してほしいです。</p>

156	女	50代	38	<p>要望として、(1)引き続き、女性比率の達成数値目標を設定して頂きたい。特に、管理職以上に相当する上位職への女性の登用に数値基準（クォータ制）の導入を奨励し、数値目標の達成を確実に実施するよう明記して頂きたい。(2)若手や女性の育成時の制限として、年齢ではなく、学位取得〇年（ただし、産休、介護休暇などの年数を除く）として頂きたい。</p> <p>他の分野にも共通することであるが、意思決定層に占める女性の割合が、日本の科学技術・学術分野において極端に少ない。女性教授や研究機関におけるリーダー的存在、理系学協会における女性比率は、概ね学生（大学院含む）で30%であるのにたいし、職を持つ層の一般会員に占める割合が約15%、代議員や理事や各種委員においては10%以下である。数年の推移を見ても概ね変わらない。学生から、学術ポストに就く迄の間にほぼ半減していると解釈でき、さらに意思決定層に至るには更に約半減している。学生時代には優秀である女性が多いが、学術ポストさらには正社員としてのポストを得られないか続けられない状況が多い。その理由は、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 結婚や出産などのライフイベントに合わせてやめていくケース。介護離職は、既に男女問わず起こっている現象であることから、女性特有のライフイベントに耐えられない就業システムは改めるべきである。</li> <li>2) 教授やグループリーダーなどの上位職に女性が起用されるケースが少ないため、ロールモデルに出会う機会が少ない。また、任期付きのポストから定年制に移行できないケースも多く、モチベーションを保てない。</li> <li>3) 一般的に、女性がリーダーに向かないという無意識のバイアスがあり、女性自身も自分はリーダーや学術ポストを継続するに値しないと思込んでいるケースがある。</li> </ol> <p>本素案の他の分野にも共通することであるが、リーダーシップ教育・研修を実施し、役割としてのリーダー、フォロワーシップやメンバーシップとの役割分担の理解を促進することで、科学技術・学術分野の上位職における女性比率を上げる工夫が必要である。</p> <p>特に、チームや大勢が参加するプロジェクトにおいて、我が国の少子化によるける担い手不足も相まって、女性のメンバーやリーダーがいるか否かは、長い目で見て成功・成長の鍵になる。</p>
157	女	40代		<p>結婚による姓の変更が必要となることで、特に研究、論文執筆にあたり、女性研究者のキャリアが寸断されている事実があります。職務上で通称を使用している方も多くおられますが、実生活と書類上の氏名が異なることは非常に不便であり、非現実的な負担を強いられている現状です。選択的夫婦別姓を法的制度として確立することで、姓の変更が負担とならない社会を希望します。</p>
158	男	30代	40	<p>「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～」とありますが、「男性の視点」などというものは存在しません。とある個人の研究に、その個人が男性だったからという理由で「男性の視点」というラベルを貼る。それは男性に対する固定観念の押し付けです。</p> <p>まして、そんな固定観念に基づいて女性を積極的に評価していくなどというのは、男性に向けられた性差別でなくて何だというのでしょうか。</p> <p>男女共同参画社会に望まれていることは、女性が男性よりも積極的に評価されることではありません。女子だからという理由で、男子よりも理工系分野に触れる機会が増やされること</p>

				<p>でもありません。</p> <p>本当に望まれているのは、性別に関係なく評価され、学べる社会のはずです。この素案は、そこを間違えているように思えてなりません。</p>
159	女	60代	38	<p>各職位別、分野別の女性比率の目標値を入れていただきたく存じます。まずは、博士課程の女性比率と助教の女性比率を一致させるところからはじめ、段階的に、講師、准教授、教授の女性比率を増加させていく目標が現実的なのではないかと考えます。</p> <p>全国の大学の8割弱を占める私立大学が変わらなければ、世の中は変わりませんので、私立大学でも、教員の職別の女性比率をオープンにし、私立大学も含めた大学の評価に、職位別の女性の教員比率を入れていただきたいと思います。</p>
160	女	50代	38	<p>科学技術・学術分野で女性の活躍を促進したいなら。</p> <p>選択的夫婦別姓を可能にしてください。</p> <p>結婚前に書いた論文など、仕事の実績、研究成果が改姓によって途切れてしまうのは研究者には大きな損失です。</p> <p>通称利用では不便なことが多く、なぜ女性にこんなことを強いるのか意味不明です。</p> <p>結婚によって同姓にしたい人はすばしい、今までと何ら変わりません。</p> <p>別姓にしたい人だけすばしいのです。</p>
