国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第11回追跡調査報告書

平成２７年１月１５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 11 回追跡調査報告書

前文・・・3

国立大学協会における男女共同参画推進に係る活動等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

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 ・・13

2．大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

3．専門分野別の女性比率・・・18

4．非常勤講師の状況・・29

5．採用および昇任・・31

6．職員の状況・・・33

Ⅲ．総括・・・37

第二部（資料編）

Ⅰ．第 11 回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計・・・41

B. 各大学の新たな取組及び第2期中期目標・中期計画における対応・・・・・・・・・・・47

C. アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組・・・・・・・・・・・・・・・・・90

D. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・95

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ーアクションプランー・・・・・・・・・・・97

B. 第 11 回追跡調査票・・103

C. 大学別女性教員比率一覧・・116

男女共同参画小委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・118

前　文

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことである。この社会を実現するため、平成11年6月、男女共同参画社会基本法が制定された。

この法律が制定されてから14年、社会全体では女性が人口の５割、労働力人口の４割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担うようになった。しかしながら、政策・方針決定過程への女性の参画は、いまだ低調である。

国立大学協会でこの問題を本格的に検討し始めたのは、平成 11 年に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置したのが始まりである。平成12年には女性教員比率について目標を掲げ、平成13年からは目標に向けたフォローアップを行うため、「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」を開始し、今回で第11回目の調査を迎えた。

教員の女性比率は徐々にではあるが毎回増え続け、今回で14.7%となった。毎回、増やすことが出来たのは、各大学の努力もさることながら、この調査が各大学での地道な取組みを継続する支えとなった結果と信じている。

また、これまでの調査結果をみると、男女共同参画社会の実現は、じわりじわりと効果が出てくるものと感じる。女性教職員採用の増加から始まり、処遇の改善、やがては指導的立場の女性が増えていくことだろう。焦らず継続していく、これが重要ではなかろうか。

平成25年11月、文部科学省から国立大学改革プランが公表された。このプランでは、各国立大学に対し、自らの強み・特色を最大限に生かし改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出すよう機能を強化することが求められた。

改革を進めるには、男女問わず、能力のある教職員が活躍できるよう環境を整えることが前提だと思う。何等かの原因で、女性教職員の能力を活用しきれていないことはないだろうか。これを改善することこそ、大学をより良い未来へと導く近道とはならないか。各大学の努力を期待したい。

最後に、調査にご協力いただいた会員大学、報告書のとりまとめにご尽力いただいた教育・研究委員会男女共同参画小委員会委員に感謝申し上げる。

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
山極　壽一（京都大学総長）

○ 国立大学協会における男女共同参画推進に係る活動等

平成11年 6月　男女共同参画社会基本法 成立

11月　国立大学協会 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

平成12年 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）」を総会で決定**

平成22年までに会員大学の女性教員比率20%を目指すことを目標とした。

12月　男女共同参画基本計画（第１次）　閣議決定

国立大学に対し、国立大学協会の提言も踏まえ、学術・研究分野における女性の参画の促進が要請される。

平成13年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

平成14年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

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

平成15年 4月　男女共同参画推進本部が「女性のチャレンジ支援策の推進について」を決定

平成32年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待することが盛り込まれる。

平成16年3月　国立大学協会 解散

平成16年4月　社団法人国立大学協会 設立

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」を設置

平成17年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

12月　男女共同参画基本計画（第２次）　閣議決定

国立大学に対し、国立大学協会の提言も踏まえた女性教員の割合向上、女性が活躍できる環境づくり、女性の参画の促進等が要請される。

平成18年4月　教育・研究委員会に「男女共同参画小委員会」を設置

平成19年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

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

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

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

平成20年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

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

平成21年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

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

平成22年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

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

12月　男女共同参画基本計画（第３次）閣議決定

平成 32 年までに大学の教授等に占める女性の割合を 30%にすることが成果目標とされた。

平成23年2月　**「国立大学における男女共同参画の推進についてーアクションプランー」（以下「アクションプラン」）を策定**

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、少なくとも平成 27 年までに 17%以上（各大学において１年で１%以上）に引き上げることを新たな達成目標とした。

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

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

8月　第４期科学技術基本計画 閣議決定（平成23年度から平成27年度まで）

自然科学系の女性研究者の採用割合を、25%に早期達成するとともに、更に 30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指すことが成果目標とされた。

平成24年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

7月　「第9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

平成25年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9回追跡調査報告書」を発行

8月　「第10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

平成26年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10回追跡調査報告書」を発行

7月　「第11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

平成27年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11回追跡調査報告書」を発行

調査の概要

１．目的

○アクションプランにおける目標の達成状況及び各大学の取組み状況を確認するため。
○調査結果を情報提供することにより、各大学の今後の取組みに生かしてもらうため。
○関係機関等に対する情報提供や要請の基礎資料とするため。

＜アクションプラン　抜粋＞（P97　参照）

○達成目標

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。

○大学が取組むべき事項

（１）男女共同参画の推進体制の整備
（２）女性教員・研究者の拡大
（３）就業環境の整備・充実
（４）意識啓発の推進

２．調査対象

国立大学　86 大学（回収率　100%）
平成２６年５月１日現在の数値
（参考　過去の調査における国立大学数）

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	第９回	第10回
調査年	平成13年	平成14年	平成17年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
大学数	９９	９７	８９	８７	８６	８６	８６	８６	８６	８６

３．調査方法

質問票を電子メールにより各大学に送付。
（大学の作業期間　平成 26 年 7 月 16 日～平成 26 年 8 月 12 日）

４．調査内容（P103　参照）

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
○　男女共同参画推進の取組状況について

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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
２．大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・ 17
３．専門分野別の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
４．非常勤講師の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
５．採用および昇任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
６．職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

Ⅲ．総括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

Ⅰ．男女共同参画推進に関する取組状況について

アクションプランでは「大学が取組むべき事項」について、４つの提言を掲げている。今回調査では、各提言の事項毎にその取組状況の調査を実施し、その結果を図Ⅰ－１～４に示した。

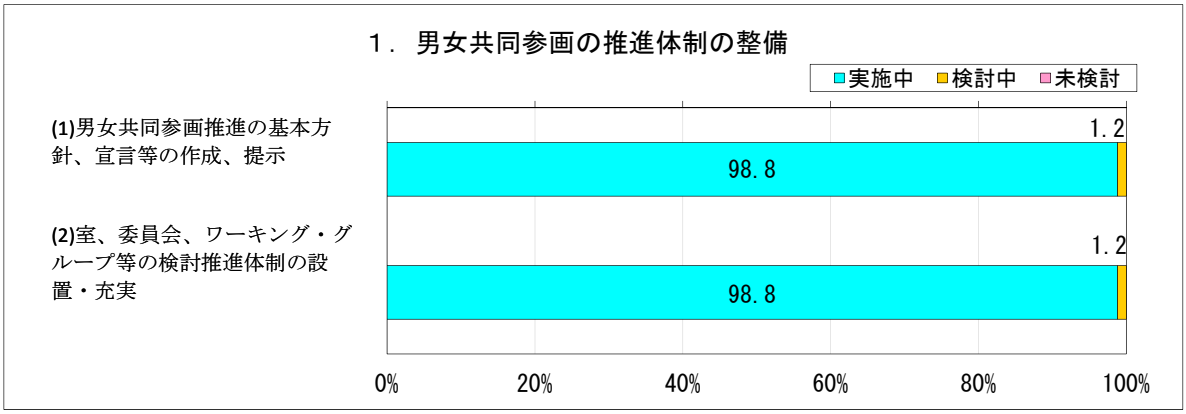
１．男女共同参画の推進体制の整備

(1)男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示
基本方針や宣言等を作成している大学は98.8%（前回比1.1ﾎﾟｲﾝﾄ増）

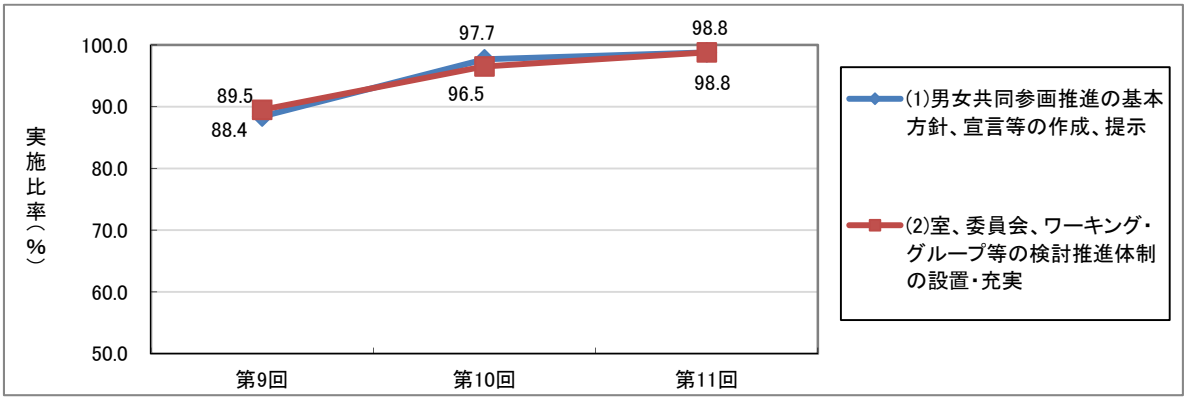
(2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実
男女共同参画室等の検討推進体制を設置している大学は98.8%（前回比2.3ﾎﾟｲﾝﾄ増）

男女共同参画の推進体制については、ほとんどの大学で整備されている。

図Ⅰ-１（１）　男女共同参画の推進体制の整備　取組状況



図Ⅰ-１（２）　男女共同参画の推進体制の整備　実施率

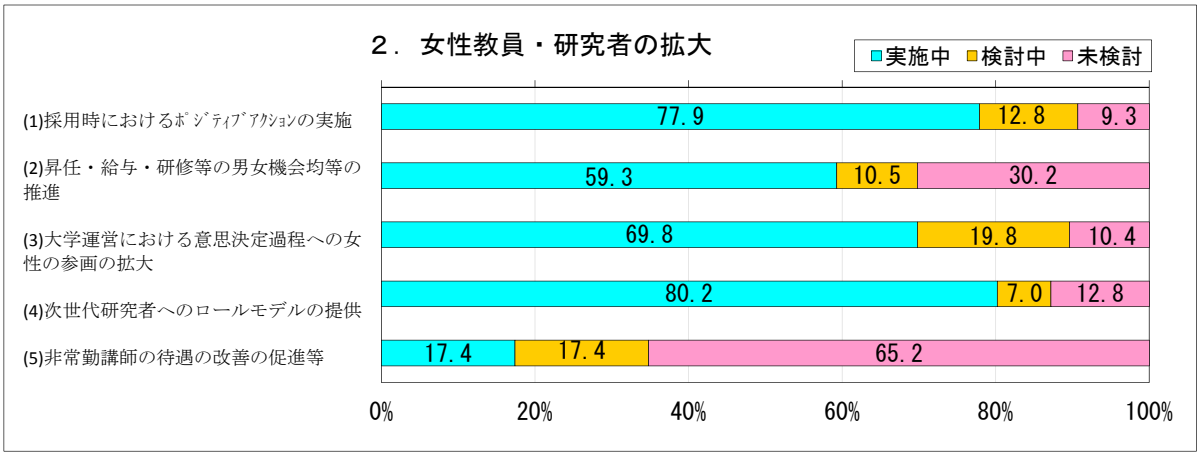


２．女性教員・研究者の拡大

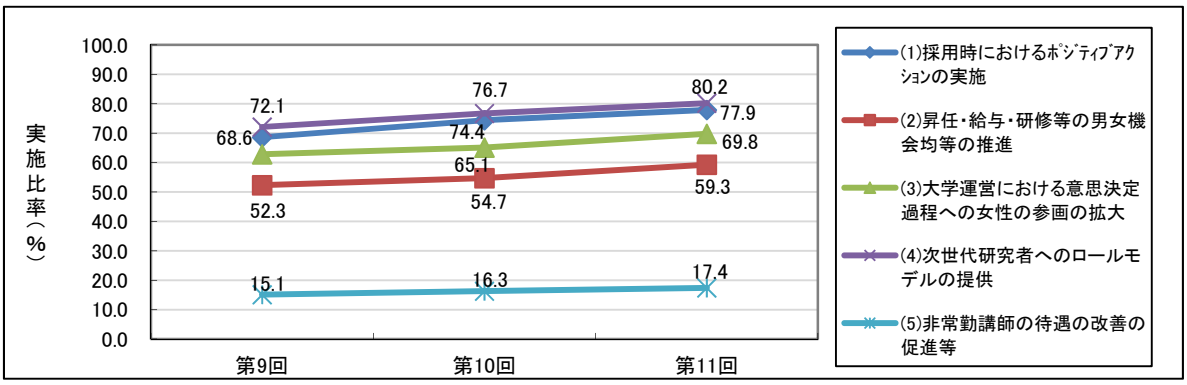
(1)採用時におけるポジティブアクションの実施
　積極的な女性の採用、女性教員比率の目標設定等を実施している大学は77.9%（前回比3.5ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(2)昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進
　教員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことも配慮している大学は59.3%（前回比4.6ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(3)大学運営における意思決定過程への女性参画を拡大
　意思決定過程への女性の参画を拡大している大学は69.8%（前回比4.7ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(4)次世代研究者へのロールモデルの提供
　女子中高生対象のセミナー、女子学生へのキャリアガイダンス等を実施している大学は80.2%（前回比3.5ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(5)非常勤講師の待遇の改善の促進等
　非常勤講師の常勤としての採用、機会拡大の支援等を行っている大学は17.4%（前回比1.1ﾎﾟｲﾝﾄ増）

　女性教員・研究者を拡大するための取り組みとして、(1)採用時におけるポジティブアクションの実施、及び(4)次世代研究者へのロールモデルの提供の実施率が高い。しかし、(5)非常勤講師の待遇の改善は前回に比べ微増しているものの、ほとんど進んでいない状況である。

図Ⅰ-２（１）　女性教員・研究者の拡大　取組状況



図Ⅰ-２（２）　女性教員・研究者の拡大　実施率



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の導入、男性の育児休暇の取得促進等を実施している大学は98.8%（前回比1.1ﾎﾟｲﾝﾄ増）

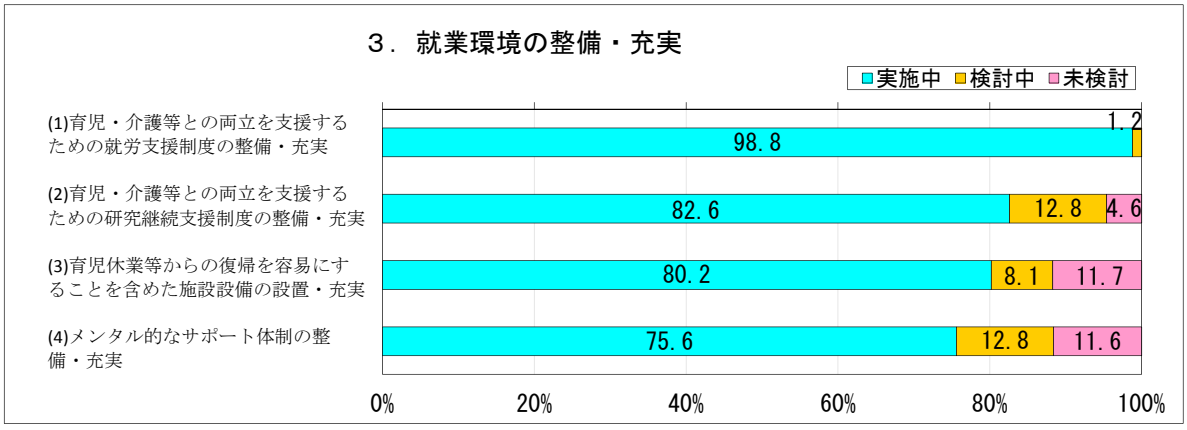
(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実
育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成等を実施している大学は82.6%（前回比2.4ﾎﾟｲﾝﾄ増）

(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
学内保育施設、マタニティコーナー等を整備している大学は80.2%（前回比3.5ﾎﾟｲﾝﾄ増）

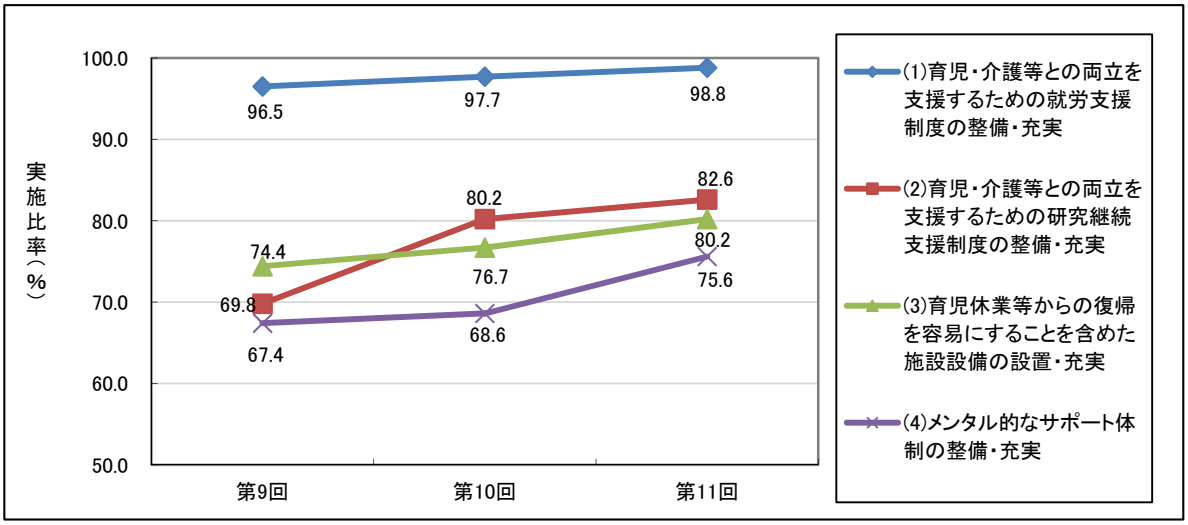
(4) メンタル的なサポート体制の整備・充実
育児・介護、キャリアプランを相談できる総合窓口、メンター等を置いている大学は75.6%（前回比7.0ﾎﾟｲﾝﾄ増）

就業環境の整備の状況について各項目とも実施率は高く、前回との比較では全項目で微増している。特に育児・介護等に関する支援制度の整備・充実は非常に高い。特に、(4)メンタル的なサポート体制の整備・充実は前回比7.0ﾎﾟｲﾝﾄ増と大きく伸ばした。

図Ⅰ-３（１）　就業環境の整備・充実　取組状況



図Ⅰ-３（２）　就業環境の整備・充実　実施率

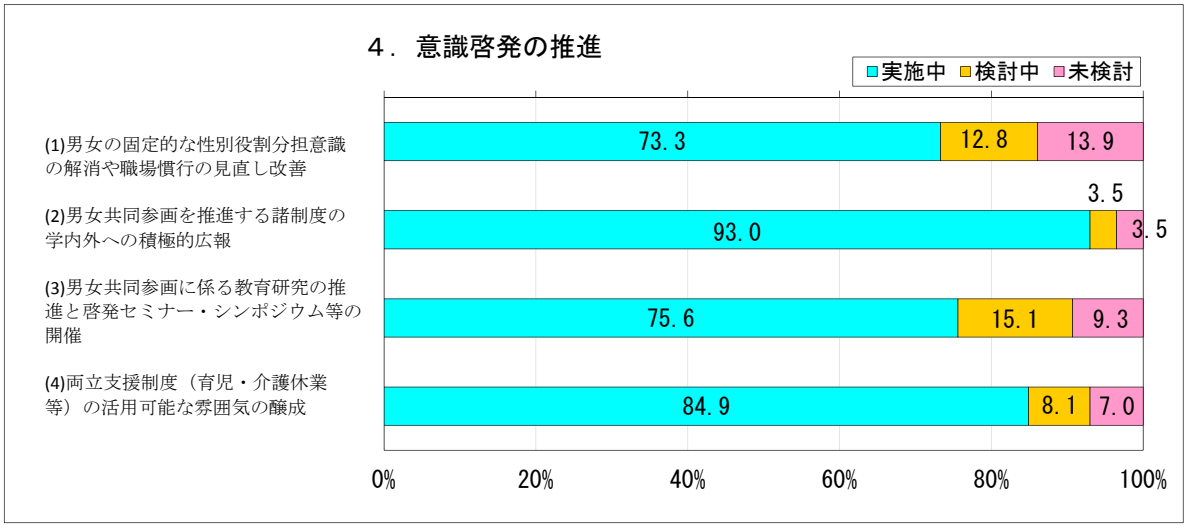


４．意識啓発の推進

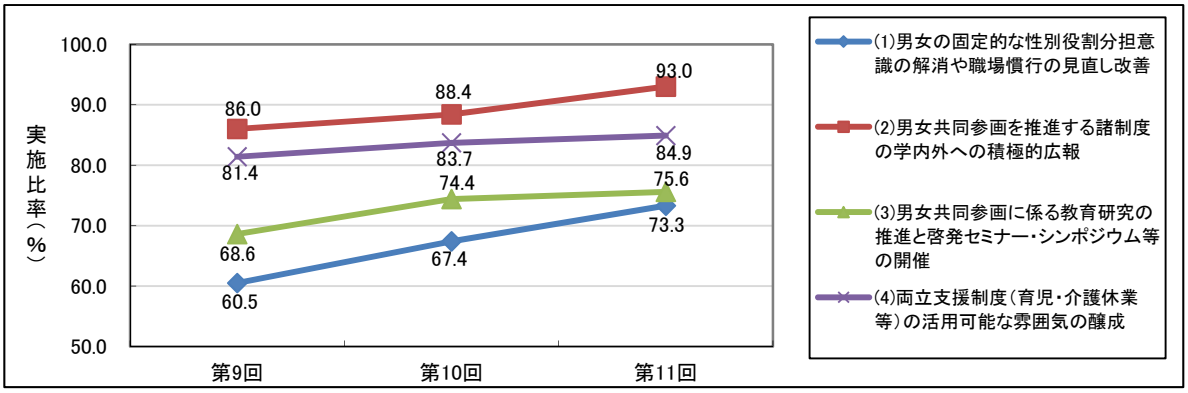
(1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直し改善
　意識解消、見直し改善に取組む大学は 73.3%（前回比 5.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報
　HP 掲載や説明会等を実施している大学は 93.0%（前回比 4.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(3) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催
　教育研究の推進やシンポジウム等を開催している大学は 75.6%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）
(4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成
　両立支援制度の取得を促すﾎﾟｽﾀｰ・ﾘｰﾌﾚｯﾄ作成等に取組む大学は 84.9%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

意識啓発の推進について各項目とも実施率はかなり高い。
前回との比較では、全ての項目で実施率を伸ばしている。

図Ⅰ-４（１）　意識啓発の推進　取組状況



図Ⅰ-４（２）　意識啓発の推進　実施率



○各大学で成果を上げた取組み

アクションプランの各提言に関して、前回調査時（平成 25 年 5 月 1 日）以降、各大学で特に成果を上げた取組み等を掲載した。P を参照いただきたい。

Ⅱ．男女共同参画の現状

本調査項目では、大学の教員及び学生の女性比率をはじめ、関連する状況を明らかにし、今回の調査結果と併せて、過去の調査結果等からその推移の状況等についても述べていく。

1．大学における女性比率

国立大学全体の学生及び教員の女性比率をみるため、学部、修士課程、博士課程、専門職大学院の卒業・修了者及び教員（助手を除く）の女性比率について、第１回からの推移を図Ⅱ-1-1 に示した。

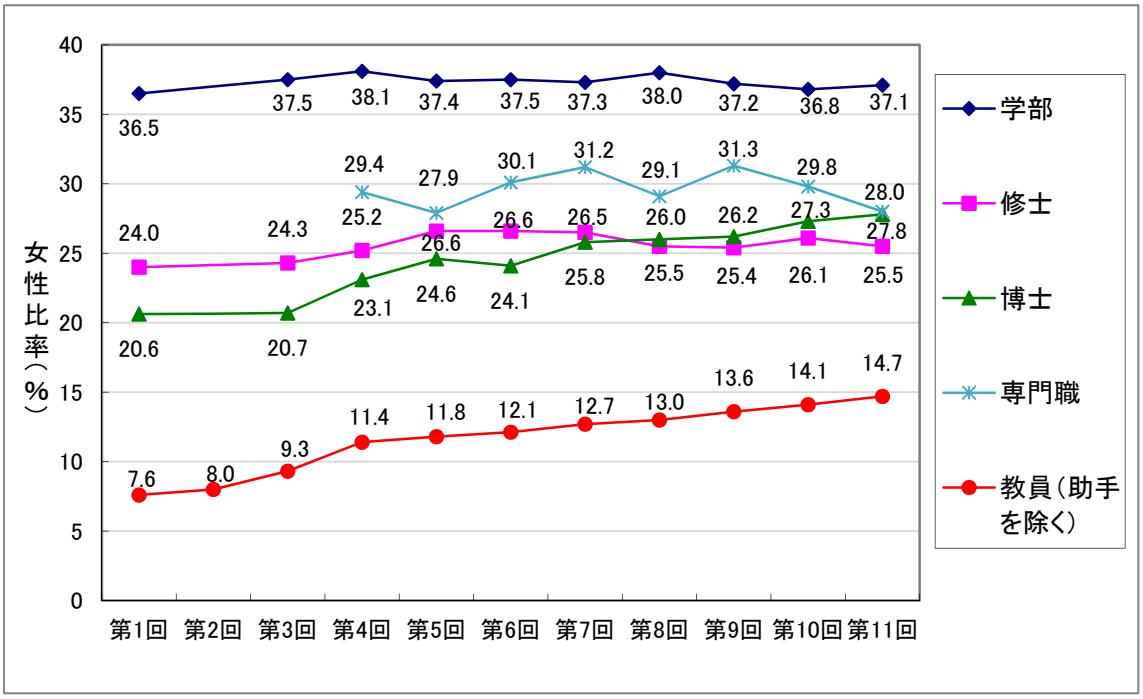
教員の女性比率は、14.7%（前年比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、僅かではあるが毎回、確実に比率を上げている。

学生の女性比率は、学部 37.1%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士 25.5%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士 27.8%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、専門職 28.0%（前回比 1.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。推移をみると、多少増減があるものの横ばいと言える。また、博士は僅かずつではあるが毎回、確実に比率を上げている。

学部・修士・専門職が横ばいであるのに対し、博士と教員のみが毎回比率を上げていることから、文部科学省を中心とした女性研究者支援策が比率上昇の一因であると考えられる。

参考に、学校基本調査結果による 1972 年からの女性比率の推移を図Ⅱ-1-2 で示した。なお、理事の算定方法等が本調査と異なるため、教員の女性比率に相違がある。

図Ⅱ-１-１　追跡調査年度の学部学生、修士課程、博士課程、専門職大学院の卒業・修了者及び教員（助手除く）の女性比率



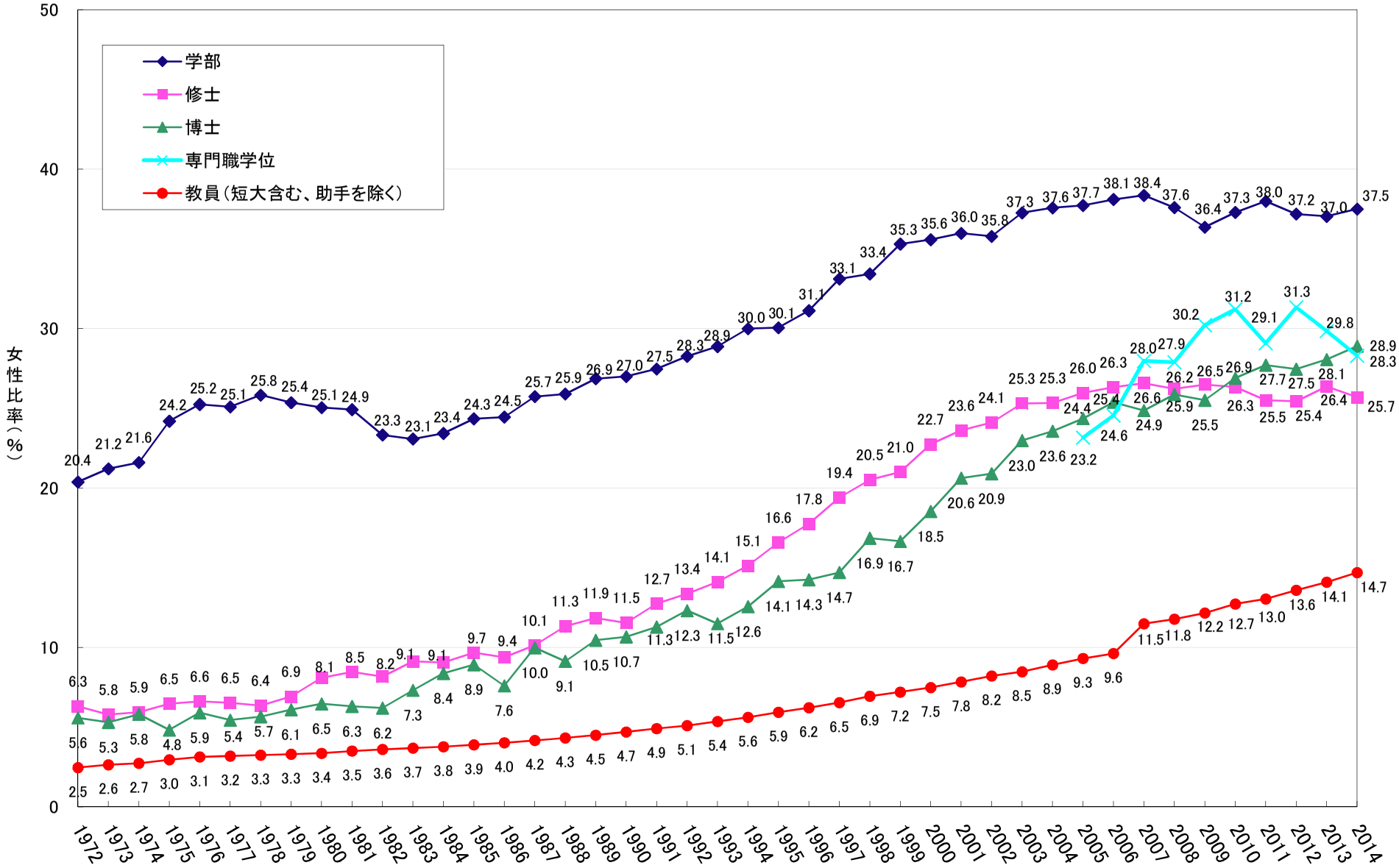
※第２回では、学生について調査していない。また、第４回からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。

※修士課程は「修士課程及び博士前期課程（医･歯学･薬学･獣医学を除く、一貫制博士課程を含む。）」としている。

※博士課程は「博士後期課程（医･歯学･薬学･獣医学の博士課程を含む。）及び一貫制博士課程」としている。

図Ⅱ－１－２　国立大学における学部卒業者、修士課程、博士課程、専門職学位課程修了者および教員の女性比率の推移

出典：学校基本調査報告書



アクションプランの達成目標である女性教員比率 17%以上の大学数について、表Ⅱ-1-1 に示した。大学別にみると、女性教員比率 17%以上の大学は 86 大学中 29 大学となり、前回より 2 大学増加した。

また、大学別女性教員比率の平均※は 16.0%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となった。

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

表Ⅱ-1-1　女性教員比率 17%以上の大学数

	第 9 回調査	第 10 回調査	第 11 回調査
大学数	22	27	29

職名別の教員の女性比率について、平成 26 年度の結果を示したものが表Ⅱ-1-2 である。また、その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みるため、図では学校基本調査の数値から女性比率を算出しているが、理事の算定方法等が本調査と異なることから、教員の女性比率が若干異なる）。

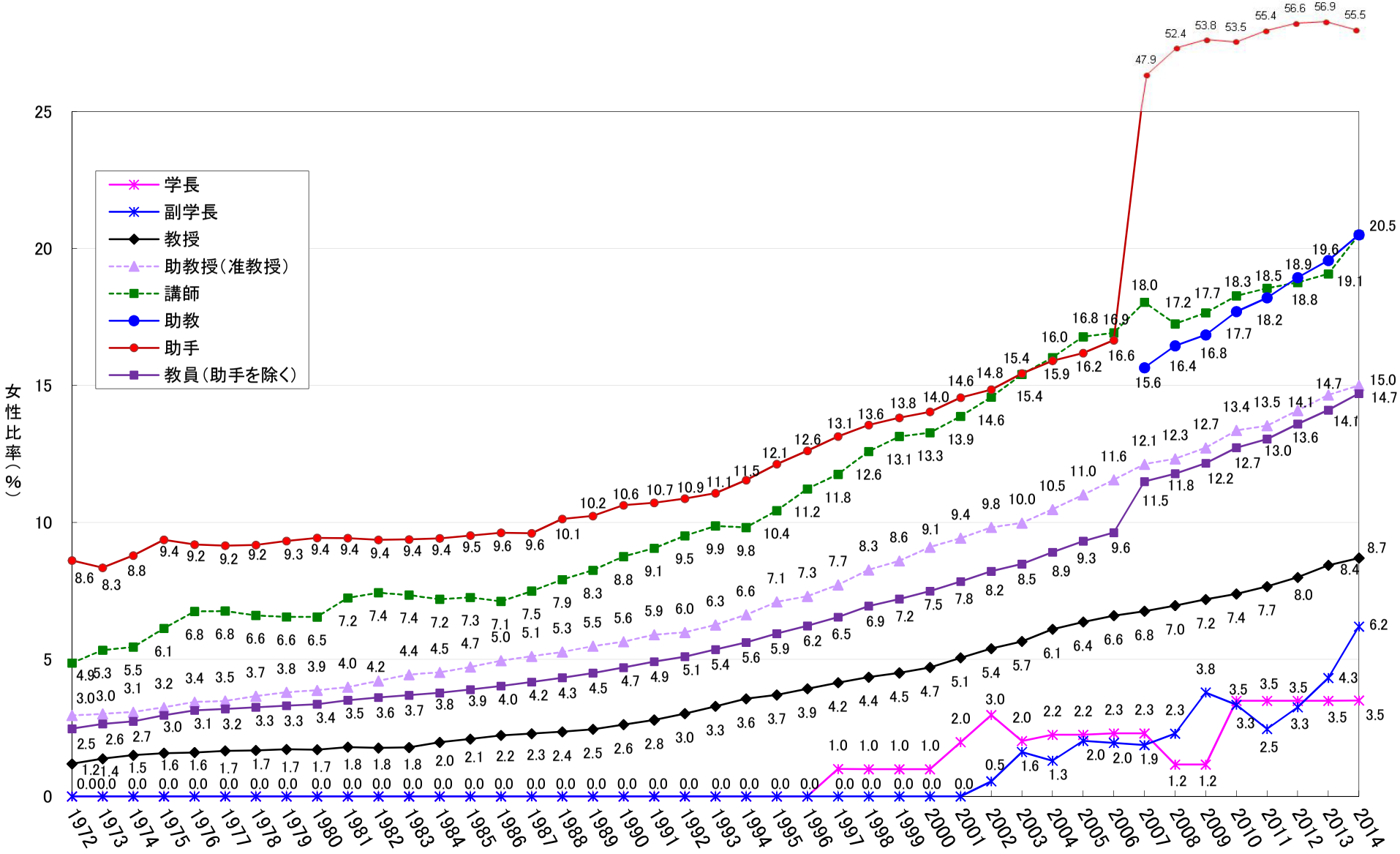
職名別の女性比率は、学長 3.5%（増減なし）、理事 1.8%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、副学長 9.8%（前回比 3.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 8.7%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 15.0%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 20.5%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、助教 20.5%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）と、職階が上がる毎に女性比率が低くなっている。また、年度毎の推移をみると、教授、准教授、講師、助教、助手の女性比率は微増傾向にある。但し、学長・副学長は少人数であるため、その選考状況による女性比率の変化は大きい。

