

科学技術政策担当大臣等政務三役と
総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合[公開議題]

議事概要

日時 令和3年6月10日(木) 10:58~12:11

場所 中央合同庁舎8号館 6階623会議室

出席者 上山議員、梶原議員、小谷議員、佐藤議員(Web)、
篠原議員(Web)、橋本議員(Web)、藤井議員(Web)、
梶田議員(Web)

(事務局)
井上大臣、別府内閣府審議官、赤石事務局長、柳統括官、佐藤事務局長補、
覺道審議官、千原審議官、井上審議官、高原審議官、清浦参事官、
渡辺参事官

(名古屋大学)
松尾総長、束村副総長

(理化学研究所)
原山理事

(内閣府男女共同参画局)
林局長

(文部科学省科学技術・学術政策局)
板倉局長

議題 第6期科学技術・イノベーション基本計画を踏まえた女性研究者の活躍促進
に向けた取組について

議事概要

午前10時58分 開会

上山議員 今回は第6期科学技術・イノベーション基本計画等に基づいて、女性研究者の活躍促進に向けた取組について、大学や国研での取組事例などについても御紹介をいただきながら公開で議論を進めていきたいと思っております。

本日は井上科学技術政策大臣、内閣府男女共同参画局、文部科学省の関係部局の幹部にも出席していただき政府における計画や具体的取組状況などについて報告をいただいた上で、女性研究者の活躍促進に積極的に取り組んでいる名古屋大学、理化学研究所より具体的な取組事例、現状、今後の課題などについて説明をいただきます。女性研究者の活躍促進に向けた今後の取組等についてこの場で議論を行いたいと思います。

まず、最初に開催に当たりまして、井上科学技術政策担当大臣より御挨拶をいただきます。井上大臣、どうぞよろしくお願いいいたします。

井上大臣 科学技術政策担当大臣の井上信治です。C S T I の議員の皆様、また本日は名古屋大学松尾総長、理化学研究所原山理事にも御参加をいただき感謝を申し上げます。

女性研究者の活躍促進については、これまでも過去の科学技術基本計画において目標を掲げ、様々な施策に取り組んでいるところでありますが、我が国の研究者に占める女性研究者の割合は諸外国に比べて残念ながら依然として低い水準にあります。

また、あらゆる分野で女性が参画し、活躍していただくということは政府の最重要政策の一つでもあり、実際、多くの分野で女性の活躍が見られておりますが、研究開発分野における女性の参画は他分野に比べて決して高いとは言えず私も強い危機感を感じております。

近年日本の研究力の低下が指摘されておりますが、我が国の科学技術・イノベーションのポテンシャルを最大限活用するためにもより多くの女性が研究現場を魅力的に感じ、一層の参画、活躍をしていただくことが必要不可欠です。

そのため本年3月に策定された第6期科学技術・イノベーション基本計画においては、大学などの学長、副学長、教授に占める女性割合について2020年度は17.7%となっておりますが、これを2025年度までに23%にするなどの目標を新たに設定しました。

私としては少なくともこの目標をできるだけ早期に達成した上で、更に高い目標を掲げていく、それぐらいの気持ちがあれば現状を打破していくことは難しいと思います。

第6期基本計画を策定するまでも皆様のご尽力をいただきましたが、大切なのはむしろこれからであり、この基本計画の内容をどう実行していくか知恵を絞っていただきたいと思っております。

本日これから御議論いただくことも踏まえて、現場における課題を整理し、第6期基本計画の目標達成、そして更なる高い目標に向けて政府としての取組を加速してまいりたいと思っております。よろしくお願いいいたします。

上山議員 ありがとうございます。

それではまずは、内閣府科学技術・イノベーション推進事務局、男女共同参画局、文部科学省科学技術・学術政策局より、続きまして、名古屋大学の松尾総長、理化学研究所の原山理事よりそれぞれの取組について説明をお願いいたします。

なお、質問、意見交換等は全ての説明が終わった後にまとめて行いたいと思いますので、御了承ください。

まず、内閣府の科学技術・イノベーション推進事務局より説明をお願いいたします。

渡辺参事官、よろしく申し上げます。

渡辺参事官 それでは、資料1を御覧いただけますでしょうか。

第6期科学技術・イノベーション基本計画の検討に際しましてもこの木曜会議の場におきまして、女性研究者の活躍促進、非常にしっかり御議論いただいたところです。その結果を踏まえまして、2ページ目にございますような形で基本計画におきまして、現状認識、方向性などを記載しています。

現状認識については、先ほど大臣からも御指摘がございましたが、女性の研究者の活躍が期待されているところですが、全研究者に占める女性研究者の割合は諸外国に比べて低い水準であるということが記載されています。

方向性といったしましては、研究のダイバーシティの確保、ジェンダード・イノベーション創出に向けて指導的立場も含め女性研究者の更なる活躍を進める、さらに自然科学系の博士課程への女性の進学率が低い状況を打破するといったことを通じて潜在的な知の担い手を増やしていくという方向性を記載しています。

それに基づきまして、主要指標については、第5期に記載されてございました大学における女性研究者新規採用割合のところについて改善を図るとともに、新たに大学教員のうち、教授等に占める女性割合について2025年までに23%という目標を記載してございます。

これに関連するデータは次のページにございます。

3ページにおきましては、こうした目標を実際に進めていくため、具体的な取組を既に盛り込んでございます。

一つ目の丸がございますが、男性・女性研究者双方が育児・介護と研究を両立するための環境整備、サポート制度等の充実を進める。さらに、競争的研究経費など公募要領においてそういったことを配慮する旨を明記するといったことなどを記載しています。

二つ目の丸にございますように先ほどの目標達成に向けて大学、公的研究機関において採用割合や指導的立場への登用割合などについて戦略的な数値目標設定、公表を行うということも記載されています。

さらに、国立大学におきましてこうした教員組織の構築に向けた取組、女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組をしっかりと評価して運営費交付金の配分に反映するということが記載しております。

さらに、アウトリーチに関しまして、中高生、保護者、教員等に対し魅力を伝える活動、女性の理工系への進学を促進するため更なる拡充を図るといったことが記載されてございます。

4ページにございます本日御議論いただきたい論点といたしましては、このような基本計画、さらにこの後御紹介いただきますグッドプラクティスの取組なども踏まえながら今後重点的に取り組んでいくべきことは何かということについて以下の論点を中心に御議論いただけたらどうかと考えております。

