

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第12回追跡調査報告書

平成27年12月25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12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	7
第一部(調査報告)	
Ⅰ. アクションプラン期間(2011年～2015年)における男女共同参画の推進状況について	
1. アクションプランにおける目標の達成状況について	11
2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況について	12
Ⅱ. 男女共同参画の現状	
1. 大学における女性比率	16
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	20
3. 専攻分野別の女性比率	21
4. 非常勤講師の状況	32
5. 採用及び昇任	34
6. 職員の状況	37
7. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況	41
8. 育児介護休業等の利用者数	44
9. 保育施設の設置状況	48
10. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学	52
Ⅲ. 総括	55
第二部(資料編)	
Ⅰ. 第12回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	61
B. 第2期中期目標・中期計画における対応、新たな取組及びアクションプラン期間における推進の総括	72
C. 男女共同参画推進に関する取組の実施内容・検討内容	115
D. 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	151
E. 各保育施設・設備等の具体的な状況	153
Ⅱ. 添付資料	
A. 国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン—	195
B. 第12回追跡調査票	203
C. 大学別女性教員比率一覧	227
男女共同参画小委員会委員名簿	229

前 文

平成 11 年 6 月に男女共同参画社会基本法が制定されてから 16 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。

国立大学協会が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 12 回目の調査を迎えた。

その間、平成 23 年 2 月に、国立大学における男女共同参画推進を促すための「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、国立大学の女性教員比率を少なくとも 2015 年までに 17%以上に引き上げることを達成目標として設定した。また、目標達成のために大学が取り組むべき事項を提言し、その実施状況について本調査を通じフォローアップを行ってきた。さらに、今回の報告書は、5 年間に及ぶアクションプランの集大成としてその成果をまとめており、今後、新たなアクションプランを策定し、フォローアップを行う際の重要な資料となる。

本調査を通じ、男女共同参画推進の実態把握を各大学に対し求めることにより、男女共同参画推進体制の整備等の提言事項について、多くの大学が改革意識を持ち取り組んできたことが、これまでの調査結果から明らかとなっている。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 15.4%となった。毎回、増やすことが出来たのは、各大学の努力はもちろんのこと、男女共同参画推進シンポジウム開催の支援事業や女性研究者に対する支援事業など内閣府や文部科学省等の各施策による推進に加えて、この調査が各大学での地道な取組を継続する支えとなった結果と信じている。

平成 27 年 8 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定、情報公表の義務付け等によって、ポジティブ・アクションの実効性をさらに高めることが求められている。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きていることがわかる。女性教職員採用の増加から始まり、やがては指導的立場の女性が増えていくために、各大学が、今後も焦らず継続して課題に取り組むことが重要である。

最後に、調査に御協力いただいた会員大学、報告書のとりまとめに御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及び専門委員の皆様へ感謝申し上げます。

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

後藤 ひとみ（愛知教育大学長）

○ 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」を作成
- 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」を作成
- 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」を作成
- 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 「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」を作成
- 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 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
- 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5回追跡調査報告書」を作成
- 平成21年 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 1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」を作成
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。 〕
- 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7回追跡調査報告書」を作成
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－アクションプラン－」（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。 〕
- 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。 〕
- 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8回追跡調査報告書」を作成
平成24年 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 1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」を作成
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 1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」を作成
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 1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」を作成
8月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」成立
※10年間（平成38年3月末まで）の時限立法
〔 301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成28年4月1日までに女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定等が義務付けられた。 〕
- 10月 「第12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
10月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」（厚生労働省令）制定
11月 「事業主行動計画策定指針」制定
12月 男女共同参画基本計画（第4次）閣議決定
〔 成果目標として、大学の教員に占める女性の割合が、准教授「25%（早期）、更に30%を目指す（平成32年）」、教授等（学長、副学長及び教授）「17%（早期）、更に20%を目指す（平成32年）」に設定された。 〕
- 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12回追跡調査報告書」を作成

平成28年 1月 第5期科学技術基本計画 閣議決定（平成28年度から平成32年度までの計画）

第4期科学技術基本計画が掲げた女性研究者の新規採用割合に関する目標値（自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%）について、第5期基本計画中に速やかに達成することとされた。

また、大学等において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を活用し、各事業主が採用割合や指導的立場への登用割合などの目標設定と公表等を行う取組を加速することとされた。

1月 「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン（2016年度～2020年度）－」を策定

国立大学の平成32年までの女性教員比率の達成目標については、各大学がそれぞれ状況に応じて設定し、現在の比率が30%以上の大学は40%以上、20%以上の大学は30%以上、10%以上の大学は20%以上、10%未満の大学は10%以上というように、より高い比率の達成を目指すこととした。

また、平成32年までに国立大学全体の学長、理事、副学長は12%以上、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）は10%以上、教授は15%以上、准教授は23%以上、課長相当職以上は17%以上の女性比率の達成を目指すことを新たに設定した。

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＞（P195 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 27 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
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
大学数	9 9	9 7	8 9	8 7	8 6	8 6	8 6	8 6
報告書	第 9 回	第 10 回	第 11 回					
調査年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年					
大学数	8 6	8 6	8 6					

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 27 年 10 月 2 日～平成 27 年 10 月 30 日）

4. 調査内容（P203 参照）

- I. 統計調査
 1. 男女共同参画の現状
 2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況
 3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況
- II. 男女共同参画の推進状況に関する報告
- III. 男女共同参画推進の取組状況について
- IV. 教員採用に係る応募者数について（各大学の個別数値等情報は外部非公開）

第一部

(調査報告)

I. アクションプラン期間（2011年～2015年）における男女共同参画の推進状況について	
1. アクションプランにおける目標の達成状況について	11
2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況について	12
II. 男女共同参画の現状	
1. 大学における女性比率	16
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	20
3. 専攻分野別の女性比率	21
4. 非常勤講師の状況	32
5. 採用及び昇任	34
6. 職員の状況	37
7. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況	41
8. 育児介護休業等の利用者数	44
9. 保育施設の設置状況	48
10. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学	52
III. 総括	55

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

1. アクションプランにおける目標の達成状況について

アクションプランにおける女性教員比率の目標の達成状況について、アクションプラン期間における女性教員比率の推移を図 I-1-1 に、また女性教員比率 17%以上及び 15%以上の大学数の推移を図 I-1-2 に示した。

今回の調査結果（2015年5月1日現在）とアクションプラン策定前（2010年5月1日現在）との比は、女性教員比率 15.4%（策定前比 2.7 ㊦増）、大学別女性教員比率の平均 16.8%（策定前比 2.5 ㊦増）、女性教員比率が 17%以上である大学数 42 大学（策定前比 20 大学増）、女性教員比率が 15%以上である大学数 58 大学（策定前比 23 大学増）となった。

<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。

<2015 年（平成 27 年）5 月 1 日現在>

- ・女性教員比率 15.4 % （策定前比 +2.7 ㊦）（前回比 +0.7 ㊦）
- ・大学別女性教員比率の平均* 16.8 % （策定前比 +2.5 ㊦）（前回比 +0.8 ㊦）
- ・女性教員比率 17%以上の大学 42 大学 （策定前比 +20 大学）（前回比 +13 大学）
- ・女性教員比率 15%以上の大学 58 大学 （策定前比 +23 大学）（前回比 + 3 大学）

※ 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）

<アクションプラン期間における推移>

図 I-1-1 女性教員比率の推移

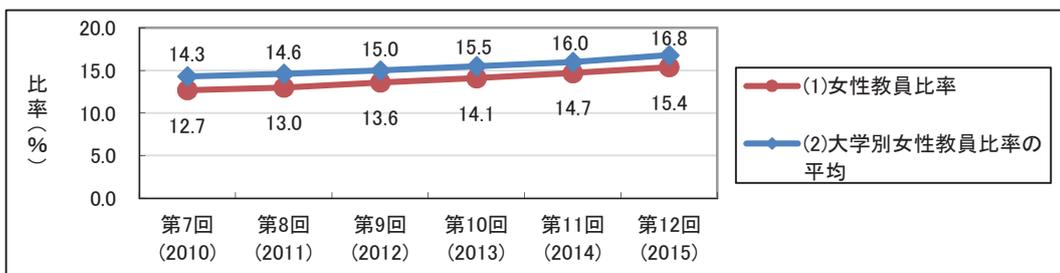
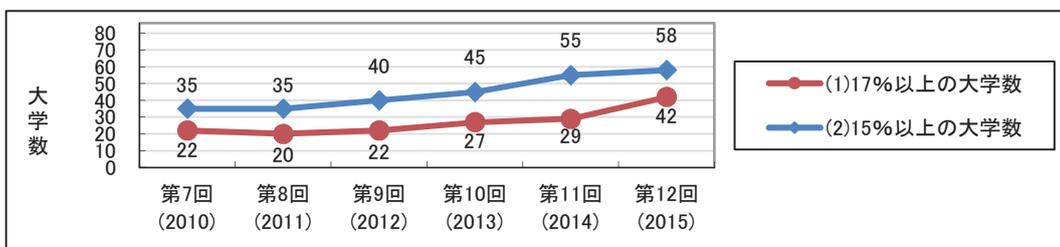


図 I-1-2 女性教員比率 17%以上及び 15%以上の大学数の推移



(参考) アクションプラン策定前の 5 年間の調査（第 3 回(2005 年)～第 7 回(2010 年)）における増減

- ・女性教員比率 : + 3.4 ㊦（第 3 回： 9.3% → 第 7 回：12.7%）
- ・大学別女性教員比率の平均 : + 3.6 ㊦（第 3 回： 10.7% → 第 7 回：14.3%）
- ・17%以上の大学数 : +12 大学（第 3 回： 10 大学 → 第 7 回：22 大学）
- ・15%以上の大学数 : +21 大学（第 3 回： 14 大学 → 第 7 回：35 大学）

※ 第 3 回(2005 年)と第 4 回調査(2007 年)の間には 1 年の差がある

2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況について

アクションプランでは「大学が取り組むべき事項」について、4つの提言を掲げている。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-2-1～4に示した。

【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

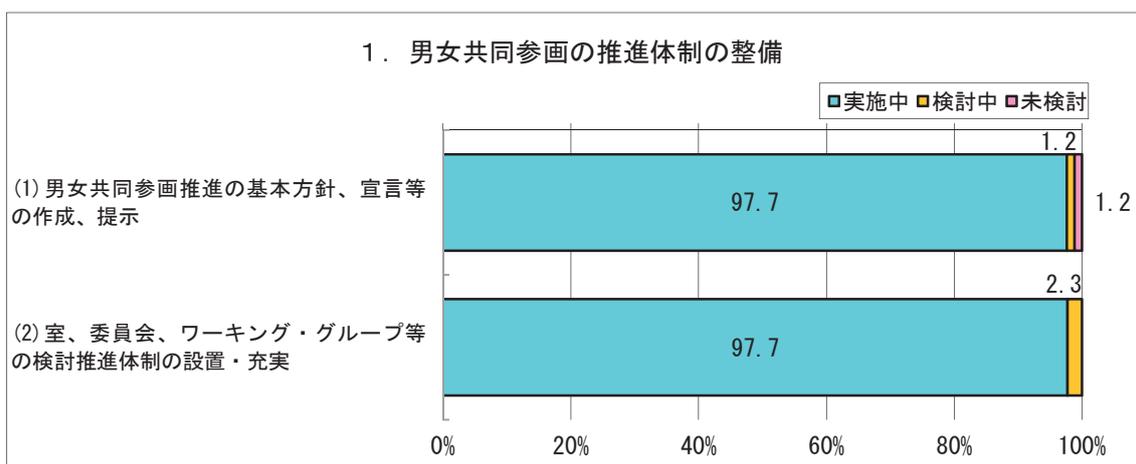
基本方針や宣言等を作成している大学は97.7%（前回比1.1増減）

(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

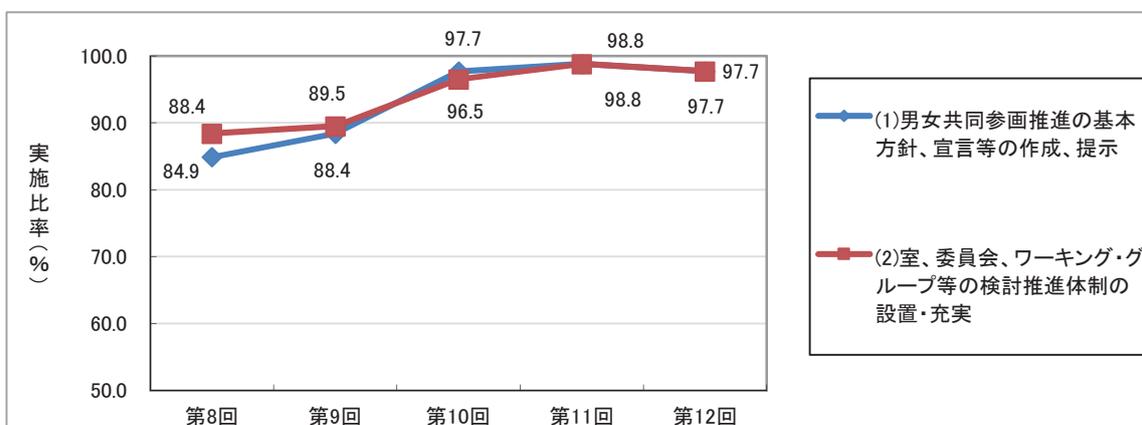
男女共同参画室等の検討推進体制を設置している大学は97.7%（前回比1.1増減）

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-2-1 (1) 男女共同参画の推進体制の整備 取組状況



図I-2-1 (2) 男女共同参画の推進体制の整備 実施率



【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
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81.4%（前回比3.5%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62.8%（前回比3.5%増）
- (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
意思決定過程への女性の参画の拡大について、実施中と回答した大学は86.0%（前回比16.2%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83.7%（前回比3.5%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16.3%（前回比1.1%減）

(3) 大学運営における意思決定過程への女性参画の拡大の実施率が16.2%増と大きく伸びており、これは文部科学省の依頼により各大学が女性管理職等への登用推進の目標設定を行い、その目標値が公表されたことが一因ではないかと考えられる。

図 I-2-2 (1) 女性教員・研究者の拡大 取組状況

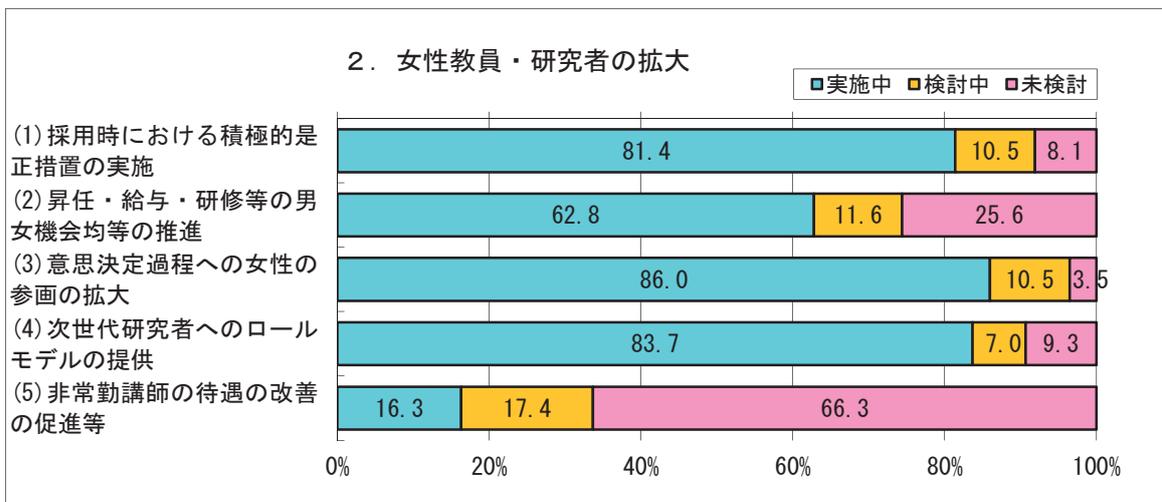
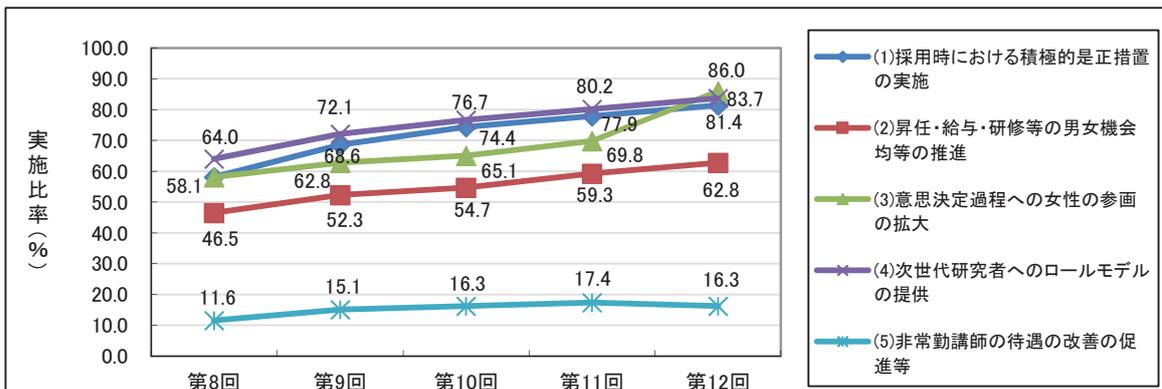


図 I-2-2 (2) 女性教員・研究者の拡大 実施率



【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100%（前回比1.2㊦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88.4%（前回比5.8㊦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82.6%（前回比2.4㊦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80.2%（前回比4.6㊦増）

就業環境の整備・充実の状況については各項目とも実施率は高く、前回との比較でも全項目で伸ばしている。なかでも、(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・充実は実施率が100%となり、全大学で実施が達成された。

図 I-2-3 (1) 就業環境の整備・充実 取組状況

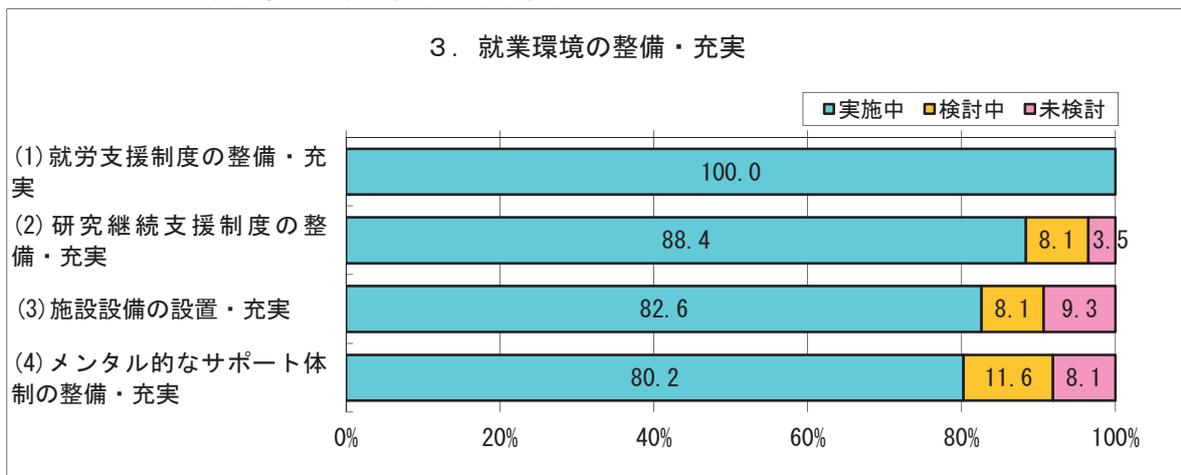
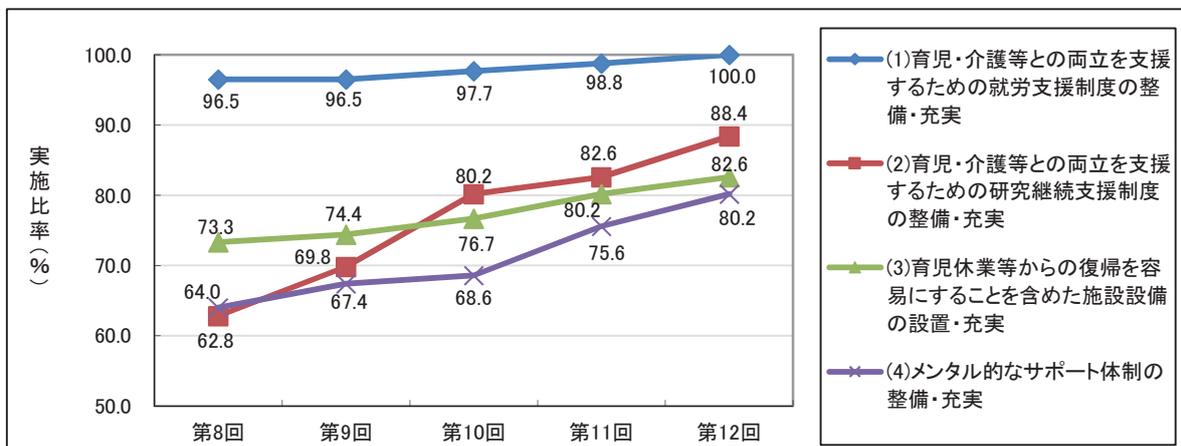


図 I-2-3 (2) 就業環境の整備・充実 実施率



【提言4】意識啓発の推進

- (1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直し改善
意識解消、見直し改善に取り組む大学は80.2%（前回比6.9ポイント増）
- (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94.2%（前回比1.2ポイント増）
- (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77.9%（前回比2.3ポイント増）
- (4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成
両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレット作成等に取り組む大学は93.0%（前回比8.1ポイント増）

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。特に、(4)両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成は前回比8.1ポイント増と大きく伸ばしている。

図 I-2-4 (1) 意識啓発の推進 取組状況

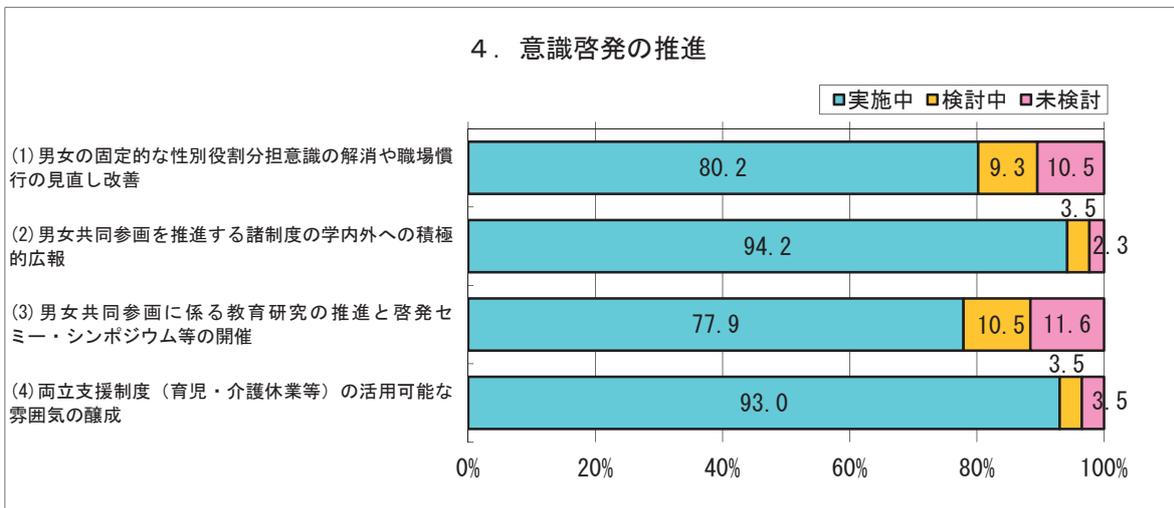
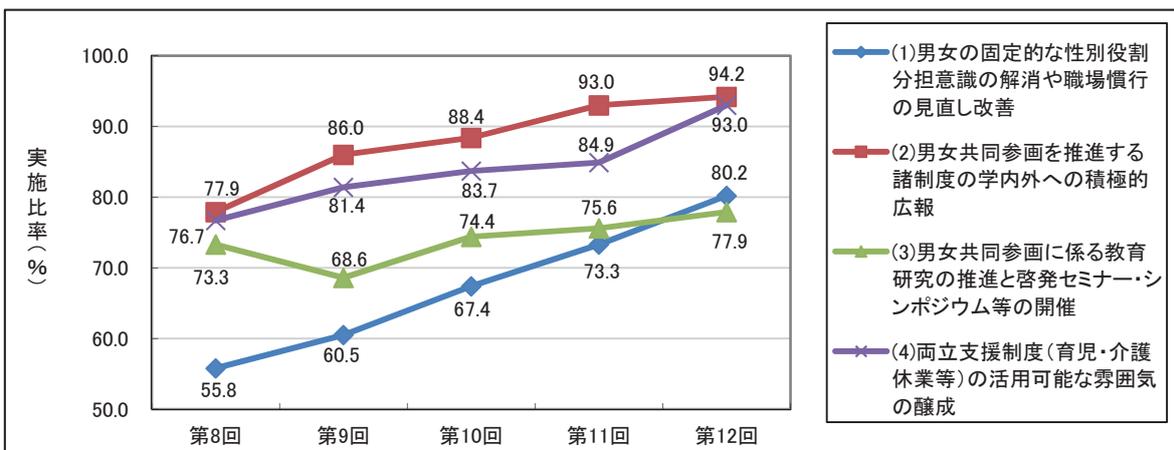


