



文部科学省

令和3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

令和3年5月
文部科学省 科学技術・学術政策局
人材政策課 人材政策推進室

目次

1. 概要

2. スケジュール

3. 参考

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、民間事業主に「事業主行動計画」の策定・公表等の義務付け(H28.4~)

■ 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」(R3.3閣議決定)

○女性研究者の新規採用割合の向上

- 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5次男女共同参画基本計画」(R2.12閣議決定)

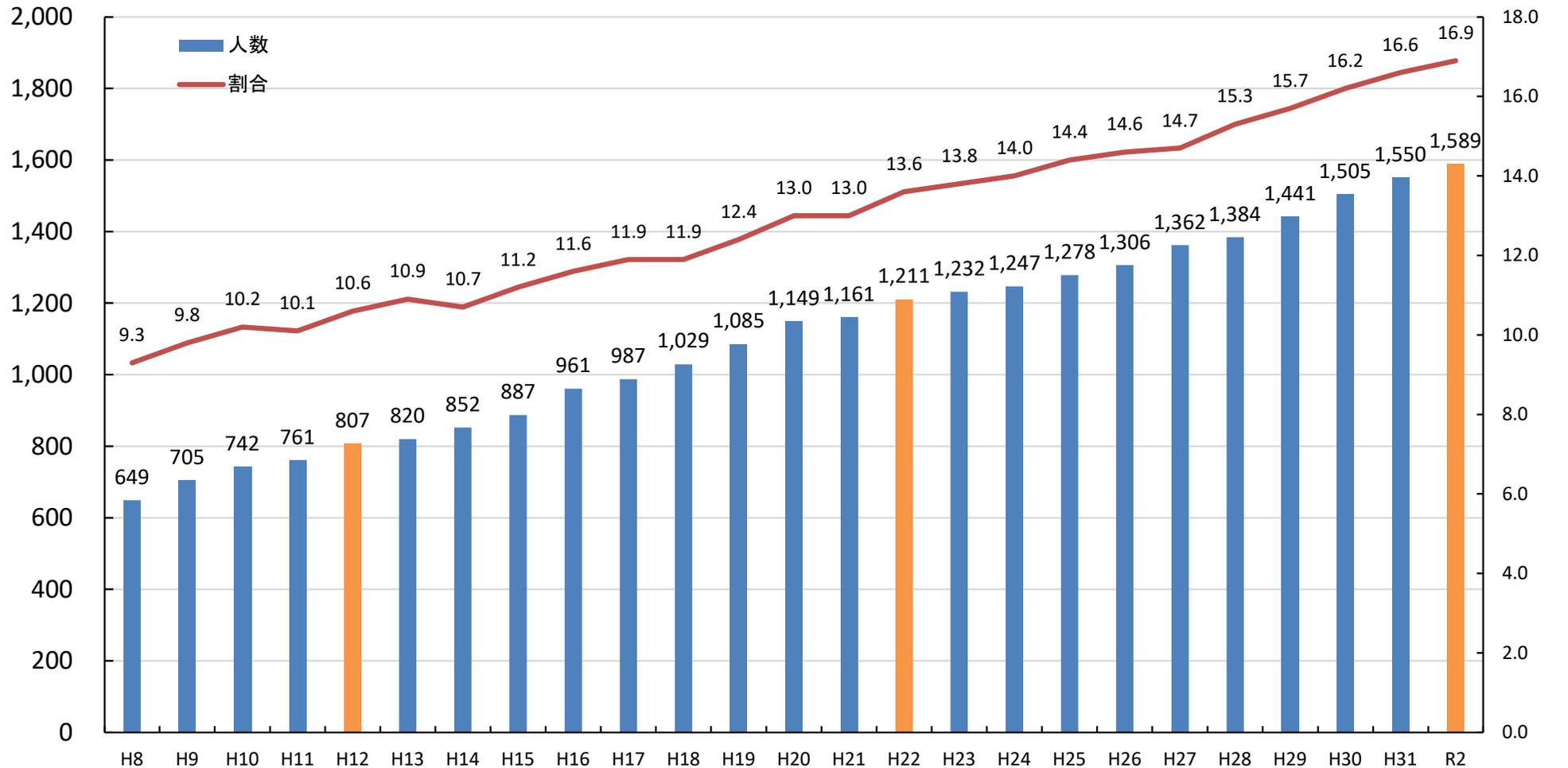
- 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上
- 科学技術・学術分野における女性人材の育成等
- 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進
- 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
- 大学や研究機関におけるアカデミック・ハラスメントの防止
- 次代を担う理工系女性人材の育成
- 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

女性研究者数の推移

女性研究者数は
20年間で2倍に増加。

人数(単位:百人)

女性研究者数・割合の推移



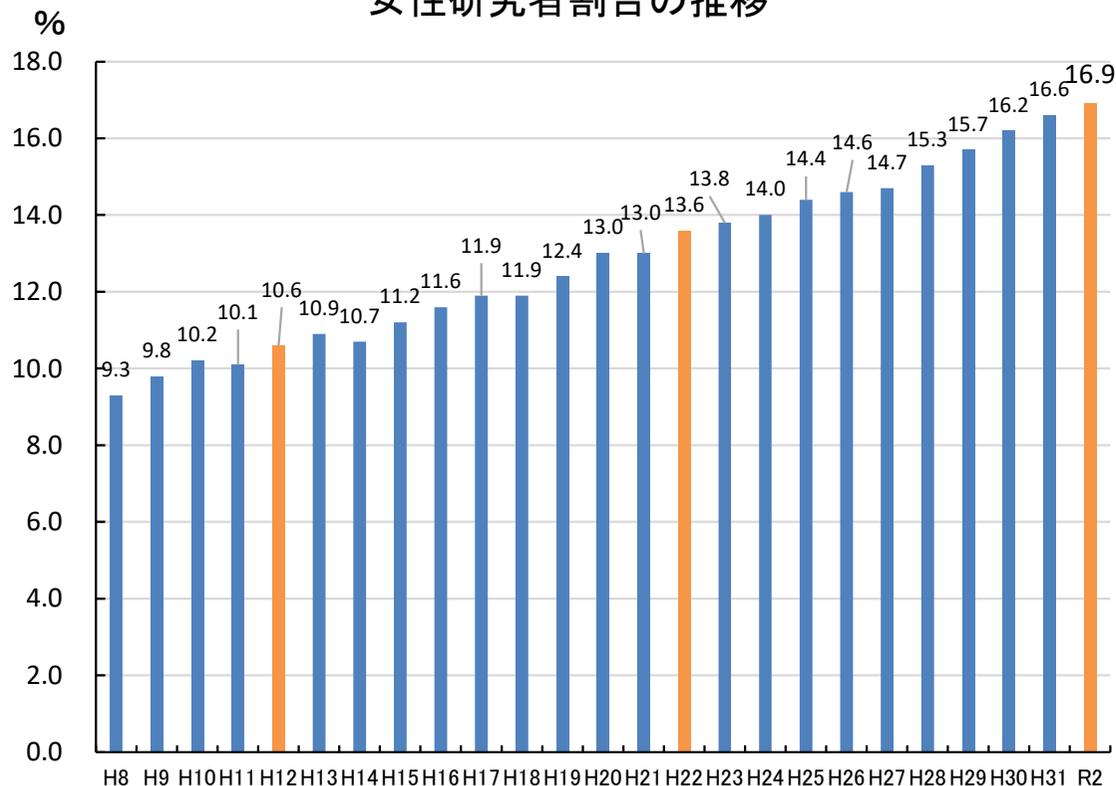
(出所)総務省「科学技術研究調査報告」(令和2年)