161	団体	団体	38	<p>&gt; 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</p> <p>学術研究の結果はそれぞれ個別に評価・考察されるべきであり、「男性研究者による研究『であるから』成果が女性に当てはまらない場合もある」という考察はジェンダーバイアスを内包しており、当該ジェンダーバイアスを公文書に記載することは不適切である。</p> <p>&gt; 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</p> <p>&gt; 女性の視点を取り入れた研究プロジェクト</p> <p>生物学的ないし社会的性別に対し一律に結びついていて相互に異なる「男性の視点」や「女性の視点」というものが「存在する」とする前提そのものにジェンダーバイアスが存在している。当該ジェンダーバイアスを公文書に記載することは不適切である。</p>
162	女	40代	41	<p>大学で働く女性研究者です。大学等で女性の雇用を促進するためには子育て支援の充実が必要との動きがありますが、重要なのはそこではありません。</p> <p>現在、大学では女性研究者がいないという意見を聞きますが、世間が思っている4倍の女性博士が大学で非正規で働いています。その中には本当に優秀で業績の高い女性研究者がいます。現状では、そういう人たちが存在していないことになっています。</p> <p>まずは、それぞれの大学に在籍する女性博士の把握をすることが重要です。</p> <p>多くの場合、子供のいる非正規研究者は子育て支援の恩恵にあずかれない現状があります。一方、存在していると認識されている女性研究者は卒業後すぐに正規教員に採用されるなどした人です。彼女たちは上司から子供を作ることを制限されるなどしているため、子育て支援が必要ありません。</p> <p>つまり、子育て支援制度を作っても、それを利用できる人がいない現状があります。本末転倒です。</p>

163	女	60代	39	<p>「1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大」</p> <p>「(1) 施策の基本的方向」についての意見</p> <p>「大学や企業等に…女性研究者・技術者を」の後に、「任用するための数値目標を各機関で設定し、積極的に登用する。数値目標については、第6期科学技術イノベーション基本計画に導入される数値を参考にして定めるものとする」とする</p> <p>「(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」についての意見</p> <p>(1) 「…、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」の後に、「数値目標を設けて高める等」とする。さらに「…推進するよう要請する」を「…推進するよう義務付ける」とする。</p> <p>(2) 「…公表するよう要請する」を「…公表するよう義務付ける」とする。</p> <p>また、「特に、上位職に位置する女性研究者・技術職の割合の高低が、積極的な女性登用に関連することに留意し、上位職の研究者・技術者における女性研究者・技術者の割合に関して数値目標を定めるものとする」と付記する。</p> <p>「イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等」についての意見</p> <p>(3) 「…意識改革」の後に、「および無意識のバイアスの抑制」を挿入する。</p> <p>「3 男女の研究者・技術者がともに働き続けやすい研究環境の整備」</p> <p>「(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および環境整備」についての意見</p> <p>(1)(2) 「いずれの項目に関しても数値目標(%)を定めるものとする。」と付記する。</p> <p>(3) 「…運用を促進する」の後に、「日本人男女の結婚の高年齢化により、女性研究者の出産・育児も40代前後に移っているため、「若手研究者向け」の年齢制限を特に女性についてはおおむね45歳くらいまで引き下げる。」</p>
164	女	20代	41	<p>科学技術分野に女性の進出が遅れているのは、女性は機械系や科学系に関して男性よりも能力が劣るというアンコンシャス・バイアスが、女性が幼いころから存在することが原因の一つでもあるだろう。女子生徒の理系分野への関心そのものを高めることも不可欠であるが、それ以前に女性と男性の能力に差はないことを義務教育時代に認識する教育や環境づくりが必要だと考える。</p> <p>また、女性研究者の活躍を示すために、ただ雑務を任せるだけという現状もある。女性研究者が本当に活躍し、後世の女子学生にも女性も研究者として働くことができることを示すためにも、どのような役割に性差があり、配慮すべきかも考慮した支援・役職の分担を求める。</p>
