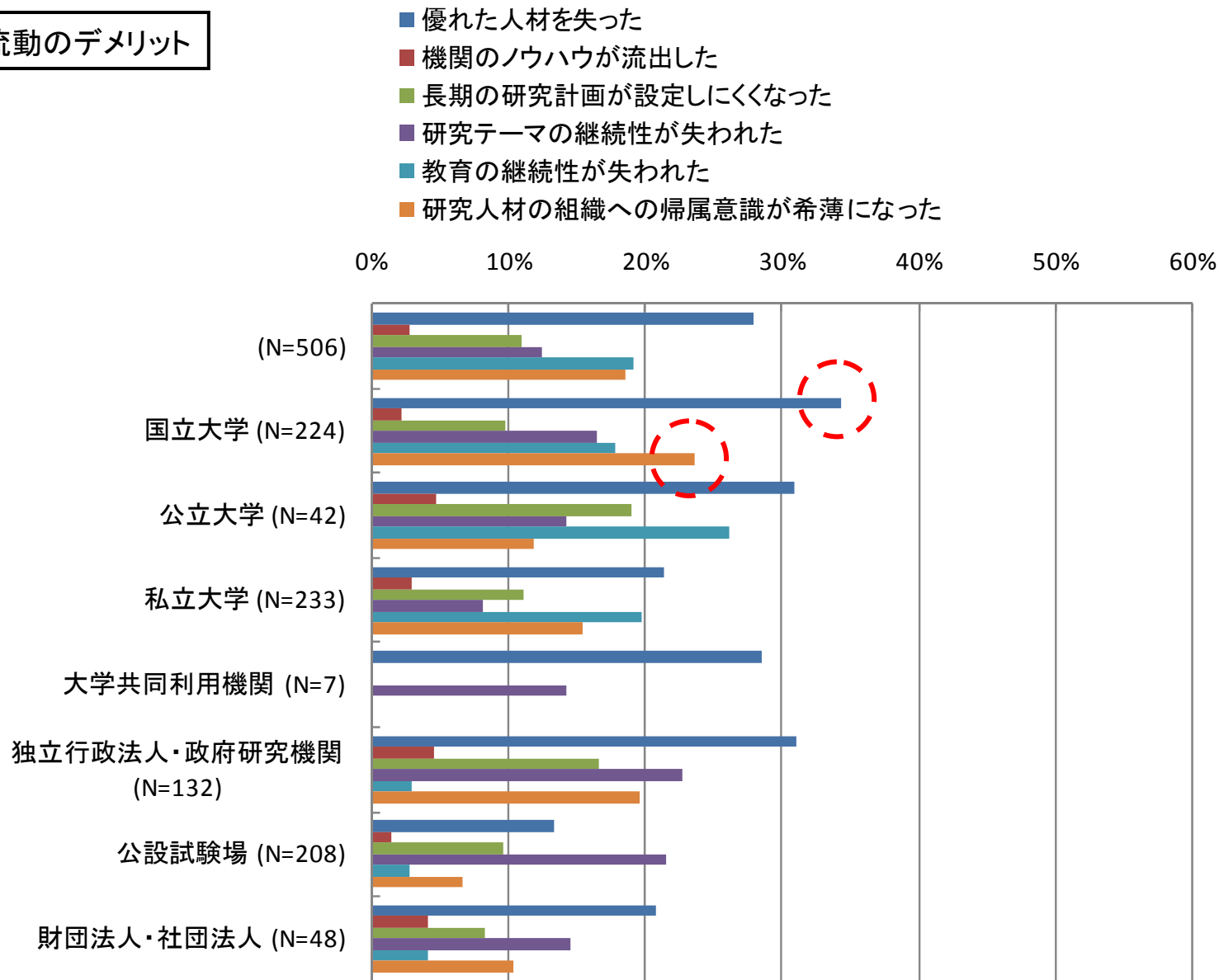
