

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第8回追跡調査報告書

平成23年12月14日

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

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第8回追跡調査報告書

前文	3
調査の概要	6
第一部(調査報告)	
I. 男女共同参画推進に関する取組状況について	9
II. 男女共同参画の現状	
1. 大学における女性比率	15
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	20
3. 専門分野別の女性比率	22
4. 非常勤講師の状況	36
5. 採用および昇任	38
6. 職員の状況	41
III. 総括	47
第二部(資料編)	
I. 第8回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	53
B. 各大学の新たな取り組み及び第2期中期目標・中期計画における対応	59
C. 男女共同参画推進に関する取組の実施内容・検討内容	103
II. 添付資料	
A. 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－	137
B. 第8回追跡調査票	145
C. 大学別女性教員比率一覧	161
男女共同参画小委員会委員名簿	163

前 文

1999年（平成11年）6月、男女共同参画社会基本法が制定され、国立大学協会では、2000年（平成12年）6月の通常総会に於いて2010年（平成22年）までに会員大学の女性教員比率20%を目指すという目標を了承し、国立大学における男女共同参画社会の実現に取り組んできた。

平成23年2月には、国立大学協会教育・研究委員会において、『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』）を策定した。アクションプランにおいては、引き続き国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上（各大学において1年で1%以上）に引き上げること新たな達成目標とした。あわせて、男女共同参画推進に向け大学が取り組むべき事項について提言を行い、今後も大学の本件に関する事務作業の簡素化を図った上で引き続き追跡調査を行う事としている。

本報告書は、男女共同参画社会の形成の促進に関する各国立大学の実施状況について2011年（平成23年）7～8月に行った「第8回追跡調査」時点の状況をまとめている。本報告書によれば、各大学における教員（助手を除く）の女性比率は、前回の調査結果（12.7%）に比べて改善が見られるものの、13.0%に止まっており、2015年の目標到達に向けて更なる取組が求められる。

また、5年後に予定しているアクションプランにおける提言事項のフォローアップに先立ち現状確認を行うため、追跡調査とあわせて現在の各大学における取組状況についても確認を行った。集計結果を追跡調査結果とあわせて本報告書に添付しているので参考にされたい。

男女共同参画社会の実現は、社会に貢献する人材の多様性の確保により教育・研究を活性化し、ひいては活力のある社会を実現することに資すると考えられる。この点に鑑み、男女共同参画の意義を各大学が理解し、男女共同参画の推進のための対策に取り組む必要がある。教育に向けられた様々な支援が社会的に還元されていることを確認するためにも、本報告書に記載されている先進大学の取組等を参照し、各大学の更なる努力を期待したい。

本報告書の作成に当たっては、国立大学協会 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 専門委員の後藤 弘子 教授（千葉大学）、向 智里教授（金沢大学）、東村 博子 准教授（名

古屋大学) 及び事務局各位の多大な御支援を得たことを記して、感謝の意を表したい。

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委員長

谷口 功 (熊本大学長)

【男女共同参画推進に関する国立大学協会の調査活動などの経緯】

- 1999年（平成11）11月 旧国大協 第3・第4常置委員会合同「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置
- 2000年（平成12）6月「国立大学における男女共同参画を推進するために（報告書）」を総会にて承認
- 2001年（平成13）10月「国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2002年（平成14）11月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第1回追跡調査報告書」を発行
- 2002年（平成14）12月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第2回追跡調査」を実施
- 2004年（平成16）4月 新国大協 企画委員会に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を所属替え
- 2005年（平成17）9月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第3回追跡調査」を実施
- 2006年（平成18）4月 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会を設置
- 2007年（平成19）3月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第2回追跡調査報告書」を発行
- 2007年（平成19）3月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第3回追跡調査報告書」を発行
- 2007年（平成19）7月「第4回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2007年（平成19）12月「第7回大学改革シンポジウム -国立大学法人における男女共同参画の在り方-」を内閣府と共催
- 2008年（平成20）2月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書」を発行
- 2008年（平成20）7月「第5回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2009年（平成21）2月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第5回追跡調査報告書」を発行
- 2009年（平成21）7月「第6回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2010年（平成22）2月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第6回追跡調査報告書」を発行
- 2010年（平成22）7月「第7回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2011年（平成23）2月「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン－」策定
- 2011年（平成23）3月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第7回追跡調査報告書」を発行
- 2011年（平成23）7月「第8回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2012年（平成24）2月「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第8回追跡調査報告書」を発行

調査の概要

国立大学協会は、2000年（平成12年）6月の総会において、『国立大学における男女共同参画を推進するために－報告書－』を採択し、翌年6月に開催された第3常置委員会において、今後10年間にわたって男女共同参画推進状況を継続的に調査することを決定した。さらに昨年度で区切りとなる10年目を迎えたが、2011年（平成23年）2月に教育・研究委員会で作成した『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－』において、今後も追跡調査を継続する事とした。

調査目的は、大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積である。これまで、2001年（平成13年）10月、2002年（平成14年）12月、2005年（平成17年）9月、2007年（平成19年）7月、2008年（平成20年）7月、2009年（平成21年）7月、2010年（平成22年）7月の7回にわたり、追跡調査を実施している。本調査は、第8回目の追跡調査である。

調査方法は、第3回追跡調査以降、電子メール方式による質問票調査を導入している（添付資料B参照）。

調査内容は、Ⅰ．統計調査（男女共同参画の現状）、Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する報告、男女共同参画推進に関する取組状況について、から構成されている。

調査対象は、2011年（平成23年）5月1日現在設置の86大学とし、回収率は100%であった。

調査時期は、2011年（平成23年）7月から8月であった。

各調査時点での国立大学数

報告書	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
調査年	平成13	平成14	平成17	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23
	2001	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2011
大学数	99	97	89	87	86	86	86	86

第一部

(調査報告)

I. 男女共同参画推進に関する取組状況について	9
II. 男女共同参画の現状	15
1. 大学における女性比率	15
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	20
3. 専門分野別の女性比率	22
4. 非常勤講師の状況	36
5. 採用および昇任	38
6. 職員の状況	41
III. 総括	47

I. 男女共同参画推進に関する取組状況について

平成 23 年（2011 年）2 月、国立大学協会教育・研究委員会において、『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）が策定された。

<アクションプラン概要>

・国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年ごとに 1%以上）に引き上げることを達成目標として設定する。

・目標達成のために大学が取り組むべき事項を提言し、それらの実施状況についてフォローアップを行う。

【提言 1】男女共同参画の推進体制の整備

【提言 2】女性教員・研究者の拡大

【提言 3】就業環境の整備・充実

【提言 4】意識啓発の推進

・男女共同参画推進状況の追跡調査を継続することとし、大学の負担軽減を考慮し、調査項目や収集すべき情報の精選・簡素化を図る。

※アクションプラン全文は、第二部（資料編）II. 添付資料（P.137）に掲載

アクションプランは策定されたのが平成 23 年 2 月であったことから、各大学の平成 23 年度の実施には直接反映されていない可能性が高い。しかし今後アクションプランにおいて実施するとしてフォローアップを行うためには、現状の把握が不可欠である。

そのため、今回第 8 回追跡調査とあわせ、「(参考) 男女共同参画推進に関する取組状況について」として、各大学の男女共同参画推進への取組状況についても調査を行った。

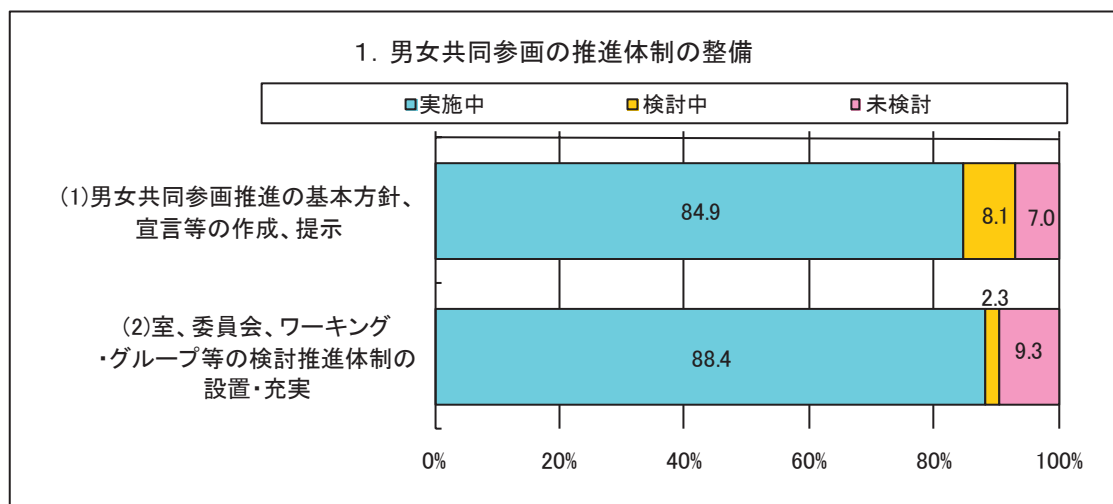
設問内容はアクションプランの「3 大学が取り組むべき事項」での提言に基づいており、各提言の推進状況について、「実施中」、「検討中」、「未検討」のいずれか該当欄を選択する方式とし、さらに「実施中」、「検討中」と回答した場合は具体的な実施内容、検討内容について記述するものとした。

実施状況の集計（図 I-1～I-4）と共に、各大学における具体的な実施内容、検討内容についても項目別にとりまとめた（第二部 I-C（P.103）参照）ので、今後の各大学における取組において参考とされたい。

1. 男女共同参画の推進体制の整備について

- (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

図 I-1 男女共同参画の推進体制の整備



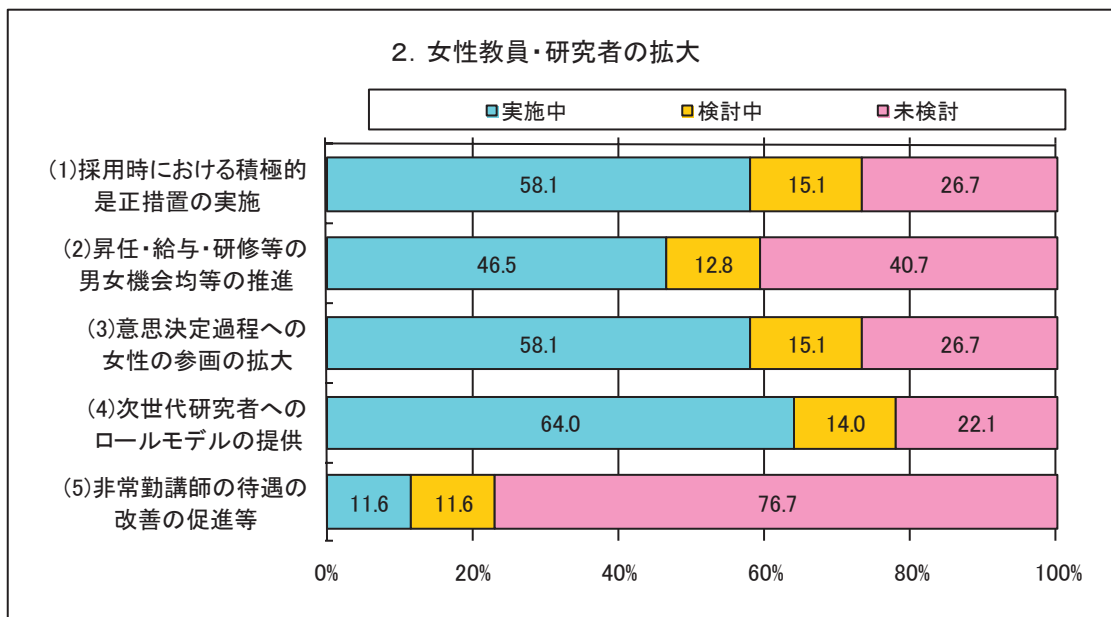
- 男女共同参画推進の基本方針や宣言等をすでに作成している国立大学は、約 8 割 5 分となっており、男女共同参画推進の推進体制は、ほぼ確立しているといつてよい。また、男女共同参画室や委員会の設置等、具体的に施策を進めていくために必要な体制も 9 割程度整ってきている。しかし、一部とはいえ、基本方針等の策定も具体的な実施体制もとられていない大学があり、この点について速やかな改善が必要である。

2. 女性教員・研究者の拡大について

- (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
 - ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
 - ・部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定・女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
 - ・女性研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- (2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進
 - ・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- (3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
 - ・役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
 - ・教授職への女性の積極的登用
 - ・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進（学会規約に明記するなど）

- (4) 女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供
- ・大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のセミナー、フォーラム等の開催
 - ・女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催
 - ・女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度の設立や交流会の開催
- (5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等
- ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することへの一層の努力
 - ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮
 - ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

図 I-2 女性教員・研究者の拡大

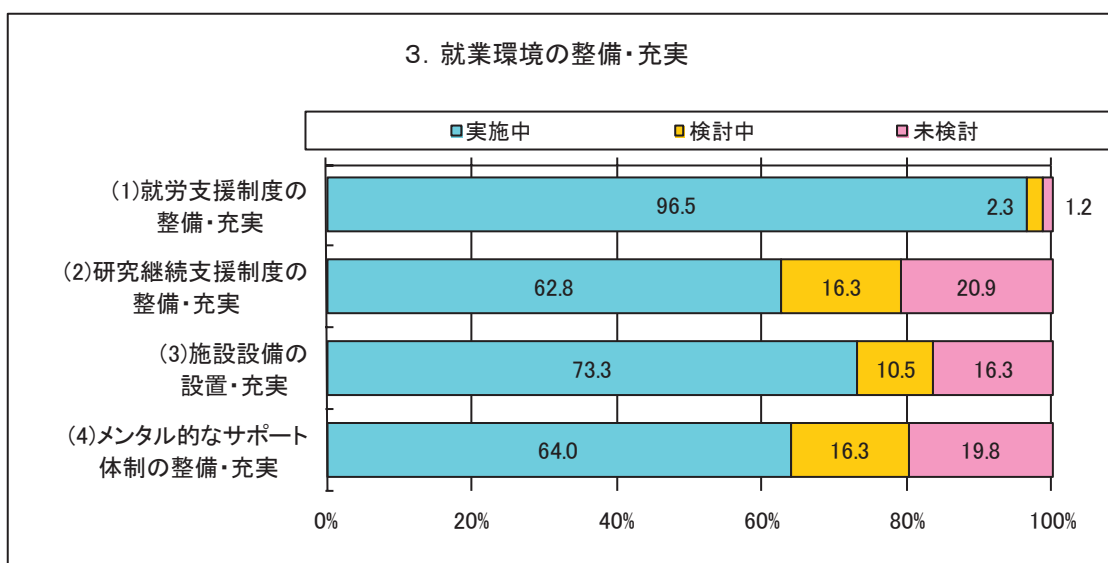


○ 約 6 割の大学が、採用時において何らかの積極的是正措置を行っていることは高く評価できる。しかし、採用後における対応については、「実施中」と回答した大学においても、男女の区別なく対応していると答えるのにとどまり、女性に対して特別な配慮を行っている大学はそう多くない。同様なことは、意思決定機関への参画への拡大についてもみられ、積極的是正措置を行っている大学の数は少ない。もっとも問題であるのは、女性が多い非常勤講師の待遇について、9 割の大学がなんらの対応を行っていないということである。さらに、対応を行っている大学においても、科研費の利用等にとどまっていることから、さらなる待遇の改善が今後の課題となっている。

3. 就業環境の整備・充実について

- (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
- ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 - ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
 - ・配偶者（男性）の育児休暇の取得の促進及び意識改善
- (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
- ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
 - ・地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
 - ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築
- (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
- ・病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備
 - ・更衣室・休憩室・マタニティコーナー等の整備及びベビーベッドを備えたトイレ等の設備の整備・改修
 - ・夜間等における安全確保など防犯体制の整備
- (4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実
- ・教職員が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができる総合相談窓口の設置などの体制の整備
 - ・女性研究者の現状を把握するためのメンターや巡回相談員を配置
 - ・女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築

図 I-3 就業環境の整備・充実

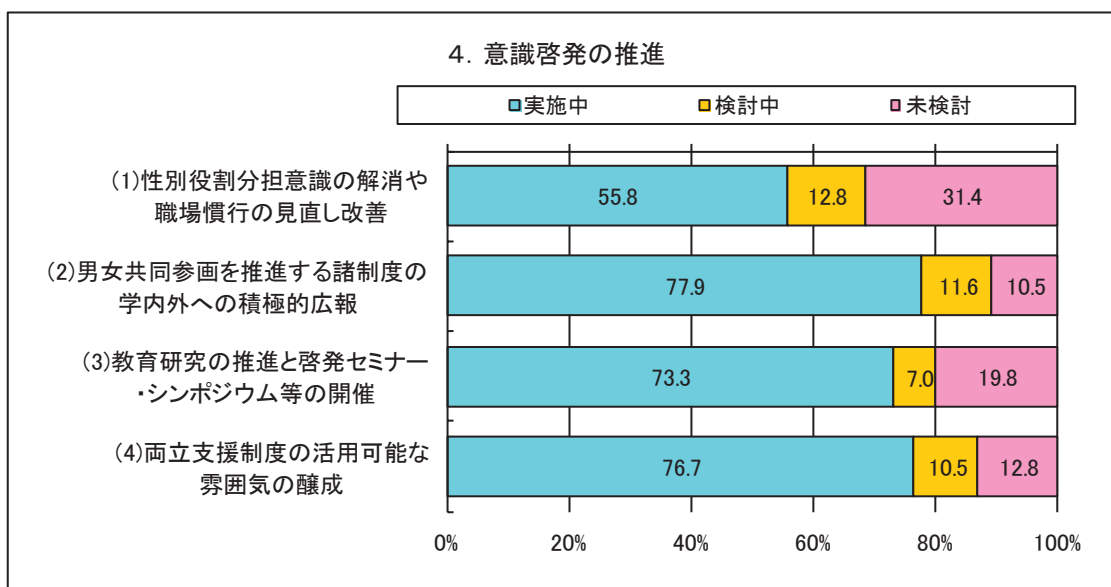


- 育児・看護のための支援制度の整備・充実については、ほぼすべての大学において対応が行われており、女性のワーク・ライフ・バランスの充実の重要性の認識は高いといえる。しかしながら、保育園や女性の授乳のためのスペースなどの施設整備については、まだ十分とは言えない状況にある。

4. 意識啓発の推進について

- (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と改善
- (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
 - ・両立支援制度の大学ホームページへの掲載
 - ・教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催
- (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
 - ・地域等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、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
 - ・両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
 - ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
 - ・育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

図 I-4 意識啓発の推進



- 大学は教育機関であることからすれば、ジェンダー・ニュートラルな次世代の養成という重要な役割を担っているはずである。そのため、まずは教職員の有する性別役割意識の解消に努めなければならないことはいうまでもない。しかし、ここからは、大学がジェンダーに関する自らの意識改革を積極的に進めようとする態度を読み取る

ことはできない。一般に、制度改革よりも意識改革の方が困難であるが、このことはジェンダーについてもいえる。ほとんどの大学が男女共同参画を促進する制度は導入しているが、意識の改革にはまだ時間がかかるといえる。

Ⅱ. 男女共同参画の現状

本調査項目は、男女共同参画の現状として、「大学の教員および意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状」を明らかにするものである。

なお、今年度より調査項目を簡素化し、昨年度まで調査を行っていた「女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況」、「育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況」は3年毎に調査を行う事としたため、今年度は調査項目から除外している。

ここでは、2011年（平成23年）の調査時点における状況について述べ、あわせてこれまでの追跡調査結果等から、その推移の状況についても述べていく。

1. 大学における女性比率

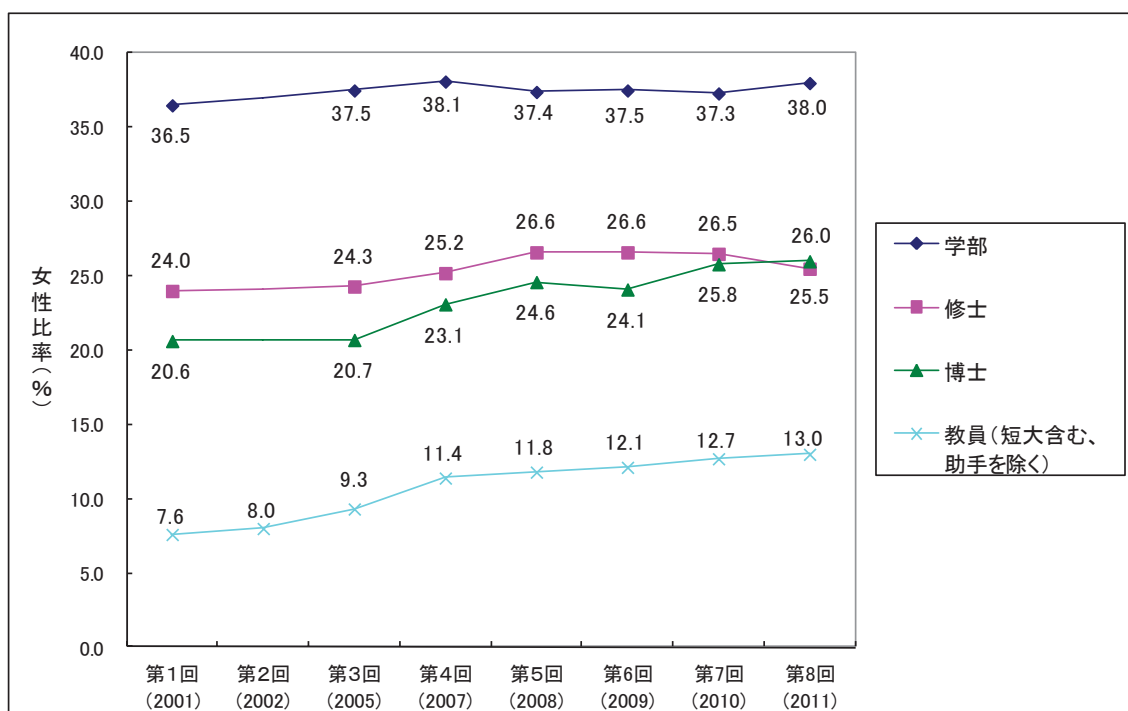
国立大学における学生および教員の女性比率の全体像をみるために、学部、修士課程、博士課程の卒業・修了者および教員の女性比率について、追跡調査の年度ごとの推移を図Ⅱ-1-1に示した。

本調査（2011年）における女性比率は、学部卒業生 38.0%、修士課程〔修士課程及び博士前期課程（医・歯学及び獣医学を除く一貫制博士課程を含む。）以下同じ。〕修了者 25.5%、博士課程〔博士後期課程（医・歯学及び獣医学の博士課程を含む。）以下同じ。〕修了者 26.0%であり、教員（助手を除く）は 13.0%（助手・助教を除くと 11.0%）であった。

年度ごとの推移をみると、第1回調査時点（2001年）と比較して、学部学生は 1.5 ㊦増、修士課程は 1.5 ㊦増、博士課程は 5.4 ㊦増になっている。一方、教員の女性比率は、第1回調査（2001年）7.6%、第2回調査（2002年）8.0%、第3回調査（2005年）9.3%、第4回調査（2007年）11.4%、第5回調査（2008年）11.8%、第6回調査（2009年）12.1%、第7回調査（2010年）12.7%、本調査 13.0%と年々微増傾向にある。しかしながら、第3回から第4回調査までの2年間（2005年～2007年）で 2.1 ㊦増であったのに対し、前回及び今回調査では、それぞれ 0.6 ㊦及び 0.3 ㊦の増にとどまった。国立大学においては、女性比率の増加に向けてさらなる取り組みが求められる。

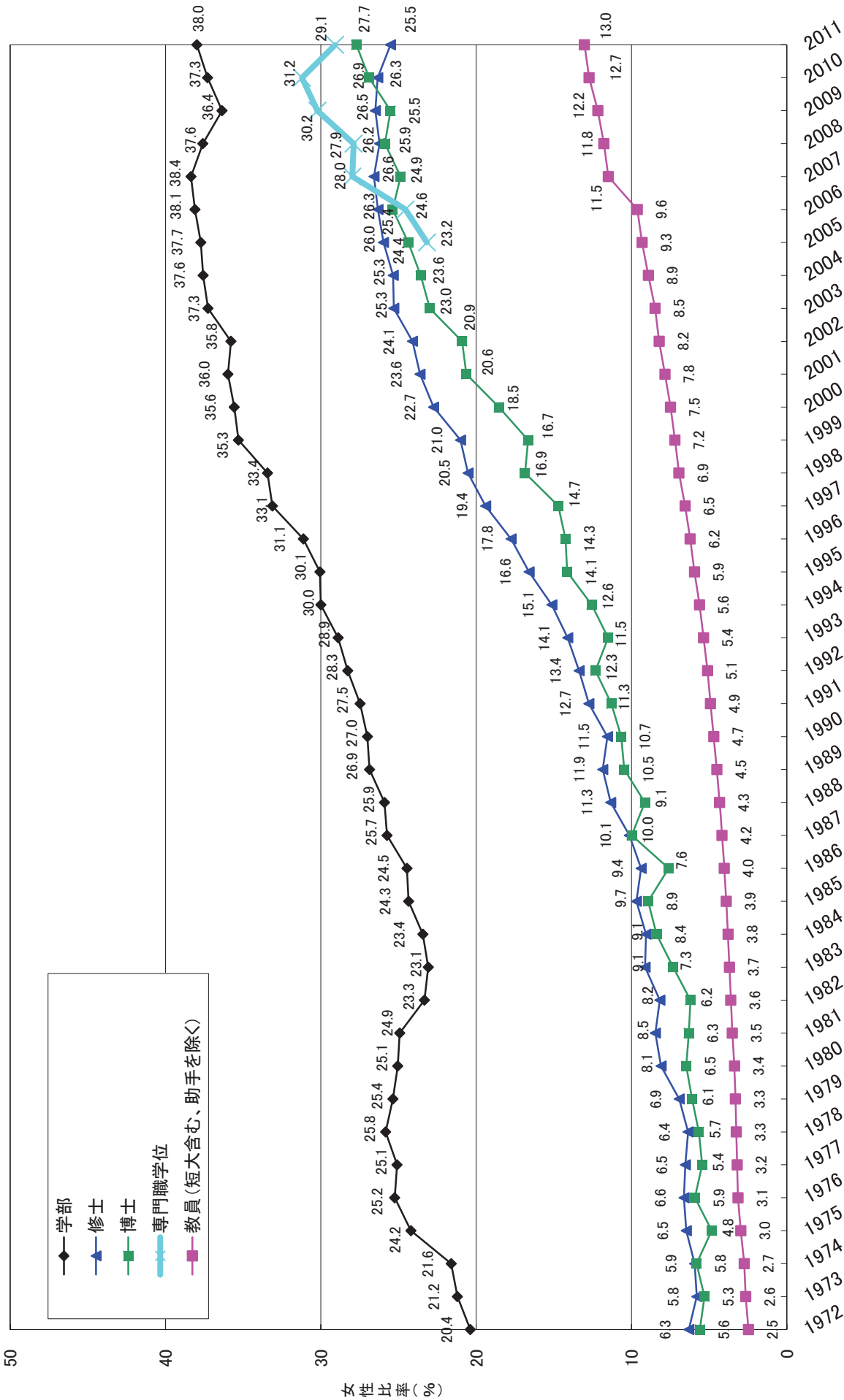
なお、長期的な経年変化を見るため、図Ⅱ-1-2では学校基本調査の値を使用しているが、理事の算定方法等が本調査と異なるため、女性教員比率に若干の相違がある。

図Ⅱ-1-1 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生および教員（助手除く）の女性比率



※第2回調査では学生について調査を行っていない。

なお、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るようになった。



図Ⅱ-1-2 国立大学における学部、修士課程、博士課程、専門職学位課程の卒業生および教員の女性比率の推移
 出典：学校基本調査報告書（2011年は速報値）

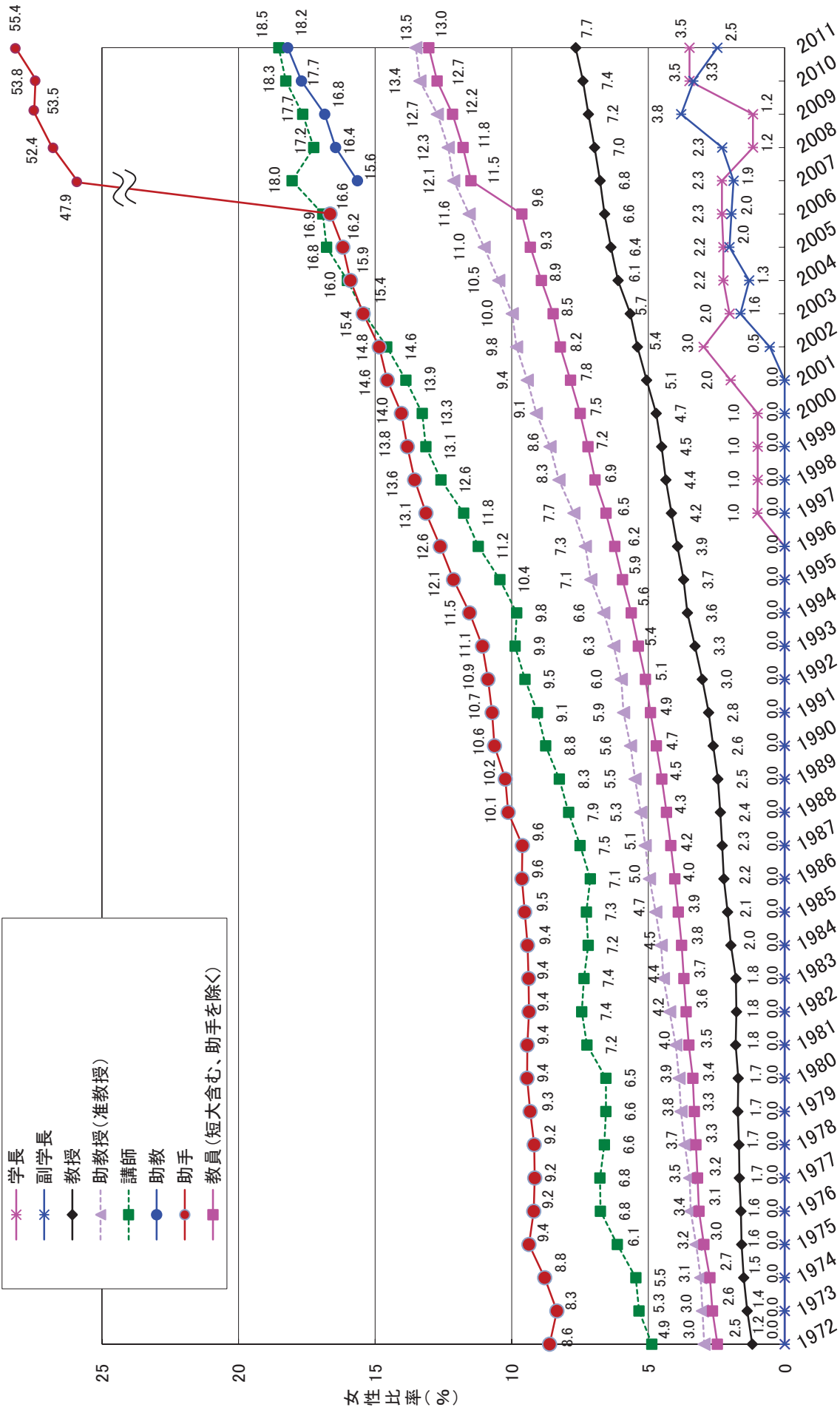
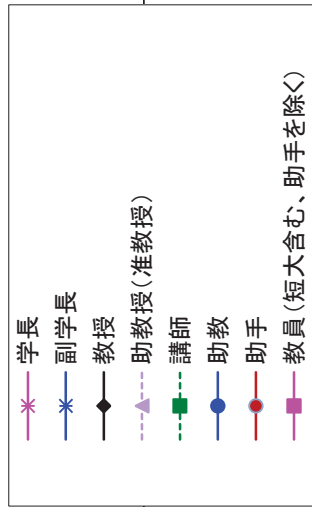
女性教員の比率について、さらに職名別に 2011 年度（平成 23 年度）の結果を示したものが表Ⅱ-1 であり、その年度推移を示したものが図Ⅱ-1-3 である（長期的な経年変化を見るため、図では学校基本調査の値を使用しているが、理事の算定方法等が本調査と異なることから、女性教員比率が若干異なる）。

2011 年度における女性比率は、学長 3.5%、理事 1.8%、副学長 4.2%、教授 7.7%、准教授 13.5%、講師 18.5%、助教 18.2%であった。

年度ごとの推移をみると、概ね女性比率は増加傾向にあるといえるが、その増加の割合は微小である。また、講師、准教授、教授と職階が上がるほど女性比率が低い数値で推移していることがわかる。

表Ⅱ-1 職名別・性別教員数

	女	男	計	女性 比率 (%)	調査対象 大学中 最高女性 比率(%)	調査対象 大学中 最低女性 比率(%)
学長	3	83	86	3.5	100.0	0.0
理事	6	332	338	1.8	33.3	0.0
副学長	7	159	166	4.2	100.0	0.0
教授	1,679	20,237	21,916	7.7	35.8	0.0
准教授	2,418	15,481	17,899	13.5	46.8	2.2
講師(常勤)	859	3,778	4,637	18.5	100.0	0.0
助教	3,115	14,004	17,119	18.2	100.0	0.0
助手	366	291	657	55.7	100.0	0.0
計	8,453	54,365	62,818	13.5	-	-
(助教・助手を除く計)	4,972	40,070	45,042	11.0	-	-
(助手を除く計)	8,087	54,074	62,161	13.0	-	-



図Ⅱ-1-3 国立大学教員の職名別女性比率の推移
 出典：学校基本調査報告書（2011年は速報値）

2. 大学の意思決定機関等における女性比率

大学の意思決定機関等における女性比率を表Ⅱ-2に、追跡調査の年度ごとの推移を図Ⅱ-2に示した。学長補佐等 9.9%、経営協議会・教育研究評議会委員 3.7%、部局長等 3.3%、監事 0.0%であり、前述した学長 3.5%、理事 1.8%、副学長 4.2%を含めても、学長補佐等を除き、いずれも教授の女性比率 7.7%をさらに下回る結果であった。

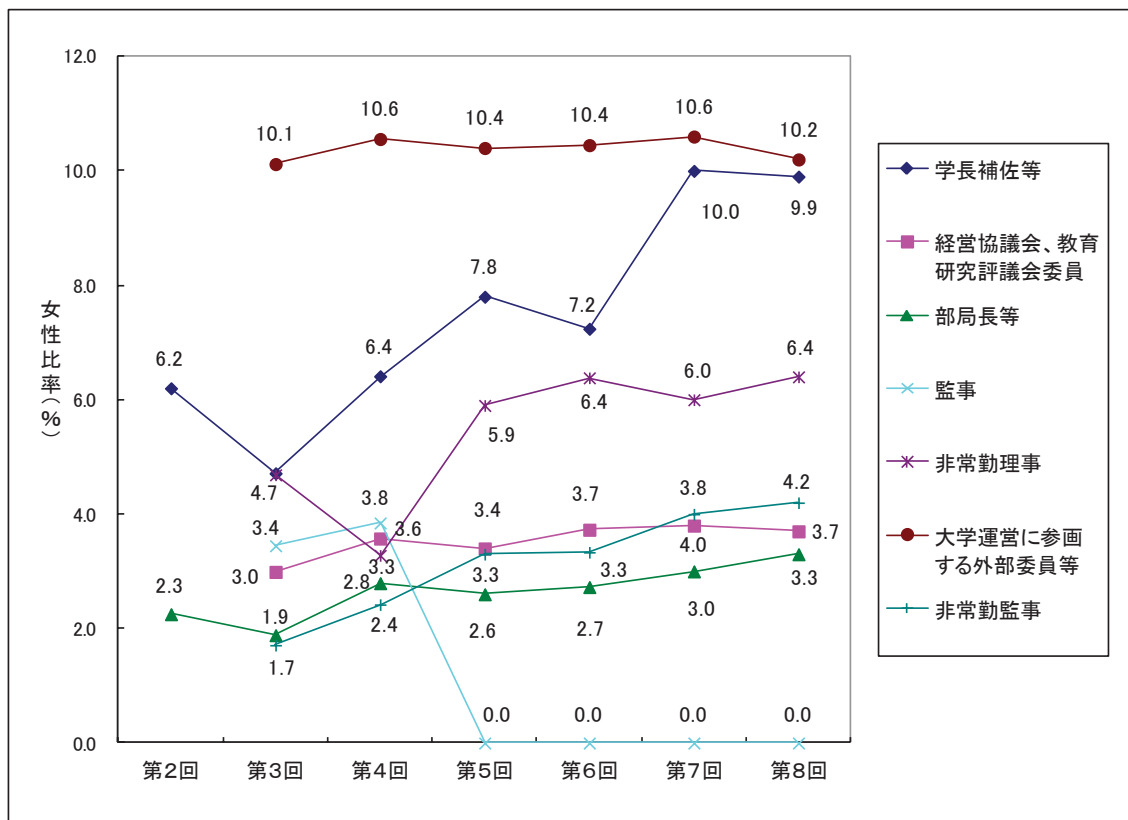
『国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン－』では、大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大のために「役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上」「教授職への女性の積極的登用」「大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進」を提言している。

年度ごとの推移をみると、学長補佐等や非常勤理事等において女性比率の上昇が見られるが、その他は横ばいの傾向を示しており、監事では第5回調査（2008年）以降 0%の状況が継続している。国立大学の意思決定機関等における女性比率は、総じて低く、アクションプランで提言しているような、改善にむけた取組を期待したい。

表Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における性別構成

	女	男	計	女性比率 (%)	調査対象 大学中 最高女性 比率 (%)	調査対象 大学中 最低女性 比率 (%)
学長補佐等	50	454	504	9.9	100.0	0.0
経営協議会、教育研究評議会委員	100	2,594	2,694	3.7	31.0	0.0
部局長等	39	1,153	1,192	3.3	28.6	0.0
監事	0	50	50	0.0	0.0	0.0
小計	189	4,251	4,440	4.3	-	-
非常勤理事	3	44	47	6.4	100.0	0.0
大学運営に参画する外部委員等	72	636	708	10.2	40.0	0.0
非常勤監事	5	115	120	4.2	100.0	0.0
小計	80	795	875	9.1	-	-
計	269	5,046	5,315	5.1	-	-

図Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における性別構成



※法人化前の評議員などについては割愛

3. 専門分野別の女性比率

専門分野別に、学部卒業、大学院修了者および職名別教員の男女比率を図Ⅱ-3-1に、その年度推移を図Ⅱ-3-2に示した。

はじめに、専門分野によって学生の女性比率が大きく異なることから、学生の女性比率の高い順に、教員の女性比率とのかかわり等、その特徴をみていくことにする。

学生の女性比率の最も高い分野は「家政」で、学部卒業者 100%、修士課程修了者 93.2%、博士課程修了者 94.3%であったが、これに対し教員の女性比率では助手、助教、講師で 100%に達したものの、准教授 48.6%、教授 58.2%であった。次いで「人文科学」は、学生の女性比率は、学部 67.3%、修士 62.4%、博士 50.4%であったのに対し、教員では助教 30.8%、講師 44.5%、准教授 25.4%、教授 14.2%であり、いずれの分野でも学生と教員の女性比率に大きな差異がみられた。「教育」、「芸術」、「社会科学」、「農学」、「保健」分野における学生の女性比率は、概ね 60%から 30%の範囲であるが、助教・助手を除く教員の女性比率は、「教育」分野（講師：36.0%）、「社会科学」分野（講師：30.2%）を除き 30%以下であり、とりわけ「農学」分野における教員の女性比率は低かった。これらの分野では、学生と教員の女性比率の格差が大きいことから、学生の女性比率に見合った女性教員比率の確保が課題といえる。

一方、学生の女性比率が最も低い分野は「工学」であり、学部 12.0%、修士 10.2%、博士 12.2%、専門職大学院 0%であった。教員の女性比率において同様に最も低く、助教 7.2%、講師 7.4%、准教授 4.5%、教授 1.3%であった。「理学」は学部学生 27.5%であったが、修士 21.2%、博士 18.0%と減少し、教員においては助教 10.6%、講師 11.9%、准教授 6.1%、教授 2.5%となった。これらの分野では、女子学生の比率をまず高めるとともに、女性教員の比率を高めていくことが課題とされる。

次に、専門分野別に女性比率の推移をみていく。

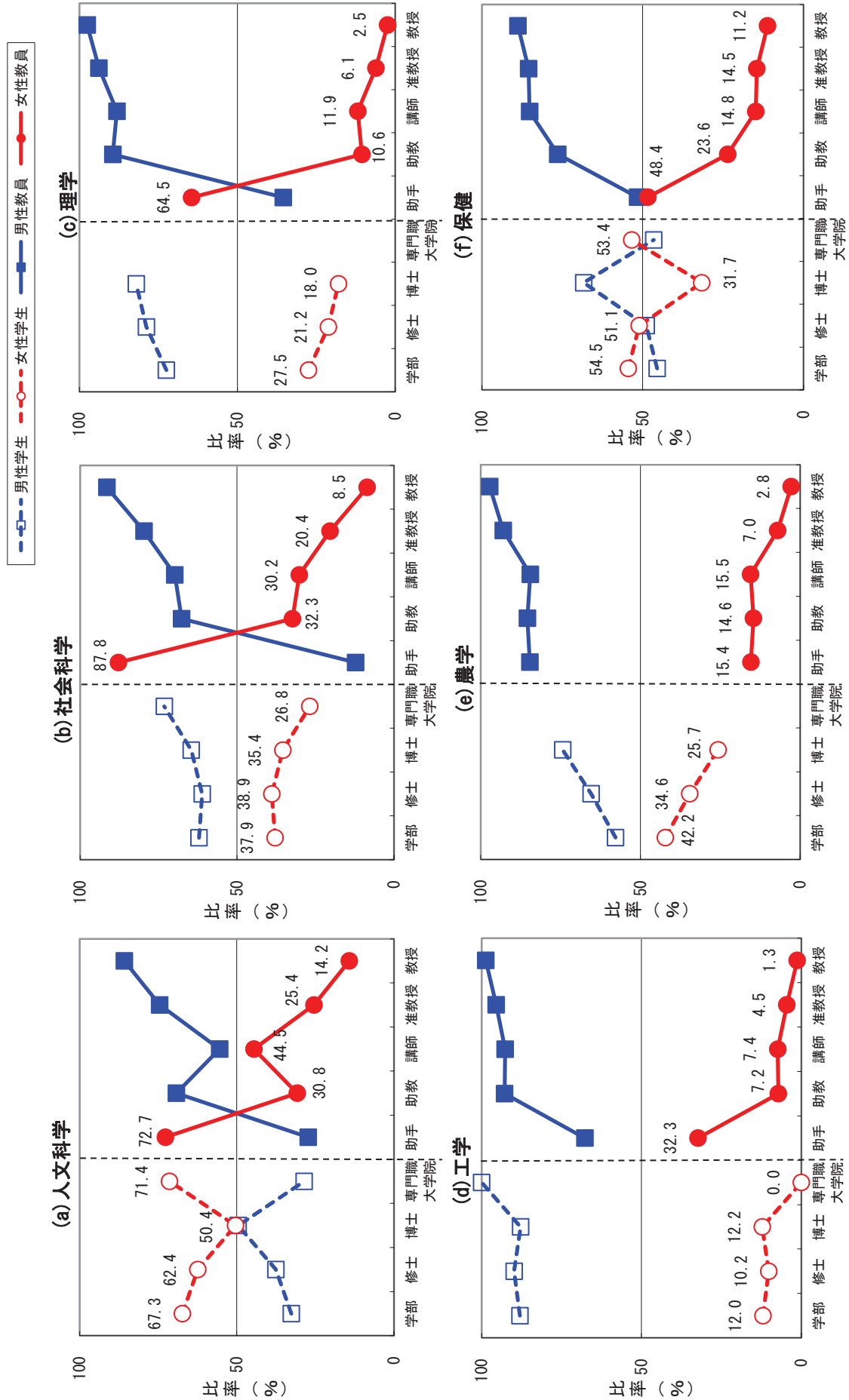
教員については、調査時点によって変動があるものの、第1回調査時点（2001年）と比較すると、講師、准教授、教授の女性比率は、いずれの専門分野においても概ね微増傾向にあるといえる。全体では講師 4.3 ㊦、准教授 3.8 ㊦、教授 2.7 ㊦増であったが、中でも「人文科学」は講師 10.4 ㊦、准教授 5.5 ㊦、教授 5.8 ㊦増、「社会科学」は講師 9.6 ㊦、准教授 7.1 ㊦、教授 4.9 ㊦増、「教育」は講師 14.0 ㊦、准教授 7.1 ㊦、教授 3.5 ㊦増であり、これらは教員の女性比率が経年的に改善されてきた分野といえる。

ただし、どの分野においても、依然として教授の割合は極めて低く、講師や准教授がたとえ順調に昇進していったとしても、十分な女性教授数を確保するためには、ポジティブ・アクションによる積極的な対応が必要であると考えられる。

一方、学生について、同様に第1回調査時点と比較すると、全体では学部学生 2.0 ㊦増、修士課程 1.9 ㊦増、博士課程 5.5 ㊦増であったが、専門分野によって女性比率が減少した分野もみられた。また、「教育」では修士課程および博士課程では増加しているが学部学生の

女性比率が減少しており、これらの分野においては、前述したように女子学生の比率を高める方策が必要とされる。

図Ⅱ-3-3 には専門分野別・女性比率区分別（助手を除く）大学数を示したので参照されたい。



図Ⅱ-3-1 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(1)

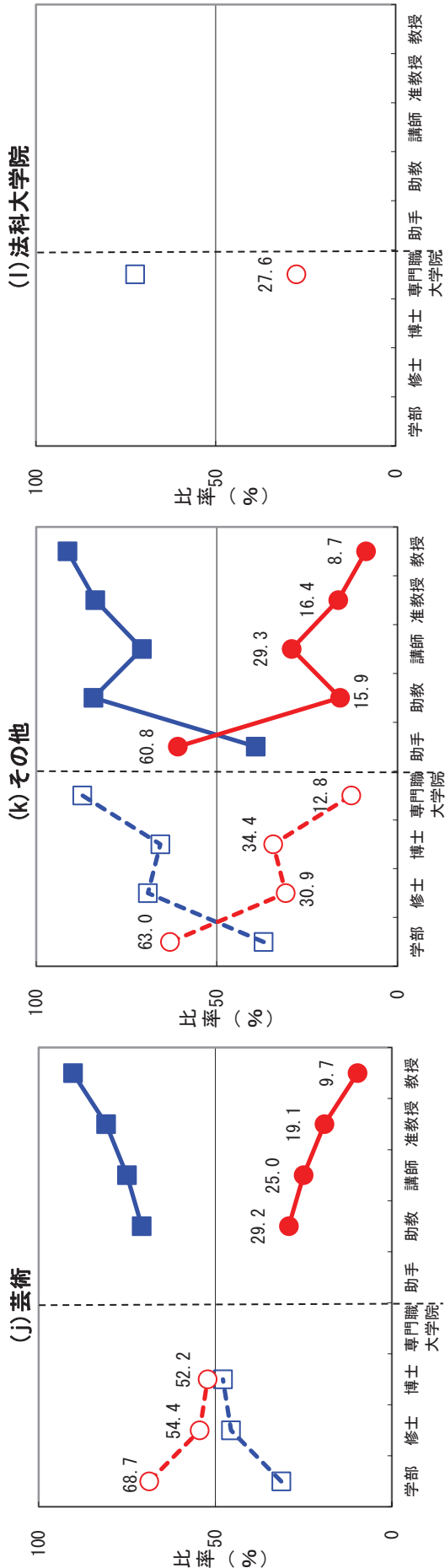
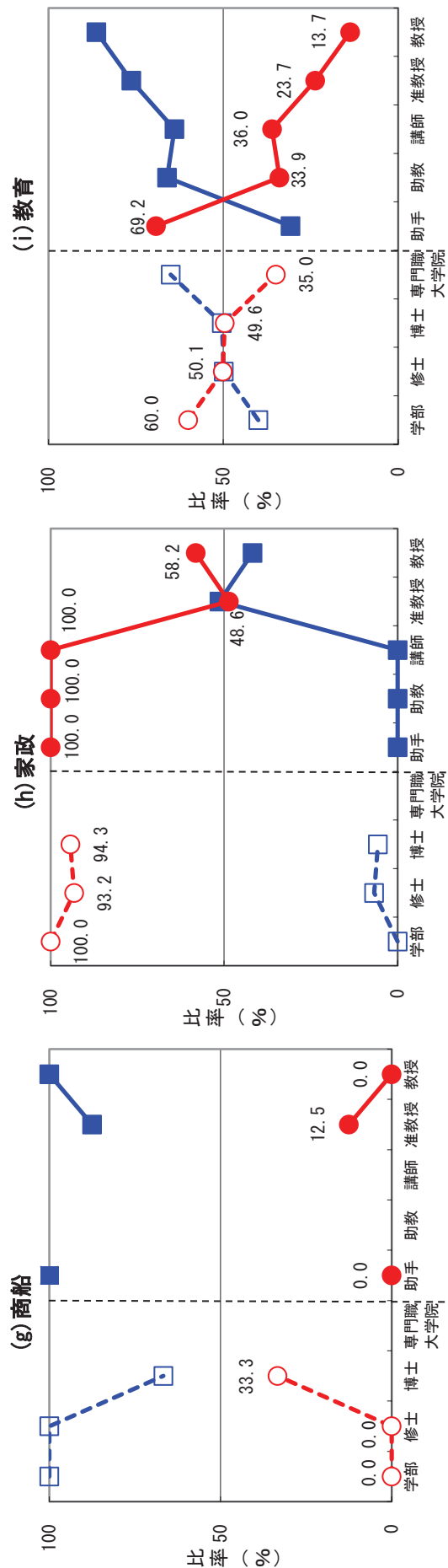


図 II -3-1 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(2)

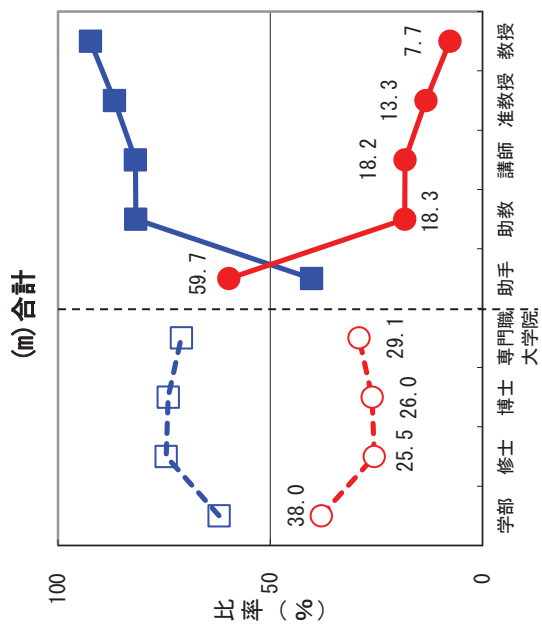
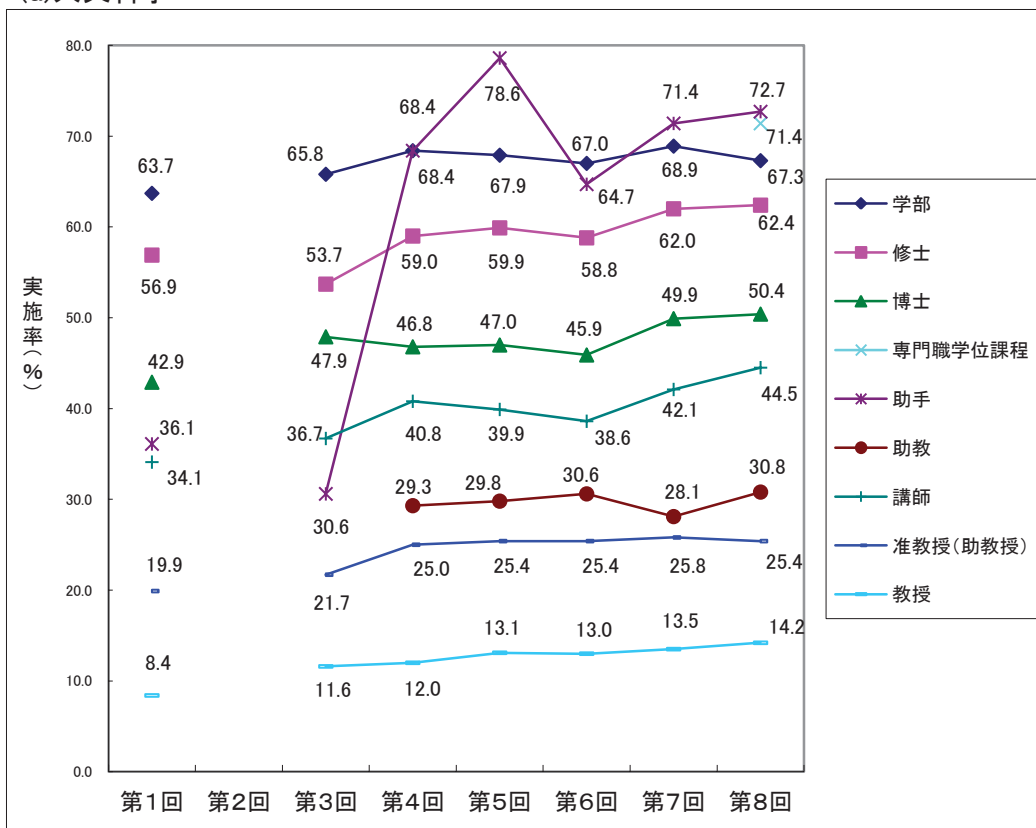


図 II -3-1 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職別教員の男女比率(3)

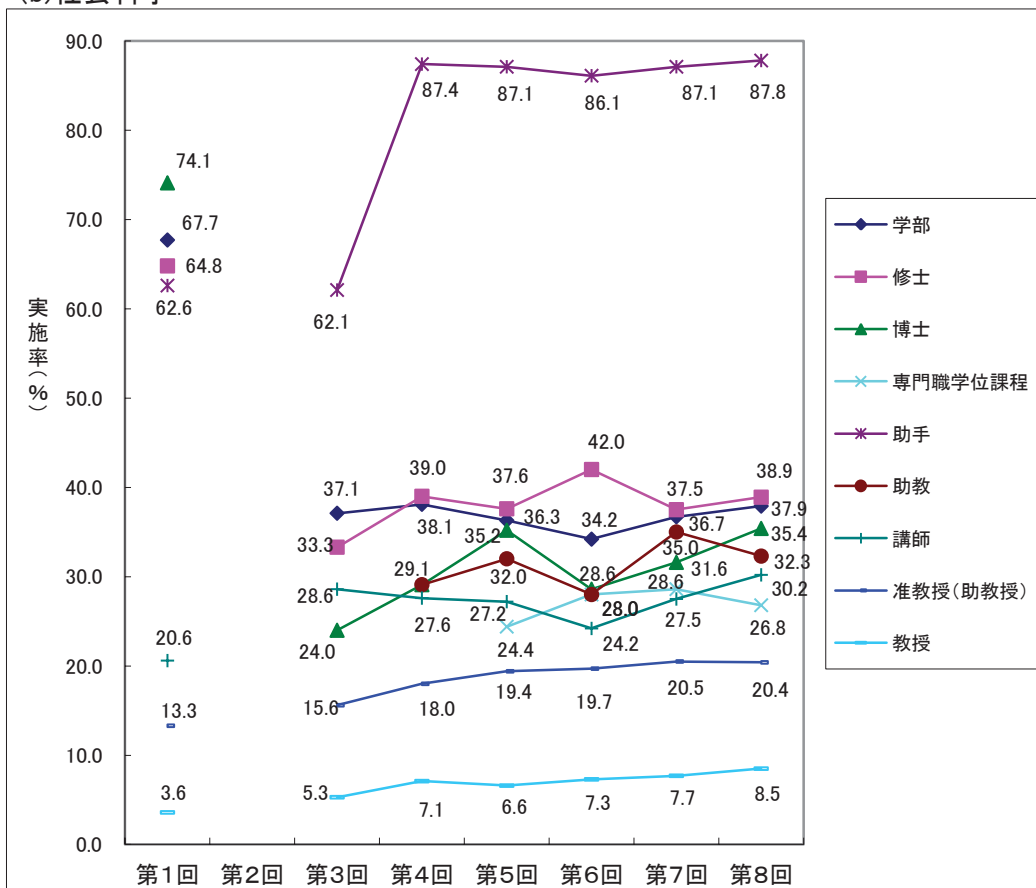
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(1)

