

事業の目的

- 多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理・工・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する必要がある。
- 本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化及び男女共同参画意識の醸成、さらに機関として取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。

事業の概要

女性研究者の採用割合が低い分野(理・工・農学系)に女性研究者を採用することを通じ、女性研究者の採用システム、養成システムの構築・改革を目指す大学等を支援。

支援対象: 大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人
事業期間: 5年間

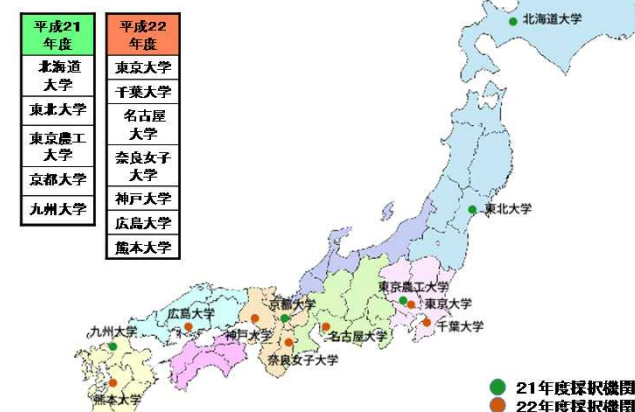
※ 平成21年度に5機関、22年度に7機関採択

支援額 : 1機関当たり年間数千万円～1億円

支援内容: 優秀な女性研究者を新規採用し養成するための経費等を補助

女性研究者の雇用経費、研究費、研究スキルアップ経費、メンター教員への補助経費など。ただし、一人の女性研究者の支援期間は3年間が上限。

【参考1】実施機関(採択年度別)



【参考2】実施機関における女性研究者の採用・養成実績
・平成21年度～25年度合計 : 255人

『第4期科学技術基本計画』(平成23年8月19日閣議決定)(抜粋)

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

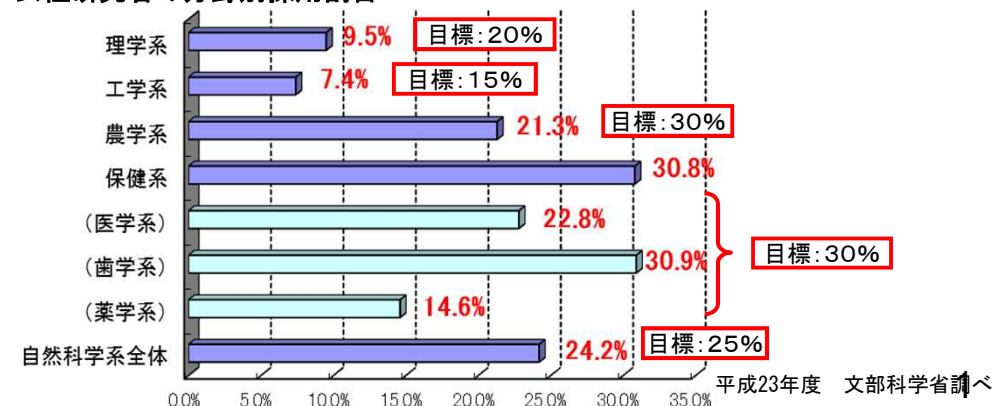
(2) 独創的で優れた研究者の養成

③ 女性研究者の活躍の促進

< 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。

女性研究者の分野別採用割合



「女性研究者養成システム改革加速事業」の代表的な成果実績（アウトカム）①

女性研究者の養成システム

北海道大学 (北大メンターフォースリングシステム)

<取組内容>

- 様々な年齢、研究分野、職階、国籍の教員（男女とも）で「**メンターフォース**」を構成
- 研究者が必要な場面でメンターに相談（コーディネータがメンター決定）
- メンタリングを通じて顕在化した女性研究者が抱える問題を全学にフィードバック

→女性研究者が研究や教育を継続し、キャリアを積んでいくサポートシステムを構築

東北大学（沢柳フェロー等）

<取組内容>

- **沢柳フェロー**（学長が任命したロールモデルにふさわしい女性教授20名）によるランチミーティング等を開催
- キャリア、研究、及び研究と育児との両立に関する相談を行う機会を提供

- セミナー開催など**研究スキルアップ支援**
- 論文の業績、外部資金獲得につながる
- ※スキルアップ支援を受けた研究者（24名）：
論文発表数79件、外部資金32件獲得（平成21～23年累計）