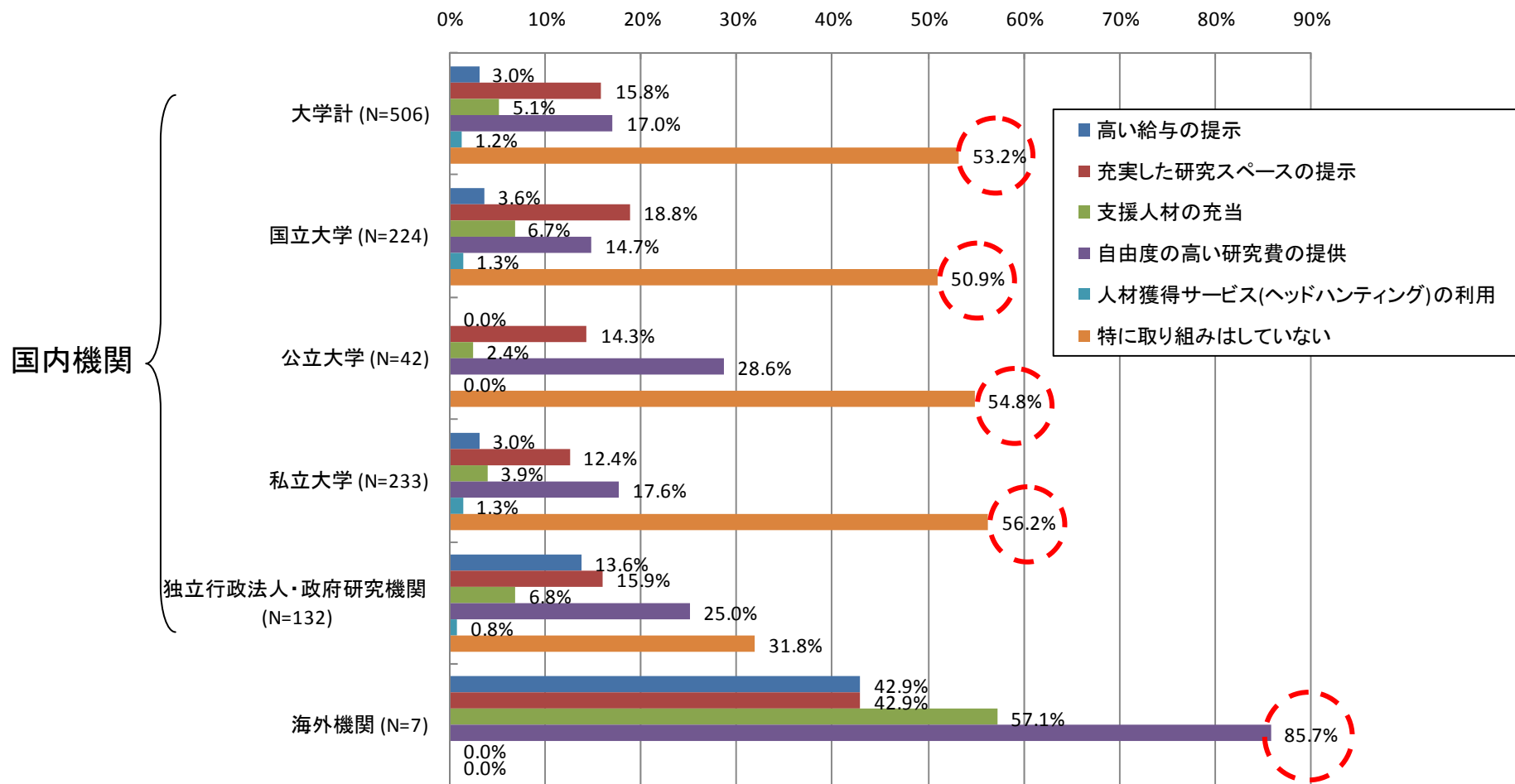


