

平成29年度 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 公募説明会

平成29年3月10日
文部科学省人材政策課



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

目次

1. 背景

2. 概要

3. スケジュール

目次

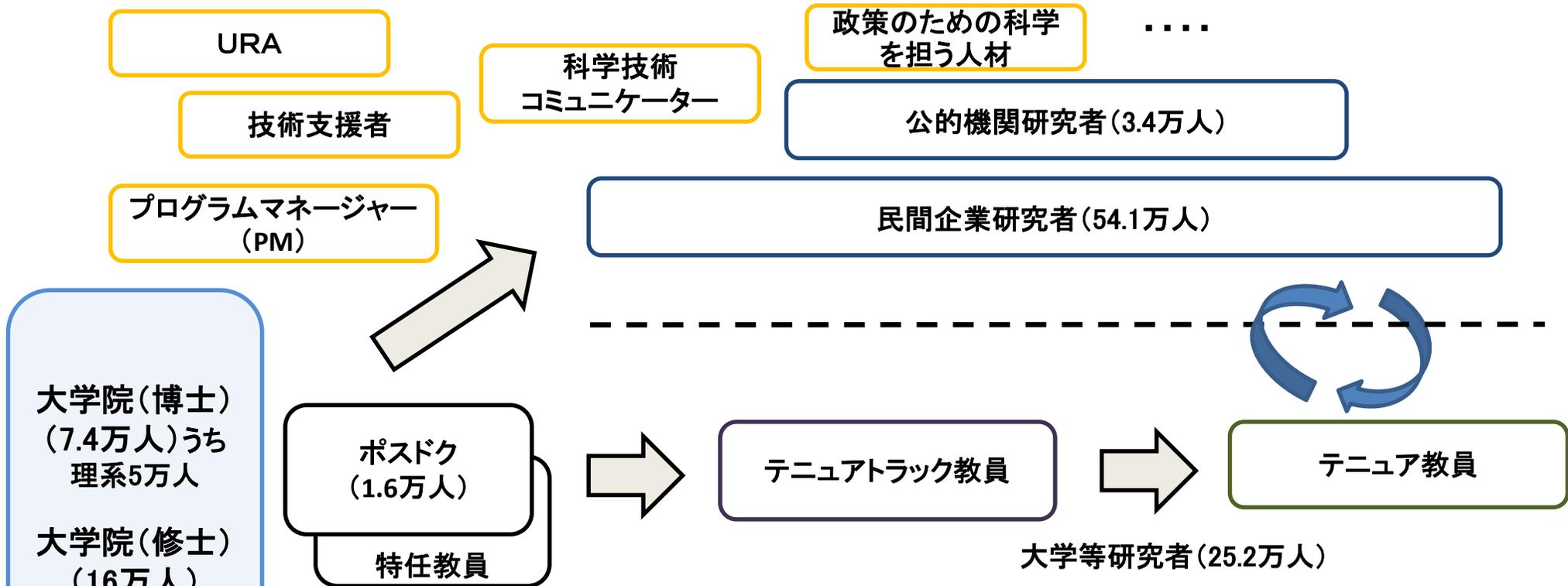
1. 背景

2. 概要

3. スケジュール

科学技術イノベーション人材の全体像（イメージ）

- イノベーションの重要な土壌のひとつは「多様性」。「知のプロフェッショナル」たる博士号取得者等が、性別や国籍を問わず（「人材」の多様性）、大学や公的研究機関、民間企業等において（「場」の多様性）、研究者のみならず、研究支援人材（URA等）などの幅広い職種を通じて（「職種」の多様性）、その能力を思う存分発揮し、活躍できるような「多様性」を育む社会的な環境を構築することが重要。



(出典) 学生数: 学校基本調査(平成28年度)、研究者数: 科学技術研究調査報告(平成28年)(※)
ポスドクター数: ポスドクター等の雇用・進路に関する調査(平成24年度の実績値)

※「研究者」は、大学(短期大学を除く)の課程修了者、又は、これと同等以上の専門的知識を有する者で、特定のテーマをもって研究を行っている者。大学その他、公的研究機関や企業(資本金1千万円以上の会社法に規定する会社)等も対象。

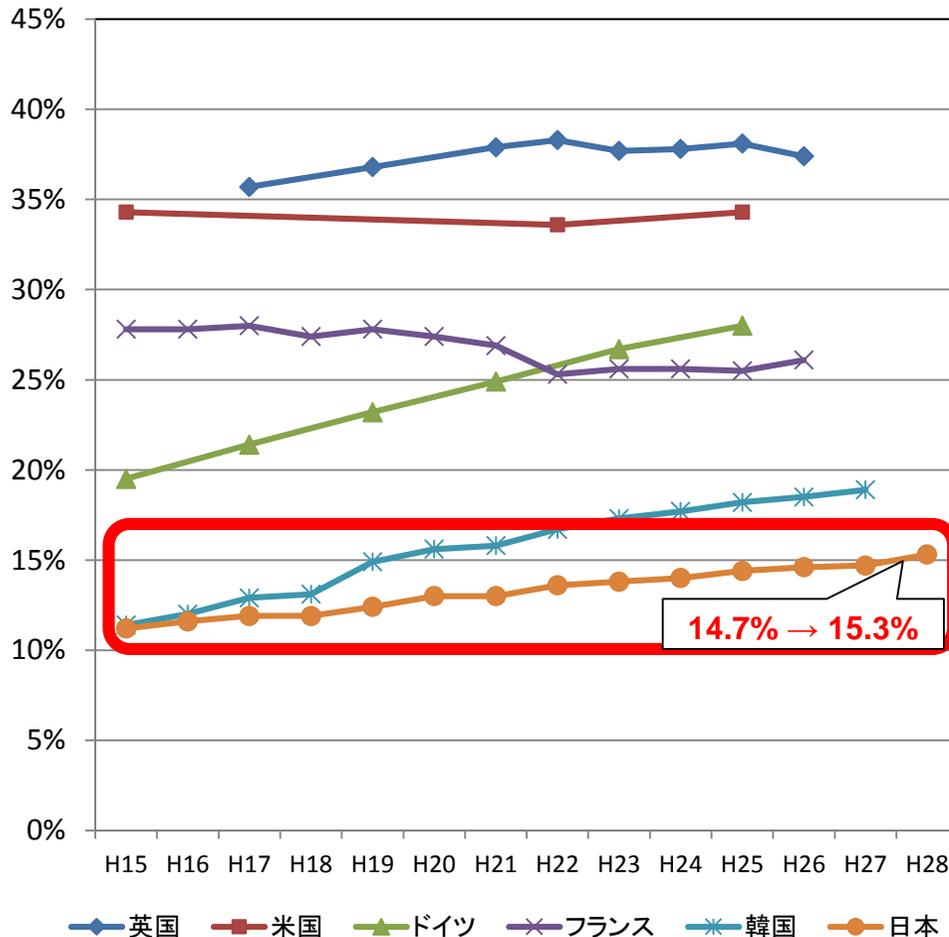
※「大学等研究者」には、教員(教授、准教授、講師及び助教)の他、医局員や大学院博士課程の在籍者等も含まれるが、上記の人数は、大学院博士課程の在籍者を除いたもの。

