

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

令和5年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)

「地方大学における理工系女性研究者が

働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析」事業

地方大学における理工系女性研究者が

働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための

提言書

2025 年 3 月

国立大学法人広島大学 国立大学法人島根大学

目 次

第1章 はじめに.....	1
1-1 本調査分析事業の背景と目的.....	1
1-2 本事業の概要	1
1-2-1 調査項目の設定.....	1
1-2-2 調査対象国	2
1-2-3 調査分析の手順.....	3
1-3 本提言書の構成.....	4
第2章 本調査分析のファインディング	5
2-1 大学における女性研究者支援.....	5
2-1-1 広島大学における女性研究者支援の取組と成果.....	5
2-1-2 島根大学における女性研究者支援の取組と成果.....	6
2-2 両大学の取組レビュー	6
2-3 両大学における女性研究者のニーズ調査.....	7
2-3-1 広島大学の女性研究者のニーズと課題	7
2-3-2 島根大学の女性研究者のニーズと課題	9
2-4 地方大学における課題.....	10
2-4 海外調査から得られた学び.....	13
2-4-1 米国での調査分析概要.....	13
2-4-2 スウェーデン	14
2-4-3 ドイツ	15
2-4-4 韓国.....	16
第3章 地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくり のための提言	17
3-1 大学マネジメントへの提言.....	17
3-2 政府への提言	20
3-3 自治体・企業等への提言	21
3-4 政府、大学、自治体、企業等の連携による新たな取組.....	23

第1章 はじめに

1-1 本調査分析事業の背景と目的

広島大学並びに島根大学は、文部科学省の科学技術人材育成費補助事業等を活用しながら、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」及び「第5次男女共同参画基本計画」の目標達成を目指し、女性研究者の質的量的拡充に尽力している。両大学とも、地方大学としてのメリットがある一方で、大都市圏への人材流出、地方経済の縮小など地方大学ならではの課題に直面している。特に理工系女性研究者の割合増加には一層の努力と工夫が必要な状態にある。

地方大学において、理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境でいきいきと活躍するには、地域の特性を生かし、多様性（Diversity）を尊重することに加えて、女性研究者が研究成果を蓄積する上で出産や育児などのライフイベントから受ける影響、家族と同居の希望、男性が圧倒的に多い環境で女性研究者が孤立しがちなことなどに配慮し、公正さ（Equity）と包摂性（Inclusion）を重視した研究環境整備が重要と考えられる。

上記のような課題の解決へ向けて、広島大学と島根大学は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業令和5年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）に採択された「地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析」事業（以下、本事業）を共同事業として実施し、その結果を本提言書に取り纏めた。

本事業は、海外の大学及び研究機関における優れた取組について、DEI（Diversity, Equity, Inclusion）重視の研究環境づくりの現状と課題を調査分析することで、「地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための提言書」を策定する。さらに同提言を実践し、実現につなげることを目指す。

1-2 本事業の概要

本事業では、広島大学を代表機関、島根大学を共同実施機関として、両大学のダイバーシティ関連の担当教職員から成る「調査分析タスクフォース（TF）」を組織して、以下に示す方法と手順で調査分析を実施した。

1-2-1 調査項目の設定

広島大学及び島根大学は、これまでほぼ20年に亘って、女性研究者の積極採用や上位職登用、意識啓発活動やセミナー、両立支援制度の整備などを積極的に進めてきた。これらの活動を通して、長年にわたる歴史と伝統を有する地域社会から新しい取組への理解と協力を得るための配慮や、個々人のケースに合わせて制度を活用してもらうことの困難さ、様々な場面で男性にも女性にも生じる無意識の偏見による影響などを体験してきた。

地域内外から理工系女性研究者を惹きつけ、彼女らが定着する研究環境を生み出すには、入口（採用や雇用に関すること）から、それに続く過程（実績評価やキャリアデザインの設定、メンタリング、ワークライフバランスなど）において様々な配慮や方策が必要と考えた。

そして、より効果的な配慮や方策を明らかにするためには、先行する海外の優れた取組の実践経験から、新たな視点や価値観、普及・活用のためのアプローチ、リスク軽減の方法などを学ぶことが有益と考え、重点調査項目として以下を設定した。

- (1) 女性研究者の採用方法と雇用条件（デュアルキャリア支援、柔軟な雇用形態など）
- (2) ライフイベントを考慮したより公正な評価制度（出産・育児休業中の業績評価の公平性）
- (3) 女性研究者のキャリア形成支援（メンタリング、ネットワーク形成）
- (4) 地方大学と地域の連携（自治体、企業、メディアとの協力）
- (5) 無意識の偏見への対応策
- (6) デジタルトランスフォーメーション（DX）の活用

1-2-2 調査対象国

本申請事業の調査対象国は、米国、スウェーデン、ドイツ、韓国の4か国を選定した。選定に当たっては、1) 理工系女性研究者の割合が漸増していること、2) 政府施策が地方大学を対象としており有益な示唆が得られそうであること、3) 文化的に日本と類似した側面がある地域であること、4) 既存のネットワークがあり、連携体制が確実にとれる教育・研究機関があることを選定基準とした。表1に、対象国選定で参照した日本及び対象4か国の研究者に占める女性の割合と専門分野別¹大学等入学者に占める女性の割合を示す。

表1. 研究者に占める女性割合と理工系分野別大学等入学者に占める女性割合（2021年）

	研究者に占める 女性割合	理工系分野別大学等入学者における女性割合		
		自然科学系	工学系	情報通信技術系
米国	34%	--	--	--
ドイツ	28.1%	49%	21%	23%
スウェーデン	33.3%	54%	31%	29%
韓国	21.4%	48%	21%	27%
日本	17.5%	27%	16%	--

（出所：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」）

¹ 経済協力開発機構は、理工系を「自然科学」「工学」「情報通信技術」の3分野に分けて各国を比較している。

米国とスウェーデンの研究者に占める女性の割合は比較的高い。両国とも理工系女性研究者のキャリアアップ支援プログラムが継続的に行われており、採択事業の目的や対象、アプローチなどの時系列変化を含め多様な取組事例を参考にできると考えた。ドイツでは、他の EU 諸国に比べると女性研究者割合は高くない。また韓国も日本よりは女性研究者割合は高いものの、世界的には決して高いとは言えない。しかし、両国とも、過去数年徐々に割合を伸ばしている。このように継続的に増加している背景から何か学べるのではと期待した。

対象 4 か国における調査対象大学は表 2 に示す通り。

表 2. 対象 4 か国における調査対象大学

国名	調査対象大学／機関
米国	アリゾナ州立大学 (ASU)、テキサス大学ダラス校 (UTD) ネブラスカ大学リンカーン校 (UNL)、ミシガン州立大学、オークランド大学、コロンバス大学
スウェーデン	リンシェーピング大学、ルンド大学 チャルマース工科大学、ヨーテポリ大学
ドイツ	カールスルーエ工科大学 (KIT)、フライブルク大学、ハンブルク大学 BW 州科学研究芸術省ダイバーシティ・ジェンダー平等担当部署
韓国	全北大学校、慶北大学校、釜慶大学、釜山大学 (以上、地方国立大学) 朝鮮大学校 (地方私立大学、オンライン調査) ソウル大学、韓国建設技術研究院、国立山林科學院 (以上、ソウル市内国立大学)、高麗大学校、慶熙大學校 (以上、私立大学)

1-2-3 調査分析の手順

本事業は、2023～2024 年度の 2 年間に、表 3 に示す 5 つのステップで調査分析を行った。

表 3. 調査分析の手順と主な活動

調査段階	実施期間	主な活動
ステップ 1： 日本及び対象国の施策・ 取組等に関する事前調査	2023 年 10 月 ～2024 年 1 月	1) 広島大学と島根大学の取組レビュー 2) 国内外の関連論文と報告書レビュー 3) 対象国に関する事前情報収集（文化、社会、女性研究者支援・DEI 推進施策、関連統計データ等） 4) 対象国における取組の事前データ整理（マッピング）と海外調査準備
ステップ 2：	2024 年 1 月～3	1) 米国における優れた取組調査