表Ⅱ-1-2　職名別・性別教員数

職名	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	325	331	1.8	50.0	0.0
副学長	23	212	235	9.8	50.0	0.0
教授	1,894	19,886	21,780	8.7	31.1	2.1
准教授	2,712	15,424	18,136	15.0	48.3	0.0
講師（常勤）	1,026	3,971	4,997	20.5	100.0	0.0
助教	3,718	14,457	18,175	20.5	100.0	0.0
小計	9,382	54,358	63,740	14.7	－	－
助手	369	294	663	55.7	100.0	0.0
計	9,751	54,652	64,403	15.1	－	－

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



2. 大学の意思決定機関等における女性比率

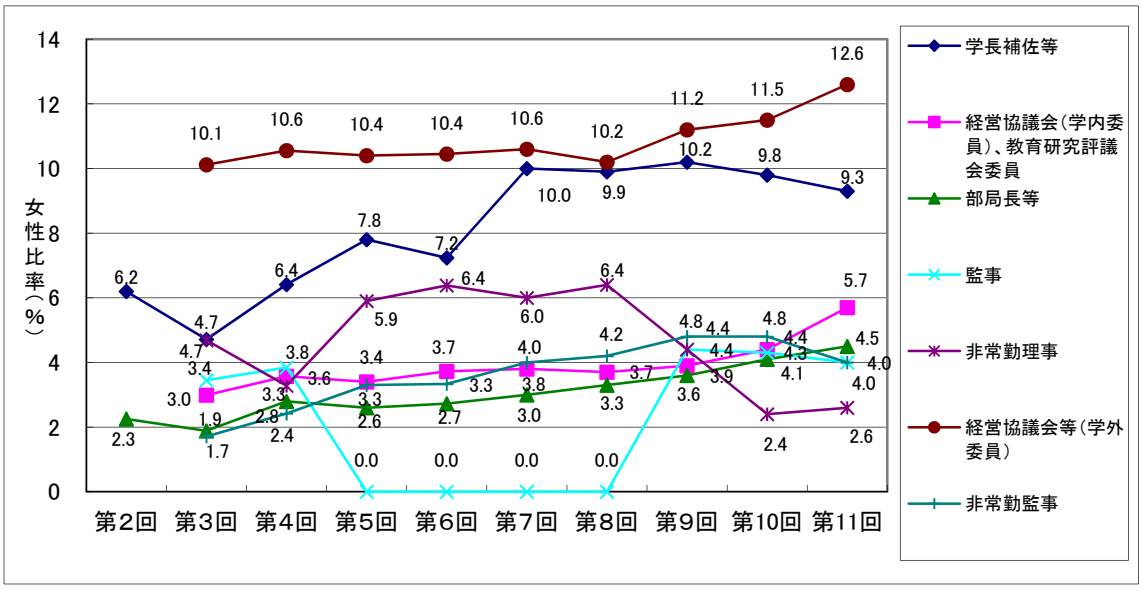
大学の意思決定機関等における女性比率を表Ⅱ-2 に、その推移を図Ⅱ-2 に示した。学長補佐等 9.3%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、経営協議会（学内委員）・教育研究評議会委員 5.7%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、部局長等 4.5%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、監事 4.0%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。

また推移をみると、全体的に女性比率は微増傾向にあるが、依然として国立大学の意思決定機関等における女性比率は低い。

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	54	529	583	9.3	100.0	0.0
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	161	2,685	2,846	5.7	32.1	0.0
部局長等	58	1,244	1,302	4.5	50.0	0.0
監事	2	48	50	4.0	100.0	0.0
小計	275	4,506	4,781	5.8	－	－
非常勤理事	1	38	39	2.6	100.0	0.0
経営協議会等(学外委員)	87	603	690	12.6	100.0	0.0
非常勤監事	5	119	124	4.0	100.0	0.0
小計	93	760	853	10.9	－	－
計	368	5,266	5,634	6.5	－	－

図Ⅱ-２　大学の意思決定機関等における性別構成



3. 専門分野別の女性比率

専門分野別に、学生と教員の男女比率（図Ⅱ-3-1)、第1回調査からの推移（図Ⅱ-3-2)、女性教員比率別の大学数（図Ⅱ-3-3）を示した。専門分野別の傾向は以下のとおりである。

(a)人文科学

学生の女性比率は、全ての学位において男性比率を上回っている。特に、専門職大学院は75.0%と高い。推移をみると修士学生が前回から4.0ﾎﾟｲﾝﾄ減少しているが、その他は大きな変化はない。

教員の女性比率は、助教が38.3%、講師が46.1%であり、准教授、教授の順に下がっている。また、推移をみると、学生の女性比率の変化がそれほど無いにも関わらず、助教が第7回から徐々に比率を伸ばしている。

教員の女性比率別の大学数でみると、20～30%の大学が20校と最も多い。

(b)社会科学

学生の女性比率は、30%から40%程度で男性より低い。推移をみると、第7回以降それほど変化はないが微増傾向にある。

教員の女性比率は、助教が33.3%、講師、准教授、教授の順に下がっている。また、推移をみると、大きな変化はないものの教員の女性比率は微増傾向にある。

教員の女性比率別の大学数でみると、10%から20%の大学が25校と最も多い。

(c)理学

学生の女性比率は、学部が26.2%で修士、博士の順に低くなっており、推移においては大きな変化はない。

教員の女性比率は、助教が9.8%、講師が13.8%であるものの、准教授、教授とさらに下がっている。また、推移をみてもそれほど変化はない。

教員の女性比率別の大学数でみると、0%から10%の大学が33校と最も多い。

(d)工学

学生の女性比率は、10%を僅かながら上回っており、専門職大学院が9.4%と低いが、前回から5.4ﾎﾟｲﾝﾄ上昇した。推移をみると、全ての学位において、微増傾向にある。

教員の女性比率は、助教が8.8%、講師が10.1%となり、准教授、教授の順に下がっている。また、推移をみると、第3回以降、助教・准教授・教授において少しずつ上昇している。

教員の女性比率別の大学数でみると、0%から10%の大学が58校と最も多い。

(e)農学

学生の女性比率は、学部が41.5%で修士、博士の順に下がっている。推移をみると、第8回以降は比率が上昇しているが、今回は学部・修士は減少し、博士は横ばいとなった。。

教員の女性比率は、助教が19.3%と低く、講師、准教授、教授の順で下がっている。推移をみると、助教・教授は少しずつ比率が上昇している。

教員の女性比率別の大学数でみると、0%から10%の大学が29校と最も多い。

(f)保健

学生の女性比率は、学部・修士は 50%程度であるが、博士が 32.0%と低い。推移をみると、毎回 5%程度の幅で増減している。

教員の女性比率は、助教が 24.8%で、准教授、講師、教授の順で下がっている。また、推移をみると、全職名において少しずつ比率が上昇している。

教員の女性比率別の大学数でみると、20%から 30%の大学が 22 校と最も多い。

(g)商船

商船は、学生数、教員数ともに全体数が少なく、傾向をみることは難しい。

(h)家政

学生の女性比率は、80%以上と圧倒的に高い。推移をみると、学部は 100%、修士・博士は 90%程度を増減している。

教員の女性比率は、助教 89.5%、講師 57.1%、准教授 47.4%、教授 50.0%といずれも高い比率である。推移をみると、人数が 160 人程度と少ないことから増減が大きく、調査時の状況に大きく左右されていると思われる。

教員の女性比率別の大学数でみると、全ての大学において女性比率が 30%以上である。

(i)教育

学生の女性比率は、学部が 58.3%で、修士、博士の順に比率を下げている。推移をみると学部と修士は第 7 回以降横ばいであるが、博士は比率を下げている。

教員の女性比率は、助教が 34.4%、講師、准教授、教授の順で下がっている。また、推移をみると、講師・助教は横ばい、准教授・教授は少しずつ比率が上昇している。

教員の女性比率別の大学数でみると、20%から 30%の大学が 32 校と最も多い。

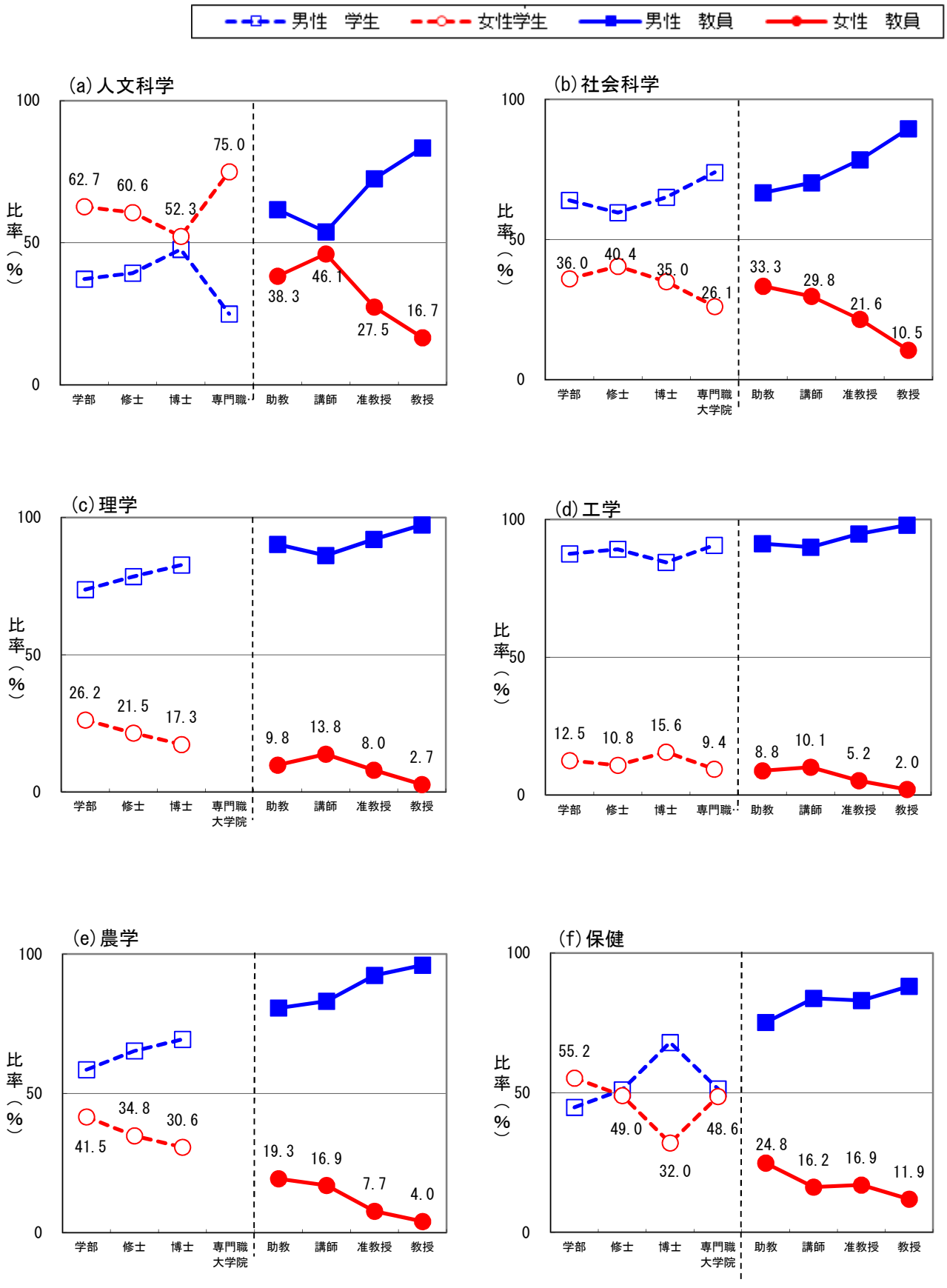
(j)芸術

学生の女性比率は、学部が 70.0%で、博士、修士の順に比率を下げている。推移をみると学部は第 7 回で大きく比率を伸ばし、その後、70%前後で増減している。修士は段階的に増加しており、博士は学生数が少ないことから増減が大きい。

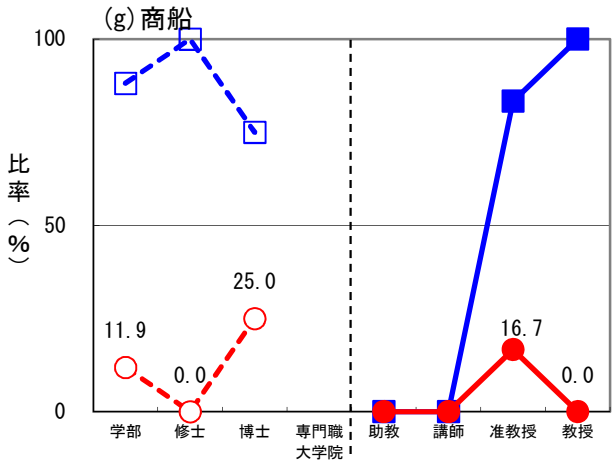
教員の女性比率は、講師が 39.1%と前回から 15.1 ﾎﾟｲﾝﾄ上昇し、助教、准教授、教授の順で下がっている。また、推移をみると、助教・教授が横ばい、、講師・准教授が少しずつ上昇している。

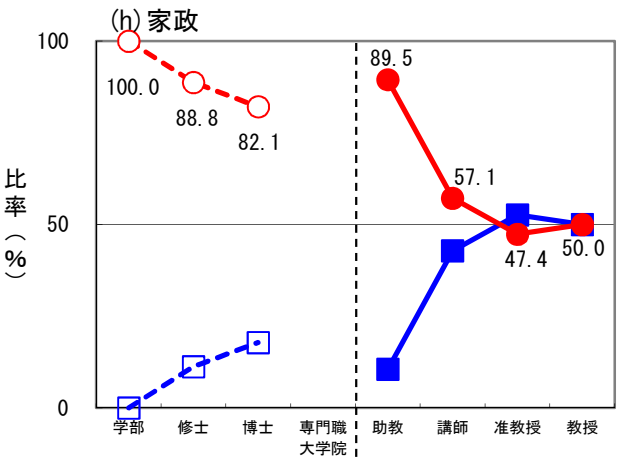
教員の女性比率別の大学数でみると、10%から 20%の大学が 5 校と最も多い。

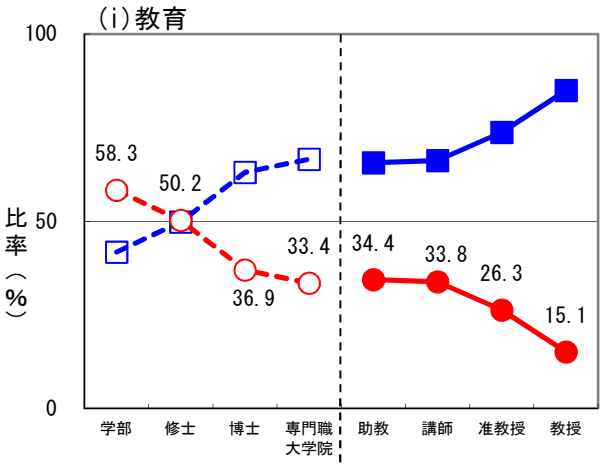
図Ⅱ－３－１　専門分野別　学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率（１）

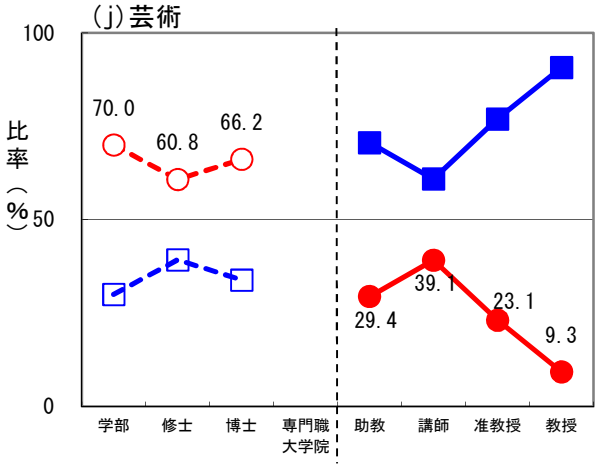


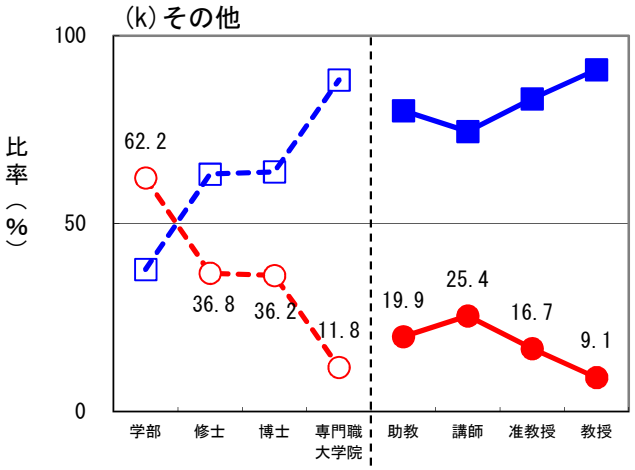
図Ⅱ－３－１　専門分野別　学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率（２）





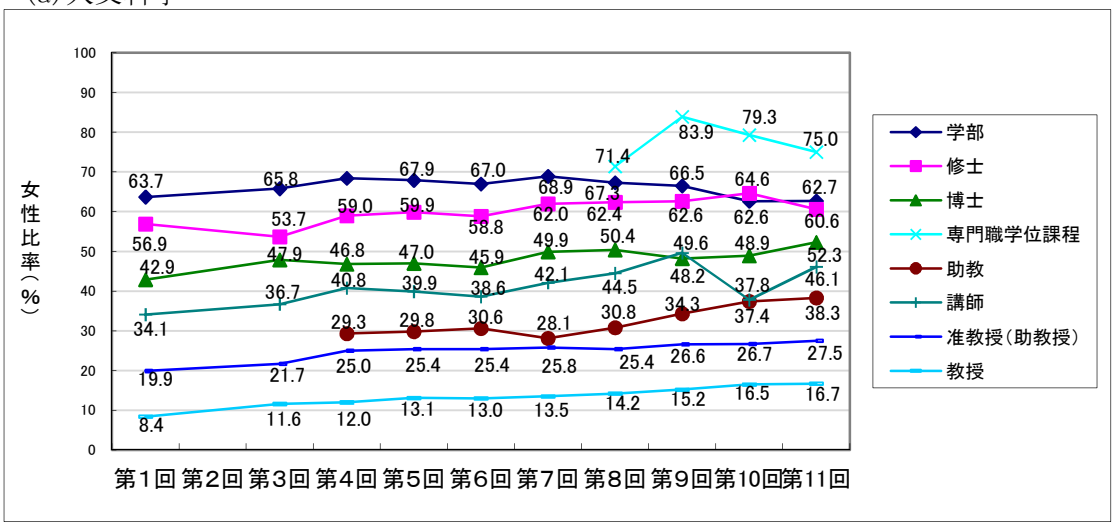




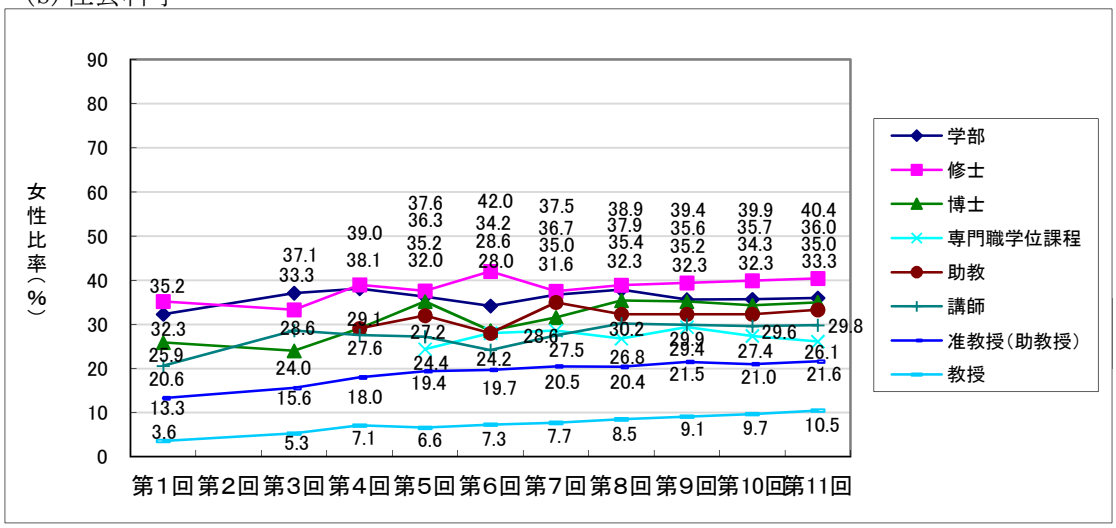


図Ⅱ－３－２　専門分野別　学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率（１）

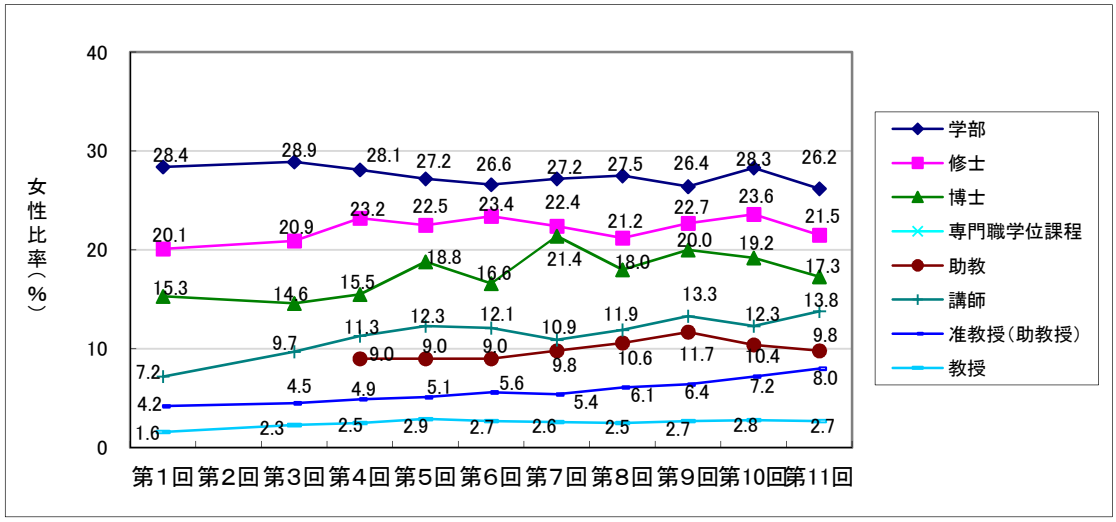
(a) 人文科学



(b) 社会科学

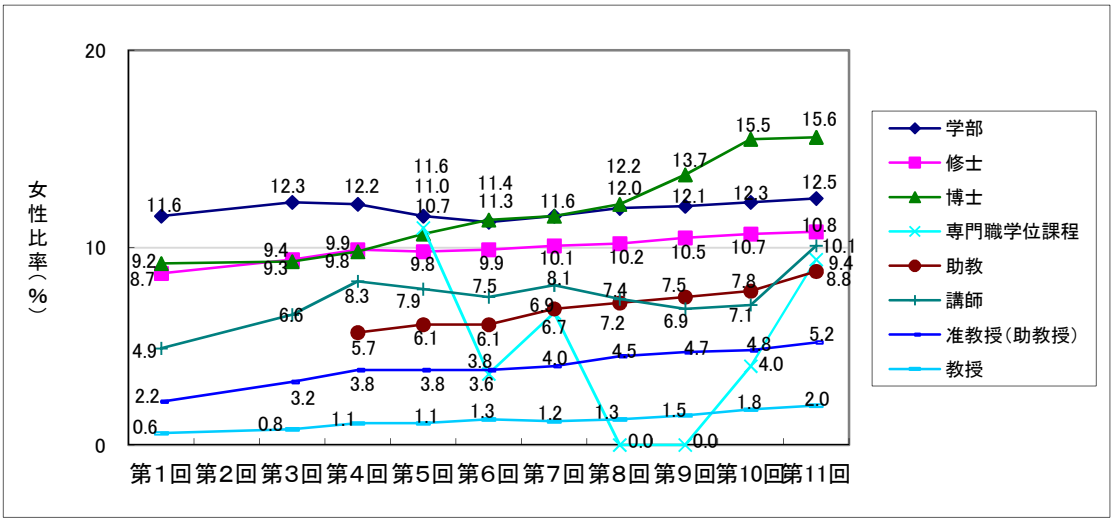


(c) 理学

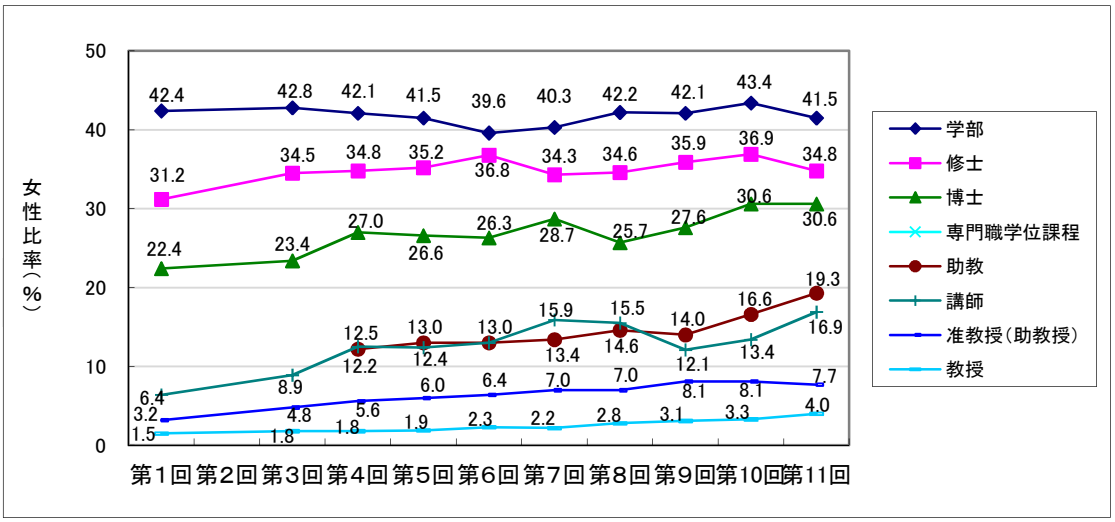


図Ⅱ－３－２　専門分野別　学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率（２）

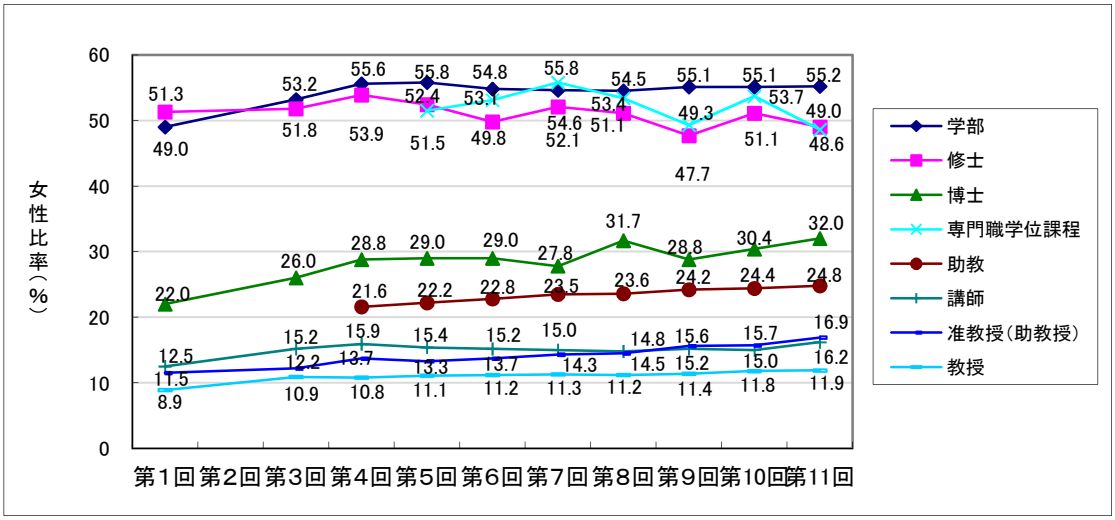
(d) 工学



(e) 農学

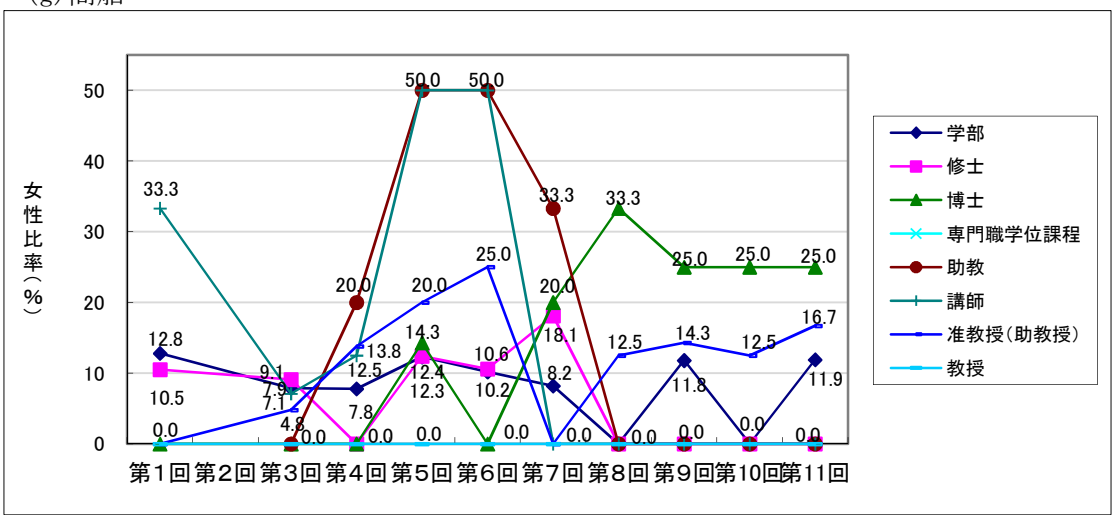


(f) 保健



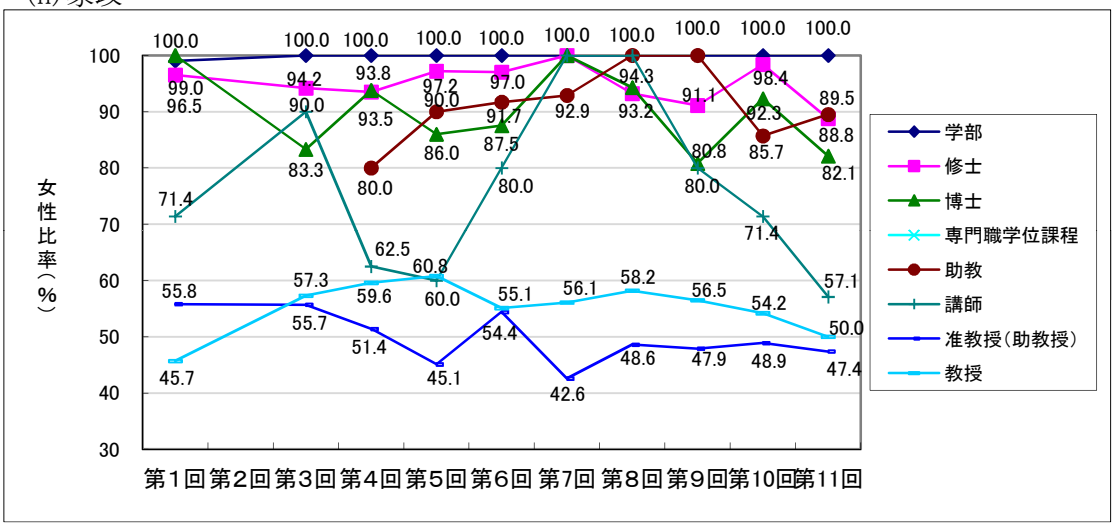
図Ⅱ－３－２　専門分野別　学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率（３）

(g)商船

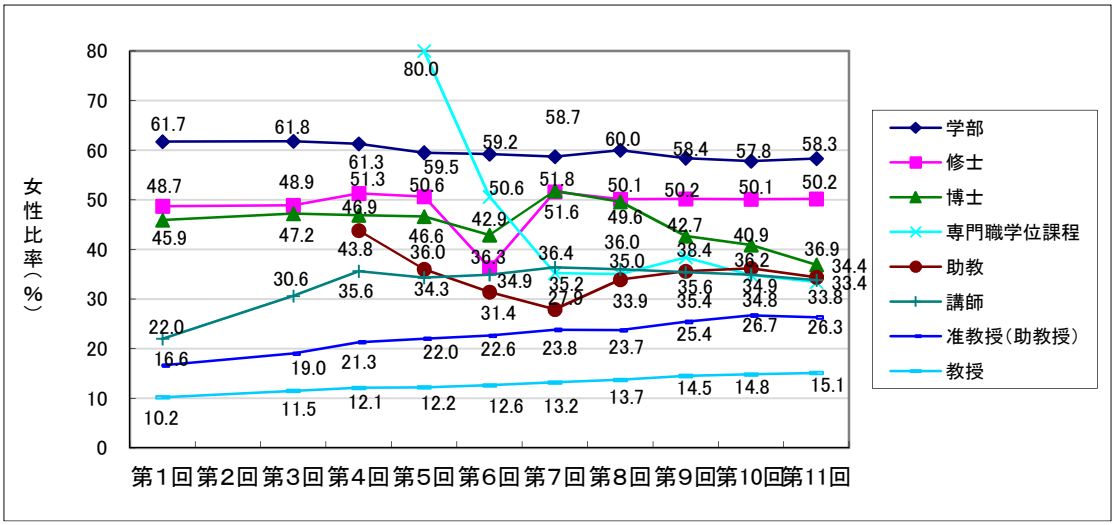


※第4回調査の修士及び博士、第6回調査の博士、第7回調査の講師、第8回調査の講師及び助教、第9回調査の講師及び助教、第10回調査の講師及び助教、第11回調査の講師及び助教の数は男女ともに０人であった。