(注) 理系とは、理学・工学・農学・保健分野

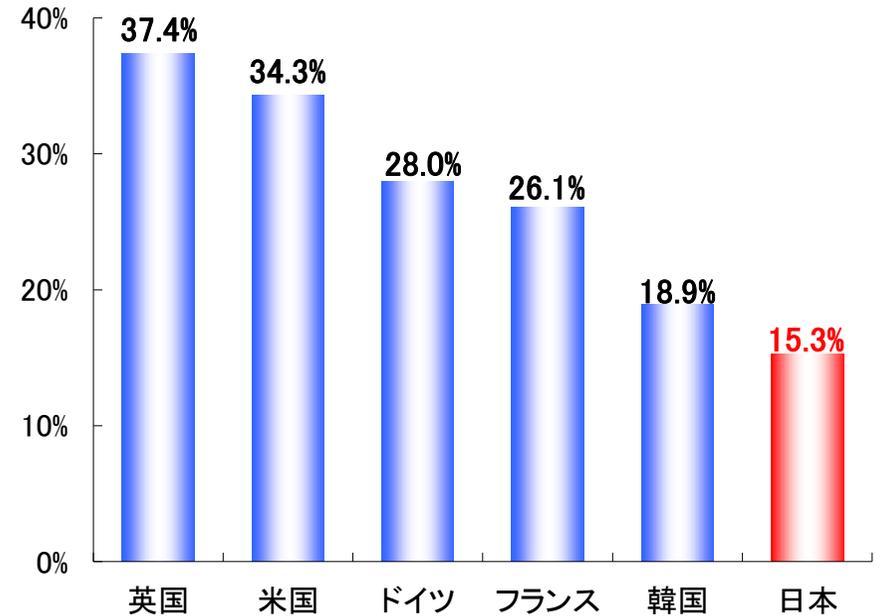
女性研究者の割合と国際比較

○我が国における女性研究者の割合は漸増傾向にあるが、諸外国と比較してなお低い水準。

各国における女性研究者割合の推移



各国における女性研究者の割合



(米国、ドイツ：H25、英国、フランス：H26、韓国：H27、日本：H28)

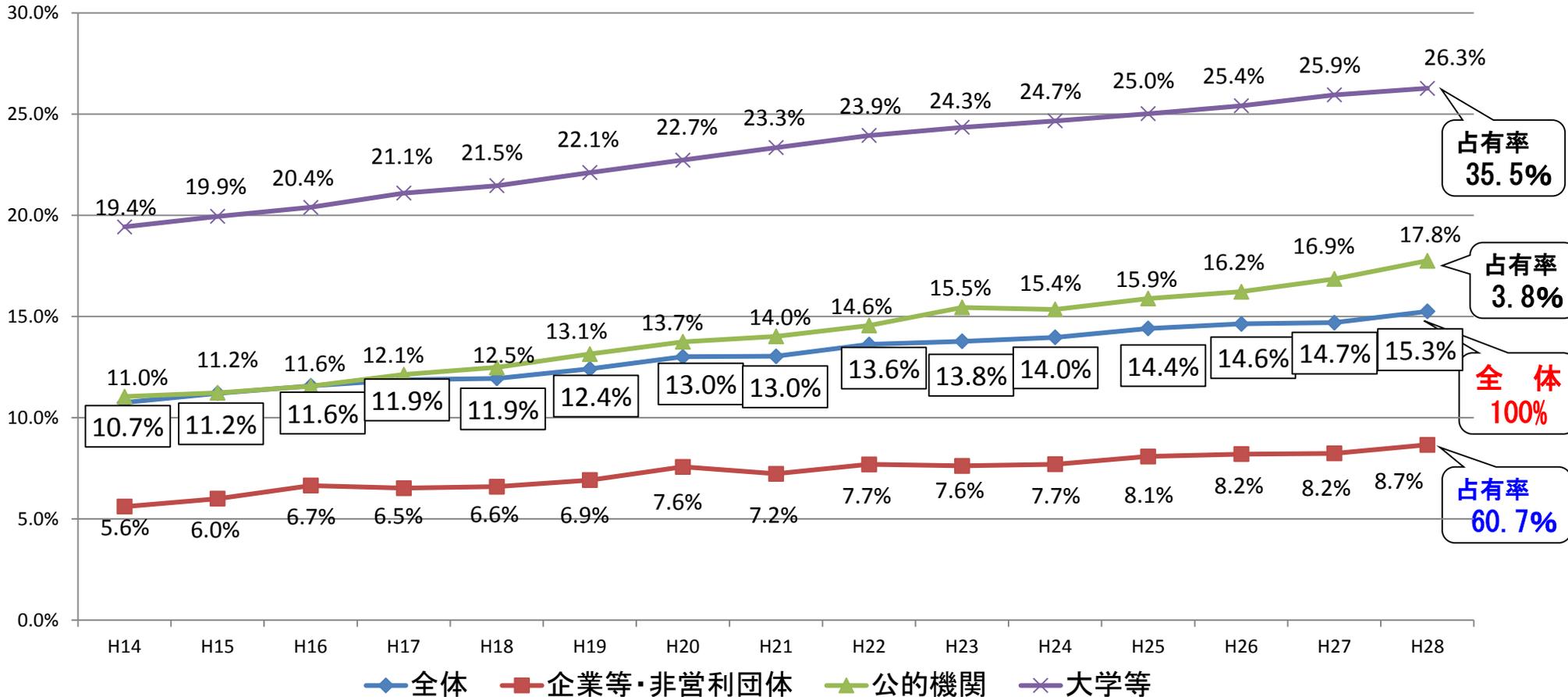
資料：総務省「科学技術研究調査報告」(※)
 OECD“Main Science and Technology Indicators”
 NSF“Science and Engineering Indicators 2016”を基に文部科学省作成

※ 本調査における(日本の)「研究者」とは、大学(短期大学を除く。)の課程を修了した者、又は、これと同等以上の専門的知識を有する者で、特定のテーマをもって研究を行っている者としており、大学の他、公的機関や企業等における研究者も調査対象。

