

計画実行・監視専門調査会（第 21 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

計画実行・監視専門調査会（第21回） 議事次第

令和5年1月31日（火）
13:00～15:00
オンライン開催

1 開会

2 議題

- (1) 科学技術分野における女性の活躍促進について
- (2) G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合について

3 閉会

【資料】

- 資料1 科学技術分野における女性の活躍促進について（内閣府男女共同参画局説明資料）
- 資料2 科学技術分野における女性研究者の活躍促進について（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局説明資料）
- 資料3 女性研究者の活躍促進に向けた取組状況について（文部科学省説明資料）
- 資料4 G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合について（内閣府男女共同参画局説明資料）

参考資料1 計画実行・監視専門調査会委員名簿

参考資料2 女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）
（令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）

参考資料3 計画実行・監視専門調査会 これまでの議論の整理

【出席者】

会長	佐藤	博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
委員	石黒	不二代	ネットイヤーグループ株式会社代表取締役 チーフエヴァンジェリスト
同	大崎	麻子	関西学院大学客員教授
同	窪田	充見	神戸大学大学院法学研究科教授
同	佐々木	成江	お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション 研究所特任教授
同	治部	れんげ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授
同	白波瀬	佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
同	徳倉	康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
同	内藤	佐和子	徳島市長
同	山田	秀雄	山田・尾崎法律事務所代表弁護士
内閣府	岡田	恵子	男女共同参画局長
同	畠山	貴晃	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
同	杉田	和暁	男女共同参画局総務課長
同	花咲	恵乃	男女共同参画局推進課長
同	井上	恵嗣	科学技術・イノベーション推進事務局審議官
文部科学省	柿田	恭良	科学技術・学術政策局長
同	橋爪	淳	科学技術・学術政策局人材政策課長
同	高木	歩	総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課 女性政策調整官

○佐藤会長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第21回「計画実行・監視専門調査会」を始めさせていただきます。

本日は、白波瀬委員が少し遅れて参加ということですが、一応出席を御予定の方は来ていただけているということですので、始めさせていただきます。

本調査会では、これまでに引き続き、女性版骨太方針2023の策定、G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の開催を見据えた議論をしていきたいと思っております。

それでは、議事に入りたいと思っております。

本日の議題の(1)は「科学技術分野における女性の活躍促進について」です。

まず、内閣府の岡田男女共同参画局長より、資料1に基づいて説明をお願いいたします。

○岡田男女共同参画局長 男女局でございます。

それでは、説明させていただきます。

次のスライドでありますけれども、第5次男女共同参画基本計画でございますが、ここに書かせていただきましたように、4つの柱ごとに基本的な方向と具体的な取組を定めた上で取組が進められてございます。

1つ目、科学技術・学術分野における女性の参画拡大。2つ目として、男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進。3つ目として、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。4つ目として、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。4つの柱でございます。

また、今年度でございますけれども、下の○にございますように、科学技術分野での男女共同参画の推進に関する文書も取りまとめられてございます。

次のスライドでございます。男女共同参画基本計画の成果目標と現状を見ていきたいと思っております。

まず、①として大学の理工系の教員に占める女性の割合でございますけれども、赤いのが目標値であります。水色が現状となっております。

次のスライドでございますけれども、ここでは大学の研究者の採用に占める女性の割合についてグラフを示してございます。分野ごとに定められております。科学技術分野ということで見てみますと、最新値、理学系が14.5%、工学系が16.3%となっております。成果目標はあくまで2025年までの目標でございますけれども、工学系は最新値では目標値を超えております。この傾向を維持し、目標未達の理学系と併せまして、引き続き目標達成に向けて取り組んでいく必要があると考えております。

また、③として大学の理工系の学生に占める女性の割合はそれぞれご覧のとおりとなっております。

次のスライドでございます。OECD諸国と比較いたしますと、自然科学系、工学系の入学者に占めます女性の割合というのは、日本はOECD諸国の中で最下位となっております。

次のスライドでございます。ここからは女性の理工系分野への進路選択を促進する上で

の課題につきまして、私ども男女共同参画局で行いました調査研究の結果を用いながら説明させていただきます。

まず、地域に関してでございます。令和3年度に高校生に対するアンケート調査を行いました。その結果を人口規模で見えます。

次のスライドでございます。5万人未満の地域におきましては、進路に関する選択肢が狭い、また、理系的経験の機会が少ないなどの課題が得られております。こうしたことが今後重点的に取り組むべき地域と考えておりまして、具体的には、下のところでありますが、情報提供等を通じまして理工系分野への進学・職業イメージを向上させること、また、イベント等を通じまして理工系分野への興味を深める機会をつくることなどが今後求められる取組と考えてございます。

次のスライドでございます。次に、女子の進路選択への親の影響を見てまいります。私どもの局で行いました調査結果によりますと、女子は母親、男子は父親の影響を受けるといふことが多く、また、女性保護者の最終学歴が理系の場合、その子、女子学生ですが、将来の進路を理系とする割合が高くなってございます。

また、次のスライドでございます。さらに、今年度、令和4年度に行った私どもの調査によりますと、理系の進路選択に関するアンコンシャス・バイアスにつきましては、女性に理系の進路は向いていないと思う回答はどの世代でも男性のほうが高くなっております。女性に理系の進路は向いていないとメディアで見たり聞いたりしたというようなことの経験が女子学生の進路選択に影響を与えているとも考えられます。

次のスライドでございます。ここからは、内閣府の私どもの局におけます具体的な取組を説明させていただきます。

アンコンシャス・バイアスを払拭しますため、中学の先生向けの啓発資料を作成しております。今年度は、この啓発資料を基に研修用の動画を制作することとしております。

次のスライドでございます。また、男女局では、女子中高生等に理工系の分野に興味・関心を持って進路選択をすることを応援するための取組を理工チャレンジと題して行っております。令和5年度、来年度には、人口5万人以下の市区町村の自治体や学校へ企業・大学等の理工系の人材を派遣して出前授業を行う取組を行うこととしてございます。

次のスライドでございます。文科省、経団連との共催で、今年度も夏休み期間を利用して夏のリコチャレを実施しまして、5,000人以上の参加者となりました。写真はそのときの模様でございます。

次のスライドでは、リコチャレの趣旨に賛同していただいています団体、リコチャレ応援団体と呼んでいますけれども、そのうち、具体的な支援を行う団体として、ネットワークに登録していただいている団体による会議も開催しております。事例の共有や情報交換、連携強化を行わせていただいておりますが、今年度の基調講演では保護者や教員の働きかけも必要という問題意識を踏まえまして、お茶の水女子大学の理系育成啓発研究所から卒業生のネットワークを生かして、全国の教員、保護者向けの講演会を実施されていること、

また、附属幼稚園の保護者向けのセミナーを実施されているというようなことを御紹介いただいたところでございます。

次のスライドでございますけれども、そのほか、女子中高生、保護者、教員等を対象としたシンポジウムを開催しておりますほか、次のスライドでございますけれども、先輩の理工系女性からのメッセージなどを私どものホームページに掲載しております、質問もできるようになっております。

さらに、次のスライドでありますけれども、理工系分野で活躍されるロールモデルとなつていただくSTEM Girl Ambassadorsとお願いしております、メッセージ動画も公開させていただいているところでございます。

次のスライドからは、昨年6月の重点方針での記載を紹介させていただきたいと思ひます。

まず、理工系分野への進学を選択する女子学生への支援として、官民共同の就学支援プログラムの創設などがございます。

また、次のスライドでございますけれども、大学入学者選抜における多様な入試方法の推進、大学への資源配分におけるインセンティブの強化などを記載させていただいているところでございます。

内閣府からは以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、続けて内閣府の井上科学技術・イノベーション推進事務局審議官から、資料2で御説明いただければと思ひます。

○井上科学技術・イノベーション推進事務局審議官 ありがとうございます。内閣府科学技術・イノベーション推進事務局審議官の井上でございます。

本日は、本調査会におきまして、総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）としての取組を御説明させていただき時間をいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、資料に沿って御説明いたしたいと思ひますが、御案内のように、女性版骨太方針におきましても、科学技術・学術分野において男女共同参画を進めるよう、大学の研究者の採用に占める女性の割合の向上や大学の理工系学生に占める女性の割合の向上、大学の准教授及び教授等に占める女性の割合の向上等、おのこの目標が掲げられております。CSTIにおきましても、同様の目標が定められている第6期科学技術・イノベーション基本計画に基づきまして、目標達成に向け、様々な取組を進めているところでございます。

本日は、前回本調査会で御説明させていただいた以降策定いたしました「Society5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ」という政策パッケージ、以後「政策パッケージ」とさせていただきますが、この政策パッケージの内容について御説明させていただきます。

骨太方針にも定められている項目、理工系分野への進学を選択する女子学生への支援、大学入学者選抜における多様な入試方法の推進、大学への資金配分におけるインセンティブ

ブの強化、科学技術・学術分野における女性登用の促進、そして、女子中高生の理工系の学びや分野選択の促進等をより深掘りしていく各種施策、これは各省庁で協力してやっていくものでございますが、それらを盛り込ませていただいているところでございます。

