

教育分野における女性の登用の加速等 に向けた取組状況について



文部科学省

令和4年1月25日



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

女性活躍・男女共同参画の重点方針2021(抜粋)

Ⅱ 女性の登用目標達成に向けて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

(6)教育分野:校長、教育委員会等

○校長等への女性の登用の加速

○教育委員会等における女性登用の推進

○男女平等を推進する教育・学習の充実

(6) 教育分野：校長、教育委員会等

○校長等への女性の登用の加速

教育分野では、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合などを令和7年までに引き上げる目標（副校長・教頭で25%、校長20%）を掲げているところ、これらの目標を達成するため、以下の取組を進める。

➤ 現状：初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合

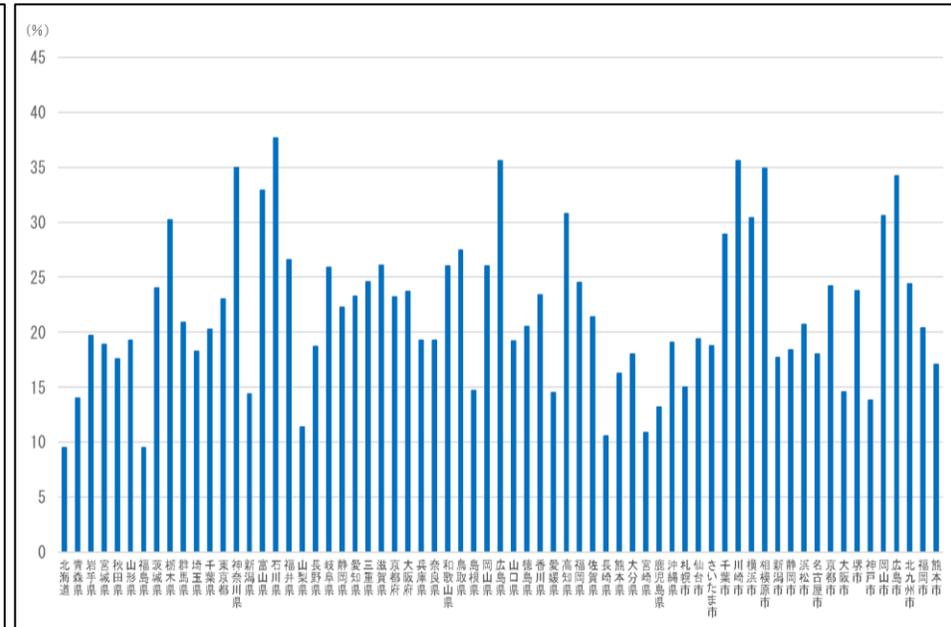
項目	第3次計画策定時 (2010年)	第4次計画策定時 (2013年)	第5次計画策定時 (2019年)	現状 (2021年)	第5次計画成果目標 (2025年)
副校長・教頭	14.7%	15.0%	20.5%	23.1%	25%
校長			15.4%	17.3%	20%

※第3次、第4次計画策定時は公立学校が対象、第5次計画策定時以降は、国公立学校が対象。

(参考1) 女性管理職割合の推移



(参考2) 都道府県・政令市別 女性管理職割合



○公立学校における女性管理職の割合は増加傾向 ○女性管理職の割合は地域差がある

(6)教育分野:校長、教育委員会等

○校長等への女性の登用の加速

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画等において、校長、副校長及び教頭のそれぞれの女性割合に係る目標と登用のための具体的取組を速やかに定めるよう、教育委員会及び学校法人に促す。また、各教育委員会・学校法人の事業主行動計画等の内容について国民にとってわかりやすい形での見える化を進める。【文部科学省】

教育委員会における学校長等の管理職人事担当者(課長クラス)等が参加するフォーラムを開催し、女性管理職の登用を推進するための課題の把握や地域の実情を踏まえた登用方策(メンター制等)について検討を行う。【文部科学省】

教育委員会に対し、管理職選考試験の受験において妊娠・出産・子育てや介護等が不利とならないよう、経験年数や年齢等の受験要件の必要な見直しを促す。【文部科学省】

初等中等教育機関における女性登用方策の好事例を収集し、教育委員会や学校長会等の教育関係団体への周知やホームページでの発信などあらゆる場を通じて、教育委員会や学校に対し取組を促す。【内閣府、文部科学省】

➤ 教育委員会等に女性管理職登用を依頼するとともに、その課題や実情を踏まえた対応の在り方を検討

○教育委員会に対して管理職への女性登用を依頼

- ✓ 各教育委員会が策定する特定事業主行動計画等において、校長及び副校長・教頭それぞれの女性割合に係る目標と登用のための取組を設定(今後、文部科学省において特定事業主行動計画等の内容について見える化を検討)
- ✓ 第5次男女共同参画基本計画等を踏まえ、意識啓発や人材育成、働き方改革の取組推進など、地域の実情や課題を踏まえた女性管理職増加への取組を一層促進
- ✓ 管理職選考試験の受験において妊娠・出産・子育てや介護等が不利とならないよう、受験要件の必要な見直し