調査段階	実施期間	主な活動
第1回海外調査	月	2) スウェーデンにおける優れた取組調査
ステップ3： 海外調査収集データ分析 情報共有フォーラム開催	2024年3月～5月	1) 米国及びスウェーデンにおいて収集したデータの整理・分析 2) 情報共有フォーラムの開催
ステップ4： 第2回海外調査	2024年6月～10月	1) 韓国における優れた取組調査 2) ドイツにおける優れた取組調査 3) 米国における優れた取組調査
ステップ5： 調査結果取り纏め 成果品作成 フォーラム、シンポジウム等の開催 提言書のマーケティング	2024年8月～2025年3月	1) 韓国、ドイツ、米国において収集したデータの整理・分析 2) 広島大学・島根大学における女性研究者のニーズ調査 3) 提言書の作成 4) フォーラム開催 5) セミナー開催 6) 総括シンポジウム開催 7) 関係組織へのアドボカシー活動など

1-3 本提言書の構成

本提言書では、第1章に本事業の概要を紹介し、第2章で調査分析結果を概説の上、第3章に提言を記す。

第2章 本調査分析のファインディング

2-1 大学における女性研究者支援

2000年に策定された「第2期科学技術基本計画」（2001～2005年）において、初めて女性研究者の活躍促進が明記された。2011年の「第4期科学技術基本計画」（2011～2015年）では、女性研究者の割合増加を重要課題とし、具体的な数値目標（例えば自然科学系全体で女性研究者の採用割合を30%以上にする等）が設定された。

以降、日本の各大学では、政府の政策に沿って、これらの数値目標を達成すべく、男女共同参画推進室の設置、女性研究者の採用・登用の推進、ワークライフバランス支援、学内保育施設の設置、キャリア形成支援、メンター制度の導入、女性リーダー育成プログラムの実施などを展開している。「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（2021～2025年）では、女性研究者比率の向上に加え、研究環境の改善とダイバーシティの推進を重視することが示された。

各大学の尽力により、2000年代以降、大学・研究機関における女性研究者比率は10%台から16%（2022年）に増加し、「科学技術基本計画」の影響で、大学執行部（学長、副学長）に占める女性の割合も徐々に上昇してきた。このように、女性研究者支援は一定の成果を上げているものの、教授職に占める女性比率は依然として10%台にとどまっており、特に理工系においては女性研究者の割合は限定的な状態にある。

今後は、ジェンダー主流化のさらなる推進（政策義務化、国際基準の導入）、女性研究者のリーダーシップ育成とネットワーク形成の強化、柔軟な働き方の促進（テニユアトラック制度の見直し、ハイブリッドワークの導入等）の効果的な実施などにより、各大学には女性研究者の増加と研究能力拡充が求められる。

2-1-1 広島大学における女性研究者支援の取組と成果

広島大学は、2006年に「広島大学男女共同参画宣言」を採択し、男女共同参画推進室の設置や、女性研究者の採用促進、管理職への登用を進めてきた。2007年には、教員公募において「同等の評価であれば女性を優先採用する」というポジティブアクションを導入し、2008年には研究科ごとに女性教員採用割合の目標を設定した。

2013年には「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」に採択され、学内外の機関と連携しながら、女性研究者の活躍を支援する仕組みを構築した。さらに、2017年からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択され、以降、産学官連携を通じた女性研究者の育成と研究環境の整備を進めている。このような取組の結果、広島大学における女性研究者の割合は着実に増加し、2024年度には理事の37.5%、執行部の25%を女性が占めるなど、意思決定の場における女性比率が向上した。

学内の育児支援も充実し、2008年には0歳児からの受け入れを行う学内保育施設を開設し、病児保育の補助制度も導入した。さらに、女性研究者の研究活動を支援するための研究

支援員制度や、博士課程後期合格者の入学料免除制度なども実施され、女性研究者の研究継続がしやすい環境が整えられている。特に、産学官連携によるネットワークの構築により、女性研究者のキャリア形成やリーダーシップ育成のためのセミナー、研究助成制度が充実し、広島大学は国内でも女性研究者支援の先進的な大学の一つとなっている。

2-1-2 島根大学における女性研究者支援の取組と成果

島根大学では、2006年に男女共同参画推進委員会を設置し、「島根大学男女共同参画基本理念・基本方針」を策定した。その後、2008年には文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、男女共同参画推進室を設立し、地方大学に適した女性研究者支援の仕組みを開発してきた。2016年には学長・理事による「イクボス宣言」を行い、さらに2019年には「ダイバーシティ推進宣言」を発表し、学内の意識改革を進めている。

2019年度からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択され、「SAN-IN ダイバーシティ推進ネットワーク」を構築し、地域の産学官と連携しながら、女性研究者のキャリア支援を強化する体制を整えた。これらの取組により、島根大学における女性研究者の比率は上昇し、2023年度には女性教員比率が22.6%、教授職の女性比率も13.2%に達した。また、副学長の女性比率は25%となり、学内の意思決定における女性の関与が拡大している。

育児支援としては、2006年に出雲キャンパス内に学内保育所を開設し、2018年には学童保育施設を設置するなど、研究と育児の両立を支援する環境が整備された。特に、「しまね女性研究者ご縁ネット」を立ち上げ、女性研究者同士のネットワークを強化することで、キャリア継続のための情報共有や相互支援の場を提供している。また、研究助成制度を活用し、女性研究者が代表を務める共同研究プロジェクトに対する資金支援を行うことで、女性研究者の研究力向上にも貢献している。

2-2 両大学の取組レビュー

広島大学と島根大学は、それぞれの強みを活かしながら、女性研究者支援のためのさまざまな取組を行い、一定の成果を上げてきた。しかし、課題も多く残されている。まず、女性研究者の割合は増加しているものの、その後の伸び悩みが課題であり、特に教授職や理工系分野における女性研究者の割合は依然として低い。加えて、せっかく育成した女性研究者が首都圏の大学や研究機関へと流出するケースが多く、定着率の改善が求められている。

本事業のタスクフォースにより行った両大学のこれまでの取組レビューでは、以下のような問題点或いはポテンシャルが指摘された。

- ・ 多様なニーズを満たすためには仕方がないのかもしれないが、すべての取組が小さい

単位で、ごく数人が助成等の対象となる程度である。また、実施期間も数年単位のものも多く、大切な取組だが、インパクトは限定的。財源をまとめてもっと大きな額で、将来まで見通せて柔軟に活用できる取組となることが望まれる。

- ・ すばらしいロールモデルだけを紹介するのではなく、もう少し身近な人材の経験を紹介することも必要であろう。
- ・ 若いころは出身地（地方）から出たがる傾向にあるが、逆に 40 代手前になると、親の介護や子育てで戻るケースもある。一度地方から都会に出た人がもう一度帰ってこられるような仕組みが必要と思われる。
- ・ 「子育てするなら東広島」と東広島市役所が PR しているように、市として子育て支援にも力を入れていることから、もっと大学と自治体で効果的な役割分担を行い、適切に連携をしていくことが重要である。
- ・ 様々な取組が、女性研究者や学生に十分に知られていない。必要な人に必要な情報が届くようにすべき。
- ・ 理工系の研究者はチームで研究を行うので、同じ大学に長くいる傾向がある。これは女性研究者の割合を増やすに当たって、貢献要因にも阻害要因にもなりうる。