具体的な資料としまして、本日2つ準備させていただいております。資料2-1はこのパッケージの概要版でございます。資料2-2は、全体のうちの本日のテーマであります当該分野を抜粋したものそのものですが、本日は主に概要版、資料2-1を基に説明をさせていただきます。

資料の8ページをご覧くださいいただければと思います。

本政策パッケージは、おととしの夏からCSTIの下に文部科学省の中央教育審議会（中教審）と経済産業省の産業構造審議会の委員の参画を得まして教育・人材育成ワーキンググループを設置しまして、検討を重ね、今年の6月に策定したものでございます。そこに委員一覧を載せさせていただいております。

1ページ目に戻っていただきまして、このパッケージは大きく3本の政策で構成されております。

1つ目に、政策1と書いてございますが、子供の特性を重視した学びの時間と空間の多様化というまとまりでございます。これは全ての子供たちの可能性を最大限引き出すことを目指して、子供の認知の特性を踏まえて、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図って、「そろえる教育」から「伸ばす教育」へ展開していこうという政策のまとまりでございます。

2つ目、資料の下の真ん中になりますが、探求・STEAM教育を社会全体で支えるエコシステムの確立という政策のまとまりでございます。

3つ目が本日のテーマと直接関係する部分である、文理分断からの脱却・理数系の学びに関するジェンダーギャップの解消という政策の下に施策をまとめてございます。

これら3本の政策の下に、具体的には46の各省庁の施策を盛り込んで整理させていただいて見える化をしているということで、各省庁連携して取り組むこととしてございます。

本日は、女性研究者の活躍促進につながる政策3の部分について簡単に御説明させていただきます。

5ページ目の1ポツです。一番上部の横棒グラフでございますが、OECDのPISA調査の結果を書かせていただいております。全体の認識に関わる部分なので、パッケージにも載せている部分ですけれども、義務教育終了段階においては、約4割の女性が理数分野について国際的にも高い習熟度であることを示しているものの、高校の普通科理系で学ぶ女性は16%、大学の理工農の分野で学ぶ女性はわずか5%になるなど、子供の頃から社会的・文化的バイアスがかかることなどによって、女性の理系への進路選択の可能性が狭められている可能性が示されてございます。

また、そのページの右下の部分は、先ほど岡田局長から御説明いただきましたOECDの資料でございますけれども、女性の占める割合というのは各国と比較しても低いという基礎

的な部分でございます。

このような理数系の学びに関するジェンダーギャップの状況を打開していくことが、国際的に見ても低位な水準である女性研究者の割合の向上につながっていくと考えられます。具体的なところの部分に移りますが、6ページ目をご覧ください。

今回、政策パッケージで掲げました政策3に関する施策を説明させていただきます。

このページは、ページの下から上に時間軸が流れていく、一番下が小学校、一番上が博士課程のところを取りまとめた形になってございます。

まずは、将来の女性研究者となり得る裾野の拡大を行うための政策として、右下の①のところにありますけれども、女子には理系は向いていないといった根拠のないバイアスがかかることで理系への苦手意識が生まれやすいよう、保護者や学校、社会によるジェンダーバイアスの排除を行い、子供が主体的に進路選択できる環境、社会的ムーブメントの醸成を図るための取組についてでございます。

②、③の部分ですが、子供が理数系の授業を楽しみ、身近に感じてもらうための理数系の博士号取得者などの専門的な知見を持った教師による教育活動を推進していくということ。

④ですが、国家資格系の薬学や看護学については職業のイメージが湧きやすいものの、その他の理系分野に関しては職業のイメージが湧きにくいいため、産学双方からのロールモデルの発信や理系分野の職業の情報提供を行っていくという部分。

⑤、⑥ですが、高校普通科改革や高校段階の早期の学習コースのコース分けからの転換による文理分断からの脱却を行っていく取組などを掲げ、各省庁で取り組んでいるというところがございます。

次に、現在のジェンダーバイアスが仮に解消され、高校段階で理数科目を中心に学ぶ女子高校生が増えたとしても、大学学部段階の受皿がないということや、学部教育段階での文理分断の問題を解決する必要があるということで、⑧、⑨の部分ですけれども、学部や修士課程の再編や拡充、ダブルメジャー制度やバランスの取れた文理選択科目の確保等による文理分断からの脱却といった施策を盛り込んで取り組んでいくということにしております。

次に、若手研究者の道に進んでからの話ですが、研究活動の魅力を高め、継続的に研究を続けていける環境というものが重要となってくるということで、⑩の部分ですが、修士課程の学生が博士課程に進学しない理由のトップは経済的な不安であるという調査もあり、優秀な博士後期課程学生が生活費相当額を受給し、安心して研究活動に取り組んでいけるよう、大学ファンドの運用益の活用や、それに先駆けた博士後期課程学生の支援を強化する取組。

⑪になりますが、ハラスメントの事例を放置することは、女性の修士・博士課程進路を選択する上での大きなブレーキとなりかねないため、ハラスメントの徹底防止のための取組を行っていくこと。また、大学における教授・准教授等の女性リーダーの登用・育成を

通じた多様性に富んだ研究環境の醸成でありますとか、特に女性研究者の割合が少ない分野において女性研究者の活躍を促進する取組の支援強化が掲げられてございます。

一番上ですが、⑫ライフイベントが発生しても研究活動を継続できるサポート体制の充実や円滑な復帰支援等、女性が安定して研究者への道を選択し、キャリア形成が実現できる研究環境の醸成に向けた取組を進めていくこととしてございます。

また、一番下ですが、⑬として記載させていただいております。女性が理系を選択しない要因に関する大規模調査も行うことを盛り込んでございます。女性が理系を選択しない主な要因としては、この調査会においても先生方に御指摘いただきましたように、また、これまでの研究などでも指摘されておりますけれども、今回6つ視点を掲げました。周囲からのバイアス、理数の苦手意識、ロールモデルの不足、大学環境、職業に関する情報不足、ライフイベントとキャリア形成の両立の6点の視点から、これらの要因が初等中等教育段階から高等教育の段階で具体的にどのように作用したのかを調査分析し、文理選択や志向が傾いていったタイミングを明らかにしたいと。それによって、さらなる効果的な政策の立案や改善に活用することを目指してございます。

この調査におきましては、当事務局が推進するSIPという研究事業の一環として行うことを今検討しているところです。

最後になりますが、本政策パッケージに盛り込まれている各種政策は、男女共同参画局、文部科学省等の関係部局、省庁とも連携し、今年度から5年程度の期間を見据えたロードマップの下、着実に取り組んでいく必要があると考えてございます。今後も府省の枠を超えた協働の中で、イノベーション推進の観点からも実践、実証に取り組みながら、施策を深化させて、かつフォローアップを行っていく必要があろうかと考えてございます。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりますが、文部科学省の柿田科学技術・学術政策局長から資料3に基づいて御説明いただければと思います。

○柿田科学技術・学術政策局長 科学技術・学術政策局の柿田でございます。

めくっていただきまして、今回、文部科学省の女性版骨太の方針2022における科学技術・学術部門に記載事項のフォローアップということで御説明申し上げます。

左側に4つ書いてございますが、一つは理工系分野への進学を選択する女子学生への支援。それから、入試における多様な入試方法の推進。それから、大学への交付金、資源配分におけるインセンティブを強化するということ。それから、女子中高生への理工系の学びや分野選択の促進ということが触れられております。

それぞれについての取組状況でございますけれども、2ページです。まず、理工農系の女子学生への官民共同修学支援プログラムが教育未来創造会議の第一次提言等で掲げられまして、このプログラムを創設することとされました。

このプログラムにおきましては、大学が民間企業等と連携しまして、理工農系の女子学

生の修学、卒業後の活躍機会の確保を支援するための大学における体制整備を促進するという内容でございます。取組例といたしましては、ここに書いてございますように、学生への経済的な支援、学生と女性研究者あるいは女性社員との交流の促進や企業へのインターンシップ派遣、理工農系の魅力発信といったことを大学において学生に向けてやっていただくといったことを支援するというものでございます。

右側に大阪大学における取組の事例を書いておりますけれども、例えば女子学生を対象にした入学支援金制度を設立するでありますとか、女子学生を対象とするネットワーク組織を構築するとか、女子の大学院生の優秀研究者賞を創設するといったことが具体的に取組まれております。

今後、各大学におきまして、理工農系女子学生の修学支援に向けて企業等と連携して取り組んでいただけるように、体制整備の促進策の在り方について引き続き検討をしております。

それから、次の3ページをお願いします。

女子中高生の理系進路選択支援プログラムでございますけれども、これにつきましては文部科学省が所管しております科学技術振興機構（JST）を通じた事業でございます。事業の目的のところを書いてございますように、女子中高生を対象に理系分野へ進むことを支援するためのものでございまして、女性の研究者・技術者、大学生などと女子中高生との交流機会をつくったり、シンポジウム、出前授業、あるいは企業、地域との連携といった様々な取組を実施する大学等を支援するものでございます。

支援の概要といたしましては、現在、全国で16の大学・高専においてこういった取組をやっております。一回採択させていただくと2年間その事業を実施していただいております。

