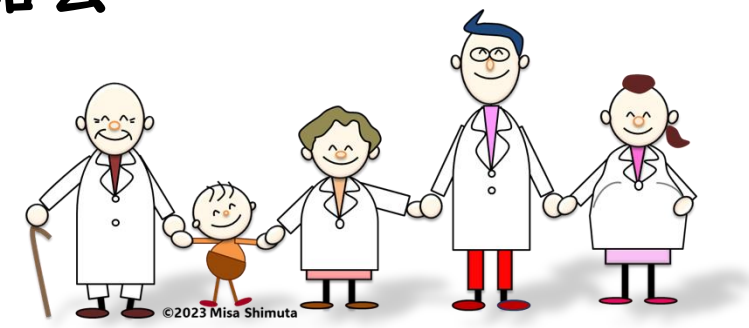
EPMEWSE

第7期科学技術・イノベーション基本計画に基づく
男女共同参画推進に向けての要望

女性研究者登用を促進し
我が国の研究力を増強するための提案

一般社団法人男女共同参画 学協会連絡会



2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

男女共同参画学協会連絡会の概要

連絡会の目的

学協会間での連携協力を行いながら科学・技術・工学・数学・医療等の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワークづくりを行い、社会に貢献すること。

沿革

2002年：14学協会で
男女共同参画学協会連絡会設立集会

2020年8月：一般社団法人へ移行

2022年6月：内閣府
女性のチャレンジ支援賞受賞

2025年3月末現在

正式加盟学協会（111学協会）

オブザーバー加盟学協会（6学協会）

主な活動

- 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査
(通称：大規模アンケート)
- 要望・提言活動
（政府の基本計画と施策への反映）
- 女子中高生の理系選択支援
- シンポジウム等の啓発活動（無意識のバイアス）
- 加盟学会の活動調査・女性割合調査

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

これまでの主な実績　2025年3月まで

- アンケート調査　8回（大規模アンケート　5回）
- 内閣府および、文科省などに対する提言要望活動

＜ 施策への効果 ＞

1. 理工系女性研究者育成と基本計画への女性割合の数値目標の記載
2. 新しい理念の導入と新制度創設（RPD制度、女性研究者支援制度）
3. 平成27年度概算要求への要望の盛り込み
   ダイバーシティ研究環境推進イニシアティブ・プログラム
4. 全国ダイバーシティネットワークの開始（2018年度～）
5. 共同参画推進度指標GEMST Indexの評価パネルへの採用
6. 国の支援事業（科研費等）における
   出産・育児に配慮した研究中断延長や年齢制限の緩和等の措置
7. 大学等における女性登用促進のための家族帯同支援制度の推奨
   （女性版骨太の方針2024）

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

女子中高生理系進路選択支援ワーキンググループの活動

2024年
全国から集まった
女子中高生100人と
女子学生TA

男女共同参画学協会連絡会WG　夏の学校の歴史

H23, R２～R4を除き国立女性教育会館で合宿形式で開催
H17～H19　女子高校夏の学校～科学・技術者のたまごたちへ～
H20～H25　女子中高生夏の学校～科学・技術者のたまごたちへ～
H26～　女子中高生夏の学校～科学・技術・人との出会い～

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

自然科学系の女性研究者に関わる主な課題

1) 全分野で、博士課程の女子学生割合に比べて、新規採用の女性研究者割合が低い（女性限定公募があっても登用は不十分）

2) 全分野で、職位が上がるほど女性教員割合が低下する

3) 女性は研究職を継続しにくく、離職しやすい（水漏れパイプ現象）

4) 女性は、任期付き職における不利益をより被りやすく、
不安定な雇用が配偶者の有無や子供の有無・数に影響する

5) ジェンダー統計データが不十分であり，現状や経年変化を把握できない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

自然科学系の女性研究者に関わる主な課題

1) 全分野で、博士課程の女子学生割合に比べて、新規採用の女性研究者割合が低い（女性限定公募があっても登用は不十分）

2) 全分野で、職位が上がるほど女性教員割合が低下する

3) 女性は研究職を継続しにくく、離職しやすい（水漏れパイプ現象）

4) 女性は、任期付き職における不利益をより被りやすく、
不安定な雇用が配偶者の有無や子供の有無・数に影響する

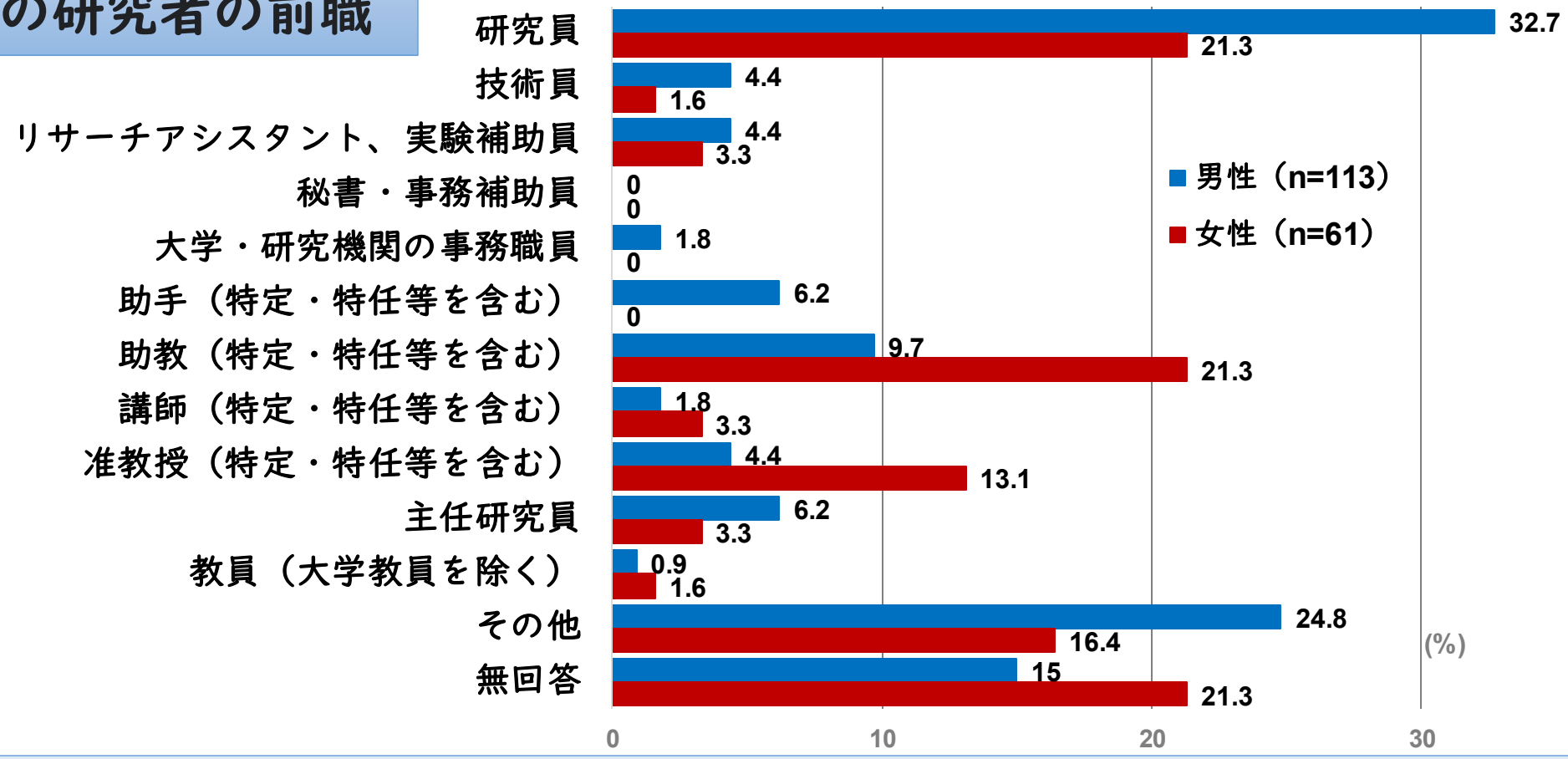
5) ジェンダー統計データが不十分であり，現状や経年変化を把握できない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

女性の方が任期切れにより高位職でも失職しやすい

（2022年 男女共同参画学協会連絡会 科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より）

非雇用の研究者の前職



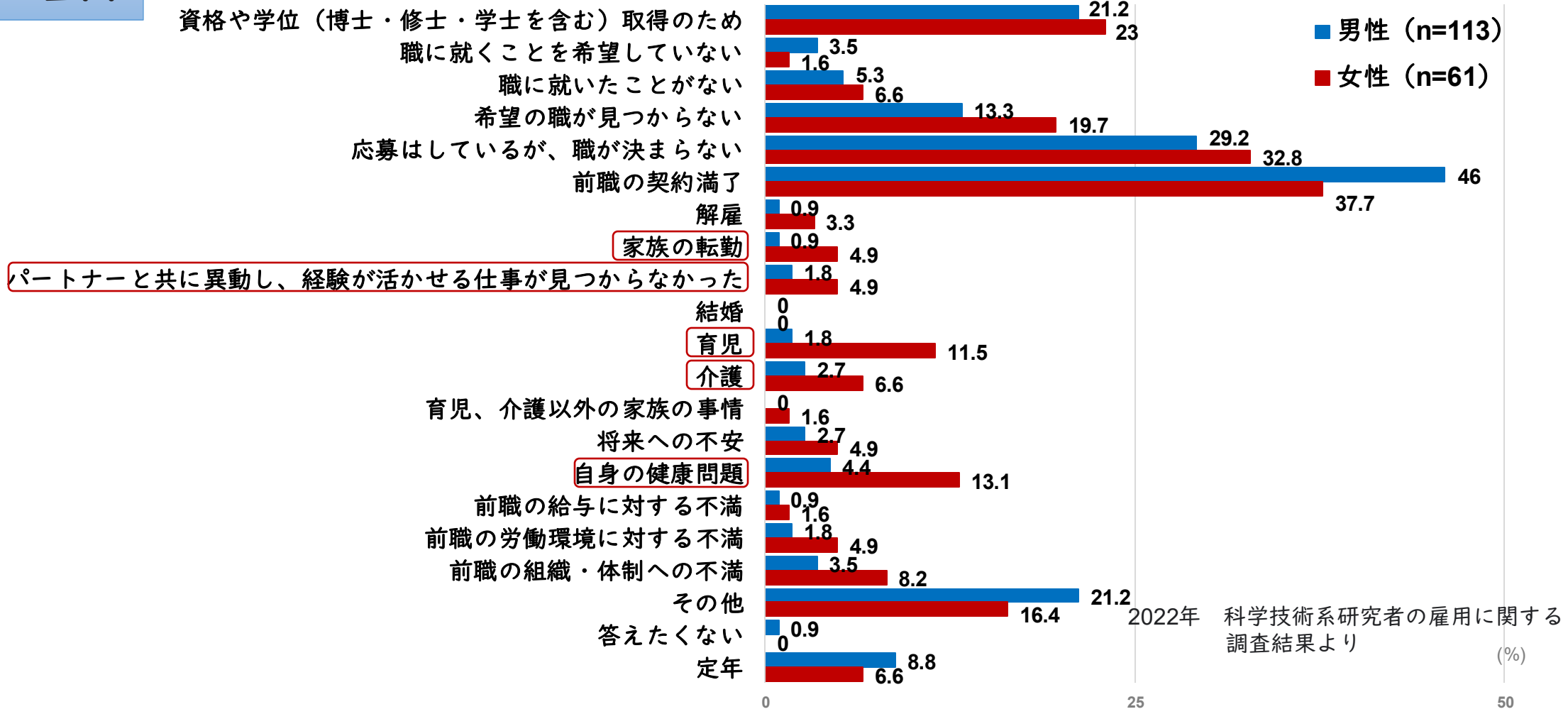
- 失職は、任期付きであるがために発生している
- 女性は、助教・准教授のポストにありながら失職した割合が男性の２～３倍

