

「女性研究者の活躍推進」 に関する中間取りまとめ

－ 第5期科学技術基本計画への提案 －

2014年8月27日

科学技術振興機構
女性研究者の活躍推進タスクフォース



JSTの女性研究者推進TFメンバー

Phase 1 (2014年3月～4月)

【JST】

経営企画部 原口亮治

ダイバーシティ推進室

渡辺美代子（リーダー）、安孫子満広

橋詰修平、大久保有紀

科学コミュニケーションセンター 小長谷幸

バイオサイエンスデータベースセンター 舘澤博子

科学技術プログラム推進部 山村康子

【文部科学省】

人材政策課 西山崇志

Phase 2 (2014年6月～12月予定)

【JST】

経営企画部 原口亮治

ダイバーシティ推進室

渡辺美代子、安孫子満広、大久保有紀

産学基礎基盤推進部 白木澤佳子（リーダー）

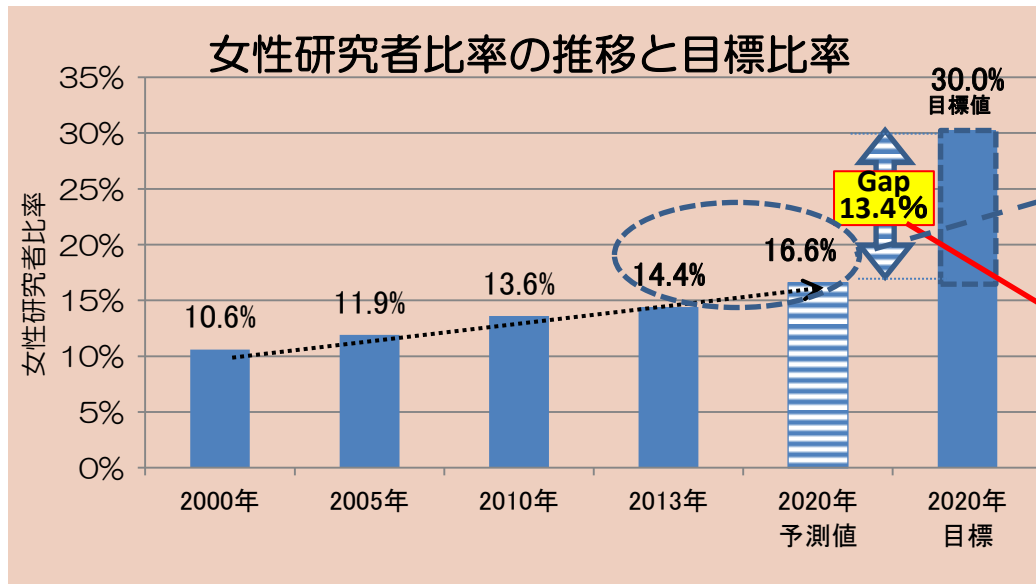
研究開発戦略センター 富川弓子、福田佳也乃

【文部科学省】

人材政策課人材政策推進室 和田勝行、近藤潤

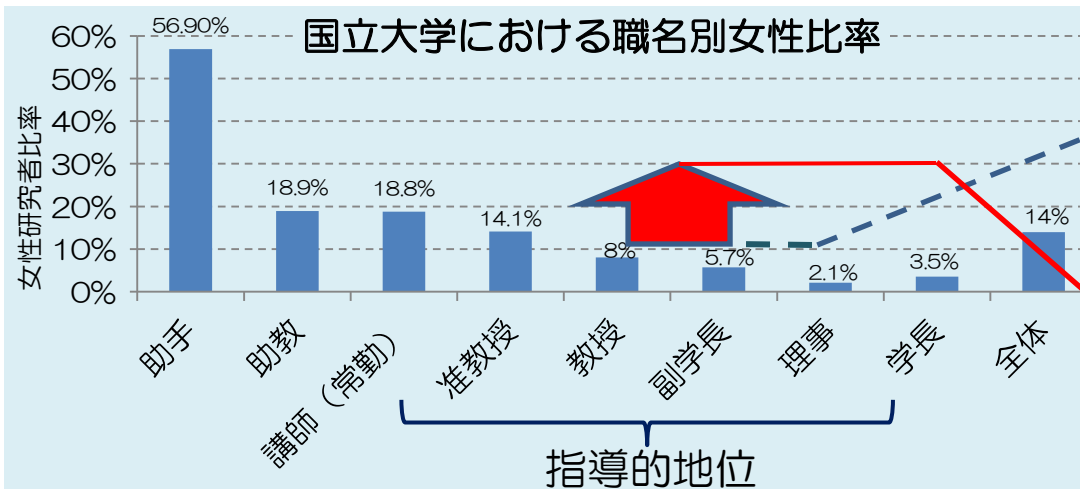


背景：女性研究者比率の推移と目標値



従来施策の継続
2.2%の増加に留まる
(2020年の予測値：16.6%)