図 I-2-4 (2) 意識啓発の推進 実施率



○各大学で成果を上げた取組

アクションプランの各提言に関して、前回調査時（平成26年5月1日）以降、各大学で特に成果を上げた取組等を掲載した。P151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。

なお、「7. 女性学・ジェンダー研究関連授業」「8. 育児介護休業等の利用者数」「9. 保育施設の設置状況」は第7回以降3年ごとに調査することとなっているが、今回はアクションプランの最終年であることから調査を実施した。

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。

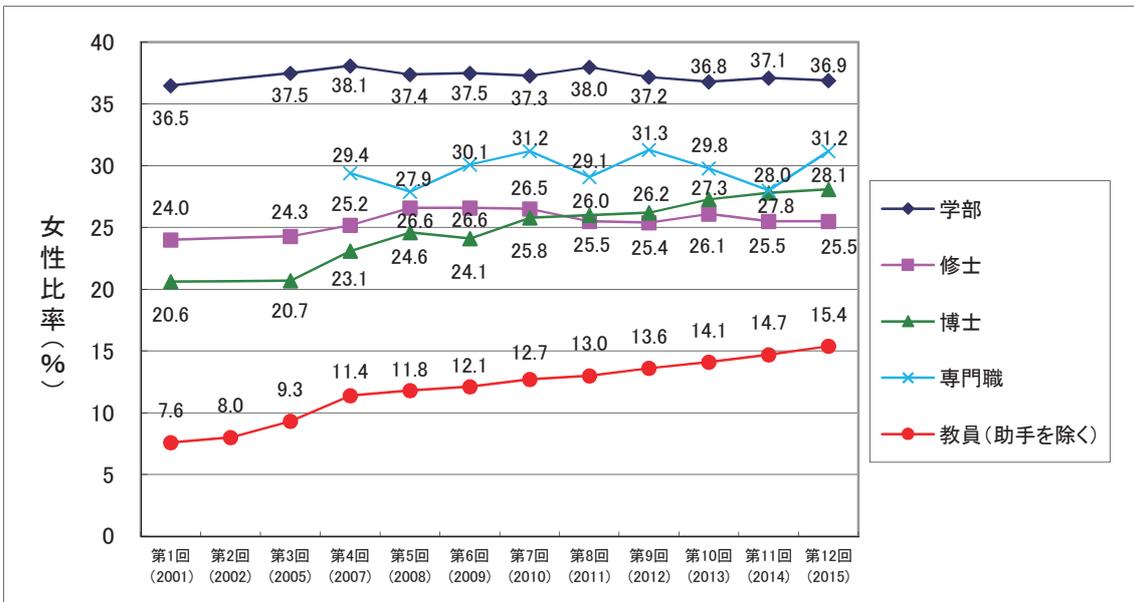
前述のとおり、教員の女性比率は、15.4%（前年比 0.7 ㊦増）であり、僅かではあるが毎回、確実に比率を上げている。

学生の女性比率は、学部 36.9%（前回比 0.2 ㊦減）、修士 25.5%（前回比増減なし）、博士 28.1%（前回比 0.3 ㊦増）、専門職 31.2%（前回比 3.2 ㊦増）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はないかと考えられる。

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



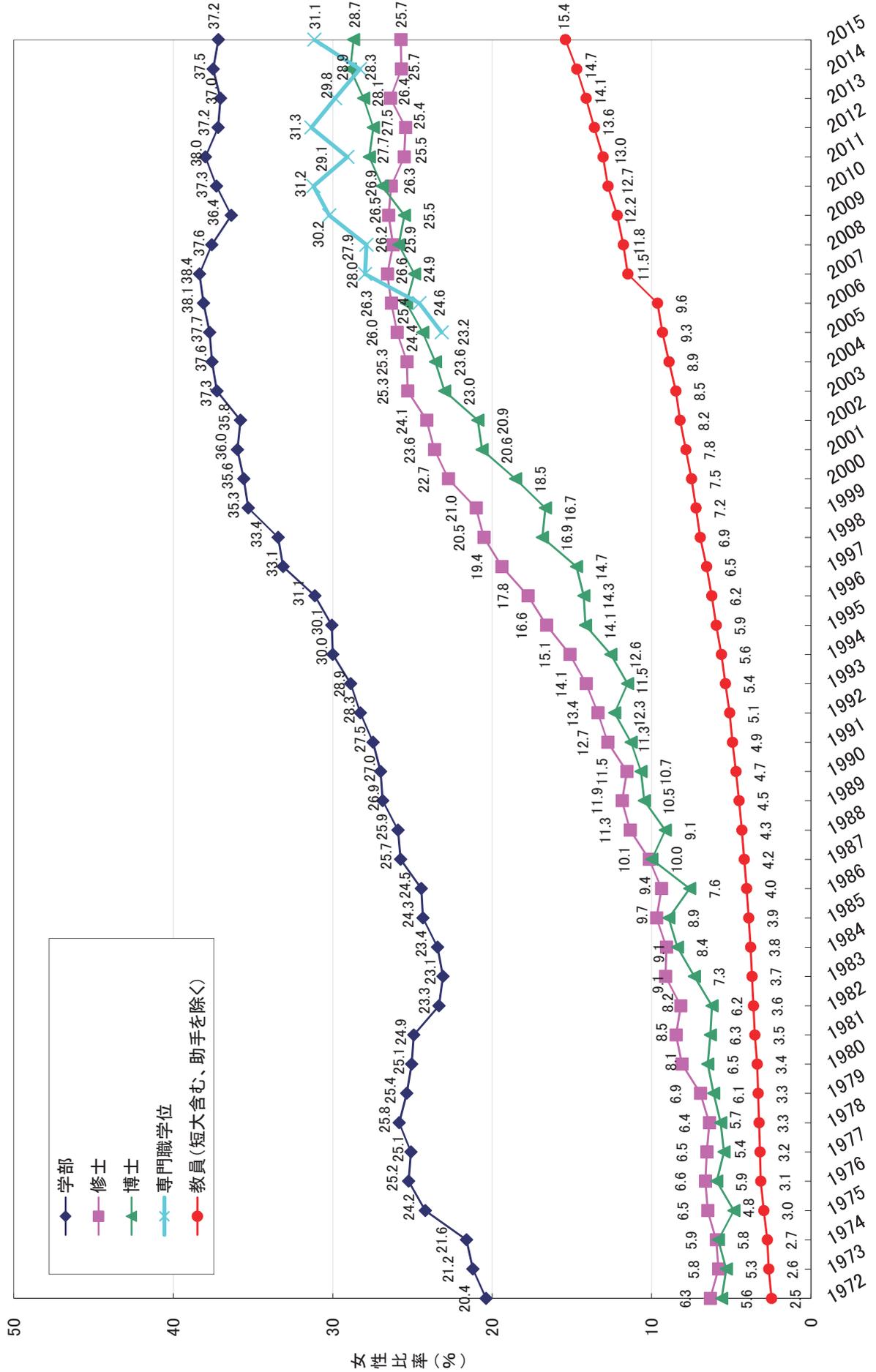
※第2回では、学生について調査していない。また、第4回からは学校教育法の改正に

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生、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



また、アクションプランの達成目標である女性教員比率 17%以上の大学数について、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 42 大学となり、前回より 13 大学増加した。

なお、大学別女性教員比率の平均は 16.8%（前回比 0.8 ㊦増）となった。

表Ⅱ-1-1 女性教員比率 17%以上の大学数

	第 8 回調査	第 9 回調査	第 10 回調査	第 11 回調査	第 12 回調査
大学数	20	22	27	29	42

職名別の教員の女性比率について、平成 27 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）。

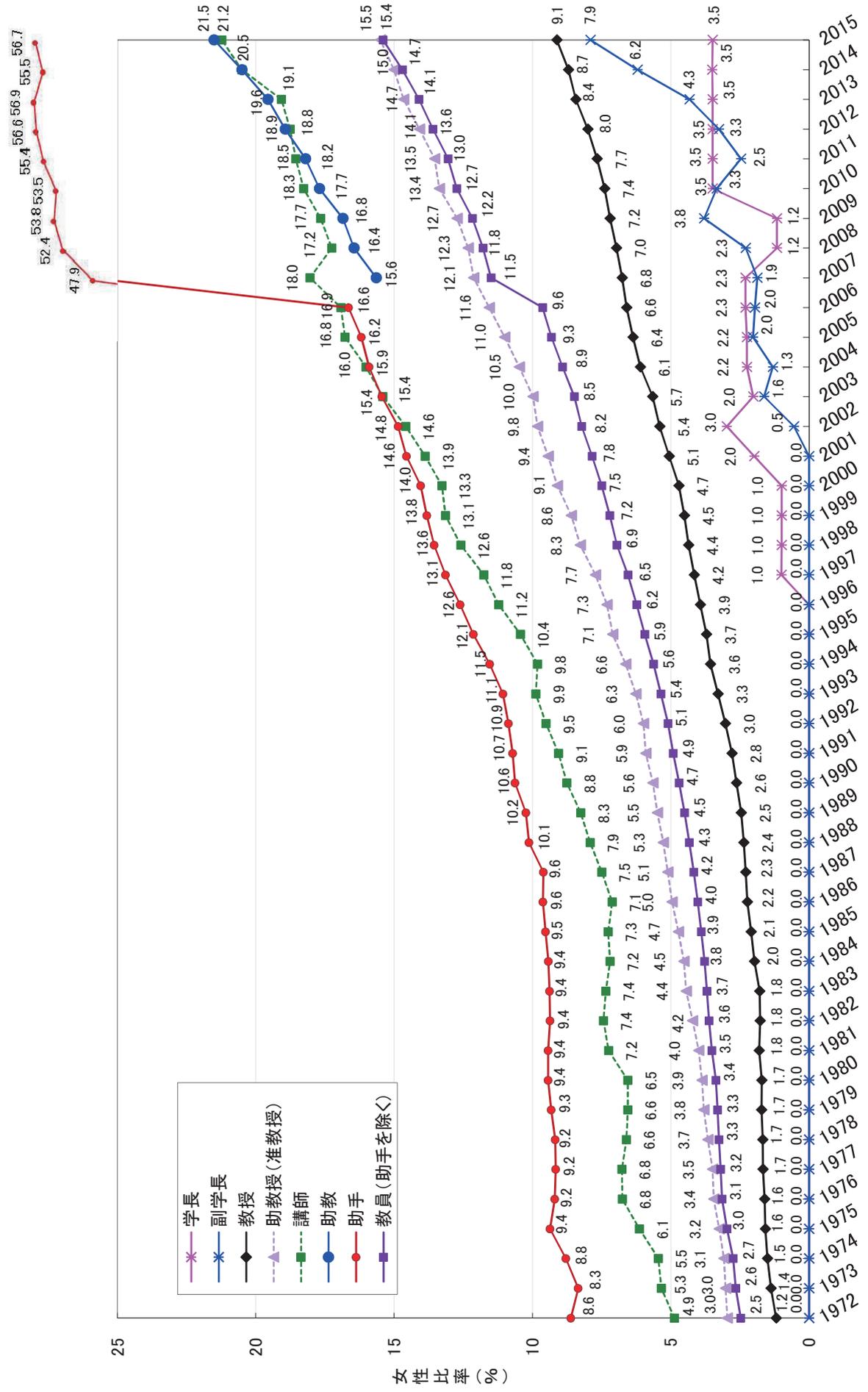
職名別の女性比率は、学長 3.5%（増減なし）、理事 4.7%（前回比 2.9 ㊦増）、副学長 9.5%（前回比 0.3 ㊦減）、教授 9.1%（前回比 0.4 ㊦増）、准教授 15.5%（前回比 0.5 ㊦増）、講師 21.2%（前回比 0.7 ㊦増）、助教 21.5%（前回比 1.0 ㊦増）と、職階が上がる毎に女性比率が低くなっているが、昨年に比べ理事の比率が 2 倍以上に伸びている。また、年度毎の推移をみると、教授、准教授、講師、助教、助手の女性比率は微増傾向にある。ただし、学長・副学長は少人数であるため、その選考状況による女性比率の変化は大きい。

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	16	321	337	4.7	66.7	0.0
副学長	24	229	253	9.5	50.0	0.0
教授	1,987	19,782	21,769	9.1	31.0	2.6
准教授	2,826	15,407	18,233	15.5	50.0	0.0
講師(常勤)	1,073	3,982	5,055	21.2	100.0	0.0
助教	3,962	14,461	18,423	21.5	100.0	0.0
小計	9,891	54,265	64,156	15.4	-	-
助手	372	284	656	56.7	100.0	0.0
計	10,263	54,549	64,812	15.8	-	-

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

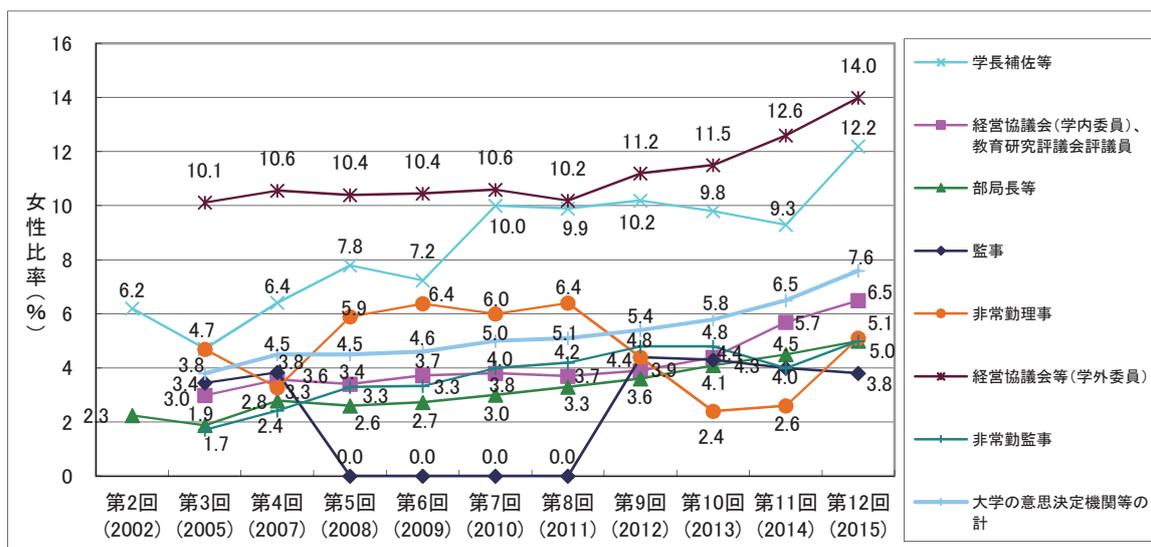
大学の意思決定機関等における女性比率を表Ⅱ-2 に、その推移を図Ⅱ-2 に示した。学長補佐等 12.2%（前回比 2.9 ㊦増）、経営協議会（学内委員）・教育研究評議会委員 6.5%（前回比 0.8 ㊦増）、部局長等 5.0%（前回比 0.5 ㊦増）、監事 3.8%（前回比 0.2 ㊦減）であった。

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	71	512	583	12.2	100.0	0.0
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	179	2,589	2,768	6.5	46.7	0.0
部局長等	66	1,256	1,322	5.0	37.5	0.0
監事	2	51	53	3.8	100.0	0.0
小計	318	4,408	4,726	6.7	-	-
非常勤理事	2	37	39	5.1	100.0	0.0
経営協議会等(学外委員)	103	635	738	14.0	50.0	0.0
非常勤監事	6	115	121	5.0	100.0	0.0
小計	111	787	898	12.4	-	-
計	429	5,195	5,624	7.6	-	-

図Ⅱ-2 追跡調査年度の大学の意思決定機関等における女性比率



3. 専攻分野別の女性比率

専攻分野別に、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。専攻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、博士で若干男性比率のほうが高くなっているものの、博士以外の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92.6%と非常に高い。推移をみると、専門職大学院が前回から17.6%増加しており、博士が前回から6.2%減少しているが、その他はあまり大きな変化はない。

教員の女性比率は、講師が46.2%、助教が37.6%であり、以下、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回調査から徐々に比率を伸ばしていたが、今回は前回に比べ0.7%減少した。

教員の女性比率別の大学数でみると、昨年と同様に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、全ての学位で30%から40%程度であり男性より低い。推移をみると、第7回以降修士は微増傾向にあるもののそれほど変化はない。

教員の女性比率は、講師が34.1%、助教が31.3%であり、以下、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28校と最も多い。

(c) 理学

学生の女性比率は、学部が26.6%で修士、博士の順に低くなっている。

教員の女性比率は、講師が16.7%、助教が10.4%であり、以下、准教授、教授の順に下がっている。また、推移をみると、講師が前回に比べ2.9%増加しているが、それ以外はそれほど変化がない。

教員の女性比率別の大学数でみると、0%から10%の大学が28校と最も多い。

(d) 工学

学生の女性比率は、全ての学位の平均は12%であり、他の専攻分野に比べ低い。推移をみると、学部と博士において、微増傾向にある。

教員の女性比率は、講師が10.8%、助教が9.1%となり、以下、准教授、教授の順に下がっている。また、推移をみると、講師において第10回調査以降続けて増加に転じているのと併せて、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56校と最も多い。

(e) 農学

学生の女性比率は、学部が44.3%で、修士と博士はほぼ同じ比率である。推移をみると、第8回調査以降は比率が上昇傾向だったものが、第11回調査では学部・修士は減少し、博士は横ばいとなったが、今回はすべての学位で増加となった。

教員の女性比率は、助教が21.4%であり、以下、講師、准教授、教授の順で下がっている。推移をみると、第9回調査以降は助教・講師が増加傾向にある。また、教授、准教授についても微増傾向にある。

教員の女性比率別の大学数でみると、0%から10%の大学が23校と最も多い。

(f)保健

学生の女性比率は、学部、修士、専門職大学院は50%台であるが、博士が32.8%と低い。推移をみると、学部はほぼ横ばい、修士、専門職大学院は増減を繰り返しており、博士は微増傾向にある。

教員の女性比率は、助教が25.6%だが、准教授、講師、教授は10%台で低い。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28校と最も多い。

(g)商船

商船は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しい。

今回の調査の学生の女性比率は、学部が8%、修士が33.3%であり、修士については第8回調査以降女性不在が続いていた状況からの増加となった。また、教員の女性比率は、助教が100%、准教授が14.3%、教授が0%であり、助教については第8回調査以降男女とも不在が続いていた状況からの増加となった。

教員の女性比率別の大学数でみると、10%から20%の大学が1校のみである。

(h)家政

学生の女性比率は、90%以上と圧倒的に高い。推移をみると、学部は第2回調査以降100%を維持し、修士・博士は90%前後を増減している。

教員の女性比率は、助教100%、講師55.6%、准教授54.0%、教授49.4%といずれも他の専攻分野と比べると高い比率である。推移をみると、人数が150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、20%から30%の大学が1校あるが、残り10校においては女性比率が40%以上である。

(i)教育

学生の女性比率は、学部が57.5%で、以下、修士、専門職大学院、博士の順に比率を下げている。推移をみると学部、修士、専門職大学院は第7回調査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38.5%、以下、講師、准教授、教授の順で下がっている。また、推移をみると、助教は前回より4.1%増加しており、講師は横ばい、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。

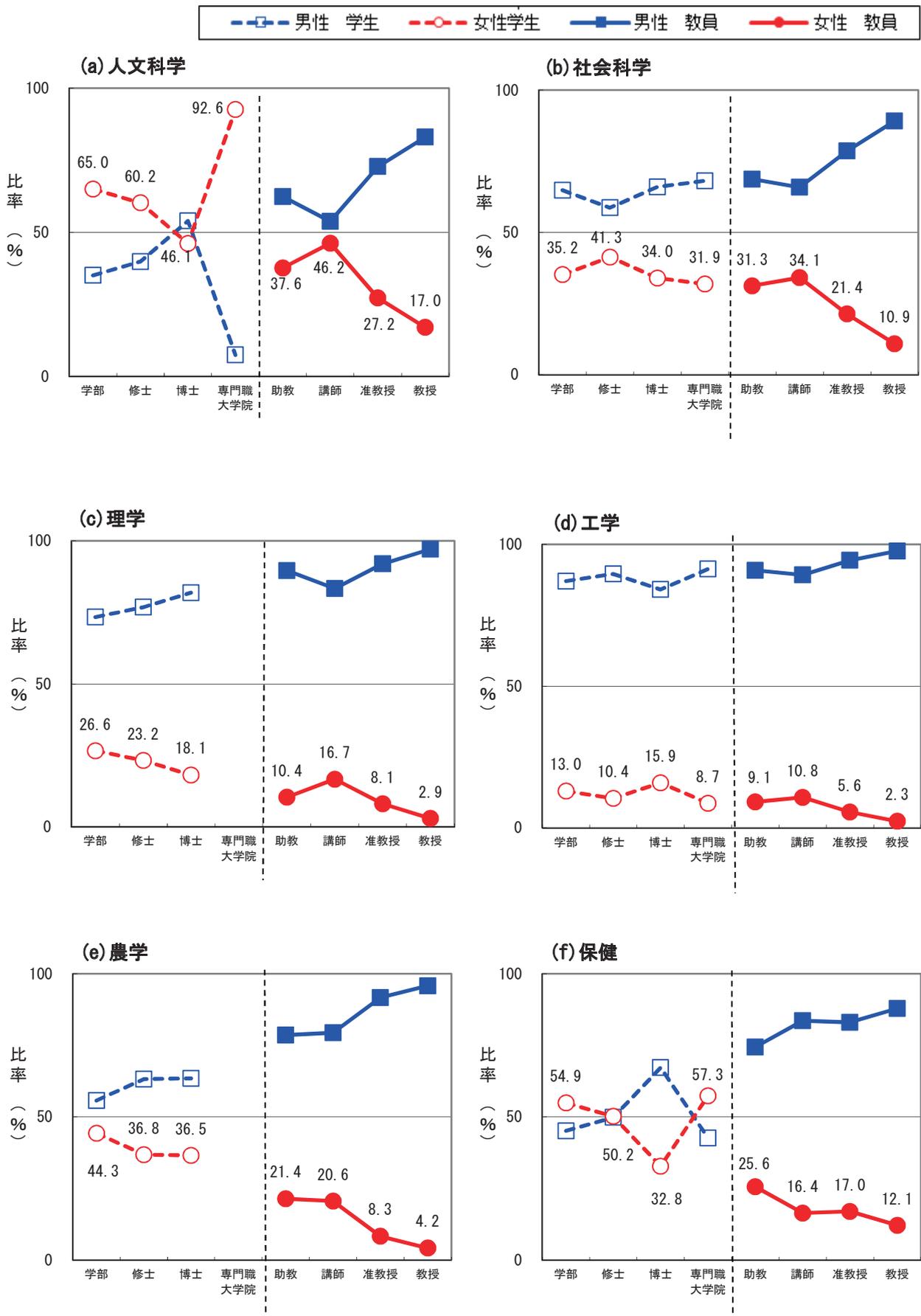
(j)芸術

学生の女性比率は、学部が68.3%で、以下、修士、博士の順に比率を下げている。推移をみると学部は第7回調査で大きく比率を伸ばし、その後、70%前後で増減している。修士は第9回調査以降ほぼ横ばいであり、博士は学生数が少ないことから増減が大きい。