対象のところは女子中高生、それから、保護者ですね。それから、教員といった方々を対象に様々なプログラムを実施するというようなものでございます。

それから、次の4ページはこのプログラムの成果でございますけれども、実際に参加していただいた女子中高生のアンケート結果でありまして、全体のアンケートの回答の中で、文理選択を迷っているというように回答してきた女子生徒さんの回答なのですけれども、このプログラムに参加することによって理科・数学に対する興味・関心が高まったが84%。それから、理科・数学に対する学習意欲が高まったが75%。1つ飛んで、今後、理系の進路を前向きに選択しようと思うようになったが68%。こういった結果が出ております。

また、保護者・教員へのアプローチということで、このイベントに引率してこられた保護者に対しても大学教員等から様々な情報提供を行うといったこともやっております。

それから、5ページですけれども、次の施策でございます。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブというものでございます。これは文科省直轄でやっております。現に大学等の現場で活躍をされている女性の研究者を対象に、その研究者が出

産・育児等のライフイベントに立ち向かっていくときに、研究との両立でありますとか、あるいはその研究機関におけるリーダーとなっていくための育成といったことを進めていくというもので、これも大学に対する取組を支援するというものでございまして、対象の機関としては国公立大学、国立研究開発法人というようなことでございまして、一つには、女性リーダー育成型ということで今、中心になって進めております。教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するために、大学ですぐれた取組を行っていただくことを支援するものでございます。現在、12件が採択して実施していただいておりますけれども、新たに6件程度採択をして進めたいと考えております。

6 ページが、この事業の成果でございますけれども、これまで延べ139機関の大学等を支援しておりまして、研究とライフイベントの両立支援でありますとか、女性の上位職登用推進に向けた取組などが実施されております。ここに幾つかの大学の例を挙げておりますけれども、詳細は割愛させていただきます。

それから、7 ページは同じくこのイニシアティブの成果ですけれども、この事業を通じて、女性研究者支援に関する情報の共有でありますとか、取組の活性化を図るための全国ネットワーク組織の構築をしておりまして、現在、全国で185機関の参画が得られておりまして、すぐれた取組やその経験、知見の全国的な普及・展開が図られているところでございます。

7 ページの右側でございますようなシンポジウムの実施でありますとか、全国ダイバーシティネットワーク取組事例集2019といった冊子を発行するというようなことでありまして、ここにおいて、それぞれすぐれた取組を採用、上位職登用、意識改革などの項目別にまとめた事例集といったものを発行して、好事例の普及・展開をしているということでございます。

それから、次の8 ページでございますけれども、入試の関係でございます。これは、真ん中に書いてございますように、令和5年度の大学入学者選抜実施要領ということで文部科学省のほうからの通知を出しております。ここは令和7年度実施予定ということで考えていたものを前倒しでやっているというものでございます。

中身としましては、一般選抜のほかに、各大学の判断によりまして、入学定員の一部について多様な入試方法を工夫することが望ましいと書きまして、青字になっているところでございますけれども、各大学において入学者の多様性を確保する観点から対象となると考える者ということで、例えば理工農系分野における女子等を対象として、入学志願者の努力のプロセス、意欲、目的意識等を重視して評価・判定するような入試方法といったものを工夫しながら進めていただきたいということを通知で出しております。

こうしたことを踏まえまして、現在、各大学において取組が進められているところでありまして、文部科学省としましても状況のフォローアップを行うなど、各大学の取組を引き続き後押ししてまいりたいと考えております。

それから、最後のページですけれども、9 ページは大学への資源配分におけるインセン

ティブづけということでございます。

一つは、私立大学に関しましては、私立大学と経常費補助金のうち、一部について女性研究者の在籍率、学長、副学長及び教授に占める女性在籍率といったものを評価項目として掲げております。それから、国立大学の運営費交付金に関しましても同様に評価項目を設けておまして、こういったことを通じて女性の活躍促進を大学にインセンティブづけをしながら進めているという状況でございます。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、これから科学技術分野における女性の活躍促進について、委員の皆さんから御意見を伺いたいのですが、いつものように、今回のテーマについての御意見と、もしかしたら御報告いただく省に、例えば岡田局長にここというようなことがあれば、どなたと指定して御意見を出していただければと思います。

御報告いただいた府省の方は、委員の皆さんの御意見なり質問を伺っていてメモをしておいていただいて、関係するものもあると思いますので、最後にまとめて質問や御意見についてレスポンスしていただければと思います。

それでは、石黒委員、お時間がないということですので、先に御意見をよろしくお願ひします。

○石黒委員 全体的な意見になるのですが、まず、前回申し上げたことと同じなのですが、科学技術分野での女性活躍の根幹になると思うので、再度しっかり検討していただきたいということで、それに付け加えた要素も含めてお話しします。

高等学校での理系と文系の選択の廃止、文系と理系の全科目の必須受講、さらに、大学受験の変革、学部入学の撤廃により、科学技術分野に進出する女性の母数は圧倒的に増えると考えています。

また、これを行うためには、入試のルールを根本的に変えなくてはいけないと思っていて、これは女性だけではなく、男性を含む学生の科学分野への進出を後押しすると思っています。

具体的には、記憶を試す今の入試制度ではなく、論文形式が中心になる試験を行うということです。皆さん、最近話題になっているのでお聞き及びかと思いますが、ChatGPTを御存じかと思いますが。アメリカのOpenAIが昨年11月に公開して一挙に利用が広がっている、質問をすると見事な答えがAIによって分析されて作られてくるという仕組みです。これはプログラミングにも既に利用されています。将来、恐らくGoogleの検索に代わるものとして、今後、IT分野のみならず、人々の体験を圧倒的に変えていくと考えております。

私なぜこれを言うかという、Googleの検索とかChatGPTも、いわば人間の記憶機能の代替なのです。人間の脳とコンピューターというのは既に相互作用をしています。私たちがこうやってコンピューターを使っている、脳が考えていることのかなりの部分をコンピューターが代替していきます。これからこの相互作用はさらに広がって、人間の

脳の役割というのが変わっていくと思います。記憶というのはほぼ外部記憶装置、つまり、コンピューターが行うようになって、しかしながら、日本の入試はその外部機能を相変わらず試すだけのテストであるのです。これは女性だけではなく、学生の科学分野への進出を反対に妨げるようになって考えています。この入試制度というものをぜひ御検討いただきたいと思います。

話が戻って、学部ではなく大学への入学試験を実施するようになると、すでにこれを実施しているアメリカの大学などは、3年になったときの実際に学部を選択するときの学生数というのをほぼその論文内容から把握して合格を決定していると推測されます。これに移行するためには、アメリカの大学でどのようにそれを認識して操作しているのかというのをあらかじめ確認しておく必要があると思います。

私が今日申し上げていることは、記憶を全面的に否定するというつもりは全くなくて、ただ、今の入試制度というのはあまりに偏重なので、このところを検討していただきたいということです。

あと二、三付け加えて申し上げます。

高等教育の数学の授業とかでは、カリキュラム別にそれが実社会で何に 응용されるのか。例えば微分の勉強するときすぐに微分のやり方に入っていくのではなく、微分が実社会で何に使われるのかというガイダンスが必要だと思います。今のやり方では、学習効果が妨げられ、女性だけでなく、理数系の学習効果を上げるために、微分にしても順列や組合せにしても、すぐにその解き方を教えるのではなく、将来何にこれが何に使われるかを教えていただくことで、学生の興味は大分変わってくると思います。

最後に、理科系の実地教育は初等教育から外部の専門家に依頼するほうが、その人たちは座学だけでなく、その応用や効用に関してしっかり教えてくれるはずなので、先生だけではなく、アメリカのように外部講師というものの採用を進めてほしい。

以上になります。どうもありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、この後は御意見なり御質問がある方は手を挙げていただいて、1巡してまだ時間があれば2巡目としたいと思いますので、よろしくお願いします。

では、手を挙げていただくか、私がとっていただいて構いませんので、どなたからでも。

では、治部さん、お願いします。

○治部委員 ありがとうございます。

まず、先ほどの文部科学省科学技術・学術政策局の方のお話は大変心強いものでした。というのが、私自身は文系なのですけれども、今、東工大に所属しておりまして、御存じのとおり、理工系は学生からして非常に少ないということで、今、学部に占める女子の比率が13%しかありませんという状況です。それで、様々な取組を、政府のリコチャレ等もいろいろ聞いておりますし、大学もいろいろやってはきたのですけれども、なかなかじわ

じわ環境から変えるというのは難しいので、昨年の11月10日に入試の総合型、国立大学というのは御存じのとおり、ペーパーテストで基本入るのですけれども、私も国立だったのですが、最近是一般型といわゆるペーパー一発というものと、総合型といわゆる全体的なことを見るというものと複線化しているところがあります。その総合型のところに女子の枠というものを設定するというので発表をいたしております。私も中で手伝いとかをしていろいろ大変なのですけれども、先ほどの学術政策局の方のお話はこういうものに対する後押しになると思い、大変心強く思った次第であります。