2020目標値 (30.0%) との
GAP：13.4%
➡ 新しい施策の必要性



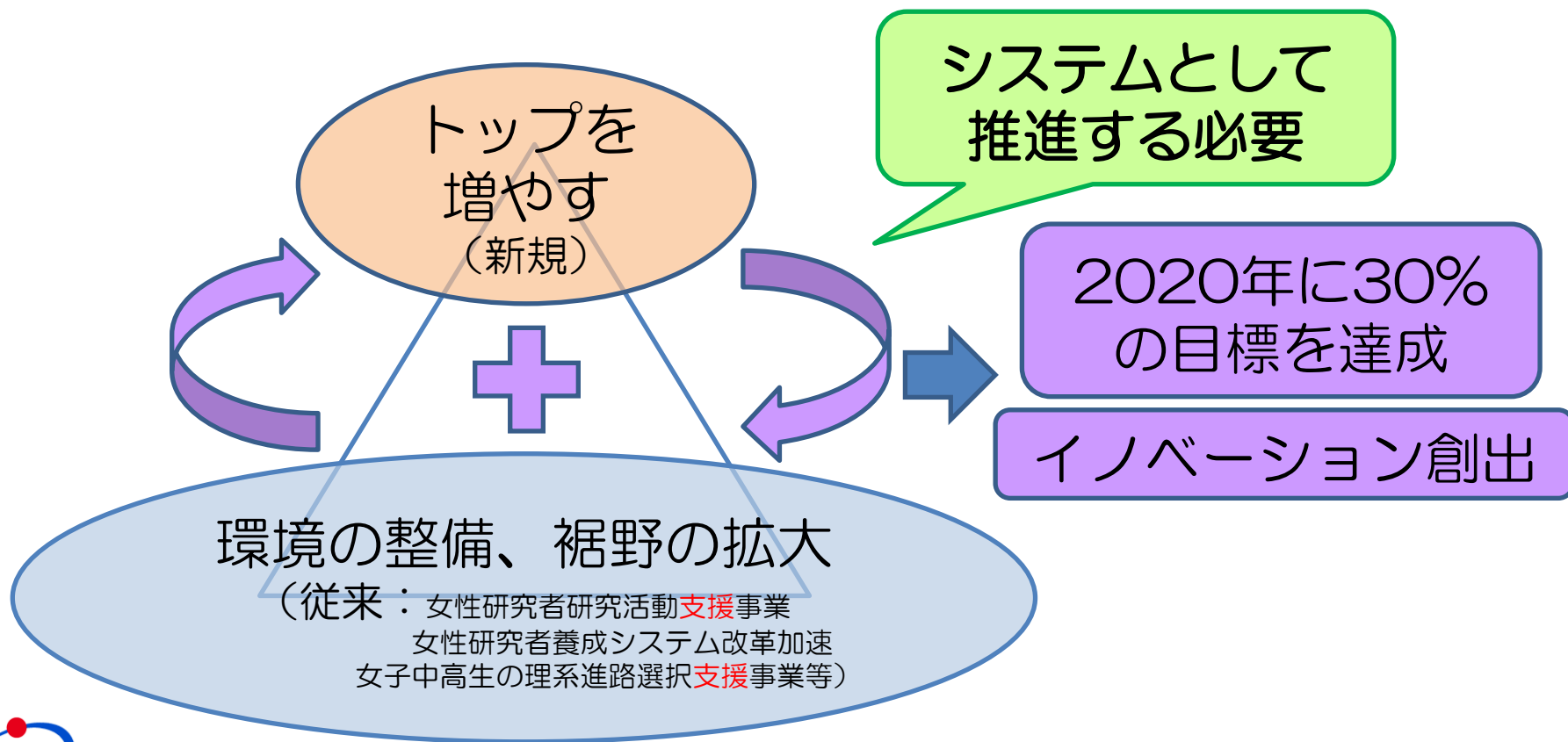
准教授～学長の女性比率
10.6%

指導的地位：30%以上
指導的立場に対する
新しい施策の必要性

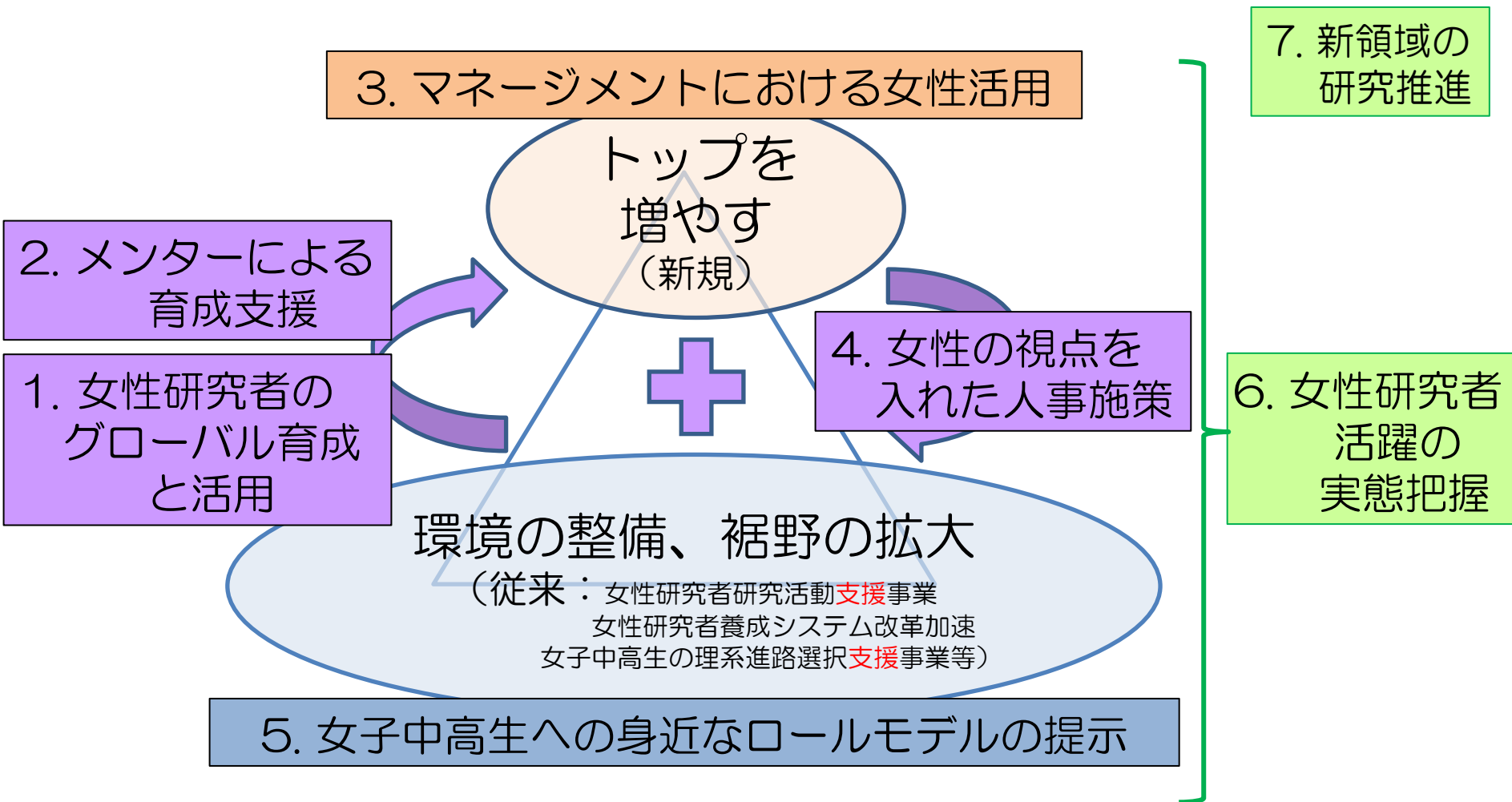
これまでの取組みと今後必要な取組み

従来：「環境の整備」「裾野の拡大」を目的とした施策中心

今後：イノベーションを伴うトップ（指導的地位）と裾野拡大が必要



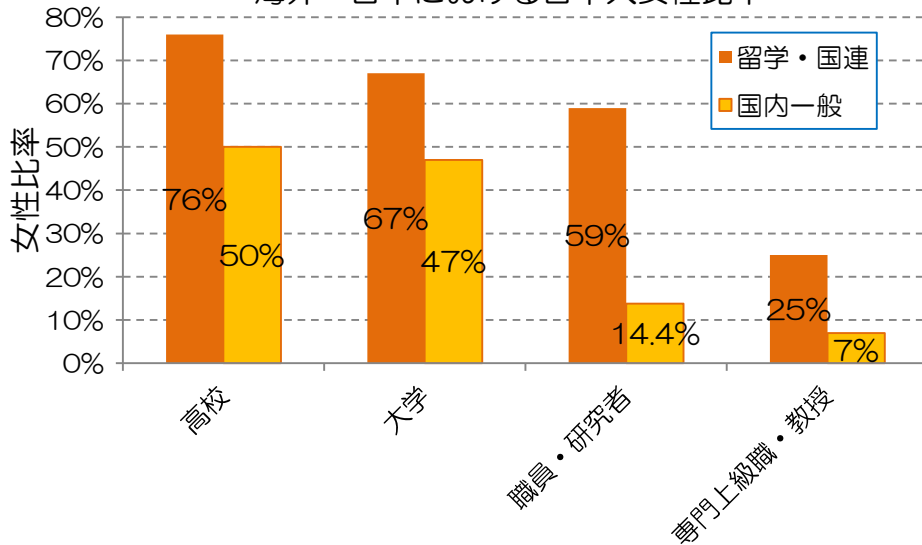
新しい施策の提案