(注) 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、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めて調査・集計している。

女性研究者割合の推移と国際比較

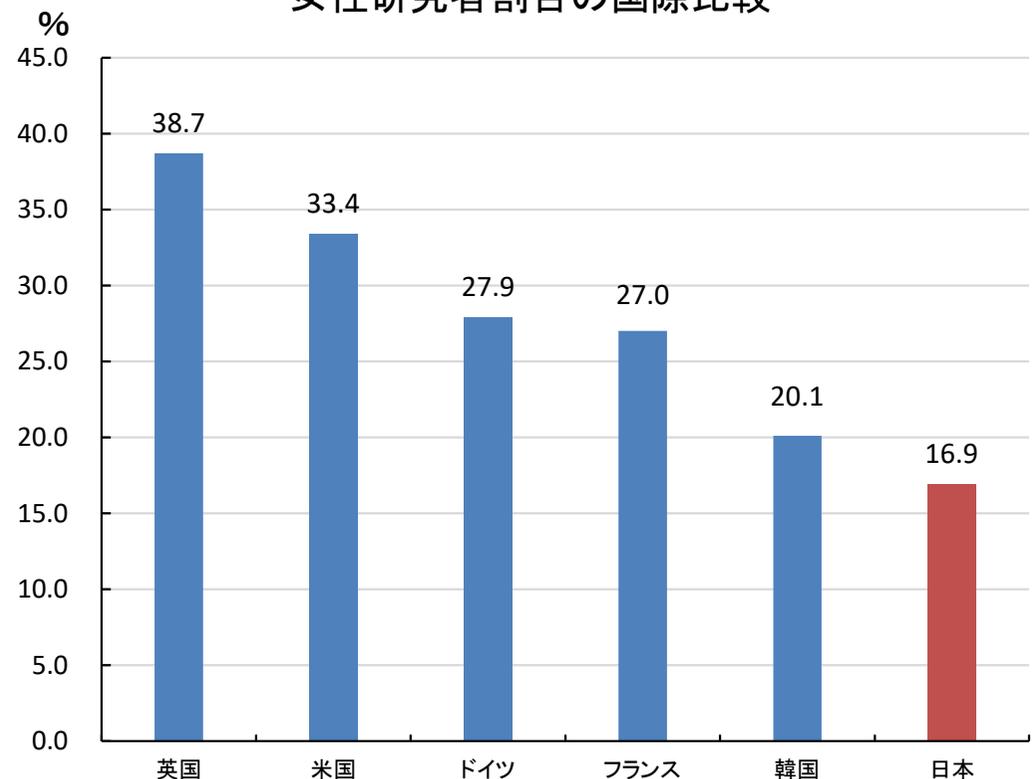
研究者総数に占める女性研究者割合も20年間で1.6倍に増加しているが、諸外国と比較してなお低い水準。