それで、お願いとしましては、これだけオーディエンスがいるところでも言ってしまっ
ていいと思うのですけれども、私たち、事前にかなりシミュレーションをしました。こう
いうことを発表すると、必ずバックラッシュというか反発があることが容易に予想が付き
ますので、私は主にコミュニケーションのほうの手伝いをしたのですけれども、まず誰の
オーナーシップでやるべきことなのかということをきちんと明確にしてくださいと。つま
り入試課が単にプレスリリースを出すだけではなくて、なぜやるかというのは、これは経
営の決定事項ですので、学長がきちんと記者会見をやってほしいということを強くお願い
をしてやってもらいました。加えて、記者会見の前にかなり厳しいロールプレイングをや
りまして、私も記者役をやって嫌な質問とかをいっぱい、ほかのプロの方も来ていただ
いてやりまして、おかげさまでメディアの論調はそんなに思ったほど悪くはないというこ
ろで推移をしております。

ただ、実際に蓋を開けてみると、Twitterとかを中心になのですけれども、在学生である
とする人からの反発が結構上がっています。これ自体は考えてみれば当たり前の話で、先
ほど石黒委員がおっしゃっていましたが、これまでみんな頑張って勉強をしてきて、
ペーパーテストを突破することに18年間の人生をかけているわけですよ。大学がそうい
うものとは別に違う判断を入れるというのは、彼ないし彼女たちにとっては、それまでの
自分のレゾナードルの否定みたいな感じに思えてしまって、かなり強い反発がありまし
た。

これも実は私のほうでコミュニケーション上想定しておりましたので、かなり丁寧に学
内向けのコミュニケーションというものをオンラインでやったり、対面でやったりという
ことをいたしました。おおむねいろいろな質問とか批判とかが来たものも、大学の中で入
試課と広報課、教育担当の理事、会社で言えば役員と学長という体制で常に連絡を取り合
って、これは対応したほうがいいのか、これは対応しなくてもいいのではないかというこ
とを密にやっております。

なので、発表から1か月ぐらい、私はずっと関連のプロジェクトのスラッグに土日も張
りついてきたような感じだったので、特に問題なのはSNSでして、SNS上でこう
いった施策に反発する人の声が大きく出てくると、結局のところ、幾ら大学とかがオフィ
シャルに女子歓迎みたいなことを言っているとしても、Twitter上にミソジニーみたいな感じのコ
メントが出てくると、それはこれからプロスペクティブスチューデントにとってはすごく

脅威になりますよね。こういった問題も私のほうでかなり学長等に言いまして、これは対処してください、あなたのオーナーシップでやってくださいということはかなり言って、それを全部やってくれて、一応ある程度落ち着いてきたかなと思っているのですけれども、その後いろいろな諸課題が出てくるたびに、この問題に関しては様々な研究者の方がいらっしゃるのです、そういう方からお話を聞いたりして、今、頭のほうからラーニングのプロセスに入っているというところになります。

ということで、文部科学省におかれましては、もちろんこの方針を出していただいたことは大変心強いです。組織の中で相当考えを変えなくてはいけないというところがあるので、その辺に対してのリソースの支援というのも今後お願いしたいと思っています。私が今、学内で言っているのは、こういうジェンダーとかダイバーシティの議論が活発になると、恐らくこれまで見過ごされてきたハラスメントの話というものが必ず出てくると思うのです。とても少数だったりすると、私も経験がありますけれども、女性でも既存の文化に適応している人が多いのですけれども、ある程度数が増えてくると、あれはおかしくないかとか、これはどうなのみたいなことが出てきたりするのです、次の大学の課題としてはハラスメント対応がかなり重要になってくると思いますので、この辺りにもリソースを割かないと、単に数を稼ぐだけでは駄目かなと思っているので、ぜひこの辺りのところを今後一緒に話し合うような場があったらうれしいなと思います。

質問を1つ、リコチャレ等をこれまでもやってきたと思うのですけれども、予算規模がどれくらいかということと、ただ、なかなか数に見えて増えていないのはなぜかという分析をお聞きしたいと思います。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

前半の話は、特に大学だけではなくて、やはり今あるこれまでの考え方を変えていくときに常に起こる問題なので、企業でもそうですね。そういう意味では、やはりその問題を含めて政策をやっていくということをしなないとなかなか前に進まないということがありますので、今回は大学、文科省ということですが、大事な点かなと思います。

佐々木さん、お願いいたします。

○佐々木委員 お茶大の佐々木です。

画面を共有させてください。

いろいろな取組をありがとうございます。本当に様々な取組のおかげで、1月のニュースなどで女子の理系進学が増えてきたというニュースも目にしました。本当にうれしく思っています。

今回、割と理系に進むというところの話が多かったのですけれども、理系進学と女性研究者を増やしていこうというところは全く別問題で、アメリカでも有名なトップ大学で50%女子学生が増えたのは20年ぐらい前に達成しているのですけれども、やはり女性研究者を増やすというのはまた相当難しい問題があります。理系に進んだ女子学生がきちんとキャリアを積んでいけるように、女性の研究者の状態を今の段階で変えておかななくては

けません。

研究者で男女の差がつくのは、やはりキャリアをスタートした直後のライフイベントの時期になります。研究者はまず任期付きのポストというものから始まり、1回の任期は大体3年とか長くても5年ぐらいだと思えるのですけれども、そして任期なしというものに移っていきます。任期なしのポストの移行の男女差ですが、任期なしに移っていくのは、大体差が出てくるのがやはりライフイベントの時期になっていきます。その差というのはその後埋まることができません。40～44歳のときに任期なし男性が75%ぐらいですが、その値に追いつくのは大体女性はプラス10年ぐらいかかってしまう。そういう遅れが出てしまいます。任期付きポストというのは3年程度で任期が切れていくので、その中でライフイベントをやりながら次の職を探さなくてはいけないということがあります。この任期付きポストというのは、女性だけではなく若手研究者のキャリアを引っ張っていて、ひいては日本全体の研究力の低下の大きな原因になっていると考えられます。

こちらは国立大学のデータですけれども、任期なしのポストが増えているということが分かります。これは任期なしポストがどんどん減少していったというのと、大型予算の集中投下というのもあると思います。その中で、やはり女性のほうが割合が多くなっています。

さらに、年齢で見ると40歳未満での任期付きが男女ともに多くなっています。かつ女性のほうが多いです。女性の場合は40歳以上になってもやはり大きくて、男女差がすごく広がっているということが分かります。これは40歳で切っていますけれども、多分ポストを増やした時期から考えると、50歳までのところでは男性というのも割合が高いと考えられます。

任期付き職というのは職を失う可能性というのが非常に高いです。失職というのは任期つきがあるために起こるのですけれども、見ていただきたいのが、失職した方に前は何でしたかと聞いたら、男性の場合の研究員である場合が多いのですけれども、女性はもうちょっとポストが上がった助教講師、准教授とかが失職した割合が非常に高くなっています。非常にもったいない状態です。理由としては、女性の場合、やはり家族の転勤とかパートナー、育児、介護というところが非常に多くなっています。

さらに、任期中というのは育児休業が非常に取得しづらくなっています。男性では配偶者が育児休暇を取らなかった理由として多いのですけれども、女性の場合はやはり中断をできるだけ短くしたかったということが多いです。あと、有期雇用とか任期つきのために制度上取得できなかったというのも女性が倍以上多くなっています。

こちらは日本とアメリカのそれぞれの分野の、日本は国立大学ですけれども、大学教員数を示しています。日本は理工のそれぞれの分野で全体を増やしながら女性を増やしていかななくてはいけないということで、今、女性枠とかを作りますと、特に若手の男性教員からの不満は大きいです。分かる気がします。女性を増やすのはいいのだけれども、アンバランスを生み出しているのはもっと上の世代なので、上の世代の男性の人が辞めて、その

ポストで女性を増やしてくれという意見とかも強くなっています。

一方、アメリカは全体の教員数を増やして、女性で増やすという取組をしてくれています。規模の大きい大学は、そういうことができ得るといえるか、総長管理ポストというのが少しあるので、それを利用して女性教員枠というのを新たにつくっていきたりします。なので、新たに女性教員枠をつくって増やすということができるとは思いますが、そんなポストを持っていない大学というのは、定員いっぱいポストを使ってしまうためできないです。

名古屋大学では何をしていたかという点、総長管理ポストの枠を使って女性教員を採用して、5年間貸し出して、その5年以内に部局枠に吸収していくというバッファをつくったわけですね。でも、これもほかの大学ではできるところは限られているので、やはり国が任期なしのポストというものを一時的に女性を増やすときには使っていくべきだと思います。教員枠を増やしていただくということをしていただければ、これも5年ではなくて、スピードをも上げるなら、多分10～15年ぐらい国が貸し出せば、多分急激に今の目標を達成できるのではないかなと思います。

あと、お願いしたいのが、学内の女性教員数を増やすためにクロスアポイントメントを活用している大学が増えてきています。こちらは東北大の工学研究科のデータなのですが、2020年から21年に7名女性研究者を増やしていますが、クロスアポイントメントで増やしているのは5名で、ほとんどがクロスアポイントメント枠で増えている。この場合、1人が2倍になっているだけで、女性教員で日本全体の女性教員数は増えたわけではないのです。なので、この辺り、クロスアポイントメントというもののデータをきちんと集めていただいて、数をちゃんと補正していただく。1人を2にしないというようにしないと、女性教員の数が増えているのかどうかが見えにくくなってしまいます。あと、任期つきと任期なしという数も先ほど言ったようにちゃんとフォローしていく、公表していく必要があるかなと思います。