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

女性が失職した理由はライフイベントに関わることが多い

（2022年 男女共同参画学協会連絡会 科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より）

失職した理由



2022年　科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

自然科学系の女性研究者に関わる主な課題

1) 全分野で、博士課程の女子学生割合に比べて、新規採用の女性研究者割合が低い（女性限定公募があっても登用は不十分）

2) 全分野で、職位が上がるほど女性教員割合が低下する

3) 女性は研究職を継続しにくく、離職しやすい（水漏れパイプ現象）

4) 女性は、任期付き職における不利益をより被りやすく、不安定な雇用が配偶者の有無や子供の有無・数に影響する

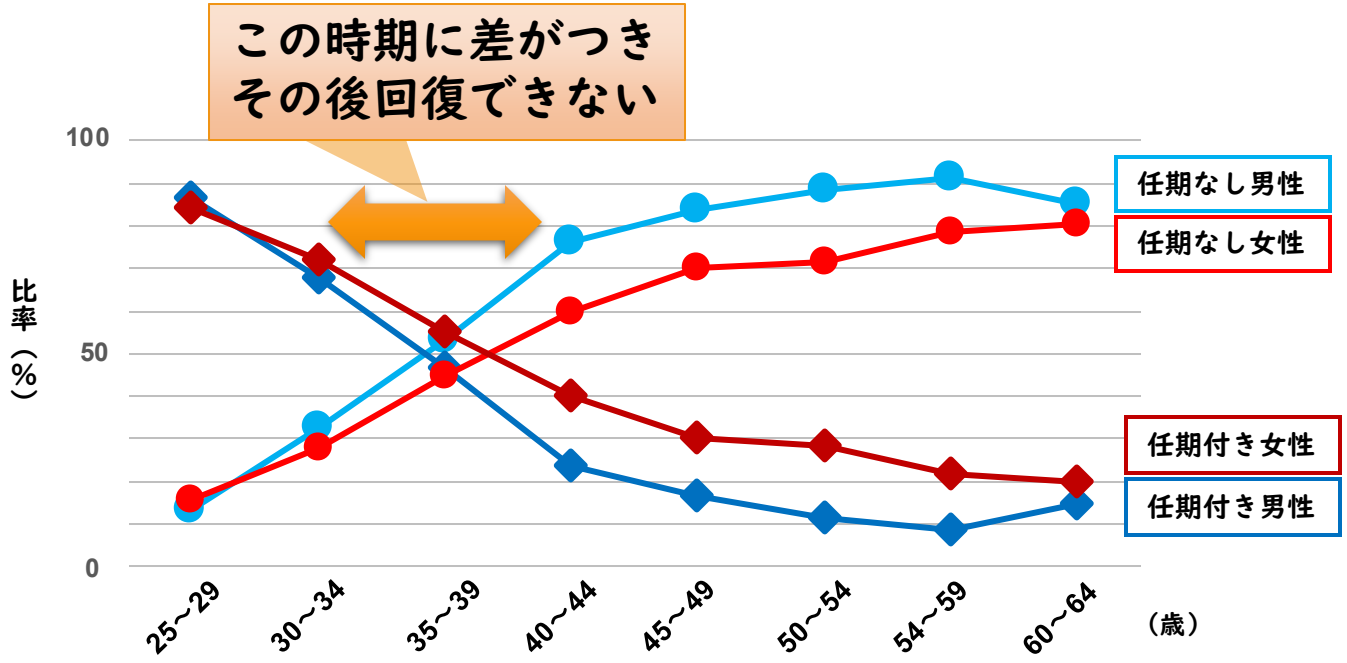
5) ジェンダー統計データが不十分であり，現状や経年変化を把握できない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

大規模アンケートから抽出された任期付き研究者の現状（雇用形態）

（2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果より）

年齢別雇用形態　大学・高専等（第5回2021年）
（単数回答）



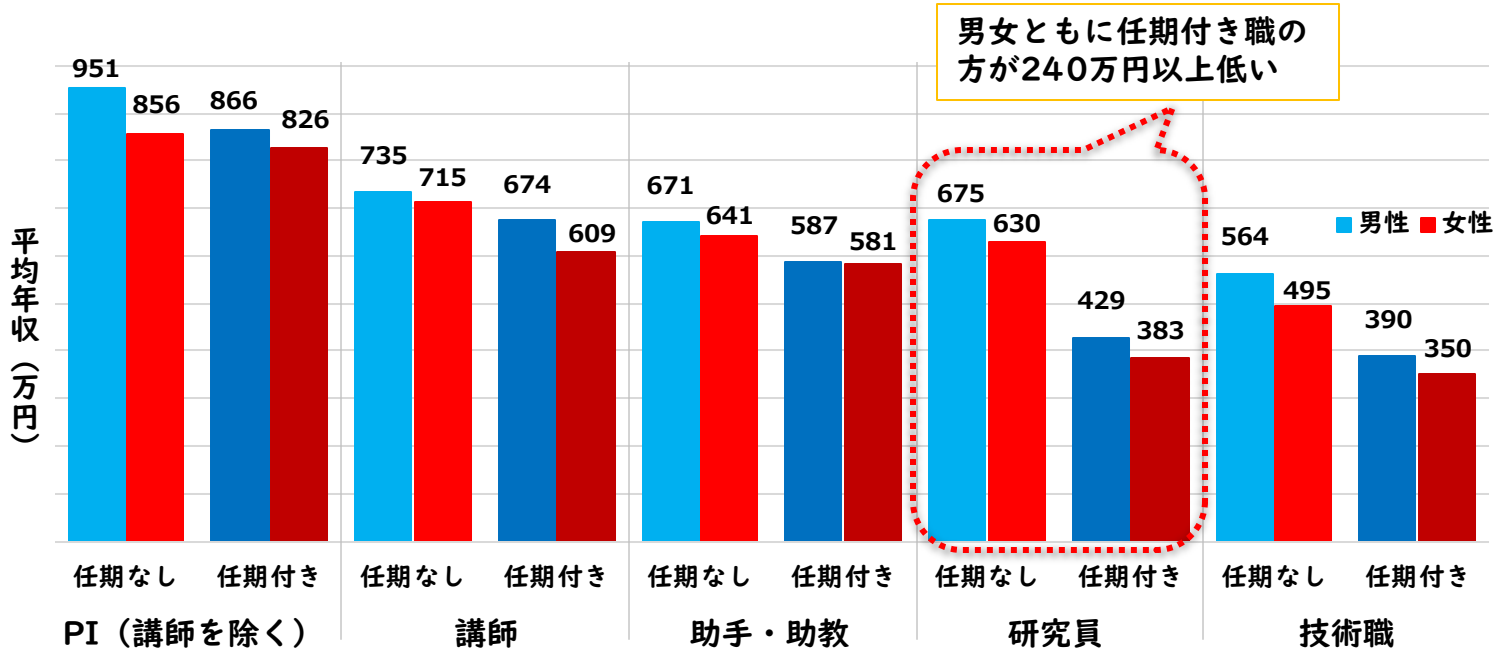
- 任期なし職の割合は
  30歳代で男女差が生じる
- 任期付き職より任期なし職の割合が増加する時期は
  女性は男性より約5年遅れる

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

大規模アンケートから抽出された任期付き研究者の現状（年収）

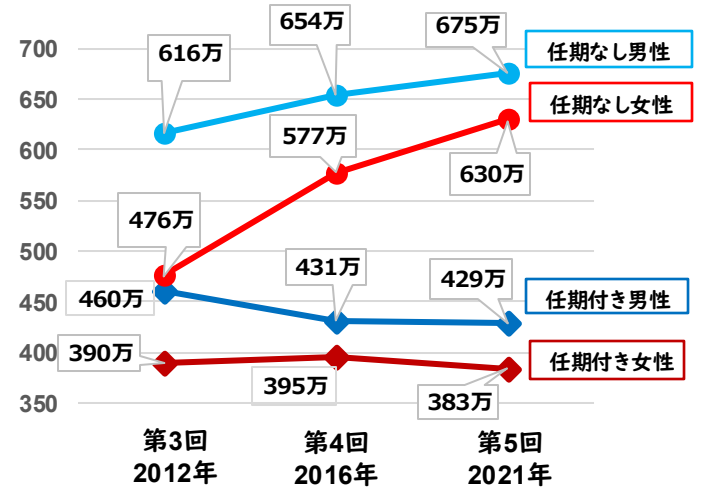
（2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果より）

大学・高専/研究機関の雇用形態と平均年収（第5回2021年）
（役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ）



- 第3回調査（2012年）以降、全職域で任期付き職は任期なし職に比べて平均年収が低く、特に研究員で顕著
- 職域や雇用形態にかかわらず、女性の平均年収は依然として低い

