

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する 第12回追跡調査について

一般社団法人 国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会



国立大学協会では、男女共同参画を推進していくために、2011年2月『国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン—』（以下、アクションプラン）を策定し、大学が取り組むべき事項を提言するとともに、達成目標を定めました。

その達成状況及び各大学の取組み状況の把握、各大学や関連機関への情報提供を目的として、『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査』を2001年以降継続的に実施しており、このたび第12回目の調査を実施いたしましたので、その結果を公表いたします。

（アクションプラン：http://www.janu.jp/files/danjyo_actionplan.pdf）

（報告書の全文：http://www.janu.jp/gender/201602houkoku_01.pdf）

アクションプランで掲げた達成目標

国立大学の女性教員比率を 2015年までに17%以上（各大学において1年ごとに1%以上）に引き上げる。

第12回追跡調査結果の概要

男女共同参画の現状(統計調査)

○女性教員比率が増加した大学数等

2015年5月1日現在の女性教員比率は **15.4%** となり、前回調査より0.7%増加しました。

また、アクションプランの達成目標である女性教員比率 17%以上の大学は、86大学中42大学 となり、前回の調査より13大学増加しました。

なお、大学別女性教員比率の平均は16.8%*となり、前回調査より0.8%増加しました。

※大学別女性教員比率の平均＝各大学における女性教員比率の平均値（86大学）

女性教員比率	第10回(2013)	第11回(2014)	第12回(2015)
17%以上	27大学	29大学	42大学
(15%以上	45大学	55大学	58大学)



◇前年度より女性教員比率が1%以上増加した大学 29大学

東京芸術大学（5.3%増）、政策研究大学院大学（4.9%増）、和歌山大学（3.8%増）、京都工芸繊維大学（2.8%増）、お茶の水女子大学（2.6%増）、大阪教育大学（2.5%増）、室蘭工業大学（2.4%増）、筑波技術大学（2.3%増）、鳥取大学（2.2%増）、兵庫教育大学（2.0%増）、滋賀大学・大分大学（1.9%増）、長岡技術科学大学（1.7%増）、東京学芸大学（1.6%増）、長崎大学（1.5%増）、三重大学・名古屋大学（1.4%増）、福井大学・宇都宮大学・奈良女子大学・岡山大学（1.3%増）、東京外国語大学・鹿児島大学・弘前大学・横浜国立大学・信州大学（1.2%増）、九州大学（1.1%増）、佐賀大学・小樽商科大学（1.0%増）、

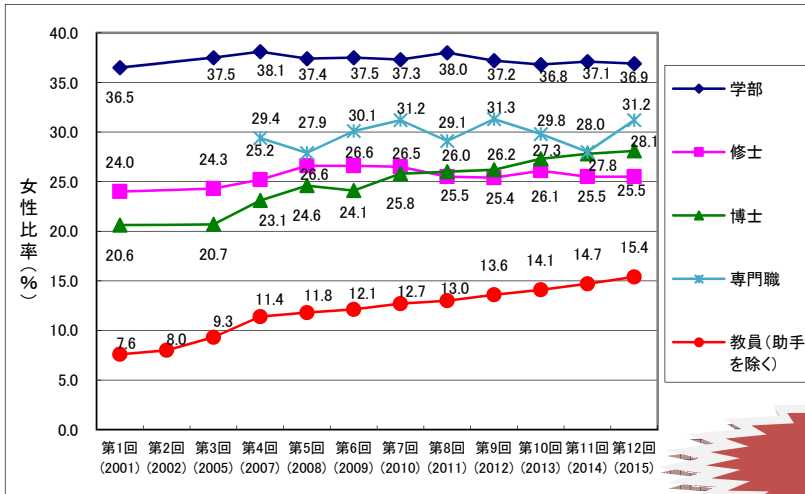
◇前年度より女性教員数が15名以上増加した大学 12大学

名古屋大学（36名増）、筑波大学（28名増）、九州大学（27名増）、鳥取大学・京都大学（23名増）、岡山大学（22名増）、長崎大学・東京芸術大学（20名増）、鹿児島大学・東北大学（16名増）、徳島大学・広島大学（15名増）