(a)人文科学



※ 第2回は調査を行っていない。

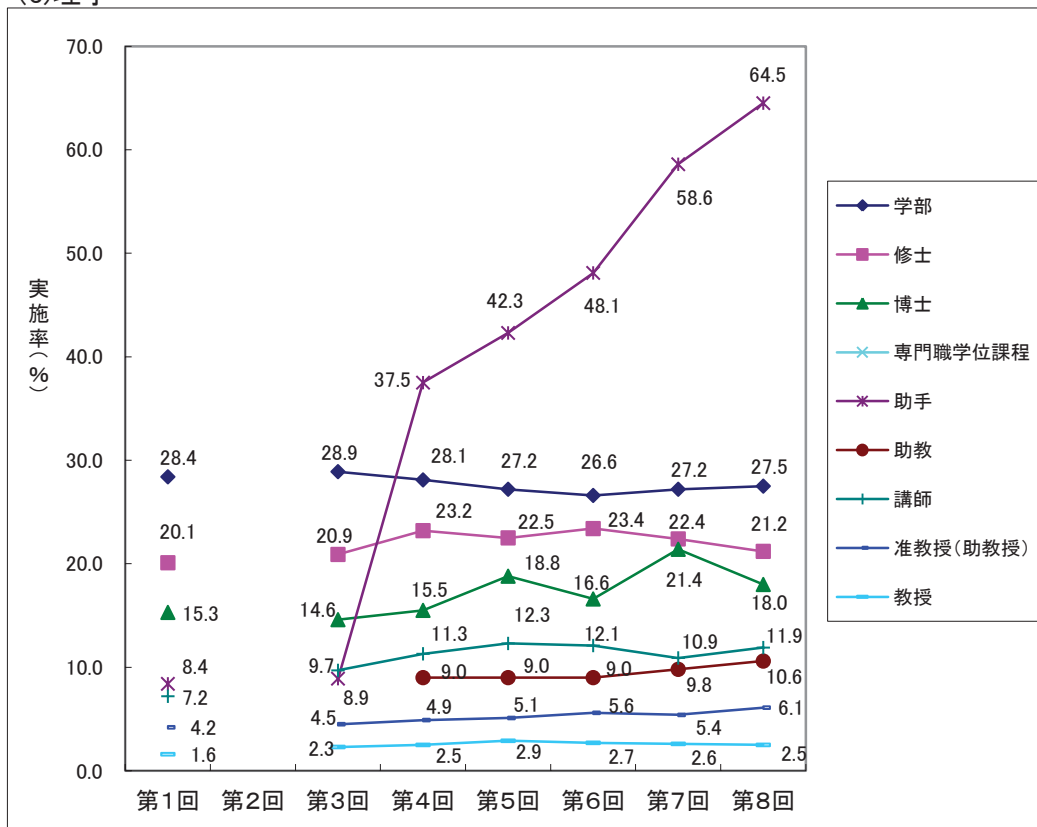
(b)社会科学



※ 第2回は調査を行っていない。

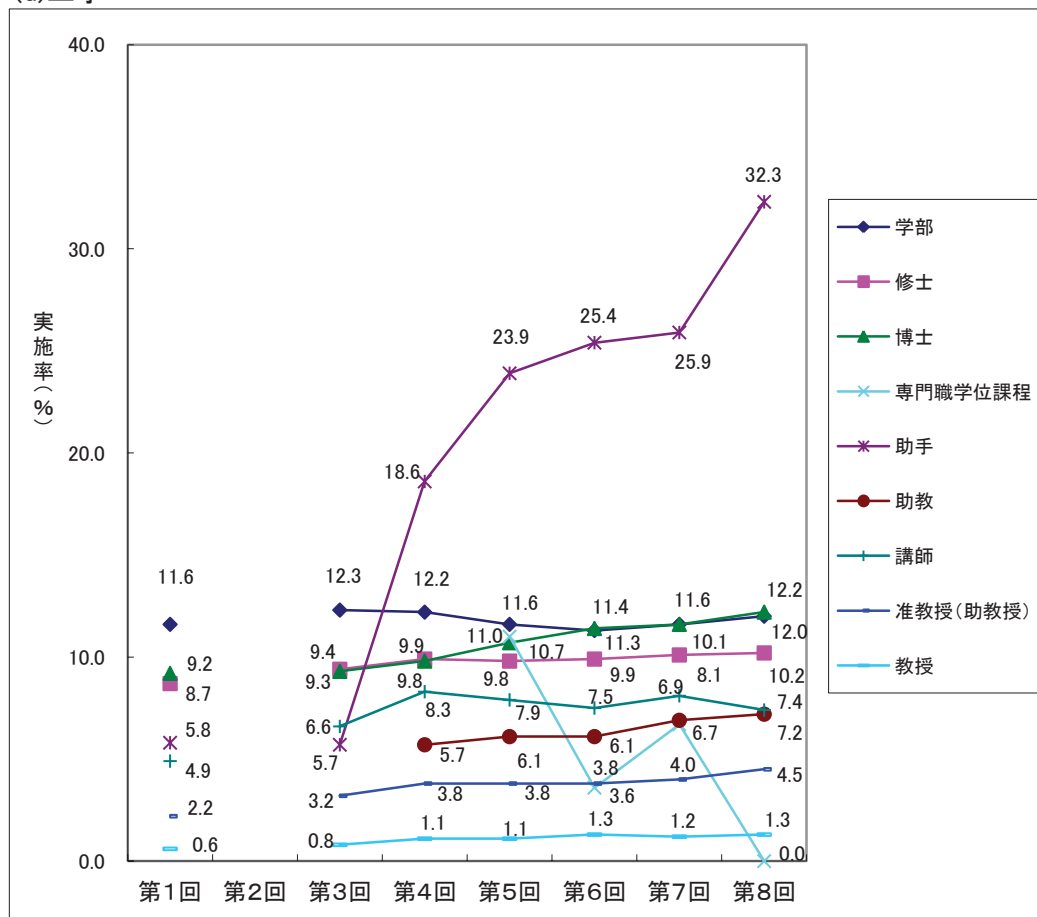
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(2)

(c)理学



※ 第2回は調査を行っていない。

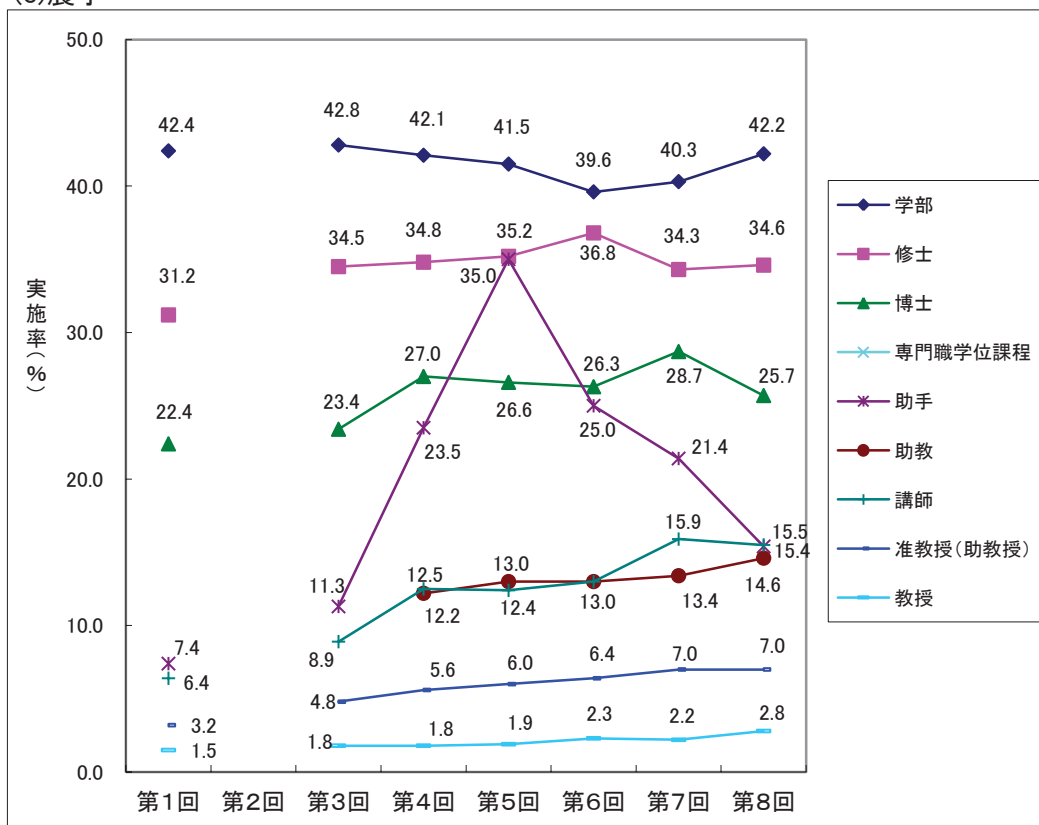
(d)工学



※ 第2回は調査を行っていない。

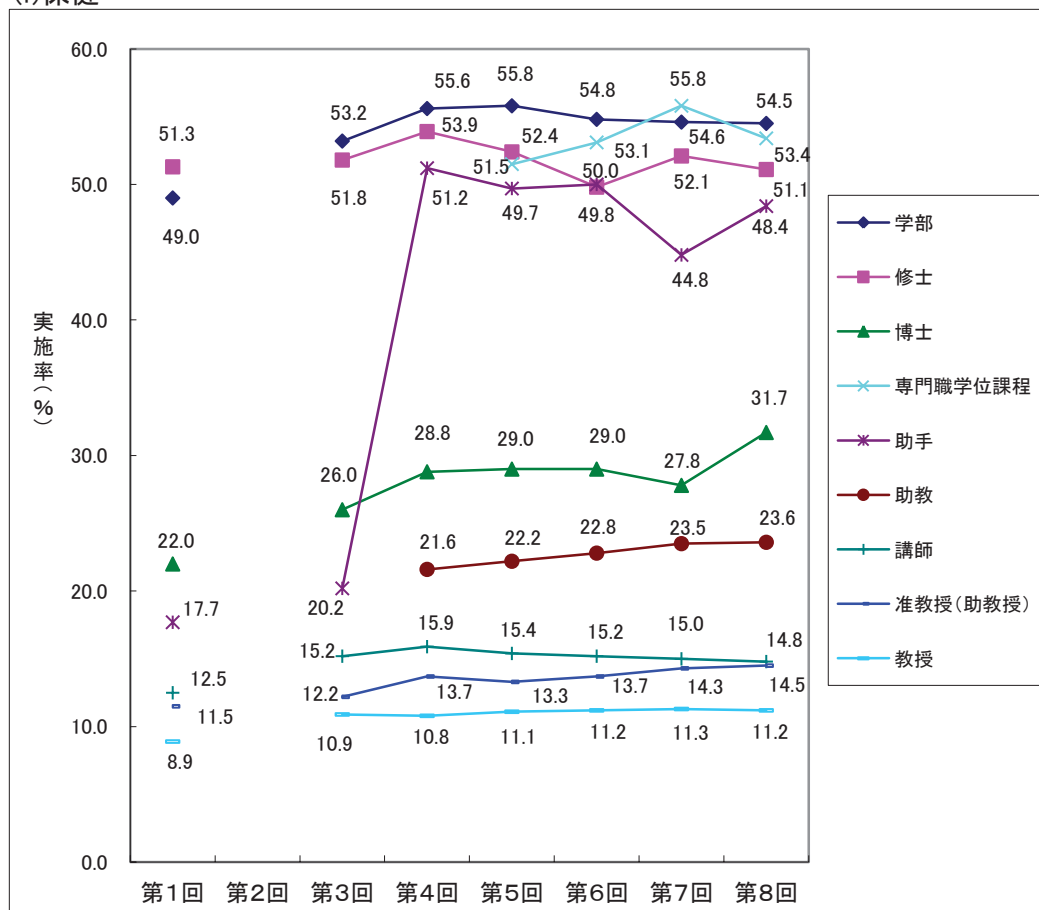
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(3)

(e)農学



※ 第2回は調査を行っていない。

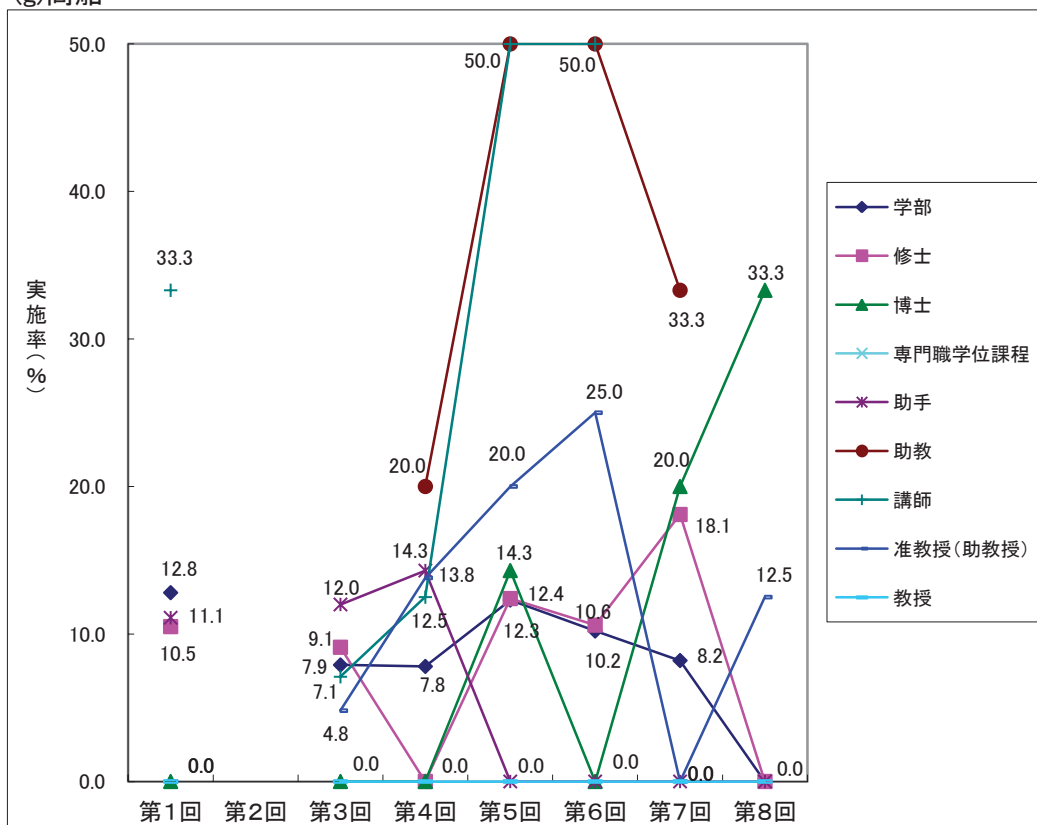
(f)保健



※ 第2回は調査を行っていない。

図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(4)

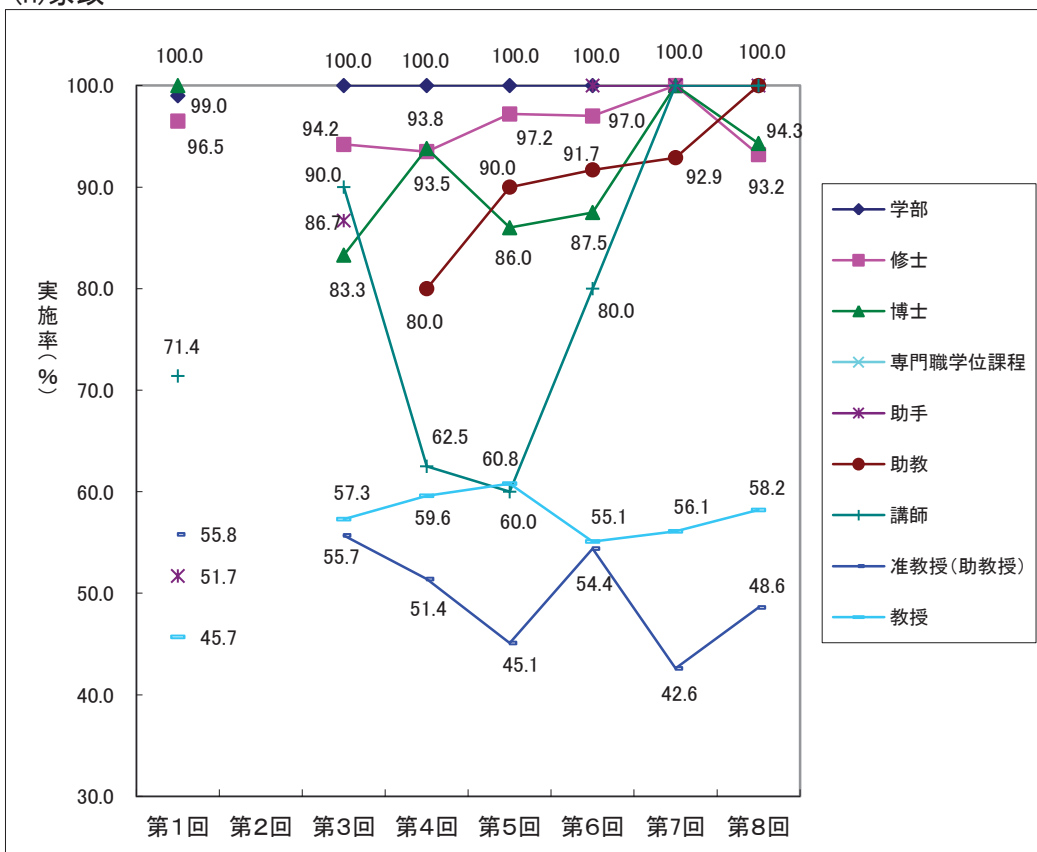
(g)商船



※ 第2回は調査を行っていない。

※ 第4回調査の修士及び博士、第6回調査の博士、第7回調査の講師、第8回調査の講師及び助教の数は、男女ともに0人であった。

(h)家政

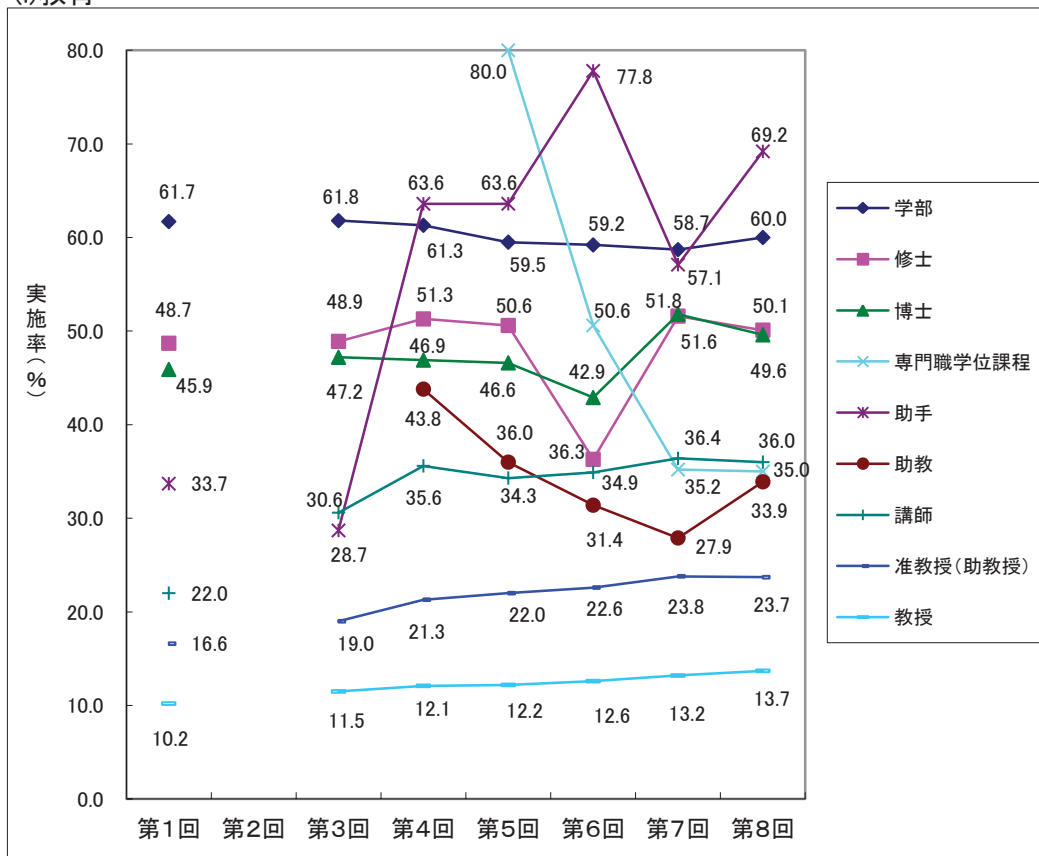


※ 第2回は調査を行っていない。

※ 第4回及び第5回調査の助手の数は、男女ともに0人であった。

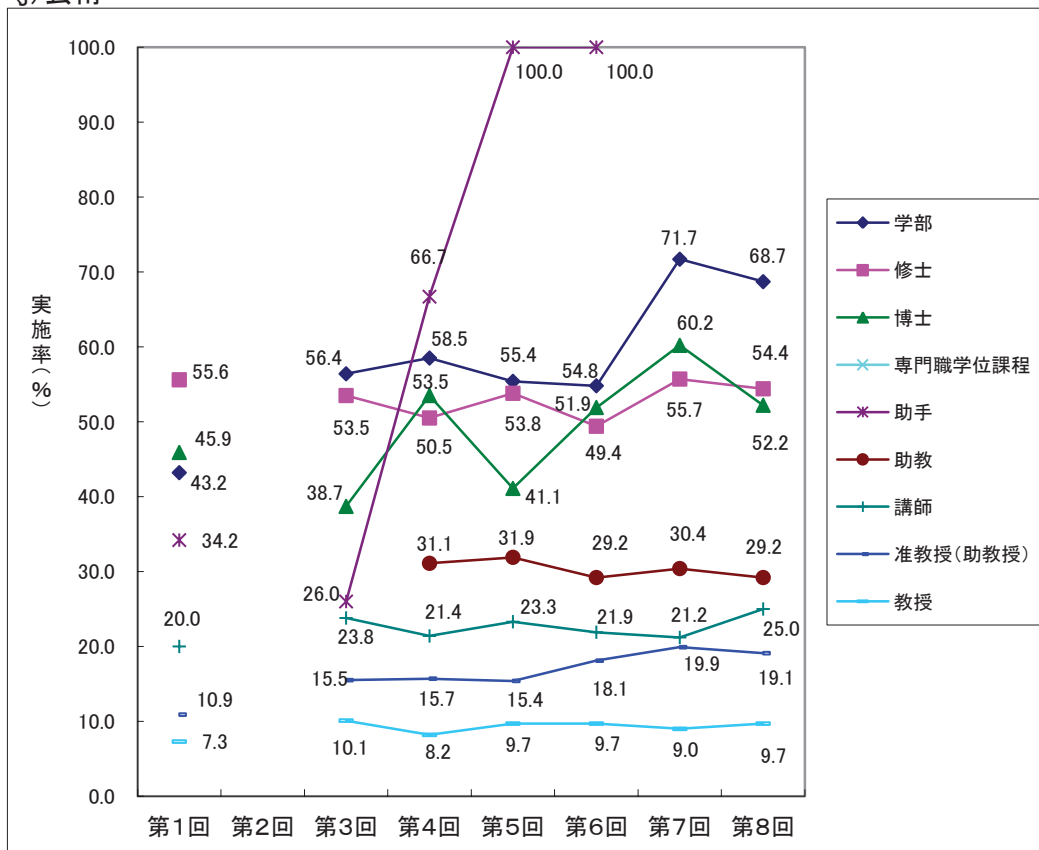
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(5)

(i)教育



※ 第2回は調査を行っていない。

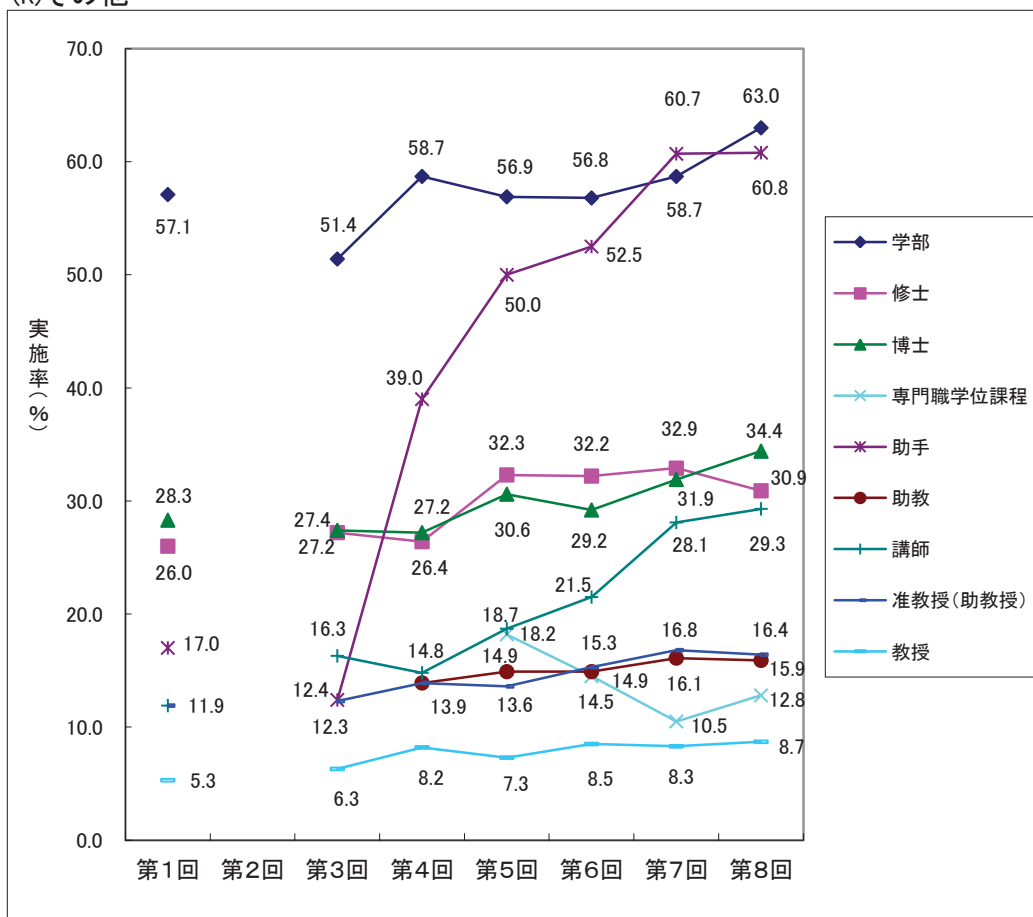
(j)芸術



※ 第2回は調査を行っていない。

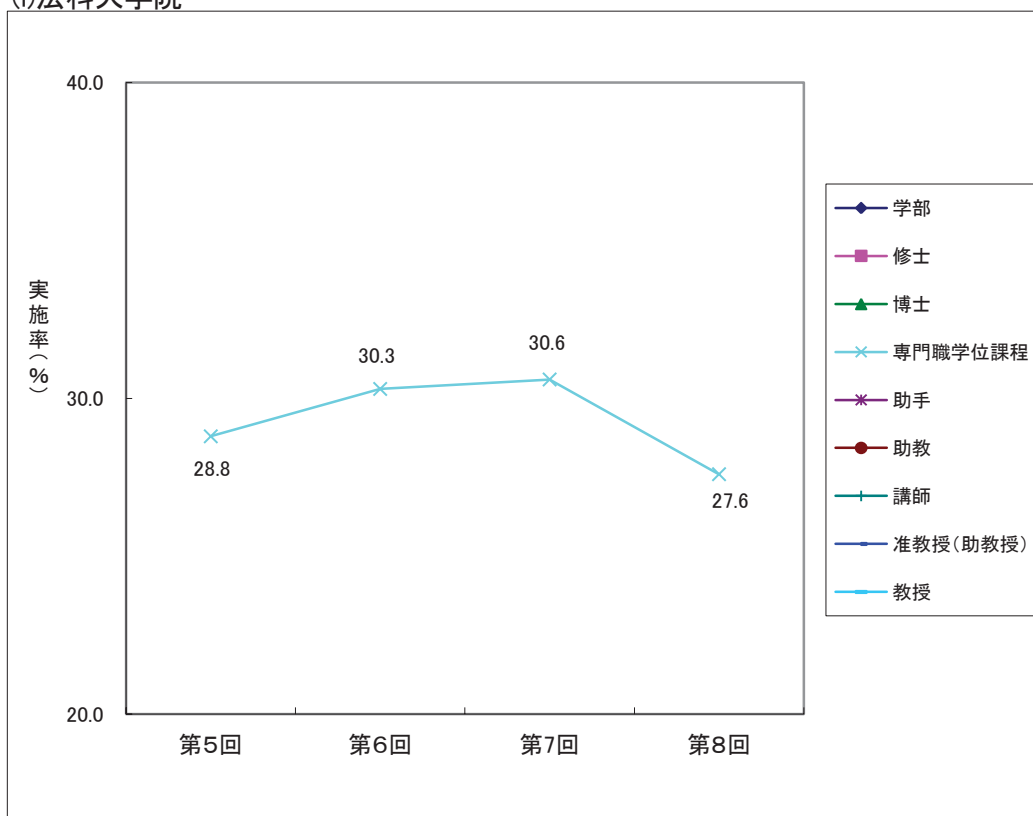
※ 第7回及び第8回調査の助手の数は、男女とも0人であった。

図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(6)
(k)その他

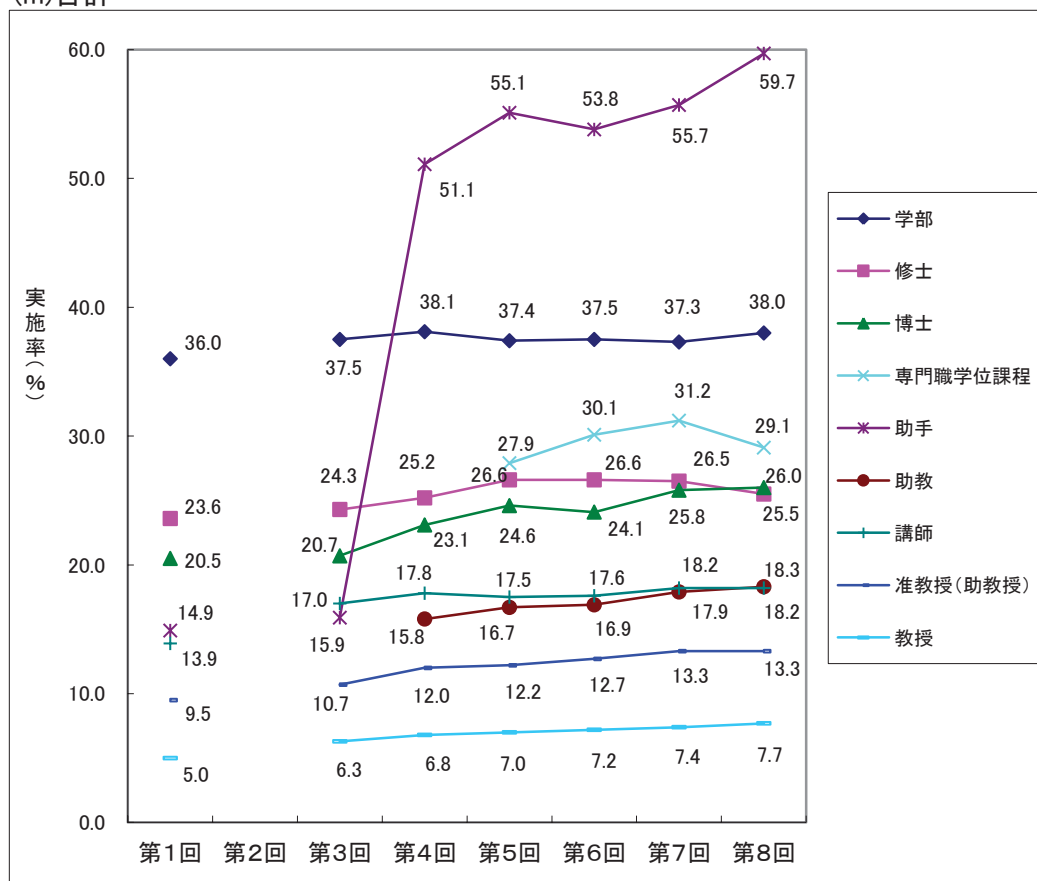


※ 第2回は調査を行っていない。

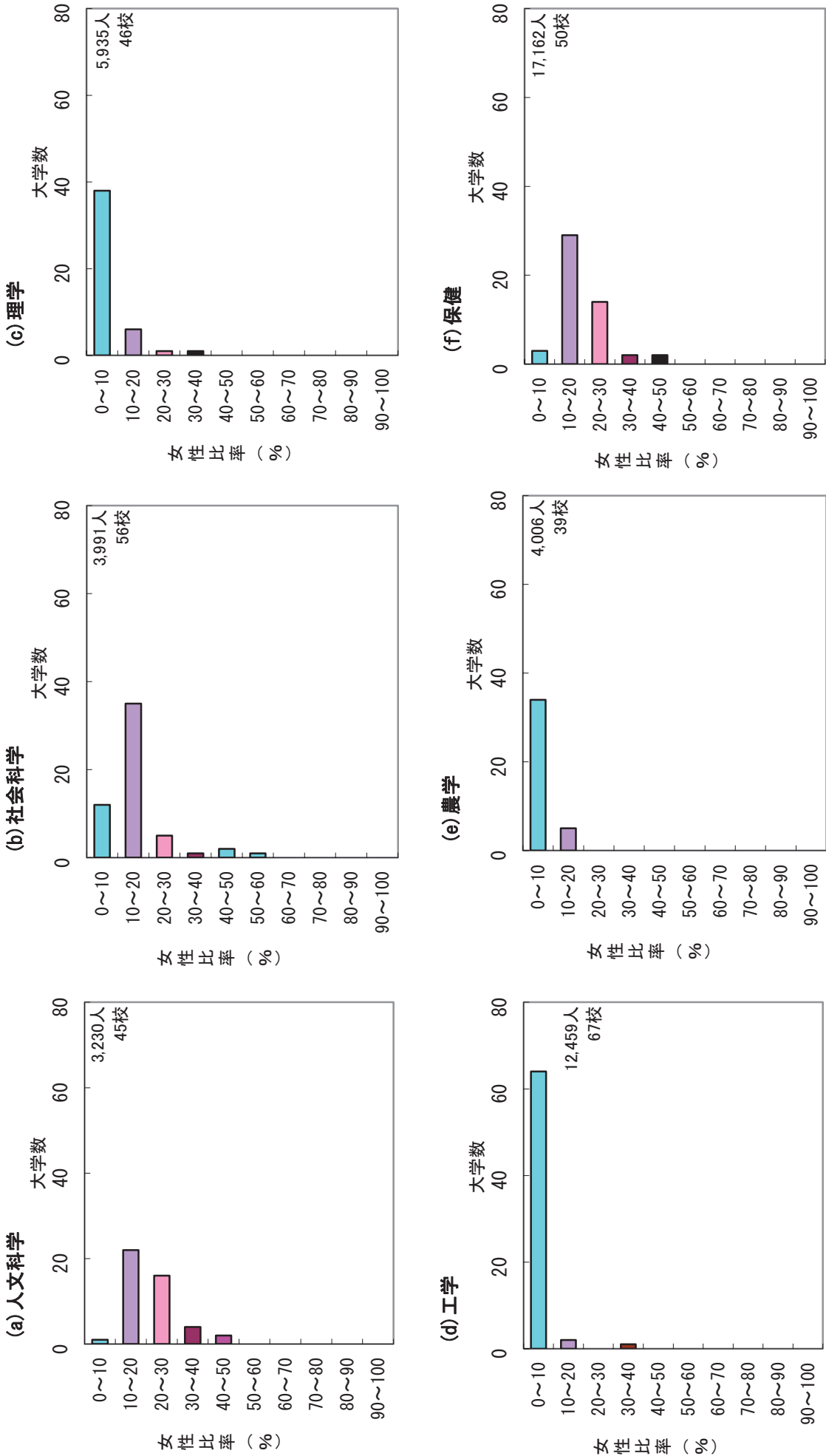
(l)法科大学院



図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(7)
(m)合計



※ 第2回は調査を行っていない。



図Ⅱ-3-3 専門分野別・女性比率区分別(助手を除く) 大学数(1)

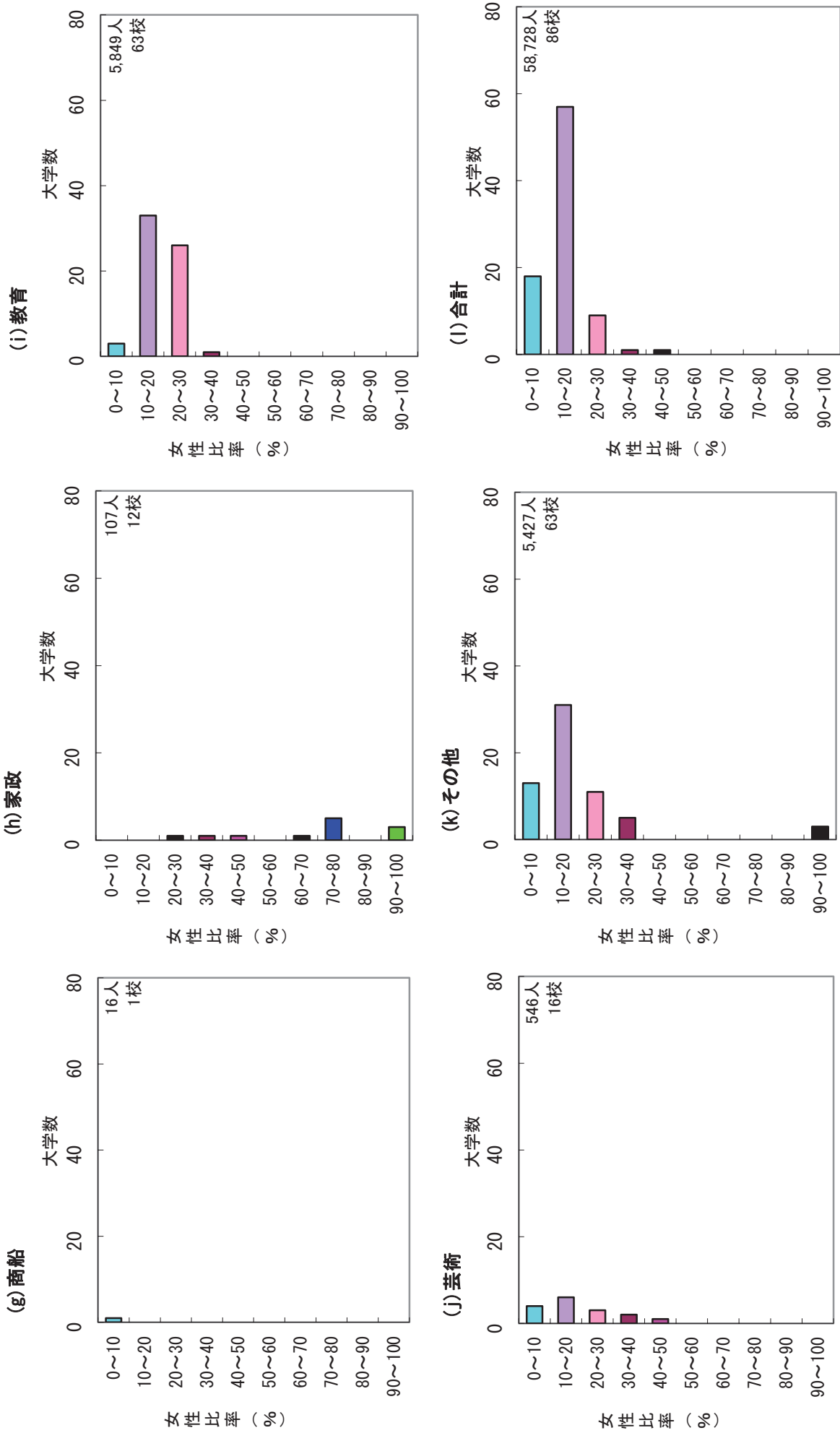


図 II-3-3 専門分野別・女性比率区分別(助手を除く) 大学数(2)

4. 非常勤講師の状況

非常勤講師の構成を表Ⅱ-4に、追跡調査の年度ごとの推移を図Ⅱ-4に示した。

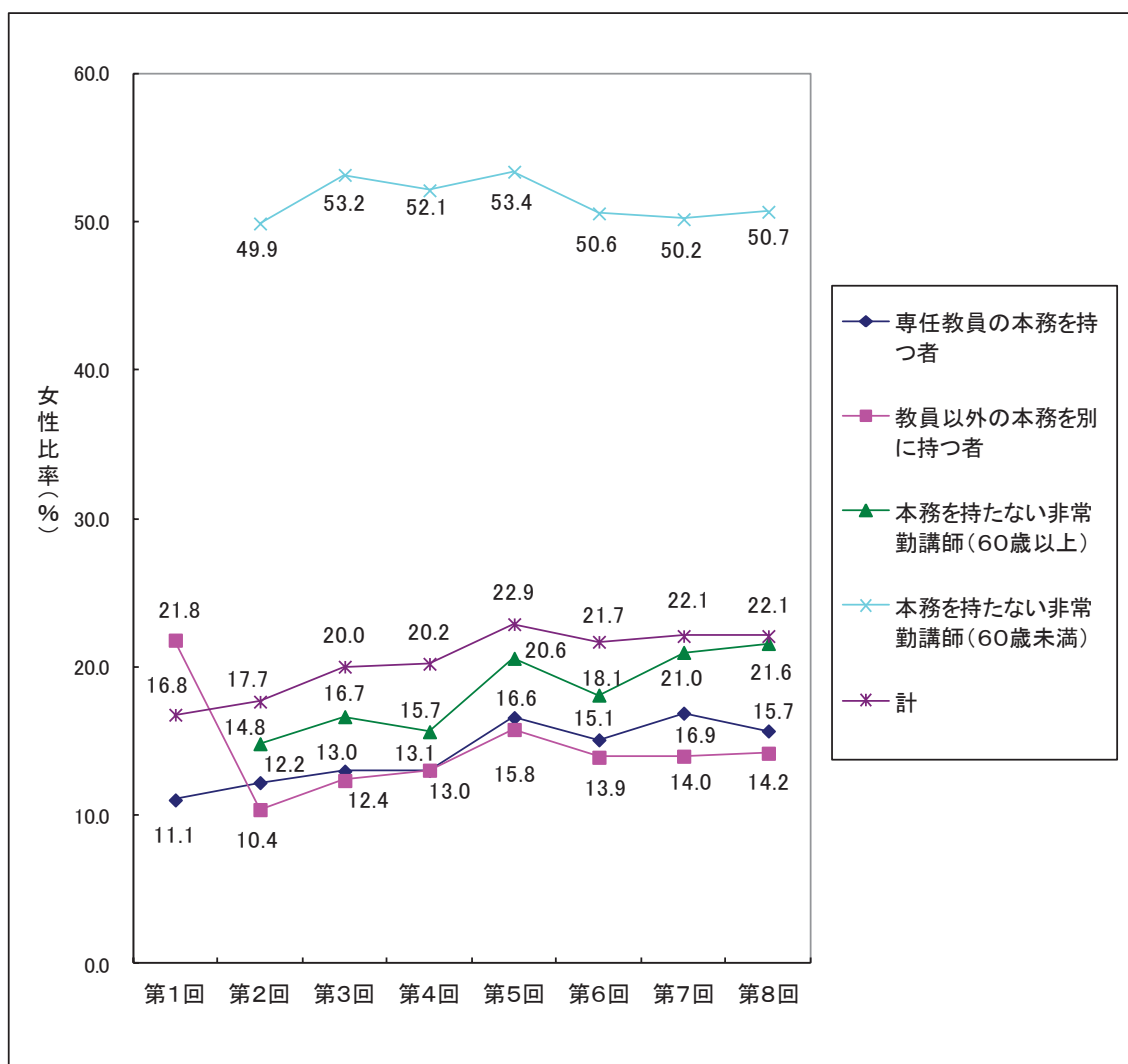
非常勤講師の女性比率は全体で22.1%であり、「専任教員の本務を持つ者」15.7%、「教員以外の本務を別に持つ者」14.2%、「本務を持たない非常勤講師（60歳以上）」21.6%、「本務を持たない非常勤講師（60歳未満）」50.7%であり、特に、60歳未満の本務を持たない非常勤講師の女性比率が高いことがわかる。この割合は、（第1回追跡調査では年齢区分を設けていないため数値無し）、第2回調査時49.9%、第3回調査時53.2%、第4回調査時52.1%、第5回調査時53.4%、第6回調査時50.6%、第7回調査時50.2%であり、依然として高い比率となった。

特に、女性に本務を持たない非常勤講師が多いことは、研究者養成システムが女性にとって十分に機能していないことを示唆するものとなっておりシステムの改善をすすめていくことが大切である。また、女性教員数の増加だけでなく、雇用の質の向上が重要であり、常勤化している長期勤務者（非常勤）の常勤としての採用、研究環境の改善等、非常勤教員の処遇に対する改善が必要である。

表Ⅱ-4 非常勤講師の構成

	女		男		計		女性比率 %		調査対象大学 中最高 女性比率 (%)	調査対象大学 中最低 女性比率 (%)
	うち 任期 付き		うち 任期 付き		うち 任期 付き		うち 任期 付き			
専任教員の本務 を持つ者	1,845	38	9,896	157	11,741	195	15.7	19.5	100.0	0.0
教員以外の本務 を別に持つ者	1,897	52	11,498	341	13,395	393	14.2	13.2	40.0	0.0
本務を持たない 非常勤講師(60 歳以上)	776	5	2,822	48	3,598	53	21.6	9.4	62.5	0.0
本務を持たない 非常勤講師(60 歳未満)	3,223	44	3,134	36	6,357	80	50.7	55.0	100.0	0.0
計	7,741	139	27,350	582	35,091	721	22.1	19.3	-	-

図Ⅱ-4 非常勤講師の構成



5. 採用および昇任

2010年度（平成22年度）に異動した常勤教員の採用・昇任等の状況を表Ⅱ-5に、その追跡調査年度ごとの推移を図Ⅱ-5に示した。

採用・転入における職名別女性比率は、教授 8.1%、准教授 18.3%、講師 28.2%、助教 21.3%、助手 45.0%であり、学内昇任における同比率は、教授 10.5%、准教授 12.2%、講師 11.1%、助教 37.5%であった。

本調査による女性教員比率は、教授 7.7%、准教授 13.5%、講師 18.5%、助教 18.2%であり、採用・転入における全ての職階（助手は除く）及び学内昇任における教授、助教の女性比率で、これを上回っている。各大学における女性教員採用や学内昇任に関する積極的な取組のあらわれともいえる。

経年変化でみると、採用・転入教員の全体の女性比率は、第1回調査時 15.9%、第2回調査時 16.3%、第3回調査時 17.8%、第4回調査時 17.7%、第5回調査時 18.8%、第6回調査時 17.9%、第7回調査時 19.8%、本調査では 20.4%であり、第3回調査時点(平成16年度)以降、大きな変化は認められなかった。学内昇任においては、それぞれ 9.4%、8.8%、12.8%、11.7%、11.9%、12.0%、12.3%、11.5%となっており、全体としては横ばいの傾向を示している。

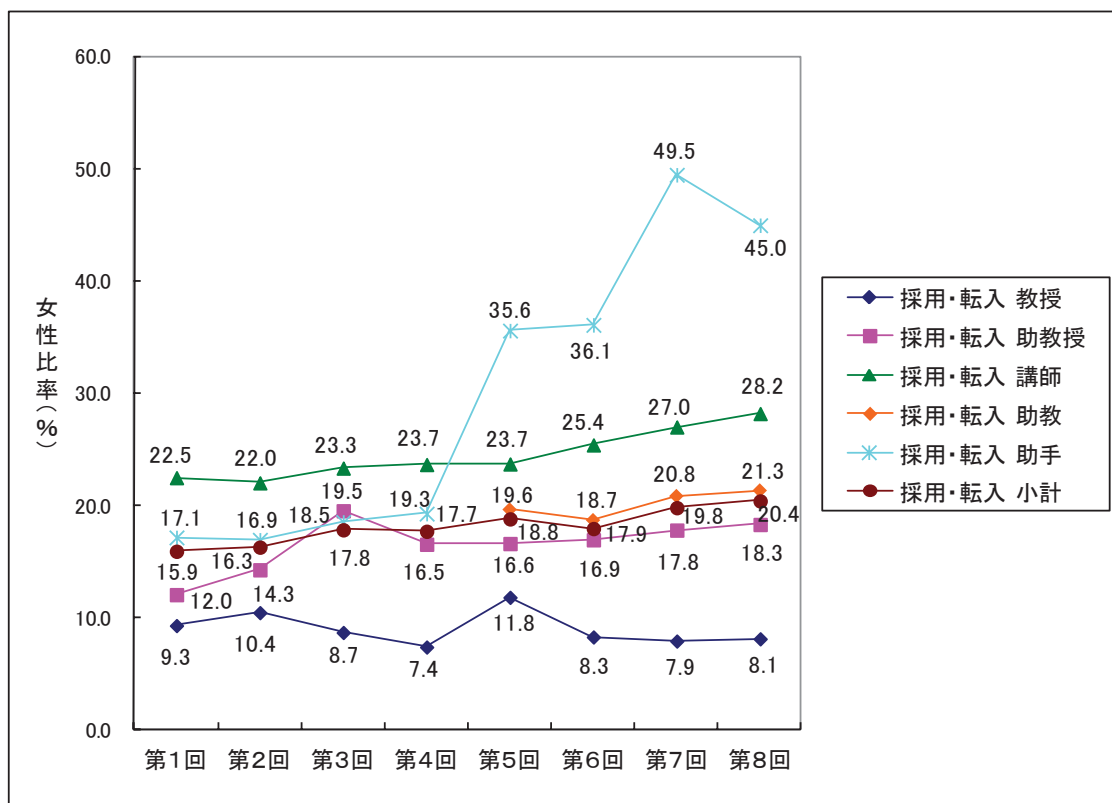
前回調査と今回調査を比較すると、採用・転入においては、助手を除いて前回調査を上回る一方、昇任においては、講師を除き、いずれも前回調査の値を下回った。

女性教員比率が依然として低いことから、女性教員の採用や昇任におけるポジティブ・アクションについて、より一層の推進が必要である。

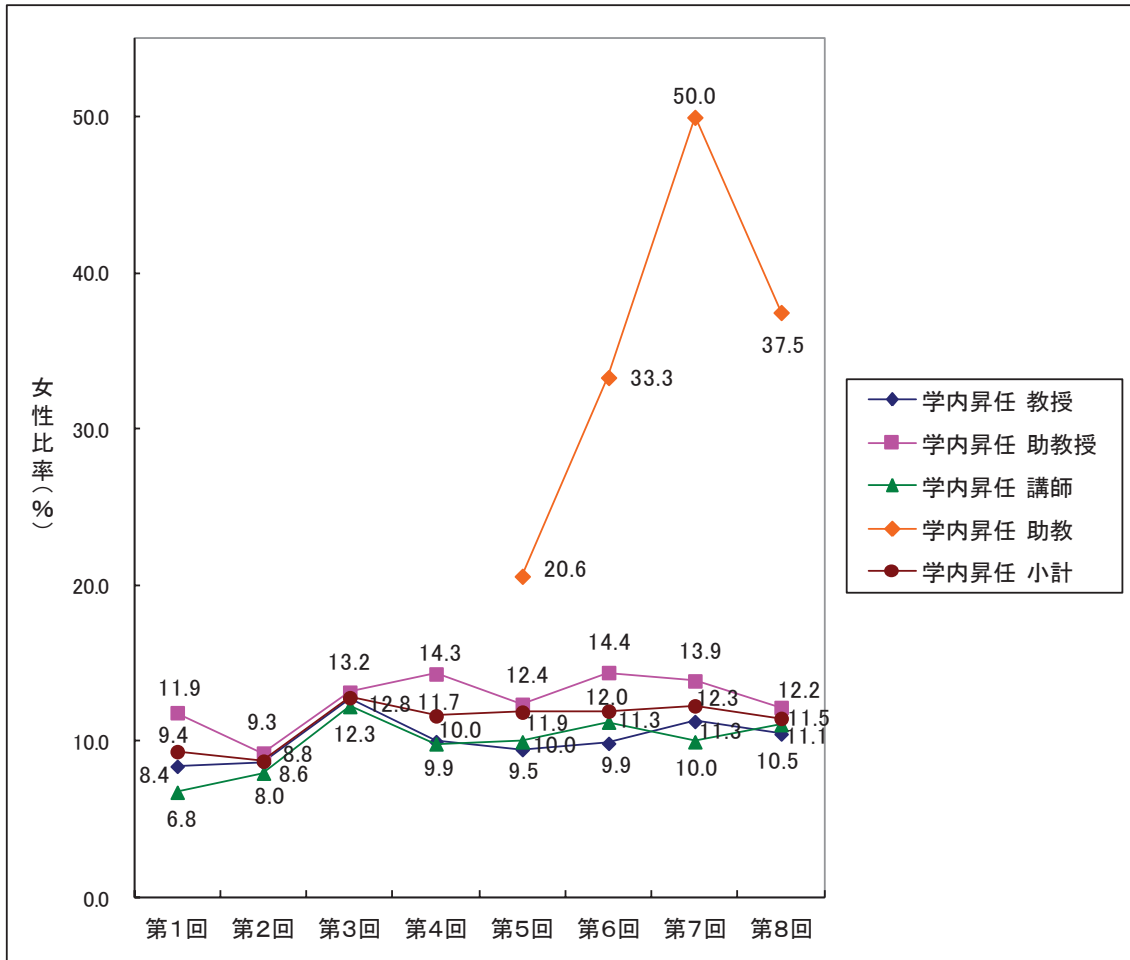
表Ⅱ-5 常勤教員の採用・昇任などの異動

任用形態	異動後の職名	女	男	計	女性比率 (%)	(参考) 2011年度 常勤教員の 女性比率(%)
採用・転入	教授	48	546	594	8.1	7.7
	准教授	188	839	1,027	18.3	13.5
	講師	129	329	458	28.2	18.5
	助教	710	2,618	3,328	21.3	18.2
	助手	54	66	120	45.0	55.7
	小計	1,129	4,398	5,527	20.4	—
学内昇任	教授	102	874	976	10.5	7.7
	准教授	100	722	822	12.2	13.5
	講師	51	409	460	11.1	18.5
	助教	9	15	24	37.5	18.2
	小計	262	2,020	2,282	11.5	—

図Ⅱ-5 (1) 採用・転入



図Ⅱ-5（2） 学内昇任



6. 職員の状況

職員の状況については、表Ⅱ-6 で職系別・職名別職員数を、図Ⅱ-6 では追跡調査の年度ごとの推移を示している。

女性比率を「計」の欄で見ると、「その他の一般職員」74.2%、「主任等」65.9%、「係長・専門職員等」31.1%、「課長補佐・専門員等」12.2%、「課長相当職以上」11.7%、全体では59.7%であった。

職系別にみると、医療系の女性比率が85.0%で最も高く、次いで事務系35.5%、教務系32.1%、技術技能系19.0%となっている。事務系をみると、「その他の一般職員」及び「主任等」が50%程度であるのに対し、「係長・専門職員等」、「課長補佐・専門員等」、「課長相当職以上」と職階が上昇するにつれ女性比率は減少し、課長相当職以上ではわずか5.2%にとどまっている。

年次推移について、職名の区分が同一である第3回調査（「その他の一般職員」69.9%、「主任等」62.0%、「係長・専門職員等」23.6%、「課長補佐・専門員等」7.0%、「課長相当職以上」8.6%）と比較すると、この6年間でいずれの職名においても女性比率が増加している。しかし、職階による女性比率の差異は依然として顕著であり、女性職員の登用機会の拡大は大きな課題として残されたままである。

表Ⅱ-6 職系別・職名別職員数

職名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	118	2,156	2,274	5.2	2	170	172	1.2
課長補佐、専門員等	247	1,936	2,183	11.3	26	460	486	5.3
係長、専門職員等	1,707	5,634	7,341	23.3	461	2,298	2,759	16.7
主任等	2,341	2,034	4,375	53.5	40	245	285	14.0
その他一般職員	4,235	3,966	8,201	51.6	696	2,039	2,735	25.4
計	8,648	15,726	24,374	35.5	1,225	5,212	6,437	19.0

職名	医療系				教務系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	204	108	312	65.4	0	12	12	0.0
課長補佐、専門員等	83	213	296	28.0	11	37	48	22.9
係長、専門職員等	1,764	726	2,490	70.8	18	105	123	14.6
主任等	2,456	214	2,670	92.0	3	4	7	42.9
その他一般職員	25,324	4,001	29,325	86.4	146	218	364	40.1
計	29,831	5,262	35,093	85.0	178	376	554	32.1

職名	その他				計			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	0	0	0	0	324	2,446	2,770	11.7
課長補佐、専門員等	2	9	11	18.2	369	2,655	3,024	12.2
係長、専門職員等	7	7	14	50.0	3,957	8,770	12,727	31.1
主任等	1	10	11	9.1	4,841	2,507	7,348	65.9
その他一般職員	65	349	414	15.7	30,466	10,573	41,039	74.2
計	75	375	450	16.7	39,957	26,951	66,908	59.7