上記の通り、現在の女性研究者支援の取組の多くは、短期間のプロジェクトベースで運営されており、安定した財源を確保して、長期的に持続可能な制度設計が求められる。また、既存の支援制度が十分に周知されていないため、必要な支援を受けられない研究者も少なくない。今後は、大学と自治体が連携し、情報発信を強化するとともに、研究者のライフステージに応じた柔軟な支援制度を整備することが必要である。

2-3 両大学における女性研究者のニーズ調査

本事業では、広島大学では女性研究者に対するインタビュー調査²、島根大学では女性研究者に対するアンケート調査³を行い、それぞれの大学に所属する女性研究者のニーズ調査を行った。これらのニーズ調査から、「地方大学ならではの」環境の中で、研究と生活の両立、キャリア形成、ネットワークの確立といったさまざまな課題に直面していることが理解された。特に、家族との関係やキャリアの安定性に関するニーズが高く、将来のキャリアプランが立てやすく、働きやすい環境づくりが求められている。

2-3-1 広島大学の女性研究者のニーズと課題

広島大学の女性研究者からは、パートナーの就労機会の確保が難しいことや、単身赴任の負担が大きいことが指摘されている。特に、地方では都会と比べて就職先の選択肢が限られ

² 広島大学では、2024 年 11 月～12 月に女性研究者に対する聞き取り調査を行った。学内女性研究者メーリングリストでの協力者募集に応募があった 10 名を聞き取り調査の対象者とした。

³ 島根大学では、2024 年 7 月に全教職員 2,464 名に質問票を配布し、601 名が回答（回収率 24.39%）うち事務職員と医療スタッフを除く研究者 136 名を分析対象とした。

るため、家族の生活設計が研究者のキャリアに影響を与えやすい。また、研究者同士のネットワークが構築しにくいことや、学会や全国レベルの会議に参加するには、（オンラインも増えてきたとはいえ）旅費や時間などの負担が余分にかかることが、キャリアの発展を妨げる要因となっている。一方で、大学内に保育園が設置されていることや、比較的落ち着いた研究環境が確保されていることは、メリットとして認識されている。主な意見は以下の通り。

1) 地方大学で働くメリットとデメリット

- メリット
 - 研究に集中しやすい（遊ぶ場所が少ないため）
 - 学生と教員の距離が近い
 - 事務職員が優秀で働きやすい
 - 環境が良い（地方の静かさ、生活の質の向上）
- デメリット
 - 研究者同士のネットワークが作りにくい（特にコロナ後）
 - 重要な全国レベルの会議に参加しづらい（東京や大都市への移動の負担）
 - パートナーの就労機会が限られ、家族の生活設計が難しい
 - 単身赴任が多く、家族との関係を維持することが阻害される
 - 大学キャンパス間の移動が不便で、他分野との連携が難しい

2) 女性が地方の国立大学で働く障壁

- 家族のキャリアとの両立
 - 女性が男性の転勤に合わせて移動するケースが多い
 - 広島のような地方では、パートナーの就労支援が十分でない
 - 保育園や病児保育の充実が求められる（キャンパス内保育園はあるが負担が偏る）
 - 単身赴任のサポートが不足している
- キャリアの不安定性
 - 有期雇用の割合が高く、長期雇用の見通しが立たない
 - 女性研究者が安定したポストを得るのが難しい
 - 実績評価は論文数ベースで、育児などの影響が考慮されにくい。
 - 海外留学後に戻ってきてもポストがない
 - 学会やセミナーへのアクセスが不便で情報収集の機会が少ない
 - 地方大学の雇用安定性が不十分
- 職場環境
 - 育休・育児サポート制度があっても実際に活用しにくい
 - 授乳スペースや搾乳スペースが不足している
 - フレキシブルな働き方（リモートワークなど）が進んでいない
 - 医学部では診療の都合で会議時間が遅くなり、育児中の参加が困難

3) 定着のために期待される方策

- パートナーの就労支援を強化
- 保育・病児保育制度の充実
- 若手研究者のネットワーク作り（特にコロナ後の再構築）
- リモートワークの拡充（授業時のみ出勤する仕組みなど）
- 女性研究者のキャリア支援策（有期雇用の改善、研究資金の支援）
- 他大学・地域間ネットワークの構築（例：中四国の大学連携）
- 学内に交流スペースを設置し、気軽に相談できる場を作る

2-3-2 島根大学の女性研究者のニーズと課題

島根大学においても、女性研究者はキャリアの安定性を求めている。特に、若手女性研究者では有期雇用の割合が高いことが課題とされており、長期的な雇用の見通しが立たないことが、研究活動の継続を難しくしている。また、ワンオペ育児の女性研究者も多いため、育児と研究の両立に関する支援は一定程度整備されているものの、実際に支援策を活用できる環境が十分ではなく、保育施設の利用枠の不足や、研究スペースの確保の難しさが指摘されている。加えて、情報収集の面でも、地方大学では都会に比べて学術的な交流の機会が少なく、最新の研究動向にアクセスしにくいという問題がある。主な意見は以下の通り。

1) キャリアアップの機会に対する認識

- 平等なキャリアアップの機会があると認識している研究者が 8 割
- 男性に加えて、女性も性差を感じていない傾向が強い
- 女性研究者の意見が学部内で十分に届いていないと感じている

2) ワークライフバランス

- 約 7 割の回答者は「バランスを取りやすい」と感じているが、男女で感じ方に差がある
- 子育てをしている女性に重要業務を任せる（負担させる）べきでないと考える研究者が 4 割
- リモートワークの充実などフレキシブルな働き方を望む声が多い
- ワンオペ育児をしている女性研究者には、必要な情報が届きにくい

3) 時間の使い方

- 研究者としての時間の確保が難しい
- 大学院時代からジェンダーによる差が生じている
- 女性研究者は「人との関係の中で研究をする」ことが多く、同僚間の関係性を重視している

以上より、両大学共通の課題として、女性研究者のキャリア形成における障壁が依然として存在していることが理解される。特に、教授職や上位職への登用が進んでおらず、意

思決定の場における女性の割合は低いままである。さらに、コロナ禍以降、研究者同士の交流機会が減少したことで、若手研究者がネットワークを構築しにくくなり、孤独感を感じるケースも増えている。これらの課題を解決するためには、柔軟な働き方の導入、研究支援制度の拡充、学内外のネットワーク強化が求められている。

今後、女性研究者が地方大学で活躍できる環境を整えるためには、パートナーの就労支援の充実、研究者同士の交流機会の創出、そして長期的なキャリアパスの確立が不可欠である。また、地方の強みを生かした研究環境の魅力を高めることで、女性研究者が安心して研究を続けられる体制を整えることが求められる。

2-4 地方大学における課題

本事業では、地方大学とは「地理的に、首都圏・大都市圏以外の地域に位置する大学」と定義する。地方大学はどのような課題を抱えるのか。例えば、「地域からジェンダー平等研究会」によると、女性の四年制大学進学率は2023年時点で東京が最も高い76.5%で、京都70.1%、山梨62.3%と続く。広島県は56.0%、島根県は42.8%と比較的低い値であり、全国どの県も女性の進学率が男性の進学率を下回った。

また、広島県は県人口の転出超過が2021年～2023年に3年連続で全国最多となった。広島県では原因を調査し、大学進学や新卒時の就職などを機に、若者が県外に流出する傾向があることが判明した。例えば、広島大学では、2018年度には卒業生の就職先が、それまで割合が最も高かった中国地区に関東地区が並んだ。2023年春の卒業生では、関東地区への就職者は33.3%で、中国地区の29.6%より多い割合となっている。

本事業では、地方大学が理工系女性研究者の増加を目指す際の課題を確認するために、地方大学に対するSWOT分析（強み、弱み、機会、脅威に関する分析）を行った。SWOT分析の結果概要を表4に示し、続いて各分析項目の詳細を記す。