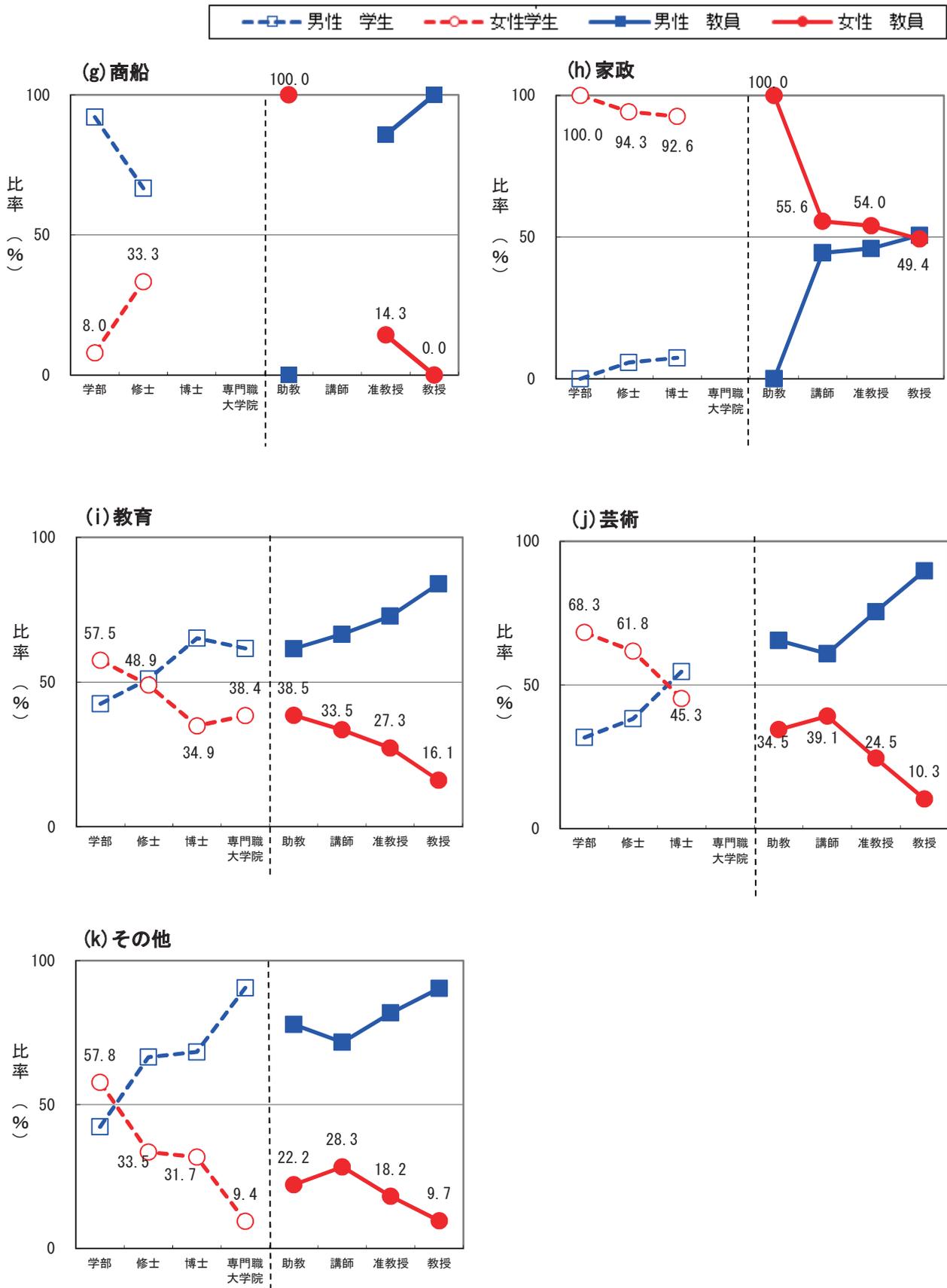
教員の女性比率は、講師が39.1%であり、以下、助教、准教授、教授の順で下がっている。また、推移をみると、教授が横ばい、助教・講師・准教授が少しずつ上昇している。

教員の女性比率別の大学数でみると、10%から20%の大学が6校と最も多い。

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

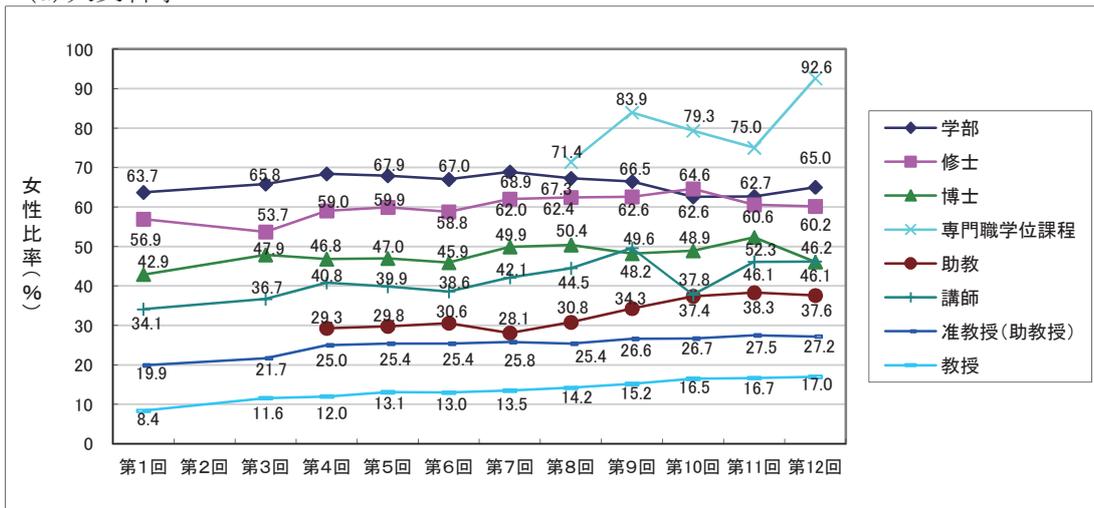


図Ⅱ-3-1 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(2)

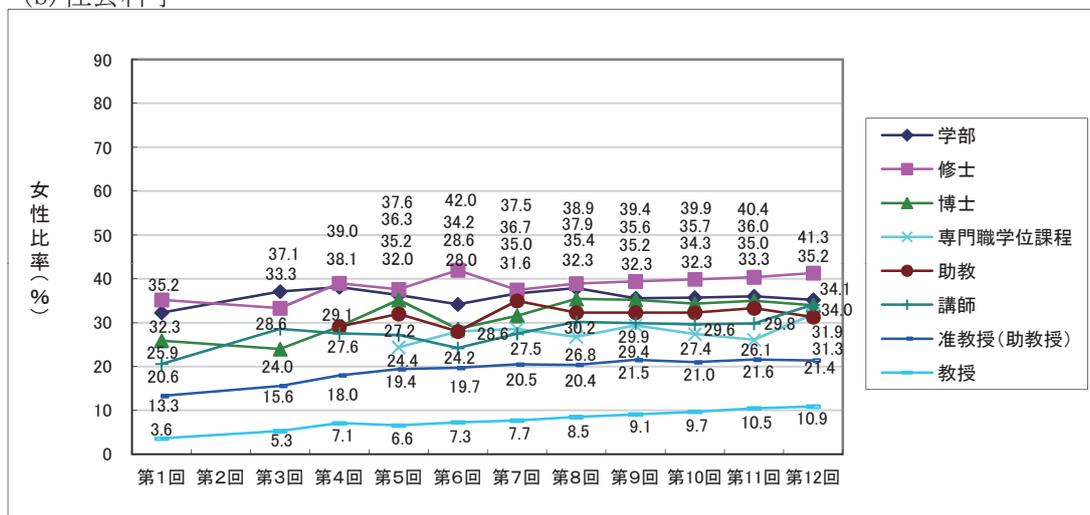


図Ⅱ-3-2 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率(1)

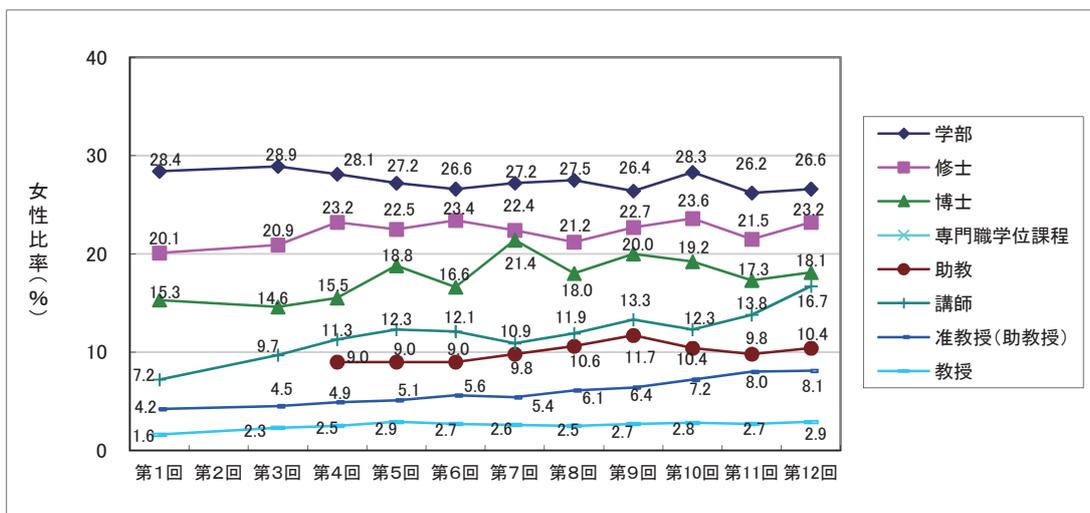
(a) 人文科学



(b) 社会科学

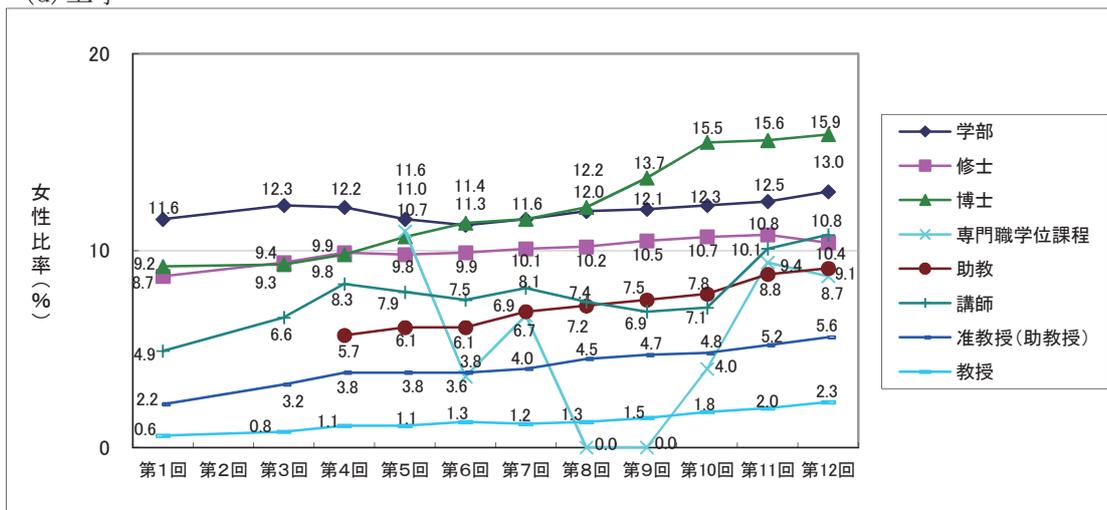


(c) 理学

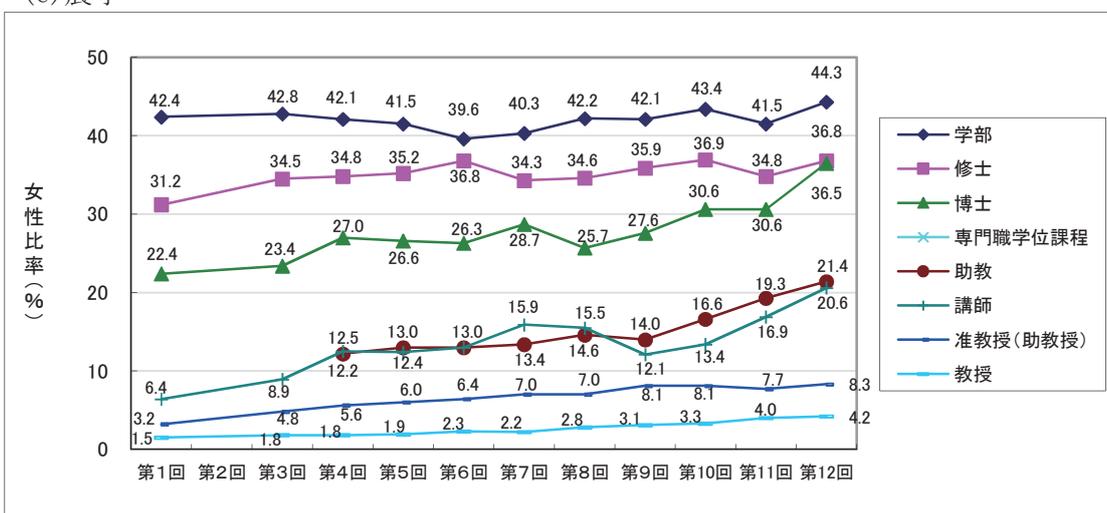


図Ⅱ-3-2 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率(2)

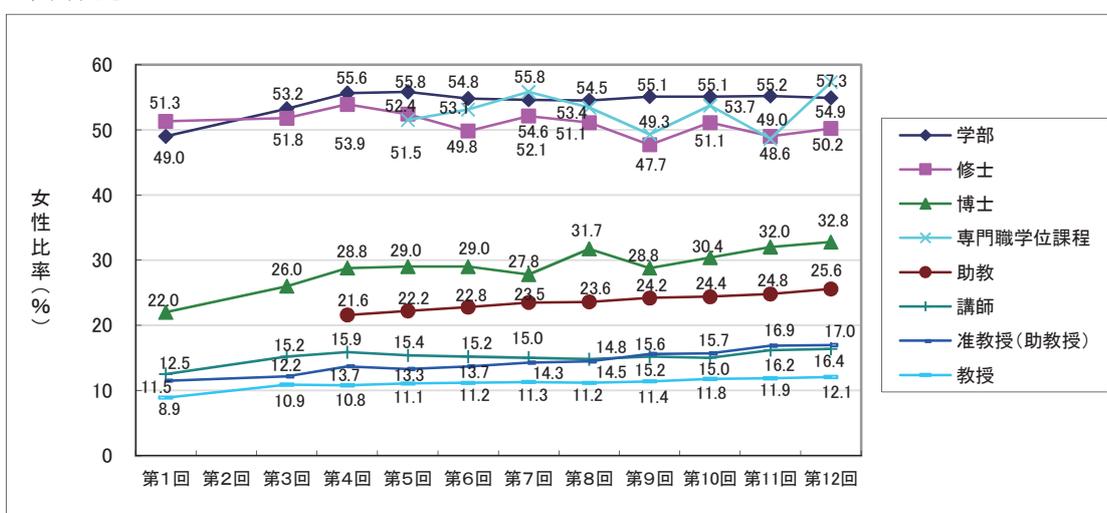
(d) 工学



(e) 農学

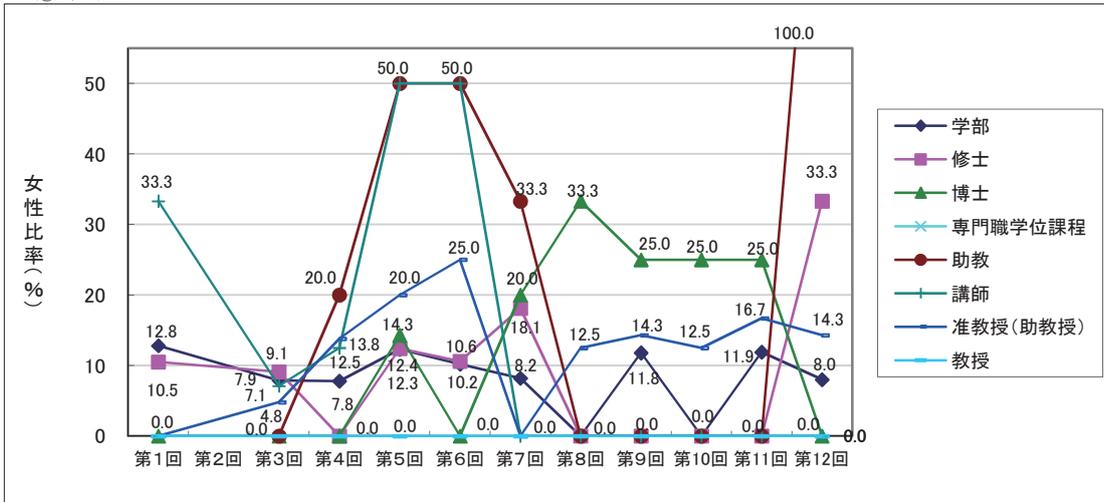


(f) 保健



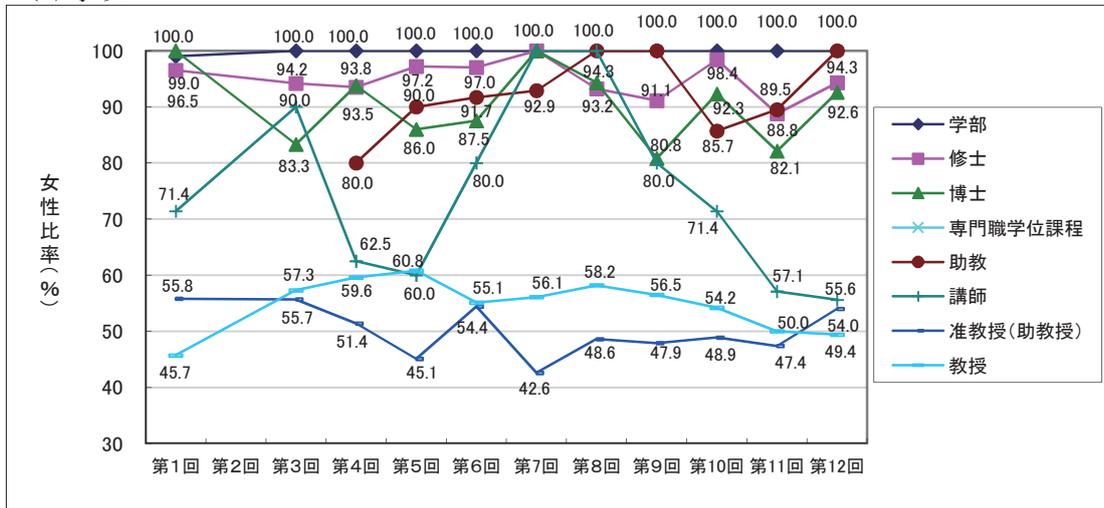
図Ⅱ-3-2 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率(3)

(g) 商船

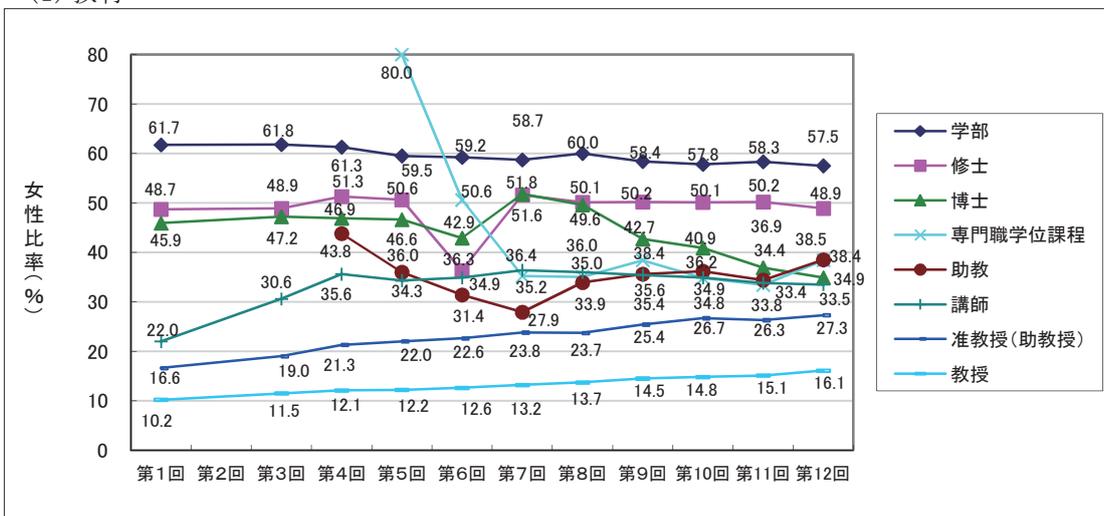


※第4回調査の修士及び博士、第6回調査の博士、第7回調査の講師、第8回調査の講師及び助教、第9回調査の講師及び助教、第10回調査の講師及び助教、第11回調査の講師及び助教、第12回調査の講師の数は男女ともに0人であった。

(h) 家政

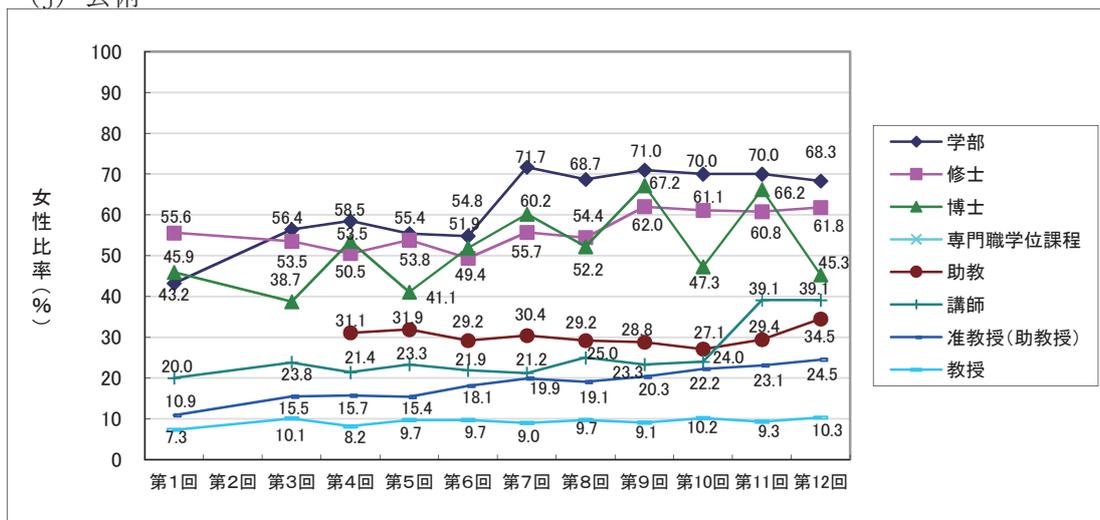


(i) 教育



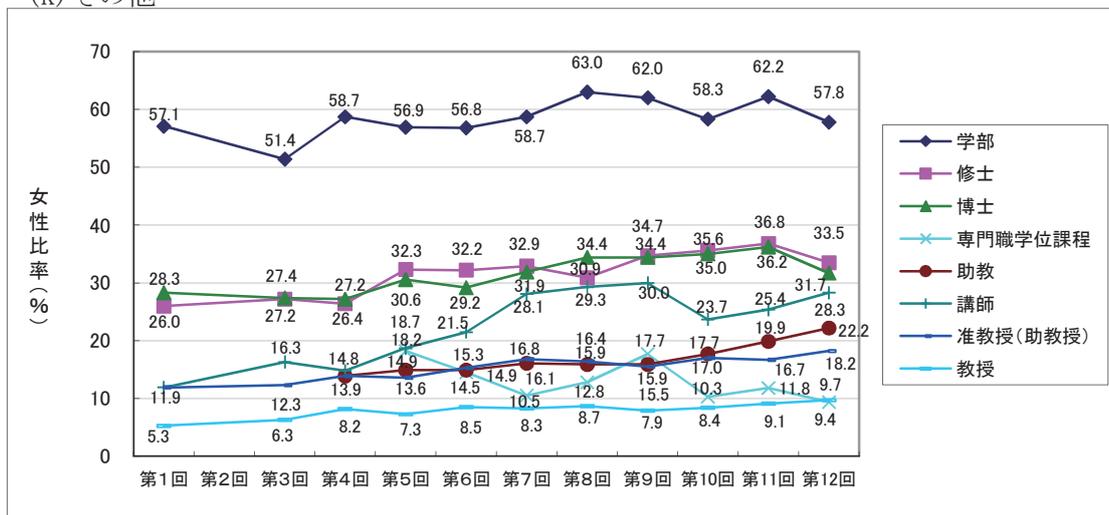
図Ⅱ-3-2 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率(4)