大学・高専及び研究機関に所属する研究員の平均年収の経年変化



第３回～５回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに志牟田美佐が作成［2022年］

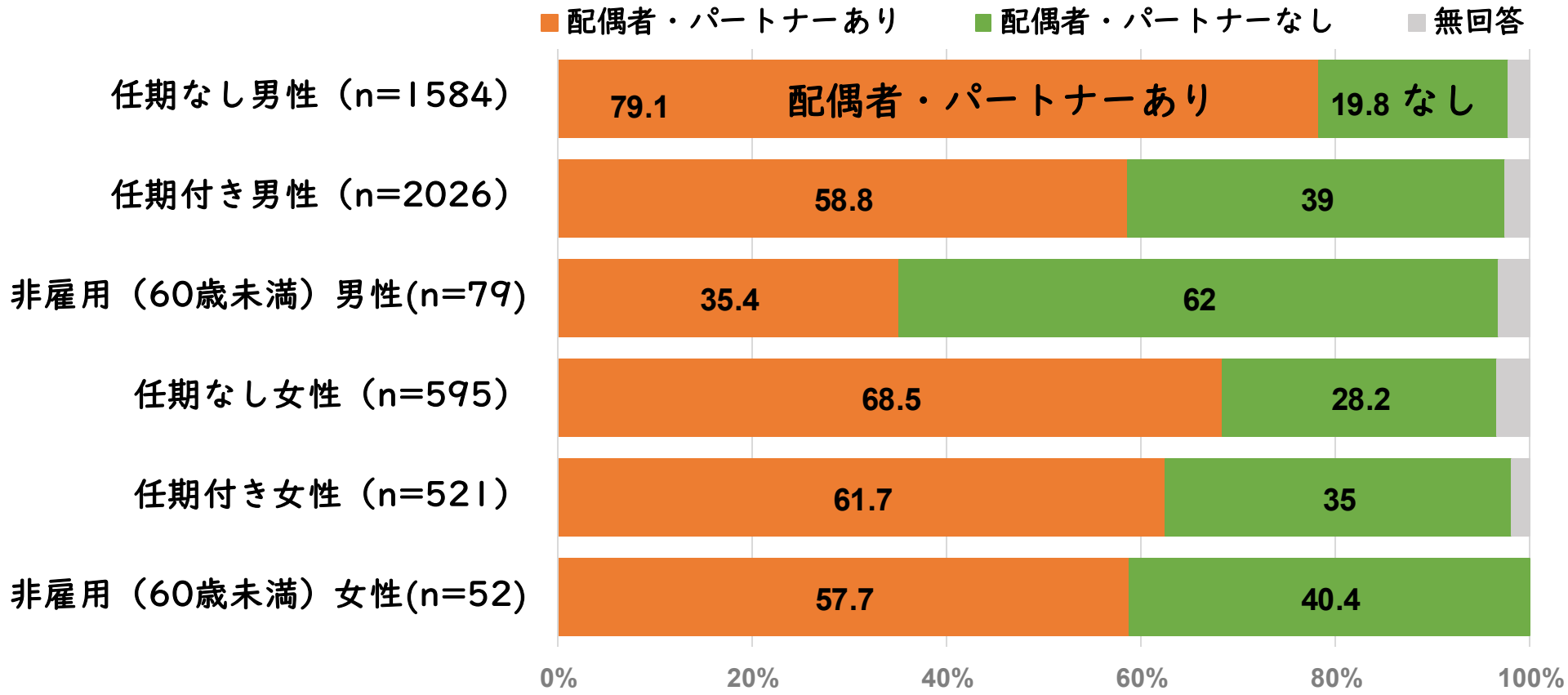
任期付き研究員のみ、平均年収が年々減少

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

不安定な雇用は配偶者の有無にも影響

（2022年 男女共同参画学協会連絡会 科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より）

雇用形態別の配偶者・パートナーの有無



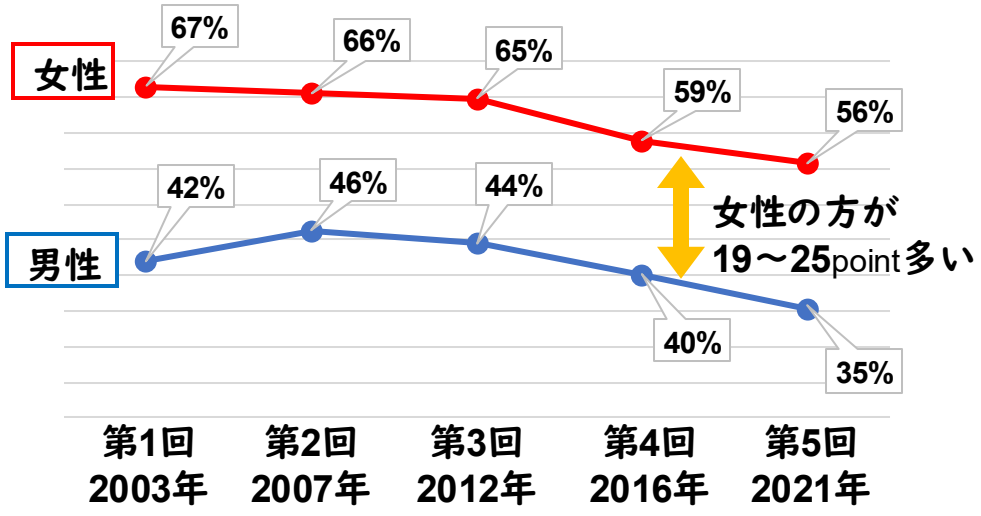
・任期付き職は、任期なし職に比べ配偶者・パートナーの割合が低い
・非雇用者ではさらにその割合が低い

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

20年におよぶ大規模アンケートから抽出された課題

ライフイベントと研究の両立に関する経年変化：子どもの数
（2003年～2021年　男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートから）

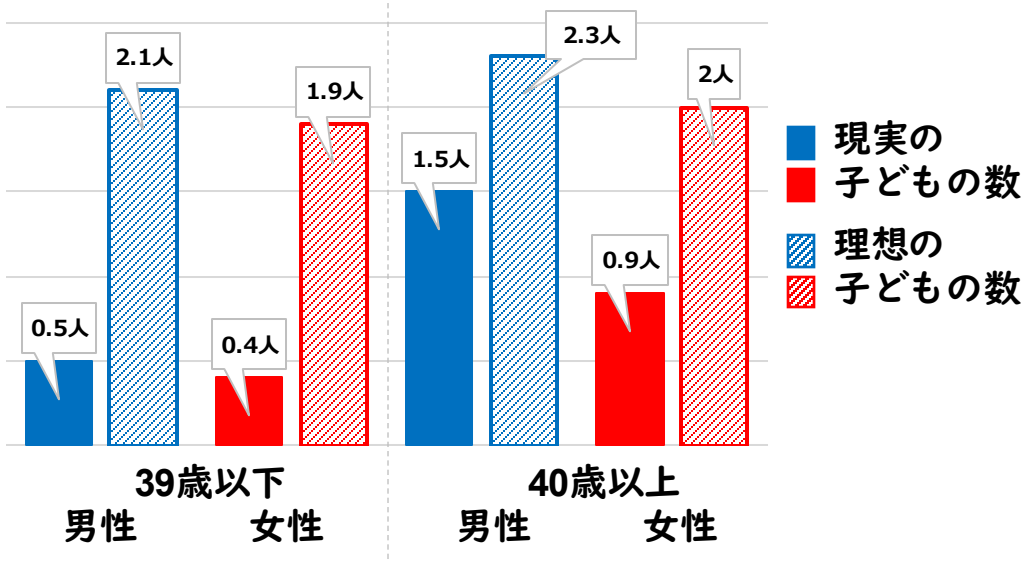
子どもがいない回答者の割合



第1回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに志牟田美佐が作成〔2022年〕

2003年以降、子どもがいない割合は、
女性は男性より約20point多い

子どもの数の現実と理想（第5回2021年）



子どもの現実の数と理想の数は男女ともに経年変化はほとんどないが、
理想と現実の乖離は女性で大きい

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

自然科学系の女性研究者に関わる主な課題

1) 全分野で、博士課程の女子学生割合に比べて、新規採用の女性研究者割合が低い（女性限定公募があっても登用は不十分）

2) 全分野で、職位が上がるほど女性教員割合が低下する

3) 女性は研究職を継続しにくく、離職しやすい（水漏れパイプ現象）

4) 女性は、任期付き職における不利益をより被りやすく、不安定な雇用が配偶者の有無や子供の有無・数に影響する

5) ジェンダー統計データが不十分であり，現状や経年変化を把握できない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

ジェンダー統計データが不十分

- 分野別・職位別の女性割合を出すためのデータがe-Statにない
  - → 学部別・職位別のデータはあるが，大学院は専攻別になっておらず，国立大学は国大協データのみ
  - → 学部別データも必ずしも分野別ではない
- 企業の業界別の女性技術者・研究者のデータがe-Statにない
- 任期付き職で雇い止めになった研究者・技術者の男女別データがe-Statにない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

自然科学系の女性研究者に関わる主な課題

1) 全分野で、博士課程の女子学生割合に比べて、新規採用の女性研究者割合が低い（女性限定公募があっても登用は不十分）

2) 全分野で、職位が上がるほど女性教員割合が低下する

3) 女性は研究職を継続しにくく、離職しやすい（水漏れパイプ現象）

4) 女性は、任期付き職における不利益をより被りやすく、
不安定な雇用が配偶者の有無や子供の有無・数に影響する

5) ジェンダー統計データが不十分であり，現状や経年変化を把握できない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

女性研究者割合が低い理由

1) 全分野で、博士課程の女子学生割合に比べて、新規採用の女性研究者割合が低い（女性限定公募があっても登用は不十分）

2) 全分野で、職位が上がるほど女性教員割合が低下する

人事権のある執行部（研究担当，学務担当等）および教授の女性割合が低く，採用・昇格におけるジェンダーバイアスが解消されていない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第６期科学技術・イノベーション基本計画で記載していただいたこと

科学技術・イノベーション基本計画　p. 52
【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

大学教員のうち，**教授等（学長，副学長，教授）に占める女性割合**：早期に20%，**2025年度までに23%**（2019年度時点，17.2%）

科学技術・イノベーション基本計画　p. 54
③女性研究者の活躍促進

大学，公的研究機関において，「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し，各事業主が，各分野における**博士後期課程在籍者数に占める女性割合**（理学系20%，工学系19%，農学系36%，医・歯・薬学系合わせて31%，人文科学系53%，社会科学系37%（2020年度））**や機関の特性等に応じ，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や公表**等を行う。

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第６期科学技術・イノベーション基本計画で記載していただいたこと

科学技術・イノベーション基本計画　p. 53
③女性研究者の活躍促進

学内保育施設の設置，働き方改革の推進，産休期の研究者がいる場合におけるポスドクの追加雇用，管理職の業績評価における**ダイバーシティへの配慮**に係る項目の設定等，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やサポート制度等の充実を進める。その一環として，2021年度中に，若手研究者向け支援事業の公募要領等において，産前産後休業や育児休業の期間を考慮する旨を明記する。