表4. SWOT分析の結果概要

<u>Strengths (強み)</u>	<u>Weaknesses (弱み)</u>
(1) 地域密着型の環境の活用	(1) 地理的な不利益
(2) 少人数制での支援体制	(2) 理工系女性研究者の絶対数の少なさ
(3) 地方自治体や企業との連携	(3) 研究インフラや資金の制約
(4) 比較的落ち着いた生活環境	(4) 男女共同参画の取組の遅れ
<u>Opportunities (機会)</u>	<u>Threats (脅威)</u>
(1) 国や大学のジェンダー平等政策の推進	(1) 若手研究者の流出
(2) デジタル技術 (DX) 活用によるネットワーク構築	(2) 男女間の意識・文化のギャップ
(3) 女性研究者を対象とした優遇施策拡充	(3) 少子高齢化による人材確保の困難さ
(4) 地方創生や地域貢献型研究の活発化	(4) 研究資金の競争激化

(1) Strengths (強み)

1) 地域密着型の環境の活用

- ・ 地方大学は、地域の特性を生かした研究が可能であり、特定の産業や社会課題に貢献しやすい。
- ・ 研究者が地域と密接に関わることで、長期的なキャリアを築く動機付けになる。
- ・ 地域の特徴を生かした分野の研究を強みとして、興味のある女性研究者を惹きつけやすい。

2) 少人数制での支援体制

- ・ 学内の教職員間の距離が近く、女性研究者に対する個別の支援を提供しやすい。
- ・ 教職員・学生間の関係が比較的密である。
- ・ ワークライフバランスの支援策（育児・介護支援など）を実施しやすい。

3) 地方自治体や企業との連携

- ・ 地方自治体や地元企業との共同研究や補助金が活用できるため、安定した研究環境を提供できる。
- ・ 地元企業と連携したキャリアパスが構築できる。
- ・ 地域密着型（企業や自治体等）でインターンシップの機会等が提供できる。

4) 比較的落ち着いた生活環境

- ・ 安全で安心な生活環境がある。
- ・ 生活費が都市部よりも低く、住みやすい環境が整っている。
- ・ 通勤時間が短く、育児や研究との両立がしやすい。

(2) Weaknesses (弱み)

1) 地理的な不利益

- ・ 中央政府や大企業・研究機関から地理的に遠い。
- ・ 国際会議・芸術文化等の施設やイベントが限定的。
- ・ 首都圏で数多く行われる会議参加に時間とお金がかかる。
- ・ 国際的な知名度が低く、影響力が弱い。

2) 理工系女性研究者の絶対数の少なさ

- ・ 女性研究者のロールモデルが少なく、新規採用の際に魅力を感じてもらいにくい。
- ・ 同じ研究分野の女性研究者と交流する機会が限られる。

3) 研究インフラや資金の制約

- ・ 都市部の大学に比べて研究資金や設備が限られることがあり、特定の研究分野では不利になる。
- ・ 大型プロジェクトの獲得が困難な場合がある。
- ・ 最新設備や研究インフラの整備が十分でない場合がある。

4) 男女共同参画の取組の遅れ

- ・ 伝統的な価値観が根強い場合、ジェンダーバランスの向上に向けた組織の意識改革が進みにくい。
- ・ 昇進・昇格の機会が限られることがあり、長期的なキャリア設計が難しい。
- ・ 配偶者のキャリアとの調整が必要になる場合が多く、都市部への移動を余儀なくされる可能性がある。

(3) Opportunities（機会）

1) 国や大学のジェンダー平等政策の推進

- ・ 科学技術振興機構（JST）や文部科学省「女性研究者支援」プログラムを活用できる。
- ・ 男女共同参画関連の予算が増えており、支援策を充実させるチャンスがある。

2) デジタル技術（DX）の活用によるネットワーク構築

- ・ オンライン会議やリモート研究が普及し、地方でも世界中の研究者と連携しやすくなっている。
- ・ 女性研究者向けのオンラインコミュニティを活用することで、学内外のネットワークを強化できる。

3) 女性研究者を対象とした優遇施策の拡充

- ・ 女性限定の研究助成金や奨学金が増えており、資金獲得の機会が広がっている。
- ・ 女性教授や女性研究リーダーの登用促進によって、キャリアパスの確立が進む可能性がある。

4) 地方創生や地域貢献型研究の活発化

- ・ SDGs や地域課題（過疎化、高齢化、環境問題など）解決に関連する研究に注目が集まっており、地方大学でも独自の研究を展開しやすい。
- ・ 地元企業や自治体と連携し、地域特有の技術開発や実践研究を推進できる。
- ・ 高校・中学校での STEM 教育やロールモデル紹介による機運を活用して、すそ野拡大の可能性が上げられる。

(4) Threats（脅威）

1) 若手研究者の流出

- ・ 大都市圏の大学や研究機関への移動が多く、優秀な女性研究者を維持するのが難しい。
- ・ 配偶者の転職や子どもの教育環境の問題で、都市部への転出を選択する場合がある。

2) 男女間の意識・文化のギャップ

- ・ 男女共同参画の理解が進んでいない職場環境では、女性研究者が孤立しやすい。
- ・ 無意識のバイアスや固定観念が残る場合、リーダー職への登用が進みにくい。
- ・ 性別役割分担意識が強いと、女性研究者が家庭責任との両立に苦勞する。

3) 少子高齢化による人材確保の困難さ

- ・ 地方全体で人口が減少し、理工系に進む女子学生の数が増える可能性がある。

- ・ 研究職に就く女性の絶対数が少なく、大学としての採用候補者が限られる。
- 4) 研究資金の競争激化
- ・ 大学全体の予算が限られる中、女性研究者向けの支援制度が十分に整わないリスクがある。
 - ・ 都市部の大学や企業、研究機関との競争の激化、さらには国際競争が激化し、研究費の獲得がますます困難になる可能性がある。

上記の SWOT 分析の結果より、地方大学における理工系女性研究者の割合を増やし、定着させるには、以下の戦略が重要と考えられる。

- ・ 強みを活かし、研究環境の魅力を打ち出す（地域密着型研究、ワークライフバランス支援）
- ・ 女性研究者のネットワーク形成を促進（オンライン活用、メンター制度）
- ・ 資金獲得とキャリアパスの整備を強化（女性研究者向け助成金の活用、昇進支援）
- ・ 地方創生や地域課題解決と結びつけた研究推進（自治体・企業との連携）

2-4 海外調査から得られた学び

米国、スウェーデン、ドイツ、韓国における女性研究者支援の現状と主要な取組について調査分析の概要を以下に記す。各国の取組を比較すると、スウェーデンは制度整備が進み、米国は大学ごとの取組が先進的である一方、ドイツと韓国では政府主導の支援が強化されていることが理解される。なお、海外調査は 2024 年に実施した。米国では 2025 年 1 月の政権交代以降は以下の報告内容からの変更が生じている。

2-4-1 米国での調査分析概要

米国では、女性の学位取得率の高いものの、特に STEM（科学・技術・工学・数学）分野において、常勤教員や正教授レベルでは男女間の格差が依然として存在する。女性教授の割合は約 32.5%⁴にとどまり、特にテニユアトラック（終身雇用）制度の下で女性が昇進しづらい状況が続いている。また、近年は DEI（多様性・公平性・包摂性）プログラムに対する反発が強まり、一部の州では関連プログラムの禁止が進んでいる。

米国の女性研究者支援において特に注目すべきは、NSF（国立科学財団）の ADVANCE プログラムである。このプログラムは、大学のジェンダー平等を促進するため、エビデンスに基づいた組織変革を推進している。

