

第6次男女共同参画基本計画および
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



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

2026年9月末現在

正式加盟学協会(113学協会)

オブザーバー加盟学協会(2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

これまでの主な実績 2025年3月まで

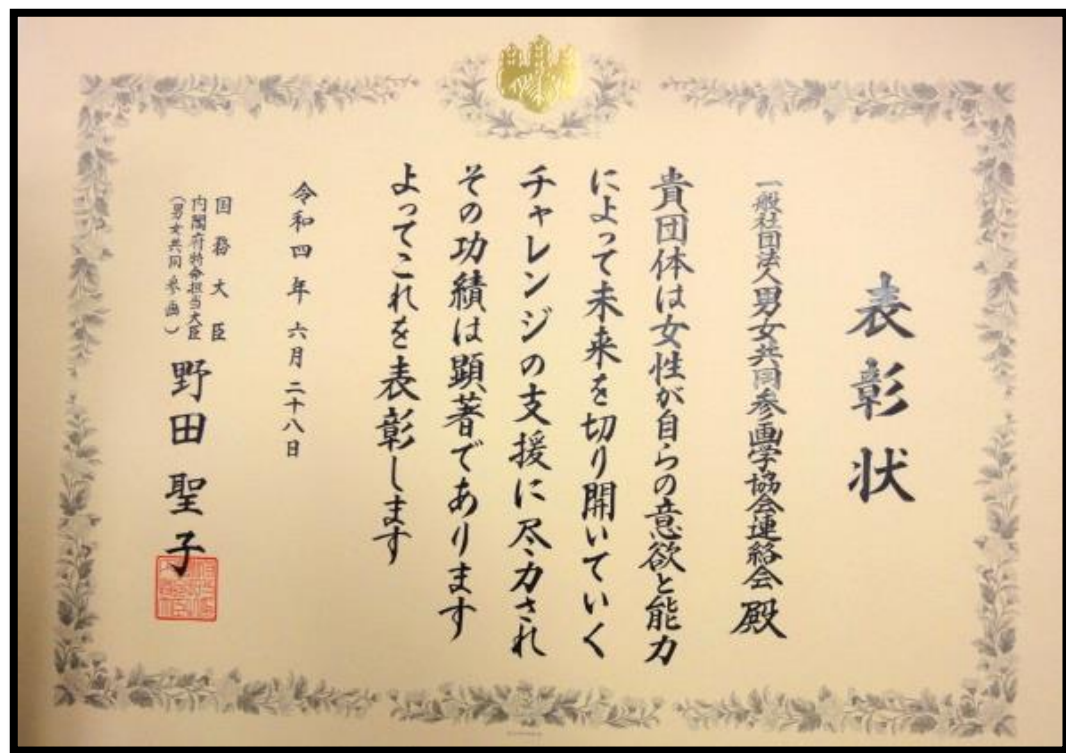


- ・ アンケート調査 8回（大規模アンケート 5回）
- ・ 内閣府および、文科省などに対する提言要望活動

＜ 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. 研究中断後に円滑に研究に復帰できる支援や**家族帯同**に関する
支援制度等の優れた研究者への個人支援（女性版骨太の方針2025）

令和4年度内閣府女性のチャレンジ支援賞受賞



野田大臣と女性のチャレンジ賞受賞者との
意見交換会の様子

内閣府 ホームページから引用

https://www.gender.go.jp/public/commendation/women_challenge/katudoug-r04_2.html

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



2025年
全国から集まった
女子中高生90名と
女子学生TA33名

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～

R7～ 国際オリンピック記念青少年総合センターで開催

H30～ NPO法人 女子中高生理工系キャリアパスプロジェクトと協力

特定非営利活動法人 女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト (GSTEM-CPP)

女子中高生夏の学校を運営している

特定非営利活動法人 女子中高生理工系キャリアパスプロジェクトが
令和8年度 内閣府女性のチャレンジ支援賞 を受賞



無意識のバイアスに関する啓発活動

・リーフレット

無意識のバイアスを 知っていますか？

東大や北大など**10以上**の大学で
学生・教員・職員の啓発に利用

日本語版リーフレット English version
(2019年3月13日 改訂版) (Revision in March 13, 2019)



