



# 競争的資金の制度設計と男女共同参画

独立行政法人科学技術振興機構  
戦略的創造事業本部 研究企画調整室  
三島 順子

# 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移

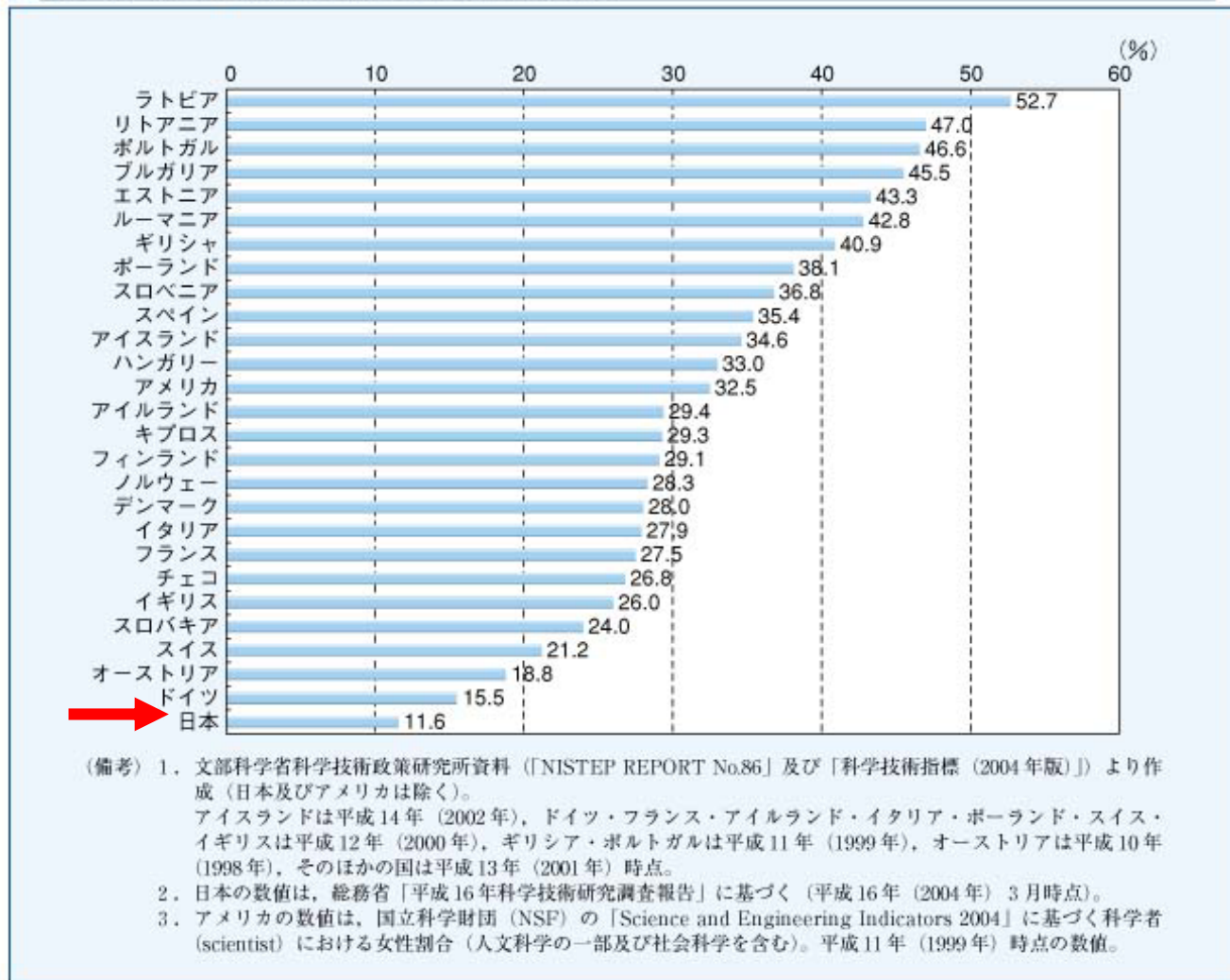
[出典：平成17年度版 男女共同参画白書]