科学技術・イノベーション基本計画　p. 54
③女性研究者の活躍促進

国立大学における，女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し，**運営費交付金の配分**に反映する。また，**私立大学等経常費補助金**において，女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており，柔軟な勤務体制の構築等，女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

1) 学長，理事，評議員の数値目標の記載

2) 各分野における執行部（学部長・部局長等を含む）の女性割合の数値目標の記載

3) 大学院博士課程女性割合を考慮した分野別の教授および准教授の女性割合の2030年までの数値目標（教授：医学・歯学・農学15%，理学・工学10%，准教授：医学・歯学・農学30%，理学・工学15%）（2024年大学院博士課程女性割合：医学・歯学 32.8%，農学38.5%，理学21.3%，工学20.1%）

4) 運営費交付金および私立大学経常費補助金の配分に，職位別の女性教員割合を加味し，インセンティブになるような金額に

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

5) 人事における無意識のバイアスチェックシートの作成とチェックの義務化

6) 各分野における新規採用教員の女性割合の数値目標を大学院博士課程女性割合と同等以上に

7) 若手研究者支援における年齢制限の緩和

8) 人事の際の応募者の負担軽減と効率化

9) 研究力向上のための安定した研究環境の整備

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

1) 学長，理事，評議員の数値目標の記載

2) 各分野における執行部（学部長・部局長等を含む）の女性割合の数値目標の記載

3) 大学院博士課程女性割合を考慮した分野別の教授および准教授の女性割合の2030年までの数値目標（教授：医学・歯学・農学15%，理学・工学10%，准教授：医学・歯学・農学30%，理学・工学15%）（2024年大学院博士課程女性割合：医学・歯学 32.8%，農学38.5%，理学21.3%，工学20.1%）

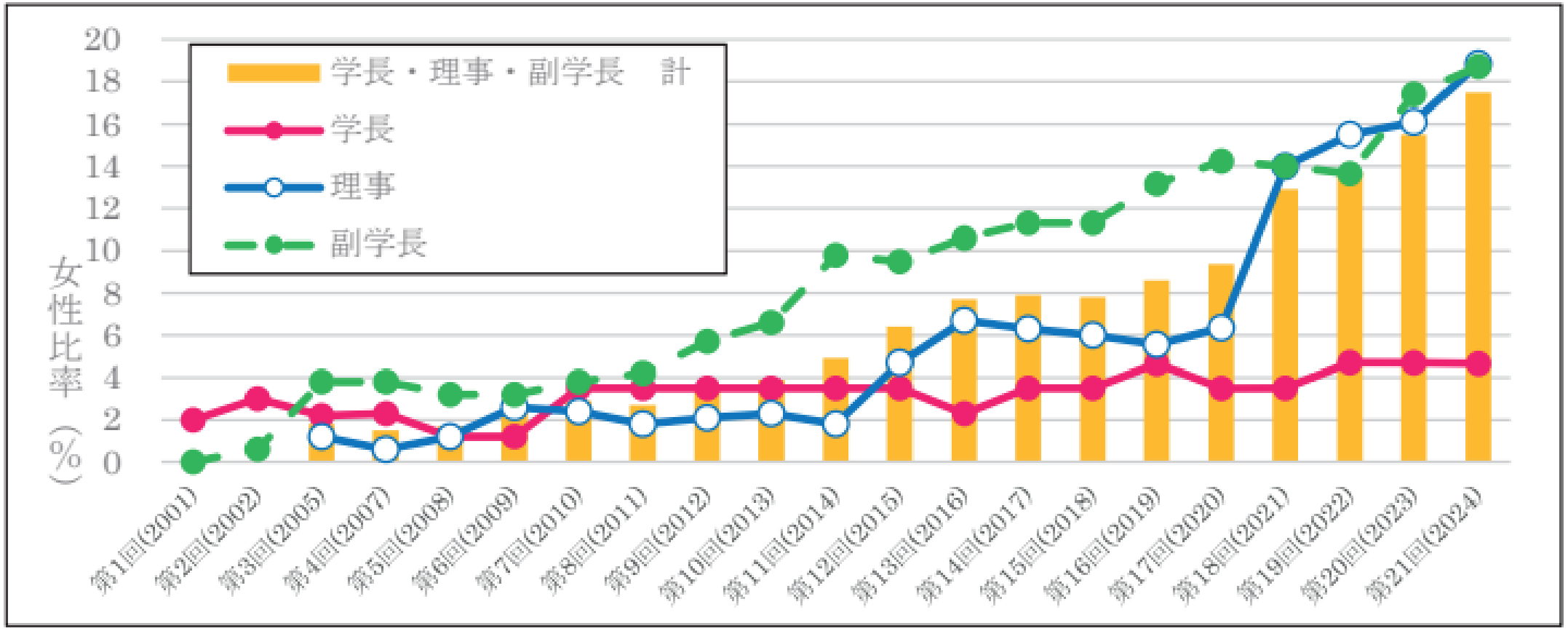
4) 運営費交付金および私立大学経常費補助金の配分に，職位別の女性教員割合を加味し，インセンティブになるような金額に

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

国立大学の学長・理事・副学長の女性比率の推移

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第21回追跡調査報告書より（2025年）

図Ⅱ-1-4　学長・理事・副学長の女性比率の推移



※第 17 回調査までは理事に非常勤理事を含まない。第 18 回調査から非常勤理事を含む。

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

生命科学系学部長の女性比率（2020年）

分野	総数	女性数	女性（%）	備考
医学部	80	2	2.5	一般社団法人全国医学部長病院長会議広報誌No.71（2019年4月）
歯学部	29	1	3.4	各大学のホームページ（2020年3月30日）
薬学部	75	3	4.0	令和元年度薬学教員名簿（令和元年8月発行）
看護学部	283	28	9.9	各大学のホームページ等（2020年4月20日） 看護学系283校には、学部、学科、専攻等において 看護学を教育しているものを含む
家政学部	111	30	27.0	各大学のホームページ等（2020年3月30日）
農学部	81	0	0.0	全国農学部長会議名簿（平成31年度） http://www.buchokaigi.nougaku.jp/p3_member/kaiin19.html
理学部	45	2	4.4	各大学のホームページ（2020年3月26日）

日本学術会議 提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して ー2030年に向けた課題ー」より

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

1) 学長，理事，評議員の数値目標の記載

2) 各分野における執行部（学部長・部局長等を含む）の女性割合の数値目標の記載

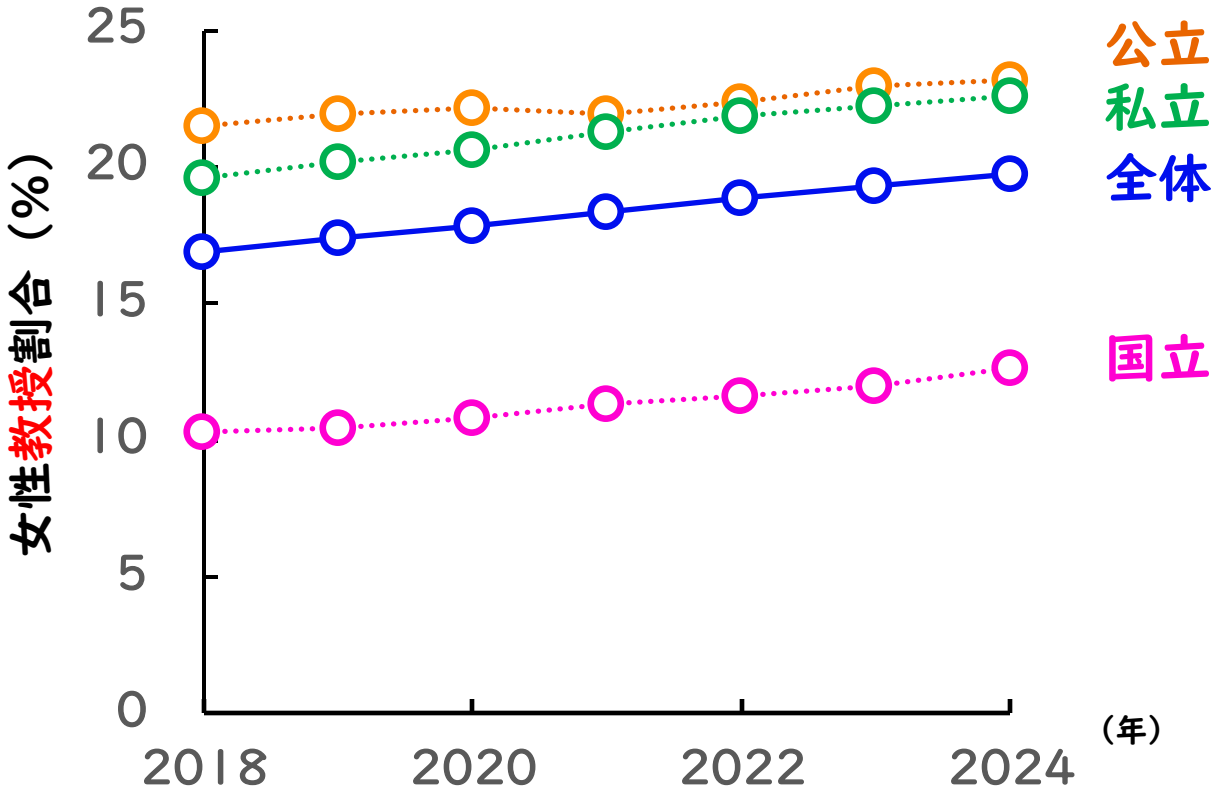
3) 大学院博士課程女性割合を考慮した分野別の教授および准教授の女性割合の2030年までの数値目標（教授：医学・歯学・農学15%，理学・工学10%，准教授：医学・歯学・農学30%，理学・工学15%）（2024年大学院博士課程女性割合：医学・歯学 32.8%，農学38.5%，理学21.3%，工学20.1%）