University of Washington

ADVANCE Center for Institutional Change
ツール共有サイト (LEAD-IT-YOURSELF) で
5つ星評価

ビデオ

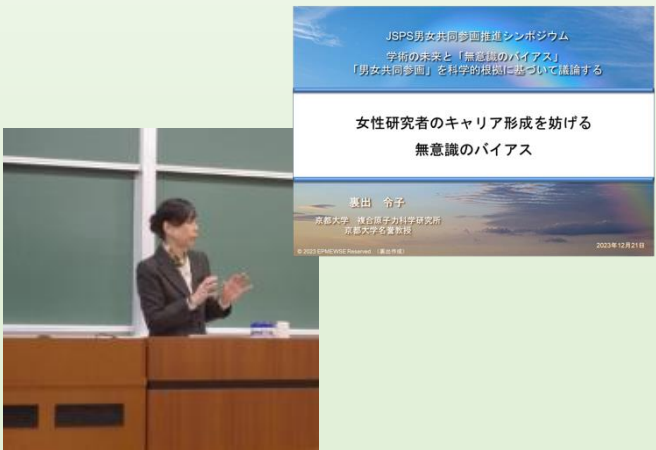
SEE BIAS and BLOCK BIAS

大学等で研修に使用され
600名以上が視聴



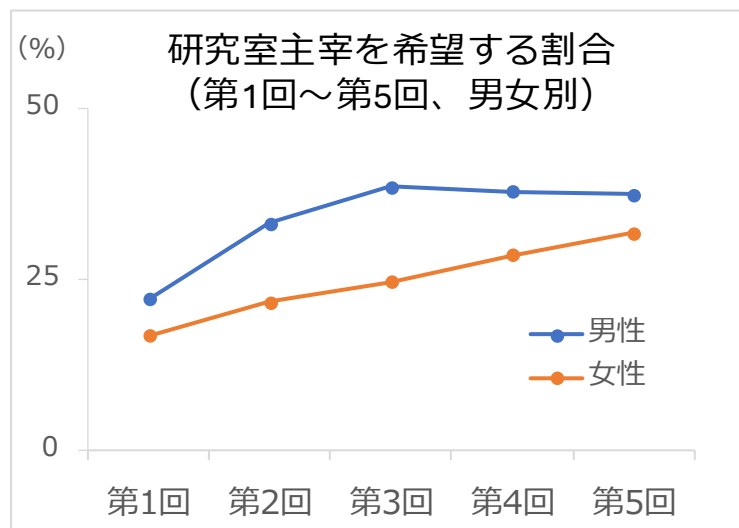
講演

大学での研修や学術集会等で
現在までに**42回**講演

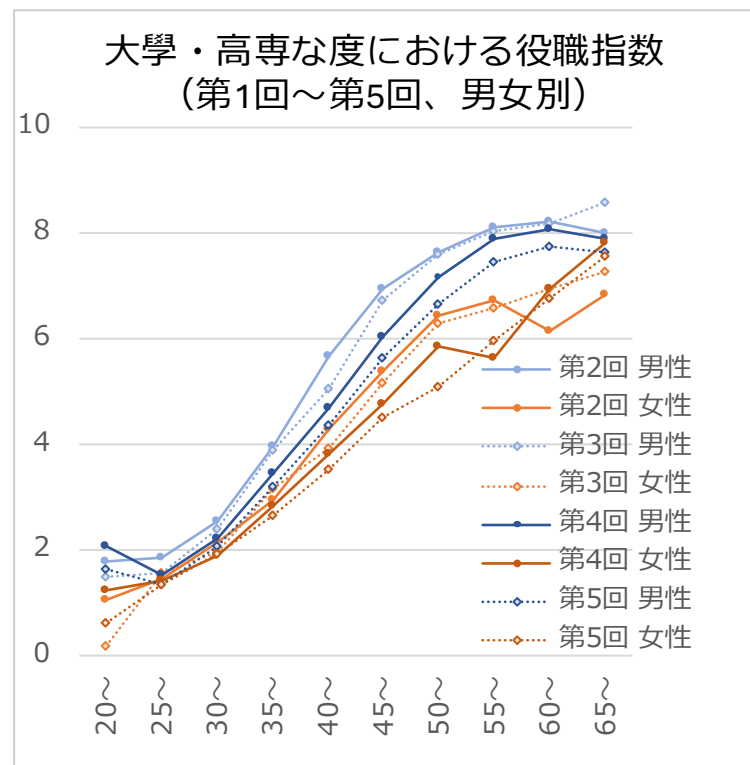


科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（大規模アンケート）

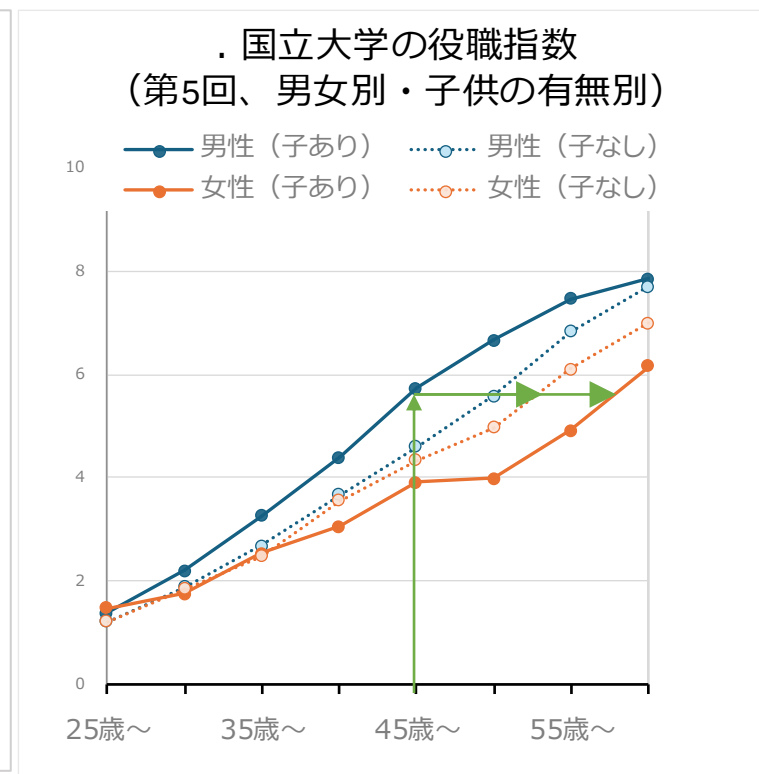
- ・ 2003年から2021年までに実施した第1回～約5回までの大規模アンケートには延べ87,379人の科学者が回答



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〔2026年〕



第2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〔2026年〕



意欲の改善に対して、実際の上位職における男女差はなお大きく、
希望と登用の間の隔たりを示している

大学における女性教員割合に関する課題

- いずれの分野においても，大学院博士課程の女子学生割合よりも，新規採用者および助教の女性割合は低い
- いずれの分野においても，上位職になるにつれ女性割合は減少する



研究者になることを諦め，ドロップアウトしてしまった女性数の把握ができていない

女性研究者の登用を加速し、 我が国の研究力増強のために

- 実効性のある女性割合の数値公表および目標値の設定
- 改革を加速するための効果的なインセンティブの付与

男女共同参画基本計画 p. 33

【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】

令和7（2025）年に改正された女性活躍指針法の適用がある事業主（大学を含む）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究者として研究開発の分野で**指導的地位に占める女性の割合を高める**等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、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。



事業主に要請するのみでなく、どのような取組をしているのかを評価し、その成果を**運営費交付金**の配分や**私立大学等経常費補助金**の配分額に十分なインセンティブになる金額で反映していただきたい。

理事長，学長，研究所所長だけでなく，人事権のある**執行部（学部長・研究科長等を含む）**の女性比率を公表し，この**目標値を設定**していただきたい。

男女共同参画基本計画 p. 33

【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・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、学術分野における女性の登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学，研究機関，学術団体，企業等）が**自主的に登用に関する目標を設定し，その目標及び推進状況を公表**するように要請する。



数値目標は、**職位別・分野別**になるようにし、各主体に要請するのみでなく、数値目標の値の**妥当性と達成状況を評価し，その成果を運営費交付金の配分や私立大学等経常費補助金の配分額に十分なインセンティブになる金額で反映**していただきたい。

男女共同参画基本計画 p. 33

【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】

若手研究者を含む女性研究者の比率向上や学長，副学長及び教授における女性登用を促進するため，国立大学法人運営費交付金や私立大学経常費補助金を始めとする大学への資源配分において，引き続きインセンティブを付与するとともに，女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のため，現在の仕組みの効果や課題も踏まえつつ，必要な施策を



運営費交付金の配分額は，令和3年までは「ダイバーシティ環境醸成の状況」という項目で15億円がついていたが，令和4年からは，いくつかの項目と統合され，「会計マネジメント等改革状況」の中に入ってしまった。一方，若手研究者比率は独立した項目になっており，令和5年度は155億円もついている。指導的立場にある女性比率を独立した項目にし，若手研究者比率と同程度の金額にしていいただきたい。

男女共同参画基本計画 p. 33

【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】

研究者及び研究補助者等に係わる男女別の実態を把握するとともに、統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見いだす。



e-Statには、大学教員の分野別・職位別・男女別のデータがなく、男女共同参画白書のグラフは、4年に1度程度しか更新されないため、e-Statにデータを掲載すると共に、男女共同参画白書のグラフも毎年更新していただきたい。

成果目標一覧 p. 127
【大学の教員に占める女性の割合】

2030 年までの
助教以上の女性割合の
目標値

工学系	10%
理学系	15%
農学系	20%
医歯薬学系	35%



医学・歯学，薬学と看護学では，状況が大きく異なるので，別々に目標値を設定していただきたい。

成果目標一覧 p. 127
【大学の教員に占める女性の割合】

2030 年までの
女性割合の目標値

助教	37%
講師	37%
准教授	30%
教授等 (学長, 副学長及び教授)	23%



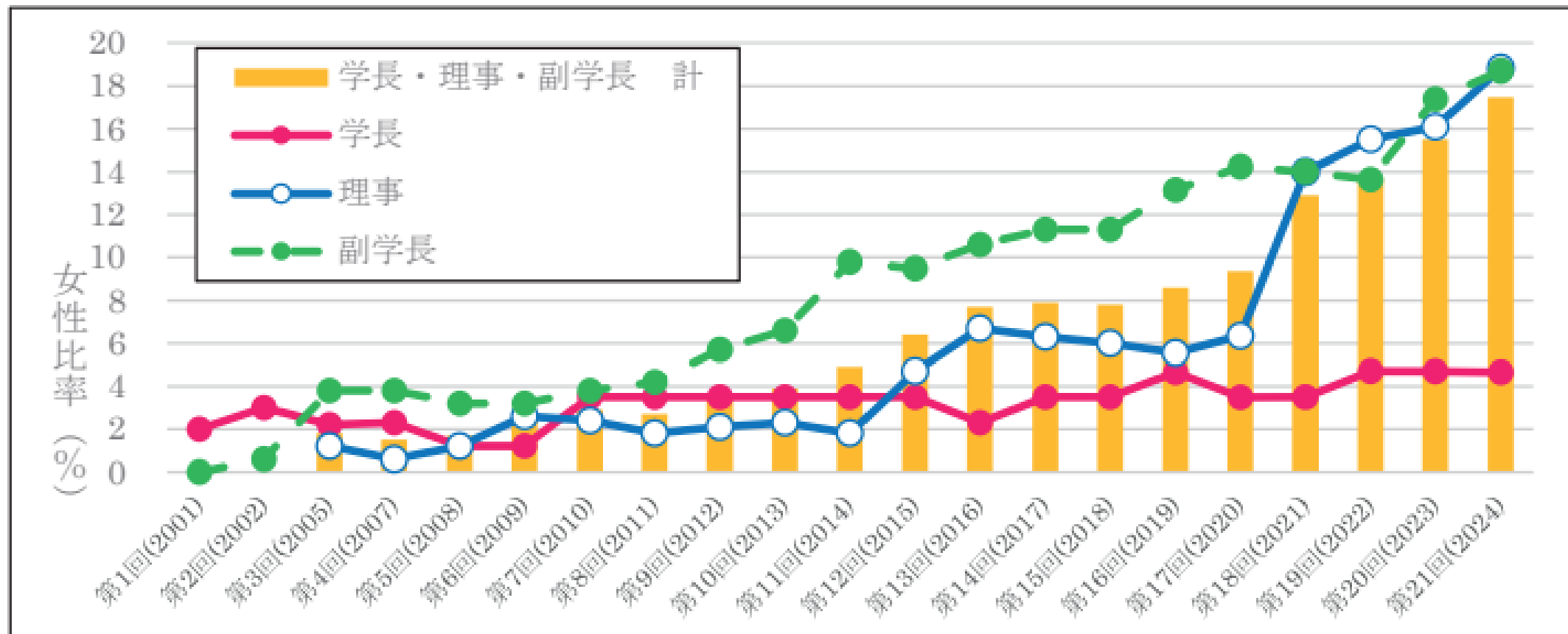
分野ごとに現状の数値が大きく異なるので、**分野別**にしていきたい。

学長・副学長は大学の経営，学部長・研究科長を含む執行部は教員人事，教授は研究室の運営を主に担うので，**学長・副学長，学部長・専攻長，教授**は，**別々に**目標値を設定していきたい。

