

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（2026年度～2030年度）－

令和8年6月17日

一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会

国立大学における男女共同参画推進を促すための アクションプラン（2026年度～2030年度）

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、より高度な能力を有する女性が社会で活躍している。これまでも国立大学は男女共同参画を推進しており、今後さらにジェンダー平等の下で一人一人がその能力を十分に発揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、国立大学の教育・研究力を強化するとともに、我が国の持続的発展と成長にも大きく資するものである。

これまで、政府においては、2000年から6次に渡り男女共同参画基本計画が策定されるとともに、科学技術基本計画においても、大学における男女共同参画を推進していくための数値目標が掲げられてきた。

2026年3月に閣議決定された「第6次男女共同参画基本計画」（以下「第6次基本計画」という。）では、分野別に2035年度末までの「基本認識」並びに2030年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」、さらに取組の実施により達成を目指す「成果目標」が設定される等、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進には、更なる活動の継続が必要とされている。

さらに、2025年6月に改正された女性活躍推進法では、常用労働者の数が101人以上の一般事業主に対し、「男女の賃金の差異」及び「女性管理職比率」の公表が義務化された。また、2025年6月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」では、大学等における女性登用の促進や科学技術・学術分野における女性活躍の推進について盛り込まれている。

国立大学協会では、2011年から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－」を策定し、毎年その達成状況をフォローアップしてきた。

しかしながら、これまでの計画に掲げられた数値目標のうち、達成できたものは未だ一部にとどまっていることから2026年以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するために、政府目標等を踏まえつつ、2026年度から2030年度（2026年4月から2031年3月）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、次のとおり新たなアクションプランとして策定する。

2 達成目標の設定

大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、ジェンダー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。2025年3月に公表した、「わが国の将来を担う国立大学の新たな将来像」においても、「知の総和」の重要部分を占める女性が、円滑に就労・復帰できる実効的な労働・研究条件を整備することが、女性活躍の基盤であるとしている。ジェンダー平等、DE&Iを一層推進していくために、国立大学がこれまで推進してきた男女共同参画の取り組みを継続し、2030年に向けた更なる目標を設定する。また、大学は教育機関として、次世代を担う学生たちに対して、新たなジェンダー平等のモデルを示す必要がある。そのためにも、引き続き女性教員等の増加に向けた具体的な目標を設定し、その達成に向けて努力することが必要である。さらに、女性教員の登用を促進するためには、学生の段階から女性比率を高める取組を行うことも重要である。

「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）－」では、国立大学全体の女性教員比率を24%以上に引き上げることに加えて、学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合、教授及び准教授に占める女性の割合、課長相当職以上に占める女性の割合について、それぞれ目標値を設定した。国立大学協会が直近で実施した第22回追跡調査では、2025年5月1日現在の国立大学全体の女性教員比率は20.7%であり、目標には及ばないものの2021年5月時点より比率を伸ばした大学は72大学と8割以上になったことにみられるように、各大学で地道な取組を行い、女性教員比率はここ数年で毎年平均0.6%ずつ着実に増加している。

また、同調査の結果、2025年5月1日現在、2011年に策定した最初のアクションプランで目標値として掲げた女性教員比率が20%以上の国立大学は52大学となり、2011年5月1日当時の10大学から大きく増加している。さらに、国を挙げて男女共同参画が推進されてきていることから、女性比率は今後さらに伸びるものと期待される。

女性活躍推進法に基づき、事業主である各国立大学法人は、一般事業主行動計画を定める際、管理職に占める女性の割合など、各大学にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定する必要がある。

本アクションプランでは、2030年までの達成目標について、第6次基本計画にあるよ

うに「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる。」という政府目標等を踏まえ、女性教員比率、学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等¹に占める女性の割合、教授及び准教授に占める女性の割合、課長相当職以上に占める女性の割合について、以下のとおり設定する²。また、第6次基本計画で新たに講師、助教に関して成果目標が定められたことから、本アクションプランにおいても以下のとおり設定する。