○文部科学省が主催する各教育委員会の人事管理担当者を集めた研修会等において、女性管理職の割合が高い教育委員会の取組事例を共有

○学校教育分野における女性の意思決定過程への参加に関する課題解決の好事例の創出・展開

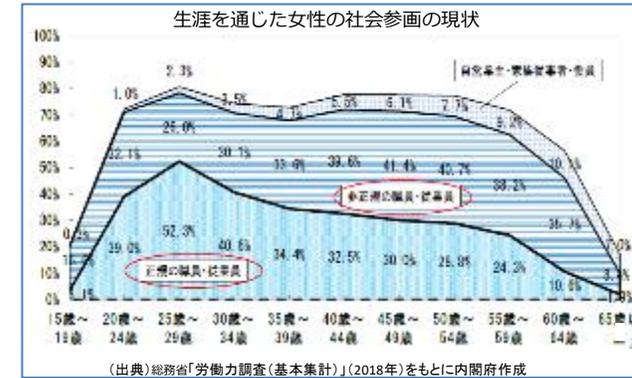
【事業開始年度：令和2年度】

女性の就業に係る現状と課題

少子高齢化、Society5.0の実現を見据える中、女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために重要。しかし、女性の就労をめぐり以下への対応が課題。

- **女性の管理職割合は14.9%** (2018年)、諸外国と比べても低い割合 (米国は40.7%)。
 - ・企業が考える女性管理職が少ない理由「必要な知識、経験等を有する女性がいない」(58.3%) (厚労省 2013年)。
- M字カーブは解消傾向にあるが、**女性就業者の 56.1%は非正規雇用**。(男性は22.2%) (2018年)。
 - ・女性が非正規を希望する理由「育児や介護等」が約3割 (30~44歳) (2018年)。
 - ・本意非正規の女性は129万人(2018年)。就職氷河期世代 (35~44歳) の非正規 (無配偶) 女性の貧困率は51.7% (JILPT 2014年)。
 - ・母子世帯の貧困率は51.4% (JILPT 2018年)。
- **第5次男女共同参画計画 (2020年12月閣議決定)** において、**女性の採用・登用に係る成果目標を設定**。
 - ・初等中等教育機関の副校長・教頭に占める女性の割合:20.9% (2019年) →25% (2025年)、校長に占める女性の割合:15.4%→20%

→様々な状況にある女性のキャリア形成を支援し、女性の社会参画を推進することが重要



取組の方向性

◆成長戦略フォローアップ (令和3年6月閣議決定)

- 4 (4) i) 女性活躍のさらなる拡大
- ・人生100年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、(略) **大学、男女共同参画センター、企業等の連携による女性のキャリアアップを総合的に支援するモデル構築の推進**、(略)を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。

◆女性活躍・男女共同参画のための重点方針2021

(令和3年6月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)

II 女性の登用目標達成に向けて ~「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行~

(6) 教育分野：校長、教育委員会等

○校長等への女性の登用の加速

教育委員会における学校長等の管理職人事担当者 (課長クラス) 等が参加するフォーラムを開催し、女性管理職の登用を推進するための課題の把握や地域の実情を踏まえた登用方策 (メンター制等) について検討を行う。

事業概要

①多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルの構築 (2箇所：委託) 【実証事業の実施】

大学、男女共同参画センター、企業等の連携により、キャリアアップ・キャリアチェンジ等に向けた意識醸成・情報提供、相談体制の整備、学習プログラムの設計、フォロー等を総合的に支援するモデルを構築。

学習プログラム提供

例)子育て等の両立可能で、正規雇用化に有効な資格取得等

相談体制

例)不安解消等、女性の経験やニーズに応じたキャリア支援、学習メニューの提示

職務体験プログラム提供

例)企業との連携による多様なインターンシップ等

意識醸成・情報提供

例)働き方やライフプラン講座、ロールモデルとの対話、両立支援や起業情報等

③検討委員会の設置 (国に設置)

女性の学びを通じた社会参画支援の在り方や事業の方向性等に関する助言を得るため、学識経験者、男女共同参画センター、関係団体、産業界等の有識者による検討委員会を設置。

②学校教育分野における女性の意思決定過程への参加 (1箇所：委託) 【新規】 (普及啓発事業)

I. 地域に根差した女性参画促進への支援

学校教育分野において女性の採用・登用が進まない地域に対し、各地域が抱える課題について地域の教育関係者と共有するとともに、他地域の好事例やロールモデル等の提供を行い、当該地域における女性の採用・登用にに向けた取組について支援を行う。