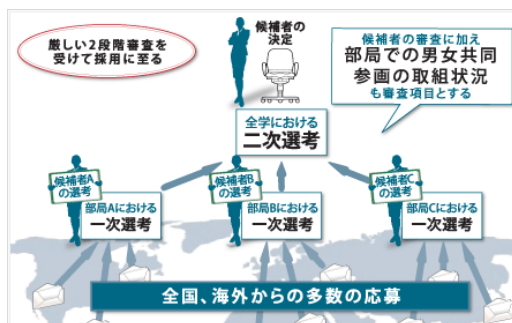


(参考)ランチミーティングの様子

→学内人員の有効活用により効率的に予算執行するとともに、本事業で採用した女性教員のみならず、大学独自の制度で採用した女性研究者等の研究業績の向上にも寄与

女性研究者の採用システム

九州大学 (九大方式採用システム)



<取組内容>

- 各部局は人員を「**ポイント制**」で管理（職階ごとに基準ポイントがあり、部局は定められた総ポイント内で人員構成を管理）
- 理工農分野に関しては、部局の規模に応じて女性教員ポスト用にポイントを拠出
- 理工農の各部局からのポイントを合計し確保された女性教員枠を巡って各部局一斉に国際公募
- 優れた採用・養成計画、候補者を出した**部局に女性枠ポスト付与**※
毎年5名程度
(部局間競争に勝てばプラスになる)

→部局間の競争を促すことによって、優秀な女性研究者を採用
→人文科学系の他部局にも波及※毎年2～3名程度採用

東京農工大学（1プラス1）

	新規養成女性研究者 キャリア加速プログラム		
	H21年度	H22年度	H23年度 (5月1日時点)
補助経費	4	4	0
独自経費	2	2	0
	プロジェクト以外	4	1
新規採用女性研究者 合計	10	7	3

(人)

加速プログラム実施期間

<取組内容>

- 当該事業により優れた女性研究者を採用するのに加え、独自経費で常勤の教授・准教授・講師・助教として女性研究者を採用した専攻等に、**特任助教1人分の人件費を2年間支給するシステムを構築**
(農工大式PA「1+1」)
- ※21年度、22年度ともに特任助教2名分（男女どちらでも可）の人件費が支給された。
- 両システムがあいまって女性研究者の採用数の増加につながっている

→女性の採用を推進するポジティブ・アクションとして先駆的な取組
→他研究機関へも波及（愛媛大学※愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」等、神戸大学※ONE+ONE/インセンティブ策）

→女性研究者の活躍促進に向けた、大学の取組基盤（採用システム・養成システム）を構築

「女性研究者養成システム改革加速事業」の代表的な成果実績（アウトカム）②

女性研究者養成システム改革加速事業により採用された研究者の受賞実績例

松田 二子（名古屋大学生命農学研究科准教授・平成22年度採用）



<プロフィール>

- ・名古屋大学 大学院生命農学研究科 助教として平成23年3月採用
- ・平成24年4月、名古屋大学 大学院生命農学研究科 准教授に昇任



平成24年度 日本繁殖生物学会 奨励賞受賞

「卵胞閉鎖を支配する顆粒層細胞死のアポトーシス調節因子による制御」

<受賞理由>

哺乳類の卵巣には第一減数分裂前期で停止した卵母細胞が休眠しており、性周期ごとに一定数発育するが、発育の過程でそのうち99%は閉鎖する。この閉鎖の調節にアポトーシスという顆粒層細胞が深く関わっていることを明らかにした。（事業期間中の成果）

中馬 いづみ（神戸大学自然科学系先端融合研究環重点研究部助教
・平成23年度採用）



<プロフィール>

- ・平成24年1月、神戸大学自然科学系先端融合研究環重点研究部助教



平成25年度 日本植物病理学会 学術奨励賞受賞

「いもち病菌における抵抗性遺伝子適応機構に関する研究」

<受賞理由>

イネいもち病菌が抵抗性品種に対して短期間で病原性を獲得する機構を解明するため、菌がイネと相互作用をする際に重要な病原性関連遺伝子（非病原力遺伝子）の変異に関する研究を行った。病原菌の無性的生活環において、菌の個体ごとに非病原力遺伝子が座乗染色体を次々と変異させていく新規の変異機構（multiple translocation）を見出した。（事業期間中の成果）