165	その他	50代	40	<p>2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進</p> <p>・タイトルを「男女共同参画とジェンダーの多様性の視点を踏まえた研究の促進」としてください。</p> <p>・下記の【】内を追加してください。</p> <p>「(1) ○これまで… 性差【や男女内の多様性】を考慮した」</p> <p>「(2) (1) 性差【や男女内の多様性】を考慮した」</p> <p>「(2) (4) …性別や年齢【・性的指向・性自認】による差別がない (理由)</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ女性でも、出産の有無や前後、家族や経済的状況等によって多様であり、男女差のみを強調することは、かえって「ステレオタイプ」を強調するという意図とは逆の結果につながりかねません。女性の(男性も)多様性もふまえて十分に研究・学術開発することが、真のダイバーシティにつながります。</li> <li>・法務省や厚労省・文科省などが解消を進めている、性的指向・性自認に関する差別は、該当する女性にもそうおもわれる女性に対しても(憶測差別)向けられており二重の困難(交差性)を生じています。性的指向・性自認も明記して、交差性の差別の解消も目指すことがぜひ必要です。</li> </ul>
166	その他	50代	41	<ul style="list-style-type: none"> <li>・下記の【 】内を追加してください。</li> <li>「ア 研究活動と【出産・】育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備」</li> <li>・以下、この項の「育児・介護等」をすべて「出産・育児・介護等」としてください。(理由)</li> <li>妊娠期にも支援を必要とする女性は少なくなく、少子化対策としても、「出産」を明記して、十分な配慮措置がとられるように制度化すべきです。</li> </ul>
167	女	30代	41	<p>研究力の向上に対する支援及び環境整備においては、ハラスメント防止も大切ですが、そもそもハラスメントの前にアンコンシャス・バイアスがどの程度研究者たちの間で当たり前になってしまっているか、そして一般企業がどのようなプロセスを踏んでいるのかなどを含めて、周知していく必要があります。研究者の多くは大学で学生として研究し、そのまま研究室や大学内、研究グループ内でのコミュニティに所属していることが多く、国外や民間企業での現状を知らないことも多くあります。実際に博士課程の学生として会議などに携わる際、若い女性が発言することに対して怪訝な表情をされる年配の男性も数多くいらっしゃいますが、おそらく彼らにその自覚はなく、自覚がない以上何が問題なのかわからないままハラスメント防止の研修を受けると「時代がこうだから、従わなければならない」という、本筋を理解しないままチェックリストに添った動くをするに止まってしまう。そうした人たちの発言や行動の積み重ねが女性の働き辛さをハラスメント以外で副次的にもたらすことを避けるために、具体策と抽象的な概念両方のインプットが必要です。</p>
168	男	40代	39	<p>科学技術・学術分野における女性人材の育成を望みます。</p> <p>ITやAIを駆使した技術開発をする会社を運営していますが、技術者・研究者を募集しても女性の希望者がほとんどいません。</p> <p>感覚的に求職者の男女比は50:1ぐらいの割合です。</p> <p>また、仮に女性の応募があったとしても能力的に見劣りすることが多く、女性採用に至ることが稀な状況です。</p> <p>優秀な技術者・研究者の確保が企業の成長や国際競争力を高めるために必須の状況であるため、採用活動に支障があると経営の難易度が高くなります。</p> <p>頭脳労働という体格差が無視できる職業において、男女人口比と極端に異なる応募採用比になっているのは、教育や文化に問題があると言わざるを得ません。</p>
169	団体	団体		<p>男女共同参画社会に限らず社会を形作るのは人であり、その人を育てるのは教育です。とりわけ、社会に出る前の教育機関での教育はその後の人生を大きく左右します。学歴で人生の</p>

			全てが決まるわけではありませんが、社会のリーダー層となる人材を育成するのに東大をはじめとしたトップ教育機関が果たしている役割は大きいでしょう。
170	団体	団体	日本のトップ教育機関の男女比は著しく男性に偏っています(2020年度合格者に占める女子の割合は18.5%)。世界的に見て異常な比率です。管理職や国会議員以前に大学進学時点でギャップが存在しているのが現実です。一方素案を見ると、人材育成という意味での教育に触れられているのは第4分野「科学技術・学術における男女共同参画の推進」くらいであり、文系を含めたトップ教育機関への進学に触れている箇所はありません。
171	団体	団体	Society5.0を支える人材を育成するため、理系人材の活用が急務であることは事実です。しかし男女共同参画とはそのような社会の要請が起因となって推進されるものだったのでしょうか。社会のあらゆるセクターからジェンダーギャップをなくすための活動ではなかったのでしょうか。であれば、理工系に限らず旧帝大などのトップ教育機関からより女性を輩出することが必要であることは論を待たないでしょう。