II. 学校教育分野における女性参画を促進するための全国フォーラムの開催

全国フォーラムを開催し社会的機運を高めるとともに、「①地域に根差した女性活躍促進への支援」で明らかとなった地域ごとの課題や収集した好事例等について横展開を図る。

(6)教育分野:校長、教育委員会等

○校長等への女性の登用の加速

独立行政法人教職員支援機構が行う校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修について、女性教職員の参加割合を概ね25%以上とする数値目標の達成状況の公表及び実現に向けた取組を徹底するとともに、状況に応じ当該目標の引上げを図る。また、教育委員会に対し、独立行政法人教職員支援機構が行う各種研修に女性教職員が参加しやすい環境整備を促す。【文部科学省】

➤ 教職員支援機構の教職員等中央研修において、女性教職員の参加のための取組を促進

○教職員支援機構の中央研修の実施要項の見直し

「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）を踏まえ、研修における女性教職員の割合を概ね25%以上とすることを、当機構として目標としている。女性の積極的な推薦について配慮すること。

https://www.nits.go.jp/cms/files/training/101/001/youkou_20210312_001.pdf

○教職員の多様な学びの機会の提供に資するため研修のオンライン化の実施

（R2年度受講者アンケートより）・・・同様の意見が複数あり
「子育て中でもあり、中央研修に集合型で参加することは難しかったが、自宅でオンラインによる中央研修に参加することができたことは、大変ありがたいことであった。」

（教職員等中央研修における女性参加率の推移）

研修名 年度	校長	副校長 ・教頭	中堅教員	次世代 リーダー	4～8年目	事務職員	研修実施方法
R元年度	19.9%	29.0%	31.9%	22.5%	—	43.8%	集合研修
R2年度	21.2%	32.4%	26.8%	22.1%	—	52.2%	オンデマンド研修
R3年度	20.1%	28.7%	33.5%	29.3%	25.8%	52.1%	リアルタイムオンライン研修

※4～8年目教員研修はR3年度より実施

※R4年度は、集合研修へ戻すが、複数回ある内の最終回はオンラインで実施予定

(6) 教育分野：校長、教育委員会等

○校長等への女性の登用の加速

独立行政法人国立女性教育会館において、女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ、教育長や教育委員、教育委員会など教職員養成に関わる機関の職員、初等中等教育機関の管理職や教職員を対象に、指導的地位(校長や副校長・教頭)に占める女性の管理職割合を高めるためのセミナーを開催する。【文部科学省】

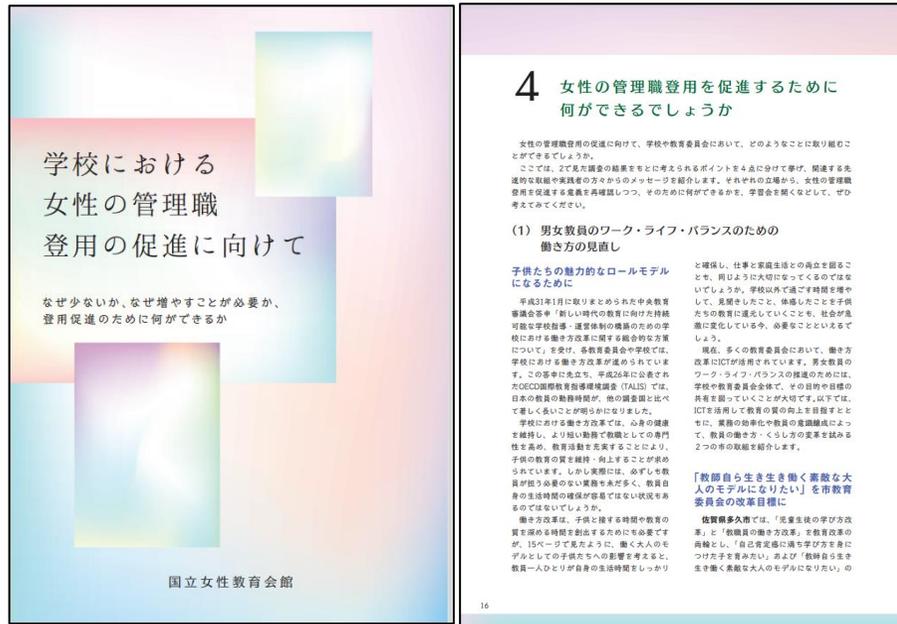
➤ 国立女性教育会館において、女性管理職登用のための調査研究や研修を実施

○国立女性教育会館における調査研究事業

平成30年度にウェブ調査「学校教員のキャリアと生活に関する調査」(有効回答数 小学校教員 11,602人、中学校教員 12,215人)を実施、結果を公表(地方紙を含め47媒体に掲載(ネット配信除く))。