(h)家政

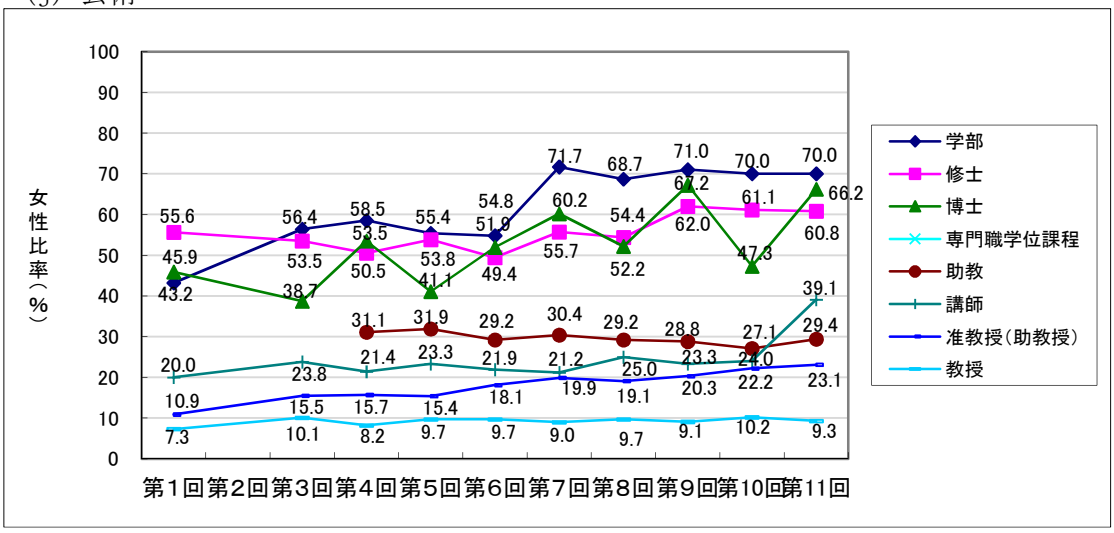


(i)教育



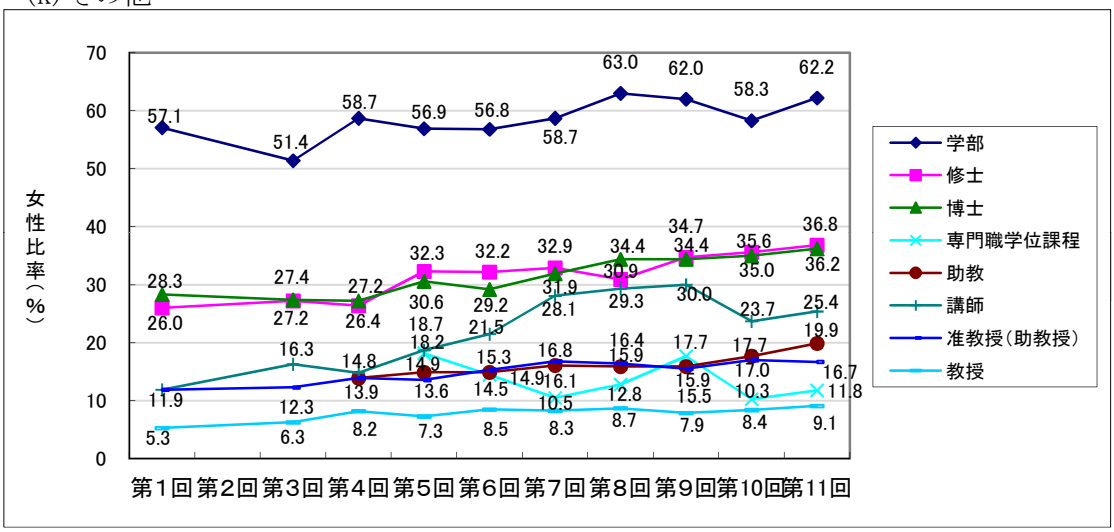
図Ⅱ－３－２　専門分野別　学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率（４）

（j）芸術

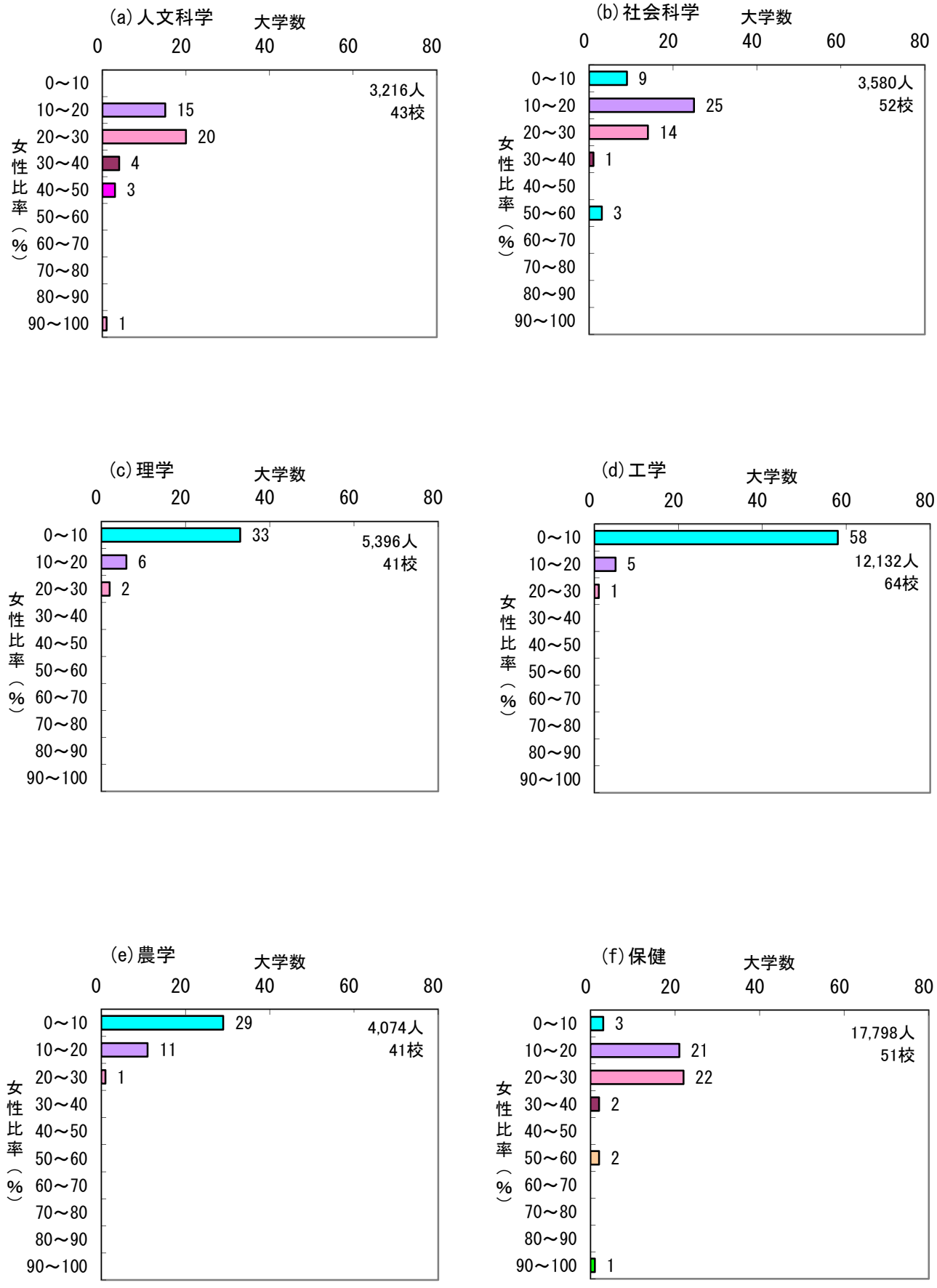


※　第7回、第8回及び第11回の調査の助手の数は、男女とも０人であった。

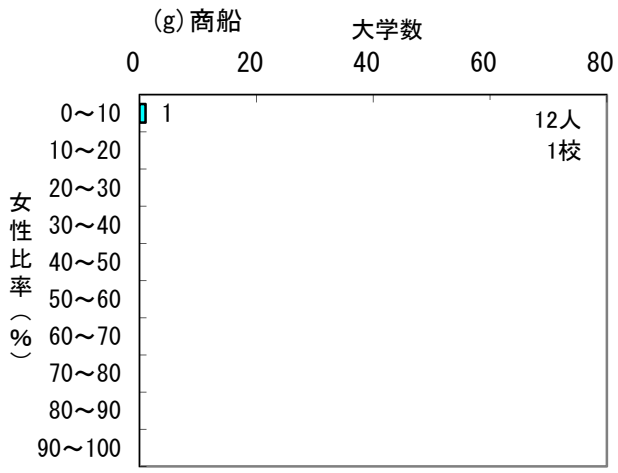
(k)その他

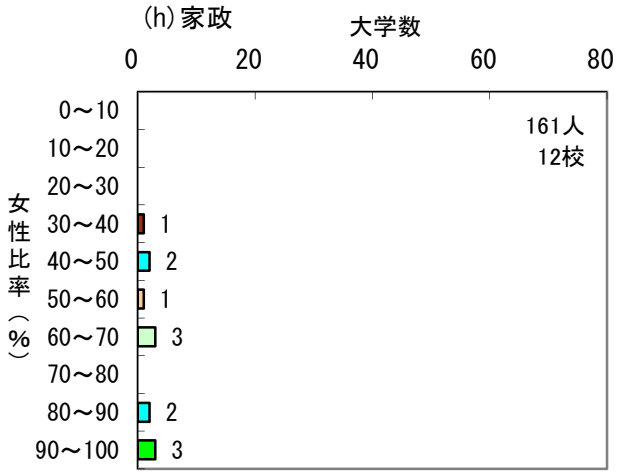


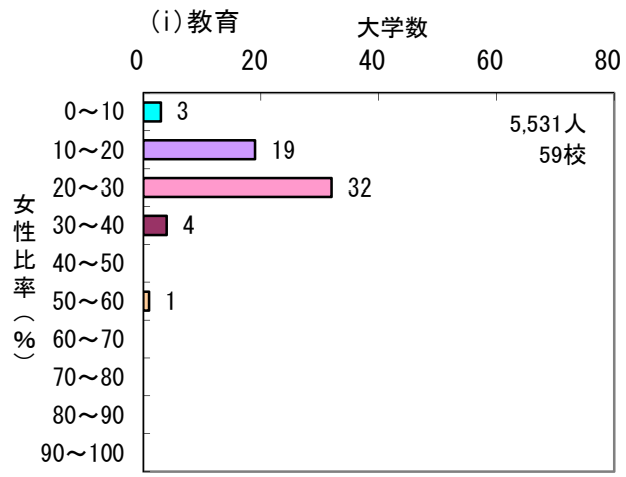
図Ⅱ－３－３　専門分野別・女性教員　比率別（助手を除く）　大学数（１）

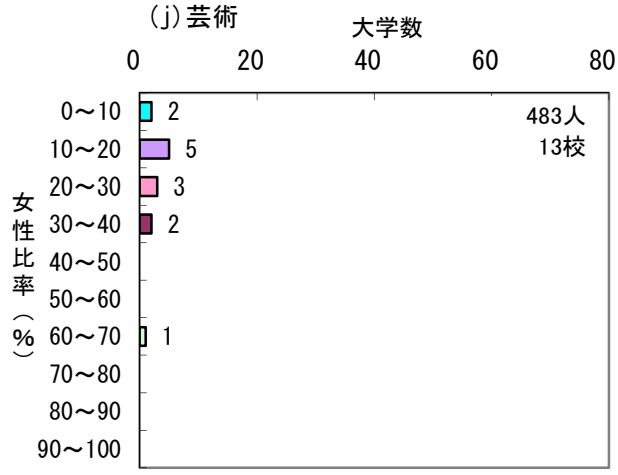


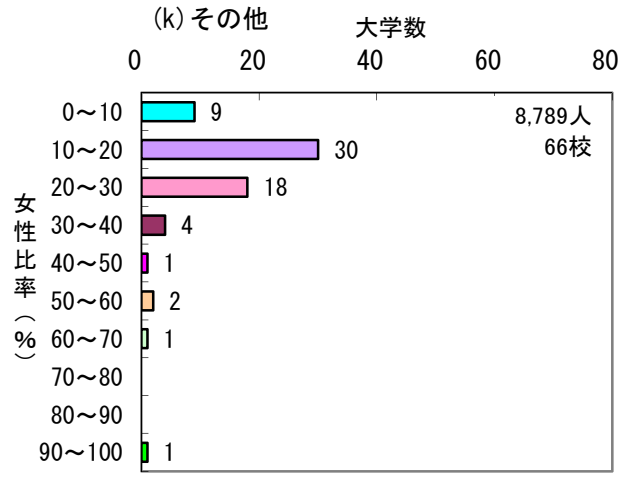
図Ⅱ－３－３　専門分野別・女性教員　比率別（助手を除く）　大学数（２）

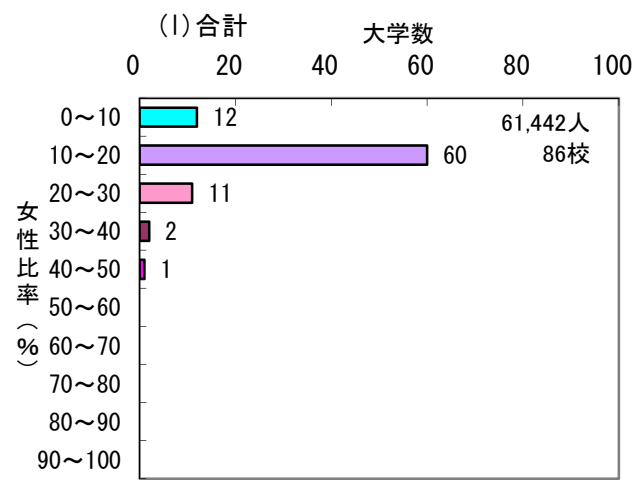












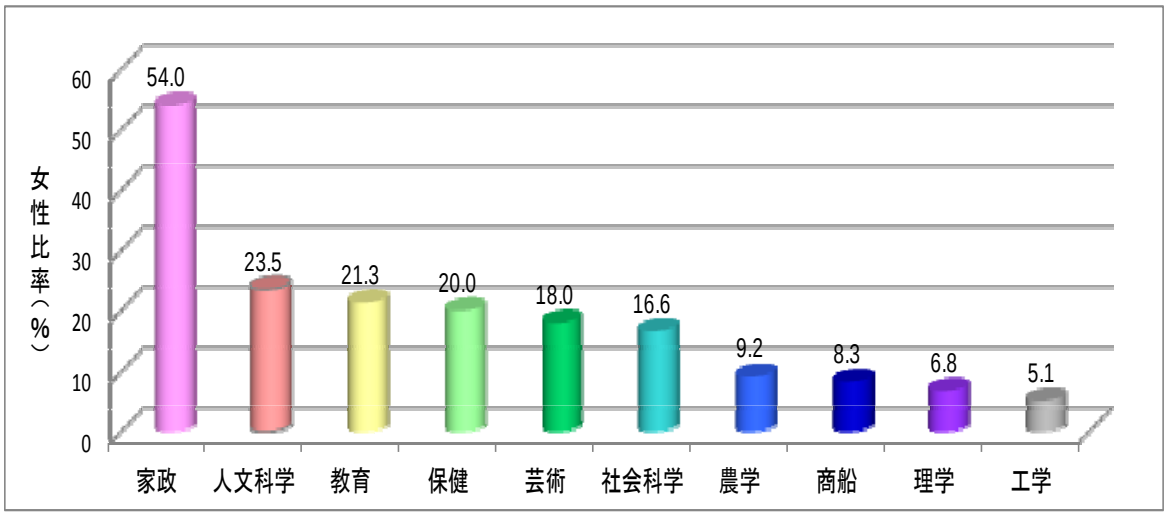
専門分野別　教員女性比率全体について

専門分野別の教員女性比率及びその推移を図Ⅱ－３－４に示した。

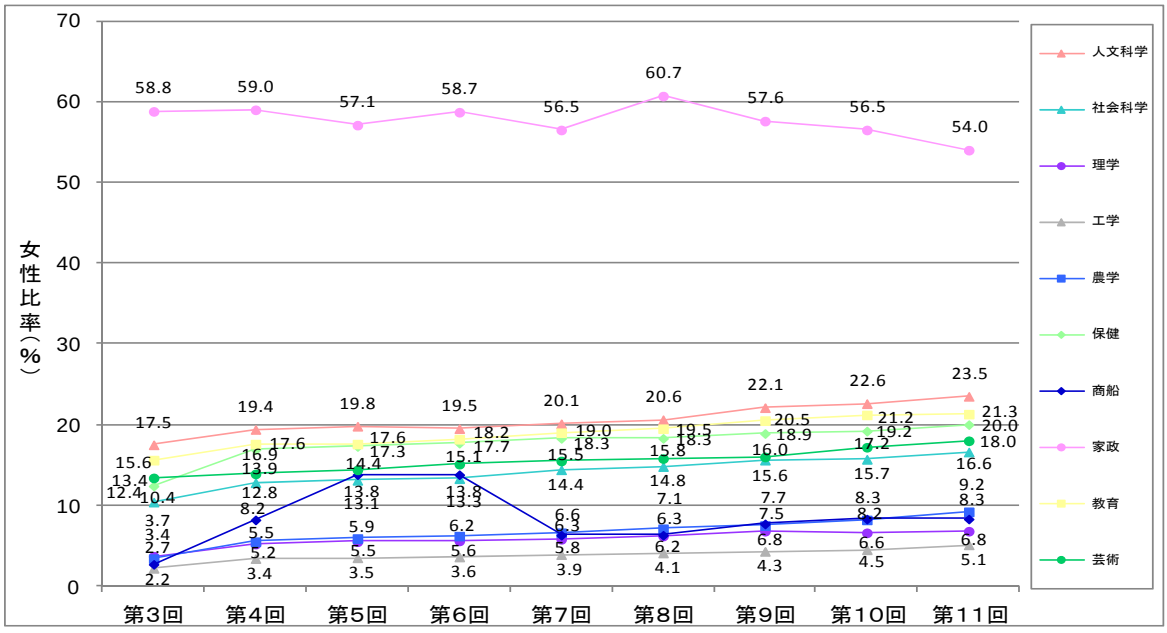
専門分野別の教員の女性比率をみると、最も高いのが家政、次いで人文科学、教育、保健、芸術、社会科学、農学、商船、理学で、最も低いのが工学であった。順位については、第３回からの推移をみると、ほとんど順位の入れ替えはない。

また、各専門分野の推移をみると、家政が 50%～60%を増減していることと、商船の教員数が少ないため女性比率の変化が大きいことを除くと、その他の分野は、若干ではあるが、毎回増加傾向にある。

図Ⅱ-３-４（１）　専門分野別　教員女性比率（助手を除く）



図Ⅱ-３-４（２）　専門分野別　教員女性比率（助手を除く）



4. 非常勤講師の状況

非常勤講師の構成を表Ⅱ-4 に、その推移を図Ⅱ-4-1 に、本務を持たない非常勤講師人数の推移を図Ⅱ-4-2 に示した。

非常勤講師の女性比率は全体で 22.6%、「専任教員の本務を持つ者」17.2%、「教員以外の本務を別に持つ者」15.2%、「本務を持たない非常勤講師（60 歳以上)」19.4%「本務を持たない非常勤講師（60 歳未満)」53.1%であった。このことから、安定的な雇用形態である本務を持つ女性比率が低いのに対し、不安定な雇用形態である本務を持たない非常勤講師の女性比率は高いといえる。

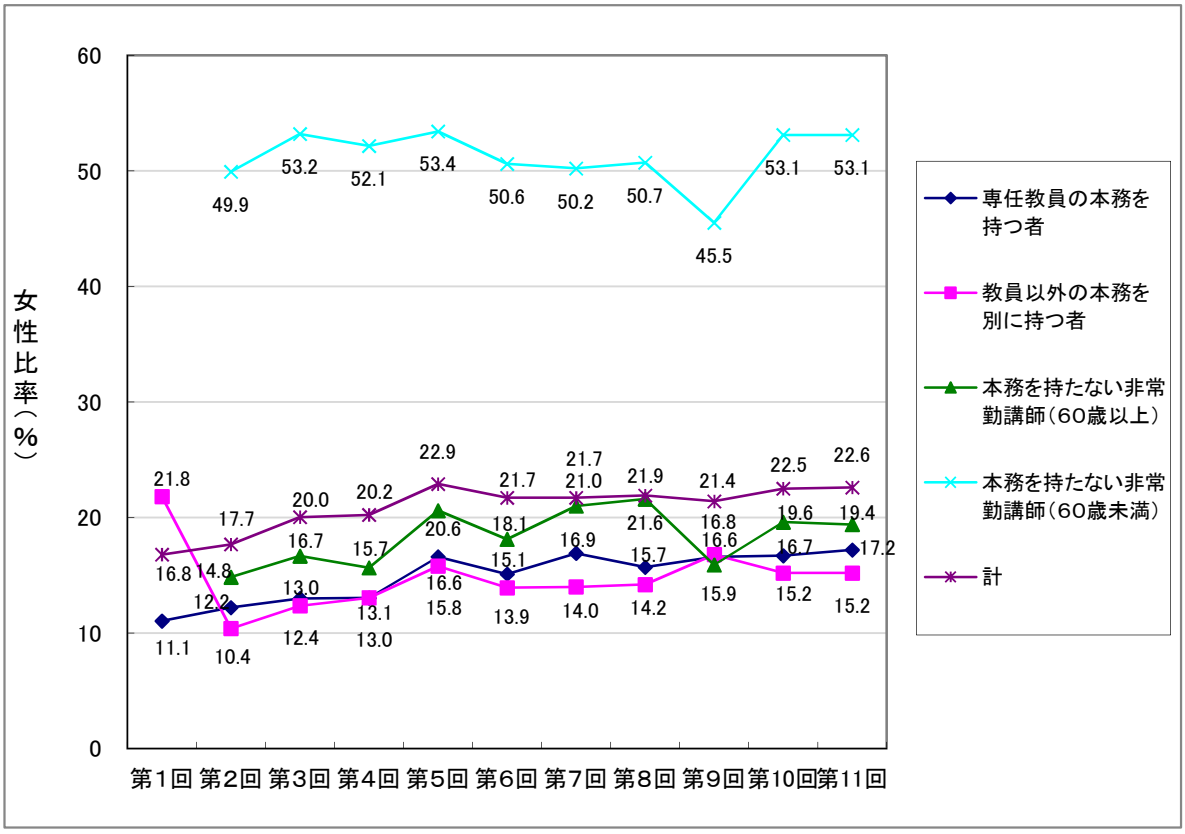
「教員以外の本務を別に持つ者」及び「本務を持たない非常勤講師（60 歳未満)」における全体の女性比率については、前回から変動はなかった。「専任教員の本務を持つ者」における全体の女性比率については、前回から 0.5 ポイント上昇したが、「本務を持たない非常勤講師（60 歳以上)」の女性比率については、0.2 ポイント減少した。

また、男性は常勤教員 54,652 名に対し非常勤講師 28,800 名、女性は常勤教員 9,751 名に対し非常勤講師 8,407 名であることからも、女性の非常勤講師の割合は高いといえる。

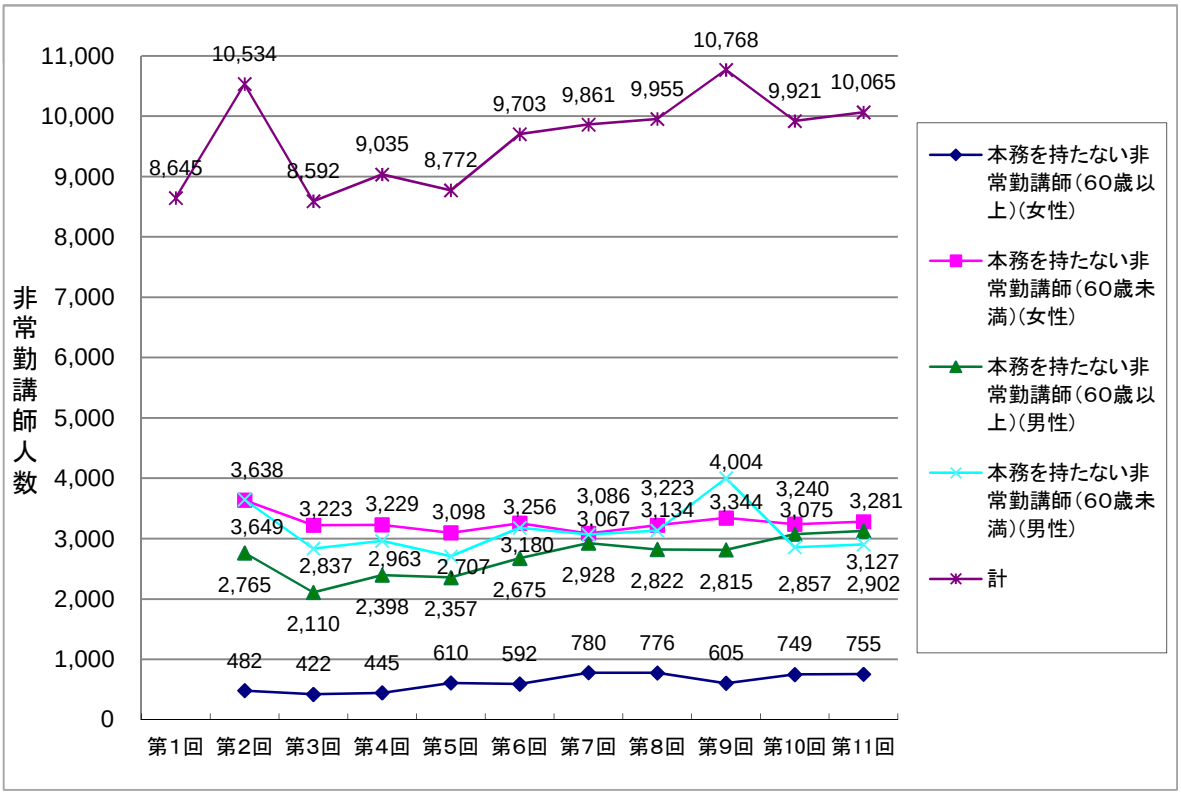
表Ⅱ-4　非常勤講師の構成

	女		男		計		女性比率 %		調査対象大学中	調査対象大学中
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き	最高女性比率(%)	最低女性比率(%)
専任教員の本務を持つ者	2,070	116	9,945	612	12,015	728	17.2	15.9	50.9	0.0
教員以外の本務を別に持つ者	2,301	149	12,826	753	15,127	902	15.2	16.5	71.4	0.0
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	755	48	3,127	192	3,882	240	19.4	20.0	100.0	0.0
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,281	158	2,902	143	6,183	301	53.1	52.5	100.0	0.0
計	8,407	471	28,800	1,700	37,207	2,171	22.6	21.7	－	－

図Ⅱ－４－１　非常勤講師の構成



図Ⅱ－４－２　本務を持たない非常勤講師人数



※第１回では年齢別での調査は行っていない。

5. 採用および昇任

平成 25 年度中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。

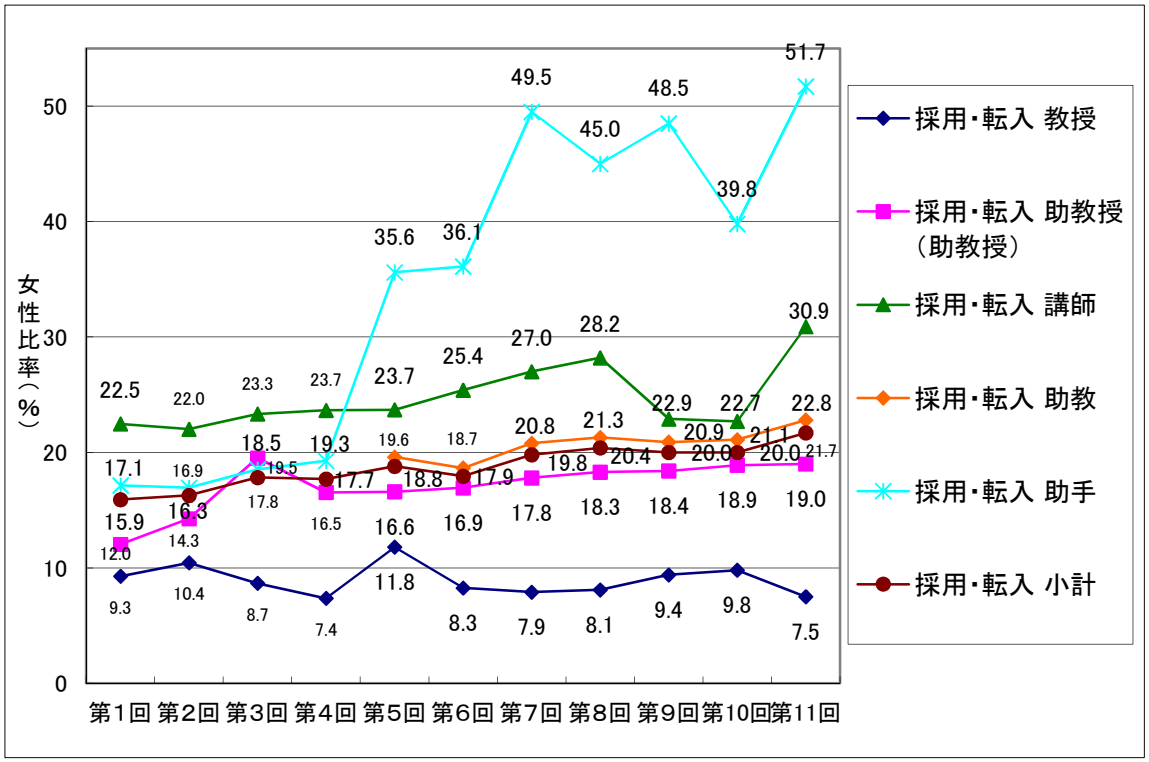
採用・転入における職名別女性比率は、教授 7.5%、准教授 19.0%、講師 30.9%、助教 22.8%、助手 51.7%で、計 21.7%であった。また、学内昇任における比率は、教授 12.7%、准教授 16.7%、講師 13.4%、助教 23.8%で、計 14.4%であった。

助手の採用・転入の女性比率が突出して高いことがわかる。助教の学内昇任の女性比率は、前回から 21.2 ポイント減少し、推移にばらつきがみられる。また、採用・転入と学内昇進の女性比率を比較すると、准教授、講師は採用・転入が高く、教授と助教は学内昇進が高い。

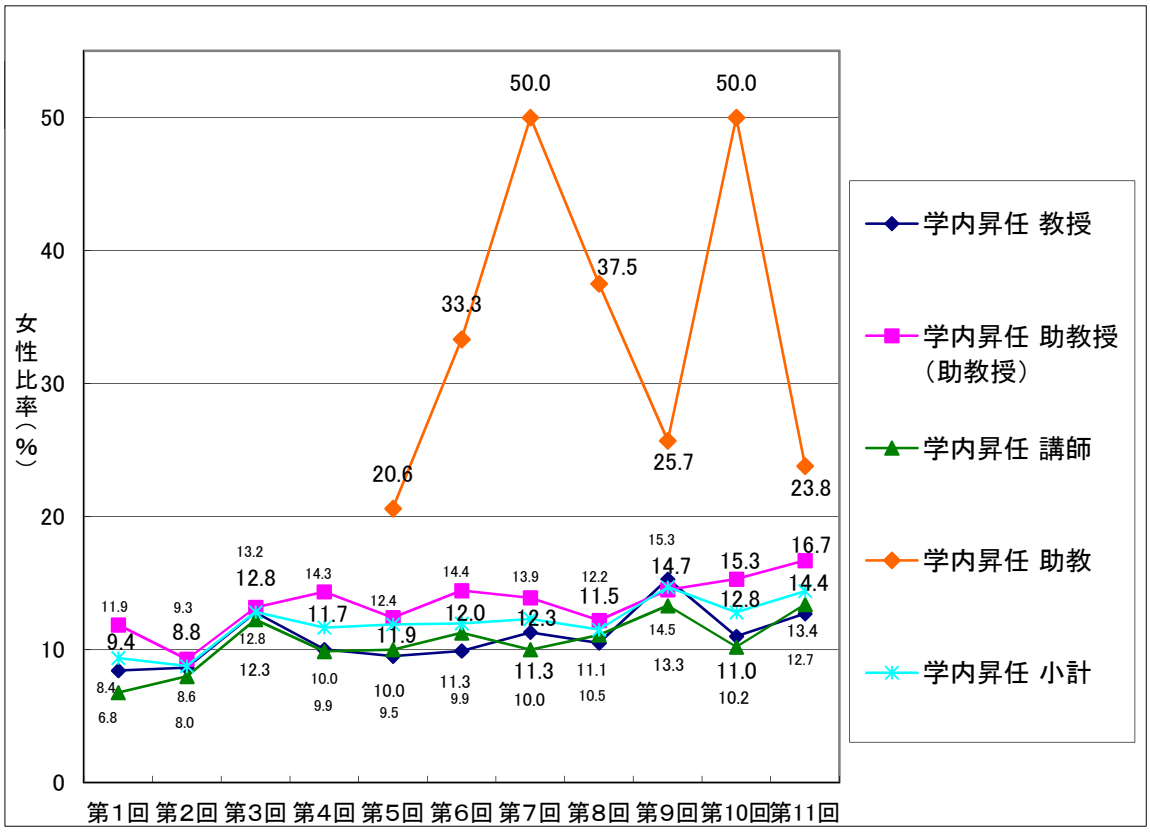
表Ⅱ-5　常勤教員の採用・昇任などの異動

任用形態	異動後の職名	女	男	計	女性比率(%)	(参考) 平成 26 年度常勤教員の女性比率(%)
採用・転入	教授	56	686	742	7.5	8.7
	准教授	230	982	1,212	19.0	15.0
	講師	175	391	566	30.9	20.5
	助教	831	2,815	3,646	22.8	20.5
	助手	74	69	143	51.7	−
	計	1,366	4,943	6,309	21.7	15.1
学内昇任	教授	129	884	1,013	12.7	8.7
	准教授	135	673	808	16.7	15.0
	講師	65	419	484	13.4	20.5
	助教	10	32	42	23.8	20.5
	計	339	2,008	2,347	14.4	−

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、職系別・職名別職員数を表Ⅱ-6 に、女性比率の推移を図Ⅱ-6 に示した。

全ての職系合計の女性比率をみると、「課長相当職以上」12.6%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」14.7%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」34.1%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」66.6%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「その他の一般職員」74.8%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、前回から僅かではあるが増加傾向にある。また、教員と同様に、職階が上位であるほど女性比率が低い。

女性比率を職系別でみると、医療系が 83.5%で最も高く、次いで事務系 39.4%、教務系 34.5%、技術技能系 21.0%となっている。

事務系、技術技能系、教務系は職階が上位であるほど、女性比率が低くなっている。

医療系は、全体の女性比率が 83.5%、職別の女性比率は、「その他一般職員」84.4%、「主任等」91.0%、「係長、専門職員等」71.2%、「課長補佐、専門員等」31.1%、「課長相当職以上」64.3%であり、「課長補佐、専門員等」を除いて高い比率である。