⁴ American Association of University Professors. (2020, December 9). *Data Snapshot: Full-time women faculty and Faculty of Color*. AAUP UPDATES. <https://www.aaup.org/news/data-snapshot-full-time-women-faculty-and-faculty-color#.Yh0KtqvMLIU>

例えば、アリゾナ州立大学（ASU）では、ADVANCE IT の助成を受け、「包摂的卓越性（Inclusive Excellence）」を掲げ、以下の取組を行っている。

- 採用改革：「採用に関するベストプラクティスツールキット」を作成し、公募要領に多様性・包摂性を反映させる。
 - テニユア・昇進改革：研究業績の評価基準を見直し、女性やマイノリティが従事しがちな学生指導・社会貢献活動も評価対象とする。
 - 男性アライプログラム：ジェンダー平等推進に男性教員を巻き込み、啓発活動を実施
- ASU はこれらの取組を、大学憲章に関連付けることで、政治的な逆風の中でも持続可能なジェンダー平等の推進に成功している。

テキサス大学ダラス校（UTD）では、ADVANCE Adaptation プログラムとして、ASPIRE2 プロジェクトが進められており、メンタリングが重要な役割を果たしている。女性やマイノリティの研究者はメンターを見つけるのは難しい傾向にあるため、UTD では、新任教員に対し、キャリアの初期段階から組織的にメンターを割り当て、テニユア取得や昇進に関する具体的なガイダンスを提供している。ネブラスカ大学リンカーン校（UNL）では、かつてADVANCE IT の支援を受けていたが、その後も継続的に女性研究者の支援体制を整備している。特に、デュアルキャリアカップル（研究者同士の夫婦）の支援に重点を置き、女性研究者が家庭とキャリアのバランスをとりながら、大学での職を確保できるような仕組みを構築している。

また、米国で訪問した大学では、メンタリングプログラムを重視していること、男性によるジェンダー平等支援の活動を推進するメールアライプログラム等が印象的であった。メンタリングを単なる個別指導ではなく、組織全体の文化として根付かせる努力が見られる。新任教員だけでなく、中堅やシニアの女性研究者を対象とした支援も強化されており、特にテニユアや昇進のプロセスにおいて公正性を確保するための取組が進められている。さらに、学内外のネットワークを活用したメンタリングによって、女性研究者がリーダーシップを発揮しやすい環境が整えられており、これが女性研究者のキャリア定着率の向上につながっている。

2-4-2 スウェーデン

スウェーデンは、1970 年代からジェンダー平等政策を積極的に推進してきた国であり、1994 年には「ジェンダー主流化政策」が導入された。さらに、2016 年には「ジェンダー未来を志向したフェミニスト政策」が発表され、すべての政策分野においてジェンダー平等の視点を組み込むことが義務付けられている。このような国家的な枠組みのもと、スウェーデンの大学も独自の行動計画を策定し、女性研究者の支援に取り組んでいる。

今回訪問したリンシェーピング大学では、毎年ジェンダー平等のためのアクションプランを策定し、女性研究者の昇進や研究資金獲得を支援している。「Women-Up STEM」プロジェクトを通じて、特に理工系分野での女性のキャリアを支援し、若手研究者向けのネッ

トワーキング機会を提供している。さらに、勤務時間内の会議開催を原則とし、育児や介護と研究の両立を容易にする制度を導入している。これにより、研究者が家庭とキャリアの両立を図りながら研究活動を継続できるようになっている。

チャルマース工科大学では、より戦略的な改革を推進している。2019年に導入された「GENIE (Gender Initiative for Excellence)」プログラムは、3000万ユーロ（約40億円）の予算を投じ、10年間にわたる包括的な制度改革を実施して、女性研究者の採用と定着を促進し、ジェンダーに基づくキャリア上の障壁排除を目指す。また、採用・昇進プロセスにおけるジェンダー平等の観点を統合し、評価基準の公正性を確保することで、ジェンダーバイアスを排除する取組も進めている。

ルンド大学は、スウェーデン政府のジェンダー平等政策を積極的に反映し、女性研究者のキャリア形成を支援するための包括的なプログラムを実施している。例えば、学内のすべての意思決定プロセスにジェンダー平等の視点を組み込み、女性教授の割合を増やすための戦略的な採用方針を採っている。また、研究資金の獲得支援やメンタリング制度の充実により、女性研究者が長期的にキャリアを継続できる環境を整備している。

スウェーデンの大学に共通する特徴として、政府のジェンダー平等政策と連携しながら、学内の文化を変革するための包括的なアプローチが採られている点が挙げられる。特に、ルンド大学やリンシェーピング大学のような総合大学では、ジェンダー平等がすべての学問分野に組み込まれており、チャルマース工科大学では、理工系分野に特化した支援策が展開されている。こうした多様な取組が、スウェーデンにおける女性研究者支援の先進的なモデルとなっている。

2-4-3 ドイツ

ドイツでは、過去数十年間で女性研究者の割合は増加したものの、依然として教授職における女性比率は約25%と低い。STEM分野では特に低く、男性中心の学問文化が残っている。育児・家庭責任が女性に偏る傾向があり、キャリアの継続が課題となっている。

連邦教育研究省(BMBF)が「Professorinnenprogramm (女性教授プログラム)」を実施し、大学における女性教授の割合を増やすための財政支援を行っている。このプログラムでは、女性教授の採用を促進する大学に助成金が提供され、ジェンダーバランスの取組が評価される仕組みとなっている。

また、ドイツの大学では「Dual Career Support (デュアルキャリア支援)」が広く導入されており、女性研究者の配偶者の雇用を支援する制度が整備されている。特に、地方の大学では配偶者の雇用機会が限られることから、大学と地元企業が連携し、パートナーが適切な職を見つけられるような仕組みが整えられている。研究休業後の復帰支援：育児・介護による休業後、研究職への円滑な復帰をサポートする制度も整備されている。

さらに、多くの大学では「メンタリング・アンド・ネットワーキング・プログラム」が実施されており、女性研究者がキャリアを発展させるためのメンタリング制度が強化されて

いる。これにより、若手女性研究者が教授職に昇進するための具体的な指導を受ける機会が増え、長期的なキャリア形成を推進している。マックス・プランク研究所でも、研究者のキャリア支援の一環として、女性研究者向けのメンタリングやリーダーシップ研修を提供し、学際的なネットワークを構築している。

2-4-4 韓国

韓国では、女性の大学進学率の高いものの、研究職における女性の割合は低く、特に教授職では 20%程度にとどまっている。男性中心の文化や長時間労働が根強く、育児・家庭責任と研究活動の両立が困難な状況が続いている。

科学技術情報通信部（MSIT）が「女性科学者支援計画」を進めており、特に STEM（科学・技術・工学・数学）分野の女性研究者の支援に重点を置いている。WISET（Women in Science, Engineering, and Technology）プログラムでは、奨学金やメンタリングの提供、起業支援などが行われ、女性研究者のキャリア継続を促進している。

- 女性研究者リーダー育成：若手女性研究者向けのリーダーシップ育成プログラムを提供し、キャリアパスの明確化を支援
- 育児支援制度：研究活動と育児の両立を支援するため、研究助成金の支給や保育施設の整備を推進
- デュアルキャリア支援：研究者の配偶者の雇用機会を拡大し、家族単位での研究環境を改善

主要大学では、「女性研究者専用助成金」を設け、特に STEM 分野における女性研究者の採用と昇進を積極的に支援している。韓国政府は「第4次科学技術基本計画」の中で、女性研究者の比率を向上させることを目標に掲げており、今後さらなる政策強化が期待される。

以上、第2章で概要を紹介した本事業の一連の調査分析業務から得られたファインディングに基づいて、第3章に「地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための提言」を取り纏めた。