4) 運営費交付金および私立大学経常費補助金の配分に，職位別の女性教員割合を加味し，インセンティブになるような金額に

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

国立・公立・私立大学の女性教授割合の推移

国立大学において，教授の女性割合が著しく低い



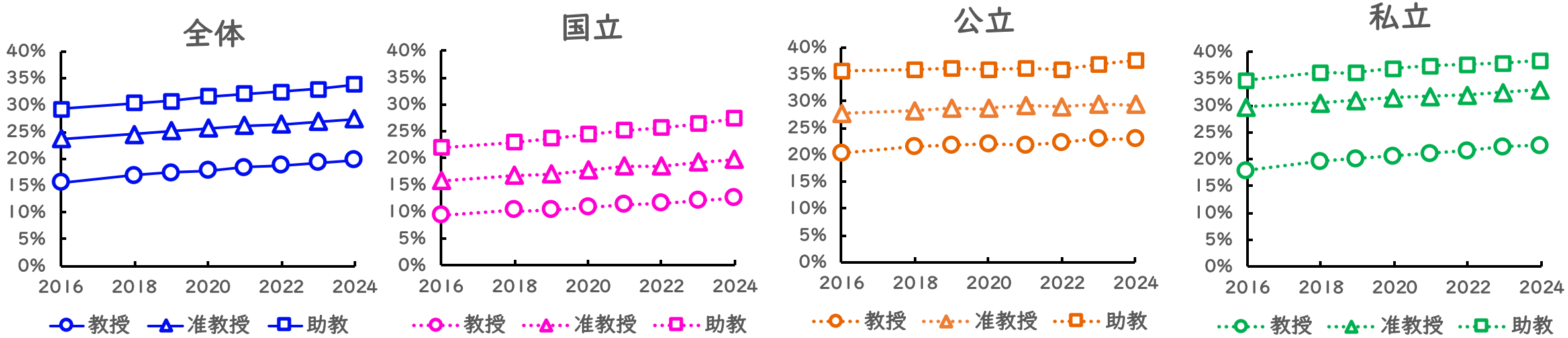
2025年の目標値（23%）に達するのは
2031年（7年遅れ）

大学教員のうち，教授等（学長，副学長，教授）に占める女性割合：早期に20%，2025年度までに23%（2019年度時点，17.2%）

文部科学省学校基本調査より算出

国立・公立・私立大学の各職位の女性割合の推移

第6期科学技術イノベーション基本計画以降，伸びが鈍化しているケースが多い



	教授		准教授		助教	
	2017～2020年の増加分	2021～2024年の増加分	2017～2020年の増加分	2021～2024年の増加分	2017～2020年の増加分	2021～2024年の増加分
国立	1.0%	1.3%	1.4%	1.1%	2.1%	2.2%
公立	1.4%	1.2%	0.6%	0.2%	-0.3%	1.4%
私立	1.8%	1.4%	1.3%	1.2%	1.4%	1.2%

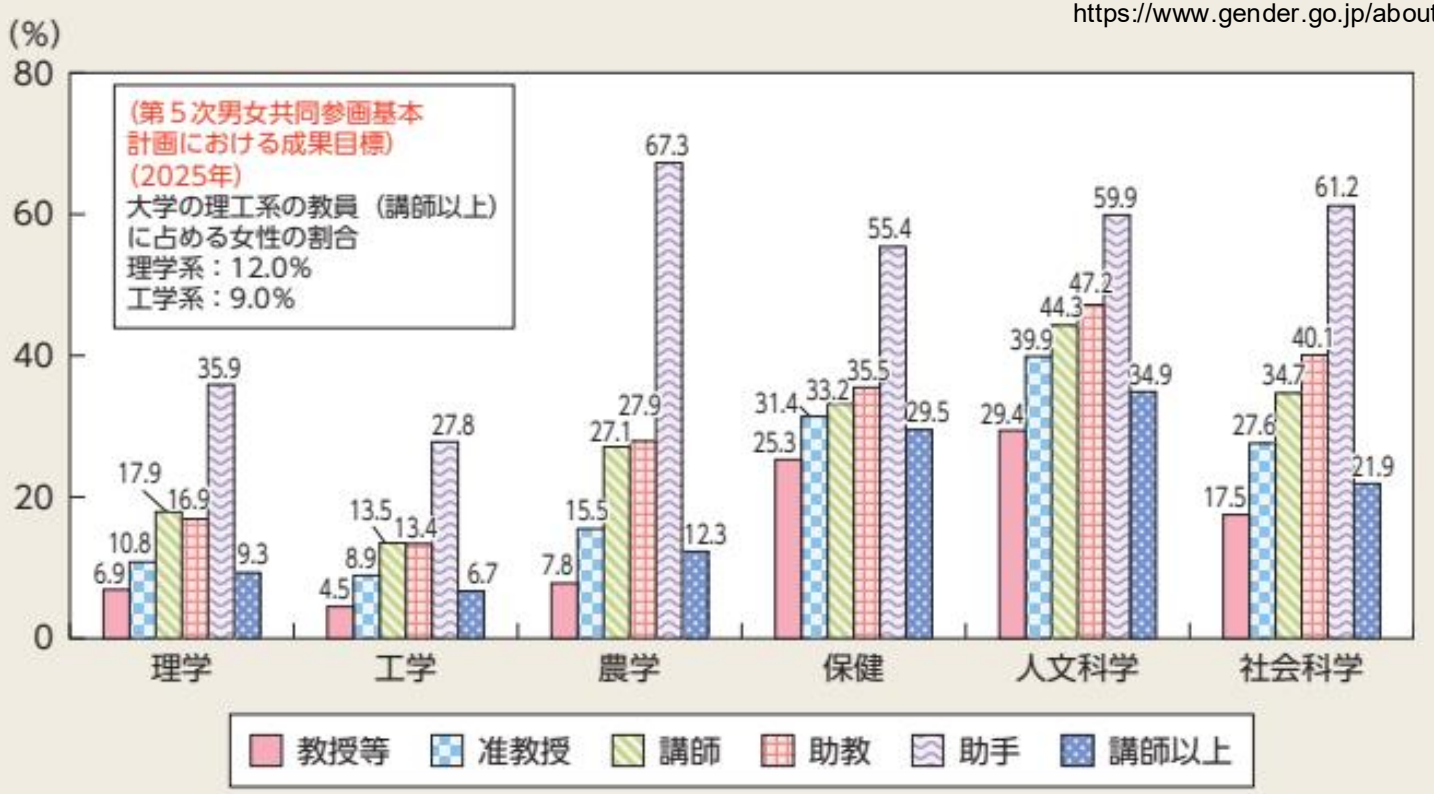
文部科学省学校基本調査より算出

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

分野別・職位別の女性割合

男女共同参画白書 令和7年版　令和5年度男女共同参画社会の形成の状況　現状編より

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r07/zentai/pdf/r07_10.pdf



（備考）１．文部科学省「学校教員統計調査」（令和４（2022）年度）の調査票を基に作成。
２．「大学等」は、大学の学部、大学院の研究科、附置研究所（国立のみ）、学内共同教育研究施設、共同利用・共同研究拠点、附属病院、本部（学長・副学長及び学部等に所属していない教員）。
３．「教授等」は、「学長」、「副学長」及び「教授」の合計。「講師以上」は「教授等」、「准教授」及び「講師」の合計。

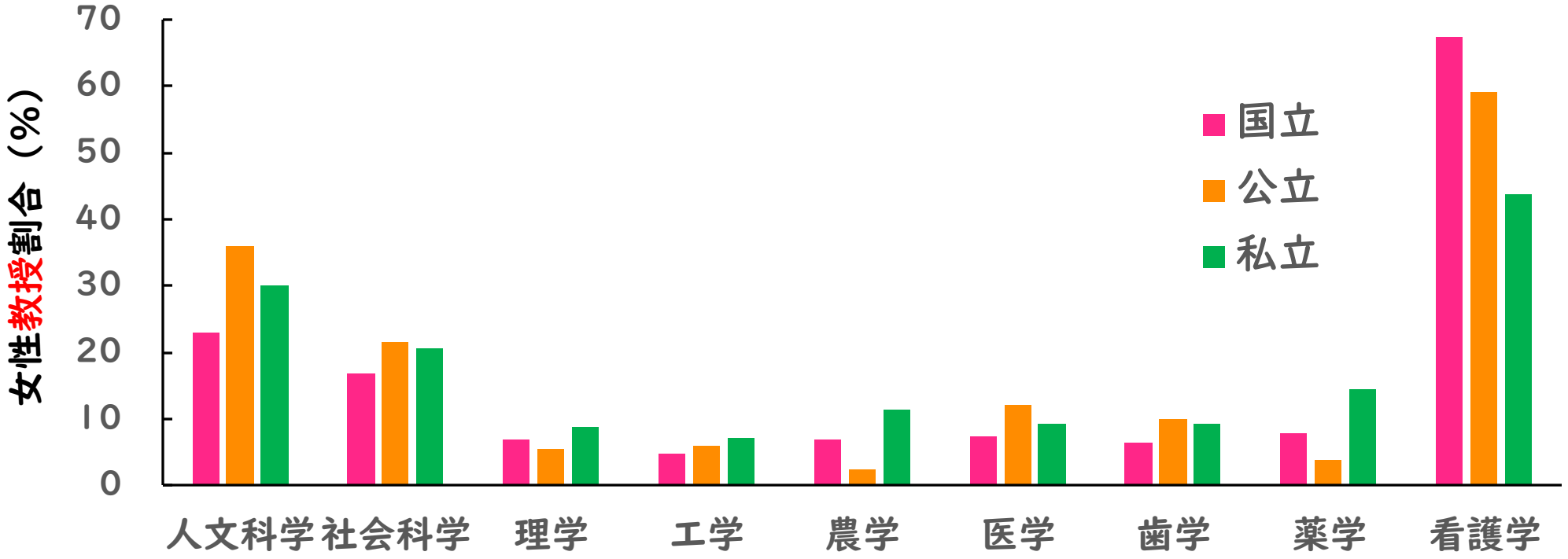
職位が上がるほど女性教員の割合は低くなるが、助手時点では女性割合が高い分野もある
人文科学、保健及び社会科学は比較的女性割合が高いが、工学、理学の女性割合は著しく低い