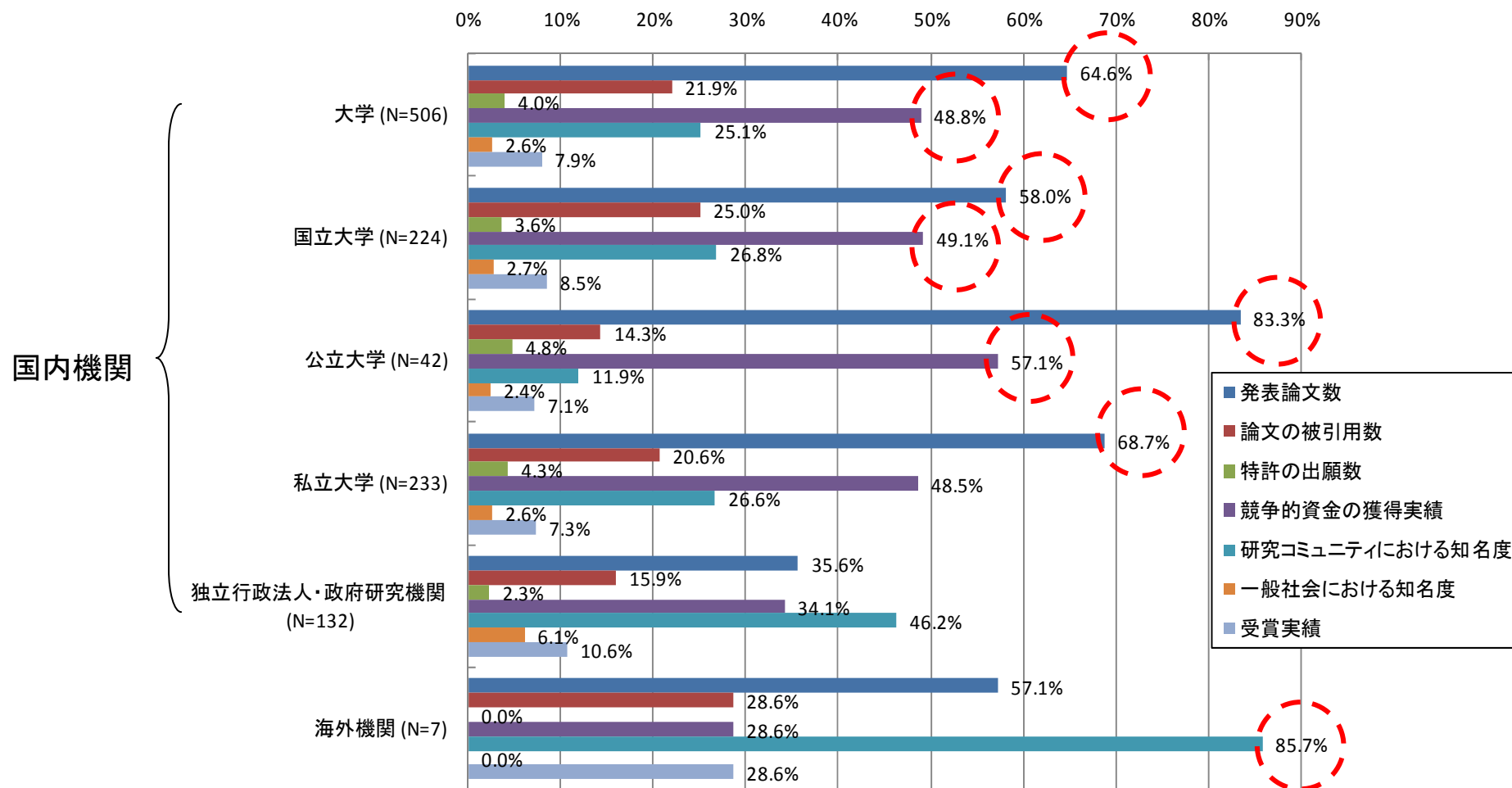
## 流動のデメリット



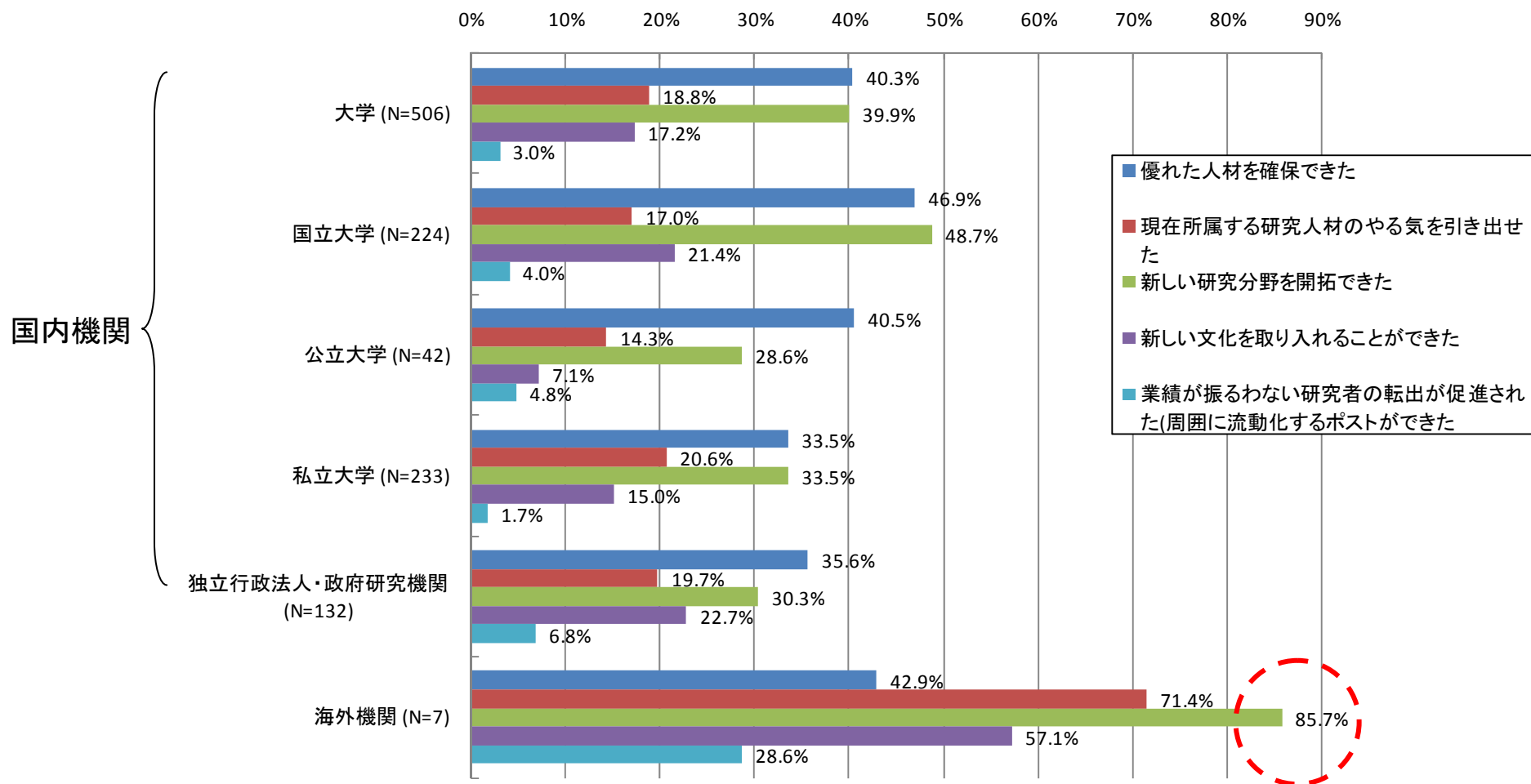
# 優れた研究者を確保するための 組織としての取組

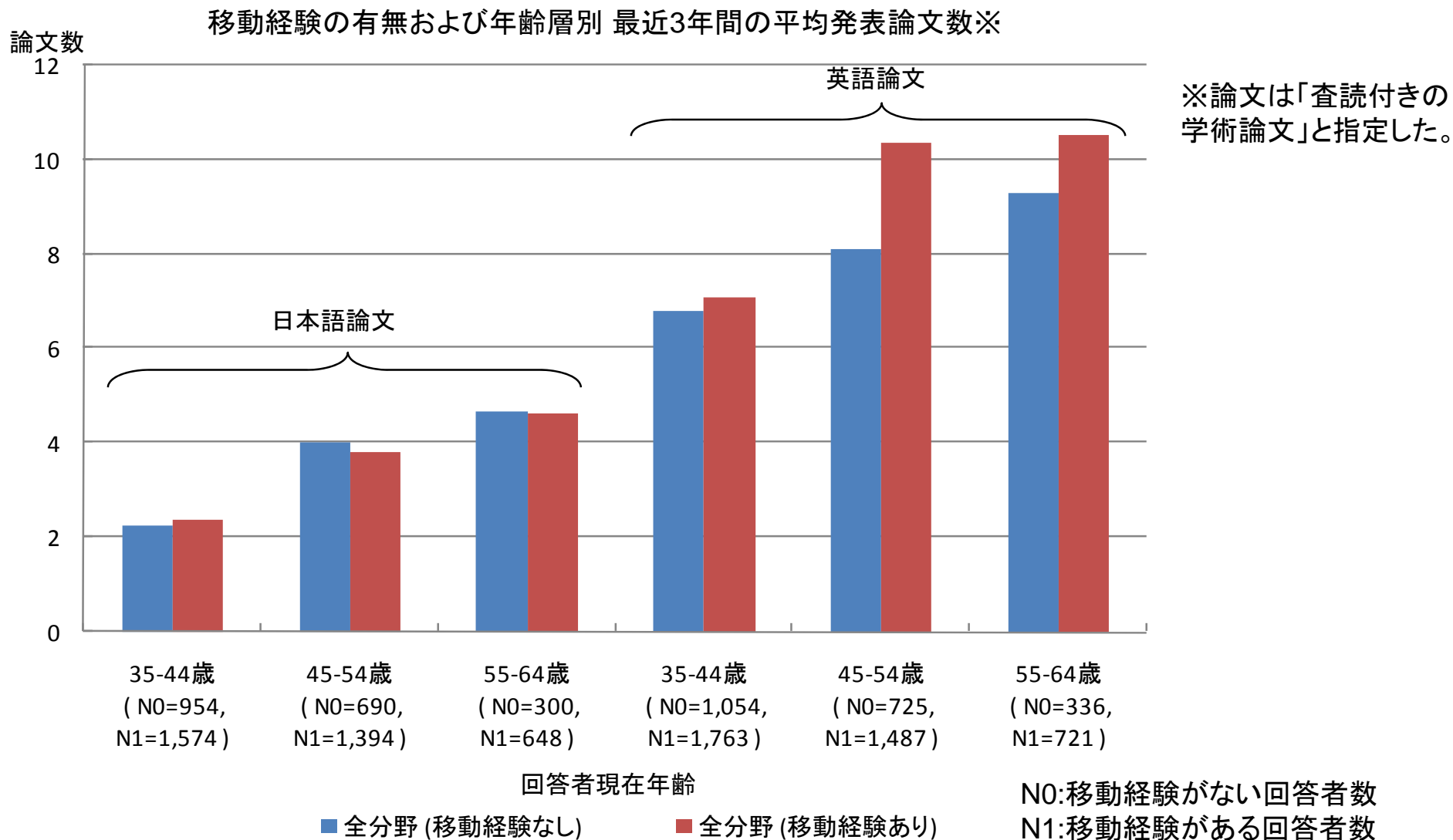


# 優れた研究者を判定するための基準 (部長、グループリーダー、教授クラス)



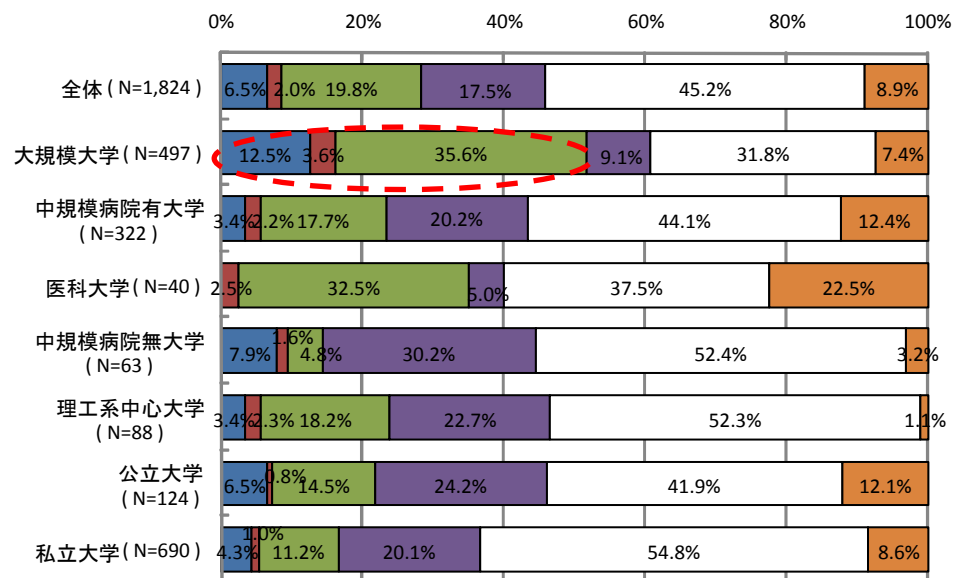