172	団体	団体	男女共同参画とは今の大人を満足させるためのものであってはいけません。未来に価値ある社会を残すため、今まで発揮されなかった才能を解き放つためのものです。東大生の半数が女性になることはその理想に大きく近づく一歩になるのではないのでしょうか。
173	団体	団体	女性が専門職(理系等)を選びやすい環境を(教育面, 金銭面, 出産育児面, 男女格差等の各方面からのサポート)を求めます。
174	団体	団体	女子は文系が多く理系は男子の得意分野という偏見をなくしてください。
175	団体	団体	女性が専門職(理系等)を選びやすい環境を求めます(教育面, 金銭面, 出産育児面, 男女格差等の各方面からのサポートが必要では)難関大学の男女別入学者数の差を埋める事にも繋がるはず。男女の格差を無くすことは、必ず国力強化に繋がると思います。
176	団体	団体	研究者の男女に育児休業を取らせることも重要だが、育児休業ばかりを重視するのではなく、日々の研究に関するミーティングはオンライン上で行い、ミーティングの際は必ずしも研究所にいる必要はないという認識を持たせることを求めます。このことで、ミーティングの日は子どもと共に過ごせる時間が増え、長期的に子育てと仕事の両立を図ることができると思います。
177	団体	団体	産休・育休だからと、完全に仕事(研究)の話から切れちゃうのじゃなく、「休み」に影響がない範囲でつながってることも、仕事(研究)の坎をさび付かせない&本人の気分的にも大事なんだそうです。「世間とつながってる感」です。
178	団体	団体	普通に研究したかったのですが、理系の大学院生で女性が少なくて、やれリケジョだ、場が華やぐだ、女だから水回りの掃除のしろだの鬱陶しかったです。セクハラからの逃げとロンダリング兼ねて大学変えても、研究分野一緒だから学会で会うし後期過程諦めて就職しました。
179	女	20代	きちんと教えて性に関する正しい知識を多くの人に行き渡らせてほしいし、AV出演強要、援助交際、JKビジネス、パパ活などの子供や思春期などの少女や女性の売春の問題もきちんと被害者を責めるのではなく守り、加害を法律で取り締まる社会になって欲しいです。そして防災や政治において女性の意志決定者をきちんと法律のクウォーター制などで義務付けて欲しいですし、それで災害時の性暴力防止や起こっても被害者が守られる環境や女性が必要な着替えの時などのプライバシー確保や安心して使えるトイレの確保、生理用品などの十分な

			<p>配布などの対策がなされて欲しいです。政治にもっと女性の意思決定者を多く入れるよう義務付けや罰則やそれが達成できているかどうかの査察などの制度を義務つけるべきだと思います。そのためには、女性の政治家に対するハラスメントやジェンダーステレオタイプの押し付けや女性が選挙に出るときの家事や育児や仕事の負担の大きさなど女性の政治に参加する壁を壊して女性が政治家になりやすくする環境を作ることが大事だと思います。そして今の社会の女性が多く非正規雇用になり、男性よりさらに貧困になりやすい現状を変えて全ての人々が長時間労働や安い給料やハラスメントや不当解雇などの搾取や不平等に遭わず安心して働きやすく適正な給料もきちんと保障される社会に向けて法制度を変えて欲しいです。そして今の科学や学術界や色々な業界における女性の少なさや女性の意思決定者の少なさを改めて男女半々で誰でも自分が望むことができるように法律や制度の面から変えて行って欲しいです。</p>
180	女	30代	<p>2030 が達成されないまま、先送りになったことは大変残念で、日本の先行きは暗いと思わざるを得ません。</p> <p>リーダー、意思決定に関わる人、経済力を持つ人が男性に偏っている状態は、これらの人々を人口の半分から選抜している状態、能力ではなく属性で選ばれた人々が社会を動かしている状態と言えます。</p> <p>このことだけでも、国際競争に耐えられない可能性が高くなります。さらに、多様性を欠いた組織はイノベーションを起こしにくく、硬直しがちであるといった問題もあります。資源がなく、知識と民主主義的基盤の上に発展していかなければならない国にとって、女性を事実上意思決定から排除していることは、大きな損失になっていると考えます。</p> <p>女性が安定した雇用形態で当然働き続けられるよう、結婚や出産がキャリアのハンデにならないようにすべきです。また、理系進学者・研究者、政治家、企業の役員など、とくに女性が少ない分野については、今度こそ数値目標を達成するため大胆な政策をとり、女性比率を増やすべきです。</p> <p>他国で女性が意思決定に関わる場合が増えている中で、日本は人口の半分からしかリーダーを選抜していないということの損失をもっと深刻に捉えるべきであると考えます。</p>