（参考）その他の採用者の受賞実績

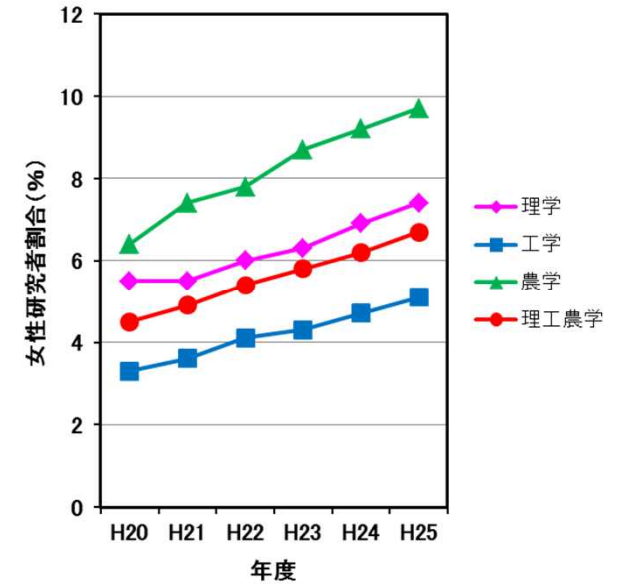
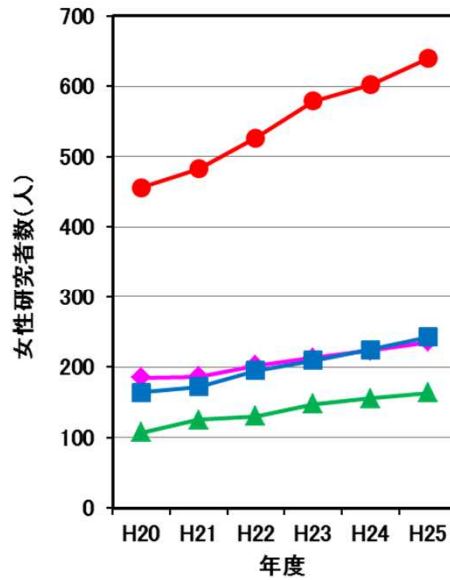
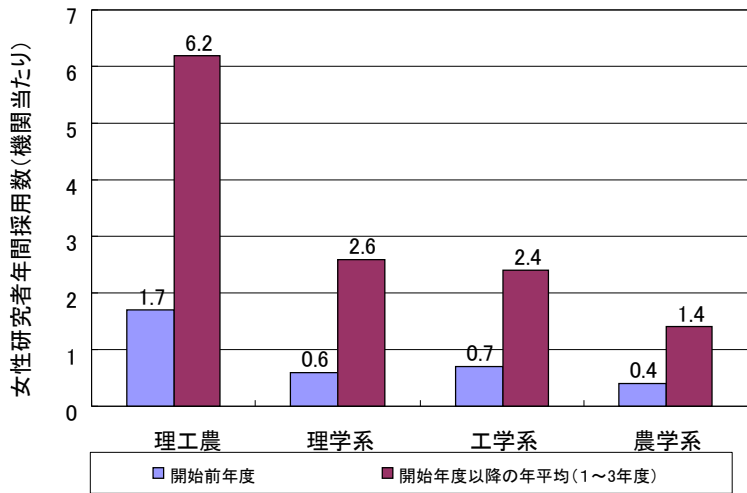
- ・清野 聡子（九州大学工学研究院准教授・平成21年度採用）
- ・大津 直子（東京農工大学農学研究院講師・平成21年度採用）
- ・近藤 夏子（京都大学原子炉実験所助教・平成22年度採用）

- ：平成22年度 日本海洋学会 第1回環境科学賞受賞
- ：平成22年度 日本土壌肥料学会 奨励賞受賞
- ：平成23年度 第12回国際癌治療増感研究協会 研究奨励賞