女性研究者割合の推移



(出所)総務省「2020年(令和2年)科学技術研究調査」

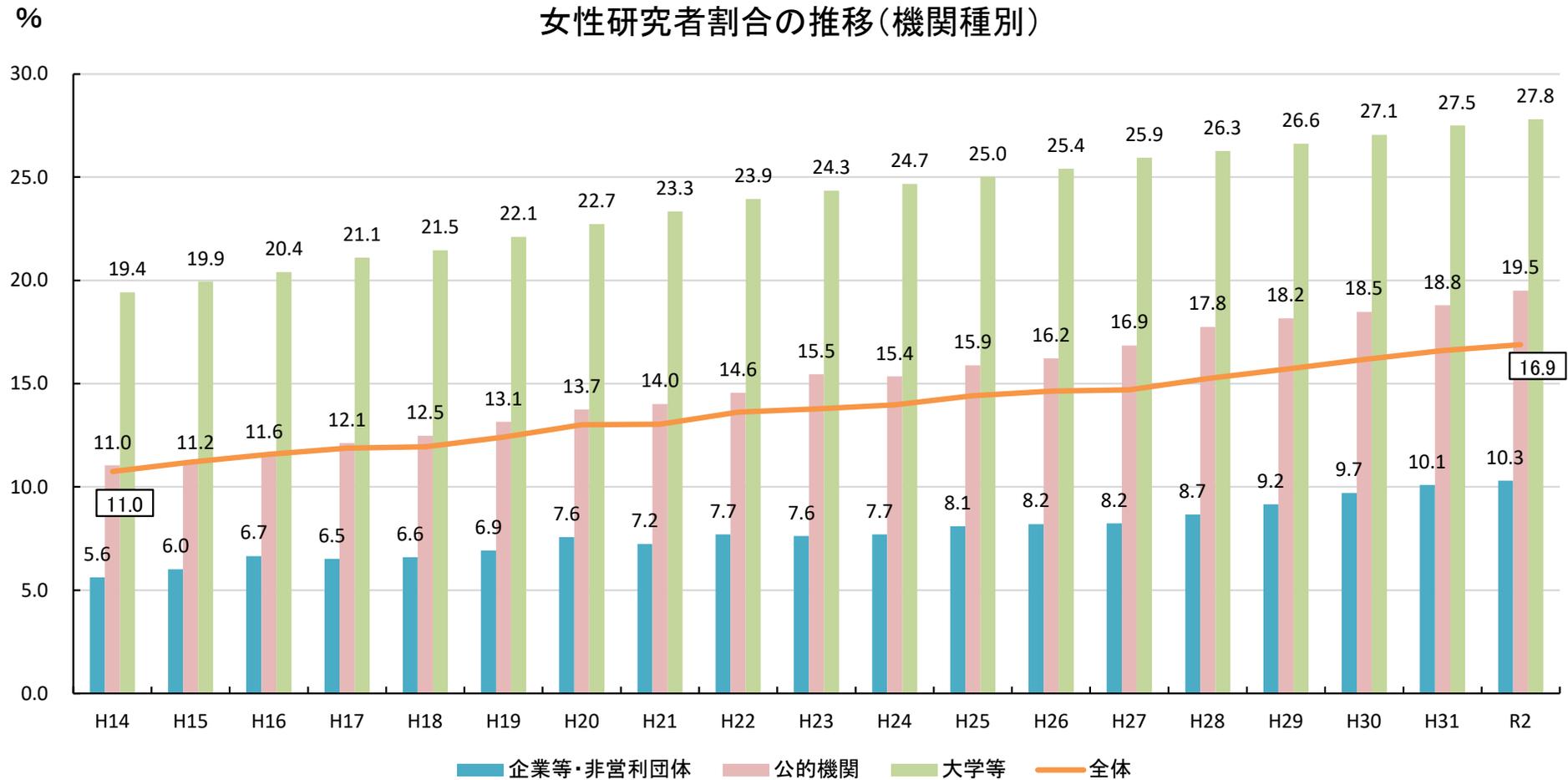
女性研究者割合の国際比較



(出所)総務省「2020年(令和2年)科学技術研究調査」
OECD“Main Science and Technology Indicators”
NSF“Science and Engineering Indicators 2018”を基に文部科学省作成

女性研究者割合の推移(機関種別)

研究者総数に占める女性研究者割合は大学等が一番高く、公的機関、企業等の順に低くなっている。

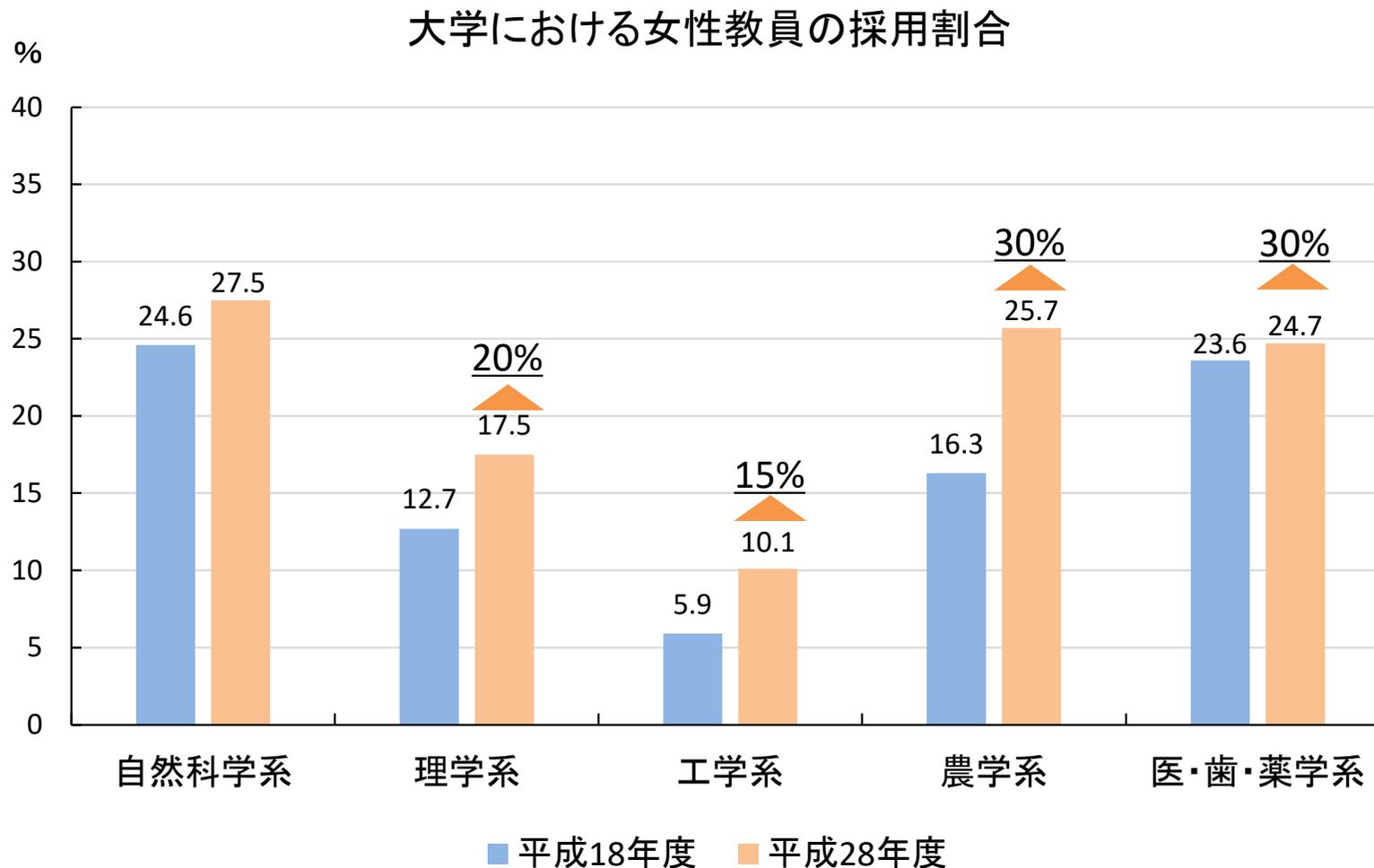


(出所)総務省「2020年(令和2年)科学技術研究調査」

(注) 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、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めて調査・集計している。