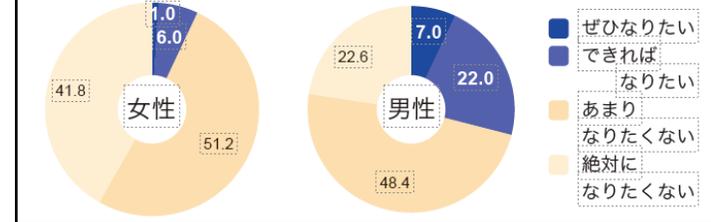
令和元年度に調査結果等をもとにリーフレット「学校における女性の管理職登用の促進に向けて」を作成。

<リーフレット>

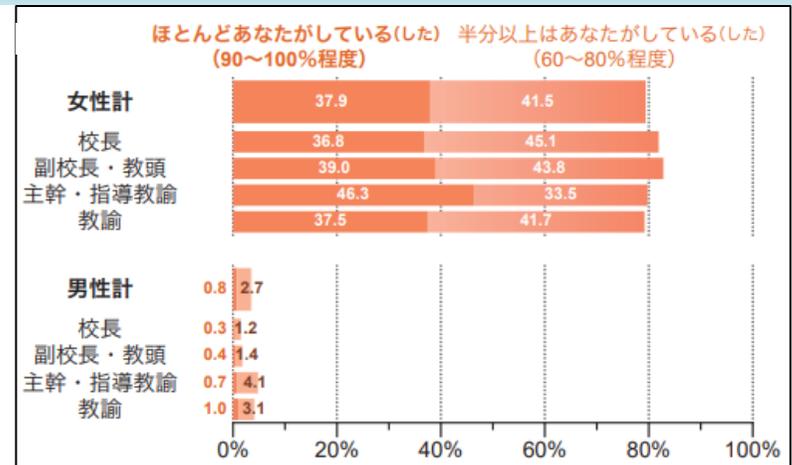


将来、管理職になりたいと思いますか。

図2-3 管理職になりたいと思うか(管理職以外への問い)



子供が未就学児から小学生の時期にどの程度家庭生活の役割を担っている(た)か。



○国立女性教育会館における研修事業

学校における男女共同参画研修を平成28年度から実施（28～29年度は試行実施）

1. 目的：学校教育における指導的地位（校長や副校長・教頭）に占める女性の管理職割合を高めるため、教員の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を含めた研修を実施し、学校等における男女共同参画に関する教育・学習の充実を図る。
2. 対象：教育委員会、教職員研修センター等の職員、初等中等教育諸学校の管理職・教職員
3. 令和3年度主な研修内容：
ワーク1「ジェンダーに基づくアンコンシャス・バイアスへの気付き」
講義1「学校教育に求められる男女共同参画の視点とは」
講義2「女性が働く労働市場の実情～女子生徒のキャリア支援に向けて～」
講義3「事例報告「女性管理職をめぐる現状とこれからの管理職登用」
講義4「教員組織の多様性の拡大～教員組織とジェンダー格差～」
パネルディスカッション「男女共同参画の推進に向けた素地づくり」

（研修受講者数）

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3
人数	16	33	41	55	244	241

令和3年度参加者アンケート
参加者満足度 97.0%
・非常に満足 51.8%
・満足 45.2%

※R2,R3はオンラインにより実施

※R2は文部科学省「次世代のライフプランニング教育推進事業」を受託し、教員のアンコンシャス・バイアスに気付きを促す研修を実施

<今後の課題>

- ①初等中等教育分野における女性教員の管理職登用に関する現状・課題の分析を行うとともに、地方公共団体の好事例等の把握に努め、研修等において広く周知を図ることが必要。
- ②特に、教育長や教育委員に対する研修への参加を促すために、教育長や教育委員を対象にした講義等を実施することにより、学校教育における男女共同参画の推進を図る。

(6) 教育分野：校長、教育委員会等

○教育委員会等における女性登用の推進

都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数を令和7年までに0にする目標を掲げているところ、この目標を達成するため、女性の教育委員のいない64の教育委員会(令和元年時点)について、女性の教育委員が登用されていない要因を調査検討し、任命権者である都道府県知事及び市町村長に対して、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第4条第5項の趣旨を十分に踏まえ女性の教育委員を登用するよう促す。また、当該地方公共団体の取組状況を教育行政調査に併せてフォローアップして公表する。【文部科学省】

学校運営協議会の女性委員の割合を把握し、女性を登用するための方策について検討した上で、教育委員会に取組を促す。【文部科学省】

➤ 女性教育委員のいない教育委員会の数と今後の取組

項目	第3次計画策定時 (2009年)	第4次計画策定時 (2013年)	第5次計画策定時 (2019年)	現状 (2019年)	第5次計画成果目標 (2025年)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	女性の教育委員を1人以上含む教育委員会の割合 93.2%	121	64/1,856 (2019年)	64/1,856 (2019年)	0 (2025年)