# 研究組織における研究人財流動による メリット・デメリット





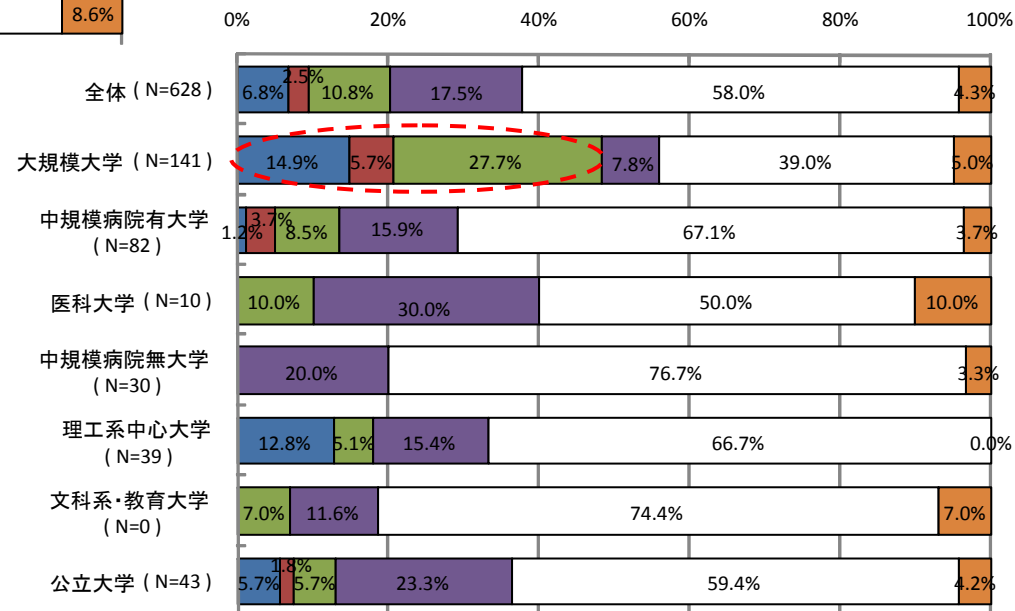
# 「自校出身者」の状況

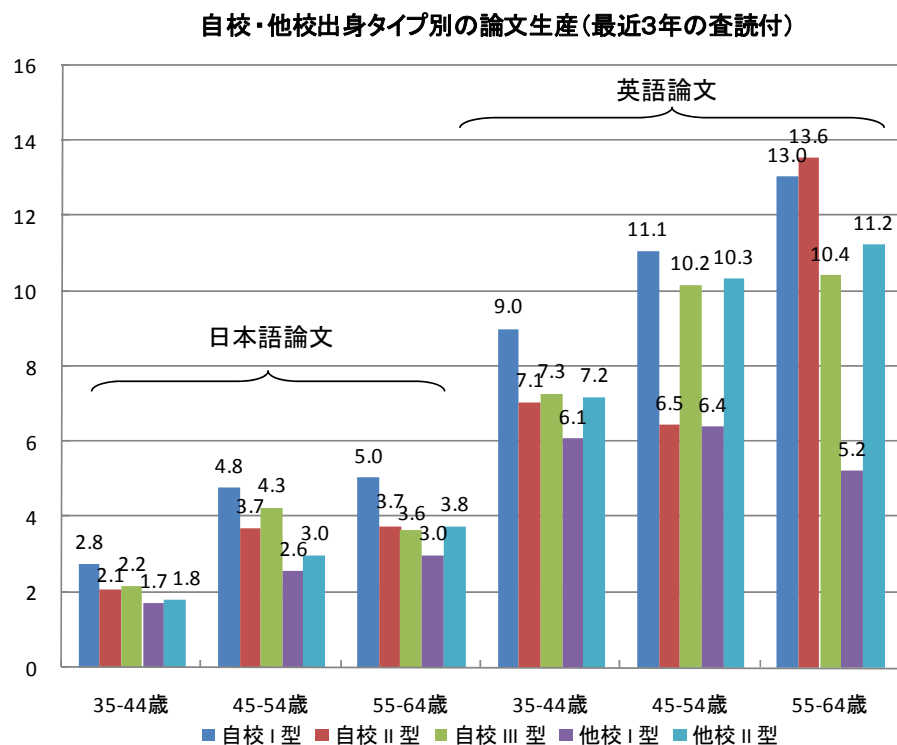
年齢層：35～44歳(1964～1973生まれ)



- 現所属大学で学士～博士を取得・一度も移動の経験がない
- 現所属大学で博士を取得・一度も移動の経験がない
- 現所属大学で博士を取得・移動の経験あり