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。

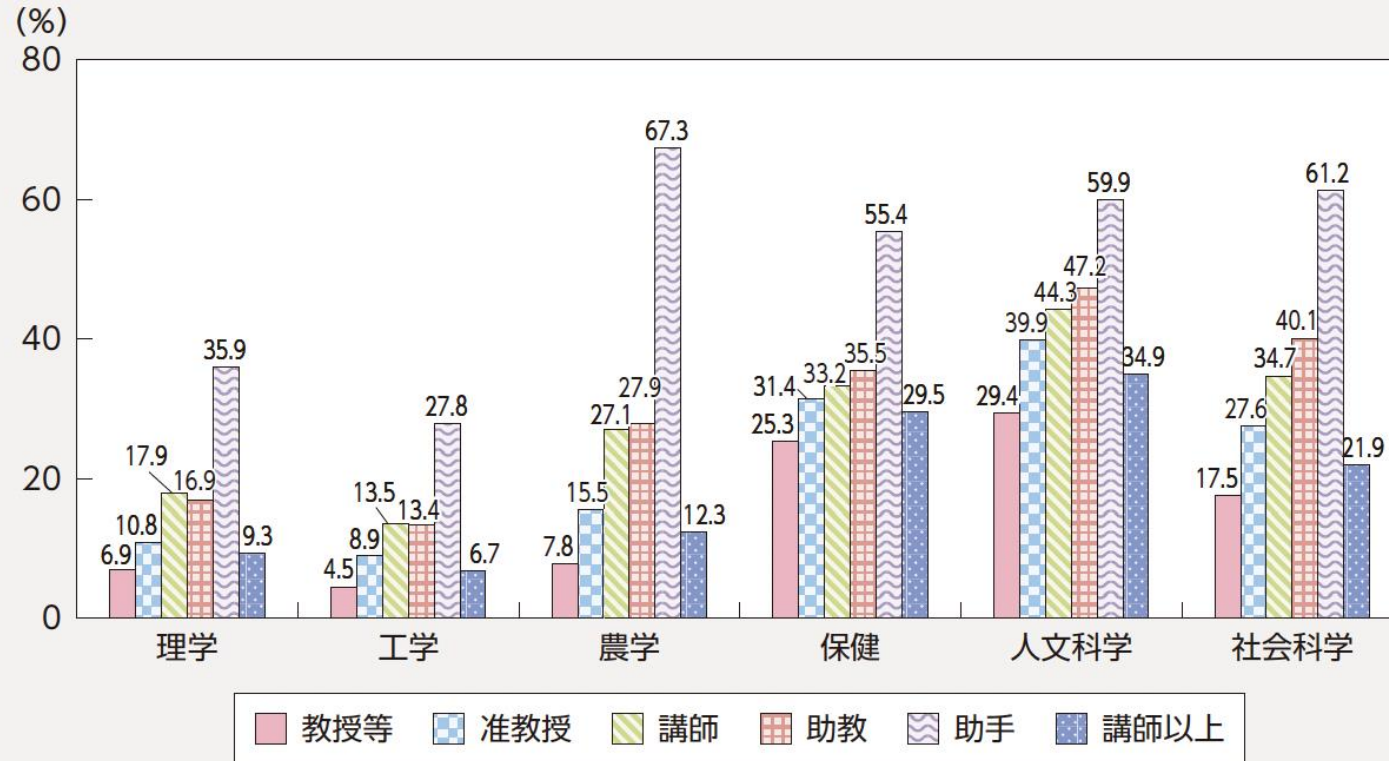
生命科学系学部長の女性比率（2020年）

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

分野別・職位別の女性割合

令和8年版 男女共同参画白書（データは令和4年度の調査結果）

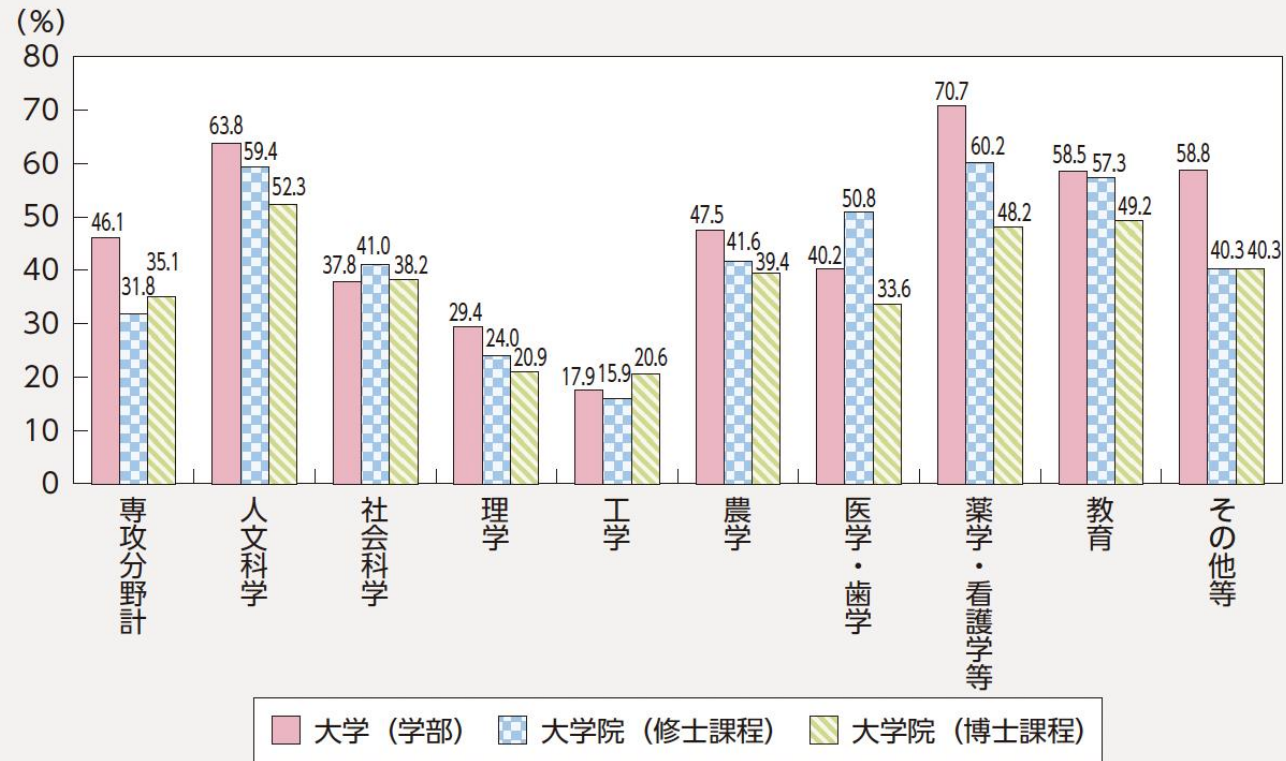


- (備考) 1. 文部科学省「学校教員統計調査」(令和4(2022)年度)の調査票を基に作成。
2. 「大学等」は、大学の学部、大学院の研究科、附置研究所(国立のみ)、学内共同教育研究施設、共同利用・共同研究拠点、附属病院、本部(学長・副学長及び学部等に所属していない教員)。
3. 「教授等」は、「学長」、「副学長」及び「教授」の合計。「講師以上」は「教授等」、「准教授」及び「講師」の合計。

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
医学・歯学・看護学・薬学が、保健としてまとめられてしまっており、現状把握ができない。