- ✓ 現在、教育委員会の現状に関する調査(令和2年度間)において、女性の教育委員がいない教育委員会について、その理由や今後の選任予定について調査中
- ✓ 今後、調査結果を踏まえ、女性教育委員が0人となっている自治体も含め、地方教育行政法の趣旨を十分に踏まえ、積極的な女性の登用が行われるよう、教育委員会に対して助言等を行っていく予定。

➤ 学校運営協議会委員について

- ✓ 学校運営協議会制度(コミュニティ・スクール)の導入率は33.3%(令和3年5月)であり、現在、コミュニティ・スクールの今後の在り方について有識者会議において検討を行っている。

(参考「学校運営協議会」設置の手引き(令和元年改訂版 文部科学省))

- ・ (略) 委員については、設置者である教育委員会の責任において人選が行われ、任命されることになります。その際、幅広く適任者を募る観点から、例えば、公募制の活用等選考方法を工夫するとともに、地域住民や保護者等へ広報、周知に努める必要があります。
- ・ 委員については、公立学校としての運営の公正性、公平性、中立性の確保に留意しつつ、適切な人材を幅広く求めて任命する(略)。

(6) 教育分野：校長、教育委員会等

○男女平等を推進する教育・学習の充実

大学や高校等の入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱は決して許容されるものではない。そのような取扱が行われることのないよう周知徹底を図る。【文部科学省】

児童生徒が性別にかかわらず意欲と能力に応じて高等教育への進学や文系・理系の進路選択を行うことができるよう、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を払拭するための教員研修プログラムについて、校長を始めとする管理職や進路担当教員等のすべての教員の受講を促す。【文部科学省】

<大学、高校等の入学者選抜における性別を理由した不公正な取扱について>

- ・「大学入学者選抜実施要項」に合理的理由がある場合を除き、性別、年齢、現役・既卒の別、出身地域、居住地域等の属性を理由として一律に取扱いの差異を設けることなど、公正性を欠く不適切な合否判定を行わないことを明記し、全大学に対して周知
- ・各都道府県等の高等学校入学者選抜担当者が参加する全国高等学校入学者選抜改善協議会において、本人の能力と適性を判定する適正な入学者選抜の実施について、各都道府県等に対して要請

<男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発>

児童生徒等が自身の将来を固定的な性別役割分担にとらわれず考えられるようにするため、2019年度に実施した実態調査のデータ等を活用し、2020年度に教員が学校現場で生じるバイアスのケース等について理解を深め、指導に役立つ気づきを得るための教員研修のモデルプログラムを作成。

<研修プログラムで提供する教材>

- ◆ 動画教材：ケース動画（11の教育現場）の他、それぞれの解説動画、社会的な背景をまとめた講義動画など
- ◆ ワークシート：気付いたことやディスカッションをして思ったこと、研修の振り返りを記入して研修効果を高めるために活用
- ◆ 実施の手引き：動画教材を対象や時間、目的等に合わせて組み合わせる研修を企画・実施するために活用

<今後の取組>

- ・各学校や教育センター等での活用を促すため、研修の企画・立案の参考となる動画教材を作成予定

主な対象	ケース(場面)			
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常 (家庭科・掃除) 	ケース2 学校行事(卒業式) 	ケース3 小学校での キャリア教育 	ケース4 ワーク・ライフ・ バランス
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常 (理科の実験) 	ケース6 学校行事(体育祭) 	ケース7 大学の 専攻分野の選択 	
管理職/管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常 (校務分掌) 	ケース9 教員の日常 (校長会議) 	ケース10 ミドルリーダー への声かけ 	ケース11 男性教員の 育休取得

大学への資源配分について

第5回の会議でご意見のあった大学へのインセンティブについては、それぞれ私立大学等
経常費補助金及び国立大学法人運営費交付金において、令和4年度より以下の通り対応

<令和4年度配分からの配分方針>

私立大学

私立大学等経常費補助金のうち、特別補助における補助金配分基準「大学院等の機能の高度化」において、女性研究者の在籍率を評価していたが、令和4年度から、当該項目において学長、副学長及び教授の女性在籍割合を評価に加味することとしている。

国立大学

国立大学法人運営費交付金の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」において、これまで、評価項目の一つとして女性教員比率を設定していたが、令和4年度から、更に、学長、副学長及び教授に占める女性教員比率を評価項目に追加することとしている。

参考資料

(令和3年10月26日 計画実行・監視専門調査会(第5回) 文部科学省説明資料)