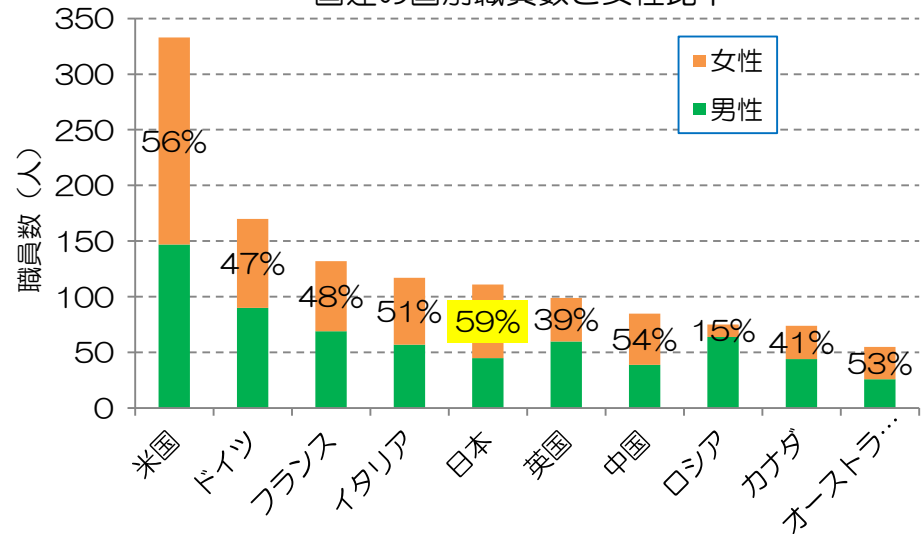
1. 女性研究者のグローバル育成と活用

【現状】 女性はグローバル志向が強い！

海外・日本における日本人女性比率



国連の国別職員数と女性比率



【施策】 女性が得意なコミュニケーションを活かしグローバル人材育成
更に日本で活用 ⇒ 日本のグローバル化加速



NPO法人 文際交流協会 2012/10時点データ
 独立行政法人日本学生支援機構調査
 横山和子 国際機関の人事制度(1994) 1992/12/31時点データ
 中内康夫 国連における日本人増強問題(2010) 2009/6/3時点データ より

2. メンターによる育成支援

【現状】メンター制度の事例

(1) 上智大学 グローバル・メンター制度 (2010年～)

「グローバル・メンター制度によるStep Up補助」を実施

対象：女子学生とポストドクター

目的：帰国後、所属研究室において研究者の卵・研究者として貢献

内容：海外研究機関におけるグローバル・メンターとの交流・相談等

(2) 日本IBM (2006年～)

「技術系社員の育成強化のためのメンター制度」

目的：キャリアアップ

対象：専門職以上の職位、男女共

内容：技術論文、国際会議発表等をサポート

プロセス：申請→MatchMake→計画立案→計画実行→実績確認

(3) 住友スリーエム (2002年～)