1点目が先ほど申し上げました大学や公的研究機関における戦略的な数値目標の設定の促進、さらにその実現に向けてどのような施策を進めていくべきか。2点目が女性研究者の更なる参画拡大、研究活動の維持・継続のための方策として競争的研究費等の制度の改善において特に注力すべきことは何か。3点目がその裾野を広げるという観点で女子学生、保護者、教員等の科学技術系進路への興味関心や理解を高めるためどのような方策を充実できるかという論点です。

以上です。

上山議員 ありがとうございます。

続きまして、内閣府男女共同参画局長より説明をお願いいたします。

林局長、よろしく申し上げます。

林局長 内閣府の男女共同参画局長の林です。

本日はこのような機会を頂戴いたしまして本当にありがとうございます。

また、今年3月に閣議決定された第6期科学技術・イノベーション基本計画におきまして、先ほど御紹介がありましたように、女性研究者の活躍促進について記載をいただきまして感謝を申し上げたいと思います。

お配りしている資料の1ページ目を御覧いただければと思います。

まず、自然科学分野における女性のノーベル賞の受賞者はこれまで世界で延べ23名います。まさにキュリー夫人以来23名いるわけですが、日本人女性の受賞者はいまだ現れていないと

いう現状がございます。

また、右上にありますように、日本の研究者に占める女性の割合は諸外国と比較とすると、著しく低い現状がございます。また、特に顕著なのが理工系に進む女子学生の割合の低さです。

一方で、右下の表にありますように2018年に実施されたOECDの国際学力調査によると15歳時点の日本の女子の数学と科学の点数は世界の男子・女子の平均をはるかに上回っておりまして世界トップクラスの水準であります。

つまり日本の女性は少なくとも高い潜在的能力を15歳時点では持っているにもかかわらず科学技術分野への参画が遅れておりノーベル賞の女性の受賞者もいない、そうした現状があるのだと思います。

次のグラフ、2ページ目です。

大学、大学院等における理工系の教授以上に占める女性の割合の推移です。やはり分野によってだいぶ差がありまして理工系については、少しずつ上昇はしているものの、社会科学、あるいは人文科学などと比較してかなり低い水準となっております。

また、次の3ページ目以降は、昨年12月に閣議決定されました第5次男女共同参画基本計画な概要を記載しております。

特に問題意識としては真ん中にあります世界経済フォーラム、ダボス会議のジェンダー・ギャップ指数が156か国中、120位と大変低い状況にあり、その背景には政治や経済での参画が遅れているということがございまして、こうした問題意識の下に様々な分野で女性の活躍を促進していくということで11の分野を掲げておりますが、その中でも特に科学技術については第4分野ということで、4ページにありますように重要な分野と位置付けております。

具体的な取組については、先ほどの科学技術の計画とかぶるところもございまして簡単に御紹介いたしますと、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表すること。

また、国が関与する競争的研究費の採択条件に、男女共同参画の視点の有無と取組状況、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進めること。

また、若手研究者向けのポスト拡大や研究費等の採択において、育児・介護等により研究から一時に離脱した者に配慮した応募要件となるよう促すこと。

また、大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒等に対して理工系進路選択のメリットや理工系分野のキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み

(アンコンシャス・バイアス)の払しょくに取り組むことなどを盛り込んでおります。

また、成果目標として大学の理工系教員(講師以上)に占める女性の割合を新たに設定いたしました。2025年までに理学系を現状8%から12%に、工学系を現状4.9%から9%に高めるということを目標にしているところです。

5ページ目以降は、女性研究者の活躍促進に向けた男女共同参画局における取組について御紹介したいと思います。

女子生徒や女子学生、あるいはその保護者に対して、理工系を選択することのメリットや理工系分野のキャリアに関する情報発信等を行う取組を理工チャレンジ、略してリコチャレと称して進めているところです。

6ページ目を御覧いただきますと、毎年文部科学省と経団連と御一緒に夏休みの期間に、夏のリコチャレと称して全国各地で、あるいはオンラインで企業や大学、学術団体等が集中的にイベントを開催しています。

ここにありますのは取組の一例ですが、一緒に実験をする、仕事体験をする、あるいは企業で活躍されている女性のお話を聞く、こうした様々なイベントにより女子学生の理工系の進路選択の促進を行っております。

また、次の7ページ目です。

昨年度は主として学校の先生、特に中学校などの理数系の教員に向けた啓発資料を作成いたしました。どうしても教員にアンコンシャス・バイアスがあるのではないかと、それが進路選択に影響しているのではないかとという問題意識です。

教師が無意識に行ってしまうような言動、例えばテストの点数が良かった女子生徒に「女子なのに数学ができてすごいね」と言うと、先生本人はほめているつもりなのですが、その言われた女子生徒は女子なのに数学ができるって少し変なのかもしれないと思ってしまうということがあります。

あるいは実験の授業で、実験の操作は男子、記録は女子みたいな役割分担が自然にできていることがあります。こうしたものを放置していないかということで、教員に色々な気付きを促す内容になっております。

この資料は文部科学省とも連携いたしまして6月中に全国に周知を図りたいと思います。このように男女共同参画局では、理工系に進む女子生徒、女子学生を応援する取組を進めております。さらに、やはりその先に女性が研究者として活躍できる基盤の整備ということが大変重

要ではないかと思っております。

引き続き、科学技術・イノベーション推進事務局と連携をさせていただき、女性の参画拡大を推進してまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

上山議員 ありがとうございます。

関連しまして、文部科学省科学技術・学術政策局長より説明をお願いします。

板倉局長 文部科学省の板倉です。よろしくお願いいたします。

それでは、資料3に基づきまして文部科学省の取組について御説明をしたいと思います。

まず、表紙をめくっていただきまして、2ページですが、先ほど来、御説明いただいておりますように、女性研究者支援については第5次男女共同参画基本計画、あるいは第5期科学技術・イノベーション計画におきまして、御指摘をいただいているところでして、これに基づきまして文部科学省といたしましては幾つか女性研究者の活躍支援のための事業を行っております。

順次、御説明いたしますが、まず3ページを御覧いただければと思います。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブという事業を実施しております、これは大学、研究機関における研究と出産・育児等のライフイベントの両立ですとか、女性のリーダーを育てていくといったような取組を行っていただこうということで事業を行っております。