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

国立・公立・私立大学の分野別女性教授割合
（令和6年度）

教授の女性割合は，分野によっては，国立・公立・私立大学間で大きく異なる

分野別に見ることが重要



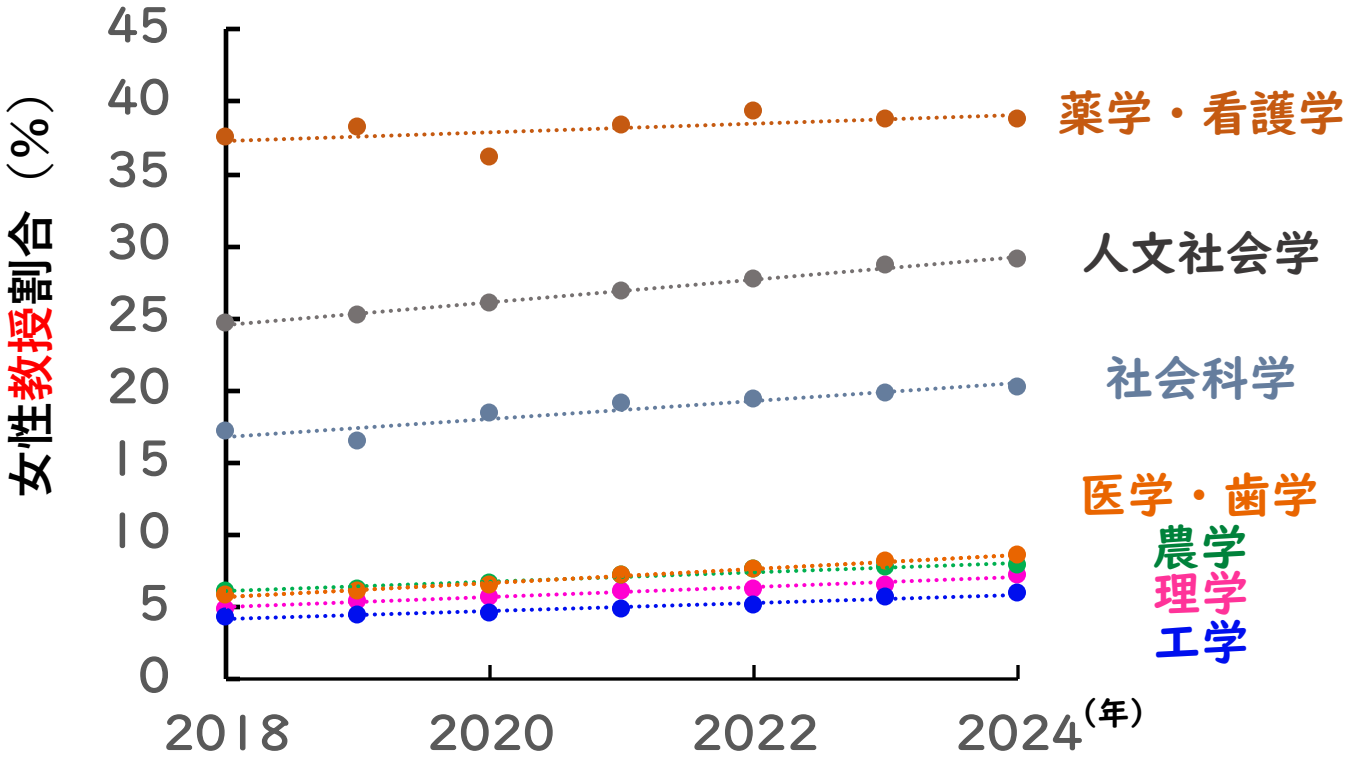
国立大学は国立大学協会報告書より
公立・私立大学は文部科学省学校基本調査より算出

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

分野別の女性教授割合の推移

女性教授割合が2024年の博士課程の女子学生割合と一致するのに，30年から90年かかる

私立大学も含めた増加策が必要



	2024年の大学院博士課程女性比率	2024年の大学医博士課程女性比率と一致する年
薬学・看護学	47.8%	2054年
人文社会学	52.7%	2054年
社会科学	38.4%	2054年
医学・歯学	32.8%	2074年
農学	38.5%	2113年
理学	21.3%	2065年
工学	20.1%	2074年

国立大学は国立大学協会報告書より
公立・私立大学は文部科学省学校基本調査より算出

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

大学・高等教育研究機関等における女性研究者割合，特に執行部・上位層の戦略的な増加策を

女性教授と博士課程大学院女子学生割合を同じにするには
最速でも15年かかる

2026年～2030年までに・・・(第1Step)
- 助教の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 1
- 准教授の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 0.7
- 教授の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 0.4

2031年～2035年までに・・・(第2Step)
- 准教授の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 0.9
- 教授の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 0.7

2036年～2040年までに・・・(第3Step)
- 准教授の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 1
- 教授の女性割合　＝　博士課程大学院女子割合 × 1

達成のためのポイントは、必ず分野ごとの設定に

2030年までの数値目標

教授
- 医学・歯学・農学15%
- 理学・工学10%,

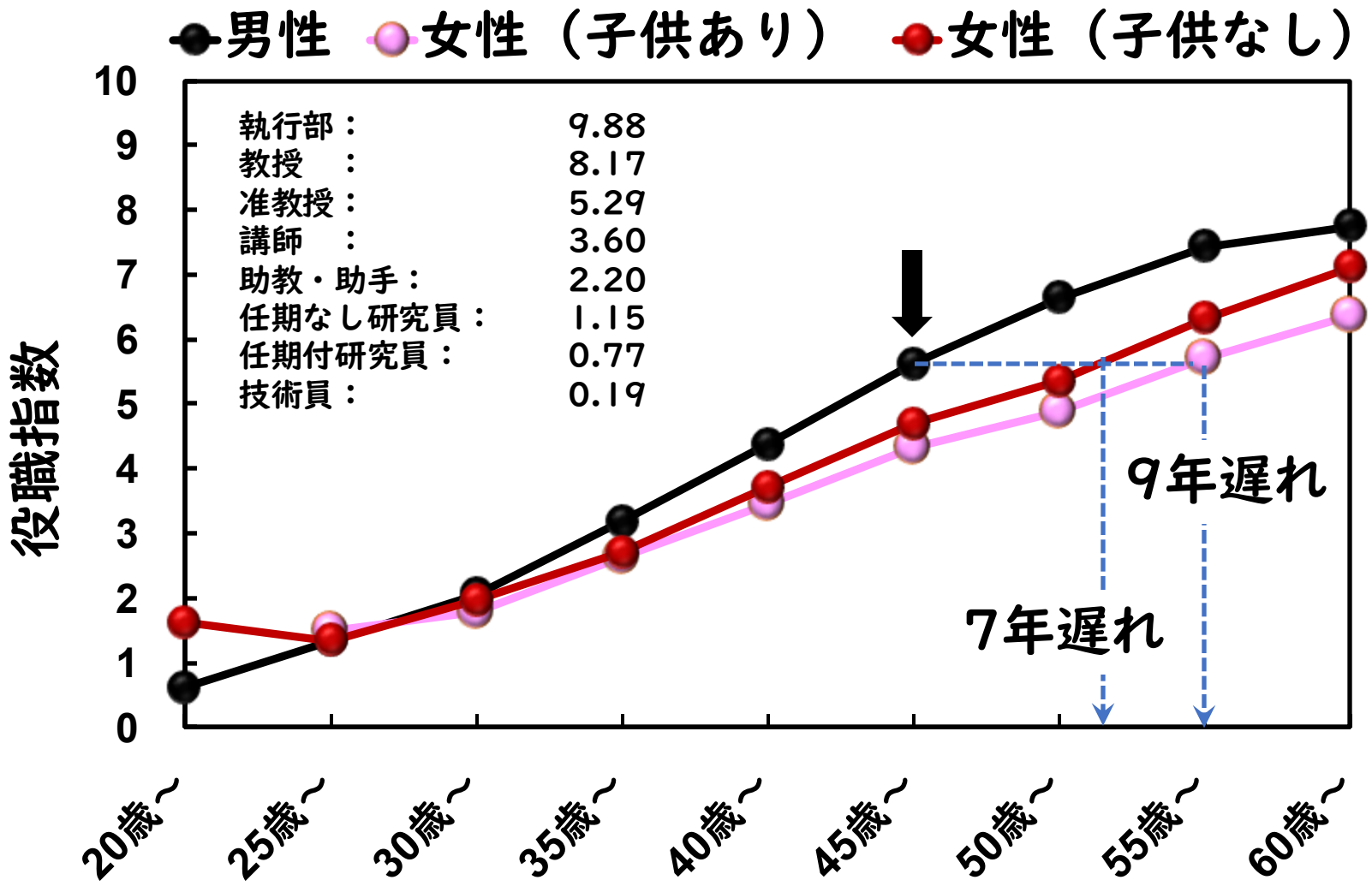
准教授
- 医学・歯学・農学30%
- 理学・工学15%

2024年大学院博士課程女性割合
- 医学・歯学 32.8%
- 農学38.5%
- 理学21.3%
- 工学20.1%

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

年代別役職指数(大学・高専)

(2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果より)



「第五回 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（2022）付録Ⅰから引用

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

1) 学長，理事，評議員の数値目標の記載

2) 各分野における執行部（学部長・部局長等を含む）の女性割合の数値目標の記載

3) 大学院博士課程女性割合を考慮した分野別の教授および准教授の女性割合の2030年までの数値目標（教授：医学・歯学・農学15%，理学・工学10%，准教授：医学・歯学・農学30%，理学・工学15%）（2024年大学院博士課程女性割合：医学・歯学 32.8%，農学38.5%，理学21.3%，工学20.1%）

4) 運営費交付金および私立大学経常費補助金の配分に，職位別の女性教員割合を加味し，インセンティブになるような金額に

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

成果を中心とする実績状況に基づく配分において女性研究者へのインセンティブを付与

EPMEWSE

令和3年度予算（1,000億円）

- 教育 ●卒業・修了者の就職・進学等の状況 45億円
- 教育 ●博士号授与の状況 45億円
- 教育 ●カリキュラム編成上の工夫の状況 30億円
- 研究・経営 ●若手研究者比率 150億円
- 研究 ●運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数（重点支援③） 115億円
- 研究 ●常勤教員当たり研究業績数 95億円
- 研究 ●常勤教員当たり科研費獲得額・件数 95億円
- 経営・研究 ●常勤教員当たり受託・共同研究受入額 95億円
- 経営改革 ●人事給与マネジメント改革状況 70億円
- 経営改革 ●ダイバーシティ環境醸成の状況 15億円
- 経営改革 ●会計マネジメント改革状況 70億円
- 経営改革 ●寄附金等の経営資金獲得実績 150億円
- 経営改革 ●施設マネジメント改革状況 25億円