→当事業で採用された女性研究者が、必要な研究者養成の支援を受けて、優れた研究成果を上げている。
（優れたロールモデルの提示）

「女性研究者養成システム改革加速事業」の活動実績（アウトプット）

①女性研究者数の増加

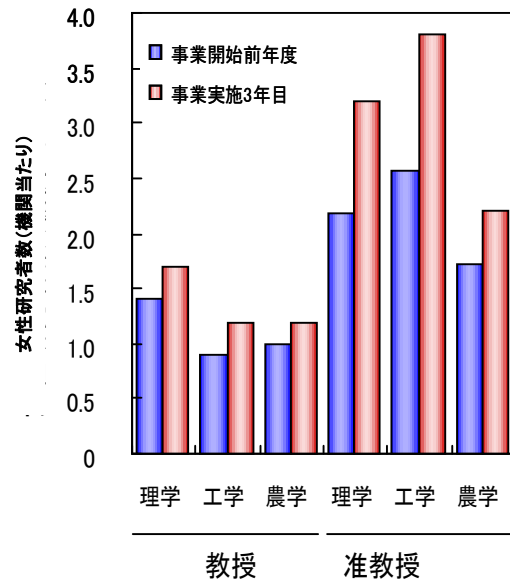


理工農学系分野の女性研究者採用数（任期なし）の推移

理工農学系分野の女性研究者数（任期なし）の推移

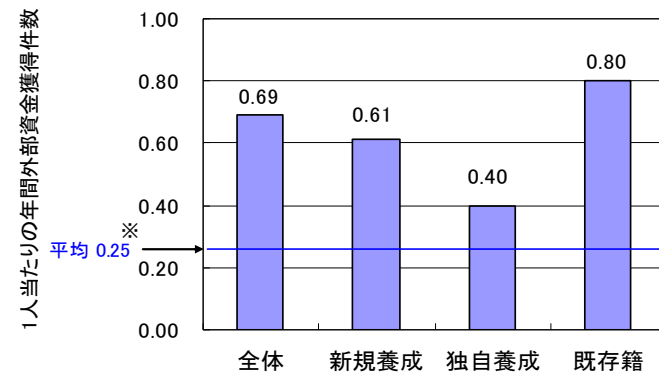
理工農学系分野の女性研究者数（任期なし）割合の推移

②上位職階女性研究者数の増加



上位職（教授、准教授）に就く女性研究者数の推移

③研究の活性化



実施機関女性研究者の外部資金獲得件数

※一般研究者（研究開発独法及び国立大学法人等の男女研究者）の獲得件数平均

「女性研究者養成システム改革加速事業」実施終了後のフォローアップ・成果展開例

今後の取組（予定）

広島大学：平成22～26年度実施機関

<取組内容>

- ・ 教員人事に係る全学調整ポイント（総人件費ポイントの1%分）の3割を理工農学系の女性テニユア教員採用のために部局等に配分
- ・ 理工農学系部局の優秀な女性助教を年間2名程度准教授に昇任させる「ポストアップ制」
- ・ メンタリング、研究支援員の配置 等

実施終了後

- ✓ 採用システム・養成システムともに同規模で実施予定
- ✓ 全学調整分人件費ポイントについては、7年間（平成27～33年）継続予定

九州大学：平成21～25年度実施機関

<取組内容>

- ・ 理工農分野について部局の規模に応じて女性教員ポストのための枠を拠出し、各部局一斉に国際公募を行い、優れた採用・養成計画、候補者を出した部局に女性枠ポストを付与
- ・ 女性枠教員への研究費支給（採用後3年目まで）、研究力向上・リーダー育成のためのセミナー 等

実施終了後

- ✓ 採用システムについては1/2程度の規模で実施
- ✓ 養成システムについては同規模で実施

成果展開（ロールモデル）

東京農工大（1プラス1） ：平成21年～平成25年度実施機関

<取組内容>

- ・ 常勤の教授・准教授・講師・助教として女性研究者を採用した専攻等に、特任助教1人分の人件費を2年間支給するシステムを構築

成果展開

愛媛大学へ波及 （愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」）

<取組内容>

- ・ 常勤の教授・准教授・講師・助教として女性研究者を採用した学科に、助教人件費の2分の1を1年間支給するシステムを構築
- ・ 当該経費は学科内において新規採用教員のスタートアップや非常勤講師の任用等に活用

「女性研究者養成システム改革加速事業」の成果・活動実績 と 今後の課題

成果・活動実績（まとめ）

◆成果実績(アウトカム)

- ✓ 女性研究者の活躍促進に向けて、機関における先駆的な取組基盤(採用システム・養成システム)を構築

【参考：平成25年度実績】

理工農系の女性研究者を増加させるための採用システムを構築した機関数： 11/11(100%)

理工農系の女性研究者の養成システムを構築した機関数： 11/11(100%)

- ✓ 上述の取組基盤を通じ、女性研究者が優れた研究成果を輩出(ロールモデルの提示)

◆活動実績(アウトプット)

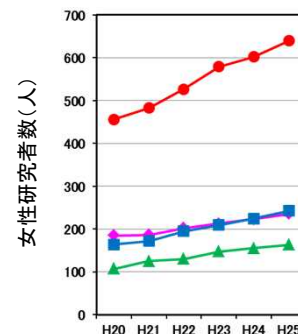
(機関内)

- ✓ 採択機関における女性研究者数の増加、上位職階女性研究者数の増加、研究の活性化

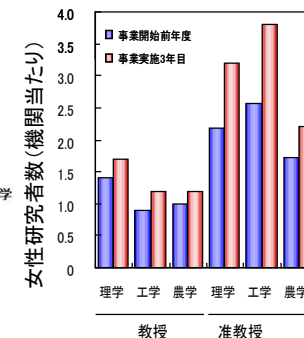
(成果の展開)