この事業については幾つかのタイプがございまして、複数の機関で取り組んでいただくタイプですとか、あるいは女性を上位職に登用するということに重点を置いた取組、また中々女性研究者が進んで進学してこないような分野に対する対応を行うといったようなメニューも用意してございまして、こうした活動をネットワーク化するような取組、これは大阪大学中心にネットワーク化するような取組も行っているところです。

この事業で、4ページに幾つか取組のグッドプラクティスを御紹介させていただければと思いますが、例えば奈良女子大学では中々大学の規模が小さいので、保育所の設置するところまでは難しいという状況も踏まえまして、地域ですとか学生と連携をして、そうしたお子さんを持っていらっしゃる女性研究者の支援をしていこうというシステムを構築されております。

この写真は学内に託児ルームという部屋を作っておるのですが、ここでお子さんの面倒を見ていただけるのは地域の方がボランティアで御支援いただいていると、こうしたような取組が行われております。

また、東京農工大学ではもう10年以上前から女性研究者を支援するための組織を作っていたり、複数の機関と連携してグループメンター制度というものを作っております。これはやはり女性研究者、様々な悩みを持っているのですが、そういったものを組織の壁も超えまして、柔軟に適時的確に御相談でできるような取組を行っているということです。

また、宇都宮大学、長崎大学では女性教員を上位職に登用しようというプログラムを行ってございまして、宇都宮大学ですと教員の公募要領で、選考で業績評価が同等な場合には女性を優先するといったようなことを明記するような取組もしてございまして女性研究者を増やしております。

また、長崎大学ではダイバーシティ推進センター長が各部局長に女性研究者の上位職登用を個別に依頼して、女性研究者を増やすといったような取組もしてございまして、何名かの方が上位職員に登用されるといったような成果も出ているということがございます。

続きまして、5ページですが、これはJSPSで特別研究員事業という研究者の生活費支援をしている事業がございまして、その中でRPDという事業がございまして、これは優れた若手研究者が出産・育児による研究中断があった後に、円滑に研究現場に復帰できるように支援していこうということで支援の概要といたしましては未就学児童を養育している、出産、あるいは疾病、障害のあるお子さんを養育したと。そのために3か月以上の研究中断があった方に対して3年間で月額36万2,000円の支給を行うといったような支援を行ってございまして、この制度を活用されましてスムーズな復帰をなされた研究者が多数いらっしゃるということです。

それから、6ページを御覧いただければと思いますが、まず研究者、理系の道に進んでいただくためには女子中高生に理系を選択していただくようなきっかけを持っていただくということで、全国の大学、高専、あるいは科学博物館などがそうした中高生との交流会、あるいはイベントを開催する事業を支援するといった取組を行っております。

これも次の7ページを御覧いただければと思いますが、例えば小山工業高専では理系を選択した体験談を女子中高生に伝えるキャラバンを行ってございまして、これも非常に中高生の方の進路指導に興味を持っていただいているという御評価もございまして。

また、佐賀大学では中高生本人だけではなくて、保護者の方、あるいは引率されてきた教員の方に対して、理系に進むということがどういうことなのか。こうした誤解があるのではないかとこの情報提供も行いまして、御本人だけではなく保護者、教員の方もそのお子さまの理系

の進学を理解いただく、あるいは率先していただけるようにという取組も行っているところです。

それから、続いて8ページですが、大学全体の取組ですが、8ページの下段です。例えば国立大学の運営費交付金の1,000億程度、実績等々に応じて配分をしておりますが、その中にダイバーシティ環境を実現した大学には一定額を配分するといったような枠も設けてございますし、また国立大学法人の人給マネジメントガイドラインの中にも女性研究者が勤務しやすい教育環境に関する記述もしております。

また、私学に対する私学助成金の特別補助の中で、申請要件として女性研究者が一定以上いらっしゃるということを経験といたしたり、あるいは女性研究者の研究環境整備を行っていただくということで、その支給率を割増しするといったような取組を行っております。

最後、9ページですが、様々な競争的資金などにおきましてライフイベントの配慮ということで、少し中ほどより下の科研費では育児休業等取得された方についてはその休業期間後に未使用の補助金を交付する。あるいは通常科研費は5年という期間もございしますが、育児休業等で研究を中断した期間はその延長をするといったような取組もしております。

また、本年度から事業を開始しておりますが、創発的研究支援事業でも若手ということで応募条件が博士号取得後15年以下ということになっておりますが、出産・育児などで研究できない期間があった場合には、20年以下というふうに緩和をしているところです。

文部科学省といたしましてはこのような事業を通じまして女性研究者の登用について支援をしてみたいというふうに考えております。

以上です。

上山議員 ありがとうございます。

現場からの報告として、名古屋大学における取組について松尾総長の方から報告をお願いいたします。

松尾総長 皆様、大変御無沙汰しております。東海国立大学機構名古屋大学総長の松尾清一です。

男女共同参画は第6期科学技術・イノベーション基本計画にもしっかりと記載されて意欲的な目標が示されております。本日は、名古屋大学の男女共同参画の取組を紹介させていただきます。

先週、大学ランキングで有名なTimes Higher Educationが愛知県の藤

田医科大学でアジア大学サミットというのを開催いたしました。そこでアジアにおける Gender equality 推進というセッションがあり、データが示された訳ですが、15年間の論文著者の分析によりまして男性著者100人に対する女性著者の割合、人数を地域別に示したものであります。数字が100になると男女同数ということなのですが、ほとんどの地域で女性比率が大幅に上昇しています。一番右が我が国なのですが、上昇はしているのですが、絶対値が世界と比べて断トツに低い、増加幅が少ないということは一目瞭然です。

これらの要因として何があるのか、このスライドにまとめてみました。詳細には触れませんが、これらの課題を認識して総合的かつ戦略的に対応することが重要だというふうに考えています。そして、またここに示しますように研究者としてのキャリアパスの途中で挫折してしまう、パイプ漏れ現象、leaky pipeline phenomenon、これが起こっています。

名古屋大学では試行錯誤をしながら司令塔である男女共同参画センターを中心に包括的なアプローチでこれらの課題に取り組んでまいりました。

これは細かくて恐縮なのですが、これが名古屋大学における男女共同参画の歴史でして、2003年に男女共同参画室を設置し、その後学内保育園や学童保育所を開設、そして女性教員増員策の実行、それから国連を通じた国際連携、そして最近では幾つかのアファーマティブ・アクションを実施するに至っています。この間、青字で示しますように、文部科学省はじめ国の御支援をいただきまして、これは本学における Gender equality 推進の大きな力になっております。