# 研究者に占める女性割合の国際比較

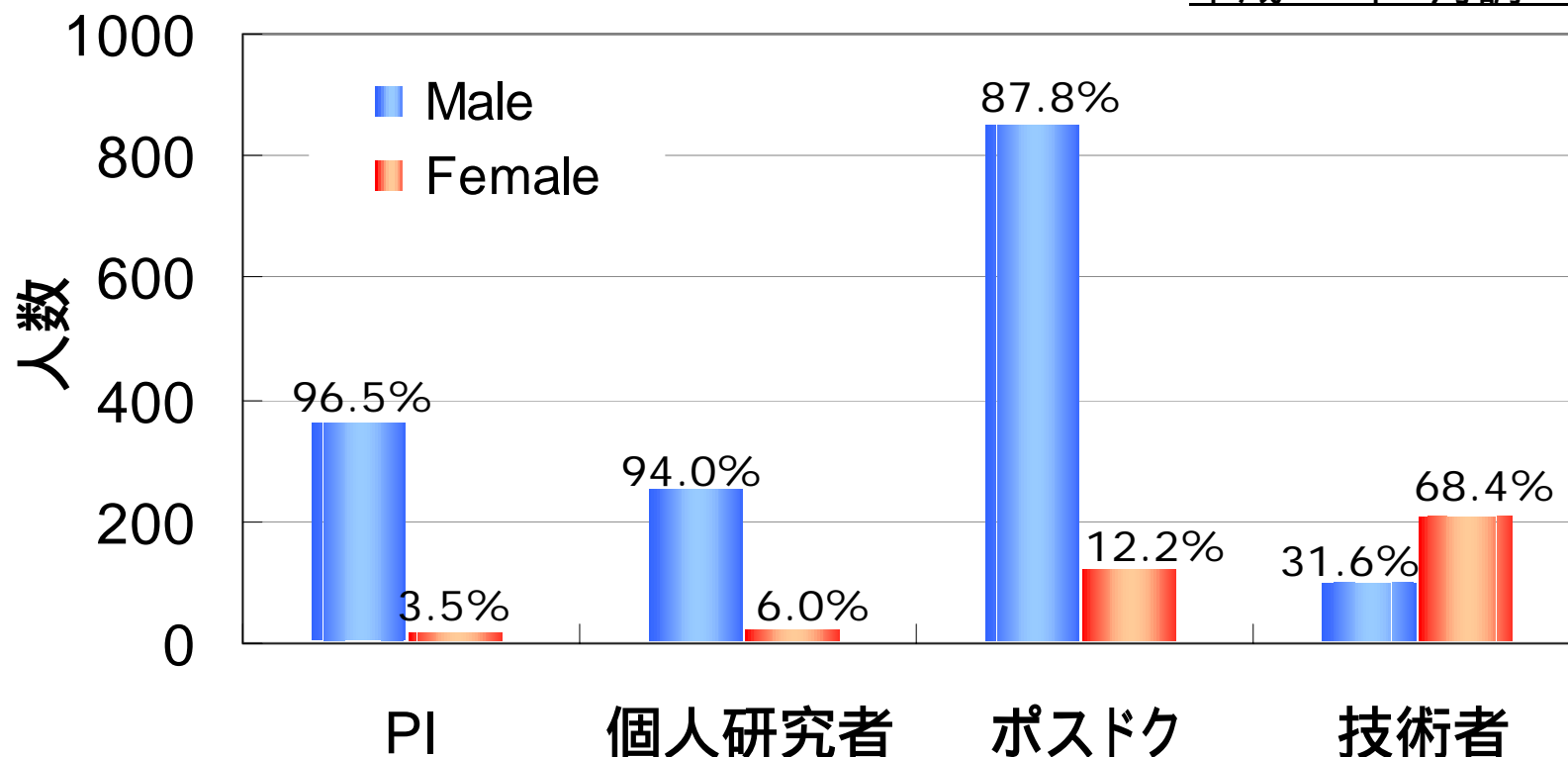
[出典：平成17年度版 男女共同参画白書]