※ 大学における研究者には、教員(教授、准教授、助教及び講師)の他、医局員や大学院博士課程の在籍者等も含めて、調査・集計されている。

女性研究者の割合推移（機関種別）

○我が国における女性研究者の割合推移を機関種別にみると、企業等・非営利団体における女性研究者の割合は、大学等と比較して、依然として低い状況。

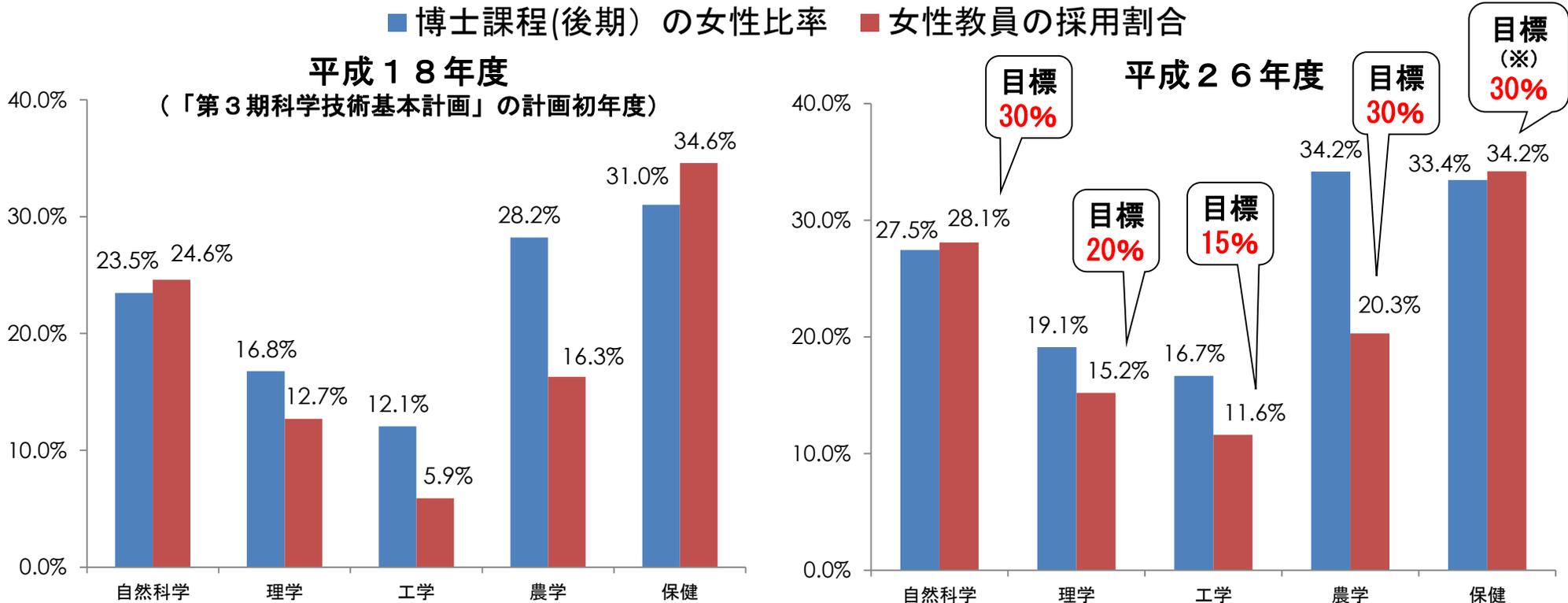


※本調査の「研究者」とは、大学（短期大学を除く。）の課程を修了した者、又はこれと同等以上の専門的知識を有する者で、特定のテーマをもって研究を行っている者。

※大学等の研究者には、教員（教授、准教授、助教及び講師）の他、医局員や大学院博士課程（後期）の在籍者等が含まれる。

大学における女性教員の採用割合（自然科学系（全体））

○自然科学系における女性教員の採用割合は増加しているが、工学系において低い状況。
 （第5期科学技術基本計画において、第4期科学技術基本計画が掲げた女性研究者の新規採用割合に係る目標値
 「自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、医・歯・薬学系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」を第5期科学技術基本計画期間中に速やかに達成すべきと記載。）



【占有割合】	100%	9%	17%	4%	70%
(総採用人数)	(10,068人)	(907人)	(1,714人)	(414人)	(7,033人)

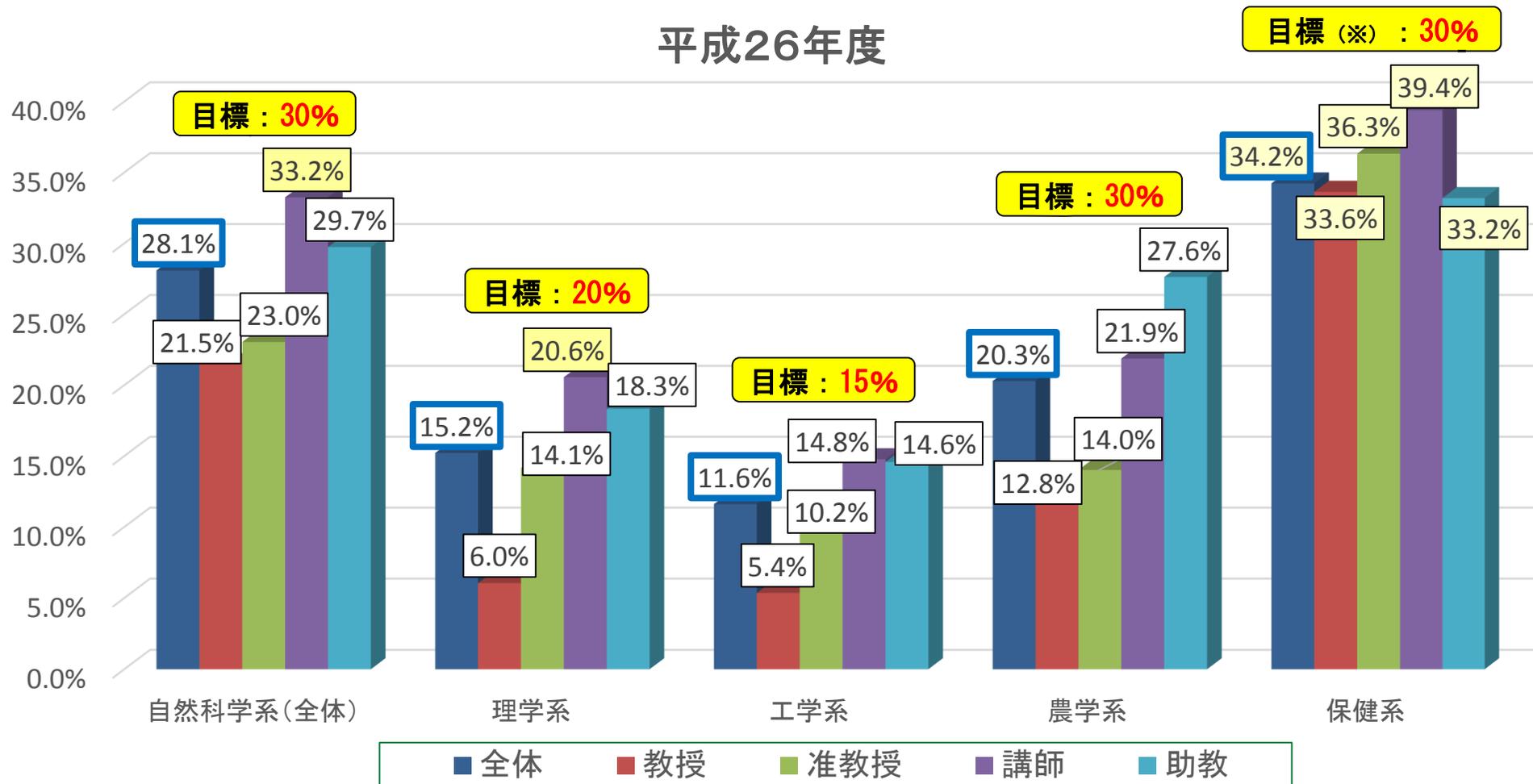
※自然科学は、理学、工学、農学、保健の総数。保健の目標値は、医・歯・薬学系に係るもの。