また、これは女性活躍推進法のものなのですが、女性教員の割合や採用割合など示しているのが半数以下になっているので、ここもちゃんと設定を普及させていただくようにお願いしたいと思います。

また、今、日本でやっているのは、数を修正するとかワークライフバランスや組織を修正するということなのですが、海外、欧米では知識を修正するということに力を入れて、これがジェンダー・イノベーションというものなのですが、どういうことかという点、研究のデータや開発の対象自体が男性側に寄ってしまっているということで、知識の修正というのは本当に今後力を入れていかなくてはならないと思います。内閣府の第5次男女共同参画基本計画とか第6期科学技術・イノベーション基本計画、あと、骨太にもジェンダー・イノベーションという言葉は入ってきましたけれども、それを実際にどうやってアカデミアの中とか日本で普及していくか。そういう施策というのでも検討していただければと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

先ほどのクロスアポイントメントはもともとこういう趣旨で始まったわけではないのだけれども、実際としては女性教員を増やすような形で使われてしまっている面もあるということね。そういう趣旨ではないかも分からない。

○佐々木委員 そういう趣旨ではないと思う。多分少ないからなのですけども、人数把握ができなくなってしまうので。

○佐藤会長 確かに大事な点で、あともう一つは、大学も一定規模以上は女性活躍推進法に対応しなくてはいけないのだけれども、つくっているところが50%ちょっとということね。

○佐々木委員 そうです。あれは国立大学だけなのですけども、全体の数値は調べられていなくて。

○佐藤会長 国立だけでもあれだけつくっていないのね。つくっているところは55ぐらいね。

○佐々木委員 そうです。

○佐藤会長 それは問題なので、文科省でそれはやはりやっていただいて、だから、お金の配分に少し関係させるとかはやってもいいのではないのという気はします。どうもありがとうございました。

続いて、ほかの方、いらっしゃいますか。どなたからでも。

では、徳倉さん、お願いいたします。

○徳倉委員 ファザーリング・ジャパンの徳倉でございます。よろしくお願いいたします。

内閣府の岡田局長のほうで問題点を指摘していただいて、内閣府のイノベーションのほうで、こんな政策で後押しすると。そして、文科省のほうでもこういうアプローチをしていくというふうにして、非常に私自身もこの問題に取り組みながら結構長いほうになってきたので、かつてから比べると、本当に政策も予算もない中でもしっかりついてきて後押しになってきているとすごく感じるのですが、一保護者として、中学生、小学生の保護者、3人の子供を育てながら、様々なそういうところの話を見聞きする中での問題点と伺いますか、そこの辺をどう埋めていくのかということの見解を特に文科省さんを含めお聞きしたいということで2点あります。

現在、全国そうですけども、中学校で話をしていくと、各管理職や校長の権限が非常に強いという実態があります。これはいい意味でも悪い意味でも強いと思います。そういう中であって、やはり非常にジェンダーバイアスが強い管理職の学校とそうでない学校によって、様々な施策を生かすようなルートに乗れる学校だったり乗れる子供たちと、そうでない子供たちというのがかなり出てきています。

私が直近で見聞きすると、このシーズで今何が起こっているのかということ、例えば新中1に向けての学校説明会が全国で行われています。私がこれは問題だなと思って、私自身

が直接聞いたわけではありませんけれども、東京都内のある中学校で校長先生が説明する場合、最近、制服の問題がいろいろ言われているけれども、ジェンダーレス云々というくだりの中であって、そういうことを意識したいのであればうちの学校は選ばなくてもよいと取られるような発言があったと。やはりそういうものを保護者のほうが突き詰めていくと、それは聞き間違いではないかというような流れで逸らされていくと。ただ、そういう発言を毎年その校長先生はしている。

そういうふうなこと、これは一つの事例ですが、顕在化しているもの、潜在化しているものありますけれども、やはり文科省のほうできちんとジェンダーの扱いの研修は確かにやっています。私が住んでいる県でも様々なジェンダーの研修はしているのですが、様々な要望を入れても検討しますという返事しかない。実際にそのルートに進んでいこうとする家族や子供たちが選んでいる学校によって差が出るということ、このような様々な施策でいいものはできてきているのだけれども、それにつながらないようなルートになってしまうということをどう是正をしていくのか。また、検証を実際に行っているのですけれども、その効果検証がどういうふうに行われるのかということ、ぜひその見解をお伺いしたいなというのが大きな一点であります。

以上になります。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、白波瀬委員が手を挙げていたのですが、ここでいつものように5分休憩です。白波瀬委員が手を挙げていただいているので、白波瀬委員からとさせていただきます。

(休憩)

○佐藤会長 では、白波瀬委員からお願いします。

○白波瀬委員 よろしく願いいたします。

本当に大変意味深い試みが加速度的に行われているということが確認できて、すばらしかったと思います。私ももうちょっと後で生まれたらよかったなと思って、もともと理系女子なので、結局、数Ⅲまでやったのですけれども、ただ、その背景というのは決して無駄にはならなかったもので、日本では使い物にならなかったかもしれないけれども、早く外に出たのはかえってよかったかもしれないというのが今の判断なのですけれども、2点ほどあります。

一点は、手前みそなのですけれども、実は私の同僚の『Women in Science』という書籍が2000年にアメリカで出ておりまして、これは私、いろいろなところでぜひ読むべきということで、Stanford University Pressから出ているのですけれども、非常にたくさんのデータを駆使して、当時の女性の科学者はどうして低いのか。ここでの結論は1点要約すると、その後、10年後の2013年にまた『Rights of Woman』ということで、これも私の同僚が書いた本の一つなのですけれども、これもやはり教育課程の中でどうして女性が特定分野、理系で少ないのかと。これはかなり丁寧にやっている。両方ともアメリカの代表的な社会学者なのですけれども、そこの中で一番重要なポイントは、決して女の子だから、女性だ

から、理系が弱いわけではない。ただ、これだけ拡大した違いに対して、それを縮小するために何が必要かという、要するにたゆまないサポートが必要である。もっと言うと、これも今あるのですけれども、自己評価というか自己肯定感というのも女性の場合は比較的低かったりして、同じようなところが自分もあるからあまり強いことを偉そうに言えないのですけれども、数学は自分はそんなに強いと思っていないわけ。だけれども、海外の同僚から考えると、何でそんなふうに言うのと。だから、セルフエスティームがどうしても厳しくなってしまう。同じぐらいできても、男性だと結構俺は得意だしということになるかもしれない。

これをいいような形で転換するためということなので、そういう意味では、かなり言ったように、今のすごい本が出たのがもう20年前になってしまっているのです。これだけ遅れているという事実をどうかみんなでも共有して、どこから始めるかということだと思ふのです。どこから圧力をかけるかということなのです。

私は2つあると思っていて、一つはもちろん裾野を広げなくてはいけないので、それは文科省さんも内閣府さん、イノベーションさんも重要なことだと思ふし、数値目標でインセンティブをつける。それもいいのですけれども、クロスアポについては私も一言申し上げたい。これでどういう形で解決になるのか。これは使い方がまずいぞというのが私の機関なのですけれども、でも、やはりとんがった人を積極的につくってもらいたいのです。数だけで3割副学長がいたからっていいわけではなくて、それぞれの分野で立てる人、それぞれの分野で引っ張っていける人、あと、高学歴というか、博士課程が小さい学術の研究所とか大学にしかあまりないというのは日本の特徴の一つでもあるのです。だから、ここでの大きな一つの壁は、やはり省庁とだけなので、出口のところの整備をこの教育という分野と労働市場の分野でうまく加速度的につくっていただくというのは、女性にとってリスクが取りにくいというのは、少数派だからリスクが取りにくいのです。そのリスクを取っても大丈夫と言えるぐらいのパイを、リスクテイクをつくってやらなくてはいけない。そのときに、どういう数学をしてもこういう職業があつてどうだということをずっと小さいときから見せてあげるといふのもあると思ふし、間口として、要するにエンジニアを例えば工学部卒業でももちろん経営でトップになつても全然問題ないし、逆に言えば、たとえ文学、ドイツ文学でも、大学院からコンピューターサイエンスに行つて、それで情報科学に行くといふのも全然ないし、やはり発想がまだ直線的だと思ふのです。だから、そのところを、入試云々といふかなり根幹的なところの御意見もありましたけれども、やはり優先順位をかけて、ここでごちゃごちゃにしてもいいよといふところの後押しをどの時点で、要するに、バイアスをかけて引っ張っていくか。賛否両論があることは当然なのですけれども、ここでの議論をやっていただくといふのを両省庁に強くお願いしたいと思ひました。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。裾野を広げるのも大事だけれども、山を高く

するのもやはりすごく大事で、両方やっていただくということ。

内藤委員、お願いいたします。

○内藤委員 ありがとうございます。

今回、女性の理系の進学のことについて、5万人以下の自治体が機会が少ないということで、そこを機会を増やしていこうという取組は非常に自治体としてはありがたいなと感じました。

まさにそのとおりなのですが、一方で、徳島市は今、25万人の自治体ですが、そこでも女性向けのそういったイベントをすると、何で女性だけなんだ、ダイバーシティと言っているのに何で男性も含めてやらないんだという声は非常に多く上がってきます。先ほど治部委員のSNSのお話もありましたように、やはりそこでSNSだったり、Twitterもそうですけれども、炎上するみたいな形も起こったりもしますので、そういったSNSの対応も含めて、小さい自治体というのはそういう対応に慣れていない自治体も多いですので、そういった対策も含めて一緒に考えていただけるとありがたいなと思います。

あと、先ほど徳倉委員もおっしゃっていましたが、やはり自治体として、ジェンダー以外も含めてですけれども、いろいろなことを学校と取り組みたいと思ったときに、やはり校長先生の意向によって、ICT教育だったり、ほかの海外の人たちとの交流だったりもそうなのですが、あの小学校の校長先生はすごくやる気で受け入れてくれやすいという学校もある一方で、やはりどんなことに対しても後ろ向きな校長先生もいらっしゃるし、公教育という中で子供たちにある程度平等な教育を与えられているのだからと自治体の長としても考える部分もありますので、そういった是正も含めて、教育も含めて、校長先生に最低限ここまではちゃんとやりましょうねみたいな部分を徹底していただければお願いしたいなと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

先ほど岡田局長の御説明であった、自治体の規模ごとに理系に関わるようないろいろな機会ということは、規模は小さいけれども男性もなのね。男性も機会が少ない。特にその中で女性も低いだけけれども、そういう意味では、男女ともに都市規模による理系についての情報のアクセスはかなり低いということなので、そういうことを踏まえてやるというのはすごく大事ななと思います。

では、山田委員、お願いします。

○山田委員 まとめていただいたものを何度も読ませていただきました。非常によくまとまっていて、たまたま私は以前に東北大学で5年間、特に理系の問題について応援するサポートの議長をやっていて、先ほどから出ているクロスアポイントメントの問題とか、例えばサイエンス・エンジェルというような仕掛けをしたり、いろいろ工夫、努力をして、学長さんもすごく積極的にやっていただいた中、なかなか結果が出ないということで苦しんできた過程があるので、この問題の難しさ、根の深さは、先ほどのジェンダーギャップ

指数が日本は非常に低い中でも、さらに理系の大学入学者割合がOECDで最下位というのは、決定的に低いということですよね。なぜなのかなというのを考えたときに、これは私の印象なのですが、やはり私自身も昭和の時代に高校が理系と文系に分かれていて、それは2年からだったのですが、私は理系を選択したのです。でも、実際の自分の資質とか進むべき方向は、実際に大学は法学部を目指しましたし、なぜ理系のクラスに自分が手を挙げたかという、文系のクラスに行くと女性が何十人もいて、男性は5人とか6人という体制で、そこに行くのは苦痛だなと思ったので理系に行ったという非常にイレギュラーな形で理系、文系を選んだという昔のことを思い出していて、もっと言うと、小学校から中学校ぐらいのときにかけて、先生があいつは理系の頭だなとかあいつは文系だなということをしごく言うようになって、そこでまさに非常に根深いアンコンシャス・バイアスというのが昭和、平成とずっと続いていて。それが学校の中に浸透してさらに根深くなっているというのが根本にあるのかなと私はしごく思っていて、では、本当に理系の頭脳とかはあるのか、文系の頭脳とかはあるのかということ、例えば野球の選手の素質とかアートの才能のようなほど、実際にはそういう資質はないのではないかと私は最近、特に東北大学とお付き合いしてからそう思うようになってきて、やはりつくられた部分がある。そのつくられた部分というのは、例えば先ほどありましたけれども、少数であることによってそういうチャンスが与えられなくて、だんだん自分はそういうふうな資質なのだと思い込んでしまうという自分自身が今度はそういう方向性に向かっていくという傾向もあるのではないかと。

なので、しごく必要なことは、やはり中学、高校以降に文系、理系ということをはっきり分けるような進路の選択の仕方というのはやめたほうがいいのではないかと。そうしないと、やはり根深いアンコンシャス・バイアスというのは崩れないだろうと思っています、そこが崩れないと、もっと大きな大学、大学院、就職といったところで、この問題の数の少なさということがなかなか是正されない。

東北大学のときは、副学長さんは女性になってから、学長もそれを理解して様々な仕掛けがしやすくなったことによって、ちょっと場が広がっていった。そういう意味でのインフラが整備されたということがあるので、やはりこの根深いアンコンシャス・バイアスを解消していくためには、かなり強いてこ入れをしないとできないのではないかなと思っています。

質問は、例えば海外もこういったあなたは理系の頭脳よね、あの人は文系だよねというようなアンコンシャス・バイアスというのは非常にあるのだろうかとは思うのですが、その辺というのは調査はされたことはあるのでしょうか。あるいは何か資料はあるのでしょうか。

以上です。

○佐藤会長 今の最後の点は白波瀬委員のほうで御存じかなと。

○山田委員 先ほどの『Woman in Science』の中身はそうではないということ御説明があ

ったので、そういうことが一般的なのですかね。

○佐藤会長 では、最後の点、白波瀬委員、今、少し簡単にお答えいただく。あとは役所の方ということで。では、大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。

今の山田委員の御発言に触発されまして、発言させていただきます。

今言っていたいたとおり、アンコンシャス・バイアス、特に教員のアンコンシャス・バイアスに基づく言動というのが、科学技術領域のみならず、いろいろな面で非常に影響があると思います。文科省さんとNVECさんで教員のアンコンシャス・バイアスの研修プログラムというのを作成されていらっしゃるんですが、このような研修をとというものを科学技術分野に女性を増やすというところでどういうふうに位置づけておられるのか。やはり教員の言動というのは非常に大きいですよ。単に進路の部分にとどまらず、常日頃の教育活動において影響が大きいと思いますので、どのように位置づけられているのか。せっかく研修プログラムがあるわけですから、それをぜひ教えていただきたいと思いました。

○佐藤会長 あと、私のほうから。今、若い頃から理系、文系が決まってしまうみたいな話があったのですけれども、先ほど井上審議官か柿田局長、どちらだったかな。ダブルメジャーみたいな話がありましたよね。もう少し理系、文系というような、もちろん社会科の中でもいいと思うのですけれども、今の大学での選考の在り方みたいなものを少し見直すということも結構大事なかなと思います。ただ、そうすると、日本の場合、大学で取る単位数もすごいとかということもあるので、この辺の見直しとか、あるいは4年プラス1年みたいに5年でダブルメジャーで卒業するみたいなことを踏まえて御検討されているのか。ダブルメジャーの話がありましたので、それを伺えればと思います。

もう一つは、今日は理系で女性が少ないという話なのですけれども、社会科系でも中で見ると結構偏りがあるのが事実で、例えば白波瀬委員のところの東大でも教育学研究科はすごく女性が多いですよ。でも、経済研究科は少ないみたいなことがあって、もちろん男女一緒になる必要はないと思うのですけれども、この辺も、例えば女性が経済に行くと数学とか統計をしなくてはいけないみたいなことが、実は教育でも実際は同じなのだけれども、そういうことがあったりするとあれなので、実は社会系の中でのあれも結構ばらつき大きいので、そういうことを踏まえて、もちろん理系の問題は大きいと思いますけれども、そういうようなことも議論されているのかどうか、もしあれば伺えればと思います。

それでは、白波瀬委員があれば追加で御説明いただいて、あと、府省の方に御質問なり御意見について、可能な範囲で御説明いただけるものを。

では、白波瀬委員、お願いします。

○白波瀬委員 ありがとうございます。

私は専門家ではないので、間違っていたら、先生、助けていただきたいです。

○佐藤会長 もちろんです。分かりました。

○白波瀬委員 すみません。

STEMと日本語でも結構言われているように、Science, Technology, Engineering and Mathematicsという理系分野における女性の比率の低さというのは、かなり世界的に共通はしていると思います。ただ、理系、文系というところと言うと、もちろんそういう発想というものもないことはない。ただ、実際に今、コンピューターサイエンスの話は出られなくなったのですけれども、これは非常に今、需要も出ているのですけれども、実は今、この分野がめちゃめちゃ男女格差が大きいのです。ここでも本当に男性中心になっている。つまり、どういうことかと言うと、Mathematicsというか数学についてもいろいろなレベルがあって、このかなりトップ層のところではジェンダーの格差が大きくなっているという部分もある。

あと、エンジニアリングについては、やはり仕事の仕方、これはチームでやるので、アーキオロジーという考古学もそうなのですけれども、めちゃくちゃ男性中心なのです。集団で行かなくてはいけないから、それこそ月に1度の生理でも何でもとにかく秘境の地に行かなくてはいけないという分野でもあるので、結果的になかなか女性が入り込めないし、ハラスメントが非常にあるということも、私が大学院生のときから、それはアメリカなのですけれども、かなり問題になっていた次第であります。

ただ、繰り返しになるのですけれども、いろいろなレベルがあるというところなので、情報系も物すごく王道のところのということになるとまだ格差があるけれども、ただ、そこに情報系が入ってきたり、複合領域に入ってくると、様々な発想で展開することもあるし、あともう一つここで、今日はないのだけれども、やはりリテラチャーとか哲学とか思考というのは基礎の基礎になりますから、これを絶対に無視しないような男女間の専攻分野の縮小ということは、これだけはやはり抜かしてはいけないぞと思います。