次に、これは名古屋大学で男女共同参画の司令塔になっている男女共同参画センターの組織図ですが、私の下に担当副総長を置きまして、センターを統括し、このセンターには複数の専任教員、スタッフのほかに兼任の教員を置いておりまして、学内の様々な部門と連携して日常的に男女共同参画を推進しています。

名古屋大学は2015年に国連女性機関、HeForShe事業で男女共同参画を推進する世界10大学の一つに選出されています。国際的コミットメントとしてエージシュートではないのですが、2020年までに女性教員比率を20%、30年までに30%にするという目標を公表しています。

また、このスライドの左下の方には名古屋大学が進めてきた主な取組を示していますが、このうち代表的なものを簡潔に説明したいと思います。

まず、職場保育所なのですが、これについては全国の大学、病院等で整備は進んでいますが、女性教員からは小学校1年生の壁というのが提起されています。保育園の場合には比較的長時間の保育にも対応できますが、子供が小学校に上がると結構早い時間に帰宅して、子育てが大変問題になります。そこで本学では2009年に我が国初となる常設型の学童保育所を設置しました。

企業も含めてまだ大変貴重な存在であると思います。全国からも大変多くの問合せをいただいております。コロナ禍前までは本当に見学者が絶えることはございませんでした。

また、教員からは介護の相談が非常にたくさん寄せられていまして、介護離職も最近では発生しています。我が国では介護も重要なライフイベントの一つになっていますので、この男女共同参画センターではこの課題にも取り組んでおります。

次は、女性上位職、リーダーの育成に関わる取組です。昨年名古屋大学は大学における教育研究に関する最高審議機関であります教育研究評議会の女性評議員を20%以上にするという割当制、いわゆるクォータ制を導入しました。女性評議員は教育研究評議会の下で教育研究将来構想など基幹分科会の中心メンバーとして活躍しています。

名古屋大学では2012年から女性専用PIポジション、これは教授、準教授クラスなのですが、これを設けて全国公募を開始しています。

スライド左下に示しますように、これは大学が5年間ポストを部局に貸し与えられるもので、終了後は当該部局がその研究者を承継教員として雇用するものです。

また、右の青いところなのですが、これは本学で若手研究者育成プログラムを実施していますが、ここでも女性枠を設けるようにしています。

一つ成功例をお示ししたいと思います。

理学分野は女性割合が低い分野なのですが、生命理学専攻では2012年から始めました女性専用PIポジションなどのインセンティブ制度を積極的に利用して、たった10年で女性比率を8倍にしています。

女性専用IPポジションには、国の内外から極めて多数の応募がありまして、これまでのところ超優秀な人材が採用できるチャンスが大変高くなっています。

そして、大学におけるワークライフバランスの向上なのですが、女性研究者のみならずこれは全構成員にとって極めて大きな課題になっています。名古屋大学では毎年大学としてこの左側に掲げました目標を部局長や構成員に示して意識改革を行おうとしています。結構厳し

い目標ですが。このような目標設定と啓発の効果について男女共同参画センターでは部局長へのアンケート調査を毎年行ってその結果を公表しています。

これによりますと会議時間や育休、育児中の教員に対する配慮という点においてこの調査を始めた2013年以来かなり実施、あるいはやや実施、これを合わせると取組を意識している部局が急速に増えていることが分かります。しかし、一方で、かなり実施しているという割合はそれほど増えておらず、今後取組を一層強化する必要があるというふうに考えています。

これは名古屋大学における女性教員比率の推移です。順調に上昇してきた後、横ばいの期間がありまして、このままでは目標の20%という目標を達成するのは困難というふうに思われましたので、2019年から幾つかのアファーマティブ・アクションを実施することにしました。

それをここに三つ掲げています。三つ目は先ほどの国のプロジェクトなのです。これらのうち一つ目にあるように女性教員比率に関するインセンティブ、ペナルティシステムというのを作りまして、これは一番上ですが、部局ごとに達成目標を決めて達成した場合には部局への予算配分を増額、達成できなかった場合に減額という措置を取っています。

これによりまして部局は大学が提供している様々な制度に目を向けまして、利用する機運が高まっています。この結果女性教員比率は2019年の17.4%から最大風速で19.4%、その後転出がありましたので、現在1.4増の18.8%というふうになっています。しかしまだ目標に達していませんので一層努力が必要かと思っております。

名古屋大学では毎年詳細な男女共同参画レポートを公表してきまして、この中に部局ごとのデータが含まれています。これはその例ですが、部局名は消してありますが、部局ごとの男女教員比率の推移を示していきまして、一目瞭然で他部局との比較やまたトレンドが分かるようになっていきます。

先に述べましたインセンティブ、ペナルティシステムをこのようなデータを部局と共有しながら部局の特殊性なども考慮して目標を定めていっています。最終的には2030年に30%達成できるような目標値の改定を、非常に大きな抵抗はあるのですが進めていきたいというふうに思っています。

近年、大学における女性活躍促進を期待する声も多くありまして、3年前に東海地区のジェンダー関連組織から日本のジェンダー研究を推進する拠点になってほしいということで、寄付の申出がありました。我が国初のジェンダーリサーチライブラリーが立ち上がりまして、学内

外の研究者が活発に利用しています。

また、このほか名古屋大学では男女共同参画推進のための二つの基金を作っています。

最後のスライドですが、産学官連携の取組として男女共同参画社会推進のための産学官連携フォーラム、これを2014年に設立し、現在も活動を続けています。大学との広範な連携という意味では全国でも数少ない取組かと思っております。

以上、述べてきましたように、名古屋大学の大学運営の中で、男女共同参画の推進は代々の総長の下で引き継がれてきた重要な課題でありまして、今日の発表は今後の国の施策、立案の参考になれば大変幸いですというふうに思っております。

私の方からは以上です。ありがとうございました。

上山議員 ありがとうございました。

続きまして、理化学研究所における取組について、原山理事から御説明をお願いします。

原山理事 原山です。よろしくお願いいたします。

本日は理研の取組についてお話しする機会をいただきましたことを感謝しております。

まず、現場の声ということで御説明させていただきます。

女性だけではなく、もっと幅広くダイバーシティについての位置付けを御説明させていただいた上で、具体的な事例として女性活躍について、また研究者、リーダーを増やす取組についてお話しさせていただきます。

