

令和8年度
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
【女性リーダー育成型】
公募に係るQ & A

文部科学省 科学技術・学術政策局

令和8年3月

【目次】

< 1. 事業全般 >	- 1 -
< 2. 事業各論 >	- 1 -
2-1. 目標・行動計画関係	- 1 -
2-2. 女性リーダー育成型関係	- 3 -
2-3. その他申請関係（共通）	- 10 -
< 3. 審査関係 >	- 12 -
3-1. 審査の方法等	- 12 -
3-2. 審査の観点等	- 13 -
< 4. 経費関係 >	- 14 -
< 5. 申請様式関係 >	- 16 -

< 1. 事業全般 >

Q1001 本事業の狙いは何か。

A 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、増加する傾向にありますが、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にあります。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の向上を図ることは極めて重要です。

こうした中、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号、以下「女性活躍推進法」という。）」が成立し、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国や地方公共団体、一般事業主（大学や独立行政法人を含む。）の各主体における女性の活躍推進に関する責務等が定められています。また、「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月閣議決定）」と「第 6 次男女共同参画基本計画（令和 8 年 12 月閣議決定）」においては、科学技術イノベーションの創出に向けて、女性の活躍促進に関する方向性が盛り込まれており、大学の教員に占める女性割合についての目標値が設定されています。

このような状況を背景として、本事業は、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・介護等（以下「ライフイベント」という。）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など、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を体系的・組織的に実施する大学や独立行政法人等を選定し、その取組を重点的に支援することを目的としています。

Q1002 令和 8 年度公募における前年度（令和 7 年度）公募からの主な変更点は何か。

A 令和 8 年度についても、「女性リーダー育成型」のみを公募します。初年度（令和 8 年度）の補助対象額に上限を設定しました。また、提出方法についても指定 URL にアップロードの上、電子メールにて提出した旨連絡することといたします。事業の詳細は公募要領をご確認ください。

Q1003 本事業そのものは自然科学系の女性研究者の研究環境に特化した取組が必要か。

A 本事業そのものは女性研究者の研究分野を自然科学系に特化することを求めているませんが、本事業に申請できる機関として、自然科学全般又は自然科学と人文学・社会科学との融合領域の研究活動を行っている機関としています。

< 2. 事業各論 >

2-1. 目標・行動計画関係

Q2101 本事業において設定する「女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画」は、どの程度のものとすればよいのか。

A 本事業への申請に当たっては、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、各機関・地域の特色を踏まえ、女性研究者の活躍推進に向けた機

関としての目標・行動計画を設定・公表することを求めています。本事業において各機関が設定する目標・行動計画は、各機関の改革サイクルと連動した自主的な取組としての定着に加え、我が国における女性の活躍促進に関する動向等を踏まえ、以下の計画等と関連していることを要件としています。

- ・ 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を策定している機関（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。）

また、本事業の審査の観点においては、各機関が設定する目標や行動計画について、意欲的かつ達成可能なものとして具体的に定められているか等が含まれています。詳細は、本事業の審査要領の「3. 審査の観点」を参照してください。

Q2102 公募要領「2. 事業の概要」の「※」において、「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」とあり、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・中期計画との関連性が要件とされているが、私立大学や民間企業等の場合、どのように考えればよいのか。

A 本事業においては、各機関の改革サイクルと連動した自主的な取組として定着を図ることを念頭においており、私立大学や民間企業等についても、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している場合には当該行動計画を、また、一般事業主行動計画を策定していない場合でも、機関として策定・公表している中長期的な戦略に基づいて取り組む場合には、当該戦略の該当部分の抜粋等を添付した上で、申請書に当該一般事業主行動計画や戦略との整合性について記載してください。

Q2103 公募要領「2. 事業の概要」の「※」において、「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。）」とあるが、具体的にどのような戦略を想定しているのか。また、戦略において記載していなければならない事項はあるのか。

A 部局単位ではなく、機関の長や本部等が主導して策定し、公表している中長期的な戦略や目標・計画を想定しており、特定の事項を盛り込んでいなければならないというものではありません。なお、研究に関することのみを定めている戦略に限定せず、例えば、大学の場合、大学全体の改革に関する戦略、あるいは、教育に関する目標・計画など、研究以外の目標・計画等を含む戦略でも結構です。

Q2104 本事業において各機関が設定する目標・行動計画について、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び独立行政法人の中期目標・中期計画や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、その他各機関における中長期的な戦略との関連性については、具体的にどのような確認を行うのか。

A 申請時に該当機関より中期目標・中期計画の該当部分の抜粋、一般事業主行動計画あ

るいは中長期的な戦略の写し又は抜粋を提出していただき、申請書に記載された本事業に係る目標や行動計画との整合性（数値目標、取組内容等）を確認することとします。

Q2105 本事業への申請に際し、「国立大学法人、大学共同利用機関法人及び独立行政法人の中期目標・中期計画」や「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」、「各機関における中長期的な戦略」に定めている数値目標より高い数値目標を設定してもよいか。

A 本事業への申請に際して、中期目標・中期計画、一般事業主行動計画、各機関における中長期的な戦略に定められている数値目標より高い意欲的かつ達成可能な数値目標を設定することは可能です。なお、本事業への申請後における直近の中期計画等の改定（次期中期目標・中期計画の策定を含む。）の際、申請書に記載された本事業に係る目標や行動計画と整合するよう対応してください。