分野別・大学および大学院学生の女性割合

令和8年版 男女共同参画白書（データは令和7年度の調査結果）

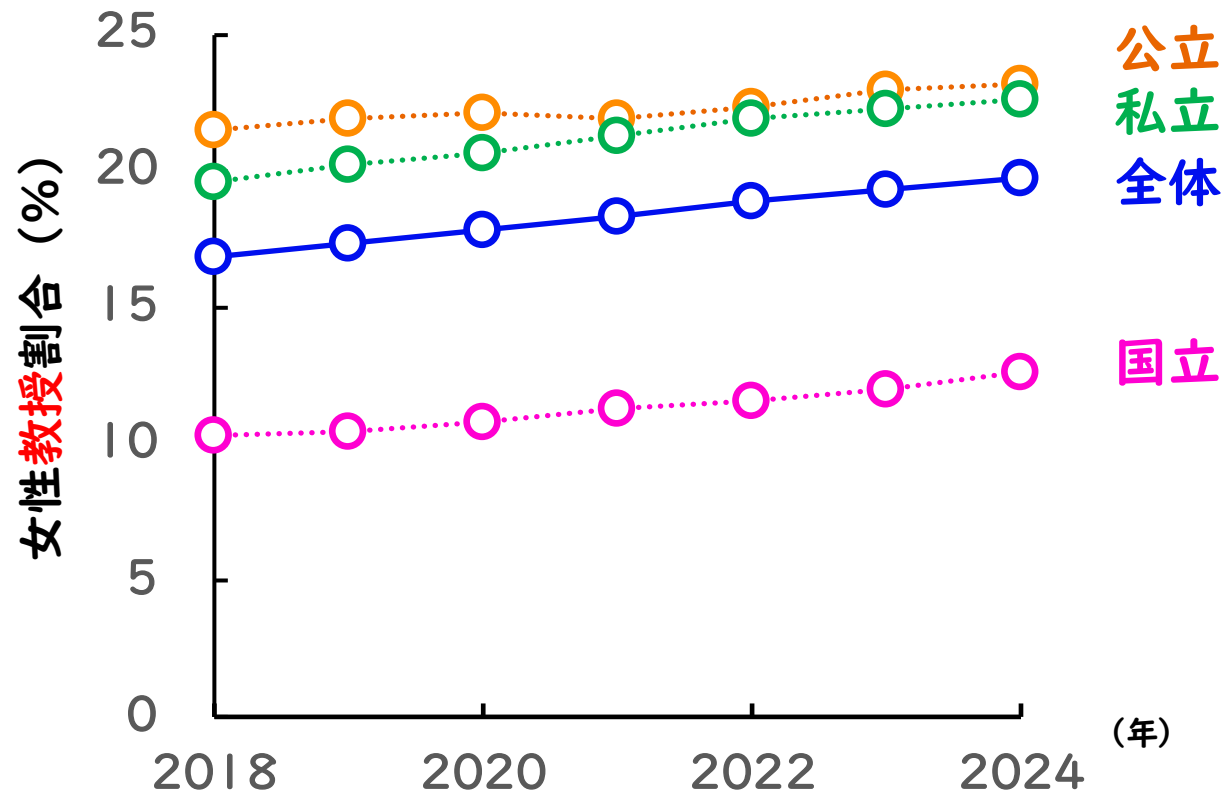


- （備考）1. 文部科学省「学校基本統計」（令和7（2025）年度）より作成。
2. その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
3. 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

学生・大学院生の女性割合のデータは、毎年更新されている。
薬学と看護学も、教員の状況との比較のため、分けるのが望ましい。

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



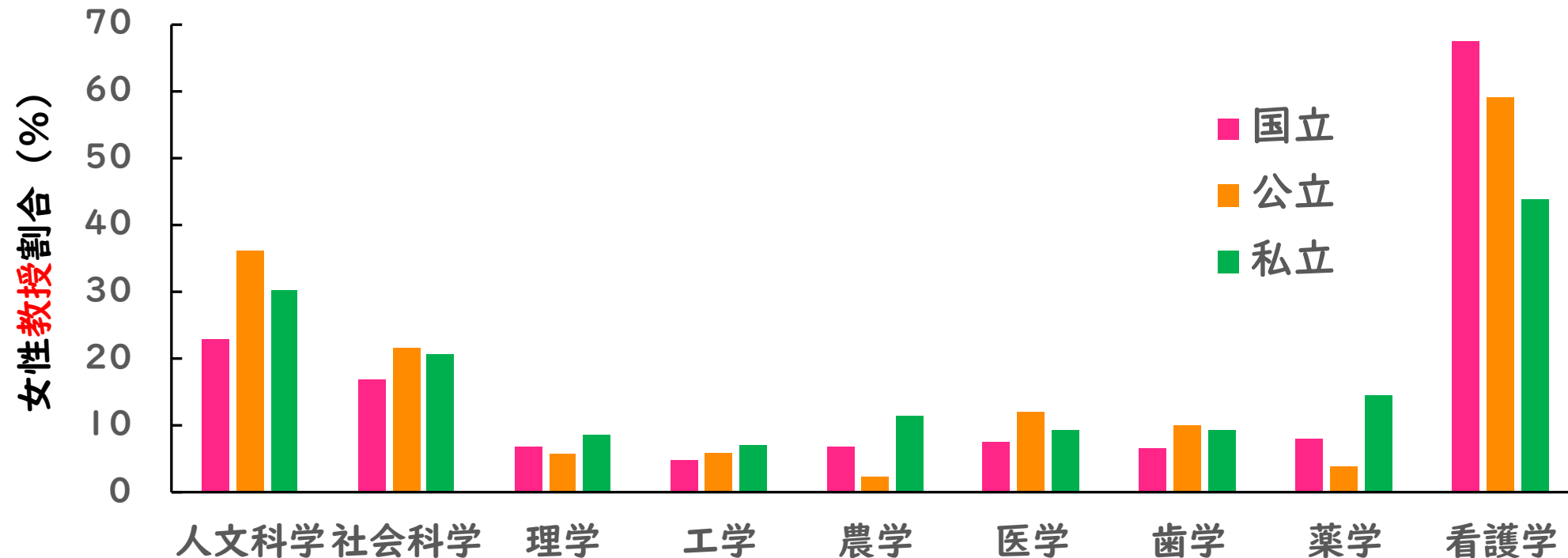
目標値（23％）に達するのは2031年
（1年遅れ）

文部科学省学校基本調査より算出

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

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

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

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

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
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
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
経営・研究	常勤教員当たり受託・共同研究等受入額	※ 100億円
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



ダイバーシティ枠がまとめられ、かつ減額

女性比率等を考慮すべき

女性比率等を考慮すべき
女性の年齢制限緩和すべき

指導的立場にある女性比率
100億円以上の規模で

※「伸び」を加味

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

2026年9月 男女共同参画学協会連絡会 (copyright © 2026 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
 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。**