そもそも理研の使命は研究開発成果を最大化することで、またそれと同時に世界的な研究リーダーの育成を目標としていますので、このためにダイバーシティが必要であり、その中でも女性の活用を促すというのがもともとの考え方です。具体的に申しますと、第4期中長期計画の中にダイバーシティ関連の目標を設定しております。ダイバーシティの推進ということで、仕事と家庭の両立を可能にする環境を提供すると同時に、指導的な地位にある女性研究者の累計を45名にするという今数値目標も掲げております。

具体的などころなのですが、2000年以降、相当な取組をしております。ここに少し全体像を示させていただきましたが、基本的な労働環境ということもございしますが、出産、育児、妊娠に関してのところの取組があります。少し指摘させていただきたいのは女性にだけターゲットを設定しているのではなく、男女共に対象としている点が特徴的だと思っております。

具体的になりますが、この女性研究者に関する取組です。ここに書かせていただきましたのは研究系の職員が対象のものもございしますし、また女性限定のものもございします。特に本日

は加藤セチプログラムと女性研究者リーダーシッププログラムについて御説明させていただきたいと思います。

ベースとして男女共に様々なライフイベントに関してのハンディキャップを負うことなく研究に注力する環境というものが不可欠だという認識です。

一つなのですが、加藤セチプログラムです。加藤セチを御存じの方も多いと思うのですが、理研におきまして初の女性P I、女性主任研究員だった加藤セチの名前を取っております。これは2018年度から開始しておりますが、小谷議員が正にリーダーシップを取ってくださった取組です。

そもそも理研白眉制度というのは若手の研究者にP Iとして独立した研究環境を提供することによって若手、男女関係なしにという形でもってスタートしておりますが、中々女性の方が手を挙げてくださる機会が少ないということで、女性対象の加藤セチプログラムとして女性枠というものを設けました。白眉としては毎年2名採用しておりますが、2019年度以降、そのうち1名が女性となっております。2021年は加藤セチプログラムの採用実績がゼロとなっているのですが、実はこの加藤セチプログラムからではなく白眉そのもので手を挙げた女性が採用されていますので、女性という視点からすると2021年も1名採用です。

と同時に、P Iについては各センター、分散型でそれぞれのポリシーで雇用しているのですが、女性枠を設ける、あるいは管理職として女性を採用した場合、あるいはクロスアポイントメントなどを活用した場合に、プラスのインセンティブとして追加助成をしております。これも毎年着実に伸びてきております。

ここで一言申し上げるならば、様々な分野による違いがあります。それから、状況も違うのでそれを加味した形での取組となっております。

されどここに図表で示したように、これまでの取組は様々なものがありながら、研究所全体としての女性割合は増えておりますが、女性研究者、女性研究管理職の割合は中々足踏みをしているというのが理研の現状です。この背景には様々な要因がございますが、後ほど述べたいと思っております。

現状を踏まえると必然となることが更なる取組です。これまでの取組の中から幾つかのケースをお話しさせていただきます。

まず具体的な事例として4名の方を挙げております。様々な賞、文科大臣賞、日本学士院学術奨励賞などを受賞なさっている方なのですが、一つここで注目していただきたいのは、女性

であるということは一つの要因でしかないということです。

彼女たちのバックグラウンド、これまでのリサーチキャリアを見てみますと、正にダイバーシティを実現なさっている方たちだと思っております。研究者としての様々な経験を積む中で、学生からここまで至るところで色々な形で理研と関係があり、またここでもって花を開かせてくださっているという現状です。

続きまして、白眉の研究チームリーダーです。2018年度、初年度は女性がおりませんでした、19年度以降毎年一人女性が採択されております。

もう一つ付け加えて申し上げますとすれば、通常のメインストリームの研究で先が見えているというものよりは、新たなことにチャレンジする方が非常に多いということです。

例えば、川上さんは2020年度着任なのですが、量子コンピューター、これから一番ホットな分野になりますが、これまでとは違う取組でヘリウム表面上の電子を用いた量子コンピューターに挑んでおります。

もう一つは、先ほど申し上げましたPI着任時のインセンティブという形で、これも多様性に富んだ方たちが理研の中に入ってきていただいています。2021年度着任の方は海外、カナダからです。女性で副プログラムディレクターという立場で理研の中を革新するような活動をしていただいております。

今後のことなのですが、先ほど申し上げましたように、更なる強化策が必要という認識です。女性の妊娠、育児、様々なライフイベントに関することはベースラインとして更に強めていくと同時に、更なる取組としてポジティブアクションを行っていくということを決定しております。

既に様々な取組をセンターレベルでやっているのですが、それを応援するというのが一つです。様々な議論がありますが、女性限定枠というのも試みていくということです。

先ほどの名古屋大学の御説明にもございましたが、様々な大学で女性の教員を増やすという中であって、ある種の競争関係にあります。その視点からクロスアポイントメントをうまく活用するということがありますし、理研の研究者がかなりの人数大学の方に教授ポジションで転出しています。それを止めるのではなく、それと継続した関係性を持っていくことが重要だと思っております。

具体的なアクションを取る際にやはり個別の対応が必要ということで、個別のヒアリングを行いました。それと同時に理研全体の研究者が集まるイベントであります研究政策リトリート

の中で、ダイバーシティ、女性のことをテーマとして議論して、それぞれの持つ課題などを抽出した上で最終的に決定したのがRIKEN Diversity Initiativeというものです。これを報告させていただきます。

一つは先ほど指標の話もありました。やはり可視化することが大事であるとともに、それを個々のセンターのレベルについて公開することで、いい意味での競争力を働かせる。自分たちのポジショニングがどうなるかということを年に1回公表していくことを決めました。

その中で幾つか工夫している指標なのですが、例えば新規採用選考する際には女性の選考委員を加える。あるいは転出の場合にもしっかりとフォローする形にしています。理研というのが女性をため込む組織ではなく、大きな意味でのサイエンスのエコシステムの中で、国際頭脳循環の一極を担う組織であるという認識です。

それから、センターの取組に対する助成ということで、Diversity Acceleration Fundというものを設けました。この意味なのですが、やはり個々のセンター長は非常に悩みながらかつダイバーシティの重要性、女性研究者の重要性を強く認識しているのですが、やはり分野によっては母数・女性の研究者が少ないという状況もあります。ですので、様々な知恵を絞っていただいて、女性研究者をサポートすることに知恵出ししていただいて、具体的に実装することに対して補助金を出すものです。それは研究費ではなくサポートするという目的です。