大学における女性教員の採用割合

女性教員の採用割合は増加しているが、目標値に比してなお低い状況。



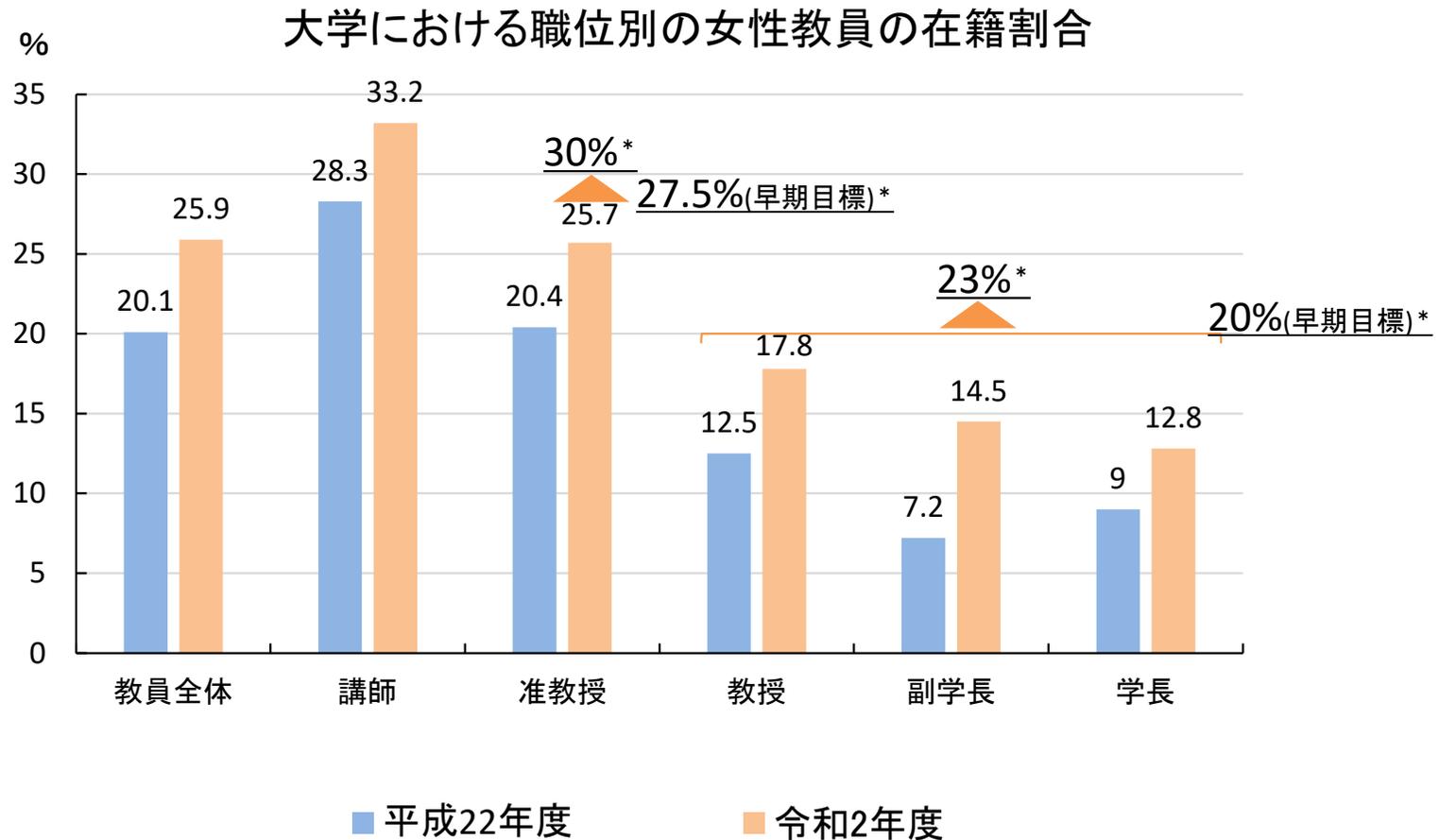
(出所)文部科学省調べ

(注)女性の教授、准教授、講師、助教の採用割合。

自然科学系は、理学、工学、農学、保健（医・歯・薬学系を含む）の合計。

大学における職位別の女性教員の在籍割合

女性教員の在籍割合は増加しているが、学長・副学長・教授の女性の割合はなお低い状況。



(出所) 学校基本調査の結果に基づき、文部科学省作成。

* : 第5次男女共同参画基本計画における成果目標

背景・課題

- 人口減少局面にある我が国において、研究者コミュニティの持続可能性を確保するとともに、多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーションを活性化していくためには、女性研究者の活躍促進が重要であるが、女性研究者割合を諸外国と比較すると依然として低い水準にあり、特に上位職に占める女性研究者の割合が低い状況。
- そのため、女性研究者が出産、育児等のライフイベントにかかわらず研究を継続できる環境の整備や、女性研究者の研究力向上を通じた上位職登用の促進が必要。

【統合イノベーション戦略2020 2020年7月17日 閣議決定】抜粋

○女性研究者の研究環境整備や研究力向上に取り組む機関の連携を図る全国ネットワークの構築や、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実、海外事例の調査分析等を踏まえた女性研究者の支援方策の検討を行う。

事業概要

事業の目的・目標

- 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する

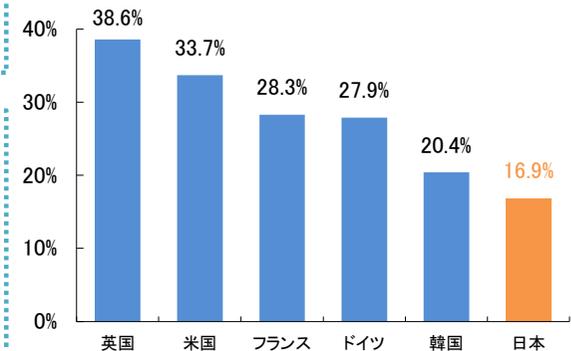
ダイバーシティ実現に向けた取組の支援

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 事業期間：6年間（うち補助期間3年間）
- 支援取組：
 - ① 牽引型 複数の機関が連携し、地域や分野における女性研究者の活躍を牽引する取組
 - ② 先端型 女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進等の取組
 - ③ 特性対応型 分野や機関の研究特性や課題等に対応し、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組
※博士後期課程学生の処遇の向上に資するフェロースHIPの取組を含む。
 - ④ 全国ネットワーク中核機関（群） 国内外の取組動向の調査や経験、知見の全国的な普及・展開を図るための全国ネットワークの構築を目指す取組
- 支援金額：40百万円程度/年・件〔23件程度（うち新規5件程度）〕

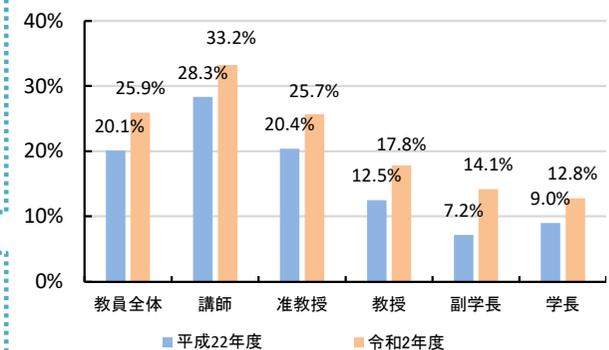
調査分析等の実施

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 事業期間：2年間
- 支援取組：女性研究者の活躍促進に資する海外の優れた取組に関する調査分析
- 支援金額：25百万円程度/年・件〔3件程度（うち新規2件程度）〕

■女性研究者割合の国際比較



■大学における職位別の女性教員の在籍割合



※学校基本統計等より作成

本事業の目的（公募要領 P.3）

- 我が国における女性研究者の割合は、これまでの女性研究者支援に係る取組等の結果、増加する傾向にあるが、欧米の先進諸国と比べると未だ低く、また、女性研究者の上位職への登用もなかなか進まない状況
- 男女共同参画の観点はもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、女性研究者数の増加に引き続き取り組むとともに、女性研究者の研究力向上を図ることは極めて重要