- ✓ 構築された採用システム・養成システムが良好事例として他学部・他機関等に波及されつつある。

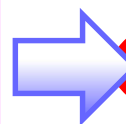
【参考】女性研究者数や上位職階女性研究者数の増加



理工農学系分野の女性研究者数
(任期なし)の推移



上位職(教授、准教授)に就く女性研究者数の推移



システム改革の良好事例を構築し一定の成果を挙げた

本事業の今後の課題

しかしながら、我が国全体で見ると……

- ◆ 我が国の女性研究者の比率は増加傾向にあるが、その割合は、諸外国と比較して未だ低い水準
- ◆ 大学の学長、教授などの上位職に占める女性の割合が特に低い

- ✓ 本事業の成果を大学等に補助期間終了後も、如何に定着させ更に発展させていくか。(成果の定着化・高度化)
- ✓ 本事業の成果を如何に大学の個別取組から、全学へ、他機関へ普及させていくか。(成果のプラットフォーム化)

女性研究者養成システム改革加速事業等を踏まえた女性研究者の活躍促進に向けた課題

本事業の今後の課題

- 本事業の成果を大学等において補助期間終了後、如何に定着させ更に発展させていくか。(成果の定着化・高度化)
- 本事業の成果を如何に大学の個別取組から、全学へ、他機関へ普及させていくか。(成果のプラットフォーム化)

現場研究者の意見

※以下は、平成26年2～3月に、文部科学省職員が現場の研究者を個別訪問し、意見交換した結果を簡潔にまとめたもの。

- 機関や研究分野等で取組に差があり、いまだ意識改革が進んでいない。良好事例を機関全体、更に全国に波及させるような仕組みにしていくべき。
- 育児休業中でも研究参加が可能となるようなIT環境の整備が大切。休業中の期間の延長のみではなく、学会参加など柔軟に研究費を執行できるようにするべき。
- ライフイベント等で研究継続を断念した者への「学び直し」の機会提供が重要。
- 女性研究リーダーが活躍する姿を見せることが、女性研究者にロールモデルを示し、更には男性の意識を変えることに繋がる。

関係団体の要望

- 男女共同参画学協会連絡会賛同学協会(平成26年4月)(抄)
 男女研究者の育児休業・介護休業期間中の活動制限の緩和、休業期間中の研究環境維持を可能にする研究費の運用(略)を要望いたします。
- その他、日本経済団体連合会(平成26年2月)、技術同友会(平成25年4月)からも、女性理工系人材の確保について要望有。

政府全体の方針

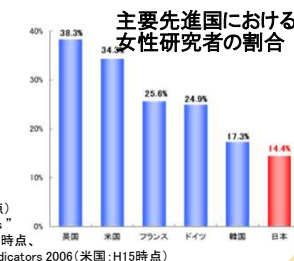
- ～安倍内閣施政方針演説(平成26年1月)(抄)～
 全ての女性が活躍できる社会を創る。(略)2020年には、あらゆる分野で指導的地位の3割以上が女性となる社会を目指します。

課題1

大学・研究機関の改革サイクルとの一体化

課題2

個別取組から組織全体及びプラットフォーム化による他機関への展開



課題3

柔軟かつニーズに沿った支援強化

課題4

指導的地位の女性研究者の拡大



女性研究者の活躍促進に向けた今後の取組方向性

- 「**女性研究者養成システム改革加速事業**」(行政事業レビュー対象事業)は、システム改革の良好事例を構築し、**一定の成果を挙げたことから平成26年度で終了。**
- 当該事業の成果・活動実績を**最大限に活かして成果の普及・展開が図れるよう**、**女性研究者の活躍促進に関する課題**(※前頁参照)を踏まえて**今後の取組を重点化。**
- 具体的には、以下のとおり、女性研究者の活躍促進のための研究環境整備を支援している「**女性研究者研究活動支援事業**」を**改革**し、女性研究者の一層の活躍促進に向けて、**研究環境のダイバーシティを実現**する取組を推進。

課題1

大学・研究機関の改革サイクルとの一体化

◎大学・研究機関の**中期目標・中期計画等に女性研究者の活躍促進に関する取組(※¹)**を位置づけ、**優れた取組を重点支援**する事業に変更。(機関の計画・評価との連携)

※¹:具体例

女性研究者の**採用・養成システムの構築等**に関する取組(成果の普及・高度化)
研究者の**ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の実現**に関する取組
女性研究者数や上位職登用状況、計画の実施状況に関する情報公開 など

課題2

個別取組から組織全体及びプラットフォーム化による他機関への展開

◎先駆的な**良好事例を組織全体もしくはプラットフォーム化による他機関への展開が促進されるような支援形態**を検討。(良好事例を有す機関のネットワーク化も検討)

課題3

柔軟かつニーズに沿った支援強化

◎「女性研究者研究活動支援事業」の**支援内容の改善・柔軟化**を検討(※²)。

※²:具体例

IT環境整備による**育児休業中の研究継続**
ライフイベント等により研究継続を断念した者への**学び直し機会の提供**
年度途中でも柔軟かつ迅速に支援が開始できるような仕組み など

課題4

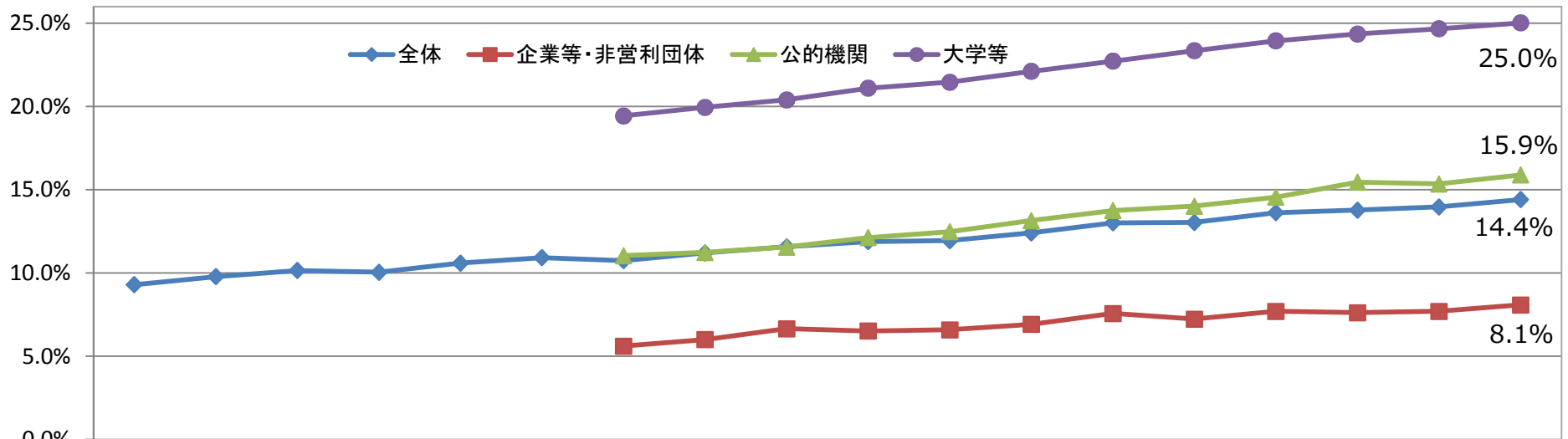
指導的地位の女性研究者の拡大

◎研究活動を主導する**女性リーダーの活躍を促進するための施策**を検討。
(PO(プログラム・オフィサー)への積極登用など)

「女性研究者研究活動支援事業」を改革し、
取組を重点化

(参考) 女性研究者の活躍促進に関する現状、目標と施策の変遷

- 女性研究者の比率は年々増加しているが、14.4%と依然として低い状態
- 特に、研究者数の組織別割合で約6割を占める「企業等・非営利団体」における女性研究者の比率が低水準のまま推移



科学技術基本計画における位置づけの変遷

第1期科学技術基本計画

第2期科学技術基本計画

第3期科学技術基本計画

第4期科学技術基本計画

「女性の研究者等への採用機会等の確保及び勤務環境の充実」

第1期の方針を引き継ぐとともに、「出産後の研究開発活動への復帰の促進」を追い。

女性研究者の採用割合の目標を掲げる。(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%))

女性研究者の採用割合の目標を引き続き掲げる。(自然科学系全体として25%の早期達成とともに、30%まで高めることを目指す(理学系20%,工学系15%,農学系30%,医学・歯学・薬学系合わせて30%))

女性研究者支援施策の変遷

<研究環境整備>

女性研究者支援モデル育成 (H18~H22)

女性研究者研究活動支援事業 (H23~)

<女性研究者の採用・養成>

女性研究者養成システム改革加速 (H21~H26, H22で新規採択終了)

(参考) 女性研究者研究活動支援事業

課題

- 我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準。
- 女性研究者の研究と出産・育児等との両立が困難であること、研究者の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘がある。

【参考】

『第4期科学技術基本計画』（平成23年8月19日閣議決定）(抜粋)

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 (2) 独創的で優れた研究者の養成

③ 女性研究者の活躍の促進 < 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。

『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

・ (略) 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。

『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、研究者のキャリアアップの整備、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。