(1)女性教員比率

国立大学の女性教員比率については、政府による「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる。」という目標を踏まえ、その候補者となる女性教員の母数を増やす必要があり、国立大学全体の女性教員比率の更なる向上に向けた取組が求められる。このため、国立大学の女性教員比率は2025年5月1日現在20.7%となっているところ、この比率を2030年までに30%に引き上げることを目指す。

また、2025年5月1日現在の女性教員比率を大学の特性別区分ごとに比較すると、総合大学の平均が国立大学全体の女性教員比率とほぼ同程度であるのに対し、理工系大学の平均は14%超、文科系大学、医科系大学及び教育系大学の平均はそれぞれ26%超となっている³。こうした事情を考慮し、2030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30%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こととする。したがって、2030年までの区分ごとの達成目標は、総合大学30%以上、理工系大学20%以上、文科系・医科系・教育系大学37%以上とする。

(2)学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合

【①学長、理事、副学長（各大学における相当職を含む）】

¹ 「大学の意思決定機関等」の定義については4ページの脚注5を参照。

² 本達成目標上の教員役職分類は、第6次基本計画の「成果目標」の一つである「大学の教員に占める女性の割合」における分類（教授等（学長、副学長及び教授）、准教授）とは異なる分け方をしている。

³ ここでの区分は、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性別区分を基に、「旧帝国大学」、「附属病院を有する総合大学」及び「附属病院を有しない総合大学」を「総合大学」として統合している。また、大学院大学は、設置している専攻の特性に応じた区分に分類し直している。各大学がどの区分に属するかは別紙のリストを参照。

2025年5月1日現在、国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合は合計で19.2%に留まっている⁴。各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2030年までに30%以上の達成を目指す。

【②大学の意思決定機関等（①を除く）】

2025年5月1日現在、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）⁵に占める女性の割合は、国立大学全体で16.3%⁶であり、「指導的地位に女性が占める割合30%」の政府目標には到達しておらず、引き続き女性比率の向上に努めていく必要がある。

したがって、前述の政府目標「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる」を踏まえ、2030年までに大学の意思決定機関等に占める女性の割合30%以上を達成することを目指す。

(3)教授、准教授、講師及び助教に占める女性の割合

【①教授】

2025年5月1日現在、教授等に占める女性の割合は国立大学全体で13.2%である⁷。

したがって、国立大学全体の教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2030年までに30%以上の達成を期待するが、各分野*で2025年5月1日現在の教授等に占める女性の割合より10ポイント以上引き上げることを目指す。

*2025.5.1時点

人文科学 24.2%、社会科学 17.9%、理学 7.6%、工学 5.0%、農学 7.6%、
保健（医歯薬学を含む）14.7%、家政 58.8%、教育 22.3%、芸術 19.6%⁸

⁴ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」の数値を基に、学長、理事、副学長に占める女性の割合を算出。

⁵ ここでいう「大学の意思決定機関等」とは、国立大学協会が「国立大学における男女共同参画推進状況に関する調査」において人数を集計する、学長補佐等、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会評議員、部局長等、監事、非常勤理事、経営協議会等（学外委員）、非常勤監事を指す。ただし、本アクションプランでは非常勤理事を「学長、理事、副学長」に含める。

⁶ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」

⁷ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」

⁸ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」（分野の分類は学校基本に基づく）

【②准教授】

2025年5月1日現在の割合は国立大学全体で20.1%である⁹。

国立大学全体の准教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2030年までに30%以上の達成を目指す。

【③講師】

2025年5月1日現在の割合は国立大学全体で25.6%であるが、第6次基本計画における「成果目標」として、大学の講師に占める女性の割合は「2030年までに37%」と設定されている。したがって、国立大学全体の講師に占める女性の割合については、上位職への登用を見据えた裾野の拡大を図るべく、2030年までに37%以上の達成を目指す。

【④助教】

2025年5月1日現在の割合は国立大学全体で28.1%であるが、講師と同様、第6次基本計画における「成果目標」として、新たに大学の助教に占める女性の割合は「2030年までに37%」と設定されている。したがって、国立大学全体の助教に占める女性の割合については、将来の上位職登用へとつなげるための土壌を構築していくため、2030年までに37%以上の達成を目指す。

なお、教授、准教授、講師、助教ともに、理学、工学、農学をはじめとして、目標値と比べて著しく女性の割合が低い分野においては、女性の積極的な採用及び昇任に向けた取組の更なる推進が求められる。各分野における割合の年次推移によっては、教育・研究委員会は、組織の更なる推進を促すこととする。

また、割合が比較的高い分野についても、同分野の博士課程学生に占める女性の割合と比較するとその数値は高いとは言えないことから、引き続き向上に努めることを期待する。

(4)課長相当職以上に占める女性の割合

国立大学の課長相当職以上の職員に占める女性の割合は、2025年5月1日現在で25.7%¹⁰であり、前アクションプランで設定した目標値である25%以上を達成した。しかし、「指導的地位に女性が占める割合30%」の政府目標には到達しておらず、引き続

⁹ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」

¹⁰ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」

き女性の割合の向上に努めていく必要がある。

そのため、国立大学全体の課長相当職以上に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2030年までに30%以上の達成を目指す。

その他、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及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たが、10年以上が経過した今後も引き続き追跡調査を実施し、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行うこととする。

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、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。

【事項1】 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

(取組例)

- ・ 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
- ・ 各学部等の部局執行部において、原則女性の副学部長等を1人以上任命する仕組みの導入
- ・ 職員における管理職の女性比率の向上
- ・ 役員、執行部を対象としたアンコンシャス・バイアス研修をはじめする意識啓発セミナー等の実施

【事項2】 大学構成員（教職員・研究者・学生）における女性の増加及びキャリア形成支援と次世代育成の推進

(1) 採用及び昇進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

(取組例)

- ・ 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
- ・ 特に女性比率が低い分野について、女性限定公募人事を実施
- ・ 部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
- ・ 女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイントを付与する等のインセンティブ策
- ・ 女性教員・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
- ・ 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
- ・ 本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

(取組例)

- ・ 公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することなどを明記
- ・ 大学ホームページ等の採用情報に女性教員・研究者が利用できる出産、育児、介護などのライフイベントへの支援策や福利厚生制度を掲載

(3) 課長相当職以上の女性上位職を増やすための取組の実施

(取組例)

- ・ 上位職にある女性や、多様なキャリアを持つ女性職員による講演会や交流会の開催

(4) 若手女性研究者¹¹や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供

(取組例)

- ・ 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
- ・ 女子大学院生がメンターとして女子学部生の学生相談、研究生活、進路に関する相談に応じる「学生相談員」制度

¹¹ ここでいう「若手女性研究者」とは、主に女性の博士研究員（ポストドクター）を指す。

【事項3】 雇用形態によらない就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）

- ・ 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
- ・ テレワークの導入及び積極的活用
- ・ 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
- ・ サバティカルの制度化
- ・ ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用や全教職員を対象にした研修の実施

(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

（取組例）

- ・ 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者（学生を含む）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

(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

（取組例）

- ・ 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
- ・ 病児・病後保育サービスやベビーシッターサービス利用時の助成
- ・ 更衣室・休憩室・マタニティコーナー等の整備及びベビーチェアやおむつ交換台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) 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

（取組例）

- ・ 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が可能な交流会の実施やオンライン・コミュニティ・プラットフォームの構築

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

(取組例)

- ・ ハラスメント相談員の設置
- ・ ハラスメント防止研修会や講演会等の実施

【事項4】 ジェンダー平等とDE&Iの推進

(1) ジェンダー平等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

(取組例)

- ・ 他大学や地域企業・団体等と連携したジェンダー平等推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催
- ・ 女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

(2) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成

(取組例)

- ・ 両立支援制度の活用を促すポスター・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ため、各部署における休暇使用計画表の作成
- ・ 育児休業を取得した教職員が所属する部局への代替措置等の整備
- ・ 全教職員を対象とした意見交換会を実施し、出された意見・要望を学内制度の改正等に反映

(3) ジェンダー平等に係る取組の評価の実施と成果の把握

(取組例)

- ・ ジェンダー平等に関するアンケート等の実施及びその結果公表
- ・ 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施

(4) 性的マイノリティ（LGBTQ+）に対する配慮をはじめとするDE&I推進に向けた取組

(取組例)

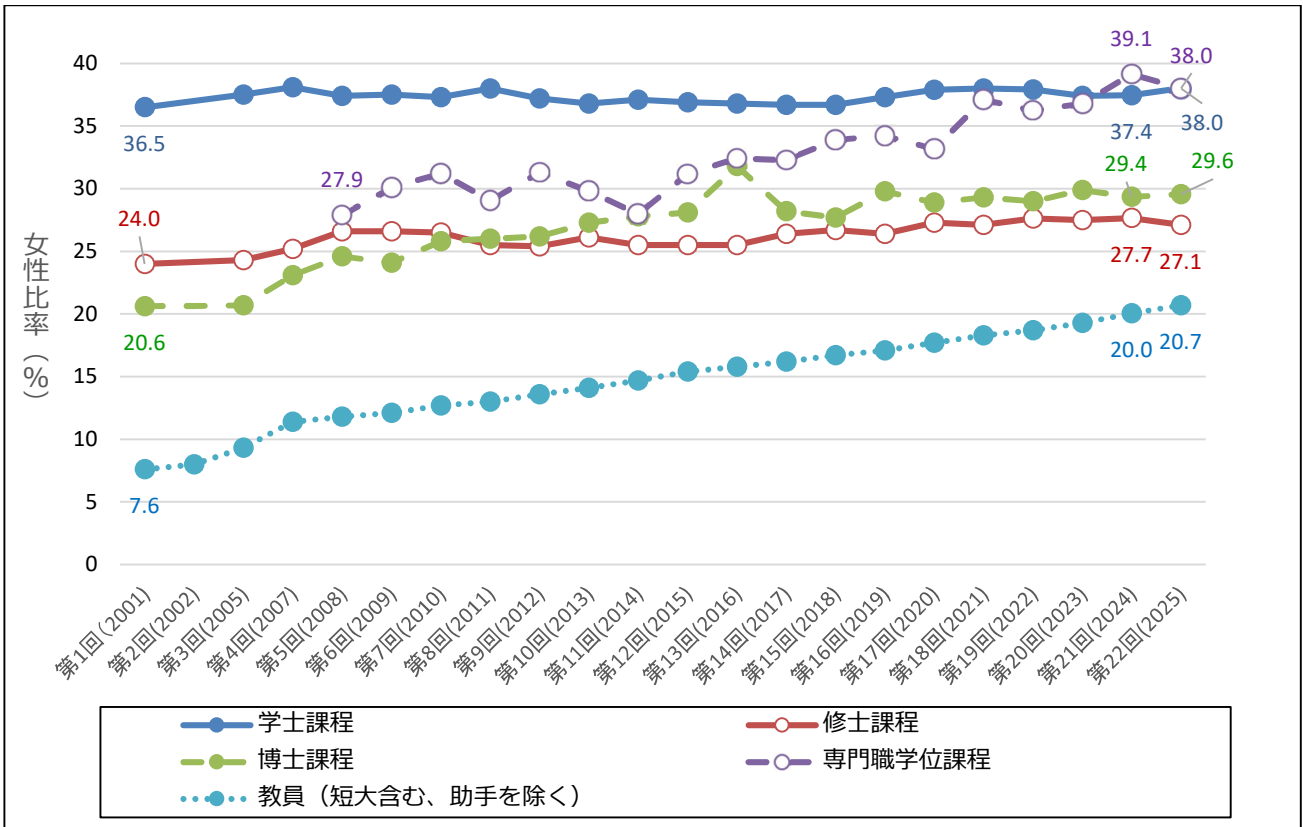
- ・ 教職員・学生を対象に、SOGI¹²の多様性やハラスメント防止、アライ¹³の役割に関する研修等の実施
- ・ 教職員への専門知識（適切な対応方法等を含む）習得機会の提供
- ・ SOGI の多様性等に関する学内ガイドラインの策定

¹² 性的指向を示す「Sexual Orientation」とジェンダーアイデンティティを示す「Gender Identity」の頭文字をとった略称。SOGIは身体的な性などと共に、人間の生を構成する要素であり、誰もが有しているもの。

¹³ アライ(Ally)とは、同盟・支援者という意味で、性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のこと。

【参考資料】

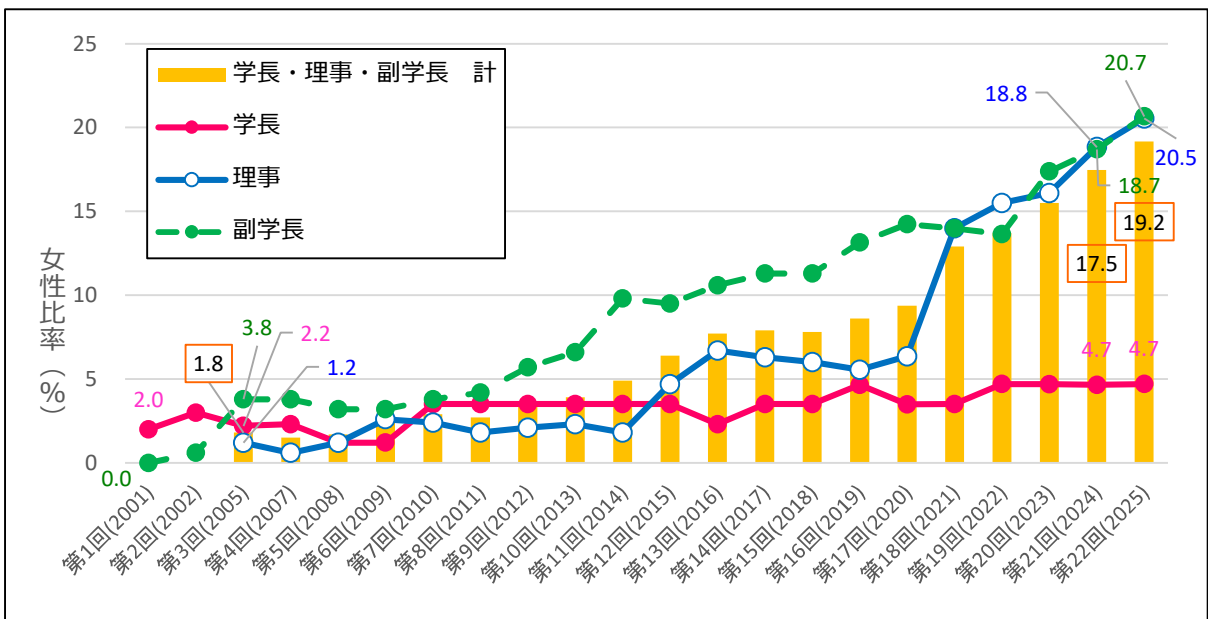
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※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ている。

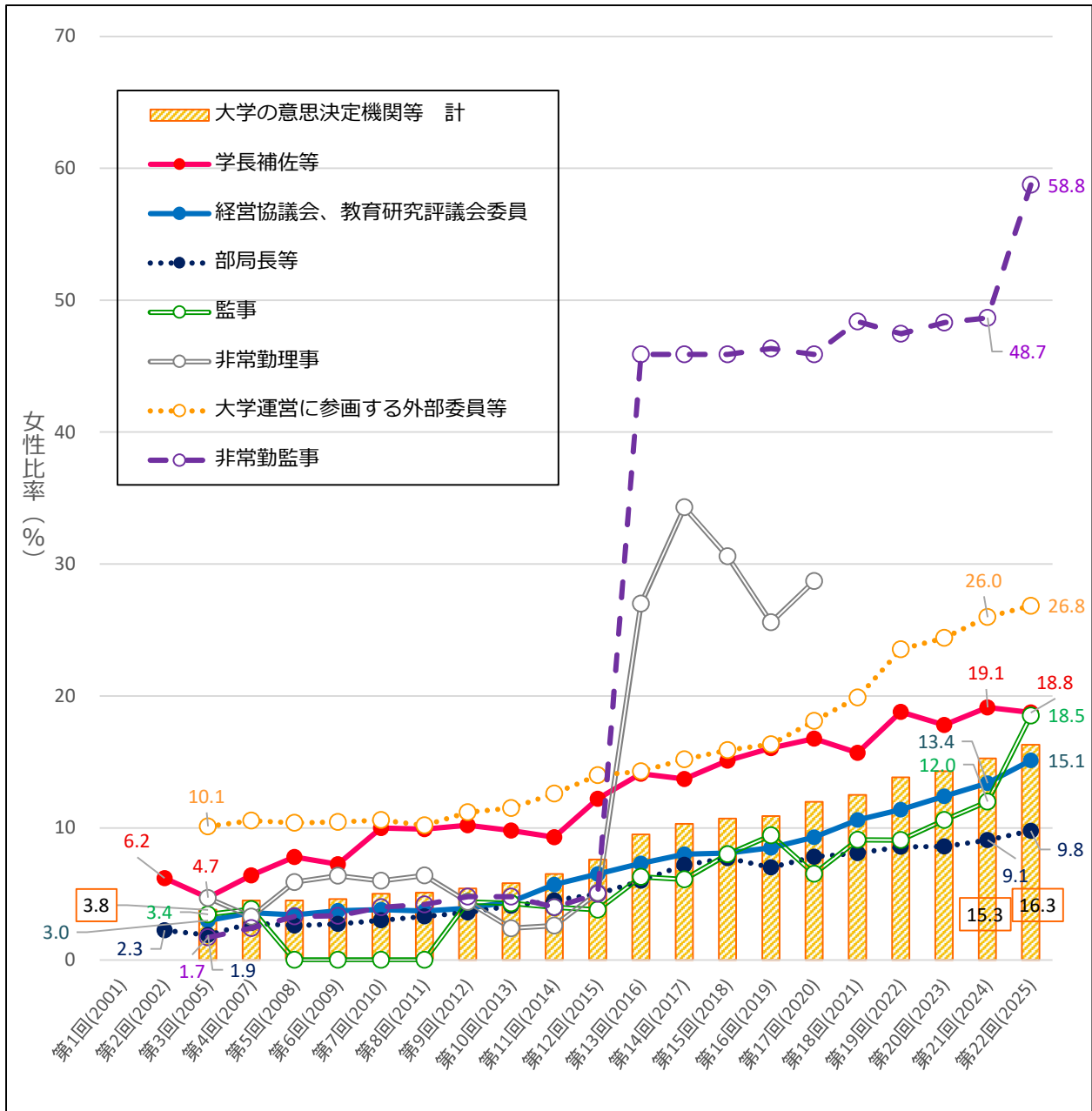
2. 追跡調査年度の学長、理事、副学長における女性比率



※理事については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

3. 追跡調査年度の大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）における女性比率

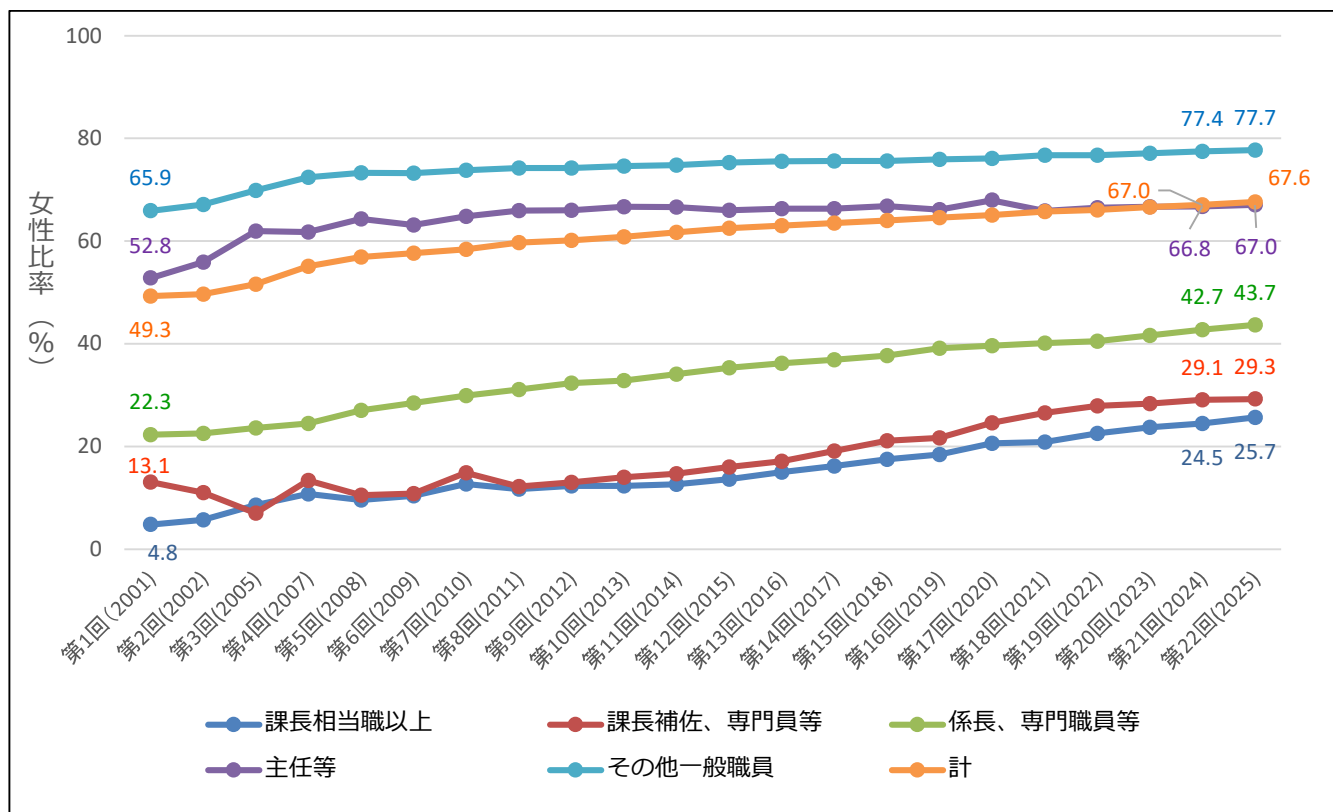


※理事、外部委員等については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会等（学外委員）、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第3回調査以降の集計としている。なお、第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

※令和6年10月の運営方針会議の設置に伴い、第22回以降、運営方針委員を学内委員と外部委員に分け、それぞれ該当する区分に含めることに変更。

4. 追跡調査年度の職名別 職員女性比率



※事務系、技術技能系、医療系、教務系、その他の人数を合計した職名別職員女性比率。