Q2106 女性研究者の上位職への登用を促進する取組として、例えば、任期付き助教から任期なし助教にすることは含まれるか。

A 任期付き「助教」から任期なし「助教」にすることは、上位職への登用とは言えません。上位職への登用とは、例えば、助教や講師から准教授へ登用する、あるいは、准教授から教授へ登用することを指しています。

なお、特に若手研究者について、より安定的な雇用形態とすることは、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の促進の観点からも、本事業の目的に反するものではありませんので、各機関において積極的に進めていただくことを推奨します。

2-2. 女性リーダー育成型関係

○申請について（公募要領P5～8、11）

Q2201 「(1)対象機関」のうち、大学共同利用機関法人、独立行政法人（国立研究開発法人を含む）については、特段の条件が付されていないように読めるが、どのような機関であっても対象となるのか。

A 「(1)対象機関」の冒頭に記載のとおり、女性研究者が在籍しており、かつ、自然科学全般又は自然科学と人文学・社会科学との融合領域の研究活動を行う機関であることが必要です。

Q2202 機関として複数の学部等を持っている大学において、その中の一部の複数学部において横断的に実施するような取組も申請可能か。

A 機関の中の一部の複数学部において横断的に実施する取組であっても、申請することは可能です。ただし、本事業は、機関として設定・公表する目標・行動計画が、当該機関の中期目標・中期計画や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、その他機関として策定・公表している戦略と関連していることを要件としており、機関全体の意思決定の下で行う取組であることが必要です。なお、審査要領において、審査の観点として

「各年度の行動計画は、当該機関全体の組織的な体制の下に行うこととされているか」などを設け、機関全体としての取組を重視して審査を行うこととしています。

Q2203 連携して女性リーダー育成型に申請をする場合の、連携機関の条件はあるか。

A 特に条件はございません。また、事業における役割によって連携機関とせずに他機関と協力体制をとることも差し支えありません。

Q2204 連携して女性リーダー育成型に申請する場合、大学2機関で連携することは可能か。

A 複数の機関が連名で申請することも可能ですが、代表機関を決めた上で申請ください。

Q2205 「本事業の補助期間中に実施機関が国際卓越研究大学に認定される場合、当該大学の国際卓越研究大学研究等体制強化計画に記載され、助成の対象となる取組と本事業による支援に重複が生じないように、重複する部分については本事業からの補助は行いません。」とあるが、重複については具体的にどのように確認するのか。

A 本事業の補助期間中に実施機関が国際卓越研究大学に認定される場合、実施機関に対して国際卓越研究大学としての取組と本プログラムによって支援を受ける取組の関係性に関し、確認することを予定しています。

Q2206 挑戦的・野心的な数値目標の設定として、第6次男女共同参画基本計画で政府目標として掲げている目標値を大幅に上回る目標値でないと申請できないのか。

A 挑戦的・野心的な数値目標とは、第6次男女共同参画基本計画で政府目標として掲げている目標値を大幅に上回るような、飛躍的な目標値のほか、各機関の規模や現状を踏まえた上で、既存の取組の単なる延長線上にないと十分に認められる目標値であって、政府目標の達成への寄与が見込まれる数値なども想定されます。このため、これらに該当すると機関において判断される目標値であれば、申請いただくことは可能です。

○補助対象となる経費（公募要領P8～10）

Q2207 「(6) 補助対象となる経費」について、女性リーダー育成型はこれまでの型で支援可能であった取組のすべてが対象と見受けられるが、その理解でよいか。

A 「全国ネットワーク中核機関（群）」又は「調査分析」で支援可能としていた取組を除き、その他の型で支援可能であった取組のすべてが対象となります。機関において挑戦的・野心的な数値目標を掲げていただき、当該目標の達成のために補助金による取組だけでなく、機関を挙げて戦略的に取組を計画いただくことを要件として、対象経費については柔軟な支援を行うことを可能としています。

ただし、補助事業の実施に当たっては、「補助金等に係る執行の適正化に関する法律」、「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令」、「科学技術人材育成費補助金交付要綱」、「科学技術人材育成費補助金取扱要領」、公募要領及び各機関の規程に基づき、適切に実施いただくべきことに留意ください。

Q2208 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、(上位職と現職の差額に限る) とは具体的にどのような場合が考えられるか。

A 機関において将来を嘱望されている女性研究者について、女性リーダー育成のために現職より上位の職(准教授以上の職位)へ昇任させ、支援する取組が考えられます。具体的に、以下のような場合に当該研究者の雇用経費総額から、機関の財源から支出されるべき「現職」分の経費を差し引いた金額を本補助金から支出することができます。なお、各機関によって雇用規程が異なるため、詳細は個別にご相談ください。また、本経費について補助金による支援を受ける場合には、本取組に係る特別な人事制度の整備、本補助の対象とすべき研究者の適切な選抜等が必要ですのでご注意ください。

(例)

1. 上位職ポストへ昇任させる場合。
2. 上位職ポストに空きがあるものの、一時的に予算措置ができず昇任させられない場合に、当該ポストと現職の差額を補助金で補填することにより昇任させる場合。
3. 上位職ポストに空きがないため、ポストを新設して昇任させる場合。
4. 上位職ポストに空きがないため、現職より上位の職とみなして待遇・支援する場合(みなしポスト)。

なお、目標値達成のためだけに補助期間のみ上位職へ登用する女性研究者の雇用経費は、補助対象とすることはできません。

Q2209 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、新たに機関において上位職のポストを新設し、当該人件費を全額支援することは可能か。

A 原則として、雇用経費については上位職と現職の差額に限り支援が可能であり、全額支援はできません。5年間の補助期間終了後も、上位職登用の割合や取組については機関独自の財源等で継続していただく必要があることから、自走を見据えた計画であることが望ましいためです。

また、目標値達成のためだけに補助期間のみ上位職へ登用する女性研究者の雇用経費も、補助対象とすることはできません。

Q2210 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、機関外からの上位職登用に際する人件費の支援も可能か。

A 機関外から当該機関へ異動される研究者についても、当該差額分についての人件費の支援は可能です。(ただし、機関外での前職給与と、本上位職相当給与の差額ではありません。)上位職登用の考え方については、Q2208を参照ください。また、Q2208と同様に、本取組に係る特別な人事制度の整備等が必要ですのでご注意ください。

Q2211 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、例えば、助教が講師に登用される場合の差額についても支援は可能か。

A 講師は上位職ではありませんので、当該事例における人件費の支援はできません。

Q2212 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、すでに上位職とみなして処遇している女性研究者についても差額分に補助金を充当することは可能か。

A 「女性リーダー育成型」に選定され交付決定後、かつ本事業の補助対象として上位職に選抜された女性研究者に限り補助金を充当することが可能です。交付決定前に、上位職とみなした待遇を受けている女性研究者に対して補助金を充当することはできません。

Q2213 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、人事ポイント制によるポイント差額の人件費換算額を差額人件費の支給の対象とすることは可能か。

A 差額人件費は、昇任後の雇用経費から昇任前（現職）の雇用経費を差し引いた金額となります。ポイント差額の人件費換算額でなく、個人毎に具体的な差額人件費を計算してください。

Q2214 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「2. 女性研究者の雇用経費」について、医学系の臨床業務に従事する女性研究者について、臨床業務部分についても上位職との差額人件費は補助金が充当できるか。また、獣医学系ではどうか。

A 臨床業務は保険診療（報酬）及び患者の自己負担によって財源が補填されるため、上位職との差額人件費のうち、当該研究者の臨床業務従事分はエフォート管理によって除いて補助金を充当する必要があります。また、獣医学系の場合については、保険診療（報酬）ではありませんが、動物のオーナーが負担する治療費によって財源が補填されているため、同様に当該研究者の臨床業務従事分は除いて計上してください。

Q2215 「(6) 補助対象となる経費」の「5. 女性研究者が海外派遣や研究専念制度等により不在とする期間、実施機関において当該女性研究者が行うことを予定していた教育・研究活動を代わりに実施する者の雇用等経費」について、医学部の教員は教育・研究活動に加えて臨床業務を実施しており、臨床系講座所属の教員で、「教育・研究活動／臨床業務」を切り分けることは現実的ではない。そのため、代替教員の対象として臨床業務も含めて良いか（海外研究機関への派遣や研究専念制度の対象となった教員が臨床業務を行っていた場合のみ）。

A 代替教員が臨床業務を行うことは可能ではありますが、臨床業務は保険診療（報酬）によって財源が補填されるため、代替教員の人件費に補助金を充当する場合、エフォートによって臨床業務分の人件費は除く必要があります。また、2.における上位職との差額についても同様に適用され、補助金充当される差額のうち、当該研究者の臨床業務従事分は除く必要がありますので、ご注意ください。

Q2216 「(6) 補助対象となる経費」について、男性研究者は支援対象となるのか。

A 原則として女性研究者に対する取組に必要な経費を想定していますが、特に、7.8.23.

～26. に関して、機関において構築・整備した制度については、男性研究者も対象とすることが可能です。

Q2217 「(6) 補助対象となる経費」の具体例のうち、(研究効率の向上等に係る経費) 7. 8. ついては男性研究者も対象とあるが、例えば、現在女性研究者がいない研究室等についての整備を行うことは可能か。

A 原則として女性研究者に対する取組に必要な経費を想定しており、機関において構築・整備した制度については、男性研究者も対象とすることを可能としていますが、本事業の目的を踏まえた適切な取組となるよう留意願います。

Q2218 「(6) 補助対象となる経費」の具体例のうち、「8. 女性研究者の研究効率向上のため、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必要な経費」について、建物の工事を伴う改修等を行うことは可能か。

A 「科学技術人材育成費補助金取扱要領」7. (3) のとおり、施設の建設や改修に係る経費は対象となりません。

Q2219 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「10. 9 の取組等の結果として、機関において特に有用と認めた共同研究プロジェクトのうち、女性研究者が研究代表者となったものに係る研究費」について、実際の共同研究プロジェクトに連携機関以外の機関が参画することは可能か。

A 機関（共同実施機関含む）において、特に有用と認めた共同研究プロジェクトであって、代表機関又は共同実施機関に所属する女性研究者が研究代表者となったものであれば、連携機関以外の機関が参画することは可能です。ただし、補助金の交付は、連携機関として申請した機関（代表機関又は共同実施機関）に限ります。

Q2220 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「10. 9 の取組等の結果として、機関において特に有用と認めた共同研究プロジェクトのうち、女性研究者が研究代表者となったものに係る研究費」について、女性研究者が研究代表者でなければ、本補助金の支出対象とならないのか。それとも、女性研究者が実施者の中に入っていれば良いのか。

A 代表機関又は共同実施機関に所属する女性研究者が研究代表者を務める共同研究プロジェクトを補助対象とします。

Q2221 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「10. 9 の取組等の結果として、機関において特に有用と認めた共同研究プロジェクトのうち、女性研究者が研究代表者となったものに係る研究費」について、研究代表者が女性であれば、他に参加する研究者はすべて男性でよいか。

A 研究分野の事情等にもよるため、結果的に研究代表者のみ女性となる場合を一切補助

対象として認めないわけではありませんが、女性研究者の研究力向上や活躍促進等、本事業の目的に資する取組であるかといった観点に留意し、個別の事情を勘案して判断することとします。

Q2222 共同研究を行うために、連携機関以外の機関の研究者を連携機関に受け入れる際、当該研究者が研究中の傷害等に対応するための任意保険に個人的に加入した場合、その保険料を本補助金から支出することは可能か。

A 共同研究を行うために、連携機関以外の機関の研究者が個人的に加入する任意保険の保険料は、本補助金から支出することはできません。ただし、外部の研究者を連携機関で受け入れて共同研究を行うに当たり、連携機関が当該保険への加入を必須条件としている場合には、例外的に認めるものとします。

Q2223 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「13. 女性研究者が企業等においてインターンシップを行うために必要な経費(旅費・消耗品費)」について、具体的には、どのような取組を指しているのか。

A 代表機関又は共同実施機関に所属する女性研究者が企業等に派遣され、インターンシップの一環となる研究等(実験、調査、実験・調査結果の解析等)を行うことを想定しています。

Q2224 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「13. 女性研究者が企業等においてインターンシップを行うために必要な経費(旅費・消耗品費)」について、インターンシップは何日以上のものに限る、といった制限はあるのか。

A 本事業では、補助対象となるインターンシップの内容、期限等を特段限定しませんが、機関として設定した目標・行動計画の達成に向けて、具体的にどのように実施するのか、明確な考え方に基づいて実施することが必要と考えています。

Q2225 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「13. 女性研究者が企業等においてインターンシップを行うために必要な経費(旅費・消耗品費)」について、インターンシップ先は共同実施機関であってもよいのか。

A 共同実施機関でのインターンシップも可能ですが、インターンシップを実施するには当該機関間での合意や取り決め、各機関の内規等に従って進めてください。

Q2226 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「13. 女性研究者が企業等においてインターンシップを行うために必要な経費(旅費・消耗品費)」について、大学院生も当該インターンシップの支援を受けることができるか。

A 本事業では、大学院生については支援対象となる研究者に含めていませんので、インターンシップの実施等に係る支援対象とはなりません。

Q2227 インターンシップを実施する場合、当該機関間で秘密保持契約を結ぶ必要がある

か。

A 本事業においては、インターンシップの実施に当たり、秘密保持契約を締結することを必須としていませんが、当該機関間での合意や取り決め等に従い、必要に応じて、当該契約を締結する等の対応を取った上で行ってください。

Q2228 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「13. 女性研究者が企業等においてインターンシップを行うために必要な経費（旅費・消耗品費）」に関連して、インターンシップの取組として、ポストドクターを派遣し、就職につなげるような取組を行うことは可能か。また、インターンシップを有償で行う場合、当該費用を本補助金から支出することは可能か。

A 本事業において、女性のポストドクターは支援対象の研究者に含まれますので、取組の一環として、ポストドクターを企業等に派遣し、インターンシップを実施することで就職につなげるという取組を行うことも可能です。ただし、ポストドクターをインターンシップとして受け入れる企業に対して、受け入れに要する経費を本補助金から支出することはできません。

Q2229 「(6) 補助対象となる経費」の具体例として「16. 博士課程（後期）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及び女子学生への支援に必要な経費（例えば対象女子学生に支給するフェローシップ（生活費相当額・研究費）等）」とあるがこのフェローシップ制度を構築するにあたっての生活費相当額や研究費の上限はあるか。

A 本事業におけるフェローシップ制度の構築にあたっては、生活費相当額や研究費の上限は特段設けておりませんが、「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」や「次世代研究者挑戦的研究プログラム」等の支援額も踏まえた所定の額を支援いただくことを想定しています。

Q2230 「(6) 補助対象となる経費」の「※3 留学生を採用する際は多様な国籍であることに留意してください。また、支援を受けた留学生は、フェローシップ修了後、我が国の科学技術・イノベーションへ貢献することが期待されます。」について、多様な国籍に留意とは具体的にどのようなことか。また、フェローシップ修了後、我が国の科学技術・イノベーションに貢献しているかどうか、どのように確認するのか。

A 本事業は、他国の後塵を拝している我が国の女性研究者割合の増加を目的のひとつとして実施されるものであることに鑑み、留学生をフェローシップの対象とする場合は、多様な文化的背景に基づいた価値観を学び理解し合う環境創出のために、より多様な国・地域からの受入れを進めるように検討いただくこと、また実績報告時に支給対象者の状況を確認します。

Q2231 「(6) 補助対象となる経費」の具体例「22. 実施機関の支援室において、当該業務を担当するマネージャー、コーディネーター、カウンセラー、相談員、事務職員等

(共同実施機関と連携した取組を実施するため代表機関において雇用する者を含む。)の雇用経費」について、共同実施機関のマネージャー等に係る雇用経費については、本補助金から支出することはできないのか。

A マネージャー等は、代表機関はもとより、共同実施機関の女性研究者を含めてコーディネート業務等を担う者を想定しており、機関の実情や取組計画の内容に応じて共同実施機関においてマネージャー等を雇用する必要がある場合、その経費について、本補助金から支出することが可能です。該当がある場合、当該経費は代表機関ではなくマネージャー等を雇用する共同実施機関からの申請としていただきます。

Q2232 「(6) 補助対象となる経費」の「23. 研究とライフイベントの両立等のために必要な実施機関の研究者の活動を支援する者を、事業実施機関の規程に基づき雇用するための経費」について、研究とライフイベントの両立等のために必要な支援者として、具体的にはどのような者が想定されるか。

A 研究とライフイベントの両立や女性研究者の上位職登用等のために、当該研究者が担う教育・研究・事務業務等を支援する者で、事業実施機関の規程に基づき雇用される者が想定されます。機関によって規程が異なりますので、詳細は個別にご相談ください。

Q2233 「(6) 補助対象となる経費」の「28. 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の開発・実施に係る経費」は具体的にどのような経費が対象となるか。

A 例えば、無意識のバイアス排除のための研修プログラムを開発・実施するための経費が対象となります。プログラム開発に伴う業務委託費や人件費などが含まれます。

Q2234 事業実施費の雑役務費において、人材派遣サービスを利用することは可能か。具体的には、教育プログラム開発のためのアンケート調査のデータ分析や、レポート作成等を行う人材が必要であり、人材派遣会社に適切な人材の派遣を依頼したい。

A 人材派遣サービスを利用することは可能です。

人材派遣にかかる費用がどの区分に該当するかについては、実施機関内の規定に則りご判断ください。

2-3. その他申請関係

Q2401 令和8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」に選定された取組を実施している機関は、今回の公募に申請することは可能か。

A 本事業は、女性研究者の活躍推進等に向けた機関としての目標・行動計画を設定・公表し、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげる取組を支援するものであり、厳しい財政状況の中で事業効果の最大化を図るため、より多くの機関における様々な取組を支援していくことが重要であると考えています。

令和8年4月1日現在、令和3～令和7年度公募の「ダイバーシティ研究環境実現イ

ニシアティブ」に選定された取組を実施している機関（女性リーダー育成型の共同実施機関を含む。）については、現在実施している当該取組を適切に実施する中で事業効果を最大化していただくことを期待しています。

ただし、令和7年度以前に本事業に選定され、現在も事業期間が継続中の機関からの申請については、既存事業の取組内容及び補助対象の経費の計上について、明確に切り分けることができる範囲での申請を可能とします。

なお、重複申請の制限については、公募要領「2. 事業の概要」Aにおける「(7) 重複申請の制限」並びに「3. 重複申請の制限（一覧）」を参照願います。

Q2402 令和8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」に選定された取組において、補助金の交付を受けず、参加している場合（代表機関でも共同実施機関でもない場合）、今回の公募に申請することは可能か。

A 補助金の交付を受けず、代表機関でも共同実施機関でもない形で参加している機関については、今回の公募のいずれにも申請することができます。

Q2403 これまで女性研究者支援のための取組を行っておらず、これから取組を開始しようとしている機関は、申請することは可能か。

A 女性活躍推進法の制定、科学技術・イノベーション基本計画の策定等を踏まえ、多様な機関において女性の活躍が求められていることから、現時点で女性研究者支援のための取組を実施しておらず、今後、本事業に示した取組を実施しようとする機関については、今回の公募のいずれにも申請することは可能です。

ただし、「女性リーダー育成型」に申請する場合においては、第6次男女共同参画基本計画で掲げている政府目標を大幅に上回るような目標値等の設定を要件としていることから、従前の取組は自主的に行われていることを前提としており、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進的な取組としていただく必要があります。

Q2404 女性研究者が既に多数在籍している機関についても、本事業への申請対象となるのか。

A 本事業の申請対象となります。本事業は、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整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組を支援するものですので、女性研究者が既に多数在籍している機関であっても、申請することは可能です。

Q2405 法人統合等により、一つの法人内に複数の大学が存在する場合、大学をそれぞれ1機関とし、大学ごとに申請をしたり、一法人内の大学同士で共同申請をしたりすることは可能か。

A 一法人内に複数の大学等がある機関からの申請については、当該法人内の各大学をそ

れぞれ一機関として取り扱います。このため、当該各機関が個別に申請を行うことや、同法人内の機関が共同申請を行うことも可能です。

Q2406 本事業における「育児」、「介護」とは、何か。

A 各機関において定める就業規則等によるものとします。

< 3. 審査関係 >

3-1. 審査の方法等

Q3101 申請要件違反により審査対象とならなかった場合、その旨の連絡があるのか。

A 申請要件違反のある申請を行った機関についても、審査の結果として通知することになります。申請書の提出に当たっては、申請要件違反とならないよう、提出前に十分な確認をお願いします。

Q3102 委員の氏名は公表されるのか。

A 審査要領の「4. その他」に記載のとおり、委員の氏名は、各年度における本事業に係る審査及び評価が終了した時点で公表する予定です。

Q3103 選定された取組や選定されなかった取組の審査の内容を知ることができるのか。

A 選定された取組については、公表する予定です。一方、選定されなかった取組については、申請した各機関の長宛に非選定となった理由を含めて通知しますが、公表はしません。

Q3104 面接審査は、どのように実施するのか。

A 面接審査は、書面審査を踏まえて、面接審査が必要と判断された機関に対して実施します。具体的には、申請書に基づく、より具体的な取組内容の説明と質疑応答を中心に実施する予定です。

Q3105 面接審査の実施は、対象機関にどのように連絡されるのか。

A 書面審査を踏まえて、面接審査が必要と判断された機関に対して、メール等により連絡します。

Q3106 面接審査の出席者の指定や人数の制限はあるのか。

A 申請内容や機関としての取組について責任をもって説明できる方の出席をお願いします。人数については、公正かつ厳正な審査を実施する観点から3～4人以内でお願いする予定です。なお、面接審査の詳細については、面接審査の対象機関に別途連絡します。

Q3107 面接審査における取組の説明に際して、申請書以外の資料を使用することは可能か。

A 面接審査における説明は、申請書又は申請内容の概要をまとめた資料、例えば、パワ

ーポイント等によるスライドやその印刷物により行ってください。なお、申請書に記載していない新たな事項等（申請書に記載された事項の裏付け等を除く。）について、説明することはできません（説明されても審査の対象とはなりません）。

3-2. 審査の観点等

Q3201 申請様式 A 2 「2. (1) 目標の内容」及び「(2) 上記目標を達成するための行動計画の内容」に記載された内容について、達成度はどの程度重視されるのか。

A 申請時に掲げた目標及び行動計画の達成度については、3年度目終了までに予定している中間評価及び取組終了後の翌年度（7年度目）に実施する事後評価の際に重視されるものと考えています。

Q3202 申請様式 A 4に「補助金を除く申請内容の実施に必要な経費は、審査の対象となります。」とあるが、自己負担額が多い方が審査において有利となるのか。

A 申請様式において、「補助金を除く申請内容の実施に必要な経費は、審査の対象となります。」としているのは、事業の全体像について、自己負担額を含め実現可能性を確認するためです。

審査に当たっては、申請時の自己負担額の多寡ではなく、審査要領に記載のとおり、各事業の取組内容や成果目標、実現可能性、補助期間及び補助事業期間の終了後における取組の継続性等について、審査することとしています。

Q3203 審査要領の「3. 審査の観点」の〈女性リーダー育成型〉の「(1) ①目標の妥当性」において、過去に女性研究者研究活動支援事業等に選定されたことのある場合については、「当該事業を通じて得られた成果を更に発展させる、意欲的かつ具体的な目標になっているか」とあり、審査要領において、この観点を特に重視するとしているが、具体的にどのように判断するのか。

A 以下のような内容を総合的に勘案して、審査する予定です。

- ・ 過去に女性研究者研究活動支援事業等に選定された取組を通じて達成した女性研究者の採用比率などの実績を踏まえ、更に高い目標値を掲げているか
- ・ 過去に導入した取組を更に強化、あるいは新たな取組を行うこととしているか
- ・ 過去に選定された取組に比して、更なる成果を上げるべく、具体的な目標を掲げているかなど

Q3204 審査要領の「3. 審査の観点」の〈女性リーダー育成型〉の「(1) ②行動計画の妥当性・効率性」において、「国の基本計画に掲げる目標値の達成への寄与が期待できるものとなっているか」とあるが、具体的にどのように判断するのか。

A 「第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月閣議決定）」及び「第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月閣議決定）」においては、科学技術イノベーションの基盤的な力の強化に向けて、女性の活躍促進に関する方向性や取組が盛り込まれてい

ます。

具体的には、大学の教員に占める女性の割合について、2030年までに、工学系10%、理学系15%、社会科学系25%、人文科学系40%、農学系20%、医学・歯学・薬学系合わせて35%の目標値が設定されています。

また、教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性割合として23%の目標値が設定されています。（第6次男女共同参画基本計画）

このような内容を踏まえ、各機関が申請書に記載した数値目標や具体的な取組内容が、各機関における実情や特色に即して、第6次男女共同参画基本計画等に定める目標値の達成に寄与すると期待できるものであるか判断します。

Q3205 審査要領の「3. 審査の観点」の〈女性リーダー育成型〉「(1) ①目標の妥当性」において「各連携機関における機関として策定・公表している中長期的な戦略のそれぞれと関連しているものとなっているか」という点があるが、既に公表している中長期目標と完全に一致している必要があるか。

A 関連しているものであれば問題が無く、完全に一致しているところまでは求めておりません。

< 4. 経費関係 >

Q4001 補助事業の実施に当たって留意する点はあるか。

A 補助事業の実施に当たっては、「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」、「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令」、「科学技術人材育成費補助金交付要綱」、「科学技術人材育成費補助金取扱要領」及びダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの公募要領に基づき、適切に実施する必要があります。

本補助金を本補助事業以外の目的で使用するなど、不適切な執行が発覚した場合には、選定の取消を含め、厳格に対処することとなりますので、十分ご留意願います。

Q4002 公募要領「2. 事業の概要」の「(6) 補助対象となる経費」に記載されている範囲で研究費も補助対象として認められているが、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」（平成19年2月15日文部科学大臣決定、令和3年2月1日改正）に基づく措置の対象となるのか。

A 標記ガイドラインに基づく措置の対象となるため、研究費の不正使用及び不正受給があった場合には、補助金の交付決定の取消、変更、補助金の全部又は一部の返還を求めます。

Q4003 申請機関とその他の機関の双方に所属しており、混合給与となっている者について、本補助事業の支援の対象となる研究者として含めて良いか。

A 主たる雇用が申請機関（共同実施機関を含む。）であれば、本事業による支援の対象となる研究者として含めて構いません。

Q4004 本補助金では、なぜ保育士の雇用経費は補助対象とならないのか。

A 保育士に対する雇用経費など、保育制度への支援は厚生労働省や市区町村により実施されており、本事業では当該経費を補助対象とはしていません。なお、各機関において、本事業による取組に関連して、保育制度等の構築に支援が必要な場合には、厚生労働省や市区町村による補助制度を活用してください。

Q4005 研究費として、どの程度まで計上してよいか。割合や上限額は、決まっているのか。

A 上限額は特に設けませんが、取組内容全体からみて、当該取組の目標を達成するために適切な規模とし、例えば、研究費の配分額が多くなり、環境整備等ができなくなるようなことがないように、十分注意してください。

Q4006 公募要領「2. 事業の概要」の〈女性リーダー育成型〉「(6) 補助対象となる経費」の具体例「4.女性研究者の海外研究機関への派遣や研究専念制度等の実施に必要な旅費、滞在費、研究費」とあるが、「旅費、滞在費」はどのような経費に使用できるのか。

A 事業実施機関の規程に基づき支出可能な範囲で、渡航に係る旅費のほか、渡航先との調整に必要な旅費や渡航先での滞在費（家賃等）に使用できます。

Q4007 上記「滞在費」において、水道光熱費の支出は可能か。

A 原則支出はできません。ただし、水道光熱費が家賃・宿泊費等に含まれていて、明確に区別することができない場合には、事業実施機関の規程に基づき可能な範囲で、滞在のために必要な経費として支出することができます。

Q4008 上記「旅費、滞在費」において、査証（ビザ）の申請料や予防接種等の渡航に必要な経費の支出は可能か。

A 事業実施機関の規程に基づき支出可能な範囲であれば、査証の申請料、予防接種等渡航に必要な経費を支出することができます。

Q4009 上記「旅費、滞在費」において、帯同する家族の旅費及び滞在費の支出は可能か。

A 事業実施機関の規程に基づき支出可能な範囲であれば、帯同する子の旅費、滞在費の支出は可能です。なお、帯同する配偶者の旅費及び滞在費については、事業実施機関の規程に基づき可能な範囲で支出することができます。

Q4010 女性研究者の海外研究機関への派遣等に伴う、子のシッター利用費の支出は可能か。

A 事業実施機関の規程に基づき支出可能な範囲であれば、子のシッター利用費を支出することができます。

Q4011 本事業で「メンター」を配置することは可能か。また、その場合、メンターに対して本補助金から雇用経費等を支出することは可能か。

A 本事業でメンターを配置することは可能です。また、申請機関において、メンターを外部機関から雇用する場合の雇用等に必要な経費、あるいは、外部機関に所属する者に当該業務を行ってもらった場合の謝金や自機関までの旅費等、当該女性研究者支援に必要な経費等を本補助金から支出することは可能です。

Q4012 自己負担の経費は必須か。

A 必須ではありません。自己負担がある場合は記入してください。なお、自己負担額に計上した経費については、補助金を充当することはできません。

Q4013 共同実施機関がある場合、補助金は実施機関にまとめて支払いがされるのか。

A 代表機関、共同実施機関それぞれに交付されます。

Q4014 研究員新規雇用（補助対象）の際に義務付けられている「健康診断費用」が補助対象になるか。

A 機関が行うすべての新規雇用の際に求められる「健康診断費用」ですので、本事業に限って発生する経費ではありません。

また、健康診断の費用は法定福利費に含まれるものではなく、一般的には福利厚生費に計上されるものと存じます。人件費として計上しないとしても、本事業においては、事業実施費として支出できる種別に福利厚生費を含めておりません。

つきましては、健康診断の費用については、本補助金ではなく、実施機関にて賄っていただくべきと考えます。

< 5. 申請様式関係 >

Q5001 申請書の提出後に、不備を見つけた場合、申請書の差し替えや修正は可能か。

A 申請書の差し替えや修正は認められませんので、申請書に不備がないか、提出前に十分な確認をお願いします。

Q5002 公募や補助金の執行に当たり、相談を行うことは可能か。

A 申請書の記入方法や補助金の執行については、随時相談や質問を受け付けます。

ただし、申請内容や審査内容に関することについては、お答えできませんので、ご了承ください。

【問い合わせ先】

〒100-8959 東京都千代田区霞が関 3-2-2

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

E-mail : kiban@mext.go.jp

Q5003 申請書の様式は、必要に応じて文字数や行数を変更することは可能か。

A 文字数や行数を変更することは可能ですが、レイアウトの変更、特に列幅や記載項目の順番の変更は行わないでください。

Q5004 申請書はカラーで作成してもよいか。

A 申請書をカラーで作成することも可能ですが、審査等の際には白黒コピーで対応するため、白黒でも内容が判読できるようにしてください。

Q5005 申請書の作成に当たり、補助金を充当する予定のない「取組」やそのための「経費」を含めて、申請様式を作成することは可能か。

A 女性リーダー育成型については公募要領に記載のとおり、補助金のみではなく、機関における独自の財源も勘案しなければ到底達成することができないレベルでの挑戦的・野心的な数値目標を掲げて申請いただくことを想定しているため、補助金を充当せず機関における自己負担で実施する取組についても、申請書に含めることは可能です。ただし、自己負担で実施するとして申請した取組及び経費については、計画変更があったとしても、補助金を充当することはできません。

Q5006 申請様式A2の「6. 在籍する教員・研究員の総数」の「教員」の定義において、学校教員統計調査における本務教員の定義を基準としつつ、助手が除かれているのはなぜか。

A 教員数に関する現状や目標・計画について、資料間で数字の整合性が取れるよう、学校教員統計調査の本務教員の定義を基準とすることにしました。一方で、教授、准教授等の上位職において女性研究者の登用が進んでいないという現状を踏まえ、各機関における現状を明らかにすることも考え、助手は含めないことにしました。

