

5 科学技術・学術における男女共同参画の推進

<目標>

科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するためには、女性研究者・技術者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。

しかしながら、我が国における女性研究者の割合は増加傾向にはあるものの、諸外国に比べいまだ低水準にとどまっているなど、科学技術・学術活動に従事する女性の活躍を一層加速していく必要がある。

このため、意思決定を行うマネジメント層をはじめ、研究現場を主導する女性研究者・技術者の登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等のポジティブ・アクションを促進するとともに、女性研究者・技術者が継続して活動の最前線で活躍できるよう、研究等と育児・介護等の両立や研究・技術力の維持・向上に対する支援及び環境整備を行う。

また、研究・技術職に進む女性の増大に向けて、次代を担う女性の科学技術人材を育成していくため、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組を推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大

(1) 施策の基本的方向

科学技術・学術分野における多様な視点や発想を確保し、研究活動等の活性化によって新たな知見の創出、国際競争力の向上等を図るため、女性研究者・技術者を質・量ともに育成・確保する。また、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画割合を高める。

女性研究者・技術者の活躍は、研究者・技術者コミュニティの意識改革及び研究現場における多様性の確保に寄与し、また、若手の女性研究者・技術者やこれを目指す女子学生のロールモデルともなる。このため、大学や企業等の執行部等が率先して、優秀な女性研究者・技術者について固定的な性別役割分担意識や男女の能力・適性に関する固定的な見方をもつことなく職場のトップや上位職、例えば、研究開発を管理する職や教授職へ積極的に登用する必要がある。

女性研究者の採用割合に関しては、第4期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定）において、理学系20%、工学系15%、農学系30%等を数値目標として

設定しているが、いまだ達成されておらず、各分野における女性研究者の確保に向けた取組が求められる。

(2) 具体的な取組

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進

- ① 指導的地位に占める女性割合「30%」に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や継続就業に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施、これらに関する情報開示（見える化）を積極的に促進する。

その際、

- ・ 女性活躍推進法の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。
 - ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
- ② 現在総合科学技術・イノベーション会議において策定に向けた検討が行われている、次期（第5期）科学技術基本計画における数値目標を踏まえつつ、科学技術・学術分野における女性の採用・登用に関する数値目標を設定する。また、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、働きかける。
 - ③ 男女共同参画会議と総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、女性活躍促進の視点を明確に位置付ける。
 - ④ ポジティブ・アクションの推進等により、国及び地方公共団体における科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成など

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関するポジティブ・アクションの取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。
- ② 企業等の研究職は、研究現場以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることから、あらゆる場で活躍できるよう人材育成を図る。
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の執行部や管理職がダイバーシティ・マネジメントの重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、意識改革を働きかける。

- ④ 国が関与する提案公募型研究事業等の委員長・審査委員への女性の登用を積極的に進める。

2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備

(1) 施策の基本的方向

多様な価値観や働き方を受容して働きやすい環境を醸成し、女性研究者・技術者が能力を一層発揮できるようにする。研究者・技術者が実情に応じて柔軟に研究活動を継続し、研究力を向上していくことができ、また研究と育児・介護の両立が困難となった場合も、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるよう、研究者・技術者の要望等を踏まえた政府が行う競争的資金の運用、育児・介護等に配慮した研究者・技術者への支援、慣行の見直しや出産・育児等の負担に配慮した人事の運用など研究環境の整備等を行う。

(2) 具体的な取組

ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイト勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
- ② 任期付きの研究者に対する育児休業制度等の周知を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備及び意識改革を進めることで利用を促進する。
- ③ 育児・介護により競争的資金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など、研究者のライフイベントに配慮した競争的資金の運用を促進する。
- ④ 育児・介護により研究を中断する場合において、円滑な研究復帰を可能とし、また、休業中も自宅で研究情報が得られるＩＴ環境の整備や学会への参加支援など研究活動の一部を継続できるよう、研究者支援及び職場環境整備を促進する。
- ⑤ 技術者等の研究を主とする者以外の科学技術・学術関係人材についても、その分野の特性や実情等を踏まえたうえで、仕事と出産・育児等の両立支援策に取り組む。

イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備

- ① 研究機関は、女性研究者・技術者の採用・登用やプロジェクト参加等の機会を確保するための性別や年齢により差別しない人事等を推進し、優秀な研究者についてはプロジェクトの責任者に登用するなど勤務環境の整備等を行う。
- ② 女性研究者・技術者の継続就業や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者の

ネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供及び相談窓口の活用、ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。

- ③ 女性研究者・技術者及び女性若年層に対して、研究を継続するための支援や公募を含む採用などについての情報提供の利便性を図るなど、科学技術・学術分野における情報ネットワーク環境の整備に努める。
- ④ 他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行うとともに、その成果を普及する。
- ⑤ 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。

3 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

(1) 施策の基本的方向

理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に興味を持つ女子児童・生徒を増やす必要がある。また、進路選択の際には、保護者、教員等身近な人から影響を受ける場合が多いことから、本人だけではなく、保護者、教員等の科学技術に関する理解の促進に努める必要がある。

このため、小・中・高等学校における理科教育の中で科学技術の魅力を伝えることができる教員を育成し、十分な教育環境を整備する。

また、大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、教員及び保護者に対して、科学技術を「身近なもの」とする取組を進めるとともに、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分な情報提供を行う。

(2) 具体的な取組

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① 理工系女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制を構築する。
- ② 小・中・高等学校における理科教育の中で、児童・生徒に対し発展的な研究指導等を通し、科学技術の魅力を伝えることができる女性教員等を採用・育成するとともに、理科実験のための設備等も含めた十分な教育環境を整備する。
- ③ スーパーサイエンスハイスクールの充実など、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。
- ④ 理工系女性人材育成について、企業による取組を促進する。
- ⑤ 理工系に進学を希望する女性の機会拡大を図るため、大学、高等専門学校等に進学する経済的に困難かつ優秀な女子学生等に対して、奨学金や授業料免除などによる経済的支援を行う。
- ⑥ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や、女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実

績として評価し、運営費交付金の配分に反映するとともに、私立大学等経常費補助金において、女性研究者向けの柔軟な勤務体制の構築など、女性研究者支援を行う私立大学等の取組を支援する。

- ⑦ 関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制等を活用した地域における意識啓発イベントや「理工チャレンジ」サイト等を通じた情報発信、地方創生枠による奨学金等も活用し、地方における地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。また、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施するなど、理工系分野への進路選択をサポートする。

その際には、次の点に留意する。

- ・ 女性の理工系選択を効果的に推進するため、女性の理工系人材の育成に資するデータを収集・分析する。
- ・ 科学技術の成果がどのように社会に貢献しているかを分かりやすく伝えるなど科学技術を「身近なもの」とする。
- ・ 「理工系出身者には研究者の道しかない」、「男性中心の学問・仕事である」、「研究室に寝泊まりしなければならない」など、理工系分野の仕事に対する先入観や固定的な性別役割分担意識を払拭する。
- ・ 企業等の研究職には、研究現場で活躍する以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることなどを周知する。
- ・ 理工系分野への進学には高等専門学校、工業高等学校等大学以外にも様々な選択肢があることを周知する。
- ・ 理工系分野の女性研究者・技術者及び技能者との交流機会を提供するほか、実験教室や出前教室、インターンシップの実施など、可能な限り実体験を伴う理解を促す。
- ・ 理工系分野の女性研究者・技術者及び技能者のロールモデルを育成し、理工系選択を促進する。
- ・ スーパーサイエンスハイスクールにおける女子生徒に対する理工系教育に関する好事例の収集や他の高校等への情報提供を行う。