- 他の大学で博士を取得・採用後移動の経験なし
- 他の大学で博士を取得・移動の経験あり
- その他

年齢層：55～64歳(1944～1953生まれ)





- ✓自校出身者が論文生産性で劣るということはない
- ✓英語論文についてはむしろ生産性が高い(自校I型)
- ✓生産性が比較的低いのは、自校II型、他校I型である  
(移動しないから生産性が低い、または生産性が低いから移動できない)

自校I型：現所属大学で学士～博士を取得後、一度も移動経験がない

自校II型：現所属大学で博士を取得後、一度も移動経験がない

自校III型：現所属大学で博士を取得後、移動の経験がある

他校I型：他の大学で博士を取得、採用後一度も移動経験がない

他校II型：他の大学で博士を取得、採用後移動の経験がある

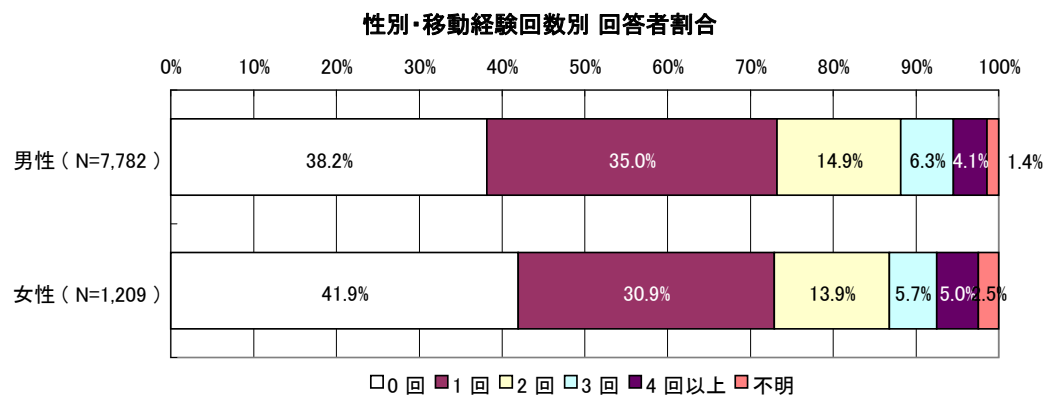
- ・ 女性研究者を活用できていない（指導者にならない、出産等による退職等）。【米欧】
- ・ 女性をとりまく労働環境等の悪さから、日本での研究を敬遠する女性がいる。【アジア】