出典：博士課程(後期)の女性比率は、学校基本調査の結果に基づき、文部科学省作成。

女性教員の採用割合は、教授、准教授、講師、助教に係るもので、文部科学省調べ。

大学における女性教員の採用割合（自然科学系（職位別））

- 自然科学系における職位別の女性教員の採用割合をみると、講師や助教の割合は目標値を概ね達成しつつあるが、上位職である教授や准教授の割合は低い状況。

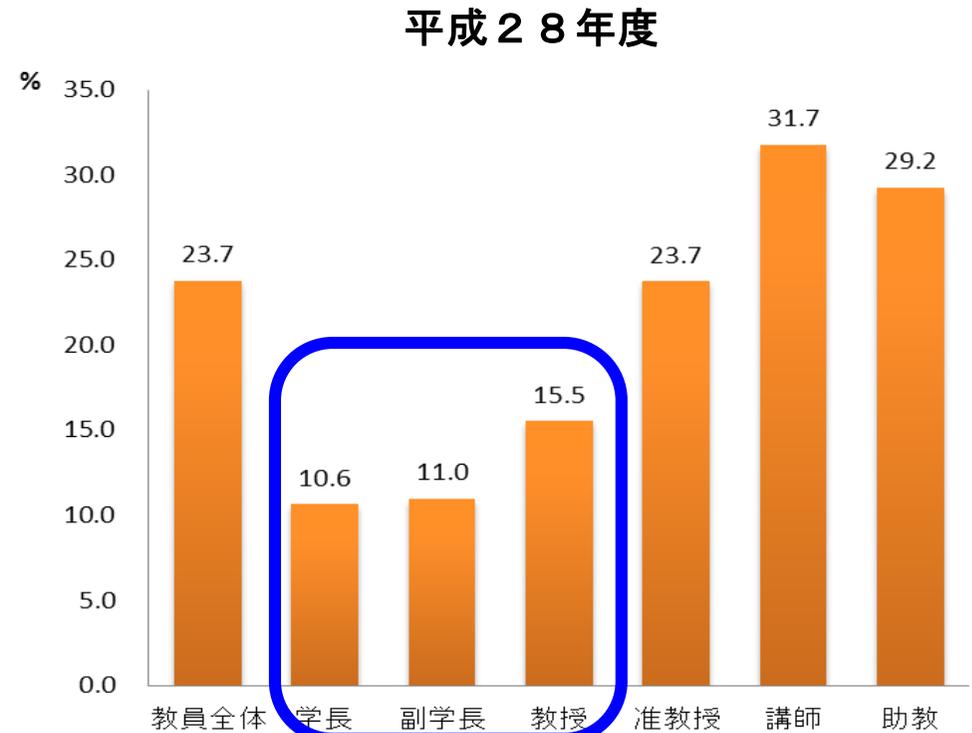
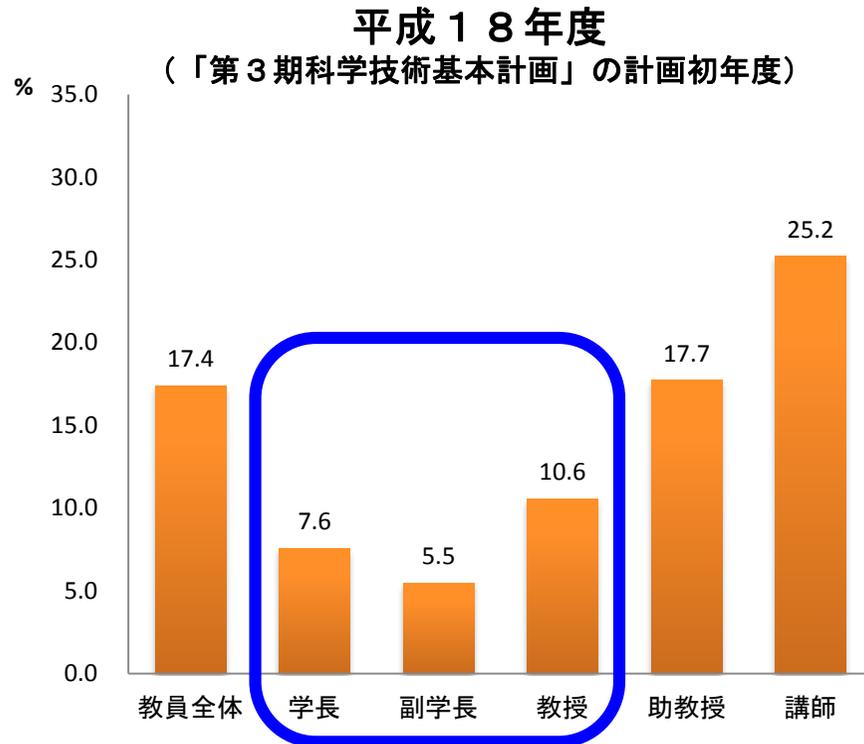


※保健の目標値は、医・歯・薬学系に係るもの。

出典：女性教員の採用割合は、教授、准教授、講師及び助教に係るもので、文部科学省調べ。

大学における職位別の女性教員割合

- 女性教員の割合は、上位職になるにつれて低下しており、特に、学長・副学長・教授における女性の割合は増加しているものの、依然として低く、指導的立場の女性の活躍が課題となっている。