第3章 地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための提言

広島大学と島根大学は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業令和5年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）に採択され、2023～2024年度に「地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析」事業（以下、本事業）を共同で実施した。同事業では、両大学の経験に基づいて、国内大学の現状や課題、海外の地方大学における優れた取組について情報収集・分析を行い、本提言書を取り纏めた。

地方大学は少子高齢化や地方経済の縮小などの課題を抱えているが、理工系女性研究者の増加と定着は、地方大学の競争力を高めるとともに、地域経済や科学技術の発展にも貢献するものと期待されている。政府と大学、そして地域の自治体や企業が連携し、資金支援・キャリア形成・ワークライフバランス支援・ネットワーク強化などの包括的な取組を推進することは不可欠である。

本章では、大学マネジメント、政府、地方自治体及び企業に対して、地方大学において理工系女性研究者の育成・定着を支援するための具体的な取組を提案する。本提言の実施を通じて、地方大学が多様な研究者にとって魅力的な場となるよう、積極的な取組が求められる。

3-1 大学マネジメントへの提言

日本の地方大学においても、海外の先進事例を参考に、理工系女性研究者の割合を増やし、長期的なキャリア形成を支援するためには、政府と大学が連携して包括的な制度改革を進めることが不可欠である。採用・昇進の透明性向上、育児・介護支援、キャリアパスの多様化を柱とした取組を強化することで、女性研究者が定着しやすい環境を整備する。

教員公募においては、採用基準を見直して無意識のバイアスを排除することで、より公平な採用環境を整備する必要がある。女性研究者のキャリア形成を支援するため、メンタリング制度を拡充し、経験豊富な女性研究者が若手研究者を指導する仕組みを強化していく。

リモートワークやハイブリッド勤務の導入を進めることで、研究活動の一部をオンラインで実施できるようにし、地方在住者や育児・介護中の研究者がキャリアを継続しやすい環境を整える必要がある。特に、理系分野では実験設備が必要な場合が多いため、オンラインでのデータ解析やリモートでの共同研究を促進する技術支援を強化することが望ましい。地方大学の女性研究者比率の向上に貢献した大学に対しては、財政的インセンティブを付与することで、大学の取組を促進することが望ましい。

研究者の配偶者の就職を支援するデュアルキャリア支援制度の拡充も重要である。さらに、女性研究者のライフイベントに配慮した柔軟な研究助成制度を導入し、産休・育休中の研究費補填や育児・介護支援補助金を提供することで、キャリアの中断を最小限に抑える工夫が必要である。

以上より、(1) 大学において全学的にジェンダー平等の主流化を徹底、(2) 公正な採用・

昇進プロセスの構築、(3) 女性研究者のより効果的・効率的キャリア支援、(4) サプライ側・ユーザー側両方の協力によるワークライフバランスの向上を提案する。

(1) 大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化

- 大学憲章にジェンダー主流化を大学の基本概念とすることを明記し、ジェンダー平等は大学の全ての政策や戦略の基本概念であるという認識を確立する。
- 短期的（2-3年の）プロジェクトではなく、長期的・包括的ジェンダー平等プログラムを実施する。さらに、ジェンダー平等計画（女性割合の数値目標、必要な人事・組織、研修等）を作成して、実施する。
- 大学内に明確なアカウンタビリティメカニズムを備えた「インクルーシブエクセレンス」の枠組みを確立する。
 - ジェンダー平等担当（勤務時間の50%以上をジェンダー平等推進に専念）を配置する。同担当は女性教授が務め、任期中は他の業務から免除される。同担当にスタッフと予算を配分する。
 - 各部局にジェンダー平等コーディネーターを配置し、日常業務の中で平等を推進する。
- 教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らないようモニタリングが行われ、積極的な登用施策を推進する。
- 女性研究者支援の活動は、リーダー及びメンバーの多くが女性によって担われていることが多いため、大学全体が関わるべき活動であると理解されない要因にもなっている。このため、メールアライ（ジェンダー平等推進を支援する男性）のネットワークを構築することで男性を巻き込み、多様性と包摂性に対する理解と支援活動を促進する。

(2) 公正な採用・昇進プロセスを構築

- 採用広告の文言や形式の見直し、面接時の公平性確保など、ジェンダー視点を採用プロセスに組み込み、「無意識の偏見」にも配慮したうえで、採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成する。内容としては、例えば、以下が考えられる。
 - 委員会の協議が行われる際には、必ず各学部のジェンダー平等担当教員が参加し、この担当者がいないところで協議をすることは許可されない。
 - 公募を出す前に、誰が申し込むであろうかを予想し、分野に該当する女性に個別に連絡し、申し込みを促す。
 - 面接審査に呼ぶ候補者のうち、少なくとも1名は女性である必要がある。
 - 面接に呼ばれた候補者の女性割合が50%を超える場合、選考を行った学部・研究科は経済的インセンティブを得ることができ、その金額は学部・研究科のジェン

ダー平等推進に活用できる。

- 教授採用時に男女候補が揃わない場合、学部長が学長に説明しなければならない制度を導入する。
- 潜在的なバイアスを最小化するため、匿名での相互評価による採用評価の実施を検討する。
- 審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化し、評価やフィードバックで差別的な扱いが行われないように取り組む。
- 将来の理工系の教員発掘プログラムとして、数年以内に教員職への応募を予定している女性や URM のポストドクや研究者を大学に招待してワークショップを開催する。参加者は公募し選考する。ワークショップでは、研究資金の獲得方法や、ワークライフバランスなどのテーマでパネルディスカッションを行う。他にも、キャンパスツアーや参加者と同じ分野の教員と会う機会を提供もする。これは、もしもこの大学に就職したら…という、自分の将来の姿をイメージするのを助けるという意図がある。
- 若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討する。変更のポイントとしては、以下が考えられる。
 - ライフステージに応じた（キャリアの断絶期間や減速期間の考慮、成果や潜在的貢献など）柔軟な基準を設定する。
 - 研究成果に加え、非伝統的な成果（女性が関与しやすい活動、例えば研究プロセスや教育・指導、地域貢献等）も含め多面的評価を行う。
 - 研究指導者としての役割・貢献を評価する。

(3) 女性研究者のキャリア支援を強化

- キャリア初期（博士研究員、助教など）から中堅・シニア層まで、女性研究者が相互に学び合い、キャリアアップのための情報交換ができ、将来にわたってのキャリアプランを描けるようにメンタリングプログラムを強化する。
 - 単にメンター制度を整備するだけでなく、メンター制度の現状を調査し、メンター役割の見直し、メンター側及び女性研究者に対する研修、メンター教員と女性研究者とのマッチング、メンタリングのモニタリングなどの改善を検討する。
 - 学内のみならず、学外（国内外の大学、政府機関や企業等）のシニア研究者・管理職もメンターとして活用。
- 女性研究者を博士号からテニュアトラック職へ導くための「女性 STEM 教員パイプライン（Women in STEM Faculty Pipeline）プログラム」を推進する。
- 理工系の女性教員のリーダーシップ研修を実施し、PI（研究プロジェクトのリーダー職）への登用を推進する。
- 研究者や学生に対する技術移転や起業支援に注力する。例えば米国の大学における事例として、大学院生に焦点を当てた研究助成金や、包摂的 STEM 教育のための研究拠

点などが参考となる。

- 欧州連合の国際チームが主導する Erasmus プログラムのように、希望者が国を越えて他の組織で一定期間大学講義を担当することを可能とする。研究者の FD としての機能のみならず、学生たちの国際教育ともなる。或いは、国内で類似したプログラムを行う。