表Ⅱ-6　職系別・職名別職員数

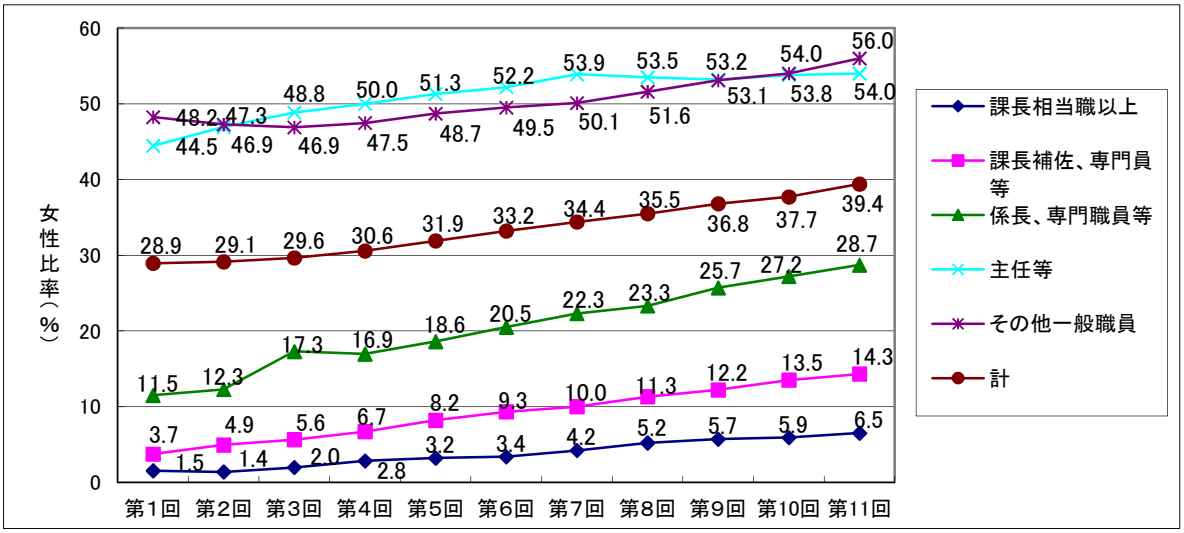
職　名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
課長相当職以上	159	2,277	2,436	6.5	1	187	188	0.5
課長補佐、専門員等	343	2,064	2,407	14.3	37	494	531	7.0
係長、専門職員等	2,146	5,334	7,480	28.7	540	2,455	2,995	18.0
主任等	2,379	2,023	4,402	54.0	58	256	314	18.5
その他一般職員	5,222	4,097	9,319	56.0	818	2,068	2,886	28.3
計	10,249	15,795	26,044	39.4	1,454	5,460	6,914	21.0

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	214	119	333	64.3	4	27	31	12.9
課長補佐、専門員等	96	213	309	31.1	4	30	34	11.8
係長、専門職員等	1,712	694	2,406	71.2	20	101	121	16.5
主任等	2,668	264	2,932	91.0	2	4	6	33.3
その他一般職員	29,578	5,484	35,062	84.4	143	167	310	46.1
計	34,268	6,774	41,042	83.5	173	329	502	34.5

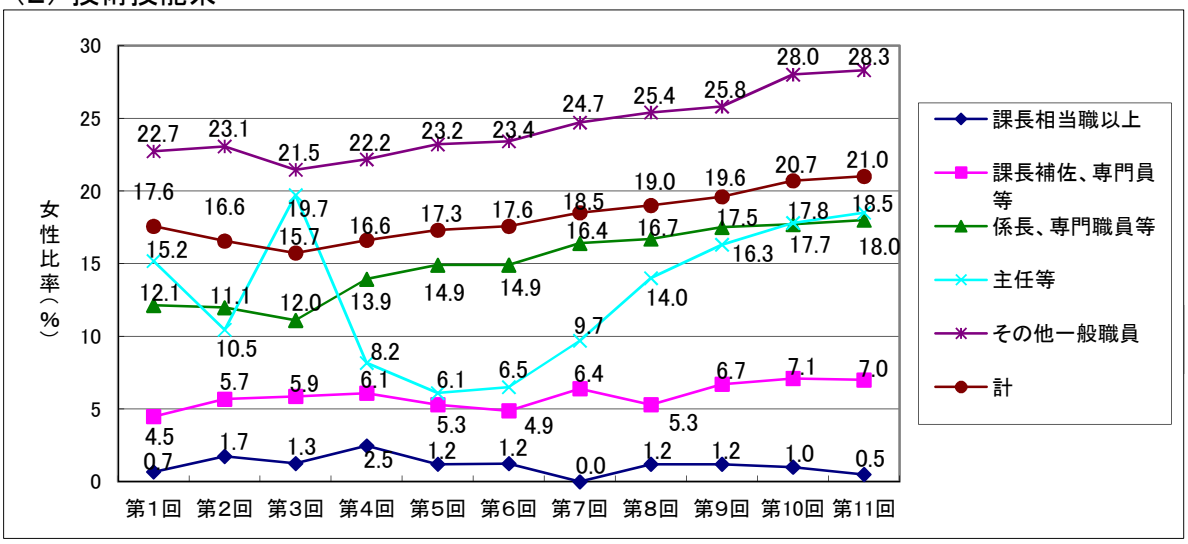
職　名	その他				計			
	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
課長相当職以上	0	1	1	0.0	378	2,611	2,989	12.6
課長補佐、専門員等	4	11	15	26.7	484	2,812	3,296	14.7
係長、専門職員等	43	27	70	61.4	4,461	8,611	13,072	34.1
主任等	1	17	18	5.6	5,108	2,564	7,672	66.6
その他一般職員	64	249	313	20.4	35,825	12,065	47,890	74.8
計	112	305	417	26.9	46,256	28,663	74,919	61.7

図Ⅱ-6 職務系・職名別 職員女性比率

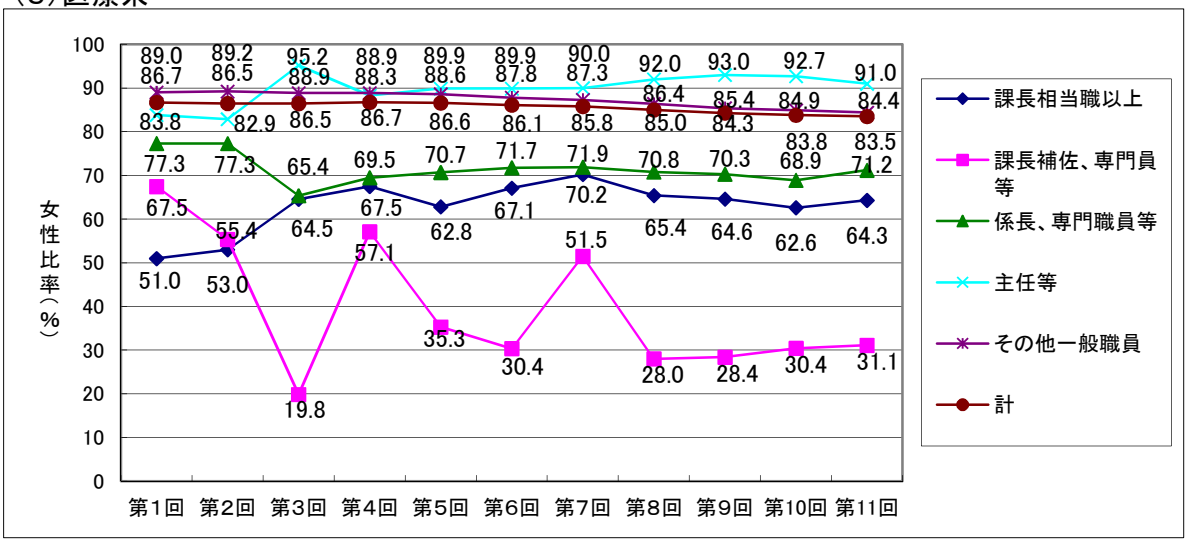
（1）事務系



（2）技術技能系

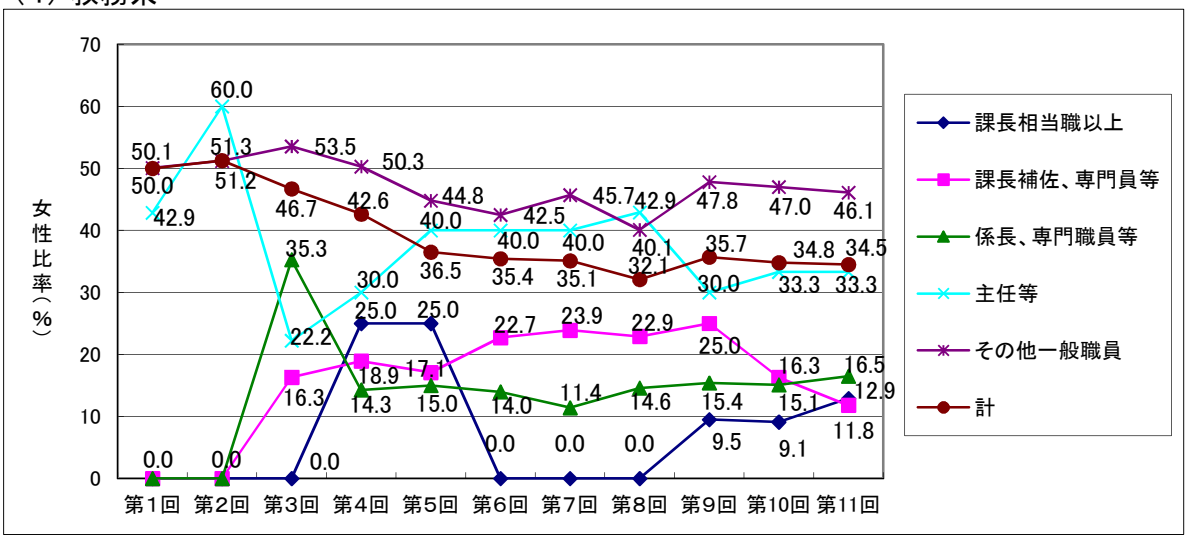


（3）医療系

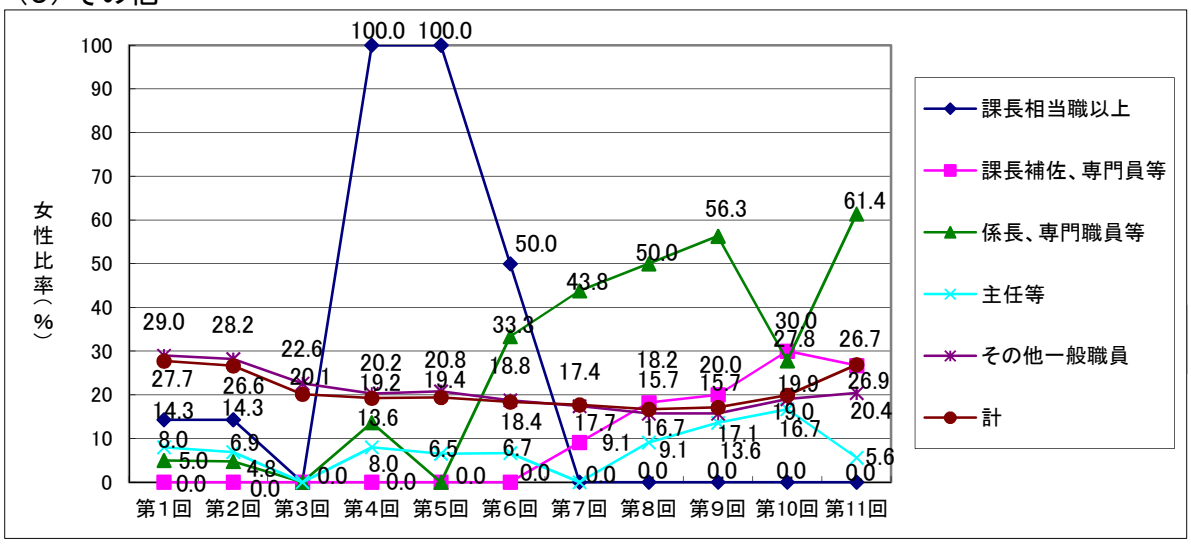


図Ⅱ-6 職務系・職名別 職員女性比率

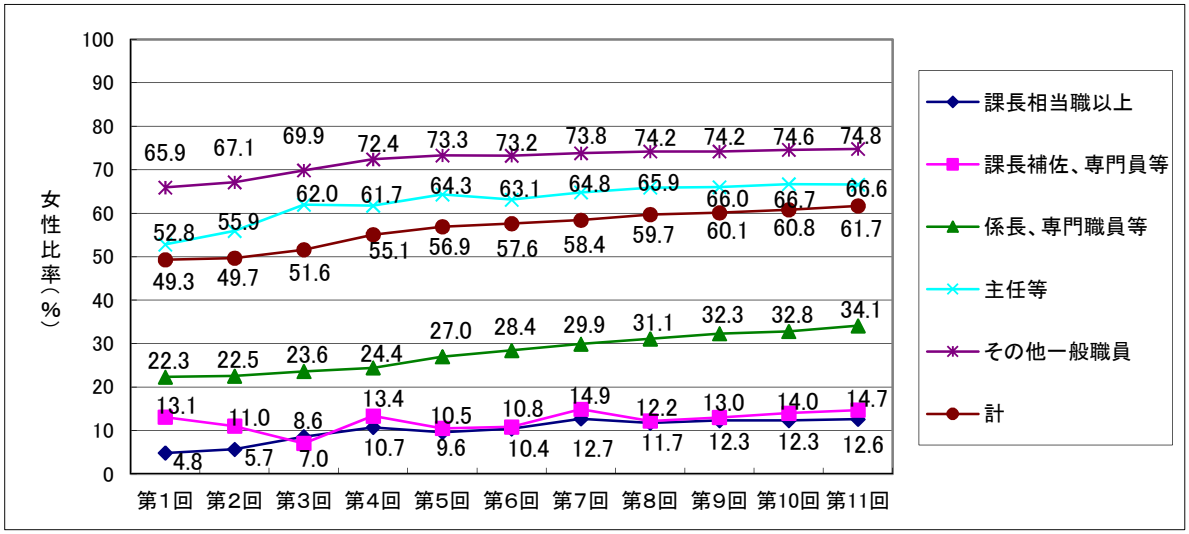
（4）教務系



（5）その他



（6） 計



Ⅲ. 総括

国立大学協会では、平成 12 年の「国立大学における男女共同参画を推進するために」に代わるものとして、平成 23 年に『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、平成 27 年までに女性教員比率を 17%以上にするとの目標を設定した。その進捗状況を確認するため、全国 86 大学を対象に平成 26 年 7 月から 8 月にかけて調査を実施し、以下のことが明らかになった。

国立大学における男女共同参画推進体制については、ほとんどの大学で基本方針等の作成や男女共同参画推進室等の検討推進体制を設置しており、その体制は整備されている。

大学運営における意思決定過程への女性の参画を推進している大学は、前回より 4.7 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 69.8%となったが、大学の意思決定機関の女性比率をみると 6.5%と低く、依然として女性の意見が反映されづらい状況にあることがわかった。また、意思決定機関の女性比率が 0%の大学があった。

教員の女性比率は、前回より 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし、14.7%となった。また、女性教員比率が 17%以上の大学は、2 大学増え 29 大学となり、大学別女性教員比率の平均は前回より 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし、16.0%となった。

職別をみると、学長 3.5%、理事 1.8%、副学長 9.8%、教授 8.7%、准教授 15.0%、講師 20.5%、助教 20.5%と、職階が低くなるにつれて女性比率は上がり、目標の 17%を達成しているのは講師、助教のみであった。また、前回からの比較では、理事を除く全ての職で女性比率を伸ばした。そのうち最も伸ばしたのは 3.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増の副学長であるが、少人数であるため、その選考状況による女性比率の変化は大きい。なお、講師・助教の女性教員比率が 0%の大学があった。

専門分野別をみると、女性比率が高い分野から家政 54.0%、人文科学 23.5%、教育 21.3%、保健 20.0%、芸術 18.0%、社会科学 16.6%、農学 9.2%、商船 8.3%、理学 6.8%、工学 5.1%であり、最も高い家政と最も低い工学の間に 48.9 ﾎﾟｲﾝﾄ差が生じていた。なお、第１回調査から各専門分野の順位はほとんど変化していない。また、家政、人文科学等の学生の女性比率が高い分野は女性教員比率も高く、工学・理学など学生の女性比率が低い分野は、女性教員比率も低いことがわかった。

積極的に女性を採用している大学は、前回から 3.5 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 77.9%となった。

女性の非常勤講師は約 8 千人おり、そのうち本務を持たない者は約 4 千人であった。非常勤講師を常勤として採用等の機会を拡大している大学は、前回より 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばしたものの、依然として 17.4%と低かった。

育児・介護への支援は、就労支援を整備・充実している大学は 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 98.8%で、ほとんどの大学で実施していることがわかった。また、研究継続支援を整備・充実している大学は 2.4 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 82.6%となった。これは、文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」に採択した大学が、取組みを充実させたことによるものと考える。

育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設整備の設置・充実を実施している大学は前回より 3.5 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 80.2%となった。また、育児・介護に関わる教職員へのメン

タル的なサポートの整備・充実している大学は前回より 7.0 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 75.6%となった。
男女共同参画に対する意識啓発のためのセミナー・シンポジウム、HP・リーフレットなどの積極的な取組みを実施している大学は、前回より 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 84.9%となった。

以上のように、今回の調査では、アクションプランで掲げた多くの取組みで充実が図られ、結果として女性教員比率を 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ伸ばし 14.7%となった。しかし、目標の女性教員比率 17%に対して未だ 14.7%であり、平成 27 年までに目標を達成することが非常に困難な状況であることも明らかとなった。

そこで、今回の調査結果を踏まえ、目標を達成するため積極的に取組んでいただきたい事、特に取組みが弱いと考えられる事について述べる。
第一は、学内における男女共同参画の意識啓発である。女性教員比率を上げることが大学の課題であることを、学内に再認識してもらう取組みが必要である。また、大学の意思決定機関等への女性参画が未だ不十分なため、積極的な登用をお願いしたい。特に、意思決定機関等の女性比率が 0%である大学は、早期に検討、改善願いたい。
第二は、積極的な女性教員の採用である。
学生又は助手の女性比率が教員の女性比率より高い分野は、女性の応募者が多数いると考えられるため、積極的な採用をお願いしたい。また、理工系など学生の女性比率が低い分野は、女性の積極的な採用と女子学生を増やす取組みを強化すべきである。なお、講師・助教の女性教員比率が 0%の大学は、早期に検討、改善願いたい。
また、今回の調査で特に成果をあげた取組みとして紹介している「女性限定公募」など、大胆な取組みも参考にしていただきたい。
第三は、仕事と子育てを両立できる環境整備である。
特に、保育所が整備されていない大学については、育児をしている教員からの要望に応えられるよう環境を整備する必要がある。上記同様、各大学の特に成果をあげた取組み事例を参考いただきたい。
以上が、特に積極的に取組んでいただきたい事項であるが、アクションプランに掲げているその他の提言についても、引き続き取り組んでいただきたい。

平成２６年６月、「日本再興戦略」改訂2014が閣議決定された。その中で「女性の更なる活躍促進」が盛り込まれ、昨年に引き続き女性が活躍できる環境整備の推進が掲げられた。
また、国立大学協会は、平成２６年１１月７日開催の通常総会において、国立大学が社会の強い期待に応え、「女性の活躍推進」に貢献していくとの決議を行った。女性の活躍促進は、大学の活性化のための「戦略」として位置づける大学も増加している。政府の支援策の充実が期待される今こそ、女性教員の積極的拡充に取組む絶好のタイミングではなかろうか。各大学の取組みのさらなる充実に期待する。

第二部

（資料編）

Ⅰ．第 11 回追跡調査の集計結果

Ａ．統計調査集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
Ｂ．各大学の新たな取組及び第２期中期目標・中期計画における対応・・・・・47
Ｃ．アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組・・・・・・・90
Ｄ．女性教員比率、女性教員数が増加した上位５大学・・・・・・・・・・・・95

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ーアクションプランー・・・・97
Ｂ．第 11 回追跡調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・103
Ｃ．大学別女性教員比率一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・116

男女共同参画小委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・118

Ⅰ. 第11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	325	331	1.8
副学長	23	212	235	9.8
教授	1,894	19,886	21,780	8.7
准教授	2,712	15,424	18,136	15.0
講師（常勤）	1,026	3,971	4,997	20.5
助教	3,718	14,457	18,175	20.5
小計	9,382	54,358	63,740	14.7
助手	369	294	663	55.7
計	9,751	54,652	64,403	15.1

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	54	529	583	9.3
経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員	161	2,685	2,846	5.7
部局長等	58	1,244	1,302	4.5
監事	2	48	50	4.0
小計	275	4,506	4,781	5.8
非常勤理事	1	38	39	2.6
経営協議会等（学外委員）	87	603	690	12.6
非常勤監事	5	119	124	4.0
小計	93	760	853	10.9
計	368	5,266	5,634	6.5

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	2,070	116	9,945	612	12,015	728	17.2	15.9
教員以外の本務を別に持つ者	2,301	149	12,826	753	15,127	902	15.2	16.5
本務を持たない非常勤講師（60歳以上）	755	48	3,127	192	3,882	240	19.4	20.0
本務を持たない非常勤講師（60歳未満）	3,281	158	2,902	143	6,183	301	53.1	52.5
計	8,407	471	28,800	1,700	37,207	2,171	22.6	21.7

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 %
学部	721	5,159	5,880	12.3	929	3,665	4,594	20.2	262	501	763	34.3
教養部（一般教育）	5	25	30	16.7	10	29	39	25.6	4	7	11	36.4
大学院	824	10,830	11,654	7.1	1,115	8,140	9,255	12.0	353	1,330	1,683	21.0
附属病院	8	161	169	4.7	27	407	434	6.2	129	1,429	1,558	8.3
附置研究所	44	1,052	1,096	4.0	73	827	900	8.1	17	69	86	19.8
その他	298	2,710	3,008	9.9	558	2,356	2,914	19.1	261	635	896	29.1
計	1,900	19,937	21,837	8.7	2,712	15,424	18,136	15.0	1,026	3,971	4,997	20.5

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 %
学部	481	1,338	1,819	26.4	68	24	92	73.9	2,461	10,687	13,148	18.7
教養部（一般教育）	3	6	9	33.3	0	0	0		22	67	89	24.7
大学院	1,581	6,666	8,247	19.2	200	123	323	61.9	4,073	27,089	31,162	13.1
附属病院	901	3,654	4,555	19.8	31	51	82	37.8	1,096	5,702	6,798	16.1
附置研究所	185	1,082	1,267	14.6	13	20	33	39.4	332	3,050	3,382	9.8
その他	567	1,711	2,278	24.9	49	71	120	40.8	1,733	7,483	9,216	18.8
計	3,718	14,457	18,175	20.5	361	289	650	55.5	9,717	54,078	63,795	15.2

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	学部卒業者				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	4,917	2,920	7,837	62.7	934	606	1,540	60.6
社会科学	5,566	9,892	15,458	36.0	873	1,286	2,159	40.4
理学	1,856	5,222	7,078	26.2	951	3,478	4,429	21.5
工学	3,866	27,104	30,970	12.5	2,239	18,502	20,741	10.8
農学	2,878	4,051	6,929	41.5	1,140	2,140	3,280	34.8
保健	5,955	4,827	10,782	55.2	1,186	1,236	2,422	49.0
商船	24	178	202	11.9	0	5	5	0.0
家政	283	0	283	100.0	71	9	80	88.8
教育	8,817	6,312	15,129	58.3	1,832	1,815	3,647	50.2
芸術	467	200	667	70.0	279	180	459	60.8
その他	1,811	1,101	2,912	62.2	1,275	2,187	3,462	36.8
法科大学院								
合計	36,440	61,807	98,247	37.1	10,780	31,444	42,224	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	253	231	484	52.3	21	7	28	75.0
社会科学	165	307	472	35.0	191	541	732	26.1
理学	196	938	1,134	17.3	0	0	0	
工学	487	2,641	3,128	15.6	3	29	32	9.4
農学	269	609	878	30.6	0	0	0	
保健	1,112	2,360	3,472	32.0	36	38	74	48.6
商船	1	3	4	25.0	0	0	0	
家政	23	5	28	82.1	0	0	0	
教育	133	227	360	36.9	192	382	574	33.4
芸術	47	24	71	66.2	0	0	0	
その他	442	779	1,221	36.2	12	90	102	11.8
法科大学院	法科大学院修了者				276	795	1,071	25.8
合計	3,128	8,124	11,252	27.8	731	1,882	2,613	28.0

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	うち任期付き	男	うち任期付き	計	うち任期付き	女性比率 %	うち任期付き
人文科学	274	0	1,371	4	1,645	4	16.7	0.0
社会科学	219	2	1,864	27	2,083	29	10.5	6.9
理学	53	1	1,910	27	1,963	28	2.7	3.6
工学	93	2	4,488	71	4,581	73	2.0	2.7
農学	63	0	1,526	11	1,589	11	4.0	0.0
保健	399	13	2,950	226	3,349	239	11.9	5.4
商船	0	0	6	0	6	0	0.0	
家政	39	0	39	0	78	0	50.0	
教育	428	0	2,411	5	2,839	5	15.1	0.0
芸術	21	0	206	1	227	1	9.3	0.0
その他	285	13	2,861	250	3,146	263	9.1	4.9
合計	1,874	31	19,632	622	21,506	653	8.7	4.7

専攻分野	准教授							
	女	うち任期付き	男	うち任期付き	計	うち任期付き	女性比率 %	うち任期付き
人文科学	334	17	882	28	1,216	45	27.5	37.8
社会科学	296	10	1,077	24	1,373	34	21.6	29.4
理学	140	0	1,620	21	1,760	21	8.0	0.0
工学	215	12	3,906	97	4,121	109	5.2	11.0
農学	110	3	1,324	18	1,434	21	7.7	14.3
保健	465	27	2,279	262	2,744	289	16.9	9.3
商船	1	0	5	0	6	0	16.7	
家政	27	0	30	0	57	0	47.4	
教育	556	3	1,562	15	2,118	18	26.3	16.7
芸術	42	0	140	0	182	0	23.1	
その他	460	57	2,287	232	2,747	289	16.7	19.7
合計	2,646	129	15,112	697	17,758	826	14.9	15.6

専攻分野	講　師(常勤)							
	女	うち任期付き	男	うち任期付き	計	うち任期付き	女性比率 %	うち任期付き
人文科学	71	9	83	9	154	18	46.1	50.0
社会科学	61	12	144	36	205	48	29.8	25.0
理学	32	3	200	27	232	30	13.8	10.0
工学	41	4	365	16	406	20	10.1	20.0
農学	23	0	113	6	136	6	16.9	0.0
保健	413	38	2,135	185	2,548	223	16.2	17.0
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	4	0	3	0	7	0	57.1	
教育	140	2	274	3	414	5	33.8	40.0
芸術	9	0	14	0	23	0	39.1	
その他	174	34	510	73	684	107	25.4	31.8
合計	968	102	3,841	355	4,809	457	20.1	22.3

専攻分野	助　教							
	女	うち任期付き	男	うち任期付き	計	うち任期付き	女性比率 %	うち任期付き
人文科学	77	8	124	11	201	19	38.3	42.1
社会科学	63	9	126	15	189	24	33.3	37.5
理学	141	22	1,300	113	1,441	135	9.8	16.3
工学	265	26	2,759	228	3,024	254	8.8	10.2
農学	177	43	738	113	915	156	19.3	27.6
保健	2,274	363	6,883	1,119	9,157	1,482	24.8	24.5
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	17	0	2	0	19	0	89.5	
教育	55	4	105	9	160	13	34.4	30.8
芸術	15	2	36	2	51	4	29.4	50.0
その他	441	122	1,771	426	2,212	548	19.9	22.3
合計	3,525	599	13,844	2,036	17,369	2,635	20.3	22.7

専攻分野	小　計							
	女	うち任期付き	男	うち任期付き	計	うち任期付き	女性比率 %	うち任期付き
人文科学	756	34	2,460	52	3,216	86	23.5	39.5
社会科学	639	33	3,211	102	3,850	135	16.6	24.4
理学	366	26	5,030	188	5,396	214	6.8	12.1
工学	614	44	11,518	412	12,132	456	5.1	9.6
農学	373	46	3,701	148	4,074	194	9.2	23.7
保健	3,551	441	14,247	1,792	17,798	2,233	20.0	19.7
商船	1	0	11	0	12	0	8.3	
家政	87	0	74	0	161	0	54.0	
教育	1,179	9	4,352	32	5,531	41	21.3	22.0
芸術	87	2	396	3	483	5	18.0	40.0
その他	1,360	226	7,429	981	8,789	1,207	15.5	18.7
合計	9,013	861	52,429	3,710	61,442	4,571	14.7	18.8

専攻分野	助　手							
	女	うち任期付き	男	うち任期付き	計	うち任期付き	女性比率 %	うち任期付き
人文科学	22	1	1	0	23	1	95.7	100.0
社会科学	145	16	22	4	167	20	86.8	80.0
理学	13	1	16	1	29	2	44.8	50.0
工学	33	0	62	2	95	2	34.7	0.0
農学	3	0	8	1	11	1	27.3	0.0
保健	91	36	105	21	196	57	46.4	63.2
商船	0	0	4	0	4	0	0.0	
家政	1	0	1	0	2	0	50.0	
教育	7	0	3	0	10	0	70.0	
芸術	0	0	0	0	0	0		
その他	36	12	74	47	110	59	32.7	20.3
合計	351	66	296	76	647	142	54.3	46.5

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	56	686	742	7.5
	准教授	230	982	1,212	19.0
	講師	175	391	566	30.9
	助教	831	2,815	3,646	22.8
	助手	74	69	143	51.7
	小計	1,366	4,943	6,309	21.7
学内昇任	教授	129	884	1,013	12.7
	准教授	135	673	808	16.7
	講師	65	419	484	13.4
	助教	10	32	42	23.8
	小計	339	2,008	2,347	14.4

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	159	2,277	2,436	6.5	1	187	188	0.5
課長補佐、専門員等	343	2,064	2,407	14.3	37	494	531	7.0
係長、専門職員等	2,146	5,334	7,480	28.7	540	2,455	2,995	18.0
主任等	2,379	2,023	4,402	54.0	58	256	314	18.5
その他一般職員	5,222	4,097	9,319	56.0	818	2,068	2,886	28.3
計	10,249	15,795	26,044	39.4	1,454	5,460	6,914	21.0

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	214	119	333	64.3	4	27	31	12.9
課長補佐、専門員等	96	213	309	31.1	4	30	34	11.8
係長、専門職員等	1,712	694	2,406	71.2	20	101	121	16.5
主任等	2,668	264	2,932	91.0	2	4	6	33.3
その他一般職員	29,578	5,484	35,062	84.4	143	167	310	46.1
計	34,268	6,774	41,042	83.5	173	329	502	34.5

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	1	1	0.0	378	2,611	2,989	12.6
課長補佐、専門員等	4	11	15	26.7	484	2,812	3,296	14.7
係長、専門職員等	43	27	70	61.4	4,461	8,611	13,072	34.1
主任等	1	17	18	5.6	5,108	2,564	7,672	66.6
その他一般職員	64	249	313	20.4	35,825	12,065	47,890	74.8
計	112	305	417	26.9	46,256	28,663	74,919	61.7

2. 男女共同参画推進の取組状況について

回答数　　単位:%

1. 男女共同参画の推進体制の整備	実施中	検討中	未検討	実施中	検討中	未検討
(1)男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示	85	1	0	98.8	1.2	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	85	1	0	98.8	1.2	0.0

回答数　　単位:%

2. 女性教員・研究者の拡大	実施中	検討中	未検討	実施中	検討中	未検討
(1)採用時におけるポジティブアクションの実施	67	11	8	77.9	12.8	9.3
(2)昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進	51	9	26	59.3	10.5	30.2
(3)意思決定過程への女性の参画の拡大	60	17	9	69.8	19.8	10.4
(4)次世代研究者へのロールモデルの提供	69	6	11	80.2	7.0	12.8
(5)非常勤講師の待遇の改善の促進等	15	15	56	17.4	17.4	65.2

回答数　　単位:%

3. 就業環境の整備・充実	設置済	検討中	未検討	実施中	検討中	未検討
(1)就労支援制度の整備・充実	85	1	0	98.8	1.2	0.0
(2)研究継続支援制度の整備・充実	71	11	4	82.6	12.8	4.6
(3)施設設備の設置・充実	69	7	10	80.2	8.1	11.7
(4)メンタル的なサポート体制の整備・充実	65	11	10	75.6	12.8	11.6

回答数　　単位:%

4. 意識啓発の推進	実施中	検討中	未検討	実施中	検討中	未検討
(1)性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善	63	11	12	73.3	12.8	13.9
(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	80	3	3	93.0	3.5	3.5
(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	65	13	8	75.6	15.1	9.3
(4)両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成	73	7	6	84.9	8.1	7.0

B. 各大学の新たな取組及び第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。）
（※「総教員数」及び「女性教員数」は役員を含み、助手を除く。また、事務系の理事又は副学長を除く。）

大学名	**北海道大学**

学長名	山口　佳三

平成26年5月1日現在の女性教員比率	12.5 %	総教員数	2,390	名中	女性教員数	299	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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

〇昨年度からの新たな取り組み
・子育て支援制度をさらに充実させるため，子の看護休暇の対象年齢の拡大について検討を行い，平成26年1月より，現行の小学校就学前までから小学3年生までに拡大した。
・平成26年3月に，北海道内の大学で初めて次世代育成支援対策推進法に基づく基準適用一般事業主として認定され，「くるみんマーク」を取得した。
〇現状に対する課題
・平成26年3月28日に内閣府から発せられた「独立行政法人等における女性の登用推進について」の通知を踏まえ，　本学における女性の管理職増加について体制を整備していくことが必要であるほか，子育て支援の強化や現行の支援制度の改善についても引き続き検討が必要。
・女性教員の新規採用に対する人件費ポイント付与制度の検証及び必要に応じた見直し。

大学名	**北海道教育大学**

学長名	本間　謙二

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	417	名中	女性教員数	74	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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、平成24年度に女性教員採用促進のためのポジティブアクションを策定した。
昨年度は、策定したポジティブアクションに基づき、育児等の両立支援策を実施したとともに、女性教員を対象としたインセンティブの付与及び研究費助成の実施に向け、具体的な方策を策定した。今年度は、これを実施する予定である。

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

〇インセンティブの付与及び研究費助成の実施
〇平成24年度男女共同参画推進会議作業部会活動報告書の作成

大学名	室蘭工業大学

学長名	佐藤　一彦

平成26年5月1日現在の女性教員比率	5.3 %	総教員数	188	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を推進するために行った取組

平成22年度に男女共同参画推進室を設置し，男女共同参画推進のための基本方針を策定し，基本方針の下，年間事業計画を作成し，ポスター及びホームページによる男女共同参画の推進に係る学内外への周知，教職員及び学生への啓発セミナーの実施及び男女共同参画の取組みが進んでいる他大学の視察（奈良先端科学技術大学院大学，奈良女子大学）等を行った。

また，平成25年度には文部科学省の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（一般型）」に採択されたことに伴い，男女共同参画推進室に女性研究者支援ユニットを置き，特任教員，特定専門職員及び事務補佐員を配置して，より一層の推進体制を整備した。

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

昨年度からの新たな取り組みとしては，平成25年度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（一般型）に採択され，男女共同参画推進室に「女性研究者支援ユニット」の設置を行い，コーディネータとして特任教授1名（平成26年3月1日着任），及び特定専門職員1名（平成26年3月17日着任），事務補佐員1名（平成26年1月1日着任）を配置し，事業を推進していく体制を整えた。また，ライフイベント期にある研究者支援策として，支援員の配置，シッター経費補助，緊急時タクシー代補助などを企画して実施への調整を開始した。さらに，ライフイベント期にある女性研究者の相談体制を整備し，支援対象者から要望の聞き取りなどを行った。広報活動の拡充においては，女性研究者支援ユニットのチラシやポスターを作成して，大学正門横の掲示板や郵便局の大学掲示板に掲示したほか，男女共同参画推進室のホームページを新規で立ち上げた。

現状の課題としては，女性研究者の在職比率の向上，広報活動の充実，ライフイベント期の教職員への支援策の整備等が挙げられる。

大学名	小樽商科大学

学長名	和田　健夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	11.0 %	総教員数	127	名中	女性教員数	14	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