女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援

女性研究者活躍促進に関する目標

- 女性研究者の新規採用割合について、2025年までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%の目標値（第6期科学技術・イノベーション基本計画）
- 大学の教員に占める女性の割合として、教授等（学長、副学長及び教授）早期に20%、2025年までに23%の目標値（第5次男女共同参画基本計画）

若手研究者活躍促進に関する目標

- 40歳未満の大学本務教員の数を1割増加させるとともに、将来的に、我が国全体の大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上となることを目指す（第6期科学技術・イノベーション基本計画）

牽引型

- 大学や研究機関が企業等と連携し、連携する各機関はもとより、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に対して補助

先端型

- 従前の「特色型」※での取組は自主的に行われていることを前提
- 更に高い目標を掲げ、女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進や、女性研究者の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境の形成に取り組む機関に対して補助
- 「連携型」や「牽引型」で実施した取組を発展させ、さらに高い目標を掲げ、より広範な機関と連携し、より多くの女性研究者の活躍促進を踏まえたダイバーシティ研究環境の形成に取り組む大学や研究機関が、企業等と連携し、申請することも可能

※平成27年度から平成29年度に本事業において公募した、大学や研究機関における単一の機関内での部局横断的な取組

特性対応型

- 分野や機関における研究特性や課題等について分析し、その分析結果を踏まえた目標を掲げ、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組に対して補助

調査分析

- 女性研究者の活躍促進に資する、海外の大学・研究機関等における優れた取組事例に関する調査・分析を行う取組に対して補助

牽引型、先端型、特性対応型

- 各機関・地域の特色を踏まえた、女性研究者の活躍推進に加え、女性研究者を含む若手研究者の育成・確保をはじめ総合的なキャリアマネジメント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を要件とします。

- ・ 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6期科学技術・イノベーション基本計画」や「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる 目標値の達成に寄与することが望まれます。

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] 上記機関のほか、高等専門学校、研究所、
公設試験研究機関、民間企業 等
(複数機関（3機関程度以上）による共同申請を原則)
※ 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ない
- 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：**2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

牽引型

- 「牽引型」では、例えば以下のような取組を支援。
 - 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連携機関内の意識改革
 - 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
- 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 等

牽引型

1. 目標・行動計画の妥当性、効率性

- (1) **目標の妥当性**（**中期目標・一般事業主行動計画・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、中期計画・事業主行動計画・中長期的な戦略との関連性、**他の機関を含めた地域や分野への波及・相乗効果**、**女性研究者の新規採用割合等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

先端型

- 対象機関：大学、大学共同利用機関法人、独立行政法人
（単一の機関による取組）
- 支援取組：従前よりも更に高い目標を掲げ、女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進や、女性研究者の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境の形成を図る先端的な取組
連携型、牽引型で実施した取組を発展させ、さらに高い目標を掲げ、より広範な機関と連携し、より多くの女性研究者の活躍を促進する取組
※ 機関としての目標・行動計画の設定・公表が必要
- 選定件数：**1 件程度**
- 補助金額：**2～5 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

先端型

- 「先端型」では、従前の「特色型」や「牽引型」に係る取組については、原則補助金の充当は行わず、自主的に取り組まれていることを前提とします。

ただし、平成23（2011）年度以降に「女性研究者研究活動支援事業」並びに「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に選定されたことのない機関においては、**支援室等の維持費及び支援室等において、当該業務を担当するマネージャー、コーディネーター、事務員等の雇用経費**について、事業開始1年度目に限り補助対象として認めます。このとき、事業開始1年度目に、3年間程度以上継続した雇用を見込んで雇用契約を締結した場合には、2年度目以降も当該者の雇用経費を補助対象として認めることとします。

- 取組の推進に当たっての経費については、本補助金のみならず企業や海外ファンディング機関等の外部資金も含めての計画であることを推奨します。

先端型

- 「先端型」では、例えば以下のような取組を支援。
 - 女性研究者の海外派遣や帰国後の活躍促進を通じた、女性研究者の研究力の向上並びに上位職登用の促進を図る取組の実施
 - 研究専念制度の導入により一定期間、研究に専念できる環境を提供することにより、研究力の向上を図る取組の実施
 - 女性研究者が上記の海外派遣や研究専念制度等により不在とする期間に、教育・研究活動を代わりに実施する代替要員の配置
 - 女性研究者の活躍促進や上位職登用につながるリカレント教育等システムの構築
 - 女性研究者の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境を形成するための関連プログラムを開発するための調査等の実施

先端型

1. 目標・行動計画の妥当性、効率性

- (1) **目標の妥当性**（**従前の目標を大きく超えた意欲的かつ挑戦的な目標**（KPI設定等）、現状分析をした上での機関の特色を踏まえた必要性の高い目標 等）
- (2) **行動計画の妥当性・効率性**（**意欲的かつ挑戦的・具体的であり達成可能な計画**、企業や海外ファンディング機関等の外部資金の活用、**女性研究者の新規採用割合等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

- 目標の達成及び計画の実施に当たって、**具体的かつ効果的な取組**が提案されているか
- 取組内容や期待される成果が、単に資金の投下のみにより実現されるものではなく、**知見の提供や仕組構築の支援等として他の機関へ移転可能なものか**どうか

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

特性対応型

- 対象機関：大学、大学共同利用機関法人、独立行政法人
（単一の機関による取組）
- 支援取組：分野や機関における研究特性や課題等についての分析結果を踏まえた目標を掲げ、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組
博士後期課程の女子学生を対象とした学内フェローシップ制度等の構築に係る取組
※ 機関としての目標・行動計画の設定・公表が必要
- 選定件数：**2件程度**
- 補助金額：**3千万円／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

特性対応型

➤ 研究特性や課題等について（例）

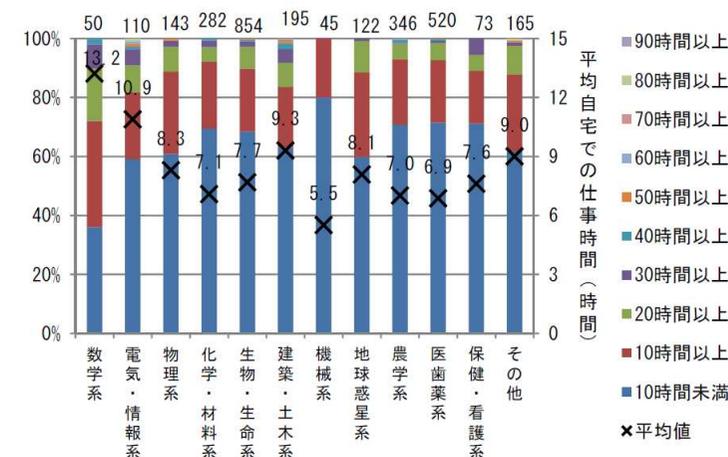
（分野）

- 在宅勤務など研究とライフイベントの両立が比較的容易な研究分野にもかかわらず、女性研究者の割合が低い（P.39参照）
- 博士課程（後期）の女性割合に比べ、当該分野の女性教員の採用割合が低い