それから、RIKEN Diversity Dayというものを1年に1回開催することを決めました。正にこれは可視化であるとともに、理研内外に対する発信でもございます。そこでこれまでの取組を評価した上で、RIKEN Diversity Initiative Awardというものを授与することに決めています。これは今年度決定しましたので、2022年度以降ということになります。

具体的な制度に関しましては、研究室主宰者採用に関わるガイドラインの中にも多様性を確保するための記載をしています。

以上、現場からのお話ですので、皆様とまた議論できることを楽しみにしております。

どうも御清聴ありがとうございました。

上山議員 ありがとうございました。

では、以上の報告を踏まえまして、全般を通じて自由に御意見をお願いいたします。

内閣府男女共同参画局、文部科学省関係幹部にも参加していただいておりますので現状や具

体的施策の方向性などについて不明な点などがあれば遠慮なく御質問、御意見をお願いいたします。

どなたでも結構ですが、お手をお挙げください。

小谷議員、どうぞ。

小谷議員 男女共同参画ダイバーシティについてお話、ありがとうございます。

私自身も2006年くらいから大学における男女共同参画の環境整備に関わってまいりました。最初にダイバーシティという単語の中に女性を入れるというのを聞いたときに驚愕したのですが、日本の中で異なるアイデアを持つこと、異なる視点を持つ、異なる文化、異なるキャリアを取る人に対する許容性といえますか、むしろそうしたものを科学技術の新たな飛躍に生かしていくという観点が非常に欠けているということがあり、その試金石が男女共同参画の数字に表れているのかなと思いますので、そうした意味では女性の問題を解決するということは日本の科学の躍進ということにもつながっていく大きなステップだと思っています。

大学における研究環境は大分環境整備が整ってきております。リーダーになる女性に関しては世界中で取り合いですので、ありとあらゆることをして獲得の競争をしていかないといけないということです。それはもう自覚されているので徐々に進んでいくと思います。

ただ、一方でこうやって環境整備が整っても、では現場の女性がどう感じているかということに関してはとても正直に言うともあまり変わっていないのかもしれないと思います。女性研究者のSlackとかに入ってみると、悩みは多いし、2006年くらいに聞いていた話と似たような話が相変わらずあります。これを解決するのはクリティカル・マスを突破しないと無理なのではないかと思います。制度はあるが現場の理解や運用が中々できないのはクリティカル・マスによります。

先ほど申し上げましたようにリーダーを育てるということは大分できているのですが、本当に普通の女子学生、小学生とか中学生で理科や数学が好きな人が普通に理数系に進むという、そうした環境ができないといけない。そうした中で先ほど内閣府でも文部科学省でも中学校の教員や御両親に対する意識改革というところが注目されている。ここが本当に大切で、相変わらず女性は手に職を持たないととか、お医者さんにならないと、ということを言われているということです。

日本数学会でやってとても良かった試みは小学生向けのイベントです。いいことは小学生向きだとお母さんも付いてくる。お母さんもこっこの部屋で数学パズルで遊んでねというと、数

学ってこんな楽しいのねというお母さんが増えるという副作用がありました。もちろん中学校も大切ですが小学校も大切だと思います。

ロールモデルの発見に関しては優れた女性研究者をロールモデルとして見せる傾向にありますが、多様なロールモデルが大切です。女性が理系に進む場合に、科学技術はこんなに多様な面白い題材があるし、キャリアも多様にあるという、多様なロールモデルを見せると良いです。クリティカル・マスを増やすこと、女性が理系に進むことが普通になるということが今一番課題と思っています。

次にデータの集約ということです。内閣府、文部科学省、経済産業省様々な省庁で女性の問題を取り上げていただいているのですが、一方でそのデータがばらばらになっているので、例えば内閣府に行けば全部のデータが集約ができるといいです。

国際的なネットワークでいうと、アジアに共通の問題ってあります。特に男性と女性の社会における役割ということについては文化的背景に影響されます。アジアというのは大切なキーワードなので、アジアにおける女性研究者のネットワーク活動も支援していただけるといいと思っています。

上山議員 小谷議員、ありがとうございました。

では、梶田議員、どうぞ。

梶田議員 御説明どうもありがとうございました。

この問題には非常に重要だと思います。日本学術会議ではこの件について長年取り組んでまいりました。そこで現在の日本学術会議の男女共同参画分科会などから意見をお聞きし、それらを含めて資料1の4ページの本日議論いただきたい内容という3点について意見を述べさせていただきます。一部小谷議員の御意見と重なりますがその点は御容赦ください。

まず、1番目、大学・公的研究機関における戦略的な数値目標の実現に向けてどのような施策かということで、これについてまず松尾議員の御報告にもありました水漏れパイプ問題の対策が重要だと思います。

具体的には水漏れパイプの一番右側の管理職での女性割合の目標値をクォータ制の可能性を含めて高く設定することは大切ではないかと思っています。

また、資料1の2ページの女性研究者の新規採用割合というものと、任期付きの助教などのポストに女性を当てることでこの数値を上げてよく見せるということにつながりかねないという指摘がありまして、したがってこの水漏れパイプ問題の原因になりかねないので、任期

なしの教員割合、あるいは任期なしの新規採用割合などの指標が必要ではないかという意見がありました。

それから、2番目の女性研究者の更なる参画拡大や研究活動の維持・継続のための方策として、競争的研究費等の制度改善についてですが、この点について本日の文部科学省の御説明で創発事業では既に取り入れられているとのことですが、育休取得者が応募者の年齢制限を5年程度緩和してほしいという、そうした要望があります。

また、現在任期付きの教員は実質的に育休が取れない規定になっている大学も多く、全ての教員に育休を取得しやすくしてほしいという強い要望があります。これについては競争的資金には期限があり、その資金で雇用されている任期付き教員には期限を付けざるを得ないという、制度面での制約があり、その制度の変更なくして大学だけで対応できることではないかと思われるので、これは何らかの制度の改善が望まれるかと思います。

3番目の女性研究者を更に増やし裾野を広げるといふ、この点についてですが、感覚的にはここが恐らく一番重要なところではないかと思います。特に数学は男子、語学は女子のような無意識のバイアスを排除していく様々な方法が社会のあらゆるところで必要ではないかと思います。

具体的にはですが、中学、高校の女性教員割合で特に理系科目の女性教員を増やすということが、非常に重要ではないかと思います。また、女性の活躍を見せ、そして女性の目線で改革を進めるため、例えば校長ですとか中教審とかその下の分科会などの教育関係の審議会で、女性割合を大きく増やしていただくことなどが大切ではないかと思います。