・8月13日～15日のお盆時期を「一斉休業の日」として年次休暇の計画的付与を行い，ワークライフバランスの向上を図った。
・女性キャリアアドバイザーを採用し，女子学生に対するキャリア教育の強化を図った。
・管理監督者に対して所属職員の休暇取得を奨励するよう通知し，取得率の向上を図った。
・教員公募文書に，「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よう配慮した。

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

【昨年度からの新たな取り組み】
①教職員や学生を対象としてワークライフバランスをテーマとした講演会を行った。
②教職員向けに育児支援のための各種制度をまとめたパンフレットの作成を行い，全教職員に配布するとともに，ホームページにも掲載し，男女ともに働きやすい環境の整備を行った。
③育児休業等取得者の代替措置に係る申合せを策定し，教職員が育児休業を取得しやすい環境を整備した。
【現状に対する課題】
女性教員比率が平成26年5月1日現在で11%と，国立大学協会の目標値（2015年まで17%）の達成には至っておらず，引き続き女性教員比率の向上の取り組みが必要である。

大学名	帯広畜産大学

学長名	長澤　秀行

平成26年5月1日現在の女性教員比率	10.4 %	総教員数	134	名中	女性教員数	14	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

策定している人事計画には、教員採用に際して、女性研究者獲得に配慮する方針を明確に示し、採用拡大に努めました。

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

人事計画に沿って、採用並びに学内昇進を推進した結果、開学以来、初めて複数の女性教授（3人）と、女性教員比率が10%を超えることになりました。しかし、今年度の入学生における女子学生比率が58%ということを考えると、一層、女性教員比率の増加に努める必要性を認識しています。

大学名	旭川医科大学

学長名	吉田晃敏

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.5 %	総教員数	352	名中	女性教員数	58	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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病児・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ライフバランスの授業
⑩ワークライフバランスやキャリア支援に関する交流会の開催
⑪潜在看護師のための復職支援研修の実施
⑫短時間で勤務可能な医員制度の実施
⑬妊娠中の医師へのマタニティ白衣のレンタル制度の実施

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12月に開設した病後児保育室「のんの」の対象を、平成26年7月から病児にも拡大した。従来の病気回復期だけでなく、急性期（重症化を除く）の児童を預かり、子育てと就労や学業の両立を支援することを目的とした。
・平成25年度から、新たに、「地域で働く看護職のための生涯学習支援研修」を実施した。
・平成22年度から実施している潜在看護師のための復職支援研修の対象に、潜在助産師も加えた。

大学名	北見工業大学

学長名	髙橋　信夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	4.6 %	総教員数	153	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を推進するために行った取組

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。

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

本学の教員公募に対する女性の応募は、以前から極めて少なく、女性教員の比率が低い状況が続いている。
そこで、上記のとおり、第2期中期目標・中期計画に具体的な努力目標を盛り込むとともに、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、女性限定での教員公募を行うなど、女性教員の積極的な採用に努めるとともに、女性教職員の就労環境整備にかかる取り組みについて、他大学等の実施例を踏まえ、平成26年度中に研究面での支援制度を策定する予定である。

大学名	弘前大学

学長名	佐藤　敬

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	705	名中	女性教員数	115	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2期中期目標では、「男女共同参画を推進するための取組を充実する。」とし、中期計画では「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を実施する。」および「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を展開する。」としている。
現状調査と分析のため、教職員および学生の男女比率の調査、全学を対象にした意識調査や病児保育のニーズ調査、各部局長に対してのワーク・ライフ・バランスの改善や女性教員を増加させるための取組に関するアンケート調査等を実施した。また、男女共同参画をテーマにした講演会や教職員の交流会の実施、ニューズレターの発行等を行い、教職員の意識啓発や情報収集を行った。研究者のワーク・ライフ・バランスを図るために、仕事と家庭の両立が困難な研究者に研究支援員を配置した。
平成22年度から北東北国立3大学（岩手大学・秋田大学・弘前大学）連携推進会議連携協議会男女共同参画推進シンポジウムを持ち回りで実施し、情報共有・交換を図っている。

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

・H24年度から行ってきた主に女性研究者を支援する研究支援員制度を、H26年度からは「子育て・介護中の研究者支援制度」と改称し、性別や年齢を問わず出産・育児・介護で両立が困難な研究者を対象に研究支援員を配置し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図っている。
・女性研究者を増やすために、平成25年度に部局長にヒアリングを行い、各部局の課題や問題を把握した。
・大学のHPの教員公募ページにポジティブアクション文言を記載した。
・文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」の終了後も、男女共同参画推進室の安定した運営を行うため，専任の特任教員を雇用した。

以上のような取組により、女性教員比率は着実に向上しているが、理系学部における女性教員が少ないことから、部局ごとに女性教員増に向けた取組を検討することが課題である。

大学名	岩手大学

学長名	堺　茂樹

平成26年5月1日現在の女性教員比率	10.9 %	総教員数	396	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を推進するために行った取組

第2期中期計画における男女共同参画を推進するために掲げた項目に対する主な具体的取り組みは，下記のとおり。
【中期計画25】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，研究環境を整備する。
女性研究者の共同研究スタート経費支援，子育て・介護中の研究者への研究支援者等措置，本学及び拠点型事業連携機関の女性研究者や女性学部生・工業高等専門学校高年次生・大学院生を対象としたキャリアデザイン相談，優秀女性大学院生学長表彰受賞者への研究費支援
【中期計画45】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。
「両住まい手当」の対象拡充，「配偶者転勤等同伴休業」の施行，ワーク・ライフ・バランス相談，介護に関する情報発信（ブックレット作成，セミナー開催等）

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

昨年度からの新たな取り組みとしては，拠点型事業における女性研究者に対する共同研究スタート経費支援がある。また，dual career（共働き）家族支援を目的とする「両住まい手当」の支援対象を，男性教員にも拡充した。

現状に対する主な課題としては，教員公募において女性の応募者を増やすことと，上位職及び事務系管理職における女性比率の向上が挙げられる。

大学名	東北大学

学長名	里見　進

平成26年5月1日現在の女性教員比率	10.7 %	総教員数	2994	名中	女性教員数	319	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

男女共同参画の推進のための措置として、第2期中期目標・中期計画にて「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する。」と設定している。
男女共同参画委員会（担当理事が委員長を兼ね、学内各部局より委員を選出）及び男女共同参画推進センター（男女共同参画委員会委員長・副委員長がそれぞれセンター長・副センター長を兼ねる）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、全学的な女性教員比率向上策及び育児と仕事の両立支援策などについて検討・実施している。
また、学内における部局評価において、数値指標に女性教員比率（在籍比率・採用比率）を盛り込み、各部局における女性教員比率の向上を図るとともに、併せて、男女共同参画の推進状況をヒアリング項目に盛り込むことで、意識の醸成を図っている。

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

本学で平成21年度から平成25年度まで実施した「杜の都ジャンプアップ事業for2013（文部科学省補助事業）」の後継として、今年度より学内予算で「男女共同参画・女性研究者支援事業」を実施し、仕事と育児・介護の両立支援、次世代を担う研究者の育成支援などを行っている。
また恒常的支援体制を整備するため、平成26年4月に男女共同参画推進センターを設置した。これにより、学内での男女共同参画に対する認知をさらに高めるとともに、各支援事業を円滑に推進することを目指している。
一方、本学の女性教員比率は少しずつ継続して上向きになっているものの、助教以上でいまだ10.7%にとどまっており、国立大学協会の目標値（2015年まで17%）には達していない。引き続き各種の両立支援策等を実施しながら女性教員比率の向上等、男女共同参画推進の取組を進めていくことが当面の課題である。

大学名	宮城教育大学

学長名	見上　一幸

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.4 %	総教員数	116	名中	女性教員数	19	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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、具体的な取り組み方針や計画等の策定。

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16年度に第一次、平成20年度に第二次、平成25年度に第三次男女共同参画プロジェクトを設置し、教育・研究機関として男女共同参画の実現のため、具体的な諸施策の検討を重ねてきた。平成26年度も引き続きプロジェクトを継続しており、検討を重ね、その結果を踏まえて速やかにアクションを起こすことが喫緊の課題であり、本プロジェクトの使命である。

大学名	秋田大学

学長名	澤田　賢一

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	総教員数	581	名中	女性教員数	101	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

① 秋田大学優秀女性研究者表彰要項に基づき，1名の女性研究者を表彰した。
② 秋田大学研究支援員取扱要項に基づき，5名の女性教員に9名の研究支援員の配置を決定した。
③ 「女性研究者が働きやすい職場環境」及び「出産・育児や介護と仕事・研究の両立」の実現のために教職員との懇談会を、手形・本道両キャンパスで実施した。
④女性活躍促進のためのポジティブ・アクションセミナーとして「秋田大学男女共同参画推進フォーラム」を実施した。

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

・平成25年度文部科学省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（拠点型）の選定を受け、秋田県の女性研究者支援のための環境整備等やこれまで本学で実施してきた取り組みの普及に取り組んでいる。

大学名	山形大学

学長名	小山　清人

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	839	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を推進するために行った取組

・第2期中期目標・中期計画（平成22～27年度）
「男女共同参画の推進」「ワークライフバランスに配慮した就業環境の整備」を明記し、毎年の行動計画に独立した項目をたて、学長と男女共同参画推進室長の総務担当理事が責任をもって推進している。
・平成25年度に行った取組
「山形大学男女共同参画基本計画」に基づき、研究継続支援員制度等による女性研究者支援の継続、小白川キャンパス保育所の設置、全教職員のワークライフバランスの実現。
・平成26年度の行動計画
研究継続支援員制度等の女性研究者支援策の継続、女性教員比率の向上、新設の小白川キャンパス保育所の円滑な運営、教職員全体のワークライフバランスの実現。

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

・保育所の開所（平成26年4月1日）
学内の教職員・学生及び地域の方々が利用できる事業所内保育所を開設し、定員30名の保育を開始した。
・女性教員対象だった支援制度を男性にも拡大（平成26年4月1日）
研究継続支援員制度、学会参加時の保育支援制度を、支援対象となる男性も利用できることとした。
・学童保育（一時預かり）の開始（平成26年6月1日）
NPO法人との連携で研修を受けた学生（託児サポーター）と小学校教員経験者による学童の一時預かりを開始した。
・全教職員・大学院生対象のアンケート調査の実施（平成26年7月）
「山形大学男女共同参画基本計画」の中間年である今年度は、アンケート調査を実施し中間評価を行う。
・課題「女性教員比率15%の早期達成」
教員公募への女性の応募者を増やすことが課題である。「女性限定公募」を含め各学部等との具体策の検討を行っている。

大学名	福島大学

学長名	中井勝己

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.9 %	総教員数	231	名中	女性教員数	39	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

・女性研究者の研究活動を推進するため、研究支援プロジェクトチームを設置し、研究相談の実施、各種研究助成情報の提供及び申請時のサポートを行った。また、先進的に取り組んでいる大学の情報を収集するほか、アンケートや懇談会等を通じて女性研究者のニーズを調査し、育児休業等の期間であっても学内情報が得られるよう、学内（電子）掲示板にアクセスできるサービスの提供を開始するなどの課題解決に取り組んだ。
・女性が働きやすい職場環境を整備するため、教員を対象としたアンケートや事務系女性職員を対象としたヒアリングによりニーズを調査し、大学入試センター試験時の「臨時託児所」設置を検討するなどの課題解決に取り組んでいる。また、教職員の出産、育児等に関する支援策として子育てに関わるすべての休暇をまとめたパンフレットを作成するとともに、Angel Club（エンジェルクラブ）を創設し、子育てや職場復帰、復帰後の仕事と子育ての両立に関する悩みや不安を解消するための相談体制を整備している。

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

・男女共同参画支援のあり方を調査することを目的に、全ての教員を対象にアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて各部局において適切な施策の実施や改善等を図ることとした。今後、各部局における実施状況を調査し、検証する必要がある。
・男女共同参画の推進や職場環境の改善を図ることを目的に、事務系女性職員を対象にヒアリング調査を実施し、事務系管理職において課題を共有した。今後、課題解決のための支援施策を策定する必要がある。

大学名	東京大学

学長名	濱田　純一

平成26年5月1日現在の女性教員比率	11.8 %	総教員数	3,856	名中	女性教員数	455	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

性別、年齢、国籍、障害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・人事を行った。また、男女共同参画推進の観点から、女性教職員の割合を高めていくため、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た。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

現状の課題：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における理解が必要である。

大学名	東京医科歯科大学

学長名	吉澤　靖之

平成26年5月1日現在の女性教員比率	21.3 %	総教員数	766	名中	女性教員数	163	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

本学の第2期中期目標・中期計画において、「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」ことを掲げている。このことに関連し、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事業」において採択された「女性研究者への革新的支援」事業（平成20～22年度）により、「女性研究者支援室」を設置し、「対策委員会」および「運営委員会」の協力のもと、女性研究者のキャリア継続支援を行ってきた。文科省調整費事業の終了後は、学長裁量経費等により継続して女性研究者支援事業を行ってきたが（平成23～24年度）、平成25年度より、「女性研究者支援室」は、「学生支援・保健管理機構　学生・女性支援センター　女性支援部」として常置され、「女性支援専門委員会」の協力のもと、支援内容を拡大して活動を行っている。

また、平成25年度後半からは、本学に設置されたリサーチ・ユニバーシティ推進機構と連携し、女性研究者のキャリア継続と研究力強化を目的としたより積極的かつ戦略的な女性研究者支援事業を推進している。

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

・男女共同参画に関する社会的意義の周知を目的とした、森まさこ内閣府特命大臣を基調講演に迎えたたシンポジウム「ダイバーシティの更なる実現に向けて」を開催した。同目的のシンポジウムは、今後も継続して実施する予定であり、平成26年度は年末開催を予定している。
・平成25年度文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業に認定された。
・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」を導入し、ベビーシッター補助券を交付した。
・平成25年10月に設置された本学リサーチ・ユニバーシティ推進機構と連携し、女性研究者のキャリア継続と研究力強化を目的とした研究支援員配備事業（RU枠）を実施している。
・女性休養室の設置について、現状では学生・女性支援センターオフィスの一部を「授乳・搾乳室」として開放して臨時の対応をしているが、今後は、学内に専用の休養室を設置することを課題としている。
・文京区内の産学官連携のネットワーク構築準備をしている最中である。

大学名	東京外国語大学

学長名	立石　博高

平成26年5月1日現在の女性教員比率	35.1 %	総教員数	251	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を推進するために行った取組

本学の中期目標・中期計画では、次のように記載している。
【中期目標】
（教職員人事の適正化）
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。

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

経営戦略会議の部会だった男女共同参画推進部会を全学室である男女共同参画推進室に改編し、構成員を増員した。
この新体制の下、平成26年度の室の目標として、
①男女共同参画推進に関するデータブック作成のための他大学のサンプルの入手、本学のデータ収集、
②若手研究者のためのメンター制導入に向けた研修会の計画、
③大学執行部等を対象とした男女共同参画推進のためのトップセミナー開催を挙げ、室員の役割分担を決定した。

大学名	東京学芸大学

学長名	出口利定

平成26年5月1日現在の女性教員比率	23.2 %	総教員数	328	名中	女性教員数	76	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

平成18年度に男女共同参画推進本部が設置されて以降、着実に男女共同参画の推進を図ってきたことから、第2期中期目標・中期計画には男女共同参画の推進を盛り込んでいなかった。今後の更なる全学的発展を目指して、男女共同参画推進本部長は大学執行部の一員として、第3期中期目標・中期計画に明記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

【新たな取組】
①女性教員増大を図るためのポジティブ・アクション開始（教員公募要項に「資質・能力が同等の場合には積極的に女性を採用する」と明記）
②女性教員の競争的資金獲得支援（学内の専門部署との共催による科研費調書作成会およびメンター制度を活用した調書添削・助言制度を実施）
③勤務条件の整備（出産・育児に関わる特別休暇や夜間授業免除制度の改善）
④男女共同参画に関わる科目の新規開講
⑤大学説明会での理系女子学生応援企画（理数系ミニ講演会、理系女子学生との交流・相談ブース）
⑥学生サポーター制度発足（学内の男女共同参画を学生の立場で推進）
⑦男女共同参画支援室のリニューアル（休憩および相談スペースを整備）
【現状に対する課題】
①ライフイベントと研究の両立支援（休日保育、学内行政負担軽減、研究補助員制度の継続など）
②事務職員・附属学校園への支援拡充
③女性教員および女子学生比率の低い分野における比率向上

大学名	東京農工大学

学長名	松永　是

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.3 %	総教員数	412	名中	女性教員数	55	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

・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

本学では全学採用計画及び科学技術人材育成補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」に基づいて、女性教員を採用した。
・ 科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」による平成25年度採用者：6名
これにより、補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」の当初目標である採用数の27名（採用割合25%）を上回る35名（採用率25.7%/全体136名）となった。
・ 平成25年度全学採用計画及びその他プロジェクトによる平成25年度採用者：3名
平成25年度の女性教員採用結果については上記のとおり計9名であり、これは全体の採用数の30.0%を占めている。

女性未来育成機構に所属している女性教員に対しては、メンター教員を配置し教育力向上プログラム(キャリア加速)・研究力向上プログラム(キャリア開発)を実施し、育成に努めた。さらに、この取組で目指す人材の確保・育成を推し進め、質の高い女性教員の養成システムをより定着させていくために教育力向上セミナーや研究力向上を目的とするプロジェクト研究を実施した。

大学名	東京芸術大学

学長名	宮田　亮平

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.9 %	総教員数	236	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を推進するために行った取組

・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。
・学科専攻の特性に合わせて、積極的に女性教員、外国人教員を採用している。

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

次世代育成支援行動計画を平成22年度に策定し、平成25年度より改定した第2次計画を実施している。
その中で、「育児休業中の代替要員の確保」を目標として掲げており、平成25年度からポイント制教員定数管理制度の運用において、従来からの計画的な採用・昇任の抑制による人件費相当額の予算措置に加えて、育児休業を取得する女性教員等が所属する部局に対しては、育児休業期間中の授業等に支障が生じないよう、代替教員分の人件費相当額を予算措置することとした。

大学名	東京工業大学

学長名	三島　良直

平成26年5月1日現在の女性教員比率	6.9 %	総教員数	1,085	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を推進するために行った取組

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25年度は、「1)育児等支援事業を継続的に実施するとともに，必要に応じて見直しを行う。2)男女共同参画の定着に向けて，学内関係組織との協力体制構築を始めるとともに，理工系女性研究者プロモーションプログラムの事業を効果的に継続する。3)子育てを行う教職員の実情に応じた柔軟な勤務形態や育児補助のための支援を検討し，可能なものから実施する。」という年度計画を達成した。平成26年度は、「1)育児支援事業を継続的に実施するとともに，必要に応じて見直しを行う。 2)理工系女性研究者プロモーションプログラムで策定した制度を継続実施する。 3)子育てを行う職員の実情に応じた柔軟な勤務形態や育児支援を検討し，可能なものから実施する。 4)学内関係組織と協力して国際化に伴う育児支援について検討を進める。 5)介護を行う職員の介護支援について検討を進める。」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＞
・「ベビーシッター派遣支援事業」において、本学の研究教育業務のために来学する学外者（非常勤講師や招聘者な
・「ベビーシッター派遣支援事業」において、本学の研究教育業務のために来学する学外者（非常勤講師や招聘者など）が、ビジターとして本事業を利用できるようにし、また、ベビーシッター派遣支 援事業のために整備した一時保育スペースを学会等の研究教育活動でも利用を可能とするなど、育児支援サービスを拡充した。
・教職員および学生を対象とした「育児支援に関するニーズ調査」で意見募集を行い、支援を検討している。
・女性卒業・修了生を対象に卒業・修了後の動向に関するアンケートを実施し、本学の女性卒業生に関する基礎データの整備を図った。
＜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

大学名	東京海洋大学

学長名	岡本　信明

平成26年5月1日現在の女性教員比率	12.9 %	総教員数	224	名中	女性教員数	29	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2期中期目標の中で
「海洋科学技術とその周辺領域の研究を促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」「教員人事の流動性・多様性を高め、教育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性について検討する」 と、明記した。

中期目標達成のため、教員公募に「東京海洋大学は、『男女共同参画宣言』を定め、女性研究者支援を含めた男女共同参画を推進しています。本公募においても女性研究者の応募を歓迎いたします」との文言を記載している。

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＞
・学内で開催されるイベント等でのペンギンルームの設置

＜現状に対する課題＞
・女性教員比率を上げる。
・学内の教職員、学生に対し男女共同参画意識の浸透および理解を深める。

大学名	お茶の水女子大学

学長名	羽入　佐和子

平成26年5月1日現在の女性教員比率	43.3 %	総教員数	194	名中	女性教員数	84	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

平成23年4月に、学長を本部長、教育研究評議会評議員全員を本部員とする「男女共同参画推進本部」を設置し、今日に至るまで教育研究機関として男女共同参画社会の実現を促進することを目指した取組を全学体制で推進している。平成24年度には、研究中断を含む女性研究者復帰支援のための特別研究員（みがかずば研究員）制度の開始、福井県と女性リーダーの育成について相互協力協定を締結、学生のリーダーシップ養成教育の一環として、学生間のコミュニティーの形成及びキャンパスの活性化に寄与する企画を公募する「学生自主企画」の開始、「くるみん」マークの取得など、様々な取組を実施した。さらに、これまでの取組に対して、内閣府（男女共同参画局　仕事と生活の調和推進室）が募集する「働き方を変えて、世界を変える（第1回）『カエルの星』」に、教育研究機関として唯一、好事例として認定され、内閣府特命担当大臣から認定書と記念の盾を拝受した。平成25年1月には、全国の国立大学に先駆けてポジティブ・アクションを設定し、内閣府男女共同参画局のホームページでも公開している。平成25年度には、自然科学の諸分野において顕著な業績を挙げた女性研究者を顕彰しエンカレッジする「お茶の水女子大学賞（湯浅年子賞）」の制定、大学附属園において実施する保育現場体験を職員研修とするなど、男女共同参画推進のための取組を発展させつつ継続的に実施している。

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、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25年4月に本学学長が、WEPs (Wemen's Empowerment Principles; 女性のエンパワーメント原則)に署名を行い、同年7月に日本の学術研究機関として初めてWEPs認証を獲得した。さらに、WEPsの実現に資する取組みとして、平成25年度、内閣府の「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」に採択され、企業と女性起業家とのマッチングイベントを行った。女性企業家は、学生にとってのロールモデルでもある。学生は、このイベントにおいてマッチングのサポート役を担うことで、女性起業家の業務にも深い理解を得ることができた。また、平成26年度から、女性リーダー育成の実績を生かし、キャリアアップを目指す社会人女性のための「女性ビジネスリーダー塾：徽音塾」を開講した。春学期に35名（5月期17名、6月期18名）の受講者があった。今後、秋学期（10月、11月）及び冬学期（1月、2月）を予定している。今後取り組むべき課題としては、学内イベントへのさらなる参加者（特に男性）の増大、本学の取組みの学外への発信強化、学外機関との協働的取組みの拡大などがある。

大学名	電気通信大学

学長名	福田　喬

平成26年5月1日現在の女性教員比率	6.6 %	総教員数	304	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を推進するために行った取組

第2期中期目標・中期計画において、毎週水曜・金曜を「ノー残業デー」とするほか、育児と仕事の両立を支援するため「ベビーシッター育児支援事業割引券（育児クーポン）」制度を実施した。さらに、女性教職員や女子学生が出産を経て職場や研究に復帰するにあたり、安心して子育てとの両立ができるように働きやすく学びやすい大学環境を目指して平成24年5月に機関内保育所「どんぐり」を開設した。加えて、平成25年度においては女性研究者研究活動支援事業（一般型）に応募し採択された。

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25年度の女性研究者研究活動支援事業（一般型）に応募し採択された。女性研究者をとりまく研究環境を改善し研究力の向上を目指し、女性研究者の増加等を図ることを目的として「女性研究者支援室」を設置し、室長、コーディネーターおよび相談員、事務補佐員、技術支援員等を置いて活動を開始した。啓発活動として、シンポジウムや幹部職員を対象とするトップセミナーの開催、女性教員との意思疎通をはかり率直な意見を伺うランチョンミーティングを開催し、意見交換を行った。出産・育児・介護などのライフイベントによる研究中断を避けるため、研究支援員配置プログラムを実施した。

これらの活動に対する学内教職員の理解を広めるため、広報活動としてリーフレットやニュースレターを発行し、ホームページを開設して学内外への広報を行った。また、公募人事を学内外の女性研究者の希望者に速報するサービスも開始した。

大学名	一橋大学

学長名	山内　進

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	総教員数	321	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を推進するために行った取組

（平成22、23年度）
各部局において、女性教員等を増やす方策を検討した。
（平成24年度）
検討をふまえ、全学的な組織として、男女共同参画推進のための具体的方策の企画立案・実施に関する業務を行うため「男女共同参画推進室」を設置した。
（平成25年度）
女性研究者の研究教育環境整備のため、文部科学省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（一般型）へ申請し、採択された。学長をトップとする男女共同参画推進本部に改組・拡充し、女性研究者支援室を設置し、契約事務職員を採用した。

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

文部科学省の女性研究者研究活動支援事業（一般型）に採択されたことにより、ライフイベントとの両立のため研究の補助を必要とする女性研究者等のために、研究支援員制度を開始した。また、学外講師による男女共同に係るセミナーを開催し、意識啓発を行った。
出産・育児支援の方策を総合的に検討し、新たに「ベビーシッター育児支援事業」を実施した。また、土曜、日曜等に実施される学内行事に勤務する職員の育児支援のため、臨時学内託児室を開設することとし、1月実施の大学入試センター試験日に託児室を開設し、2名の利用があった。
さらに、女性研究者が研究を推進できる環境を整備することを目的として、女性研究者等支援室を設置するとともに男女共同参画と女性研究者の育成・支援に関するシンポジウム及び男女共同参画研修を開催した。

大学名	政策研究大学院大学

学長名	白石　隆

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.8 %	総教員数	80	名中	女性教員数	11	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2期中期計画において、「会議の開催時間や、子育て期間中の業務時間帯への配慮など、特に、女性研究者に配慮した環境整備に取り組む」ことを掲げており、そのための対応として、以下の取り組みを行った。
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成。
・未就学児を持つ女性教員及び児童（小学生）を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯（1時間目）や夕方の時間帯（5,6時間目）、土曜日を避けるなど優先的に対応。
・任期付きの教員が育児休業、産前産後休暇を取得した場合に任期を延長できるよう教員任期規則の改正を行った。
・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定。
・「政策研究大学院大学における男女共同参画の推進に関する基本方針」（H26.2.26学長裁定）を定め、すべての教職員が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進めることとした。

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

本学における平成26年5月1日現在の女性教職員比率は、
・教員　17．9%（助手を含む）
・職員　62．8%
（全体　33．1%）
となっているところ。
女性教員については、「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月国大協教育・研究委員会）における2015年度までの達成目標（17%以上）を達成しているところであるが、同プランに掲げる「20%以上」を目指し、男女共同参画の更なる推進に努めてまいりたい。

大学名	茨城大学

学長名	池田幸雄

平成26年5月1日現在の女性教員比率	12.3 %	総教員数	519	名中	女性教員数	64	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2期中期計画では、「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を導入する。」を掲げており、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（平成23年10月決定）、各学部等の意見等の聴取などを通じ、より現実的な女性教職員を積極的に活用する施策や、採用促進計画を策定すべく、男女共同参画委員会を中心に鋭意検討を進めている。

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

（新たな取り組み）
女性研究者を積極的に採用して、本学における男女共同参画を推進するため、「女性研究者採用促進経費」を措置する取組をしているが、前年度までは各学部所属教員のみを対象としていたが、各センター所属教員まで対象を拡大し充実を図った。
また、育児・介護休業に関する諸規則を改正し、ワークライフ・バランスの改善に向けた整備を行った。
このほか、男女共同参画に関する学内講演会の開催について調整を進めている。
（現状に対する課題）
女性研究者を採用することに対しての、インセンティブを基軸とした男女共同参画の取り組みを継続実施するための経費確保。

大学名	筑波大学

学長名	永田恭介

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.9 %	総教員数	1,863	名中	女性教員数	315	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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、意識改革や環境整備等を柱に、意識改革シンポジウム、FD/SDセミナー、ニーズヒアリング調査、WLBのための相談サポート事業等、数々の男女共同参画推進事業を実施している。また、第3次男女共同参画基本計画を踏まえ、「柔軟で多様な人事制度の構築と優れた教職員の確保・育成」すべく、若手・女性・外国人に配慮した教職員配置を促進し、男女共同参画社会実現に向けた取り組みを継続中である。更に、「筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針」、及び実施企画を6年間とする「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」を策定し、中長期的に男女共同参画を推進する基盤を確立し、同計画に沿って男女共同参画推進事業を実施中である。

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

＜課題＞
「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」に沿って、男女共同参画推進事業を実施しているが、毎年構成員の入れ替わりもあることから、男女共同参画を確実に全学に浸透させることが課題となっている。そのため、持続的に男女共同参画推進活動を行っていくことが必須である。
＜新たな取り組み＞
○「全学ジェンダー別、国籍別、教員応募／教員採用比率調査」を実施し、応募・採用時の状況を把握した。本データの効果的な活用方法、全学的な対応策を検討中である。
○「平成25年度文部科学省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（拠点型）」の採択を受け、「つくば女性研究者支援協議会」を組織し、つくば地域の大学・研究所・企業と共に女性研究者の支援活動を開始した。
○「ダイバーシティセミナー」として、ワーク・ライフ・バランス意識啓発、マネジメント力アップ、研究力アップを目的としたセミナーを実施している。平成25年度には4回実施した。
○筑波大学で実施している男女共同参画推進事業が、地域においても広く波及効果をもたらすよう、平成25年度は東京キャンパスにて「筑波大学公開講座」を開催した。
○研究者の裾野拡大・キャリア支援事業にも力を入れている。学群総合科目「ワーク・ライフ学Ⅰ・Ⅱ」、大学院共通科目「仕事と生活と男女共同参画Ⅰ・Ⅱ」を開講した。
○女子中高生向けの理系進路を支援するためのプログラムとして、「発見しよう　理系の魅力！　繋がろう　理系仲間！　in Tsukuba」として、夏期には2泊3日の合宿型プログラム、春期にはリケジョカフェを実施した。
○ロールモデル集「Trailblazer in Tsukuba 先輩研究者から、未来のあなたへ」を刊行し、女性研究者、ライフイベント中の研究者をロールモデルとして紹介している。

大学名	筑波技術大学

学長名	村上　芳則

平成26年5月1日現在の女性教員比率	19.1 %	総教員数	115	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を推進するために行った取組

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は、第一に、障害に対して十分に理解がある人材が求められているという面があるが、上記基本方針等に基づいて、引き続き女性の教員採用を促進している。平成25年12月には男女共同参画に関する研修会を開催した。

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

次世代育成支援対策推進法に準じて一昨年度制定した行動計画に基づき、引き続き男女共同参画を推進した。具体的には教員公募（昨年度10件）に当たっては、本学が男女共同参画を推進していることを明記し、女性教員を広く募集した。女性の応募が少ない中で10件中2件で女性教員の採用を行い、女性教員比率は19.1%（昨年度17.9%）に達した。

大学名	宇都宮大学

学長名	進村　武男

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	339	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を推進するために行った取組

「男女共同参画社会にも配慮した人事を行う」という中期計画に基づき、女性教員を積極的に採用する方策を検討し、学長から「宇都宮大学男女共同参画宣言」を発信するとともに、「女性教員を増加させるためのアクションプラン」を策定した。

また、男女共同参画を推進するための組織体制の整備を図るため、「男女共同参画推進室」を開設した。さらに、その中でも、女性研究者が働きやすい教育研究環境の整備及び女性研究者のすその拡大に重点的に取り組むため、「女性研究者キャリア支援室」を開設した。

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

文部科学省の補助事業である「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択され、学内における男女共同参画の意識改革及び女性研究者増加に向けた取り組みに着手した。

「男女共同参画推進室」においては、意識改革の第一段階として、全教職員を対象に男女共同参画に対する意識調査アンケートを実施した。また、広報活動の一つとして、男女共同参画推進室のホームページを立ち上げ、事業の取組や学内の各種制度について周知を図った。

「女性研究者キャリア支援室」においては、女性研究者の相談窓口を設置するとともに、ネットワーク構築のための事業等を実施した。

今後は、意識改革やネットワーク構築といった活動を更に推進し、女性研究者が働きやすい環境整備に向けて、より多くの教職員の事業参画を促していくことが課題となる。

大学名	群馬大学

学長名	高田　邦昭

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	852	名中	女性教員数	137	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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，ポジティブ・アクションを実施し業績（研究業績，教育業績，社会的貢献等）及び人物の評価において同等と認められた場合には，積極的に女性を採用することとし，男女共同参画の推進に努めている。
また，平成26年度は，若手・女性研究者の育成を目的として，研究及び海外派遣の支援を年度計画に盛り込み，取組を進めている。

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

群馬大学男女共同参画基本計画を平成25年10月1日に策定し，女性研究者研究活動支援事業の後押しを受け，女性研究者支援の取組を展開している。女性研究者の積極的な採用・登用を目指しており，ポジティブアクション宣言に基づき，理工学府で女性教員の2名の採用が実現した。また，副学長・副理工学府長に女性を任命した。そして，研究とライフイベントの両立に向けて，新たに育児・介護に携わる女性研究者及び研究者を配偶者に持つ男性研究者21名に研究活動支援者を配置した。
各キャンパスに女性研究者の交流と相談の拠点となる「まゆだま広場」を整備し，メンターによる相談や両立支援アドバイザーによる両立支援相談を新たに開設した。また，ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、講演会やDVD上映会を計画し，教員のFDとして周知した。
各学部・各部署間で，男女共同参画に係る現状や意識に差があり，ニーズも異なっているため，取組や調査を進め，効果的な策を講じていく。

大学名	埼玉大学

学長名	山口　宏樹

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.2 %	総教員数	456	名中	女性教員数	74	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

〇「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。
〇教職員・学生を対象とした「男女共同参画推進に関する意識実態調査」を実施し、その結果を分析し取りまとめ、報告会を実施するとともに、当該報告書を男女共同参画室ホームページに掲載し、広く教職員への周知を図った。
〇「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。
〇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。なお、授業等で全学研修会に出席が困難な教員のために、各学部の教授会に出向きハラスメント防止研修を実施した。

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

〇学生の「男女共同参画推進に関する意識実態調査」にみられる内容を受けて、女子学生のためのキャリア教育について、「働く権利を守ることのできる知識を得る」、「ライフスタイルを考える」等の目的をもった講習の実現にむけて検討し、男女共同参画室員が仲介するかたちで、埼玉県ウーマノミクス課と本学学生支援課および男女共同参画室との共催で全学生を対象とした「キャリア支援セミナー」を実施した。
〇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。

大学名	千葉大学

学長名	徳久剛史

平成26年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	1,161	名中	女性教員数	221	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

「理系女性教員キャリア支援プログラム」に基づき，平成25年度に工学研究科に2名の理系女性教員を採用した。また，平成23年度から平成25年度までに採用した理系女性教員採用者14名中9名に対して，18名の研究支援要員を配置し，能力を発揮できる環境を整備するとともに女性教員の比率向上を図った。

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

昨年度からの新たな取り組みは行っていないが，理系女性教員の採用により，女性教員の比率向上が図られたが，大学が目標としている女性教員の比率には達していないことから，今後どのようにして，女性教員の比率を向上させるかが課題となっている。

大学名	横浜国立大学

学長名	鈴木　邦雄

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.1 %	総教員数	589	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を推進するために行った取組