だから、今、大学の教員の中でも、文系のところで、先ほどもバークレーの同僚と話したのだけれども、物すごい文章を書いてくるというのがいるのです。でも、それは本人が書いているのではなくてAIが書いてあるとか、要するに、それを教員がちゃんと判断できなくてはいけないわけ。だから、教員のレベルどんどん上がらないと、これはすばらしい文章ですねで終わってしまっていたら駄目なのです。グラマーというか文法の間違いが一つもない。これはおかしいではないですか。それも含めて、だから、いちごっこののだけれども、いろいろな知識が総合的ではないと追いつかないことだけはあれなので、むげに文系だと。でも、日本みたいに慣性的ではないことだけは確かかなと思います。

○佐藤会長 佐々木委員も関係してということですか。では、お願いします。

○佐々木委員 私も理系進学のための合宿みたいなものを海外からも研究者を呼んでやったりするのですけれども、まず海外の方は今の日本のシステム、学生に相談されても、理系と文系が分かれていると言われても全く最初は理解できなくて、指導すらできないぐらい、想像もつかないみたいで、そこが違うという話を、そんなに分野は固めなくていいし、後々変えてもいいのだしというお話を女子高生とかにしてあげると、みんな意識が変わっていく感覚はすごくあります。なので、やはりそこは非常に重要なポイントだと思います。

○佐藤会長 大事な点ですね。

それでは、この後、今まで委員の先生方から御意見、質問が出た中で、可能な範囲で構いませんので、御意見でも構いませんので、まず井上審議官、柿田局長、それから岡根局長という順番で、お客様のほうからということで、では、井上審議官からお願いいたします。

○井上科学技術・イノベーション推進事務局審議官 ありがとうございます。

本日は非常に貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。この会議に参加させていただいて、実際のそれぞれの先生方が関わっていらっしゃる場面でどういうことが起こり、感じていらっしゃるかということ、非常に勉強になりました。

今日御紹介させていただきました政策パッケージでございますが、実は内閣府自体というか当事務局で行えることは少ないのですが、こうやって各省庁の施策をまとめて、そして御提示させていただくことによって、一つは国民の皆様方に科学技術分野での女性の活躍についてどういうことが行われているのか、あるいは行われようとしているのかということ、これを理解していただくとともに、各省庁が全体としてどういう構造になっているのか、何が重なりつつあり、何がまだの分野なのかということをお互い理解し合うということでも必要ではないかということをやってきました。それをまとめていく際にも感じたことですし、今日先生方に御意見を頂戴して感じた部分もあるのですが、先ほど白波瀬先生のほうからも裾野とトップのところという観点がありましたが、チャレンジングな目標を設定して、そこはかなり力をかけてぐいっと伸ばしていくべきところと、そして、バイアスとかはそうだと思うのですけれども、じわじわと普及させていくということと、このパッケージを見てもそういう2つの側面があると思いますし、やはりそういうところは両方しっかりやっていかないといけないのかなと感じた次第です。

最後、佐藤先生にダブルメジャーのお話をいただきましたが、文科省のほうでも高等教育の部分で今御検討いただいているとは思いますが、それと直接は関係しないですが、CSTIのほうでも「総合知」ということを一つのテーマとして議論をしています。これは組織とか枠組みを超えて、あるいは領域を超えて知識を集わせることによって、新しい動きを起こしていかないといけないのではないかと。そういう「総合知」というキーワードをぼんと置いて議論をしているのですけれども、そういった観点というのはこれから非常に重要になってくるのかなと感じた次第でございます。

今日御紹介したパッケージは今年度取りまとめたばかりですので、これがどういう形で実行されていくのかということ、フォローアップを今後とも御紹介をしていけるようにしたいと思っております。

これは各省庁が本当に連携してやっていかないといけないと感じてございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、柿田局長、お願いいたします。

○柿田科学技術・学術政策局長 文部科学省の柿田です。

貴重な御意見、ありがとうございました。

まず私のほうから全般的に回答できる部分について回答し、また、今日、担当課も一部同席しておりますので、補足していただこうと思っております。

まず、石黒委員から、入試の問題でありますとか、理科系の実地教育は外部講師に委ねたほうが良いというような御意見がございました。

入試については、先ほど説明の中でも取組を御紹介させていただいておりますけれども、こういったことを進めながら、しっかり文科省としても現場がどのように変わっているのか、入試制度がどのようによくなっているのかということはよくフォローをして、常に制度改善をしていかなければいけないと思っております。

それから、理科系の実地教育については、現状でも学校における外部講師、実地教育に関するアシスタントを雇用するといったことでもありますとか、限定的にはなりますけれども、高等学校になりますとスーパーサイエンスハイスクールなどもやっております。ここはまさに外の企業の方々の協力も得ながら実際的な教育を進めているというようなこともやっておりますので、引き続き幅広に進めていく必要があるかなと感じました。

それから、治部委員からお話のありました様々組織としての対応ですね。ハラスメント対策も含めた組織への対応がますます重要になるので、そういった面への支援が大事になるという御指摘であったと思います。私どものほうでも、今、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブというものをやっておりますけれども、まさにこれは各大学といった組織単位での様々な取組をできる限り柔軟に取り組んでいただけるように、組織を対象とした支援ということで進めておりますけれども、今後、まさにおっしゃっていただいたとおり、ハラスメント対策といったことも、当然女性の活躍が増えてくるとそういう問題にも当たってまいりますので、しっかりと支援の対象として広げていけるようにしたいなと思います。

それから、佐々木委員からお話のあった任期つきの問題ですね。男性と比べて女性のほうが任期つきの方が多いという例から示していただきました。とりわけ日米で採用の考え方にもほぼ違いがあるというようなお話がございました。今やっておりますのは私学助成や運営費交付金、国立大の運交金でインセンティブをつけているということがありますけれども、これについては、アメリカとか海外のいわゆる世界水準といたしまししょうか、そういったものもよく見ながら、国内の大学における女性の登用というものがきっちりインセンティブとなっているかということをよく見極めながら、引き続きこういったインセンティブづけを進めていく必要があるかなと思っております。

それから、徳倉委員からお話のあった、それから、内藤委員からも関連してお話いただきました、校長先生によって意識の差が大きいという問題がございました。これについては、今日は私の担当ではないということもあり、こういう御指摘があったということは担当局のほうに伝えてまいりたいと思います。

いずれにしても、研修の中身、先般ですか。教員に対する研修を充実させるということも文科省として取組を新たに始めておりますけれども、そういったことの中で、今日御指摘いただいたような点についてもしっかりと取り込んでいくということが大事だと私自身、も感じましたので、担当局のほうには伝えさせていただきます。

それから、白波瀬委員からの裾野とピークの話、これは本当におっしゃるとおりでありまして、やはり数、数値目標の達成ということではなくて、それと同時にそれぞれの分野でしっかりと活躍していただけるロールモデルとなるような方をたくさんつくっていくことが大事だと思っておりますので、両方をしっかりと進めてまいる所存でございます。

あとは、佐藤委員からダブルメジャーのお話がありました。これは現在、国交省の大学向けにダブルメジャーを進めるということ、それから、学生にとってのレイトスペシャライゼーションということで、なるべく最初の段階からどの学科、どの専攻ということを決めるということよりも、もう少し時間をかけてゆっくりと専攻を決めていくというためのレイトスペシャライゼーションといったことを進める大学に対する補助事業を進めておりますので、さらにこれをしっかりと進めていくということかなと思っております。

それから、大崎委員からの文科省とNWECでの研修はどのように理系の女性登用に位置づけているかという点でございます。こちらにつきましても、研修ということでありまして、先ほどの徳倉先生、内藤先生からのお話同様、関連すると思いましたので、併せて初等中等教育局のほうにはそのような御意見をいただいたということを伝えさせていただきます。

あと、補足があればお願いします。

○佐藤会長 では、担当からもしあればお願いします。

○橋爪人材政策課長 クロスアポイントメントの統計の関係でも御指摘がありました。この点については、クロアポの導入状況を見ながらしっかりと対応していく必要があるかと思っております、これからの課題と考えております。現状、クロアポで大学での受入れが、今、女性だけに限らず、200人から300人程度というデータでございます。全体教員の中ではなかなかクロアポも大きく進んでいる状況ではありませんけれども、これの進展度合いを見ながらしっかりとしたデータを取っていく必要があると感じておりますので、御指摘はこれからの課題としてしっかりと考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

あと、総合局男女課のほうからよろしくお願いします。

○佐藤会長 どうぞお願いします。

○高木男女共同参画共生社会学習・安全課女性政策調整官 総合局男女課でございます。

大崎委員から、NWECと共同で作りましたアンコンシャス・バイアスに関する教材の位置づけについて御質問いただいたかと思っておりますので、お答えさせていただきます。

こちらにつきましては、令和2年度に国立女性教育会館と共同で、いわゆる初等中等教育の学校現場において、教員自身のアンコンシャス・バイアスの気づきを促して、日頃の指導のヒントにつながるための研修の動画を作成いたしました。

位置づけにつきましては、こちらは必ずやらなければいけないといった位置づけになっているものではございませんが、いろいろな各会議等でこちらを教育委員会、学校の御判断で活用いただけるように周知を図っているところでございます。

当課といたしましては、引き続きこちらの教材を活用いただけるように周知を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

文科省はこれでいいですか。担当課の人もどうもありがとうございました。

それでは、岡田局長のほうから何かあればよろしくお願いします。

○岡田男女共同参画局長 1点、治部委員から、私どもがやっていますリコチャレについて具体的な御質問があったかと思うのですけれども、大体2000万程度でやっておりまして、来年度も大体140万ぐらいは増加させたいと思っております。先ほど説明させていただく中で、人口規模が小さいところに若手の理工系の人材、ロールモデルの方を派遣して出前授業をするというようなことを新規事業で考えております。

私ども、先ほどから先生方から裾野とトップ層という話が出ておりますけれども、裾野を広げるといふようなところで内閣府の男女局が何かできるのではないかと思ひまして、こういった事業をしておりますけれども、例えばSTEM Girl Ambassadorsもトップ層の方にメッセージをいただくことで裾野が広がるですとか、また、リコチャレ応援団体の方々、これは企業さんですとか大学さんとかに非常にお世話になっているわけですが、そうしたトップ層の方々が増えることによってまた裾野が拡大していく。できれば好循環が生まれればよいなと思ひて私どもはやらせていただいております。

また、今日は幅広く御指摘をいただきましたけれども、また女性版の骨太の重点方針の策定に向けて、今日いただきました先生方の御指摘を踏まえましていろいろ考えていきたいと思ひます。ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

もう一つ議題があるのですが、今の議題（1）で何かありますか。いいですか。

では、議題（1）についての議論はここまでにさせていただきます、それでは、議題（2）のG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合について、内閣府の岡田局長から資料4で御説明いただければと思ひます。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

それでは、資料4に沿ひまして説明させていただきます。

今年、G7の議長国ということでございます。今年の6月にG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催されますので、それについて報告させていただきます。

大臣会合は6月24日、25日の開催予定となっております。毎年6月23日から29日までの1週間は男女共同参画週間を実施しておりますが、その期間中に開催するというようになりますので、より一層男女共同参画・女性活躍に関する機運の醸成が図られるように取り

組んでいきたいと考えてございます。

次のスライドでありますけれども、昨年12月に開催されました男女共同参画会議におきましては、小倉大臣からジェンダー主流化の重要性が国際社会で共有されている。また、G7広島サミットや男女共同参画・女性活躍担当大臣会合をはじめとする関係閣僚会合において、こうした国際的な潮流をさらに発展させていくためにもジェンダーの視点を取り入れていく必要があるという発言がありまして、総理からも、このスライドの下線が引かれている文でありますけれども、G7サミット及び各閣僚会合においてジェンダーの視点を取り入れた議論を進める。国際社会においてジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映するジェンダー主流化の重要性が共有される中、G7においてもこうした視点を取り入れて、さらに発展させていく。小倉大臣を先頭に、関係閣僚においても議論を十分に踏まえ、積極的に取組の具体化を進めてほしいといった発言がありました。

今後、各閣僚会議の事務局を務める担当省庁におきまして、それぞれ検討が進められていくこととなります。

男女共同参画・女性活躍担当大臣会合については、会合の具体的なプログラム、アジェンダにつきましては現在検討中でございます。

今年の初めに小倉大臣がフランス及びイギリスの担当閣僚と意見交換をされました際に、岸田政権の主要な政策の一つである新しい資本主義の中核に位置づけられて、昨年6月の重点方針の大きな柱でもある女性の経済的自立、また、新型コロナにより浮き彫りになった様々な課題への対応を会合の中心的なテーマとするとしてはどうかということも提案されていらっしゃるようで、この両国の大臣からは賛同を得ることができております。

男女共同参画局といたしましては、引き続き準備を進めていきたいと考えております。以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

今の岡田局長の御説明に御質問なり御意見があれば。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。

御説明ありがとうございました。

コメントとリクエストです。岸田総理がG7及び各閣僚会合においてジェンダーの視点を取り入れた議論を進める、ジェンダー主流化の重要性を認識して発展させると述べておられることを大変うれしく拝聴いたしました。

皆さん御存じかと思いますが、2018年のG7サミット以来、首脳宣言の中に独立した形でのジェンダー平等に関する項目、そして、全ての政策項目、つまり、気候変動、環境や外交、安全保障、貿易、金融、デジタルなどにおいてもジェンダー、女性に言及する、つまり主流化することがG7のスタンダードになりました。

それから、G7サミットに向けてのプロセスでは、専門家や市民社会組織との対話というのが非常に重要視されております。

そこで、私からは2点リクエストがございます。

まずは、各閣僚会合に向けてジェンダー主流化されるということですが、どのようにされるのか。政策制度におけるジェンダー主流化とおっしゃっているのですが、その出発点はやはりジェンダー統計の活用ですので、その辺りを誰がどう責任を持って進めていくのかということを確認化していただきたいです。

なぜかといいますと、先ほどの岸田総理の御発言もそうなのですが、男女共同参画関係の会議では、ジェンダー主流化というのはすごく言われます。昨年12月の国際女性会議WAW!でも、グリーンビジネスや平和安全保障といった項目が取り上げられています。ところが、それぞれの政策領域のいわゆる主流の会合になりますと、ジェンダー視点のあるアジェンダや論点設定、専門家の登壇というのを全然見ないのです。ですから、G7プロセスを契機にジェンダー主流化ということの掛け声だけではなくてしっかりとプロセス化して行ってほしいなと思います。首脳会合に至る過程でどういうふうに進めていらっしゃるのか。担当省庁の方々のお話もぜひ伺いたいです。

もう一点、短く述べますけれども、市民社会との対話、協働も非常に重要ですので、そのための枠組みとしては、W7がございます。先日、ドイツのW7から日本のW7にハンドオーバーがあったとも聞いていますので、W7との対話を日本国内でのG7のプロセスにもしっかりと位置づけていただきたいですし、その進捗状況をぜひ御報告いただきたいと思います。

ありがとうございました。

○佐藤会長 では、治部委員、お願いします。

○治部委員 ありがとうございます。

今の太田委員のお話に賛成プラス補足という感じです。

日本がG7のホスト国としてジェンダーのことをどれくらい首脳宣言全体に入れていくかということ、ジェンダーの視点が政策全体で主流化されるかということは結構注目されています。私は今、中日欧州代表部のプロジェクトをやっているのですが、ここではポストパンデミック、コロナ復興における様々な政策においてジェンダーを主流化することを中心にこの1年ほどプロジェクトをやっているのですが、内閣府でもコロナの影響が女性に大きくマイナスに出ているということは報告書も出ていまして、これは全く国際社会も同じ認識です。これまでに様々なテーマで女性のリーダーシップやジェンダー・ベースド・バイオレンス等をテーマにしたヨーロッパと日本両側から登壇者が出たオンラインのワークショップというのを重ねてきまして、例えば今話題になっているところでは、離婚後の共同親権においてどういうふうに対処するかといったことも、今、ちまたで言われていることと実際の欧州のイスタンブール条約に基づく常識がかなり違ったりしますので、きちんとグローバルスタンダードをインプットしていく必要があるかなと思います。

今日もケアワークをテーマにしたオンラインのワークショップをやりますし、明日も日本政府が今年の夏に経産省で出したと思うのですが、Responsible Business Conduct、責

任ある企業行動と人権に関するところにジェンダーの視点を入れるということでお話をいただきます。日本側からは中谷首相補佐官が登壇くださることになっておりまして、かなりハイレベルなところで、様々な分野でジェンダーの視点というのは国際的な枠組みで今インプットが進んでいるところになりますので、ぜひこの会議体でも議論してきたことをより表舞台というか真ん中に入れていただきたいというところがあったりします、

最後に申し上げたいのは、今日、ちょうど緊急避妊薬に関するパブリックコメントの最終日だと思うのですが、これは所管は厚労省だと思いますが、4万件ぐらい集まっているとかといううわさを聞いておりまして、特に当事者世代の女性を中心にかなり関心が集まっておりますし、これまでこの会議体でも扱っておりますので、ぜひこのパブコメの後、実際にどうなったかというのをフォローアップしていきたいなと思っております。

以上です。

○佐藤会長 治部委員、後半のは別のあれですけれども、すごく大事なテーマなので、今後分かれば教えていただければと思います。

ほかにはいかがですか。G7の会合についてはよろしいですか。

では、岡田局長のほうからお二方の御意見についても何かあれば。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

大崎先生、各閣僚会合でというお話をいただきました。冒頭、私どもから説明させていただきましたけれども、閣僚会議、それぞれの担当省庁でそれぞれ検討が進められていくと思いますけれども、私どももどういったものができるのかよく見ていきたいと思っております。

市民社会との対話でW7という話がありました。この間、ハンドオーバーの会議もありまして、外務省と一緒に私も出席させていただきました。非常に関心が高いということをもつて実感いたしましたので、そういったところの対話についても考えていきたいと思っております。

また、今日いただきました先生方の御意見をしっかり踏まえまして、準備をしまいたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。ありがとうございます。

○佐藤会長 よろしくお願いたします。

あと、治部委員のさっきの緊急避妊薬のことは、もし何か分かれば、次回の会合でもよろしくお願いたします。

それでは、今日は2つの議題について御説明いただいて議論してきましたけれども、よろしいですか。

今日も皆さん、熱心に御議論いただいてどうもありがとうございました。

またよろしくお願いたします。