『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

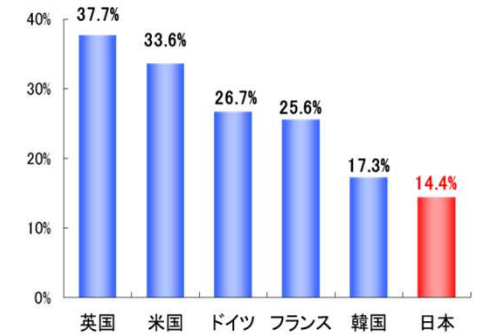
3. 重点的取組

(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

② 主な施策

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 【文部科学省】

主要先進国における女性研究者の割合



(出典)

「総務省 科学技術研究調査報告」(日本:平成25年時点)

「OECD "Main Science and Technology Indicators"」(英国、フランス、ドイツ、韓国:平成23年時点)

「NSF Science and Engineering Indicators 2014」(米国:平成22年時点)

事業の概要

① 女性研究者活躍促進のための環境整備支援

女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立や研究力の向上を図るための取組を行う大学等を支援。

- 対象機関 : 大学、独法研究機関等
- 支援期間 : 3年間

【一般型】

H26年度新規採択機関数 : 5機関程度

支援額 : 2,200万円

内容 : 研究と出産・育児・介護等との両立のための環境整備を行う大学等を支援。

【連携型】(新規)

(具体的な取組例 : コーディネーターの配置、相談室の整備、研究支援人材の配置など)

H26年度新規採択機関数 : 5機関程度

支援額 : 2,000万円

内容 : 既に女性研究者支援のための環境整備に取り組んでいる大学等を中心に、女性研究者の研究力向上を図る取組を連携して行う複数の大学等を支援。
(具体的な取組例 : 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)

※「拠点型」については、平成26年度以降の新規選定は実施せず。

② 公表・普及事業

- ・ 女性研究者の実態や支援策について調査し、女性研究者の研究力向上や男女共同参画の推進に与える効果等について分析。
(H25年度の調査・分析結果を踏まえた発展的な調査・分析を実施予定。)
- ・ 調査・分析結果を公表し、効果的な取組の普及、今後の施策の検討に活用。

H26年度新規採択機関数 : 1機関

実施額 : 1,200万円

(参考) 女性研究者の活躍促進に関する政府計画

<第4期科学技術基本計画 (抄)> (平成23年8月19日閣議決定)

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を進めることを期待する。

(参考) 女性研究者の活躍促進に関する政府計画

＜第百八十六回国会における安倍内閣総理大臣 施政方針演説（抄）＞（平成26年1月24日）

全ての女性が活躍できる社会を創る。これは、安倍内閣の成長戦略の中核です。（略）

子育てに専念したい方には、最大三年育休の選択肢を認めるよう経済界に要請しました。政府も休業中のキャリアアップ訓練を支援します。一年半でも二年でも子育てした後は、職場に復帰してほしいと願います。（略）

女性を積極的に登用します。二〇二〇年には、あらゆる分野で指導的地位の三割以上が女性となる社会を目指します。（略）

全ての女性が、生き方に自信と誇りを持ち、持てる「可能性」を開花させる。「女性が輝く日本」を、皆さん、共に創り上げようではありませんか。

＜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）

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) 企業と大学・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。

②主な施策

・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【文部科学省】

＜日本再興戦略 -JAPAN is BACK-＞（平成25年6月14日 閣議決定）

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支援

・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。

(参考) 女性研究者の活躍促進に関する要望等

＜理工系人材育成戦略の策定に向けて＞(平成26年2月18日 一般社団法人 日本経済団体連合会)

4. 女性理工系人材の重要性

本格的な人口減少社会を迎えたわが国においては、女性の活躍の推進が、経済成長の大きな鍵を握る。わが国の理工系では、圧倒的に男性比率が高いが、革新的イノベーション創出に向けて多様な英知を活かしていくためにも、ダイバーシティの確保が重要な課題となっている。

世界が注目する研究成果を出した女性研究者が登場し、理工系分野の女性の潜在力への期待が高まっている。近年、女性比率の引き上げを目指し、中高生を対象に理工系分野の魅力をわかりやすく説明するといった活動を産学官それぞれに行っているが、こうした取り組みのさらなる拡大に向けた政策支援が求められる。

(後略)

＜科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望＞(平成26年4月 男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会)

1. 女性リーダー育成の推進

(略)女性研究者に研究力・マネジメント力発揮の機会を与える競争的資金プログラムとして「女性リーダー・イノベーション拠点モデル事業の創設」を要望いたします。このプログラムにより女性の能力の十分な発揮とともに、評価・審査のプロセス等におけるバイアスの存在を明らかにし、バリアを超えてゆく経験が女性リーダーに培われます。