・女性（男女共同参画の推進）、外国人等に配慮し、多様性に考慮した人事方策の整備として、公募のタイミングとはかかわりなく、常時、エントリーできるサイトを整備した。
・次世代を担う若手研究者（女性）育成のためのメンター制度を導入した。

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

出産や育児を行う女性研究者の研究時間の確保と研究活動の促進を図るための「研究支援員制度」、出産、育児などで研究を中断したが、研究の再開を希望する優れた女性研究者の継続的な研究活動を支援する「みはるかす研究員制度」を開始した。

大学名	総合研究大学院大学

学長名	岡田　泰伸

平成26年5月1日現在の女性教員比率	32.3 %	総教員数	31	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を推進するために行った取組

中期計画において、「〇 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、教職員に占める女性の割合も高い。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、ひ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。
平成25年度より保育支援WG（構成員：教員、事務員）を立ち上げ、男女共同参画の観点から、よりスマートな保育支援の検討を行っており、平成26年度も引き続き継続している。

大学名	新潟大学

学長名	髙　橋　　姿

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.2 %	総教員数	1,104	名中	女性教員数	168	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

1.男女共同参画推進室（以下、推進室）による推進組織の拠点化：専任教員2名を配置し運営に関与する教員15名を学長任命の兼務教員とした．さらに推進室を部局化し，男女共同参画推進機能を強化した．
2.推進室による組織的な意識啓発活動：専任教員による授業「大学生のための役に立つ育児学」，「研究者の仕事と生活」，「ワーク・ライフ・バランス」，女性教職員のキャリア支援セミナー開催，地域や市民団体，行政機関等での講演・助言活動等を行い，学内外・地域を巻き込んで意識啓発に係る教育研究体制を形成した．
3.推進室事業メニューの多角化と円滑運営の体制づくり：専任教員の専門性をいかした事業を立ち上げてメニュー化し，子育て中の研究者や医歯学系医員に対する「新大シッターによる保育」，「子育て中の女性に対する研究補助者の雇用」、「女性の健康相談」等の「両立支援」とともに，大学院生の出前授業「サイエンス・セミナー」，研究者を目指す学生向け「キャリアアップ勉強会」，「メンターによるアドバイス」等の「次世代育成支援」・「研究力形成支援」を行った．

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

・新たな取り組み：
1.全学的な男女共同参画推進及びポジティブアクションの強化を図るため，推進室の組織・機能のあり方検討に着手．
2.女性教職員に対するコーチング・マネジメント研修会を定期的・継続的な事業に位置づけて開始．
3.女子中高生の理系進路選択の戦略的支援プランを企画し外部資金を獲得．
4子育て中の女性研究者の国際的な研究活動や学会参加等を支援するため，保育等の助成事業を企画し試行事業を予算化した．

・課題：
1.推進室は多様な事業展開を行っているものの全学的に周知の存在とはいえず，推進室事業やポジティブアクションに対する理解は限定的で大学全体としての認識は薄い．
2．大学における男女共同参画を推進し，ポジティブアクションへの理解を得るためには思い切った予算配分が必要である．しかし，現状の限られた予算のなかでは大学首脳部と推進室とのパイプを強化し，よりよい連携のもとで全学的な理解を求め，協力を得るための方策を見いだすことが課題となっている。

大学名	長岡技術科学大学

学長名	新原　晧一

平成26年5月1日現在の女性教員比率	6.5 %	総教員数	214	名中	女性教員数	14	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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

女子中高生を有力な対象とした理工系進路フォーラム「女子も男子も、夢をかなえる生き方のヒント」を開催し、女子中高生を含む多くの方々から参加いただいた。
女性専用ルームを設置し、女性が安心して休息や化粧などを行うことができる環境を整えた。
女子中高生に理工系への関心を持ってもらい、理工系の進路を選択する女性が増加することを狙いとして、「身近で楽しい、オシャレでカワイイ理科」をアピールする「Kawaii理科プロジェクト」の活動を開始した。

大学名	上越教育大学

学長名	佐藤　芳徳

平成26年5月1日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	159	名中	女性教員数	34	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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，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」とし，教職員に対する広報・啓発活動を通じた男女共同参画に関する認識の定着に取り組んでいる。

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

【昨年度からの新たな取り組み】
・学長が就任後最初の全学教職員集会において，本学における男女共同参画の推進について表明。
・育児・介護等との両立支援のための制度の整備を図るとともに（早出遅出勤務の導入等），休暇・休業制度に関するリーフレットを全教職員に配付した。
【現状に対する課題】
・男女共同参画に関する認識を深め定着させるための広報・啓発活動を継続して行う必要がある。

大学名	山梨大学

学長名	前田　秀一郎

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	720	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を推進するために行った取組

・「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」ことを中期目標に、「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」ことを中期計画に掲げ、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる。
・教員公募において、女性研究者の積極的採用を明記している。

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

・公表した人事方針に基づいた採用計画等が実施されるよう、大学のホームページに掲載し、各学部等において人事選考を進めている。
・女性研究者支援室が行っている支援制度や環境整備が充実したことにより、ライフイベント中の女性研究者が研究活動を続けやすい環境が整ってきた。
・教育人間科学部及び大学院医学工学総合研究部（工学系学域）の教員公募において、「山梨大学では「女性研究者研究活動支援事業」を推進しています。学内には、女性研究者支援室を設置し、女性研究者に対する全学的なサポート体制を整備しています。」と明記し、女性研究者にとって労働環境が整っていることをアピールするとともに、「選考における評価が同等の場合は、女性、外国人を積極的に採用する」旨も併せて明記し、女性の積極的な受け入れに取り組んでいる。
・研究者に対し「山梨大学における女性研究者研究支援活動に関する意識調査」を実施し、支援ニーズの把握に努めた。

大学名	信州大学

学長名	山沢　清人

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.6 %	総教員数	1,046	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を推進するために行った取組

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年度文部科学省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」の採択を契機に発足した男女共同参画推進委員会及び女性研究者支援室を中心に種々の活動を展開した。男女共同参画推進委員会（委員長：学長）では女性研究者の増員策について重点的に審議し，いくつかの学部が女性限定公募を行ったことは，学内の意識変化であり，その結果，当該補助事業における女性教員比率等の目標を達成した。女性研究者への直接的支援策としては，平成23年度から開始したライフイベント中の研究者に研究補助者を配置する制度の実施により研究者及び研究補助者の双方に研究成果があった。また，意識啓発のためのシンポジウム開催，ニュースレター・事業紹介パンフレットの発行等を行った。さらに，学内認可外保育施設の拡充要望への対応，就業環境等向上を図るため，老朽化した園舎の建替え及び利用対象者を拡大させ，平成25年11月に，新園舎（おひさま保育園）で運営を開始した。

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26年度より，女性研究者支援室を発展的解消し，「男女共同参画推進室」と改め，女性研究者のみならず，広く教職員全般を対象とした活動を展開していくこととなった。
・女性研究者研究活動支援事業終了後も，ライフイベント中の研究者の研究支援として，研究補助者制度を継続することとなった。
・老朽化した学内認可外保育施設の建替え及び利用対象者を拡大し，平成25年11月から運用を開始した。
・今後の課題として，女性教員の上位職登用について検討をしている。

大学名	富山大学

学長名	遠藤俊郎

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	総教員数	884	名中	女性教員数	154	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

①大学組織運営の改善・発展に関連した男女共同参画の推進（富山大学機能強化プラン）
②内閣府男女共同参画局が共催する「国・地方連携会議ネットワークを利用した男女共同参画推進事業」に応募した。
③サンフォルテフェスティバル2014「男女共同参画週間Duoのつどい」に参加した。
④女性研究者研究活動支援事業普及促進会議（金沢大学主催；キックオフシンポジウム）に参加した。

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

【新たな取り組み】
①新企画として、女性を対象とした職員研修「女性活躍セミナー」～きっときとネットワーク（8/26実施予定）を周知した。
②また、昨年度（本学職員が第1期会長に就任した）に引き続き、富山県主催の「元気とやま働く女性ネットワーク『煌めく女性リーダー塾』（2期生）に受講生募集に応募し、塾生決定となった。
③「ベビーシッター・休日保育利用補助制度」を非常勤教職員にも対象を拡げた。
④「女性が輝く元気とやま賞」を本学が受賞した。
⑤女性教員比率の推移（H17.10.1～H26.5.1）を男女共同参画推進室が発行している広報紙（8号）に掲載した。
⑥本学が富山県から「男女共同参画推進事業所」に認定さた。
⑦男女共同参画週間（6月23日～29日）に合わせ国立女性教育会館より「生き方」や「男女共同参画」などをテーマにした本を50冊借り受け、本学中央図書館に展示・貸出した。
⑧男女共同参画推進シンポジウムを開催した。

大学名	金沢大学

学長名	山崎光悦

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	990	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を推進するために行った取組

各部局において，優秀な女性研究者の確保と育成のための方策について検討を行った。

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

【昨年度からの新たな取り組み】
平成25年度文部科学省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（拠点型）」に採択され，「北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers' Network(HWRN)」を構築し，女性研究者支援の取組普及を進めている。
【現状に対する課題】
・女子学生の確保と大学院進学率の向上をめざす。
・HWRNを普及し，より強化なものとする。

大学名	北陸先端科学技術大学院大学

学長名	浅野　哲夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	3.8 %	総教員数	182	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を推進するために行った取組

・出産・育児時に係る両立支援（女性教員の育児期間に研究補助者を配置、ベビーシッター育児支援事業の活用、女性教員の育児期間中における学内用務の負担軽減）
・教員選考時の旅費負担

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

大学名	福井大学

学長名	眞弓　光文

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.3 %	総教員数	542	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を推進するために行った取組

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

女性研究者の研究活動と育児の両立を支援するため、「病児保育施設等利用助成制度」（病気治療中又は病気回復期にある子を保育施設に預ける場合の費用を助成する制度）を新設した。
また、ライフイベント期間中の女性研究者の研究活動を支援する研究支援者の配置や、男女共同参画に関する全学シンポジウムの開催などの取組を引き続き進めている。

大学名	**岐阜大学**

学長名	国立大学法人岐阜大学

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.5 %	総教員数	756	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を推進するために行った取組

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」と定めており、
①男女共同参画の視点に立った教育・研究環境及び就業体制の確立、
②教育・研究及び就業と家庭生活との両立を図るための支援、
③女性研究者の支援及び育成の推進、
④教職員・学生への男女共同参画に関する啓発活動の推進、
⑤大学運営における意思決定への女性参画の推進、
⑥国・県・各市町村、企業等諸団体との連携の促進の6つ行動計画を基に積極的に推進している。

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

文部科学省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（平成22-24年度）終了後、大学自主経費により継続して事業を推進している。本学の女性教員比率を2015年までに17%以上に引き上げることを達成目標とし、各部局における数値目標設定及び達成のための取組内容を計画し、毎年度末に達成状況を確認している。工学部、応用生物科学部の教員公募において、女性限定公募を実施し女性を採用した。

大学名	**静岡大学**

学長名	伊東幸宏

平成26年5月1日現在の女性教員比率	14.0 %	総教員数	712	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を推進するために行った取組

中期目標に「男女共同参画憲章に基づいて男女共同参画を推進する」ことを掲げ、そのための中期計画として「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つを掲げている。
毎年、年度計画を立てて取り組み、自己評価を重ねているが、平成25年度の自己評価では、前者が「Ⅲ当初の目標を達成」であり、後者が「Ⅳ所期の目標をこえる取組」であった。
実施体制としては、引き続き、男女共同参画担当副学長を置き、全学委員会としての男女共同参画推進委員会を設置する一方で、事業実施を担う組織として男女共同参画推進室を置いている。

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23年3月に「女性研究者支援モデル育成事業」が終了したが、その後も多くの事業を継続発展させてきた。平成25年8月に「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」の採択（期間は平成25年度～平成27年度）を受け、近隣の研究機関と連携して女性研究者の研究環境の整備と研究能力の向上に取り組んでいる。
男女共同参画推進の体制としては、平成25年度から男女共同参画推進室を学則上の組織として位置付け、体制の強化を図ったところである。
今後の課題としては、平成24年4月に定めた5つのアジェンダ「女性教職員の採用と登用」「ワークライフバランス」「学生の参加」「地域連携」「意識改革」を進めること及び「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」における目標達成に向けた事業の推進である。

大学名	浜松医科大学

学長名	中村　達

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	319	名中	女性教員数	57	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

男女共同参画に関する意識調査の結果、ワークライフバランス実現のための社会保障制度等にかかる講演及び研修会を実施した。

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

職員のメンタルヘルス対策としてメンタルヘルス相談員を指名し、相談体制を整備すると共に「笑い」をテーマにした講演を実施した。
医学科総合人間科学講座に初めて女性の教授を配置したほか、本学教授又は准教授のうち、女性比率が昨年度末14.6%から18.9%（5人増）に増加した。常勤男性1人が一ヶ月間の育児休業を取得した。

大学名	名古屋大学

学長名	濵　口　道　成

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	2,290	名中	女性教員数	363	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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。

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」事業等を活用し、理・工・農学系分野の女性教員の採用、女性研究者へのスキルアップ等の取組みを行っている。
　博士課程教育リーディングプログラム「ウェルビーイングinアジア」実現のための女性リーダー育成プログラムが採択され、さまざまな発展段階にある多文化社会アジアにおいて解決すべき課題である貧困問題、多様な健康問題、ジェンダー格差等に深く関わる「食・健康・環境・社会システムと教育」をキーワードに、ウェルビーイングの実現に資するグローバルに活躍する女性リーダーの養成を目指している。
　学内の男女共同参画推進に関する委員会及びワーキンググループの設置を働きかけ、学生及び院生を擁する主要部局については、同委員会の設置を完了し、全学をあげての今後の連携協力体制を整備した。

大学名	愛知教育大学

学長名	後藤　ひとみ

平成26年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	総教員数	249	名中	女性教員数	45	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

〇女性教員の積極的採用に基づき，女性教員の割合が17．9%（役員を除く）となり，国立大学協会のアクションプランの数値目標（2015年度までに17%以上に引き上げる）を達成した。
〇男女共同参画マスタープランの見直しを図り，学内周知及びホームページでの公表を行うとともに，休日託児や託児施設を検討した。引き続き，教職生活全般を支援する体制の充実を図る。
〇仕事と生活の両立支援制度のフィードバックシート調査を実施。
〇仕事と家庭の両立支援ガイドの改訂を実施。

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

〇男女共同参画の推進に関する施策を実施するため，男女共同参画推進オフィスを2013年11月に発足。今後，具体的な活動計画を立案し，更に男女共同参画推進を全学的に推進。
〇乳幼児や学童を持つ教職員の休日における勤務支援策として，学内に一時託児ルーム開設をし，模擬試行的に実施をしながら，規模や在り方等について具体的に検討を行う。

大学名	名古屋工業大学

学長名	鵜飼裕之

平成26年5月1日現在の女性教員比率	7.0 %	総教員数	355	名中	女性教員数	25	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

(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。
(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。
(3)平成26年度年度計画
　教員構成の多様化を図るため、引き続きベビーシッター利用料補助制度、研究支援員制度及び契約託児所の周知を図るとともに、女性教員の採用を積極的に行う。

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

(1)昨年度からの新たな取り組み
　・育児支援として近隣の託児所との会員登録及び年間契約の取り組みとその広報と運用。
　・OG卒業生のメッセージを掲載し、在校生のデザインによる女子中高校生対象パンフレットを作成。
　・男女共同参画週間を図書館内で開催し、男女共同参画推進に関する図書の閲覧及び貸出しを行った。
(2)現状に対する課題
　・男女共同参画についての意識啓発の伝播

大学名	豊橋技術科学大学

学長名	大 西　　隆

平成26年5月1日現在の女性教員比率	4.9 %	総教員数	225	名中	女性教員数	11	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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，テニュア・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，多様性を推進した。
・「第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日）」及び「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－」に添った方策の検討
・豊橋技術科学大学基本理念・基本方針及び男女共同参画宣言EQUALを掲げ各種事業を通じた活力あるキャンパス作りの推進

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として】
・ポジティブアクションに向けた現状の情報整理と共有化・見える化を図った。
・女性教員（学内及び学外異動者）に対して本学が取り組むべきこと，職場環境改善への要望等についてアンケート調査を実施した。
・本学男女共同参画推進室の取り組みの広告記事を新聞に掲載した。
【現状に対する課題】
・女性教員比率の低い状況が続いており，上昇に向けた方策の検討

大学名	三重大学

学長名	内田 淳正

平成26年5月1日現在の女性教員比率	14.7 %	総教員数	790	名中	女性教員数	116	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

平成20年7月に「三重大学男女共同参画宣言」を行い，第2期中期目標・中期計画期間においても男女共同参画を推進している。
平成24年6月，男女共同参画をさらに推進するため組織の改組を行い，学長を委員長に理事及び部局長等で構成する男女共同参画推進委員会の下に，担当理事を委員長に各部局の教職員で構成する同専門委員会が中心となって，男女共同参画推進室と共に女性支援，ワーク・ライフ・バランスおよび次世代育成支援等に積極的に取組んでいる。それらの成果は，平成25年10月に三重県の「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得し，同年11月には三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞したことに繋がった。
現在，執行部に1名，事務部の課長以上の職に5名の女性を登用している。

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

・ 平成26年3月教職員が，育児や家族の介護が必要な時期に利用できる制度や休暇制度を網羅した「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を作成し，全教職員に配布した。
・ 平成26年度に学生が主体的に男女共同参画推進活動に取り組むため「三重大学男女共同参画推進学生委員会」を設置した。
・ 三重県男女共同参画・NPO課，三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」，男女共同参画に取組む市及び企業等と連携して「ファザーリング全国フォーラムinみえ」（平成26年6月開催）等の啓発活動を行った。
・ 三重県における男女共同参画をさらに推進するため新たに産官学民の連携による「三重男女共同参画協議会」（仮称）を設置し，平成26年度内にキックオフミーティングを開催する。
・ 理系女性教員数を増加させ，又女性教員比率を上げることが課題であり，学長裁量経費の活用等を検討している。

大学名	滋賀大学

学長名	佐和　隆光

平成26年5月1日現在の女性教員比率	20.3 %	総教員数	212	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を推進するために行った取組

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、26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とともに、引き続き改善努力を進め、改善効果を検証する。」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。また、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立て、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

本学における教育研究支援基金による研究助成支援事業として、平成25年度から性別に関係なく研究者が研究活動を中断することなく出産・育児又は介護に携われるよう、男女共同参画推進研究助成を設け、平成25年度に1名、平成26年度においても1名が本助成を利用している。また、財団法人こども未来財団が実施する「ベビーシッター育児支援事業」を利用し、本学教職員が在宅保育サービスを利用する際の料金の一部を助成する「滋賀大学ベビーシッター育児支援事業」を開始した。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。

大学名	滋賀医科大学

学長名	塩田　浩平

平成26年5月1日現在の女性教員比率	19.5 %	総教員数	370	名中	女性教員数	72	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2期中期目標として、「創造的で前向きな組織になるべく、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）により、継続的に充実感を感じる職場環境の構築を目指す」ことを掲げており、中期計画においては「滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン」を平成26年度に策定し、仕事と生活が調和できる具体的取り組みを実施して男女ともに働きやすい職場環境作りに取り組んでいる。また、平成21年に策定された滋賀医科大学男女共同参画推進計画（マスタープラン）に基づき、男女が協力し、助け合える職場環境作りのために様々な取り組みを進めている。平成25年度においては、本学保育施設の待機児童の解消、ベビーシッター補助金の活用の拡大、子育て・介護中の女性研究者への研究支援員配置、近隣大学との交流、学内交流のための「ランチ・カフェ」開催などを実施した。さらに、男女共同参画推進のための学内講演会及び県民参加のシンポジウムも開催し、教職員の意識啓発のための取り組みも継続的に行っている。

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は、次のとおりである。
・平成25年9月より、子育て・介護中の女性研究者を対象に研究支援員を配置し、子育て・介護中においても研究が継続できるよう支援している。
・次世代の女性研究者のロールモデルの構築を目的として「滋賀医科大学女性研究者賞」を設け、平成25年10月に本学においての優秀な女性研究者を表彰した。
・平成25年10月及び26年7月に「男女共同参画推進のための講演会」を開催し、男女ともに働きやすい職場環境作りのための意識啓発を行った。
・子育て中においてもキャリア継続ができるよう24時間保育の開室を検討中である。
・平成26年4月に次世代の女性研究者育成を目的として、新入生研修会において「キャリアデザイン教育セミナー」を開催した。

大学名	京都大学

学長名	松本紘

平成26年5月1日現在の女性教員比率	12.1 %	総教員数	3,115	名中	女性教員数	377	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

男女共同参画を推進するために行う取組として、以下のとおり中期計画に記載した。
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23年度・24年度・25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、各部局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。女性研究者支援センターにおいては、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。さらに理学部においては、自然科学の分野で活躍しようとする女子学生を支援・育成することを目的とした竹腰賞を設けて、女子学生の顕彰を行っている。

大学名	京都教育大学

学長名	位藤　紀美子

平成26年5月1日現在の女性教員比率	23.3 %	総教員数	129	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を推進するために行った取組

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24年度に策定したアクションプランに従い、(1)環境整備、(2)意識啓発、(3)教育・研究、(4)地域連携・地域貢献について可能な課題から取り組んだ。取り組みの例は以下のとおりである。
(1)環境整備：終業時刻後に会議を原則として開催しないという方針を周知し、終業時刻後の会議時間を削減した。
(2)意識啓発：人権委員会が実施する新規採用者・転入者研修において、男女の人権に対する意識啓発を行った。
(3)教育・研究：附属図書館に「男女共同参画コーナー」を設置した。また、学部科目「人権問題論I」を学科・センターでの分担実施とした。
(4)地域連携・地域貢献：京都教育大学公開講演会を男女共同参画推進に関わる年間テーマを設定して3回開催した。
現状の課題は、平成26年度末までの実現を目指すアクションプランで未実施の項目があるので、それらを実現することである。

大学名	京都工芸繊維大学

学長名	古山　正雄

平成26年5月1日現在の女性教員比率	10.4 %	総教員数	309	名中	女性教員数	32	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2期中期計画に、人事制度の改善に関する計画として、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と掲げ、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た。
実施に当たっては、平成23年3月に策定した「男女共同参画に向けた取組み」に基づき、教員の産前・産後休暇中及び育児休業期間中における教育・業務負担の補填等、女性教職員に対する具体的な支援事業を実施した。

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

本学での男女共同参画を推進し、支援制度の充実と今後の環境整備につなげるために、男女共同参画に関する意識調査を実施した。また、仕事と育児・介護の両立支援ガイドブックの作成、女性教職員の交流を深めるためのランチミーティングや交流会の開催、女子学生による理系体験教室企画立案ミーティング及び報告会を実施した。

現状に対する課題としては、男女共同参画に関する意識改革、女性教員比率の向上、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の確保が課題である。

大学名	大阪大学

学長名	平野　俊夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.2 %	総教員数	3,172	名中	女性教員数	418	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

男女共同参画について、中期目標においては「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」と記載されているとともに、中期計画においては「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」と記載している。
これらを踏まえ、平成24年4月には「大阪大学男女共同参画推進基本計画」を策定し、性別を問わず有能な人材がその能力を最大限発揮できる大学づくりに向けて、女性研究者の積極的な採用・昇任や、そのための環境整備や意識啓発に取り組んでいるところ。

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

〇昨年度からの新たな取組
・学会や研修会等の開催時における臨時託児室の設置助成及び施設使用料の減免（平成26年4月～）
・配偶者同行休職制度の創設（同年5月）並びに介護休業・介護短時間勤務の取得可能期間の引上げ（同年6月）
・病児・病後児を受け入れる保育室の設置に向けた検討
・ロールモデル集の作成（適宜更新）
〇現状に対する課題
・「大阪大学男女共同参画基本計画」に基づく施策の着実な実施。
・特に、大学の全構成員に対する意識面・制度面における支援方策についても検討していく必要がある。

大学名	大阪教育大学

学長名	栗林　澄夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	22.4 %	総教員数	255	名中	女性教員数	57	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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。

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

〇昨年度からの新たな取り組み
・大学広報誌『天遊』に男女共同参画推進会議企画専門部会委員によるコラムの連載を実施した。
・男女共同参画推進キャッチコピーを学内で募集し、本学学生による「△（参画）するのに□（資格）はいらない」を決定し、キャッチコピーを入れたポスターを作成して掲示した。
・昨年度は2012年2月に策定した男女共同参画推進行動計画（2012年4月～2016年3月）の中間地点にあたるため，行動計画の実績・成果の検証を行うための学外有識者による中間評価を2014年2月に実施した。

〇現状に対する課題
・策定した行動計画に沿って有効な教育・啓発活動を継続的に実施し，男女共同参画の趣旨を周知し，意識改革に繋げていくこと
・大阪府など市町村・民間団体等の地域社会の組織や機関と連携して，社会貢献として取り組んでいくこと

大学名	兵庫教育大学

学長名	加治佐　哲　也

平成26年5月1日現在の女性教員比率	22.2 %	総教員数	153	名中	女性教員数	34	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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。

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、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発について男女共同参画推進室を中心に検討を行い、平成23年度に、男女共同参画に関するウェブサイトを公開し、男女共同参画の推進に努めている。

大学名	神戸大学

学長名	福田　秀樹

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	1,584	名中	女性教員数	244	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第二期中期目標・中期計画における男女共同参画への対応は、大きく以下の4項目である。
①教職員の人的構成における男女格差の是正、
②大学運営における意思決定への女性の参画拡大、
③研究・教育・就労・修学と家庭生活との両立支援、
④地域や国際機関との連携を含んだ男女共同参画に関する教育、広報・啓発活動、であり、
具体的な取り組みは次の通りである。
①は、神戸大学全体で女性教員の採用比率30%という目標を掲げ、女性教員比率の向上に努める。中でも理工農学系の女性教員の採用については、一定枠を設け、女性限定の採用を行っている。
②は、男女別、職階別データをHP上で公開するなど、ジェンダー統計の整備・公表を進めている。
③については、「常勤パート研究職制度」「子育て中の男女研究者支援制度」「ベビーシッター割引券配布／派遣料金の一部を補助するサービス」等の両立支援制度（サービス）を、より多くの構成員が利用できるように適宜内容の整備・見直しを行う。
④については、男女共同参画をテーマにした授業の開講、定期的なニュースレターの発行、ユネスコと連携した国際シンポジウムを開催している。

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

【新たな取り組み】
①「ベビーシッター派遣料金の一部を補助するサービス」の見直しを行い、利用できるサービスに病児保育（39度以下）を加えた。②一時預かり保育室を新設し、大学内での一時預かり保育を開始した。③ジェンダーと減災に関するユネスコチェア申請に向けて国際ワークショップを開催する予定である。
【現状に対する課題】
①両立支援に関して、一時預かり保育室の開室により、子育て支援制度については一定程度整備することができた。今後は、介護支援制度の検討を行い、制度化を進めていく必要がある。

大学名	奈良教育大学

学長名	長友　恒人

平成26年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	110	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を推進するために行った取組

各種パンフレットの配布等の啓発活動を行った。
国立大学法人奈良教育大学次世代育成支援行動計画を策定し、妊娠中及び産休・育休復帰後の教職員のための相談窓口の設置、および男性職員の育児休業や子どもの看護のための休暇等の取得の促進について検討を行っている。

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、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。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ている。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。

大学名	奈良女子大学

学長名	今岡　春樹

平成26年5月1日現在の女性教員比率	33.5 %	総教員数	215	名中	女性教員数	72	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

本学の基本理念に基づく大学の基本的な目標として、「男女共同参画社会の実現に貢献し活躍する女性人材の育成」、「男女共同参画社会実現の先行モデルとなる」ことを定め、男女共同参画の一層の推進のために、平成23年5月に次の5つの男女共同参画の基本方針を定めている。1）女性人材の育成の促進、2）学生及び教職員の学習・研究・職業生活と私的生活の両立支援、3）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、4）男女共同参画社会形成のための意識改革、5）男女共同参画推進体制の整備・強化。

男女共同参画推進機構に於いて4本部体制でこれを推進し、女性研究者の育成、教育研究環境の整備、研究力の向上を諮っている。特に、教職員の人事に関しては、第2期中期目標・中期計画として「女性教員比率を30%以上にする」という数値目標を定め、平成23年度には目標を達成し、平成26年5月現在33.5%に達している。

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

事業推進に必要な連絡網を男女共同参画推進機構各本部で整備し、広報はHPやメールで行い、年度末には機構ニュースレターを発行してきたが、機構全体活動のより分かりやすい広報に対する学内外の要求に応えるために、奈良女子大学女性研究者ネットワーク構築と同ニュースレター月刊配信、活動内容全般を簡潔に紹介するリーフレット発刊、などの平成26年度開始を目標に準備を進めた。更に、男女共同参画推進機能強化のために、関西圏女子大学連携拠点の構築を目指して準備を開始した。

現在、抱えている課題は、補助事業として成果を挙げている「女性研究者養成システム改革加速事業」「ポストドクター・キャリア開発事業」の補助期間終了後の有効な継続方法の形成である。

大学名	奈良先端科学技術大学院大学

学長名	小笠原直毅

平成26年5月1日現在の女性教員比率	9.8 %	総教員数	194	名中	女性教員数	19	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

本学の第2期中期目標としては「男女共同参画を推進する」とし、その具体的な取り組みとして中期計画では「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。

これらを推進するため、前年度から継続して、女性研究者スタートアップ研究 費の支援、アカデミックアシスタント（研究技術員）の配置等を行うとともに、年1回、研究科と共催して男女共同参画推進シンポジウムを開催し、女性研究者 支援、男女共同参画に係る意識啓発、若手研究者へのロールモデルの提示を行っている。さらに、前年度までモニター検証を行っていた出張時保育支援を制度化した。

また、けいはんな女性研究者ネットワークについては、定期的な交流会の開催や女子中高生のための交流会などにネットワークとして参加し、維持発展に努めて 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

本学においては、平成21年度～23年度の間は、主に女性研究者支援モデル育成事業により、女性研究者のワークライフバランスを向上させるために、研究成果の生産性の向上や、女性研究者のキャリアアップの加速を目指し、全学的男女共同参画支援、女性研究者支援、意識啓発・情報交換などの諸活動を行ってきた。

支援事業活動が終了した平成24年度以降は学内経費を措置し、ほぼすべての支援事業活動を引き続いて実施している。

また、昨年度の新たな取り組みとして、女性研究者に限定していたアカデミックアシスタント配置の利用対象者を、男性研究者にも拡大した。さらに、男女共同参画室主催で、初めて介護をテーマにしたセミナーを開催し、教職員の意識啓発を図った。

大学名	和歌山大学

学長名	山本健慈

平成26年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	285	名中	女性教員数	57	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組
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
Life Sytle Bookの作成

大学名	鳥取大学

学長名	豐島　良太

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	761	名中	女性教員数	130	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組
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。」ことを掲げており，短時間勤務制度の活用等による多様な働き方を工夫するとともに，研修を充実させ職員の能力向上を促進するため，男女共同参画推進室等において女性教員の雇用増加につながる支援対策，育児支援に関する制度の周知等の啓発活動を行うこととしている。

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
【取組】 ・男女共同参画推進室のコーディネーターとなる専任教員を雇用 ・育児・介護等のライフイベント中の女性研究者およびその配偶者である男性研究者に対して、研究支援員を配置 ・ホームページホーやハンドブックにより育児・介護に関する支援を広く検索するための手段を提供 ・男女共同参画に関する意識啓発を行うことを目的として講演会、セミナー、及び研修会を開催 ・男女共同参画推進室専任教員を相談員として、相談窓口を開設 ・各部局の女性研究者在職比率目標値を達成するため、女性限定公募を実施 【課題】 ・女性研究者の採用人数及び上位職女性研究者を増加させる取り組み

大学名	島根大学

学長名	小林　祥泰

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	756	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を推進するために行った取組

平成20年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と連携し，本学の男女共同参画推進・女性研究者支援事業を進めている。また，仕事と家庭の両立支援のための学内環境の整備に取り組んでいる。

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

・「研究サポーター配置制度」を設け，育児や介護等により，研究時間の確保が困難な研究者に対して研究サポーターを配置した。
・新たに「女性研究者・技術者からのメッセージ～島根大学男女共同参画推進室ロールモデル集～（Vol.2）」を作成，配布し，女子高校生の理系進学や女子学生の研究職・技術職への進路選択支援を行った。
・仕事と子育ての両立支援のための学内環境の向上に向け，教職員の現状に対する評価とニーズを把握するために「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート調査」を実施した。

大学名	岡山大学

学長名	森田　潔

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	1,512	名中	女性教員数	246	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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〕
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〕
優秀な研究人材の確保・育成に関する具体的方策：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もに，保育施設の整備等を促進する。
人材の確保，人材の養成などについての計画：教員については，広く公募することを原則とし，テニュア・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〕
・優秀な女性教員増加の目標達成に向け，WTT（ウーマン・テニュア・トラック）教員制およびWTT教員の研究活動を学内に広く周知するため，WTT教員研究発表会を実施。 また，WTT教員雇用ポスト（助教）確保にあたり，各部局におけるテニュアトラック制導入についてヒアリングを実施。
・女性サポート相談室において，メンタルヘルス研修を実施し，多面的な支援活動を実施。
・男性教職員のワークライフバランスの向上を目的としたイベントの開催
〔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志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，意識改革は進みつつある。

大学名	広島大学

学長名	浅原　利正

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	1,776	名中	女性教員数	267	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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。
・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

【新たな取組】
・保育所入所を待機している本学の職員の要請を受けて，あらたに霞キャンパス内（病院等がある地区）に保育施設を設置した。
・女性研究者研究活動支援事業（拠点型）の実施（シンポジウム及びセミナーの実施，女性大学院生を対象とした企業訪問，小冊子の作成・配付等）
・女性研究活動委員会の設置
・広島大学女性活躍促進賞「メタセコイア賞」の設立
【現状に対する課題】
・男女共同参画の意識改革及び取組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。

大学名	山口大学

学長名	岡　正朗

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.2 %	総教員数	947	名中	女性教員数	144	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

第2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組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。そのもとで，平成26年度は「男女共同参画推進室において、女性職員の就業支援、職場環境の充実及びワークライフバランスの支援を推進する。」という年度計画を策定し，具体的に検討している。

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

・男女共同参画推進室において，ワークライフバランス支援等の実施を検討し，就労環境の充実を推進しているが，平成26年2月に「男女共同参画の現状，勤務環境の現況に関する調査」を実施した。現在アンケート結果を分析して今後の取り組み内容を検討することにしている。
・組織の活性化をより推進するため，新たに課長級1名，副課長級1名，係長級3名の学内女性事務職員を登用し，今年度においては課長級4名、副課長級6名、係長級28名の女性事務職員を配置した。
・平成26年8月に女性研究者支援室を設置した。女性研究者が活躍する場を充実することに重点をおき、世界で活躍する輝く女性研究者を育成し、生涯現役で活躍できる職場環境の充実を図ることを目標に、女性研究者に対して積極的に支援を実施する。

大学名	徳島大学

学長名	香川　征

平成26年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	973	名中	女性教員数	185	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

○研究実施体制等に関して、「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。」ことを目標とし、これを達成するため、「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。」こととしている。
○組織運営の改善に関して、「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。」ことを目標とし、これを達成するた、「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。」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