女性研究者の登用を加速し、 我が国の研究力増強のために

実効性のある女性割合の数値公表および目標値の設定

理事長・学長と分野別の学部長・研究科長・執行部の女性割合の
公表と別々に目標値設定

教授，准教授，講師，助教の分野別（医学・歯学，薬学，看護学は
分けて）の女性割合の公表と目標値設定

大学教員離職者の年齢別，職位別，分野別，男女別の数値の公表

女性研究者の登用を加速し、 我が国の研究力増強のために

改革を加速するための効果的なインセンティブの付与

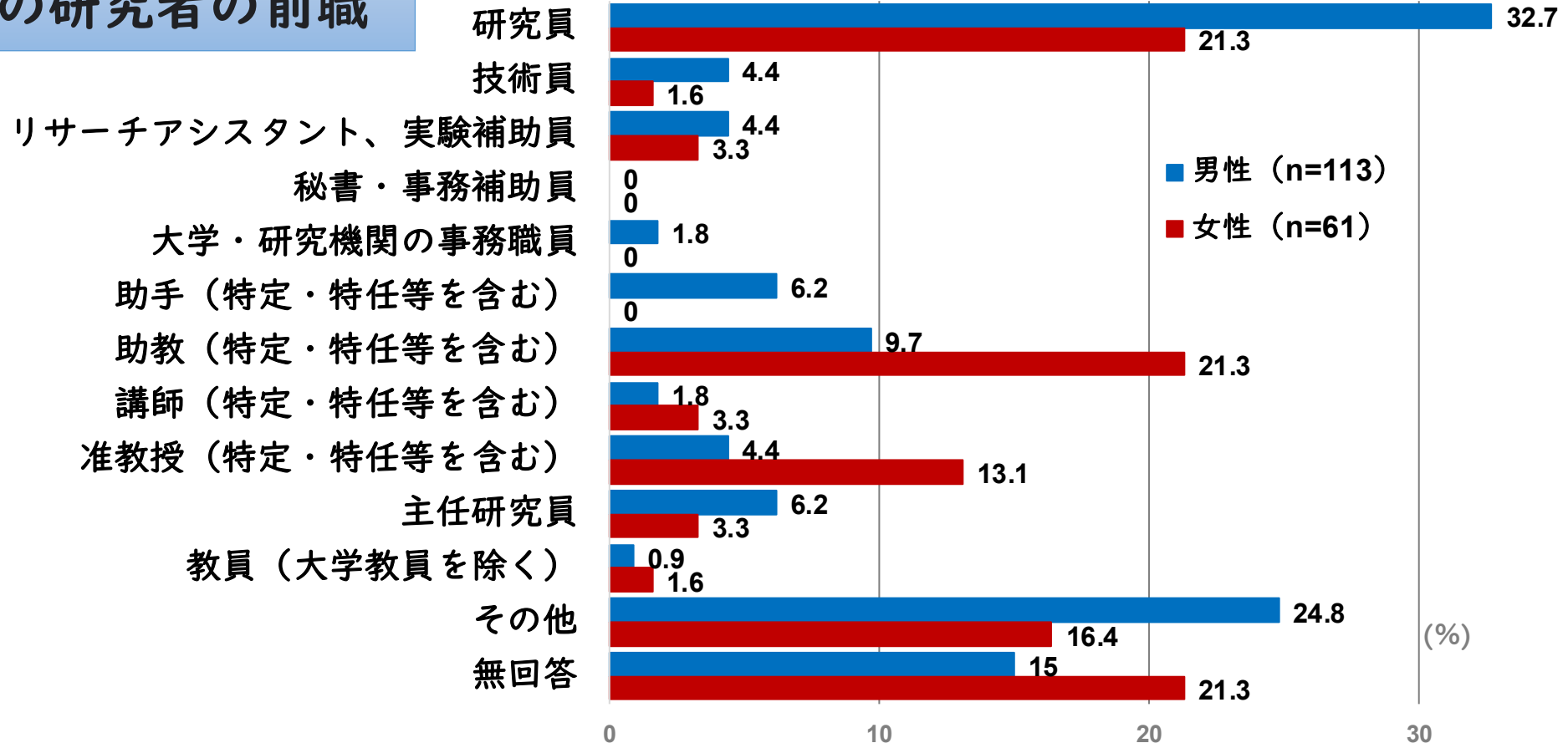
運営費交付金の配分や私立大学等経常費補助金の配分において、
指導的立場にある女性教員割合を独立した項目にし、大学の経営上。
無視できない金額に

參考資料

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



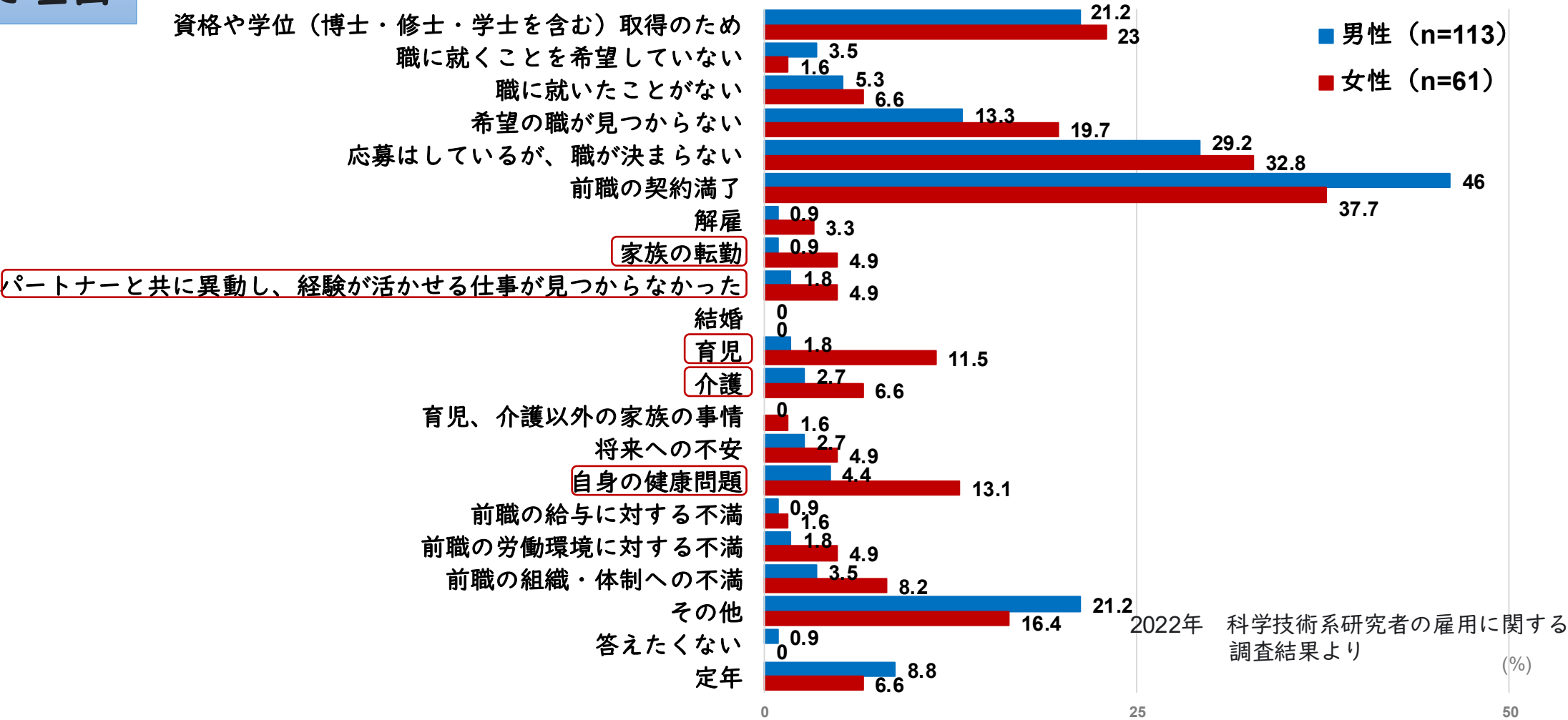
- 失職は、任期付きであるがために発生している
- 女性は、助教・准教授のポストにありながら失職した割合が男性の2～3倍