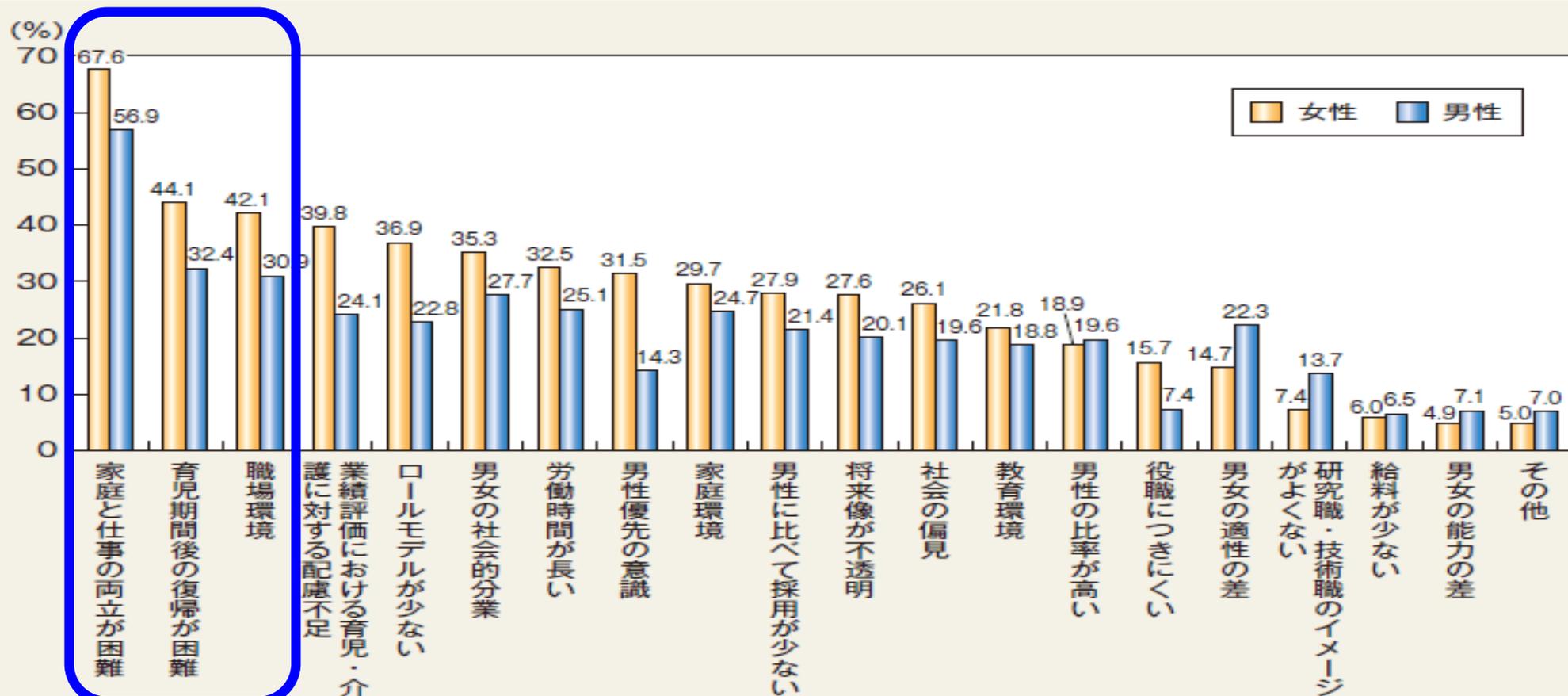
【占有割合】 100% 0.4% 0.7% 37.7% 23.6% 11.7% 22.7%
 (総人数) (184,248人) (1,299人) (43,416人) (41,844人)
 (743人) (69,465人) (21,645人)

※教員全体には、助手が含まれる。

資料：学校基本調査の結果に基づき、文部科学省作成

女性研究者が少ない理由（男女別）

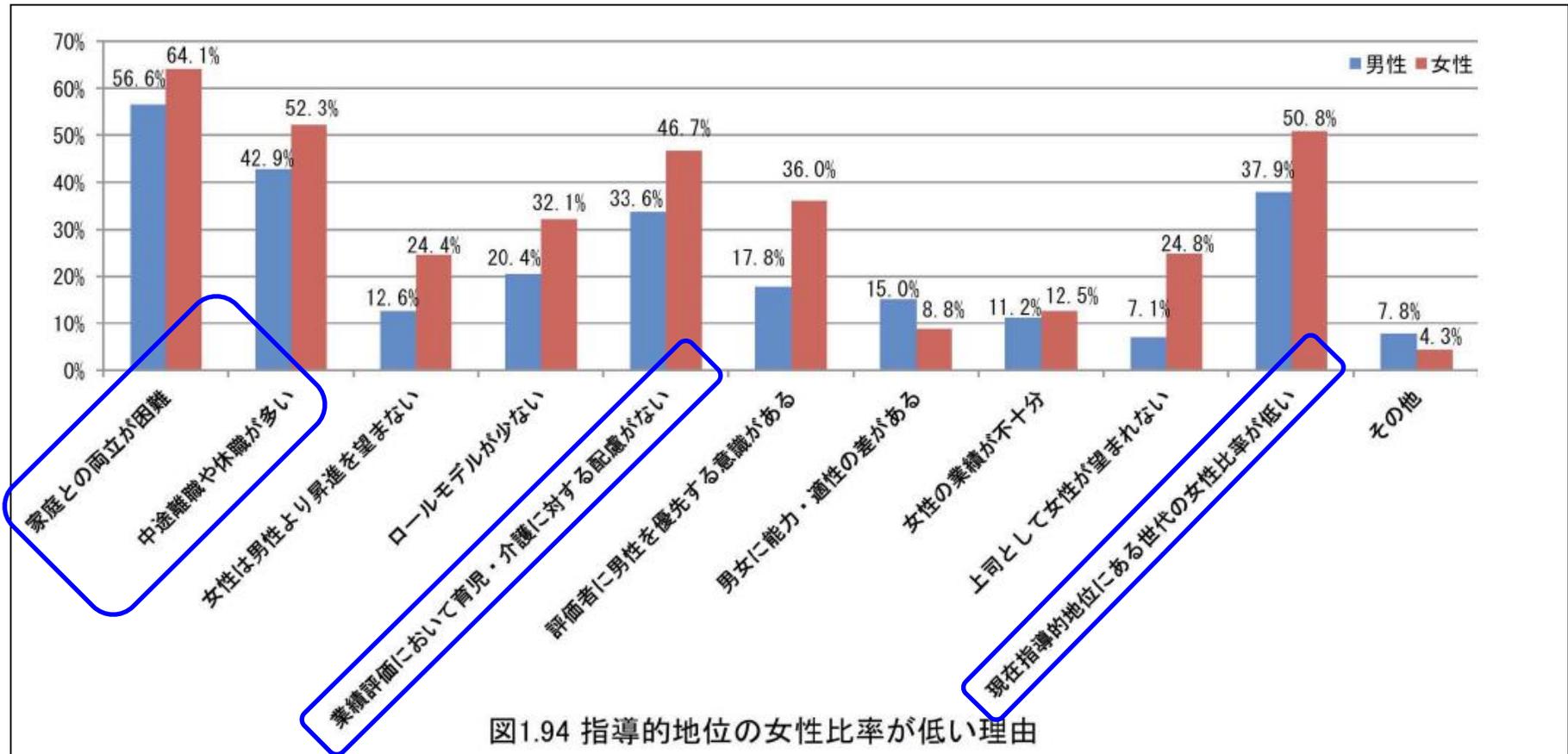
- 男女共同参画学協会連絡会が平成24年度に実施した、所属する学協会の構成員に対するアンケート項目の中で、女性研究者が少ない理由を尋ねたところ、「家庭と仕事の両立が困難」、「育児期間後の復帰が困難」などが高い割合を占めている。