(j) 芸術

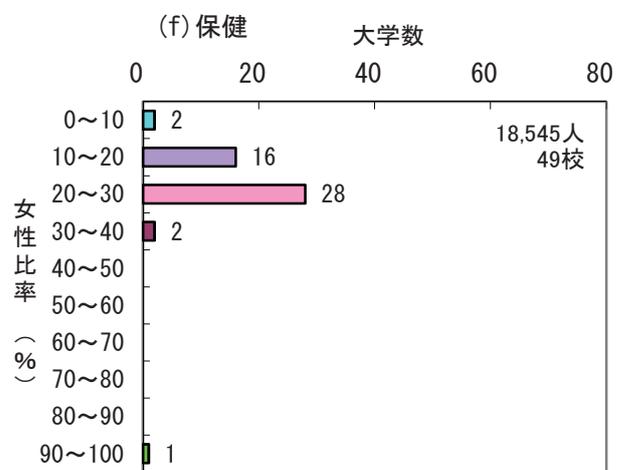
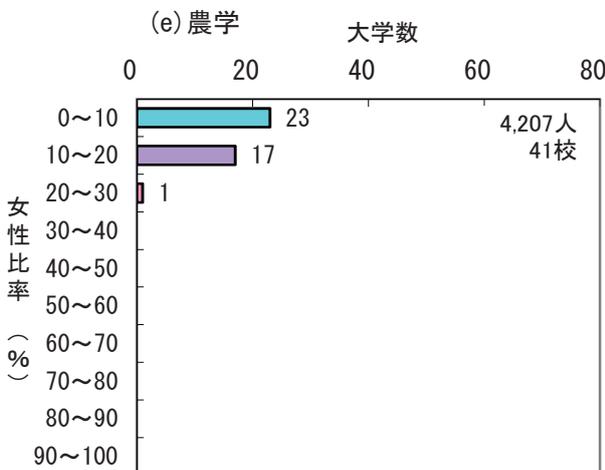
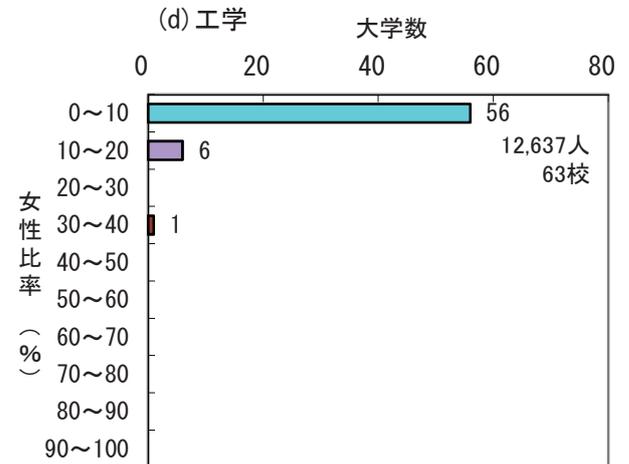
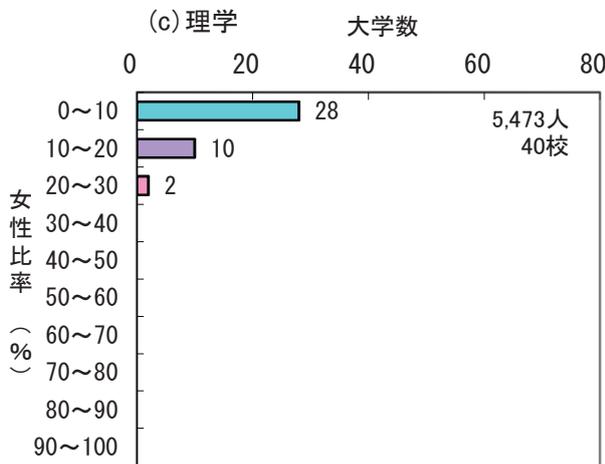
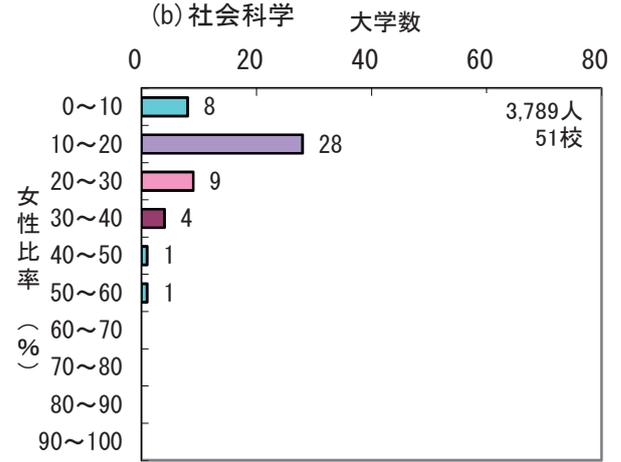
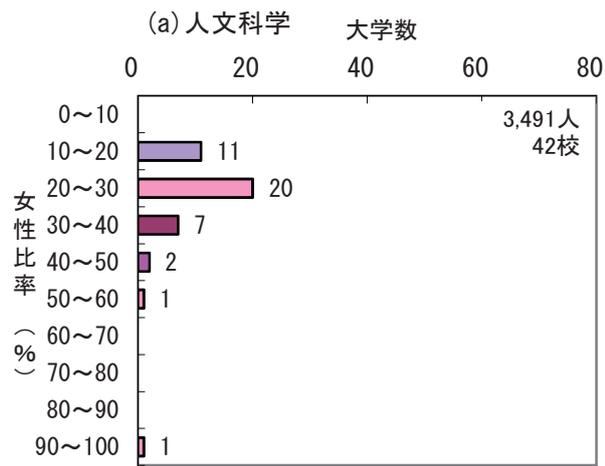


※ 第7回、第8回及び第11回の調査の助手の数は、男女とも0人であった。

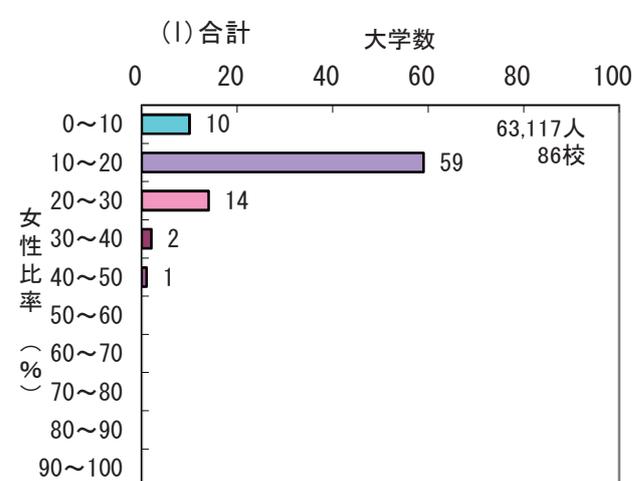
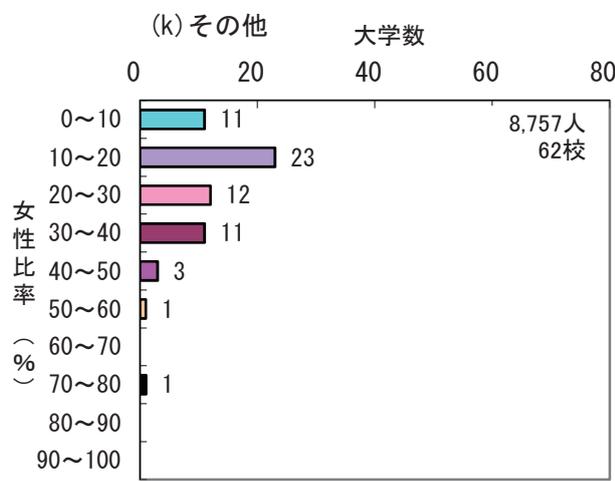
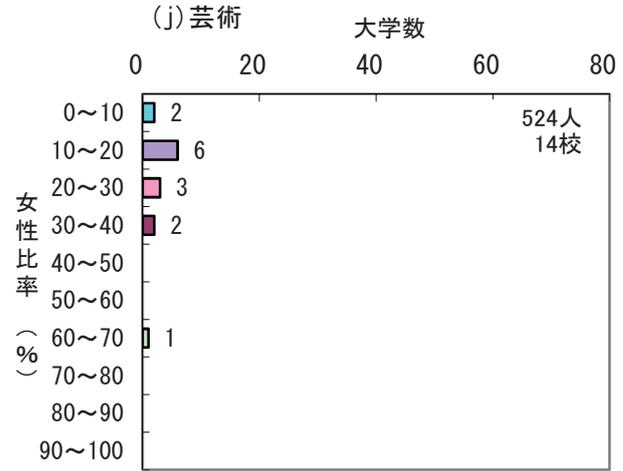
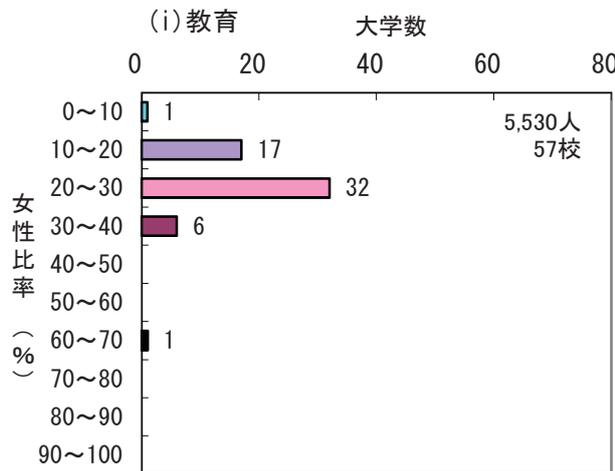
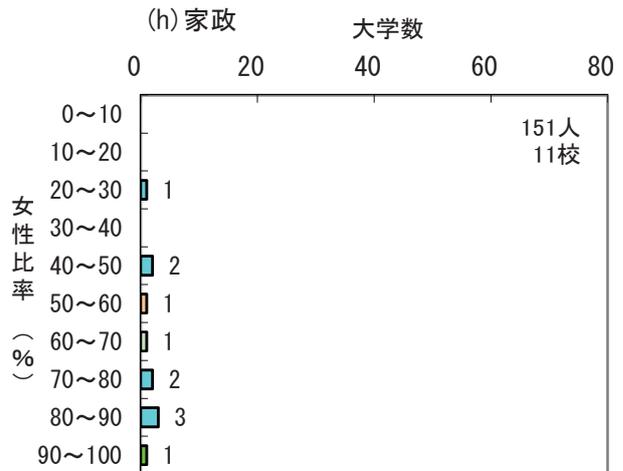
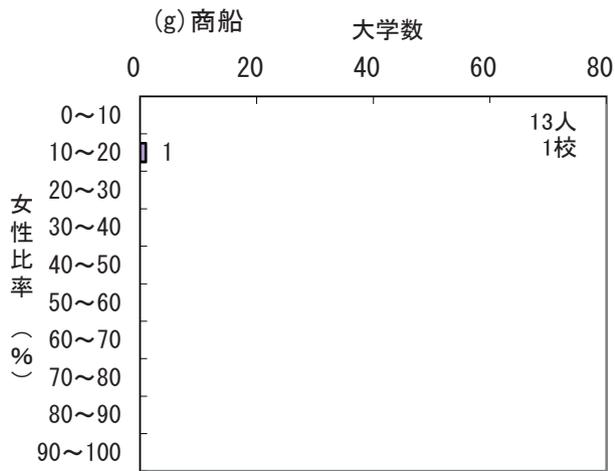
(k) その他



図Ⅱ-3-3 専攻分野別・女性教員 比率別（助手を除く） 大学数(1)



図Ⅱ-3-3 専攻分野別・女性教員 比率別（助手を除く） 大学数(2)



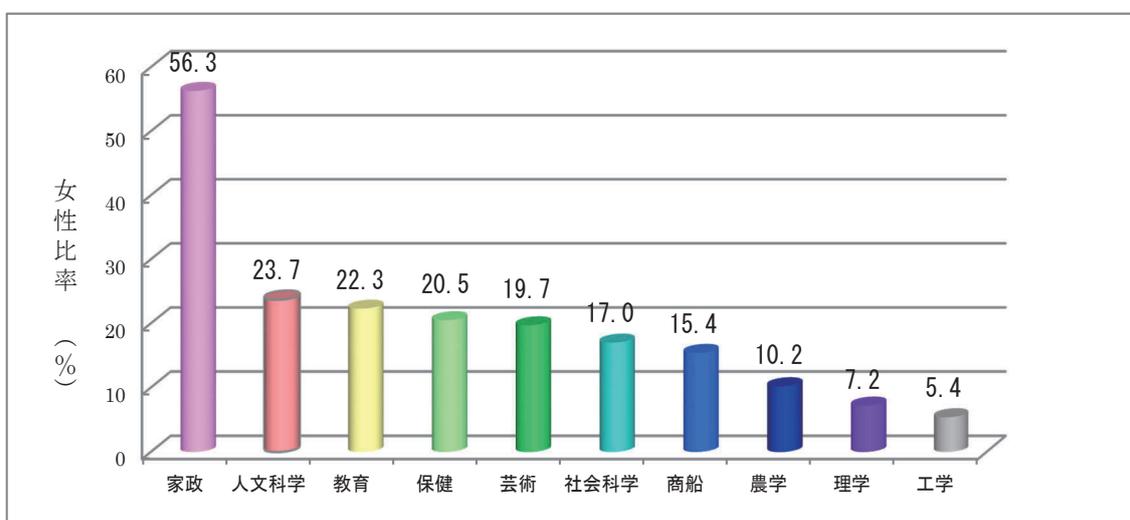
専攻分野別 教員女性比率全体について

専攻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。

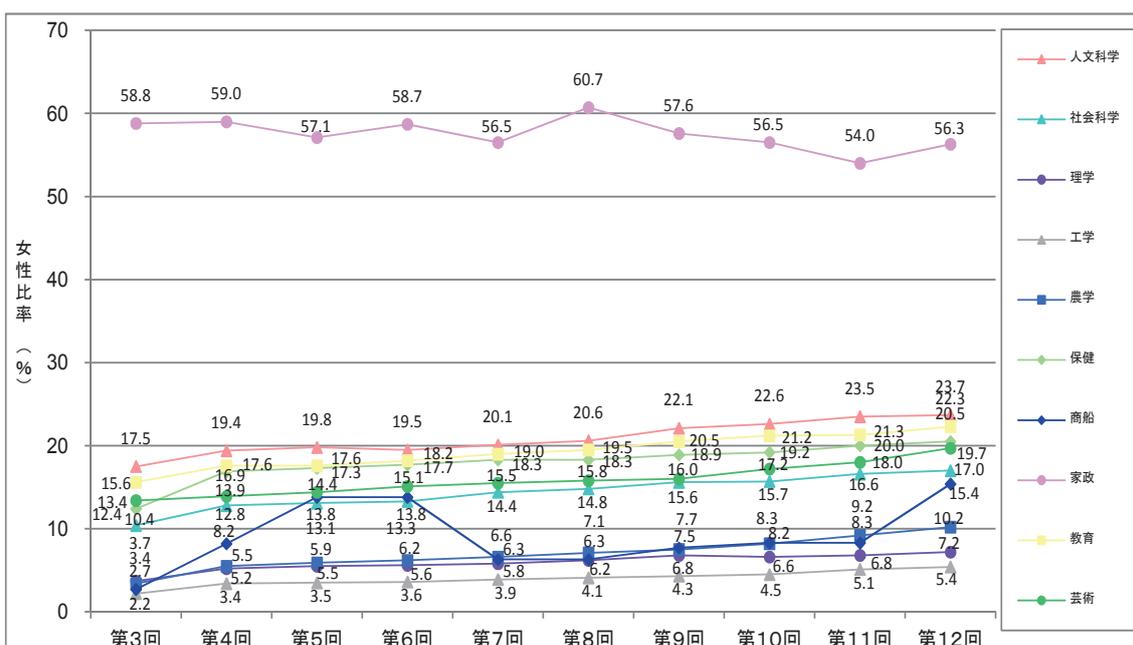
専攻分野別の教員の女性比率をみると、最も高いのが家政、次いで人文科学、教育、保健、芸術、社会科学、商船、農学、理学で、最も低いのが工学であった。順位については、第3回からの推移をみると、ほとんど順位の入替えはない。

また、各専攻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) 専攻分野別 教員女性比率 (助手を除く)



図Ⅱ-3-4 (2) 専攻分野別 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23.1%、「専任教員の本務を持つ者」17.6%、「教員以外の本務を別に持つ者」16.0%、「本務を持たない非常勤講師（60歳以上）」22.1%、「本務を持たない非常勤講師（60歳未満）」52.1%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。

「専任教員の本務を持つ者」の女性比率については前回から0.4ポイント上昇し、「教員以外の本務を別に持つ者」の女性比率については前回から0.8ポイント、「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前回から2.7ポイント上昇した。一方で、「本務を持たない非常勤講師（60歳未満）」の女性比率については、前回から1.0ポイント減少した。

また、男性は常勤教員54,549名に対し非常勤講師28,643名（全男性教員の34.4%）、女性は常勤教員10,263名に対し非常勤講師8,622名（全女性教員の45.7%）であることから、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	2,077	129	9,740	725	11,817	854	17.6	15.1	52.5	0.0
教員以外の本務を別に持つ者	2,447	168	12,810	1,193	15,257	1,361	16.0	12.3	55.0	0.0
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	888	45	3,136	254	4,024	299	22.1	15.1	100.0	0.0
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,210	183	2,957	244	6,167	427	52.1	42.9	100.0	10.8
計	8,622	525	28,643	2,416	37,265	2,941	23.1	17.9	-	-

図 II-4-1 非常勤講師の構成

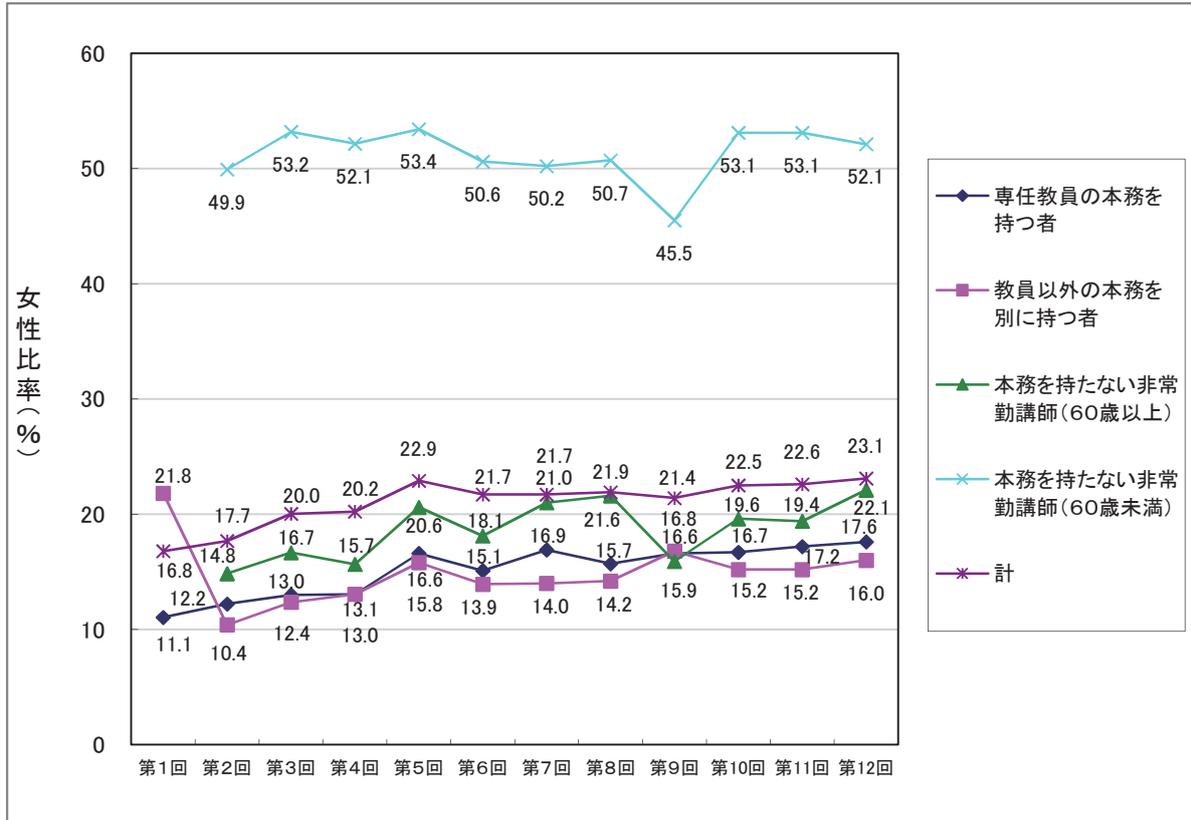
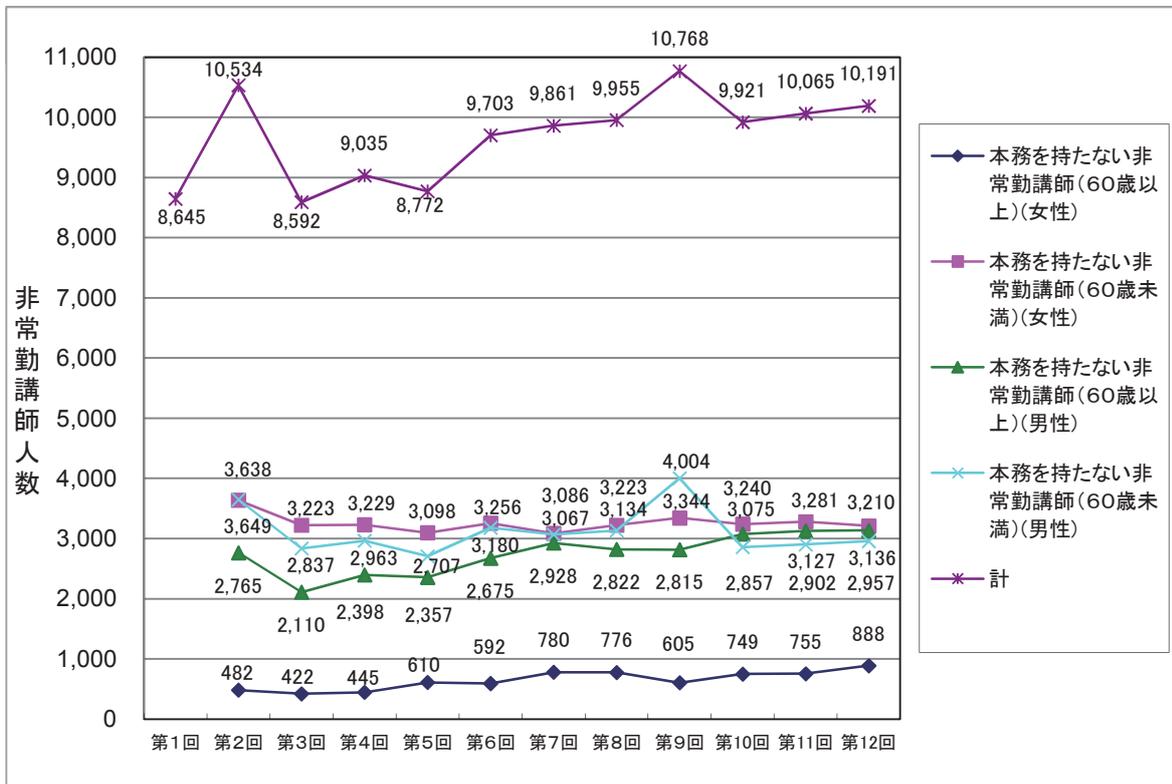


図 II-4-2 本務を持たない非常勤講師人数



※第1回では年齢別での調査は行っていない。

5. 採用及び昇任

平成26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-5-1に示した。

採用・転入における職名別女性比率は、教授10.5%、准教授18.6%、講師23.1%、助教25.5%、助手36.6%で、計22.5%であった。また、学内昇任における比率は、教授15.3%、准教授16.1%、講師15.4%、助教24.6%で、計16.2%であった。

助手の採用・転入の女性比率が高いが、前回から15.1%減少し、推移にばらつきがみられる。また、採用・転入と学内昇任の女性比率を比較すると、准教授、講師、助教は採用・転入が高く、教授は学内昇任が高い。

また、今年度調査から教員採用に係る応募者数が新たに調査項目に追加された。68大学から回答があり、集計の上、専攻分野別の応募者数、採用者数に占める女性比率を図Ⅱ-5-2に示した。

各専攻分野別の応募者数、採用者数に占める女性比率をみると、応募者比率では、最も高いのが家政59.3%、次いで人文科学33.4%、保健30.6%、芸術30.0%、社会科学26.9%、商船25.0%、その他24.3%、教育22.4%、農学19.1%、工学12.6%であり、最も低い分野は理学10.2%であった。