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

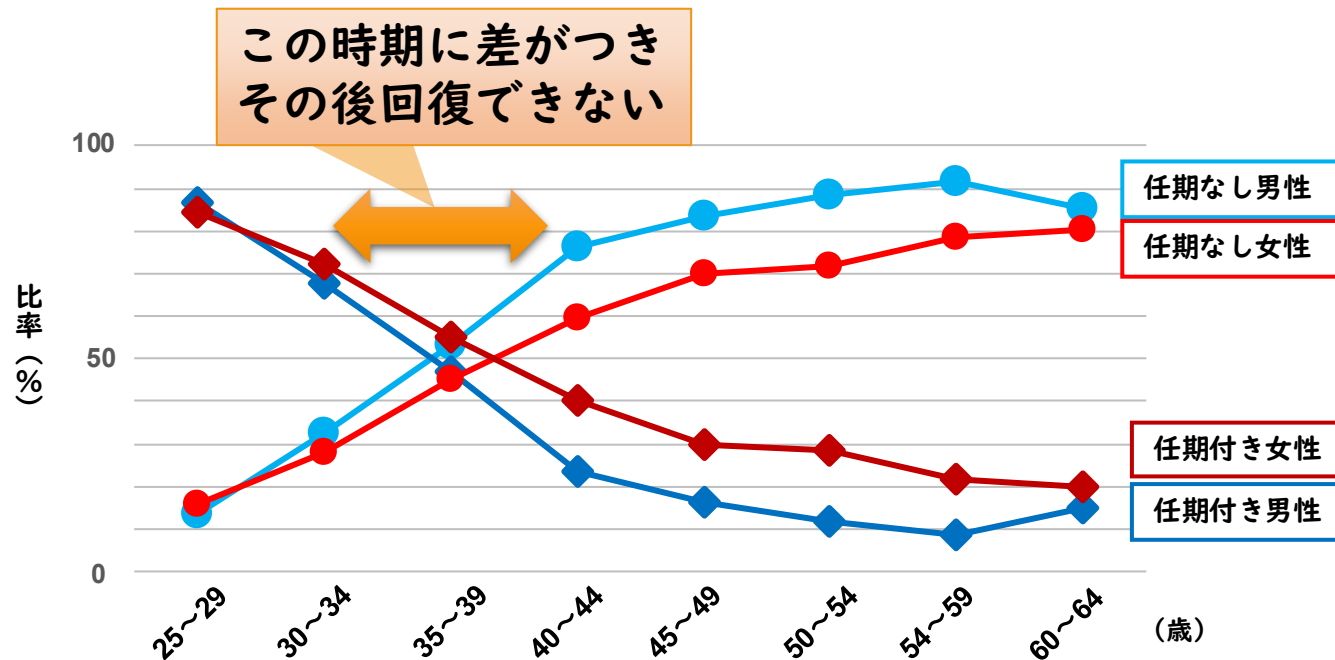


2022年 科学技術系研究者の雇用に関する調査結果より (%)

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）

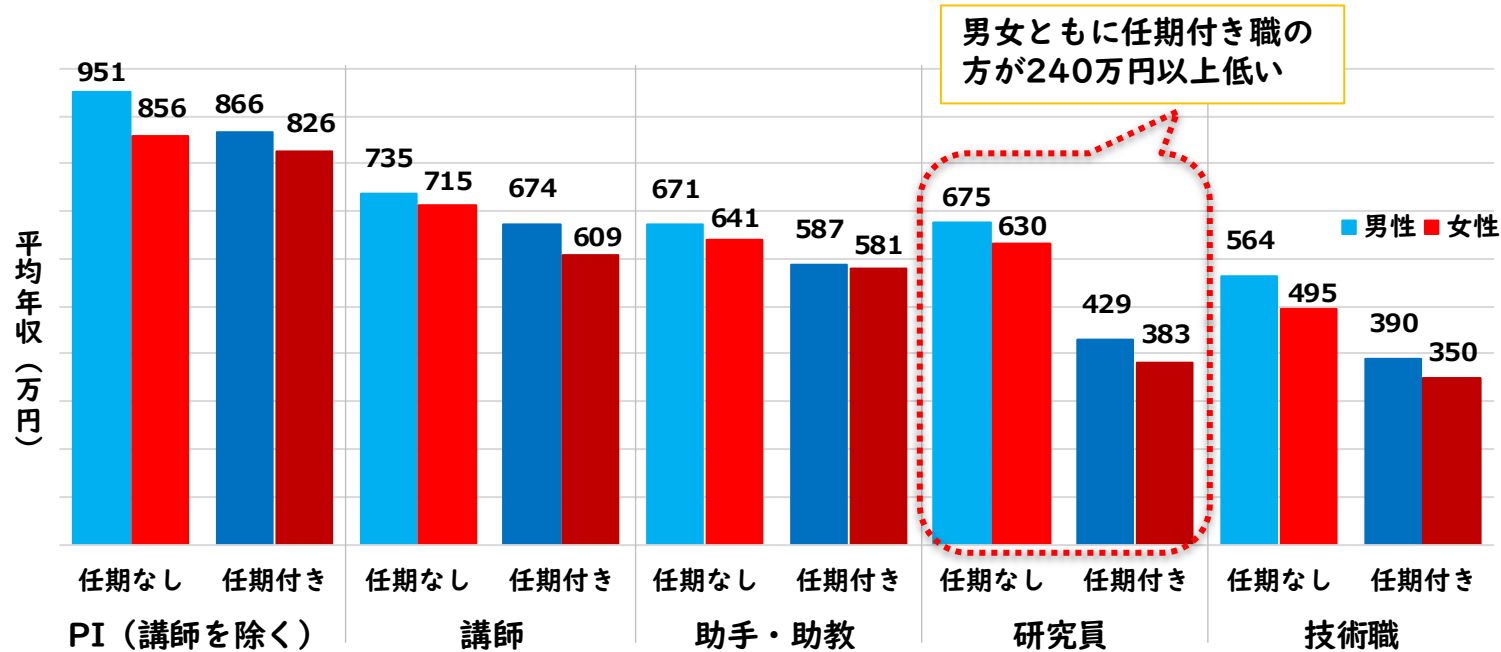


- 任期なし職の割合は
30歳代で男女差が生じる
- 任期付き職より任期なし職の割合
が増加する時期は
女性は男性より約5年遅れる

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）

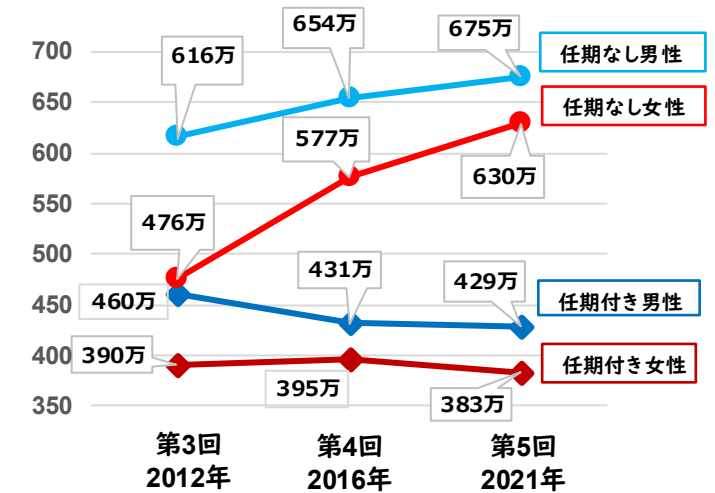
（2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果より）

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



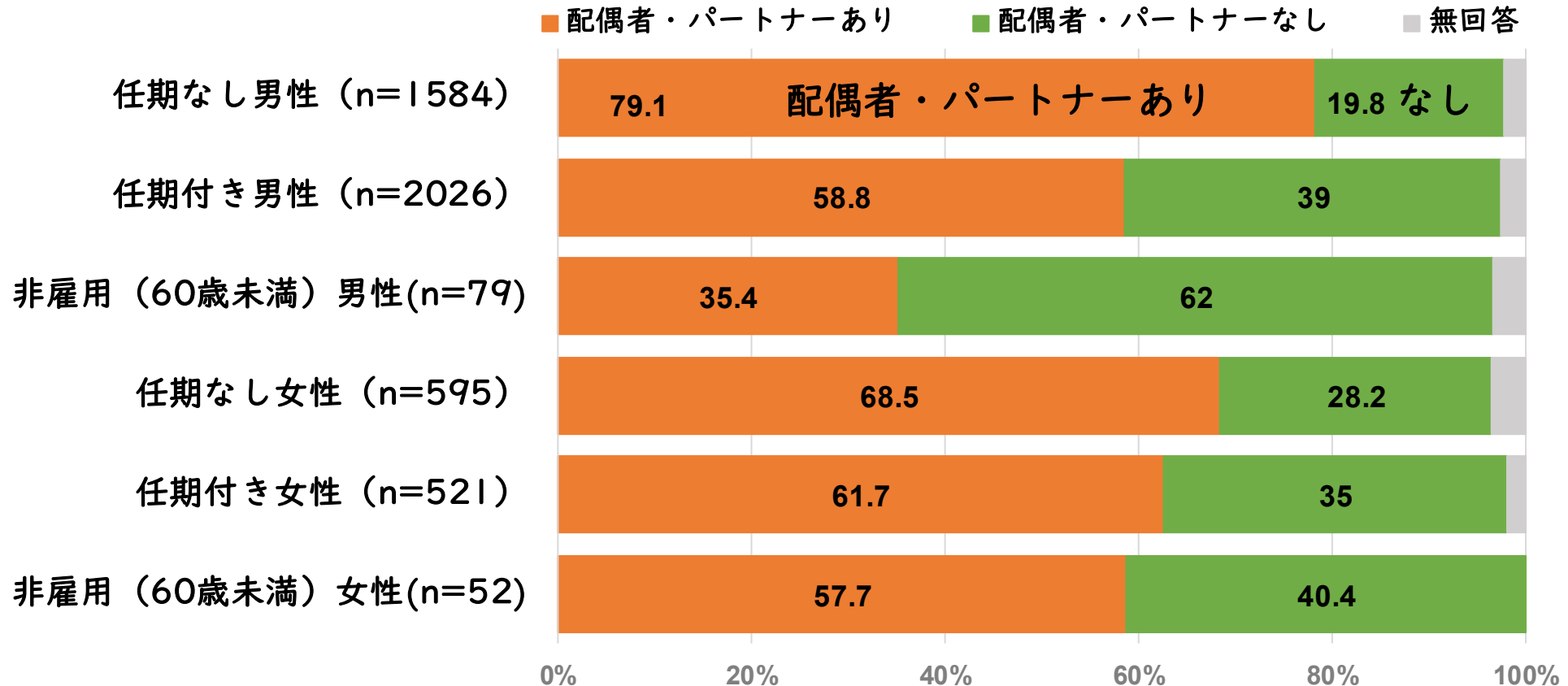
第3回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
志牟田美佐が作成〔2022年〕