図 II-6 職系列・職名別職員数（1）事務系

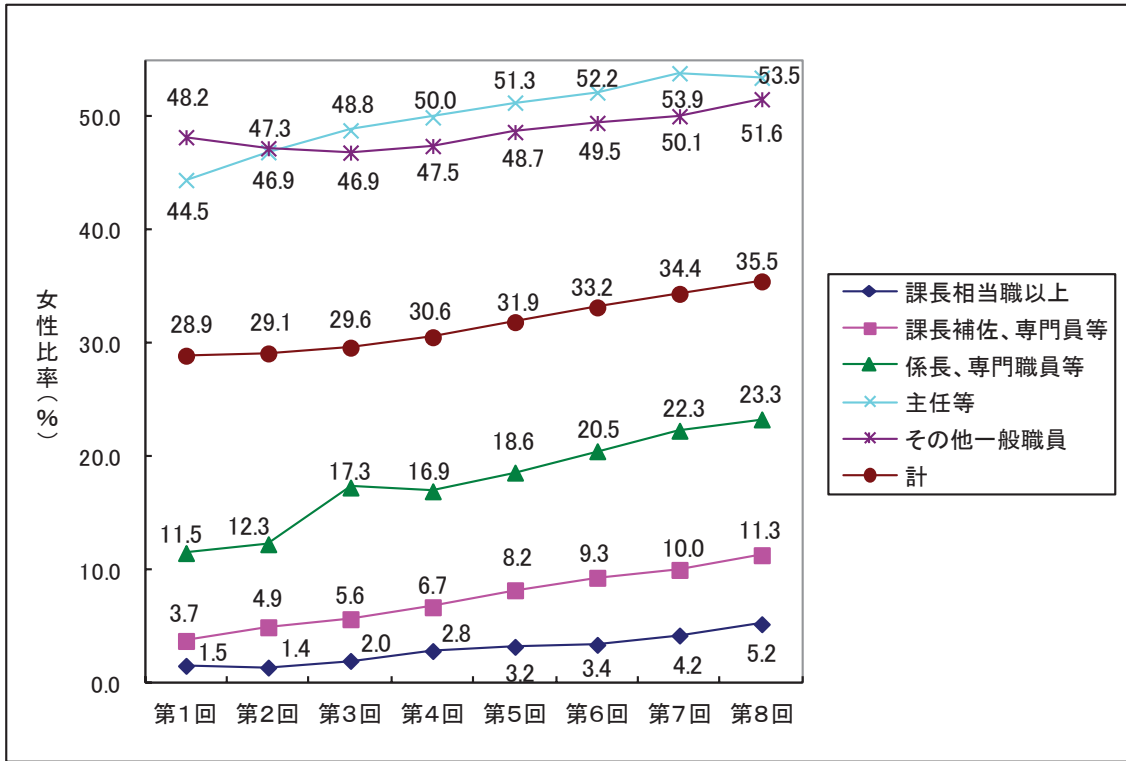


図 II-6 職系列・職名別職員数（2）技術技能系

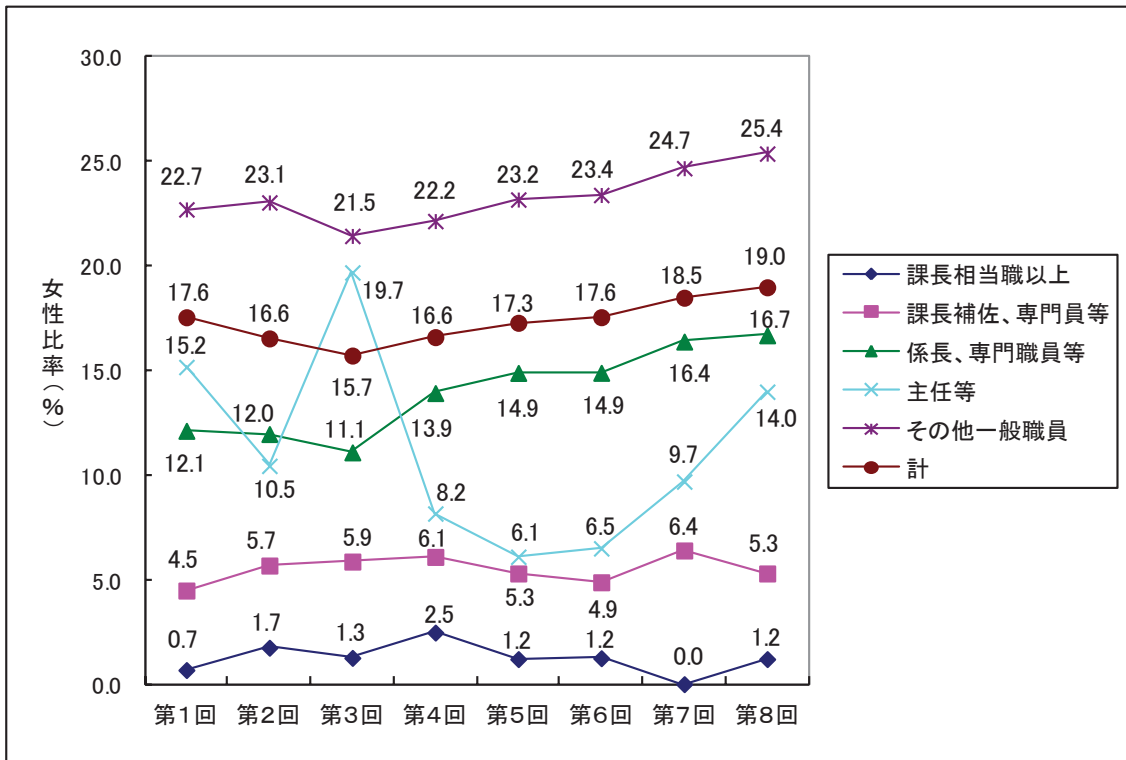


図 II-6 職系列・職名別職員数 (3) 医療系

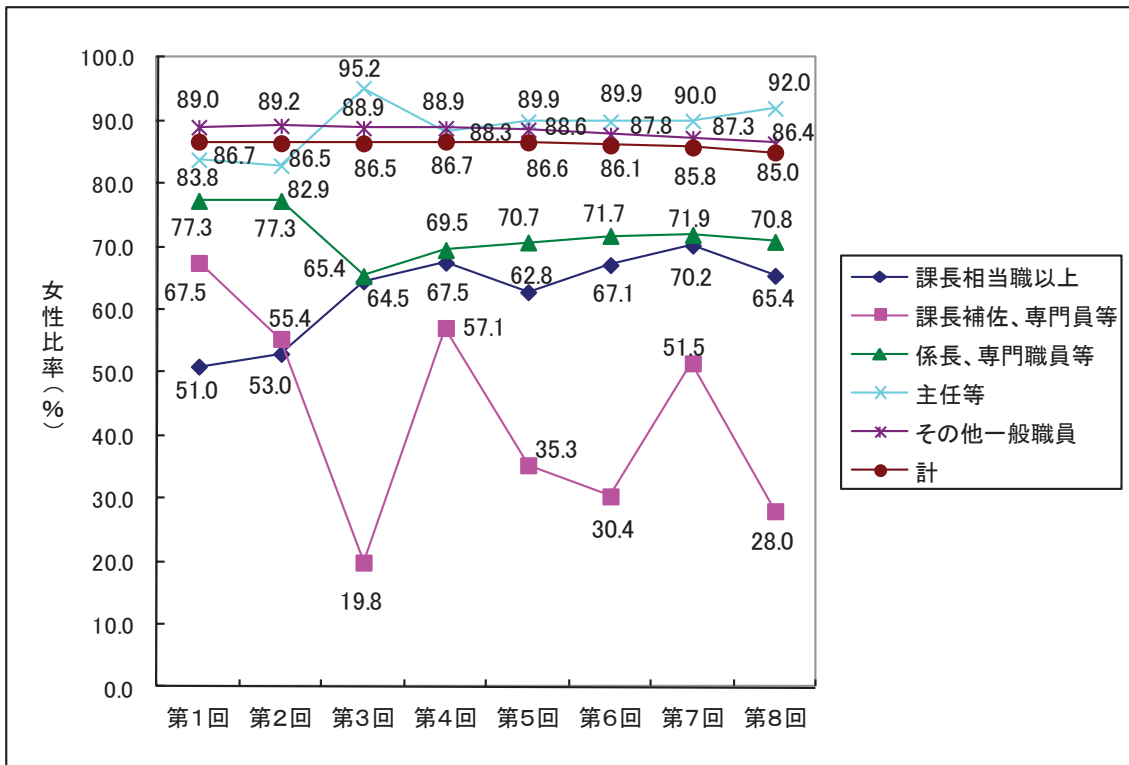


図 II-6 職系列・職名別職員数 (4) 教務系

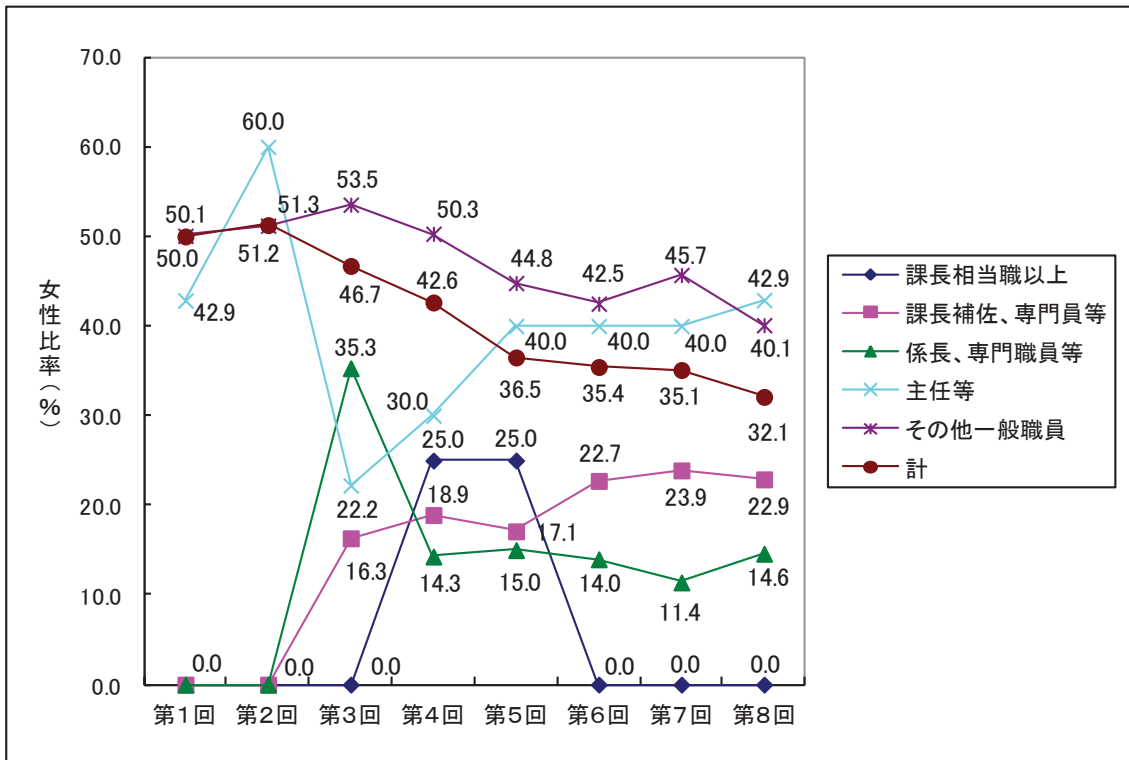


図 II-6 職系別・職名別職員数（5）その他

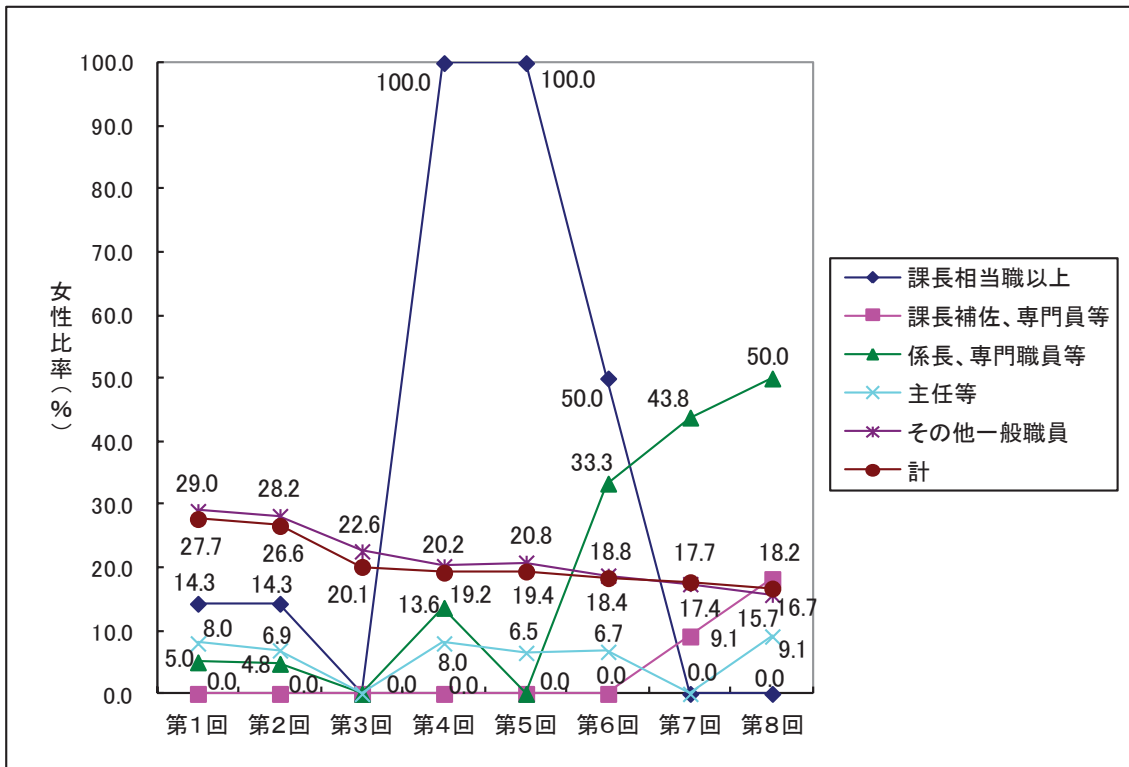
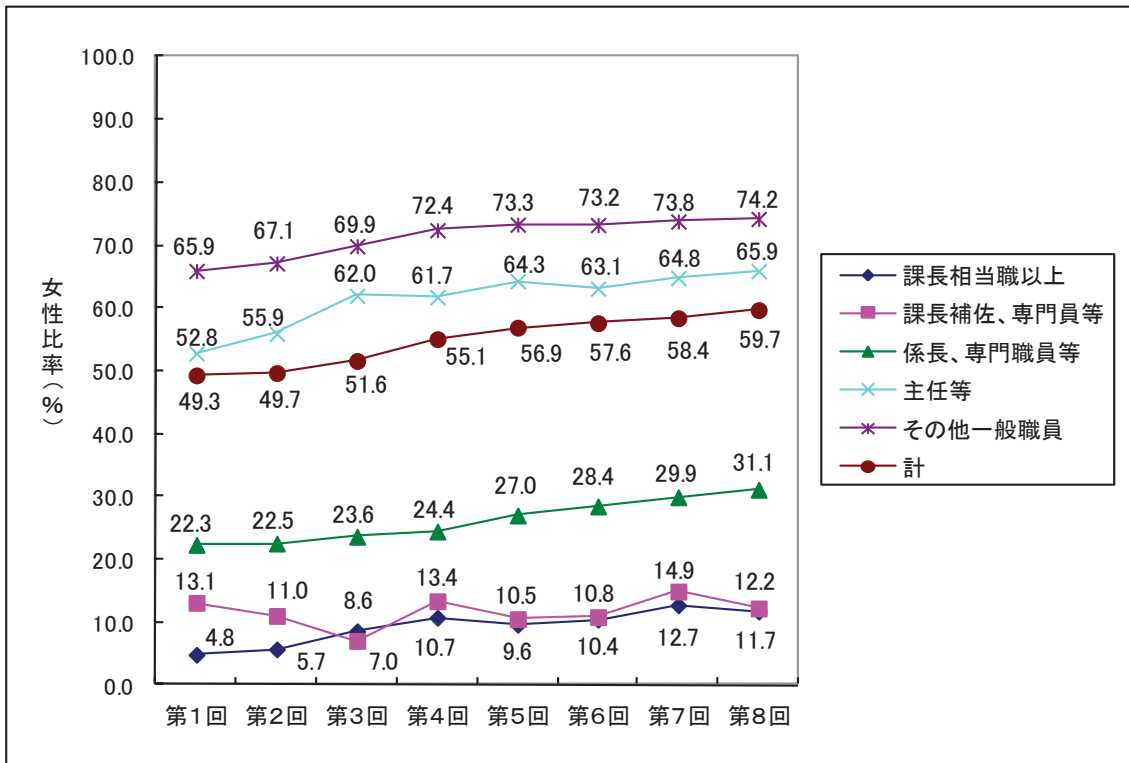


図 II-6 職系別・職名別職員数（6）計



Ⅲ. 総括

国立大学協会では、『国立大学における男女共同参画を推進するために』（2000年：平成12年）を受けて、その推進状況を継続的に調査してきた。本調査は第8回目の追跡調査である。全国86大学を対象として2011年（平成23年）7月から8月に実施した結果、以下のことが明らかになった。

はじめに、男女共同参画の現状（平成23年5月1日現在）では、国立大学における女性比率は、学部学生38.0%、修士課程25.5%、博士課程26.0%、教員（助手を除く）13.0%であった。教員を職名別にみると、教授7.7%、准教授13.5%、講師18.5%、助教18.2%、（助手55.7%）となった。教員の女性比率は年々微増傾向にあるものの、博士課程在籍者の女性比率との差は縮小できていない。また、本調査において、各大学における教員の女性比率の最大値は44.1%、最小値は2.6%であった。前回調査の最大値42.6%、最小値2.6%と大差はないが、2000年の報告書に掲載されている最大値35.6%、最小値0.0%（1998年調査）と比べると、女性教員がいない大学はなくなったものの、大学間格差は依然として大きい。こうした格差の背景には、それぞれの大学を構成する専門分野の違いも大きく影響しているが、それだけではなく、男女共同参画に向けての各大学の意識の格差によるものが大きいと思われる。

意思決定機関等における女性比率は、学長3.5%、理事1.8%、副学長4.2%、学長補佐等9.9%、経営協議会・教育研究評議会委員3.7%、部局長等3.3%、監事0.0%で、依然としていずれも低く、さらなる改善が求められる。

専門分野別によって女性比率が大きく異なることは、今回の調査においても、これまでの調査と同様であった。そもそも数が少ない分野である「工学」「理学」「商船」では、まずは女子学生の比率を高める努力が必要となる。ただし、これらの分野においても女性教員比率と女子学生比率との差異が認められるので、女性教員を積極的に増加させ、女子学生のロールモデル化を図るなどの取組が必要である。一方で、女子学生の数が比較的多い「教育」「芸術」「社会科学」「保健」「農学」さらに伝統的に女子学生が圧倒的多数を占める「人文科学」「家政」の分野においては、女子学生の数と女性教員の数の際だったアンバランスが継続している。（「人文科学」の分野における女子学生の比率は、学部学生67.3%、修士課程62.4%、博士課程50.4%、女性教員の比率は、教授14.2%、准教授25.4%、講師44.5%、助教30.8%、（助手72.7%）、「家政」の分野における女子学生の比率は、学部学生100%、修士課程93.2%、博士課程94.3%、女性教員の比率は、教授58.2%、准教授48.6%、講師100%、助教100%、（助手100%））そのため、女子学生の割合に見合った女性教員比率にするための取組の強化が必要である。

職員の状況をみると、女性比率は職系によって異なるが、職階の上昇に伴う女性比率の減少が顕著であり、女性職員の登用機会拡大は依然として大きな課題である。

これまで、大学における男女共同参画を推進していくために数値目標が掲げられてきた。

その代表的なものは、「2010年までに女性教員比率20%（国立大学協会；2000年）」、「2020年までに指導的立場の女性比率30%（第3次男女共同参画基本計画；2010年）」、「自然科学系女性研究者の割合30%及び、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%（第4期科学技術基本計画；2011年）」などである。

国立大学協会において策定した2010年までの数値目標を到達できなかったため、2011年に新たなアクションプランを策定し、引き続き女性教員比率20%を目指しつつも、「2015年度までに女性教員比率17%」という新たな目標を設定し、達成に向けた方策としての提言をまとめた。

アクションプランの策定は、2011年2月だったことから、2011年度の大学の計画に必ずしも反映されていない。しかし、今後のフォローアップの必要性から、現時点の状況についても調査している。

数値目標については、新たな数値目標である女性教員比率17%を達成しているのは19大学にしか過ぎず、このままではアクションプランの達成はかなり困難である。抜本的な施策が必要とされる。

次に、男女共同参画の推進状況に関する報告をみると、各大学の男女共同参画の推進に向けたさまざまな取組を伺うことができる。

第2期中期目標・中期計画においても多くの大学において男女共同参画推進に向けた取組が盛り込まれており、大学運営における目標・課題の一つとして認識されている。各大学とも男女共同参画推進のため様々な新たな取組を行っており、今後の成果に期待したい。

また、参考として現状確認を行った各施策への取組状況を個別にみると、その進捗状況に差異がみられた。進捗状況を実施率の概ねでみると、高位項目（実施率61～100%）として「男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、掲示」といった男女共同参画の推進体制の整備や「育児・介護等との両立を支援するための修学支援制度の整備・充実」等があげられ、ほとんどの大学で整備済みであった。ほとんどの設問について、5割以上の大学で実施中という回答が得られたが、唯一「非常勤講師の待遇の改善の促進等」のみ、7割以上の大学で未検討であり、実施中の大学はわずか1割程度（11.6%）であり、改善の余地が大きく残されている。なお、アクションプランのフォローアップとして、今回の設問を5年後（2015年度）に再度調査する事が予定されている。

先進大学では、男女共同参画推進に関わる組織を常置し、男女共同参画及び次世代育成の支援対策や環境整備等、さらにはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進にむけての諸活動を展開している。各大学には、その規模や構成学部の専門分野等が異なるものの、先進大学や他大学の取組に学びながら、実情に応じた対応策を見出すことが期待される。

もう一つ指摘しておかなければならないのは、政府の施策との関連である。例えば、平成18年度から始まった「女性研究者支援モデル育成」事業が、さらに平成21年度から「女性研究者養成システム改革加速」事業が文部科学省科学技術振興調整費によって開始されたこと、同じく平成18年度から「女子中高生の理系進路選択支援」事業が開始されたこと

は、各大学における男女共同参画の推進にとっての起爆剤となり、多大なインパクトを与えた点で評価できる。この事業に採択された大学は、男女共同参画に向けてのさまざまな先導的な取組を実施し、それが本調査のデータにも反映されている。それぞれの国立大学が男女共同参画に向けての取組を強化していくことはもちろんであるが、全体として男女共同参画を進めていくためには、文部科学省を初めとする政府機関の支援も必要である。また、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年制定）に基づいて、各事業主には行動計画の策定が求められた。この法律は少子化対策という性格を強く持っているが、各事業主にワーク・ライフ・バランスの推進を求めるものであり、大学内での育児環境の整備などにつながっていくものである。この法律は、平成 20 年に改正され、平成 21 年 4 月からは、従業員 301 人以上の企業等では行動計画の公表と従業員への周知が義務化され、平成 23 年 4 月以降は 101 人以上の企業等についても義務化された。このことにより、すべての国立大学にとって行動計画の公表が求められることになった。

以上のように、今回の調査によると、統計上では男女共同参画推進の取組が一定の効果を挙げてきていることが示されている。しかし、依然として研究者に占める女性比率は先進国では最低水準にあり、2020 年までに各分野の指導的地位に占める女性の割合を 30%にするという政府の目標達成はもちろんのこと、新たに策定された 17%の数値目標を達成するためにも、学長主導による積極的取組が必須である。

今回の調査でも明らかになったように、いくつかの大学において教員人事に「女性枠」を設けるなど、女性教員増加のためのポジティブ・アクションに対する理解は浸透しつつあるものの、いまだその必要性についての理解は十分とは言えない。特に、女性教員比率がかなり低い大学においては、すべての採用者を女性にする等のかかなり大胆なポジティブ・アクションを実施しなければ、数値目標の達成は不可能と断言しにくい。このままでは数値目標は永遠に「目標」のままであるという事態にも陥りかねない。

そもそも数が少ない分野である「工学」「理学」「商船」においては、様々な工夫が行われていても、女性教員の供給源である女子学生の増加が簡単には望めない。ある国立大において残念ながら実現されなかったものの、女性枠を認めることなどのポジティブ・アクションが必要である。

数値目標の達成のためには、あらゆるレベルにおけるポジティブ・アクションが不可欠である。よりポジティブ・アクションが可能になるための理論的な支援を国大協が積極的に行っていくことがますます必要となる。

女性枠などのポジティブ・アクションが進まない理由として、大学の意思決定の場への女性の登用は依然としてきわめて限られていることが挙げられる。大学の意思決定の場への女性の登用が積極的に行われることが、数値目標の実現のためにも不可欠となる。

今回の調査報告が示すように、男女共同参画の推進体制が制度上整えられてきたことは事実であるが、担い手である人々の意識がそれに合致しているとはいえない現状がある。性別役割意識の解消がされていると回答した大学は約半数にとどまっている。さらに、何

をもって性別役割意識が解消しているのかをみるのかの基準が示されていないため、回答の中には、根拠が明確ではないかなり主観的な判断も含まれている。また、回答を見ても、ハラスメント防止・対応については、相談窓口の整備や研修プログラムの充実などの制度の存在を挙げている大学も少なくない。

そのため、今後は、アクションプランのフォローアップに向けて、どのような指標を用いると性別役割意識の解消などの意識が変化していると評価できるのか、検討することが不可欠となる。

第二部

(資料編)

I. 第8回追跡調査の集計結果	53
A. 統計調査集計	53
B. 各大学の新たな取り組み及び第2期中期目標・中期計画における対応	59
C. 男女共同参画推進に関する取組の実施内容・検討内容	103
II. 添付資料	137
A. 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－	137
B. 第8回追跡調査票	145
C. 大学別女性教員比率一覧	161
男女共同参画小委員会委員名簿	163

I. 第8回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計

1. 男女共同参画の現状

表1.1 職階別・性別 教員数 単位:人

	女	男	計	女性 比率 %
学長	3	83	86	3.5
理事	6	332	338	1.8
副学長	7	159	166	4.2
教授	1,679	20,237	21,916	7.7
准教授	2,418	15,481	17,899	13.5
講師(常勤)	859	3,778	4,637	18.5
助教	3,115	14,004	17,119	18.2
小計	8,087	54,074	62,161	13.0
助手	366	291	657	55.7
計	8,453	54,365	62,818	13.5

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成 単位:人

	女	男	計	女性 比率 %
学長補佐等	50	454	504	9.9
経営協議会、教育研究評議会委員	100	2,594	2,694	3.7
部局長等	39	1,153	1,192	3.3
監事	0	50	50	0.0
小計	189	4,251	4,440	4.3
非常勤理事	3	44	47	6.4
大学運営に参画する外部委員等	72	636	708	10.2
非常勤監事	5	115	120	4.2
小計	80	795	875	9.1
計	269	5,046	5,315	5.1

表1.3 非常勤講師の構成 単位:人

	女		男		計		女性 比率 %	うち任期 付き
	うち任期 付き		うち任期 付き		うち任期 付き			
専任教員の本務を持つ者	1,845	38	9,896	157	11,741	195	15.7	19.5
教員以外の本務を別に持つ者	1,897	52	11,498	341	13,395	393	14.2	13.2
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	776	5	2,822	48	3,598	53	21.6	9.4
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,223	44	3,134	36	6,357	80	50.7	55.0
計	7,741	139	27,350	582	35,091	721	22.1	19.3

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科	教員数(本務者)											
	教授				准教授				講師(常勤)			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
教養部(一般教育)	59	603	662	8.9	109	493	602	18.1	67	280	347	19.3
大学院	681	10,646	11,327	6.0	940	7,876	8,816	10.7	275	1,173	1,448	19.0
附属病院	3	137	140	2.1	21	425	446	4.7	97	1,430	1,527	6.4
附置研究所	34	1,018	1,052	3.2	58	830	888	6.5	9	71	80	11.3
その他	162	1,609	1,771	9.1	364	1,482	1,846	19.7	143	272	415	34.5
計	1,681	20,285	21,966	7.7	2,418	15,482	17,900	13.5	859	3,779	4,638	18.5

学部・学科	教員数(本務者)											
	助教				助手				小計			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
教養部(一般教育)	62	206	268	23.1	0	1	1	0.0	297	1,583	1,880	15.8
大学院	1,380	6,619	7,999	17.3	211	131	342	61.7	3,487	26,445	29,932	11.6
附属病院	700	3,450	4,150	16.9	12	22	34	35.3	833	5,464	6,297	13.2
附置研究所	146	1,086	1,232	11.9	11	21	32	34.4	258	3,026	3,284	7.9
その他	291	1,083	1,374	21.2	46	61	107	43.0	1,006	4,507	5,513	18.2
計	3,098	14,003	17,101	18.1	356	287	643	55.4	8,412	53,836	62,248	13.5

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

専攻分野	学部卒業生				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
人文科学	5,126	2,487	7,613	67.3	909	547	1,456	62.4
社会科学	5,950	9,760	15,710	37.9	867	1,361	2,228	38.9
理学	2,042	5,384	7,426	27.5	864	3,213	4,077	21.2
工学	3,768	27,649	31,417	12.0	1,951	17,205	19,156	10.2
農学	2,847	3,899	6,746	42.2	1,147	2,172	3,319	34.6
保健	5,533	4,620	10,153	54.5	1,292	1,236	2,528	51.1
商船	0	6	6	0.0	0	6	6	0.0
家政	299	0	299	100.0	96	7	103	93.2
教育	10,379	6,908	17,287	60.0	1,883	1,872	3,755	50.1
芸術	474	216	690	68.7	264	221	485	54.4
その他	1,346	792	2,138	63.0	1,066	2,381	3,447	30.9
法科大学院								
合計	37,764	61,721	99,485	38.0	10,339	30,221	40,560	25.5

専攻分野	博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
人文科学	363	357	720	50.4	20	8	28	71.4
社会科学	240	438	678	35.4	190	518	708	26.8
理学	246	1,121	1,367	18.0	0	0	0	
工学	485	3,489	3,974	12.2	0	31	31	0.0
農学	249	721	970	25.7	0	0	0	
保健	1,168	2,522	3,690	31.7	39	34	73	53.4
商船	1	2	3	33.3	0	0	0	
家政	33	2	35	94.3	0	0	0	
教育	116	118	234	49.6	199	370	569	35.0
芸術	60	55	115	52.2	0	0	0	
その他	415	792	1,207	34.4	12	82	94	12.8
法科大学院					420	1,103	1,523	27.6
合計	3,376	9,617	12,993	26.0	880	2,146	3,026	29.1

表1.6 専攻分野別 学部・大学院の教員数

単位:人

専攻分野	教授							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	241	3	1,455	11	1,696	14	14.2	21.4
社会科学	187	1	2,004	20	2,191	21	8.5	4.8
理学	54	2	2,142	31	2,196	33	2.5	6.1
工学	61	0	4,635	96	4,696	96	1.3	0.0
農学	46	0	1,602	13	1,648	13	2.8	0.0
保健	380	45	3,016	405	3,396	450	11.2	10.0
商船	0	0	8	3	8	3	0.0	0.0
家政	32	0	23	0	55	0	58.2	
教育	425	1	2,673	3	3,098	4	13.7	25.0
芸術	26	0	241	0	267	0	9.7	
その他	189	10	1,988	156	2,177	166	8.7	6.0
合計	1,641	62	19,787	738	21,428	800	7.7	7.8

専攻分野	准教授							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	306	12	897	28	1,203	40	25.4	30.0
社会科学	294	8	1,150	16	1,444	24	20.4	33.3
理学	119	5	1,817	39	1,936	44	6.1	11.4
工学	189	7	3,968	73	4,157	80	4.5	8.8
農学	98	2	1,295	13	1,393	15	7.0	13.3
保健	418	58	2,460	422	2,878	480	14.5	12.1
商船	1	0	7	0	8	0	12.5	
家政	18	0	19	0	37	0	48.6	
教育	525	3	1,689	5	2,214	8	23.7	37.5
芸術	38	0	161	0	199	0	19.1	
その他	287	26	1,466	117	1,753	143	16.4	18.2
合計	2,293	121	14,929	713	17,222	834	13.3	14.5

専攻分野	講師(常勤)							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	49	3	61	7	110	10	44.5	30.0
社会科学	57	6	132	12	189	18	30.2	33.3
理学	31	3	230	11	261	14	11.9	21.4
工学	34	1	428	16	462	17	7.4	5.9
農学	18	0	98	1	116	1	15.5	0.0
保健	375	53	2,151	285	2,526	338	14.8	15.7
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	6	0	0	0	6	0	100.0	
教育	133	2	236	4	369	6	36.0	33.3
芸術	8	0	24	0	32	0	25.0	
その他	84	9	203	28	287	37	29.3	24.3
合計	795	77	3,563	364	4,358	441	18.2	17.5

専攻分野	助 教							
	女		男		計		女性 比率 %	うち任期 付き
		うち任期 付き		うち任期 付き		うち任期 付き		
人文科学	68	10	153	19	221	29	30.8	34.5
社会科学	54	4	113	7	167	11	32.3	36.4
理学	163	27	1,379	143	1,542	170	10.6	15.9
工学	226	26	2,918	219	3,144	245	7.2	10.6
農学	124	16	725	47	849	63	14.6	25.4
保健	1,971	378	6,391	1,234	8,362	1,612	23.6	23.4
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	9	0	0	0	9	0	100.0	
教育	57	7	111	18	168	25	33.9	28.0
芸術	14	0	34	1	48	1	29.2	0.0
その他	192	40	1,018	206	1,210	246	15.9	16.3
合計	2,878	508	12,842	1,894	15,720	2,402	18.3	21.1

専攻分野	小 計							
	女		男		計		女性 比率 %	うち任期 付き
		うち任期 付き		うち任期 付き		うち任期 付き		
人文科学	664	28	2,566	65	3,230	93	20.6	30.1
社会科学	592	19	3,399	55	3,991	74	14.8	25.7
理学	367	37	5,568	224	5,935	261	6.2	14.2
工学	510	34	11,949	404	12,459	438	4.1	7.8
農学	286	18	3,720	74	4,006	92	7.1	19.6
保健	3,144	534	14,018	2,346	17,162	2,880	18.3	18.5
商船	1	0	15	3	16	3	6.3	0.0
家政	65	0	42	0	107	0	60.7	
教育	1,140	13	4,709	30	5,849	43	19.5	30.2
芸術	86	0	460	1	546	1	15.8	0.0
その他	752	85	4,675	507	5,427	592	13.9	14.4
合計	7,607	768	51,121	3,709	58,728	4,477	13.0	17.2

専攻分野	助 手							
	女		男		計		女性 比率 %	うち任期 付き
		うち任期 付き		うち任期 付き		うち任期 付き		
人文科学	8	0	3	0	11	0	72.7	
社会科学	151	10	21	1	172	11	87.8	90.9
理学	20	0	11	0	31	0	64.5	
工学	32	1	67	3	99	4	32.3	25.0
農学	2	0	11	1	13	1	15.4	0.0
保健	76	22	81	15	157	37	48.4	59.5
商船	0	0	5	0	5	0	0.0	
家政	2	0	0	0	2	0	100.0	
教育	9	0	4	1	13	1	69.2	0.0
芸術	0	0	0	0	0	0		
その他	31	6	20	3	51	9	60.8	66.7
合計	331	39	223	24	554	63	59.7	61.9

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

単位:人

任用形態	異動後の職名	女	男	計	女性比率 %
採用・転入	教授	48	546	594	8.1
	准教授	188	839	1,027	18.3
	講師	129	329	458	28.2
	助教	710	2,618	3,328	21.3
	助手	54	66	120	45.0
	小計	1,129	4,398	5,527	20.4
学内昇任	教授	102	874	976	10.5
	准教授	100	722	822	12.2
	講師	51	409	460	11.1
	助教	9	15	24	37.5
	小計	262	2,020	2,282	11.5

表1.8 職系別・職名別職員数

単位:人

職名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
課長相当職以上	118	2,156	2,274	5.2	2	170	172	1.2
課長補佐、専門員等	247	1,936	2,183	11.3	26	460	486	5.3
係長、専門職員等	1,707	5,634	7,341	23.3	461	2,298	2,759	16.7
主任等	2,341	2,034	4,375	53.5	40	245	285	14.0
その他一般職員	4,235	3,966	8,201	51.6	696	2,039	2,735	25.4
計	8,648	15,726	24,374	35.5	1,225	5,212	6,437	19.0

職名	医療系				教務系			
	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
課長相当職以上	204	108	312	65.4	0	12	12	0.0
課長補佐、専門員等	83	213	296	28.0	11	37	48	22.9
係長、専門職員等	1,764	726	2,490	70.8	18	105	123	14.6
主任等	2,456	214	2,670	92.0	3	4	7	42.9
その他一般職員	25,324	4,001	29,325	86.4	146	218	364	40.1
計	29,831	5,262	35,093	85.0	178	376	554	32.1

職名	その他				計			
	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
課長相当職以上	0	0	0		324	2,446	2,770	11.7
課長補佐、専門員等	2	9	11	18.2	369	2,655	3,024	12.2
係長、専門職員等	7	7	14	50.0	3,957	8,770	12,727	31.1
主任等	1	10	11	9.1	4,841	2,507	7,348	65.9
その他一般職員	65	349	414	15.7	30,466	10,573	41,039	74.2
計	75	375	450	16.7	39,957	26,951	66,908	59.7

2. 男女共同参画推進に関する取組状況

表2.1 男女共同参画の推進体制の整備

単位：%

	実施中	検討中	未検討	不明
(1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示	84.9	8.1	7.0	0.0
(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	88.4	2.3	9.3	0.0

表2.2 女性教員・研究者の拡大

単位：%

	実施中	検討中	未検討	不明
(1) 採用時における積極的是正措置の実施	58.1	15.1	26.7	0.0
(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進	46.5	12.8	40.7	0.0
(3) 意思決定過程への女性の参画の拡大	58.1	15.1	26.7	0.0
(4) 次世代研究者へのロールモデルの提供	64.0	14.0	22.1	0.0
(5) 非常勤講師の待遇の改善の促進等	11.6	11.6	76.7	0.0

表2.3 就業環境の整備・充実

単位：%

	実施中	検討中	未検討	不明
(1) 就労支援制度の整備・充実	96.5	2.3	1.2	0.0
(2) 研究継続支援制度の整備・充実	62.8	16.3	20.9	0.0
(3) 施設設備の設置・充実	73.3	10.5	16.3	0.0
(4) メンタル的なサポート体制の整備・充実	64.0	16.3	19.8	0.0

表2.4 意識啓発の推進

単位：%

	実施中	検討中	未検討	不明
(1) 性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直し改善	55.8	12.8	31.4	0.0
(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	77.9	11.6	10.5	0.0
(3) 教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催	73.3	7.0	19.8	0.0
(4) 両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成	76.7	10.5	12.8	0.0

B. 各大学の新たな取り組み及び第2期中期目標・中期計画における対応
 (※原則として大学からの報告をそのまま掲載している)

大学名	北海道大学				
学長名	佐伯 浩				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	10.1 %	総教員数	2,374名中	女性教員数	240名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
男女共同参画社会基本法並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の趣旨に則り、男女共同参画を推進する。 ①「ポイント制教員人件費管理システム」を活用した女性教員の新規採用に対する人件費ポイント付与制度を強化する。 ②教職員等に対する子育て支援を強化する。 ③女性研究者の育成を推進する。特に、理工系分野での次世代女性研究者の育成を強化する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
○昨年度からの新たな取り組み ・平成18年度から導入している、「女性教員の積極的採用のためのポジティブアクション北大方式」をさらに強化するため、今年度から女性教員等雇用促進経費を創設し、女性教員を採用した部局に対して行う全学運用分の人件費からの付与は、当初人件費の1/4であったが、1/2へ増額させることとした。 ○現状に対する課題 ・管理職層における女性比率が特に低い現状から、今後は女性教員等の増加を図る方策の他、女性の教授、部局長、事務の管理職について増加を図れるよう体制を整備していくことが必要である。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/					

大学名	北海道教育大学				
学長名	本間 謙二				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.4 %	総教員数	384名中	女性教員数	63名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
中期目標「男女共同参画を積極的に推進するとともに、教員構成の多様化の推進に向けて環境や条件を整備する」及び中期計画「国立大学協会が掲げる女性教員の割合20%を目指し、女性教員を着実に増加させることにより、男女共同参画を推進する」を受け、女性教員採用促進のためのポジティブアクションの導入を検討中である。今年度は、昨年度行った他大学への書面調査で得られた課題及び今年6月に行った実地調査で得られた知見をもとに、ポジティブ・アクション原案を策定する予定である。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
●ワークライフバランス講演会の開催(平成23年2月) ●ハラスメント防止研修会(平成22年7月 岩見沢キャンパス 平成22年9月 旭川キャンパス) ●『平成21年度男女共同参画推進会議作業部会活動報告書』作成・Webサイトへの掲載					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.hokkyodai.ac.jp/cooperate/					

大学名	室蘭工業大学
-----	--------

学長名	佐藤 一彦
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	2.6 %	総教員数	189名中	女性教員数	5名
--------------------	-------	------	-------	-------	----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>中期目標:3 その他の目標</p> <p>(4)男女共同参画に関する目標</p> <p>① 男女共同参画を積極的に推進する。</p> <p>中期計画: I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>3 その他の目標を達成するための措置</p> <p>(4)男女共同参画に関する目標を達成するための措置</p> <p>①-1 男女共同参画推進室(仮称)を設置し、基本計画を立案して実施する。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学の昨年度の具体的な取り組みとして、1)学長の下に、理事補を室長とする男女共同参画推進室を設置した、2)基本方針の策定及び年間事業計画の立案を行った、ことが挙げられる。さらに、年間事業計画に基づいて、本学の男女共同参画の推進に関する基本方針を周知するためのポスター作成・配付を行うとともに、教職員向けセミナー及び学生向けセミナーをそれぞれ開催(延べ参加者教:職員48名、学生89名)して、本学教職員の男女共同参画推進に対する啓発活動を積極的に行った。現状に対する主な課題として、以下が挙げられる。</p> <p>1)理工系女性教員、女性技術職員の構成比率が低い。</p> <p>2)事務職員管理職における男女比均衡について、管理職の女性比率が低い。</p> <p>3)ワークライフバランスの実現のための、育児短時間勤務等の育児休業制度を整備しているものの、育児休暇・休業、介護休暇・休業等の取得率が低い。 など</p>
--

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.muroran-it.ac.jp/syomu/danjokyodo/gaiyo-kyodo-sankaku.html

大学名	小樽商科大学
-----	--------

学長名	山本 眞樹夫
-----	--------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	9.4 %	総教員数	128名中	女性教員数	12名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>本学では第2期中期目標・中期計画において、下記のとおり対応する旨を記載している。</p> <p>【中期目標】</p> <p>(Ⅱ業務運営の改善及び効率化に関する目標)</p> <p>(1組織運営の改善に関する目標)</p> <p>②男女共同参画を推進する。</p> <p>【中期計画】</p> <p>②-ア 男女共同参画に関する法令を遵守し、ワークライフバランスとジェンダーバランスの改善に取り組む。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学における男女共同参画の推進の取り組みに関しては、女性教職員が働きやすい環境の醸成と採用にかかる継続的な取り組みが必要であり、女性教職員に福利厚生制度の周知を図るとともに、男性教職員の育児等に関する休暇等の取得促進等、今後も積極的な取り組みを進めることとしている。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	帯広畜産大学
-----	--------

学長名	長澤 秀行
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	7.0 %	総教員数	128名中	女性教員数	9名
--------------------	-------	------	-------	-------	----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 教職員の構成の多様化と能力向上策を推進するため(中期目標)、教員の採用計画を策定し、計画的に女性教員を採用する(中期計画)こととしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 昨年度において、本学の育児休業規定について、育児・介護休業法の改正にある「3歳に満たない子を養育する労働者」を「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」とし、育児部分休業取得可能期間の拡大を図った。同様に、女性教職員の就業環境改善の一つとして、時間外労働免除申請可能期間についても「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」に改めた。
 本学の特性を活かし、教員については、役員が随時男女共同参画推進に関し意見交換を実施し、事務系、技術系及び非常勤職員については、担当課(総務課)が個別具体的に男女共同参画推進に関する要望等をくみ取っている。教員の採用については、公募する研究分野に女性研究者が極めて少ないなど、女性教員の採用増について苦慮している。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	旭川医科大学
-----	--------

学長名	吉田 晃敏
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	326名中	女性教員数	51名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 女性教員の割合を増加させる施策として、「復職・子育て・介護支援センター」(略称、二輪草センター)の機能を充実させ、当センターの活動により、医療従事者の就労と家庭生活の両立をサポートする。
 当センターの事業内容としては、
 ①医師及び看護師等の職場定着及び復帰支援②子育て・介護支援セミナー及び二輪草セミナーの開催
 ③職員に対する病児一時預かりの実施④学童保育サポートの一環としてキッズスクールの実施
 ⑤登録された休業または休業予定の医師・看護師に対する、自学支援を行う復職支援の実施
 ⑥病後児保育室の運営⑦看護職員の子供の急病時にバックアップナースが代理勤務する制度の実施
 ⑧就労と家庭生活の両立に関する悩み相談カウンセリングの実施⑨学生に対するワークバランスの授業等

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 ・文部科学省の大学教育改革の支援プログラム「地域医療等社会的ニーズに対応した医療人教育支援プログラム(医療人GP)」事業により運営してきた「復職・子育て・介護支援センター」を、これまでの実績や効果等を考慮し、平成22年4月から学内共同利用施設として位置付け、事業を継続している。
 ・立場の異なる女性医師たちが各々の価値観の違いを調和させつつ、各々のニーズに合わせて医療技術・技能練習を図れるように支援し、男性医師と協働して、個々の女性医師のキャリア形成・維持・向上を実現するよう支えていくことを目指す、「特定非営利活動法人女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会(NPO法人イージェイネット)」の会員となった。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/homepagemain.html>

大学名	北見工業大学
-----	--------

学長名	鮎田 耕一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	4.6 %	総教員数	151名中	女性教員数	7名
--------------------	-------	------	-------	-------	----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>中期計画において、新規に採用する教員の10%程度を女性教員又は外国人教員とすることを努力目標として掲げ、この方針に沿って女性教員及び外国人教員の採用に努めることとした。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>本学は地方の工学系単科大学であり、教員公募に対する女性の応募が極めて少ないことから、現状では女性教員の比率は低いと言わざるを得ない状況にある。</p> <p>そこで、具体的な努力目標を検討し、第2期中期目標・中期計画に盛り込んだ。</p> <p>さらに、女性教員の採用を促進すべく、男女共同参画社会基本法の精神に則った選考を行う旨の明示や、国際交流センター准教授に係る女性限定での公募を実施した。</p> <p>その結果、平成23年3月1日付けで女性の助教を1人採用し、国際交流センター准教授についても、同年4月1日付けで女性の准教授を1人採用した。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	弘前大学
-----	------

学長名	遠藤 正彦
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	12.8 %	総教員数	712名中	女性教員数	91名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の現状把握と今後の展開のため、教育・研究及び職場環境の現状調査と分析の実施。 ・男女共同参画への意識啓発及び男女共同参画の推進を図るための諸事業の展開。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者支援モデル育成プログラム採択による、ワークライフバランスに配慮した女性研究者への支援事業を開始した。 ・同事業を推進し、女性研究者がその能力を最大限発揮できる研究環境の整備を図るため、男女共同参画推進室に特任助教1人、特任助手1人及びコーディネーター2人を新たに配置し、支援体制の充実を図った。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<ul style="list-style-type: none"> ・推進室URL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/ ・つがるネッツサンスURL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/tsuga-ru/

大学名	岩手大学
-----	------

学長名	藤井 克己
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	9.0 %	総教員数	400名中	女性教員数	36名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応</p> <p>当該事項については、本学の第2期中期目標・中期計画において、下記のとおり掲げている。</p> <p>【中期計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者への研究費支援や女性研究者への研究遂行支援等を通じて、研究活動を整備する。 ・ワーク・ライフ・バランスに配慮し、男女、様々な年代層が働きやすい環境を整備する。 <p>【平成23年度計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てのためのネットワークの構築や相談体制の整備等、具体的な「研究と出産・育児等との両立」支援方を策定する。 ・女性研究者の裾野の拡大を推進するために、女子学部生・大学院生を対象とした進学説明会や女子中高生を対象とした出前授業を実施するとともに、女性研究者のロールモデル集を作成、配布する。 ・ワーク・ライフ・バランスについて、共通認識を深め意識改革を図るためのセミナー等を開催する。 ・ワーク・ライフ・バランス相談体制の利用状況等の点検や保育スペースの運用を踏まえて、育児・介護等の支援に効果的な勤務制度の整備を進める。 ・女性研究者の採用を促進するためのインセンティブの具体的な制度を検討する。

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度からの新たな取組のうち、主なものは下記のとおり。</p> <p>課題としては、特に、女性教員の実効的な定着支援と、女性研究者在職比率に係る達成目標実現に向けた学内の意識改革が課題といえる。</p> <p>【平成22年度】</p> <p>男女共同参画推進宣言1周年シンポジウム(キックオフ・シンポジウム)(7月)、産学官民交流組織「岩手ネットワーク・システム」男女共同参画推進研究会セミナー(9月)、理系女子裾野拡大のための女性研究者紹介パネル展(10月)、学内保育スペースオープン(12月)、研究者志望の女子大学院生と女性研究者および学長との懇談会(12月)、子育て女性研究者に対する学術研究員(研究支援者)配置スタート(12月)、女性研究者裾野拡大のための教員研修(1月)、北東北地域の大学連携による男女共同参画シンポジウム(3月)、ロールモデル集発行</p> <p>【平成23年度】</p> <p>震災救援・復興ボランティア学生に対する男女共同参画視点をふまえた「心得」等情報提供(3月)、附属学校を含む各部局へのワーク・ライフ・バランス出張相談(6月)、岩手県復興基本計画(案)に対する男女共同参画視点をふまえた提言(7月)、男女共同参画推進宣言2周年シンポジウム(復興・男女共同参画関連シンポジウム)(8月)</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL	http://www.iwate-u.ac.jp/gender/
-------------------------------	---

大学名	東北大学
-----	------

学長名	井上 明久
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	11.6 %	総教員数	1,608名中	女性教員数	186名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応</p> <p>男女共同参画の推進に向けて、目標の設定、育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進している。特に男女共同参画委員会及び女性研究者育成支援推進室が中心となり、各部局における男女共同参画の取組状況や分野の特性を踏まえつつ、女性教員比率向上及び育児と仕事の両立支援策などについて検討している。</p> <p>また、本学のアクションプランとする「井上プラン」においても「5組織・経営(3)-D男女共同参画の推進に向けた取組」として、「女性教員の増員に向けた積極的かつ実効性のある目標の設定・実施、教職員の育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する」というプランが明示されており、大学内の各部局評価の基準とし実施されているところである。</p>
--

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成22年度は、女性教員・研究者の実態をより詳細に行うために、全学男女共同参画委員会を通じて全学の教員・研究者・大学院生のワークライフバランスに関するアンケート調査等を実施した。また女性研究者育成支援推進室では女性研究者の名簿、採用等に関するデータベース化を行い、平成22年度末には受賞歴(実績)等のデータベースを作成しHPに掲載、女性研究者を紹介する冊子や動画(HP用動画日本語版および英語版)を作成し、推進室のHPと東北大学のトップページ内の動画チャンネルに登録し、広く学内外へ周知を行っている。平成23年度4月より本学初の女性部局長(法学研究科)が誕生したほか、本学の男女共同参画の現状を見ると女性教員比率は平成13年に比べ約2倍に増加し、着実な進歩をとげている。しかし、依然として10%を超えたに過ぎず、国大協目標2010年20%の達成には至っていない。本男女共同参画委員会としても、その現状の把握と、これまでの取組の検証、その課題の抽出により、次の展開を図ることを課題として検討中である。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL	http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/
-------------------------------	---

大学名	宮城教育大学				
学長名	高橋 孝助				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	124名中	女性教員数	20名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
男女共同参画を推進するための体制を整備し、女性教職員の能力の活用や活躍できる職場環境の整備など、具体的な取組み方針や計画等を策定する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取組み並びに現状に対する課題					
男女共同参画推進についての全学的な共通理解と合意を確立するため、基本理念・方針の制定を行った。					
男女共同参画に関する取組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www1.miyakyo-u.ac.jp/guide/emblem/post_210.php					

大学名	秋田大学				
学長名	吉村 昇				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.0 %	総教員数	569名中	女性教員数	91名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
①ワークライフバランスを考慮し、教職員の勤務環境を改善するため、仕事と生活が両立できる制度及び環境を整備充実する。 ②男女共同参画推進のため、女性教員比率を20%以上に高める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取組み並びに現状に対する課題					
・平成21年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」に採択され、学内の女性研究者の研究環境の整備や秋田県内大学間の連携による女性研究者支援・育成体制の充実を図るため、①病児・病後児保育室の開設 ②育児・介護休業法の改定に伴う関係規定の改正に合わせて、取得可能な制度が一目でわかる表を附したコロコニガイドブックを作成し、全教職員に配布 ③秋田県内大学と定期的に大学間連携連絡会議を実施するとともに、合同シンポジウムの開催や女性研究者支援のための調査を実施 ④小中学生から大学生・大学院生までを対象として次世代女性研究者育成イベントを実施 ⑤国際シンポジウムや講演会を複数回実施 などを実施した。					
男女共同参画に関する取組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/index.html					

大学名	山形大学
-----	------

学長名	結城章夫
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	総教員数	842名中	女性教員数	114名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

第2期中期目標では、Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標 1 組織運営の改善に関する目標 の中で、「3.『男女共同参画基本計画(第2次)』(平成17年12月閣議決定)を踏まえ、男女共同参画を推進する」と明記している。

第2期中期計画では、Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 の中で、「3-1.男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境を整備する」としている。本学では同計画に基づいて、男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を中心に、女性の就労を支援する諸制度の整備、具体策の実施等に取り組んでいる。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

取り組み:①男女共同参画国際シンポジウム「女性研究者の育成と支援」の開催。②女性研究者裾野拡大のための女子高校生・大学生に対するキャリアセミナーを開催。③男女共同参画推進室のHP、ニューズレター(年4回発行)による情報発信。④子育て・介護に関する就労規則のパンフレットの作成と配付。⑤全学アンケート調査の実施。⑥全女性研究者に対する巡回相談。⑦部局毎に女性研究者と学長・学部長の懇談会を開催。⑧女性研究者へのメンター制度の開始。⑨ユビキタス・ワーキングシステムの開始。⑩女性研究者(子育て・介護中など)への研究継続支援員制度の開始。⑪男女共同参画に関する講義「ウーマン・オブ・ヤマガタ」小冊子を県内高校等へ配付。⑫学生と保育士が教職員・学生の子どもを預かる託児サポーター制度の継続。⑬男女共同参画フェスタの開催。⑭女性職員の上位ポストへの登用拡大を図っている。

課題:以上の取り組みを進めているが、今後は各部局への意識改革の浸透に関する更なる努力が必要であると認識している。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

山形大学男女共同参画推進室 <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/>

大学名	福島大学
-----	------

学長名	入野 修
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.8 %	総教員数	243名中	女性教員数	36名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

第2期中期目標・中期計画では、組織運営の改善に関する目標を達成するための措置として、女性が働きやすい職場環境を整備することを掲げている。具体的には、次世代育成行動計画の実施、意識啓発のための研修等の開催を予定している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

新たな取組としては、子育て支援メンター制度、エンジェルクラブを発足させた。また、ワークライフバランスを推進するため、ワークライフバランスセミナーを開催した。

今後の課題としては、エンジェルクラブの活動を充実させることが挙げられる(特に、現在、育児中の職員に特化しているエンジェルクラブの活動範囲を、幅広い職員へ広げること)。さらに、ワークライフバランスの推進のため、今後も研修等を通して、継続的に意識の啓発を行うことが挙げられる。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	茨城大学
-----	------

学長名	池田 幸雄
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	10.7 %	総教員数	505名中	女性教員数	54名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 男女共同参画事業を推進し、女性教職員を積極的に活用する施策(女性教員の採用促進施策、女性教職員支援策)を導入する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 <新たな取り組み>
 ・「女性研究者採用促進経費」を措置し、女性教員を採用した部局にインセンティブとして研究推進のための経費等を配分(22年度実績:2名×100万円)
 ・子育て中の教職員の情報交換の場として、男女共同参画推進室を設置
 ・若手教職員を対象とした啓発セミナーの開催
 ・男女共同参画施策に積極的に取り組んでいる先進大学の担当者を招いての実施施策説明会
 ・男女共同参画基本方針の整備
 ・女性研究者の応募増進を促すため、教員の公募文書にポジティブアクション文章を記載することを検討中
 <現状に対する課題>
 ・継続的に男女共同参画の取り組みを実施するための財源確保。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	筑波大学
-----	------

学長名	山田 信博
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.7 %	総教員数	1,780名中	女性教員数	279名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 第2期中期目標・中期計画に、男女共同参画社会実現に関する具体的方策として「大学全体の意識改革に取り組み、出産・育児・介護等で休業する教職員の代替措置を講ずるなど女性が能力を最大限発揮しうる環境を整備する。」と明記し、意識改革の研修等や代替要員措置を実施すると同時に、インターネットにより在宅研究支援を行っている。
 また、第3次男女共同参画基本計画を踏まえ、若手・女性・外国人に配慮した教職員配置を促進し、人員構成の適正化と人材育成の実現を図る方針を策定することとしており、男女共同参画社会実現に向けた取り組みを継続的に行っていく。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 ①任期付き教員・研究員、博士学生のためのキャリア支援セミナー「ポストドク・キャリア支援セミナー」、アカデミック・メンター養成講座、及び学内他部署との連携による「WLB意識醸成セミナー」を実施し、次世代育成、裾野拡大に努めた。また、ロールモデル集をより充実させた増補改訂版を発行した。
 ②保育施設及び病児保育にかかる検討WGを設置し、保育施設の効率的な運営及び病児保育の有効性・必要性の調査・分析等を行っている。
 ③女性専攻長訪問を実施し、課題・要望などのヒアリングを行い、必要な支援策を講じた。
 ④各種制度の整備として、育児短時間勤務制度及び子の看護休暇制度の対象年齢の拡大並びに不妊治療のための休暇制度について検討している。今後は、これまでの取り組みをより発展させ、さらなる男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を展開していく。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp/>

大学名	筑波技術大学
-----	--------

学長名	村上 芳則
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	113名中	女性教員数	18名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>本学は、聴覚及び視覚障害者のために創られた我が国唯一の4年制国立大学であるという性質上、教員の配置に関しても、第一に、障害に対して十分に理解がある人材が求められるという面があるが、上記基本方針等に基づいて、女性の教員採用を促進する。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>更なる男女共同参画を推進するために、人権問題等委員会において実施した「男女共同参画に対する意識調査結果報告」を踏まえ、次世代育成対策推進法に基づく行動計画を策定した。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	宇都宮大学
-----	-------

学長名	進 村 武 男
-----	---------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	346名中	女性教員数	50名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>○男女共同参画に配慮し、出産・育児・介護等の特定期間中において代替教員、TA等を適切に配置する。 ○職員の人事評価システムを構築するとともに、柔軟で多様な人事制度の導入や男女共同参画社会にも配慮した人事を行う。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>平成23年4月に、宇都宮大学男女共同参画宣言および女性教員を増加させるためのアクションプランを制定し、学内へ周知するとともに、本学ホームページに掲載した。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<p>http://www.utsunomiya-u.ac.jp/danjo-kyoudou/index.html</p>

大学名	群馬大学
-----	------

学長名	高田 邦昭
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.7 %	総教員数	824名中	女性教員数	121名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 第2期中期計画の中で、大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置として、適切な人員配置を行うこととしている。具体的には、教員の採用について、客観性・透明性を高めるために、公募制を採用するとともに、女性、外国人等の比率を考慮しつつ、男女共同参画の推進に努める。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 平成23年度から当初予算において「若手・女性研究者等助成経費」を新たに措置し、女性研究者の研究経費の支援を充実させた。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	埼玉大学
-----	------