○大学における女性比率推移

国立大学における女性教員比率は 15.4%※となり、前回調査より 0.7 点増加しました。引き続き達成目標に向けて、男女共同参画に係る取組を推進していきます。

※国立大学における女性教員数の比率＝国立大学女性教員数（助手を除く）／国立大学教員数（助手を除く）



＜女性比率＞

教員（助手を除く） 15.4%

学部卒業生 36.9%

修士課程修了者 25.5%

博士課程修了者 28.1%

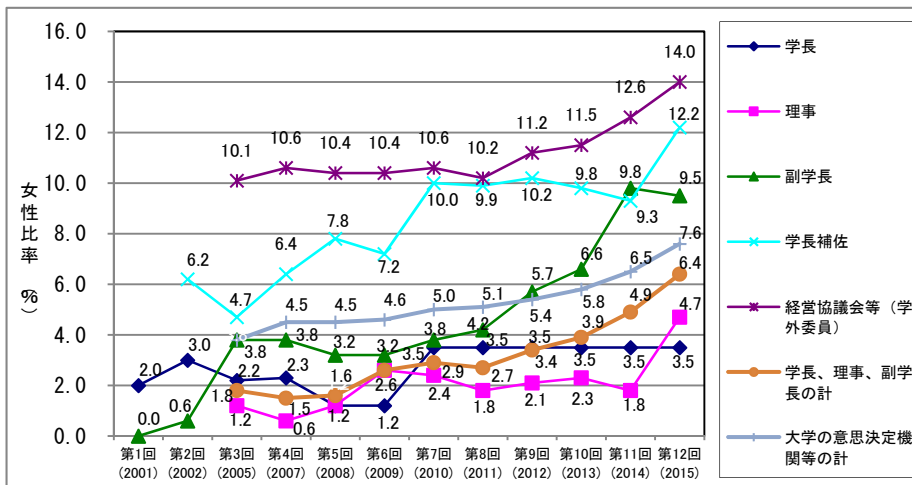
専門職大学院修了者 31.2%

※第2回調査では学生について調査を行っていない。
※第4回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。

博士課程修了者、教員の女性比率は着実に上昇しています！

○大学の学長、理事、副学長及び意思決定機関等における女性比率

アクションプランでは、『大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大』を提言しており、その女性比率は上昇傾向にあります。



＜女性比率＞

学長 3.5%

理事 4.7%

副学長 9.5%

学長補佐 12.2%

経営協議会等(学外委員) 14.0%

※理事、外部委員等については、第3回調査以降(法人化後)の数値を掲載している。
※第1回調査では学長補佐について、調査を行っていない。
※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会等(学外委員)、経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第3回調査以降の集計としている。

アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組

前回調査時点(平成26年5月1日)以降、アクションプランを踏まえて、各大学において特に成果を上げた新たな取組等について、自由記述で確認を行いました。報告書では、アクションプランの提言毎に取組をまとめていますので、是非御覧ください。(報告書P151参照)

(取組事例)

- 女性役員・管理職の登用目標値設定及び公表
- 育児や介護に取組む女性研究者(配偶者が研究者の男性を含む)へ研究活動支援者の配置
- 内閣府の「理工チャレンジ～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」の応援団体として参画
- 国連機関UN Women「HeForShe」キャンペーンのパイロット事業「IMPACT10×10×10」に出発され、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動を推進
- 地元自治体が開催する男女共同参画事業に参画。県と連携した学部学生向け教育プログラムの作成と教養教育科目としての開講。等。

アクションプラン期間（2011年～2015年）における男女共同参画の推進状況

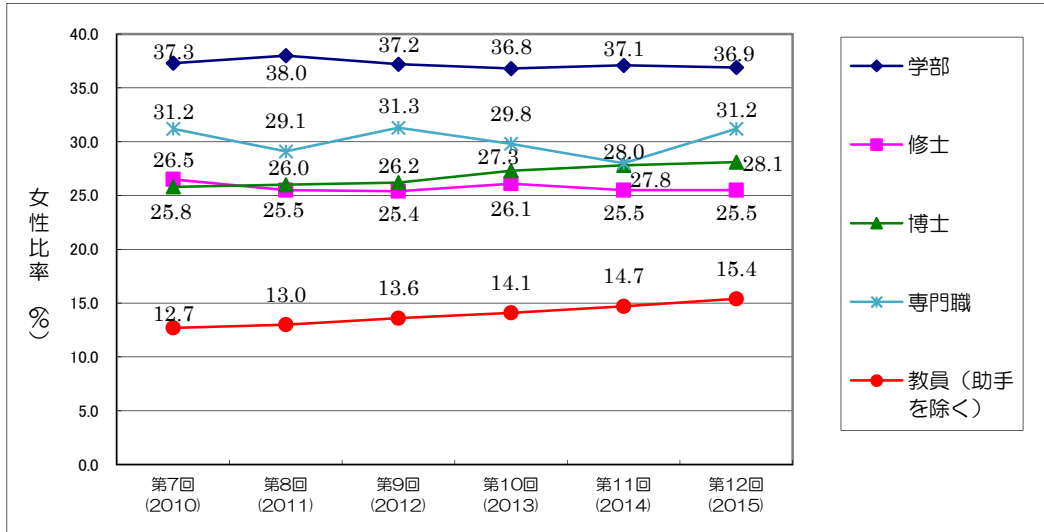
アクションプラン期間における目標の達成状況(女性教員比率の推移)

アクションプラン期間中の5年間で、女性教員比率^{※1}は12.7%から**15.4%**へ2.7ポイント増加しました。また、アクションプランの達成目標である女性教員比率17%以上の大学は、86大学中22大学から42大学へ20大学増加しました。

なお、大学別女性教員比率の平均^{※2}は14.3%から**16.8%**へ2.5ポイント増加しました。

※1 全国立大学における女性教員数の比率＝全国立大学女性教員数（助手を除く）／全国立大学教員数（助手を除く）

※2 大学別女性教員比率の平均＝各大学における女性教員比率の平均値（86大学）



女性教員比率	第7回(2010)	第8回(2011)	第9回(2012)	第10回(2013)	第11回(2014)	第12回(2015)
17%以上	22大学	20大学	22大学	27大学	29大学	42大学
(15%以上)	35大学	35大学	40大学	45大学	55大学	58大学

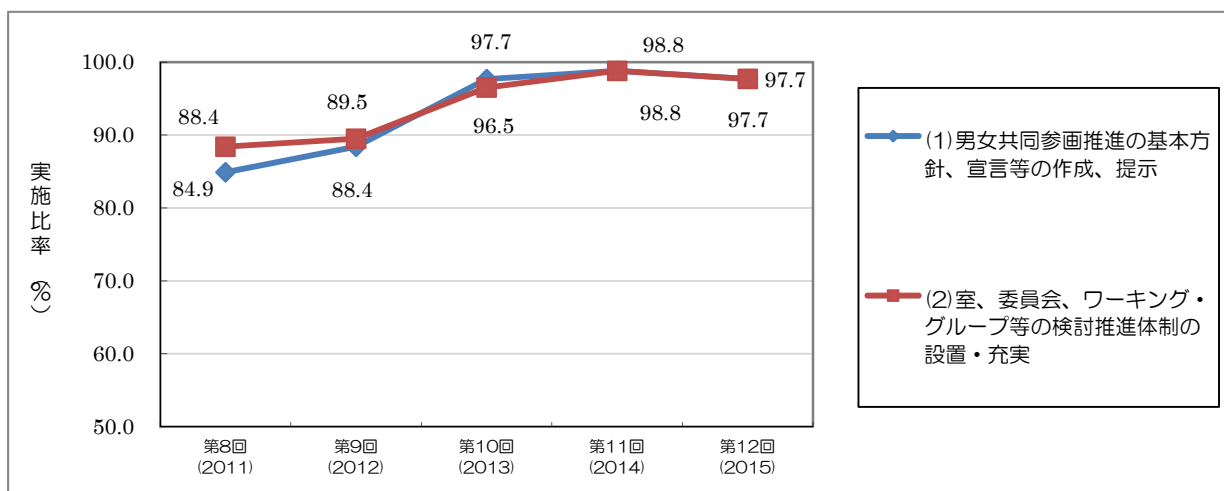
アクションプラン期間における提言事項に係る大学の取組状況

アクションプランでは、「大学が取り組むべき事項」について、4つの提言を掲げました。アクションプラン期間における、提言事項毎の実施状況の推移は以下のとおりです。

【提言1】男女共同参画の推進体制の整備

- (1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示
- (2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

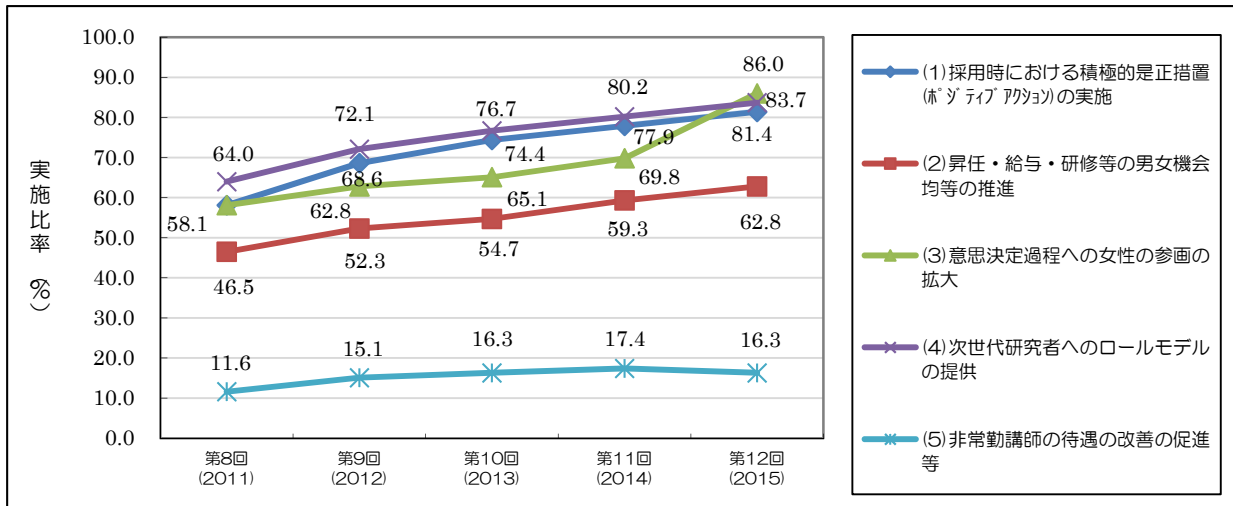
2011年時点で80%以上の大学が実施済みであったが、現在はほぼ全大学において実施されています。男女共同参画を進めるうえで、体制の整備は必須であるので、検討中と回答した数大学においては早急な改善が望めます。



【提言 2】 女性教員・研究者の拡大

- (1)採用時における積極的是正措置（ポジティブアクション）の実施
- (2)昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進
- (3)大学運営における意思決定過程への女性参画を拡大
- (4)次世代研究者へのロールモデルの提供
- (5)非常勤講師の待遇の改善の促進等

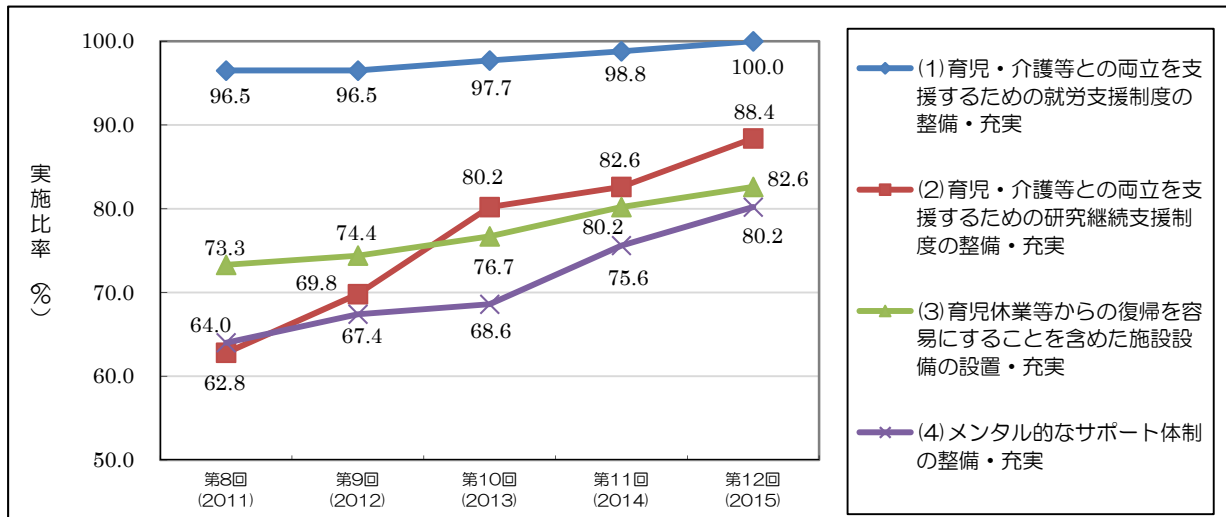
非常勤講師の待遇の改善の促進以外は、この5年間着実に実施率を伸ばしています。特に、採用時における積極的是正措置（ポジティブアクション）の実施及び大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大については、この5年間で20%以上も伸ばし、実施率は80%を超えています。



【提言 3】 就業環境の整備・充実

- (1)育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実
- (2)育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実
- (3)育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実
- (4)メンタル的なサポート体制の整備・充実

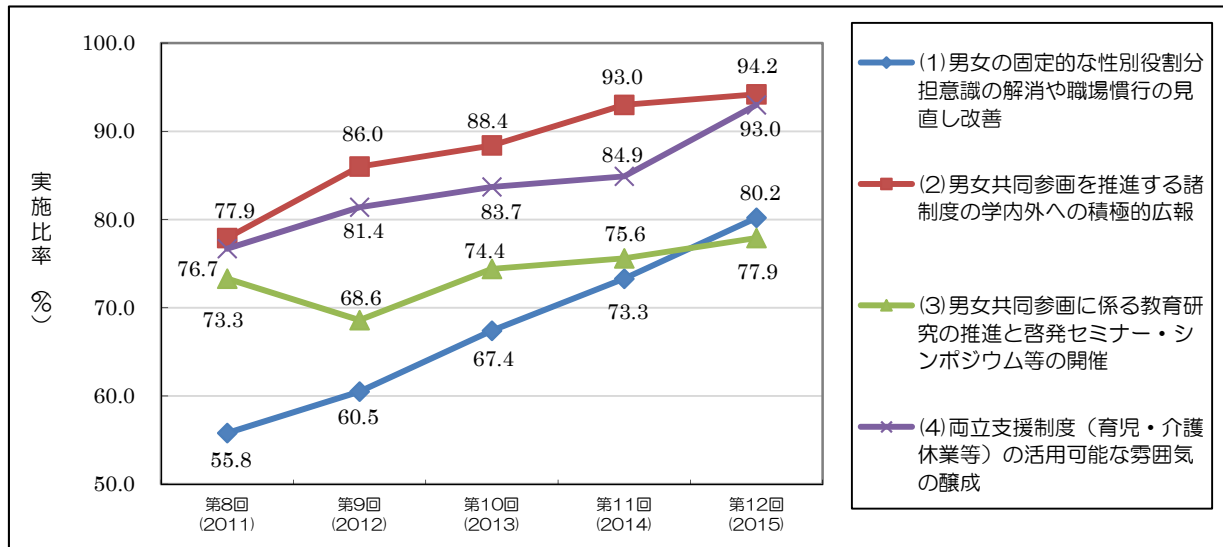
育児・介護等との両立支援のための就労支援制度の整備・充実については 2015 年の調査で実施率 100%となり、全大学で実施されています。研究継続支援制度の整備・充実、施設設備の設置・充実、メンタル的なサポート体制の整備・充実に関しても、年々着実に実施率は伸びており、就業環境の整備・充実が図られてきています。



【提言 4】 意識啓発の推進

- (1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直し改善
- (2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報
- (3) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催
- (4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成

大学においては、男女共同参画推進に関するセミナーやシンポジウム等が多く開催され、パンフレットを作成したりホームページで積極的に広報を行うなど、取組や数字の上ではこの5年間で非常に意識啓発の推進が図られたようにみえます。しかし、育児休業の利用者は教職員ともに女性が圧倒的に多いなど、男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しについては、まだまだ改善の余地があります。



アクションプラン期間における提言事項に係る大学の取組事例

【提言 1】 男女共同参画の推進体制の整備

○これまで組織上分離していた男女共同参画推進室と女性研究支援センターをより有機的に運営し、男女共同参画推進体制をより強化するために、平成 26 年度より男女共同参画推進本部を設置し、そのもとで各支援を実行していくこととした。

【提言 2】 女性教員・研究者の拡大

○女性教員比率が平成 21 年度で 2.1%と低かったが、学長の下に設置した「男女共同参画推進室」により「男女共同参画推進のための基本方針」を策定し、女性限定公募を行うなど、女性教員の積極的な採用活動により、平成 26 年度に 5.3%、平成 27 年度に 7.7%まで上昇した。
○文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」に取り組んだ結果、理・工・農学系の女性教員数が倍増し、また全学の女性教員比率（任期つき教員除く）も事業開始時 12.4%から 14.8%（2014 年度末）に上昇した。女性教員採用比率も当初の目標値 20%を達成し、30%に上方修正した。この間、意識改革が進み女性学部長・研究科長が誕生し、女性学長補佐も配置した。

【提言 3、4】 就業環境の整備・充実、意識啓発の推進

○平成 23 年に制定した行動計画に基づき、育児・介護を行う職員の福祉を増進させることを目的とし、育児・介護を行う職員の育児短時間勤務、育児時間、介護部分休業制度を導入した。また、仕事と育児・介護の両立のための諸制度を学内に周知するためパンフレットを作成し、学内 Web で周知し、主に男性職員への育児休業及び子の看護休暇、介護休暇の利用を促進した。

当協会ホームページに男女共同参画関連サイトを開設しております！

アクションプランや第 1 回～第 12 回までの追跡調査報告書がダウンロード可能です。

<http://www.janu.jp/gender/>