(備考) 男女共同参画学協会連絡会「第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(平成25年)より作成。

指導的地位の女性比率が低い理由

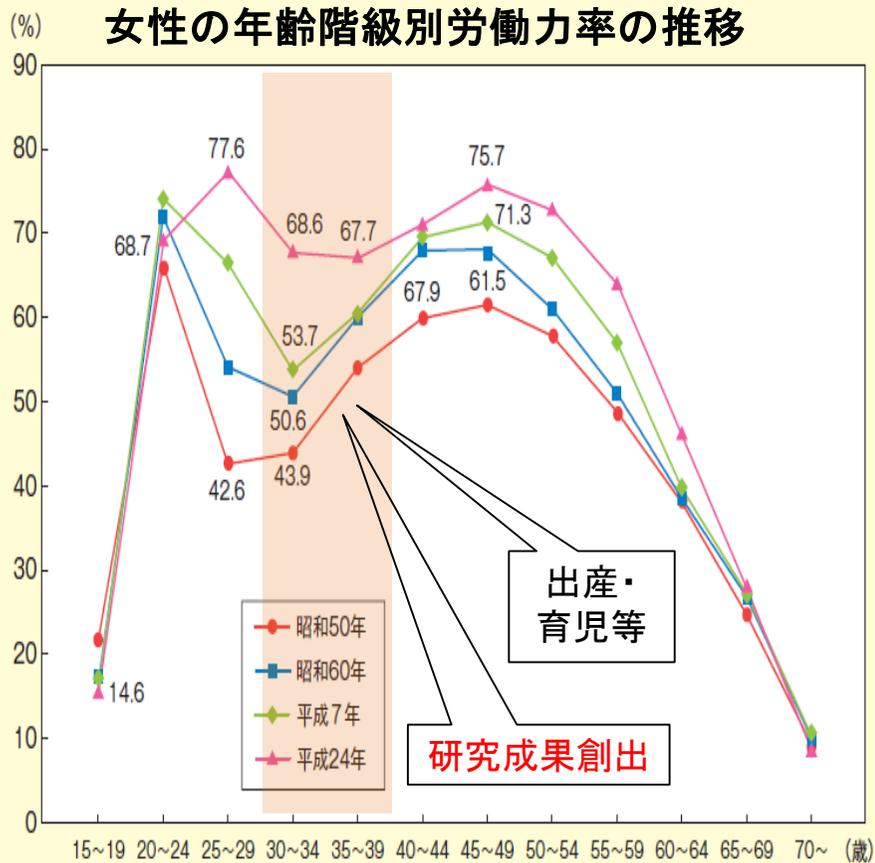
- 男女共同参画学協会連絡会が平成24年度に実施した、所属する学協会の構成員を対象にしたアンケートにおいて、指導的地位の女性比率が低い理由を尋ねたところ、「家庭との両立が困難」との回答が男女ともに50%を越えている。その他、「中途離職や休職が多い」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」などの理由が高い割合を占めている。



女性の年齢階級別労働力率の推移

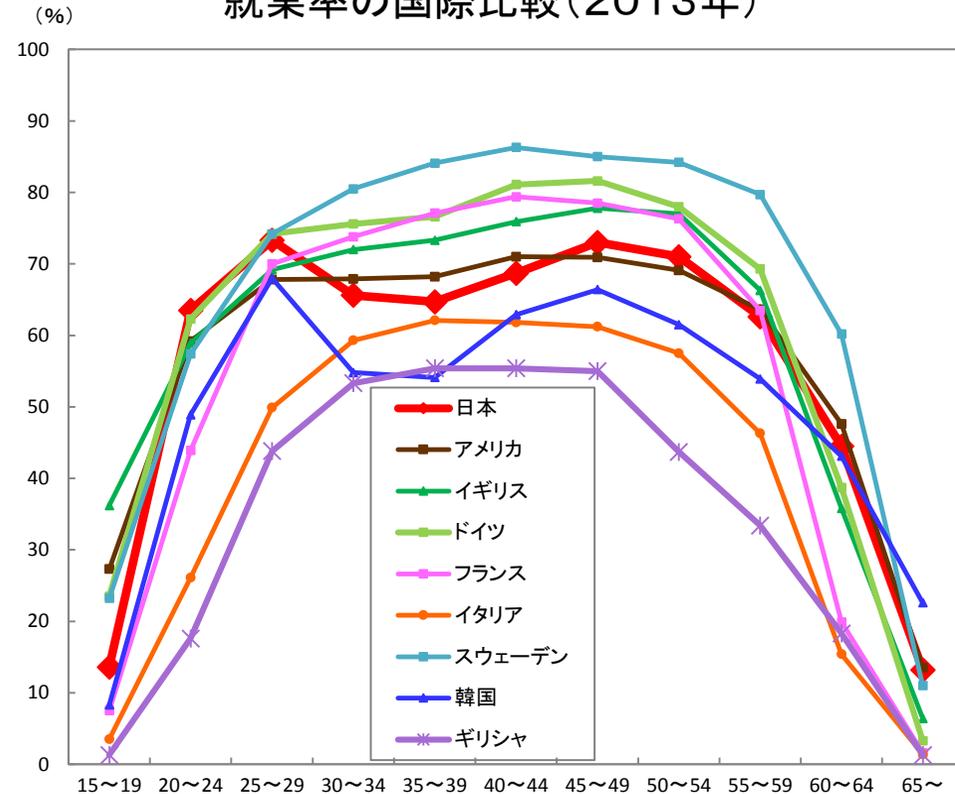
- 研究者にとって、30代後半頃は業績をあげるには重要な時期であるが、我が国における女性の年齢階級別労働力率（就業率）の変化を見ると、底のカーブは緩やかになってきているものの、30代半ばを底とした「M字カーブ」を描いており、先進国に比べると「M字カーブ」の傾向が顕著。