(4) ワークライフバランス推進の徹底

- 長期的なキャリアサポートにつながる雇用体制を導入する。例えば、以下の通り
 - 会議時間を制限（9 時前・16 時以降の会議を禁止）する。
 - ハイブリッド勤務制度を推進する。
 - 育児休暇の給与上乗せを実現する。
 - 一時的に子どもを預ける場を学内に整備し、授業準備や論文の作成に数時間活用できるようにする。
- 育児支援を研究助成金申請の機会に組み込めるように工夫するなど、ワークライフバランス改善のために様々な家族支援リソースを提供する。
- 教員業績評価の際に、子育てを考慮に入れる。
 - 例えば、子育てありで論文 1 本を書き上げた場合と、子育てなしで 2 本を書き上げた場合とを同じ評価とするなどが考えられる。
 - 育児・介護休業の取得経験を評価の際に不利としないためのガイドラインを整備する。
- デュアルキャリアプログラムの積極導入
 - 研究者同士の夫婦が同じ地域で教員職を見つけることは容易ではないことから、大学側がその点を考慮し、積極的に配偶者も雇用し、家族としての定着支援に取り組む。
 - 例えば、採用候補者のパートナーを学内で教員（または専門職）として雇用する場合、採用候補者の学部、候補者のパートナーを雇う学部（または部署）、担当副学長室が、同意のもとで採用プロセスを進め、雇用開始後 3 年間はパートナーの給与を 1/3 ずつ負担し、3 年目を過ぎるとパートナーの学部が全て負担する。

3-2 政府への提言

日本政府は、科学技術基本計画で女性研究者を増加させることの重要性を強調してきた。「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」（2021～2025 年）においては、女性研究者割合の向上に加え、研究環境の改善とダイバーシティの推進を重視することを明示した。

政府の基本計画において目標値を示すことは有効であるが、現状では各大学にとって目標達成の動機づけが高いとは言えない。米国、スウェーデン、ドイツ、韓国の事例をみると、国家レベルの包括的な支援プログラムを創設し、政府助成事業の選定条件に女性研究者割

合の目標値達成状況を加えるなど、インセンティブの導入を検討することが望まれる。

日本政府に対しては、(1) 包括的なジェンダー平等政策の強化、(2) 研究志向のジェンダー平等基準の設定、(3) 地方大学への特別支援措置を提案する。

(1) 包括的なジェンダー平等政策の強化

- STEM分野における女性研究者支援を目的とした国家レベルの包括的プログラム(例: ADVANCE プログラムのような助成事業)を導入する。
- 科学技術政策においてジェンダー主流化を徹底し、女性研究者のキャリア形成に資する予算措置を確保する。

(2) 研究志向のジェンダー平等基準の設定

- 研究者に資金助成等の支援を行う際に、この基準達成度についても評価する。
- ジェンダー平等基準では、カスケードモデル(各職位の女性割合について次の段階が前の段階を下回らない数値目標を設定する。例えば博士課程修了者の女性割合が40%なら、ポストドクの割合も40%となるようにする)を重視する。
- 説明責任を果たし、成果指標を達成することに対するインセンティブを設定する。
- 表面的な(見せかけの)遵守を防ぐために、独立した監査の実施を徹底する。

(3) 地方大学への特別支援措置

- 地方大学における理工系女性研究者の採用・定着支援を目的とした特別予算を配分する。
- 地方大学の理工系女性研究者に特化した助成金・奨学金制度を創設し、研究費や生活費の支援を行う。
- 地方大学のクラスターを設立し、女性研究者を惹きつける卓越拠点(及び支援、Hub of Excellence)を設置する。
- 産業界との連携を強化し、地方においてもキャリアパスの多様な選択肢が確保されるよう支援する。

3-3 自治体・企業等への提言

地方大学としての特性を生かすには、自治体や企業と連携し、女性研究者が働きやすい環境を整備することが望まれる。地元企業と連携した研究機会を増やすことで、女性研究者が地域社会に貢献しながらキャリアを築けるようにすることも効果的である。さらに、STEM分野の女子学生を増やすため、地方高校や中学校でのキャリア講演やインターンシップを積極的に推進し、早い段階から理工系分野に興味を持つ女子学生を増やす取組を進める。

企業には、大学との共同研究を推進し、地方大学の女性研究者と企業の研究者が連携して技術開発を進める機会を創出することが求められる。また、STEM分野の女性エンジニアや研究者の採用を積極的に進め、リーダー職への登用を促進することで、女性研究者の

キャリアアップを支援する。リモートワークを活用することで、地方在住の研究者も都市部の研究開発に携わることができるようにするなど、柔軟な働き方を導入することも考えられる。研究者の配偶者の雇用支援を行うことで、地方大学の研究者が家族とともに定住しやすい環境を整えることが求められる。

自治体・企業に対しては、(1)地域に特化した研究テーマによる地域課題解決に貢献できる研究者を育成、(2)STEM分野の女性研究者のすそ野拡大、(3)地方において根深い無意識の偏見への啓発強化について、以下のような取組を提案するので、大学とも連携の上、実施に向けて検討を期待したい。

(1) 地域に特化した研究テーマによる地域課題解決に貢献できる研究者を育成

- 地域の企業や自治体と協力して、地域のニーズに基づいた学際的な教育プログラムや課題解決型学習を導入する。
- 地元の環境や産業構造を取り入れたカリキュラムを提供し、学生が地域社会の課題に取り組む機会を増加させる。
- STEM分野における女性学生・研究者を対象に、奨学金制度やインターンシップ機会を提供する。
- 地域特有の課題解決のための研究プロジェクトやイベントにより地域社会に貢献する。
- 「産学連携インキュベーター」を設置して、地域の他大学や自治体、企業との連携を推進する。

(2) STEM分野の女性研究者のすそ野拡大

- 産業界で働き、学术界への復帰に関心のある博士号取得女性を対象に、実際に産業界から大学教員に転職をした人や、テニユアや昇進プロセスに詳しい教員と話す機会を提供するなどして、大学への転職を勧める。または、企業と連携して、企業の研究者がクロスアポイント教員（研究者）として勤務する可能性を検討する。
- 地域に可視化センター（Visualization Center）を設置し（スウェーデンの事例）、地域の学校や住民を対象とした科学技術イベントやデモンストレーションを通して地域住民や子どもたちが科学技術に触れられる場を提供する。
- 地域の中高生対象に、科学技術分野でのキャリア可能性を紹介するイベントを開催する。
- 地域全体でジェンダー平等を推進する共同プロジェクトを展開する。
 - 「STEM アンバサダー」（STEM キャリアを推進するために学校を訪問する女性教員や学生）を創設（ロールモデル戦略）する。
 - 「チーフ・サイエンス・オフィサー（Chief Science Officer）」プログラムのような、小学生を対象とした一般参加型の機会やプログラムを設置する。

- 高校生や保護者、教師に対して、STEM 分野での女性の可能性を示す情報提供活動を実施する。
- 地元企業や産業界と連携し、地域全体で女性研究者を支援する仕組みを構築する。
- 地元自治体や産業界と連携し、キャリア形成プログラムを開発する。

(3) 地方において根強い無意識の偏見への啓発強化

- 「ジェンダー意識向上トレーニング」受講を全教職員および学生に必須化するとともに、地域の関連機関と連携して、学外にも同様の研修を提供する。
- 学内のジェンダー平等と職場環境に関する年次調査を実施し、結果報告を地域関連機関と共有する。
- 学内のジェンダー関連データ（採用比率、給与格差、昇進状況等）を分析し公開する。また、男女の役割や認識の違いを可視化し、ジェンダーの壁やバイアスの存在を理解するとともに、地域関連機関とも共有する。
- 学内の教員や学生が抱えるジェンダーや文化的課題を調査の上で課題を早期に把握するとともに、その課題解決について地方関連機関と検討する。
- Wikipedia編集イベントなど、ジェンダー平等をテーマとした楽しい啓発活動を実施する。
- 研究職以外のキャリアも選択できるように、地元企業や自治体と連携したインターンシップ・共同研究の機会を創出する。
- 産学連携によるプロジェクトを増やし、地方大学の研究成果を社会実装につなげる。
- 上記のアプローチを推進することによって、大学や企業において潜在的な苦境を生み出さないような留意が必要である。

