

研究活動におけるダイバーシティの確保について —女性研究者の活躍促進

令和8年3月24日

文部科学省

科学技術・学術政策局 人材政策課

今後の科学技術人材政策の方向性（ポイント）

I. 基本的考え方

- 科学技術や人材に係る政策は、産業競争力や総合的安全保障、地球規模の課題解決に直結するものとして、国家間の競争が一層激化。我が国としても、**科学技術や人材の力こそが国の存立・発展の礎**として認識することが必要。
- 科学技術・イノベーション政策の推進を担う中核的基盤は「**科学技術人材**」※であり、かつ、こうした「科学技術人材」に関わる政策・施策等は、他の政策・施策等と密接に関わるものであることから、科学技術・イノベーション政策全体を俯瞰した上で、**一体的・体系的・総合的な推進**が極めて重要。
- こうした観点から、科学技術・学術審議会 人材委員会において、「**今後の科学技術人材政策の方向性**」に関する検討を行い、現状・課題を整理の上、当面5年程度の間**重点的に推進すべき具体的取組や方向性**を取りまとめ（中間まとめ）。

※ 「科学技術人材」とは、「研究者・技術者のみならず、科学技術に関わる多様かつ幅広い人材を含む。また、自然科学分野のみならず、人文社会科学分野の人材も含む。」ものとする。

II. 3つの基本方針

- ① **科学技術人材に対する投資の抜本的拡充**
 - ・ 科学技術・イノベーション推進の中核的基盤は、優秀な「科学技術人材」。
 - ・ 研究者・技術者等の多様な科学技術人材の育成・活躍促進や教育段階における人材育成機能の強化を図るため、**科学技術人材投資を抜本的強化**。
- ② **科学技術人材の多様な場・機会での活躍拡大**
 - ・ 科学技術人材が、アカデミア・産業界のみならず、広く活躍の場を拡大していくことが重要。
 - ・ 多様な科学技術人材の育成・確保とともに、**社会の多様な場・機会での活躍を拡大等し、「知の価値」を最大化**するための環境整備を強力かつ積極的に促進。
- ③ **科学技術人材を支える組織・機関の役割の重視**
 - ・ 科学技術人材の活躍促進・拡大を図るためには、こうした人材が所属し、支援する**組織・機関の役割**が重要であり、その機能・体制強化を一体的に推進。

III. 科学技術人材政策の3つの柱

- ① **多様な科学技術人材の育成・活躍促進**
 - ・ **研究者**の育成・活躍促進に向けた研究費の充実や安定ポストの確保、活躍機会拡大や環境整備等を強力に推進
 - ・ **技術者**や大学等における**技術職員、研究開発マネジメント人材**をはじめとする高度専門人材の育成・確保等の取組を総合的に推進。
- ② **各教育段階における科学技術人材の育成**
 - ・ 初等中等教育から高等教育まで、**学校教育段階**に応じた多様な科学技術人材の育成を**体系的**に推進。
 - ・ **博士後期課程学生への支援**や、理工系に進む**児童生徒**の拡大に向けた産学官連携の取組、科学技術に親しむ人材層の拡大に向けたコミュニケーション活動等を強力に推進。
- ③ **科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進**
 - ・ 科学技術人材の活躍促進に向けて、関連する**社会制度やシステム・規制等の改革**、さらには科学技術人材を支える**組織・機関等の機能強化・改革**等の取組を幅広く推進。

今後の科学技術人材政策の方向性（3つの柱）

IV. 多様な科学技術人材の育成・活躍促進

1. 優れた研究者の育成・活躍促進

(1) 多様な研究費の充実・確保

① 研究費の質的・量的な充実・確保

- ・ 基盤的経費や多様な競争的研究費制度の充実・強化
- ・ 重要科学技術・産業分野における産学の研究開発や人材育成を一体的に支援する**新たな枠組み**の構築、等

② 競争的研究費制度の改革（特に、人的資本投資拡大）

- ・ 競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、**人件費支出を促進し、割合を高める**取組を検討・推進（直接経費（PI人件費拡大）・間接経費活用等）、等

(2) 安定したポストの確保

① 基盤的経費等による安定したポストの確保

② 競争的研究費や外部資金等の活用による新たなポスト確保

- ・ 基盤的経費等に加えて、財源の多様化の観点から、**競争的研究費や外部資金**等を積極的に活用した若手研究者等の**安定ポスト確保**、等

(3) 研究者による活躍の場・機会の拡大

① 国際的に活躍する研究者等の育成・確保

- ・ 優れた研究者の**海外派遣・招聘**の戦略的強化、等

② 産学官連携による研究者の育成・活躍促進

- ・ 産学間の人的交流の促進に向けて、共同研究や**クロスアポイントメント**制度等の活用拡大、等

(4) 組織・機関における研究環境整備

- ・ **研究開発マネジメント人材**や**技術職員**の育成・確保
- ・ 先端研究施設・設備・機器等の共用促進・体制整備、等

2. 産学で活躍する技術者の育成・確保

(1) 大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育

- ・ 大学等における技術者育成に係る**実践教育**の強化、カリキュラム内容向上・見直し、**教育の質保証**の担保のための取組推進（JABEE認定拡大等）、等