事業概要

事業の目的・目標

- 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する。

支援の概要

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 支援取組：
 - ① **牽引型** 複数の機関が連携し、地域や分野における女性研究者の活躍を牽引する取組
 - ② **先端型** 女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進等の取組
 - ③ **特性対応型** 分野や機関の研究特性や課題等に対応し、女性研究者の活躍を促進する取組
- **全国ネットワーク中核機関** 国内外の取組動向の調査や経験、知見の全国的な普及・展開を図るための全国ネットワークの構築を目指す取組
- 事業期間：6年間（うち補助期間3年間）
- 支援金額：年間40百万円程度/件
- 支援実績：22件（うち新規4件）

成果①

○これまで、**合計128機関の大学等を支援**しており、各支援大学において、**研究とライフイベントの両立支援**や**女性の上位職登用推進**に向けた取組など、女性研究者支援の優れた取組が実施されている。

奈良女子大学

- 教育研究支援員制度、地域・学生との共助による子育て支援システムの構築等により、研究活動とライフイベントとの両立を図る。
- 教育研究支援員制度による研究支援により、支援者、被支援者双方のキャリア形成、キャリア復帰等に寄与。
- 規模が小さく学内保育園の設置が困難である状況を踏まえ、地域住民・学生がサポーターとなる共助システムを構築し、子育て支援を充実。
- ライフイベントからの復帰者を対象とした研究インターンシップや企業交流会を通じたキャリア開発・形成による復職支援。

地域住民等がサポートする
託児ルームの様子



東京農工大学

- 女性研究者の教育・研究・ライフバランスとの両立などの悩みに対する支援を行うため、連携機関（東京外国語大学、国際農研等）に所属している女性研究者を対象に、機関の垣根を超えたグループメンター制度を整備。
- 東京農工大学を中心に連携機関が女性研究者SNSを運営し、ネットワーク機関の女性研究者の利用拡大を推進。
- 博士前期・後期課程の女子大学院生が女子学部生等の相談に乗る、「学生相談員制度（学生メンター）」を実施。

宇都宮大学

- 女性教員の上位職への登用促進と女性リーダー育成に向け、女性研究員の海外派遣制度や意識啓発に関するセミナーを実施。
- 女性教員海外派遣制度を利用して、7名の女性研究者が海外派遣先とのオンラインでの研究活動を実施し、そのうち2名が教授に昇進した。教授職における女性教員比率は17.3%となり、対前年比1.2%上昇した。
- 教員の公募要領において、選考で業績評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用する旨を記載するなど、女性の若手教員採用を促進している。

長崎大学

- 女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用推進の取組や、ダイバーシティ推進センター長が各部局長に女性研究者の上位職登用を依頼するなど全学的に女性研究者採用及び上位職登用を実施。
- 海外の研究機関との共同研究や派遣を支援する海外派遣支援制度を実施。
- 管理職、教職員、学生それぞれを対象にした、体系的にダイバーシティ環境を構築するために必要な個人の意識改革を促す「ダイバーシティ推進学習プログラム」の構築に向けた取り組みを実施。
- 令和2年度は女性教授の新規採用1名、内部昇任8名があり、女性研究者の教授比率は13.7%に達した。

成果②

○女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぎ、**女性研究者支援に関する情報共有及び取組の活性化を図る全国ネットワーク組織を構築した結果、全国で154機関の参画が得られ、本事業で実施された各大学等の優れた取組やその経験、知見の全国的な普及・展開を実現。**

●全国ダイバーシティネットワーク

<概要>

◆女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぐ「全国ダイバーシティネットワーク」を構築し、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開を図るもの。大阪大学が統括。