110億円

令和４年度予算（1,000億円）

- 教育 ●卒業・修了者の就職・進学等の状況 55億円
- 教育 ●博士号授与の状況 55億円
- 教育 ●大学教育改革に向けた取組の実施状況 45億円
- 研究・経営 ●若手研究者比率（新規採用教員に占める若手研究者比率を加味） 155億円
- 研究 ●運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数（グループ④～⑥） 115億円
- 研究 ●常勤教員当たり研究業績数（伸び率を加味） 100億円
- 研究 ●常勤教員当たり科研費獲得額・件数（伸び率を加味） 100億円
- 経営・研究 ●常勤教員当たり受託・共同研究受入額（伸び率を加味） 100億円
- 経営改革 ●人事給与マネジメント改革状況 70億円
- 経営改革 ●会計マネジメント等改革状況（ダイバーシティ環境醸成の状況等を含む） 55億円
- 経営改革 ●寄附金等の経営資金獲得実績（伸び率を加味） 150億円

ダイバーシティ枠がまとめられ、かつ減額

令和5年度予算

- 教育 卒業・修了者の就職・進学等の状況 60億円（対前+5億円）
- 教育 博士号授与の状況 60億円（対前+5億円）
  - 女性比率等を考慮すべき
- 教育 大学教育改革に向けた取組の実施状況 50億円（対前+5億円）
- 研究・経営 若手研究者比率 155億円
  - 女性比率等を考慮すべき
  - 女性の年齢制限緩和すべき
- 研究 運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数（グループ④～⑥） 115億円
- 研究 常勤教員当たり研究業績数 ※ 100億円
- 研究 常勤教員当たり科研費獲得額・件数 ※ 100億円
- 研究・経営 常勤教員当 100億円
  - 指導的立場にある女性比率100億円以上の規模で
- 経営 人事給与マネジメント改革状況 40億円（対前▲30億円）
- 経営 会計マネジメント等改革状況（ダイバーシティ環境醸成の状況等を含む） 70億円（対前+15億円）
- 経営 寄附金等の経営資金獲得実績 ※ 150億円

※ 「伸び」を加味

第6期科学技術・イノベーション基本計画

国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部 への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。

https://www.mext.go.jp/content/20220906-mxt_hojinka-000024750_1.pdf
https://www.mext.go.jp/content/20230329-mxt_hojinka-100014170.pdf

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

5) 人事における無意識のバイアスチェックシートの作成とチェックの義務化

6) 各分野における新規採用教員の女性割合の数値目標を大学院博士課程女性割合と同等以上に

7) 若手研究者支援における年齢制限の緩和

8) 人事の際の応募者の負担軽減と効率化

9) 研究力向上のための安定した研究環境の整備

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

人事選考において無意識のバイアスのチェックリストは有効

ダイバーシティを基盤とする研究力強化（東北大学男女共同参画推進センター）

CHECK!

- ☐ 無意識のバイアスには、性別や出身地、出身校など、自分と同じないし同類集団に属する人に親近感を抱き、属さない人に警戒心を抱く「同属性」があります。選考や評価の際にそれらが影響します。
- ☐ 性別、学歴、出身地、所属先、前職等の属性は特定の代表的なイメージを想起させます。これらが採否要件や評価基準に影響します。
- ☐ 顔や表情、しぐさ、経歴などがこれまでに出会った人に似ていると、本来無関係でも評価に影響を与えます。
- ☐ 面接の最初に「こういう人だろう」と予断・即断すると、以後の質問はその仮説を検証するためのものになります。
- ☐ 採用、昇進のための評価会議・委員会では、能力や成果ではなく、性別や国籍など属性が影響します。
- ☐ 早急な判断が必要な時、疲労した時、多様な情報で脳に負荷がかかる時には、バイアスが強くなります。
- ☐ 業績等については、正確で妥当な情報、データに基づく判断が必要です。
- ☐ ダイバーシティ、ライフイベント（出産・子育て・介護等）の考慮についても適正な選考・評価基準の設定が必要です。
- ☐ 選考、評価基準は予め設定し、人事選考に関わる委員会委員で共有し、適正に評価を進めます。
- ☐ 組織への適応性は現時点での組織状況ではなく、将来像を想定した判断が必要です。

東京大学本部がHPで公開した「人事選考委員会のためのチェックシート」

Contents｜#WeChange UTokyo (u-tokyo.ac.jp)

- ☐ 自分を含め全ての人間が無意識のバイアスの影響下にあることを意識することで、バイアスの影響を軽減できる可能性があります。
- ☐ 採用や昇進などの人事選考の際に、無意識のうちに、性別や出身地などの属性により、「この人はこういう人だろう」という思い込みを持ち、意思決定においてひずみが生じることがあります。
- ☐ 判断を急いでいる時、疲れている時、ストレスがある時、情報量が多く脳に負荷がかかっている時は、バイアスが強まることがあります。
- ☐ 選考のための評価の基準を明確にし、選考にかかわるメンバー間で事前に共有することで、バイアスの影響を抑え、適正に評価を進めることができます。
- ☐ 受賞歴などのこれまでの業績評価にも、また推薦者による推薦状にも、無意識のバイアスの影響が含まれている場合があります。
- ☐ 大学・部局の状況は時代などによって変化します。個人が大学や部局に対してもっている固定観念が候補者の評価に影響する可能性があります。
- ☐ 多様な人材を確保するためには、選考委員の多様性を高めることが重要です。