3-4 大学、政府、自治体、企業等の連携による新たな取組

地方大学における理工系女性研究者の増加と定着を実現するためには、大学、政府、自治体、企業がそれぞれの役割を果たしながら、包括的な支援策を展開することが不可欠である。

大学、政府、自治体、企業が連携して、AI・データ活用、バーチャル研究室、女性研究者スタートアップ、ジェンダー認証制度など、従来の施策にはなかった革新的なアプローチを取り入れることで、地方大学の研究環境を変革できるのではないかと期待する。

地域社会との連携強化により、女性研究者が地域課題解決の主導的役割を担える仕組みをつくることこそ、地方大学ならではの強みになる。以下に、海外での優れた取組からヒントを得て、チャレンジングな取組 8 件を提案する。

(1) AI とデータサイエンスを活用した「ジェンダーギャップ可視化ダッシュボード」導入

(大学・政府による連携)

▶ 目的：大学ごとのジェンダー平等状況をリアルタイムで可視化し、データに基づいた政策決定を促進するため。

▶ 内容：

- 各大学の女性研究者の採用率、昇進率、研究費獲得率などのデータを AI で分析し、リアルタイムで可視化するダッシュボードを開発し、公開する。
- 「ジェンダーギャップ指数」を算出し、大学の取組状況をランキング化して、公表する（成果を出した大学にはインセンティブを付与）。
- 学生・研究者向けの匿名フィードバックシステムを設置し、現場の声を反映できる仕組みを導入する。
- ダッシュボードを評価プロセスの基準として使用するが、包括的な主要業績指標（KPI）も策定することが重要である。

(2) 「女性科学者イノベーション・アクセラレーター」プログラム

(大学・政府・企業による連携)

▶ 目的：女性研究者が研究成果を社会実装し、起業・スタートアップを創出できる環境を整備するため。

▶ 内容：

- 大学発の女性研究者スタートアップを支援するアクセラレーターを設立し、資金・メンターシップ・事業化支援を提供する。
- 産学連携の強化として、地元企業・自治体と共同で「リサーチ to ビジネス」プログラムを推進する。
- 女性研究者向けのベンチャーファンドを新設し、技術シーズの事業化を支援する。
- 女性研究者を産業界のメンターや投資家と結び付けて、起業支援を推進する。

(3) 「リサーチ・モビリティ・プログラム」

(大学・政府による連携)

▶ 目的：地方大学の若手・女性研究者に、大都市圏の大学や研究機関に設置されている高機能装置を活用した研究機会を提供するため。

▶ 内容：

- 全国の大学や研究機関における高機能装置の設置及び活用状況を調査し、その結果に基づいて、地方大学の若手・女性研究者が、利用可能な高機能装置を活用した研究計画を申請する。
- 一定期間当該大学において研究を実施することによって、所属大学と当該大学（派遣先）との連携関係の強化につなげる。

(4) 「リモート・ハイブリッド研究所」構想

(大学・政府・研究機関による連携)

▶ 目的：物理的な場所に依存せず、育児・介護をしながらでも世界中の研究者とつながり、地方大学でも最先端の研究ができる環境を整備するため。

▶ 内容：

- VR・メタバース空間でのバーチャル研究室を開設する（国内外の女性研究者とつながり、共同研究を促進）。
- 大学間のバーチャルラボ制度を確立し、地方大学の女性研究者が都市部の研究機関と同等の環境で研究できるよう支援する。
- 「フルリモート型の研究ポジション」を新設し、地理的制約を超えた働き方を可能にする。
- 遠隔連携を推進するために、海外または国際的な研究機関との連携を確立する。

(5) 「未来の STEM 女子 1000 人」育成プロジェクト

(大学・自治体・企業による連携)

▶ 目的：次世代の理工系女性研究者を育成するため、小・中・高校生段階からの支援を強化するため。

▶ 内容：

- 「STEM 女子サマーキャンプ」を全国の地方大学で開催し、小・中学生から科学技術に親しむ機会を提供する。
- 「ロールモデルバンク」を設立し、地方大学の女性研究者や企業の女性エンジニアと中高生のマッチングを進める。
- 「STEM アドバイザー制度」を導入し、若い女性が進学・研究キャリアに関して相談できる専門の支援者を配置する。
- 優秀な実績を上げた女性高校生等へ奨学金等のインセンティブを提供する。

(6) 「ジェンダー平等監査&バッジ制度」

(大学・企業による連携)

▶ 目的：大学・企業がジェンダー平等の取組を競争的に強化できる仕組みを構築するため。

▶ 内容：

- ジェンダー平等の達成度に応じた「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」認証制度を創設し、実績ある大学・企業を評価する。
- 認証の目的、成果とリソースの割当を明確にする。
- 認証を取得した大学・企業には研究資金・採用補助金などの優遇措置を付与する。
- 学生や求職者向けに、ジェンダー平等が進んでいる大学・企業を一目でわかるラン

キングとして公開する。

- 上記のアプローチを推進することによって、大学や企業において潜在的な苦境を生み出さないような留意が必要である。

(7) 「地方創生 × STEM 女性研究者ネットワーク」

(大学・政府・自治体・企業による連携)

▶ 目的：地方大学の女性研究者が、地域社会の発展に貢献しながらキャリアを築ける仕組みを整備するため。

▶ 内容：

- 地方自治体・企業と連携し、「地域課題解決型 STEM 研究プロジェクト」を立ち上げ、女性研究者がリーダーとして参画する。
- 「地域密着型リサーチ&インパクトハブ」を設置し、地方大学の研究者が地元と協力してイノベーションを生み出す。
- 大学・自治体・企業が協働して「地方大学女性研究者アワード」を創設し、地域貢献の実績を評価する。
- 国際的な研究ネットワークとも提携し、女性研究者にグローバルな機会を提供する。

(8) 「Women in STEM PI 育成プログラム」

(大学・政府・研究機関・企業による連携)

▶ 目的：地方大学の女性研究者を PI（研究代表者）として育成し、大型研究プロジェクトの主導者にするため。

▶ 内容：

- 大学と政府が共同で STEM 分野における女性のリーダーシップ推進を加速させるための「ファストトラック PI プログラム」を創設する（研究費助成を含む）。
- PI 候補者向けのメンタリング&コーチング制度を提供する（国内外のトップ女性研究者とのオンラインメンタリングの導入等）。
- 企業・自治体と連携し、「産学連携型プロジェクトファンド」を創設し、女性 PI が社会実装に強い研究プロジェクトを進められるようにする。
- 国際的な女性研究者リーダーと日本の女性 PI をつなぐ国際ネットワークを拡充する。

地方大学が、理工系の女性研究者に対して、以上の提言に基づく取組を進め、包括的、持続的、魅力的な研究環境を実現するには、以下の基本戦略を優先的に進めることが望まれる。

- 1) 包括的なアプローチの徹底：大学、政府、民間企業は、長期的で包括的な卓越性の実現を目指し、縦割りや競争を排除し新の連携を目指すこと。

- 2) 説明責任の重視：様々な取組の実施に当たっては、投入と成果を結びつけ、独立した監査体制を構築すること。
- 3) メンターシップの強化：すべてのキャリア段階の女性研究者を支援するために、大学内のメンターシップ制度を見直し、より効果的な制度に改善すること。
- 4) 先端技術の活用：女性研究者が直面する障壁を排除するために、AI、遠隔ラボ、仮想ネットワーク等の先端技術へのアクセスを拡大すること。
- 5) STEM 文化へ包摂性と公正性の組込：研修、採用方針、昇進基準が機関全体で標準化されていることを確認すること。