任期付き研究員のみ、平均年収が年々減少

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

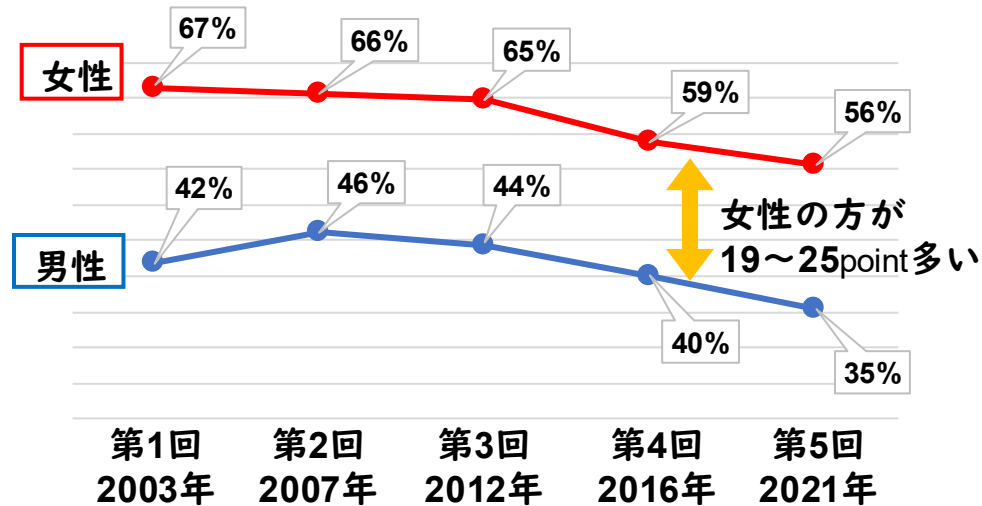


- ・ 任期付き職は、任期なし職に比べ配偶者・パートナーの割合が低い
- ・ 非雇用者ではさらにその割合が低い

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)