「メンタリングプログラム」

目的：女性社員の加速的育成

メンター：役員、事業部長

内容：キャリア、仕事に関する悩みの共有、メンティー自身が行動おこす
上級管理職の考え方を学び自らのキャリアについて考察

【施策】メンティー自身による気づきと行動を伴う

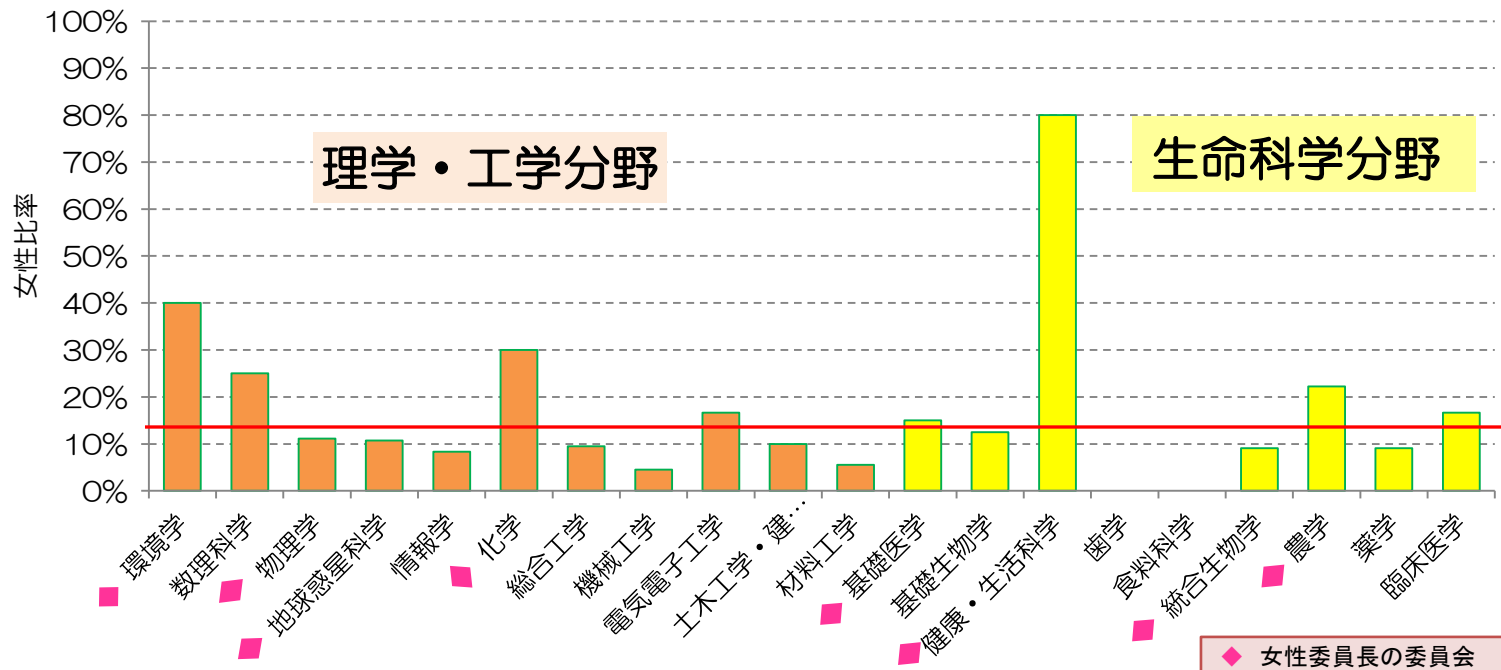
メンター支援制度の拡充 ⇒ 各層での女性の育成

3. マネージメントにおける女性活用

日本学術会議 各委員会委員の女性比率：13.4%（42名/313名）
 委員長の女性比率：40%（8名/20名）← 約3倍

第3次男女共同参画基本計画の閣議決定（平成22年12月17日）

- 日本学術会議会員の女性比率目標（平成27年度に22%）
- 各委員長は委員会内での互選による



学術会議HPより

【施策】 委員会等における委員長の女性比率向上⇒女性リーダーの育成

4. 女性の視点を入れた人事施策

- 【現状】
- マネージメント層に女性が少ないため活躍女性に目が行き届かず
 - 意思決定が偏ったメンバーでなされている

JST-TF有識者ヒアリングにおける男女の意見

| テーマ | 男性 | 女性 |
|----------|--------------------------|---|
| 子育て期間中支援 | 期間短縮し、早く職場に戻れるためのサポートが必要 | パートタイム的に働ける選択肢が必要 |
| | 病児、夜間、学童保育の整備が重要 | |
| 奨励策 | 研究プログラムに女性枠を作ることが有効 | 女性採択で予算増になる仕組みが有効 |
| | 女性歓迎を明示することが有効 | 公募時に「女性応募に期待」を明記するのが有効 |
| マネージメント | 女性PI増加⇒理事等増加のステップが必要 | 研究者⇒マネージメントへのメンターが必要 |
| | 女性登用を成功させることが必要 | CREST等で女性総括、アドバイザー等増やすことが必要 女性3割にならないと力にならない |
| 海外 | 海外は自由度が高いため女性に有効 | 博士取得直後の海外経験が有効 |
| | 問題は日本に戻れないこと | 若い頃から国際会議で口頭発表する機会増が有効 |
| 裾野拡大 | 高校教師が工学部を勧めないことに問題 | 高校教師が大学実情知らず工学部を勧めないことが問題 |
| | | 企業等で役員まで女性比率が向上することが重要 |