○徳島大学を代表機関、香川大学、愛媛大学及び高知大学を共同実施機関とする4大学に、鳴門教育大学を加え、四国女性研究者活躍促進コンソーシアムを構築し、四国4県で実施してきた地元の大学、企業、地域や行政機関との連携による女性研究者支援活動を「四国地区全体の女性研究者活躍促進施策」として取り組むこととした。
○女性研究者ポジティブアクションとして、徳島大学AWA(OUR)サポートシステム女性研究者プロジェクトの学内公募により、助教2名を准教授と講師各1名に登用した。
○常三島キャンパスの子育て支援室を移転・リニューアルし、あわさぽキッズルームを開設した。
○これまでに構築してきた男女共同参画推進の取組により、男女を問わず、優秀な教職員の確保や研究業績の向上、女性研究者の上職位への登用等、実効性のあるポジティブ・アクションを継続して推進することが重要である。

大学名	鳴門教育大学

学長名	田中　雄三

平成26年5月1日現在の女性教員比率	22.1 %	総教員数	149	名中	女性教員数	33	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

男女共同参画推進のため，効果的な意識啓発，支援制度の周知に努め，平成26年3月に終期を迎えた次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定した。

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

・休日勤務（入学試験等）に伴う託児サービスの実施

大学名	香川大学

学長名	長尾　省吾

平成26年5月1日現在の女性教員比率	18.3 %	総教員数	611	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を推進するために行った取組

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として「ジェンダーバランスを考慮した多様な人材の登用により、組織を活性化する。」、中期計画として「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。」ことを掲げている。本学では、平成22年度～平成24年度は文部科学省の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）を受けて、学長直轄組織「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、学内の男女共同参画推進を積極的に進めてきた。主な取り組みとしては、支援事業の数値目標である女性研究者比率を達成するための採用促進策の施行、育児等に取り組む教職員に対する両立支援策の施行があった。それらの施策の立案にあたっては、男女共同参画に係る様々な啓発講座を開催し、意識の醸成を図ることが必要であった。また、育児支援の実施にあたっては、学生育児サポーターを養成したり、附属病院に病児保育施設の設置を実現したりと着実に支援の枠を広げる取り組みを行っている。

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　(1)香川大学男女共同参画シンポジウム：香川県と連携して開催した男女共同参画シンポジウムである。学長はじめ各学部長が男女共同参画推進の継続的な取組みの重要性を語るとともに、大学および地域の取り組みの課題を共有した。(2)若手女性研究者/大学院生向けのアフタヌーンミーティング：若手女性研究者/大学院生と学部長との懇談の場を設けた。同じキャンパスにいてもお互いがどのような研究を行っているか知る機会が少ない若手女性研究者/大学院生には良い交流の場となり、また、直接学部長に研究環境の悩みなどを伝えることができる良い機会となった。いずれも極めて少ない予算で男女共同参画の意識の醸成を図ることができる取り組みである。
現状に対する課題　女性研究者の採用促進：大学の本部予算を使っての女性研究者の採用促進は昨年度で終了し、本年度からは各学部での裁量に委ねることになった。大学運営経費が削減されつづける状況において退職教員のポストを使っての採用となるため、女性研究者比率を維持・挙げていることは困難になりつつある。

大学名	愛媛大学

学長名	柳澤　康信

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	総教員数	846	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を推進するために行った取組

「愛媛大学おける男女共同参画を推進するための提言」に基づき，理系学部等における女性教員の採用拡大と女子学生の拡充，仕事と家庭の両立支援，啓発活動等について年次計画を策定し，男女共同参画を推進している。女性研究者比率（研究員を除く数値）は，学長のリーダーシップの下，2020年までに中長期的な具体的数値目標値として18%を設定し，これを達成するために愛大式ポジティブアクションを現在も継続実施している。

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

平成24年4月1日からダイバーシティ推進本部を設置し，その中の構成組織として，男女共同参画室，女性未来育成センター，高齢者雇用推進室，障害者雇用推進室を置き，多様な人材の活用について一体的に取り組んでいる。平成25年度からは，女性未来育成センターと男女共同参画室を統合し，男女共同参画を継続的に推進するための体制を整備するとともに，男女共同参画への意識改革，男女共同参画推進・女性活躍推進のための環境整備，女性研究者へのキャリア支援，情報発信に取り組んでいる。平成24年度までは，文部科学省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）による補助金により種々の事業に取り組んでいたが，当事業が終了したことにより，大学の自主経費により全ての事業を実施しており，財源の確保が難しい状況になってきている。

大学名	高知大学

学長名	脇口　宏

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	670	名中	女性教員数	120	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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26年度計画
・平成24年度に採択された女性研究者研究活動支援事業に基づき、特に「育児・介護と仕事の両立」に関する課題に対する各種方策を検討し，順次実施する。また，両立支援の窓口となる「両立コンシェルジュ」をスタートさせる。

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

・「仕事と介護の両立セミナー」を開催（H25.6）
・男女共同参画推進室内に授乳、搾乳、休憩スペースを開設（H26.6）
・オープンキャンパスでの男女共同参画ポスター展示（H25.8）
・「高知大学における男女共同参画に関する意識調査」の報告書を発行（H25.9）
・ダイバーシティ・リーフレット「皿鉢力」の発行（H25.10）
・認知症サポーター養成講座の実施（H25.10）
・男女共同参画についての図書特設閲覧コーナーを開設（H25.11）
・「第4回四国女性研究者フォーラム　女性研究者支援の継続的取組の方策」を実施（H.25.12）
・しあわせぶんたんシンポジウム　ひとりひとりが輝く社会づくり～ダイバーシティの視点から～」（H26.2）
・両立相談の総合窓口「両立コンシェルジュ」の開設（H26.3）

大学名	福岡教育大学

学長名	寺尾　愼一

平成26年5月1日現在の女性教員比率	23.9 %	総教員数	180	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を推進するために行った取組

・ワークライフバランスに関する積極的な啓発活動
・ノー残業デー（毎週水曜日）の実行
・効率的な会議運営

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

大学名	九州大学

学長名	有川節夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	12.4 %	総教員数	2,445	名中	女性教員数	302	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組
第2期中期計画には「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。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。」と記載している。 また、平成22年度に男女共同参画の基本方針・基本施策を具体的に記載した「九州大学における男女共同参画」及び「部局における男女共同参画推進のための方針等」を新たに作成するとともに、総長を委員長とする男女共同参画推進委員会や専任・兼任の教職員で組織する男女共同参画推進室において組織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
・平成25年度から各部局から選出された教職員で3部門体制をとり自発的な活動が活発化したが、これらの活動の中で各キャンパスの休養室等のチェックが行われ、移転中の伊都キャンパスに、新たな男女共同参画の拠点が作られることが決定した。 ・女性研究者の増加を牽引してきた女性研究者養成システム改革加速事業の補助期間は終わったが、平成26年度から大学独自の取組として6部局で継続されることとなった。 ・上記補助事業で設置されていた女性研究者キャリア開発センターは、平成26年度から男女共同参画推進室と合併され、新たに専任の准教授2名とスタッフ2名が配置され、兼務教職員による室の活動を支える体制が整った。 ・平成25年度、女子高校生向けに本学の女性研究者を紹介する啓発冊子「ブリランテ」を作成、配布した。また、福岡県等と連携し女子学生、女子高校生のキャリア支援を行う等、学生教育事業を強化した。 ・平成26年度「女性の大活躍推進福岡県会議」に大学として初めて加盟し、地元経済界等との連携を図っている。

大学名	九州工業大学

学長名	松永　守央

平成26年5月1日現在の女性教員比率	6.8 %	総教員数	369	名中	女性教員数	25	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組
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
昨年度取り組んだ主な内容は次のとおりである。 ・　女性研究者ネットワークW3（ダブルキュービック）との共同主催で，女性研究者・技術者の研究活動の促進及び次世代女性研究者の育成を目的とした理工系女性研究者シンポジウムを平成25年9月21日に学内で開催し、女性学生のみならず男子学生からも参加があり好評を博した。 ・　資生堂との共同主催で，女性科学者の活躍を身近に感じてもらうこと等を目的としたサイエンスカフェを平成25年10月12日に学内で実施した。学生、留学生及び社会人など様々な方が参加し、活発なディスカッションなど行われ好評を博した。 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。

大学名	佐賀大学

学長名	佛 淵 孝 夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.7 %	総教員数	677	名中	女性教員数	113	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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。
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。

研究環境の整備に関する目標
　競争的研究環境の醸成と多様な研究者が活躍できる環境を整備し，研究全般の活性化を図る。
研究実施体制等に関する目標を達成するための措置
　女性研究者が働きやすい研究環境を整備し，女性研究者を支援する事業を展開する。

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23年度で終了する女性研究者支援事業「三世代サポート型佐大女性研究者支援」の成果の検証を行い，検証結果に基づき，平成24年4月以降の男女共同参画の事業及び推進体制を整備した。
　・女性研究者支援室で展開している3つの事業（キャリア支援，育児支援，介護支援）は，「ワーク・ライフ・バランス」事業，「キャリア支援」事業及び「意識啓発・後方」事業の3事業として再編する。
　・新たに再編される3つの事業は，男女共同参画推進委員会の下で推進することとし，そのため，同委員会の下に，「男女共同参画推進室」を設置し，事業実施体制を整備した。

今後は，男女共同参画推進委員会とその事業実施組織である男女共同参画推進室，並びに部局の男女共同参画実施組織が有機的に連携し，男女共同参画推進の具体化にどうつなげていくかが課題。

大学名	長崎大学

学長名	片峰　茂

平成26年5月1日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	1,162	名中	女性教員数	218	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

　中期目標では、「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、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。」の2項目を掲げている。
　①については、平成26年度も学童保育を実施し、参加児童数36名、延べ利用者数408名となる予定。研究支援（テクニカルスタッフ）制度は引き続き継続しており、12名が現在制度を利用中である。メンター制度については、昨年度全学の教職員と大学院生を対象としたアンケートを実施し、70%がメンターが必要との結果が出たので、今年度新たに21名の参加を得た。また、女性研究者拡大のためのオープンキャンパスへ各学部からの女子学生の対応に今年度も好評を得ている。さらに英語論文書き方セミナーも開催予定である。
　②については、女性枠設定による教員採用養成システムを活用し、各部局が拠出したポイントによる女性限定採用を行うなどして、女性教員新規採用30%達成を推進する。

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

　女子中高生の理系進路選択支援プログラムを地域教育連携・支援センター及び学内の女性教員と協力して実施し好評を得ている。
　異文化・ダイバーシティコミュニケーションセミナーを開催し、多くの出席者から好評を得たので、今年度も何らかの方法で継続していくことを検討中。
　英語論文書き方セミナーを開催し、多くの出席者から好評を得たので、今年度も開催を検討中。

大学名	熊本大学

学長名	谷口　功

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	920	名中	女性教員数	146	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

1）男女共同参画推進の啓発（男女共同参画推進フォーラム・シンポジウムの開催（平成25年度は主催4回、共催4回）、全教職員対象の意識調査）
2）保育園の運営、休日等の業務のための託児事業、病児保育支援事業
3）育児中の研究者のための研究補助者雇用事業
4）短時間勤務制度やフレックスタイム勤務制度の実施
5）女性研究者等の交流会（平成25年度は5回）、相談業務
6）女子中高生の啓発のために女子中高生理系進路選択支援プログラムの実施
7）ジェンダー関係科目の開講、本学女性研究者ロールモデル誌の制作
8）女性研究者養成加速事業による女性教員の採用と各種支援（研究費の支給、国際学会参加支援、海外協定校での共同研究支援、研究教育スキルアップ支援、・研究スペースの配置、メンター教員の配置等）

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

[新たな取り組み]
平成25年度には、文部科学省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（拠点型）」に採択され、大学コンソーシアム熊本（以下、コンソ）加盟機関と連携し、以下の新規事業を開始した。
1）女性研究者の研究再開支援（学会参加、論文投稿支援）、
2）コンソ加盟機関と本学の女性研究者による共同研究支援、
3）介護サービスコーディネート事業、
4）熊本県内女性研究者ロールモデル誌の制作、
5）大学コンソーシアム熊本内に女性研究者支援ワーキンググループを設置し、コンソ加盟大学における取組の母体となる活動の実施。

[現状に対する課題]
全大学構成員に開かれた男女共同参画推進事業の実施のための事業経費の確保

大学名	大分大学

学長名	北野　正剛

平成26年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	589	名中	女性教員数	101	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

本学の中期計画には、「大学の更なる発展に向けて、男女共同参画の推進及び国内外の優秀な人材の確保を目指す。」と掲げており、より積極的に推進するために平成25年4月から男女共同参画行動計画（第2期）を策定し、男女共同参画推進の対応を行っている。

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

男女共同参画を推進するため、以下の取組を展開した。
・「次世代育成支援対策推進法」に基づき，保育所設置等及び相談体制検討のためのアンケート調査を実施した。今後の保育環境整備ならびに相談体制について検討資料を作成した。
・平成25年6月に病児保育室「ひだまり」を開所し，受入児の病状を制限せず，教職員・大学院生の子どもの病児保育を実施した。
・男女女共同参画行動計画（第2期）に基づいた活動内容に男女共同参画推進室のホームページを一新した。支援をうける利用者がより使いやすい親しみやすいフォーマットへ変更した。
・現状に対する課題としては、男女共同参画行動計画（第1期）に掲げた女性教員比率（20%）の数値目標が達成できていないことであり、このため、「ミッションコンプリート案」をより明確な「女性研究者在籍割合20%達成計画」へ改名し、平成25年度から実施した。

大学名	宮崎大学

学長名	菅沼　龍夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	16.9 %	総教員数	651	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を推進するために行った取組

新たに男女共同参画担当副学長を任命し、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

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」（平成20～22年度）の事業期間終了後、学長裁量経費により取り組んでいた女性研究者支援ならびに男女共同参画推進事業について、平成24年度からは大学運営費交付金で実施している。
平成23年3月以降、学長より提示された「宮崎大学における男女共同参画推進のための『菅沼プラン』」に基づき、女性研究者支援ならびに男女共同参画推進に取り組んできたが、平成25年4月には、従来の取り組みをさらに展開することを目指し「宮崎大学男女共同参画基本計画」を策定した。同計画では、役員等管理的立場にある女性教職員の数、教員における女性の割合、事務系管理職者における女性の割合について目標値を設定しており、今後は学内各部局の協力を得ながら、目標値の達成ならびに計画の推進に取組んでいく。
また、平成26年7月には、内閣府による「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」の共催機関に採択され、学外機関等と連携による取り組みの展開が見込まれている。

大学名	鹿児島大学

学長名	前田　芳實

平成26年5月1日現在の女性教員比率	15.1 %	総教員数	1,117	名中	女性教員数	169	名

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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。」

平成22年1月に策定した男女共同参画基本理念及び行動指針を受けて、平成23年3月に男女共同参画推進に係る長期（10年）及び短期（3年）行動計画を策定（平成26年6月に平成28年度までの短期（3年）行動計画を更新）し、戦略的計画的に男女共同参画の推進を図っているところである。
また、平成23年度～25年度で採択された文部科学省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」により女性研究者の採用・登用増に向けた取組のほか、女性研究者支援及び次世代女性研究者育成等に係る取組を推進し、事業終了後も継続していく予定である。

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

平成24年度9月に部局・学内共同教育研究施設等が「部局等における男女共同参画推進に係る方針等」を策定し、短期・中期的スパンの男女共同参画推進に関する目標・計画を策定した。さらに平成25年度から男女共同参画推進センターを3部会体制にして、事業の企画立案・実施を機動的に行うとともに、各部局に男女共同参画担当責任者（副部局長等）を配置することにより、センターと各部局との連携による男女共同参画推進体制の強化を図った。
また、研究員支援制度の実施要領を見直し、学部5・6年生や大学院修了者等も支援員として配置出来るようになったため、そうした支援員のキャリア形成にも繋がることが期待されることとなった。
文部科学省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」が平成25年度で終了するため、事業終了後の女性研究者支援を含めた男女共同参画推進事業やその推進における恒常的予算確保が課題である。

大学名	鹿屋体育大学

学長名	福永　哲夫

平成26年5月1日現在の女性教員比率	13.8 %	総教員数	65	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を推進するために行った取組

・男女共同参画の推進に係るパンフレットを作成・配付(平成22年9月)し、新規採用者へも随時配付し、学内における男女共同参画の推進を図っている。
・次世代育成支援対策推進法に基づき策定した一般事業主行動計画(H25.4.1～28.3.31)に則り、かごしま子育て応援企業への登録(申請;平成25/8/6、登録;平成25/9/6)を行い、定時退勤日、子の看護休暇、育児短時間勤務、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇、介護休暇等の取り組みを推進するため、男女共同参画推進室会議(平成25/12/24開催)において、作成を決定した「鹿屋体育大学育児・介護支援ハンドブック」を全教職員へ配付(平成26/1)することにより、本人からの申出をしやすくすることや周囲が理解する就労環境づくりを推進している。
・平成26/1/14には、男女共同参画推進講演としてJAXA調査国際部参事を講師に招き、男女共同参画推進の実情や女性研究者支援事業活動の実際などについて講演会を開催し、参画推進に取り組んでいる。

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

平成25年度第2回男女共同参画推進室会議(平成26年3月11日開催)において、平成26年度の取り組みとして
①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への再申請
②男女共同参画に関する意識の更なる啓発を目的とした学外から学識経験者等を招いた講演会の実施
を決定している。
なお、体育の分野は、もともと女性研究者が少ないこともあり、女性研究者の増加は依然困難な状況にあるが、女性大学院生等との意見交換会を実施するなどの取り組みを行っている。

大学名	琉球大学

学長名	大城　肇

平成26年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	831	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を推進するために行った取組

国立大学法人琉球大学中期計画，研究実施体制等に関する目標を達成するための措置に，「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。」とある。さらに，人事に関する計画の人材育成方針に，「男女共同参画室を中心に女性教職員の環境整備・人材育成を行う。」と記載されている。
これらの中期目標・中期計画達成のために，男女共同参画室では，下記に示すように，琉球大学うない研究者支援センターを中心に，女性研究者の積極的採用に向けた取り組みや女性研究者研究活動支援を行っている。さらに女性研究者だけではなく，すべての教職員の働く環境整備につながる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等の取り組みも行っている。

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

〇平成25年度からの新たな取り組み
・教職員の仕事と生活の両立支援の一環として，夏休み期間中における学童保育を5日間実施したことや，メンター制度の設置やメンター研修を実施することによりサポート体制を充実させるなど教職員の職場環境を整備した。
・男女共同参画推進の強化・充実を図るため，「女性教員の採用者数の増加に向けた積極的な取組」を推進し，教員公募においてさらなる積極的な応募を促進した。また，県などと連携し，男女共同参画推進の意識啓発を目的とした講演会等を実施した。
・本学の女性研究者を紹介した「フロントランナー集」を発行するなど，次世代研究者へのロールモデルの提供に努めた。
〇現状に対する課題
女性教員の採用者数の増加に向け積極的な取組みを行うため，部局に対しポジティブ・アクション・プランの策定を依頼するなど，女性研究者支援が全学的な取組みとして定着しつつある。
今後は，学内における男女共同参画の意識改革をより一層推進していくとともに，離職者数の減少に向けた早急な取組みを検討することが課題である。

C．アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組
（※原則として大学からの報告をそのまま掲載している）

1．男女共同参画の推進体制の整備について（8大学）	
・平成25年に女子学生入学100周年を迎え、また男女共同参画委員会を設置して10年経つことから、平成25年8月に「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」を策定し、仕事と育児の両立支援、女性リーダー育成や次世代育成など7項目にわたって今後10年間ほどの目標を設定した。この指針を踏まえ、本学全体の男女共同参画活動を円滑に推進するための恒常的な支援体制として、平成26年4月から「男女共同参画推進センター」を設置した。	（東北大学）
・男女共同参画推進室を平成25年8月1日に設置。各学部の男女共同参画推進室員，専門職員及び事務補佐員，講師を順次配置し，推進体制が充実した。平成26年度より女性教員の休憩や相談，交流ができる「まゆだま広場」を，3キャンパスに新設し，相談体制の充実に向けて，室員によるメンター制度，両立支援アドバイザーによる両立相談を開始した。	（群馬大学）
・男女共同参画推進オフィスを発足させ，更なる男女共同参画を推進。	（愛知教育大学）
・本学の男女共同参画推進のためのアクションプランを策定し、ホームページで公表するとともにアクションプランの実現に向けて全学で取り組んでいる。 ・平成25年度京都教育大学公開講演会を男女共同参画推進に関わる年間テーマで開催して成果をあげた。	（京都教育大学）
〔男女共同参画の推進体制の整備〕に関して、男女共同参画担当の学長補佐を新たに配置した。	（神戸大学）
・男女共同参画基本方針・計画の中間評価を実施した。これにより、現状把握及び情報共有が図られるとともに、課題の分析により、男女共同参画の更なる推進につながった。 また、男女共同参画推進体制の見直しを行い、平成26年度から専任の准教授、スタッフ等を配置した。これにより、男女共同参画推進室の活動を支える体制が整った。	（九州大学）
・「男女共同キャリア部門」，「両立支援部門」及び「男女共同参画広報・地域連携部門」の3部門制にし，構成員には，それぞれ各学部・研究科から推薦された教員と関連する事務局課長を充てた。部門別に活発に男女共同参画行動計画の遂行にあたる組織となり，取組について具体的な議論をする会議の開催が増えた。 ・男女共同参画推進室のホームページリニューアルをした。特に両立支援サポートを中心に変更し，研究サポーター制度の利用者、病児保育室の利用者、メンター制度の利用者等が各々のページへアプローチしやすいように作成した。	（大分大学）
・男女共同参画推進ワーキンググループの設置 平成25年4月に策定した「男女共同参画基本計画」の推進を図るため、新たにワーキンググループを設置した。同ワーキンググループでは、基本計画で設定している女性教員比率の目標値達成に向け協議を行った。その協議内容を踏まえ、平成26年6月には本学男女共同参画推進委員会が「女性教員比率向上へ向けたガイドライン」を決定し、各部局への協力を要請した。 ・男女共同参画担副学長の就任 更なる取り組みの展開を目指し、平成26年4月に男女共同参画担当副学長が新たに就任した。	（宮崎大学）
2．女性教員・研究者の拡大について（16大学）	
・女性研究者増の取組について部局長に対しヒアリング調査を行い、現状や課題を把握するとともに、意識啓発を図った。その結果、農学生命科学部では教員公募要領において、これまでより踏み込んだポジティブアクション文言が記載されるようになった。	（弘前大学）
・女性研究者キャリア支援室のリーフレットを作成し、学内にその存在を周知するとともに、ニュースレターを定期的に発行し男女共同参画や女性研究者支援に関する取り組み内容の周知も行っている。	（宇都宮大学）
育児・介護に携わる女性研究者及び研究者を配偶者に持つ男性研究者21名に研究支援者を配置した。 理工学府については，平成25年度女性教員2名増員を目標にあげ，女性限定公募を実施しその結果，4月1日助教1名，6月1日教授1名を採用し，女性比率は0．6ポイント向上し，2．7%になった。	（群馬大学）
・リサーチ・ユニバーシティ推進機構との連携により、本学における女性研究者支援の推進システムの構築がより強化された。	（東京医科歯科大学）
・女性教員の競争的資金獲得支援（学内の専門部署との共催による科研費調書作成会およびメンター制度を活用した調書添削・助言制度を実施）により、女性教員の新規採択率や応募者比率が上昇した。	（東京学芸大学）
・「研究力形成支援」は，大学院生の出前授業の教育指導の定着をさらに発展させた，女性研究者及び研究者を目指す学生の研究力支援の取り組みである．中高生にわかりやすく伝える技術のみならず、専門研究分野における自己アピール力の養成、文書作成技術の向上につながっている。	（新潟大学）
・女性限定教員公募を行った部局が4部局へと増加し、当該部局へ計8名の女性教員が採用された。	（信州大学）

・本学女性教員比率を2015年までに17%以上に引き上げるという目標達成のため、部局ごとに数値目標を定め、毎年度達成度を確認している。目標達成のために、工学部、応用生物科学部において、女性限定公募を実施し女性を採用した。（岐阜大学）

・女性研究者に限定していたアカデミックアシスタント配置の利用対象者を、男性研究者にも拡大したところ、前年度は女性研究者3名のみに配置されていたアカデミックアシスタントが、今年度は男性研究者4名を含む、9名の研究者に配置された。（奈良先端科学技術大学院大学）

・様々な分野の女性研究者・技術者を招き、女子学生と交流し、女性研究者の生活や家庭生活と両立して働く女性の姿を直接知る機会をつくるためロールモデルセミナーを開催（鳥取大学）

・平成22年度から実施しているウーマン・テニュア・トラック(WTT）制により，これまで採用した11名のWTT教員に加え，平成25年度は3名を採用。優秀な若手女性研究者の持続的に能力を発揮できる環境の構築により，女性教員比率の増加を担っている。（岡山大学）

・在学生と社会で活躍する本学OGとのフリーディスカッションによる交流を目的とした「明専女子塾（平成２５年８月９日）」、女性研究者・技術者の研究成果の紹介を通じ学生に向けてロールモデルを提示するとともに、理系女子学生が自身の将来像を発信する「理工系女性研究者シンポジウム（平成２５年９月２１日）」及び資生堂と共同して女性科学者の活躍を身近に感じてもらうことを目的とした「サイエンスカフェ（平成２５年１０月１２日）」を開催することで、女性研究者等の活躍を身近に感じるとともに、情報交換等により工学系分野の将来に対する理解が深まり、次世代を担う女性研究者の育成促進を図った。（九州工業大学）

・男女共同参画推進委員会の下の男女共同参画推進室を中心に，ワークライフバランス支援やキャリア支援・女性研究者支援に関する各種の事業を展開し，それに部局が連携する形で，ミニ講演会，リケジョ講演会など，全学的な男女共同参画推進に取り組んでいる。
・平成２６年５月１日現在女性教員の比率は１６．７%と年々増加傾向にあり，各種の取り組みの成果が表れている。（佐賀大学）

・平成25年4月1日付けで女性教員が副学長に就任。その反響として、地元ラジオ出演や経済団体からの機関紙への提言依頼、他大学・学会での講演依頼等があり、本学の男女共同参画推進の取組を紹介する機会が格段に増え、特に地域の男女共同参画推進に貢献できた。（熊本大学）

・基本的に、前年度実施の取組等を踏襲し、一部見直しや改善を行いながら、男女共同参画に係る活動を推進した結果、女性専任教員数において増加が見られた。（鹿児島大学）

・女性教員の積極的な応募を促進するため，従来の公募案内に記載していた文言を見直したことや，各部局で定めている教員選考内規等において「出産・育児・介護等に従事した期間について配慮する。」と明記するなど，女性教員の採用者数の増加に向けた取組みを行った。（琉球大学）

3．就業環境の整備・充実について（20大学）

・教職員や学生を対象としてワークライフバランスをテーマとした講演会を行ったところ，ワーク・ライフ・バランスについて参加者へ周知することができ，意識改革に繋がった。
・教職員向けに育児支援のための各種制度をまとめたパンフレットの作成を行い，全教職員に内容を周知したところ，育児休業，特別休暇を取得する職員が増加した。（小樽商科大学）

・平成21年12月に開設した病後児保育室「のんの」の対象を、平成26年7月から病児にも拡大した。従来の病気回復期だけでなく、急性期（重症化を除く）の児童を預かり、子育てと就労や学業の両立を支援することを目的とした。
・平成２５年度から、新たに、「地域で働く看護職のための生涯学習支援研修」を実施した。
・平成２２年度から実施している潜在看護師のための復職支援研修の対象に、潜在助産師も加えた。（旭川医科大学）

・小白川キャンパス保育所の開所（平成26年4月1日）
利用者が順調に増えている。開所式は、テレビや新聞で報道されて山形大学の取組が広く伝えられた。職場環境改善に対する地域の関心を高める一助になったと考えられる。（山形大学）

・ワーク・ライフ・バランス講座を６月１７日に開催。年次休暇や夏季特別休暇の積極的取得を促すとともに，夏季一斉休業(3日間)を試行的に実施した。（群馬大学）

・平成25年度文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業に認定され、地域性を活かした文京区医療系ネットワークの構築に向けた産学官連携を促進する準備を整えている。
・こども未来財団「ベビーシッター育児支援事業」導入により、教職員を対象とした保育支援事業をより促進することができた。（東京医科歯科大学）

・出産・育児に関わる特別休暇や夜間授業免除制度の改善を図った。（東京学芸大学）

・女性研究者のワークライフ・バランスの推進のため、出産や育児を行う女性研究者の研究時間の確保と研究活動の促進を図るための「研究支援員制度」、出産、育児などで研究を中断したが、研究の再開を希望する優れた女性研究者の継続的な研究活動を支援する「みはるかす研究員制度」を新たに開始し、平成２５年度には「研究支援員」を２４名、「みはるかす研究員」を4名採用した。また、やむを得ない事情により大学に子供を同伴した場合や体調の優れない女性研究者等が利用できるサポートルームを男女共同参画推進センター内に開設した。（横浜国立大学）

・老朽化した学内認可外保育施設の建替え及び利用対象者を拡大し，平成25年11月から「おひさま保育園」として運用を開始した。利用者からは，育児と仕事の両立に貢献できているなど，評価を得ている。
・平成25年度から開始したが教職員の利用実績のなかった「（財）こども未来財団ベビーシッター育児支援制度」について，本制度に係る継続的な学内への周知もあり，平成26年度に入り，数名の教職員が利用している。（信州大学）

・就業環境の整備充実として、研究補助員（研究支援者）配置制度を継続して実施し、男性に支援を拡大した。また、事務系職員育児休業者交流会を継続して実施した。（岐阜大学）

・乳幼児や学童を持つ教職員の休日における勤務支援策として，試行的に，学内に一時託児ルームを開設。今後，試行を繰り返しながら，規模や在り方等について具体的に検討。（愛知教育大学）

・契約託児所を追加し、利用促進している。（名古屋工業大学）

・平成26年3月教職員が，育児や家族の介護が必要な時期に利用できる制度や休暇制度を網羅した「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を作成し，全教職員に配布した。（三重大学）

・平成２５年度においては、本学保育施設の園児入所状況を詳細に管理することによって、子育て中の教職員の強い要望であった待機児童問題を解消することができた。（滋賀医科大学）

〔就業環境の整備充実〕に関して、一時預かり保育室を新設し、大学内での一時預かり保育を開始した。（神戸大学）

・本学の産前産後休暇・育児休業や介護に関する制度、地域自治体等が提供している育児支援・介護支援サービスに関する情報をホームページで提供するとともに、これらの情報や関連する窓口の連絡先等を掲載した「ワークライフバランス応援ハンドブック」を作成し教職員に配布
・非施設型の病児・病後児保育サービスに関する説明会および利用相談を学内で実施（鳥取大学）

・女子中高生を対象とした取組「リケジョへの誘い－岡大方式サイエンス・トーク＆トライアル」が「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され，WTT教員・女子学生による研究発表やディスカッション，理系学部での体験講座を実施。
・研究職を対象とした「研究と家庭の両立支援に関するニーズ調査」を実施し，保育ルームの設置，研究支援制度等ワークライフバランスに関するニーズを分析し，環境整備の向上の検討を行った。（岡山大学）

・次世代認定マーク「くるみん」取得（H25.8.28）
　次世代育成支援対策推進法に基づき，職員が仕事と子育てを両立させることができ，男女ともに働きやすい職場環境を整備するため，次世代育成支援行動計画（第２期：平成20年7月1日～平成25年6月30日）を定め，その目標をすべて達成し，認定基準を満たしたとして，平成25年8月28日付けで次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主（子育てサポート企業）として認定され，次世代認定マーク「くるみん」を取得した。
・女性研究者支援組織「あいサポート」の設置(H25.4.1)
　医学部医学科・附属病院に女性医師及び女性研究者の環境整備と意識改革，またその能力を最大限に発揮できるよう支援を行うことを目的に設置した。
・城北保育所（通称：えみかキッズ）の定員増員（H25.10.1）
　城北保育所の入所希望者の増加に対応するため，平成25年10月から入所定員を増やした。（愛媛大学）

・本学医学部附属病院では、育児休業取得者等の年度途中復帰時に保育施設を見つけられない教職員の離職防止を目的として、平成25年5月1日に院内保育所を開所。平成25年度は希望者全員が入所でき、その目的を達成できた。（熊本大学）

・挟間キャンパスでの病児保育の実施は、育児・介護と仕事との両立にとって必要な支援であり，多くの教職員の期待に応えた内容で開所早々から多くの方に利用されている。平成２５年度は335人の利用があった。（大分大学）

・女性研究者支援のための取組みとして，夏期学童保育や「慰霊の日」に伴い学校が休校となる児童の保護者を対象に一時託児支援を実施するなど，就業環境の整備に努めた。（琉球大学）

4．意識啓発の推進について（20大学）

・平成25年度末で終了した「杜の都ジャンプアップ事業for 2013（文部科学省補助事業）」の後継として、平成26年度からは学内予算で「男女共同参画・女性研究者支援事業」を実施している。この支援事業では、両立支援として研究支援要員制度、ベビーシッター利用料等補助制度、女性リーダー育成として研究スキルアップ研究費補助制度、次世代育成としてサイエンス・エンジェル制度など様々なプログラムを設けている。（東北大学）

・系長・研究科長ヒアリング調査より挙げられた課題を全学で共有し、ダイバーシティ推進室の事業を実施する際に、その課題を反映したプログラムづくりを行っている。例えば、FD研修の共同開催、女子学生裾野拡大事業の展開、ロールモデル集作成等は、各部局にも協力をお願いし、各部局のニーズに応えるように実施中である。（筑波大学）

・平成２６年度オープンキャンパスで女子高生対象のイベントを開催し，女性大学院生や女性教員，卒業生が研究の魅力を伝える機会を持った。（群馬大学）

・森まさこ特命大臣を基調講演に迎えたシンポジウム「ダイバーシティの更なる実現に向けて」（平成25年11月16日）の開催により、男女共同参画に関する学内外の理解と協力を得ることができた。なお、平成26年度は、内閣府男女共同参画局の助成金を得て、成澤廣修文京区長を基調講演に迎えたシンポジウム（平成26年12月23日）を開催する準備をしている。（東京医科歯科大学）

・自然科学分野への裾野拡大事業として、身近な自然科学について男女共に見識を深める全学共通科目を新規開講し、履修女子学生比率が約50%となった。また、大学説明会での理系女子学生応援企画（理数系ミニ講演会、理系女子学生との交流・相談ブース）には多数の女子高校生・保護者の来場があり、本学の男女共同参画推進の取組について外部にも広報する機会となった。 男女共同参画支援室のリニューアルにより休憩および相談スペースが整備され、来室者が増加傾向にある。（東京学芸大学）

・前回調査時点で応募することとした平成２５年度の「女性研究者研究活動支援事業」に応募し選定された。これまでにキックオフシンポジウムの他、幹部職員に対するトップセミナーを3回実施し、さらに今後も継続していく。ライフイベントを迎える女性研究者に対して研究支援者を配置できるようになったことが成果と言える。加えて、印刷物や web ページ等を通じて各種広報を繰り返すことで、男女共同参画事業に対する学内教職員の関心も高まってきた。（電気通信大学）

・女性教職員のキャリア形成支援の一環として，コーチング・マネジメント研修会を定期的継続的事業として開始した．地味な取り組みではあるが参加者及びリピーターが増加し女性教職員が期待する横断的な交流の機会となり意識啓発のための機会となっている。（新潟大学）