学長名	上井 喜彦
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.2 %	総教員数	466名中	女性教員数	71名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 ○「埼玉大学男女共同参画宣言」を制定し、目標達成に向けた教職員の意識の共有を図った。
 ○平成21年度に実施した「教職員用男女共同参画推進に関する意識実態調査」の結果を分析するとともに、平成22年度は「学生用男女共同参画推進に関する意識実態調査」を実施した。
 ○「教職員のための育児・介護支援制度ガイドブック」の作成、「男女共同参画室ホームページ」の開設、男女共同参画室講演会の開催等の啓蒙活動を実施した。
 ○ハラスメント防止について、「埼玉大学ハラスメント防止宣言」の制定、「ハラスメント防止のためのガイドライン」の作成、「人権、ハラスメントに関する教育プログラム」の開発等を行い、教職員及び相談員に対する研修会をそれぞれ実施した。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 ○昨年度は、男女共同参画に関する方針を定めた「埼玉大学男女共同参画宣言」を制定するとともに、女性研究者がその能力を発揮するために必要な研究環境の整備等の支援を推進することを目的とした埼玉大学女性研究者支援室を設置した。
 ○男女共同参画の推進には、制度や慣行などの見直し、就業環境の整備、構成員の意識改革など予算、人員、時間を要する側面があり、継続的に実施していくための財源の確保、推進の中心となる人材の育成等が課題である。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/index.html>

大学名	千葉大学
-----	------

学長名	齋藤 康
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	1,220名中	女性教員数	209名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応</p> <p>男女共同参画推進に関して、下記の事項を第2期中期目標・中期計画に記載している。</p> <p>Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標</p> <p>◇ 教職員の個性及び能力を生かし得る人事システムを発展させ、優秀な人材を確保、育成する。</p> <p>Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>◆ 男女共同参画支援体制を充実させ、女性教員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教員の比率を向上させる。</p>
--

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>(取り組み)</p> <p>・平成19年度科学技術振興調整費で採択された「女性研究者支援モデル育成」プログラムが平成21年度末で終了し、平成22年度からは大学独自の取り組みとして両立支援活動を行っていくことになった。</p> <p>(課題)</p> <p>・平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に、本学の「理系女性教員キャリア支援プログラム」が採択されたことに伴い、理系分野の女性教員採用を加速するとともに、女性教員採用者に対して十分な支援を行っていくこと。</p>

<p>男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL</p> <p>http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/</p>

大学名	東京大学
-----	------

学長名	濱田 純一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	10.1 %	総教員数	3,830名中	女性教員数	385名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応</p> <p>性別、年齢、国籍、障がいの有無等にとらわれない、教職員の多様性を促進し、能力・適性に応じた雇用・人事を行う。男女共同参画を推進するために総長裁量枠を活用し、特に女性教員の採用割合が低い分野である理学系、工学系、農学系の女性教員の養成を推進している。また、学生の女性比率を上げるため、女子学生を対象とした情報発信を積極的に進めている。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【取組】総長裁量枠を活用して、女性限定の教員の公募を行うとともに、平成22年度に採択された科学技術人材育成費補助金事業「女性研究者養成システム改革加速」により理学系、工学系、農学系分野における女性教員の採用を推進している。また、学生の女性比率向上を目的として、本学女子学生による母校訪問を実施し進路選択への情報提供を行っている。学生の女性比率向上には、親元を離れての大学進学に際しての不安を解消することが、学生のみならず保護者にとっても重要なこととなる。</p> <p>【課題】育児・介護中の女性研究者支援として、その時のニーズに合った支援事業の実施が必要となる。また、理学系、工学系、農学系分野に限らず、女性研究者比率が低い研究分野の部局への意識改革も必要がある。</p>

<p>男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL</p> <p>http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/</p>

大学名	東京医科歯科大学
-----	----------

学長名	大山 喬史
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	715名中	女性教員数	134名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>本学の第二期中期目標・計画(平成22年3月認可)において、女性研究者の継続的研究を支援するためのシステムを構築することを掲げており、女性研究者支援を拡大させるための取組として、科学技術振興調整費により採択された女性研究者支援プログラム「女性研究者への革新的支援」(平成20年度から平成22年度)に基づき、「女性研究者支援対策会議」、「女性研究者支援室(専任教員、事務補佐員を配置)」を設置し、女性研究者に対する様々な支援を行っている。</p> <p>なお、本プログラムについては科学技術振興調整費による支援は平成22年度で終了となったが、学長裁量のフォローアップ経費により事業の継続を図っている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>○昨年度からの新たな取り組み</p> <p>父親の育児参加休暇、早出遅出勤務制度、育児中の時間外労働免除の新設など、各種規定を整備し、仕事と子育ての両立支援の一層の強化を図った。また、「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査」を実施し(平成22年8月)、この中で「能力が同等の場合には女性教員を採用する取組」および「特に女性教員の採用枠を設ける取組」に対する意見を集計し、「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査報告書」を平成23年3月10日に発行した。また、平成22年4月から学生、女性教職員に対するワークライフバランス支援として、学内保育施設「わくわく保育園」の運営を開始した。</p> <p>○現状に対する課題</p> <p>女性管理職の積極的な登用を検討していきたい。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.tmd.ac.jp/mri/ang/

大学名	東京外国語大学
-----	---------

学長名	亀山 郁夫
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	30.4 %	総教員数	224名中	女性教員数	68名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>本学の中期目標・中期計画では、次のように記載している。</p> <p>【中期目標】 (教職員人事の適正化)</p> <p>優れた研究に裏打ちされた豊かな学識と教育能力を有するとともに、学生と豊かな人間関係・信頼関係を構築することのできる教員を採用する。創造的な大学経営に参加できる人材を養成する。</p> <p>【中期計画】 (女性教員、外国人教員への支援に関する具体的方策)</p> <p>多数在籍する女性教員、外国人教員が、働きやすい環境づくりのための取組を推進する。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>平成22年度に学長特別補佐を部会長とする男女共同参画推進部会を経営戦略会議の下に設置し、平成23年度計画において「経営戦略会議男女共同参画部会における検討内容を基に、必要に応じて施策を講じる」こととしている。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	東京学芸大学
-----	--------

学長名	村松泰子
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	20.3 %	総教員数	340名中	女性教員数	69名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 2006年に男女共同参画推進本部が設置され、以後、着実に男女共同参画の推進が図られているので、2011年の新たに取り組む内容を記した中期目標・中期計画には盛り込まれない。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 2010年度
 学内保育所開園、子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除、病児保育などのためのベビーシッター費用の補助、男女共同参画推進本部(OPGE)学習会
 2011年度
 女性のニーズ把握、メンター制度につながる女性の会(∞の会)の発足、(独)科学技術振興機構女性研究者研究活動支援事業に応募し採用
 課題
 女性比率0%の講座をなくす、附属学校の女性比率が公立学校より少ない学校での女性教員比率の増加、学生の女性比率が少ない教室における女性比率の増加、男女共同参画推進マインドを持った教員養成をめざす
 今後の取り組み
 女性研究者研究活動支援事業の中で取り組む

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	東京農工大学
-----	--------

学長名	松永 是
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	11.1 %	総教員数	414名中	女性教員数	46名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 ・若手研究者育成のためのテニュアトラック制度、女性研究者の育成・支援システム等をより一層充実させる。
 ・各部局においては、中期目標期間における人件費管理計画に基づき、採用計画を策定する。その際、採用計画において女性教育職員の採用目標値を設定する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 ・平成21年度採択の科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に基づき、女性研究者の採用拡大および教育力・研究力向上に向けた取り組みを推進している。平成22年度は、本事業により新規養成女性研究者4名の採用を決定した。また、本学独自の取り組みとして、平成21年度より「農工大式ポジティブアクション『1プラス1』」を導入し、常勤の女性職員を採用した場合に当該専攻にプラス1名分の特任助教の人件費を支給する制度を実施している。この制度では、上記の「女性研究者養成システム改革加速」事業以外で採用した女性研究者の中から運用対象者を選定している。平成23年度の運用対象者は平成21年10月から平成22年9月までに採用した女性研究者4名の中から2名を選定した。
 ・各部局において教育職員選考方針及び採用計画を策定し、性別にとらわれない選考を行うものとし、平成21年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費「理系女性のキャリア加速プログラム」において掲げた女性教育職員の全学採用割合(平成23年度21%、平成25年度25%)を達成目標として推進した。例えば、女性未来育成機構の平成22年度採用者4名及び平成23年度新規採用予定者4名については、中期目標期間中に各部局専攻に配置される採用計画を策定した。また、平成22年度から、各専攻の教員最終選考に女性研究者が残った場合、「女性研究者養成システム改革加速」事業における新規養成女性研究者としての採用も選択可能とする併用型を導入した。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/index.html>

大学名	東京芸術大学
-----	--------

学長名	宮田 亮平
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	17.6 %	総教員数	227名中	女性教員数	40名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 任期制、公募制により教員を採用する方式を着実に実施するとともに、女性教員、外国人教員等の能力の活用に努める。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 次世代育成支援行動計画を策定、平成22年度から実施している。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	東京工業大学
-----	--------

学長名	伊賀 健一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	6.6 %	総教員数	1,105名中	女性教員数	73名
--------------------	-------	------	---------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 男女共同参画推進について、第2期中期計画に「男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等に対する取組(女性研究者への支援、子育て支援等)を実施することにより意識の醸成・涵養を図るとともに、環境整備を行う。」と明記し、平成22年度は、「1)ベビーシッター派遣支援事業、育児・介護中の教員向けアシスタント配置支援、育児支援制度等の周知方法の充実などを実施する。2)理工系女性研究者プロモーションプログラム、女性研究者採用促進方策などを実施する。」という年度計画を達成した。平成23年度は、「1)育児支援事業を継続的に実施する。2)理工系女性研究者プロモーションプログラムの継続実施を検討する。3)女性研究者をエンカレッジする方策を実施する。4)男性教職員に対し、育児支援制度の積極的活用を促す方策を検討する。」という年度計画を着実に実施し、男女共同参画を推進している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 <新たな取り組み>
 ・女性教員の雇用を促進するために、専攻委員長が、登録者を確認して公募対象となる女性研究者に応募を促す連絡をするための登録サイト「女性研究者のための人材登録サイト」を整備した。
 ・学長裁量ポストとして5名の女性助教を採用できる制度を平成21年度に整備し、昨年度4名の採用を行った。
 ・任期付教員等が産休・育休・介護休業を取得した期間を任期に含めない特例を設ける任期規則の一部改正を施行し、同日以降後の産休・育休等に適用することとした。
 <現状に対する課題>
 ・男女共同参画に関する意識改革
 ・女性研究者増員方策の推進

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.gec.jim.titech.ac.jp/>

大学名	東京海洋大学
-----	--------

学長名	松山 優治
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	12.6 %	総教員数	239名中	女性教員数	30名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応</p> <p>・海洋科学技術とその周辺領域の研究を推進する優れた研究者(外国人や女性を含む。)を確保するとともに、若手・中堅教員を戦略的に育成する。</p> <p>・教員人事の流動性・多様性を高め、教育研究分野の特色等に合わせて適切な人材を求めるため、その採用は公募制を原則とし、また、任期付き教員及び年俸制雇用教員の範囲の拡大の方向等について検討する。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>・男女共同参画推進室設立</p> <p>・育児休業、介護休業時の代替職員制度の整備</p> <p>・学生の旧姓使用規定整備</p>

<p>男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL</p> <p>http://www.kaiyodai.ac.jp/johokokai/13451/index.html</p>

大学名	お茶の水女子大学
-----	----------

学長名	羽入 佐和子
-----	--------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	44.1 %	総教員数	195名中	女性教員数	86名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応</p> <p>[大学の基本的な目標]: 世界屈指の女子大学として、21世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた女性リーダーを育成する。加えて女性のライフスタイルに即応した教育研究のあり方を開発し、その成果を社会に還元することで、女性の生涯にわたる生き方に関するモデルの供給源となって、男女共同参画社会を実現し、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与する。</p> <p>[大学の教育研究等の質の向上に関する目標]: 女性が進出できる研究分野を開拓し、女性の社会進出の加速化を実現する教育システムを構築する。さらに女性ライフスタイルに即した教育課程・方法の開発により就学環境を改善する。また、それに即した研究環境や研究体制を整備する。社会人教育については、特に社会人女性の勉学再開とその成果の社会還元を支援する。</p> <p>[業務運営の改善及び効率化に関する目標]: 男女共同参画推進のために職務規程等の人事制度を充実させる。</p>
--

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学は、女性研究者の資質を高め、リーダーシップを身につけた女性の育成を通して、わが国の科学技術立国としての発展と国際的ステータスの向上に寄与することを目指している。平成20年度にリーダーシップ養成を継続的に行う組織的基盤として、「リーダーシップ養成教育研究センター」を創設し、活動をしている。本学の現状は女性教員の割合が44%(平成23年5月1日現在)であり、国立大学協会が設定した女性研究者割合目標(2010年までに20%)、第三期科学技術基本計画で設定された目標値(自然科学系の女性研究者割合を5年間で25%とする)のいずれも上回っている。本学は、優れた女性研究者を輩出し、わが国全体の目標達成に寄与したいと考えており、設備や制度面では、学内保育施設、育児支援奨学金制度等の支援制度を以前より整え、さらに男女共同参画社会の基盤として、ワーク・ライフ・バランスのとれた社会環境が重要であり、業務の効率を良くするために、学内の会議形態の合理化や定時帰宅の曜日を決めて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる。また、いっそうの男女共同参画推進に向け、男女共同参画推進本部を平成23年4月に設置。</p>

<p>男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL</p>

大学名	電気通信大学
-----	--------

学長名	梶谷 誠
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	5.5 %	総教員数	308名中	女性教員数	17名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 第2期中期目標・中期計画の業務運営において、男女共同参画推進のための組織体制及び環境を整備し、その実現を目指す。推進するための組織体制を整備するとともに、具体的な取組方針、計画等を作成し実施することとしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 女性教員の拡大を図るため、教員公募要領に「男女共同参画を積極的に推進しており、女性の方の働きやすい環境を整える努力をしている」旨を掲載することとした。
 教職員の育児支援として、ベビーシッター育児支援事業割引券（育児クーポン）制度を導入した。
 女子学生の進学奨励のため職員宿舎を改修し、収容定員20名の女子学生寮を設置した。
 女子高校生を対象とする大学案内「UEC WOMAN」を刊行し、理工分野系を学んだ女子学生の就職力の強さを紹介した。
 理工系分野に強い興味と探究心を持ち、学習意欲あふれる女子学生の修学支援として「UEC WOMAN修学支援特別奨学金」制度を創設した。
 事業所内保育施設の設置を課題として、学内の意向調査及び経費等の検討を行った。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.uec.ac.jp/gender/>

大学名	一橋大学
-----	------

学長名	山内 進
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	329名中	女性教員数	52名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
【教育内容及び教育の成果等に関する目標】
 多様化する社会の連帯と発展に寄与し、自由で平等な社会の建設に資する人材を育成するため、男女共同参画教育・人権教育を充実させる。
【教育内容及び教育の成果等に関する目標を達成するための措置】
 既に実施されている男女共同参画教育・人権教育を集約し、大学全体のプログラムとして合理的な運営体制を作り、これらの教育をさらに充実させる。
【研究実施体制等に関する目標】
 公正な評価に基づく女性研究者の積極的採用・登用を行い、その能力を最大限に活用する環境形成を行う。
【研究実施体制等に関する目標を達成するための措置】
 各研究科は女性教員比率を高める数値目標を定め、女性教員採用を促進する。
【組織運営の改善に関する目標】
 ・多様な教員の確保を図る。
 ・優秀な職員の確保を図る。
【組織運営の改善に関する目標を達成するための措置】
 ・教員の再雇用制度を促進する。また、女性教員、外国人及び外国での教育経験を持つ教員の増加を図る。
 ・従来の法人職員採用試験に加え、高度の専門的知識及び事務処理能力等を有する一般職員の大学独自の採用制度を構築・実施するとともに、幹部職員の内部登用及び女性職員の登用を含めた一般職員の育成計画を踏まえ、高度で体系的な研修計画を策定・実施する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 特になし。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
 -

大学名	政策研究大学院大学
-----	-----------

学長名	白石 隆
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	21.9 %	総教員数	73名中	女性教員数	16名
--------------------	--------	------	------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 会議の開催時間や、子育て期間中の業務時間帯への配慮等、特に女性研究者に配慮した環境整備に取り組むことにしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 本学では、男女共同参画の推進について特に明文化や委員会の設置等を行っていないが、学内委員会等意思決定の場において、女性の積極的な参加に努めているところである。また、昇進や採用に際しては、ジェンダーの観点ではなく能力による選考を行っている。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
 なし

大学名	横浜国立大学
-----	--------

学長名	鈴木 邦雄
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	総教員数	587名中	女性教員数	79名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 ・女性(男女共同参画の推進)、外国人等に配慮し、多様性を考慮した人事の方策を整備する。
 ・教員のワーク・ライフ・バランスの推進、研究支援者の研究設備の整備等により、研究支援環境を充実する。
 ・次世代を担う若手研究者(女性、外国人含む)育成のための制度を充実させ、資源配分などの面で若手研究者への支援を強化する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 男女共同参画推進室の整備、関係ホームページの充実を図った。
 また、横浜市及び保土ヶ谷区との連携を進め、平成24年4月には学内に認可保育所を設置する。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.ynu.ac.jp/about/project/gender/index.html>

大学名	新潟大学
-----	------

学長名	下條 文武
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.2 %	総教員数	1,116名中	女性教員数	159名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
「Ⅱ業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」、「Ⅰ組織運営の改善に関する目標を達成するための措置」として、「企画戦略本部女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、積極的な女性登用などのポジティブアクションの取組を推進する。」ことを掲げている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年4月に女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、専任教員2人を配置した。 ・女性研究者限定のテニユアトラック教員1人を平成22年度に公募し、女性の助教を平成23年4月1日付けで採用した。 ・女性研究者育成への理解を深めるために外部講師を招聘し、シンポジウムを開催した。 ・引き続き、男女共同参画の推進に関する周知や制度等に対する理解を促す必要がある。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.niigata-u.ac.jp/joseishien/index.html

大学名	長岡技術科学大学
-----	----------

学長名	新原 皓一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	6.0 %	総教員数	216名中	女性教員数	13名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
特になし

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
「女子・高専・技大コロキウム」と題し、全国の高等専門学校の女性教員及び女子学生を招き、外部講師による基調講演、パネル・ディスカッション「高専卒業生の就労状況とキャリア形成の現状」、「理系女子が社会で活躍するために」を行った。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.nagaokaut.ac.jp/j/annai/danjo/danjo.html

大学名	上越教育大学
-----	--------

学長名	若井 彌一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	21.1 %	総教員数	171名中	女性教員数	36名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
男女共同参画を推進する観点から、大学教員の2割以上が女性であることに配慮しつつ、女性教職員が活躍できる環境づくりを推進する旨を掲げている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>本学『男女共同参画宣言』に基づき、平成23年度から5年間を目途とする『上越教育大学男女共同参画基本計画』を策定し、平成23年度を待たずに以下のことを実施した。</p> <p>(1) 教職員が活躍できる環境づくりを推進するため、職員育児休業規程を改正し、育児短時間勤務制度を導入した。また、改正後の制度を盛り込んだ『出産、育児及び介護等における休暇・休業等の手引』を作成し、全教職員へ周知した。</p> <p>(2) 啓発活動として、外部講師による男女共同参画推進講演会を開催した。</p> <p>(3) 前年度の活動業績に基づいて行っている競争的教育研究資金の配分に関して、男女共同参画推進の観点から、産前産後の特別休暇や育児休業を取得した教員が不利益を被らないようにした。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/020danjo/index.html

大学名	山梨大学
-----	------

学長名	前田 秀一郎
-----	--------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	総教員数	666名中	女性教員数	90名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
「女性・外国人・若手の教員の能力を一層活かせるよう、採用・昇進などにおける取組を進めるとともに、女性教職員の働きやすい条件の整備に努める。」ことを目標に、「教員の採用・昇任において、性別、国籍、年齢にかかわらず優れた人材が活かされるよう、各学部等で人事方針を取りまとめ、公表する。」こと、並びに「教職員が性別にかかわらず能力を活かせる職場環境や機会の整備を進める。」ことを中期目標に掲げ、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>・各学部等から提出された人事方針案について、平成23年3月開催の男女共同参画推進本部会議(本部長:学長)にて審議を行い、各学部等における男女共同参画の推進等に係る人事方針を取りまとめた。</p> <p>・仕事と家庭生活との調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けた措置として、「育児休業・介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正施行に先立ち、次のとおり措置を講じた。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「育児短時間勤務制度」を導入した。 2 出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合は、父親の2度目の育児休業取得を可能とした。 3 小学校就学前の子供を育児中の職員からの申出に基づく、「超過勤務の免除措置」を講じた。 4 配偶者が専業主婦(夫)である場合についても、「超過勤務の制限措置」の対象とした。 5 育児部分休業を育児時間に変更し、養育する子の年齢を「3歳に満たない子」から「小学校就学まで」に引き上げた。 6 父母がともに育児休業を行う場合に、非常勤職員等又は有期雇用職員の育児休業期間を「1歳」を「1歳2月」に延長した。(いわゆる「パパ・ママ育休プラス」) 7 育児・介護休業等に関する労使協定におけるいわゆる専業主婦(夫)の除外規定を削除した。 8 介護休暇制度を新設するとともに、子の看護休暇制度を拡充した。 <p>(備考)</p> <p>・ 育児短時間勤務及び超過勤務の免除措置の対象となる子の年齢について、同法の3歳までを上回る小学校就学前までとした。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	信州大学
-----	------

学長名	山沢 清人
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	11.9 %	総教員数	1,029名中	女性教員数	122名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 第2期中期計画では、「女性教員、外国人教員が一層能力を発揮できるよう、条件整備を進める」ことを掲げている。平成23年度には、全学的な男女共同参画推進体制を整備し、男女共同参画推進委員会を発足するとともに、女性研究者支援室を設置し、活動を本格化させる。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 (取組み)
 平成22年度の新たな取組みとして、「信州大学における男女共同参画の推進に関する調査」を全教職員・大学院生を対象に実施し、報告書をまとめた。平成23年度には、前年度の調査報告書に基づいて、本学における男女共同参画に必要な条件整備を進めるとともに、文部科学省が公募した「平成23年度科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業」申請し、学内における推進体制及び推進活動を具体化している。
 (課題)
 ・男女共同参画推進の意識啓発
 ・男女共同参画推進体制の整備
 ・女性研究者増員方策の推進
 ・女性研究者支援室の設置及び運営
 ・男女共同参画及び女性研究者支援に係るホームページの開設

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	総合研究大学院大学
-----	-----------

学長名	高畑 尚之
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	32.0 %	総教員数	25名中	女性教員数	8名
--------------------	--------	------	------	-------	----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 中期計画において、「○社会的に重要な問題に対して戦略的な基礎研究を展開し、その成果を社会に分かり易く伝えることにより、社会への成果の還元を図るため、次の措置を講ずる。③地域と連携した男女共同参画事業の企画と実施」と位置づけ、事業を実施することを予定している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 本学は、教職員の採用・昇任について能力本位で行っており、事実、教職員にしめる女性の割合も高い(管理職登用を含む)。そのため労働環境及び教育研究環境等の改善を行うことが、しいては男女共同参画推進に資する取組になるものと考えられる。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	富山大学				
学長名	遠藤 俊郎				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.6 %	総教員数	887名中	女性教員数	147名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
平成23年4月26日付けで富山大学男女共同参画推進委員会規則を制定し、全学委員会としての第1回富山大学男女共同参画推進委員会を平成23年6月29日(水)に開催した。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
平成22年5月に富山県との連携を図るため、本学と富山県との連携推進会議において、「富山循環型女性研究者育成事業」の全体の概要と富山大学人材バンクについて担当理事が説明し、県内在住女性研究者等の本人材バンクへの登録並びに利用に関する協力を要請した。これに基づき、同年6月に富山大学人材バンクを学外に公開した。また、人材バンク宣伝用リーフレットを作製し、同年10月に富山県の関係部署に配布した。富山県Uターン事業のホームページに本人材バンクがリンクされた。学内教職員の登録者を増やすため、人材バンク宣伝用リーフレットを学内に配布した。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.u-toyama.ac.jp/jp/outline/gender_equal/index.html					

大学名	金沢大学				
学長名	中村 信一				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.0 %	総教員数	1,007名中	女性教員数	141名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
【中期目標の関連箇所】 優れた人材が参集する大学を目指し、優秀な人材の確保と育成を推進する。					
【中期計画の関連箇所】 優秀な女性研究者の確保と育成のための研究環境の整備及び制度の構築を行う。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
【昨年度からの新たな取り組み】 ・女性の理工系離れを防ぐ目的として、本学理工学域のパンフレットを作成し配付した。 ・石川県、金沢市と連携し、地域の子育て支援策を紹介するセミナーを開催した。 ・平成22年8月には、次世代育成の面で、基準適合一般事業主としての認定を受けた。					
【現状に対する課題】 女性職員、女性研究者の割合は微増傾向にあるが、女性研究者等を支援するための制度をさらに充実させるため、継続的な財政措置が必要である。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/					

大学名	福井大学
-----	------

学長名	福田 優
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.9 %	総教員数	540名中	女性教員数	75名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 学問動向、社会ニーズ、特徴的分野の変遷などに対応した教育研究組織の見直しを図り、教育研究等の活性化に資する人員配置、人事制度の構築について、全学的な視点から機動的に推進する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 子育て支援に関する制度の啓発活動や事業内保育施設の設置・運営などの実績により北陸三県で初となる2回目の「基準適合一般事業主」(くるみんマーク取得)の認定を受け、加えて仕事と家庭の両立を進めるため、父親の子育てを応援する職場づくりに努めた結果、福井県からは平成22年度父親子育て応援企業知事表彰を受けたところである。
 今後はさらに育児支援の各制度をより利用しやすくするための相談体制の整備や育児休業制度の周知方法、育児休業中及び職場復帰後の支援策について見直しと、併せて職員の子どもを対象とした職場見学会の開催等、子どもに関する地域貢献活動への職員の参加を支援することも検討中である。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	岐阜大学
-----	------

学長名	森 秀樹
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	総教員数	761名中	女性教員数	103名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 第2期中期計画において「男女共同参画計画を策定し、全学的に男女共同参画を計画的に推進する」と定めている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 平成22年4月に、男女共同参画を推進するため男女共同参画担当副学長を配置するとともに、男女共同参画推進室を設置した。また、平成22年8月に、総務部人事労務課に男女共同参画係を新設した。平成22年10月には、岐阜大学男女共同参画宣言および岐阜大学男女共同参画行動計画を制定した。加えて、平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラム(課題名:多様性活力発揮に向けての女性研究者支援)に採択され、男女共同参画推進へ向けて、積極的に取り組んでいるところである。
 本プログラムでは、大学/地域の活性化戦略のため、男女共同参画推進室と男女共同参画係が中心となり、「在職教職員の意識改革」「女性研究者育成」「女性研究者支援」「人的資源循環支援」を4本柱として、多様な人材の活用を推進することを目的とした活動を展開している。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/>

大学名	静岡大学
-----	------

学長名	伊東 幸宏
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	12.3 %	総教員数	717名中	女性教員数	88名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>第2期中期目標・中期計画において、「女性教職員の採用及び管理職への登用を推進する」「ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)に向けた労働環境の改善を進める」の2点を明記している。1点目については、女性研究者採用加速システムを見直し、効率的な運用を図り、女性教員の採用を促進していく。また、女性教職員の管理職またはそれに準ずる職への登用を推進していく。2点目については、女性研究者支援に重点化して事業展開を図り、意識啓発にも努めていく。また、静岡キャンパスにおける一時保育を継続するとともに、浜松キャンパスにおいて学童保育を本格実施する。</p> <p>さらに、「男女共同参画憲章」の基本理念に基づく基本方針の具体化を図るため「男女共同参画行動計画」を策定しており、さまざまな取り組みが本計画で明確化され、学長のリーダーシップのもと、担当副学長を中心に男女共同参画推進委員会および男女共同参画推進室が連携をとりながら事業推進に努めている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>平成20～22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」が終了し、男女共同参画推進の基本的体制が確立された。啓発事業(セミナー、ニュース・レター、学際科目など)は継続し、女性研究者に対するオンデマンド支援の諸制度(相談窓口、法定基準を上回る育児・介護休業、介護休暇、保育サービス、研究支援員制度など)は豊富になり、その対象を男性研究者や職員全体に広げつつある。特に静岡キャンパスの一時保育施設、浜松キャンパスの春休みと夏休みの学童保育は、医学部のない大学としては新しい一歩であった。</p> <p>今後は、地域社会と連携した活動を広げるとともに、学生の力を活かした事業展開を進める。</p> <p>また、3月の震災後、ジェンダーの視点を防災計画に取り入れる方向で検討する。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/

大学名	浜松医科大学
-----	--------

学長名	中村 達
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	321名中	女性教員数	61名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>適正な人事管理を行い、効率的な大学運営を行うことを目指し、男女共同参画をもとに、職員が安心して働くことができる労働環境等の整備を行う計画を立てている。昨年度は、男女共同参画の意義、仕事と家庭の両立、組織としての対応等をテーマに講演会を実施し、男女共同参画の意識啓発に努めた。また、職員を対象に、男女共同参画に関する意識、満足度等のアンケート調査を実施した。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>平成22年12月7日に第1回男女共同参画に関する講演会「ワーク・ライフ・バランスをめざして～男女共同参画で実現する自分らしい生き方～」を開催し、男女共同参画の啓発に努めた。また、男女共同参画に関する意識調査を実施し、職員の意識や満足度・希望等を把握するとともに、その結果を検証し、本学の男女共同参画を推進していくこととしている。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	名古屋大学
-----	-------

学長名	濱口道成
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	2,058名中	女性教員数	270名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>中期目標: 組織運営システムの機能強化を図る。 中期計画: 国内外の多様な人材を活用する。 具体的には、男女共同参画の一層の推進を図り、女性教職員の比率を高めることとしている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>昨年度は、文部科学省科学技術人材育成費補助金(採択当時:科学技術振興調整費)「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」事業が採択され、女性PIの採用、女性研究者へのスキルアップ等の取組みを開始した。 具体的には、理・工・農学系の教授・准教授を増加させることを目的として、総長管理定員による「女性PI枠」を措置し、理・工・農学系部局の合同公募を実施し、本施策により1名の女性教授を採用した。 新規養成女性研究者には、①3年間の特別研究費配分、②高等教育研究センターと連携したメンタープログラムの導入、③育児中の支援員配置など、全学的支援体制を整える。既存在籍女性研究者のキャリア育成を支援し、積極的に女性PIを増加させることで、女性研究者増加の為にシステム改革を実行した。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/

大学名	愛知教育大学
-----	--------

学長名	松田 正久
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	総教員数	256名中	女性教員数	43名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
特になし

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・2007年に作成した本学の男女共同参画マスタープランについて、作成から約4年が経過していることや国の第3次男女共同参画基本計画が出されたことを受け、本学におけるこれまでの男女共同参画の推進状況を確認し、マスタープランの見直し等を検討する。 ・学校教育、社会教育の現場向けであるブックレット(男女平等教育シリーズ～男女共同参画社会をめざして～ 愛知教育大学出版会発行)について、全4巻(現在2巻発行)を発行することにより、本学、教育現場及び地域等の男女共同参画教育を進める。 ・2008年4月から4年間の計画である「次世代育成支援行動計画(第二次)」について、その実施状況等の中間評価を検証し、次期の行動計画を作成する。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html

大学名	名古屋工業大学
-----	---------

学長名	高橋 実
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	5.6 %	総教員数	358名中	女性教員数	20名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>(1) 第2期中期目標 戦略的・効果的な人的資源の活用や多様な人材の登用を行う。</p> <p>(2) 第2期中期計画 女性、外国人、若手等の比率を考慮し教員構成を多様化する。 女性教員については、第1期中期目標期間終了時の女性教員比率を上回る割合で新規採用を行う。</p> <p>(3) 平成23年度年度計画 平成22年度に引き続き、多様な人材構成を図るため、各種支援プログラムの獲得を目指す。 女性研究者のための働きやすい環境を整備し、第1期中期目標期間終了時の女性教員比率以上を目指す。名古屋工業会からの寄附金を原資とする研究奨励金を給付する。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>(1) 昨年度からの新たな取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 学内保育所設置検討のためのアンケート調査(需要予測の把握)の実施 ② 出産・子育て・介護支援に係る制度の概要、手続き方法などをまとめた解説文の作成 ③ 男女共同参画推進室ホームページのリニューアル ④ 研究者支援に関する実態調査の実施 ⑤ オープンキャンパスで「女子学生のためのSeminar(名古屋工業大学を目指す女子学生のためのイベント)」の実施 <p>(2) 現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 研究者支援に関する実態調査の実施結果を踏まえて、具体的な支援事業を行う。 ② ホームページ掲載のロールモデルの件数を拡充する。 ③ オープンキャンパスによる裾野拡大(中高校生対象)

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.nitech.ac.jp/gender/index.html

大学名	豊橋技術科学大学
-----	----------

学長名	榎 佳之
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	6.0 %	総教員数	201名中	女性教員数	12名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
優れた教職員を確保するための人事計画に基づき、全学的な視点からの採用等人事を計画的、戦略的に実施するとともに、任期制の拡充・普及、テニユア・トラック制の導入及び男女共同参画の推進等により流動性、多様性を推進する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>昨年度からの新たな取り組みとして、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先行した取り組みを行っている他大学の男女共同参画推進状況を調査 ・啓蒙活動の一環として特別講演を実施し、特別講演終了後には、男女共同参画に関する意識調査を行い、広報誌を通じて職員へ調査結果を報告した。 ・育児休業法、介護休業法改正に伴う学内規則改正による支援制度を整備した。 ・平成23年4月1日に男女共同参画推進室を設置した。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	三重大学
-----	------

学長名	内田淳正
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	765名中	女性教員数	112名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 中期計画にある個々の教職員能力や、個性の伸長に向けた取組の充実を謳っており、男女共同参画の推進を目指している。大学運営の充実に向けて、平成23年4月1日三重大学男女共同参画推進室を設置した。3年間続いた女性研究者支援室を継承発展し、男女共同参画推進委員会活動を更に、企画・支援・実行していく。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 女性教員の増加に向けて、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、就業制度や職場環境改善等の取組を検討し、女性教員等の育児参加支援や、特に男性の育児休業の積極的取得促進等を新たに加えた本学一般事業主行動計画を策定するなど、多様な取組が実施された。特に平成22年12月に開催した平成22年度大学改革シンポジウム「地域の活性化と男女共同参画の推進」では、県内で活躍する女性起業家等による講演やパネルディスカッション及び国立女性教育会館や、県市町等の各種27団体によるブース出展で、活発なロビープログラムが展開され、本学の男女共同参画に係る取組実績に対して、有識者からの高い評価が得られた。又今後の課題として、平成23年4月新たに開設した男女共同参画推進室が、女性研究者育成を継承する事業を含めて、学生・教職員を対象に意図的・計画的・継続的に男女共同参画を推進し、活動する。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.mie-u.ac.jp/danjo>

大学名	北陸先端科学技術大学院大学
-----	---------------

学長名	片山 卓也
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	4.4 %	総教員数	158名中	女性教員数	7名
--------------------	-------	------	-------	-------	----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 第2期中期計画において、男女共同参画を推進する観点から、中期目標期間中に女性教員等を15%程度とするよう積極的な採用に取り組むことについて明記し、具体策を検討することとしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 該当なし

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
 該当なし

大学名	滋賀大学
-----	------

学長名	佐和隆光
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	19.8 %	総教員数	222名中	女性教員数	44名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>中期計画において「社会人や現職教員など、多様な人材を教育スタッフとする制度を整備する。」という事項を設け、23年度計画においては「多様な人材を教育スタッフとして活用する方法としくみを整理し、具体化に向けて準備する。」としている。計画の取り組みの中で、男女共同参画の推進として、女性教員の採用促進に向けた取り組み等を行い、女性教員の比率の向上を目指していく。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>本学における教育研究支援基金による支援事業に、男女共同参画社会の実現という観点から、女性研究者の特色ある教育研究活動・プロジェクトを支援することを目的に、女性研究者教育研究助成を設け、22年度は女性研究者1名に対し助成した。</p> <p>また、一般事業主行動計画では、子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備として、男性の育児休業取得促進策の導入について就業規則を改正し、学内周知・啓発を実施することで育児休業の取得の促進に努めた。</p> <p>課題としては、男女共同参画推進体制の確立と積極的な意識啓発活動である。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.shiga-u.ac.jp/33/res.0/daizyokyoudousanka.pdf

大学名	滋賀医科大学
-----	--------

学長名	馬場 忠雄
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.5 %	総教員数	322名中	女性教員数	53名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>教職員の意識改革や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を目指して、“滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン”を提示し、教職員が充実感を感じて働ける職場環境作りに取り組む。</p> <p>(具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性研究者等支援制度の導入の検討・構築。 休暇、休業等の制度をまとめた冊子の作成。 病児保育、夜間保育の導入の検討。 相談員によるアドバイザー制度の導入の検討・構築。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進に関するアンケートの実施。 ・自治体・他大学・関係機関に参加を呼びかけ、地域に開かれた講演会の実施。 ・男女共同参画推進室を開設し、滋賀県から委託を受けた女性研究者等支援事業並びに学内及び近隣大学との女性教員等のネットワーク作り、相談事業などを積極的に推進する。 <p>また、病児保育など保育所の充実や女性研究者の支援体制等が課題。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.shiga-med.ac.jp/danjo/danjo.html

大学名	京都大学
-----	------

学長名	松本 紘
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	9.5 %	総教員数	3,275名中	女性教員数	310名
--------------------	-------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

以下のとおり中期計画に記述した。

- I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置
- 1 教育に関する目標を達成するための措置(3)学生への支援に関する目標を達成するための措置
 - ・女子学生のニーズに応じた支援を拡充するとともに、障害のある学生に対する支援体制を強化する。
 - 2 研究に関する目標を達成するための措置(2)研究実施体制等に関する目標を達成するための措置
 - ・若手、女性、外国人等の研究者が能力を発揮しやすい環境を整備する。
- II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置
- 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置
 - ・能力開発や専門性向上のための研修を実施するとともに、女性や若手職員の登用を考慮しつつ、職員のモチベーションの向上を図るための人事システムを整備する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

平成21年度から平成25年度までの5年間を対象とした「男女共同参画推進アクション・プラン」において、「多様性こそが今後の教育・研究の活力の源泉であるとの信念の下、男女共同参画を推進し、女性教職員や女子学生を含めた多様な人材がいきいきと活躍できる環境を構築する」ことを目指しており、本プランにおける理念をもとに、全学における環境整備と共に男女共同参画の推進をはかり、項目毎に毎年度実施状況のフォローアップを行っている。

平成22年度は、上記プランにおける重点テーマに「男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立」を掲げ、各部署教授会において男女共同参画推進室のメンバーがプレゼンテーションを行い、女性教員採用に関しての意識啓発活動を行った。大学としても、女性教員の採用促進の重要性を考慮し、戦略定員を措置した。女性研究者支援センターにおいては、教職員を対象とした介護研修会や女子学生・若手研究者を対象としたシンポジウム・研究会をはじめ、円滑な人間関係構築のための講習会「自己主張トレーニング」等を開催し、新入生ならびに学部学生を対象としたジェンダー関連科目(3コマ)を提供し、啓発活動に努めた。また、工学研究科においては、女子学生の工学系への進学を促す取り組みとして「テク女子」をオープンキャンパスにおいて開催した。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

<http://geco.adm.kyoto-u.ac.jp/>

大学名	京都教育大学
-----	--------

学長名	位藤 紀美子
-----	--------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	20.8 %	総教員数	125名中	女性教員数	26名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

第2期中期計画に、「教職員の人事については、全学的・長期的視点から、人員管理を行う。また、採用にあたっては、女性、若手等の比率を考慮した教職員構成を目指す。」と記載している。平成23年度は、教職員人事を全学的・長期的視点で行うために、現在の教職員構成の実態を検討し、今後の見通しを立てる。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

- 全ての教職員が家庭と仕事の両立を図り、そのために必要な労働条件や労働環境の整備に積極的に取り組むため、「次世代育成支援行動5カ年計画」を策定し、昨年度から実施している。平成23年度はその2年次の取り組みを行っている。
- 男女共同参画に関する広報や啓発のためのホームページ開設準備を昨年度に開始してホームページを開設し、「男女共同参画社会の実現に向けて(学長声明)」、「京都教育大学次世代育成支援行動計画」などを掲載している。このページを充実させていくことが課題である。
- 男女共同参画に関する現状分析及び意識調査などのため、本学全構成員に対してアンケート調査を実施し、昨年度末にその調査報告書をまとめた。調査結果の分析で明らかになった課題の主なもの、1) 本学は男女共同参画推進に関する諸制度の整備が進んでいるにもかかわらず、それらの制度の教職員による認知が不十分である、2) 育児休業取得について「職場に迷惑がかかる」と感じる職員が多いため、休業中の人員の補填をして気兼ね無く育児休業できるようにすることなどである。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

http://www.kyokyo-u.ac.jp/kouhou1/21_danjo.html

大学名	京都工芸繊維大学
-----	----------

学長名	江島 義道
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	9.3 %	総教員数	321名中	女性教員数	30名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>第2期中期計画には、以下のとおり定めている。</p> <p>Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>2) 人事制度の改善に関する計画</p> <p>③ 女性・外国人の教職員採用を促進し、教職員構成の多様性の向上を進めるとともに、特任教員や特任専門職など多様な雇用形態を活用して、教育研究及びその他の業務を更に充実する。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>平成22年度の年度計画において女性教職員支援計画を策定・可能なものから実行することとし、「男女共同参画に向けた取り組み」として策定し、既に実施中の事業に加え、教員の産前・産後休暇中及び育児休業期間中における業務負担の補填として、当該期間中における非常勤職員の雇用経費の措置や、子育て(又は介護)期間中の夜間主コース授業担当等の軽減措置、女性教職員間の情報交換等の場の提供について、新たに定めた。</p> <p>現状においては、採用面においては、原則公募制となっている教員採用選考において、女性の応募数をいかに確保するか、学内においては、男女共同参画に向けた施策としてどのような必要があるのかを常に把握できる手段をいかに構築するか等が挙げられる。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	大阪大学
-----	------

学長名	鷲田 清一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	11.2 %	総教員数	3,097名中	女性教員数	347名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>中期目標には、「大学の多様な諸活動を支えるため、教職員人事の活性化と人事制度の柔軟な運用を推進する。」、また、中期計画には「男女共同参画や障害者雇用など社会が求める雇用の環境改善に努め、多様な人材を確保する。」としている。</p> <p>これへの対応のひとつとして、大学で留保しているポストを女性教員採用・昇任の際の支援に活用するなど、女性教員の人事活性化及び雇用の環境改善に資する施策を策定し、現在実施している。</p> <p>さらに、出産・育児・介護などで研究時間が確保しにくい研究者の支援のため、「研究支援員制度」を実施しているが、女性研究者だけでなく男性研究者及び文系の研究者にもその対象を拡げ、次世代の研究者の育成につなげている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>○昨年度からの新たな取り組み</p> <p>(1) 今年度から、女性の教授・准教授を採用や昇任させる際に、大学から大学留保ポスト等を措置することとした(最長3年間)。</p> <p>(2) 昨年度から、女性教職員を対象として、電動さく乳器の貸出を行っている。</p> <p>(3) 学部学則等に規定している「長期履修制度」について、出産・育児・介護等の理由による申請が可能であることを研究科規程や運用通知などに明記するよう各部局へ要望書を送付し、その対応状況を調査している。</p> <p>(4) 来年度からの「大阪大学男女共同参画推進基本計画」の策定・実施に向けて、今年度ワーキンググループを設置し鋭意検討中である。</p> <p>(5) 今年度「女子中高生のための関西科学塾2012」を主催し、理系進路選択を支援する活動を行っている。</p> <p>(6) 昨年度から、「研究支援員制度」について、男性研究者や文系研究者もその対象とした。</p> <p>(7) 昨年度から、「多様な人材活用推進本部」、「男女共同参画推進オフィス」を設置し、男女共同参画推進体制を強化した。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity/office

大学名	大阪教育大学				
学長名	長尾 彰夫				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	22.8 %	総教員数	267名中	女性教員数	61名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
<p>大阪教育大学では、第2期中期計画において、「業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」として、男女共同参画推進への対応として「女性等の能力の一層の活用など多様な人材の大学教員の任用に努める」としています。総合的な男女共同参画推進の取組は、第2期中期期間中に責任ある推進体制を構築し、大学の指標とすべき指針とその行動計画を作成した上で個別懸案に対応することとしています。</p>					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>第1期中期における本学の男女共同参画推進状況を分析し、第2期中期では、男女共同参画の計画的推進を充実させるため、昨年度は、以下の取組を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 責任ある推進体制の構築 2. 学内構成員の指標となる指針の制定 3. 継続的な学内啓発 <ol style="list-style-type: none"> 1. では、学長のリーダーシップのもと、部局長を構成員とする「男女共同推進会議」を立ち上げ、その責任下に学長補佐(男女共同参画推進担当)を中心とした「企画専門部会」を配置した。 2. 上記「企画専門部会」では、具体的な調査、授乳室等設備の企画と併せて「男女共同参画推進指針」を作成し、全学の指針として制定した。 3. 上記指針の制定と併せて、他大学等の先行事例を学内構成員に啓発する目的でセミナーを定期開催している。 <p>現状の課題としては、上記「指針」制定後、継続的に具体的な取組を行っていくための「行動計画」の策定である。</p>					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://osaka-kyoiku.ac.jp/university/jinji/danjyokyodousankaku.html					

大学名	兵庫教育大学				
学長名	加治佐哲也				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	158名中	女性教員数	30名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
<p>第2期中期目標・中期計画に特に組み入れてはいないが、21年度に策定した「兵庫教育大学男女共同参画推進基本方針」に沿って順次対応を進めている。</p>					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>昨年度、育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正に伴い、関係規定の改正を行った。また、男女共同参画に関する意識啓蒙について男女共同参画推進室を中心に検討を行っており、今年度中に整備する予定である。</p>					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					

大学名	神戸大学
-----	------

学長名	福田 秀樹
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	11.7 %	総教員数	1,491名中	女性教員数	175名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
男女共同参画の取組を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮した人的資源管理を行うことで、多様な人材を活用する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
職員の子に対するベビーシッターの斡旋と、一部負担補助。 大学が実施する入学試験時に学内の施設を利用し、外部業者に職員の子の一時保育を実施する予定。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/index.html

大学名	奈良教育大学
-----	--------

学長名	長友 恒人
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	114名中	女性教員数	21名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直しや人事制度の改善、それらの実効性を担保するための戦略的な学内資源配分など組織運営の改善に関する目標のため、男女共同参画基本方針および次世代育成支援行動計画を計画的に推進し環境改善を進めていく。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
本学は、人権教育を積極的に推進してきた歴史があり、男女共同参画社会作りについては、ハラスメントの防止及び対応に関する指針に規定し、実現に努めているところである。本学では、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画推進基本計画の趣旨を踏まえ、男女共同参画社会の実現のため男女共同参画推進基本方針を定めた。また、教職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることにより、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に次世代育成支援行動計画を策定した。今後さらに、大学として具体的な取組みを計画的に推進し、男女共同参画、育児支援等の環境改善を順次進めていく。
男女共同参画推進基本方針
http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/SECRETARY/danjyo_kikai_plan.html

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	奈良女子大学
-----	--------

学長名	野口 誠之
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	31.1 %	総教員数	209名中	女性教員数	65名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 本学の基本理念に基づく大学の基本的な目標として、「社会のリーダーとして男女共同参画社会の実現に貢献し活躍する女性人材を育成するとともに、女性のライフサイクルに配慮した教育、研究環境の整備、女性教員比率の向上を図り、男女共同参画社会実現の先行モデルとなる」と定め、教育に関する目標においても、「教養教育・専門教育・キャリア教育等の体系的連携を推進し、社会のリーダーとして活躍できる豊かな人間性を備えた女性人材育成のための教育を実施する」と定めている。さらに、男女共同参画推進に関する目標として「学内外における男女共同参画を推進する」と定め、中期計画において、それぞれの目標を達成するための具体的方策を記載している。特に、教職員の人事に関する具体的方策として、中期計画において「女性教員比率を30%以上にする」と数値目標を定めている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 各学部にも男女共同参画推進委員会を設置し、全学的な男女共同参画推進体制を整備した。さらに、各部局における男女共同参画推進に関する現状認識等を目的として、「男女共同参画の推進状況報告書」及び「同推進状況自己評価報告書」を作成し、全学組織である評価企画室に提出し、評価企画室では報告書をもとに、上位職階における女性教員比率向上への努力などについて講評を行った。男女共同参画推進に関わるPDCA体制を明確にした。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
 男女共同参画・女性研究者共助支援事業HP <http://www.shien-nara-wu.net/>

大学名	和歌山大学
-----	-------

学長名	山本 健慈
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	297名中	女性教員数	52名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 教職員の男女共同参画に対する意識と状況を的確に把握し、本学にふさわしい男女共同参画推進を目指している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 男女共同参画室が各部局において、教職員からのヒアリングによる意識調査を実施した。その中で、制度整備は進んでいるが仕事と家庭の調和、多様性尊重の風土醸成については、まだ課題があることがわかったため、昨年度においては、ワークライフバランスについての研修会を実施した。平成23年度には女子学生を主な対象とした、多様な働き方を紹介する女子学生キャリア講座(仮称)を準備している。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	奈良先端科学技術大学院大学
-----	---------------

学長名	磯貝彰
-----	-----

平成23年5月1日現在の女性教員比率	10.7 %	総教員数	206名中	女性教員数	22名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>本学の第2期中期目標には「24.男女共同参画を推進する。」とし、その具体的な取組として、第2期中期計画では、「65)男女共同参画室を中心として、学生・ポスドクを含む女性研究者のキャリア教育、女性研究者・女性職員が活躍できる環境整備、けいはんな地区の女性研究者ネットワーク形成等に取り組み、男女共同参画を推進する。」としている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>昨年度より引き続き、主に女性研究者支援モデル育成事業に基づく女性研究者支援を進めている。平成22年度は特に、教職員宿舎の一室を改修し、一時託児室「託児室せんたん」とすることで、プラスα保育（通常の保育では対応できない部分の保育支援）を実施する体制を整えた。また、WLB（ワーク・ライフ・バランス）相談窓口を男女共同参画室内に設置し、同時に教員によるメンター制度を開始した。さらに、ロールモデル集・ニュースレター発行、シンポジウム開催等により、主に学内にに向けた男女共同参画活動の周知及び意識啓発活動を行った。</p> <p>今後は、プラスα保育を本格実施し環境整備を進めると共に、学外も含めた活動の周知、意識啓発を行い、さらには、女性研究者のキャリア教育に取り組むことが課題である。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.naist.jp/gender/index.html

大学名	鳥取大学
-----	------

学長名	能勢 隆之
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	751名中	女性教員数	110名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>第2期中期計画において、「男女共同参画基本計画の趣旨を踏まえ、大学における男女の対等な参画をより一層推進する。」ことを掲げている。</p> <p>平成23年度中に男女共同参画推進室を設置し、更なる男女共同参画の推進を図っていく予定である。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>医学部附属病院に「ワークライフバランス支援センター」を設置し、病院職員が仕事と私生活の両方を充実させられるよう支援を行っている。</p> <p>医学部附属病院に設置している「すぎのこ保育所」において、平成22年度より病児保育・病後児保育を開始した。</p> <p>本学の女性教員比率は近年微増傾向にあるものの、依然十分な値には達しておらず、より積極的で戦略的な取り組みの実行が課題である。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	島根大学
-----	------

学長名	山本 廣基
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	730名中	女性教員数	114名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 ・平成20年7月に設置した男女共同参画推進室が、男女共同参画推進委員会・同専門委員会、及び医学部附属病院ワークライフバランス支援室と連携をとり、本学の男女共同参画・女性研究者支援事業を進めている。また、女性研究者採用増加策については、全学的な支援体制で取り組んでいる。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 ・女性研究者採用増加策として、各学部等の女性教員の採用比率及び在職比率に応じて、全学から当該学部等に対してインセンティブ経費を配分した。
 ・教職員公募要項に「本学では、男女共同参画推進の観点から各種支援事業を行っています」として、スタートアップ支援事業、女性研究者支援事業、病児・病後児保育事業、研究支援員制度を列記した記述を義務付けた。
 ・女子学生の少ない理系学部や研究科に所属している女子学生を対象に、学部や研究科を超えた相互交流、また、女性のキャリア形成について話し合うことを目的とした交流会及びランチョークを開催した。
 ・女性研究者ロールモデル集冊子『女子も理系しよう!』を作成・配布し、女子高校生の理系大学進学者や研究職への進路選択支援を行った。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://gender.shimane-u.ac.jp/>

大学名	岡山大学
-----	------

学長名	森田 潔
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.0 %	総教員数	1,278名中	女性教員数	166名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 以下のとおり、優秀な人材の確保・育成という観点から、男女共同参画推進への対応を行っている。
 [中期目標]
 2) 優秀な研究人材の確保・育成に関する目標
 優秀な若手研究者の確保及び育成制度を充実させるとともに、女性研究者、外国人研究者等多様な人材が活躍しやすい環境を整備する。
 [中期計画]
 2) 優秀な研究人材の確保・育成に関する具体的方策
 ③ 育児・介護等にあたる研究者のニーズを踏まえ、サポートグループ等による研究サポート体制を構築するとともに、保育施設の整備等を促進する。
 2) 人材の確保、人材の養成などについての計画
 ① 教員については、広く公募することを原則とし、テニユア・トラック制の導入、女性研究者や外国人研究者の研究サポート体制の構築などにより、優秀な人材の確保及び養成に努める。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 [昨年度からの取組]
 ・出産・育児・介護等の理由で研究時間の確保が困難な理系の女性教員等を対象に、女性教員等の指示の下、研究補助業務に従事する研究支援員を配置する研究支援員事業を実施。
 ・ウーマン・テニユア・トラック(WTT)制度構築による、女性教員採用。
 ・「男女共同参画に関する管理職セミナー」を実施 など
 [現状に対する課題]
 女性教員比率の向上、大学運営における意思決定組織への女性の参画、女性管理職員の増加など、改善すべき課題も多々あるが、意識改革は少しずつ進んできているようである。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/danjo/index.html>

大学名	広島大学
-----	------

学長名	浅原 利正
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	12.8 %	総教員数	1,760名中	女性教員数	225名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>教職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実し、それを活用しやすい環境を創出する。 ・女性教員割合を14%程度にするとともに、女性管理職の割合を高くする。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>新たな取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成推進室に、女性研究者キャリアアップ部会を設置 ・JST女性研究者養成システム改革加速事業による女性研究者スキルアップ支援(学会参加旅費等)の開始 ・新規養成女性教員を対象としたメンタリングシステムの構築 ・スキルアップ支援の情報提供のため、女性教員・研究員及びメンター教員をメンバーとするメーリングリストの構築 ・公募情報検索システムの構築 ・病後児保育の利用料補助制度を試行から本格実施へ <p>現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の意識改革及び取組み状況をより一層学内へ浸透させ、女性教員割合及び女性管理職の割合を高くする。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/

大学名	山口大学
-----	------

学長名	丸本 卓哉
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	920名中	女性教員数	132名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>第二期中期目標・中期計画の中で、「男女共同参画社会の実現を目指して、女性職員がその能力を最大限に発揮できる取り組みを推進するとともに、職場環境の向上を図り、優秀な人材を確保する。」という中期計画を掲げている。そのもて、平成23年度は「女性職員の就業を支援し、職場環境の充実を図るとともに、係長以上の職に女性職員の登用を進める。」という年度計画を策定し、具体的な推進体制について現在学内で検討している。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度から始まる第二期次世代育成支援行動計画を定め、仕事と子育ての両立支援のための取組を開始した。 ・産前・産後休暇等の特別休暇について、労働条件改善に向けて検討を行った結果、産前休暇期間を6週から8週に拡大することとし、平成23年度から適用できるよう就業規則の改正を行った。 ・附属病院に設置されている保育所において、24時間保育体制について検討した。 ・教職員の福利厚生の一環として、狭隘な女子更衣室の拡充及び備品を整備した。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
なし

大学名	徳島大学
-----	------

学長名	香川 征
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	19.3 %	総教員数	948名中	女性教員数	183名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
第2期中期目標・中期計画において、以下のとおり明示している。 研究実施体制等に関する目標として「中期目標：世界的水準の研究拠点及び若手研究者を中心とする未来発達型研究拠点等の形成のため、研究体制を整備する。」 目標を達成するための措置として「中期計画：優秀な研究者を採用するとともに優れた若手研究者・女性研究者・外国人研究者を育成する。」 組織運営の改善に関する目標として「中期目標：大学の理念、基本構想を実現させる優秀な教職員を確保する。」 目標を達成するための措置として「中期計画：教職員の個性と能力を十分に発揮させるため、男女共同参画を推進する。」

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
平成22年度徳島大学男女共同参画推進本部を置くとともに、AWAサポートセンターを開設し体制整備を行った。男女共同参画推進本部では、基本方針の立案、実施状況の点検、評価及び改善にあたり、AWAサポートセンターは事業実施を主体的に行っている。取組みと課題については、以下の通り。 ○平成22年度自然科学系女性教員の増加に向け、学長裁量女性プロジェクトによる学長裁量ポストに優秀な女性教員（講師）1名を採用・配置した。 ○平成23年度理系女性研究者支援のため、妊娠、子育て中の女性教員に研究補助を行う研究支援員を配置した。 ○継続中の取組みとしては、女性研究者等の保育ニーズに対応するためのプログラム設計、メンター制度の導入、女性研究者の交流促進等支援環境の整備を進めている。 ○今後、各種支援策の実施と円滑な運用を図るとともに、女性研究者の比率増や研究成果向上等その実効性について検証し、改善を図っていく必要がある。 今後自然科学系女性教員比率の増加に向けた取組みについて模索・検討中である。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
AWAサポートセンターHP http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/

大学名	鳴門教育大学
-----	--------

学長名	田中雄三
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	155名中	女性教員数	31名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
平成22年度に策定した「鳴門教育大学男女共同参画基本計画」を基に、「鳴門教育大学次世代育成支援行動計画」の策定に向けた、資料収集・情報収集を行う。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
・鳴門教育大学における男女共同参画社会をより一層推進するため、学内の基盤作りを行う。（鳴門教育大学男女共同参画推進委員会の設置など） ・学生・教職員からのニーズ調査結果を基に、次世代育成支援行動計画に向けた準備作業等を行う。（法制度、また、経費を鑑み、計画が実施可能かどうかの確認作業の実施、併せて同計画の策定準備を行う。）

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.naruto-u.ac.jp/information/05/005html

大学名	香川大学
-----	------

学長名	一井 眞比古
-----	--------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	16.7 %	総教員数	702名中	女性教員数	117名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 男女共同参画を推進するため、女性教職員の採用及び管理的職種への登用を積極的に行う。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、学長直轄の組織として、「男女共同参画推進委員会」及び「男女共同参画推進室」を設置し、専任のコーディネーター（特任教授）を配置するなど全学的な男女共同参画に向けての支援体制・組織の整備を行った。また、第1回男女共同参画推進委員会を開催し、本学の男女共同参画推進の基本理念や方針を決定するとともに、教員公募にジェンダーバランスに配慮した採用を明記、育児中の教職員等の勤務時間の配慮を決定した。具体的取組みとしては、研究と出産・育児等の両立の支援するため研究補助者及びカウンセラーの配置、女子学生を対象としたキャリアデザイン講座の開催、女性研究者の情報交換の場としてホームページとSNSを開設した。また、他機関との連携を推進するため、香川県内大学関係機関と女性研究支援連絡会を立ち上げ、さらに四国の国立大学と連携し、「四国5国立大学男女共同参画推進宣言」を全国に発信するとともに、「四国女性研究者フォーラム」を開催した。補助事業終了後の財源の確保が今後の課題である。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku/>

大学名	愛媛大学
-----	------

学長名	柳澤 康信
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	11.5 %	総教員数	843名中	女性教員数	97名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
 「愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言」に基づき、各提言に沿った具体案を年度計画や各部局レベルの行動計画に盛り込む。
 また、ジェンダーバランスに配慮した登用、女性教員の積極的な採用、女性教職員の管理運営部門への参画・登用を推進するとともに、女性研究者（大学院生を含む）の積極的支援、子育て支援等の充実を図っていく。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
 昨年度、科学技術振興調整費（現在は科学技術人材育成費補助金）「女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）」に採択され、本学に「女性未来育成センター」を創設した。センター創設のキックオフシンポジウムを皮切りに、管理者、若手研究者、学生等を対象としたセミナー等を開催し、男女共同参画を推進した。また、学内の教職員が保護者である小学1年～6年の学童保育を試行し、本年度、長期休暇中の本格実施につなげた。さらに、附属病院内保育所に続き本学2か所目となる学内保育所を平成23年9月1日に開所し、教職員の支援に幅広く取り組んでいる。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
<http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/>

大学名	高知大学
-----	------

学長名	相良 祐輔
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	655名中	女性教員数	102名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

第2期中期目標
優秀な人材を確保・育成して組織を活性化するために、職場環境及び各種制度を整備・充実する。

第2期中期計画
次世代育成支援に係る各種制度やワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた職場環境を整備・充実し、これらの取組をもとに次世代育成企業認証を取得する。

平成23年度年度計画
男女共同参画推進委員会において、次世代育成支援対策に関する一般事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援策を策定する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

- 男女共同参画推進委員会設置準備WGにおいて以下の事業を実施した。
 - ・子育て環境の問題点、課題等を洗い出すための『子育てを考える会』の開催(3キャンパスで開催)(H22.6~9)
 - ・教職員を対象とした男女共同参画に関するアンケート実施(H23.2)
- 男女共同参画推進委員会設置準備WGの活動を基に男女共同参画推進委員会を設置(H23.3)し、男性職員が育児に積極的に参加しやすい職場環境の醸成、意識改革、女性職員の育児支援制度等について、各種支援策を検討しており、順次できるものから実施することとしている。
- 基準適合一般事業主として認定(くるみんマークの取得)(H22.10)
- 高知県次世代育成企業として認定(H22.11)

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	福岡教育大学
-----	--------

学長名	寺尾 慎一
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	21.7 %	総教員数	198名中	女性教員数	43名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

次世代育成支援と男女共同参画の推進に向けて、教職員の採用・登用及び就業支援に関する取り組み体制を充実させる。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

育児・介護支援及びワーク・ライフ・バランスの推進方策について検討し、実施する。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	九州大学
-----	------

学長名	有川 節夫
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	10.1 %	総教員数	2,312名中	女性教員数	234名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

「研究実施体制等に関する目標を達成するための措置」として、「学術研究活動の高度化を促進するために、戦略的見地に立った公正で透明性の高い人事を遂行し、優秀な研究者を確保する。また、女性研究者比率を10%以上に増加させる。」及び「優れた若手研究者・女性研究者を養成するために、組織的支援体制を強化する。」を掲げ、公正で透明性の高い人事の遂行及び優れた研究者を厚遇・支援を行う九大方式のテニュアトラック制を継続実施するとともに、科学技術人材育成費『女性研究者養成システム改革加速』事業等による女性研究者の比率を高めるための事業を推進することとしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

本学では、多くの教育研究組織・職において「大学の教員等の任期に関する法律」に基づく任期制が採用されているところである。任期を定めて雇用された教員にあっては、出産・育児によって教育研究活動を中断せざるを得なくなる可能性があることから、任期の特例(延長)を設けることにより、教育研究の成果を十分上げることが可能となるよう、平成23年4月に「九州大学教員の任期に関する規則」の改正を行い、部局において特例任期を定めることが可能となった。

また、科学技術人材育成費(旧科学技術振興調整費)『女性研究者養成システム改革加速』事業の一環として、女性研究者を対象としたスキルアップ支援事業を実施している。事業を開始した平成21年度は、理工農分野8部局の新規養成教員及び既在籍教員のみを対象としていたが、平成22年度からは、本学自主経費を加えて、対象部局を全分野に拡大し、教員だけでなく学術研究員等も支援対象とした。

並びに、優秀な若手人材の定着及び雇用促進を目的として、教員(講師・助教)が出産・育児・介護に係る長期休業を取得する場合、これまでの育児休業期間の代替教員とは別に、休業開始の3ヶ月前から中長期的に新たに教員を雇用できる制度を導入した。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

<http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/> (男女共同参画推進室)

<http://sofre.kyushu-u.ac.jp/> (女性研究者キャリア開発センター)

大学名	九州工業大学
-----	--------

学長名	松永 守央
-----	-------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	5.0 %	総教員数	358名中	女性教員数	18名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

教員を採用する際、広く公募を行ない、女性の採用を促進しているところではあるが、工学系の専門分野の現状から女性研究者の応募が少ないという困難な面もあり、引き続き、女性教員が活躍できる環境づくりに取り組んでいくとともに、女性教員の確保に努めることとしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

昨年度から新たに取り組んだ主な内容は次のとおりである。

- ・義務教育学校の夏季休業期間中における学童保育の開所について、全学的なニーズ調査を実施し、その結果を踏まえ、戸畑キャンパス内に開所した。なお、調査の結果、開所しなかったキャンパスについては、引き続き支援策を検討することとした。
- ・本学の卒業生が社会人としてのポジションを築くまでを辿った「キャリアスタイル・ブック」を作成し、その中で、企業人として活躍する出産を終えたばかりのOG等を積極的に掲載した。

また、女性教員の比率が低いという現状の課題に対し、引き続き、女性教員が活躍できる環境づくりに取り組んでいくこととしている。

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL

大学名	佐賀大学				
学長名	佛淵 孝夫				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	701名中	女性教員数	100名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
当該事項については、本学の第2期中期目標・中期計画として、下記のとおり明記することにより対応している。					
【中期目標】					
男女共同参画の推進に関する目標					
男女共同参画の理念に基づく教育研究・職場環境を整備する。					
【中期計画】					
男女共同参画の推進に関する目標を達成するための措置					
男女共同参画の基本方針を踏まえ、男女共同参画を推進する体制を整備し、教育研究環境の整備を進める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
○平成22年5月に男女共同参画推進委員会を設置し、各部局においても男女共同参画推進体制を整備して行動計画(3年程度の計画)を策定した。これにより全学を挙げて男女共同参画の取り組みを推進する体制が整備された。					
○平成21年度に九州地区5つの大学を中心に企画・開催された「九州アイランド女性研究者支援シンポジウム」を平成22年9月に科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業費により佐賀で開催した。					
また、男女共同参画推進全学講演会を実施し職員へ理念等を浸透させる取組みを行った。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					

大学名	長崎大学				
学長名	片峰 茂				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.3 %	総教員数	1,059名中	女性教員数	162名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
第2期中期計画において「①男女共同参画推進のための啓発活動を行うとともに、男女共同参画を担当する職員を配置し、女性教員によるメンター制度を導入して、業務と家庭の両立支援や相談体制を整備する。」及び「②教員の新規採用に際しては、女性採用率30%を達成する。」ことを策定している。					
①については、男女共同参画推進センター開所式に併せて平成22年4月にキックオフ・シンポジウムを開催した後、意識改革に向けた啓発活動としてコーチングセミナー等を開催した。さらに啓発用プロモーションビデオ(DVD)による録画「坂東久美子文部科学省生涯学習局長講演」「アサーティブ・セミナー」を収録し、全教職員に視聴させた。平成23年度には専任助教を配置した。メンター制度については、メンターに委嘱状を発するとともに、メンター交流会及びメンターカフェを開催するとともにメンター一覧を発刊した。両立支援については、「おもやいキャンパスサポート」の実施体制を確立し、本センターにおいて一時保育を実施している。テクニカルスタッフ制度の運用方法を確立するとともに、子育て中の家族交流会「おもやいファミリーカフェ」を毎月1回開催している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
前問で記載した②について、女性教員採用目標数を各部局ごとに数値を割り当て中期計画に掲げる教員の新規採用に際しては、女性採用率30%を達成することを全学的にオーソライズした。各女性教員採用目標数についての割り振り方法は平成23年度から平成25年度までの定年退職教員数の30%又は平成20年度から平成22年度までの新規採用教員の30%の数値のいずれか大きい方を女性教員採用目標数とした。第2期中期目標・中期計画が終わる平成27年度までに達成するように努めるものである。					
また、本学文教地区(事務局所在地)に保育施設設置に向けて検討を進めるために全教職員への第1回アンケート調査を実施し、この結果の分析を基に、さらに調査を重ねていくこととしている。					
平成23年9月3日(土)に「第3回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin長崎」を長崎大学主催(共催:九州地区各県の国立大学)で開催する。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.cge.nagasaki-u.ac.jp					

大学名	熊本大学
-----	------

学長名	谷口 功
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	929名中	女性教員数	135名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>○中期目標「Ⅰ 大学の教育研究等の質の向上に関する目標／2 研究に関する目標／(2) 研究実施体制等に関する目標／1) 質の高い研究及び基盤的研究を推進するため、人材を確保・育成する体制を整備・強化する。」ための措置の一つとして、「女性教員の積極的参画を実現するため、熊本大学男女共同参画推進基本計画を推進する。また、女性教員の任用を促進し、中期目標期間中に女性教員の割合を概ね15%に増加させる。」こととしている。</p> <p>○中期目標「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標／1 組織運営の改善に関する目標／2) 全学的な人材の多様性を求めて、教育研究等の活動を活発に行うために、人事・給与制度改革を継続するとともに、男女共同参画を推進する。」ための措置の一つとして、「男女共同参画推進基本計画に基づく事業の組織的推進を継続して、男女の機会均等の実現や、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。」こととしている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p><新たな取り組み></p> <p>○国立大学法人熊本大学男女共同参画推進基本計画(H19. 3. 26策定)の実現を図るため、具体的な取り組みを示した「男女共同参画推進推進基本計画アクションプログラム」を策定した。</p> <p>○政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、数値目標を設定した。</p> <p>○これまで、育児・介護中の女性研究者を対象に実施してきた研究補助者雇用事業について、新たに男性研究者も対象として実施することとした。</p> <p><現状に対する課題></p> <p>継続的に男女共同参画に係る取り組みを実施するための財源を確保する。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://gender.kumamoto-u.ac.jp/

大学名	大分大学
-----	------

学長名	羽野 忠
-----	------

平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.4 %	総教員数	575名中	女性教員数	83名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
<p>本学では、第2期中期計画において、「男女共同参画を推進しつつ、実践的経験や識見を有する学外者等、国内外の優秀な人材の積極的登用を実施する。」を掲げており、目標達成のため、平成22年度に設置した男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室において、男女共同参画推進の対応をしている。</p>

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
<p>平成22年10月に策定した男女共同参画推進宣言及び男女共同参画行動計画に基づき、現在まで、以下の取り組みを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画及び女性研究者支援のホームページを開設 ・研究者支援セミナー(JST)、自己啓発セミナー、女性研究者支援キックオフシンポジウム等を開催 ・女性科学研究奨励賞費及び学会参加費を助成 ・女性教職員、女子大学院生のための休憩室及び相談室を開設 ・女性研究者支援に関するNews Letter発行(年4回)、FABレポートの発行、リーフレットの発行 <p>現在、女性研究者比率向上のためのポジティブアクションを検討中である。</p>

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL
http://www.oita-u.ac.jp/gender/index.php

大学名	宮崎大学				
学長名	菅沼龍夫				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	14.8 %	総教員数	600名中	女性教員数	89名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
教員の採用や配置に当たり、女性の比率を考慮した教員構成の多様化や、女性等の能力の一層の活用に努める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
平成20～22年度において実施してきた文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成「逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル」の一環として平成20年度から実施してきた「高校生のための体験講座」を、昨年度から女子高校生を対象としたものとしてリニューアルしたところ、大変高い関心が寄せられた。男女共同参画推進の視点に立ち、長期的な女性研究者育成を実現するためにも、今後も同企画については継続して開催することを予定している。 現在は、同事業の推進拠点として設置した清花Athenaサポート室を軸に、本学における男女共同参画推進体制の整備を進めることが重要な課題となっている。同体制の確立を経て、従来通りの多様な啓発活動や環境整備を進めるとともに、教職員自らが主体性を持って男女共同参画の推進に取り組む体制を整えることが必要であると考えている。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.miyazaki-u.ac.jp/kiyohana/					

大学名	鹿児島大学				
学長名	吉田 浩己				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	12.9 %	総教員数	1,101名中	女性教員数	142名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
○中期目標 学長のリーダーシップ機能を高め、戦略的かつ機動的な大学マネジメントを行う。					
○中期計画 男女共同参画事業を推進するために、組織体制の整備や行動計画の策定等を行う。					
男女共同参画推進体制(部局を含め)の整備を行い、男女共同参画推進に係る長期及び短期行動計画を策定し、戦略的計画的に期間中男女共同参画の推進を図っていくこととしている。 平成23年度においては、女性研究者の研究活動支援、保育支援策の企画立案・実施、部局長との意見交換会の実施のほか、共通教育科目の開講、高校への出前授業などを行っていくこととしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
○昨年度からの新たな取り組み 昨年度実施した全教職員対象の意識調査や女性研究者対象の研究支援策に関するアンケート、「女性研究者と学長との懇談会」等により、教職員のニーズや課題の掘り起こしを行った上で、昨年度末に「男女共同参画推進に係る長期(10年)及び短期(3年)行動計画」の策定、男女共同参画に係る相談窓口の設置、今年度初めにはライブイベント期にある女性研究者の研究活動を支援する「研究支援員制度」を構築した。また、広報・啓発推進活動として、ホームページのリニューアル並びにNewsletterを創刊した。また、各部局における男女共同参画に係る現状や課題、構成員のニーズ等について把握するとともに、女性研究者の積極的な採用及び登用並びに女性研究者の裾野拡大等を図るため、男女共同参画推進室長(総務担当理事)及び同副室長(男女共同参画担当学長補佐)と各部長が定期的に意見交換する「男女共同参画キャラバン」をスタートさせた。					
○現状に対する課題 行動計画に掲げた目標達成に向けた女性研究者(特に自然科学系)の在職及び採用比率増に向けた支援策や環境整備の充実並びに次世代研究者の裾野拡大に向けた事業等の実施など、限られた予算の中でどのようにやっていくかが大きな課題である。					
男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://atsuhime.kuas.kagoshima-u.ac.jp/					

大学名	鹿屋体育大学				
学長名	福永 哲夫				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	15.2 %	総教員数	66名中	女性教員数	10名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
<p>本学の第2期中期目標・中期計画においては、女性教職員の登用や教員構成の多様化等に取り組むこととしている。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成20年度は、基本方針を定め、平成21年度はこの基本方針を具体化するための行動計画を策定した(22.1.21日付け)。平成22年度からは女性研究者支援についても検討を開始し、平成23年度は文部科学省が募集する「女性研究者研究活動支援事業」に応募した。体育の分野はもともと女性が少ないこともあり、女性研究者数の増加も困難な状況である。</p>					
<p>男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL</p> <p>http://www.nifs-k.ac.jp/outline/summary/gender.html</p>					

大学名	琉球大学				
学長名	岩政 輝男				
平成23年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	835名中	女性教員数	109名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
<p>・中期計画において、「若手研究者、女性研究者及び外国人研究者を支援するシステム及び若手研究者育成プログラムを整備する」としており、女性研究者の研究環境改善を目指し、「研究環境改善策定WG」を設置し、意見を集約することとしている。</p> <p>・男女共同参画室を中心に、女性教職員の環境整備・人材育成に積極的に取り組む。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>●平成22年度からの新たな取り組み 本学における男女共同参画の推進を図るため、平成23年2月22日付で、「琉球大学男女共同参画宣言」及び「男女共同参画推進のための基本方針」を策定した。 平成23年1月に「男女共同参画室開室記念ファーストフォーラム」を開催し、教職員への意識の啓発を図った。 平成23年度は「千原キャンパス保育施設設置に関するニーズ調査」を実施した。現在、調査結果を分析中である。</p> <p>●現状に対する課題 ・保育施設設置に関するニーズ調査の結果を基に、教職員の環境整備を図る。 ・本学における男女共同参画を推進するために、今年度中に、男女共同参画室で「アクションプラン」を策定する。</p>					
<p>男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトURL</p>					

C. 男女共同参画推進に関する取組の実施内容・検討内容

1. 男女共同参画の推進体制の整備について

(1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、指示

実施中：73大学	
・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定(第Ⅱ期一般事業主行動計画：平成22年4月1日～)	(北海道大学)
平成18年より、本学における男女共同参画をより促進するため、以下の9つの提言が設けられている。 1. 北海道教育大学における男女共同参画推進のための基本的な理念および方針の確定と表明 2. 北海道教育大学における教職員・学生の教育・研究・労働実態に関する調査および統計資料の整備 3. 男女共同参画を目指す大学教員採用システムについて 4. 構成・公平な承認・昇格システムについて 5. 教育・研究における男女共同参画の推進 6. 人権侵害の防止と対応 7. 育児・介護と仕事の両立支援 8. 男女共同参画視点に立った学生のキャリア形成・就職支援 9. 男女共同参画を推進するための組織の設置について	(北海道教育大学)
昨年度基本方針を定め、本学ホームページで公開している。	(室蘭工業大学)
本学就業規則内に「ハラスメントの防止等に関する規定」を制定し、ポスター等で周知している。	(帯広畜産大学)
復職・子育て・介護支援センターの規程において、医師又は看護師等の復職及び就業後の育児又は介護に関する支援を行うことを明記している。	(旭川医科大学)
平成21年度からの10年間に新規に採用する教員のうち10%程度は、外国人教員または女性教員の採用とする努力目標を定めた。	(北見工業大学)
・弘前大学男女共同宣言 ・弘前大学男女共同参画推進基本計画	(弘前大学)
2009年7月に「岩手大学男女共同参画推進宣言(学長宣言)」を行った。	(岩手大学)
①平成13年4月「男女共同参画委員会」設置。 ②平成14年9月28日に第一回東北大学男女共同参画シンポジウムの中で男女共同参画推進のための東北大学宣言を採択 ③本委員会による「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」として13項目の実施策の提言	(東北大学)
「宮城教育大学男女共同参画推進の基本理念・方針」を平成22年3月に制定した。	(宮城教育大学)
・男女共同参画推進に係る提言の策定(平成17年12月) ・同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に關する指針の策定(平成17年12月)	(秋田大学)
・「山形大学男女共同参画推進宣言」平成21年1月発表 ・「山形大学男女共同参画基本計画」平成22年6月策定、計画期間は平成22年度から31年度 ・各部局において行動計画を策定	(山形大学)
福島大学ホームページ上に男女共同参画宣言(2007.3.20)を掲示している	(福島大学)
・平成21年2月「男女共同参画推進宣言」 ・平成23年2月「男女共同参画基本方針」	(茨城大学)
平成20年5月に「男女共同参画の推進に係る基本理念と基本方針」を策定した。また、平成21年9月につくば6研究教育機関(筑波大学、物質・材料研究機構、森林総合研究所、産業技術総合研究所、農業・食品産業技術総合研究機構、農業環境技術研究所)による男女共同参画宣言を行った。 いずれも本学の男女共同参画推進室HPに掲載し、公表している。	(筑波大学)
男女共同参画に関する取組みも含めた人権の尊重についての基本姿勢を制定。	(筑波技術大学)
宇都宮大学男女共同参画宣言および女性教員を増加させるためのアクションプランを制定し、学内へ周知するとともに、本学ホームページに掲載している。	(宇都宮大学)
「埼玉大学男女共同参画宣言」の制定	(埼玉大学)
平成21年度末に理学・工学・園芸学・融合科学の4研究科が連携し、千葉大学自然科学系大学院として「男女共同参画」に係る共同宣言を制定した。	(千葉大学)
2003年東京大学男女共同参画基本計画策定および男女共同参画宣言発表 2007年東京大学男女共同参画推進計画策定 2009年東京大学男女共同参画加速のための宣言発表 以上について、ポスター掲示やホームページによる周知を行っている。	(東京大学)
本学の第二期中期目標・計画(平成22年3月認可)において、女性研究者の継続的研究を支援するためのシステムの構築を掲げている。また、意識改革の一環として、「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査」を実施し(平成22年8月)、この中で「能力が同等の場合には女性教員を採用する取組」および「特に女性教員の採用枠を設ける取組」に対する意見を集計し、「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査報告書」を平成23年3月10日に発行した。	(東京医科歯科大学)
多数在籍する女性教員、外国人教員が働きやすい環境づくりのための取り組みを推進する。	(東京外国語大学)
平成18年に男女共同参画推進本部を立ち上げるにあたり、「本学の男女共同参画についての基本理念」と「基本方針」を定めた。	(東京学芸大学)
男女共同参画推進ポリシー・一般事業主行動計画の策定・HPでの掲載	(東京農工大学)
・平成20年度に「男女共同参画ポリシー」、「男女共同参画を推進するための基本指針」及び「東京工業大学における科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する取り組み」を策定した。また、これらのポリシー等を基に、男女共同参画を着実に推進するため、平成30(2018)年度までの行動計画として「男女共同参画推進第1次行動計画」を策定した。	(東京工業大学)
国立大学法人東京海洋大学男女共同参画行動宣言	(東京海洋大学)
・平成11年2月23日にお茶の水女子大学人権憲章を制定 ・平成16年4月1日に国立大学法人お茶の水女子大学人権憲章として引き継がれている。	(お茶の水女子大学)
平成21年7月、学長から「男女共同参画推進宣言」を行い全学に通知、またホームページに常時掲載している。	(電気通信大学)

男女共同参画推進室のホームページにて提示 ・平成22年7月に男女共同参画宣言を策定し、ホームページに掲載している。	(横浜国立大学) (新潟大学)
男女共同参画推進の基本方針を制定し、ホームページで公開している。	(長岡技術科学大学)
・平成22年3月12日に「男女共同参画宣言」を発表した。 ・平成23年度から5年間を目途とする「上越教育大学男女共同参画基本計画」を平成22年度に策定し、本学ホームページで公開している。	(上越教育大学)
中期目標に、多様な教職員の活躍の促進に関する目標として下記のとおり掲げ、男女共同参画の推進を図っている。 「女性・外国人・若手の教員の能力を一層活かせるよう、採用・昇進などにおける取組みを進めるとともに、女性教職員の働きやすい条件の整備に努める。」	(山梨大学)
平成21年11月24日に開催の第26回役員会で「富山大学男女共同参画宣言」なる宣言文を審議し、策定した。	(富山大学)
大学ホームページにおいて、学長からのメッセージ「金沢大学の男女共同参画について」を公表している。	(金沢大学)
国立大学法人福井大学における男女共同参画推進に関する基本方針を策定し、大学ホームページにて公開している。	(福井大学)
岐阜大学男女共同参画宣言、岐阜大学男女共同参画行動計画を制定	(岐阜大学)
平成20年7月「男女共同参画憲章」制定 平成21年11月「男女共同参画行動計画」策定 上記の憲章と行動計画は、本学ホームページで公表するとともに、学内各所に掲示し、周知と広報に努めている。	(静岡大学)
男女共同参画の基本理念・基本方針を定め、これに基づき男女共同参画推進委員会や意識啓発に係る講演会、セミナーを開催している。	(浜松医科大学)
・男女共同参画報告書(毎年作成)に、次年度の男女共同参画推進重点項目を掲載	(名古屋大学)
2007年作成の愛知教育大学男女共同参画マスタープランにより、男女共同参画に向けた基本方針を作成、公表している。	(愛知教育大学)
「理念・目標」を定め、男女共同参画推進室ホームページに掲載	(名古屋工業大学)
平成20年7月24日付け三重大学男女共同参画宣言作成し、評議会等で周知をおこない、学内ホームページ等に提示した。	(三重大学)
次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。	(北陸先端科学技術大学院大学)
マスタープラン作成し、ホームページに掲載している。	(滋賀医科大学)
平成18年「男女共同参画の基本理念・基本方針」を策定後、平成21年度から平成25年度までの5年間を対象とした「男女共同参画推進アクション・プラン」を公表した。	(京都大学)
学長声明をホームページに掲載している。また、平成23年度中に京都教育大学における男女共同参画社会の推進に関する基本理念と基本方針を策定するため、準備をしている。	(京都教育大学)
国立大学法人京都工芸繊維大学人事基本方針の中で、女性の雇用促進についてさだめ、これに基づき策定した「人材確保のガイドライン」において、具体的な措置を提示している。	(京都工芸繊維大学)
平成18年4月に「大阪大学における多様な人材活用推進に関する基本理念」を制定・公表し、平成21年12月には、「男女共同参画推進に関する阪大プリンシプル」を制定・宣言した。 また、平成24年4月の「大阪大学男女共同参画推進基本計画(仮称)」策定にむけて、ワーキングを設置し検討中である。	(大阪大学)
基本理念及び基本方針からなる「国立大学法人大阪教育大学における男女共同参画推進指針」を制定した。(制定日:2011年2月15日)	(大阪教育大学)
平成21年度に兵庫教育大学男女共同参画推進基本方針を制定した。	(兵庫教育大学)
本学では、「神戸大学男女共同参画学長宣言」及び「神戸大学男女共同参画推進基本計画」を作成し、ホームページに掲載している。	(神戸大学)
国立大学法人奈良教育大学男女共同参画推進基本方針を本学ホームページに掲載	(奈良教育大学)
大学の基本理念の第一に「男女共同参画社会をリードする人材の育成ー女性の能力発現をはかり情報発信する大学へー」を掲げるとともに、男女共同参画活動を一層推進するために「奈良女子大学における男女共同参画の基本方針」を策定、平成23年5月27日開催役員会の承認をもとに同日付で制定した。	(奈良女子大学)
・学長の声明として基本的な方針の提示。また、男女共同参画室に関する規程を整備し、その中でも行動方針を提示。 ・宣言、行動計画などは現在検討中。	(奈良先端科学技術大学院大学)
男女共同参画に関する学長メッセージを平成23年6月よりホームページに掲載している。	(鳥取大学)
・島根大学男女共同参画基本理念・基本方針を決定(平成18年度) HPその他で周知を図っている。	(島根大学)
「男女共同参画推進基本計画」として、基本理念、基本方針および行動計画を作成し、学内へ周知すると共に、HPに掲載している。	(岡山大学)
平成18年度「広島大学男女共同参画宣言」を提示	(広島大学)
徳島大学男女共同参画を宣言し提示	(徳島大学)
「男女共同参画基本理念・基本計画」を平成23年2月21日制定した。 平成23年4月に公式ウェブページへ「男女共同参画社会基本法に基づく取組」のページを開設し提示している。	(鳴門教育大学)
10月18日には学長を委員長とする第1回男女共同参画推進委員会を開催し、本学の男女共同参画推進の基本理念や方針を決定。平成23年2月22日、四国国立大学協議会において、本学が提案し、「女性研究者による優れた教育研究活動の支援に努めます～四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言～」が四国内5国立大学学長によって行われた。	(香川大学)
決定公開情報として、「愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言」及び「愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言」を作成し、本学ホームページに掲載。	(愛媛大学)
・男女共同参画基本方針、男女共同参画に関する重点取組を作成し、ホームページに掲載。 ・次世代育成支援推進対策に基づく一般事業主行動計画を策定。	(福岡教育大学)
平成22年度に九州大学における男女共同参画として基本理念および基本方針を策定した。	(九州大学)

平成21年9月に「佐賀大学男女共同参画宣言」及び基本方針を策定し、ホームページに掲載している。	(佐賀大学)
【具体的な目標】	
①男女共同参画に関する講演会、セミナー等の受講を教職員全員に義務付け、受講率(DVD受講を含め)100%を目指す。	
②女性教職員が育児を行うことに対し支援する職場環境を醸成するため、また、男女共同参画を実体験させるため、男性の育児休業取得を奨励し、その取得率10%を目指す。	
③新規教員採用者に占める女性研究者の割合30%を目指す。	
④新規教員採用者に占める女性割合を増やし、実施期間終了時に大学全体での女性研究者の割合20%を目指す。	(長崎大学)
熊本大学男女共同参画推進基本計画(H19. 3. 26策定)について、男女共同参画推進HPに掲載するとともに、冊子を作成、配布している。	(熊本大学)
大分大学男女共同参画推進本部HP参照 http://www.oita-u.ac.jp/gender/declaration/ http://www.oita-u.ac.jp/gender/planning/	(大分大学)
平成23年1月に開催した「宮崎大学男女共同参画シンポジウム」での議論を基に、平成23年3月に「宮崎大学男女共同参画推進のための『菅沼プラン』」を作成し、全教職員に周知を行った。	(宮崎大学)
2010年1月に「男女共同参画基本理念及び行動指針」を策定し、ホームページ等に掲載し、全学的に周知を図っている。	(鹿児島大学)
国立大学法人鹿屋体育大学男女共同参画推進の基本方針(平成21年3月19日付け学長裁定)を定めている。	(鹿屋体育大学)
平成23年2月22日付で、「琉球大学男女共同参画宣言」及び「男女共同参画推進のための基本方針」を策定した。	(琉球大学)
検討中：7大学	
「国立大学法人一橋大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」「国立大学法人一橋大学アカデミック・ハラスメントの防止等に関する規程」を制定しているほか、毎年、学生及び教職員向けに、セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発パンフレットを発行している。ハラスメント対策にとどまらない、男女共同参画の推進が課題となっている。	(一橋大学)
男女共同参画推進室で基本理念・基本方針について検討中	(豊橋技術科学大学)
教育研究評議会(平成18年12月12日開催)で承認済の「滋賀大学では教員採用において男女共同参画に配慮する。」を実施している	(滋賀大学)
マスタープラン作成し、ホームページに掲載している。	(滋賀医科大学)
教職員の男女共同参画に対する意識と状況を的確に把握し、本学にふさわしい男女共同参画推進を目指している。	(和歌山大学)
学内に関しては現在検討中である。	
学外に関しては、平成23年2月に、女性が教育研究において一層活躍できる環境を重点的に整備するとともに、次世代を担う女子学生の育成に努力し、さらに、四国における大学、研究機関、地方自治体、企業、市民との連携を強めることにより、男女ともに個性と能力を発揮できる大学と社会の実現に貢献することを目指すことを、四国内5国立大学学長が共同宣言した、「四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言」を行った。	(高知大学)
内容について検討中	(九州工業大学)

(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

実施中：76大学	
・平成17年1月に、①男女共同参画の推進に係る基本理念に関する事項 ②推進方策の企画、立案及び実施に関する事項 ③現状分析、評価及びそれらの公表に関する事項 ④推進のために必要な啓発活動に関する事項等の審議を行う組織として、「男女共同参画委員会」を設置	
・平成17年2月に、上記委員会の専門委員会として、「男女共同参画委員会企画調査専門委員会」を設置	
・平成17年4月に、各部局等における男女共同参画推進について、より実効性を高めるため、各部局等に教員及び事務職員各1名を「男女共同参画推進員」として配置	
・平成18年7月に、女性研究者に特化した諸問題に対応した支援策の企画・立案・推進を行うため、「女性研究者支援室」を設置	(北海道大学)
平成19年3月より、男女共同参画推進会議を設置している。年3回会議を開催し、各作業部会(採用、カリキュラム、キャリア支援、広報、人権)ごとに提言実現に向け調査・検討を行っている。また、フォーラムや講演会等を実施し、本学の男女共同参画推進状況、現状及び取り組みについて周知を行っている。	(北海道教育大学)
昨年度男女共同参画推進室を設置した。	(室蘭工業大学)
ハラスメント対策委員会	(帯広畜産大学)
平成19年11月から医師・看護師等の職場定着及び復帰支援推進委員会(略称：二輪草プラン推進委員会)を設置している。	(旭川医科大学)
男女共同参画推進の方策については、基本戦略立案会議、教育研究評議会及び学長と学科等との懇談会において周知、検討を行っている。	(北見工業大学)
・弘前大学男女共同参画推進室	
・弘前大学男女共同参画推進室ワーキンググループ	
・タスクチーム(強めるタスク・拡げるタスク)	(弘前大学)
2008年10月より男女共同参画推進室を置いている。	
学長を委員長、部局長を委員とする男女共同参画推進委員会で、数値目標の実現等重要事項を協議している。さらに、担当副学長を室長とする男女共同参画推進室は、各部会の評議員・教員を委員とする企画会議を設けている。同会議は、①職場の環境整備を検討するワーク・ライフ・バランス部会、②学生の視点からの男女共同参画の実現、開講科目の提案等を行う教育・学生部会、③女性研究者支援を行う研究者支援部会、④プロジェクト遂行にあたって地域との連携を図る地域部会の4部会からなり、さまざまな男女共同参画推進の取組を進めている。	(岩手大学)

①平成13年4月に設置、役員及び各部署から講師以上の計28名の構成による男女共同参画委員会。 ②多様な活動、事案への対応するため、本委員会の下に実態調査、広報、相談窓口、両立支援、奨励制度、中期目標・報告書作成の6つのWGを設置。 ③また、各部署の下にもそれぞれ男女共同参画委員会を設置・開催し、推進体制の充実を図っている。	(東北大学)
男女共同参画推進プロジェクト設置済 指針の制定、啓発活動の実施等を検討する。	(宮城教育大学)
・秋田大学男女共同参画推進委員会の設置(平成17年2月) ・秋田大学男女共同参画推進専門委員会の設置(平成17年2月) ・秋田大学男女共同参画推進室の設置(平成21年5月)	(秋田大学)
全学的な組織として、学長を委員長とする「男女共同参画推進委員会」を設置している。具体的な支援策は「男女共同参画推進室」で行っている。その他、各部署に男女共同参画に関する委員会、検討会、ワーキング・グループ(名称は部署によって異なる)を組織し、部署内の男女共同参画事業の検討と実施を行っている。	(山形大学)
男女共同参画推進委員会を設置している ・平成21年4月 茨城大学男女共同参画推進委員会設置	(福島大学) (茨城大学)
①平成9年11月に文科系女性教員を中心に「女性教官懇話会(仮称)」として発足 ②平成10年3月に全学レベルの組織に発展 ③平成19年10月に男女共同参画推進委員会を設置 ④平成20年5月に同委員会を廃止し、男女共同参画推進室を発展的に改組・設置	(筑波大学)
人権問題等委員会において男女共同参画に関する意識調査を実施。 「埼玉大学男女共同参画室」及び「埼玉大学女性研究者支援室」の設置	(筑波技術大学) (埼玉大学)
平成18年4月から、両立支援企画室を設置 総長直轄の「男女共同参画室」を設置 その下部組織として、「勤務態様部会」、「環境整備部会」、「進学促進部会」、「ポジティブ・アクション推進部会」の4つの検討部会を設置し、具体的な取り組み検討・実施を行っている。	(千葉大学) (東京大学)
平成20年度より女性研究者支援室が設置し、本事業を推進してきた。同時に、全ての部署のメンバーから構成される女性研究者支援対策会議を組織し、女性研究者支援室との有機的な連携・協力のもと、女性研究者が最大限の力を発揮できる職場環境の構築に向けた多様な活動を行っている。	(東京医科歯科大学)
学長特別補佐を部会長とする男女共同参画推進部会を経営戦略会議の下に設置。	(東京外国語大学)
平成18年4月1日に「東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項」を施行し、学長のもとに男女共同参画推進本部を設置した。	(東京学芸大学)
男女共同参画推進室の設置	(東京農工大学)
・2008年度に「男女共同参画推進センター」を学長直結の特定業務企画組織として設置し、専門コーディネータの配置を行った。2011年度には、センター委員会に3つの部会(ワークライフバランスのための環境整備部会、女子学生促進部会、女性研究者支援部会)を設置し、実際の活動を推進している。	(東京工業大学)
・男女共同参画推進室設立 ・女性研究者支援機構設立予定	(東京海洋大学)
・平成16年4月1日の女性支援室を設置 ・平成23年4月1日に男女共同参画推進本部を設置	(お茶の水女子大学)
平成21年7月、「男女共同参画推進本部」を設置、同本部の下にワーキンググループを置き具体的な施策等の検討にあたる。	(電気通信大学)
・平成22年4月に男女共同参画推進室を設置 ・男女共同参画推進委員会を副学長(男女共同参画推進室長)を委員長とし各部署局長で構成 ・平成23年4月に女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、専任教員2人を配置した。	(横浜国立大学) (新潟大学)
第2回女子・高専・技大コロキウム実行委員会を設置し、全国の高等専門学校的女性教員及び女子学生を招き討論会を開催予定である。	(長岡技術科学大学)
男女共同参画推進委員会(理事、学系長、大学教員、附属学校教員、事務系職員等で構成)を設置している。	(上越教育大学)
男女共同参画推進本部 男女共同参画の推進に係る基本方針に関し、企画調整し必要な検討を行う。また、各学部等の取組みを検証し、必要な指導助言又は勧告を行う。併せて必要な啓発活動を企画、実施又は実施に必要な助言を行う。	(山梨大学)
平成19年度に男女共同参画推進WTを設置し、活動を開始した。平成23年9月に、全学委員会設置を決定している。	(信州大学)
平成20年7月15日に「男女共同参画推進室」を設置。平成23年4月26日付けで富山大学男女共同参画推進委員会規則を制定し、平成23年6月29日(水)に全学委員会としての第1回富山大学男女共同参画推進委員会を開催した。その後、ワーキング・グループの活動について、各委員で検討中である。	(富山大学)
「金沢大学男女共同参画推進委員会」を設置し、男女共同参画の推進及び必要な啓発、推進状況の点検、課題の把握とその対策を行っている。	(金沢大学)
経営・大学改革担当理事を室長とする男女共同参画推進室を設置し、男女共同参画の推進のための具体的な方策の計画及び実施に係る支援、男女共同参画に関する調査及び分析を行っている。	(福井大学)
男女共同参画担当の副学長を室長として男女共同参画推進室を設置・運営	(岐阜大学)
平成20年2月「男女共同参画推進室」設置 平成20年4月「男女共同参画推進委員会」設置 また、現在次のワーキンググループを設置している。 「研究支援員制度運用小委員会」「浜松学童保育運営小委員会」「静岡多目的保育施設有効利用WG」「地域連携WG」「将来構想WG」	(静岡大学)
男女共同参画の推進及び必要な啓発活動に関することを審議する男女共同参画推進委員会を設置した。	(浜松医科大学)
男女共同参画室・・・室長(兼任)1、専任室員2、兼任室員5 男女共同参画推進専門委員会・・・理事1、室長1、教員10、事務職員1 男女共同参画推進専門委員会ワーキンググループ・・・WG数6、教員で構成 男女共同参画推進専門委員会・・・部局長等	(名古屋大学)

2006年2月に愛知教育大学男女共同参画委員会を設置し、また、委員会の中に次世代育成支援ワーキングなどの専門ワーキングを置いて、様々な事案について、検討・対応している。	(愛知教育大学)
・名古屋工業大学男女共同参画推進委員会 学長を委員長として、男女共同参画推進方策の企画・立案・実施、実施状況の点検・評価・改善、啓発活動に関し審議する機関	
・名古屋工業大学男女共同参画推進専門部会 副学長を部会長として、推進委員会の審議事項のうち専門的事項を審議する機関	
・名古屋工業大学男女共同参画推進室 男女共同参画推進のための具体的方策の計画・実施及び調査・分析などの支援業務を行う機関	(名古屋工業大学)
平成23年4月1日に男女共同参画推進室を設置した。	(豊橋技術科学大学)
平成20年4月男女共同参画推進委員会及び推進専門委員会設置 平成20年7月女性研究者支援室設置 平成23年4月男女共同参画推進室設置(女性研究者支援室を解消発展)	(三重大学)
男女共同参画推進委員会の設置。 男女共同参画推進室の開設。(平成23年7月) 男女共同参画推進ワーキング・グループの設置(平成23年9月予定)	(滋賀医科大学)
男女共同参画推進室を設置しており、随時委員会を開催している。また、女性研究者養成システム改革推進室ならびに、理工農系部局代表によるワーキンググループを組織して、女性研究者の養成に関して取り組んでいる。	(京都大学)
国立大学法人京都教育大学男女共同参画推進委員会を平成22年1月に設置	(京都教育大学)
人事委員会に、男女共同参画の推進を加速させるため、男女共同参画推進部会を設置している。	(京都工芸繊維大学)
総長直轄の組織として、平成22年1月に「男女共同参画推進委員会」が発足した。 また、平成22年4月には、「多様な人材活用推進本部」「男女共同参画推進オフィス」を設置し、新体制のもと各種施策について企画・検討・実施している。	(大阪大学)
2010年6月には全学組織である男女共同参画推進会議、同年7月には同会議の下に専門的事項を検討する企画専門部会が設置された。	(大阪教育大学)
平成21年度に兵庫教育大学男女共同参画推進室を設置した。	(兵庫教育大学)
・本学は、神戸大学男女共同参画推進室を設置している。 ・学長から委嘱された男女共同参画協力教員(各部局から1名)を構成員として男女共同参画に係る4つの部会「キャリア形成支援部会」「両立支援部会」「調査・教育・啓発部会」、「加速プログラム運営部会」が設置されている。 ・男女共同参画を推進するための全学委員会として男女共同参画推進委員会を設置している。	(神戸大学)
人権・ハラスメント防止委員会において検討	(奈良教育大学)
平成17年11月に男女共同参画推進室を設置、平成22年7月には男女共同参画を更に推進するために同室の改組を行い、男女共同参画推進のための方策や意識啓発のための講演会等の企画・立案・実施を担当する男女共同参画推進本部、育児・介護に携わる女性教員に対する教育研究支援員の配置や教職員等のワークライフバランス支援等の女性研究者包括的支援を担当する女性研究者共助支援事業本部、理工系女性教員増加の施策を実施する女性研究者養成システム改革推進本部の3本部を設置した。	(奈良女子大学)
・男女共同参画推進室 ・男女共同参画推進室専門委員会	(和歌山大学)
平成21年9月に、担当理事を室長とし、各研究科長等により構成される、男女共同参画室を設置。これに各研究科教員及び事務部門担当者等を加えた男女共同参画推進委員会を作り、各取組毎に数名の担当を決め、それぞれの取組を推進。	(奈良先端科学技術大学院大学)
平成21年度より鳥取大学男女共同参画推進委員会を設置し、大学における男女共同参画に関する方針、推進に向けた取り組みに関すること等についての検討をしている。 また、平成23年度中には男女共同参画推進室を設置する予定である。	(鳥取大学)
・島根大学男女共同参画推進委員会(委員長:学長)設置・男女共同参画推進WG設置(平成18年度) ・島根大学医学部附属病院女性スタッフ支援室設置(平成19年度) ・島根大学男女共同参画推進室設置・男女共同参画推進専門委員会設置(旧男女共同参画推進WGを改組)(平成20年度) ・島根大学医学部附属病院ワークライフバランス支援室開室(旧女性スタッフ支援室改称)(平成22年度)	(島根大学)
平成20年に男女共同参画推進ワーキンググループを設置し、平成21年1月には男女共同参画室へと移行、その後室員を増加して充実を図っている。また、今年度は学長を委員長とする全学的な推進委員会を設置した。	(岡山大学)
・平成18年度 男女共同参画推進委員会設置【年間開催回数:6回】 構成人数:21名 委員長(理事(財務・総務担当)),副委員長(副理事(男女共同参画担当)),委員19名	
・平成20年度 男女共同参画推進室の設置【年間開催回数:19回】	(広島大学)
国立大学法人山口大学イコール・パートナーシップ委員会において、男女共同参画の推進に関し必要な事項を検討することとなっている。	(山口大学)
男女共同参画推進本部を置き、男女共同参画にかかる基本的な方策の立案、実施状況の点検、評価及び改善にあたる。 男女共同参画にかかる事業の実施については、AWAサポートセンターが主体的に取り組んでいる。	(徳島大学)
学長直轄の組織として、10月1日付けで「男女共同参画推進委員会」及び「男女共同参画推進室」を設置し、専任のコーディネーター(特任教授)を配置。平成23年1月には、香川県内大学関係機関と女性研究支援連絡会を立ち上げた。	(香川大学)
男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進専門委員会を設置。	(愛媛大学)
男女共同参画推進委員会(H23.3設置) 高知大学倫理・人権・苦情処理委員会(H16.9設置)	(高知大学)
・就業支援室において、仕事と家庭生活の両立支援やハラスメント防止・対応に取り組んでいる。平成20年度からは就業支援室に、男女共同参画推進部会を設置し、男女共同参画の推進について対応している。	(福岡教育大学)

平成16年度に設置した男女共同参画推進室の下に、平成21年度から広報部門、就労・修学等部門、学生教育等部門、女性研究者支援部門の4部門体制を設置、体制拡充・強化を図っている。	(九州大学)
平成18年6月に男女共同推進委員会を設置し、男女共同参画推進のための企画立案・情報提供及び男女共同参画施策の現状調査・分析等を実施している。	(九州工業大学)
平成22年5月に「佐賀大学男女共同参画推進委員会」を設置し、また、各部局においても男女共同参画を推進する体制を整備して全学的に男女共同参画を推進する体制を整備した。	(佐賀大学)
平成21年10月に長崎大学男女共同参画推進センターを設置した。 審議機関としては長崎大学人事委員会(専門部会)が任務を担ってきたが、平成22年度から「おもやいセンター運営委員会」で審議している。委員長はセンター長(副学長)である。	(長崎大学)
男女共同参画推進に係る方針の決定や、課題の把握及び対策の検討等を行うために、国立大学法人熊本大学男女共同参画推進委員会を設置した。 また、委員会が決定した施策の推進等のため、国立大学法人熊本大学男女共同参画推進室会議を設置するとともに、必要に応じて室会議の中に部会等を設置し、迅速に対応できる体制を整えている。	(熊本大学)
大分大学女性研究者サポート室HP参照 http://www.fab.oita-u.ac.jp/	(大分大学)
平成20年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成においては、研究・企画担当理事及び各学部教員による事業担当者会議を設置し事業を推進したが、「宮崎大学男女共同参画推進のための『菅沼プラン』」に基づき、平成23年度10月には新たに「男女共同参画推進室(仮称)」および「男女共同参画推進委員会」を設置することとしており、現在その設置準備を行っている。	(宮崎大学)
2009年 男女共同参画推進室設置、2010年 男女共同参画推進委員会設置、総務部人事課に男女共同参画企画係の新設、男女共同参画推進室推進部会に「広報・啓発推進部門」「ワーク・ライフ・バランス支援部門」を組織している。	(鹿児島大学)
鹿屋体育大学男女共同参画推進室設置している(平成21年3月19日)。	(鹿屋体育大学)
平成22年1月に「琉球大学男女共同参画室設置要項」を制定し、「琉球大学男女共同参画室」を設置した。	(琉球大学)
検討中：2大学	
現在、検討推進体制として、人事調整会議等において検討している。	(宇都宮大学)
鳴門教育大学男女共同参画推進ワーキンググループの設置を検討中	(鳴門教育大学)

2. 女性教員・研究者の拡大について

(1) 採用時における積極是正措置(ポジティブアクション)の実施

実施中：50大学	
・2020年度までに女性研究者の割合を20%とする目標を設定 ・女性教員を採用した部局に対して、全学運用分の人件費から一定額を部局に付与 ・特に女性教員の少ない理・工・農分野を対象とした女性教員増員のためのプロジェクトを実施 ・研究者パートナー支援として、学内外・近隣の研究ポスト情報の提供等を実施	(北海道大学)
公募時に、「本学は、男女共同参画に配慮しており、女性の積極的な応募を期待します。」との文言を入れ、積極的な応募を促進している。	(北海道教育大学)
学内ホームページの教員公募情報において、「男女共同参画を推進しており、女性の積極的な応募」を呼びかけている。 第2期中期計画に計画的な女性教員の採用を組み入れている。	(帯広畜産大学)
・平成21年度からの10年間に新規に採用する教員のうち10%程度は、外国人教員または女性教員の採用とする努力目標を定めた。 ・女性限定での公募を実施した。	(北見工業大学)
・特任助手(パートナーフェロー)の公募 ・女性の積極的な応募を歓迎する旨の文言の(公募書類への)記載 ・全学の女性教員比率を1%ずつ向上させる目標設定(つがるネッサンス!) ・女性の応募数を増加させる。	(弘前大学)
・女性限定公募 ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、女性を優先的に採用 ・部局や分野毎の女性教員比率の達成目標の設置については、現在検討中	(岩手大学)
各部局において、学術領域の特性に配慮した女性教員採用計画に関する基本方針を策定し、積極的に採用するよう努めている。平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」採択を受け実施している「社」都ジャンプアップ事業 for 2013」では、理工農系新規採用者に人件費(採用から3年間)、スタートアップ研究費(1年目)及び研究費(2年目、3年目)の補助を行っている。	(東北大学)
・工学資源学研究科において、女性教員の年度内採用数努力目標の設定 ・工学資源学研究科において、特に女性教員の少ない専攻等に対して改善を要求 ・工学資源学研究科において、女性教員の採用拡大の方策(戦略的人事)等として、英語教育担当の教員を女性限定で採用予定	(秋田大学)
・「山形大学男女共同参画基本計画」の中で以下の目標を設定。①女性教員の採用比率を、当面全体として20%(「国立大学協会」の提言)以上とする。②平成25年度までに女性教員の比率を現在の13.1%(平成21年度)から15%まで引き上げ、将来的には、25%まで引き上げる。・公募には男女共同参画推進している旨、明記するよう促している(文章は部局により異なる)。	(山形大学)
・「女性研究者採用促進経費」を措置し、平成21年度から第2期中期目標期間終了年度までに、女性教員を採用した学部インセンティブとして研究推進のための経費等を配分(H21年度実績:3名、22年度実績:2名×100万)	(茨城大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用している。	(筑波大学)
能力・業績等が同等であると認められる場合には積極的に女性を採用する旨、本学教育職員の人事に関する基本方針に規定。	(筑波技術大学)

<p>女性教員を増加させるためのアクションプランにおいて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○大学全体として、中期目標期間中に女性教員比率15%を目指す。 ○奨励策として、女性教員を採用した部局に対して、学長戦略経費から一定の教育研究費等の追加支給を行う。 <p>としている。</p>	(宇都宮大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・大学全体の女性教員比率の数値目標を25%とし、各部局に目標値と達成計画の策定を要請 ・各部局に対し、採用における公募文書に「教育研究業績等が同等であれば女性を積極的に採用する」旨の趣旨を記載することを要請 	(千葉大学)
<p>女性限定の採用枠を設定し、女性限定の公募・採用を実施している。</p> <p>上記以外の公募についても公募要領に女性の応募を歓迎する旨を明記し、女性研究者の応募増の対策も行っている。</p>	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・各部局において教育職員選考方針及び採用計画を策定し、性別にとらわれない選考を行うものとし、平成21年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費「理系女性のキャリア加速プログラム」において掲げた女性教育職員の全学採用割合(平成23年度21%、平成25年度25%)を達成目標として設定した。 ・本学独自の取り組みとして、平成21年度より「農工大式ポジティブアクション『1プラス1』」を導入し、常勤の女性職員を採用した場合に当該専攻にプラス1名分の特任助教の人件費を支給制度を実施している。この制度により、部局における女性研究者の採用を推進した。平成23年度の制度運用対象者は、平成21年10月から平成22年9月までに採用した女性研究者4名の中から2名を選定した。 	(東京農工大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の雇用を促進するために、専攻委員長が、登録者を確認して公募対象となる女性研究者に応募を促す連絡をするための登録サイト「女性研究者のための人材登録サイト」を整備した。 ・学長裁量ポストとして5名の女性助教を採用できるとし、現在4名が教員として活躍している。 	(東京工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・採用時に、業績・能力等が同等と認められる場合は、女性を採用 ・女性研究者の比率による予算の優先配分を実施 ・採用の際、業績等が同レベルの場合には、女性を優先的に採用している ・女性研究者に研究費の優先配分を行っている 	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学系において、女性研究者限定のテニュアトラック教員1人を平成22年度に公募し、女性の助教を平成23年4月1日付けで採用した。 ・教員の公募要項において、「本学が男女共同参画推進室を設置し男女共同参画の視点に立った教育・研究・就業環境の整備を推進しており、教員公募においても女性の積極的な応募を歓迎している」旨明示している。 	(新潟大学)
<p>教員の採用に関しては、業績、能力及び人物評価を重要視して、性別により不当な取り扱いを行わない。</p>	(長岡技術科学大学)
<p>男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の趣旨に基づき選考を行っている。</p>	(上越教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用することとしている。 一部において、公募時に女性登用についてアピールする等、積極的な採用を行っている。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成21年11月に女性研究者(教育者)採用加速システムを制定し、公募時に「同等の力を持つと認められる場合は女性を採用」等明記した上で女性が採用された場合に人件費の一部を学長裁量枠から当該部局に一定期間補助している。 平成22年度採用分4件、平成23年度採用分6件の実績があがっている。 	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用 ・部局や分野ごとの女性比率の年次計画や最終目標(努力目標)の設定 	(名古屋大学)
<p>教員の公募において、「男女共同参画社会基本法の趣旨に基づき、業績が同等と認められた場合には女性を積極的に採用する」ことを記載している。</p>	(愛知教育大学)
<p>教員公募文書に、採用時に業績や能力が同等と認められる場合には積極的に女性を採用するとした。また、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、男女共同参画を推進しており、女性研究者の積極的な応募を望んでいる。</p>	(三重大学)
<p>教員の選考は原則公募によるものとし、国内外、性別、年齢等を問わず公平・平等な雇用機会を設けているが、公募文に女性の積極的な採用を進めている又は応募を歓迎する等の文言を記載するなど、女性教員の採用に向けた取組を実施している。</p>	(北陸先端科学技術大学院大学)
<p>教員公募の文書に「男女共同参画に配慮している」旨を明記している</p>	(滋賀大学)
<p>昨年度は女性教員4名の採用に対して、戦略定員の措置が行われた。また、女性教員を採用した場合には、支援期間を最大3年として、2年目及び3年目はそれぞれ200万円(初年度は雇用時期に応じて200万円以下)を部局へのインセンティブ経費として支給している。教員の公募に際し、応募要項やホームページに「京都大学は、男女共同参画を推進しています。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」を明記することを進め、女性研究者の積極的な応募を期待している。</p>	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・採用時において、女性候補者の積極的発掘を行う。 ・採用・昇任等において資格が同程度の場合は、性バランスに配慮する。 	(京都工芸繊維大学)
<p>女性研究者の増加に対して積極的に取り組んでいる、また意欲のある部局に対して、女性の教授・准教授採用・昇任の際に大学留保人件費によるポスト等を措置する制度を実施している。</p>	(大阪大学)
<p>本学では、教員公募の際に必ず「男女共同参画を推進しており、女性教員を積極的に採用している」旨を明記している。</p>	(大阪教育大学)
<p>女性教員・研究者の拡大のみを意図しては実施していないが、業績評価、昇任人事等では公平かつ公正な運用を進めている。結果的に女性教員・研究者の比率が高くなってきている。</p>	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに則り、平成26年までに理・工・農学系の研究科で女性枠で教員を公募し、計21名を採用する予定である。 ・ポジティブアクションとして以下の目標を設置している。 ①全部局で女性教員の採用比率20%を達成する ②募集要項に「男女共同参画社会基本法に則り、女性の積極的な応募を歓迎する」ことを明記する ③業績及び資格に関わる評価が同等である場合には、女性を優先的に採用する 	(神戸大学)

「人事に関する基本方針」「女性教員の採用促進に関するアクションプラン」を基に教職員の新規採用にあたっては能力・業績等の評価が概ね同等と認められる場合には積極的に女性を採用する等の方策により女性教員の採用促進を図っている。中期計画において「女性教員比率を30%以上にすると数値目標を定め、理学部では「平成25年3月までに女性教員比率を20%以上にすると」ことを目指している。また、女性研究者及び若手研究者の積極的な採用と研究環境の充実を図るために、「女性研究者養成加速支援経費」と「若手研究者養成支援経費」を該当部局に措置している。	(奈良女子大学)
・新規に採用された女性教員に対して、「女性研究者スタートアップ研究費」を給付。またそのことを教員公募時の書類に明記(女性研究者の応募に向けたインセンティブ。)	(奈良先端科学技術大学院大学)
・平成21年度から平成23年度までの女性教員採用比率を11.8%以上とする目標を設定	
・各学部等の女性教員の採用比率及び在職比率に応じて、当該学部等に対してインセンティブ経費を配分した(平成22年度から)	
・教職員公募要項に「本学では、男女共同参画の観点から各種支援事業を行っています」として、スタートアップ支援事業、女性研究者支援事業、病児・病後児保育事業、研究支援員制度を列記した記述を義務付けた(平成22年度から)	(島根大学)
・教員公募文書および教員公募情報掲載のHPに、女性教員をサポートしていること、女性の積極的な応募を歓迎することを明記	
・平成22年度から、ウーマン・テニユア・トラック制度を導入し、女性教員に特化した公募を実施(現在、第3期公募中)	
・部局等毎の女性教員比率の目標値設定について、検討中	(岡山大学)
・教員・研究員の公募文書に男女共同参画を推進していることを明示	
・各部局ごとに女性教員採用割合の目標値の設定	
・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用することを公募要領に記載	(広島大学)
・学長裁量女性研究者プロジェクトにより、学長裁量ポストに優秀な女性研究者の採用・配置	
・女性研究者の比率(数値目標)を24年度末20%と設定	(徳島大学)
教員選考に際して複数の候補者の業績が同等であった場合に女性を積極的に採用している。	(鳴門教育大学)
・教員公募にジェンダーバランスに配慮した採用を明記。	(香川大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用。	
女性教員の比率拡大における数値目標を設定。	
女性教員を採用した部局等に対する人件費等のインセンティブの付与。(愛大式ポジティブアクション1プラス0.5)	
女性限定公募の実施。	(愛媛大学)
・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	
・一部の部局において、部局ごとの女性教員比率の努力目標の設定	
・女性教員の在籍率に応じた、部局への経過措置によるインセンティブの付与	
・平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に採択された女性枠設定による教員採用・養成システムにおいて女性枠ポストを設定	(九州大学)
学部によっては、採用時に業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用している。また、教員公募の案内書類にもポジティブアクションを行なうことを明記している。	(佐賀大学)
本学で公募する全ての教員の公募文書に「長崎大学は男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています。」との文言を付する。	
また、女性教員採用に当たりインセンティブとして男女共同参画推進経費を配分している。	(長崎大学)
・科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに採択されている大学院自然科学研究科における、全学措置席(バッファ席)による女性教員の採用	(熊本大学)
部局により、公募要項等に「選考に当たって研究実績等が同等であれば女性研究者の採用を優先する」等の記載を行っている。	(宮崎大学)
検討中：13大学	
女性研究者支援担当組織において、方策を検討	(埼玉大学)
女性研究者(教員)の絶対数を恒常的に増やすためには、女性の雇用を優先した女性研究者優先採用枠を設けるポジティブ・アクションが有効的である。本機関での研究者(教員)採用に際しては、業績を基準に公正に選抜を行うことにより男女応募者に対する差別が生じないような配慮を行っている。意識改革の一環として、「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査」を実施(平成22年8月)、この中で「能力が同等の場合には女性教員を採用する取組」および「特に女性教員の採用枠を設ける取組」に対する意見を集計し、「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査報告書」を平成23年3月10日に発行した。この調査結果を踏まえ、全学的に合意の後、女性研究者優先採用枠を検討する。	(東京医科歯科大学)
また、女性研究者比率が大学全体の20%となることを目標として設定している。	
教員公募にさいしては男女参画推進の理念を尊重する旨付記しているが、それ以上は実施していない。支援事業助成金を申請する等の方策を提案している。今年度については助成金を申請しているため、資金がとれたら積極的に実施していく予定である。	(東京学芸大学)
・女性研究者支援機構を設立し検討予定	(東京海洋大学)
・採用時に、業績・能力等が同等と認められる場合は、女性を採用	(お茶の水女子大学)
平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請するとともに、学長のポジティブ宣言を検討中である。具体的には、「積極的女性の採用」「部局ごとの女性教員採用数の目標設定」「女性研究者の採用部局等へのインセンティブ付与」を掲げる予定である。	(信州大学)
学内及び他機関の状況を参考に検討を始めたところである。	(岐阜大学)
マスタープランにおいて、「公募方法の見直しにより、優秀な女性応募者の増加を図る」、「採用比率を20%となるよう女性教員の採用を促進する」ことを掲げており、今後検討を行う。	(滋賀医科大学)
平成23年度中に設置する男女共同参画推進室において実施予定。	(鳥取大学)
男女の性別を問わず、業績等に応じ、優秀な者を採用している。	(山口大学)
内容について検討中	(九州工業大学)
女性教員比率が増加した部局へインセンティブを付与することを検討中である。	(大分大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進室と部局長との意見交換会「男女共同参画キャラバン」等を通じて、各部局の女性研究者比率の目標の設定について依頼している。 ・司法政策研究科において、業績等が同等と認められる場合、積極的に女性を採用するように努めている。 ・法文学部において、採用時に業績や能力が同等と認められる場合には積極的に女性を採用することを学部長、副学部長での会議で検討し、学部運営会議で更に検討していく予定である。 	(鹿児島大学)
--	---------

(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

実施中：40大学	
<ul style="list-style-type: none"> ・本学の教員の任期に関する規程の中で、出産に係る任期の特例として、任期付教員が任期満了の日の6月前までの間に産出した場合は、2年を超えない範囲内において任期を更新することができることとしている 	(北海道大学)
昇任や給与、研修については、国の法令等に準じた取り扱いとしている。	(北見工業大学)
【事務職員】	
<ul style="list-style-type: none"> ・人事院東北事務局主催の「東北地区女性職員研修～キャリアアップ・セミナー～」に毎年参加 ・主査(係長級)へ積極的登用(H23年度:3人) ・文部科学省、日本学術振興会、秋田県立大学、弘前大学へそれぞれ1名派遣 	(秋田大学)
業績評価の前提となる目標設定の際に、出産・育児・介護等の事情を考慮し、目標を確定している。	(山形大学)
大学教員業績評価制度において、女性教員からの要望を踏まえ、平成22年度より、自己点検・評価票の様式に、評価対象年度における休業等(産前産後・育児、介護、研修、海外教育研究休業等)がある場合には、その内容と期間を記載する欄を設けた。(平成22年度利用者:産前産後・育児9名、介護0名、研修他6名)	(筑波大学)
「国立大学法人宇都宮大学における教員選考の基本指針」の中で、男女共同参画社会基本法の精神に則り、教員の男女比に配慮するよう謳っている。	(宇都宮大学)
本学の教員評価制度では、所属部局長の判断により、出産、育児等による休暇・休業期間のある教員を免除、若しくは当該期間を考慮した評価の実施といった当該教員への配慮を行っている。	(群馬大学)
教員活動評価において、退職、休業等の期間は評価対象から除外	(埼玉大学)
育児休業取得者に対して、昇給・勤労手当における勤務成績を評価する際に、上位の区分に決定することができる。	(東京大学)
教員の業績評価において、期間中育児・介護等長期休業を取得したことに配慮している。	(東京医科歯科大学)
・男女の区別なく、昇任・給与・配置換・研修機会等を実施	(お茶の水女子大学)
給与、研修等は公平に行うとともに、昇任等の拡大については積極的に対応している	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員に対する研修・配置転換について、性別による不利益が生じないように配慮している。 ・教員の個人評価における部局長による附帯評価に当たって、必要に応じて、出産・育児・介護等に従事したことに配慮している。 	(新潟大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・昇任に関しては、業績、能力及び人物評価を重要視して、性別により不当な取り扱いを行わない。 ・女性職員・男性職員の区別なく様々な研修の機会を提供している。 	(長岡技術科学大学)
教員・事務系職員とも、それぞれの目的に沿って人材評価を実施し、公平に取り扱っている。	(上越教育大学)
・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことに配慮し、不利益取扱いの禁止を規定している。	(山梨大学)
産前産後休暇、育児休業からの復帰時に昇給に影響が生じないよう復職時調整を実施	(金沢大学)
事務局職員については、男女双方の意識改革を図り、昇格人事に関して、平等な機会確保を推進している。	(福井大学)
教職員の人事評価に当たり、出産、育児、介護等に従事した期間についてはマイナス評価をしないこととしている。	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブアクションする提言を公表し、女性教員の積極的な採用に取り組んでいる ・昇進の基準については公平であるが、昇進する人数は増加している。なお、発展型ポジティブ・アクションプロジェクトの実施により女性教員の昇任についてもポイント化することにより女性教員の昇任を奨励している 	(名古屋大学)
教職員の昇任・給与・研修等の男女機会均等について、出産、育児、介護等による不利益はない。	(愛知教育大学)
・男女の差異なし	(名古屋工業大学)
昇給評価、勤労評価時においては、教職員の出産、育児、介護による休業期間中は評価の対象としない。(休業期間以外の期間を100として評価を実施。)	(京都工芸繊維大学)
教員業績評価基本方針に、出産・育児・介護等のライフイベントへの配慮に関する項目を明記し、各部局においてもそれを反映した評価基準を制定している。	(大阪大学)
教職員の昇給・給与・研修等に関わって、本学では、一切男女の差異による取扱いは行っていない。	(大阪教育大学)
業績評価においては、研究業績だけでなく、社会貢献、教育活動、大学運営など多面的な視点で行っており、教員の出産・育児・介護等によりマイナス評価にならないように配慮している。	(兵庫教育大学)
大学教員個人評価票の自由記述欄に記載することにより配慮	(奈良教育大学)
「奈良女子大学における男女共同参画の基本方針」のなかで教職員の雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保を謳っており、給与・教育研修機会の提供は、男女公平である。平成20年度より開始した教員評価では、教員が自らの活動を、「教育」、「研究」、「社会連携」及び「管理・運営」の4つの分野に分類し、それぞれに対し「重みづけ」を申告し、その成果を大学が評価するものである。研究分野の評価は過去5年度分の教員個々の活動について行うこととし、この研究期間の幅でその研究活動を捉えることにより、出産・育児等の理由により一時的に研究活動が停滞している女性教員に対し、研究成果が得られないというストレスを与えることを回避することができるシステムを確立した。	(奈良女子大学)
・任期付き教員が育児休業を取得した際に、その期間に応じて雇用契約期間を更新することができるよう規程を改正	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児で離職中の女性医療職に対して、ウェブを活用した在宅学習システムや、相談窓口等とおしてスキルアップの機会を確保し、また、復職率の向上を図る取り組み(医学部附属病院) 	(島根大学)
男女の性別を問わず、業績等に応じ優秀な者については昇任等を行い、また、研修の機会も均等に提供している。	(山口大学)
昇任、給与、研修等については、性差に関わらず評価を行い、研修等の機会を提供	(徳島大学)

育児休業をしていた職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間をひきつづき勤務したものとみなして、規則の定めるところにより、号給を調整することができる。	(鳴門教育大学)
・育児中の教職員等の勤務時間の配慮を全教職員に通知。	(香川大学)
・教員評価に当たって、男女共同参画の事業に携わった教員への配慮。	(高知大学)
女性を優先はしていないが、男女公平に行っている	(九州大学)
・一部の部局において、教員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮	(九州工業大学)
昇任に際しては、教育・研究業績を重視しており、当該教育職員が育児・介護休業を取得したことは影響しない。	(熊本大学)
・教員の個人活動評価にあたり、評価期間に産休及び育児・介護休業期間等がある者を評価対象外とするなどの配慮	(大分大学)
現在、男女機会均等は担保されていると考えている。	(鹿児島大学)
・各種研修受講に際し、女性職員を優先的に推薦している。	
検討中：11大学	
教職員の人事計画を策定する予定である。	(帯広畜産大学)
・教員の業績評価に当たって、出産・育児、介護等に従事したことがアカデミックキャリアの障害とならないよう配慮することを検討中	(岩手大学)
・女性研究者支援機構を設立し検討予定	(東京海洋大学)
平成22年10月女性研究者支援事業連携機関連絡協議会において、本学を含め各機関の長は昇進等の公平な措置について、女性研究者支援を積極的に進める姿勢が明確に表明された。	(三重大学)
女性教員が著者として関わった論文出版費の補助を検討中	(和歌山大学)
平成23年度中に設置する男女共同参画推進室において検討予定。	(鳥取大学)
現在検討中。	(岡山大学)
検討中	(長崎大学)

(3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

実施中：50大学	
・上級管理職を対象として、女性研究者支援の必要性を共通認識するためのセミナーを実施	(北海道大学)
・女性研究者支援推進シンポジウム「ワークライフバランスとプロ意識」の開催	(小樽商科大学)
教育研究評議会などの意思決定機関には男女問わず登用している。	
経営協議会に、学外からの委員として女性を構成員としている。	
ハラスメント対策委員会の他、各種委員会に可能な限り女性教員を構成員としている。	
女性教員の教授職を承認し、登用した。	(帯広畜産大学)
教育研究評議会評議員及び学長補佐に各1名女性教員を登用している。	(旭川医科大学)
・副学長、教育学部長に女性を登用	
・役員会、教育研究評議会へ女性が参画	(岩手大学)
教育研究評議会委員への登用	(宮城教育大学)
・学長補佐(男女共同参画担当)を設置(H17.4.1~)	
・学長補佐(国際交流担当)を設置(H19.1.25~)	
・学長補佐(企画・広報担当)を設置(H20.6.16~H21.6.15)	(秋田大学)
・学類長の女性比率が向上する等、大学の意思決定組織の女性比率が向上している	(福島大学)
・平成16.9.1~19.3.31の間、女性教員を理事に登用	(茨城大学)
学長補佐に女性・外国人を登用している。	(筑波大学)
全学委員会委員及び部門長への女性教員の登用	(筑波技術大学)
宇都宮大学男女共同参画宣言において、「女性教職員の大学運営における意思決定機関への参画に努める。」とし、経営協議会委員に女性を登用しているとともに、第2期中期目標期間において、規程に基づく全学的委員会における女性教員比率15%超を目指すこととしている。	(宇都宮大学)
経営協議会委員及び教育研究評議会評議員に女性を登用している。	(群馬大学)
副理事に6名、教育研究評議会に6名、部局長に5名の女性が参画しており、大学の意思決定組織に参画する女性職員数が昨年度より増加している。	(千葉大学)
女性理事1名在任中。経営協議会に4名の女性委員が在任中。	
教授公募の際の公募要領に女性の応募を歓迎する旨を明記。及び業績の評価が同等を認められた場合に女性を積極的に採用する旨を明記する対応策を実施している。	(東京大学)
女性の学長特別補佐について、平成23年度に新たに2名を発令し、計4名とし、大学の運営にあたり学長を補佐しその機能を果たしている。	(東京医科歯科大学)
非常勤幹事1名	
学長特別補佐3名	
経営協議会1名、教育研究評議会3名 計4名(外部委員含む)	(東京外国語大学)
学長・副学長の登用	(東京学芸大学)
・役員等への女性の登用はないが、全学的な戦略裁定・企画・立案・執行を機動的に展開する学長直属の組織に女性教員が積極的に参画し、諸活動を通じて、大学運営へ活発に関与している。	(東京工業大学)
・人権担当の副学長に女性を登用した。	
・役員、部局執行部等の大学の意思決定組織における女性比率の向上	(お茶の水女子大学)
学外からの経営協議会委員として、女性の方1名の参加をいただいている。	(電気通信大学)
教育研究評議会委員、プログラムディレクター等への登用を公平に行っている。	(政策研究大学院大学)
女性研究者の積極的な採用により、採用状況は増加傾向にあることから、職階上位の女性比率の増加を見込んでいる	(横浜国立大学)
・学内各種委員会等について、公平に役割を負担することを原則としている。	
・医学部初の女性教授が就任した。	(新潟大学)
学長特任補佐(男女共同参画担当)を発令した。	
学長特任補佐(男女共同参画担当)に女性を登用した。	(長岡技術科学大学)
男女平等・公平に行っている。	(上越教育大学)
経営協議会の学外委員に登用している。	(山梨大学)
理事に女性を登用	(金沢大学)

平成22年度の男女共同参画推進委員会において、大学の意思決定に関わる重要な全学委員会や教育研究評議会などの女性比率を教授における女性比率と等しくすることを方針として決定した。	(静岡大学)
・総長補佐27名中3名の女性を登用している	(名古屋大学)
役員部局長会議や教育研究評議会など、大学の意志決定組織に女性が含まれている。	(愛知教育大学)
平成23年4月1日に男女共同参画推進室を設置し、男女共同参画担当の女性教授(学長補佐)が室長に就任した。	(豊橋技術科学大学)
本年度4月、役員理事に外国人籍の女性教授を登用し、経営協議会委員にも女性が登用された。	(三重大学)
全学委員会等の大学の意思決定組織への女性の参画	(滋賀大学)
役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意志決定組織におけるジェンダー・バランスに配慮し、女性比率をたかめるよう努めることを「男女共同参画推進アクション・プラン」に明記し、推し進めている。本学では、理事の職務を補佐する理事補を設けているが、13名中2名の女性教員を理事補として任命し、役員懇談会の場での意見表明を可能にしている。	(京都大学)
役員会、経営協議会、教育研究評議会など大学の意思決定組織における女性の参画。	(京都教育大学)
全学委員会である人事委員会の委員に、女性枠を設定している。	(京都工芸繊維大学)
教授職への女性の積極的登用の施策として、女性の教授等の採用・昇任の際に、大学留保人件費によるポスト等を措置する制度を実施している。	(大阪大学)
理事(企画・研究担当)・副学長を女性が務めているほか(附属図書館長も併任)、附属小学校長・附属幼稚園長、学内共同教育研究センター長に女性教員を登用している。また、事務局においても女性職員を課長に登用している。	(奈良女子大学)
理事(男女共同参画担当)	(和歌山大学)
・大学の管理運営・意思決定に係る全学委員会のうち、必ず1名以上の女性研究者を委員として参画させる取り組み。	(島根大学)
・「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みについて」の提言を学長に提示し、着手可能な部分から実施中	(広島大学)
経営協議会委員に女性を登用	(徳島大学)
女性を優先はしていないが、男女公平に行っている	(高知大学)
・教育研究評議会等に女性職員が委員として登用されている。	(福岡教育大学)
・役員等の大学の意志決定組織における女性比率の向上	(九州大学)
・政策・方針決定過程への女性教職員参画割合について数値目標を設定	(熊本大学)
男女共同参画行動計画に基づき実施中	
・大学運営における意思決定への男女共同参画の推進	
1) 役職者、教授における女性比率を向上させる。	
2) 各種委員会における女性委員の比率を向上させる。	(大分大学)
・教育担当理事と学長補佐(男女共同参画担当)に女性を起用。	
・学内共同教育研究施設(留学生センター)長に女性を登用。	
・平成22年度において、教授職に新規採用1、学内昇任2と女性研究者の登用が少しずつ図られている。	(鹿児島大学)
本学における男女共同参画推進のための行動計画の中で「女性教職員の昇進の拡大及び大学意思決定の場への女性の登用を目指すことを明記している。	(鹿屋体育大学)
検討中：13大学	
・全学の委員会等の委員の構成について配慮している。	
・教職員の登用においては、男女の区別は全くなかった状況にある。	
・全学の指導的役割を担う女性教職員の育成に努めている。但し、成果はもう少し先になる。	(山形大学)
・女性研究者支援機構を設立し検討予定	(東京海洋大学)
女性職員に対する管理職への積極的な登用を目指したリーダーシップ研修の開催を検討する。	(滋賀医科大学)
大学運営や昇任人事において、女性比率の向上だけを目指して登用することは行っていないが、能力評価に応じて各種委員会、ワーキング等で女性が活躍する機会は増えている。	(兵庫教育大学)
平成23年度中に設置する男女共同参画推進室において実施予定。	(鳥取大学)
男女の性別を問わず、業績等を重視し、選考している。	(山口大学)
経営協議会委員に女性を登用	(徳島大学)
管理・運営部門への女性教員の参画を積極的に促進。	(愛媛大学)
内容について検討中	(九州工業大学)
佐賀大学中長期ビジョン(2008-2015)の大学マネジメント力の強化の取り組みのひとつとして、女性が経営に参画する大学運営を目指すことを明記	(佐賀大学)
検討中	(長崎大学)
性別を問わず、各教員の業績・成果等を踏まえ、適切に評価を行った上での人事を行っている。	
現時点において本学役員への女性登用はないものの、平成23年10月から新たに設置される男女共同参画推進体制では、より積極的な改革および推進を実現するため、理事補佐として女性を登用することを予定している。	(宮崎大学)

(4) 女子大生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供

実施中：55大学	
・女性研究者による女子学生等を対象としたメンタリングシステムの構築や交流会の開催	
・女子中高生の理系進路選択を支援するため、中高生を対象に、出前授業・出前実験イベント・Webメンタリング等を実施	
・未来の科学者養成のため、中高生を本学の研究室に受入れ、教員の指導の下で研究を実施	
・「女子学生のための就活セミナー」の実施	(北海道大学)
旭川市医師会と復職・子育て・介護支援センターの共催による育児・介護と仕事を両立させている女性医師と医学部学生との交流会を実施している。	(旭川医科大学)
・女性研究者フォーラムの実施	
・弘前大学オープンキャンパス同時開催、女性研究者フォーラム特別企画、スキンケア&身だしなみメイクアップ講座の開催。	(弘前大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のパネル展、セミナーや、女性研究者・女子大学院生による出前講義の開催 ・「ロールモデル集」の発行 ・女性研究者と女子大学院生の懇談会の開催 ・女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンス開催については検討中 	(岩手大学)
<p>平成21年度より本学独自経費にて行っている、「社の都女性研究者ハードリング支援事業」の一環として、女子大学院生による「サイエンス・エンジェル制度」を設け、女性比率の低い自然科学系における次世代育成を目指し、母校出張セミナーや科学館等におけるイベント参加を通じて、身近なロールモデルとしての役割を担っている。</p>	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・小中学生向け「親子でサイエンス」を開催 ・大学院生向け「サイエンスセミナー」を開催 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子高校生に対して「次世代を担う女性研究者による未来予想図～元気な女子が世界を変える～」(理学部)等、研究紹介セミナーを行った。 ・女子学生に対して、「OGが語る日本近代文学研究」(人文学部)等、進路に関するセミナーを開催した。 ・女性研究者へのメンター制度の導入に向け、メンター講習会を実施した。他に月に1回女性研究者ランチミーティングを開催している。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・就職ガイダンスとして「女子学生のためのガイダンス」を開催し、外部講師等による講座を実施 ・茨城県の結婚、子育て意識啓発事業である「結婚・子育てセミナー」を本学の大学祭の企画(学生向け)として開催 	(茨城大学)
<p>ロールモデル紹介冊子を発行するとともに、女性研究者と女子学生との交流の場を設けるため、平成22年度から定期的にロールモデル懇談会を開催している。また、女性に限定したものではないが、メンター制度の設立や、キャリア支援セミナーの開催を行っている。</p>	(筑波大学)
<p>「内閣府チャレンジ・キャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」に、協力団体としてメッセージを掲載している。</p>	(宇都宮大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・医学部附属病院女性医師等教育・支援部門において、女子医学生のキャリア形成のサポート等を実施している。 	(群馬大学)
<p>女性科学者や女子学生が科学者の魅力を紹介する小学校5・6年生女子児童対象のセミナーの開催(自治体男女共同参画担当部署と共催)</p>	(埼玉大学)
<p>女性研究者による研究スキルアップセミナーとして「女性科学者対談「独創的研究と研究資金獲得法」」を開催した。</p>	(千葉大学)
<p>女子学生を対象とした大学説明会の開催、オープンキャンパスにおける女子学生コースの実施、女子中高生向け冊子「Perspectives」の発行を行っている。また、現役女子学生を母校へ派遣しての大学説明や主要大学説明会に積極的に女子学生を派遣しての個別相談を行っている。</p>	
<p>理系7研究組織から構成される理系進路選択連絡会において、女子中高生を対象としたシンポジウムの開催、研究施設の見学会、研究者との交流会を実施している。</p>	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルセミナーやキャリアデザインを提示するシンポジウムの開催し、女子学生や若手女性研究者を支援している。 ・次世代育成支援として、女性大学院生のRA事業(19名参加)を実施した。 ・キャリアワークショップは計4回開催し今後のキャリア形成の検討機会を付与した。 ・各部局ごとに男女共同参画に関する交流会を毎年開催した。 	(東京医科歯科大学)
<p>研究者として活動している卒業生等を招き講演会を開催する。</p> <p>学部生と大学院生との交流会を行い、研究職としてのキャリアを考える機会を与える。</p> <p>女子学生が進路や研究環境についていつでも相談できるよう博士課程、修士課程、学部の学生をマッチングさせたメンター制度を推進する。</p>	(東京学芸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生とその保護者を対象に、「女子中高生のためのサマースクール」を実施し、理系進路選択支援を実施している。 ・女子学部生対象のメンター相談窓口を設置し、女子大学院生、女性教員を相談員として、相談業務を実施している。 	(東京農工大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・小中高生向け科学セミナー、「女子高校生のための研究室ツアー」 ・女子学生向けに現在活躍中の女性研究者を囲む女子学生向け懇話会「Leapキャリアカフェ」を開催し、実際にキャリアモデルに触れる機会を作った。また、本学教員へのインタビューをキャリアモデルインタビューとしてHPに掲載し、全女子学生に冊子を配布した。 ・研究室主催のゼミと組み合わせ、招聘した研究者が研究の話をするとともに、女性研究者本人のワークライフバランスの話題や所属する機関における男女共同参画についての講演を行い、ロールモデルの提供を図った。 	(東京工業大学)
<p>女子高校生、女子大学生、教職員向けの男女共同参画セミナーの実施</p>	(東京海洋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・本学学生に対して卒業生ロールモデルによる講演を実施 ・本学学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催 ・大学における理系学生の研究や卒業生の仕事などを紹介する女子中高生対象のセミナーを開催 	(お茶の水女子大学)
<p>女子学生のための就職説明会を開催し、2名のOGによる体験報告により、将来の職業生活と私生活のイメージを提供した。</p>	(電気通信大学)
<p>全学共通授業科目「男女共同参画時代のキャリアデザイン」を毎年開講している。</p>	(一橋大学)
<p>女子学生・女性研究者のエンパワーメント講演会など啓発活動を多数実施</p>	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・高校生、中学生を対象に女性大学院生によるサイエンス・セミナーを開催 ・キャリア形成関連授業を開講 ・メンター制度の設立 	(新潟大学)
<p>第2回女子・高専・技大コロキウムを実行委員会を設置し、全国の高等専門学校の女性教員及び女子学生を招く討論会を開催予定である。</p>	(長岡技術科学大学)
<p>平成21年度から大学独自の事業として、主に女子中高生を対象に理工系への興味を高め、その楽しさの理解を深めることを目的に、実験教室「Do!サイエンス」を実施している(今年度は後期に開催予定)。</p>	(山梨大学)
<p>平成23年1月19日(水)に「富山循環型女性研究者育成システムの構築」総括シンポジウムの第Ⅱ部において、女子大学院生による研究発表会とパネルディスカッションを催し、自己の研究能力をアピールする機会を設けた。</p>	(富山大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・大学祭において、理工系女性研究者の魅力を伝えるための写真展を開催 ・理工学域と連携して広報パンフレットを作成 ・ジェンダー関連の授業においてロールモデルを提示 ・「内閣府チャレンジキャンペーン女子学生・生徒の理工系分野への選択」に協力団体として登録 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室員による大学院生および若手研究者のメンター制度運用 学外女性研究者と女子大学院生および若手女性研究者との交流の場としてカモミール・キャリアアップ・カフェを2回開催 「岐阜大学女性研究者ロールモデル集」発行 女子医学生と女性医師との意見交換会を年1回開催(医学部) 	(岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成22年度より、工学部のオープンキャンパスにおいて「女子高校生進学相談コーナー」を開設している。また、平成21年度より、高校へ出向いて模擬授業を行い、理系への進路選択を促している。さらに、平成22年9月より、メンター制度を導入し、35名のメンターを選出している 	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・若手女性研究者を対象としたサイエンスフォーラムを開催。同時に、女子中高生理系進学推進セミナーを開催 ・女子学生に対してロールモデルを提示するために女子学生エンカレッジセミナーを実施 	(名古屋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス・フォーラム(女子学生を含む)をキャリア形成ガイダンスとして実施(平成22年度)。平成23年度は現在検討中。 ・オープンキャンパスで女子学生のためのSeminar(名古屋工業大学を目指す女子学生のための特別イベント)を実施。 ・男女共同参画推進室ホームページにロールモデル(本学の先輩からのメッセージ)を掲載(現職、現在の仕事、研究分野、工学系分野を選択した時期・理由、現在の仕事の魅力やおもしろさ、私からのメッセージなどを各ロールモデルごとに掲載している。) 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者支援室とその連携機関が既に女子学生、若手女性研究者、女子中高生への啓蒙事業を実施しており、その継承事業として本年度のオープンキャンパスにおいて工学部、生物資源学部への入学希望の女子高校生に対し女子大学院生等が女性研究者支援事業を実施。11月には県内中学校において女性研究者の講演や実験を予定している。 	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子高校生向けに、セミナーやフォーラム等を開催している(「高校生車座フォーラム」「女子高生のための工学部共通企画 テク女子」「女子中高生のための関西科学塾2012」)を、女性研究者に向けてシンポジウム等(シンポジウム「独法研究機関で働くということ」他)を実施している。大学院生および若手女性研究者を対象とした「自己主張トレーニング」講習会を開催し、女性教授・准教授によるメンター制度を設け、さらに女性のみを対象とした「相談窓口」を開設している。 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会を実現するための教育プログラム設立し、仕事内容、キャリアヒストリーの他、仕事上の女性特有の悩みとその解決方法等の話題を取り上げた講演会等を開催 女子中高生の理系進路選択支援として、「女子中高生のための関西科学塾2012」を主催し、ロールモデルである研究者や女子学生による講演やグループワークを行う予定である。 また、工学部においては、「女子高生のためのオープンキャンパス」や、女性研究者と学生の交流会である「女性研究者とその卵達の集い」を実施している。 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・理系志望の女子高校生向けオープンキャンパスの実施 ・女子中高生のための科学塾の実施 ・理系女子学生を対象とした若手女性研究者との交流を目的とした学生向けカフェの実施 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 理工系分野進路選択支援のため、本学教員による出張講義や科学講座、サイエンス・オープンラボ等の独自事業を進めている。卒業後の進路に関するキャリアガイダンスとしては、課外の就職指導のほか、本学同窓会佐保会との共催による「在学生と卒業生のつどい」を開催しており、卒業生から在学生に向けて就職に関する情報提供を行っている。また、本学で実施しているキャリア形成支援システムにおいては、結婚・出産・育児等の女性のライフサイクルに即したキャリア形成をサポートすることを目的として既卒者向けに就職情報の提供を行っている。 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・本学女性教員を中心としたロールモデル集を作成し、新入生等に配布 ・女子学生、院生向けのキャリアセミナー及び相談会を開催 ・女性研究者同士の交流会に、大学院生も参加 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・理系進路選択支援のためのデジタルコンテンツを作成し(生物学系・情報学系・看護学系)、高校での出前講座・入試説明会・オープンキャンパス等で上映した。 ・先輩研究者からのメッセージの紹介等を含めた、女性研究者ロールモデル集冊子『女子も理系しよう!』を作成・配布し、女子高校生の理系大学進学者や研究職への進路選択支援の情報提供。 ・理系学部女子学生の研究者志向支援。 ・島根大学に在籍する女子学生、特に女子学生が少ない理系学部や研究科に所属している学生の、学部や研究科を超えた相互交流、また、女性のキャリア形成について話し合うことを目的とした女子学生交流会及びランチトークを開催。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子学生・大学院生を対象とした臨床心理士によるキャリア・カフェや研究者のキャリアに関する講演会を開催している。また、オープンキャンパスで女子中高生を対象に理系の魅力を伝えている。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子高生を対象とした「体験科学講座」の実施 ・オープンキャンパスにおいて、女子高生を対象とした「お茶会」の開催 ・女性研究者キャリアアップセミナーの開催 ・JST女性研究者養成システム改革加速事業による新規養成女性教員に対するメンター制度の実施 ・女性研究者同士の交流会を開催 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・附属図書館では、図書館業務を通じて、学生のキャリア形成教育支援及びピアサポートを学生協働という取組の中で、毎年継続実施している。学生協働は、公募制としているが、男子学生は少数であり、ほとんどが女子学生である。また、職員との交流を兼ねて、毎月打ち合わせ会を実施している。 ・女子学生のための就職相談会を実施している。 ・内閣府チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工学系分野への選択～に工学部が協力団体として登録している。 ・工学部ホームページ内に男女共同参画WEBサイトを開設し、男女問わず自由に活躍できるキャンパス作りをしていることを紹介している。 	(山口大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデル集を作成し、学内外へ配布及びHPへの掲載 ・メンター制度の設立や交流会の開催 ・女性研究者による出前実験、出張講義を通して、中高生に対してロールモデルを提示 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・今年度は、農学部・工学部においてオープンキャンパスを訪れる女子高生にむけて女性研究者が情報提供を行う窓口を設置し、ロールモデル集の情報提供。 ・学生向けの支援として、女性研究者としてキャリア形成を促すことを目的にしたキャリアデザイン講座を開催。 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子学生へのキャリアパス支援。(研究支援員制度) 理工農系女子学生へのキャリア・パスセミナーの開催。 女子中高生への理工系進路選択支援。 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・一部の部局において、女性教員からのメッセージ等を掲載した、女子高生向け案内パンフレットを発行、女性教員による公開講座、高校出前授業を実施 ・一部の部局において、女性教員と女子学生との交流会を実施 ・オープンキャンパスにおける高校生を対象としたキャリアプランニングやサイエンスカフェに関する企画を実施、学内外から多彩なゲストを招くり、講義形式による大学院共通科目「女性教員によるキャリア・デザインとライフ・プラン」を開講 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・福岡工業大学との合同企画「理系女子が元気に未来を切り開く！」を新聞に掲載し、現役女子学生やOGのインタビューを掲載するなど、女子高生を応援。 ・本学の卒業生が社会人としてのポジションを築くまでを辿った「キャリアスタイル・ブック」を作成し、その中で、企業人として活躍する卒業生を終わらせたばかりのOG等を積極的に掲載。 	(九州工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者ロールモデルプログラムにより、「ロールモデル集－研究者への道－」の作成、配布によるロールモデル情報の提供やキャリア形成のためのキャリア・セミナーの開催 ・女性研究者同士が自由に意見交換できるネットワーク作りのための交流会の開催 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパスで女子高校生向けに、女性研究者ロールモデルのパネル展示説明を行うとともに、ロールモデル冊子を2回作成して県内の女子高校生、長崎市内・周辺地域の女子中学生及び本学の女子学部学生、女子大学院生に配布した。女子学部学生、女子大学院生及び女子若手研究者を主な対象として、キャリア講演会を開催した。 	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・一部の部局において、女性研究者と女子学生の交流会の実施 ・女性研究者のロールモデル誌の作成及び配布 ・女子中高生を対象としたセミナー等の開催 ・ジェンダー等に関する学際科目の開講 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・広報誌による本学の女性研究者の紹介 ・女性研究者と大学院生のための「FABキャリア交流会」の開催 	(大分大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成23年3月に「女子高校生のためのサイエンス体験講座」を開催した。同講座では、70名程度の定員を予定していたが、応募数が定員の4倍近くに上ったことから、定員を増やすとともに、講座に参加できない希望者を対象とした「女子高校生のための宮大体験ツアー」を急きょ企画し、対応した。 	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパス企画として女子大学院生による女子高校生への研究内容や大学生活の紹介等を行う「郷中Café『夢・未来』」を実施している。また女性研究者間交流会として文系教員による交流会を開催した。 * 今後さらに女性研究者間・女性研究者及び女子大学院生間交流会の検討・実施を予定しているほか、メンター制度の構築に向けて今年度中に検討する。 	(鹿児島大学)
検討中：12大学	
<ul style="list-style-type: none"> 今年度本学女子学生を対象としたセミナーを実施する予定 	(室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 授業相談、課外活動、学生相談、就職支援等の学生支援体制を構築し、運営する予定である。 	(帯広畜産大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催等を検討する。 	(信州大学)
<ul style="list-style-type: none"> シンポジウムの開催を検討している。 	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子中学生向けの実験講座や理科教室の実施に向け検討中 	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出前授業の実施 	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子学生、女性だけを対象としたロールモデルの提供は行っていないが、教員養成系のため、教職キャリアにおける女性の就業比率は高く、結果的に同趣旨のキャリア・ガイダンスを実施していることにつながっている。 	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子学生に向けたキャリア教育講座を本年度実施予定 	(和歌山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度中に設置する男女共同参画推進室において実施予定。 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者による女子高校生向けの研究活動の紹介等を次年度のオープンキャンパスに併せて実施することを検討。 	(琉球大学)

(5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

実施中：10大学	
<ul style="list-style-type: none"> ・教員の採用は原則公募制としており、公募内容をホームページ掲載とするなど、誰もが公平に情報を得られるように配慮 ・本学ホームページ上で、所属教員の研究分野や連絡先、共同研究プロジェクトの情報及びシンポジウム等の各種イベント情報の提供 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> 非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう配慮 	(埼玉大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセス拡大のための配慮 	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> 先進的・社会的に重要な課題について、一定の期間にグループを構成し将来を見越した自由度の高い柔軟な研究活動を行うことができる「研究ステーション」の研究グループに、学内・学外及び常勤・非常勤を問わず参加可能である。 	(電気通信大学)
<ul style="list-style-type: none"> 非常勤講師が本学教員と共同で科研費申請ができるようにしている。また、申請があれば審査の上学内のプロジェクト研究室を有償で貸与している。 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 一部の部局において、専用の居室を整備している。 	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学で非常勤にしめる女性の割合は必ずしも多くないが、常勤化している実態もなく、教員採用にあたってはオープンな形で実施している。 	(兵庫教育大学)

本学大学院博士後期課程修了者で本務校のない非常勤教員等について、独自の「博士研究員制度」を活用し、審査に基づき博士研究員の身分を付与し研究の場を提供するとともに科学研究費補助金の申請資格を付与している。専任ポスト獲得のための配慮としては、同一分野の教員を通じて情報提供を行うとともに、総合情報処理センター長が適当と認めた者については総合情報処理センターの利用を許可し、学内のパソコンから情報へのアクセスが可能となるよう配慮している。共同研究プロジェクトへの参加についても各学部において同一分野の教員を通じて交流・連携を図っている。	(奈良女子大学)
非常勤講師に対し、学内限定ホームページへのアクセスを一部可能としている。	(山口大学)
・非常勤講師の科研費分担者としての受入(人文学部)	(高知大学)
・学部研究プロジェクトへの参画(人文学部)	(高知大学)
検討中：10大学	
教員採用計画を制定し、計画的に女性教員を採用する予定である。	(帯広畜産大学)
・男女共同参画推進センターで、検討を始めた。	(東京工業大学)
男女共同参画推進室にて検討中	(横浜国立大学)
平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請するとともに、非常勤講師が専任になる機会拡大の支援を検討する。	(信州大学)
女性教員・研究者交流として、県内11研究機関の連携協議会を立ち上げ、機会拡大支援策として検討	(三重大学)
内容について検討中	(九州工業大学)
検討中	(長崎大学)
・研究環境の改善等について検討課題として上がっているが、具体的な案の作成には至っていない	(熊本大学)

3. 就業環境の整備・充実について

(1) 育児・介護等の両立を支援するための就労支援制度の整備・充実

実施中：83大学	
・育児・介護に適応した短時間勤務・部分休業等の勤務時間制度の実施、育児支援のための特別休暇の導入	(北海道大学)
育児休業及び育児短時間勤務制度の活用促進(育児支援制度パンフレットの作成・配布)	(北海道教育大学)
育児、介護に適応した休暇及び休業制度、育児についての短時間勤務制度を導入している。	(室蘭工業大学)
育児時間、早出遅出勤務、介護のための休暇などの福利厚生制度を整備している。	(小樽商科大学)
育児休業規程において、育児部分休業取得可能期間を小学校就学時まで拡大した。また、時間外労働免除申請可能期間についても同様に改めた。	(帯広畜産大学)
・育児、介護に適応した部分休業制度、短時間勤務制度及び特別休暇制度を導入している。病後児保育室、病児一時預かり室及び学内保育園(24時間保育)を設置している。看護師に対するバックアップナーズシステムを構築している。学童保育をサポートするためのキッズスクールの実施している。	(旭川医科大学)
育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用	(北見工業大学)
・育児に適応した勤務時間制度の導入	
・育児休業、介護休業・休暇の取得要件緩和	
・配偶者(男性)の育児休暇の取得促進及び意識改革	
・祖父母となる教職員の育児参加休暇(次世代育成支援休暇)	
・配偶者と住まいを別にする2カ所居住(両住まい)をせざるを得ない状況にある女性研究者に対する「両住まい手当」制度の導入	(岩手大学)
両立支援制度の拡充	
手続きをわかりやすくまとめて学内サイトにて公開	(東北大学)
産前休暇を取得出来る期間を従来の6週から8週に拡大	
育児短時間勤務、部分休業制度の実施	(宮城教育大学)
・育児・介護休業法の改正に伴う関係規定の改正に合わせて、取得可能な制度が一目でわかる表を付したコロナガイドブックを作成し、全教職員に配布した。	
・男性職員の育児休業の取得の促進を促すポスター及び男性職員の育児参加を支援する諸制度を紹介するパンフレットを作成し、意識改善を図った。	(秋田大学)
・結婚休暇の取得可能期間を延長。産前休暇を6週間から8週間に延長。妻が出産休暇中の子の養育休暇取得期間を延長。	
・学生と保育士が教職員・学生の子どもを預かる託児サポーター制度を実施している。	
・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画として、男性職員1人以上の職員の育児休業取得をあげているが、平成22年9月に初めて男性1人が取得した。	(山形大学)
・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入	
・男性の育児休業の取得の促進のための意識啓発	(福島大学)
①所定勤務時間の始め又は終わりにおいて勤務時間の一部を勤務しないことができる制度、②所定より短時間の勤務時間制度、③保育・子の看護・介護のための休暇制度を導入している。	
④意識改善のセミナーを開催し、支援制度を周知している。	(筑波大学)
・父親の育児休業取得を促進する制度の整備	
・子の看護休暇制度の拡充	
・介護休暇制度の新設	(筑波技術大学)
育児休業や介護休業、育児短時間勤務制度を導入している。	(宇都宮大学)
・育児短時間勤務及び介護部分休業制度を導入している。	
・医学部附属病院において、育児休業等で一定期間業務から離れていた女性医師が医療の現場へスムーズに復帰できるよう、フレキシブルな再教育プログラム(女性医師支援プログラム)を用意している。	(群馬大学)
育児・介護支援制度の周知活動の促進	(埼玉大学)
・育児短時間勤務制度の対象が小学校3学年まで、育児部分休業が小学校就学の始期に達するまで行うことができる。	(千葉大学)
育児、介護等に適応した勤務時間に関する制度や特別休暇制度を整備し、その活用に教職員に対して制度内容のQ&Aの作成やワーク・ライフ・バランスハンドブックを作成し積極的な活用に取り組んでいる。	(東京大学)
法定以上の休暇・休業の付与や時差通勤制度を導入し、両立支援を推進した。	(東京医科歯科大学)

育児における部分休業取得期間及び育児、介護を行う職員の早出・遅出勤務の取得期間を小学校就学前までとし育児と仕事の促進を図っている。	(東京外国語大学)
育児、介護等に関する特別休暇制度の導入 学内保育園の整備 ベビーシッター利用時の一部補助 子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除	(東京学芸大学)
・人事院規則上の育児介護支援制度を導入し、更に、育児短時間勤務・育児部分休業については小学校4年の始期に達するまで取得可能。また、看護休暇、介護休暇ともに人数に関わらず年10日取得可能としている。 ・介護休暇制度も、休業の他、介護短時間勤務(最大約3年)、介護部分休業(最大約5年)取得可能。	(東京農工大学)
・育児、介護に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入 ・配偶者(男性)の育児休暇の取得制度の導入	(東京芸術大学)
・通常の保育者が子を保育できないが、本人が保育すると、業務や勉学に支障をきたす場合に、ベビーシッターを自宅または大学構内に派遣することを支援する制度として「ベビーシッター派遣支援制度」を整備した。 ・任期付きの教員が育児休業・介護休業を取得した場合、申請すればその期間を任期から除くように、任期規制を改正した。	(東京工業大学)
・育児、介護等に関する規程を制定し、育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用 ・配偶者(男性)の育児休暇の取得の促進及び意識改善 ・学内行事等における臨時託児室の設置	(お茶の水女子大学)
ベビーシッター育児支援事業割引券(育児クーポン)制度を導入した。	(電気通信大学)
育児休業及び介護休業を制度化している。	(一橋大学)
一般職員の勤務時間、休暇等に関する法律及び人事院規則に基づき実施している。	(政策研究大学院大学)
次世代育生支援対策行動計画にて以下の目標を掲げている。 ・保育施設、保育補助事業の充実 ・男性教職員の育児休業の取得と女性教職員の育児休業の70%以上の取得	(横浜国立大学)
・育児、介護等に適応した休業制度、勤務時間制度、特別休暇制度の導入及び積極的活用 ・子どもの出生時における父親が取得できる休暇制度の周知・啓発	(新潟大学)
育児・介護等との適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用	(長岡技術科学大学)
・育児短時間勤務制度の導入 ・『出産、育児及び介護等における休暇・休業等の手引』の作成・配付による全教職員への周知及び取得の促進	(上越教育大学)
・勤務時間の短縮、育児のための短時間勤務制度の導入、子の看護休暇制度の拡充など、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう次世代育成支援対策行動計画を策定し、支援している。	(山梨大学)
平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請するとともに、柔軟な勤務制度を検討する。男性の育児休業制度等の既存制度の活用を促す。	(信州大学)
育児休業、介護休業等の規則の整備	(総合研究大学院大学)
子を有する教職員を対象として、男女共同参画推進室において、平成23年7月25日(月)から7月29日(金)の5日間、夏季学童保育事業を開催した。	(富山大学)
・育児・介護に関する休暇・休業制度を整備 ・育児短時間勤務制度、部分休業制度を整備 ・「金沢大学での出産・育児について」を配布 ・学会時の一時保育を案内	(金沢大学)
育児、介護等に適応した勤務時間制度(育児短時間勤務制度等)や特別休暇制度(子の看護休暇等)の導入及び学内電子掲示板により周知を行っている。	(福井大学)
育児短時間勤務制度、育児・介護早出遅出勤務制度、育児・介護部分休業制度等の育児・介護等に適応した勤務時間制度の整備 女性准教授の育時休業取得にあたり、授業担当教員を変更し、育児休業取得に係る環境を整えらるとともに、教職員相互の理解を深めた。(地域科学部)	(岐阜大学)
・法定基準を上回る育児・介護休業、介護休暇等の制度の整備、充実及び周知活動 ・春季・夏季学童保育の実施	(静岡大学)
保育時間の取得や夜勤免除のほか、育児休業や超過勤務免除などの制度がある。	(浜松医科大学)
・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用	(名古屋大学)
育児における子の看護休暇の日数や所定外労働免除の条件等について、法律を上回る制度を取り入れている。	(愛知教育大学)
・国の育児・介護休業制度の改正に併せて学内の育児・介護に関する規程等を整備し周知・啓発を図っている。 ・配偶者(男性)の育児休業取得促進の周知・啓発(一般事業主行動計画において、「目標:育児休業を取得しやすい環境の整備を図る。」「対策:男性職員も育児休業を取得できることを周知するとともに、取得できる雰囲気づくりのために、管理職員に対しても育児休業に関する規定等制度の周知を行う。」こととしており、教職員及び管理職員それぞれに電子掲示板を介して、制度の概要を掲載するとともに取得促進の周知・啓発を行っている。)	(名古屋工業大学)
・早出・遅出勤務制度の導入を検討中	(豊橋技術科学大学)
育児休業法、介護休業法改正に伴う学内規則改正による支援制度を整備した。	(豊橋技術科学大学)
三重大学一般事業主行動計画を改訂策定し、育児短時間勤務制度の改正も行った。既に配偶者(男性)の育児休暇の取得者が数名あり、今後も取得促進と意識改善の広報を行う。	(三重大学)

<p>看護のための特別休暇制度…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をすること又は疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断を当該子に受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間で特別有給休暇を取得することができる。</p>	
<p>超過勤務・深夜勤務の制限…3歳に満たない子を養育する職員は、当該子を養育するために時間外勤務の免除を請求することができ、小学校就学の始期に達するまでの子（満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子をいう。）を養育する職員が当該子を養育するために時間外勤務の制限（1月について24時間、1年について150時間）を請求することができる。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（深夜において、職員の配偶者が常態として当該子を保育することができる者を除く。）は当該子を養育するために深夜勤務の制限を請求することができる。</p>	
<p>育児部分休業制度、介護部分休業制度…職員が3歳に満たない（3歳の誕生日の前日までをいう。以下同じ。）子を養育するために、連続する期間における、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分単位で育児部分休業を取得することができる。また、職員がその要介護状態にある対象家族を介護するために、連続する期間における、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、連続した4時間を超えない範囲内で、1時間単位で介護部分休業を取得することができる。</p>	(北陸先端科学技術大学院大学)
<p>2名が育児支援制度の始業、終業時刻の繰上げ・繰下げを利用している。</p>	(滋賀大学)
<p>育児短時間勤務、育児部分休業、介護部分休業制度等を導入。</p>	(滋賀医科大学)
<p>多様な働き方を提案するため、男性の育児休業の取得促進を含めた育児支援制度について男女共同参画室ならびに女性研究者支援センターのホームページ等で周知している。また、制度を利用しやすい環境整備につとめることを男女共同参画アクションプランで掲げ、推し進めている。</p>	(京都大学)
<p>○ 育児、介護のための休業や休暇の取得を促進する労使協定の締結。 ○ 育児短時間勤務における勤務しない時間の延長。 ○ 子の看護のための特別休暇、子の学校行事出席のための特別休暇の制度を整備。</p>	(京都教育大学)
<p>・子の看護に係る特別休暇の拡充 ・介護にかかる特別休暇の付与 ・育児のための時間外勤務免除制度の創設 ・育児休業の回数制限の緩和 ・有期雇用職員に係る育児休業可能期間の延長 ・育児部分休業を認める有期雇用職員の範囲</p>	(京都工芸繊維大学)
<p>平成23年4月から学内保育施設の実定員を99名から125名に拡充した。 また、従来の2施設に加えて、新たな保育施設の建設を決定し、平成24年度の開園を目指している。 さらに、短時間勤務制度について、裁量労働制を適用される教員についても請求できるよう就業規則の改正を行った。</p>	(大阪大学)
<p>育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度を導入している。</p>	(大阪教育大学)
<p>育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度を導入し、積極的に活用している。</p>	(兵庫教育大学)
<p>・育児、介護等に適応した勤務時間制度等の導入及び積極的活用 ・ベビーシッター派遣に係る経費の一部補助 ・常勤パート研究職制度の導入</p>	(神戸大学)
<p>育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入</p>	(奈良教育大学)
<p>育児・介護休業制度、部分育児・部分介護休業制度を導入しており、男性事務職員が育児休業を取得した事例もある。また本学独自の子育て支援システムにおいて子育て支援を受けたい本学女性教職員等と子育て支援を志すサポーター（地域住民や学生等）を組織化しネットワークを構築して通常の保育施設ではカバーできない二次保育、休日保育等の育児支援を実施している。</p>	(奈良女子大学)
<p>昨年度はワークライフバランスについての研修会を実施し、意識改革に努めている。</p>	(和歌山大学)
<p>・近隣自治体の育児支援情報を取りまとめ、女性研究者等に情報提供 ・裁量労働制、在宅勤務制度、短時間勤務制度の実施</p>	(奈良先端科学技術大学院大学)
<p>次世代育成支援対策推進法に基づき、国立大学法人鳥取大学次世代育成支援行動計画 第3期行動計画（計画期間H23.4.1～H27.3.31）を策定し、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするために、働きやすい環境を作ることに努めているところである。</p>	(鳥取大学)
<p>・配偶者(男性)の育児休業の取組の促進及び意識改善。 育児取得経験者を中心とした男性職員が執筆した『育児するお父さんへのエール』を男女共同参画推進室HPやメルマガで配信、平成22年度冊子化して情報提供。</p>	(島根大学)
<p>・出産・育児に関する制度等をとりまとめたリーフレットの作成 ・出産・育児に関する制度等一覧に関するHPの充実 ・「家族の日」実施による意識改革 ・「ベビーシッター育児支援割引制度」の導入について検討中</p>	(岡山大学)
<p>・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入 ・学生等を活用した小学校の長期休業中における学童保育の実施 ・配偶者(男性)の育児休業の取得の促進及び意識改善</p>	(広島大学)
<p>・育児、介護等に関連した休業及び休暇制度並びに勤務時間の短縮等の措置に関する制度の導入及び積極的活用 ・産前の特別休暇を出産予定日の“6週間前”から“8週間前”に拡大 ・小学校入学前の子の予防接種及び健康診断のための休暇制度の整備 ・小学校を卒業するまでの子の学校の行事に参加するための特別休暇制度の整備等</p>	(山口大学)
<p>・育児、介護等に対応した勤務時間制度や特別休暇制度を整備 ・学生等をベビーシッターとして養成し、教職員にベビーシッターを提供するためのプログラム構築中 ・育児短時間勤務制度やパート医師（診療支援医師）制度を導入、育児中の職員が柔軟な働き方ができる体制を整備</p>	(徳島大学)

育児、介護等に適応した勤務時間制度、特別休暇、休業等の制度について、ウェブページで事務手続等を周知。	(鳴門教育大学)
・教職員・学生の子どもの一時あずかりや病児保育への送迎などの支援を行う香大っこサポーター制度を整備し、今年度から養成講座を開催。 ・今年度から子育てにまだ慣れない教職員を対象に「初心者マークのパパママ講座」を開催。	(香川大学)
公立小学校の長期休暇の日程に合わせ、学童保育を実施。	(愛媛大学)
・育児、介護等に適応した勤務時間制度導入 ・非常勤職員の休暇制度の充実(パート職員をフルタイム職員並みに改善) ・夏季一斉休業の導入 ・附属学校園に勤務する教員の、夏休み時期の休暇取得促進等のため、年次有給休暇付与日を1月1日から9月1日に変更	(高知大学)
・育児・介護等に適応した勤務時間制度及び特別休暇を導入。	(福岡教育大学)
・一部の部局において育児中の教員の授業時間割や会議等の時間に配慮	(九州大学)
・ベビーシッター育児支援制度	(九州工業大学)
平成22年6月の育児・介護休業法の改正を踏まえて、関係規程の整備を行った。 また、育児や介護等に関する制度についてパンフレットを作成し、職員の理解を深め、男性の育児休業等についても取得を促した。	(佐賀大学)
①理系の女性教員を対象としたテクニカルスタッフ制度の運用方法を確立した。 ②本学学生がボランティアとしてキャンパスサポーターとなり、本センターにおいて一時保育を実施している。 ③長崎大学における教員の任期に関する規則を改正し、任期制教員が育児休業を取得した場合に、育児休業等の期間の範囲内で当該教員の申請により任期の終期を繰り下げることができることとした。	(長崎大学)
・育児のための勤務時間繰り上げ・繰り下げ制度の整備 ・育児休業中の職員への代替職員の配置 ・NPO法人と連携した病児保育事業の実施及び利用料の一部負担 ・学内専用ポータルサイト及びメールシステムの学外からの閲覧環境を整備	(熊本大学)
・部分休業制度の導入や時間外勤務の免除、制限及び深夜勤務の制限を設けている。 ・男性の育児休業の取得の促進。	(大分大学)
平成22年8～9月に、本学男性教職員を対象とした「みやだい育メン養成講座」(全3回)を開催した。本講座は、本学において男性が子育てに関わることについての理解を深めるとともに、子どもを持つ親としての男性の役割や意義を考える機会とすることを目的に開催し、延べ22組(大人22名、子ども31名)が参加した。	(宮崎大学)
・育児、介護等に適応した特別休暇制度(看護休暇及び介護休暇)の導入 ・短時間勤務制度及び勤務時間の短縮措置の導入 ・女性医師の育児支援として、医員の多様な勤務形態制度を導入 ・配偶者の出産時における男性職員への特別休暇制度の導入 ・男性の育児休業取得の取得促進及び意識改革<病院> ・定時消灯日(毎週火曜日)、早期退勤日(毎週金曜日)の設定し、一斉メールにて周知 *教職員対象に、ベビーシッター費補助制度の利用や、入試センター試験時の一時託児サービスの導入に向けて、ニーズ調査等を実施する予定。 *育児復帰後の勤務支援を目的として夜間専従看護師体制を検討中	(鹿児島大学)
次世代育成支援対策行動計画の中で、男性教職員も育児休業を取得するよう目標として掲げている。	(鹿屋体育大学)
育児短時間勤務制度の導入 子の看護休暇取得の拡充、介護休暇の導入	(琉球大学)
検討中：2大学	
・育児短時間勤務制度導入検討中	(茨城大学)
・男女共同参画推進室で検討予定	(東京海洋大学)

(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

実施中：54大学

・産休・育休期間中等の研究者に対する代替補助者の雇用経費の支援事業の実施 ・女性教職員の子どもの急病等による研究中断等を解消するための病児保育に係る経費の支援事業の実施	(北海道大学)
登録された休業または、休業予定の医師・看護師に対する、自学支援を行う復職支援の実施している。 (5段階に分けた具体的な教育プログラムの提供による復職支援)	(旭川医科大学)
・子育て中の女性研究者に対する研究支援要員の配置	(岩手大学)
支援要員派遣研究と育児を両立させることを目的として、総長裁量経費により支援要員の人件費の一部を補助 ベビーシッター利用料補助 出産、育児等を理由に研究を断念することがないよう、研究と育児を両立させることを目的として、総長裁量経費により、ベビーシッター利用料を補助	(東北大学)
教員研究費加算額の配分基準の見直しを行い、育児休業から復帰した際の研究体制の不備を埋めることを目的として、当該者の教員研究費に上限20万円を加算できるとし、平成22年度から実施することとした。	(宮城教育大学)
・子育て・介護中あるいは2世帯以上の生計を営む等の女性研究者を対象に、研究継続支援員を配置し、研究の補助を行っている。 ・子育て・介護中あるいは2世帯以上の生計を営む等の理由のある教職員に対して、学外からも学内のホームページの閲覧ができ、物品旅費の請求ができるユビキタスワーキングシステムを導入した。	(山形大学)
・休業中の教員に対し在宅でも学内情報を得られるようにシステムを整備	(福島大学)
・産休及び育休取得期間の代替措置	(茨城大学)

①緊急時対応の非常勤講師枠を、産前産後休業、介護休業、育児部分休業、育児短時間勤務等の代替措置として利用可能。	
②育児休業の期間が6月以上3年以内の場合、臨時的に大学教員の雇用が可能。	
③一定の要件をクリアすれば、大学教員が育児休業、介護休業、産前産後休業を取得する場合、契約期間の延長が可能。	
④ICTについては、自宅でも学内サービスを利用できるように整備している。	(筑波大学)
育児等で時間の制約がある教員等も科学研究費補助金を獲得できるように、申請に関するアドバイス等を行うコーディネータ制度を設置	(筑波技術大学)
産前・産後休暇及び育児休業明けの教員に対する特別枠を設け、資金的支援を実施している。また、出産・育児・介護等の特定期間中において代替教員、TA等を適切に配置するよう努めている。	(宇都宮大学)
医学部附属病院において、育児休業等で医療の現場を離れている女性医師に対し、本院及び地域医療の関連記事など最新の情報を盛り込んだ「ニュースレター」を配信している。	(群馬大学)
本学に勤務する育児や介護負担のある研究者のワーク・ライフ・バランスと研究活動を支援するために、希望者に研究支援要員を配置している。	(千葉大学)
育児・介護に携わる女性研究者に対して、サポート要員の配置に係る雇用経費を支援を行った。育児に係る教職員に対して「ベビーシッター育児支援割引券(こども未来財団)」の発行を行っている。	(東京大学)
研究支援員配備事業を実施し、育児・介護との両立が困難な研究者に、研究補助者の配置を行っている。	
在宅研究事業を実施し、自宅から学内サーバーにアクセスし、メールの管理や論文の閲覧ができることで、在宅研究体制を構築している。	(東京医科歯科大学)
出産・育児期にある女性教員のための学内研究サポートシステム、産休取得教員のための専任ポストク配置制度を実施。	(東京農工大学)
・育児・介護を起因として研究・教員を行う時間の確保が困難な教員・研究員の代わりに、ルーチン作業を行うアシスタントの雇用経費を支援する「アシスタント雇用支援制度」を整備した。 ・育児短時間勤務制度を利用する教員には、研究・教育を中心に勤務ができるように、上司にあたる教員からの仕事の配分を考慮するように、男女共同参画推進センター長から注意喚起する「子育て教員部分就業制度」を整備した。 ・自宅に居ながら、会議や研究室ゼミに参加できる「遠隔会議システム」の貸出を行っている。	(東京工業大学)
・育児中の女性研究者に対する研究補助者の配置 ・出産、育児、介護、看護のために支援を必要とする研究者(配偶者、男性を含む)に対する研究、事務等の一時支援	(お茶の水女子大学)
テニユア・トラック教員や任期付教員が、産前産後休暇・育児休業・介護休業を取得した場合に当該期間を任期延長し、テニユア・トラック教員にあつては、中間評価やテニユア審査(最終審査)の実施時期を弾力化するよう規程を関係整備した。	(電気通信大学)
産前産後の休暇又は育児休業を取得した研究者に対して、科研費申請のための説明会を春(例年4月)に開催している。	(一橋大学)
・休日に行われる入試等の全学行事の際に一時預かり保育を実施 ・育児中の非常勤講師等の費用を手当	(横浜国立大学)
・出産や子育て期間中の研究継続を支援するため女性研究者に研究補助者の配置	(新潟大学)
深沢保育園と長岡技術科学大学との間で、学内の教職員や大学院生が子育てと研究、仕事、学業の両立や出産後の研究復帰、職場復帰を支援するため、深沢保育園が可能な範囲において優先的に利用できる合意書を提携した。	(長岡技術科学大学)
産前産後の特別休暇や育児休業を取得した教員が不利益を被らないように研究費を配分している。	(上越教育大学)
・「研究パートナー制度」を実施 同制度は、出産・育児、介護等と両立して研究活動を行う研究者に対して、研究データ解析、学会発表資料作成、実験補助、文献調査、統計処理等の研究補助業務を行う研究パートナーを派遣 ・アカンサスポータルによって大学と学外を繋ぐネットワークの構築	(金沢大学)
育児・介護に携わる女性研究者に対する研究補助員の配置	(岐阜大学)
平成21年度に研究支援員制度を制定し、育児や介護のために研究時間を充分にとれない教員に対して研究支援員を配置している。 農学部では、育児休業中の女性研究者の業務を代替する特任教員を短い期間で雇用している(平成23年度)	(静岡大学)
・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成 ・大学で運営しているこすもす保育園について、両立支援コミュニケーションシステムを利用し遠隔保育参観、登降園時刻の自動記録。通知サービスを実施 ・休業中の教職員に対する、在宅勤務支援システムを活用した在宅での双方向ネットワークの構築	(名古屋大学)
育児休業、介護休業に伴う非常勤講師の雇用について、その採用枠を増やしている。	(愛知教育大学)
・教員が産休・育児休業及び介護休業を取得する場合は、代替教員として非常勤講師を雇用できる制度を整備。	(名古屋工業大学)
プログラム期間後はTA、RAの補助を優先的におこない、インターネットVPNによるアクセスが可能となり、さらにリーフレット「ワーク・ライフ・バランスのすすめ」を作成配布し、出産・育児の支援制度の利用促進を周知している。	(三重大学)
育児・介護期間中の男女教員を対象とした実験・研究補助者雇用支援制度を設けている。 休業中だけでなく、在宅の教職員もID、パスワードの設定により学内のICTの活用が可能になっている。	(京都大学)
休業中でも自宅から本学のメールシステムにアクセスして学内との情報のやり取りが可能なネットワーク環境を整備。	(京都教育大学)
「研究支援制度」として、育児・介護等により研究時間の確保が困難な研究者(女性・男性問わず、文系の研究者も含む。)に研究支援員を措置し、支援する制度を継続している。	(大阪大学)
育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者を配置できるようにしている。	(兵庫教育大学)
・研究支援員の配置	(神戸大学)
学内コンテンツを学外から利用できるVPNシステムの導入	(奈良教育大学)
出産・育児等に携わる女性教員に博士後期課程修了者等を「教育研究支援員」として配置し、当該女性教員の研究支援を行っている。	(奈良女子大学)

育休代替の教職員を採用することを申し合わせにより制度化している。	(和歌山大学)
育児・介護等で休業し、復職した教員への研究補助を検討中	(奈良先端科学技術大学院大学)
・出産、育児期の女性研究者に対してアカデミックアシスタント(研究支援員)を配置	(島根大学)
・育児・介護等に携わる研究者に対する研究支援員配置制度の実施(平成23年度)	(岡山大学)
・出産・育児・介護中の女性教員に対して研究補助者を配置	(岡山大学)
・産前産後休暇および育児休業中の女性教員に対して代替非常勤講師を配置	(岡山大学)
育児・介護等に携わる研究者に対して、ノートパソコン、データ同期ソフト、ウェブカメラを貸与してユビキタス研究環境の整備を実施	(広島大学)
・妊娠中や子育て中の女性研究者の研究補助のため研究支援員を配置	(徳島大学)
・自然科学系女性研究者のさらなる研究の充実をめざし、女性研究者(教授、准教授、講師、助教等)のうち、育児や介護、看護等で研究時間を十分に確保することが困難な方のために「研究補助者」を配置。	(香川大学)
出産・育児で研究時間の確保が難しい研究者を支援するため、「研究支援員制度」を新設。	(愛媛大学)
・教員(講師・助教)が出産・育児・介護に係る長期休業を取得する場合、これまでの育児休業期間の代替教員とは別に、休業開始の3ヶ月前から中長期的に新たに教員を雇用できる制度を導入	
・出産・育児等の理由により研究時間の確保が困難な女性研究者に対し研究補助者を措置する「研究補助者措置制度(Hand in Hand)」を実施	
・任期を定めて雇用された教員が出産・育児により教育研究期間を中断した場合に任期の特例を設けることを可能とする制度を導入	(九州大学)
・女性教育職員に対する研究支援(論文掲載費用補助等)制度	(九州工業大学)
出産・育児・介護・看病に直面する女性研究者に対して研究補助員を配置した。	(佐賀大学)
①テクニカルスタッフ制度の運用を確立し、小学生までの子供を養育中の理系の女子教員(妊娠中及び産休・育休中も含む)に対し、雇用時間1日7時間45分以内、但し週20時間以内とした。	
②産休・育休中に自宅にいながらテクニカルスタッフと研究の打合せや情報交換ができるWebカメラを貸し出している。	(長崎大学)
・育児・介護中の研究者(男女を問わない)への研究補助者の配置	
・学内専用ポータルサイト及びメールシステムの学外からの閲覧環境を整備	
・一部の部局において、育児・介護休業等に係る研究者等に対する経費支援等の制度の整備	(熊本大学)
出産・育児・介護等に直面する女性研究者を対象に研究補助者の雇用を支援し、平成22年度には10名が利用した。平成20年度から実施してきた同支援制度は非常に好評であり、平成23年度からは制度の適用を男性教員にも拡大し公募を行っている。	(宮崎大学)
育児・介護等に携わる女性研究者に対する研究支援員(大学院生)を配置する制度を創設し、平成23年度第1期(7月-9月)の募集を行った。(※8人支援決定。第2期も公募中)	(鹿児島大学)
本学における男女共同参画推進のための行動計画の中で、「学長裁量経費について、育児休業等(産前産後の休暇、育児休業)を取得する場合には、研究の中断・再開等ができるようにする。」こととしている。	(鹿屋体育大学)
検討中：14大学	
教職員の人事計画を策定する予定である。	(帯広畜産大学)
・人材バンク構築により現在検討中	(弘前大学)
・育児に携わる女性教員に対する研究支援員の配置	
・秋田県内の大学間連携による代替要員人材情報データベースの構築	(秋田大学)
女性研究者支援担当組織において、方策を検討	(埼玉大学)
・女性研究者支援機構を設立し検討予定	(東京海洋大学)
平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請するとともに、研究補助者の配置を検討している。	(信州大学)
・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の雇用経費の助成	
・子育て(介護)期間中の夜間主コース授業担当等の負担軽減	(京都工芸繊維大学)
平成23年度中に設置する男女共同参画推進室において実施予定。	(鳥取大学)
研究補助者雇用のため、人材バンクを新設し、学部学生だけでなく、同窓会組織等にも働きかけを行い、研究補助やリスタートを希望する学外者の登録も促す予定である。	(大分大学)
女性研究者の育児と就業を両立させるための施策を検討する。	(琉球大学)
教職員の人事計画を策定する予定である。	(帯広畜産大学)
・学内保育施設の設置は困難であるため、大学近辺における保育施設等の利用状況等の情報提供を検討	(茨城大学)
・男女共同参画推進室で検討予定	(東京海洋大学)
学内保育施設の設置について、課題として取り上げている。	(電気通信大学)
次世代育成支援行動計画(第二期)に記載し、学内保育施設の設置に向けて検討した結果、大学単独での設置は財政的にも難しいと判断し、所在市町村との連携を模索したが、現段階では、様々な理由により設置はできないとの結論となった。しかし、保育所設置の要望は高いため、さらに、ニーズを把握するための調査を行うなど、新たな検討は続けている。	(愛知教育大学)
検討中	(長崎大学)
新たな保育施設設置に関するニーズ調査を実施した。現在、調査結果分析中。	(琉球大学)

(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

実施中：63大学

・学内に3カ所の保育園を設置	
・女性教職員用休憩室の整備への支援	(北海道大学)
保健管理センター内に授乳室を設置している。	(小樽医科大学)
24時間利用可能な学内保育園を設置するとともに、病児一時預かり室や病後児保育室を設置している。	(旭川医科大学)
・24時間保育体制の学内保育施設の整備	(弘前大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・マタニティコーナー、ベビーベッド、休憩スペースを備えた学内保育スペースの整備 ・おむつ交換台、ベビーキープを備えたトイレの整備 ・学内保育スペースにおける防犯ブザーの設置 ・女性休憩室の設置 	(岩手大学)
①学内保育施設を2施設設置、②病後児保育室「星の子ルーム」の設置及び拡充、③女性用休憩室の設置、	(東北大学)
授乳場所の確保	(宮城教育大学)
・学内に保育園及び病児・病後児保育室を設置	(秋田大学)
・飯田キャンパス(医学部・病院)に医学部保育所を設置している(夜間保育有り)。	
・飯田キャンパスと小白川キャンパスのトイレの一部にベビーベッドを設置している。	(山形大学)
職員の職業生活と家庭生活との両立の支援等を目的として学内保育施設を整備	
①平成18年12月に「ゆりのき保育所」を開所	(筑波大学)
②平成23年1月に病院専用の保育所として「そよかぜ保育所」を開所	(筑波技術大学)
夜間等における安全確保等を目的として、構内にカメラを設置して、防犯体制を整備した	(宇都宮大学)
保育施設として、本学峰団地内に、「宇都宮大学まなびの森保育園」を誘致している。	
学内に保育所を整備し、教職員の子育てを支援している。昨年度に保育所を増改築し、平成23年4月1日から収容定員を25名から40名に増員した。また、病児保育室なども整備し、保育体制を充実させた。	(群馬大学)
育児・保育の支援を行うため、学内に保育施設、女性専用休憩室及びマタニティコーナーを設置している。	(千葉大学)
多様な保育ニーズに対応できるように、学内の4つのキャンパスに学内保育園を設置している。	
夜間における安全確保の一環で、外灯整備を行っている。	(東京大学)
学内に保育園「わくわく保育園」を開設し、学内の様々な保育ニーズに対応しており、0歳児の受け入れを積極的に行っているほか、派遣型病児保育事業を実施し、キャリアの継続を支援している。	(東京医科歯科大学)
学内保育園・授乳室・更衣室・休憩室の整備	
学内4カ所にベビーベッド付きトイレの整備	(東京学芸大学)
・キャンパス内に授乳期の教職員のための搾乳室を設置。	
・平成23年6月にキャンパス内に東京都認証保育所を誘致。	(東京農工大学)
・大学構内にベビーシッターの派遣ができるスペースを確保した。	
・休憩スペースの整備を進めた。	(東京工業大学)
・ベビールームの設置及びベビーベッドを備えたトイレ等の設備の整備・改修	
・学内保育施設(大学附属のいずみナーサリー)の整備と利用促進	(お茶の水女子大学)
女性用洗手いの各個室に防犯ブザーを設置している。	(一橋大学)
・ベビーベッドを備えたトイレを設置	(横浜国立大学)
・病後保育、夜間保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備	(新潟大学)
休憩室・フィッティングボードと鏡が設置されているトイレ等を整備している。	(長岡技術科学大学)
・医学部キャンパスに「どんぐり保育園」を設置し、0歳児からの受け入れ、病後保育等を実施している。また、床暖房に改修するなど施設整備の充実を図っている。	(山梨大学)
事業内保育所では、医療関係者の子を中心とした保育を行っている。同所では、入園予約ができることから、確実な復帰支援になっている。医学部附属病院では、平成23年度秋の病後児保育開始に向けた準備が進行中である。	(信州大学)
子を有する教職員を対象として、平成19年10月1日に富山大学附属病院・院内保育所「スマイルキッズ」が開設された。また、平成22年6月1日より、病児・病後児保育室を開設し、平成22年12月20日に「スマイルキッズ」に隣接する職員会館1階に病児・病後児保育室を移転し、愛称を「たんぼぼルーム」とした。	(富山大学)
・大学内に授乳室を設置	(金沢大学)
・大学病院内に病児保育室を設置	(福井大学)
平成21年4月1日より「福井大学はなみずき保育園」を設置し、運用を開始した。	(岐阜大学)
学内保育園の充実	(静岡大学)
・一時保育を主目的とした多目的保育施設の設置	
学内保育施設を設置した。基本保育時間以外に夜間保育時間があり、必要に応じて一般保育や早朝・夜の延長ができる24時間体制をとっている。	(浜松医科大学)
・保育園及び学童保育所等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備	
・休憩室・授乳室等の整備及びベビーチェア・おむつ替え台を備えたトイレ等の整備	(名古屋大学)
・各建物に多目的トイレを整備しつつある他、保健センターには女性用トイレにベビーチェアや身障者トイレには幼児用シャワーパンを設置している。	(名古屋工業大学)
学内保育施設は平成21年7月から医学部・附属病院以外の職員も一部利用可能となった。女性研究者のための研究環境整備を実施したが引き続き、育児休業等からの復帰を容易にする施設設備の充実についても検討中である。	(三重大学)
女性用ロッカールーム内に個室(和室)の休憩室を設けている。	(北陸先端科学技術大学院大学)
構内に保育所を整備(平成21年度に入所定員を15名から40名に拡充)	(滋賀医科大学)
小児科医がいる病児保育室「こもも」を病院内来棟に開室し、外部委託によるお迎え保育制度を設け、入園待機児のための保育室を女性研究者支援センター内に開室している。また、女性研究者支援センターには、マタニティ・コーナーおよび幼児用トイレも設置している。部局に対しても、女性用の更衣室・休憩室の設置を要請しており、順次進められている。さらに、各建物の入館、入室には身分証明書によるセキュリティー管理が行われており、夜間の街灯や監視カメラの設置が進められている。	(京都大学)
更衣室、休憩室の整備及びベビー椅子やベビーベッドを備えたトイレを整備。	(京都教育大学)
・さく乳等に使用できる休憩室の整備を本部事務機構及び13部局で行っている。併せて、さく乳した母乳を保存できる冷蔵庫や体調不良の際に安静になれるソファやベッドなども整備している。	(大阪大学)
柏原キャンパス附属図書館において、授乳及び搾乳のための子育て支援室を整備し、2010年10月より使用を開始した。また、同館内において、男女それぞれのトイレにベビーシート(オムツ交換台)、ベビーキープ、補助便座を設置した。	
天王寺キャンパスにおいては、男女それぞれのトイレにベビーキープを設置した。	(大阪教育大学)
附属小学校の児童を対象とした本学アフタースクールに本学教職員の子も入所できるようにしている。	(兵庫教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・医学部附属病院地区における学内保育施設を整備 ・六甲台地区における学内保育施設の整備を検討中 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 授乳・搾乳室として利用可能なフィッティングルームやベビーベッド・ベビーチェアを備えたトイレを整備したほか、子どもの一時的預かり専用室「ならっこルーム」を設置している。本学のWebを用いた子育て支援システム(ならっこネット)では、保育士等の資格を有するサポーターによる病後児の預かり支援も可能であり、また、早朝からの支援を実施し、教職員の多様なニーズに応えている。 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・時間外、病後及び学童保育等の、一般保育ではカバーできない部分に対応するための一時託児室を設置し、運用を開始 ・近隣大学と連携し、女性研究者に対する育児ボランティア配置の試行 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> 医学部附属病院に、病児・病後児保育等にも対応できる学内保育施設を設置している。 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・島根大学医学部附属病院、病児・病後児保育室「ニコニコうさぎ」の運営及び、ワークライフバランス支援室での学童一時保育などを実施(平成22年度から) ・育休等の研究中断期から研究再起を支援するスタートアップ研究費制度(平成20年度から) 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・未就学児保育施設、病児病後児保育施設、学童保育施設等の学内保育施設の充実 ・女性専用の休憩室等の整備 ・女性医師の復職支援制度の構築 ・夜間等の安全確保のための街頭の設置 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育園の設置 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・全学に安全確保などの防犯対策として防犯カメラを設置した。 ・医学部附属病院保育所において、防犯対策としてカメラ付きインターフォンを設置した。 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・授乳・搾乳、休憩等のための女性教職員専用の休憩室設置準備中 ・学内の施設を利用して、ベビーシッターを提供するためのプログラム構築中 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子休憩室の設置 	(鳴門教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・「学童保育の豊かな可能性」というテーマで、学童保育の制度や取り組みについて研修を実施。 ・今年度は、職員が養育する小学生の子どもを対象に、夏休み期間中にサマースクールを開催。 ・今年度から妊娠期の休養や復職後の搾乳、おしめ換え等、女性研究者が安心して勤務できるよう授乳・搾乳・妊婦の休養室を整備。 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> 保育室の設置。 ベビーシッター利用補助制度の利用。 附属病院内保育所の設置。 学内保育所の新設。 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・建物の耐震改修と併せ女性に優しいトイレへの改修やパウダールームを設置 ・附属病院内保育所の開設(一時預かりや24時間受入有り) ・大学入試センター試験時の託児所設置 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・病後児保育対応の学内保育施設の整備 ・夜間等における安全確保など防犯体制の整備 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・一部のキャンパスにおいて、義務教育学校の夏季休業期間中に学童保育を開所するなど、保育設備の充実化を実施 ・北九州市との連携により、本学に隣接する市所有地に市の認可保育所を開設 ・順次、パウダールームの整備を実施 ・警備員が定期的にキャンパス内を巡回するなど、防犯体制の整備を実施 	(九州工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学内保育園の設置及び病児・病後児支援のための「病児・病後児保育室」を開設している。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・本学教職員が利用可能な学内保育施設として国立大学法人熊本大学こばと保育園を設置 ・旦野原と挾間の両キャンパスに「休憩室&相談室」の整備 	(熊本大学) (大分大学)
<ul style="list-style-type: none"> 文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成の推進拠点として設置した清花Athenaサポート室において、搾乳・休憩等のスペースを設けている。また、木花キャンパスにおいては、安全衛生保健センターでも搾乳・休憩等が行えるよう体制を整えている。 	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度に保育施設(定員30人)を設置し、終夜保育(水曜日)、延長保育(~21時)、病後児保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備した。 * 現在郡元キャンパスにおける保育施設の新設に向け、アンケート調査実施について検討中である。また、ベビーシッター費補助制度の利用や入試時の一時託児サービスの導入に向けて、ニーズ調査等を行う予定である。 	(鹿児島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度に女子休憩室を新たに設置した。 	(鹿屋体育大学)

(4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実

実施中：55大学

<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者による女子学生等を対象としたメンタリングシステムの構築や交流会の開催 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> 保健管理センターにおいて相談ができる体制をとっている。 	(小樽商科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 「ハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、遂行するためにガイドラインを定めている。 女性のカウンセラーを保健管理センターに配置し、メンタルサポート体制を整備した。 	(帯広畜産大学)
<ul style="list-style-type: none"> 復職・子育て・介護支援センターにおいて、教職員が、復職、育児、介護及びキャリアプランに関する悩みを相談できる相談窓口を設置している。 	(旭川医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女を問わず、カウンセラーによるメンタルヘルス相談体制を敷いている。 	(北見工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教授職等への女性の積極的登用。(平成23年4月教授昇任1名、准教授昇任3名、講師昇任1名)(保健学研究科) ・交流会を開催して、理工学部女子学生に研究内容や大学生活等について質問し、内容を女子高校生等へ向けて、HPで紹介している。(理工学研究科) 	(弘前大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が、育児、介護等について相談ができる「ワーク・ライフ・バランス相談」体制の整備 	(岩手大学)
<ul style="list-style-type: none"> ①本学学外相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談や苦情を学外の専門カウンセラーが電話及びメールで対応する。②メンター制度の整備③女性研究者育成支援推進室設置④女性研究者間のMORIHIME.NET(メーリングリスト)の運用などの活動を行っている。 	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> セクシュアル・ハラスメント等相談員の設置 	(宮城教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 職員相談員の設置 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進室に支援相談窓口(コンシェルジュ・デスク)を設置 	(秋田大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・4キャンパスに分散している全女性研究者を対象に、巡回相談員を配置している。 ・若手女性研究者を対象にメンター制度を開始した。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児経験者へ相談できる体制の整備(メンター制度(エンジェルクラブ)を発足) ・女性研究者懇談会の開催 	(福島大学)
<p>①WLB相談室“あう”を設置し、その相談員の育成として、アカデミック・メンター養成講座を開催。修了者は学長よりメンターを委嘱され、“あう”の相談員も交えてカンファレンスを行い、研鑽に努めている。②平成23年度より男女共同参画推進室にWGを設置し、定期的に「ポストドク・キャリア支援セミナー」を開催し、任期付き教員・研究者、博士学生のキャリア相談に携わっている。</p>	(筑波大学)
<p>医学部附属病院に女性医師等教育・支援部門を設置し、女性医師・研究者のキャリアプラン、育児、介護などについて総合的な支援をしている。</p>	(群馬大学)
<p>両立支援企画室に、両立に関する相談のできる「総合相談窓口」を設け、キャリアコーディネーターが相談に応じている。また、キャリアプランシートの利用やメンターへの相談も行っている。</p>	(千葉大学)
<p>女性のキャリア確立に関する相談やイベントとの両立などの相談窓口として、女性研究者相談室を設置している。</p>	(東京大学)
<p>専門資格を持つキャリアコンサルタントによるキャリアカウンセラーを配置し、女子学生や若手女性研究者がキャリアプランについて相談することができるキャリア相談室を設置している。</p>	(東京医科歯科大学)
<p>女性の会を立ち上げ、月1回開催し、女性研究者の現状等について情報交換を行っている。男女共同参画推進本部HPに相談窓口を整備し専門的知識のある推進本部委員が対応できるようにしている。</p>	(東京学芸大学)
<p>・相談窓口を設置しており、本学卒業生の相談員(保健師・助産師)が出産・育児・介護に関するアドバイス、情報提供を実施。</p>	(東京農工大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・「女性サポート相談室」を開設し、相談体制を整備した。 ・女性研究者の現状を把握するために、男女共同参画推進コーディネーターが全女性教員に面談して、本学の支援策についての意見や必要性、希望を聞き取った。また、サポート相談員が、面談を希望する非常勤女性教員等に面談を行った。 ・女性研究者のネットワークづくりや情報交換に効果のある顔の見える場として「女性教員懇談会」、「Leapキャリアカフェ」、「すずかけガールズ懇談会」等の開催を行った。 ・情報提供として、ホームページの充実を図るとともに、「女性サポート相談室」、「女性研究者・学生向けメルニュース」の配信を行った。 	(東京工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者の育児、研究に対する現状を把握するためのメンター体制の整備 ・女性研究者の育児等の相談を行える交流会(子育てサロン)の定期的実施 	(お茶の水女子大学)
<p>相談室にカウンセラーを配置し、部局に相談員を配置している。</p>	(一橋大学)
<p>メンタルヘルスを始めとする相談窓口(保健管理センター)を設置</p>	(政策研究大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進室に男女共同参画推進の専門家を配置するとともに、副室長として教授職の女性研究者を選任 ・女性研究者等によるメーリングリストを構築 	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・カフェの開設等メンター等による支援を実施 	(新潟大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・保健管理センターにおいて、専任教員が身体的、精神的健康相談及び指導を行う体制を整えている。 	(山梨大学)
<p>カウンセリング窓口の整備</p>	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者等の交流拠点としての学内施設カモミールカフェの設置・運用 ・男女共同参画推進室員による大学院生および若手研究者のメンター制度運用 	(岐阜大学)
<p>平成21年6月に「男女共同参画相談窓口」を設置した。当初は女性相談員1名でスタートしたが、平成23年4月より、男性相談員1名を加え、現在は2名の相談員で対応している。</p> <p>また、平成22年10月に「女性研究者メーリングリスト」を立ち上げ、情報提供や情報の共有、及び意見交換等に活用している。</p>	(静岡大学)
<p>保健管理センターを設置し、医師と保健師が相談に当たっている。また、必要に応じ、専門機関を紹介している。</p>	(浜松医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育研究センターと連携し、女性教員メンタープログラムを整備(パンフレットの作成、メンター教員及びメンティ教員のためのガイド作成、研修教材の整備、ホームページの作成等) ・保健センターで相談できる体制を整備。 	(名古屋大学)
<p>男女共同参画推進室及び専任コーディネーターが対応している。</p>	(名古屋工業大学)
<p>産業医、臨床心理士、精神科医、カウンセラーによるメンタル相談を実施している。</p>	(三重大学)
<p>女性研究者支援センター内に女性を対象とした外部カウンセラーによる「相談窓口」が開設されている。キャリアサポートセンターにおいては、学部生・大学院生・ポストドクなどのキャリアプランについてのカウンセリング対応窓口が設置され、各種講習会・研修会ならびに交流会が適時開催されている。また、女性研究者等が相互の問題点を共有できるように、女性研究者支援センターが「女子院生グループトーク」などの交流会を開催している。</p>	(北陸先端科学技術大学院大学)
<p>女性研究者の不安や悩みを相談できる女性教員の会。</p>	(京都大学)
<p>2010年6月に出産・育児・介護などの家庭生活と職業生活の両立支援等のための「出産・育児・介護相談窓口」を設置した。</p>	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者を対象とした研究生活全般について相談できるメンター制度を実施 	(神戸大学)
<p>女性研究者共助支援事業では母性支援相談室を設置し、産婦人科医と助産師が女性の健康及び育児・介護に関わる相談を幅広く受け付けている。また、文部科学省の平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに採択された『伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点』事業においては、新規養成女性研究者の助教にメンターチームを編成し、メンターチームが適切な指導助言を行っている。</p>	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員及び学生が相談できる、ワークライフバランス(WLB)相談窓口を開設。また教員によるメンター制度を整備 ・けいはんな地区の女性研究者による「けいはんな女性研究者ネットワーク」を構築。SNS及び交流会を通じて女性研究者同士の情報交換及び情報支援を実施 	(奈良先端科学技術大学院大学)

医学部附属病院の「ワークライフバランス支援センター」において、育児・介護などに関する教職員からの相談に対応している。 また、平成23年度中に設置する男女共同参画推進室においても、新たに相談窓口を設置することとしている。	(鳥取大学)
・島根大学職員がキャリアプラン・学生指導・育児介護など様々な悩みごとや相談ができるよう、大学内のカウンセリング体制の整備。専門の医師やカウンセラー(臨床心理士)を配置。	(島根大学)
・キャリアや育児等に関する相談窓口として、女性サポート相談室を設置 ・ウーマン・テニユア・トラック教員へのメンター教員の配置	(岡山大学)
・JST女性研究者養成システム改革加速事業による新規養成女性教員に対するメンター制度の実施 ・ハラスメント相談室の設置 ・キャリア支援担当員を配置して、女性研究者のキャリア相談窓口を開設	(広島大学)
保健管理センターや学生相談所において、男性・女性を問わず、メンタル的なサポートを行っている。	(山口大学)
・職員相談室のほか、気軽に相談できる窓口をAWAサポートセンターに設置 ・AWAサポートセンターが主体となってメンター制度の整備に向けて準備中	(徳島大学)
・女性研究者を支援するためカウンセラーも配置し、職場の人間関係、キャリアのこと、育児・介護との両立など、悩みを相談できる体制を整備。 ・女性研究者の方々が情報交換をしたり、気軽なディスカッションをしたり、悩んでいる時には相談できる場として、四国内の教育機関や研究機関の女性研究者のためのSNSの開設。 ・学生・院生・研究者の相談を受けるため男女共同参画推進室の支援員・育成員をメンターとする制度を構築。	(香川大学)
女性研究者(教員、研究員、大学院生等)を対象とした相談室を開設。 女性研究者ネットワークの構築。 メンター制度の整備・運用。	(愛媛大学)
・ライフイベントに関する助言等を行う、或いは助言者を紹介する「ライフサポートメンター制度」を実施 ・『女性研究者養成システム改革加速』事業により採用となった女性教員に対し、研究上、業務上の助言を与える「アカデミックメンター」を配置 ・一部の部局において女性教員の現状聞き取りや部局長等との懇談会を実施	(九州大学)
・保健センターに産業医、カウンセラーを配置	(九州工業大学)
・かささぎサポート・ラボ(女性研究者支援室)に教職員がキャリア形成、育児、介護の問題を相談できる相談窓口を設置 ・子育て負担の軽減を図るための育児講座「トリプルP」の開催 ・介護負担の軽減を図るための介護予防・介護講座の開催 ・学部において「女性教職員の意見交換会」を開催	(佐賀大学)
メンター制度を策定し、女性研究者の研究生活等の悩みや困難についての相談に助言するメンターを配置し、メンティへのサポートを行っている。	(長崎大学)
・男女共同参画に関する総合的な相談窓口の設置 ・年1~2回実施の全学的な男女共同参画推進フォーラム時に、女性研究者等の交流会を併せて実施 ・一部の部局において、新規採用の女性教員に対するメンター制度を導入	(熊本大学)
清花Athenaサポート室において、育児や介護・キャリア等について相談できるスペースを設けている。特に、育児・介護については、外部の社会保険労務士・社会福祉士による相談会を定期的に設け、専門的な相談にも対応できるよう工夫している。	(宮崎大学)
・男女共同参画に係る相談窓口の設置 ・男女共同参画推進室ホームページやNewsletter上での紹介	(鹿児島大学)
検討中：14大学	
・教職員の子育てに関する悩みや心配事を相談できる相談員制度の検討	(茨城大学)
教職員のメンタル的サポート体制として、総合相談窓口の設置を検討している。	(宇都宮大学)
女性研究者支援担当組織において、方策を検討	(埼玉大学)
・男女共同参画推進室で検討予定	(東京海洋大学)
平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請に関連して、女性研究者に対するメンター配置を検討している。	(信州大学)
カウンセリング窓口の整備	(金沢大学)
育児支援の各制度をより利用しやすくするための相談体制の整備について検討し、必要な措置を講ずる。	(福井大学)
相談窓口を設置するとともに、相談員向けマニュアルを作成するなど相談員制度について、ワーキンググループを設置し、検討する。	(滋賀医科大学)
女性教職員間の情報交換等の場の提供	(京都工芸繊維大学)
平成24年4月に策定予定の「大阪大学男女共同参画推進基本計画(仮称)」に盛り込むべく検討中である。	(大阪大学)
システム工学部では、オープンキャンパスで女子高校生対象相談コーナー(リケジョコーナー)を設置するなど、女子学生を対象に様々な取り組みを行っている。 (URL: http://www.sys.wakayama-u.ac.jp/career/girls/index.html)	(和歌山大学)
研究活動を進めていく上での不安や悩み等を相談できる相談室の体制を整えていく予定	(大分大学)
男女共同参画室で女性研究者の両立支援のための相談窓口体制を整備する。	(琉球大学)

4. 意識啓発の推進について

(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と改善

実施中：48大学

・教職員に対する教育研修機会の提供及び教職員の「配置転換・昇進については、男女問わず公平に実施	(北海道大学)
---	---------

復職・子育て・介護支援センターにおいて、子育て・介護支援セミナーや二輪草セミナーを開催し、男性職員や女性職員による子育て体験談などを聞く機会を設けることにより、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努めている。	(旭川医科大学)
セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の実施	(北見工業大学)
・性別に関わらない、男女教職員を対象とした出産・育児・次世代育成に係る休暇・休業取得奨励 ・男女の固定的な性別役割分担意識解消のための啓発学習会の開催 ・男女共同参画推進室ニュースレターへの子育て中の男性教職員によるエッセイの掲載	(岩手大学)
男性職員の育児休業の取得の促進を促すポスター及び男性職員の育児参加を支援する諸制度を紹介するパンフレットを作成・配布し、意識改善を図った。	(秋田大学)
・毎年、全教職員等に対する「男女共同参画に係るアンケート調査」を実施し、男女の固定的な性別役割分担意識の経年変化を把握している。 ・管理職向けセミナーやコミュニケーションセミナーで職場慣行の見直しと改善を促している。 ・子育て・介護に関する就労規則のパンフレットを作成し、全教職員に配付するとともに、ホームページ上で周知している。	(山形大学)
・ハラスメント防止、救済、対策ガイドラインの冊子を教職員及び学生に配布	(茨城大学)
「研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動」関連施策として、職員を対象とした男女共同参画に関する研修会を実施した。平成22年度は、全学管理職員FD、学長主催トップマネジメントセミナー等を開催した。さらに、学長の発案により、各階層の女性研究者、女性大学院生との懇話会も定期的に開催している。	(筑波大学)
宇都宮大学男女共同参画宣言において、「女性教職員の大学運営における意思決定機関への参画に努める。」とし、第2期中期目標期間において、規程に基づく全学的委員会における女性教員比率15%超を目指すこととしている。	(宇都宮大学)
ハラスメントを未然に防止することを目的として実施しているハラスメント防止研修会の中で、ジェンダーに係る問題についても取り上げ、教職員の意識の持ち方、心構えについて理解、認識を深めるよう努めている。	(群馬大学)
意識実態調査の実施と分析	(埼玉大学)
教職員を対象とした研修にジェンダーハラスメントの内容を盛り込み意識啓発を行っている。	(東京大学)
性別による役割分担は、すでに解消されている。	(東京外国語大学)
逐次アンケート調査を実施し意識調査をすると同時に、季刊通信を発行して、インタビュー記事や制度・設備の現況解説を行っている。また、学生向けに特別の講義を開講するほか、年2回フォーラムを開催し、研究報告やタイムリーな問題提起を行っている。	(東京学芸大学)
・部局長等を対象とした2回の講演と、フィンランド、韓国、米国から女性研究者を招聘した各国の男女共同参画や女性研究者支援についての講演により、女性採用による研究活性化と支援の必要性についての認識浸透につとめた。 ・研究者に所属している研究者・学生には、女性研究者のキャリアや他機関の男女参画の現状を、学部学生には、授業内でジェンダーに関する講義を聴いてもらうことで、理工系の女性研究者について考えるきっかけを作った。	(東京工業大学)
教職員向けの男女共同参画セミナーの実施	(東京海洋大学)
・本学は、平成23年度の女性教員の割合は、44%で役割分担の意識の解消や職場慣行は改善されている。	(お茶の水女子大学)
固定的な性別役割分担を決め付けるようなことはないが、「男女共同参画推進週間」等の趣旨を繰り返し周知することにより意識改革を図り、またもし個々の職場において好ましがらざる慣行等があるとすれば、男女共同参画推進本部のホームページ上に提案窓口を設けており、提案の形で承る体制を構築している。	(電気通信大学)
講演等により、特に男性教職員に対し意識の啓発を行っている	(横浜国立大学)
広報・啓発活動の実施により、意識啓発を推進している。	(上越教育大学)
・学内職員研修の講義科目とするなど、男女共同参画に係る意識啓発の推進を図っている。	(山梨大学)
・男性教員向けの研修会を開催 ・講演会やシンポジウムの開催	(金沢大学)
教職員に対しては啓発セミナーやニュース・レターの発行などを行い、学生に対しては学際科目「ジェンダーから見る現代の社会」を開講し、またジェンダー関連科目の受講を勧めている。 育児・介護中の教職員への配慮を促す「会議は17時まで」ポスターを貼っている。	(静岡大学)
・イクメンシンポジウムの開催 ・学部学生向け授業「女と男を科学する」の実施	(名古屋大学)
女性職員の課長への登用や男性の部署と思われるがちであった技術系の部署への配置など、処遇改善や職域拡大を図っている。	(愛知教育大学)
・各チーム等の職員に対する女性職員によるお茶酌みの廃止。	(名古屋工業大学)
啓蒙活動の一環としての特別講演の実施	(豊橋技術科学大学)
学生に対しては共通教育の授業科目として取り上げており、職員に対しては推進室の学内外行事等の講演会に参加させ男女共同参画の意識啓発をおこなっている。	(三重大)
「男だって育児休業」と題するシンポジウムを、男女教職員・学生を対象として開催し、育児についての性的役割分担の解消を目指している。	(京都大学)
年1回、意識啓発を目的とした研修会を実施。	(京都教育大学)
性別役割分担意識の解消は以前から図られてきていることや関連する職場慣行は実態としてほとんど見られない。	(兵庫教育大学)
・男女共同参画推進シンポジウムの開催(平成19年度より年1回程度実施) ・男女共同参画推進室便りを発行(年6回程度)による意識改革	(神戸大学)
職員では、男女の固定的な性別役割分担意識にとられない人事配置	(奈良教育大学)
「奈良女子大学における男女共同参画の基本方針」の中で教職員の公平な待遇確保、ハラスメント防止、教育現場及び職場における人権の尊重を謳うと同時に講演会等を各部局や全学で開催し、人権尊重の意識啓発の推進に努めている。	(奈良女子大学)
3. (1)に同じ	(和歌山大学)
女性だから補助業務に従事させるなどの差別的慣行はない。	(鳥取大学)

男女共同参画推進室HP、ポスター、全学配信のメルマガなどで種々の情報発信。特に「育児する父親」ロールモデル提示の取組として、男性の育休取得者を中心にした執筆陣のリレーコラム「育児するお父さんへのエール」をHP・メルマガに連載。	(島根大学)
シンポジウムや交流会を開催したり、意識調査を行いその結果を公表したりして、意識啓発に努めている。	(岡山大学)
・男女共同参画推進セミナーの開催 ・教職員研修において周知	(広島大学)
男女の固定的な性別役割分担意識の解消が組織内で浸透しており、男女のく別なく業務を遂行している。	(山口大学)
・「徳島大学男女共同参画宣言」基本方針において「男女平等と機会均等に基づいた制度・慣行の見直し」を表明、推進	(徳島大学)
・教職員や学生にとって、安全な職場・学習環境は、安心して修学・就業を続けていくために欠かせないものであり、「安心して働ける・学べる安全な環境作り」研修としてセクシャルハラスメント・デートDV等の研修を実施。	(香川大学)
・九州大学における男女共同参画としての基本理念や基本方針を踏まえ、部局においても男女共同参画推進のための方針を策定、啓発活動を実施	(九州大学)
・男女共同参画に関するHP、ニュースレター、ポスター等の広報活動による意識醸成	(九州工業大学)
・事務職員の人事異動の際は、性別を根拠とせず、職員の個性や能力による配置を行っている。	(九州工業大学)
・湯茶の準備や片付け、掃除などの雑用は性別によらず公平に行っている。	(九州工業大学)
・教職員、学生を対象とした講演会の実施。	(佐賀大学)
・ジェンダー等に関連する授業科目の学生への周知(パンフレット作成)。	(大分大学)
・管理職や教職員等職位別の男女共同参画セミナーの開催	(大分大学)
学内向け広報紙として平成21年6月から「Athenaかわらばん」(月2回程度)を発行している。同紙では、女性研究者に関する情報に加え、男女共同参画等に関する国・社会の動向などについても取り上げ、理解を深めるための一助となるよう工夫を行っている。	(宮崎大学)
・昨年度男女共同参画シンポジウムを開催したほか、昨年度実施した「男女共同参画推進に関する意識調査」の報告書を制作し、学内に配布する。(※5月に配布済)	(鹿児島大学)
・かごしま子育て応援企業に登録し、広報室、人事課に登録マークステッカーを掲示。	(鹿児島大学)
・認定事業主マーク(くるみん)取得について、大学HPに掲載しているほか、同マークを封筒・名刺等に使用することにより、「次世代育成支援」への意識向上を高めるため、スタンプを作成し、部局へ配付。	(鹿児島大学)
検討中：11大学	
毎年実施している大学生生活実態調査にジェンダーや男女平等に関する勉学の経験や差別の体験等についての設問の追加を検討中。	(北海道教育大学)
所属長をはじめとした職場全体の理解が一層深まるような研修等を開催する。また、男女差のない任用、女性職員の職域の拡大を目指し、昇任制度等の見直しをする。	(滋賀大学)
平成22年12月に意識調査を実施。(約7割が男女差別を感じない。約5割が改善の必要ありとの回答結果)	(滋賀医科大学)
平成24年4月に策定予定の「大阪大学男女共同参画推進基本計画(仮称)」に盛り込むべく検討中である。	(大阪大学)
検討中	(長崎大学)
・事務系職員を対象とした階層別研修において、男女共同参画に係る内容を含む研修を実施	(熊本大学)
・男女の固定的性別役割分担意識に係る意識調査を実施予定	(熊本大学)
・年に1～2回程度、全学的な男女共同参画推進フォーラム等を開催	(熊本大学)

(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

実施中：67大学	
・男女共同参画委員会、女性研究者支援室のホームページにおいて、各種制度等の情報を掲載	(北海道大学)
●育児支援制度パンフレットの作成・配布	(北海道教育大学)
●今年度は介護支援制度パンフレットを作成・配布予定	(北海道教育大学)
●次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の行動計画を策定済み	(室蘭工業大学)
育児休業及び介護休業制度について本学ホームページに掲載している。	(小樽商科大学)
育児に関する休業等についてホームページで周知するとともに、教員の公募に際しては、公募文書に育児支援型勤務時間体制を実施している旨を記載し、女性が応募しやすい環境を整えている。	(小樽商科大学)
復職・子育て・介護支援センターにおいて、育児・介護等の両立を支援する制度を導入し、当センターの活動内容をホームページに掲載するとともに、ファミリーサポートの手引書を作成し、学内外へ周知している。また、子育て・介護支援セミナーにおいて、当センターの事業内容を説明している。	(旭川医科大学)
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の学内周知及び大学ホームページへの掲載	(北見工業大学)
・ホームページの公開	(弘前大学)
・男女共同参画を推進する諸制度の大学ホームページへの掲載と、それらをより詳細に掲載した男女共同参画推進室ホームページへの大学ホームページトップページからのリンク	(岩手大学)
・教職員を対象にした両立支援制度に関するセミナーや説明会の開催	(東北大学)
・男女共同参画推進室ニュースレターにおける両立支援制度の紹介	(東北大学)
育児支援制度のアンケート調査及び本学女性研究者育成支援推進室における関連セミナー等の開催	(宮城教育大学)
男女共同参画推進の基本理念、方針について、大学ホームページに掲載している。	(宮城教育大学)
・仕事と育児・介護の両立のための両立支援制度が一目でわかる表を付したコロコニガイドブックを作成し、全教職員に配布した。	(秋田大学)
・コロコニガイドブックの内容を秋田大学男女共同参画推進室のホームページに掲載	(秋田大学)
・男女共同参画推進室のホームページとニュースレター(年4回発行)により、諸制度を学内外へ積極的に広報している。	(山形大学)
・男女共同参画推進室のメールマガジンを毎月発行し、情報発信を行っている。	(山形大学)
①男女共同参画推進室HPへの各種情報掲載	(筑波大学)
②各研究科長を訪問して両立支援制度の活用等に関するヒアリングを実施	(筑波大学)

男女共同参画宣言およびアクションプラン、両立支援制度の紹介をホームページに掲載しているとともに、教員公募要領において、「男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性の積極的な応募を歓迎する。」旨、また、子育てと仕事の両立支援策を推進していることや、峰団地区内に「宇都宮大学まなびの森保育園」が誘致されている旨を明記している。	(宇都宮大学)
育児休業及び介護休業制度について、学内ポータルサイトを利用して広報している。	(群馬大学)
両立支援制度紹介の冊子の配付とホームページへの掲載	(埼玉大学)
両立支援制度を大学ホームページへ掲載し、周知している。	(千葉大学)
両立支援制度についての紹介を学内ホームページに掲載している。	(東京大学)
女性研究者支援室のホームページを作成し、両立支援の各制度(研究支援員配備事業・病児保育・キャリア支援事業)を掲載し学内外に広報した。 ニュースレターを作成し学内外に配布を行った。更に、両立支援のガイドブック「ワーク&ライフガイドブックⅠ&Ⅱ」を作成し、配布した。	(東京医科歯科大学)
OPGE通信を発行(年3~4回)各年ごとに白書、白書概要を発行している。	(東京学芸大学)
・両立支援制度の概要や手続きをまとめ、冊子として発行。また、同様の内容を大学ホームページへの掲載。	(東京農工大学)
学内グループウェアにおいて、男女共同参画に関するパンフレット等を配信している。	(東京芸術大学)
・男女共同参画推進センターのホームページで情報提供を行った。 ・「女性研究者・女子学生メールニュース」や、大学全教職員向けのメールニュースを用いて、学内向けの広報を行った。	(東京工業大学)
・次世代育成支援対策推進行動計画のHP掲載等 ・教職員向けの男女共同参画セミナーの実施	(東京海洋大学)
・次世代育成支援対策行動計画の大学ホームページへの掲載 ・教職員を対象にした次世代育成支援ハンドブックを作成・配付	(お茶の水女子大学)
育児、介護に関する休暇や休業制度を大学ホームページに掲載した。	(電気通信大学)
男女共同参画推進室のホームページに掲載	(横浜国立大学)
・仕事と育児の両立支援制度に関する説明、手続等をまとめてホームページに掲載することにより職員に周知	(新潟大学)
両立支援制度の大学ホームページへの掲載	(長岡技術科学大学)
・「出産、育児及び介護等における休暇・休業等の手引」の作成・配付	(上越教育大学)
・次世代育成支援対策行動計画を学内イントラ掲示板に掲載し、職員への周知を図っている。	(山梨大学)
富山大学ホームページに、富山大学男女共同参画推進室の活動内容をリンクさせている。	(富山大学)
・「男女共同参画キャリアデザインラボラトリー」のホームページへの掲載 参考URL: http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/index.html	(金沢大学)
・男女共同参画の取り組みを紹介するメールマガジンを配信	(岐阜大学)
大学ホームページ内の専用ホームページ開設、ニューズレター発行	(岐阜大学)
・男女共同参画推進のホームページを大学のホームページにリンク ・ニュース・レターの発行 ・教職員を対象とした啓発セミナーの実施	(静岡大学)
・両立支援制度について、男女共同参画室ホームページへの掲載	(名古屋大学)
本学における男女共同参画への取りくみと次世代育成支援行動計画をホームページに掲載	(愛知教育大学)
・両立支援制度の大学ホームページへの掲載(出産・子育て・介護支援に係る制度の一覧、概要、手続き方法などを整理して男女共同参画推進室ホームページに掲載し、制度内容を分かりやすく提供するとともに、手続きが簡便にできるよう対処している。)	(名古屋工業大学)
教職員を対象に学内外等の展示、講演会により両立支援制度の説明を実施している。	(三重大学)
京都大学の育児支援制度を男女共同参画推進室ならびに女性研究者支援センターのホームページに掲載している。	(京都大学)
平成22年度に両立支援制度の周知度を調べるアンケート調査を実施するとともに、制度の一覧を学内全教員に配布した。	(京都教育大学)
両立支援制度として、「男女共同参画に向けた取り組み」を大学ホームページへに掲載	(京都工芸繊維大学)
「次世代支援に関する手引き」を作成し、大阪大学公式ホームページに掲載するなど、関係各制度についてお知らせしている。 また大学ホームページのトップページから容易にアクセスできるよう配慮している。	(大阪大学)
本学における男女共同参画推進に関する発信拠点として男女共同参画HPを開設し、出産・育児・介護に関する諸制度について掲載している。	(大阪教育大学)
・男女共同参画推進室のホームページの設定 ・男女共同参画推進室便りの発行 ・男女共同参画推進委員会の議事要旨の学内周知	(神戸大学)
男女共同参画推進基本方針の大学ホームページへの掲載 次世代育成支援行動計画の大学ホームページへの掲載	(奈良教育大学)
男女共同参画・女性研究者共助支援事業、文部科学省の科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに採択された『伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点』事業のホームページをそれぞれ開設し、様々な取組の周知に向けて積極的な広報活動を行っている。各年度の活動報告をNewsletterや実施報告書としてまとめ、学内外に配布し、取組内容を紹介している。また、「次世代育成支援対策推進法に基づく奈良女子大学行動計画」をホームページで公開している。	(奈良女子大学)
育休などの制度についてHPで解説している。	(和歌山大学)
・男女共同参画室活動をまとめたHPの運用 ・諸制度をまとめたパンフレットの学内外への配布 ・男女共同参画活動、支援制度について紹介するニュースレターの配布 ・学内イベント時に男女共同参画に関する展示、相談窓口の開設	(奈良先端科学技術大学院大学)
学内用ホームページに各種両立支援制度について掲載している。 附属病院職員募集合同説明会においては、各種制度について参加者に説明を行っている。 また、平成23年度中に設置する男女共同参画推進室において、男女共同参画に特化したホームページの作成、パンフレットの作成等を予定している。	(鳥取大学)

・両立支援制度の大学HP及び男女共同参画推進室HPへの掲載 ・「島根大学職員のための妊娠・出産・育児・介護に関する制度」についてパンフレット作成、配布。	(島根大学)
両立支援制度等に関してホームページで案内すると共にリーフレット等を作成し、制度の広報に努めている。	(岡山大学)
・両立支援制度について大学のホームページへ掲載 ・部局別に実施の副理事(男女共同参画担当)と教員等との意見交換会において周知	(広島大学)
・次世代育成支援、仕事と家庭の両立支援に関するホームページの掲載 ・仕事と家庭の両立支援に関するリーフレットを作成、教職員への配布 ・職員研修において、次世代育成支援及び仕事と家庭の両立支援について説明している。	(山口大学)
・両立支援制度について、大学ホームページへの掲載 ・教職員向けの両立支援制度に関する冊子作成準備中	(徳島大学)
両立支援制度促進のため、本学で策定した一般事業主行動計画、「仕事と育児の両立支援行動計画」をウェブページに掲載し、本学の取組を学内外に公表。	(鳴門教育大学)
・全女性研究者に子育て関係制度、支援の取り組み等を情報提供するため、「香川大学ワークライフバランスハンドブック」を作成し配布。 ・女性研究者の情報交換の場としてSNSを開設。 ・子育てマップをホームページ上に作成し、県内の子育てに関する制度等を掲載。	(香川大学)
両立支援制度の大学ホームページへの掲載。	(愛媛大学)
・大学ホームページに男女共同参画に関する取り組みを掲載。 ・育児や介護を支援するため、男性の育児参加・介護支援に関するパンフレット等を作成し、学内WEBの専用フォルダに掲示。	(福岡教育大学)
・諸制度の大学ホームページへの掲載 ・育児休業等に関する各種制度を学内グループウェアに掲載 ・(財)こども未来財団の実施するベビーシッター育児支援事業による育児支援制度に関する説明会の開催	(九州工業大学)
長崎大学男女共同参画推進センターホームページを開設し、両立支援に対する広報を行うとともに、両立支援のリーフレットを全教職員へ配布、ポスターを学内に掲示している。また、「第3回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin長崎」開催の案内を長崎大学ホームページに掲載するとともに、学外へリーフレット及びポスターを配布した。定期的には「おもやい通信」を2ヶ月に一回発行し、全国国立大学、地域の関連機関へ発送している。	(長崎大学)
・男女共同参画に係る学内情報の男女共同参画推進ホームページへの掲載 ・男女共同参画推進ポスターの学内掲示	(熊本大学)
・広報誌による諸制度の紹介	(大分大学)
清花Athenaサポート室ホームページ内に、育児・介護に関するページを設け、学内諸制度はもちろん、大学周辺の施設や学外関連サービス等について情報を提供している。また、平成22年8月には本学教職員を対象とした育児・介護に関する制度をまとめたガイドブックを作成し配布した。 学外に向けては、「Athenaニュースレター」を発行し、本学における女性研究者支援や男女共同参画にまつわる取り組みについて紹介している。	(宮崎大学)
・両立支援制度や保育所に関する案内の男女共同参画推進室ホームページや、男女共同参画推進室Newsletter上での掲載している。	(鹿児島大学)
本学ホームページに男女共同参画に関するページを開設しており、そこに基本方針や行動計画を記載している。	(鹿屋体育大学)
検討中：10大学	
・男女共同参画の取組状況及び子育て支援情報の大学ホームページへの掲載を検討	(茨城大学)
学内の両立支援制度に関するパンフレットを作成するとともに、大学ホームページ上に掲載するべく準備中。	(筑波技術大学)
平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請するとともに、ホームページの開設を検討している。	(信州大学)
福井大学における男女共同参画推進に関する基本方針を大学ホームページに掲載し、併せて両立支援制度のポスターを作成し、学内電子掲示板へ掲載している。	(福井大学)
大学ホームページ内の専用ホームページ開設、ニューズレター発行	(岐阜大学)
学内外への積極的な広報のため、男女共同参画推進室HPサイトの開設を準備中	(豊橋技術科学大学)
教職員を対象に学内外等の展示、講演会により両立支援制度の説明を実施している。	(三重大学)
両立支援制度のホームページ掲載	(滋賀大学)
休業制度や休暇などをわかりやすく解説した冊子を作成予定。	(滋賀医科大学)
男女共同参画に関するホームページを今年度中に公開する予定である。	(兵庫教育大学)
男女共同参画室のホームページを準備中	(琉球大学)

(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

実施中：63大学

・若手人材育成シンポジウム“SynFOSTER”の開催 ・F3プロジェクト国際ワークショップの開催	(北海道大学)
ハラスメント防止研修会や、ワークライフバランスについての講演会等を実施している。	(北海道教育大学)
昨年度東京都市大学と連携して職員及び学生向けの啓発セミナーを実施した。今年度についても、他大学から講師を招き開催する予定。	(室蘭工業大学)
旭川市医師会と復職・子育て・介護支援センターの共催による育児・介護と仕事を両立させている女性医師と医学部学生との交流会を実施している。	(旭川医科大学)
・男女共同参画及び社会とジェンダーをテーマにした授業の開講 ・男女共同参画推進室主催講演会の開催	(弘前大学)
・地域等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施 ・啓発セミナー、シンポジウムの開催	(岩手大学)

①平成14年から例年(計9回)開催されている本委員会主催の男女共同参画シンポジウムを開催②関連して、本学グローバルCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」においても、グローバル化が進行する世界で生じている諸問題を、男女共同参画と多文化共生の二つの観点から解明し、それらの知見を融合しながら解決策を提示することを目的として様々なセミナー等を開催している。	(東北大学)
・秋田県内の大学等と連携して、大学間連携合同シンポジウムを開催 ・教職員の意識啓発のため男女共同参画推進フォーラムを開催 ・男女共同参画のあり方を探るため国際シンポジウムを開催	(秋田大学)
・初年次向け教養教育の中で「ウーマン・オブ・ヤマガタ」等、男女共同参画に関する講義を増加させた。 ・山形県男女共同参画センターのフェスタに実行団体の一つとして参加するなど、県、市の男女共同参画センターとの連携を強めている。 ・毎年、男女共同参画シンポジウムを開催している。平成22年度は国際シンポジウム「女性研究者の育成と支援」を開催した。	(山形大学)
・女性学、ジェンダー研究の関連科目の開講 ・地方公共団体の審議会等への委員派遣 ・地方公共団体女性関連施設への講師派遣	(茨城大学)
①学群生対象「総合科目」と大学院生対象「共通科目」において、「『仕事と生活』と男女共同参画」を開講。 ②震災後は、「いま、震災から学ぶこと:大学のダイバーシティの視点から考える」と題して、管理職員を対象とした研修会を開催。 ③地域との連携としては、つくば3研究教育機関(筑波大学、農業環境技術研究所、農業・食品産業技術総合研究機構)合同シンポジウムを平成23年9月に開催予定。	(筑波大学)
自治体男女共同参画担当部署と連携した男女共同参画推進の講演会等の開催 女性研究者による研究スキルアップセミナーとして「女性科学者対談「独創的研究と研究資金獲得法」」を開催した。	(埼玉大学)
女子学生を対象としたキャリアガイダンスの開催および女性研究者のキャリア形成に関する座談会を開催した。	(千葉大学)
市民公開講座「教育文化週間市民講座」を実施し、学外も参加した。 教養部(大学1~2年生対象)において、男女共同参画のセミナーを実施した。	(東京大学)
地域住民も参加できるよう、近隣の自治会等に広報し、シンポジウムを開催している。	(東京医科歯科大学)
・学内外にオープンにしたシンポジウムとして、1人の日本人女性研究者と3人の海外女性研究者(フィンランド、韓国、米国)に各国の理工系大学の男女共同参画や女性研究者支援の様子を講演してもらうとともに、本学の取組を紹介した。	(東京工業大学)
・地域等と連携した男女共同参画推進の取組等のシンポジウム開催を企画・実施している。	(お茶の水女子大学)
平成21年10月、学長が主催し全学教職員を対象とする「職員特別研修会」として、男女共同参画の推進に関する講演会を開催した。講演内容を広く浸透させたいため学生の受講も認めた。	(電気通信大学)
大学院社会学研究科に設置されている「ジェンダー社会科学研究センター」の研究成果を学内外に公開している。また、学内の啓発活動として、公開ワークショップを開催している。(平成23年度のテーマは「大学における育児サポート:新しい一橋大学に向けて」)	(一橋大学)
男女共同参画推進室等でシンポジウムなどの啓発活動を多数実施	(横浜国立大学)
・女性研究者育成、支援の取組及び成果に関するシンポジウムを開催	(新潟大学)
第2回女子・高専・技大コロキウムを実行委員会を設置し、全国の高等専門学校的女性教員及び女子学生を招く討論会を開催予定である。	(長岡技術科学大学)
外部講師による男女共同参画推進講演会の開催	(上越教育大学)
前年度、職員向けにワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを実施。	(総合研究大学院大学)
「サンフォルテフェスティバル2011~男女共同参画社会をめざして~」(平成23年6月25日(土)~平成23年7月1日(金))において、富山大学のコーナーを設置し、ポスター等を掲示して、富山大学での男女共同参画事業の活動内容のPRを行った。	(富山大学)
・男女共同参画推進の活動について学内外において啓発 ・教育者を対象とした女性研究者による女性研究者支援についての講演会などを開催	(金沢大学)
教職員対象の岐阜大学フォーラム、地域住民も対象とした岐阜シンポジウム、ネットワークコンソーシアム岐阜(岐阜県内の大学等で構成する共同体)との共催による特別公開講演会、5学部における教職員へのFDを開催	(岐阜大学)
これまで、管理職を対象とした「トップセミナー」を2回、教職員を対象とした「教職員啓発セミナー」を3回、シンポジウムを4回開催した。 今年度は秋に静岡県との共催により、本学関係者だけではなく、広く静岡県民も対象とした「啓発セミナー」を開催する予定である。	(静岡大学)
12月7日(火)本学第1回目となる「男女共同参画に関する講演会」を開催した。	(浜松医科大学)
・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム(会員:愛知県、名古屋市、愛知県経営者協会、名古屋大学)を開催	(名古屋大学)
男女共同参画社会における教育分野において、「男女平等教育シリーズ ~男女共同参画社会をめざして~」のブックレットの発行や次世代育成支援シンポジウムの開催	(愛知教育大学)
啓蒙活動の一環としての特別講演の実施 なお、所在市が実施している男女共同参画出前講座の利用も検討中	(豊橋技術科学大学)
22年12月に「地域の活性化と男女共同参画の推進」をテーマにシンポジウムを開催し、今年度は本学と11連携機関及び三重県男女共同参画センターと共同で事業をおこない、県内の小学生及び保護者に女性研究者と実験を通じ男女共同参画を学ぶ予定である。また県内中学校への講演等の予定もしている。	(三重大学)
男女共同参画セミナーを実施した(H22.7.2)。	(北陸先端科学技術大学院大学)
本学における啓発セミナー開催に向けて、滋賀医科大学の「男女共同参画推進に関する講演会」(平成23年1月20日開催)に職員13人が参加した。	(滋賀大学)
自治体・他大学・関係機関に参加を呼びかけ、地域に開かれた講演会の実施。 今後も地域に開かれた講演会を実施。	(滋賀医科大学)

男女共同参画に関するセミナーやシンポジウム等を随時、企画・実施している。また、新入生ならびに学部学生を対象としたジェンダー関連科目(3コマ)を提供している。	(京都大学)
学部学生を対象として、「ジェンダー論」、「性倫理と性教育」を開講。	(京都教育大学)
男女共同参画社会を実現するための教育プログラム設立し、仕事内容、キャリアヒストリーの他、仕事上の女性特有の悩みとその解決方法等の話題を取り上げた講演会等を開催	(京都工芸繊維大学)
年2回のセミナー及び年1回のシンポジウムを実施し、教職員・学生を対象に啓発に取り組んでいる。	(大阪大学)
柏原キャンパス附属図書館において、国立女性教育会館図書パッケージ貸出サービスを利用した男女共同参画推進コーナーを開設した。(2010年8月～2011年7月)	
大阪教育大学生生活協同組合購買部における男女共同参画図書コーナー開設のため、図書目録を提供した。	
2010年12月に教職員セミナーとして男女共同参画啓発セミナーを実施した。	(大阪教育大学)
・年1回程度男女共同参画に関するシンポジウムの開催 ・年数回、女性研究者支援と男女共同参画を目的とした「キャリアカフェ」を実施 ・学生を対象とした一般教育として「男女共同参画とジェンダー」授業を実施	(神戸大学)
アジア・ジェンダー文化研究センターや文学部・生活環境学部等においてジェンダーに関する教育研究活動を活発に行っている。男女共同参画推進室では教職員・学生を対象に意識啓発のための講演会を開催している。平成22年度はIBMから講師を招いて男女共同参画推進の基盤の一つであるダイバーシティ(多様性)についての講演会を実施した。地域貢献事業の一つとして男女共同参画推進に関する「知る・学ぶ・伝えるequality」連続講座を開催している。また、「なら男女共同参画週間イベント2010」に参加するなど、地域と連携して男女共同参画活動を推進している。	(奈良女子大学)
3. (1)に同じ	(和歌山大学)
・ワークライフバランスに関するシンポジウムを開催(2010年12月13日)	(奈良先端科学技術大学院大学)
男女共同参画に係る講演会を開催している。 また、行政等と連携し公開講座を実施している。	(鳥取大学)
・財)しまね女性センター、松江市男女共同参画センターなど地域等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、講演会等の開催。	(島根大学)
シンポジウムや交流会を開催したり、意識調査を行いその結果を公表したりして、意識啓発に努めている。地域の団体や自治体とも連携を行っている。	(岡山大学)
・中国四国地域と連携した男女共同参画推進シンポジウムの開催 ・東広島市と連携した共同セミナーの企画・実施	(広島大学)
平成19年度部局長等管理運営研修において、内閣府男女共同参画局長による「大学における男女共同参画の実現を目指して」と題した講演会を開催	(山口大学)
・オープンキャンパス等中高生を対象とした大学イベントへの参加、資料配布 ・男女共同参画にかかる啓発セミナー、シンポジウム等の開催	(徳島大学)
・平成23年2月に地域ぐるみで女性研究者の支援の輪を広げていくため、四国圏にある国立・公・私立大学、研究機関、企業等に呼びかけ、「四国女性研究者フォーラム」を開催。	(香川大学)
女性未来育成センターキックオフシンポジウムの開催。 幹部教職員を対象とした意識改革に関する管理職セミナーの開催。 ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスをテーマとした公開シンポジウムの開催。	(愛媛大学)
・九州・沖縄の国立8大学において、各大学の持ち回りにより、年1回「九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」を開催 ・女性研究者等を演者に迎え、広く一般を対象としたサイエンスカフェのシリーズを企画、学外のスペースにて実施 ・全学教育総合科目「女性学・男性学」、大学院共通教育科目「女性教員によるキャリア・デザインとライフ・プラン」等の関連科目を開講 ・ジェンダーに関する研究を行う学生を対象にした研究助成「ジェンダー研究に取り組む学生の研究助成プログラム」を実施	(九州大学)
・男女共同参画セミナーを開催 ・若手研究者講演会「未来を切り拓く女性科学者たち」の開催	(九州工業大学)
全学講演会の実施 「三世代サポート型佐大女性研究者支援」WLBセミナーの開催	(佐賀大学)
平成23年9月3日(土)に「第3回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin長崎」を本学主催で開催し、九州地区各県の国立大学理事・副学長とのパネルディスカッションを行う。同シンポジウムは長崎県、長崎市の後援である。平成23年11月11日(金)には文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者支援モデル育成事業」の最終年度となることからシンポジウムを開催することとしている。平成22年度にアサーティブセミナー及びコーチングセミナーを開催し、平成23年度も開催することとしている。	(長崎大学)
・年に1～2回程度、全学的な男女共同参画推進フォーラム等を開催	(熊本大学)
・各学部学生を対象とした男女共同参画教育の実施 ・学外の会場を借り上げての公開シンポジウムの開催	(大分大学)
本学における男女共同参画推進へ向けた理解を深めるため、平成23年1月に「宮崎大学男女共同参画シンポジウム」を開催した。同シンポジウムは23年度にも開催する予定である。また、23年度は内閣府「平成23年度地域における男女共同参画連携支援事業」に採択され、同事業では宮崎県・宮崎県医師会との連携により本県における女性医師の働きやすい環境づくりについて考えるシンポジウムを開催することも予定している。	(宮崎大学)
・昨年度から共通教育科目「男女共同参画とキャリアデザイン」を開講(*今年度も後期開講予定)している。 ・今年度から、高校への出前授業において男女共同参画に係る授業を実施することとした。(*5月に1校実施) *「男女共同参画トップセミナー」を今年度中に実施する予定	(鹿児島大学)
平成23年度より5年間、「沖縄におけるジェンダー学の理論化と学術的実践-沖縄ジェンダー学の創出-」という研究プロジェクトを実施 平成23年11月、学外講師を招いて「男女共同参画社会」(仮題)と題して教職員を対象に講演会を開催予定。	(琉球大学)

検討中：6大学

宇都宮大学男女共同参画宣言において、「教職員および学生に向けて啓発活動を進める。」とし、意識啓発のための施策を検討している。	(宇都宮大学)
・男女共同参画推進室、女性研究者支援機構で検討予定	(東京海洋大学)
平成23年度中に意識啓発のためのシンポジウム開催を検討している。	(信州大学)
男女共同参画に特化した形でのセミナー、シンポジウムの開催ではなく、総合的なキャリア教育推進のためのセミナー等で包括して扱っている。	(兵庫教育大学)

(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

実施中：66大学

・定時一斉退勤日の設定及び啓発のためのポスター作成	(北海道大学)
●育児支援制度のパンフレットを作成・配布している	
●今年度中に介護支援制度のパンフレットを作成・配布予定	(北海道教育大学)
職員の心身の健康維持及びワーク・ライフ・バランスの一環として、毎年お盆の時期の一定日(最低4日間)を全学一斉休業日とし、年次有給休暇等の取得を促進している。	(帯広畜産大学)
復職・子育て・介護支援センターにおいて、育児・介護等の両立を支援する制度を導入し、当センターの活動内容をホームページに掲載するとともに、ファミリーサポートの手引書を作成し、学内外へ周知している。また、子育て・介護支援セミナーにおいて、当センターの事業内容を説明し、学外から講師を招いて、育児・介護等への関心を高める講演会を開催している。	(旭川医科大学)
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の学内周知及び大学ホームページへの掲載	(北見工業大学)
・ポスター、リーフレットの作成	(弘前大学)
・両立支援制度の取得を促すリーフレットの作成	
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出	(岩手大学)
リーフレットの作成を行うとともに、本委員会とは別に、本学女性研究者育成支援推進室において、ワークライフバランスのセミナー等を開催し、女性科学者のキャリアパス形成に障害となる支援と諸制度の整備を行っている。	(東北大学)
・両立支援制度の取得を促すポスターの作成	
・ワークライフバランスの観点から、年次休暇等の積極的取得及び時間外労働の縮減を促すポスターの作成及び通知の発出	(秋田大学)
・子育て・介護に関する就労規則のパンフレットを作成し、全教職員に配付するとともに、ホームページ上で周知している。・育児休業、介護休業については事務職員では、希望通り取得される状況にある。但し、教員に関してはその職責上、調整を要するのが現状である。	(山形大学)
・茨城県保健福祉部の結婚・子育て意識啓発セミナー開催事業によるセミナーとして、学生向けに「結婚・子育てセミナー」を実施し、教職員向けに「結婚・子育て意識啓発セミナー テーマ 働き方を考えるセミナー 仕事と生活のベストバランス」と題して実施。	(茨城大学)
①男女共同参画推進室HPに学内インフォメーションの頁を設け、規則・規定を見易く充実させた。	
②男女共同参画推進室の意識啓発WGリーダーを中心に、各研究科長訪問を行い、両立支援制度の活用に関するヒアリングを行うなど、部局の実情を把握し、制度活用可能な雰囲気醸成に努めている。	
③夏季、年末年始には年次休暇の取得を促進する通知文書を発出している。	(筑波大学)
年次休暇を計画的に取得することにより、子供会や学校行事等地域活動へ積極的に参加できるように、月単位での計画表を作成	(筑波技術大学)
職員専用のホームページ(職員Webサイト)において、「宇都宮大学の次世代育成支援について―出産・子育てを応援します」を掲載しており、妊娠中及び子育て期間中に利用できる様々な制度を紹介している。	(宇都宮大学)
・年次有給休暇の積極的取得を促進する通知を発出している。	
・医学部附属病院女性医師等教育・支援部門が発行するニュースレターにおいて、頑張る女性医師やその指導者などの声を掲載することで、女性医師等の就業力を確保することの必要性を学内外に訴え、女性の働きやすい労働環境の確保を推進している。	(群馬大学)
年次有給休暇の取得促進及び時間外労働縮減に関する通知の発出	(埼玉大学)
両立支援制度の取得を促すため、全職員にメールにて周知している。	(千葉大学)
ワーク・ライフ・バランスハンドブックを作成し、ホームページ上に掲載している。	
年次休暇等の計画的使用の促進について通知を発出している。	(東京大学)
年次有給休暇の積極的取得や、リフレッシュ休暇の積極的取得を、全学メールにより発信し、取得しやすい雰囲気が作られている。	
両立支援するための詳細な情報が掲載されたガイドブック「ワーク&ライフガイドブック I & II」をそれぞれ作成し、学内に配布した。	(東京医科歯科大学)
年3~4回発行しているOPGE通信に、教職員の育児、介護についてのコラムを掲載している。	(東京学芸大学)
・年次休暇の取得を促進するポスターの作成	
・夏季一斉休業を実施し、計画的な年次休暇の取得を奨励	
・毎週木曜日を指定し、メールにて定時退勤を促進	(東京農工大学)
・「育児と介護のための支援案内」のパンフレットを作成し、本学の常勤教職員が、いつ、どんな支援を受けられるのかを、分かりやすく提示した。	
・育児支援マークの制定、グッズの配布を行い、学内の育児支援の雰囲気を高め、気兼ねせずに育児のために時間を使えるようにした。	(東京工業大学)
・次世代育成ハンドブックの配付	
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する周知	(お茶の水女子大学)
定時退勤日(ノー残業デー)を大学ホームページに掲載し、当該日に電子メールで通知、また、ワーク・ライフ・バランスの観点から、ゴールデンウィークや年末・年始における休暇の取得を奨励することとし電子メールで通知した。	(電気通信大学)
ワーク・ライフ・バランスの観点から、毎週金曜日をノー残業デーに設定している。	(一橋大学)
年次休暇の積極的な取得及びノー残業を促進する通知	(横浜国立大学)
・仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境づくりの観点から、年次休暇の使用を促進する通知の発出	(新潟大学)

両立支援制度をホームページで周知している。	(長岡技術科学大学)
・ノー残業デー(毎週水曜日)の実施	
・年次休暇の計画的な使用を促進する通知の発出	(上越教育大学)
・次世代育成支援対策行動計画の策定、育児短時間勤務の導入、リフレッシュ休暇の拡充など両立支援制度を充実させ、職員に周知を図っている。	(山梨大学)
・育児休業を取得した男性教員を対象に加えた研究パートナー制度を整備	
・育児介護金沢プランにおいて、育児休業を取得した教員に対するインセンティブの付与などを検討中	(金沢大学)
両立支援制度のポスターを作成し、学内電子掲示板へ掲載している。	(福井大学)
両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成	(岐阜大学)
平成21年にリーフレット「出産・育児、介護支援に関する諸制度」を発行(制度改正に応じて改訂)している。また、男女共同参画推進室のニュース・レター等を定期的に発行している。さらに、女性教員が安心して育児休業を取得できるように、育児休業取得女性教員の代替として非常勤講師ではなく、研究室に常駐して卒業論文や修士論文等の研究指導も行う特任教員採用の制度も確立した。	(静岡大学)
・育児休業及び特別休暇制度の取得を促すポスターの作成	(名古屋大学)
仕事と家庭の両立支援ガイドとしてのリーフレットの作成、年次休暇等の積極的取得や定時終業を促進する通知の発出	(愛知教育大学)
・年次有給休暇の積極的な取得促進を図るための周知・啓発(一般事業主行動計画において、「目標:年次有給休暇の取得を促進する。」「対策:職員の年次有給休暇取得を促進するため、管理職員が自ら率先して月1日以上年次有給休暇及び適時の連続休暇等の取得を実践するよう、周知・啓発を行う。」こととしており、ゴールデンウィーク期間中や夏季に連続休暇の取得を促進するよう電子掲示板を介して、全教職員に周知・啓発を行っている。)	(名古屋工業大学)
リーフレット「ワーク・ライフ・バランスのすすめ」を作成周知している。	(三重大学)
ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知を発出した。	(滋賀大学)
多様な働き方を提案するため、育児支援制度についてのリーフレットを作製し、男女教職員ならびに研究員等にメールで添付する形で、周知すると共に、男女共同参画推進室ホームページにも記載して、広く周知に努めた。また、年次休暇等の積極的取得を促進するための呼びかけを、部局事務を通じて常勤および非常勤教職員に対して行っている。	(京都大学)
育児休業を取得した教員のために非常勤講師枠を配当している。また、育児・介護休業等の制度を周知し、活用を促すことなどを目的とした、男女共同参画意識啓発パンフレットの作成と配布を準備している。	(京都教育大学)
「大阪大学における男女共同参画の推進のために」と題したリーフレットを作成し、教職員及び学生に配布することで、大学の取組姿勢・各種制度について周知徹底している。	(大阪大学)
男女共同参画社会基本法を紹介する啓発ポスターを学内に掲示した。	(大阪教育大学)
この制度活用は積極的に進めており、実質化している。両立支援制度の取得に関するポスター、リーフレット等は作成していないが、年次休暇や育児休業等の取得を周知することに努めている。	(兵庫教育大学)
・職員のためホームページに「次世代育成支援のための制度について」を掲載し、周知と活用を図っている。	(神戸大学)
女性研究者共助支援事業本部が毎年度事業報告書・リーフレットを作成、学内配付しているほか、子育て支援事業・子育て支援サポーター養成講座・地域貢献事業「知る・学ぶ・伝えるequality」のチラシ、ポスターを学内に掲示し、事業の周知に努めている。また、男女共同参画推進室が全教職員を対象に男女共同参画に関する書面アンケートを実施し、男女共同参画に関する理解度・認知度を把握するとともに、調査結果を学内に公表することで教職員の男女共同参画への理解度向上に役立っている。	(奈良女子大学)
子育てをしながら就学する学生を教職員・学生で支援する「子ども休憩室」の試行を2010年度試行した。本格的な育児環境整備のため、研究を進めている。	(和歌山大学)
・ニュースレター、HP、ロールモデル集の中で、多数の教員のワークライフバランスの取り方等について紹介	(奈良先端科学技術大学院大学)
・学内イベント時に男女共同参画に関する展示、相談窓口の開設	
次世代育成支援行動計画の中で、次世代育成に繋がる各種制度を利用しやすい環境を整えることを目標に掲げている。	
夏季期間においては、年次有給休暇取得キャンペーンを実施するなど、積極的取得を促進している。	(鳥取大学)
・ワークライフバランスの観点から年次有給休暇等の積極的取得を促進する通知の発出。	(島根大学)
両立支援の取得を促すリーフレットを作成している。	(岡山大学)
・両立支援制度の取得を促すリーフレットの作成	
・年次休暇の積極的取得を促進する通知の発出	(広島大学)
・仕事と家庭の両立支援に関するリーフレットを作成し、全教職員へ配布し、積極的活用を促している。	
・職員研修において、次世代育成支援及び仕事と家庭の両立支援について説明し、積極的活用を促している。	(山口大学)
・両立支援制度に関してHP掲載	
・支援制度について広報・周知するための冊子作成準備中	(徳島大学)
両立支援制度促進のため、本学で策定した一般事業主行動計画、「仕事と育児の両立支援行動計画」をウェブページに掲載し、本学の取組を学内外に公表。	(鳴門教育大学)
・全女性研究者に子育て関係制度、支援の取り組み等を情報提供するため、「香川大学ワークライフバランスハンドブック」を作成し配布。	
・男女共同参画推進室の取り組みについて、学生及び女性研究者に対して広く周知するため男女共同参画推進カードを作成・配布。	(香川大学)
・仕事と家庭生活の両立を支援する環境づくりのための啓発ポスター、リーフレットを作成し、掲示。	
・育児や介護を支援するため、男性の育児参加・介護支援に関するパンフレット等を作成し、学内WEBの専用フォルダに掲載。	(福岡教育大学)
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、ノー残業デーを実施する通知の発出	
・年次休暇取得を促進する通知の発出(年3回程度)	(九州大学)
・男女共同参画セミナーを開催	
・若手研究者講演会「未来を切り拓く女性科学者たち」の開催	
・学内アンケートの実施	(九州工業大学)
育児や介護等に関する制度についてのパンフレットの作成	(佐賀大学)

<p>本学の各部局長が構成員となる会議において、「長崎大学における出産・育休支援制度」について説明を行い、各学部教授会においてリーフレットを配布し説明を行った。両立支援のポスター及び全教職員へのリーフレットを配布し、おもやりキャンパスサポート制度、テクニカルスタッフ雇用制度、おもやりファミリーカフェ(子育て家族交流会)、Webカメラ貸出し制度の広報を行った。</p>	(長崎大学)
<p>・男女共同参画推進ポスターの学内掲示 ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次有給休暇等の積極的取得を促進する通知の発出</p>	(熊本大学)
<p>・広報誌による啓発</p>	(大分大学)
<p>前出の学内向け広報紙「Athenaかわらばん」では随時両立支援制度等について取り上げ、利用促進へ向けた情報を提供している。また、平成23年度には、育児や介護にかかわる教職員に対する情報提供を目的とした小冊子の作成を予定している。</p>	(宮崎大学)
<p>本学における男女共同参画の推進についてのパンフレットを作成した(平成22年度)。事務系職員については、四半期毎に年次休暇取得予定表の作成を依頼しており、計画的な年次休暇の取得に努めるよう</p>	(鹿屋体育大学)
<p>ワーク・ライフ・バランスの観点から、例年、計画的な年次休暇等の取得を促進する通知を発出</p>	(琉球大学)
<p>検討中:9大学</p>	
<p>・取得可能な両立支援諸制度を周知するためのリーフレットの作成</p>	(福島大学)
<p>・ワークライフバランスに対する理解を深めるための研修の実施</p>	(東京海洋大学)
<p>・男女共同参画推進室で検討予定</p>	(信州大学)
<p>平成23年度の女性研究者研究活動支援事業に申請するとともに、諸制度の周知を促し活用可能な雰囲気醸成するためのリーフレットの配付を検討している。</p>	(滋賀医科大学)
<p>休業制度や休暇などをわかりやすく解説した冊子を作成予定。</p>	(愛媛大学)
<p>両立支援制度に関するホームページへの記載、リーフレットの発行による情報発信。</p>	(鹿児島大学)
<p>* 教職員のワーク・ライフ・バランス支援を図るため、「育児・介護等支援ガイド(仮称)」を作製する予定。</p>	(鹿児島大学)

Ⅱ. 添付資料

A. 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－

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－

平成23年2月10日

(社)国立大学協会 教育・研究委員会

男女共同参画推進を促すための提言

1 背景

高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、今後、大学等の教員や研究者としての採用を含む、女性の能力を發揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資するものと考えられる。

これまで、大学における男女共同参画を推進していくために数値目標が掲げられてきた。その代表的なものは、「2010年までに女性教員比率 20% (国立大学協会 2000年)」、「2020年までに指導的立場の女性比率 30% (第2次男女共同参画基本計画 2005年)」、「この5年間で自然科学系女性研究者の採用割合 25% (第3期科学技術基本計画 2005年)」などであるが、これらの計画に掲げられた数値目標と現状の数値との乖離は大きく、目標達成に向けて、何らかの方策を施す必要がある。

2 達成目標とタイムテーブルの設定

大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。それだけでなく、教育機関として、次世代を担う学生たちに対して、新たな男女共同参画モデルを示す必要がある。そのためにも、引き続き、女性教員増加の具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。

2000年に国立大学協会で、将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率が当時 23.6% (国立大学においては 21.6%、公立大学 23.0%、私立大学 29.6%) であり、将来さらに上昇することを予測し「2010年までに国立大学の女性教員比率を 20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。」とした。これまで個々の国立大学が様々な男女共同参画の推進に努めてきたものの、2010年5月1日現在の女性教員比率は 12.7%であり未達成となっている。このことに鑑み、引き続き、国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なく

とも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年ごとに 1%以上）に引き上げることが達成目標として設定することが適切であると思われる。

また、2001 年 6 月の国立大学協会第 3 常置委員会において、大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に、今後 10 年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定され、今回が区切りの 10 年目である。前述したように目標を到達していない状況であり、目標達成に向け国立大学における男女共同参画を推進するため、次に提言している大学が取り組むべき事項の実施状況についてフォローアップをしつつ、今後も引き続き追跡調査を行うこととする。調査にあたっては、大学の負担軽減を考慮し、毎年調査すべきものと隔年あるいは 3 年ごとに調査するものの調査項目や収集すべき情報を精選し、簡素化を図ることとする。

3 大学が取り組むべき事項

男女共同参画の推進において直面する課題は、個々の大学によってさまざまである。それぞれの大学における問題点を洗い出し、改善に向けた具体的な行動計画を立案するとともに実行に移し、それを評価していくシステムを構築していくことが求められる。

目標の達成に向けた大学が取り組むべき男女共同参画推進のための取組としては、次のようなものが考えられる。

【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

【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
 - ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
 - ・部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
 - ・女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与

- ・女性研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- (2)昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進
- ・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- (3)大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
- ・役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
 - ・教授職への女性の積極的登用
 - ・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進（学会規約に明記するなど）
- (4)女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供
- ・大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のセミナー、フォーラム等の開催
 - ・女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催
 - ・女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度の設立や交流会の開催
- (5)女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等
- ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することへの一層の努力
 - ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮
 - ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

【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
- ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 - ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
 - ・配偶者（男性）の育児休暇の取得の促進及び意識改善
- (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
- ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
 - ・地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
 - ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構

築

- (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
 - ・病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備
 - ・更衣室・休憩室・マタニティコーナー等の整備及びベビーベッドを備えたトイレ等の設備の整備・改修
 - ・夜間等における安全確保など防犯体制の整備
- (4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実
 - ・教職員が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができる総合相談窓口の設置などの体制の整備
 - ・女性研究者の現状を把握するためのメンターや巡回相談員を配置
 - ・女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築

【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と改善
- (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
 - ・両立支援制度の大学ホームページへの掲載
 - ・教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催
- (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
 - ・地域等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、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
 - ・両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
 - ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
 - ・育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

4 国等による支援

それぞれの国立大学が男女共同参画を進めていくためには、文部科学省を始めとする政府機関の支援も必要である。国等による支援として、次のようなことが期待される。

ア 国にあつては、働きやすい環境の整備のための財政支援の拡充等を実施すること。

(1)人件費削減政策の撤廃

(2)施設設備の整備・改善

- ・学内保育施設等の整備

(3)女性研究者の支援

- ・育児休業取得に伴う研究費支援制度の構築
- ・介護休業取得に伴う柔軟な支援制度の構築
- ・女性研究者のライフステージにあわせたトータルな支援システムの構築
- ・新規の女性研究者及び研究補助者に係る人件費の補助

イ 地方自治体にあつては、働きやすい環境の整備のための財政支援の拡充等を実施すること。

(1)大学近辺への公的な保育施設・介護施設の設置の促進・誘致

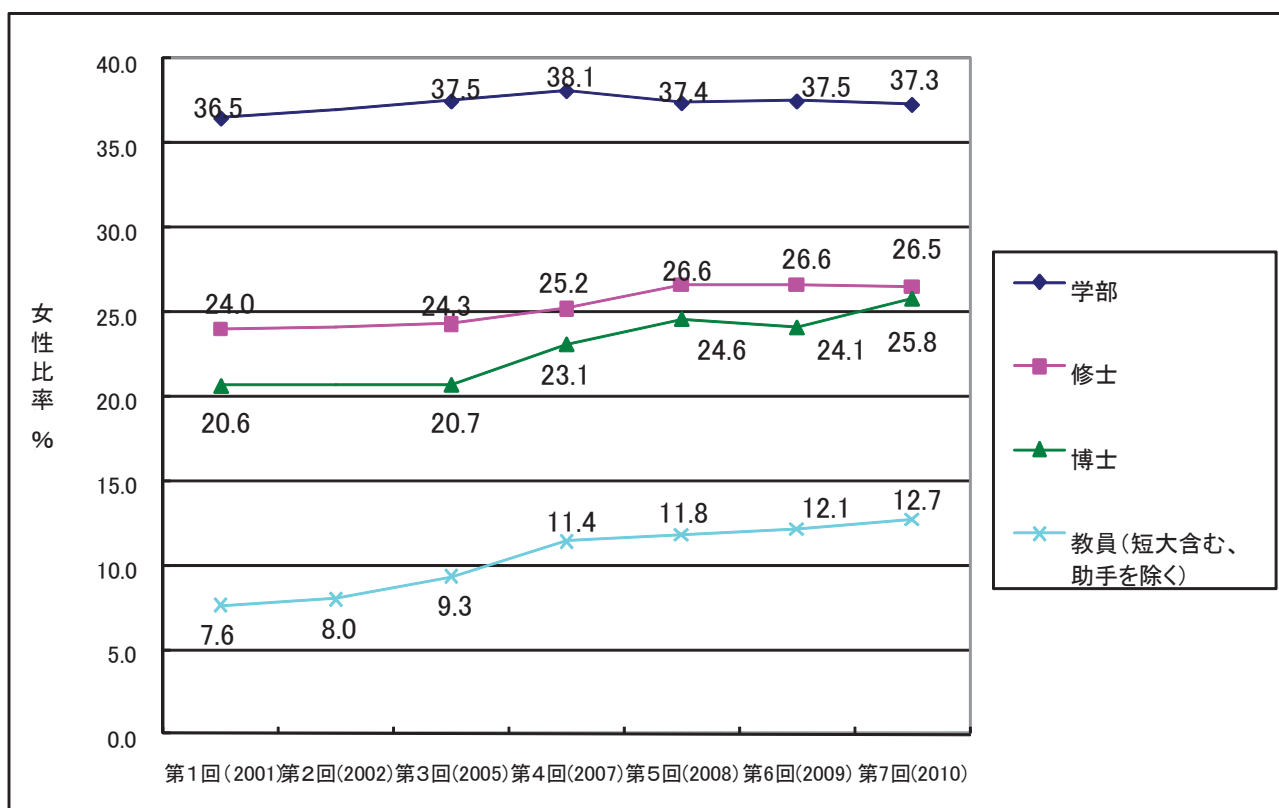
(2)利用に係る料金の低廉化

(3)保育施設におけるニーズに応じた保育時間の配慮

(4)大学と自治体との連携・協力体制の強化

【参考資料】

・ 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※第2回調査では学生について調査を行っていない。

なお、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るようになった。

国大協企画第 82 号
平成 23 年 7 月 29 日

各会員代表者 様

国立大学協会 教育・研究委員会
男女共同参画小委員会委員長
谷口 功（熊本大学長）

国立大学における男女共同参画の推進状況に関する調査（第 8 回）について（依頼）

国立大学協会は、平成 12 年 6 月の総会において『国立大学における男女共同参画を推進するために（報告書）』を採択し、さらに翌年の 6 月総会時に開催された第 3 常置委員会において、10 年間にわたって男女共同参画の推進状況を継続的に調査することを決定し、これまで 7 回の追跡調査を実施してきました。

本追跡調査は、開始時の第 3 常置委員会から企画委員会等を経て、平成 18 年度より現在の教育・研究委員会男女共同参画小委員会に引き継がれていることから、昨年に引き続き、本小委員会により、第 8 回の追跡調査を実施することとなりました。

各国立大学長の皆様におかれましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、アンケートの以下の各構成部分につき、それぞれ適任の方にご指示いただき、別添ファイル（男女共同参画調査票）の回答欄にご記入の上、来る平成 23 年 8 月 31 日（水）までに、国立大学協会事務局宛てご回答いただきますよう、協力方よろしくお願い申し上げます。

アンケートの構成

第 部 統計調査（男女共同参画の現状）

学内の人事構成の状況を把握されている事務担当者に数値等をご記入いただくことを期待しています。

第 部 男女共同参画の推進状況に関する報告

学内で男女共同参画の推進を担当しておられる責任者（理事・副学長、学長補佐、担当委員会の委員長など）にご記入いただくことを期待しています（学長自らご執筆いただいても構いません）。

なお、この部分につきましては、原則としてご記入いただいたものをそのまま報告書に掲載いたしますので、ご了承ください。

（参考）男女共同参画推進の取組状況について

平成23年2月10日に公表しました「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 - 」において、大学が取り組むべき事項として提言しました内容の実施状況について、参考のため現状確認を行うものですので、ご協力願います。

学内で男女共同参画の推進を担当しておられる責任者（理事・副学長、学長補佐、担当委員会の委員長など）にご記入いただくことを期待しています。

なお、男女共同参画の推進や女性研究者支援等の施策、また、それに伴う財務省への予算折衝等に活用するため、文部科学省から、調査データの提供依頼があった場合は、各大学の個別データを提供することについてあらかじめご了承ください。

各大学における調査負担軽減のため、今年度より調査項目の簡素化を行っております。昨年度からの主な変更点については、別紙「男女共同参画の推進状況に関する調査の見直し」をご覧ください。

男女共同参画の推進状況に関する調査の見直し

1. 追跡調査の簡素化

< 調査項目及び収集すべき情報の精選 >

前回（第7回）の追跡調査項目を a～c に分類

a. 毎年調査すべきもの

【 .統計調査】

1. 男女共同参画の現状

（大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状）

表 1.1 職階別・性別 教員数

表 1.2 大学の意思決定機関等における性別構成

表 1.3 非常勤講師の構成

表 1.4 部局別・性別教員数

表 1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業（修了）者数

表 1.6 専攻分野別 学部・大学院の教員数

表 1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

表 1.8 職系別・職名別職員数

【 .男女共同参画の推進状況に関する報告】

- ・男女共同参画に関する新たな取り組み・現状に対する課題
- ・第2期中期目標・計画における男女共同参画推進への対応
- ・大学における男女共同参画に関する取り組みなどを紹介するウェブサイト

b. 3年ごとに調査するもの

各年で大きく変動することが少ないと考えられることから、以下の項目は3年ごとに調査する。（今年度は調査せず、次回調査は2013年度を予定）

【 .統計調査】

2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

表 2.1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況

表 3.1 育児介護休業等の利用者数

表 3.2 保育施設・設備等の設置状況

表 3.3 各保育施設・設備等の具体的な状況

表 3.4 その他の学外保育機関との協力体制

c. 調査項目から除外するもの

アクションプランの提言事項のフォローアップと重なる内容が多い事から、以下の項目を削除する。

【 .男女共同参画の推進状況に関する調査】

- （1）男女共同参画に関する広報や啓発活動
- （2）男女共同参画を推進するための指針（規則・規定）等の制定
- （3）男女共同参画を推進する担当組織、委員会等の設置
- （4）統計的資料の整備と問題点分析
- （5）教員の採用における公募システムの確立
- （6）女性教員増加を目指した大学（部局）の達成目標等の設定
- （7）ポジティブ・アクション
- （8）女性教職員の昇進の増大

- (9) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ
- (10) 理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進
- (11) 本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善の対策
- (12) 研究における男女共同参画の推進と女性研究者の研究環境の改善
- (13) 大学の意思決定の場への女性の登用
- (14) 教職員の待遇に関する不服申立制度の整備
- (15) セクシャル・ハラスメント防止・対応のための制度の整備
- (16) 育児環境の整備、介護との両立支援についての継続的改善
- (17) その他の対策（女性教員比率の向上に効果のあった施策）
- (18) 自由回答欄（国大協への質問、提案、意見、その他お気づきの点）

2. 大学が取り組むべき事項の実施状況についてのフォローアップ

実施時期

まず今年度（2011年度）に現在の取組状況を確認し、アクションプランで策定した達成目標時期を踏まえて、2015年度にフォローアップとして再度取組状況を確認する。

実施方法

アクションプランで提言した事項ごとに各大学の取組状況を記載する形式の調査票を作成し各大学に送付する。

その他

毎年実施する追跡調査に含めるなど、各大学の負担が少なくなるよう留意する。

（参考）

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 - （抜粋）

「引き続き、国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上（各大学において1年ごとに1%以上）に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。」

「目標達成に向け国立大学における男女共同参画を推進するため、次に提言している大学が取り組むべき事項の実施状況についてフォローアップをしつつ、今後も引き続き追跡調査を行うこととする。調査にあたっては、大学の負担軽減を考慮し、毎年調査すべきものと隔年あるいは3年ごとに調査するものの調査項目や収集すべき情報を精選し、簡素化を図ることとする。」

**『男女共同参画の推進状況に関する調査(第8回)』
調査票のご案内**

国立大学協会 教育・研究委員会
男女共同参画小委員会

本ファイルのシート構成

シート名	内 容
案内	本シートです。
回答ご担当者	貴大学・回答ご担当者名を入力していただくシートです。
・統計調査	アンケートの回答をご入力していただくシートです。
・状況報告	"
(参考)取組状況	"
回答状況	エラーの有無等をご確認いただくシートです。

回答方法(入力方法)

選択肢が用意されている項目は、該当の ボタン、 ボタンをクリックしてください。
白色のセルに数値、文字をご記入ください。

メッセージ

不適切なご回答には**赤字**でメッセージが表示されますので注意をして入力してください。

ご確認

回答された内容は、各回答シートや「回答状況」シートでご確認をお願いします。
赤字のメッセージが残っていれば、表示されないように訂正してください。

ファイルの保存

元のファイル名の先頭に貴大学名を付けた形で保存をお願いいたします。
(例：ABC大学の場合 ABC大学男女共同参画調査票.xls)

電子メールによるファイルの送信

電子メールの標題 (Subject)	最初に「貴大学名」、その後につけて「男女共同参画調査票」としてください。 (例：ABC大学の場合 ABC大学男女共同参画調査票)
電子メールの本文	大学名とご担当者氏名・連絡先電話番号を記載してください。
添付ファイル	本調査票ファイルを添付してご送信ください。 送信される前に、エラー等のメッセージがアンケート調査票に表示されていないことをご確認ください。
再送信	訂正等で再送信される場合は、標題(Subject)の最後に「再送」と入力してください。

問合せ先・送信先アドレス

担 当 者 (回答送付先・問合せ先)	国立大学協会企画部 渡邊 光宏
電 話	03-4212-3515
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、平成23年8月31日(水)までにご回報(送信)ください。	

「男女共同参画の推進状況に関する調査」

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名	<input type="text"/>
-------	----------------------

大学名を選択してください

全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者

部 署	<input type="text"/>
-----	----------------------

部署名を入力してください

役 職	<input type="text"/>
-----	----------------------

役職名を入力してください

氏 名	<input type="text"/>
-----	----------------------

お名前を入力してください

T E L	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>
-------	----------------------	---	----------------------	---	----------------------

TEL番号を入力してください

F A X	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>
-------	----------------------	---	----------------------	---	----------------------

FAX番号を入力してください

Eメールアドレス	<input type="text"/>
----------	----------------------

Eメールアドレスを入力してください

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

統計調査	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

状況報告	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

(参考) 取組状況	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

「回答ご担当者」シートの大学名を選択してください！

【 統計調査(男女共同参画の現状)】

大学の教員および意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について平成23年5月1日現在で記入してください。

表1.1 職階別・性別 教員数 単位:人

	男	女	計	女性比率 % ^{***}
学長				
理事 [*]				
副学長 ^{**}				
教授				
准教授				
講師(常勤)				
助教				
小計				
助手				
計				

^{*} 非常勤理事は除いてください。

^{*} 理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄にのみ記入し、副学長の欄には記入しなでください。

^{**} 理事又は副学長が教授を兼ねている場合は、理事あるいは副学長の欄にのみ記入し、教授の欄には記入しないでください。

^{***} 学校基本調査と同じ数値を記入し、その際、学校基本調査にない、「理事」の取り扱いに注意してください。

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成 単位:人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等 [*]				
経営協議会、教育研究評議会委員 ^{**}				
部局長等				
監事 ^{**}				
小計				
非常勤理事				
大学運営に参画する外部委員等 ^{***}				
非常勤監事				
小計				
計				

^{*} 理事及び副学長は除いてください。

^{**} 学外委員、非常勤理事等は除いてください。

^{***} 経営協議会の学外委員等の数を記入してください。

表1.3 非常勤講師の構成

単位:人

	男		女		計		女性比率 %	
	うち 任期 付き ^{***}		うち 任期 付き ^{***}		うち 任期 付き ^{***}		うち 任期 付き ^{***}	
専任教員の本務を持つ者								
教員以外の本務を別に持つ者 [*]								
本務を持たない非常勤講師(60歳以上) ^{**}								
本務を持たない非常勤講師(60歳未満) ^{**}								
計								

^{*} 企業、国公立研究機関、予備校その他の機関における常勤の勤務者数を記入してください。

^{**} 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

^{***} 「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科	教員数(本務者)													
	教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		小計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
教養部(一般教育)														
大学院														
附属病院														
附置研究所														
その他														
計														

平成23年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況表 4 教員数(本務者) Bカード」に記載した人数を記入してください。

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

専攻分野*	学部卒業生				修士課程修了者				博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学																
保健																
商船																
家政																
教育																
芸術																
その他																
合計																
合計(自動計算)																

* 専攻分野の分類は、学校基本調査「参考資料 2学科系統分類表」に従って記入してください。

** 法科大学院の修了者は表右下のピンク色の欄に、その他の社会科学分野の専門職大学院の修了者については、表の社会科学の欄にご記入ください。

表1.6 専攻分野別 学部・大学院の教員数

単位:人

専攻分野 **	教授				准教授				講師(常勤)				助教			
	男		女		男		女		男		女		男		女	
	うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***	
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学																
保健																
商船																
家政																
教育																
芸術																
その他																
合計																
合計(自動計算)																

専攻分野 **	小 計						助 手		
	男		女		計	女性比率 %	男	女	
	うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***
人文科学									
社会科学									
理学									
工学									
農学									
保健									
商船									
家政									
教育									
芸術									
その他									
合計									
合計(自動計算)									

* 専攻分野の分類は、学校基本調査「参考資料 2学科系統分類表」に従って記入してください。

** 同上。担当する学生の分類に従って、学部・大学院の教員の合計を記入してください。

*** 「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

単位:人

任用形態	異動後の職名	男	女	計
採用・転入 *	教授			
	准教授			
	講師			
	助教			
	助手			
	小計			
学内昇任 **	教授			
	准教授			
	講師			
	助教			
	小計			

平成22年度中に異動した教員数を記入してください

* 他機関からの昇任・転任を含めて記入してください。

** 学内者であっても、技官や非常勤教員等、本務教員以外からの異動の場合は採用に入れてください。

表1.8 職系別・職名別職員数

単位:人

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上														
課長補佐、専門員等														
係長、専門職員等														
主任等														
その他一般職員														
計														

* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 技術長、技術部主任、看護師長、看護主任等の役職者は、対応する職名(課長、係長、主任等)の欄に、その外は「その他の一般職員」の欄に記入してください。対応する職名の判断は各大学組織の実情に合わせて決めてください。

(参考例)

	事務系	技術技能系	医療系		
課長相当職以上	一般職 級以上		看護部長、副看護部長	技師長	
課長補佐、専門員等	" 級以上	技術専門官		副技師長	副薬剤部長
係長、専門職員等	" 級以上	技術専門職員、主任技術職員	看護師長	主任技師	薬剤主任
主任等	" 級以上		副看護師長		
その他一般職員			看護師、看護助手	技師	薬剤師

「回答ご担当者」シートの大学名を選択してください！

【 . 男女共同参画の推進状況に関する報告】

男女共同参画に関する現状・課題及び第2期中期目標・計画における対応

貴大学での第2次中期目標・中期計画における男女共同参画推進に向けた対応は、どのような取り組みですか。また、これまでどのような取り組みを行ってこられ、今後の課題についてどのようにお考えですか。

以下の「現在の女性教員比率」の欄に数値を記入した上で、「第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応」及び「貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題」について、ご自由にご記入ください。

貴大学における男女共同参画に関する取り組みなどを紹介するウェブサイトが公開されている場合には、そのURLを合わせて欄内にご記入ください。

なお、この部分につきましては、これを原稿として、そのまま報告書に掲載いたしますので、ご了承ください。

大学名	
-----	--

学長名	
-----	--

平成23年5月1日現在の女性教員比率		%	総教員数		名中	女性教員数		名
--------------------	--	---	------	--	----	-------	--	---

女性教員比率(自動計算) % 「総教員数」及び「女性教員数」は役員を含め、助手を除いた数を記入してください。

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイト 貴学にて開設されておりましたらURLをご記入ください。

URL:

「回答ご担当者」シートの大学名を選択してください！

【(参考)男女共同参画推進の取組状況について】

貴学における男女共同参画を推進するための取組について、平成23年5月1日現在の実施状況を記入してください。

設問は15項目あります。それぞれの項目について「実施中」、「検討中」、「未検討」のいずれか該当する をクリックしてください。

実施内容欄は、項目に該当する取組の実施内容を具体的に記入してください。

設問の内容は、平成23年2月10日に公表しました「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 」における「3.大学が取り組むべき事項」に基づいており、提言している各項目の実施状況についてフォローアップ(2015年度)を予定しているため今回現状確認を行うものです(今回の設問内容を2015年度にも再度確認する予定です。)アクションプランについては全文を本協会ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

URL <http://www.kokudaikyo.gr.jp/active/txt5/danjyo110210.pdf>

記入セル内での改行は [Alt]キーを押しながら[Enter]キーを押してください。

1. 男女共同参画の推進体制の整備について

(1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

(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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

2. 女性教員・研究者の拡大について

(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

- 例) ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
・部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標(努力目標)の設定
・女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
・女性研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

(参考)取組状況

(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

例) ・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

(3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

例) ・役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上

・教授職への女性の積極的登用

・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進
(学会規約に明記するなど)

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

(4) 女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供

例) ・大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のセミナー、
フォーラム等の開催

・女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催

・女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度の設立や交流会の開催

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

(5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

例) ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、
常勤の教員として採用することへの一層の努力

・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との
交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセス拡大のた
めの配慮

・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

3. 就業環境の整備・充実について

- (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
 例) ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
 ・配偶者(男性)の育児休暇の取得の促進及び意識改善

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

- (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
 例) ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
 ・地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
 ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

- (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
 例) ・病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備
 ・更衣室・休憩室・マタニティコーナー等の整備及びベビーベッドを備えたトイレ等の設備の整備・改修
 ・夜間等における安全確保など防犯体制の整備

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

- (4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実
 例) ・教職員が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができる総合相談窓口の設置などの体制の整備
 ・女性研究者の現状を把握するためのメンターや巡回相談員を配置
 ・女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

4. 意識啓発の推進について

- (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と改善

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

- (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

例) ・両立支援制度の大学ホームページへの掲載
・教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

- (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

例) ・地域等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

- (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

例) ・両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
・育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	
実施 内容	

ご協力ありがとうございました。

貴学における男女共同参画に関する調査資料、報告書、学長声明、指針、規則等の関連資料、広報活動のポスターや配付資料など、参考にさせて頂ける資料がありましたら国立大学協会事務局宛 1部 お送りください。

C.大学別女性教員比率一覧

表1.1 職階別・性別
教員数

	合計(助手を除く)		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
				女性比率(%)														
国立大学全体	54,074	8,087	83	3	332	6	159	7	20,237	1,679	15,481	2,418	3,778	859	14,004	3,115	291	366
お茶の水女子大学	109	86	0	1	3	0	0	1	68	38	33	29	1	12	4	5	0	18
奈良女子大学	144	65	1	0	2	1	0	0	72	19	62	18	3	5	4	22	0	0
東京外国語大学	157	68	1	0	2	0	3	0	84	32	57	29	8	6	2	1	0	0
総合研究大学院大学	20	8	1	0	2	0	0	0	4	2	4	1	0	1	9	4	0	0
大阪教育大学	206	61	1	0	4	0	0	1	122	22	70	31	8	7	1	0	0	0
福岡教育大学	155	43	1	0	3	0	0	0	93	23	52	15	6	5	0	0	0	0
上越教育大学	135	36	1	0	2	0	3	0	56	12	52	20	20	3	1	1	0	0
京邦教育大学	100	26	0	1	3	0	4	0	53	11	37	12	3	2	0	0	0	0
政策研究大学院大学	62	16	1	0	0	0	4	0	32	6	24	8	1	0	0	2	0	0
東京学芸大学	271	69	0	1	3	0	0	1	147	25	97	29	16	13	8	0	0	0
鳴門教育大学	125	31	1	0	3	0	0	0	64	11	54	12	3	7	0	1	0	0
滋賀大学	178	44	1	0	4	0	2	0	98	21	60	15	13	8	0	0	1	3
徳島大学	765	183	1	0	3	0	0	0	254	20	177	24	99	19	231	120	0	0
浜松医科大学	260	61	1	0	3	0	2	0	54	6	41	6	39	10	120	39	0	0
兵庫教育大学	129	30	1	0	2	0	1	0	75	10	45	18	3	2	2	0	0	0
東京医科歯科大学	595	134	1	0	5	0	8	0	124	20	107	21	87	17	263	76	0	0
奈良教育大学	94	21	1	0	2	0	3	0	52	7	33	13	3	1	0	0	0	0
東京芸術大学	187	40	1	0	3	0	0	0	104	14	57	13	3	2	19	9	1	0
和歌山大学	245	52	1	0	3	0	2	0	126	13	79	27	13	3	21	9	1	2
千葉大学	1,011	209	1	0	5	0	4	0	400	55	287	63	68	16	246	75	0	7
愛知教育大学	213	43	1	0	4	0	0	0	105	16	83	19	14	6	6	2	1	0
香川大学	585	117	1	0	5	0	0	0	246	24	155	29	41	8	137	56	0	9
富山大学	740	147	1	0	6	0	0	0	299	33	209	53	56	11	169	50	7	9
北海道教育大学	321	63	1	0	4	0	5	0	168	26	125	31	18	6	0	0	0	0
滋賀医科大学	274	53	1	0	4	0	0	0	52	8	43	5	34	10	140	30	4	8
宮城教育大学	104	20	1	0	3	0	0	0	60	10	35	10	5	0	0	0	0	2
秋田大学	478	91	1	0	3	0	0	0	157	15	147	20	54	7	116	49	0	0
筑波技術大学	95	18	1	0	1	0	1	0	49	5	35	7	3	2	5	4	0	0
一橋大学	277	52	1	0	3	0	0	0	179	30	69	15	20	7	5	0	9	58
旭川医科大学	275	51	1	0	3	0	0	0	48	8	35	8	57	5	131	30	0	0
筑波大学	1,510	279	1	0	7	0	2	0	569	55	458	103	271	61	202	60	1	0
高知大学	553	102	1	0	4	0	6	0	208	13	147	26	58	17	129	46	0	0
島根大学	623	114	1	0	5	0	2	0	247	18	169	26	55	30	144	40	0	0
長崎大学	898	162	1	0	6	0	6	0	283	22	213	35	74	15	315	89	4	0
鹿屋体育大学	56	10	1	0	2	0	0	0	23	3	10	3	12	1	8	3	0	0
埼玉大学	400	70	1	0	3	0	3	0	203	26	133	31	10	5	47	8	2	1
福島大学	207	36	1	0	3	0	2	0	113	18	86	18	1	0	1	0	0	1
群馬大学	703	121	1	0	4	0	0	0	204	24	170	20	67	11	257	66	2	0
鳥取大学	641	110	1	0	4	0	6	0	205	17	171	23	63	15	191	55	0	0
三重大学	653	112	1	0	4	1	7	0	220	32	175	33	64	14	182	32	0	0
宮崎大学	508	87	1	0	4	0	4	0	157	17	147	18	37	14	158	38	1	4
熊本大学	795	135	1	0	5	0	2	0	313	31	220	47	64	12	190	45	1	1
宇都宮大学	296	50	1	0	4	0	0	0	146	17	101	23	13	9	31	1	1	0

C.大学別女性教員比率一覧

表1.1 職階別・性別
教員数

	合計(助手を除く)		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
大分大学	493	83	1	0	5	0	2	0	165	18	118	18	57	12	145	35	1	7
佐賀大学	601	100	1	0	4	0	0	0	209	12	192	28	56	16	139	44	2	1
新潟大学	958	159	1	0	4	0	4	0	337	20	334	56	63	15	215	68	2	6
金沢大学	866	141	1	0	4	1	0	0	352	41	238	40	72	5	199	54	4	2
山口大学	795	129	1	0	4	0	4	0	310	29	216	38	75	21	185	41	2	3
福井大学	469	75	1	0	3	0	2	0	169	11	137	22	50	10	107	32	2	5
山形大学	728	114	1	0	5	0	0	0	273	22	218	28	49	13	182	51	3	1
岐阜大学	658	103	1	0	5	0	2	1	250	22	202	32	42	5	156	43	0	1
山梨大学	577	90	1	0	5	0	0	0	178	19	149	19	42	8	202	44	4	10
横浜国立大学	508	79	1	0	3	0	1	0	279	28	159	32	15	9	50	10	7	14
名古屋大学	1,788	270	1	0	5	0	0	0	642	43	473	88	138	26	529	113	3	6
琉球大学	726	109	1	0	5	0	2	0	282	22	223	34	47	17	166	36	1	1
岡山大学	1,112	166	1	0	5	0	0	0	423	31	319	53	82	6	282	76	3	9
鹿児島大学	959	142	1	0	4	1	5	0	344	18	275	37	78	16	252	70	1	3
広島大学	1,535	225	1	0	5	1	2	0	578	34	410	45	105	29	434	116	10	2
弘前大学	621	91	1	0	5	0	0	0	211	21	175	27	76	18	153	25	19	21
東京海洋大学	209	30	1	0	3	0	1	0	96	6	75	18	1	0	32	6	16	1
静岡大学	627	88	1	0	4	0	2	1	321	24	209	40	28	12	62	11	2	0
信州大学	917	122	1	0	5	0	4	0	335	20	275	27	53	13	244	62	6	3
神戸大学	1,316	175	1	0	8	0	0	0	536	39	392	59	93	17	286	60	7	22
愛媛大学	746	97	1	0	3	0	4	0	266	21	246	31	61	10	165	35	2	5
大塚大学	2,750	347	1	0	8	0	0	0	857	51	744	104	176	36	964	156	3	10
東京農工大学	366	46	1	0	4	0	0	0	160	10	122	17	4	4	59	15	2	0
茨城大学	451	54	1	0	3	0	1	0	239	16	159	31	33	4	15	3	2	3
奈良先端科学技術大学院大学	185	22	1	0	3	0	2	0	54	2	38	2	0	0	87	18	3	0
九州大学	2,078	234	1	0	8	0	7	0	704	37	630	60	103	26	625	111	11	13
北海道大学	2,134	240	1	0	7	0	0	0	757	25	604	71	107	19	658	125	8	11
東京大学	3,445	385	1	0	6	1	4	0	1,258	62	830	84	206	32	1,140	206	38	22
東北大学	2,566	275	1	0	6	0	3	0	809	39	654	62	126	24	967	150	79	52
京都大学	2,965	310	1	0	7	0	0	0	1,021	49	806	92	175	17	955	152	3	3
小樽商科大学	116	12	1	0	2	0	1	0	66	8	41	4	0	0	5	0	0	3
京都工芸繊維大学	291	30	1	0	4	0	0	0	136	8	97	18	1	0	52	4	2	0
岩手大学	369	37	1	0	3	0	1	0	183	8	134	21	4	4	20	3	0	0
帯広畜産大学	119	9	1	0	2	0	1	0	53	0	38	4	4	1	43	4	0	0
東京工業大学	1,032	73	1	0	4	0	0	0	374	10	307	24	11	3	335	36	0	0
長岡技術科学大学	203	13	1	0	2	0	3	0	68	2	75	4	5	1	49	6	2	0
豊橋技術科学大学	189	12	1	0	3	0	3	0	70	1	60	5	6	2	46	4	5	3
名古屋工業大学	338	20	1	0	3	0	4	0	124	6	139	8	0	0	67	6	0	0
電気通信大学	291	17	1	0	3	0	2	0	109	4	112	7	5	0	59	6	0	0
九州工業大学	344	18	1	0	4	0	4	0	130	12	130	12	4	0	71	5	0	0
北見工業大学	144	7	1	0	2	0	2	0	48	1	56	3	6	2	29	1	0	0
北陸先端科学技術大学院大学	152	7	1	0	3	0	1	0	51	2	45	1	0	1	51	3	0	0
室蘭工業大学	184	5	1	0	3	0	3	0	74	1	61	3	15	0	27	1	0	0

平成23年 7月20日現在

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会名簿

委員長	谷口 功	熊本大学 長
委員	佐藤 一彦	室蘭工業大学 長
//	入戸野 修	福島大学 長
//	羽入佐和子	お茶の水女子大学 長
専門委員	後藤 弘子	千葉大学大学院専門法務研究科 教授
//	向 智里	金沢大学医薬保健研究域 薬学系教授
//	東村 博子	名古屋大学大学院生命農学研究科 准教授 (男女共同参画担当総長補佐)

平成 24 年 2 月発行

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第 8 回追跡調査報告書

編 集 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
発 行 一般社団法人国立大学協会 事務局



一般社団法人 国立大学協会

The Japan Association of National Universities