そして、無意識の偏見に加えて女性のキャリアとして資格のある者でないと駄目だという思い込みが保護者に強いので、社会全体でこの思い込みを変えるという取組が必要だと思います。研究者という観点では大学側で女性教員増加の取組の積極的な周知に加えて、我々が知らないだけかもしれませんが、企業の研究職でも女性の活躍の場がたくさんあるということを積極的に周知してもらえればと思います。

また、女性研究者の活躍を社会的に積極的に見せていくことも非常に大切だと思います。例えば、マスコミなどで新型コロナ感染症対策などで研究者などのコメントを紹介する際にも女性比率を検討していただければと思います。現状では看護師以外多くの場合男性の声を耳にするように感じています。

そして、最後なのですが、初等中等教育の現場で教員に対する再教育を含めて、男子は数学、

女子は語学のような無意識のバイアスを取り除く取組を是非強力に推進していただきたいと思
います。

以上です。

上山議員 ありがとうございます。

それでは、続きまして、藤井議員、よろしく願いいたします。

藤井議員 本日は御説明をいただきましてありがとうございました。

私自身も問題意識としては非常に共有するものがあると感じました。

女性研究者の割合が極端に少ないという状況は、グローバルコミュニティに出ていったとき
に、極めて異常な状態であると受け止められているということを強い危機感を持って受け止め
なくてはいけないと感じていますので、この危機感を持つことはまず大事だと思っております。

ダイバーシティに欠ける研究環境のままですと行きますと、今後グローバルな舞台でしっ
かり意見を言うことすらもできなくなるというおそれがあるということを理解しておく必要が
あるだろうと感じております。

特に、研究に限らずなのですが、クリエイティブな仕事をしようと考えた場合には、同質性
の高いメンバーだけで話をしても新しい発想は生まれませんし、少数者に見えている風景
や視点に気が付かないということも起きます。ダイバーシティというのは男女だけではないと
思うのですが、国籍、地域、あるいは障害の有無も含めて、さまざまなバックグラウンドを持
つ方々の間でしっかり議論をして、多様なアイデアを生み出す中から解を求めていく。これは
科学技術全体を高めていくという意味でも非常に重要な観点だと考えております。

具体的な取組については御説明いただきましたので、それぞれ一つ一つは申し上げませんが、
東京大学でもダイバーシティ&インクルージョンを非常に重要な方針として、具体的な取組を
どのようにやっていくか構想を現在作っているところであります。私自身の意見としてはまず
は何よりも組織のトップ層や人事を担っている方などが今お話ししたような危機感を共有して、
それから積極的にそのことを社会に発信していくということ、女性に対してというよりは男性
も含めた全体に対してしっかり発信をしていくということが重要だろうというのが1点です。

それから、もう一つは高等学校、高大接続、あるいは出産・育児、介護等ライフイベントに
関係する施策がある訳ですが、異なる観点としては例えばデジタル技術のお陰でリモートでも
かなり仕事ができるということが分かってきました。そうしたことを上手に活用して、例えば
ライフイベントの最中でも何らかのアカデミックなつながりをキープできるような、そうした

機会を広げるといったようなことを考えてもいいのかなと思っております。

それから、第6期基本計画にも書かれていますが、研究助成等々の制度においてライフイベントにそれぞれきちんと配慮されたものになっているかについては全体的に総点検をしてもいいのではないかと感じましたので、是非御検討いただければと思います。

いずれにしましても女性研究者の活躍促進という観点は、ダイバーシティ全体で見ると女性研究者だけではないかもしれませんが、ダイバーシティに富む研究環境の実現は科学技術のエコシステムをしっかりと作っていくということにおいて極めて重要な課題であると考えますので、継続的にこの場でも是非議論を続けられればと思います。

私からは以上です。

上山議員 ありがとうございます。

では、篠原議員どうぞ。

篠原議員 ありがとうございます。

時間がないので簡潔に2点だけ申し上げます。私は二つのことが大事だと思っていて、一つは裾野の拡大です。NTTの研究所も今年度初めて新入社員の女性研究者の割合が30%を超えました。ですが実は応募時の女性の割合は2割を切っているのです。ですから、いかに裾野が狭いかということが一番大きな問題で、理工系の修士、博士課程の女性比率を高める必要があると思っております。

そのためには今日御議論があったように、色々な手段が必要ですが、先ほど小谷議員もおっしゃっていましたが、今見えているロールモデルはトップクラスのロールモデルです。それだけだと怖じ気づいてしまって皆さん中々行きませんから、大学だけではなく企業も含めて色々な女性のロールモデルを表に出しておくことによって、本人たち、並びに家族、御両親にとってもこうした道があるということが分かると思っておりますので、そうした多様なロールモデルを発信していくことを我々産業界も含めてやっていかなければならないというのが1点です。

もう1点は、大学や国研の中でいかにレベルアップしていくかということですが、今は競争的研究資金の中で達成したかどうかでやっているのですが、それだけではなく、先ほど原山理事が可視化、発信ということをおっしゃっていましたが、例えば大学ガバナンス・コードのようなものの中にそれをしっかり書き込んで、その達成状況がどうなっているかを大学が発信しなければならない。外から見たときにこの大学はどのくらい進んでいるのかということをご承知なしに発信せざるを得ない形を作ることも一つの手ではないかと思っております。

私からは以上です。

上山議員 ありがとうございます。

それでは、佐藤議員、どうぞ。時間も大分過ぎていきますので、よろしく願いいたします。

佐藤議員 簡潔に2点だけ私も申し上げたいと思います。

1点目は今の篠原議員の御発言と関連しているのですが、女性研究者を多く採用したくても母数が少なすぎるという問題が色々な企業で起きているということが今回の議論でよく分かりました。そうした意味では今回御説明いただいたことは大変勉強になりましたが、産業界とのリンケージという観点がほとんど触れられていなかったと思います。

例えば、インターンシップの在り方や女性研究者の就職あっせんなど、大学と我々産業界との間において、多様なキャリアパスをしっかりと作っていくということが、実は女性研究者を多く獲得していく上でのもう一つの重要な施策ではないかと思っておりますので、その点で産業界との連携をもっと進捗ある形で具体的な施策に落とし込んで展開していくということにもう少し注力していただく方がいいのかなと思います。