男女異なる意見

男女同じ意見

- 【施策】
- マネージメント層の女性比率目標設定、実行
 - ⇒研究者の採用、登用等について女性の意見取込み
 - ⇒女性研究者がフェアに評価、登用される機会の増加
 - 女性マネージャーが次世代女性の育成・登用をミッション
 - ⇒女性の登用と裾野の拡大

5. 中高生への身近なロールモデルの提示

【現状】 あらゆるほどの女性研究者ロールモデル集



各機関HPより

対象：女性研究者増加の前提となる理工系選択の女子中高生及び大学生
あるべきロールモデル：身近（若手、企業等一般的職種）

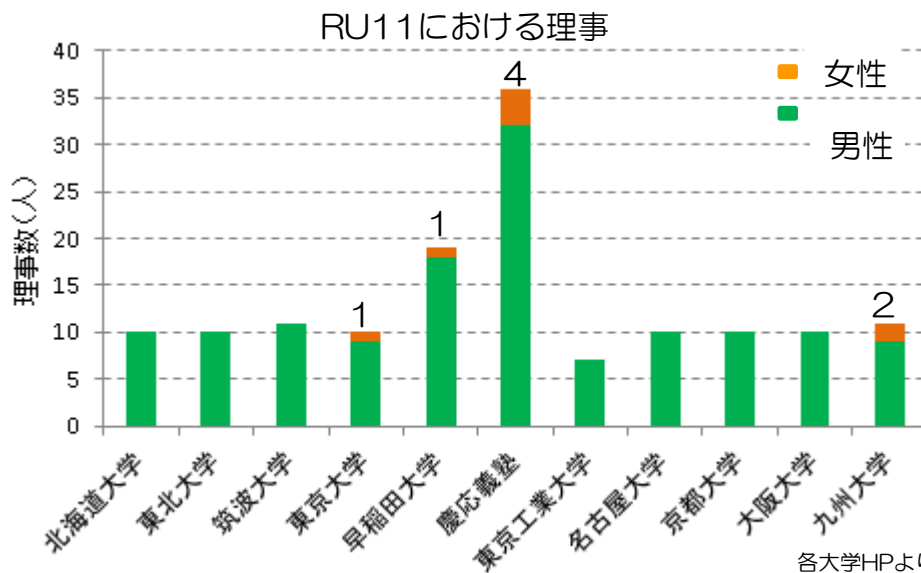
【施策】

- 女子高校生の憧れの的となるロールモデルの若手女性研究者を動画で紹介
- 高校生の進路決定に影響力を持つ両親や高校の先生にも女性研究者の活躍を広く周知
⇒ 理工系女子学生の増加 ⇒ 女性研究者の増加



6. 女性研究者活躍の実態把握

- 【現状】
- 大学等での女性の採用・登用が不十分
 - 大学等の女性活用推進状況が非公表



- 【施策】
- 大学等機関における女性活躍度（女性役員・教授・採用数等）を把握し、情報共有できる仕組み作り
 - ⇒ 経営層を含む女性の採用・登用促進による組織活性化
 - ⇒ 組織の行動・意思決定の変化 ⇒ 更なるダイバーシティ推進

7. 新しい領域の研究推進

国内での新領域創設の例

保健看護学とロボティクスの融合

大阪大学大学院医学系研究科

ロボティクス&デザイン看工融合共同研究講座

山田憲嗣 特任教授（専任）

小西かおる 教授（兼任）他

看護理工学会

2013/10/4設立

理事長：真田弘美

東京大学大学院

医学系研究科教授

駅の災害時避難所化構想

東芝の駅ソリューション事業

通勤時における駅活用の日常生活

3.11の経験もとに災害時の駅活用構想を発案

三吉 京 交通ソリューション&システム技術部

まとめ：持続可能なシステムの構築