<具体的な取組>

◆シンポジウム等の実施

全国の参画機関や関係機関に対し、有識者の講演やパネルディスカッションなどを含むシンポジウムを開催。



◆「全国ダイバーシティネットワーク 取組事例集2019」の発行

本事業の採択機関や全国ネットワーク参画機関における女性研究者支援の優れた取組を、「採用」「上位職登用」「意識改革」等の項目別にまとめた事例集を発行。

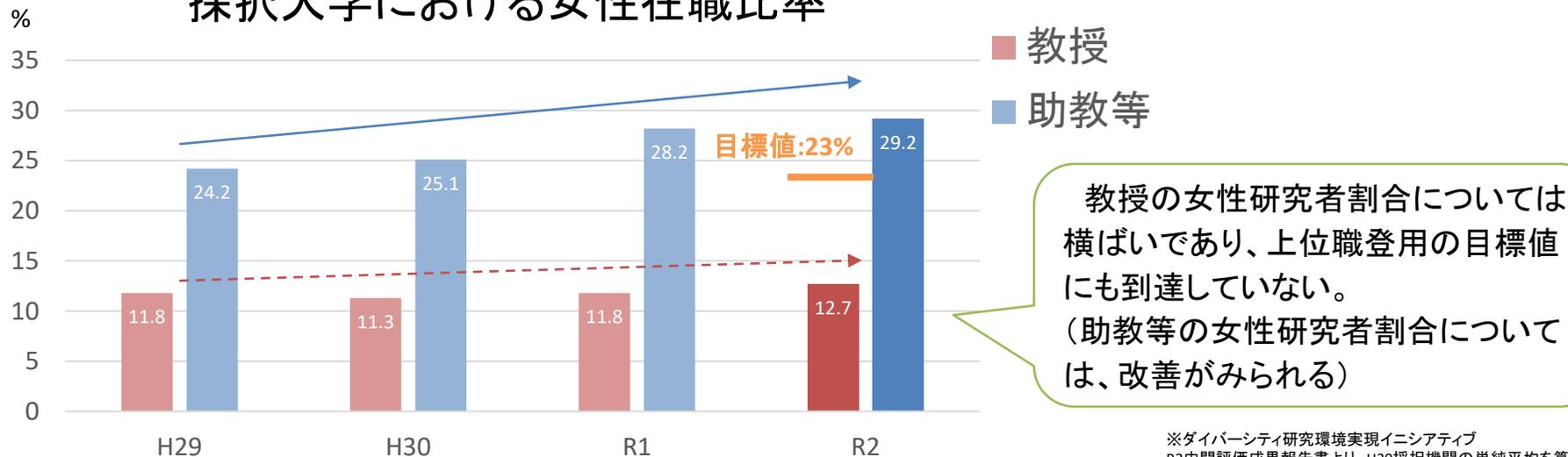
課題

本事業の成果として、女性研究者支援に関する取組の全国展開は進んでいるものの、更なる女性研究者支援の充実、取組の発展のためには、下記について検討・改善が必要。

○研究現場を主導する**上位職(学長・副学長・教授)の登用促進に向けた取組の充実**

上位職登用や女性の研究力向上に向けた取組を支援する「先端型」について中間評価を行ったところ、女性研究者の上位職登用について、一定の改善が見られるものの、十分な成果を得るには至っていない。今後は、大学とも連携しながら、女性研究者の上位職への登用を促進する新たな枠組みの創設や、支援内容の拡充についての検討が必要である。

採択大学における女性在職比率



※ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
R2中間評価成果報告書より、H30採択機関の単純平均を算出
目標値は第6期科学技術・イノベーション基本計画の目標

○(参考)女性研究者の裾野の拡大に向けた取組

女性研究者の活躍を一層推進するには、研究者を目指す学生を増やしていくことも重要。よって女子中高生や教員等に理工系の魅力を伝える活動も重要であると分析する大学も多く見られた。

背景・課題

- 人口減少局面にある我が国において、研究者コミュニティの持続可能性を確保するとともに、多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーションを活性化していくためには、女性研究者の活躍促進が重要であるが、女性研究者割合を諸外国と比較すると依然として低い水準にあり、特に上位職に占める女性研究者の割合が低い状況。
- そのため、女性研究者が出産、育児等のライフイベントにかかわらず研究を継続できる環境の整備や、上位職登用の促進が必要。

【統合イノベーション戦略2021(令和3年6月18日閣議決定) 抜粋】

○第6期基本計画や第5次男女共同参画基本計画に基づき、大学等における新規採用・教授等に占める女性割合の促進に向けた更なる取組を推進

【第6期科学技術・イノベーション基本計画(令和3年3月26日閣議決定) 抜粋】

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】大学教員のうち、教授等(学長、副学長、教授)に占める女性割合:早期に20%、2025年度までに23%(2020年度時点、17.7%)

事業概要

事業の目的・目標

- 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の活躍促進を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する

ダイバーシティ実現に向けた取組の支援

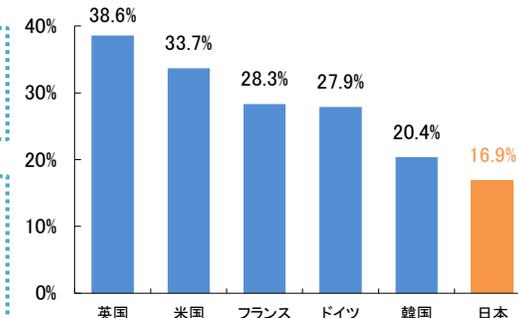
- **対象機関**: 国公立大学、国立研究開発法人等
- **支援取組**:
 - ①**女性リーダー育成型** 教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、**(新設)** 挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組を支援
 - ②**特性対応型** 分野(特に女性研究者の割合が少ない理学や工学など)や機関の研究特性や課題等に対応し、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組を支援

※牽引型・先端型・全国ネットワーク中核機関についてはR3年度までに採択された機関のみ継続実施
- **事業期間**: ①6年間(うち補助期間5年間)、②6年間(うち補助期間3年間)
- **支援金額**: ①上限70百万円程度/年・件、②上限40百万円程度/年・件
- **採択件数**: ①新規6件程度、②新規2件程度(他13件を継続支援)