出典：文部科学省科学技術政策研究所「内外研究者へのインタビュー調査」



# 女性研究者の流動性①

## (1) 移動回数



### ○調査の方法

国内の研究機関(大学、独立行政法人、公設試験場、財団・社団法人)に在籍する研究者へのWebアンケート調査(機関の人事担当者に人選を依頼)

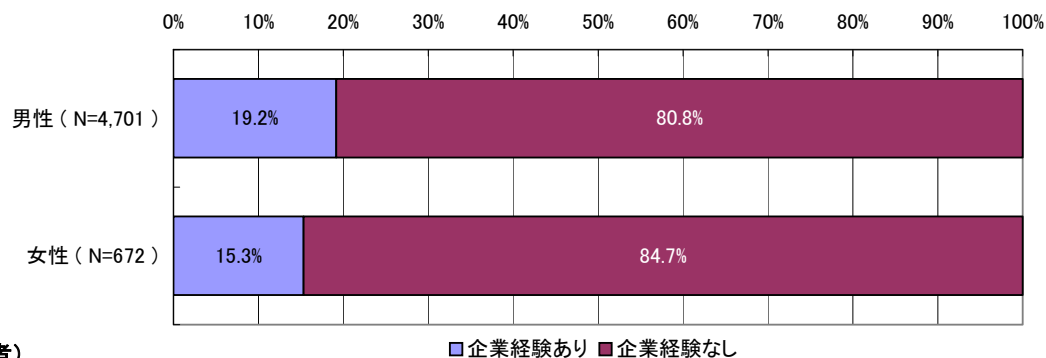
### ○回答者数

9369人(男性 7782、女性 1209)

## (2) 民間企業の経験の有無

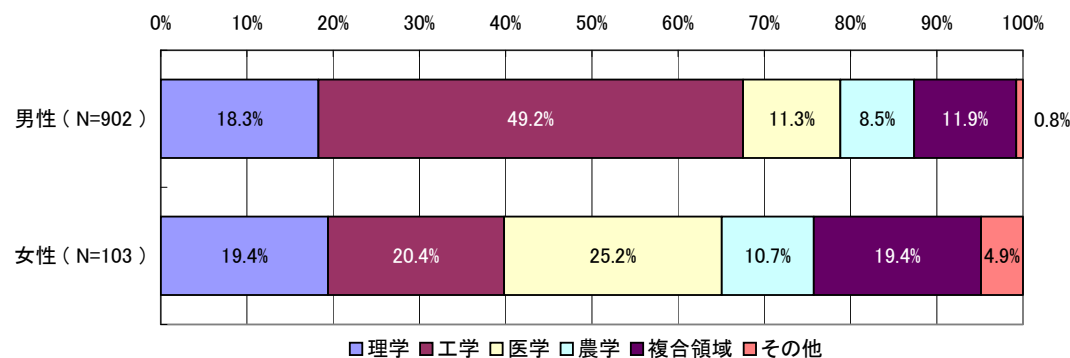
男性の方がやや企業経験者が多い。

性別・民間企業等経験有無別 回答者割合(移動経験のある者のうち)



## (3) 民間企業経験ある研究者の専門分野

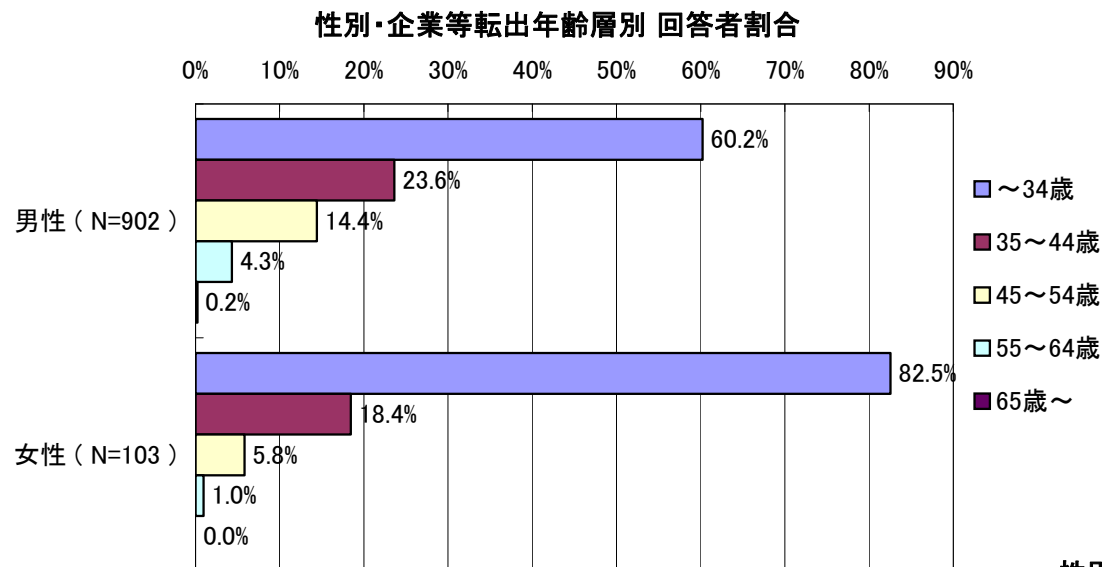
性別・専門分野別 回答者割合(民間企業経験者)



(回答者の分野構成を反映している可能性が大きい)

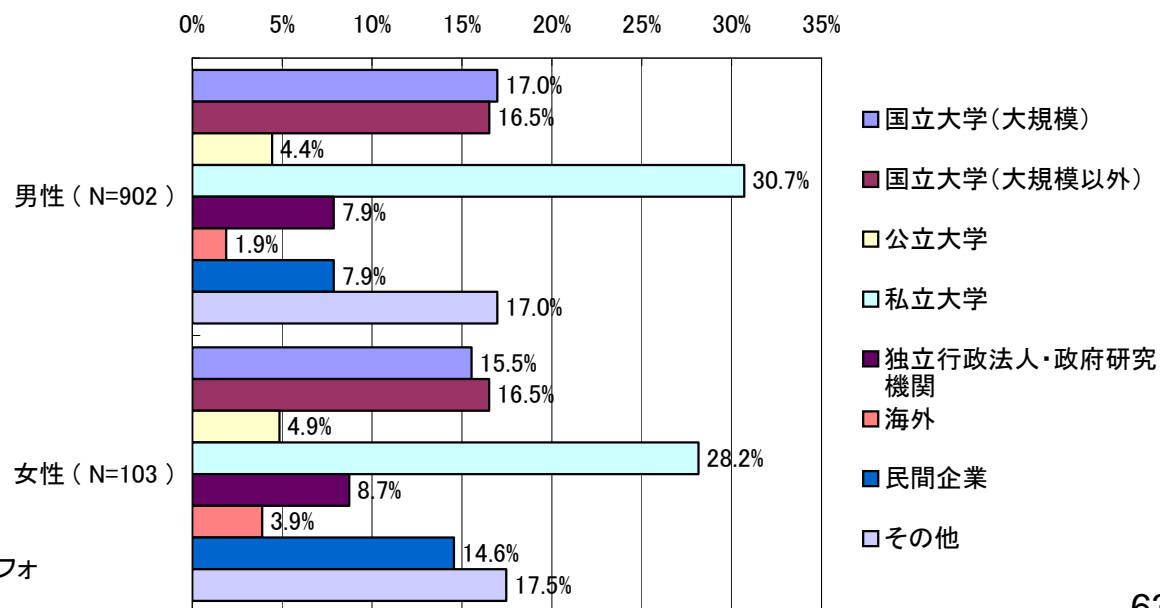
出典: 文部科学省 科学技術政策研究所 第3期基本計画フォローアップ調査研究「科学技術人材に関する調査」

## (4) 民間企業からの転出時の年齢



## (5) 民間企業からの転出先

性別・企業転出後の所属機関別 回答者割合



出典: 文部科学省 科学技術政策研究所 第3期基本計画フォローアップ調査研究「科学技術人材に関する調査」

- 目的: 女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として**研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組**を支援する。
- 対象機関: 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  
(自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域を対象に研究を行っていること)
- 実施期間: 原則3年間
- 実施規模: 原則年間5千万円(間接経費を含む)を上限、12課題程度選定

「女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。」(第3期科学技術基本計画より)

### 優れた女性研究者を輩出する システムの確立と波及

公募により、各機関のモデルとなる優れた取組を支援。  
3年の支援終了後は各機関において独自に予算措置。

期待される女性研究者の採用目標の達成の前提として、  
研究環境整備のみならず意識改革の着実な実施が必要。

#### <選定に当たっての要件>

女性研究者等のニーズを踏まえた支援内容が  
女性研究者をとりまく研究環境の改善が見込めるか  
他の研究機関に波及し得る先導的なモデルとなるか  
女性研究者支援における取組みの現状・実績  
実施期間終了後における取組みの継続性

等

#### 支援ニーズに対する取組例

大学等における出産・育児と研究の両立や男女共同参画に関する相談体制(カウンセラーの配置など)  
出産・育児期間中の業務負担を軽減するためのシステム作り(柔軟な勤務態勢の工夫など)  
育児の状況等に応じて、フルタイムでなく、パートタイムで働ける環境の整備(研究支援者の配置など)  
女性理工系学生が研究者の道にチャレンジすることを促進する施策(若手女性研究者との交流の場の設置、女性理工系学生向けのキャリアパス相談の充実化等)  
研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動