第1-序-15図 ● 研究者に占める女性割合の国際比較



# JST戦略的創造研究推進事業における 研究者・技術者の男女比率

平成17年7月調べ



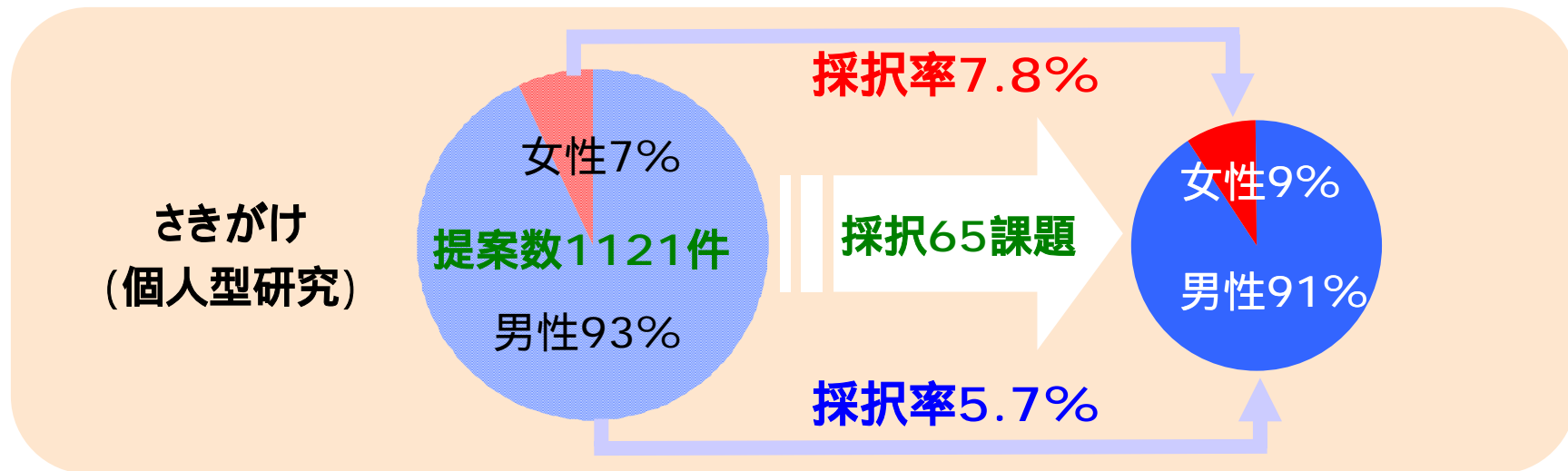
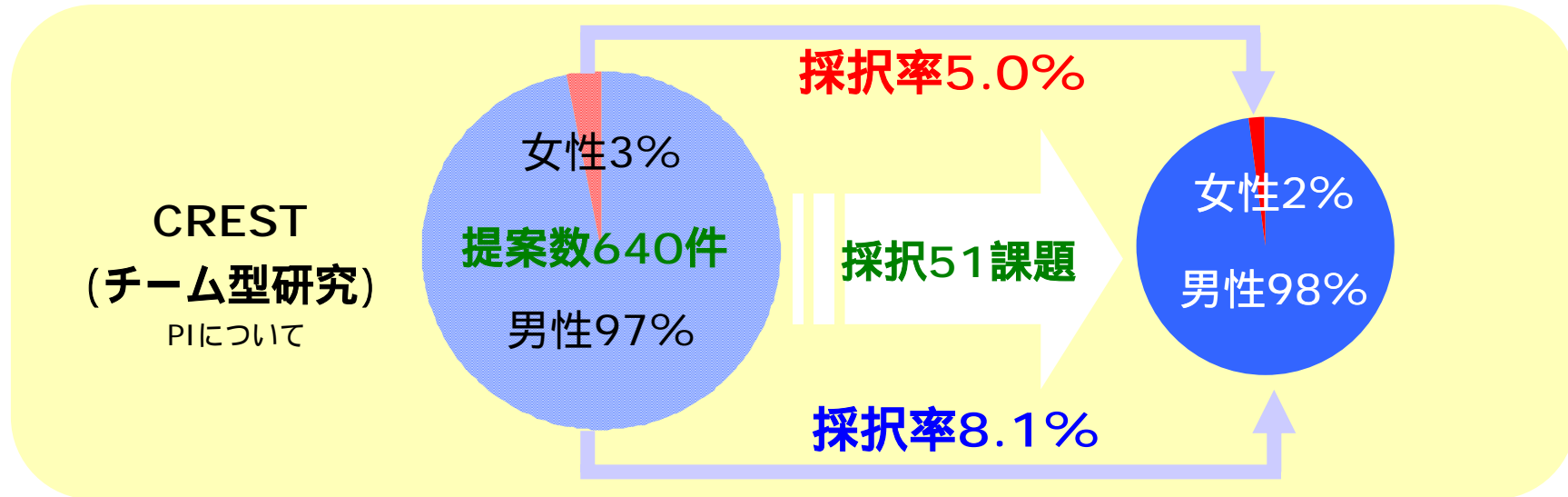
PI (Principal Investigator) : CREST研究代表者、ERATO、ICORPの研究総括