（機関）

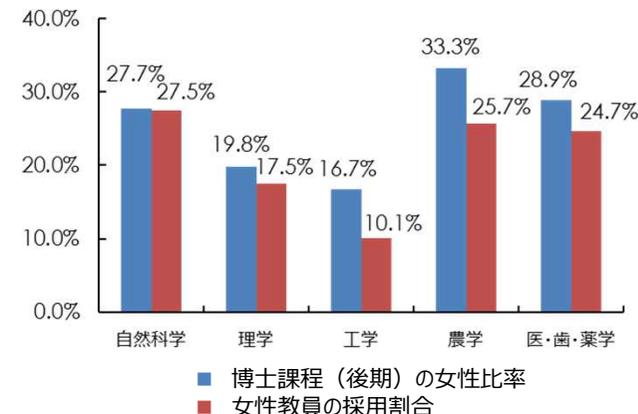
- キャンパスが複数に分散していることで研究活動の効率化に影響が生じている
- 研究室の管理業務など研究効率の向上に向けて全学的に取り組む余地がある

■ 専門分野別の自宅での仕事時間（1週間あたり）（女性）



出典：「第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
男女共同参画学協会連絡会（2017）

■ 大学における博士課程（後期）の女性比率
及び女性教員の採用割合（平成28年度）



出典：博士課程（後期）の女性比率は、学校基本統計に基づき、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。
自然科学は、理学、工学、農学、保健（医・歯・薬学系を含む）の合計。

特性対応型

➤ 「特性対応型」では、例えば以下のような取組を支援。

（研究効率の向上に係る取組）

- ライフイベントを迎えた女性研究者が効果的・効率的に研究を行うための、実験ノートの電子化、AI・IoTの活用等による研究室のスマートラボラトリ化等に係る取組
- 女性研究者割合が特に低い分野における研究活動の効率化を図るための、大学の異なるキャンパス間や遠隔での研究遂行、在宅勤務等を可能とする研究環境の整備等に係る取組

（研究力の向上に係る取組）

- 先端的、産業ニーズの高い分野における、産学連携による共同研究等を通じた女性研究リーダーの育成を図るための取組
- 当該機関において女性研究者割合や博士課程への女子の進学割合が低く、底上げが必要な分野における、裾野拡大のための学生・保護者・教員等向けの啓発活動、博士課程の女子学生を対象とした学内フェロースhip制度等の構築を通じた支援等の取組

特性対応型

1. 目標・行動計画の妥当性、効率性

- (1) 目標の妥当性（分野や機関の研究特性や課題等について、機関全体や部局等の現状に係る分析結果を踏まえた目標（KPI設定等）等）
- (2) 行動計画の妥当性・効率性（意欲的かつ挑戦的・具体的であり達成可能な計画、女性研究者が効果的かつ効率的に研究を進めるために研究活動の効率化等を図るもの等）

2. 取組内容の妥当性、期待される成果

- (1) 研究効率の向上等のための取組（研究効率の向上に向けた、具体的かつ効果的な取組が提案されているか等）
- (2) 研究力の向上等のための取組（研究業績の向上を通じたリーダー育成の効果等）
- (3) 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）

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

調査分析

- 対象機関：大学、大学共同利用機関法人、独立行政法人、高等専門学校、研究所等
（複数機関（2機関程度以上）による共同申請を原則）
- 支援取組：代表機関と共同実施機関における女性研究者の活躍促進に係る取組の調査・分析を行い、その分析結果を踏まえ、我が国の女性研究者の活躍促進のための方策の検討に資する海外の取組事例の調査・分析を行う取組
- 選定件数：2件程度
- 補助金額：2,500万円／年（上限）
- 実施期間：2年間

注）令和3年4月1日現在、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））、（調査分析）」に選定され、事業を実施している機関（協働機関を含む。）からの申請は認めません。

調査分析

➤ 「調査分析」では、例えば以下のような取組を支援。

（海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組）

- 人事選考（新規採用、上位職への登用等）における意識改革の取組（「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」解消に向けた取組、教員評価等に関する取組も含む）に関する調査・分析
- 女性研究リーダー育成の取組に関する調査・分析
- 女性研究者の次世代（大学院博士課程学生、若手研究者）育成の取組に関する調査・分析

調査分析

1. 実施体制の妥当性、効率性

- 人員・組織体制が整っており、業務管理を適切に遂行できる体制を有しているか
- 人員・組織体制について取組を適切に遂行するために必要な知識技能、ノウハウ、実績を有しているか
- 代表機関と共同実施機関において、取組を円滑に行うための連携体制を有しているか

2. 取組内容の妥当性、効率性

- 提案内容が、本調査分析のテーマの趣旨・目的と合致しているか
- 目的の遂行に向けて、意欲的かつ具体的であり、達成可能な計画が提案されているか
- 代表機関と共同実施機関での状況に加えて他の研究機関や全国的な状況も視野に入れるなど、妥当な現状分析のもとで適切な課題設定がされているか
- 当該課題及び女性研究者の総合的な活躍促進に資する具体的な知見を得ることができるよう計画されているか

3. 期待される成果の妥当性、卓越性

- 提案された課題設定及び取組の目的・内容と整合性のとれた、具体的な成果が想定されているか
- 我が国における国・各研究機関等のレベルでの具体的な活用方策や、我が国の女性研究者の活躍促進及びその環境整備に対してどのように貢献するかが明確となっているか

既選定機関における重複申請の制限（公募要領 P.21）



選定年度・類型 (令和3年度は同時申請の類型)		令和3年度公募（申請可：○、申請不可：×）			
		牽引型	先端型	特性対応型※	調査分析
平成27年度	特色型	×	○	○	○
	連携型	×	○	○	○
平成28年度	特色型	×	○	△	○
	牽引型	×	○	△	○
平成29年度	特色型	×	○	△	○
	牽引型	×	○	△	○
平成30年度	牽引型	×	×	△	○
	先端型	×	×	△	○
	全国ネットワーク	×	×	△	×
令和元年度	牽引型	×	×	△	○
	先端型	×	×	△	○
	調査分析	○	○	○	○
令和2年度	牽引型		×	△	○
	先端型	×		△	○
	特性対応型	×	×		○
	調査分析	○	○	○	
令和3年度	牽引型		×	△	○
	先端型	×		△	○
	特性対応型	△	△		○
	調査分析	○	○	○	