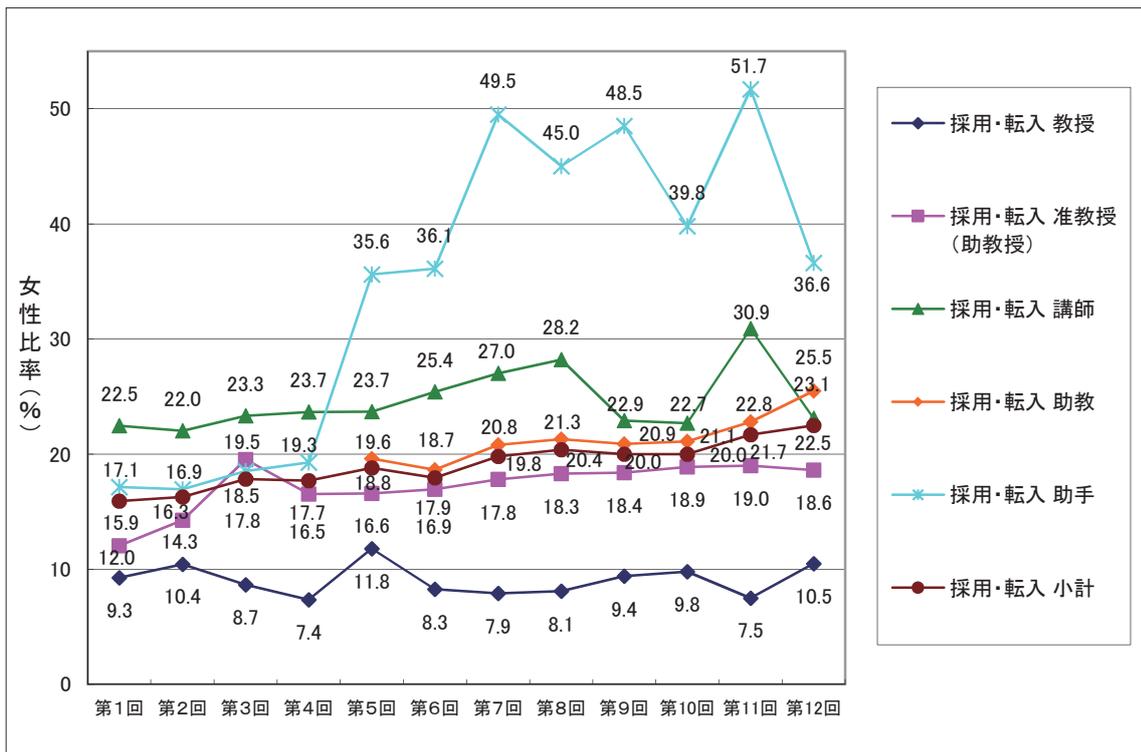
また採用者比率では、最も高いのが家政100%、次いで人文科学33.3%、その他29.8%、保健26.0%、芸術25.0%、教育24.5%、農学23.1%、社会科学21.9%、工学14.3%、理学12.5%であり、最も低い分野は商船0%であった。

女性の博士課程修了者がいなかった商船を除く全ての専攻分野において、博士課程修了者の女性比率に比べ、教員採用に係る応募者の女性比率が低い傾向であった。

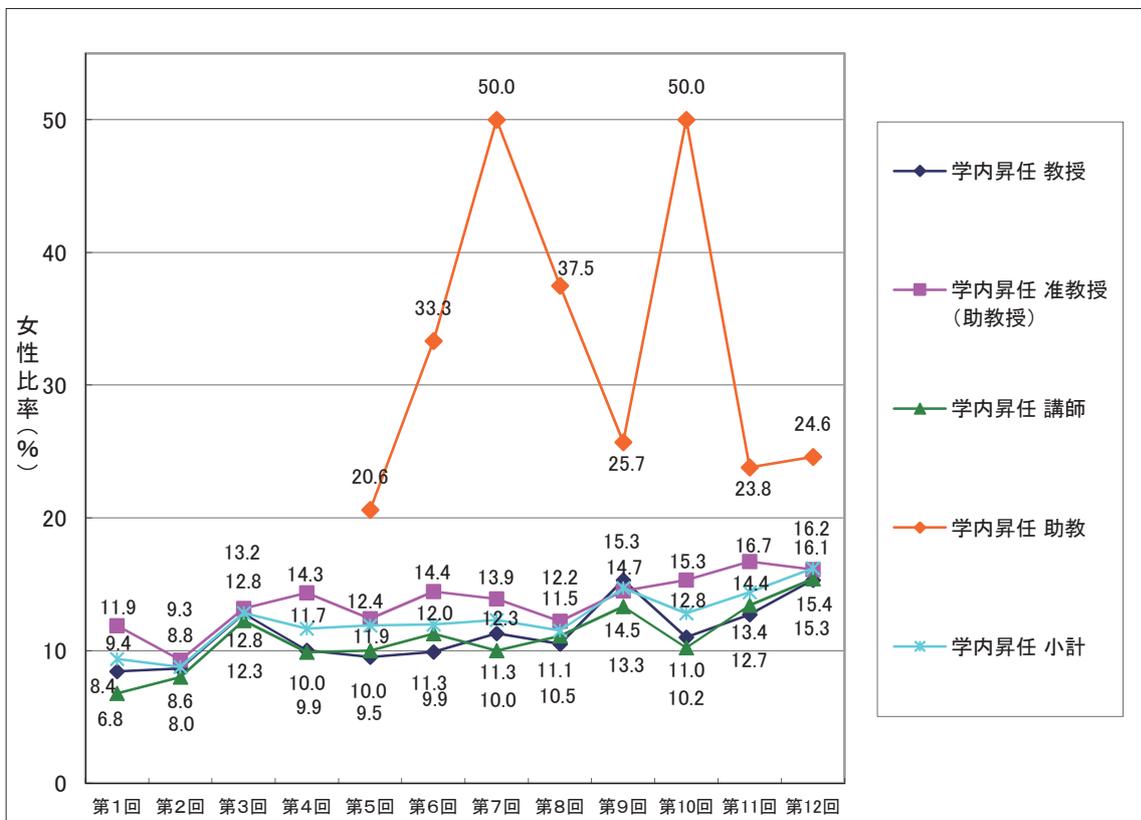
表Ⅱ-5 常勤教員の採用・昇任などの異動

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	79	672	751	10.5	9.1
	准教授	213	934	1,147	18.6	15.5
	講師	133	442	575	23.1	21.2
	助教	967	2,826	3,793	25.5	21.5
	助手	45	78	123	36.6	-
	計	1,437	4,952	6,389	22.5	15.4
学内昇任	教授	131	724	855	15.3	9.1
	准教授	139	727	866	16.1	15.5
	講師	74	406	480	15.4	21.2
	助教	34	104	138	24.6	21.5
	計	378	1,961	2,339	16.2	-

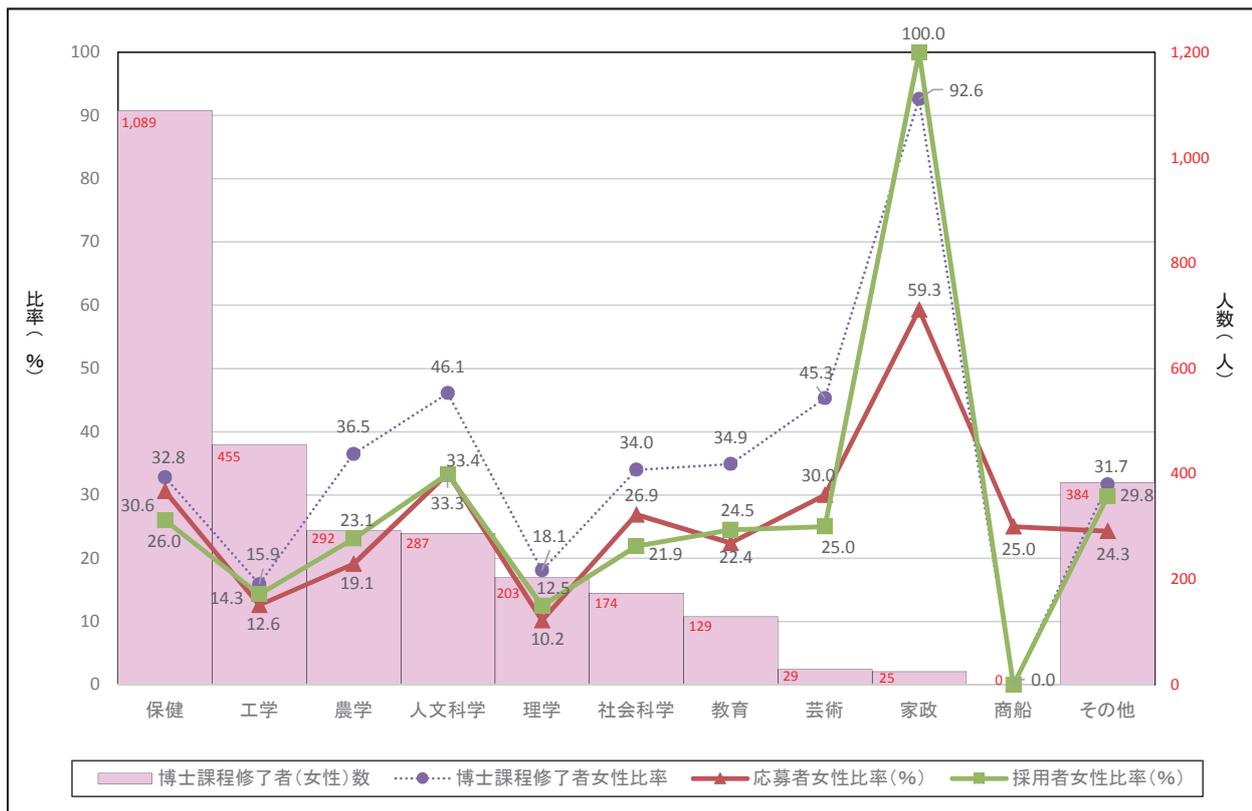
図Ⅱ-5-1 (1) 採用・転入



図Ⅱ-5-1 (2) 学内昇任



図Ⅱ-5-2 専攻分野別 公募人事による教員採用に係る応募者数・採用者数に占める女性比率（助手は除く）



※ 博士課程修了者（女性）数及び博士課程修了者女性比率は、参考情報として示している。

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」13.6%（前回比1.0%増）、「課長補佐・専門員等」16.0%（前回比1.3%増）、「係長・専門職員等」35.3%（前回比1.2%増）、「主任等」66.0%（前回比0.6%減）、「その他の一般職員」75.3%（前回比0.5%増）であり、全体としては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見ると、医療系が83.3%で最も高く、次いで事務系40.7%、教務系35.4%、技術技能系21.6%となっている。

事務系、技術技能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83.3%、職別の女性比率は、「その他一般職員」84.2%、「主任等」90.2%、「係長、専門職員等」71.3%、「課長補佐、専門員等」32.0%、「課長相当職以上」63.0%であり、「課長補佐、専門員等」を除いて60%以上と高い比率である。

表Ⅱ-6 職系列・職名別職員数

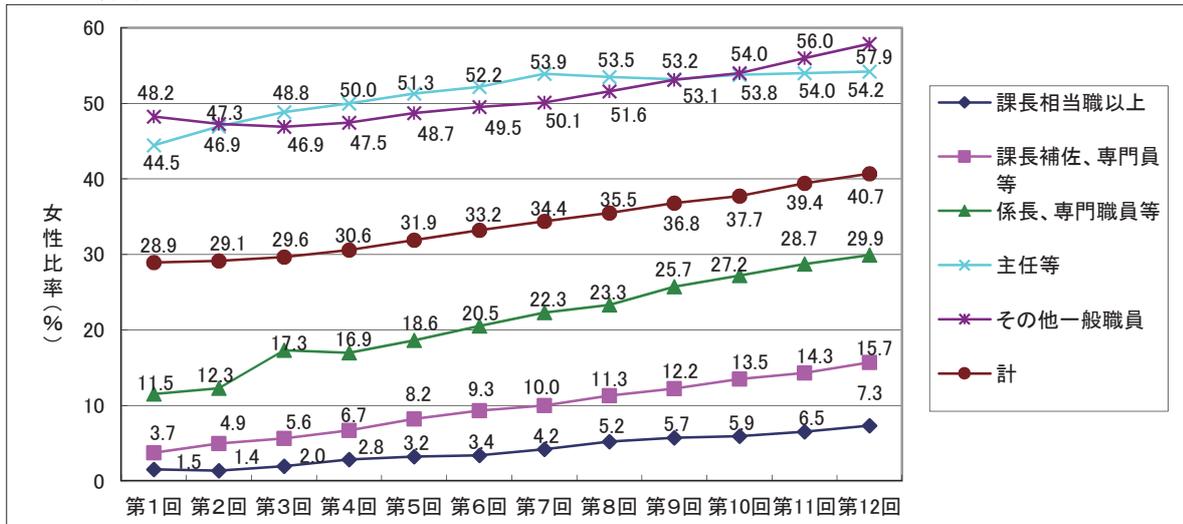
職名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	179	2,276	2,455	7.3	1	188	189	0.5
課長補佐、専門員等	384	2,057	2,441	15.7	40	471	511	7.8
係長、専門職員等	2,255	5,299	7,554	29.9	538	2,373	2,911	18.5
主任等	2,440	2,059	4,499	54.2	37	261	328	20.4
その他一般職員	5,493	3,990	9,483	57.9	830	2,057	2,887	28.7
計	10,751	15,681	26,432	40.7	1,476	5,350	6,826	21.6

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	230	135	365	63.0	5	33	38	13.2
課長補佐、専門員等	101	215	316	32.0	4	29	33	12.1
係長、専門職員等	1,825	736	2,561	71.3	21	90	111	18.9
主任等	2,577	281	2,858	90.2	5	5	10	50.0
その他一般職員	30,596	5,722	36,318	84.2	140	162	302	46.4
計	35,329	7,089	42,418	83.3	175	319	494	35.4

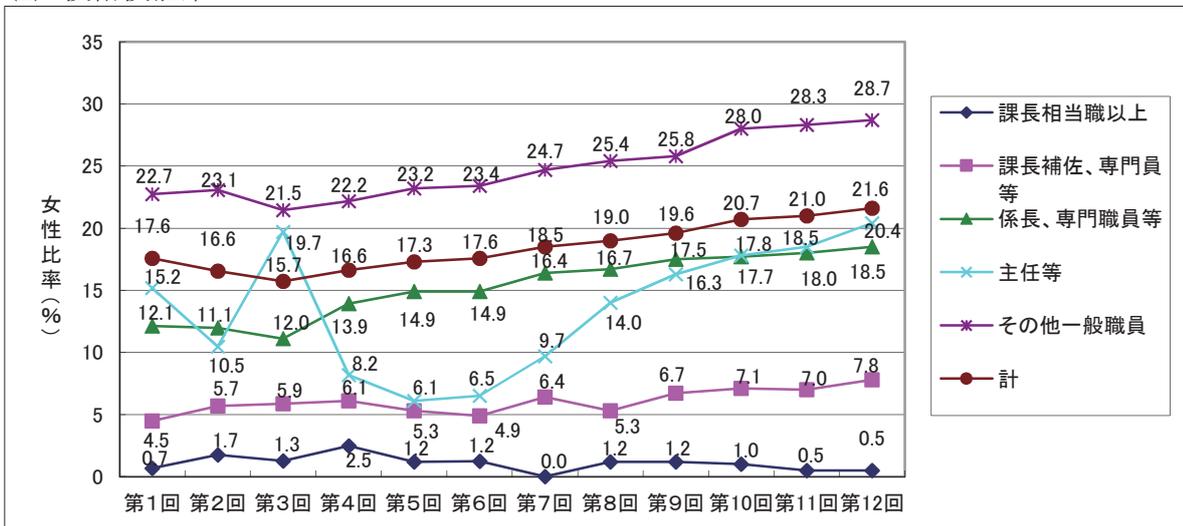
職名	その他				計			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	0	1	1	0.0	415	2,633	3,048	13.6
課長補佐、専門員等	3	12	15	20.0	532	2,784	3,316	16.0
係長、専門職員等	15	19	34	44.1	4,654	8,517	13,171	35.3
主任等	3	12	15	20.0	5,092	2,618	7,710	66.0
その他一般職員	135	282	417	32.4	37,194	12,213	49,407	75.3
計	156	326	482	32.4	47,887	28,765	76,652	62.5

図Ⅱ-6 職務系・職名別 職員女性比率

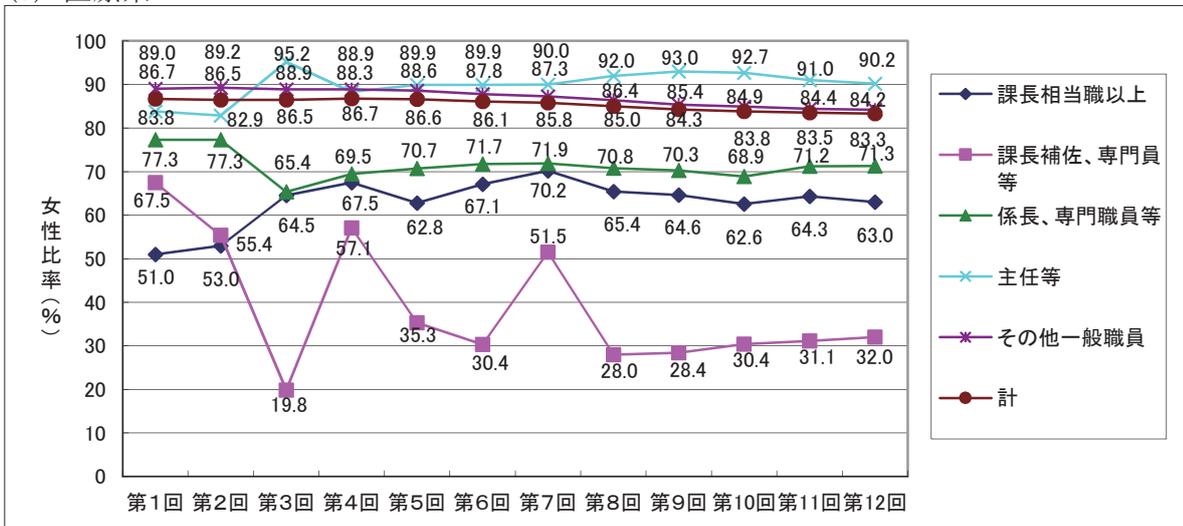
(1) 事務系



(2) 技術技能系

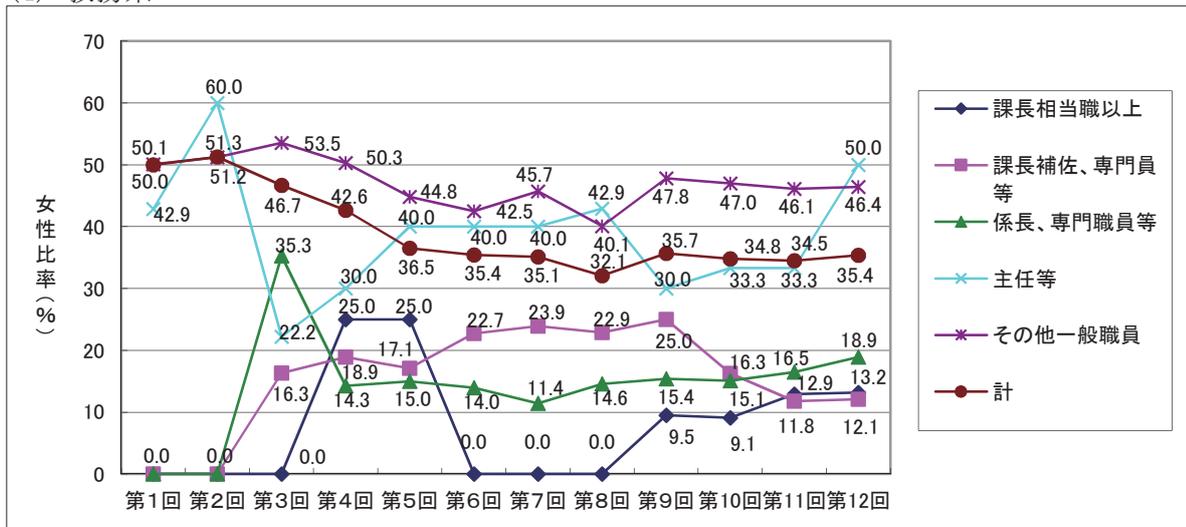


(3) 医療系

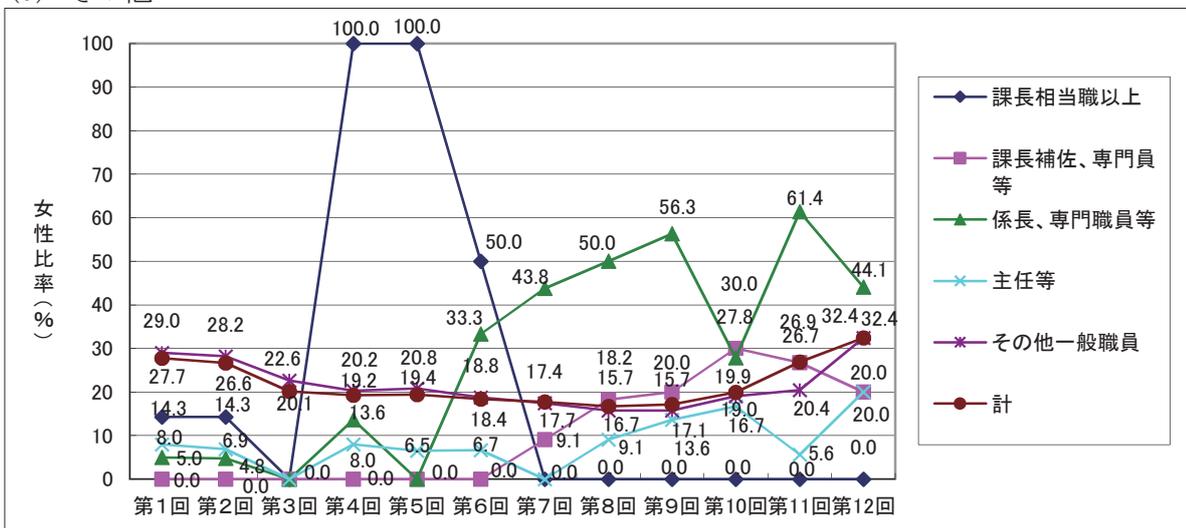


図Ⅱ-6 職務系・職名別 職員女性比率

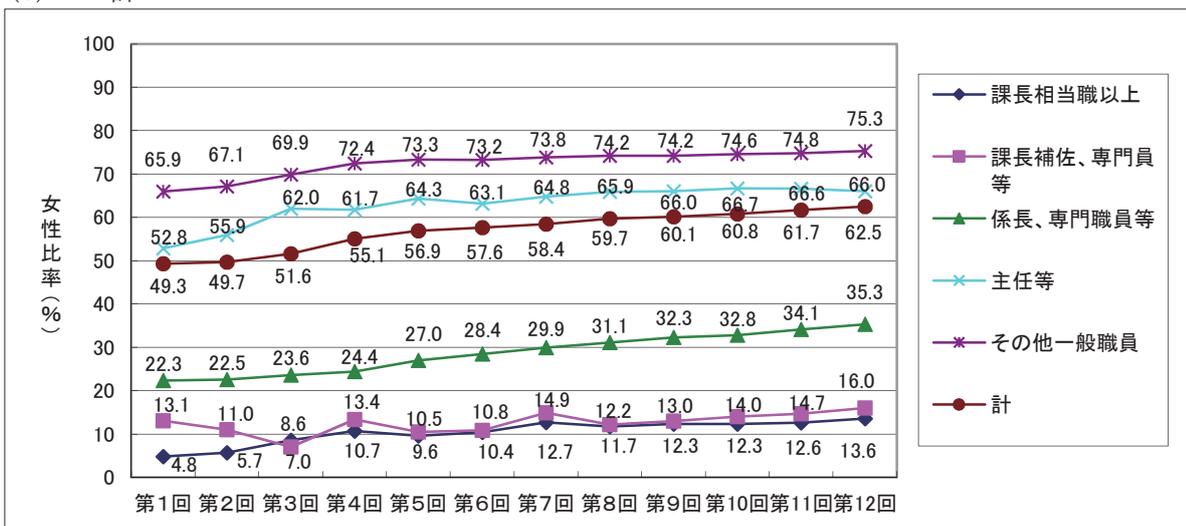
(4) 教務系



(5) その他



(6) 計



7. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況

平成26年度における女性学・ジェンダー研究関連授業の開講状況を表Ⅱ-7に、担当教員及び受講者の男女比率を図Ⅱ-7-1に示した。また、開講状況の推移を示したものが図Ⅱ-7-2である。