個人研究者 : さきがけ研究者

ポスドク及び技術者 : JSTが雇用し、研究実施場所に派遣している者

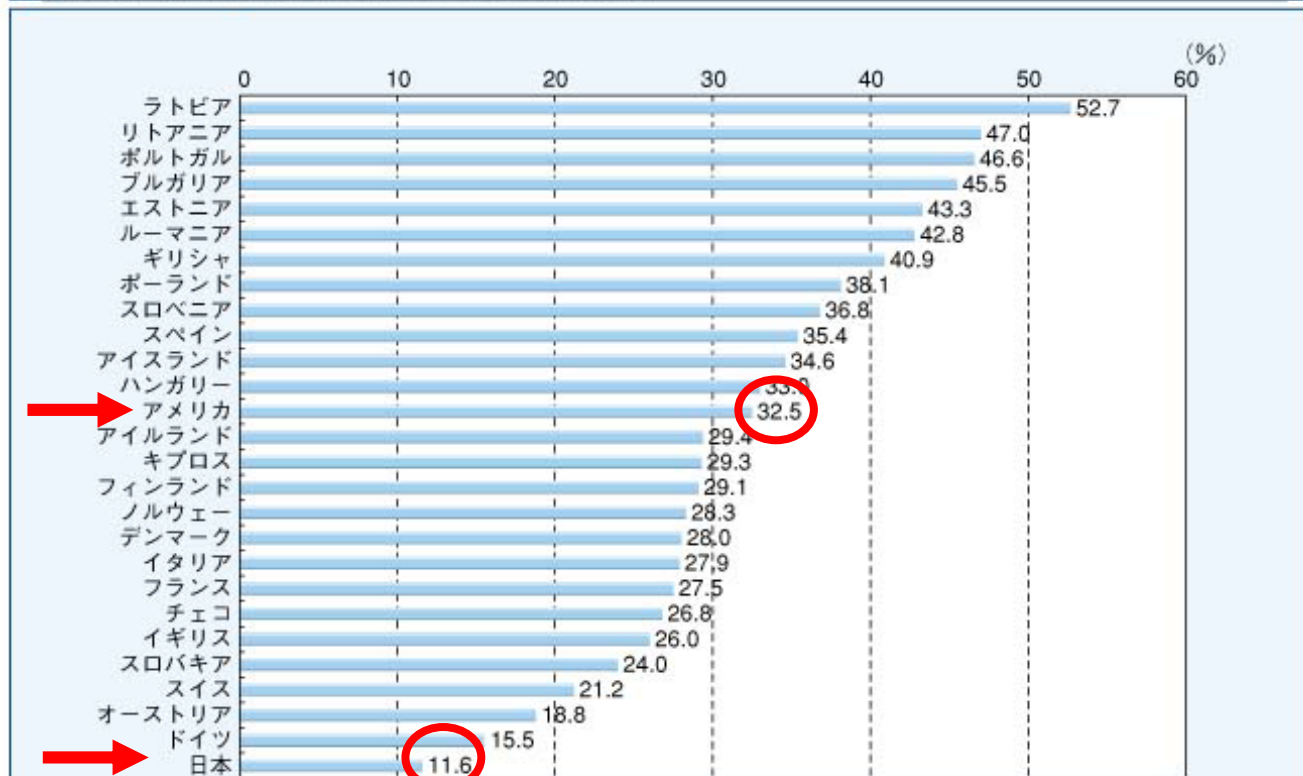
SORST含む

# 平成17年度の戦略的創造研究推進事業 における応募者・採択者の男女比率



# 米国ファンディング機関の取り組みについて

第1-序-15図 ● 研究者に占める女性割合の国際比較



- (備考) 1. 文部科学省科学技術政策研究所資料 (「NISTEP REPORT No.86」及び「科学技術指標 (2004年版)」) より作成 (日本及びアメリカは除く)。  
アイスランドは平成14年 (2002年)、ドイツ・フランス・アイルランド・イタリア・ポーランド・スイス・イギリスは平成12年 (2000年)、ギリシャ・ポルトガルは平成11年 (1999年)、オーストリアは平成10年 (1998年)、そのほかの国は平成13年 (2001年) 時点。
2. 日本の数値は、総務省「平成16年科学技術研究調査報告」に基づく (平成16年 (2004年) 3月時点)。
3. アメリカの数値は、国立科学財団 (NSF) の「Science and Engineering Indicators 2004」に基づく科学者 (scientist) における女性割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成11年 (1999年) 時点の数値。

[出典:平成17年度版 男女共同参画白書]



- 米国科学財団 (NSF: National Science Foundation)
- 国立衛生研究所 (NIH: National Institute of Health)
- 米国農務省 (USDA: United States Department of Agriculture)