※特性対応型において、博士後期課程在籍の女子学生へのフェローシップ制度を構築する場合のみ、既に牽引型・先端型・特色型を実施している機関、令和3年度に牽引型・先端型への申請を予定している機関は、特性対応型との重複申請が可能(△で表示)。ただし、「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」にてフェローシップを支給されている博士後期課程女子学生に補助することはできません。

※平成27年度から「特色型」「連携型」を実施し、令和2年度で事業を終了した機関は、「先端型」「特性対応型」に申請可能です。ただし、特性対応型は、博士後期課程在籍の女子学生へのフェローシップ制度を構築する場合のみ申請が可能です。なお、この場合は、「特性対応型」の①、②、⑤に係る経費のみ補助することとします。

共通

- 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に選定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

目次

1. 概要

2. スケジュール

3. 参考資料

共通

令和3年 5月 公募説明会（Web上での開催）

6月16日（水）15時【期限厳守】公募締切り

6月下旬～8月上旬 審査（書面、面接）

8月中旬 選定結果の決定・通知

8月下旬 交付申請等

9月上旬 交付決定

※上記予定は変更の可能性があります。

目次

1. 概要

2. スケジュール

3. 参考資料

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」支援機関一覧



文部科学省

平成28年度		平成29年度		平成30年度			令和元年度			令和2年度			
特色型	牽引型	特色型	牽引型	先端型	牽引型	全国ネットワーク中核機関(群)	先端型	牽引型	調査分析	先端型	牽引型	特性対応型	調査分析
7件	5件	5件	4件	3件	2件	1件	5件	5件	1件	4件	2件	2件	1件
東北大学	岩手大学 (弘前大学、八戸工業高等専門学校、一関工業高等専門学校、農業・食品産業技術総合研究機構、株式会社ミクニ)	群馬大学	金沢大学 (富山県立大学、YKK株式会社)	宇都宮大学	横浜国立大学 (大成建設株式会社、帝人株式会社)	大阪大学 (東京農工大学、日本アイ・ピー・エム株式会社)	岡山大学	北海道大学 (室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社)	情報・システム研究機構 (人間文化研究機構)	千葉大学	山梨大学 (シミックホールディングス株式会社、株式会社はくばく)	兵庫医科大学	名古屋大学 (岐阜大学、国立女性教育会館)
茨城大学		埼玉大学		神戸大学			九州大学			新潟大学		久留米大学	
東京芸術大学		名古屋大学	広島大学 (マツダ株式会社、デルタ工業株式会社、一般財団法人国際開発センター)	国立循環器病研究センター	徳島大学 (香川大学、愛媛大学、高知大学、鳴門教育大学、徳島県立工業技術センター、徳島県立農林水産総合技術支援センター、アオイ電子株式会社、協和株式会社)		佐賀大学	長岡技術科学大学 (長岡工業高等専門学校、株式会社イートラスト)		鹿児島大学	山口大学 (山陽小野田市立山口理科大学、宇部工業高等専門学校、宇部興産株式会社、株式会社トクヤマ徳山製造所)		
宮崎大学	筑波大学 (産業技術総合研究所、日本アイ・ピー・エム株式会社)	名古屋工業大学					長崎大学			立命館大学			
東京女子医科大学	東京農工大学 (東京外国語大学、国際農林水産業研究センター、首都圏産業活性化協会)	九州工業大学	大分大学 (大分工業高等専門学校、フドーキン醤油株式会社、三和酒類株式会社、三井住友建設株式会社)				琉球大学	奈良女子大学 (奈良工業高等専門学校、武庫川女子大学、株式会社プロアシスト、帝人フロンティア株式会社、佐藤薬品工業株式会社)					
立命館大学													
理化学研究所	電気通信大学 (津田塾大学、日本電信電話株式会社)		大阪市立大学 (大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社)					島根大学 (島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校)					
	大阪大学 (医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社)							日本医科大学 (日本獣医生命科学大学、アンファール株式会社)					

※特色型、連携型、牽引型、先端型、全国ネットワーク中核機関(群)における補助事業期間は6年間(うち補助金による支援は3年間)。調査分析における補助事業期間は2年間。
 ※()内は、連携型、牽引型、調査分析における共同実施機関、全国ネットワーク中核機関(群)における協働機関。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」選定状況

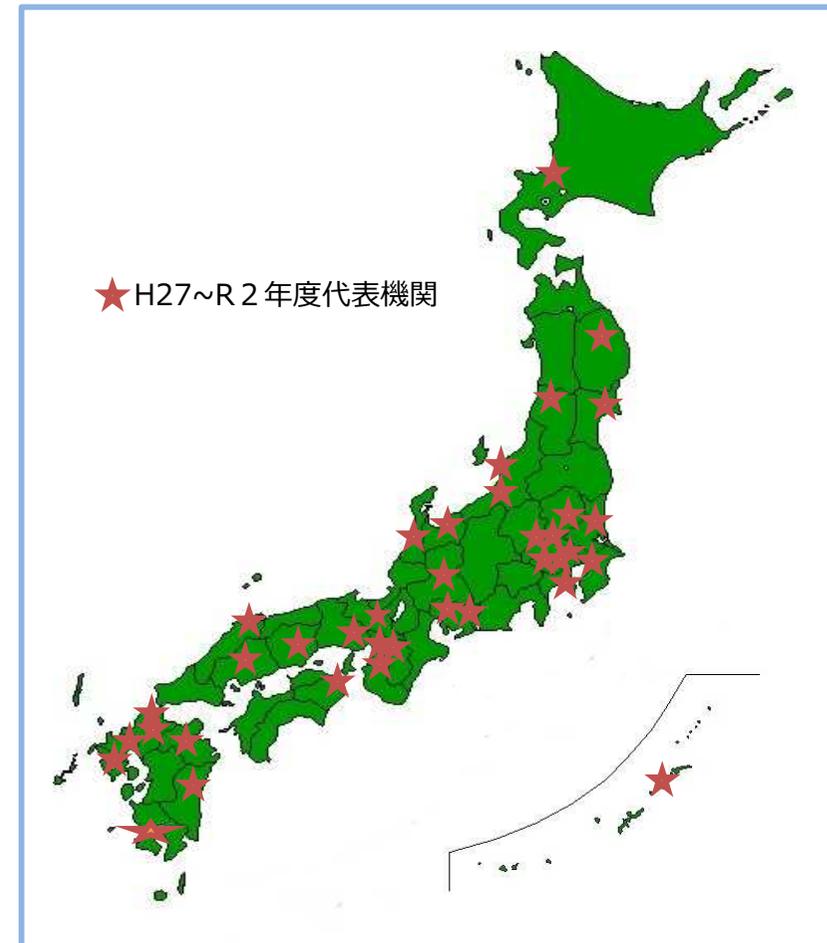
＜選定状況＞

(全国ネットワーク中核機関(群)及び調査分析を除く)