第1-2-1図 女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

就業率の国際比較(2013年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年)
その他 OECD Database「LFS by sex and age」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の活躍推進に関する動向

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（H27.9.4公布・施行）

- 国や地方公共団体、民間事業者（大学を含む）は、女性の活躍に関する状況の把握・分析を行い、それを踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業者行動計画」の策定・公表（H28.4～）等を義務付け。

「第5期科学技術基本計画」（H28.1閣議決定）

※平成28年度からの5ヶ年計画

- 「女性活躍推進法」を活用した各事業者が行う取組の加速
- 女性研究者の新規採用割合の増加（自然科学系全体で30%（第4期基本計画の目標値））
- 研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備
- 女性リーダーの育成・登用に積極的な大学等の取組促進
- ロールモデルや好事例の広範な周知・情報共有
- 次代を担う女性の活躍促進に向けた取組推進

「第4次男女共同参画基本計画」（H27.12閣議決定）

※平成28年度からの5ヶ年計画

- 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進（女性研究者の新規採用割合に係る第5期科学技術基本計画と同様の目標設定）
- 科学技術・学術分野における女性人材の育成等
- 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
- 研究力の向上に対する支援及び環境整備
- 次代を担う理工系女性人材の育成
- 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

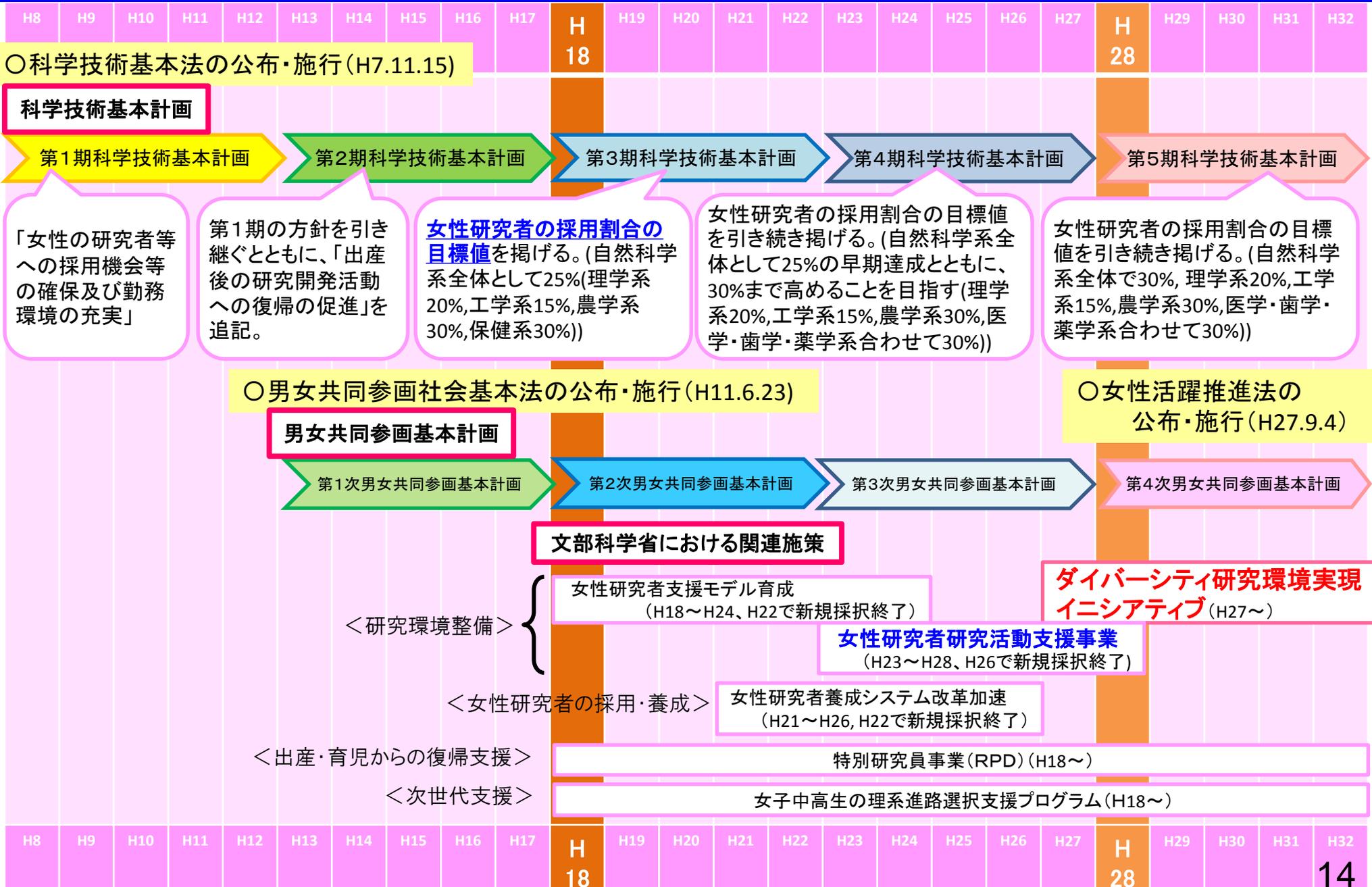
目次

1. 背景

2. 概要

3. スケジュール

文部科学省における関連施策の変遷（基本計画との関係）



女性研究者の活躍促進に係る施策の変遷

<女性研究者が活躍できる研究環境の整備>

○女性研究者支援モデル育成

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施
(H18~24年度(新規採択は、H18~22年度))

○女性研究者研究活動支援事業

(H23~28年度(新規採択は、H23~26年度))
研究とライフイベント(出産、子育て、介護)との両立に配慮した研究環境の整備及び研究力向上のための取組を行う大学等を支援。

<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

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施
(H21~26年度(新規採択は、H21~22年度))

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・養成システムの構築・改革を目指す大学等を支援。

※H26.6に行政事業レビュー(公開プロセス)を実施

(行政事業レビューでの指摘等を踏まえた課題と対応)

- ・機関における組織全体の取組として定着していない
- ・他機関への取組の普及が不十分
- ・柔軟かつニーズに沿った支援が必要

- ⇒ 機関としての(中期計画等と関連した)目標・計画の設定・公表、補助終了後の自立的運営の確立
- ⇒ 他機関を牽引する先進的な取組を支援
- ⇒ 研究力向上を通じた女性リーダー育成を支援メニューに追加

○ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (H27年度~)

研究と出産・育児・介護等との両立、女性研究者の積極採用や研究力向上を通じた女性リーダーの育成等に関する機関としての目標・計画を設定し、補助終了後の自立的運営を前提に優れた取組を実施する大学等を支援。また、「牽引型」(H27年度は「連携型」)を創設。

事業の概要（公募要領 p3-p5、p7-p8）

【共通（特色型、牽引型）】

- 研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につながるため、各機関・地域の特色を踏まえた、女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画（※）を設定・公表することを要件とします。

※ 当該目標・行動計画は、以下の計画等と関連していることが必要です。

- ・ 国立大学法人、大学共同利用機関法人及び独立行政法人については、当該法人の中期目標・中期計画
- ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定機関（上記法人を含む）については、当該計画
- ・ その他、各機関における中長期的な戦略（機関として策定・公表しているもの）

※ 各取組の推進に当たっては、「第5期科学技術基本計画」や「第4次男女共同参画基本計画」に掲げる我が国全体の自然科学系分野における女性研究者の新規採用割合に関する目標値の達成に寄与することが望まれます。

事業の概要（公募要領 p3-p9）

【共通（特色型、牽引型）】

- 本事業では、以下の取組を支援します。（詳細は公募要領を参照願います）
 - ・ 女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善やそれに向けた機関内の意識改革
 - ・ 女性研究者の裾野拡大に向けた取組
 - ・ 女性研究者の積極採用
 - ・ 研究中断あるいは離職した**女性研究者の復帰・復職支援（※）**
 - ・ 女性研究者の上位職への積極登用に有効な取組

※ 女性研究者の復帰・復職支援（研究継続を含む）に関する具体的な取組（例）

- ・ 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立
- ・ ライフイベント期間中の研究活動支援者の配置
- ・ 女性研究者の研究力向上のための取組
- ・ 柔軟な勤務体制の確立
- ・ 保育所の利用に対する支援制度の構築
- ・ ライフイベントによる研究中断からの復帰・復職支援の仕組みの構築
- ・ 指導的地位に占める女性研究者の割合向上に向けた取組への支援 等

【特色型】

- 対象機関：大学、大学共同利用機関法人、独立行政法人
（「自然科学全般」又は「自然科学と人文学・社会科学との融合領域」の研究活動を行うもの）
- 支援取組：単一の機関内での部局横断的な取組
※ 機関としての目標・行動計画の設定・公表が必要
- 選定件数：4件程度
- 補助金額：2千万円／年（上限）
- 実施期間：6年間（うち補助期間は3年間）
※ 各機関の自立的運営の確立に向けて、補助期間終了後も自己資金での運営が前提

事業の概要（牽引型）（公募要領 p8-p9）

【牽引型】

- 対象機関：[代表機関] 大学、大学共同利用機関法人、独立行政法人
[共同実施機関] 上記機関の他、高等専門学校、独立行政法人研究所、民間企業 等
（「自然科学全般」又は「自然科学と人文学・社会科学との融合領域」の研究活動を行うもの）
※ 機関の多様性を確保する観点から、同一類型の機関のみ（例えば、大学のみ）からなる共同申請は原則認めません。
- 支援取組：複数の機関で連携し、連携機関はもとより、その他の機関を含めた地域や分野における女性研究者の活躍促進を牽引する取組
※ 機関としての目標・行動計画の設定・公表が必要
- 選定件数：**3件程度**
- 補助金額：**5千万円／年（上限）**
- 実施期間：**6年間（うち補助期間3年間）**
※ 各機関の自立的運営の確立に向けて、補助期間終了後も自己資金での運営が前提

審査方法（公募要領 p10、審査要領 p2）

【共通（特色型、牽引型）】

- 審査は（本事業の業務委託先である）「国立研究開発法人科学技術振興機構」に設置する、有識者等によって構成される「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ委員会」において、書面審査及び（必要に応じて行う）面接審査とその後の委員による合議により実施します。
- 選定機関は、当該委員会による審査結果を踏まえ、文部科学省において決定します。
- 多様な機関における取組を促進する観点から、審査結果が同等の場合、過去に本事業と同様の趣旨の事業（※1）に採択されたことのない機関（※2）からの提案を優先することがあります。
 - ※1． 女性研究者支援モデル育成、女性研究者研究活動支援事業、女性研究者養成システム改革加速
 - ※2． 牽引型については、代表機関を対象として判断

【共通（特色型、牽引型）】

1. 目標・行動計画の妥当性、効率性

- (1) **目標の妥当性**（**法人の中期目標・一般事業主行動計画・機関の中長期的な戦略との関連性**、同種事業の成果を踏まえた発展性 等）
- (2) **行動計画の妥当性・効率性**（機関全体の組織的な実施体制、法人の中期目標・事業主行動計画・機関の中長期的な戦略との関連性、補助期間及び補助事業期間の終了後の継続性、**女性研究者の新規採用割合に係る国の目標値達成への寄与** 等）

2. 取組内容の妥当性、期待される成果

- (1) **ダイバーシティ研究環境整備のための取組**（機関の目標・計画達成への寄与 等）
- (2) **女性研究者の研究力向上のための取組**（研究業績の向上を通じたリーダー育成 等）
- (3) **女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けた取組**（**女性研究者の新規採用割合に係る国の目標値達成への寄与**、指導的地位（大学においては准教授以上）に占める女性研究者の割合の向上 等）

3. 補助期間（3年間）及び補助事業期間（6年間）の終了後における継続性

4. 連携体制【牽引型のみ】

平成29年度公募における前年度公募からの主な変更点

【共通（特色型、牽引型）】

1. 申請内容と機関における戦略との関連性を一層明確化

- 中期目標・中期計画、一般事業主行動計画に加えて、機関が策定・公表している中長期的な戦略における位置付け等を記載するよう様式を修正
【様式1(特色型)及び様式6(牽引型)の変更】
- 申請機関における女性研究者の採用・登用目標を明確化
【様式5(特色型)及び様式10(牽引型)の追加】

2. 補助経費の上限変更

- 特色型は、2,000万円（過去に採択された機関も同様に2,000万円）
- 牽引型は、5,000万円（代表機関が過去に採択された機関も同様に5,000万円）

3. その他

- 申請対象となる取組例に、研究中断あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援に関する取組例を追加し、支援内容を明確化
- 在籍する教員・研究員について、学校教員統計調査に基づく教授等の定義を基準とするよう記載要領を整理【様式2,3,5(特色型)及び様式7,8,10(牽引型)関連】

目次

1. 背景

2. 概要

3. スケジュール

平成29年度のスケジュール（予定）

【共通（特色型、牽引型）】

平成29年3月 3日（金）公募開始

3月10日（金）公募説明会

4月26日（水）17時【期限厳守】公募締切り

5月上旬～7月 審査（書面、面接）

7月下旬 選定結果の決定・通知

8月上旬 交付申請等

8月下旬 交付決定