Q5007 申請様式A2の「6. 在籍する教員・研究員の総数」において、学校教員統計調査における本務教員の定義を基準とするとあるが、学長、副学長の役職に就く教授は「教授」に含めてよいか。

A 学長、副学長である教授については、様式A2では、教授に含めて記入してください。

Q5008 申請様式A2の「6. 在籍する教員・研究員の総数」における「研究員」には、どのような者を計上すればよいのか。

A 各機関において、大学等における教員には該当しないが、研究に従事する者（例えば、ポストドクター等）の人数を計上してください。

Q5009 申請様式A2の「6. 在籍する教員・研究員の総数」における「研究員」には、ポストドクターも含まれるのか。また、最終的にポストドクターの女性研究者の割合が増えたことは、成果として考えてよいのか。

A 「研究員」には、ポストドクターも含まれます。また、3年度目終了までに予定している中間評価及び取組終了の翌年度（7年度目）に実施する事後評価に当たっては、単に女性研究者の人数が増えるだけでなく、上位職への登用や能力を十分に発揮できる環境を整備することなどが求められており、特にポストドクターについては、今後の研究者としてのキャリア形成支援など、複合的な取組を考慮して判断されるものと考えています。

Q5010 申請様式 A 3 の「女性研究者採用比率」や「女性研究者在職比率」、「役員等の状況」について、大学以外の機関については、どのように記入すれば良いのか。

A 「教授相当」、「准教授・講師相当」、「助教相当」については、令和元年度学校教員統計調査（文部科学省）における本務教員の定義を基準としていますが、大学以外の機関において、具体的な役職が、いずれの職階に相当するかについては、各機関の実情を踏まえて記入していただいて構いません。例えば、民間企業においては、研究所長等を学長相当、副所長等を副学長・理事相当、部長・室長・グループ長等を部局長相当などと分類することが想定されます。

なお、「令和元年度学校教員統計調査の手引（大学、短期大学及び高等専門学校用）」の「8. 調査対象となる本務教員及び兼務教員の範囲等」においては、「(1) 教員個人調査 ①調査対象となる本務教員」について、次のとおり定義されていますので、ご参照ください。

「令和元年 10 月 1 日現在、大学、短期大学及び高等専門学校に籍を置く全ての本務教員（学長（校長）、副学長、教授、准教授、講師、助教、助手）をいい、休職（休暇）者、現職のままでの長期研修（内外地留学）中の者も含まれます。」

Q5011 申請様式 A 1 の表の「プログラムの名称」は何を記載すればよいか。

A ご提案される課題、取組等を表す名称を記載ください。

Q5012 申請様式 A 3 の表の「研究者採用者数」「研究者在職者数」「女性研究者採用比率」「女性研究者在職比率」「役員等の状況」は全学での数字を記載すれば良いか。自然科学系の学部などに限る必要はあるか。

A 自然科学系の学部などに限らず、全体での数字を記載いただくことになります。

Q5013 申請様式 A 3 の表の「役員等の状況」として、「学長・副学長・理事・部局長」の人数を示す項目があるが、事務系・技術系職員等を含めた大学全体の役職者数を示すべきか。あるいは、研究・教育に従事する教員（研究者）の役職者に限った人数を示すべきか。

A 申請機関全体の役員数の状況をお伺いしておりますので、全体の役員数をお願いいたします。

Q5014 申請様式 A 3 の表の「役員等の状況」について、学長及び副学長、部局長職の者

は、全員理事を併任している場合、それぞれ、どの役職で記載をすればよろしいか。例えば、学部長が研究科長を兼任している場合は、個人の人数とポスト数、どちらで数えれば良いか。

A 役員等相当の人数を記載いただいておりますので、学長、副学長、部局長職それぞれの相当する人数を記載していただければ問題ございません。学部長が研究科長を兼任している場合は学部長相当職1名のように、個人の人数で記載してください。

Q5015 新学部を新設する予定がある場合、申請様式A3の表の「研究者採用者数」「研究者在職者数」「女性研究者採用比率」「女性研究者在職比率」「役員等の状況」は、新学部にて在籍する予定の教員数等を現時点の目途として記載をしたほうが良いか。

A 申請時点の目途として、予定の数を記載ください。

Q5016 申請様式A5の記入要領について、【共通項目】3つ目の

「各表の項目について、上段には対象者に係る機関全体に関する数値（現状、目標）、下段には内数として自然科学系（※）に関する数値（現状、目標）を記入してください。

なお、自然科学系に係る目標を定めていない場合、下段の「目標」欄には「－」を記入してください。」とあるが、これは、以下のどちらの読み方をすればよろしいか。

①「中期計画」に該当する計画において「自然科学系に係る目標を定めていない場合」

②今回申請をする事業において「自然科学系に係る目標を定めていない場合」

A 後者の「今回申請をする事業において「自然科学系に係る目標を定めていない場合」としてご理解ください。

Q5017 申請様式A5の記入要領について、【<全体>】1つ目の「対象者」欄には、各計画の対象となる研究者の範囲を記入してください。

(1) 大学及び大学共同利用機関法人の場合

・「教員」又は「教員及び研究員」のうち、いずれか近いものを記入してください」とあるが、「中期計画」に該当する計画における対象範囲として「教員」又は「教員及び研究員」の近いもの、という理解でよろしいか。

A ご認識のとおりです。

Q5018 申請様式A5の「対象者」欄の記入について。本学では「中期計画」に該当する女性研究者の目標に助手を含めているが、ここには、助手を含まない人数（A3記載の人数）を転記するかたちでよろしいか。

A そのように記載ください。