(2) 産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

① 大学・企業等で活躍する技術者の育成・確保

- ・ **先端研究施設・設備・機器等の整備・共用・高度化等**や産学官共同研究等を通じた技術者・技術職員の育成、等

② 大学等における技術職員の育成・確保

- ・ 技術職員の処遇等に係る人事制度**ガイドライン**の策定
- ・ 産学官連携の研究開発事業への技術職員の参画、等

(3) 技術士制度の活用促進

- ・ 技術士資格取得を促進する**インセンティブ**の検討、等

3. 大学等で活躍する高度専門人材の育成・確保

(1) 研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

① 研究開発マネジメント人材の位置付け・役割明確化

- ・ 業務・処遇の在り方、職階制度等の優良事例を示す人事制度**ガイドライン**の策定、等

② 研究開発マネジメント人材の育成・確保・活躍促進

- ・ 大学等における登用・処遇等に係る**支援事業**の強化、等

③ 研究開発マネジメント人材に係る取組の普及展開

- ・ 国の事業において、大学等の体制整備の**要件化**、等

(2) 多様な専門人材の育成・活躍促進

- ・ 知財・国際標準化、事業化支援等の専門人材、等

V. 各教育段階における科学技術人材の育成

1. 大学・大学院における教育研究活動の充実・強化

(1) 博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

- ① 博士後期課程学生の不安を解消する経済的支援等
 - ・ **特別研究員 (DC)** の研究奨励金の単価引上げ
 - ・ **SPRING**による、特に経済的不安等を主要因として進学をためらう優秀な日本人学生の進学の後押し、等
- ② 博士人材の社会の多様な場での活躍促進
 - ・ SPRINGにおけるキャリアパス支援の実施、社会人学生や留学生を含む特に優秀な学生に対する研究費の重点化等の**支援の階層化**、優秀な留学生を確保するための**国・地域の多様化**に向けた取組の更なる促進、等

(2) 大学・大学院改革等の一層の推進

- ① 大学等の教育研究活動に対する支援の充実・強化
- ② 大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の強化

3. 次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開

- (1) 科学技術コミュニケーションの推進 (対話・共創の場の拡大・日本科学未来館の活用、**STEAM教育との連携**、等)
- (2) 科学技術と社会に関わる研究開発の推進 (総合知を活用して取り組む社会課題の特定・研究開発の推進、等)
- (3) 科学技術コミュニケーションに関する人材の育成 (大学・科学館等における**人材育成**の拡大、関係機関間の連携、等)

2. 初等中等教育段階での科学技術人材の育成

(1) 先進的な理数系教育の充実・強化

- ① **STELLA事業**の推進
 - ・ 高い意欲・能力を持つ児童生徒を伸ばす拠点数拡大、等
- ② **SSH事業**の発展・強化
 - ・ 指定校の取組の**高度化・深化**を促す**SSH事業改革**、等
- ③ **科学技術コンテスト支援**の充実
 - ・ 国際科学技術コンテストへの派遣支援、等

(2) 小・中・高等学校における理数系教育の充実

- ① **学校における理数系教育**の充実
- ② **女子中高生等の理系進路選択支援**
 - ・ 女子中高生対象プログラムやSTELLA事業の対象・拠点数の拡大等を通じ、**理工系の興味・関心喚起**、等
- ③ **産官学連携による科学技術人材の裾野拡大**

VI. 科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

1. 多様な科学技術人材が活躍できる環境整備

(1) 研究活動におけるダイバーシティの確保

- ① **女性研究者の活躍促進** (**女性研究者**の一層の登用、上位職への登用・処遇改善の推進・支援、等)
 - ② **外国人研究者の招聘・活躍促進** (国際共同研究等を通じた**海外の優れた研究者**の登用・支援推進、等)
- #### (2) 産学官における人材流動促進 (クローポ促進、等)

2. 科学技術・イノベーション推進に係る制度・規範の整備・推進

(1) 研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用

- ・ **研究インテグリティ・研究セキュリティ**確保の取組推進、等
- #### (2) ELSIへの対応
- ・ 国の研究開発事業全般における**ELSI**の体制強化、JST-RISTEX社会技術研究開発事業等によるELSI関連の人材育成の促進、産業界等との連携拡大、等

1-1. 基本的な考え方

- 大学等における研究活動の活性化や、事業化・産業化等を通じたイノベーション創出を実現していく上で、人材の多様性・ダイバーシティの確保は極めて重要かつ有効である。このため、女性研究者や外国人研究者など、多様な科学技術人材が一層活躍することができる環境整備等を推進することが必要不可欠である。

1-2. 現状・課題

（これまでの取組と現状）

- 国は、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育成を一体的に推進する大学等の取組を支援している。また、国立大学における、女性研究者等の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している。さらに、私立大学等経常費補助金において、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している。
- また、大学・研究機関等においては、女性研究者の積極的な登用・処遇改善の取組や、優れた外国人研究者の招聘や研究活動の支援など、研究環境のダイバーシティの確保に向けた様々な取組を進めている。

（課題・指摘事項）

- 大学等における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にある。
- 女性研究者の登用や外国人研究者の招聘について、大学等における体制や環境整備など、多様性確保に向けた取組は、未だその途上にある。

1-3. 今後の具体的取組・方向性

（1）研究活動におけるダイバーシティの確保

① 女性研究者の活躍促進

＜具体的取組・方針＞

- 国は、大学・研究機関等における女性研究者の一層の登用促進や、上位職への登用・処遇改善の取組を推進・支援する。
- 国及び JSPSは、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立に向けて、引き続き、特別研究員（RPD）による支援を推進するとともに、処遇向上についても検討する。
- 国は、研究環境のダイバーシティ確保及び女性研究者の研究力の向上のための支援の在り方について、これまでの取組や実績等を踏まえ、事業内容の見直しも含めて検討・推進する。
- 大学等は、研究環境の多様性確保により、研究活動の活性化や研究力の向上を図る観点から、女性研究者の活躍を一層促進するための取組に努める。

■ 「第7期科学技術・イノベーション基本計画」(答申素案) ※令和8年度からの5カ年計画

- 大学教員のうち、教授等(学長、副学長及び教授)に占める女性割合として、2030年までに23%の目標値を設定
- 女性研究者等活躍しやすいような研究支援体制・環境整備等を支援
- 中高生、保護者、教員等に対し魅力を伝える活動、女性の理工系への進学を促進 他

https://www8.cao.go.jp/cstp/stmain/20260205sti/7thplan_draft.pdf

■ 「第6次男女共同参画基本計画」(R8.3.13 閣議決定) ※令和8年度からの5カ年計画

- 大学教員に占める女性の割合を職階ごとに設定
- 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各種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 他

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/6th/index.html

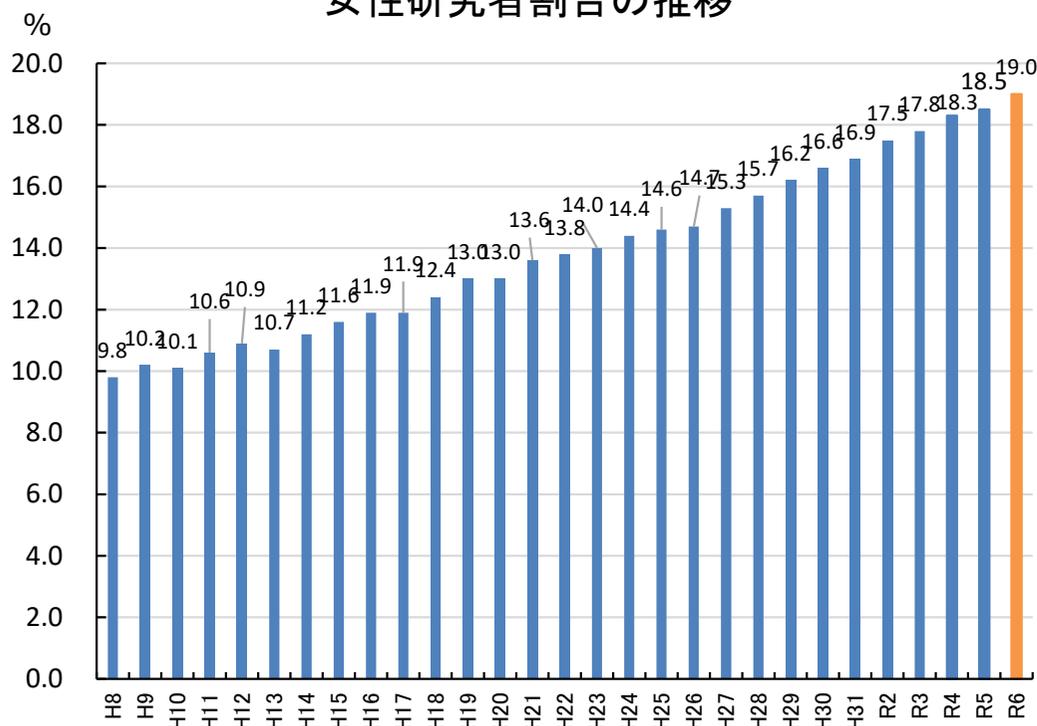
■ 「第6次男女共同参画基本計画」における女性教員割合に関する指標（抜粋）

項目	現状	成果目標（期限）
大学の教員に占める女性の割合		
助教以上（分野別）	工学系：8% 理学系：11% 社会科学系：23% 人文科学系：36% 農学系：15% 医歯薬系：32% (2022年)	工学系：10% 理学系：15% 社会科学系：25% 人文科学系：40% 農学系：20% 医歯薬系：35% (2030年)
助教	34.1% (2025年)	37% (2030年)
講師	35.5% (2025年)	37% (2030年)
准教授	28.0% (2025年)	30% (2030年)
教授等（学長、副学長及び教授）	20.1% (2025年)	23% (2030年)

女性研究者割合の推移と国際比較

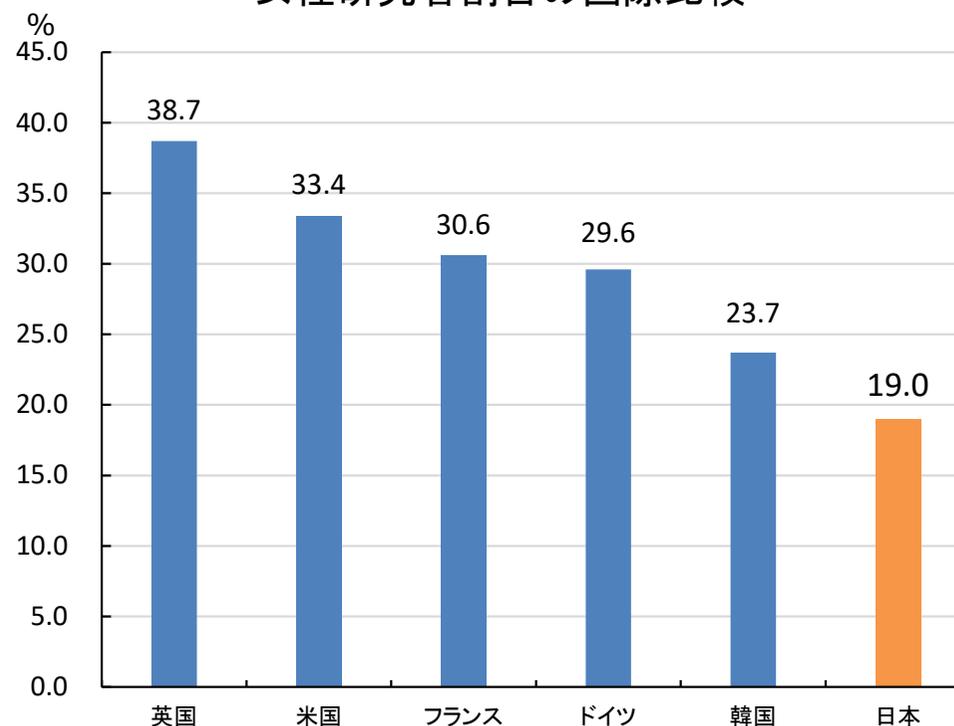
- 研究者総数に占める女性研究者割合は20年間で1.6倍に増加しているが、諸外国と比較してなお低い水準

女性研究者割合の推移



(出典) 総務省「2025年(令和7年)科学技術研究調査」

女性研究者割合の国際比較

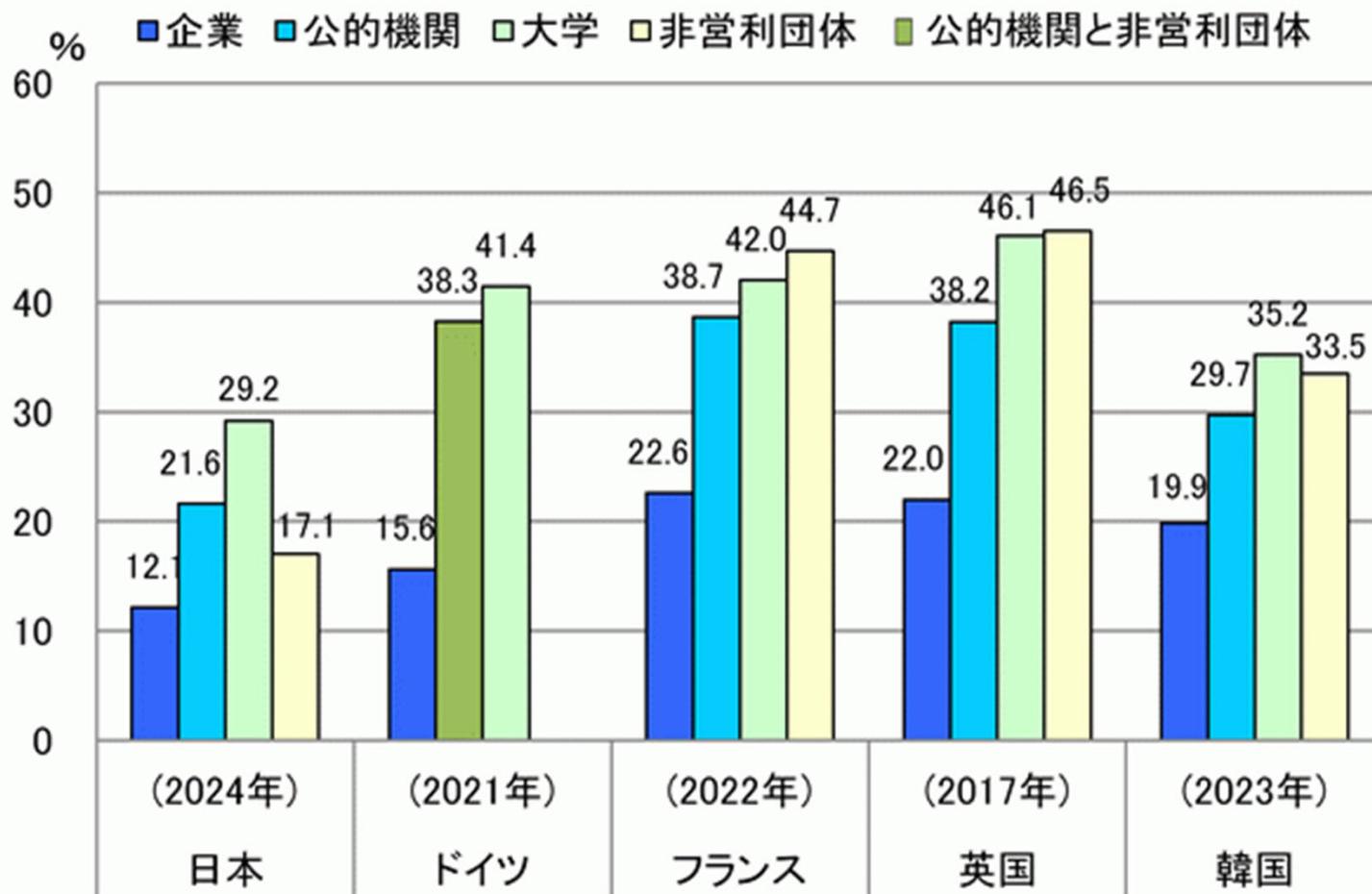


(出典) 英国：2017年、フランス：2023年、ドイツ：2023年、韓国：2023年
OECD *Main Science and Technology Indicators*
米国：2021年、NSF *Science and Engineering Indicators*
日本：2024年、総務省「2025年(令和7年)科学技術研究調査報告」
を基に文部科学省作成

所属部門別の女性研究者割合の国際比較

- 所属部門別で見ると、日本では大学における女性研究者割合が一番高く、企業における女性研究者の割合が低い

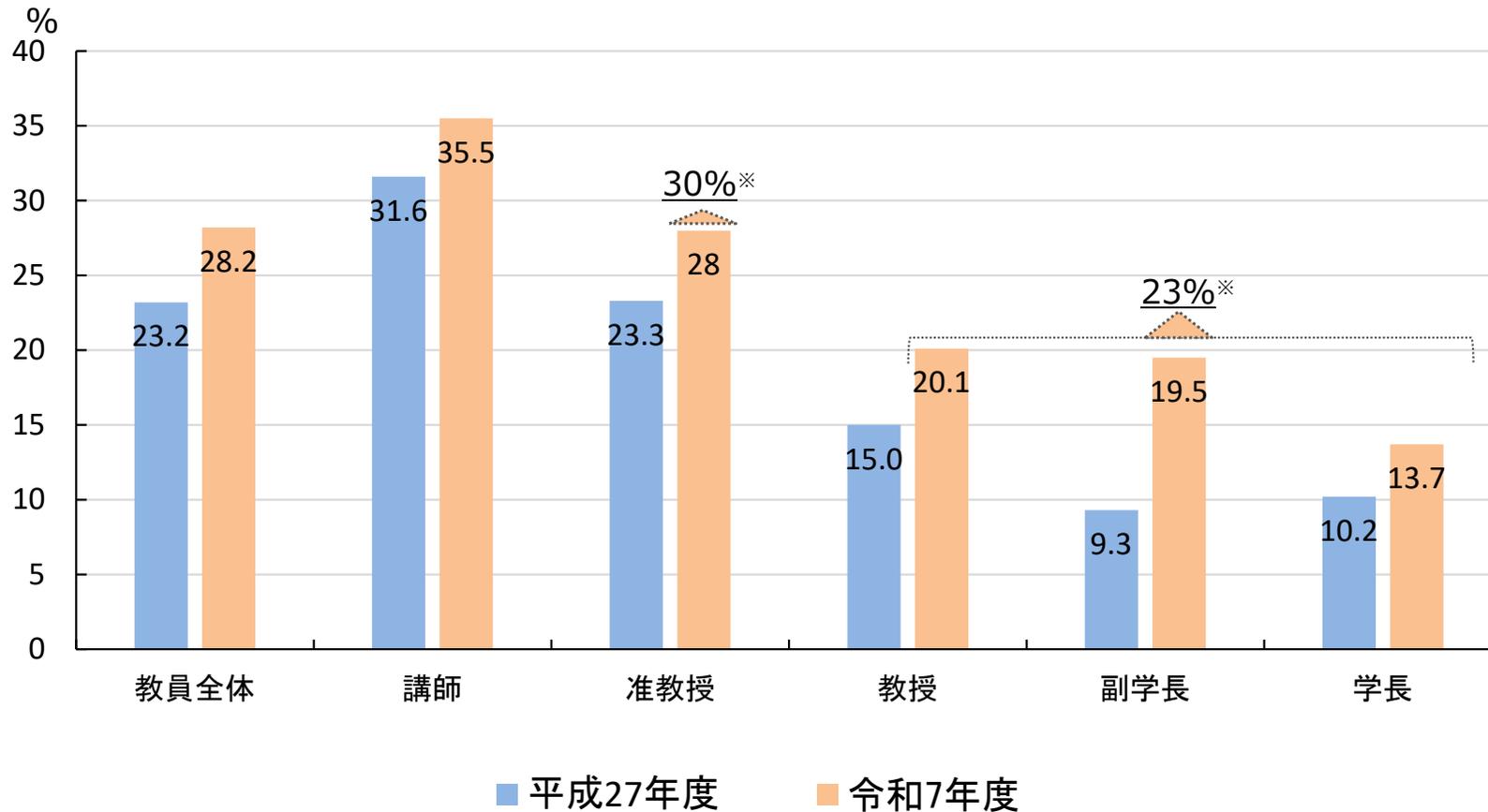
主要国の女性研究者数の部門ごとの割合



大学における職位別の女性教員の割合

- 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

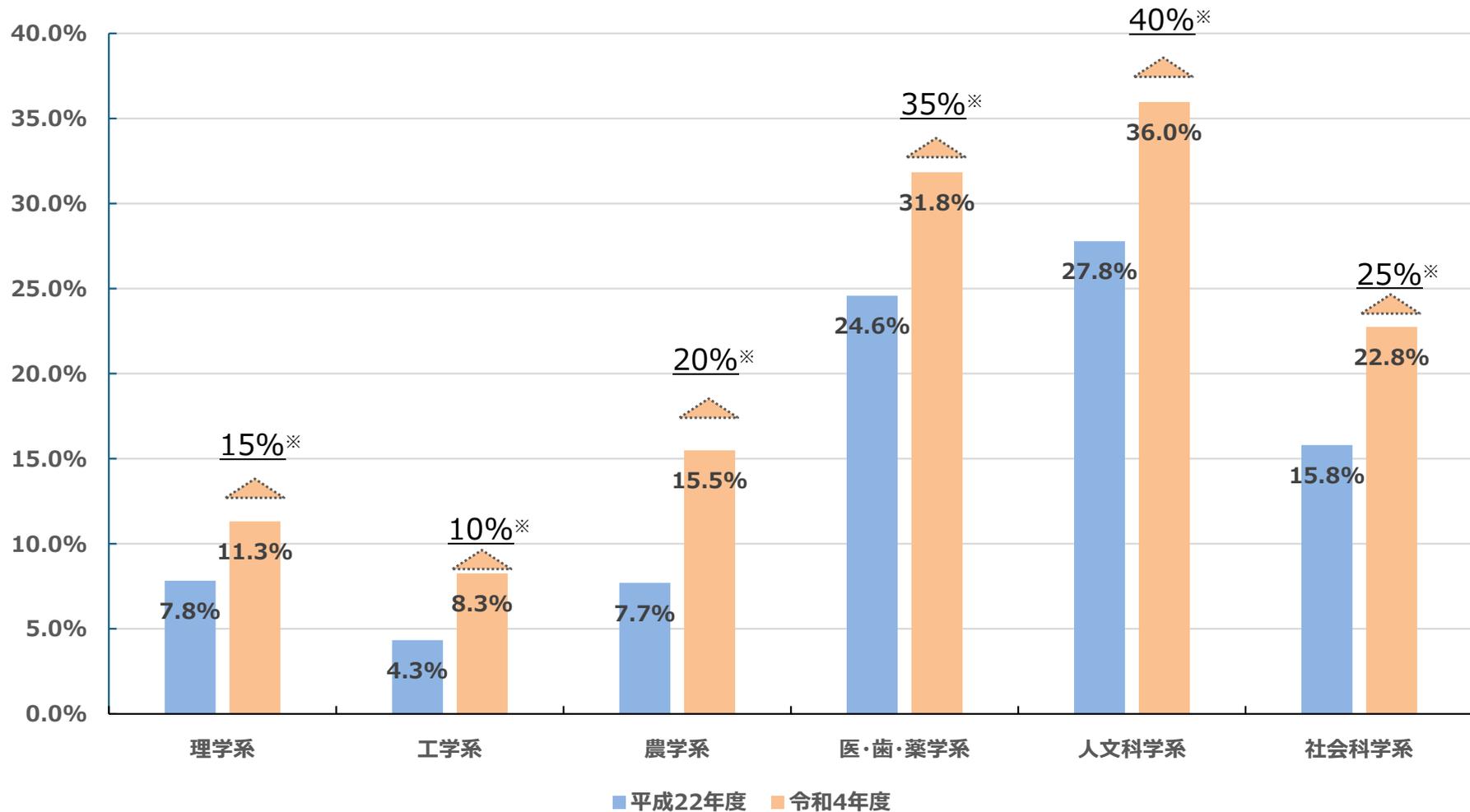
大学における職位別の女性教員の在籍割合



大学における女性教員の割合

- 女性教員の割合は、分野ごとに偏りがあるものの、全体的に増加傾向
- 引き続き、女性割合の増加に向け、第6次男女共同参画基本計画において2030年度の目標を設定

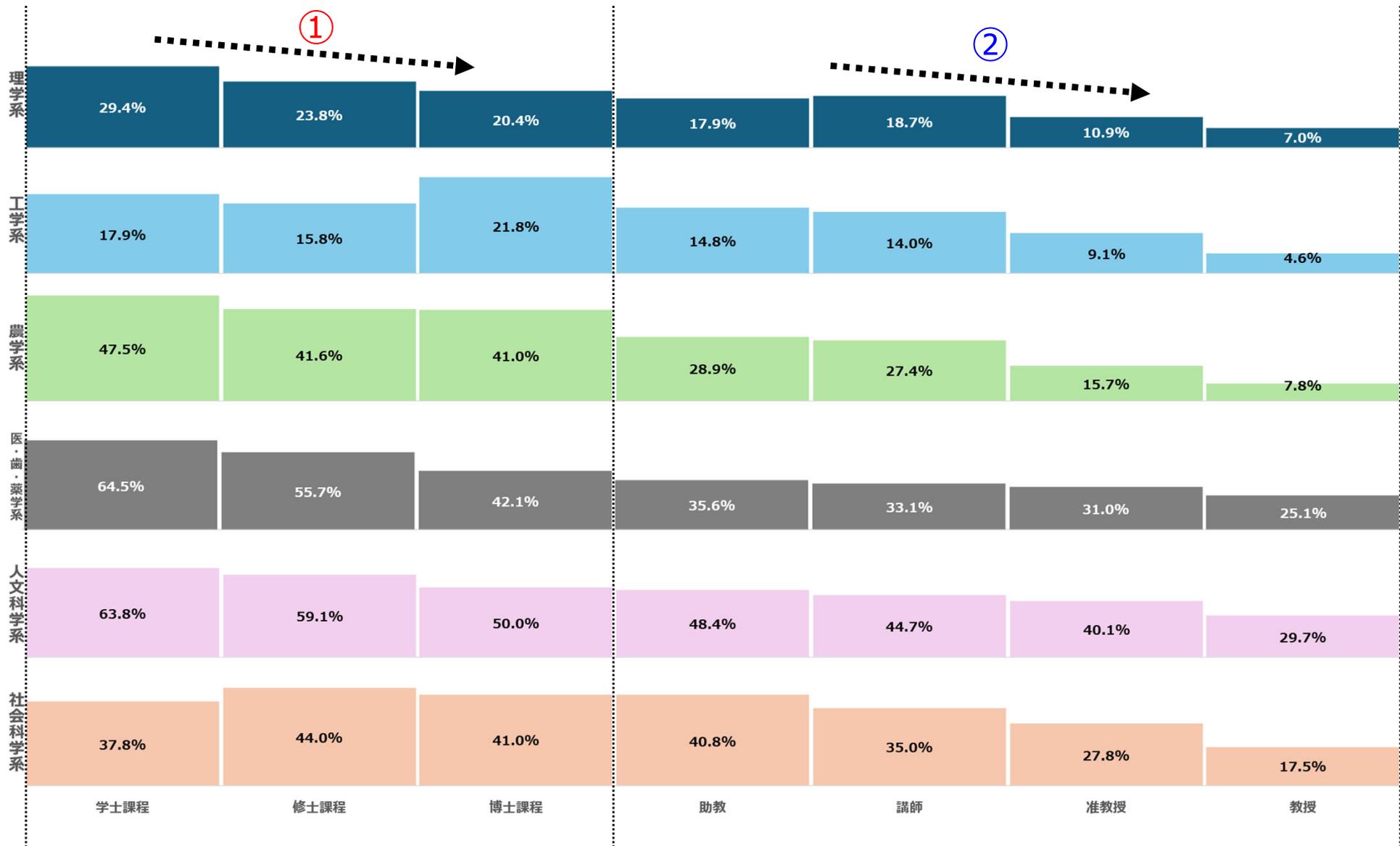
大学の教員（助教以上）における女性割合



(出典) 学校教員統計調査 (※は第6次男女共同参画基本計画における目標値)

学生・教員における女性割合

- 分野により多少の違いはあるが、女性割合が低下するタイミングは概ね2回
 - ① : 学部から大学院への進学タイミング
 - ② : 助教・講師から准教授・教授等への上位職への登用のタイミング



(出典) 学士課程～博士過程は令和7年度学校基本調査、助教～教授は令和4年度学校教員統計調査 (但し、社会人修士・博士学生を除く。また、分野ごとの図の縮尺は異なる。)

科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進

令和8年度予算額（案） 22億円
 （前年度予算額 22億円） 文部科学省
 ※運営費交付金中の推計額含む



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**。
- 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**。また、次代を担う、**自然科学系の大学学部・大学院における女子学生の割合も低い**。

■経産部が運営と改革の基本方針（骨太の方針）2025（令和7年6月13日 閣議決定） [抄]

- ・ **科学技術人材の育成を強化**する。
- ・ AI、IT分野を始め理工系分野の大学・高専生、教員等に占める女性割合の向上に向け、最先端の科学技術を学ぶ機会や理工系の女性ロールモデルに触れる機会を早い段階から継続的に提供するなど、女子中高生の関心を醸成し、意欲・能力を伸長するための産学官・地域一体となった取組及び大学上位職への女性登用を促進する。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

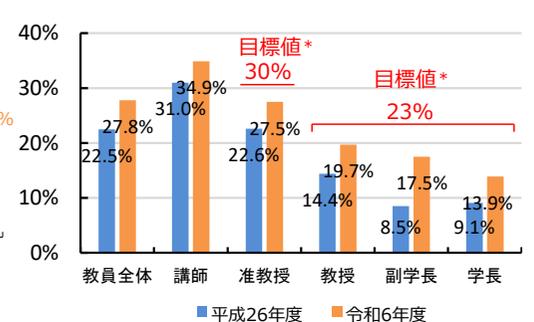
令和8年度予算額（案） 1,158百万円
 （前年度予算額 1,133百万円）

- 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。（H27年度より開始）
- 対象機関：国公立大学、国立研究開発法人等
 <女性リーダー育成型> ※令和4年度から支援開始
 - ・ 支援取組：教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組を支援。
 - ・ 事業期間：6年間（うち補助期間5年間）
 - ・ 支援金額：上限70百万円程度（一部、53百万円程度）／年・件
- 新規採択件数：1件（ほか、牽引型、特性対応型含む既採択分24件を継続実施）

■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

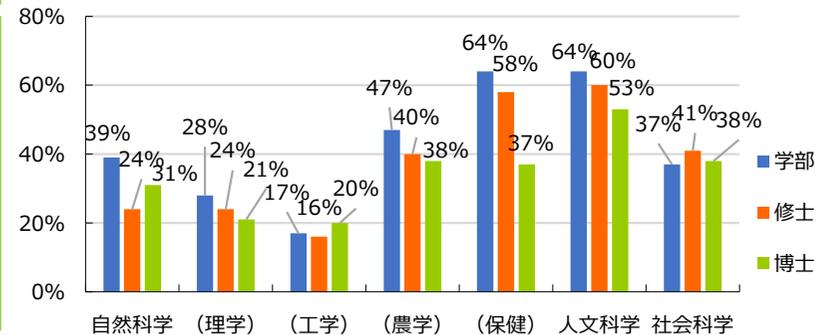


※英国：2017年、フランス：2023年、ドイツ：2023年、韓国：2023年、OECD **Main Science and Technology Indicators**
 米国：2021年、NSF **Science and Engineering Indicators**
 日本：2023年、総務省2024年（令和6年）科学技術研究調査報告を基に文部科学省作成

※「令和6年度学校基本調査」より作成
 ※第5次男女共同参画基本計画及び第6期科学技術・イノベーション基本計画における成果目標

■学部学生・院生に占める女性の割合

※2024年。「令和6年度学校基本調査」より作成



特別研究員 (RPD)



令和8年度予算額（案） 934百万円
 （前年度予算額 951百万円）

博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰して、大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援。

- 対象：出産・育児による研究中断から復帰する博士の学位取得者
 - 研究奨励金：年額4,344千円 ※
 - 支援人数：200人程度
 - 採用期間：3年間
- ※「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」により受入研究機関で雇用されるRPDの給与は年額4,344千円以上（機関毎に金額、手当が異なる）

JST 女子中高生の理系進路選択支援プログラム

令和8年度予算額（案） 92百万円
 （前年度予算額 79百万円）

理系分野へ進む女子生徒を増やすため、出前授業、女性研究者等の理系ロールモデルとの交流、保護者・教員の理系キャリアへの理解増進等、地域で継続的に行われる取組を推進

- 対象機関：国公立大学・研究機関・民間企業・教育委員会等による構成組織の代表機関
- 支援取組：適切な理系進路選択について女子中高生に効果的にアプローチするために、保護者・教員も含めた地域における取組を支援
- 支援金額：3～6百万円／年・件〔10件程度（うち令和8年度新規：2件程度）〕
- 実施期間：3年間（事業開始：平成18年度〔平成21年度よりJSTが実施〕）

（担当：科学技術・学術政策局人材政策課）

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブにおける採択機関の取組例

- 学長のリーダーシップの下、女性研究者の上位職（教授・准教授）、マネジメント層への積極登用
 - 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立支援
 - 学内・学外への啓発活動を通じた意識改革
- <具体例>

九州大学（R1採択）

- 卓越した研究教育力を有し、グローバルに活躍できる女性教員及び若手教員の育成を目指す「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を実施
- 大学ガバナンス教育や留学生への実践的指導等の学内プログラムを経て最終試験として原則8週間以上の海外研修
- 研修終了後、合格の認定を受けた者は1年以内に1段階の昇任、テニユアトラック教員の場合はテニユアの取得を原則
- 2年間の研修を終えた41名の研修生から既に女性教授13名、女性准教授11名が誕生し、第1期生及び第3期生から女性教授1名 ずつの2名が副理事に就任（R7.5）。

東京農工大学（R4採択）

- 女性研究者の裾野拡大から上位職・幹部への登用までを一貫して行う「SAKURA制度」の構築
- ライフイベントにかかわる研究者に研究支援員を定期的に配置して研究の補助をする「研究支援員制度」と、産休・育休取得中の女性研究者に代わって研究・講義等を代行する専任支援員を雇用できる「専任支援員」制度の実施
- 管理職養成プログラム等により、女性教員3名を副学長に登用（R8.3）。
- 女性の管理職比率は、事業開始前の12.5%から20%に増加（R6.10）。

北海道大学（R5採択）

- 抜本的な組織改革及び意識改革と併せて女性教員増加のための「加速アクションプラン」の策定
- ライフイベント時の研究補助人材支援について、上位職に対しても実施
- 「加速アクションプラン」により自然科学系17名を含む25名の女性教授が誕生。
- 昇任人事を行う部局に10年間人件費を支援し、柔軟かつ長期的な採用計画の立案、採用人事の適正化へ繋げる。

大阪公立大学（R5採択）

- 学長のリーダーシップの下、全学の女性教員の教授・准教授の昇任を推進する「OMU女性教員昇任制度」の構築
- 共働き世帯が当たり前になっていることを踏まえ、研究支援員派遣を男女ともに同じように使える制度として実施
- 「OMU女性教員昇任制度」などの取組により、機関全体として女性教授が21名増加し、全17部局に女性教授が在籍。
- 部局人事枠とは別に学長裁量人事枠を設定し、必要な部局には戦略的・機動的に女性教員の新規採用や昇任を実施。

女性活躍に係る諸課題に対する大学の特徴的な取組事例

● 世界トップレベルの教育研究を遂行できる優秀な女性・若手人材の不足

⇒大学ガバナンス教育等の学内プログラムを経て、最終試験として原則8週間以上の海外研修を実施。合格の認定を受けた者は原則1年以内に1段階の昇任、テニュアトラック教員の場合はテニュアの取得を行う「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を構築。研修生のうち2名が副理事へ。（九州大）

● 上位職の女性研究者、女性管理職の不足

⇒女性教授の登用が進んでいない理系学部を対象に、十分な実績を上げているがポストがないために准教授に留まっている女性を、海外経験や研究実績、管理運営経験などを積むためのチャレンジ期間を経て教授に昇任させる「上位流用制度」の構築。令和6年度には理学部2名、農学部2名が教授に昇任。（岡山大）

⇒女性研究者を学長補佐等に任命し、管理職養成プログラムの受講及び実務経験により運営・研究・社会実装型のリーダー力を習得させる「エグゼクティブ・キャリアデザイン制度」の構築。女性副学長3名が誕生（R8.3時点）。（東京農工大）

● 女性研究者の量的不足

⇒学長のリーダーシップの下、公募期間1か月限定の「退職後任人事の原則女性限定公募」の実施。令和6年度における女性研究者採用比率は35.5%を達成。（熊本大）

⇒「大学院女子学生フェローシップ」の効率的な運用により、女子学生の大学院進学率が男子学生を上回る。（麻布大）

● ライフイベントによる研究時間の制約

⇒携帯電話等から子供の預かり・送迎を行うサポーターを依頼できる「訪問型」サポーター配置システムを構築。関係機関との連携を強化し、サポーターの養成及びリスク管理を実施することで「訪問型」病児・病後保育システムを整備。（奈良女子大）

● 女性研究者の離職

⇒研究者のパートナーの学内就職を支援する「パートナー就職支援制度」などの研究環境整備の取組の実施により、女性教員の離職率が50%以上低減。（帯広畜産大）

● 学内外の教職員の理解増進

⇒「無意識のバイアス研修プログラム」の受講必須化、「教員採用マニュアルに基づくチェックリスト」の作成と全公募人事での活用義務化。（名古屋大）

● ロールモデルの不足・キャリアパスの不透明さ

⇒フロントランナーとして活躍している女性教員に、大学運営や組織課題等についてインタビューした記事をWebサイトに公開し、上位職のロールモデルを提示。（北海道大）

最新の動向を踏まえて、中間まとめの方向性をさらに検討するにあたり、以下の点について、議論を深めてはどうか。

<具体的取組・方針>

- 国は、大学・研究機関等における女性研究者の一層の登用促進や、上位職への登用・処遇改善の取組を推進・支援する。
- 国及び JSPSは、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立に向けて、引き続き、特別研究員（RPD）による支援を推進するとともに、処遇向上についても検討する。
- 国は、研究環境のダイバーシティ確保及び女性研究者の研究力の向上のための支援の在り方について、これまでの取組や実績等を踏まえ、事業内容の見直しも含めて検討・推進する。
- 大学等は、研究環境の多様性確保により、研究活動の活性化や研究力の向上を図る観点から、女性研究者の活躍を一層促進するための取組に努める。

<主な論点案>

- 教授・教授等の上位職における女性の割合が低い要因として、研究実績を積むべき若手研究者の時代に、ライフイベントがある年代とも重なり、研究成果を創出できる研究環境（研究体制、研究費、研究時間など）になっていないのではないかと。
- その研究環境を整備するにあたって、大学が組織として継続的に女性研究者の活躍を促進する体制や長期ビジョン等が必要ではないかと。
- 長期的に大学における女性研究者の割合を増加させるため、学部から大学院に進学する際の女性割合の低下も併せて改善することが必要ではないかと。