

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する 第22回追跡調査について（概要版）

一般社団法人 国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会



国立大学協会では、男女共同参画推進に関する各大学の取組状況の把握、各大学や関連機関への情報提供を目的として、『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査』を2001年以降継続的に実施してきました。また、2011年からは、5か年ごとに「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－」を策定、2021年には、第3次となる「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（2021年度～2025年度）－」を策定し、2025年度までの5年間を見通して国立大学が達成すべき目標と、そのために取り組むべき事項を設定しました。

このたび、第22回目の調査（2025年度）を実施いたしましたので、その結果を公表いたします。

▷アクションプラン https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danijo_actionplan2021-2025.pdf

【アクションプラン（2021年度～2025年度）に掲げる達成目標】

（1）女性教員比率

2025年までの女性教員比率については、国立大学全体としての目標値24%以上に加えて、大学の特性別区分に合わせた目標値を併せて設定することが望ましい。各区分は原則として女性教員比率を5年間で6%以上（各大学において1年ごとに1.2%以上）増加させることを目指すが、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないことを考慮し、5年間で3%以上（各大学において1年ごとに0.6%以上）の増加を目指すこととする。したがって、2025年までの区分ごとの達成目標は、総合大学24%以上、理工系大学14%以上、文科系・医科系・教育系大学31%以上とする。

（2）指導的地位に女性が占める割合

国立大学全体の学長・理事・副学長については20%以上、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）は20%以上、教授は20%以上、准教授は30%以上、課長相当職以上は25%以上と、職階ごとに、2025年までに女性が占める割合の目標値を設定する。

第22回追跡調査（2025年度）結果の概要

（1）女性教員比率

2025年5月1日現在の国立大学全体の女性教員比率は、2024年5月1日現在の20.0%から0.7%増加して**20.7%**となりました。

特性別区分ごとに女性教員比率をみると、総合大学20.6%、理工系大学14.8%、文科系・医科系・教育系大学26.7%でした。**理工系大学ではアクションプランに定めた目標（14%以上）を達成しました。**

〈大学の特性別区分ごとの女性教員比率〉

	総合大学	理工系大学	文科系・医科系・教育系大学	計
第18回(2021)	18.2	11.6	25.0	18.3
第19回(2022)	18.6	11.8	25.2	18.7
第20回(2023)	19.2	12.7	26.1	19.3
第21回(2024)	19.9	13.6	26.7	20.0
第22回(2025)	20.6	14.8	26.7	20.7

第21回調査（2024年度）と比較して、女性教員比率が年1.2ポイント（理工系大学では年0.6ポイント）以上増加した大学は計28大学、また、特性別区分ごとの目標を達成した大学は計19大学でした。

〈第21回と比べて、年1.2ポイント（理工系大学では年0.6ポイント）以上増加した大学数〉

	総合大学	理工系大学	文科系・医科系・教育系大学	計
第21回(2024)	10	10	8	28
第22回(2025)	14	10	4	28

〈特性別区分ごとの達成目標を達成した大学数〉

	総合大学 (24%以上)	理工系大学 (14%以上)	文科系・医科系・教育系大学 (31%以上)	計
第21回(2024)	6	7	4	17
第22回(2025)	8	7	4	19

▷ **第21回と比べて、年1.2ポイント（理工系大学では年0.6ポイント）以上増加した大学数**
28大学（前回調査比増減なし）

【総合大学】

埼玉大学（2.6ポイント増）、三重大学（2.3ポイント増）奈良女子大学（2.2ポイント増）、佐賀大学（2.0ポイント増）、岩手大学（1.8ポイント増）、琉球大学（1.8ポイント増）、富山大学（1.6ポイント増）、お茶の水女子大学（1.5ポイント増）、岐阜大学（1.4ポイント増）、徳島大学（1.4ポイント増）、東京大学（1.3ポイント増）、名古屋大学（1.3ポイント増）、福井大学（1.2ポイント増）、宇都宮大学（1.2ポイント増）

【理工系大学】

室蘭工業大学（2.8ポイント増）、帯広畜産大学（2.2ポイント増）、北見工業大学（2.1ポイント増）、長岡技術科学大学（1.7ポイント増）、京都工芸繊維大学（1.5ポイント増）、東京農工大学（1.4ポイント増）、筑波技術大学（1.4ポイント増）、豊橋技術科学大学（1.2ポイント増）、九州工業大学（1.1ポイント増）、電気通信大学（1.0ポイント増）

【文科系・医科系・教育系大学】

一橋大学（1.9ポイント増）、小樽商科大学（1.5ポイント増）、鳴門教育大学（1.3ポイント増）、浜松医科大学（1.2ポイント増）

▷ **特性別区分ごとの達成目標を達成した大学数** 19大学（前回調査比2大学増）

【総合大学】

お茶の水女子大学（46.2%）、奈良女子大学（40.7%）、総合研究大学院大学（30.4%）、長崎大学（26.5%）、千葉大学（25.4%）、和歌山大学（24.9%）、群馬大学（24.1%）、香川大学（24.1%）

【理工系大学】

筑波技術大学（27.6%）、東京農工大学（20.2%）、帯広畜産大学（19.1%）、奈良先端科学技術大学院大学（16.7%）、長岡技術科学大学（16.2%）、京都工芸繊維大学（16.1%）、東京海洋大学（15.6%）、

【文科系・医科系・教育系大学】

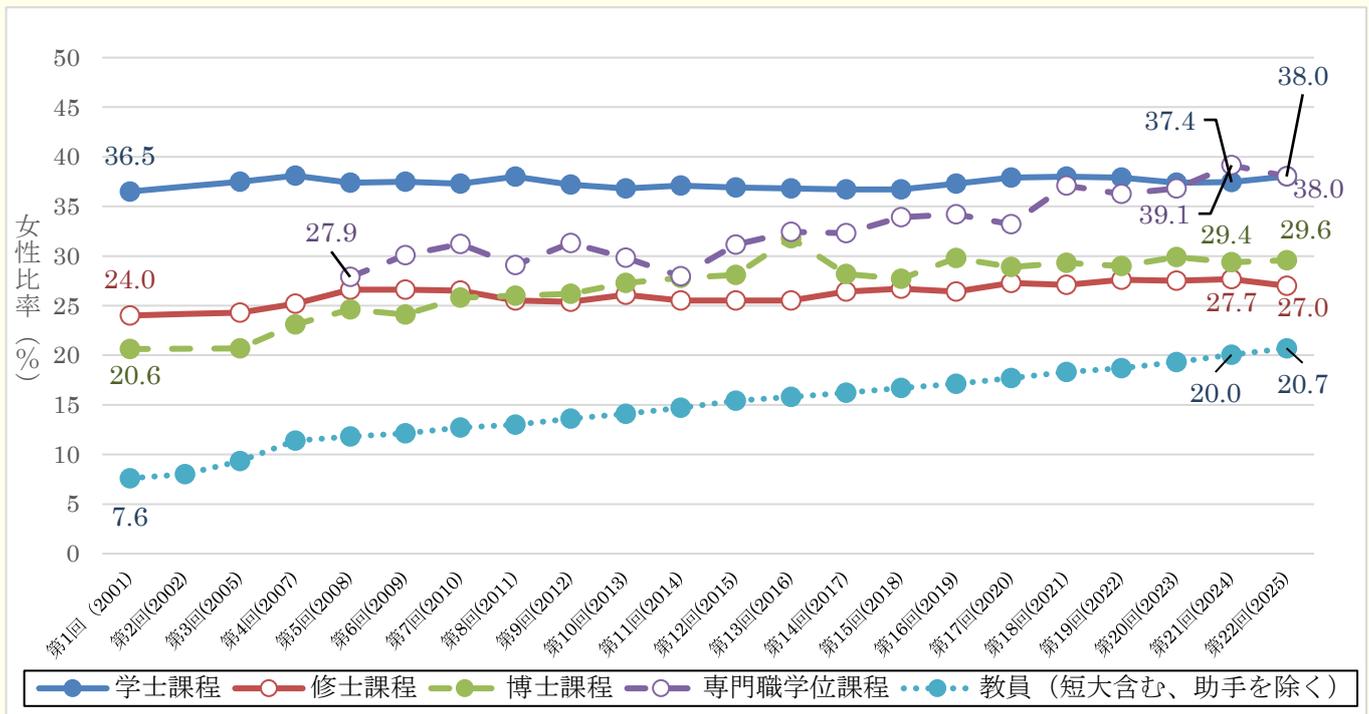
東京外国語大学（44.1%）、東京藝術大学（35.7%）、東京学芸大学（33.7%）、大阪教育大学（31.3%）

▷ **前回調査より女性教員数が10人以上増加した大学数** 20大学（前回調査比2大学増）

東京大学（57人増）、京都大学（38人増）名古屋大学（31人増）、九州大学（26人増）、大阪大学（22人増）、三重大学（20人増）、富山大学（18人増）、千葉大学（16人増）、岡山大学（15人増）、一橋大学（14人増）、埼玉大学（14人増）、佐賀大学（14人増）、筑波大学（13人増）、徳島大学（13人増）、長崎大学（13人増）、琉球大学（13人増）、岐阜大学（12人増）、島根大学（12人増）、鹿児島大学（12人増）、岩手大学（10人増）

〈参考：大学における女性比率〉

2025年5月1日現在における学生（学部・大学院の卒業・修了者数）の女性比率は、学士課程**38.0%**（前回比0.6%増）、修士課程**27.0%**（前回比0.7%減）、博士課程**29.6%**（前回比0.2%増）、専門職学位課程**38.0%**（前回比1.1%減）となりました。また、教員の女性比率は20.7%（前回調査比0.7%増）となりました。

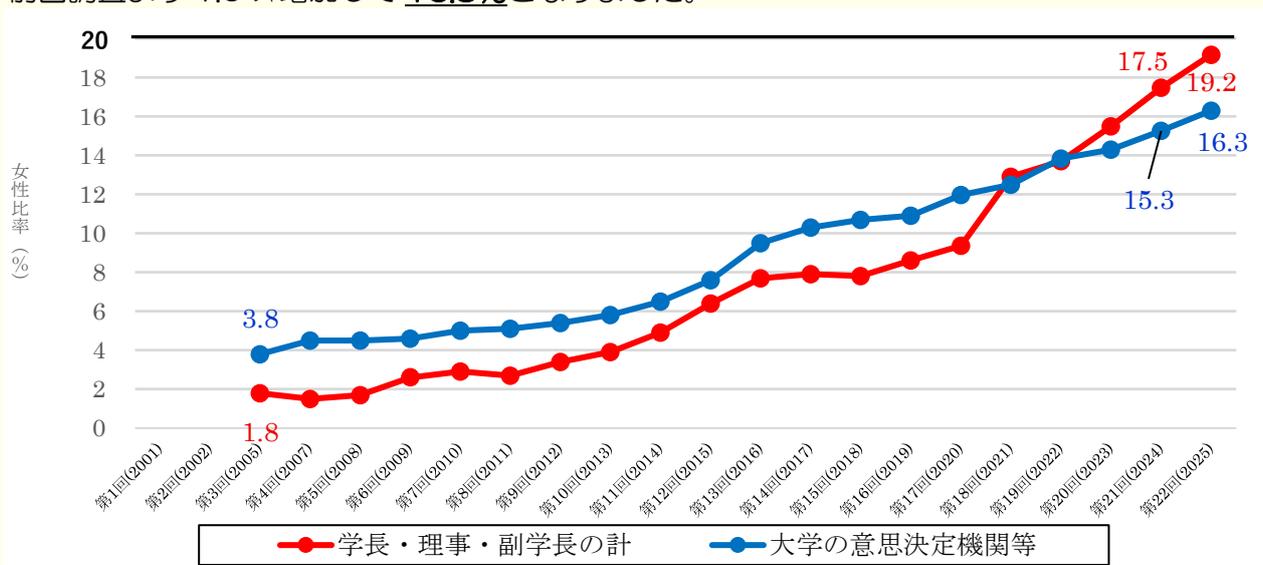


※第2回調査では、学生について調査を行っていない。

※第4回調査からは、学校教育法の改正により従来の助手が「助手」と「助教」に分けられたことにより、助教がデータに含まれている。

(2) 学長、理事、副学長*及び意思決定機関等**に占める女性比率

2025年5月1日現在の学長、理事、副学長の合計の女性比率は**19.2%**となり、前回調査より1.7%増加し、過去最高比率を更新しました。また、大学の意思決定機関等における女性比率は、前回調査より1.0%増加して**16.3%**となりました。

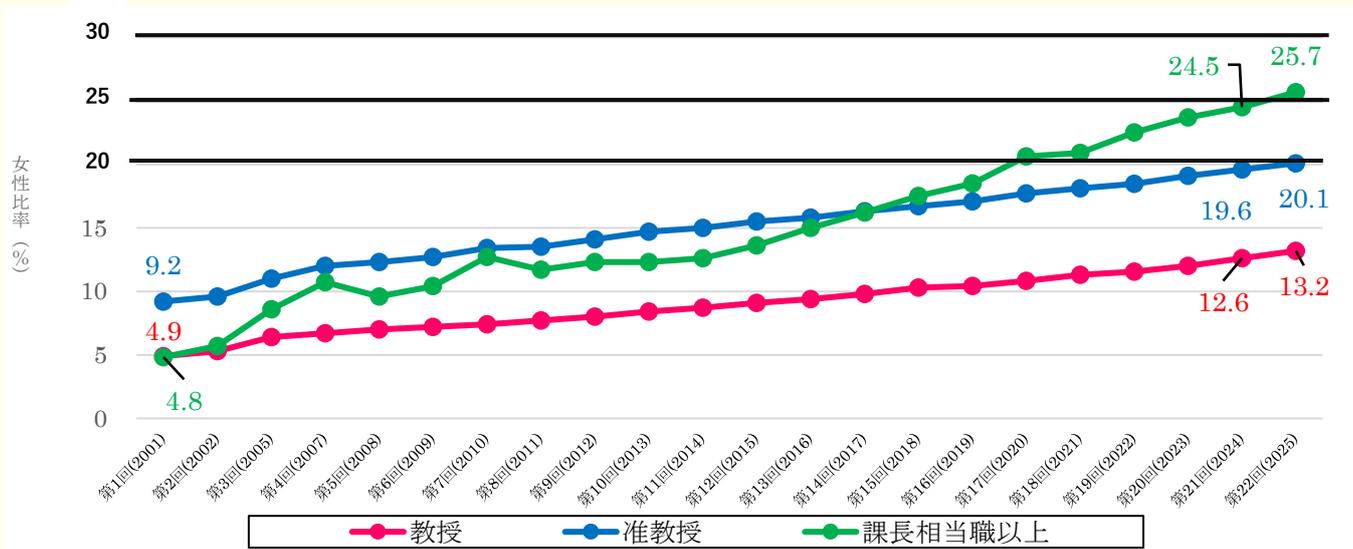


※「学長、理事、副学長」には、第18回から非常勤理事を含む。

※※大学の意思決定機関等における女性比率＝学長補佐、経営協議会・教育研究評議会委員、部局長、監事、非常勤理事（第17回まで）、大学運営に参画する外部委員、非常勤監事等の合計に占める女性の割合

(3) 教授、准教授、課長相当職以上の職員に占める女性比率

2025年5月1日現在の教授の女性比率は**13.2%**となり、前回調査より0.6%増加しました。また、准教授の女性比率は**20.1%**となり、前回調査より0.5%増加しました。課長相当職以上の職員の女性比率は、前回調査より1.2%増加して**25.7%**となりました。課長相当職以上の職員ではアクションプランで定めた目標（25%以上）を達成しました。



▷ アクションプランを踏まえた各大学において特に成果を挙げた取組事例 (P.174~P.179)

- 女性研究者海外派遣助成金による海外派遣制度を利用した女性研究者が、教育研究評議会委員に登用され、意思決定組織における女性比率が向上し、効果を上げている。(事項 1 関連)
- 赴任した女性教員に対する「定着支援経費」の支給 (事項 2 関連)
- 博士前期課程修了者が、助教として在職しながら博士後期課程に在籍し、博士の学位を取得して教員を目指すことができる「スタートアップ助教」制度により、若手女性研究者のキャリア形成モデルを確立した。(事項 2 関連)
- 女子高校生を対象に理工系の研究室で 1 週間研究活動を体験するインターンシップ制度を実施し、女子高校生の理工系分野への興味を深める活動を推進している。(事項 2 関連)
- 学内保育園、小学校長期休業期間中の学童保育、病児・病後児保育利用料補助、研究支援員などの両立支援事業に継続的に取り組み、教職員のワークライフバランスの推進、育児・介護との両立に貢献している。(事項 3 関連)
- 育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行った結果、支援を受けた研究者が外部資金を獲得するなど両立支援に効果を上げた。(事項 3 関連)
- 「ダイバーシティ推進学習プログラム」のアンコンシャスバイアスに関する e-learning 動画の基礎編の視聴を全教職員に、管理職編を管理職に受講義務化した。(事項 4 関連)

など

当協会ホームページに男女共同参画関連サイトを開設しております！
 アクションプランや第 1 回～第 22 回までの追跡調査報告書がダウンロード可能です。
<https://www.janu.jp/janu/gender/>