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

5) 人事における無意識のバイアスチェックシートの作成とチェックの義務化

6) 各分野における新規採用教員の女性割合の数値目標を大学院博士課程女性割合と同等以上に

7) 若手研究者支援における年齢制限の緩和

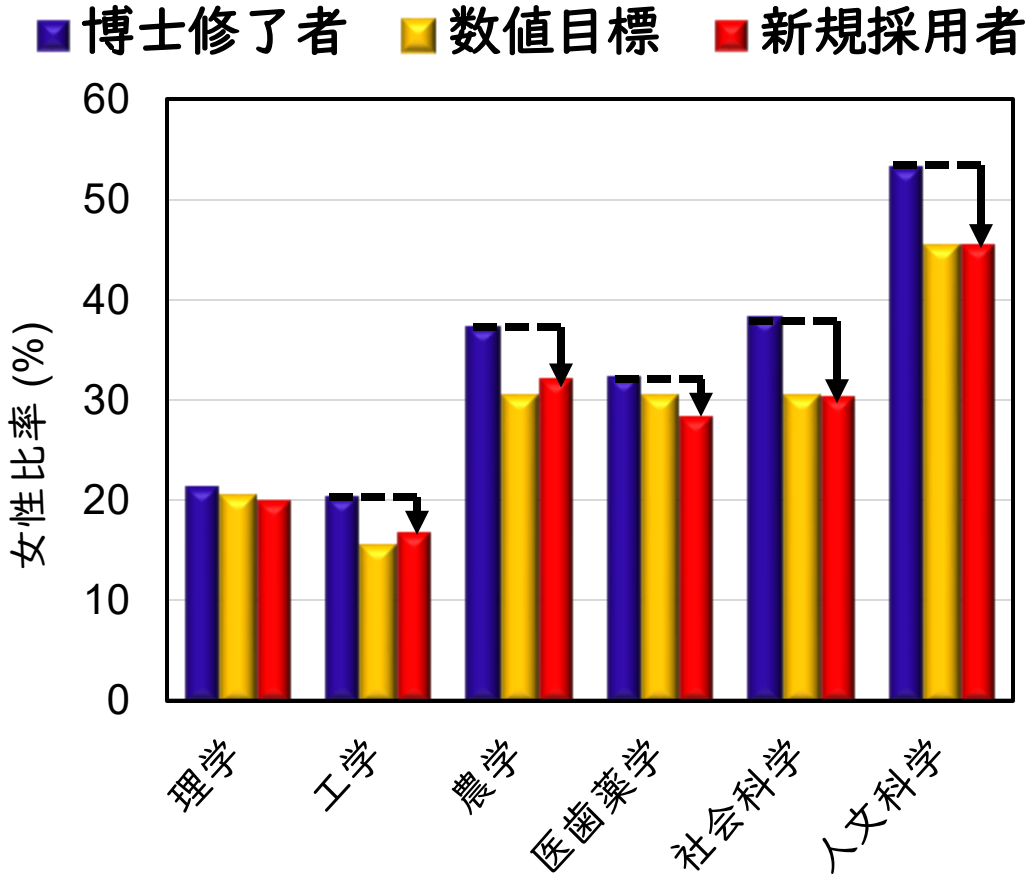
8) 人事の際の応募者の負担軽減と効率化

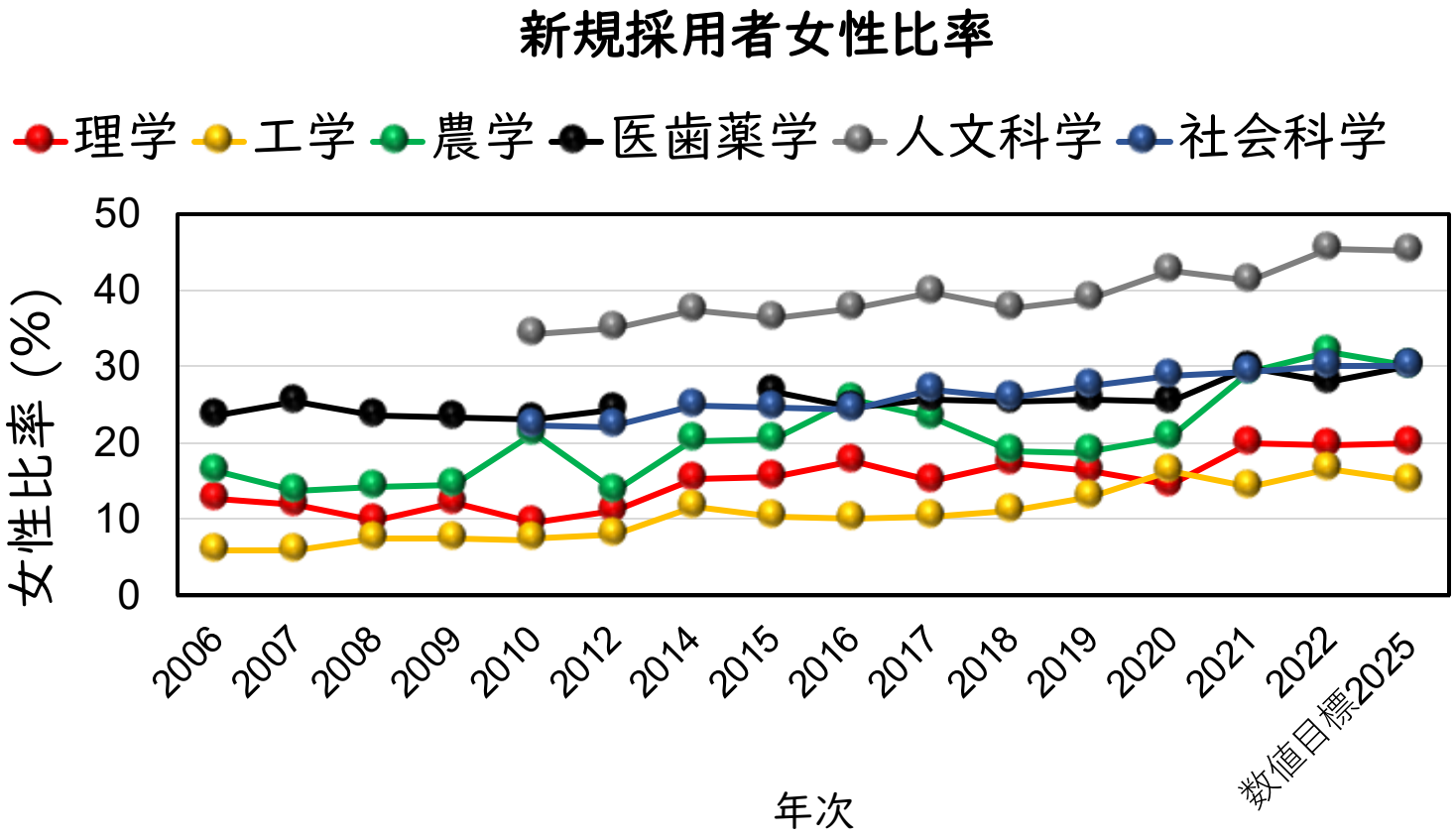
9) 研究力向上のための安定した研究環境の整備

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

博士課程修了者・新規採用数値目標・採用者の女性比率

平成7年度男女共同参画白書より





長年に渉り、大学で人事は平等に行われてこなかった

近年改善の兆しがみられるが、十分ではない

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

5) 人事における無意識のバイアスチェックシートの作成とチェックの義務化

6) 各分野における新規採用教員の女性割合の数値目標を大学院博士課程女性割合と同等以上に

7) 若手研究者支援における年齢制限の緩和

8) 人事の際の応募者の負担軽減と効率化

9) 研究力向上のための安定した研究環境の整備

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

若手研究者支援に関する年齢制限の緩和を（女性はプラス5～10歳）

運営交付金のインセンティブ付与において若手研究者比率および若手新規採用の年齢制限緩和がされていない

第6期科学技術・イノベーション基本計画

2021 年度中に、**若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限**等において、産前産後休業や育児休業の期間 を考慮する旨を明記する。また、大学等において**若手教員採用の際の年齢制限**についても同様の措置 を図るなど、産前産後休業や育児休業等を取った研究者への配慮を促進する。

例えば、創発的研究支援事業では、応募要件を原則、博士号取得後から 15 年以内としつつ、出産・育児により研究専念できない期間があった者については、博士号取得後 20 年以内としている。→5年の延長を明示

科研費（若手）の年齢制限緩和条件の変更

(3)　令和８(2026)年４月１日現在で博士の学位取得後に産前産後の休暇を取得又は未就学児を養育していた期間を考慮（※）すると、博士の学位取得後８年未満となる者

(※) 取得期間又は養育期間の和を年度単位に繰り上げて、博士取得後の年数から除く

(例：１か月の産前休暇を取得、１歳５か月の子を養育している場合、２年度分（１年６か月→２年度））

未就学児の子供がいれば、誰でも延長可。
専業主婦/主夫をもつ研究者も該当してしまう。
→「産休」やある一定期間以上の「育児休暇」を取得したもののみに限定すべき。

これまで若手が40歳未満だったのが、学位取得後8年未満に変更
→学位取得は通常27歳付近で、そうなると35歳までに出産した人が対象（ボリュームゾーンである35－40歳の年齢制限緩和なし）

指標に用いるデータの定義等

○**若手研究者数**

令和３年度～令和５年度の若手研究者（常勤教員のうち 40 歳未満の者）数の３か年合計の数値

国立大学法人運営交付金「成果を中心とする実績に基づく配分」で、若手研究者比率には150億円もの予算がつけらえれており、大学は、若手を積極的に採用する方向になっている。その指標に用いるデータの定義で、若手研究者は40歳未満という年齢制限があり、そのために大学の採用で40歳以下を優先し、30歳代で出産した女性の採用に非常に不利に働く。

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第7期科学技術・イノベーション基本計画に記載していただきたいこと

5) 人事における無意識のバイアスチェックシートの作成とチェックの義務化

6) 各分野における新規採用教員の女性割合の数値目標を大学院博士課程女性割合と同等以上に

7) 若手研究者支援における年齢制限の緩和

8) 人事の際の応募者の負担軽減と効率化

9) 研究力向上のための安定した研究環境の整備

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

任期付き研究者の状況

① 不安定な雇用（雇い止め）
② 低収入（＋保険・退職金・年金問題）

③ 研究の傍ら求職活動
応募書類作成

④ 安定した研究費なし

⑤ 氷河期世代の苦境

⑥ 結婚・出産・子育ての時期と
雇用が不安定で多忙な時期が重なる

結婚を諦める
優秀な人材が
研究者を目指さない
将来への不安

数年ごとの異動
移住のコスト
地道な研究が
しづらい
競争的資金への応募
応募書類作成
事務負担増

育児休業が取得しづらい
別居結婚・育児
育児の負担増
キャリアを諦める
結婚・出産を諦める

疲弊

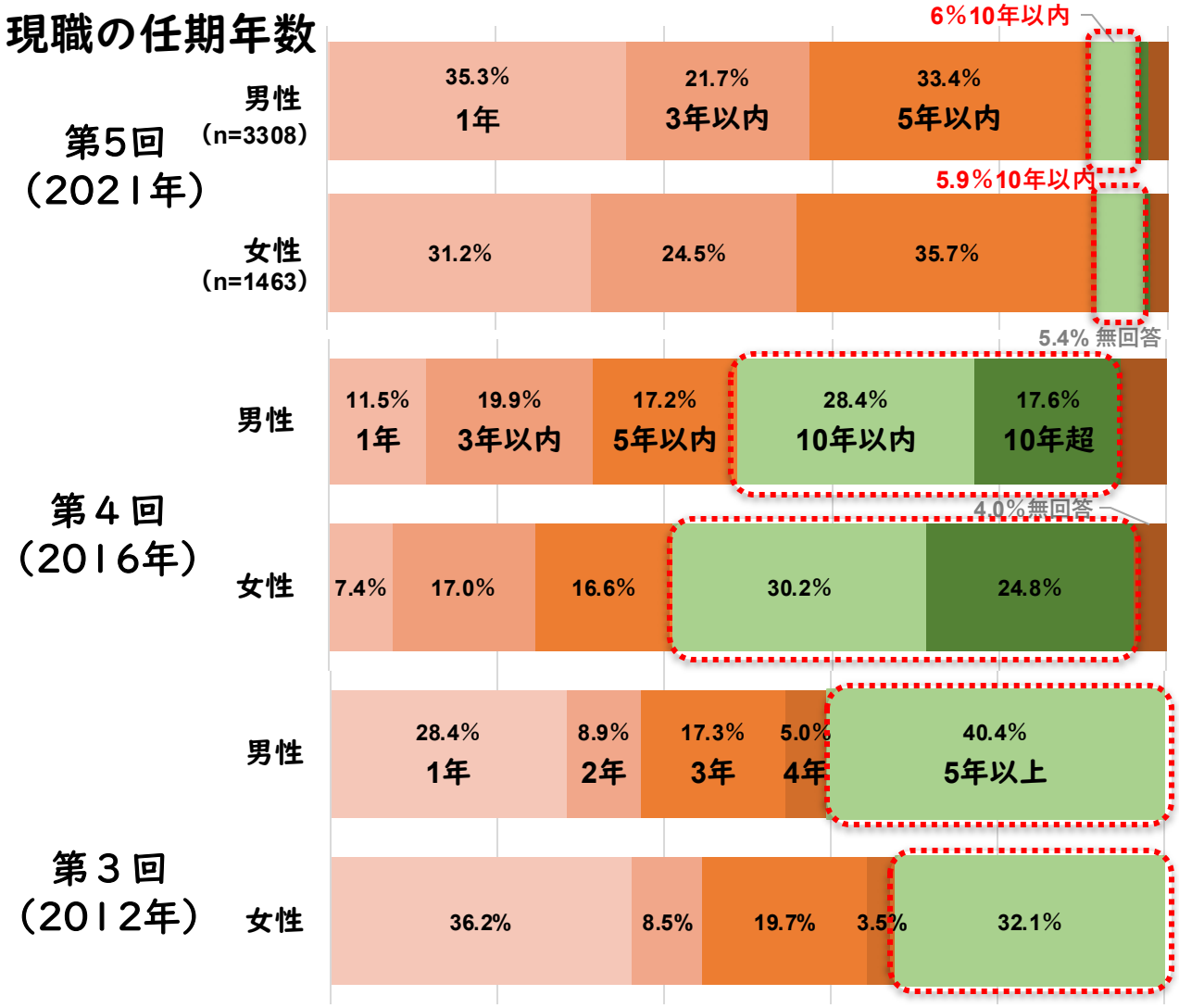
我が国の研究力の低下

少子化

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

大規模アンケートから抽出された課題：任期付き研究者の現状（任期期間）

（第3回（2012年）～第5回（2021年）大規模アンケートから）



第3回～５回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに志牟田美佐が作成

① 任期年数 5年以下の割合が激増

男性：第4回 48.6%⇨第5回男性 90.4%
女性：第4回 41.0%⇨第5回女性 91.4%

② 任期年数 5年以上の割合が激減

第3回調査：5年以上約30%～40%
第4回調査：5年以上約50%～55%
第5回調査：**5年以上　約７%**

この減少は改正労働契約法（無期転用ルール等：2013年4月1日施行）により、5年または10年を越えての非正規雇用が禁止されたことに伴うものと思われる

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

まとめ
女性研究者・技術者支援推進のために

現状

いずれの分野においても，大学等の研究機関や企業でも，
女性研究者・技術者の割合は相変わらず低い

現状打開のために有効性のある**分野別**数値目標の設定

- 大学や研究機関における執行部・上位職の女性割合
- 新規採用の女性割合
- 企業における研究者・技術者の女性割合

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

まとめ
女性研究者・技術者支援推進のために

数値目標達成のために

・数値目標達成のためのインセンティブの設定

・新規採用や上位職への昇進の仕組み

無意識のバイアスの悪影響の除去

任期付き職から任期なし職へ

すべての研究者・技術者のために

日本の研究力向上のための安定した研究環境の整備が必要

2025年9月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2025 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず