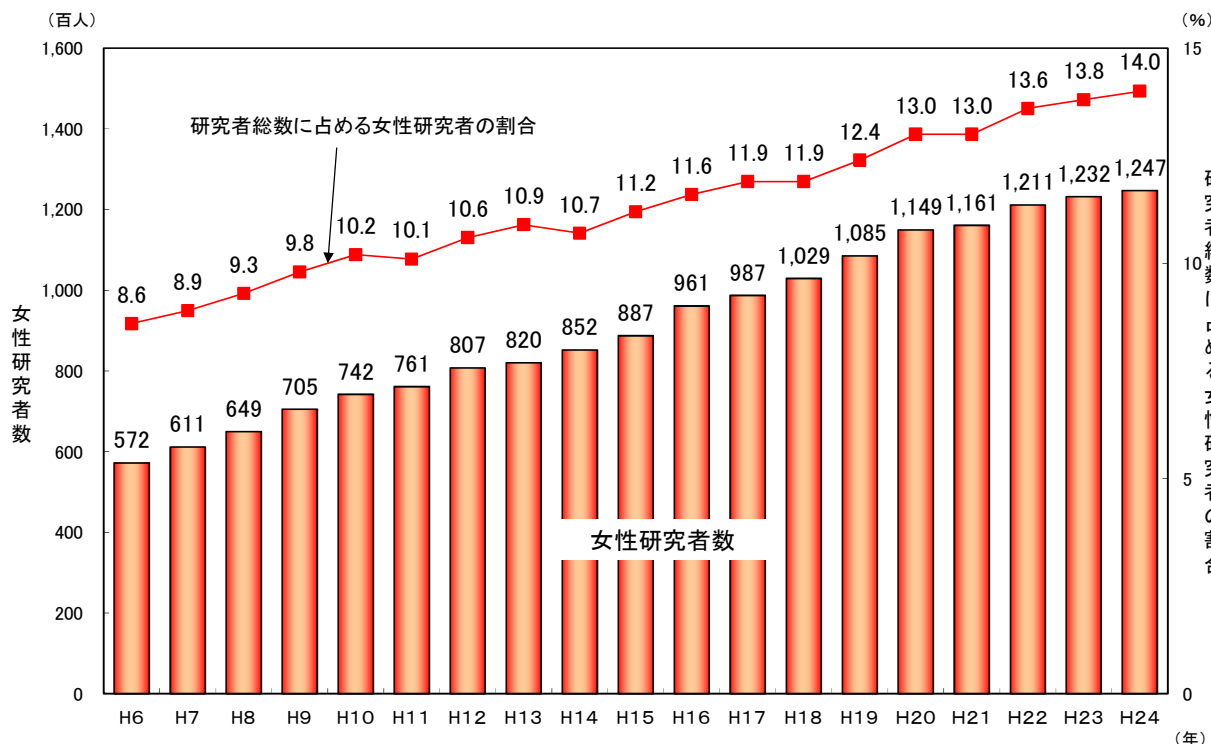


女性研究者数及び比率と国際比較

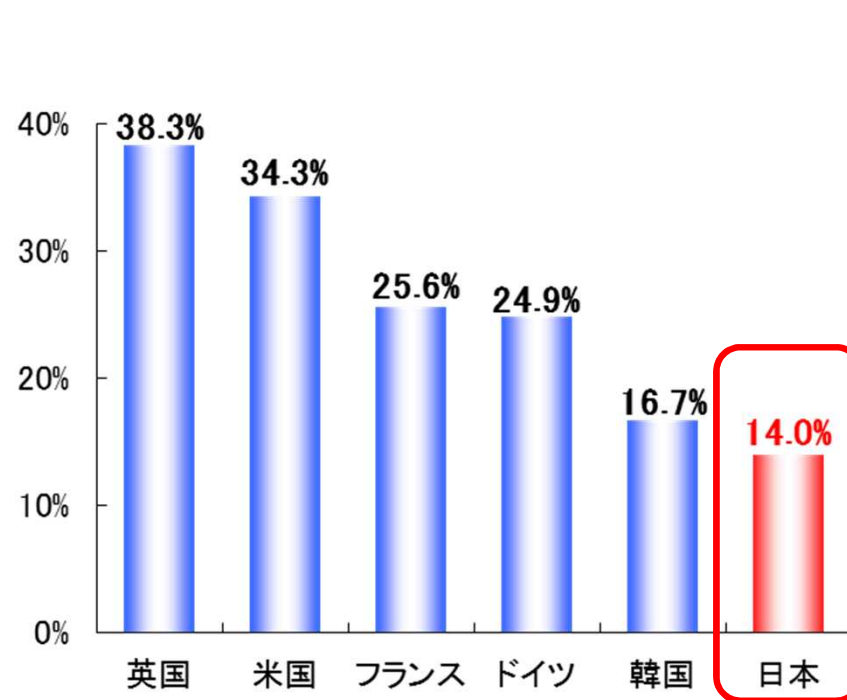
資料1
科学技術・学術審議会
人材委員会(第64回)
H25.11.29

我が国は、第3期科学技術基本計画より女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めており、女性研究者は年々増加傾向にある。しかし、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準にある。

女性研究者数及び比率の推移



各国における女性研究者の割合

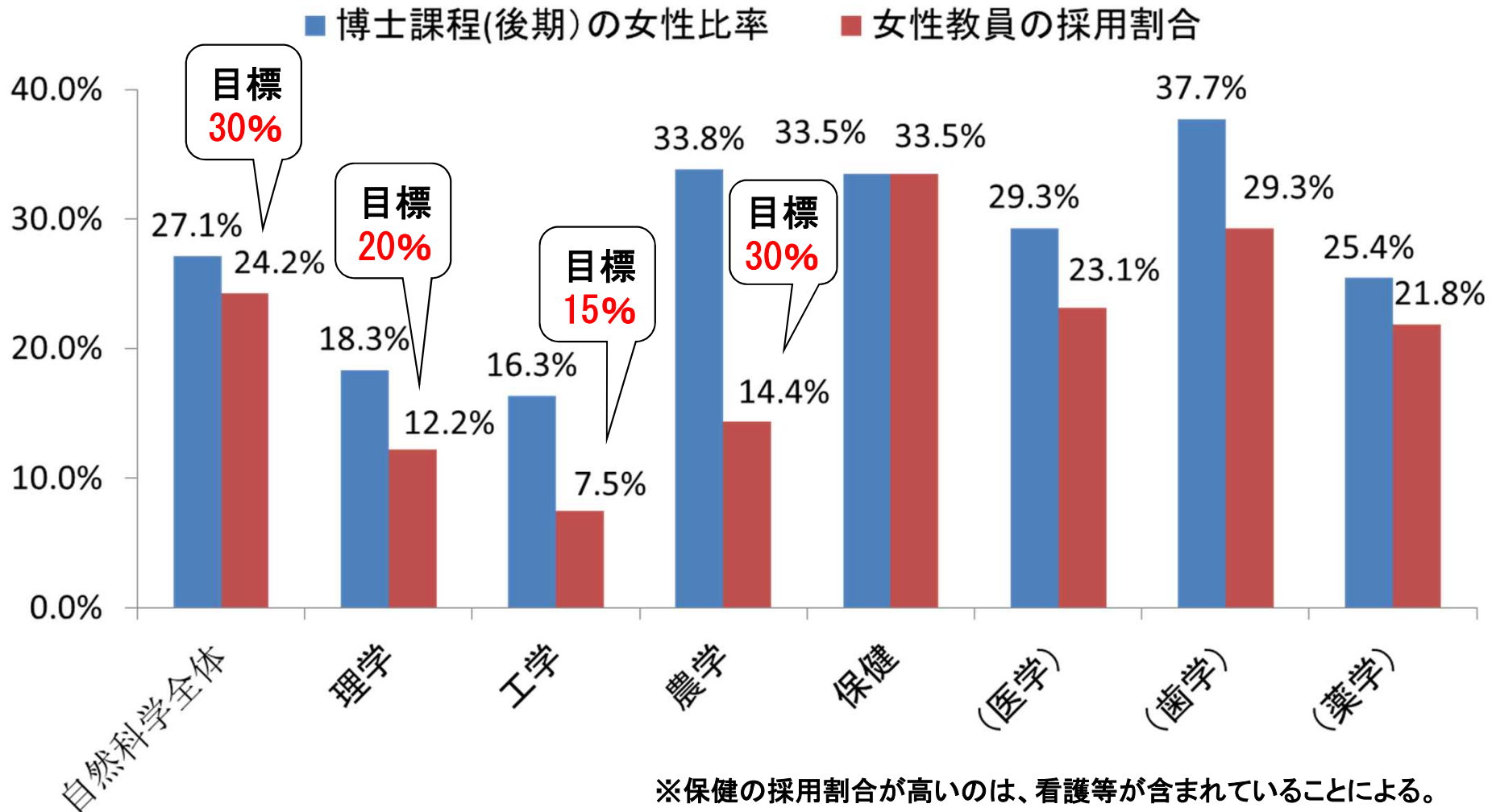


科学技術研究調査報告(総務省統計局)より作成

〈備考〉
「総務省 科学技術研究調査報告」(日本:平成24年時点)
「OECD “Main Science and Technology Indicators”」(英国:平成22年時点、
フランス:平成22年時点、ドイツ:平成21年時点、韓国:平成22年時点)
「NSF Science and Engineering Indicators 2006」(米国:平成15年時点)

女性教員の採用割合と博士課程（後期）の女性比率 [分野別]

第4期科学技術基本計画に掲げた期待される女性研究者の採用割合「自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指す」は未だ達成されていない。



※保健の採用割合が高いのは、看護等が含まれていることによる。

出典：博士課程（後期）の女性比率 学校基本調査（文部科学省 平成24年度）
女性教員の割合 文部科学省調べ（平成21年度）

平成26年度概算要求における女性研究者等に対する支援策

※（ ）内は平成25年度予算額

研究に再チャレンジ
する人へ

特別研究員(RPD) (独)日本学術振興会

847百万円 (652百万円)

出産・育児で研究を中断した研究者に対して、月額36.2万円の研究奨励金を3年間支給し、研究復帰を支援。・ H26：195人 (150人)

男女とも可

女性研究者研究活動支援事業

1,285百万円 (1,006百万円)

研究活動
支援事業

女性研究者の研究と出産・育児・介護を両立するための環境整備や、研究力向上のための取組を行う大学等を3年間支援。

<一般型>

・年3,000万円/機関 ・H26：5機関程度 (H25：15機関)

<コンソーシアム型>

・年3,000万円/機関 ・H26：8機関程度 (新規)

若手研究者夫婦
の同居支援

若手研究者が遠隔地の研究機関に転勤する場合、新たなポストを見つけようとする配偶者に対し、研究費を支援。

・年400万円/人 ・H26：20人程度 (新規)

公表・普及
事業

女性研究者支援に係る好事例等の収集、分析や全国女性研究者の意見交換等を行うことにより、女性研究者の活動支援の更なる推進につなげるとともに取組の普及を図る。

<調査・分析>

・年2,000万円/機関 ・H26：1機関

<女性研究者活躍促進シンポジウムの開催>

・年300万円 (新規)

男女とも可

環境整備型

採用支援型

女性研究者養成システム改革加速事業

321百万円 (560百万円)

(旧科学技術振興調整費事業)

女性研究者の採用割合が低い分野(理学系、工学系、農学系)で、女性研究者を採用する大学等に、雇用経費・研究費等を5年間支援。

・年8,000万円～1億円程度/機関 ・11機関で実施

*平成22年度をもって新規募集は終了

女性研究者を
支援する研究機関へ

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択支援プログラム

15百万円 (15百万円)

女子中高生の理系進路選択を支援するため、女性研究者等と女子中高生の交流の機会の提供や、実験教室、出前授業等の取組を支援。

・年原則150万円以内/機関、1年支援

特別研究員事業

平成26年度要求・要望額: 847百万円
 (平成25年度予算額: 652百万円)
 ※運営費交付金中の推計額

～出産・育児による研究中断からの復帰支援 (RPD) に対する支援の拡充～

優れた男女の研究者が、出産・子育てから円滑に研究現場に復帰できるよう研究者個人に対して研究奨励金を給付する特別研究員—RPDを平成18年度より開始。 ※RPDの「R」は「Restart」の頭文字