女性学・ジェンダー研究関連の科目数は1,313科目であり、第10回調査より105科目減った。学部においては61科目減、修士課程においては72科目減となっているが、全学共通科目では33科目増と伸びている。

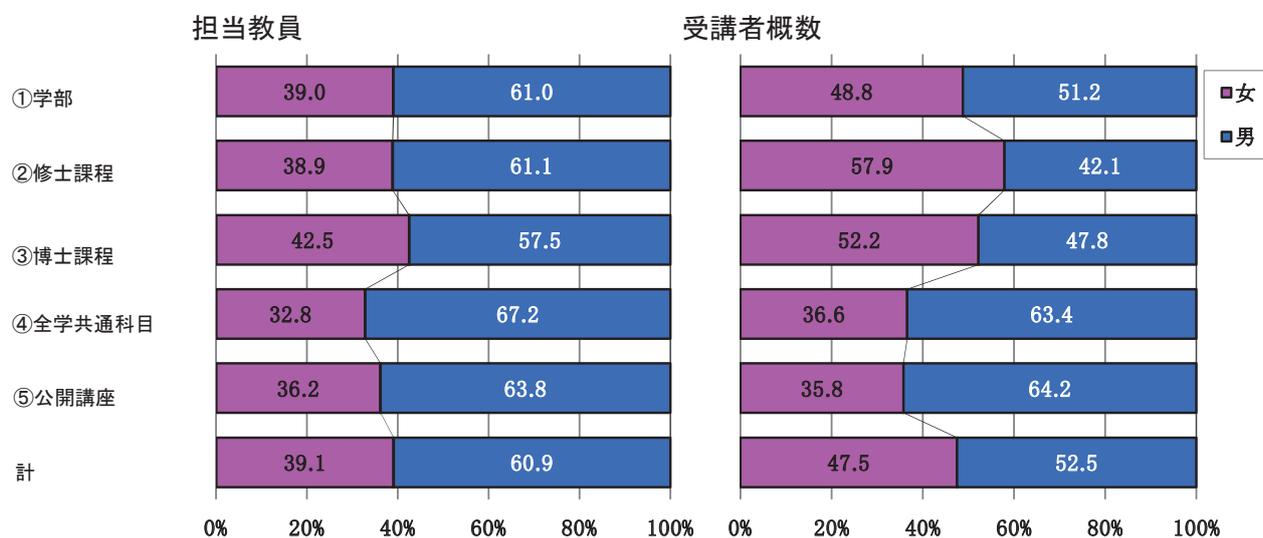
受講者数は、男性28,670名、女性27,328名と男女比はほぼ変わらないが、第10回調査と比べ男女の合計で385人増加しており、開設科目数が減ったにもかかわらず全体の受講者数は増えている。

担当教員は男性1,173名、女性749名であり、男女比率は6:4で男性が高く、第10回調査と男女比率が逆転している。また、男女を合わせて専任1,592名、非常勤329名で、専任・非常勤比率は8:2である。

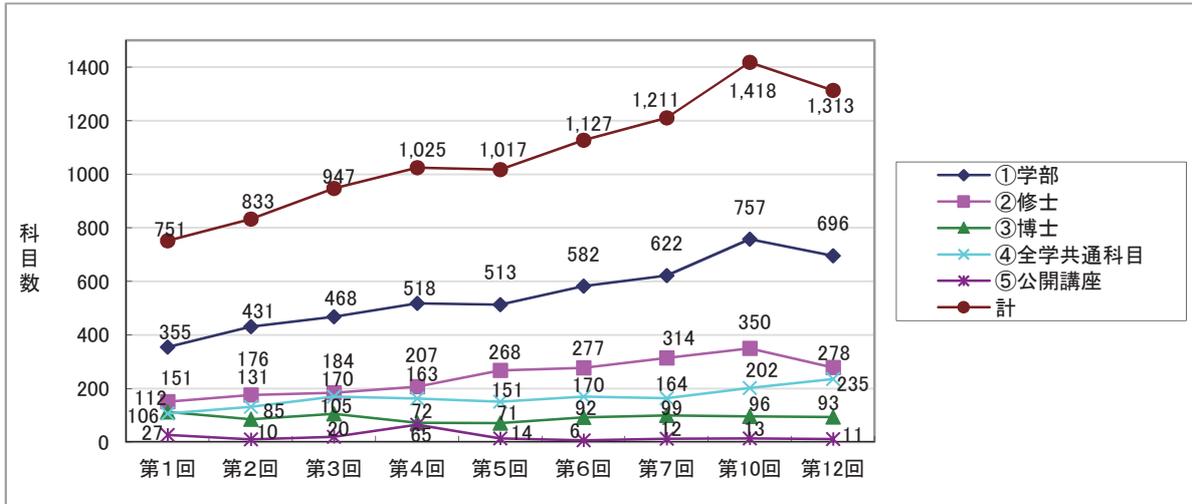
表Ⅱ-7 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

課程	開講 科目数	担当教員(人)				受講者概数(人)		
		男	女	専任	非常勤	男	女	受講者計
①学部	696	563	361	744	182	18,230	16,506	34,736
②修士課程	278	238	135	336	35	1,028	573	1,601
③博士課程	93	82	40	96	26	123	71	194
④全学共通科目	235	279	206	401	83	9,150	9,987	19,137
⑤公開講座	11	11	7	15	3	139	191	330
計	1,313	1,173	749	1,592	329	28,670	27,328	55,998

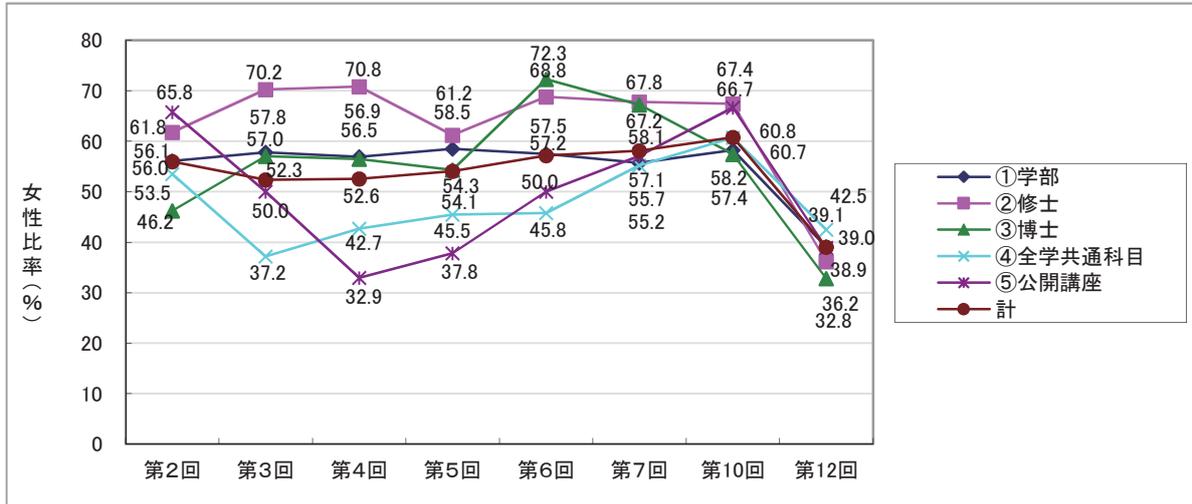
図Ⅱ-7-1 女性学・ジェンダー研究関連授業の担当教員比率・受講者の男女比率



図Ⅱ-7-2 (1) 科目数

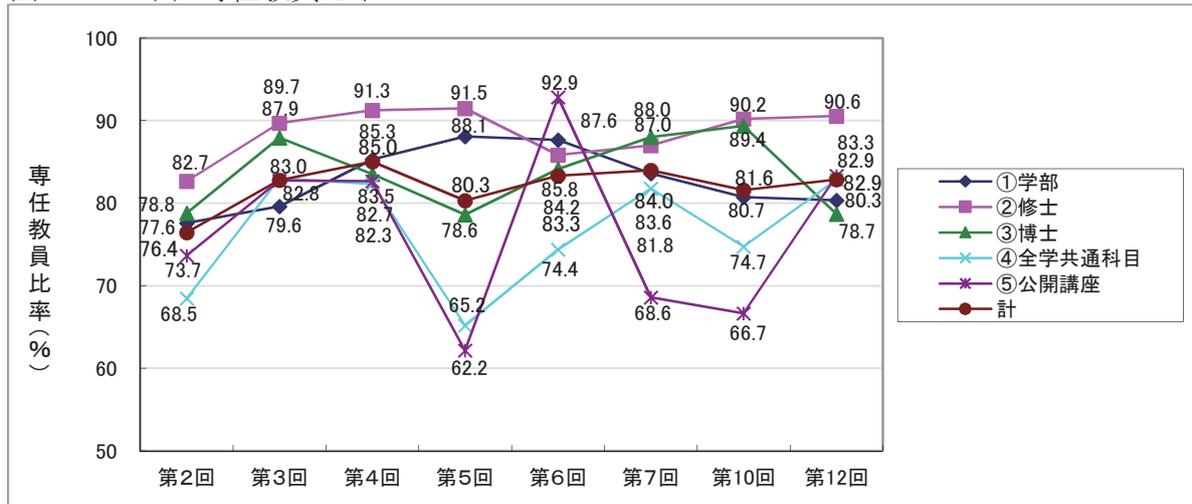


図Ⅱ-7-2 (2) 担当教員女性比率



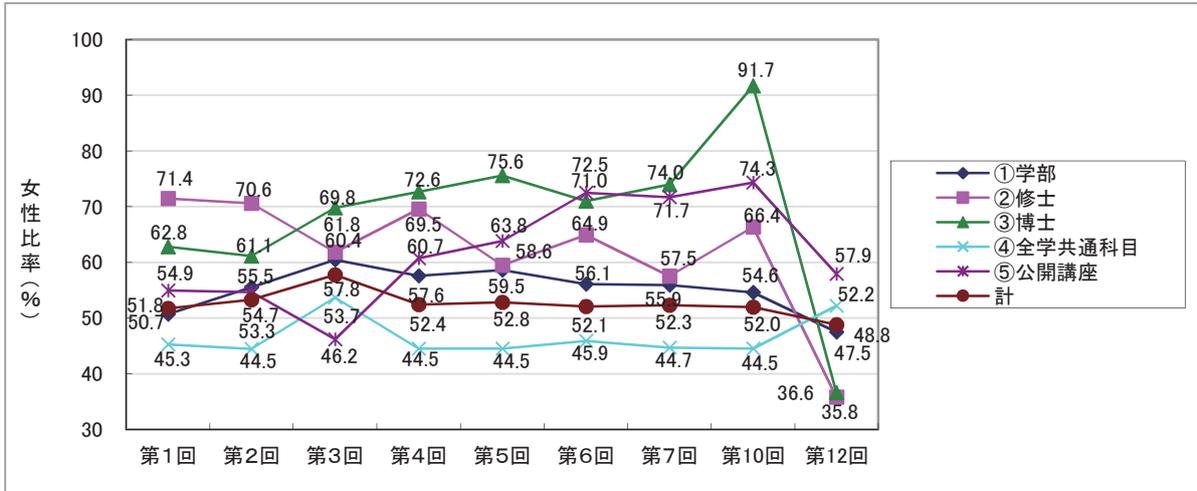
※ 第1回目については調査を行っていない。

図Ⅱ-7-2 (3) 専任教員比率

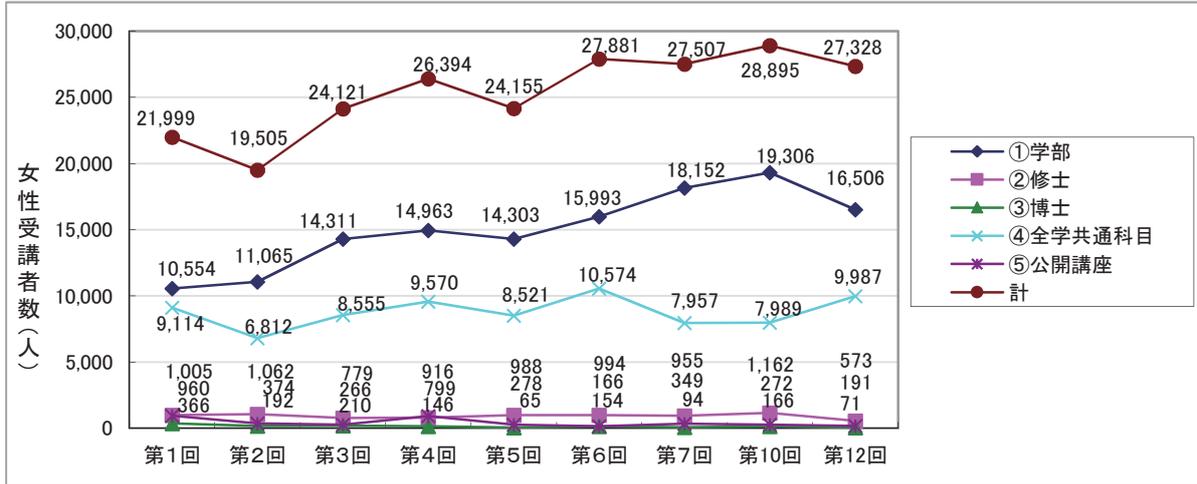


※ 第1回目については調査を行っていない。

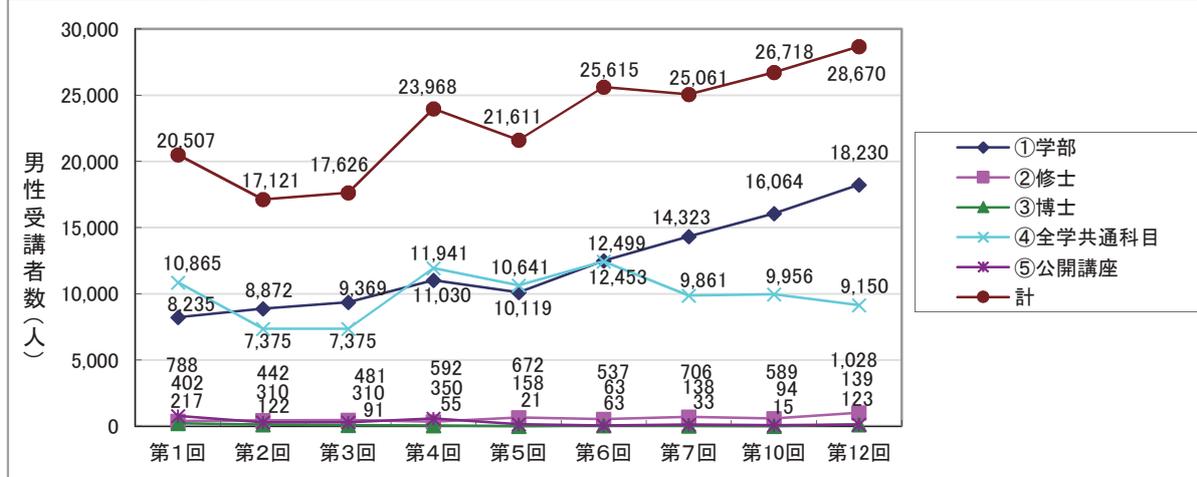
図Ⅱ-7-2 (4) 受講者女性比率



図Ⅱ-7-2 (5) 受講者概数 (女性)



図Ⅱ-7-2 (6) 受講者概数 (男性)



8. 育児介護休業等の利用者数

平成 26 年度の育児介護休業等の利用者数を表 II-8 に示した。また、教員と職員別に、育児介護休業等利用者女性比率とその推移、利用者数などを図 II-8 に示した。

(1) 育児休業

育児休業の利用者数について、教員は女性 389 名、男性 31 名、職員は女性 5,606 名、男性 56 名で、教職員とも女性が圧倒的に多い。

第 10 回から利用者数の増減をみると、教員は女性 5 名増、男性 14 名増、職員は女性 1,043 名増、男性 16 名増となった。増加人数は圧倒的に女性が多く、教員と職員を比較すると、職員の増加人数が非常に大きい。

育児休業の代替教員数は、女性 86 名、男性 32 名と女性の割合が高い。また、代替教員によるコマ数は 226 コマとなっている。

(2) 介護休業

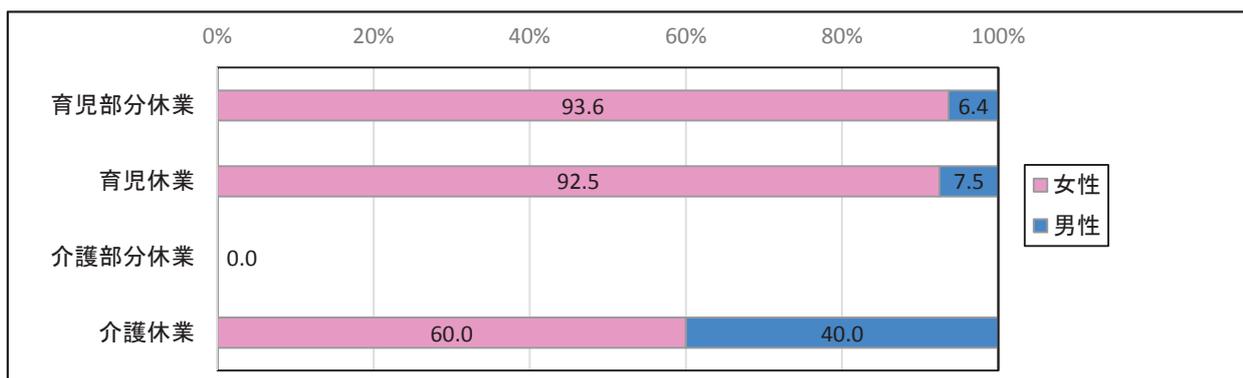
介護休業の利用者数について、教員は女性 3 名、男性 2 名、職員は女性 44 名、男性 9 名で、育児休業に比べ利用者が圧倒的に少ない。第 10 回から利用者数の増減をみると、教員は女性増減なし、男性 2 名減、職員は女性 1 名減、男性 1 名増となった。職員男性が 1 名増加したことを除き、利用者は減少したが、前回調査からほとんど変化がない。

また、男女比でみると、教員は大きな差はないものの、職員は約 8 割が女性である。高齢化社会に向け、今後は介護休業の利用者も増加するものと思われるが、介護と仕事の両立は将来的に男女問わず、大きな課題となるであろう。

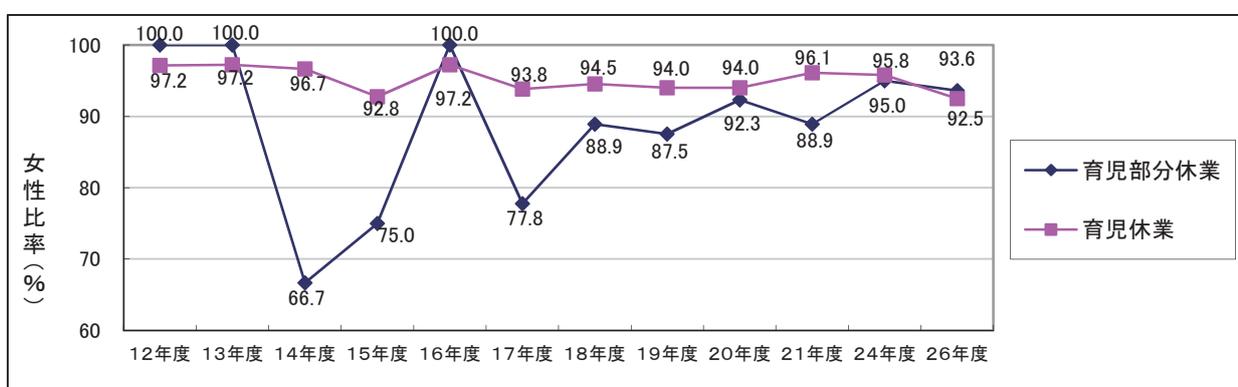
表 II-8 育児介護休業等の利用者数（平成 26 年度）

制度名		利用教員数		利用職員数		代替教員数		代替教員によるコマ数
		女	男	女	男	女	男	
育児休業	部分休業	44	3	1,691	17	2	0	0
	育児休業	345	28	3,915	39	86	32	226
	計	389	31	5,606	56	88	32	226
介護休業	部分休業	0	0	6	5	0	0	0
	介護休業	3	2	38	4	0	0	0
	計	3	2	44	9	0	0	0

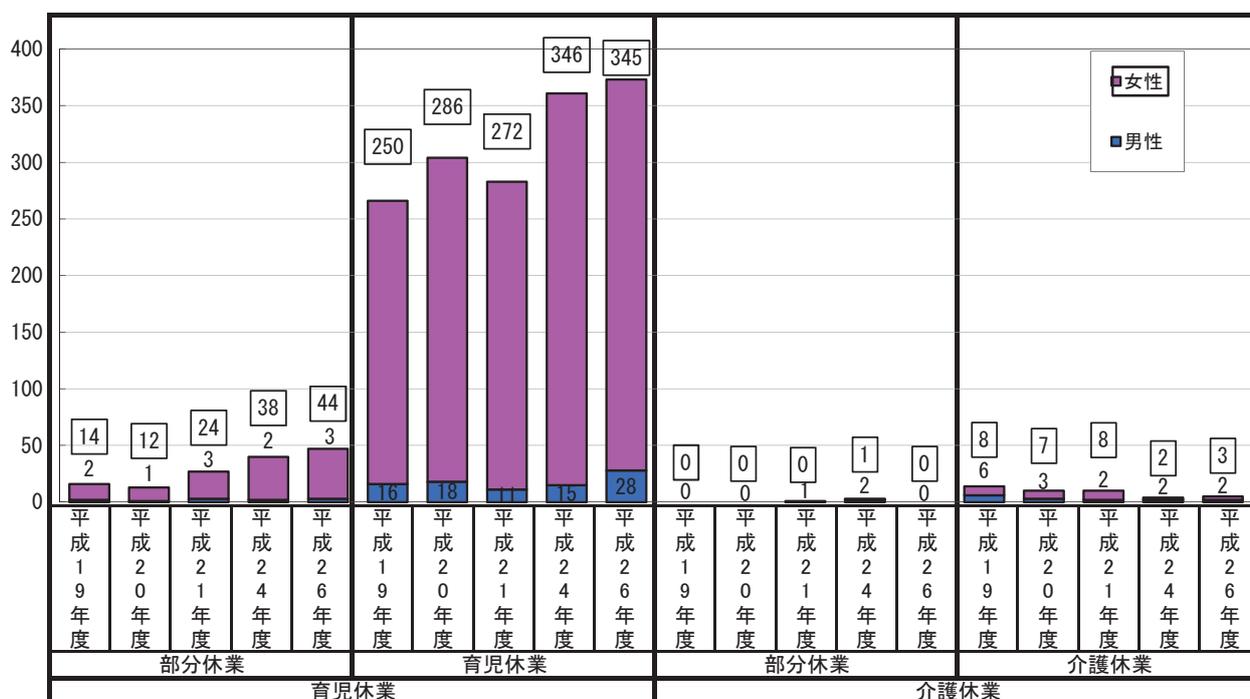
図Ⅱ-8 (1) 育児介護休業等利用者 女性比率 (教員) (平成26年度)



図Ⅱ-8 (2) 育児休業利用者女性比率 (教員)



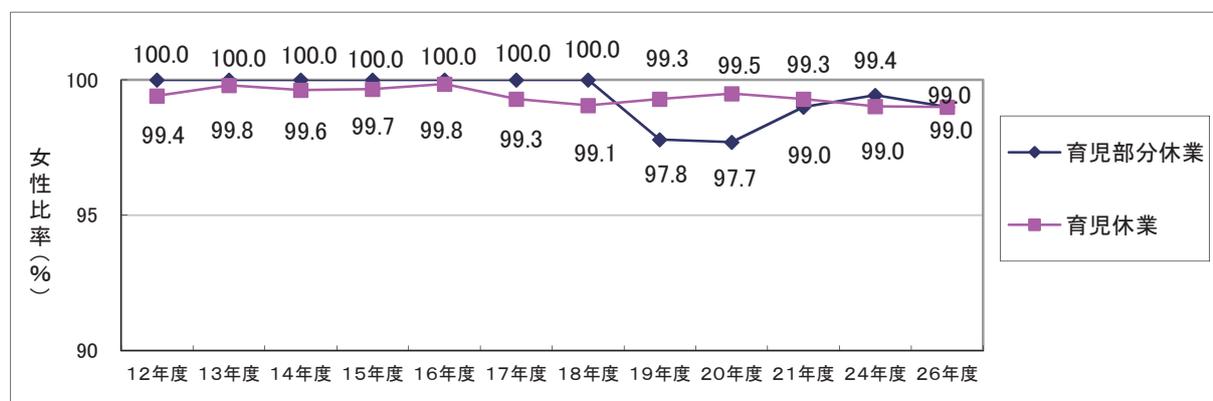
図Ⅱ-8 (3) 育児休業利用者数 (教員)