2. 研究者のワーク・ライフ・バランス(WLB)基盤の定着

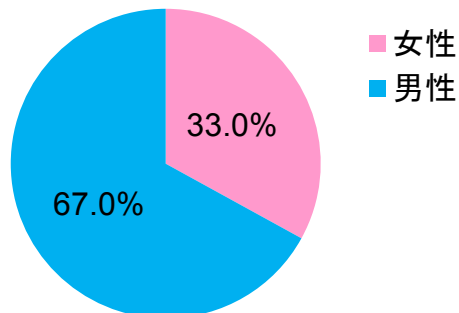
進捗が著しく、厳しい競争環境にある科学技術分野においては、育児中でも研究活動を継続することを強く望む研究者が少なくありません。また、出産・育児・介護のための中断からの復帰を目指す研究者も多くいます。これら研究者の活躍を促進するために、「女性研究者研究活動支援事業」、「RPD特別研究員制度」及び「子育て・介護等支援制度」は高い効果を上げてきました。今後も、これらの継続と拡大とともに男女研究者のライフイベント(結婚・子育て・介護等)に際して、育児休業・介護休業期間中の活動制限の緩和、休業期間中の研究環境維持を可能にする研究費の運用、業績評価における配慮、有期雇用契約の研究者のテニユアクロック(テニユア審査までの期間)の延長等を含めた柔軟な雇用形態・人事・研究制度の確立と整備を要望いたします。

(略)今後、女性研究者の比率の上昇とともに、同居支援のニーズは高まると思われれます。男女を問わず、若手研究者のライフイベントを支える「同居支援」のための新規プログラム(各種資金制度への上乗せ、特別研究員Dual Post Doctoral Fellow制度の創設、あるいは同居支援資金の設立と受け入れ機関へのインセンティブ付与)の創設を要望いたします。

(参考) 「女性研究者養成システム改革加速事業」関連データ

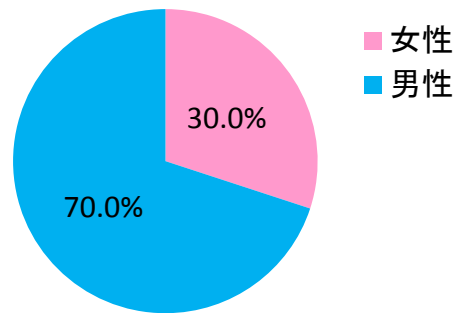
博士課程（後期）在籍者、修了者及び研究者に占める女性の割合

博士課程（後期）在籍者（平成25年度）
⇒33.0%（24,406人/73,917人）



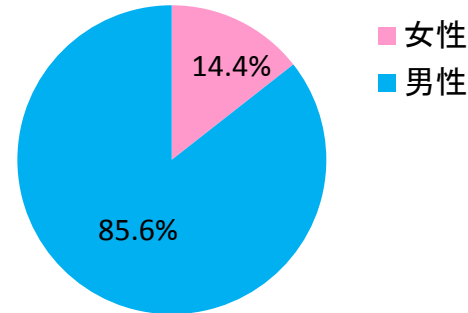
平成25年度学校基本調査より文部科学省作成

博士課程修了者（平成25年3月時点）
⇒30.0%（4,937人/16,445人）



平成25年度学校基本調査より文部科学省作成

研究者（平成25年3月時点）
⇒14.4%（127,836人/887,067人）



総務省統計局「平成25年 科学技術研究調査報告」より文部科学省作成

加速事業実施期間終了後の採用計画

- A大学 : 事業実施期間中 **年間4名**採用（補助対象）
→事業終了後も全学調整分の人件費ポイントの一部を用いて、理工農学系分野の女性教員の採用を進めるシステムを継続。
引き続き**年間4名**を採用する予定。
- B大学 : 事業実施期間中 **年間2～3名**採用（補助対象）
→事業終了後も全学調整分のポストを用いて女性教員の採用を継続。
引き続き**年間2名**採用する予定。
- C大学 : 事業実施期間中 **年間6名**採用（補助対象）
→事業終了後は規模を2/3程度に縮小するが、全学調整分のポストを用いて女性教員の採用を継続。
年間4名を採用する予定。

事業終了翌年度（平成21年度採択機関は26年度、22年度採択機関は27年度）の採用予定者数
⇒（11機関合計）**40名程度（予定）**

※このほか、各大学とも部局ごとの採用が予定されており、実際の女性教員採用数は増えることが想定。