2点目は、こうした女性研究者の数を増やしたり活躍を促進するという点についてはやはり中期的な課題になってくると思いますので、今日御説明いただいた幾つかの施策がございましたが、これらについてのやや中期的な観点からのフォローアップ、これがどうしても必要だと思うのです。そのときに取組の浸透度がどうであったのかという問題と、取組の有効性がどうであったのかという二つの問題があり、この二つの点でしっかりとしたフォローアップをしていただくことが必要であると思っております。それと同時に、既に取組まれておられるかもしれませんが、先ほどの名古屋大学のような好事例を文部科学省が中心になって、やっておられるかもしれませんが、横展開というものに力を注いでいただければ有り難いと思っております。

以上です。

上山議員 では、橋本議員、どうぞ。

橋本議員 私も簡単に2点だけです。基本的には皆さんおっしゃっていること全く同意ですので、少し自分の現場であるNIMSのことを御紹介しておきます。

私たちのところは実は昔からかなり女性に対するサポートシステムというのができていて、出産・育児のことにサポート人材を当てるとかということがかなりできていて、皆さんあまり御存じないでしょうが、その世界では有名なのですね、NIMSは。

だから、女性から見たらNIMSは大変働きやすいところということはかなり実は知られて

いるのです。なのでそれなりに応募があります。それで女性枠も結構設けています。しかし、現実としてそんなに採用者が増えているという現状ではないのですね。

それは何かと言うと、結局母数が、優秀な人は女性もいるし男性もいるし、そこまで達していない人も女性もいるし男性もいるという中において、結局母数の問題になりまして、それは今日皆さんがおっしゃったことに行き着くのですね。

私、5年前まで大学の教員だったのですが、自分の研究室に来る大学院生等を見たときに、実はやはり圧倒的に男性が多くて女性はほとんど来ない。ですが留学生は女性の方が多いのです。しかも優秀なのは女性の留学生が1位、2位を占めるといふ。何でこんなことがあるのだろうと思って色々話を聞いていると、結局高校時代の話、中学校から高校に進学するときのような話に行き着いて、今日の皆さんのお話に行き着きます。

なので、やはり大学、国研、産業界、みんな努力しなければいけないので、努力をしていますが、やはり今日ずっと議論になっているように、小学校、中学校時代の女性に理科系に進めるようなことを、進まないようになっているようなバリアを取り除くというのがとても重要なのだと思います。これは1点目です。

2点目簡単に申し上げます。

実は今も申し上げましたが、国研とかあるいは今日も松尾総長、藤井議員のお話も紹介がありました。大学でとても実は頑張っているのです。その結果、実は幹部職員の数も増えてきているのですよ、私たちのときもです。増えていないのは、少ないのは、民間の方が増えていないのです。数値がきちんと出ていますから是非見てください。

なので、先ほど佐藤議員がおっしゃったことは大変重要だと思っていまして、是非産業界も私たちと一緒に頑張っていたきたいなと思います。

以上です。

上山議員 では、梶原議員、短めをお願いします。

梶原議員 私の方から申し上げたいと思ったのが1点ございます。目標を作り、いかに実践していくかという中で、やはり機関のトップの人や一部の人の取組ではなく、みんながそこに向うんだということになる必要があると思います。名古屋大学や理研の例が非常に参考になるのですが、体制を作っていく中で、私が一つポイントだと思うのが日本の特有の文化と言われている育児のような問題です。どうしても女性が先に出てくるのですが。男性研究者の育児の支援を同じように優先的に考えていただけているかどうか。育児休業が取りやすい環

境があるのかどうか。そういったところも女性の研究者が働きやすい環境を作っていくことになると思います。

コロナによって、女性研究者の方が論文が減っているという話があったりとか、企業においても女性の方が負荷が多くなって大変になっている。日本の社会の基本的なところを変えようとする、みんなが自主的に自分事とすることが必要であり、そのためにこういったマインドセット変革をするか。松尾総長が仰ったインセンティブ、あるいはペナルティという表現をされていましたが、そういった仕組みが入ってくるとより加速される、あるいはマインド変革が起こるのではないかと思いますので、全員が自分事になるような仕組み、取組を推進していただければと思います。企業もそういった観点で変わろうとしています。

上山議員 ありがとうございます。

束村先生ですか、お手が挙がっていますが。

束村副総長 短めにお話しします。名古屋大学で男女共同参画とダイバーシティの担当の副総長の束村です。

簡単に述べます。文部科学省の方々もいらっしゃるので、是非お考えいただきたいのは運営費交付金の配分についてです。文部科学者からの説明では、その配分額が「ダイバーシティの環境醸成の状況」に対しては20億円なのですが、若手研究者比率を指標とする配分額である120億円とは、6倍の格差があります。しかもダイバーシティ環境の方は女性研究者比率だけではなくて、外国人、障害者も含まれた指標ですので、大学の女性登用のインセンティブを上げるためにも是非この増額をお願いしたいと思います。

もう1点、先ほどから女性研究者の採用割合のお話しが出ていましたが、現在、女性研究者は取り合いになっており、採用割合が上がっています。しかし、女性研究者の絶対数が上がってないという点が問題です。女性研究者数の増加が、今後も重点的に取り組む課題だと思っていますので御指摘させていただきます。

簡単にお話しさせていただきました。以上です。ありがとうございます。

上山議員 どうもありがとうございます。

もう10分くらい時間が過ぎてしまいましたが、この女性研究者の問題は第6期の基本計画では相当本腰を入れて検討して、様々な数値も入れてと思いますが、恐らくは運営費交付金との絡みが一番厳しいのかなというのが当時からも思っていました。それは今後の課題だなど。

もう一つの課題は、さきほど橋本議員からありましたが、実は民間の方がそんなに進んでな

いということもよく分かりました。それはかなりのデータと分析をしてやってきましたのでそれは現実なんだろうと実は思っております。いずれにしましてもこの問題は今後とも様々な形で議論させていただきたいと思っています。

今日は10分ほど過ぎてしまって申し訳ございませんが、今後の議論ということ念頭にこの辺りで終了させていただきたいと思えます。

本日いただいた御意見を踏まえて第6期科学技術・イノベーション計画や第5期の男女共同参画基本計画に記載されたその内容の実現に向けて文部科学省、内閣府男女共同参画局、科学技術・イノベーション事務局においてより具体的な施策について検討を進めていただき、またこの木曜会合の場でも引き続きしっかりと議論を行っていきたいと思っております。

本日はこれで閉じさせていただきます。どうもありがとうございました。

午後 0時11分 閉会