・平成25年度から開始したメンター制度を平成26年度も継続することとなった。（信州大学）

・平成25年度文部科学省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（拠点型）」に採択され，「北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers' Network(HWRN)」を構築し，研究力向上のための共同研究スタートアップ支援事業やエンカレッジメントのための女性研究者賞の創設を行った。（金沢大学）

・女性研究者のロールモデルを提供するため、「サイエンス夢追い人育成プロジェクト（女子大学院生による出前講義）」を継続して実施した。さらに、発展型として、出前講義に参加し研究に興味を持った理系の女子高校生を対象に、研究室見学会を実施した。また、世界で活躍する女性研究者を招き、岐阜大学フォーラムを開催した。（岐阜大学）

・オープンキャンパスにおいて、従来は工学部のみで実施していた女子高校生を対象とした相談コーナーを理学部と農学部においても開設した。
・平成25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（拠点型）」に採択された（期間は平成25年度～平成27年度）。（静岡大学）

・「若手育成プログラム」事業において、「文部科学省「研究大学強化促進事業」により、女性枠で2名採用し，女性教員の雇用増加を実現した。（名古屋大学）

・情報共有化と課題整理により女性教員比率の数値目標を設定した。これによりポジティブアクションに向けて準備を整えることができた。（豊橋技術科学大学）

・平成２５年１１月に近畿地区における女性研究者支援推進を目的として、医療系大学の交流会を開催し、医療系大学が抱える共通した課題について意見交換を行い、女性研究者支援の取り組みを含む男女共同参画の推進についての情報を共有している。今後、講演会・セミナー等を共催し、協力して近畿地区の女性研究者を支援する活動を進めていく。（滋賀医科大学）

・教育学部の授業科目「人権問題論Ⅰ」を学科・センターで分担（賛同する多くの学内教育研究組織が自主的に分担）して実施する体制を構築し、学内における男女共同参画推進の意識啓発が進んだ。（京都教育大学）

・育児支援制度・サービスを紹介したリーフレット「子育てパパ＆ママの育児支援プロジェクト」を発行，全教職員に配付。（岡山大学）

・平成25年7月から、ワークライフバランスの観点から定時退勤日を設定し、日頃からの定時退勤の推進、意識の啓発を行った。
・医学部附属病院医療人育成センター男女共同参画支援部門において、「男女共同参画支援部門たよりVol. 1」を編集発行し、医学部・医学部附属病院・大学院医学系研究科職員へ配布するとともに、学内要職者、全国の大学附属病院男女共同参画支援担当部門に送付した。（山口大学）

・女性研究者研究活動支援事業（拠点型）として、大学コンソーシアム熊本内に女性研究者支援ワーキンググループを設置し、各大学からメンバーを選び、活動を開始した。
①働く環境整備等に関する提言を計画するなど積極的な活動の実施
②病児保育や介護支援を県内各大学に拡大
③県内各機関と本学の女性研究者間の共同研究支援事業を立ち上げ、計6グループに研究費の支援を実施。（なお、支援対象とした女性研究者（ポスドク）1名については、教員に採用内定などの成果があった。）（熊本大学）

・女子高校生向けイベントにおける本学学生の協力
平成20年度より継続している「女子高校生のためのサイエンス体験講座」について、平成26年3月開催分の同講座では、過去にイベントに参加し本学へ入学した女子学生（13名）からの協力を得た。参加した高校生はもちろん、学生にとっても意識向上につながるよい機会となった。（宮崎大学）

・諸分野で活躍する女性をロールモデルとして講師に招き，ワーク・ライフ・バランス等に関する共通教育科目を開講したことで，女子学生を対象とした次世代育成に取り組んでいる。（琉球大学）

５．その他（１１大学）

・大学や短大等の学生が男女共同参画とキャリアについて考える機会を提供することを目的として、福島県男女共生センターとの連携で「ライフキャリアセミナー」を開催した。（福島大学）

・「つくば女性研究者支援協議会」を組織し、定期的に情報交換を行うことにより、つくば地域の研究機関と、男女共同参画事業についての関係性をより高めることに繋がっている。（筑波大学）

・2014年5月から、本学の女性リーダー育成の実績を生かし、卒業生や社会人女性を対象とした「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾」を開講した。企業等で指導的立場に就くことを目指す女性のためのプログラムとし、女性のエンパワーメントをはじめ、経営学や組織マネジメント、リーダーシップ、財務会計など、6講座を設定している。また、受講者同士の交流を深め、業種を超えたネットワーク作りの場としても活用できる「ネットワーキングランチ(昼食を兼ねた交流会)」も月に一度開催している。受講生の満足度は非常に高く、1講座のみの受講を希望していた受講生が引き続き2講座目を受講したいとの申し出も複数見られた。また、ネットワーキングランチでは、異業種交流が活発に行われ、受講生同士のネットワークが構築された。 (お茶の水女子大学)
・女性研究者支援室において、常時、女性研究者や女子学生の相談に応じるほか、研究交流・情報交換の場としてコミュニケーションスペースにてミニセミナー、座談会の実施、また、ランチ会を定例化した。なお、育児中の研究者が少ないため、職員に対してランチ会への参加を積極的に呼びかけ、職員と女性研究者がライフイベント中の悩み相談や情報交換ができると好評を得ている。 (山梨大学)
・富山県主催「とやまイクメン・カジダン応援キャンペーン」を本学で出前講座を実施した。 (H25.12.20) ・男女共同参画週間(6月23日～29日)に合わせ国立女性教育会館より「生き方」や「男女共同参画」などをテーマにした本を50冊借り受け、本学中央図書館に展示・貸出した。 (富山大学)
・「名古屋市子育て支援企業」に認定されるとともに，その子育て支援の取組が優秀賞として表彰された。 (名古屋大学)
・平成26年6月「ファザーリング全国フォーラムinみえ」において，本学主催の分科会11「産官学民の連携による日本を変えた男女共同参画とは！～新いカタチの組織・教育・生活～」を開催し，約300人の参加者と共に男女共同参画社会について考え，三重県の男女共同参画をさらに推進するため産官学民の連携による「三重男女共同参画協議会」(仮称)を創設することとした。また，文部科学省主催の分科会10「100人男子会×女子会(だんじょかい)！学生だけの本音ミーティングinみえ」に本学学生約100人が参加し，学生が，男女共同参画について自身の将来と重ねて考え，意見交換したことで，個人や社会の課題を見出すことができた。 (三重大学)
・平成26年5月に育児・子育てについての理解を目的として、本学学部生を対象に保育施設で「保育講習会」を開催した。乳幼児の発達過程に応じたコミュニケーションの取り方等を専門家から教示してもらうことは、将来乳幼児と接する小児科志望の医学生・看護学生には特に有益と好評である。 (滋賀医科大学)
・平成25年9月に山口県で男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組んでいる事業者として「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証された。また，10月には山口県内で「やまぐち子育て応援企業宣言」を行った事業者のうち，従業員の職業生活と家庭生活との両立に必要な雇用環境の整備等に積極的に取り組み，他の模範となる企業に対して県知事が表彰する「やまぐち子育て応援優良企業」としても表彰された。 (山口大学)
・厚生労働省「女性の活躍推進宣言コーナー」に掲載(H25.6) ・高知大学の男女共同参画推進の取組に対して、高知市男女共同参画推進企業表彰を受賞 (H25.8) ・「高知県次世代育成支援企業認証」の更新(H25.11) (高知大学)
・女子中高生の理系進路選択支援プログラムを地域教育連携・支援センター及び学内の女性教員と協力して実施し好評を得ている。異文化・ダイバーシティコミュニケーションセミナーを開催し、多くの出席者から好評を得たので、今年度も何らかの方法で継続していくことを検討中。英語論文書き方セミナーを開催し、多くの出席者から好評を得たので、今年度も開催を検討中。 (長崎大学)

D. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学

前回調査より女性教員比率が増加した上位５大学

１位　総合研究大学院大学　４．７ﾎﾟｲﾝﾄ増（27.6%→32.3%）　女性教員数　２名増

・教職員の採用・昇任について能力本位で行っており、教職員に占める女性の割合も高い。
・平成 25 年度より保育支援WG（構成員：教員、事務員）を立ち上げ、よりスマートな保育支援の検討。

２位　鹿屋体育大学　２．５ﾎﾟｲﾝﾄ増（11.1%→13.6%）　女性教員数　２名増

・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への再申請。
・男女共同参画に関する意識の更なる啓発を目的とした学外から学識経験者等を招いた講演会の実施。
・女性大学院生等との意見交換会を実施。

３位　岡山大学　２．１ﾎﾟｲﾝﾄ増（14.2%→16.3%）　女性教員数　６４名増

・優秀な女性教員増加の目標達成に向け、ＷＴＴ（ウーマン・テニュア・トラック）教員制およびＷＴＴ教員の研究活動を学内に広く周知するため、ＷＴＴ教員研究発表会を実施。また、ＷＴＴ教員雇用ポスト（助教）確保にあたり、各部局におけるテニュアトラック制導入についてヒアリングを実施。
・女性サポート相談室において、メンタルヘルス研修を実施し、多面的な支援活動を実施。
・男性教職員のワークライフバランスの向上を目的としたイベントの開催。

４位　鳴門教育大学　２．０ﾎﾟｲﾝﾄ増（20.0%→22.0%）　女性教員数　２名増

・休日勤務（入学試験等）に伴う託児サービスの実施

５位　長崎大学　１．９ﾎﾟｲﾝﾄ増（16.8%→18.7%）　女性教員数　３３名増

・女子中高生の理系進路選択支援プログラムを地域教育連携・支援センター及び学内の女性教員と協力し実施。
・異文化・ダイバーシティコミュニケーションセミナーを開催。
・英語論文書き方セミナーを開催

前回調査より女性教員数が増加した上位５大学

１位　岡山大学　６４名（182 名→246 名）女性教員比率　16.3%（2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

・優秀な女性教員増加の目標達成に向け、ＷＴＴ（ウーマン・テニュア・トラック）教員制およびＷＴＴ教員の研究活動を学内に広く周知するため、ＷＴＴ教員研究発表会を実施。また、ＷＴＴ教員雇用ポスト（助教）確保にあたり、各部局におけるテニュアトラック制導入についてヒアリングを実施。
・女性サポート相談室において、メンタルヘルス研修を実施し、多面的な支援活動を実施。
・男性教職員のワークライフバランスの向上を目的としたイベントの開催。

２位　名古屋大学　４２名（321 名→363 名）女性教員比率　15.9%（1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

・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」事業等を活用し、理・工・農学系分野の女性教員の採用、女性研究者へのスキルアップ等の取組みを実施。
・博士課程教育リーディングプログラム「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラムが採択され、さまざまな発展段階にある多文化社会アジアにおいて解決すべき課題である貧困問題、多様な健康問題、ジェンダー格差等に深く関わる「食・健康・環境・社会システムと教育」をキーワードに、ウェルビーイングの実現に資するグローバルに活躍する女性リーダーの養成を目指している。
・学内の男女共同参画推進に関する委員会及びワーキンググループの設置を働きかけ、学生及び院生を擁する主要部局については、同委員会の設置を完了し、全学をあげての今後の連携協力体制を整備。

３位　東京大学　４０名（415 名→455 名）女性教員比率　11.8%（0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

・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への配慮を強化。

４位　長崎大学　３３名（185 名→218 名）女性教員比率　18.7%（1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

・女子中高生の理系進路選択支援プログラムを地域教育連携・支援センター及び学内の女性教員と協力し実施。
・異文化・ダイバーシティコミュニケーションセミナーを開催。
・英語論文書き方セミナーを開催

５位　九州大学　３１名（271 名→302 名）女性教員比率　12.4%（0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

・移転中の伊都キャンパスに、新たな男女共同参画の拠点が設置。
・女性研究者養成システム改革加速事業の補助期間は終了に伴い、大学独自の取組として６部局で継続。
・上記補助事業で設置されていた女性研究者キャリア開発センターは、男女共同参画推進室と合併され、新たに専任の准教授２名とスタッフ２名が配置され、兼務教職員による室の活動を支える体制が整った。
・女子高校生向けに本学の女性研究者を紹介する啓発冊子「ブリランテ」を作成、配布。また、福岡県等と連携し女子学生、女子高校生のキャリア支援を行う等、学生教育事業を強化。
・「女性の大活躍推進福岡県会議」に大学として初めて加盟し、地元経済界等との連携を図っている。

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－

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、女性の能力を発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。

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し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の醸成

・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　国にあっては、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　地方自治体にあっては、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

B.第１１回追跡調査票

国大協企画第８０号
平成 26 年 7 月 16 日

各会員代表者　殿

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 11 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、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いたしました。さらには、平成２３年２月に教育・研究委員会で策定した「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こととし、これまで 10 回の追跡調査を実施してきました。

本追跡調査は、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おり、昨年に引き続き、本小委員会により第 11 回の追跡調査を実施させていただきます。

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、アンケートの各構成部分について、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、平成２６年８月 12 日（火）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。

＜本件担当＞
国立大学協会 企画部　　石澤
ＴＥＬ：03-4212-3525
ＦＡＸ：03-4212-3519
E-mail：chosa@janu.jp

◎　アンケートの構成

第Ⅰ部　統計調査

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Ⅱ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、ご了承願います。

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ーアクションプランー」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、関係機関及び関係省庁から、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願います。

平成26年7月

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第11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
ご案内	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。
Ⅰ. 調査現状	アンケートの回答をご入力していただくシートです。
Ⅱ. 状況報告	〃
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)

① 選択肢が用意されている項目は、該当の〇ボタン、□ボタンをクリックしてください。
② 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」、その後に続けて「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 石澤　慎太郎
電　　話	03-4212-3525
E-メールアドレス	**chosa@janu.jp**

電子メールで、**平成26年8月12日（火）**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		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		部署名を入力してください
役　　職		役職名を入力してください
氏　　名		お名前を入力してください
T　E　L	－	－ TEL番号を入力してください
F　A　X	－	－ FAX番号を入力してください
Eメールアドレス		Eﾒｰﾙｱﾄﾞ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。

Ⅰ．調査現状	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
Ⅱ状況報告	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
取組状況	役職		役職名を入力してください
	氏名		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！

【Ⅰ．統計調査】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、職員の現状について
平成26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、国公私立研究機関、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														
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26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＊	学部卒業者				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（獣医学、水産学を含む）																
保健（医歯薬学を含む）																
商船																
家政																
教育																
芸術																
その他																
									法科大学院修了者 ** →							
合　計																

＊　専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

＊＊　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	うち任期付き**	女	うち任期付き**	男	うち任期付き**	女	うち任期付き**	男	うち任期付き**	女	うち任期付き**	男	うち任期付き**	女	うち任期付き**
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学（獣医学、水産学を含む）																
保健（医歯薬学を含む）																
商船																
家政																
教育																
芸術																
その他																
合　計																

専攻分野＊	小計								助手			
	男	うち任期付き**	女	うち任期付き**	計	うち任期付き**	女性比率％	うち任期付き**	男	うち任期付き**	女	うち任期付き**
人文科学												
社会科学												
理学												
工学												
農学（獣医学、水産学を含む）												
保健（医歯薬学を含む）												
商船												
家政												
教育												
芸術												
その他												
合　計												

＊　専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。
　　なお、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。
　　また、本務者については原則、表1．1及び1．4で記入した数と同数になるよう記入してください。
＊＊「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金等で雇用され、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25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！

【Ⅱ．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期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組や今後の課題についてのお考えを伺います。

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を推進するために行った取組」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を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26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。ただし、事務系の理事又は副学長は除いてください。

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画を推進するために行った取組

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！

【男女共同参画推進の取組状況について】
（アクションプランのフォローアップに向けて）

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26年5月1日現在の実施状況を回答してください。

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。

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（2015年度には各設問における実施内容についても確認する予定です。）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.janu.jp/post.html

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し

（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　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し

（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）

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し

（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した 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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

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　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

（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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

（4）両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　○ 回答取り消し

アクションプランを踏まえて

前回調査時点(平成25年5月1日)以降、新たに始め、特に成果を上げた取組み等があれば
ご自由にご記入ください。

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。

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

大学名	ランキング		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		女性教員比率（※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載）								
	順位	第10回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第3回 平成17年	第4回 平成19年	第5回 平成20年	第6回 平成21年	第7回 平成22年	第8回 平成23年	第9回 平成24年	第10回 平成25年	第11回 平成26年
国立大学全体	－	－	54,358	9,382	14.7	83	3	325	6	212	23	19,886	1,894	15,424	2,712	3,971	1,026	14,457	3,718	294	369	9.3	11.4	11.8	12.1	12.7	13.0	13.6	14.1	14.7
お茶の水女子大学	1	1	110	84	43.3	0	1	3	0	0	0	71	32	31	29	0	12	5	10	1	20	41.2	46.3	45.9	44.8	42.6	44.1	43.6	43.1	43.3
東京外国語大学	2	2	163	88	35.1	1	0	2	0	2	1	90	32	50	37	14	18	4	0	1	0	29.5	32.0	31.3	31.7	31.7	30.2	32.4	33.6	35.1
奈良女子大学	3	3	144	72	33.3	1	0	3	1	0	0	78	22	53	20	5	6	4	23	0	0	22.4	27.7	25.9	27.4	29.5	31.1	31.9	33.0	33.3
総合研究大学院大学	4	4	21	10	32.3	1	0	1	1	0	0	3	1	4	1	3	3	9	4	0	0	7.7	27.8	23.5	23.5	27.8	28.6	27.6	27.6	32.3
東京学芸大学	5	6	253	76	23.1	1	0	4	0	3	0	138	27	84	34	17	14	6	1	0	0	17.4	17.6	18.8	20.1	20.5	20.3	21.8	22.5	23.1
京都教育大学	6	8	100	30	23.1	0	1	3	0	4	0	54	14	36	12	3	3	0	0	0	0	17.2	19.8	18.3	18.3	20.0	20.6	22.2	22.3	23.1
兵庫教育大学	7	9	119	35	22.7	1	0	2	0	1	0	73	15	37	16	3	2	2	2	0	0	14.0	15.7	16.4	17.0	19.2	18.9	19.6	21.7	22.7
大阪教育大学	8	5	198	57	22.4	1	0	4	0	3	1	120	24	61	27	8	5	1	0	0	0	19.0	19.0	21.0	22.3	22.7	22.8	23.8	23.9	22.4
福岡教育大学	9	7	150	43	22.3	1	0	3	0	6	0	88	24	47	14	5	4	0	1	0	0	20.2	22.1	22.0	22.3	21.4	21.7	22.6	22.4	22.3
鳴門教育大学	10	14	117	33	22.0	1	0	3	0	0	0	63	12	38	17	12	3	0	1	0	0	16.0	17.3	18.1	18.4	19.2	19.9	20.5	20.0	22.0
上越教育大学	11	10	125	34	21.4	1	0	1	1	3	0	59	13	47	16	13	4	1	0	0	0	19.1	20.6	20.3	21.1	20.7	21.1	20.5	21.6	21.4
東京医科歯科大学	12	11	605	163	21.2	1	0	4	0	5	0	122	23	108	23	95	22	270	95	0	0	13.1	15.7	16.3	17.3	18.1	18.4	20.0	20.8	21.2
滋賀大学	13	12	170	43	20.2	1	0	4	0	2	0	80	21	67	16	16	6	0	0	1	3	16.9	17.6	17.3	17.9	18.3	19.8	21.0	20.5	20.2
和歌山大学	14	15	232	57	19.7	1	0	3	0	6	0	112	20	81	30	10	0	19	7	1	2	10.3	13.8	14.8	15.2	16.4	17.5	18.2	18.8	19.7
奈良教育大学	15	13	90	22	19.6	1	0	2	0	3	0	53	6	28	16	3	0	0	0	0	0	20.8	19.1	18.3	17.0	18.4	18.3	20.0	20.0	19.6
滋賀医科大学	16	24	298	72	19.5	1	0	4	0	0	0	50	10	34	7	40	11	169	44	2	9	13.6	14.2	15.6	16.6	17.5	16.2	15.8	17.6	19.5
千葉大学	17	16	941	221	19.0	1	0	5	0	6	1	357	59	281	58	59	19	232	84	0	6	12.5	15.5	16.4	16.6	17.0	17.1	17.7	18.5	19.0
徳島大学	18	17	790	185	19.0	1	0	4	0	0	0	253	17	181	29	94	22	257	117	0	0	8.2	15.2	16.1	16.1	18.9	19.3	19.2	18.1	19.0
筑波技術大学	19	20	94	22	19.0	1	0	1	0	2	0	41	9	34	7	5	3	10	3	0	0	－	13.2	13.0	14.2	14.9	15.9	15.9	17.9	19.0
長崎大学	20	29	945	218	18.7	1	0	6	0	7	1	288	29	233	52	74	13	336	123	2	0	9.0	14.4	14.6	14.9	15.4	15.3	15.8	16.8	18.7
香川大学	21	23	504	112	18.2	1	0	4	0	0	0	216	26	145	24	37	14	101	48	0	5	9.4	13.7	15.4	15.8	17.1	16.7	16.6	17.7	18.2
愛知教育大学	22	18	204	45	18.1	0	1	3	0	5	1	99	12	67	22	24	7	6	2	1	0	15.0	15.6	13.9	14.5	16.7	16.8	17.3	17.9	18.1
北海道教育大学	23	19	344	75	17.9	1	0	4	0	7	2	173	25	125	36	34	12	0	0	0	0	13.1	14.1	14.7	15.5	16.1	16.4	17.4	17.9	17.9
浜松医科大学	24	27	263	57	17.8	1	0	2	0	3	0	53	9	40	13	39	5	125	30	0	0	13.4	17.2	17.9	18.4	19.5	19.0	19.4	17.3	17.8
高知大学	25	28	554	120	17.8	1	0	4	0	7	1	197	15	132	31	84	23	129	50	0	0	9.6	12.5	13.5	13.8	15.3	15.6	16.5	16.8	17.8
島根大学	26	21	623	134	17.7	1	0	5	0	0	0	239	16	177	33	48	33	153	52	2	4	10.1	11.6	13.7	14.6	15.8	15.5	16.8	17.8	17.7
富山大学	27	33	739	154	17.2	1	0	5	0	3	0	295	35	200	51	61	13	174	55	5	7	11.6	14.9	16.3	15.8	16.3	16.6	16.4	16.3	17.2
秋田大学	28	25	485	101	17.2	1	0	4	0	1	0	159	19	138	14	62	12	120	56	0	0	8.7	13.7	14.8	15.0	15.9	16.0	16.3	17.6	17.2
鳥取大学	29	39	632	130	17.1	1	0	5	0	4	0	202	18	163	24	65	27	192	61	0	0	8.4	13.0	13.6	13.5	14.0	14.6	14.8	15.6	17.1
東京芸術大学	30	26	196	40	16.9	1	0	3	0	2	0	108	13	57	17	3	1	22	9	0	3	11.7	17.2	18.2	17.0	17.9	17.6	18.6	17.5	16.9
筑波大学	31	32	1,548	315	16.9	1	0	7	0	1	1	606	66	457	109	217	51	259	88	1	0	11.5	13.3	13.9	14.3	15.2	15.6	15.6	16.4	16.9
福島大学	32	31	192	39	16.9	1	0	3	0	1	1	108	18	75	19	3	1	1	0	0	1	12.3	13.7	14.1	14.3	14.1	14.8	16.5	16.5	16.9
一橋大学	33	30	267	54	16.8	1	0	3	0	0	0	167	29	70	20	20	4	6	1	7	53	15.1	15.2	15.3	15.1	16.5	15.8	15.4	16.6	16.8
佐賀大学	34	38	564	113	16.7	1	0	4	0	0	0	204	14	166	33	51	16	138	50	3	1	10.3	12.6	13.4	13.9	14.3	14.3	14.3	15.7	16.7
宮崎大学	35	42	550	110	16.7	1	0	4	0	4	1	152	17	159	25	40	15	190	52	0	1	9.9	12.6	13.3	13.3	14.3	14.6	15.1	15.1	16.7
旭川医科大学	36	35	294	58	16.5	1	0	2	0	0	0	55	10	38	8	52	8	146	32	0	0	10.9	15.8	15.4	15.2	15.7	15.6	15.8	16.1	16.5
岡山大学	37	57	1,267	246	16.3	1	0	7	0	4	2	429	38	333	52	102	19	391	135	2	9	8.9	11.2	12.3	12.1	12.5	13.0	13.4	14.2	16.3
弘前大学	38	54	593	115	16.2	1	0	5	0	1	0	191	26	171	27	88	21	136	41	38	20	10.7	11.6	11.7	12.1	11.7	12.8	13.4	14.7	16.2
宮城教育大学	39	41	98	19	16.2	1	0	3	0	0	0	61	11	32	8	1	0	0	0	0	2	13.7	15.3	14.6	14.5	17.2	16.1	16.1	15.1	16.2
埼玉大学	40	36	383	74	16.2	1	0	3	0	4	0	187	27	132	35	9	3	47	9	1	1	12.6	14.1	14.2	15.0	15.1	14.9	15.4	16.1	16.2
群馬大学	41	47	715	138	16.2	1	0	4	0	2	1	196	20	167	25	69	17	276	75	2	0	9.7	12.7	13.2	13.7	14.2	14.7	14.5	14.9	16.2
金沢大学	42	44	832	159	16.0	1	0	5	0	2	0	325	49	238	48	62	1	199	61	4	1	10.6	14.0	13.9	13.4	13.8	14.0	14.6	15.0	16.0
大分大学	43	34	493	94	16.0	1	0	4	0	3	0	154	18	115	28	51	12	165	36	0	7	11.5	13.1	13.8	13.6	14.5	14.4	15.0	16.1	16.0
宇都宮大学	44	45	286	54	15.9	1	0	4	0	0	0	133	20	102	23	15	9	31	2	1	0	11.0	11.8	12.0	12.8	13.6	14.5	14.8	15.0	15.9
熊本大学	45	37	774	146	15.9	1	0	4	0	2	1	290	32	232	49	69	13	176	51	1	1	9.3	13.0	12.7	12.8	13.9	14.5	15.5	16.0	15.9

C.大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		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		女性教員比率（※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載）								
	順位	第10回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第3回 平成17年	第4回 平成19年	第5回 平成20年	第6回 平成21年	第7回 平成22年	第8回 平成23年	第9回 平成24年	第10回 平成25年	第11回 平成26年
名古屋大学	46	50	1,927	363	15.9	1	0	6	0	3	0	677	60	498	106	174	42	568	155	2	5	9.1	10.5	11.8	12.3	13.2	13.1	14.3	14.8	15.9
山梨大学	47	40	606	114	15.8	1	0	5	0	0	0	171	17	160	32	41	8	228	57	5	8	9.9	14.4	12.8	12.6	12.6	13.5	15.4	15.5	15.8
岐阜大学	48	49	639	117	15.5	1	0	5	0	2	1	240	24	201	38	38	4	152	50	1	1	9.7	11.7	11.8	12.5	13.5	13.5	14.3	14.9	15.5
神戸大学	49	48	1,340	244	15.4	1	0	6	0	0	0	554	53	398	63	91	23	290	105	2	20	8.9	10.5	10.8	11.0	11.5	11.7	13.2	14.9	15.4
福井大学	50	53	459	83	15.3	1	0	3	0	1	0	163	14	138	23	51	12	102	34	2	5	8.4	11.9	12.8	13.6	13.4	13.8	14.4	14.7	15.3
山口大学	51	58	803	144	15.2	1	0	5	0	4	0	300	34	227	43	78	18	188	49	2	3	10.5	12.8	12.3	12.2	13.9	14.0	14.5	14.0	15.2
鹿児島大学	52	56	948	169	15.1	1	0	5	0	4	0	321	21	279	44	77	17	261	87	0	3	7.2	11.7	12.0	12.3	12.7	12.9	14.1	14.3	15.1
新潟大学	53	55	943	168	15.1	1	0	5	1	6	0	315	22	328	63	62	16	226	66	1	5	9.3	13.2	13.5	13.9	13.8	14.2	14.4	14.6	15.1
横浜国立大学	54	43	501	89	15.1	1	0	4	0	0	0	271	31	165	42	21	9	39	7	5	13	9.9	10.9	12.0	11.6	12.7	13.5	13.7	15.1	15.1
広島大学	55	52	1,509	267	15.0	1	0	4	0	6	1	564	46	392	58	107	37	435	125	5	0	7.6	10.0	10.5	11.5	11.5	12.8	13.9	14.7	15.0
三重大学	56	46	675	116	14.7	1	0	4	1	8	0	218	29	172	30	77	16	195	40	0	0	11.3	12.7	13.4	14.2	14.3	14.6	14.6	15.0	14.7
琉球大学	57	51	711	121	14.5	1	0	4	1	2	0	264	26	221	32	51	21	168	41	0	0	10.6	12.0	12.0	12.7	13.4	13.1	13.4	14.8	14.5
静岡大学	58	61	613	100	14.0	1	0	4	0	4	1	313	30	191	43	45	14	55	12	2	0	8.5	9.5	10.1	10.9	11.4	12.3	12.2	13.2	14.0
政策研究大学院大学	59	22	69	11	13.8	1	0	0	0	4	0	44	7	19	4	1	0	0	0	0	4	21.1	18.8	13.3	21.3	19.2	20.5	18.4	17.7	13.8
鹿屋体育大学	60	71	57	9	13.6	1	0	2	0	1	0	23	2	12	1	11	3	7	3	0	1	12.5	16.1	14.1	12.7	15.2	15.2	12.7	11.1	13.6
信州大学	61	63	905	142	13.6	1	0	6	0	5	0	313	19	267	38	56	16	257	69	1	5	8.4	10.0	10.6	11.0	10.9	11.7	12.0	12.6	13.6
愛媛大学	62	59	732	114	13.5	1	0	4	0	3	0	261	24	234	40	74	13	155	37	1	4	8.3	10.8	10.7	11.6	11.8	11.5	13.2	13.8	13.5
東京農工大学	63	65	362	55	13.2	1	0	4	0	1	1	141	9	143	23	17	13	55	9	1	0	6.1	7.3	7.8	8.2	10.5	11.2	11.7	12.0	13.2
大阪大学	64	62	2,755	418	13.2	1	0	7	0	5	0	855	63	751	107	183	54	953	194	3	10	4.9	8.4	10.1	10.8	11.2	11.2	11.7	12.6	13.2
山形大学	65	64	730	110	13.1	1	0	5	0	0	0	269	24	237	34	52	10	166	42	4	1	10.0	12.0	12.4	13.1	13.0	13.5	13.0	12.6	13.1
東京海洋大学	66	60	195	29	12.9	1	0	3	0	0	0	90	10	71	12	1	0	29	7	13	1	8.1	11.3	11.7	11.4	11.5	12.6	13.1	13.3	12.9
北海道大学	67	66	2,092	299	12.5	1	0	7	0	0	0	723	33	606	82	136	21	619	163	7	14	5.6	8.0	8.3	8.3	9.1	10.1	11.1	11.7	12.5
九州大学	68	68	2,143	302	12.4	1	0	6	0	6	1	697	37	647	81	101	32	685	151	6	11	5.9	7.8	7.9	8.4	9.5	10.1	11.1	11.6	12.4
茨城大学	69	69	456	64	12.3	1	0	3	0	1	0	245	16	163	35	26	8	17	5	2	3	10.7	9.9	10.8	10.1	10.6	10.7	11.0	11.4	12.3
東京大学	70	72	3,406	455	11.8	1	0	0	0	4	0	1,254	68	798	104	219	41	1,130	242	23	21	6.3	9.0	8.9	9.8	9.9	10.1	10.5	11.0	11.8
小樽商科大学	71	67	113	14	11.0	1	0	2	0	1	0	62	7	43	7	0	0	4	0	0	3	11.9	13.0	12.4	10.3	9.4	9.4	8.8	11.7	11.0
岩手大学	72	70	353	43	10.9	1	0	2	0	3	1	173	8	136	24	3	4	35	6	0	0	7.7	8.5	8.9	8.9	9.2	9.1	10.1	11.2	10.9
京都大学	73	74	3,116	377	10.8	1	0	7	0	2	1	1,034	67	848	99	185	32	1,039	178	3	1	5.9	7.5	8.6	8.7	9.2	9.5	9.9	10.6	10.8
東北大学	74	73	2,675	319	10.7	1	0	7	0	3	0	841	43	671	66	134	26	1,018	184	118	68	5.2	7.9	8.2	8.8	9.6	9.7	10.2	10.9	10.7
京都工芸繊維大学	75	75	278	32	10.3	1	0	4	0	2	0	123	11	96	14	4	1	48	6	1	1	5.4	7.0	7.6	7.6	8.4	9.3	9.5	9.9	10.3
帯広畜産大学	76	77	124	14	10.1	1	0	2	0	1	0	58	3	32	3	8	2	22	6	0	0	4.8	4.5	5.4	7.4	7.4	7.0	7.4	9.2	10.1
奈良先端科学技術大学院大学	77	76	173	19	9.9	1	0	3	0	0	0	51	2	40	0	0	0	78	17	2	0	2.8	7.1	8.2	10.1	9.9	10.6	9.5	9.4	9.9
名古屋工業大学	78	78	330	25	7.0	1	0	3	0	5	0	125	8	128	8	0	0	68	9	0	0	4.8	4.2	4.3	5.0	5.6	5.6	6.4	6.7	7.0
東京工業大学	79	79	1,010	75	6.9	1	0	4	0	0	0	365	13	301	29	18	2	321	31	0	0	3.5	5.1	5.2	5.5	6.4	6.6	6.6	6.3	6.9
九州工業大学	80	80	344	25	6.8	1	0	4	0	2	0	134	4	137	16	3	2	63	3	0	0	3.8	4.9	4.6	4.9	5.1	5.0	5.3	6.2	6.8
電気通信大学	81	83	285	20	6.6	1	0	3	0	3	1	113	5	104	10	4	0	57	4	0	0	4.7	6.5	6.6	6.1	5.4	5.5	5.5	5.5	6.6
長岡技術科学大学	82	81	200	14	6.5	1	0	3	0	3	0	78	3	68	5	3	0	44	6	1	0	1.2	3.7	4.8	5.2	5.3	6.0	5.7	6.0	6.5
室蘭工業大学	83	86	179	10	5.3	1	0	3	0	3	0	71	3	62	5	9	0	30	2	0	0	1.2	2.0	2.0	2.1	2.6	2.6	2.7	4.1	5.3
豊橋技術科学大学	84	82	215	11	4.9	1	0	3	0	2	0	70	2	66	7	15	1	58	1	5	2	3.6	3.4	3.4	4.4	5.9	6.0	5.6	5.8	4.9
北見工業大学	85	85	146	7	4.6	1	0	2	0	2	0	47	1	56	3	5	1	33	2	0	0	3.3	3.8	4.5	3.8	3.2	4.6	4.1	4.5	4.6
北陸先端科学技術大学院大学	86	84	176	7	3.8	1	0	3	0	1	0	63	2	52	3	5	0	51	2	0	0	4.0	6.8	5.8	6.0	5.4	4.4	3.1	4.7	3.8

平成２６年１０月１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	山極壽一	京都大学長
委員	小山清人	山形大学長
〃	出口利定	東京学芸大学長
〃	佐藤芳徳	上越教育大学長
〃	小笠原直毅	奈良先端科学技術大学院大学長
〃	田中雄三	鳴門教育大学長
〃	福永哲夫	鹿屋体育大学長
専門委員	後藤弘子	千葉大学大学院専門法務研究科教授
〃	立屋敷かおる	上越教育大学理事兼副学長
〃	束村博子	名古屋大学大学院生命農学研究科教授 （男女共同参画担当総長補佐）
〃	江藤みちる	三重大学医学系研究科助教

平成 27 年 1 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 11 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