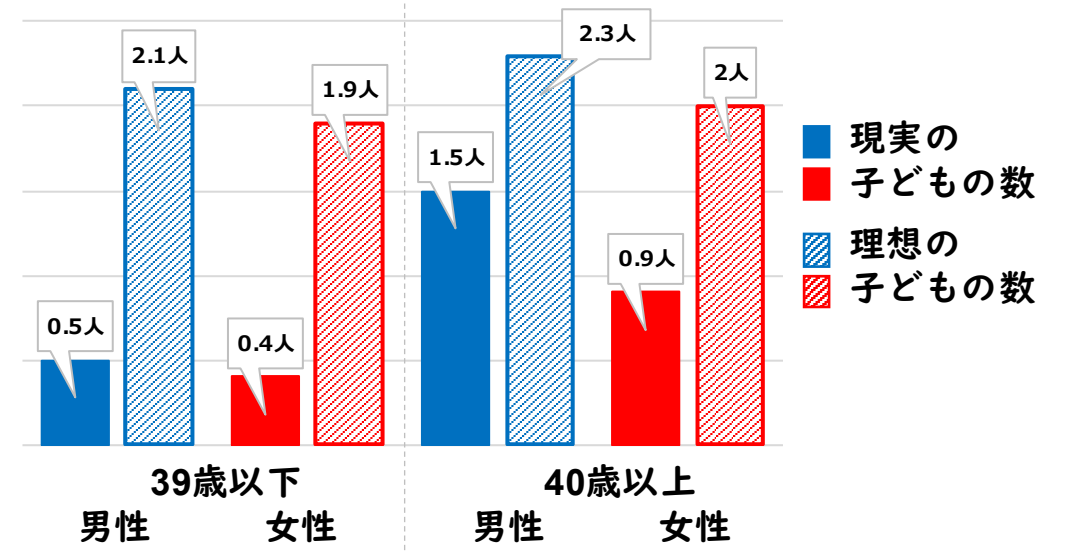
子どもがいない回答者の割合



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）

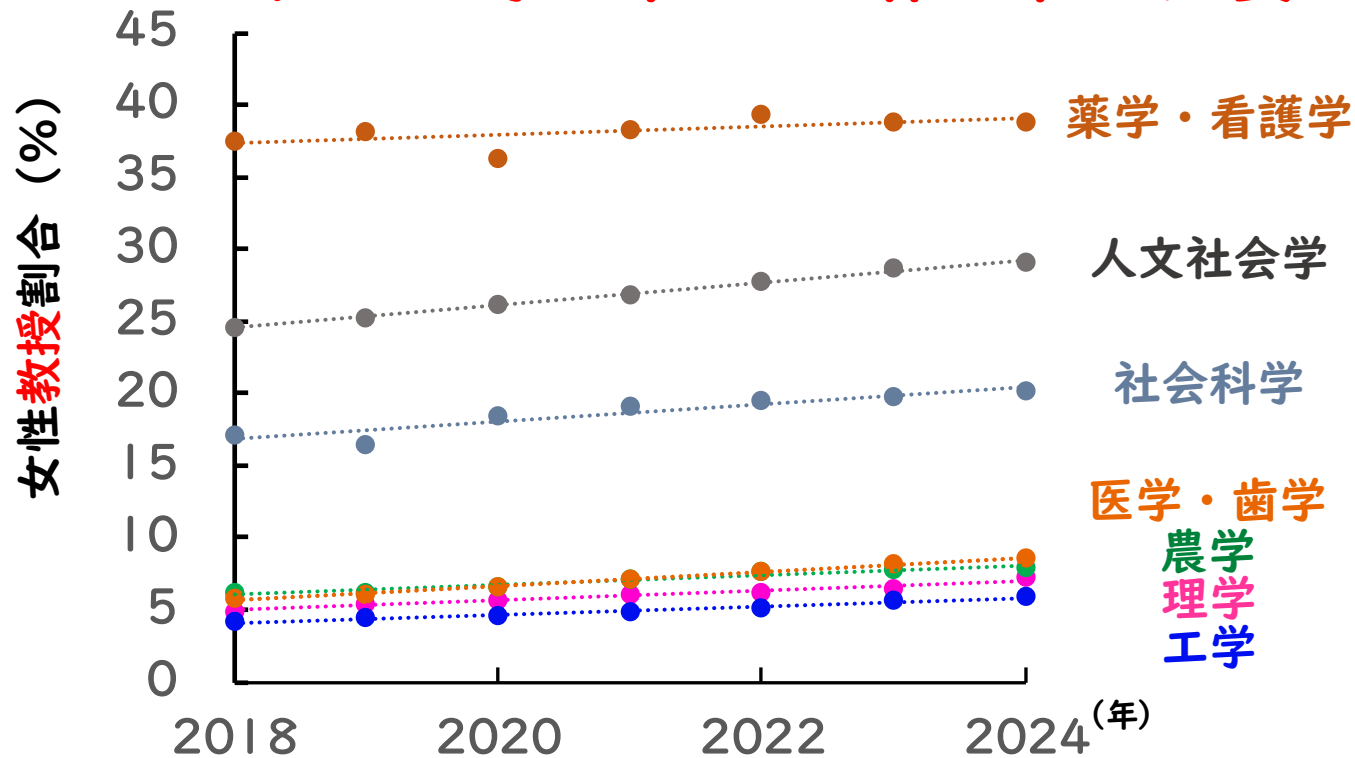


子どもの現実の数と理想の数は男女ともに経年変化はほとんどないが、
理想と現実の乖離は女性で大きい

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

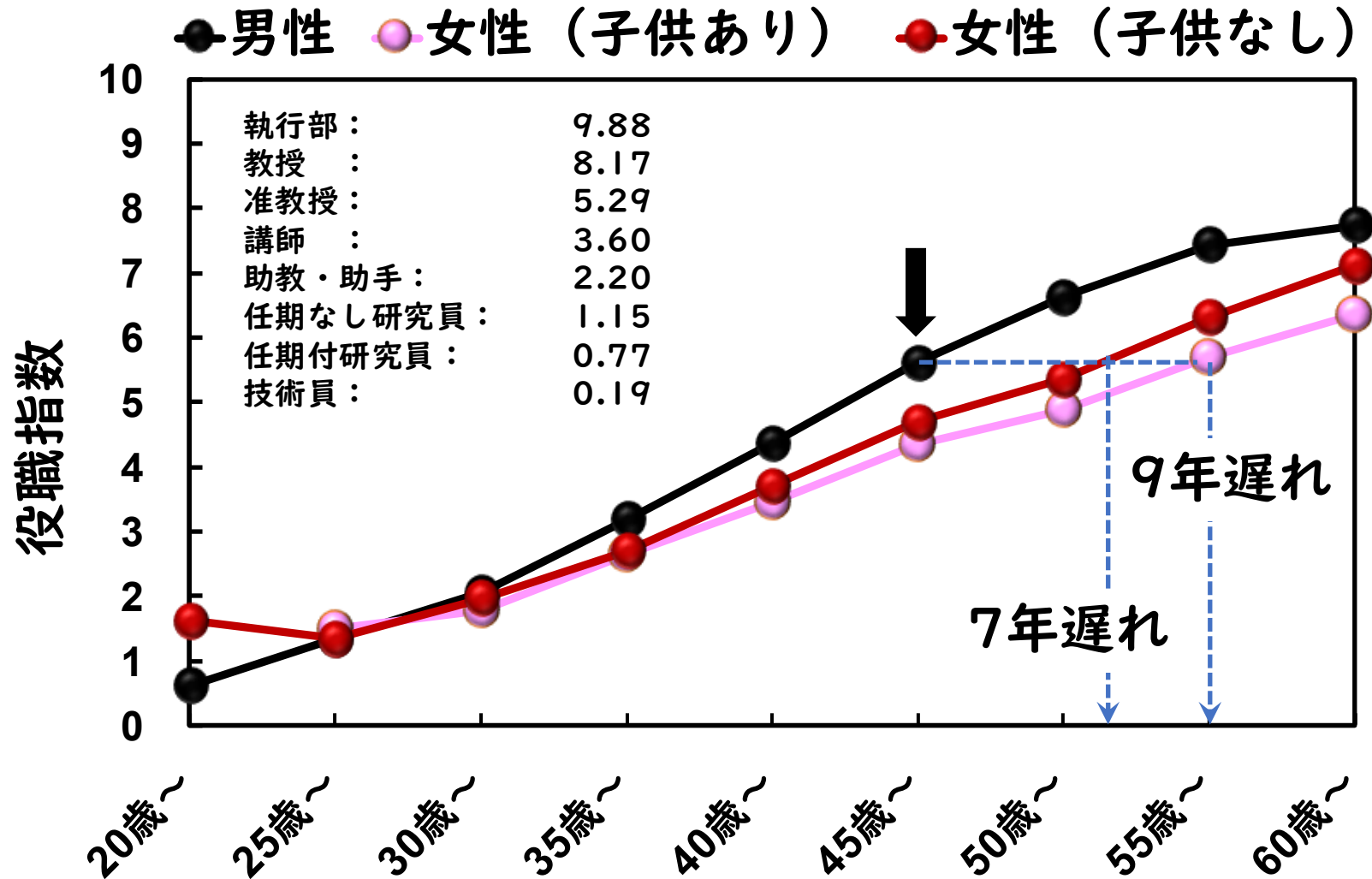


国立大学は国立大学協会報告書より
公立・私立大学は文部科学省学校基本調査より算出

	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

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

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1 Step)

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2 Step)

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3 Step)

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%

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

競争的資金への応募
応募書類作成

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

事務負担増

疲

弊

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

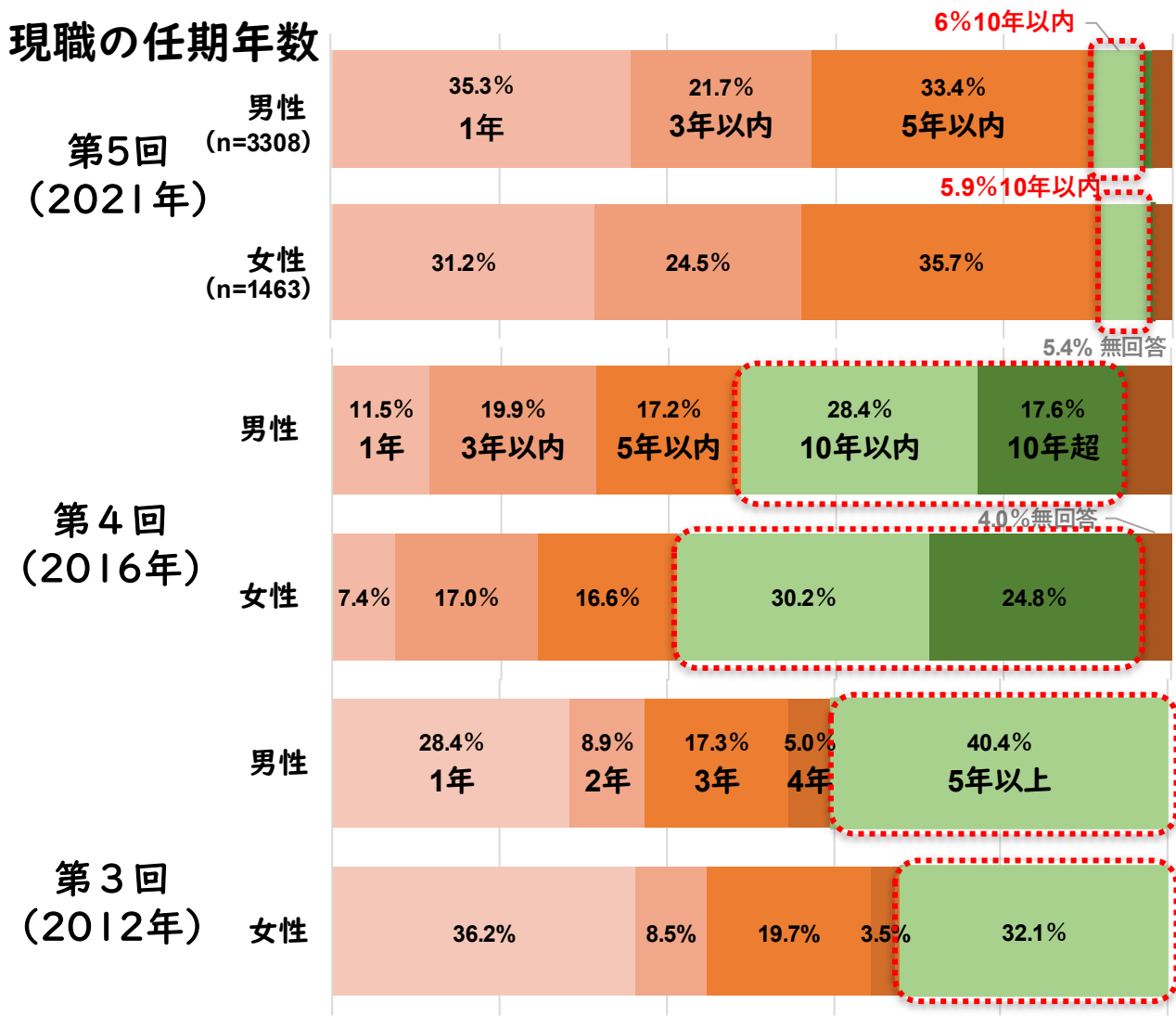
我が国の研究力の低下

少子化

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）

現職の任期年数



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