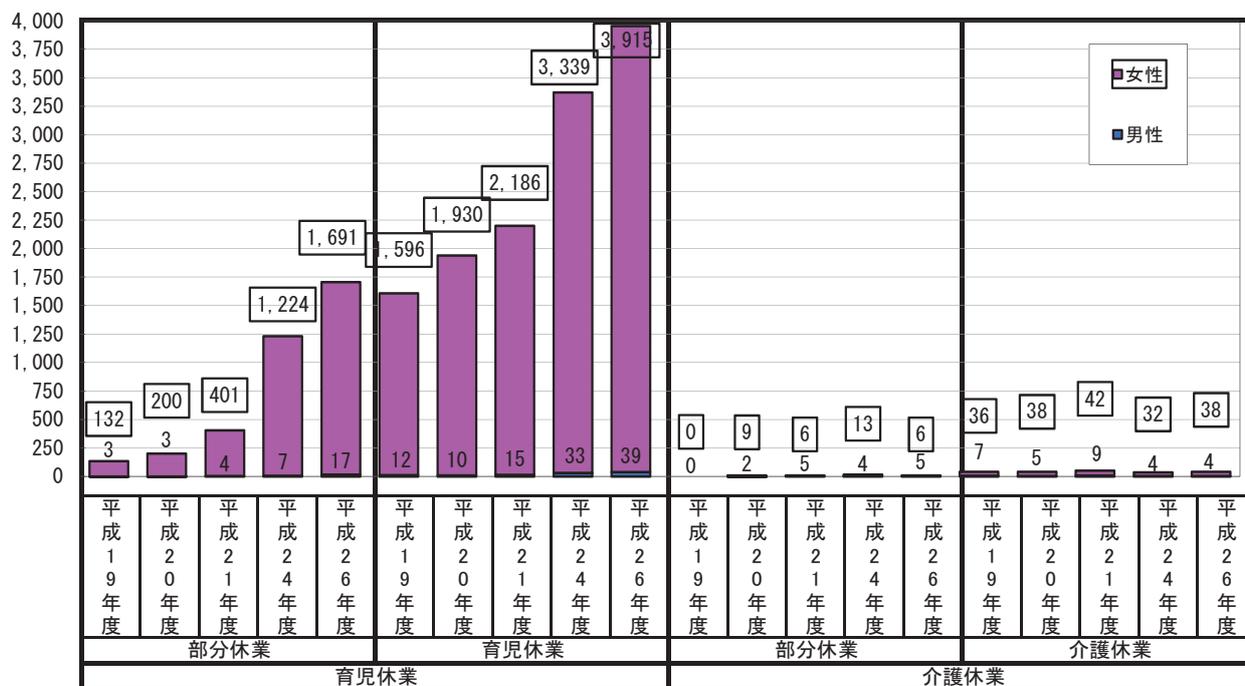
図Ⅱ-8 (4) 育児介護休業等利用者女性比率（職員）（平成26年度）



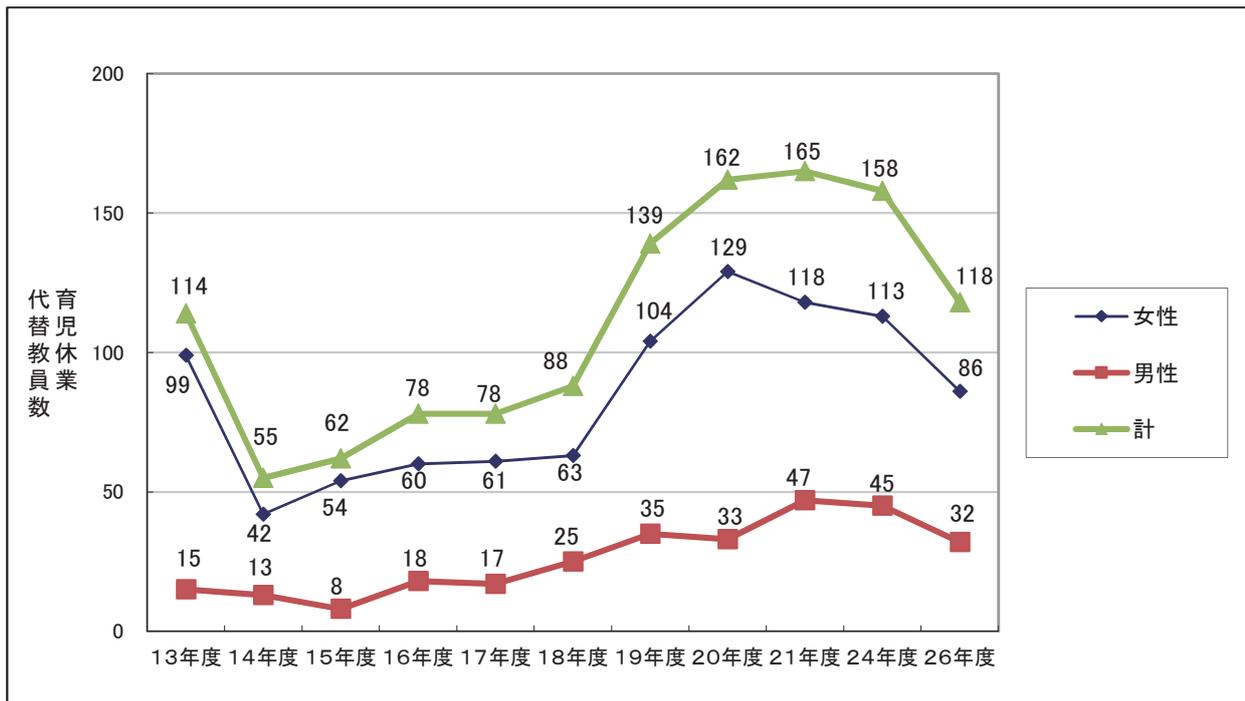
図Ⅱ-8 (5) 育児休業利用者女性比率（職員）



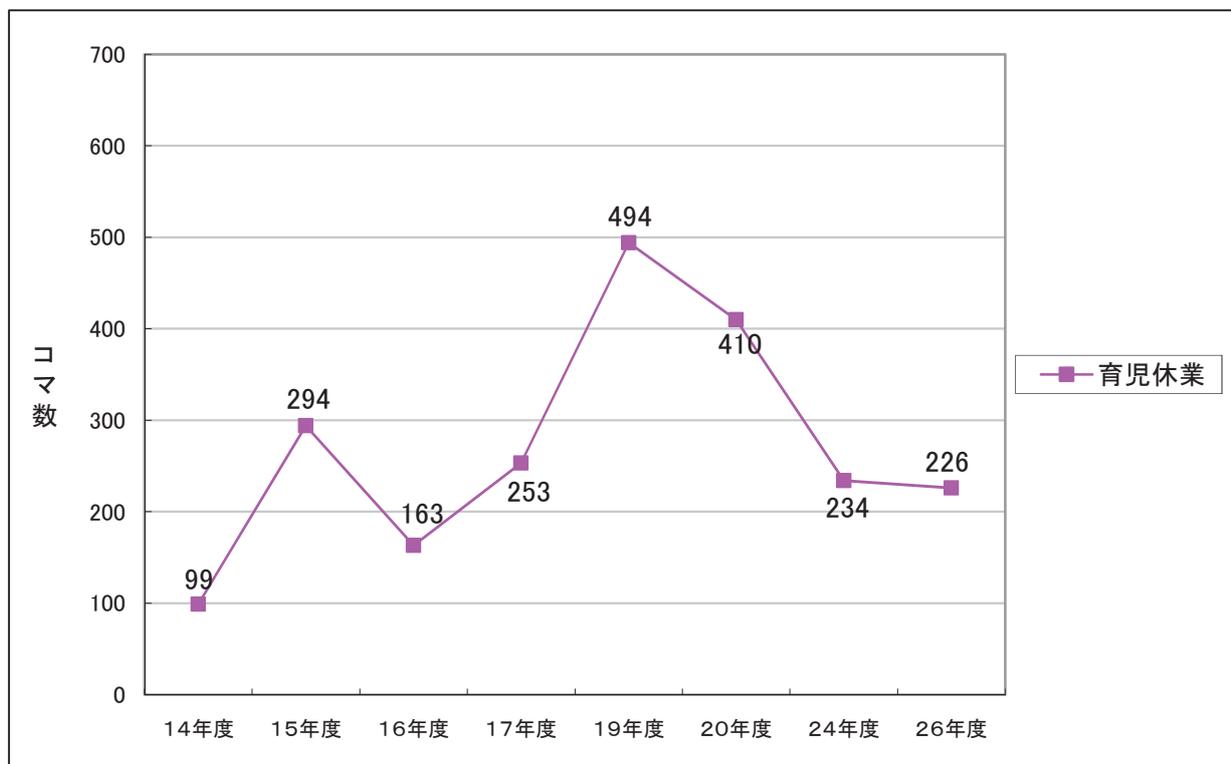
図Ⅱ-8 (6) 育児介護休業利用者数（職員）



図Ⅱ-8 (7) 代替教員数 (育児休業)



図Ⅱ-8 (8) 代替コマ数



※前回調査より、附属学校の授業数は含まず、大学での授業数のみをカウントとした。

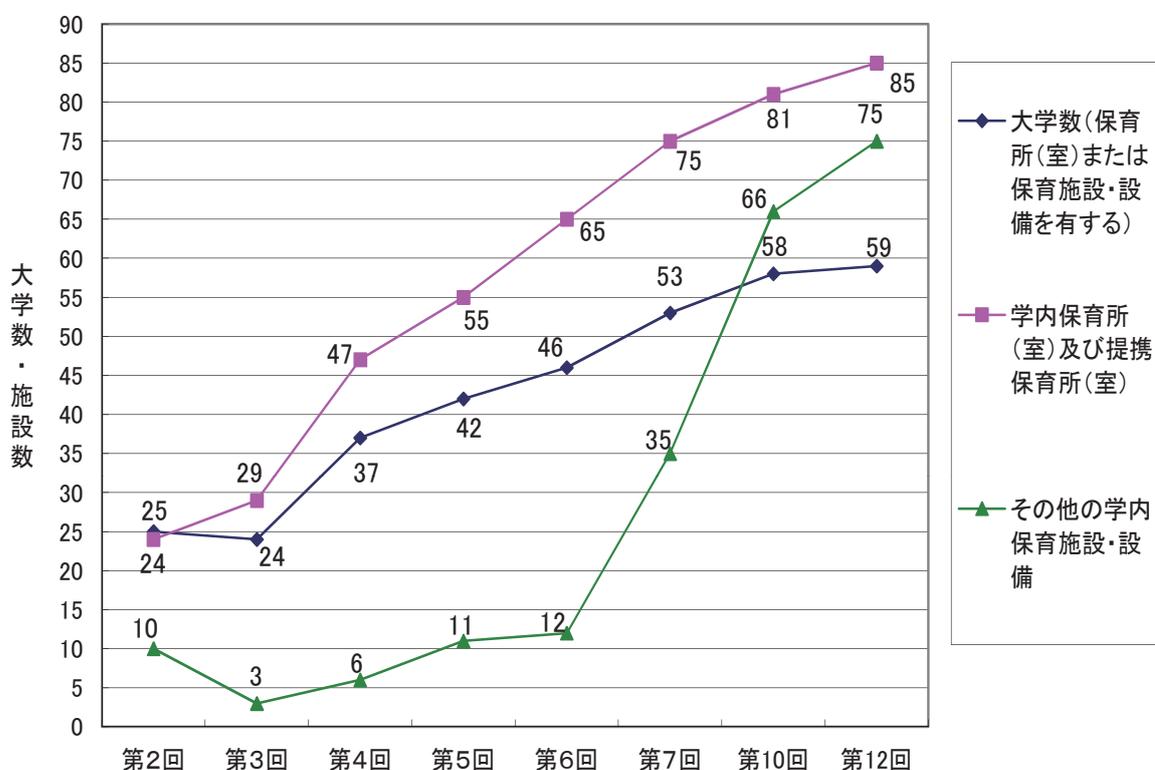
9. 保育施設の設置状況

保育施設・設備の設置状況の推移を図Ⅱ-9に、保育所数や名称等を表Ⅱ-9に示した。また、各大学の保育施設・設備等の具体的な状況については、P153「各保育施設・設備等の具体的な状況」を参照願いたい。

保育所又は保育施設・設備を有する大学は59大学（前回比1大学増）となった。そのうち、学内保育所（室）及び連携保育所（室）を有する大学は47大学の85箇所（前回比4箇所増）で、その他の学内保育施設・設備を有する大学は33大学の75箇所（前回比9箇所増）となった。

保育所又は保育施設・設備を有する大学及びその設置数は増加傾向にある。

図Ⅱ-9 保育施設・設備等の設置状況



表Ⅱ-9 保育施設・設備等の設置状況

No.	大学名	学内及び提携保育所(室)	その他の学内保育施設・設備	名称または特徴等
1	北海道大学	3	1	子どもの園保育園、北大病院保育園ポプラ、北海道大学保育所「ともに」、病後児保育室ぶらん
2	小樽商科大学		1	保健管理センター内に搾乳・授乳できるスペースを設けている。
3	旭川医科大学	2		大学の森「みどりの保育園」、病児・病後児保育室「のんの」
4	弘前大学	1	1	弘前大学保育園、女性職員休養室
5	岩手大学		1	岩手大学学内保育スペース ぱるんひろば
6	東北大学	3	3	川内けやき保育園、星の子保育園、星の子ルーム、青葉記念会館保育室「ずんだぬきつずるーむ」 国文研女性職員用休憩室兼授乳室、流体科学研究所女性休憩室兼授乳室
7	秋田大学	1		千秋保育園
8	山形大学	2	9	山形大学医学部保育所(24時間保育)、山形大学小白川保育所(平成26年4月1日開所)、ベビーシート設置箇所
9	福島大学		1	女性休養室
10	東京大学	7	5	本郷けやき保育園他3園(事業所内保育所)、いちよう保育園(事業所内特定部局保育所)、たんぼぼ保育園(文京区認可保育園)、駒場地区保育所(東京都認証保育園)、理学部育児支援室(他休養室)、医学部女性休養室、女性研究者支援相談室、本部棟女性休養室(いずれも授乳・搾乳が行える施設)
11	東京医科歯科大学	1	1	わくわく保育園、授乳・搾乳室
12	東京学芸大学		7	ベビーベッド
13	東京工業大学		2	一時保育実施場所
14	東京海洋大学		1	ペンギンルーム
15	お茶の水女子大学	1	1	お茶の水女子大学いずみナーサリー、ベビールーム
16	電気通信大学	1	2	事業所内保育施設、授乳・休養室、託児スペース
17	筑波大学	1		国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所
18	宇都宮大学	1	1	宇都宮大学まなびの森保育園、赤ちゃんの駅(宇都宮大学UUプラザ内)
19	群馬大学	1		群馬大学医学部附属病院院内保育所ゆめのこ保育園
20	埼玉大学	1		そよかぜ保育室
21	千葉大学	2	3	千葉大学やよい保育園、千葉大学医学部附属病院さつき保育園、マタニティコーナーを設け、授乳等を行える。
22	横浜国立大学	1		横浜市認可保育所 森のルーナ保育園
23	新潟大学	1	2	新潟大学あゆみ保育園、託児室(新大シッター利用)

24	山梨大学	1		どんぐり保育園
25	信州大学	2		信州大学おひさま保育園 信州大学医学部附属病院病後児保育所あおぞら
26	富山大学	1		富山大学附属病院保育所（スマイルキッズ）
27	金沢大学	1	1	つくしんぼ保育園（病児保育室「たんぼぼルーム」、夜間・日曜保育室「きらきらぼし」）、授乳室
28	福井大学	1		はなみずき保育園
29	岐阜大学	2		岐阜大学保育園（ほほえみ）、岐阜大学保育園（すこやか）
30	静岡大学		1	多目的保育施設「たけのこ」
31	浜松医科大学	1		医大保育所きらり
32	名古屋大学	5		こすもす保育園、あすなろ保育園、どんぐり保育園、ひまわり保育園、学内学童保育所
33	三重大学	2		三重大学さつき保育園、学童保育所 さくら組
34	滋賀医科大学	1	1	国立大学法人滋賀医科大学保育所「あゆっこ」、搾乳室
35	京都大学	4		社会福祉法人樹々福祉会朱い実保育園、風の子保育園、病児保育室、保育園入園待機乳児保育室
36	京都教育大学		1	授乳室
37	大阪大学	4		たけのこ保育園、まきば保育園、まちかね保育園、病児・病後児保育室
38	大阪教育大学		2	授乳室（柏原キャンパス、天王寺キャンパスにそれぞれ1か所）
39	神戸大学	1		神戸大学はとぼぼ保育所
40	奈良女子大学		13	ならっこルーム（一時預かり児専用施設） フィッティングルーム（授乳・搾乳室として使用可）
41	奈良先端科学技術大学院大学		1	一時託児室「せんたん」
42	鳥取大学	1		すぎのこ保育所
43	島根大学	2	1	院内保育所「うさぎ保育所」 病児・病後児保育室「ニコニコうさぎ」、女性職員休憩室
44	岡山大学	2	1	岡山大学保育所「なかよし園」、 岡山大学保育所「ますかつと病児保育ルーム」、岡山大学学童保育所「かいのき児童クラブ」
45	広島大学	3	2	たんぼぼ保育園、ひまわり保育園、こすもす保育室、学童保育室（広島地区、東広島地区）
46	山口大学	1		山口大学医学部附属病院保育所（たんぼぼ保育園）
47	徳島大学	1	3	特定非営利活動法人徳島大学あゆみ保育園、徳島大学子育て支援室「あわさびキッズルーム」、徳島大学女性職員休憩室「Rococo」、徳島大学常三島キャンパス女性休憩室「Rococo II」
48	香川大学	2		①国立大学法人香川大学三木町医学部地区事業場保育所（いちご保育園） ②国立大学法人香川大学医学部附属病院病児・病後児保育室

49	愛媛大学	2		城北保育所、あいあいキッズ
50	高知大学	2		こはすキッズ、病後児保育室
51	九州大学	3		たんぽぽ保育室、ひまわり保育園、たけのこ保育園
52	九州工業大学		1	九州工業大学学童保育（小中学校の夏季休業中に、本学教職員の子を対象に開所）
53	佐賀大学	1		佐賀大学病院保育園キッズパレット
54	長崎大学	1	1	長崎大学病院あじさい保育園、ダイバーシティ推進センターに子供を一時的に預かるプレイルームを設置
55	熊本大学	2	1	こぼと保育園、医学部附属病院院内保育所、男女共同参画推進室（授乳室）
56	大分大学	2		国立大学法人大分大学なかよし保育園 国立大学法人大分大学病児保育室「ひだまり」
57	宮崎大学	1	2	宮崎大学保育園 くすの木保育園、 搾乳（授乳）スペース 清花アテナ男女共同参画推進室（木花 キャンパス・清武キャンパス）
58	鹿児島大学	2		あおぞら保育所（郡元キャンパス）、さくらっ子保育園（桜ヶ 丘キャンパス）
59	琉球大学	1	1	いずみ保育所、病後児保育室 ゆくるーむ
	計	85	75	
	大学数	47	33	

10. 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 東京芸術大学 5.3%増 (16.9%→22.2%) 女性教員数 20名増

- ・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。
- ・女性教員比率、女性役員・管理職比率の目標値を新たに設定。

2位 政策研究大学院大学 4.9%増 (13.8%→18.7%) 女性教員数 6名増

- ・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、今後、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る。

3位 和歌山大学 3.8%増 (19.7%→23.5%) 女性教員数 11名増

- ・2014年11月 女性研究者支援経費 学内募集を実施。
- ・2015年 3月 男女共同参画の関連グッズ（母子手帳カバー等）作成。

4位 京都工芸繊維大学 2.8%増 (10.3%→13.1%) 女性教員数 9名増

- ・女性教員の比率向上のために「女性教員限定公募」実施。
- ・研究と生活の両立支援の一環として、女性の健康や介護、高齢期をテーマにした「WLB（ワークライフバランス）講座」を新たに実施。
- ・地方自治体、他大学と連携し「京都女性活躍加速化事業」に参画し、女子学生のキャリア形成や男女共同参画推進を支援。

5位 お茶の水女子大学 2.6%増 (43.3%→45.9%) 女性教員数 5名増

- ・4大陸（アフリカ、アメリカ、太平洋地域、ヨーロッパ）の駐日女性大使を迎え、女性の社会的地位やリーダーシップについて講演・討議を行い、日本における女性のエンパワーメントや女性リーダーの育成について示唆を与える貴重な学びの機会を広く一般に提供。
- ・芝浦工大、物質・材料研究機構（NIMS）と共同で平成26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（連携型）」に採択され、3機関が連携・協同して国内における「工学系の女性研究者比率の向上」と「工学系女性研究者比率向上の好循環モデル」の構築及び教育・研究機関や企業・自治体への波及と普及を目指した各種取組みを実施。
- ・平成27年4月には、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設し、リーダーシップ養成教育研究センターを発展的に改組した「グローバルリーダーシップ研究所」を同機構内に設置。
- ・新設した研究所においては、グローバルな視野を有し多方面に活躍できる女性リーダーを育成するための実践的な取組を継続実施するとともに、本学のポストドク研究者や大学院博士後期課程学生の国際学会発表に対する支援、本学における優れた教育・研究プロジェクトに対する支援、海外の大学等で教職員が行うリーダーシップ教育に関する調査・研修に対する支援を新たに実施。

前回調査より女性教員数が増加した上位5大学

1位 名古屋大学 36名 (363名→399名) 女性教員比率 17.2% (1.3%増)

・文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」を活用した取組として、以下を行っている。

①女性研究者の上位職登用に向けた取組

女性研究者リーダーシッププログラム、女性研究者データベース、女性上位職事例紹介シンポジウム等

②女性研究者の研究力向上に向けた取組

トヨタ・女性研究者インターンシップ、研究力強化セミナー、広域メンターシップ等

③ワークライフバランス推進に向けた取組

研究支援員制度、介護勉強会等

④女子学生キャリア支援

女子学生向けキャリアアップ研修等

2位 筑波大学 28名 (315名→343名) 女性教員比率 17.6% (0.7%増)

・「筑波大学における男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する調査」として全学の常勤・非常勤職員（約5,000人）を対象としたアンケート調査を実施。とくに、調査結果について大学執行部や管理職層への周知の徹底を図った。

・「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）」のもと組織した「つくば女性研究者支援協議会」を積極的に活用し、近隣の大学・研究所・企業と共に女性研究者の支援活動を継続して実施。

・「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。平成26年度には5回実施。

・研究者の裾野拡大・キャリア支援事業にも力を入れ、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」を開講。

・女性や若手の教職員のキャリア支援として、とくに女性研究者や女性大学院生よりニーズの高かったキャリアアカウンセラーによるキャリア相談事業を開始。

・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。

・学内の育児・介護等に伴う両立支援制度について、一覧の配布物（下敷き）を作成し、配布したことにより、制度の周知が大きく図られた。

前回調査より女性教員数が増加した上位5大学

3位 九州大学 27名 (302名→329名) 女性教員比率 13.4% (1.0ポイント増)

- ・平成19年に設置した女性研究者支援室から平成21年度に改組した女性研究者キャリア開発センターを昨年度から男女共同参画推進室に統合。平成16年に設置された男女共同参画推進室は部局の代表による委員会的組織であったが、専門性の高い専任教員と部局代表教員が協力して活動する男女共同参画推進室の体制を整えた。
- ・出産・子育て等で多忙な女性教員の両立支援をさらに充実すべく、本学に教授または准教授に着任後出産した女性教員について、研究補助者の雇用経費を継続して2年間支援する制度を開始し、早速2名が支援を受けている。
- ・女子高校生への啓発活動の一環として「プロフェッショナルへの道：九州大学女性研究者編」とする出前事業を実施。
- ・女子大学院生向けにスキルアップセミナーを開催することとし、「TOEIC直前集中990点を目指して」を開催。
- ・福岡県の経済会が中心となって設置された「女性の活躍推進福岡県会議」において自主宣言登録会員となった。
- ・配偶者と離れて勤務している単身子育て中の女性教員のランチ会を開催し、地方大学に多くみられる単身子育ての問題について議論した。子育て中はできるだけ夫婦そろっての生活の必要性が感じられた。