	特色型	牽引型(連携型)		先端型	特性 対応型
		代表 機関	共同実 施機関		
H27	7	5	10	—	
H28	7	5	14	—	
H29	5	4	12	—	
H30	—	2	10	3	
R1	—	5	17	5	
R2		2	6	4	2
小計	19	23	69	12	2

計 125機関

＜選定機関の広がり＞



「第9期人材委員会における主な審議経過及び今後の検討課題」(抜粋)

(平成31年1月15日 科学技術・学術審議会人材委員会)

2. 主な審議事項の審議経過

(3) 第5期科学技術基本計画等のフォローアップについて

(自然科学系の女性教員の新規採用割合)

- 女性研究者の登用については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や国立大学法人の中期目標・中期計画に基づく取組、女性研究者研究活動支援事業やダイバーシティ研究環境実現イニシアティブなどの事業が継続的に実施されており、自然科学系の女性教員の新規採用割合は増加してきているが、女性研究者割合を諸外国と比較すると依然として低い水準にある。また、上位職に占める女性研究者の割合も低い状況にある。
- 女性研究者の更なる活躍促進を図る観点からは、引き続き、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブを推進し、全国の大学や研究機関における取組を促進するとともに、それらに関する優れた知見の普及・展開を図るための全国ネットワークの構築を行っていくことが必要である。

3. 今後の検討課題

- 多様な視点や創造性を確保し、活力ある研究環境を形成するため、女性研究者や外国人研究者等の多様な人材の活躍を促進することが重要である。人口減少が進む中で、次代を担う優秀な研究者を確保するという観点からも、多様な人材の活躍の促進は重要であり、多様な人材を惹きつける魅力的な研究環境の構築が求められる。

「知識集約型の価値創造に向けた科学技術イノベーション政策の展開 — Society 5.0の実現で世界をリードする国へ — 中間取りまとめ」(抜粋)

(令和元年10月24日 科学技術・学術審議会総合政策特別委員会)

2. 若手研究者の自立促進・キャリアパスの安定

⑨ 女性研究者の活躍促進

- 多様な視点や創造性を確保し、活力ある柔軟な研究環境を形成していく上で、女性研究者の活躍促進に取り組むことは重要である。
- 子育て中でも研究を中断することなく、継続することができるよう、フレキシブルな勤務体制や、配偶者同士が可能な限り近い職場での勤務を可能とすること、スムーズな研究復帰支援、実験ノートの電子化等の研究活動の効率化等により、ライフイベント等を迎えた女性研究者等が効果的かつ効率的に研究を進められるようにすることや、ライフイベント等に伴う研究活動の中断等に関して、業績評価等の際に配慮すること等により、インクルーシブな環境を構築していくことが必要である。
- また、大学や研究機関における、こうした取組を強力に促進するとともに、それらに関する優れた知見の普及・展開を図るための全国ネットワークの構築に取り組み、諸外国の先進事例も含めた、国内外の好事例の普及展開を図ることが重要である。あわせて、現在女性割合の少ない上位職への登用の一層の推進も求められる。
- 女性研究者の割合が特に少ない理学や工学等の分野については、それらの背景等についての分析を踏まえた取組や、保護者・教員等の理解を促進する取組等、女子中高生の進学を促すための取組が重要であるとともに、産学を通じて若手の活躍促進が求められる先端的、産業ニーズの高い分野で、女性割合の低い場合には、それぞれの分野の課題に対応した大学等における取組を促していくことも重要と考えられる。

大学等における自然科学系の女性研究者割合

	自然科学												
	計	理学						工学					
		計	数学・ 物理	情報 科学	化学	生物	その他	計	機械・船 舶・航空	電気・ 通信	土木・ 建築	材料	その他
総数	202,677	31,290	10,946	4,564	4,405	7,354	4,021	43,190	7,376	10,836	7,024	3,022	14,932
女性 Female	51,177	4,608	943	545	672	1,755	693	4,949	461	947	1,119	288	2,134
	25.3%	14.7%	8.6%	11.9%	15.3%	23.9%	17.2%	11.5%	6.3%	8.7%	15.9%	9.5%	14.3%

先端的、産業ニーズが高いと考えられる分野においても、未だ女性の割合が低い状況。

※1 出典：総務省「科学技術研究調査報告」（平成31年）

※2 研究本務者には、「教員」、「大学院博士課程の在籍者」、「医局員」、これら以外の「その他の研究員」（大学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し、特定のテーマをもって研究を行っている者）が含まれる。

※3 大学等には、国公立の大学、短期大学、高等専門学校、大学附置研究所、大学共同利用機関等が含まれる。

<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。

文部科学省における女性研究者関連施策の変遷

H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24 H25 H26 H27 H28 H29 H30 R1 R2

○科学技術基本法の公布・施行

科学技術基本計画

第1期科学技術基本計画

「女性の研究者等への採用機会等の確保及び勤務環境の充実」

第2期科学技術基本計画

第1期の方針を引き継ぐとともに、「出産後の研究開発活動への復帰の促進」を追記。

第3期科学技術基本計画

女性研究者の採用割合の目標値を掲げる。(自然科学系全体として25%(理学系20%,工学系15%,農学系30%,保健系30%))

第4期科学技術基本計画

女性研究者の採用割合の目標値を引き続き掲げる。(自然科学系全体として25%の早期達成とともに、30%まで高めることを目指す(理学系20%,工学系15%,農学系30%,医学・歯学・薬学系合わせて30%))

第5期科学技術基本計画

女性研究者の採用割合の目標値を引き続き掲げる。(自然科学系全体で30%,理学系20%,工学系15%,農学系30%,医学・歯学・薬学系合わせて30%)

○男女共同参画社会基本法の公布・施行(H11.6.23)

男女共同参画基本計画

第1次男女共同参画基本計画

第2次男女共同参画基本計画

第3次男女共同参画基本計画

第4次男女共同参画基本計画

文部科学省における関連施策

<研究環境整備>

女性研究者支援モデル育成
(H18~H24、H22で新規採択終了)

女性研究者研究活動支援事業
(H23~H28、H26で新規採択終了)

H27~ **ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ**

<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
(H21~H26、H22で新規採択終了)

<出産・育児からの復帰支援>

H18~ **特別研究員事業 (RPD)**

<次世代支援>

H18~ **女子中高生の理系進路選択支援プログラム**

○女性活躍推進法の公布・施行(H27.9.4)

お問い合わせ先

<事業内容全般に関すること>

文部科学省 科学技術・学術政策局

人材政策課 人材政策推進室

電話：03-6734-4021

E-mail：kiban@mext.go.jp

<書類作成・提出に関すること>

科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部

科学技術人材育成費補助事業 審査担当

電話：03-5214-7521（代）

E-mail：stpp-koubo@jst.go.jp