181	団体	団体	<p>P. 27 (1) 施策の基本的方向で、ILO第100号条約に触れているが、(2) 具体的な取組にはその言及がない。男女間および雇用・就業形態間の賃金格差是正の実現に向け、ILO第100号条約の実効性確保のため、職務評価手法の周知・普及とさらなる研究開発を進めるなど、同条約の趣旨に沿った取り組みについて記載が必要。</p> <p>P. 28 ウ 2019年のILO総会において採択された第190号条約が、2021年6月には発効することから、同条約の批准に向け、ハラスメントそのものを禁止するとともに、被害者・行為者の対象に第三者を含めるなど、より実効性のある国内法の整備を行うべき。</p> <p>P. 29 3 時限立法となっている女性活躍推進法の一般事業主行動計画部分について、男女雇用機会均等法の第14条に位置づけ、統合すべき。</p> <p>P. 30 4 非正規雇用の問題は、雇用の不安定さや不合理な労働条件の格差に加えて、職業能力の開発や社会保険適用の機会も十分ではないことにある。所得減と将来不安による需要の減退、未婚化・少子化、社会保障制度の空洞化、企業における現場力や生産性の低下などにもつながり、社会の安定や経済の持続的な成長や、国の財政基盤にも悪影響をおよぼす。社会・経済の安心・安定に向けて、成長分野での安定した雇用の創出、再就職支援・職業訓</p>



			<p>練、雇用・待遇改善につながるワークルールの確立、社会的セーフティネットの整備など、喫緊の課題について横断的に取り組むべき。</p> <p>P. 37 4 PTAなどの役員は女性が圧倒的に多いのに、会長職や自治会長、町内会長は男性というケースが多い。具体的な行動計画を策定し、進捗状況を把握していく必要があるのではないか。</p> <p>P. 40 3 女性の研究者が結婚で姓を変更したことによって、論文や実績評価などで不利益を被るなど、研究者としてのキャリアが途切れてしまうとの声が数多くある。育児・介護の環境整備も大事だが、選択的夫婦別氏制度を早期に導入し、研究者のキャリアを継続させることも必要。</p> <p>P. 41 女子生徒の理工系学部への進学促進はもちろんだが、医学部の入学試験不正問題で、入試という入口で差別が行われ、女性だからという理由で不合格とされる現実がある。医師をめざす女性の志そのものをくじく行為として到底許すことはできず、社会全体で類似の制度が残っていないか、実態調査を行うべき。</p>
182	女	60代	<p>・「働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくり」とあるが、生き生きと働くとうことがどういうことなのか、抽象的でわかりづらく目指す姿がイメージしづらい。「働きたい人全てが」という主語にしている、生き生きと働くことが女性だけに求められているわけではないということを強調している文にはなっているが、「生き生きと働く」という言葉で、男女の賃金格差などの重要な問題が隠れてしまっている印象を受ける。男女共同参画を論じるときに、「生き生きと」という単語は必要ないと思う。</p> <p>(8) 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。</p> <p>(9) 建設産業、海運業、自動車運送事業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の就業及び定着を促進する。</p> <p>←ここは、業種だけでなく、これからより多くの人材が必要となり、高給が見込まれるIT職種で多くの女性が活躍することが重要。プログラミング教育はすでにはじまっているが、中学、高校で将来こうした職業に女性が付くことができるということをしっかりと教育の中で伝えていく必要がある。</p>
183	団体	団体	<p>“進学、就職、引越し、結婚、妊娠、出産、退職、全ての人生の節目が“女性”というだけで選択肢が狭まるものばかりです。中学高校から不平等は始まっていて、男女別の名簿が未だに存在し、必ず男子が先で、名簿順で行われる試験なども先に男子が受けます。大学入試でも、以前報道されたように、医学部では女性というだけで点数が引かれ、医師として働いても診療科によっては「女性はいない」と言われてしまいます。“男性が向いている”と言われる理系に進学すれば「理系女子」とラベリングされ、しばしば広告塔としても扱われます。学問をするために進学したのに、“多数派である男性”のための“癒やし係”という学問とは無関係な役割も背負わされます。これにより、多くの同じ学問を学ぶ男性よりも学習の機会が奪われ、大きな遅れをとってしまいます。</p>
184	団体	団体	<p>【基本認識】(P38)及び&lt;施策の基本的方向と具体的な取組&gt;(p39~)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 素案への成果目標(途中経過の仮情報でよい)を掲示していただきたい。</li> <li>2. 成果目標=KPIの戦略的設定をしていただきたい。</li> <li>3. 省庁の壁を超えて、女性活躍推進法に基づくデータベースの一元化を図っていただきたい</li> </ol>

			<p>い。（現状、国立・私立大学は厚労省に、公立大学は内閣府への報告し、データベースが異なる）</p> <p>4. この分野の男女共同参画を推進するには、大学が真剣に男女共同参画に取り組む必要があるため、「高等教育の男女共同参画を推進するために国立大学法人評価等を通じ各国立大学法人による積極的な取組を推進する。また、公私立大学についても積極的な取組を促進する」ことを明記していただきたい。</p>
--	--	--	---