# National Science Foundation (NSF)の ADVANCEプログラム

- 年間予算:2千万ドル
- プログラム・オフィサー:2名
- プログラム概要:

新しい科学工学の知識探求とその社会還元には、人材と将来展望、洞察力が必要であるが、その達成のためには科学工学分野における人材の多様化が必要不可欠である。しかしながら、科学工学分野でのキャリアを選択する女性がいるにもかかわらず、ほぼ全ての科学工学分野において女性の比率は少ないままである。ADVANCEプログラムの目的は、大学における女性研究者の地位向上であり、また、科学工学における人材の多様化の促進に貢献することである。



# ADVANCEプログラムの3つのコンポーネント

## **Institutional Transformation Awards**

大学レベルにおける組織改革のための助成金。

- ◆ 助成のタイプ: NSFとの共同研究 (cooperative agreement)
- ◆ 1大学あたりの年間予算: \$750,000を上限
- ◆ 助成期間: 5年まで
- ◆ どのような取組を行うかは提案大学の裁量に任される。
- ◆ 大学における女性のリーダー、リーダー的存在を増やすことが第一義。
- ◆ 2001年にスタート。
- ◆ 現在までの助成大学: 19大学 (第1期(2001)-9大学、第2期(2003)-10大学)

## **Leadership Awards**

個人または小さなグループレベルの助成金。(3年、上限 \$ 300,000)

## **Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination Awards (PAID)**

学部レベルの助成金。 の成果を他大学に広め、ネットワークを構築するとともに、データ収集や調査・分析等によって取組の効果を検証するための助成金。(3年、上限 \$ 500,000)