調査分析等の実施

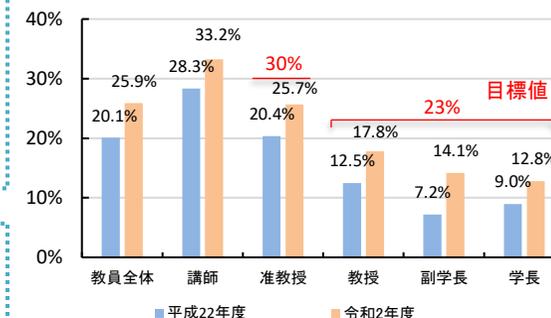
- **対象機関**: 大学、国立研究開発法人等
- **事業期間**: 2年間
- **支援取組**: 女性研究者の活躍促進に資する海外の優れた取組に関する調査分析
- **支援金額**: 25百万円程度/年・件〔5件程度(うち新規3件程度)〕

■女性研究者割合の国際比較



※「科学技術研究調査報告」(日本)、「Main Science and Technology Indicators」(英国、韓国、フランス、ドイツ)、「Science and Engineering Indicators 2020」(米国)より作成

■大学における職位別の女性教員の在籍割合



※「学校基本調査」より作成
*第5次男女共同参画基本計画及び第6期科学技術・イノベーション基本計画における成果目標

事業概要

事業の目的・目標

- 女子中高生の理系分野に対する興味・関心を喚起し、理系分野へ進むことを支援するため、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生などと女子中高生との交流機会の提供や、シンポジウムや出前授業などの取組に加え、地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等を支援する。

支援の概要

- 採択機関：R2年度採択機関：12機関
R3年度採択機関：5機関
- 実施機関：全国の国公私立大学、高等専門学校、公的研究機関、科学館、博物館、公益法人、NPO法人、民間事業者等
- 支援期間：最大2年間
- 支援額上限：年間150～300万円/機関
- 対象：女子中高生、保護者、教員



成果

○理系進路への関心が薄い層(特に中学生)に対する取組を必須化したことにより、

より幅広い生徒層にアプローチ

- 市区町村教育委員会との連携実績の増加により中学生へのアプローチ強化
- 文理選択を迷っている生徒の意識変容にもつながった

「文理選択を迷っている」参加生徒のアンケート回答結果(R2・全実施機関総計)

科学技術や理科・数学に対する興味・関心が高まった	82%
科学技術や理科・数学に対する学習意欲が高まった	77%
理科や数学を勉強することは、自分の将来のために重要だと思うようになった	90%
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	70%
将来、科学技術を必要とする職業に就きたいと思うようになった	55%

左表集計対象:
実施機関の取組に参加した生徒のうち、「文理選択を迷っている」と回答した853名(全アンケート回答者は3,726名)



旭川高専の
ロールモデル集

○民間企業の参画を必須化し、**企業に関わる取組が増加**

例1:企業体験、企業見学…理工系分野の職業理解の促進やキャリアパス・女性社員紹介
(研究者以外の理系進路の理解促進にも寄与)

例2:ロールモデル集…地元企業で活躍する女性社員のロールモデル紹介

→企画段階からの参加、取組改善の助言など企業との連携体制が強化

→**企業との関係構築が実施体制の自立化を後押し**

例3:連携機関である企業からの講師派遣の無償協力や協賛金提供など

課題

○実施機関からの要望に対する検討

より効果的なアプローチという観点から小学生への対象拡大、支援期間の3年以上への延長といった希望が実施機関から寄せられている。

○裾野拡大に関する課題

実施拠点数が17機関に留まっている点や、応募数が地域によって偏りがある点からカバーできていない地域が多くあるため、全国の女子中高生に取組を広く提供し裾野拡大を図る余地がある。

事業概要

事業の目的・目標

- 日本学術振興会（JSPS）では、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の要請・確保を図るため、特別研究員制度を実施。
- この特別研究員制度の一環として、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点を踏まえ、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員-RPD（※）」事業を平成18年度より実施。
※RPDの記号は、研究活動を再開（Restart）する博士取得後の研究者の意味。

支援の概要

- 申請資格：博士学位を所得している者、又は2022年4月1日まで博士の学位を取得する見込みの者で、以下のいずれかに該当すること（年齢・性別は不問）。
 - ①2021年4月1日時点で未就学児を養育しており、その子の出産・育児のため、2014年10月1日から2021年3月31日の間に、3か月以上研究活動を中断した者。
 - ②出産又は疾病や障害のある子を養育したため、2016年4月1日から2021年3月31日の間に、3か月以上研究活動を中断した者。
- 対象分野：人文学・社会科学および自然科学の全分野
- 採用予定数：75名程度（令和4年度新規採用分）
- 採用期間：3年間
- 研究奨励金：月額 362,000円（予定額）
- 研究費：科学研究費補助金（特別研究員奨励費） 年間150万円以内