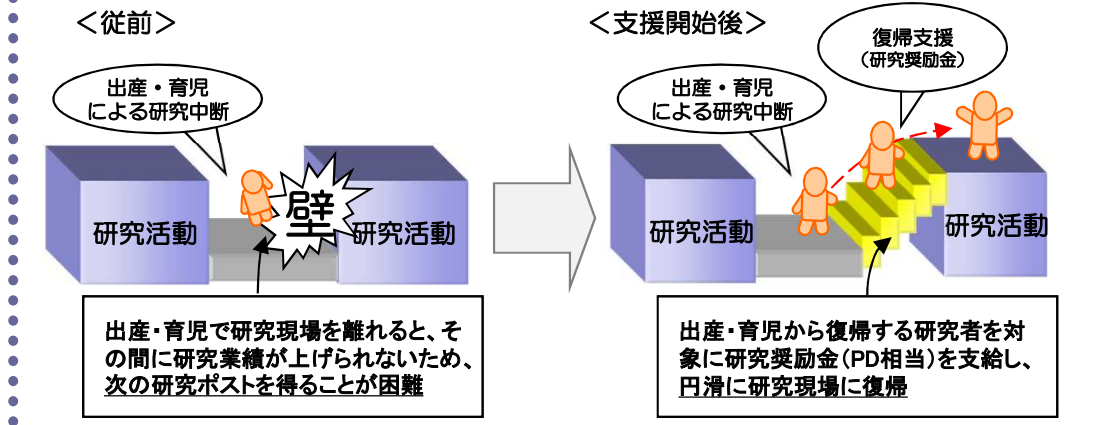
政策

○第3次男女共同参画基本計画 (H22.12.17閣議決定)

出産・育児により研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰できるよう、**研究奨励金の支給等の制度を拡充**する。

研究活動の再開を目指すより多くの優秀な研究者を支援するには、RPDのさらなる拡充が必要。

○RPDのイメージ



○採用数の推移

	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26(予定)
新規	50	40	40	50	50	50	60
継続	30	50	80	80	90	100	135
合計	80	90	120	130	140	150	195

※平成22年度より採用期間を2年から3年に延長

特別研究員 - RPD

【対象: 研究中断から復帰する博士課程修了者等、月額: 36.2万円、採用期間: 3年→4年に延長】

採用人数 150人 ⇒ 195人 (652百万円 ⇒ 847百万円)

出産・育児と研究の両立の実現 → 多様で優れた研究者の養成・確保

現状・課題

- 我が国の女性研究者の割合は、欧米の先進諸国と比べ、未だ著しく低い水準。(参考 H21 : 24.2%)

第4期科学技術基本計画

(平成23年8月閣議決定)

- 女性研究者の採用割合の目標：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%）を早期に達成し、更に30%まで高めることを目指す。
- 国は、女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、**研究サポート体制の整備等を行う大学や公的研究機関を支援**する。

科学技術イノベーション総合戦略

(平成25年6月閣議決定)

経済財政運営と改革の基本方針
 ~脱・デフレ・経済再生~

(平成25年6月閣議決定)

「女性が輝く社会の実現」のための政策(提言)

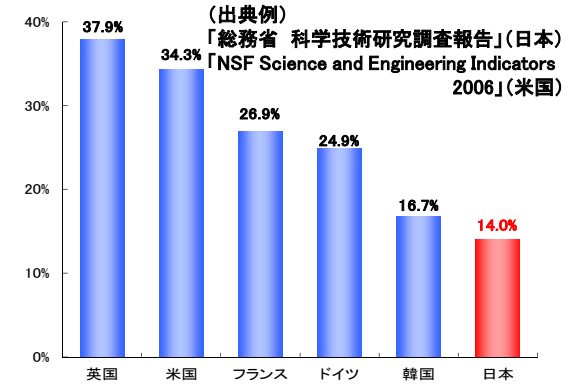
(平成25年5月自民党女性活力特別委員会)

多様性確保の観点を踏まえ、科学技術イノベーションの重要な担い手となる若手研究者、**女性研究者の活躍を促進するための環境を整備**

基礎研究を含めた科学技術イノベーションを担う人材の育成は、我が国の発展の礎であり、多様な場で活躍できる人材、独創的で優れた研究者の養成を進めることが必要である。このため、研究者のキャリアパスの整備、**女性研究者の活躍の促進**、次代を担う人材の育成などの取組を進める。

女性の多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化する観点から、研究と出産・育児・介護等を両立するための環境等を整備する。また、指導的立場にある女性研究者の登用をさらに促す。

主要先進国における女性研究者の割合



女性研究者活躍促進のための環境整備支援

- 対象機関 : 大学、独法研究機関等
- 補助期間 : 3年間

【1】一般型 **新規採択 5機関程度 (H25 : 15機関)**

補助金額 : 3,000万円 (H25 : 3,000万円)

内容 : コーディネーターの配置や相談室の整備、研究支援者の配置など出産、子育て、介護と研究を両立するための環境を整備。

【2】コンソーシアム型 **新規採択 8機関程度 (新規)**

補助金額 : 3,000万円

内容 : すでに女性研究者支援の環境整備に取り組んでいる大学等を中心に複数の大学等がコンソーシアムを形成。セミナーの開催や国際学会への派遣、共同研究の推進など、女性研究者の研究力向上のための取組を大学等が連携して実施。

若手研究者夫婦の同居支援 (新規)

新規支援者数 20人程度 (新規)

補助金額 : 400万円/人 (雇用経費の一部及び研究費)

内容 : 若手研究者夫婦の同居を支援するため、若手研究者が遠隔地の研究機関に転勤する場合、新たなポストを見つけようとする配偶者に対し、研究費を支援。

公表・普及事業

【1】調査・分析 **新規採択 1機関**

実施金額 : 2,000万円

内容 : 女性研究者支援に係る好事例等の収集、分析

【2】女性研究者活躍促進シンポジウムの開催 **(新規)**

実施金額 : 300万円

内容 : 全国女性研究者の意見交換等

女性研究者養成システム改革加速事業

《旧科学技術振興調整費プログラム》

平成26年度要求・要望額 : 321百万円
(平成25年度予算額 : 560百万円)

現状・課題

第4期科学技術基本計画に掲げた期待される女性研究者の採用目標「自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指す」は未だ達成されていない。
(H21:24.2%)

事業の目的

女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者を養成する。

事業の内容

優秀な女性研究者を新規採用する場合、その女性研究者の研究費や人件費等を支援する。

- ・ 1機関当たり年間8千万円～1億円)
- ・ 原則5年間（※1人の女性研究者の支援期間は3年間）

採択機関:全12大学

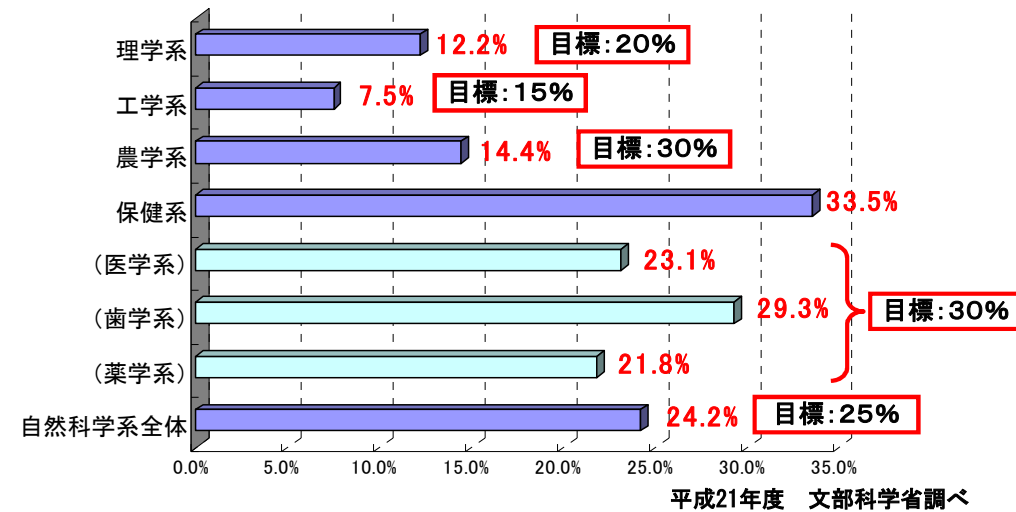
【平成21年度採択】

- ・ 京都大学
- ・ 九州大学
- ・ 東京農工大学
- ・ 東北大学
- ・ 北海道大学

【平成22年度採択】

- ・ 神戸大学
- ・ 名古屋大学
- ・ 東京大学
- ・ 熊本大学
- ・ 千葉大学
- ・ 広島大学
- ・ 奈良女子大学

女性研究者の分野別採用割合



事業の成果

女性研究者採用実績

※平成23年度以降の新規採択は行わない。

平成21年度採択機関

- ・ 平成21年度:23人
- ・ 平成22年度:35人
- ・ 平成23年度:26人

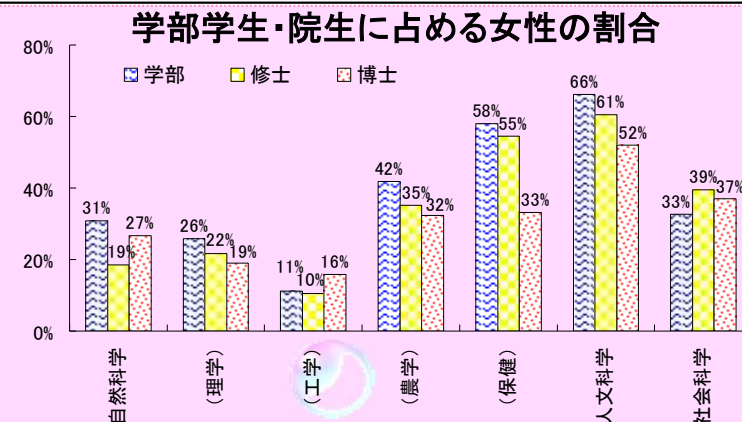
平成22年度採択機関

- ・ 平成22年度:24人
- ・ 平成23年度:37人

女性研究者の積極的な採用・登用を促進するための取組に加え、女子児童・生徒に向けて理系分野に対する興味や関心を喚起する取組の強化が必要。

課題

- 女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例が乏しく、女性が研究者等をめざす上で将来像が描きにくい。
- 自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合は、人文・社会科学に比べて非常に低い。



※平成23年度学校基本調査より作成

進路選択の参考になる身近な事例、
ロールモデル等の情報の提供!

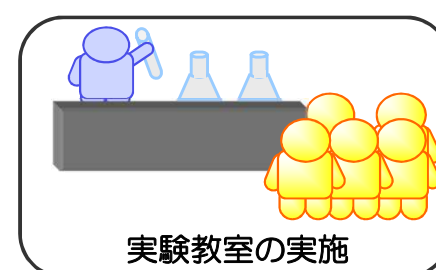
平成25年度

- 連携により大きな相乗効果を見込む
企画を実施する機関: 1件
- 上記以外の機関: 9件

女子中高生の理系進路選択支援プログラム

科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供や実験教室、出前授業の実施等、女子中高生の理系進路選択を支援する取組を実施する。

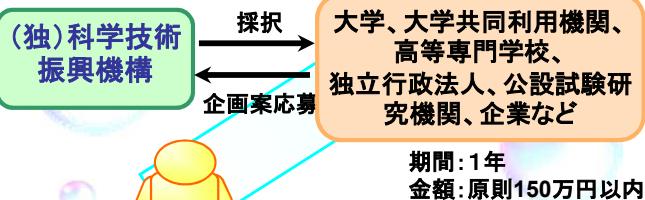
取組例



理系学部へ入学

(参考) 女子中高生のための関西科学塾2012

女性研究者による講演、グループトーク、実験・実習、研究施設訪問、女性技術者との交流、実験成果発表等の体験活動を通じて、理系分野への興味関心が高まり、進路意識が醸成された



女子中学生、女子高校生

■『日本再興戦略－JAPAN is BACK－』（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（抜粋）

第Ⅱ 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン ～ヒト、モノ、カネを活性化する～

2. 雇用制度改革・人材力の強化

④女性の活躍推進

○女性のライフステージに対応した活躍推進

・育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。

⑥大学改革

産学連携、イノベーション人材育成、若手・外国人研究者の活用拡大を目指す。

3. 科学技術イノベーションの推進

⑤研究支援人材のための資金確保

（略）長期的・安定的に研究支援人材を確保するため、人材の類型化や専門的な職種としての確立、全国的なネットワーク化等を産学官の連携の下で取り組む。

■『経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～』（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（抜粋）

第 2 章 強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現

1. 「日本再興戦略」の基本方針

（1）生産性の向上を生む科学技術イノベーションなどの基盤強化（日本産業再興プラン）

③科学技術イノベーションの促進等

（略）基礎研究を含めた科学技術イノベーションを担う人材の育成は、我が国の発展の基礎であり、多様な場で活躍できる人材、独創的で優れた研究者の養成を進めることが必要である。このため、研究者のキャリアパスの整備、女性研究者の活躍の促進、次代を担う人材の育成などの取組を進める。

■『第 2 期教育振興基本計画』（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（抜粋）

第 2 部 今後 5 年間に実施すべき教育上の方策

～四つの基本的方向性に基づく、8 の成果目標と 30 の基本施策～

I 四つの基本的方向性に基づく方策

2. 未来への飛躍を実現する人材の養成

基本施策 14 優れた才能や個性を伸ばす多様で高度な学習機会等の提供

【主な取組】

14-2 理数系人材の養成

・スーパーサイエンスハイスクールの取組を充実させるとともに、科学の甲子園、国際科学技術コンテスト、サイエンス・インカレ等の参加者数を増加させる。これらを含め、理数系人材の養成に向けた取組を総合的に推進することにより、理数好きの生徒等を拡大するとともに、優れた素質を持つ生徒等を発掘し、その才能を伸ばし、科学技術人材を戦略的・体系的に育成・確保する。特に、女子生徒・学生向けのガイダンスの充実等により、女性が理数系に進む割合が少ない状況の改善を図る。

（次頁続く）

基本施策 15 大学院の機能強化等による卓越した教育研究拠点の形成, 大学等の研究力強化の促進

【主な取組】

15-1 独創的で優秀な研究者等の養成

専門分野の枠を超えた博士課程教育の構築・展開に向けた大学院教育の抜本的改革や産業界など社会と大学院との連携による人材育成等への支援を通じ、大学院修了者が各界各層で活躍する好循環を形成する。あわせて、フェローシップ等の学修研究に専念するための環境の整備や多様な人材を確保するための入試の工夫改善等により大学院に優れた学生や若手研究者を惹き付ける。また、テニュアトラック制(※)等の若手研究者が自立して研究できる環境の整備を行い、優れた研究者の育成、確保を図る。一方で、人材の流動化を図りつつ、博士人材の多様なキャリアパスを切り拓くための産学協働の取組を進める。また、研究の多様性を確保するとともに、男女共同参画社会の構築を促す観点からも、女性研究者の一層の活躍を促進するため、女性研究者が研究と出産・育児等を両立するための取組を推進する。

※ 公正に選抜された若手研究者が、安定的な職を得る前に自立的な研究環境で経験を積む仕組み。

■『科学技術イノベーション総合戦略』(平成 25 年 6 月 7 日閣議決定)(抜粋)

第3章 科学技術イノベーションに適した環境創出

3. 重点的取組

(1) 企業・大学・研究開発法人で多様な人材がリーダーシップを発揮できる環境の構築

①取組の内容

イノベーションを生み出すには、若手・女性・外国人研究者を含む多様な人材が主体性を持って活動し、互いに切磋琢磨し合うことにより生まれる大胆な発想が必要である。また、これらの人材がリーダーシップを発揮できる研究環境を整備すべきである。 (略)

②主な施策

- ・ 大学は、複数の大学によるコンソーシアム(大学群)を形成し、若手研究者の安定的な雇用と流動性を確保する仕組みを構築
- ・ 多様性確保の観点を踏まえ、科学技術イノベーションの重要な担い手となる若手研究者、女性研究者の活躍を促進するための環境を整備

(5) 人材流動化の促進

①取組の内容

- ・ 多様なキャリアパスの構築を通じ適材適所を実現

(6) 研究支援体制の充実

①取組の内容

- ・ 産学官の幅広い連携の下、研究支援人材を長期的・安定的に確保する方策を整備

②主な施策

- ・ 研究支援人材と大学のニーズとのマッチングを促進する仕組みの構築
- ・ 新たな研究支援ニーズに対応するためのスキルアップ機会を提供するための仕組みの構築

※ この他、『平成 26 年度科学技術イノベーションに適した環境創出のための「重点施策」』(平成 25 年 9 月 13 日総合科学技術会議決定)等にも関連記述あり。

IV. 基礎研究及び人材育成の強化

3. 科学技術を担う人材の育成

(1) 多様な場で活躍できる人材の育成

②博士課程における進学支援及びキャリアパスの多様化

優秀な学生が大学院博士課程に進学するよう促すためには、大学院における経済支援に加え、大学院修了後、大学のみならず産業界、地域社会において、専門能力を活かせる多様なキャリアパスを確保する必要がある。このため、国として、博士課程の学生に対する経済支援、学生や修了者等に対するキャリア開発支援等を大幅に強化する。

<推進方策>

- ・ 国は、大学が、産業界と協働し、博士課程学生に対して産業界で必要とされるマネジメント能力や複数の専門分野にまたがる基礎的な能力を育成するよう求める。また、産業界は、博士課程修了者やポストドクターの能力を評価し、研究職以外でもその登用を進めていくことが期待される。
- ・ 国、地方自治体、大学、公的研究機関及び産業界は、互いに協力して、博士課程の学生や修了者、ポストドクターの適性や希望、専門分野に応じて、企業等における長期インターンシップの機会の充実を図るなど、キャリア開発の支援を一層推進する。

(2) 独創的で優れた研究者の養成

① 公正で透明性の高い評価制度の構築

独創的で優秀な研究者を養成するためには、若手研究者に自立と活躍の機会を与え、キャリアパスを見通すことができるよう、若手研究者のポストの拡充を図っていく必要がある。現在、大学では、若手教員の割合が減少する傾向にある一方、教員は大幅な世代交代を迎えつつあり、この機を捉え、若手研究者のポストを増やすとともに、その採用に際し、能力本位の公正で透明性の高い人事システム確立のための取組を推進する。

<推進方策>

- ・ 国は、大学及び公的研究機関が、研究者の業績評価に当たって質的な評価を重視し、例えば、研究開発成果を実用化につなげる取組や教育業績、論文の国際的な評価など、多様な観点から能力本位の公正かつ柔軟で透明性の高い評価を行うことを求める。また、このような研究者の評価を、その処遇において適切に反映することを期待する。
- ・ 国は、大学が、その目的や特性に即して、業績や業務に応じた処遇の見直しを検討し、例えば、一定年齢を超えた研究者の再審査や別の給与体系への移行によって、若手研究者のポストの拡充や優秀な研究者の登用を図ることを期待する。
- ・ 国は、大学及び公的研究機関が、その目的や特性に応じて、国際公募によって、国内外から優秀な人材を登用することを期待する。また、その目的や特性に応じて、年俸制による雇用を段階的に進めることを期待する。

② 研究者のキャリアパスの整備

優れた研究者を養成するためには、若手研究者のポストの確保とともに、そのキャリアパスの整備を進めていく必要がある。その際、研究者が多様な研究環境で経験を積み、人的ネットワークや研究者としての視野を広げるためにも、研究者の流動性向上を図ることが重要である。一方、流動性向上の取組が、若手研究者の意欲を失わせている面も

あると指摘されており、研究者にとって、安定的でありながら、一定の流動性が確保されるようなキャリアパスの整備を進める。

<推進方策>

- ・ 国は、テニユアトラック制の普及、定着を進める大学への支援を充実する。これにより、各大学が、その目的や特性に応じて、テニユアトラック制の導入を進めることにより、テニユアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを目指す。
- ・ 国は、競争的に選考された優れた若手研究者が、自ら希望する場で自立して研究に専念できる環境を構築するため、フェローシップや研究費等の支援を大幅に強化する。
- ・ 国は、大学や企業等が協働して、優れた研究者が大学や企業等の間でステップアップできるような人事交流を促進することにより、人材の流動化を図ることを期待する。また、大学が、その目的や特性に応じて、出身校以外の国内外の優れた大学や公的研究機関における経験や実績を高く評価する人事システムを構築することを期待する。

③女性研究者の活躍の促進

我が国は、第3期基本計画で女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めており、女性研究者数は年々増加傾向にある。しかし、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準にある。女性研究者の登用は、男女共同参画の観点のもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、極めて重要である。このため、女性研究者の一層の登用および活躍促進に向けた環境整備を行う。

<推進方策>

- ・ 国は、現在の博士課程（後期）の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。
- ・ 国は、女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、研究サポート体制の整備等を行う大学や公的研究機関を支援する。また、大学や公的研究機関に対し、柔軟な雇用形態や人事及び評価制度の確立、在宅勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備等を進めることを期待する。
- ・ 国は、大学及び公的研究機関が、上記目標の達成に向けて、女性研究者の活躍促進に関する取組状況、女性研究者に関する数値目標について具体的な計画を策定し、積極的な登用を図るとともに、部局毎に女性研究者の職階別の在籍割合を公表することを期待する。また、指導的な立場にある女性研究者、自然科学系の女子学生、研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待する。

■『我が国の若者・女性の活躍推進のための提言』（平成25年5月19日若者・女性活躍推進フォーラム）
（抜粋）

Ⅲ 女性の活躍推進のための提言

【直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策】

2. 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

(1) 学生や社会人のキャリア形成支援

② 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者等との交流機会の提供など理系分野を目指す女子中高生に対する支援を推進する。

イ 女性研究者、有期契約労働者等、特に両立が困難な者に対する支援

① 女性研究者が出産・子育て等と研究を両立するための環境整備を支援する。さらに、女性研究者に対する支援活動の拡大を図る。