# ADVANCEプログラムの 大学における取り組み例とその効果

## ● ジョージア工科大学

(2001-2006)

- ・女性職員間のコミュニケーションや新人教育のためのネットワーク構築
- ・テニユア取得・昇進におけるトレーニングプロセスの制度化
- ・男女比率に関する各種調査・分析
- ・仕事と家庭の両立を目指した、職責の軽減措置やチャイルドケアセンター等の施設の設定
- ……等

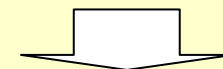


- ✓ 1997から2004年で、女性の准教授が31名から55名へ、教授が16名から37名に増えた。
- ✓ 1997から2004年で、大学運営に関わる職に就く女性が4名から10名に増えた。

## ● ワシントン大学

(2001-2006)

- ・リーダーシップ向上のためのワークショップ開催
- ・女性教員間のネットワーク構築や相談窓口の設置
- ・出産・育児、介護、病気治療等、プライベートと仕事を両立するためサポート
- ・テニユア・トラックの延長やパートタイムの導入
- ……等



- ✓ 2001から2003年で、テニユア取得者とテニユア・トラックの女性教員数が20%以上上昇した。
- ✓ 21学部に所属する女性のうち47%が教授である。

# National Science Foundation (NSF)の 審査基準

1998年に国家科学審議会 (NSB: National Science Board) が承認

- **Intellectual Merit(申請された研究の知的メリット)**
  - 申請された研究が、その分野あるいは関連分野における知識や理解力を促進させるのに重要であるか。
  - 申請者(個人、あるいはチーム)がそのプロジェクトを実施するのに適しているか。
  - 申請された研究が、創造的で独創的なコンセプトを提案・探求しているか。
  - 申請内容が十分に練られているか。
  - 研究資源の入手が十分に可能であるか。
- **Broader Impacts of the Proposed Effect(申請された研究の結果がもたらす幅広いインパクト)**
  - 教授・訓練・学習を通じて、発見や理解を促進させることができるか。
  - **幅広い参加者を代表しているか。(性別、民族、障害、地理的な要素など)**
  - 施設、設備、ネットワーク、パートナーシップなどの研究及び教育のインフラの普及に寄与できるか。
  - 研究成果が科学技術の理解の普及に役立つか。
  - 社会にどのような利益をもたらすか。

## その他に気が付いたこと(3機関共通)

- 審査員の選定には、性別、民族、障害、地域、年齢などのバランスに配慮。
  - 審査員は提案者の代表(縮図)という考え方
- 研究費のcarryover(年度繰越)と研究期間のextension(延長)が柔軟。
  - 出産・育児などのライフイベントによる研究の中断・延長を取りやすい環境。

# 最近の日本国内の動き

- 『諮問第5号「科学技術に関する基本政策について」に対する答申』（総合科学技術会議）
  - 人材育成、確保、活躍の促進の観点から、多様な個々人が意欲と能力を発揮できるよう取り組む
- 平成18年度予算(案)
  - 女性研究者支援モデル育成(5億円)
  - 出産・育児等による研究中断からの復帰支援(1.3億円)
  - 科学技術分野における女性の活躍促進(0.4億円)

# JSTの取り組みについて(検討中)

## < JST男女共同参画の活動方針 >

「科学者・技術者が男女ともすばらしい存在であること」の「ロールモデル」を通じて、子供たちを含む若者から科学と技術に携わる人たちにアピールし、それらの多くが「素敵な研究者・技術者」を目指すような活動を行う。

### 戦略的創造研究推進事業における取り組み

- 研究領域における研究推進の男女共同参画の推進

研究総括による研究領域の運営(領域アドバイザーの人選、研究代表者の選定等)での男女共同参画の趣旨の尊重

- 研究代表者による研究推進の男女共同参画の推進

研究代表者による研究推進(共同研究者の人選、参加研究者の選定等)での男女共同参画の趣旨の尊重