4位 鳥取大学 23名 (130名→153名) 女性教員比率 19.3% (2.2ポイント増)

- ・男女ともに働きやすい職場環境整備のためのニーズ調査の実施
- ・男女共同参画推進室が発行するニュースレターによる広報活動の強化
- ・教職員向けの学童保育の試験実施

4位 京都大学 23名 (377名→400名) 女性教員比率 11.6% (0.8ポイント増)

- ・①女性リーダーの育成
政府の方針である「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」の目標を受けて、京都大学においても計画的に女性役員・管理職の登用を進めている。
- ・②家庭生活との両立支援
待機乳児保育・病児保育・お迎え保育等の拡充を進めるとともに、研究・仕事・学業の充実と豊かな家庭生活の実現に向けた日々のフレキシブルな時間管理ができるよう取り組んでいる。
- ・③次世代育成支援
男女学生・院生のキャリアパス構築を支援し、次世代にとって魅力ある京都大学作りに取り組んでいる。

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、2015 年（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 27 年 10 月に調査を実施し、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 16.2 ㊦も伸ばし 86%となったが、大学の意思決定機関等における女性比率をみると 7.6%と依然として低く、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、意思決定機関等の女性比率が 0%の大学が今回の調査でもあった。

教員の女性比率は、前回より 0.7 ㊦伸ばし、15.4%となった。また、女性教員比率が 17%以上の大学は、13 大学増え 42 大学となり、大学別女性教員比率の平均は前回より 0.8 ㊦伸ばし、16.8%となった。

職別をみると、学長 3.5%、理事 4.7%、副学長 9.5%、教授 9.1%、准教授 15.5%、講師 21.2%、助教 21.5%と、職階が低くなるにつれて女性比率が上がる傾向にあり、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、副学長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 2.9 ㊦増の理事であるが、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、准教授・講師・助教の女性教員比率が 0%の大学があった。

専攻分野別をみると、女性比率が高い分野から家政 56.3%、人文科学 23.7%、教育 22.3%、保健 20.5%、芸術 19.7%、社会科学 17.0%、商船 15.4%、農学 10.2%、理学 7.2%、工学 5.4%であり、最も高い家政と最も低い工学の間に 50.9 ㊦差が生じていた。なお、第 1 回調査から各専攻分野の順位はほとんど変化していない。また、家政、人文科学など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、女性教員比率も低くなっている。

採用時における積極的是正措置（ポジティブアクション）により、積極的に女性を採用している大学は、前回から 3.5 ㊦伸ばし 81.4%となった。

女性の非常勤講師は約 8 千 5 百人おり、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する等の機会を拡大している大学は、前回より 1.1 ㊦減の 16.3%と非常に低く、アクションプラン策定以降では初の前年比減となり、非常勤講師の待遇の改善が進んでいないことがうかがえる。

育児・介護への支援については、就労支援を整備・充実している大学は 1.2 ㊦伸ばして 100%を達成し、全て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 5.8 ㊦伸ばし 88.4%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」に採択された大学が、取組を充実させたことによるのも理由の一つと考えられる。

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 2.4 割伸ばし 82.6%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 4.6 割伸ばし 80.2%となった。

両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成のため、制度の活用を促すポスター・リーフレットなどを作成し積極的な取組を実施している大学は、前回より 8.1 割伸ばし 93.0%となった。

今回の調査の概要は以上であるが、女性教員比率は 0.7 割伸びて 15.4%となり、アクションプランで設定した平成 27 年までに女性教員比率を 17%以上にすると目標を達成することはできなかった。しかし、各大学において地道な取組が行われていることで、女性教員比率は毎年 0.5~0.7%ずつ確実に増え続けており、女性教員比率が 17%以上の大学は前回から 13 大学増え、国立大学の約半数の 42 大学に及んでいる。

ここからは、アクションプランの取組状況について、対象期間である平成 23 年~平成 27 年の 5 年間の総括を行いたい。

まず、提言 1 の男女共同参画の推進体制の整備であるが、これは平成 23 年度時点で 80%以上の大学が実施済みであったが、現在はほぼ全大学において実施されている。実施内容としては、男女共同参画推進に関する基本方針等を制定し、大学ホームページにおいて公開しているところがほとんどである。また、男女共同参画推進室などを設置し、推進体制の充実を図っている。男女共同参画を進めるうえで、体制の整備は必須であるので、検討中と回答した数大学においては早急な改善が望まれる。

次に、提言 2 の女性教員・研究者の拡大である。非常勤講師の待遇の改善の促進以外は、この 5 年間着実に実施率を伸ばしている。特に、採用時における積極的是正措置（ポジティブアクション）の実施及び大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大については、この 5 年間で 20 割以上も伸ばし、実施率は 80%を超えている。女性限定公募の実施や女性を採用した場合にはインセンティブを付与するなどの取組が多く大学の多くで実施されるようになり、女性管理職の登用目標値を設定して役員・管理職への女性の登用を積極的に推進している大学も多くなってきている。実際の意思決定過程等の女性比率及び教員の女性比率はまだ低いですが、こういった取組が拡大し、数年後数字として表れてくることを期待したい。

また、次世代研究者へのロールモデルの提供についても 20 割近く伸びており、オープンキャンパスで女子高校生向けにブースを設け、理系の女子学生と交流する機会を作ったり、理系への進路相談を実施するなどしている大学が多い。内閣府男女共同参画局が中心となり、理工系分野が充実している大学や企業と連携して女子高生・女子学生の理工系分野の選択を推進する「理工チャレンジ~女子高校生・女子学生の理工系分野への選択~」への参加など、産官学一体となつての取組が進められていることも影響していると思われる。女性教員・研究者の増加や大学における女性管理職等の登用推進を促進するためには、学生の段階から女性比率を高める取組を行うことも重要であるため、各大学には今後も取組を強化していただきたい。

続いて、提言 3 の就業環境の整備・充実であるが、就労支援制度の整備・充実については今回の調査で実施率 100%となり、全大学で実施されている。育児休暇・介護休業以外にも、ベビーシッター派遣支援制度や超過勤務免除制度、在宅勤務制度を整備している大学もある。研究継続支援制度の整備・充実、施設設備の設置・充実、メンタル的なサポート体制の整備・充実に関しても、年々着実に実施率は伸びており、就業環境の整備・充実は図られてきている。研究継続支援制度としては、研究支援員等の配置やその雇用経費の助成が多く、在宅勤務を可能とする ICT等を活用した双方向ネットワークの構築を実施している大学もある。施設設備の設置・充実としては、学内保育施設の設置や授乳室等の整備が多く実施され、病児病後児保育の受け入れも進んでいる。また、メンタル的なサポート体制の整備・構築としては、メンター制を導入し、キャリアや育児、介護等について気軽に悩みを相談できる環境づくりが進められている。今後はこれらの施設設備やサポート体制の設備・充実にすべての国立大学が取り組むことが必要になるとと思われる。

最後に、提言 4 の意識啓発の推進である。大学においては、男女共同参画推進に関するセミナーやシンポジウム等が多く開催され、パンフレットを作成したりホームページで積極的に広報を行うなど、取組や数字の上ではこの 5 年間で非常に意識啓発の推進が図られたように見える。しかし、育児休業の利用者は教職員ともに女性が圧倒的に多いなど、男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しについては、まだまだ改善の余地がある。

政府においては、成長戦略「日本再興戦略」改訂 2015「未来への投資・生産性革命」の柱の一つとして「女性の活躍推進」を打ち出しており、2015 年 6 月に「女性活躍加速のための重点方針 2015」が決定され、女性が活躍できる環境整備の推進や理工系分野における女性の人材育成に力を入れることなどが示されたほか、同年 8 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、一般事業主として、国立大学法人において女性の活躍推進に向けた行動計画を策定することなどが義務づけられた。

また、2015 年 12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」（以下「第 4 次基本計画」という。）が閣議決定され、男女共同参画社会の形成促進を図るため、分野別に 2025 年度末までの「基本的考え方」並びに 2020 年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」、さらに取組の実施により達成を目指す「成果目標」が設定された。

国立大学協会でも、2014 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。

国立大学法人の第 3 期中期計画素案において、女性教職員比率に係る数値目標を設定した大学が多く見られることから、「女性の活躍促進」への貢献の意気込みが伝わってくる。

国立大学協会では、2011 年 2 月に「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、「少なくとも 2015 年までに国立大学の女性教員比率 17%以上」との達成目標を設定し、毎年 の追跡調査の実施により、その達成状況を検証してきたが、2016 年以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するために、第 4 次基本計画の取組や成果目標等を踏まえつつ、2015 年までのアクションプランを引き継ぐ新たなアクションプランを策定する。

新たなアクションプランでは、2016年度から2020年度（2016年4月から2021年3月）の5年間を見通して国立大学が達成すべき目標とそのために取り組むべき事項を設定するが、各大学においては目標の達成に向けて引き続き取り組んでいただきたい。

第二部

(資料編)

I. 第12回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計	61
B. 第2期中期目標・中期計画における対応、新たな取組 及びアクションプラン期間における推進の総括	72
C. 男女共同参画推進に関する取組の実施内容・検討内容	115
D. 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	151
E. 各保育施設・設備等の具体的な状況	153

II. 添付資料

A. 国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－	195
B. 第12回追跡調査票	203
C. 大学別女性教員比率一覧	227
男女共同参画小委員会委員名簿	229

I. 第12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	16	321	337	4.7
副学長	24	229	253	9.5
教授	1,987	19,782	21,769	9.1
准教授	2,826	15,407	18,233	15.5
講師(常勤)	1,073	3,982	5,055	21.2
助教	3,962	14,461	18,423	21.5
小計	9,891	54,265	64,156	15.4
助手	372	284	656	56.7
計	10,263	54,549	64,812	15.8

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	71	512	583	12.2
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	179	2,589	2,768	6.5
部局長等	66	1,256	1,322	5.0
監事	2	51	53	3.8
小計	318	4,408	4,726	6.7
非常勤理事	2	37	39	5.1
経営協議会等(学外委員)	103	635	738	14.0
非常勤監事	6	115	121	5.0
小計	111	787	898	12.4
計	429	5,195	5,624	7.6

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	2,077	129	9,740	725	11,817	854	17.6	15.1
教員以外の本務を別に持つ者	2,447	168	12,810	1,193	15,257	1,361	16.0	12.3
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	888	45	3,136	254	4,024	299	22.1	15.1
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,210	183	2,957	244	6,167	427	52.1	42.9
計	8,622	525	28,643	2,416	37,265	2,941	23.1	17.9

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	752	5,189	5,941	12.7	955	3,755	4,710	20.3	264	545	809	32.6
教養部(一般教育)	5	30	35	14.3	11	35	46	23.9	6	46	52	11.5
大学院	823	10,492	11,315	7.3	1,107	7,900	9,007	12.3	367	1,346	1,713	21.4
附属病院	14	175	189	7.4	35	399	434	8.1	132	1,310	1,442	9.2
附置研究所	45	1,052	1,097	4.1	68	800	868	7.8	17	79	96	17.7
その他	351	2,897	3,248	10.8	650	2,517	3,167	20.5	287	656	943	30.4
計	1,990	19,835	21,825	9.1	2,826	15,406	18,232	15.5	1,073	3,982	5,055	21.2

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	539	1,435	1,974	27.3	73	26	99	73.7	2,583	10,950	13,533	19.1
教養部(一般教育)	9	47	56	16.1	0	0	0	0.0	31	158	189	16.4
大学院	1,661	6,668	8,329	19.9	175	107	282	62.1	4,133	26,513	30,646	13.5
附属病院	916	3,456	4,372	21.0	41	68	109	37.6	1,138	5,408	6,546	17.4
附置研究所	186	1,079	1,265	14.7	15	17	32	46.9	331	3,027	3,358	9.9
その他	651	1,776	2,427	26.8	68	66	134	50.7	2,007	7,912	9,919	20.2
計	3,962	14,461	18,423	21.5	372	284	656	56.7	10,223	53,968	64,191	15.9

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	4,703	2,536	7,239	65.0	962	636	1,598	60.2
社会科学	5,482	10,105	15,587	35.2	871	1,236	2,107	41.3
理学	1,938	5,338	7,276	26.6	1,018	3,371	4,389	23.2
工学	4,054	27,216	31,270	13.0	2,123	18,262	20,385	10.4
農学	3,193	4,014	7,207	44.3	1,234	2,120	3,354	36.8
保健	6,002	4,933	10,935	54.9	1,229	1,221	2,450	50.2
商船	16	185	201	8.0	9	18	27	33.3
家政	304	0	304	100.0	82	5	87	94.3
教育	8,582	6,340	14,922	57.5	1,672	1,745	3,417	48.9
芸術	485	225	710	68.3	286	177	463	61.8
その他	1,616	1,182	2,798	57.8	1,168	2,318	3,486	33.5
法科大学院	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	36,375	62,074	98,449	36.9	10,654	31,109	41,763	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	287	336	623	46.1	25	2	27	92.6
社会科学	174	338	512	34.0	246	526	772	31.9
理学	203	916	1,119	18.1	0	0	0	-
工学	455	2,405	2,860	15.9	2	21	23	8.7
農学	292	507	799	36.5	0	0	0	-
保健	1,089	2,231	3,320	32.8	43	32	75	57.3
商船	0	0	0	-	0	0	0	-
家政	25	2	27	92.6	0	0	0	-
教育	129	241	370	34.9	221	354	575	38.4
芸術	29	35	64	45.3	0	0	0	-
その他	384	826	1,210	31.7	10	96	106	9.4
法科大学院	法科大学院修了者				256	743	999	25.6
合計	3,067	7,837	10,904	28.1	803	1,774	2,577	31.2

表1.6 専攻分野別 学部・大学院の教員数

単位:人

専攻分野	教授							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	299	0	1,463	7	1,762	7	17.0	0.0
社会科学	222	4	1,818	52	2,040	56	10.9	7.1
理学	58	1	1,922	29	1,980	30	2.9	3.3
工学	110	7	4,630	124	4,740	131	2.3	5.3
農学	67	2	1,527	19	1,594	21	4.2	9.5
保健	419	42	3,038	457	3,457	499	12.1	8.4
商船	0	0	5	0	5	0	0.0	-
家政	38	0	39	0	77	0	49.4	-
教育	459	0	2,394	15	2,853	15	16.1	0.0
芸術	25	3	218	5	243	8	10.3	37.5
その他	301	25	2,817	329	3,118	354	9.7	7.1
合計	1,998	84	19,871	1,037	21,869	1,121	9.1	7.5

専攻分野	准教授							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	358	22	958	47	1,316	69	27.2	31.9
社会科学	284	15	1,046	52	1,330	67	21.4	22.4
理学	145	2	1,656	31	1,801	33	8.1	6.1
工学	239	17	4,037	131	4,276	148	5.6	11.5
農学	124	6	1,367	34	1,491	40	8.3	15.0
保健	481	66	2,353	464	2,834	530	17.0	12.5
商船	1	0	6	0	7	0	14.3	-
家政	27	0	23	0	50	0	54.0	-
教育	572	4	1,527	26	2,099	30	27.3	13.3
芸術	49	6	151	4	200	10	24.5	60.0
その他	505	93	2,276	399	2,781	492	18.2	18.9
合計	2,785	231	15,400	1,188	18,185	1,419	15.3	16.3

専攻分野	講師(常勤)							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	79	10	92	14	171	24	46.2	41.7
社会科学	72	27	139	37	211	64	34.1	42.2
理学	38	7	190	19	228	26	16.7	26.9
工学	46	3	381	29	427	32	10.8	9.4
農学	28	2	108	4	136	6	20.6	33.3
保健	426	77	2,174	405	2,600	482	16.4	16.0
商船	0	0	0	0	0	0	-	-
家政	5	0	4	0	9	0	55.6	-
教育	144	4	286	13	430	17	33.5	23.5
芸術	9	2	14	1	23	3	39.1	66.7
その他	193	57	488	115	681	172	28.3	33.1
合計	1,040	189	3,876	637	4,916	826	21.2	22.9

専攻分野	助教							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	91	20	151	28	242	48	37.6	41.7
社会科学	65	22	143	41	208	63	31.3	34.9
理学	152	24	1,312	140	1,464	164	10.4	14.6
工学	292	49	2,902	430	3,194	479	9.1	10.2
農学	211	76	775	183	986	259	21.4	29.3
保健	2,470	681	7,184	1,894	9,654	2,575	25.6	26.4
商船	1	0	0	0	1	0	100.0	-
家政	15	0	0	0	15	0	100.0	-
教育	57	6	91	18	148	24	38.5	25.0
芸術	20	9	38	6	58	15	34.5	60.0
その他	483	186	1,694	608	2,177	794	22.2	23.4
合計	3,857	1,073	14,290	3,348	18,147	4,421	21.3	24.3

専攻分野	小計(助手を除く)							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	827	52	2,664	96	3,491	148	23.7	35.1
社会科学	643	68	3,146	182	3,789	250	17.0	27.2
理学	393	34	5,080	219	5,473	253	7.2	13.4
工学	687	76	11,950	714	12,637	790	5.4	9.6
農学	430	86	3,777	240	4,207	326	10.2	26.4
保健	3,796	866	14,749	3,220	18,545	4,086	20.5	21.2
商船	2	0	11	0	13	0	15.4	-
家政	85	0	66	0	151	0	56.3	-
教育	1,232	14	4,298	72	5,530	86	22.3	16.3
芸術	103	20	421	16	524	36	19.7	55.6
その他	1,482	361	7,275	1,451	8,757	1,812	16.9	19.9
合計	9,680	1,577	53,437	6,210	63,117	7,787	15.3	20.3

専攻分野	助手							
	女		男		計		女性比率%	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	21	0	3	1	24	1	87.5	0.0
社会科学	134	15	19	5	153	20	87.6	75.0
理学	12	1	14	2	26	3	46.2	33.3
工学	30	1	47	2	77	3	39.0	33.3
農学	1	0	7	1	8	1	12.5	0.0
保健	106	67	118	91	224	158	47.3	42.4
商船	0	0	0	0	0	0	-	-
家政	5	0	0	0	5	0	100.0	-
教育	7	0	2	1	9	1	77.8	0.0
芸術	4	4	1	1	5	5	80.0	80.0
その他	43	21	71	50	114	71	37.7	29.6
合計	361	109	282	154	645	263	56.0	41.4

専攻分野	合 計							
	女		男		計		女性 比率 %	
		うち任期 付き		うち任期 付き		うち任期 付き		うち任期 付き
人文科学	848	52	2,667	97	3,515	149	24.1	34.9
社会科学	777	83	3,165	187	3,942	270	19.7	30.7
理学	405	35	5,094	221	5,499	256	7.4	13.7
工学	717	77	11,997	716	12,714	793	5.6	9.7
農学	431	86	3,784	241	4,215	327	10.2	26.3
保健	3,902	933	14,867	3,311	18,769	4,244	20.8	22.0
商船	2	0	11	0	13	0	15.4	0.0
家政	90	0	66	0	156	0	57.7	0.0
教育	1,239	14	4,300	73	5,539	87	22.4	16.1
芸術	107	24	422	17	529	41	20.2	58.5
その他	1,525	382	7,346	1,501	8,871	1,883	17.2	20.3
合計	10,043	1,686	53,719	6,364	63,762	8,050	15.8	20.9

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動 単位:人

任用形態	異動後の職名	女	男	計	女性 比率 %
採用・転入	教授	79	672	751	10.5
	准教授	213	934	1,147	18.6
	講師	133	442	575	23.1
	助教	967	2,826	3,793	25.5
	助手	45	78	123	36.6
	小計	1,437	4,952	6,389	22.5
学内昇任	教授	131	724	855	15.3
	准教授	139	727	866	16.1
	講師	74	406	480	15.4
	助教	34	104	138	24.6
	小計	378	1,961	2,339	16.2

表1.8 専攻分野別 公募人事による教員採用に係る応募者数・採用者数

回答大学数 68大学

単位:人

専攻分野	教授											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性 比率 %		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		うち任期 付き		うち任期 付き
人文科学	42	0	203	2	20.7	0.0	2	0	11	2	18.2	0.0
社会科学	179	4	502	24	35.7	16.7	2	0	15	4	13.3	0.0
理学	35	1	524	25	6.7	4.0	0	0	34	2	0.0	0.0
工学	58	2	957	59	6.1	3.4	8	0	92	9	8.7	0.0
農学	28	0	134	0	20.9	-	2	0	23	0	8.7	-
保健	162	4	764	47	21.2	8.5	22	2	139	17	15.8	11.8
商船	0	0	1	0	0.0	-	0	0	1	0	0.0	-
家政	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
教育	92	0	402	0	22.9	-	7	0	32	0	21.9	-
芸術	0	0	11	6	0.0	0.0	0	0	2	1	0.0	0.0
その他	86	14	539	83	16.0	16.9	2	0	29	7	6.9	0.0
合計	682	25	4,037	246	16.9	10.2	45	2	378	42	11.9	4.8

専攻分野	准教授											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性 比率 %		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		うち任期 付き		うち任期 付き
人文科学	342	46	1,033	102	33.1	45.1	13	2	42	6	31.0	33.3
社会科学	538	22	2,109	111	25.5	19.8	14	0	74	9	18.9	0.0
理学	188	34	1,938	189	9.7	18.0	8	3	69	12	11.6	25.0
工学	152	4	1,552	57	9.8	7.0	16	2	151	10	10.6	20.0
農学	71	8	465	38	15.3	21.1	6	1	38	3	15.8	33.3
保健	188	2	360	15	52.2	13.3	21	1	105	9	20.0	11.1
商船	1	0	3	0	33.3	-	0	0	1	0	0.0	-
家政	18	0	19	0	94.7	-	2	0	2	0	100.0	-
教育	262	8	1,276	22	20.5	36.4	17	2	75	4	22.7	50.0
芸術	72	0	244	0	29.5	-	2	0	8	0	25.0	-
その他	285	92	1,222	421	23.3	21.9	15	6	61	18	24.6	33.3
合計	2,117	216	10,221	955	20.7	22.6	114	17	626	71	18.2	23.9

専攻分野	講 師(常勤)											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性比率 %		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		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	268	7	734	17	36.5	41.2	12	1	32	2	37.5	50.0
社会科学	147	50	585	135	25.1	37.0	8	3	27	6	29.6	50.0
理学	69	27	491	88	14.1	30.7	6	4	18	6	33.3	66.7
工学	107	10	379	60	28.2	16.7	9	2	28	8	32.1	25.0
農学	4	2	22	2	18.2	100.0	2	1	5	1	40.0	100.0
保健	47	14	160	29	29.4	48.3	18	5	82	12	22.0	41.7
商船	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
家政	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
教育	282	8	1,225	32	23.0	25.0	19	3	66	8	28.8	37.5
芸術	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
その他	252	201	889	670	28.3	30.0	20	16	47	32	42.6	50.0
合計	1,176	319	4,485	1,033	26.2	30.9	94	35	305	75	30.8	46.7

専攻分野	助 教											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性比率 %		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		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	76	47	212	124	35.8	37.9	7	5	17	12	41.2	41.7
社会科学	79	13	315	53	25.1	24.5	11	3	44	18	25.0	16.7
理学	138	59	1,253	378	11.0	15.6	14	5	103	38	13.6	13.2
工学	194	38	1,174	271	16.5	14.0	34	8	199	51	17.1	15.7
農学	94	39	408	119	23.0	32.8	18	8	55	28	32.7	28.6
保健	208	60	690	190	30.1	31.6	156	45	510	140	30.6	32.1
商船	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
家政	17	17	40	40	42.5	42.5	3	3	3	3	100.0	100.0
教育	50	1	161	3	31.1	33.3	3	0	15	1	20.0	0.0
芸術	27	0	75	0	36.0	-	1	0	2	0	50.0	-
その他	148	42	527	139	28.1	30.2	25	11	71	25	35.2	44.0
合計	1,031	316	4,855	1,317	21.2	24.0	272	88	1,019	316	26.7	27.8

専攻分野	小 計(助手を除く)											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性比率 %		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		うち任期付き		うち任期付き
人文科学	728	100	2,182	245	33.4	40.8	34	8	102	22	33.3	36.4
社会科学	943	89	3,511	323	26.9	27.6	35	6	160	37	21.9	16.2
理学	430	121	4,206	680	10.2	17.8	28	12	224	58	12.5	20.7
工学	511	54	4,062	447	12.6	12.1	67	12	470	78	14.3	15.4
農学	197	49	1,029	159	19.1	30.8	28	10	121	32	23.1	31.3
保健	605	80	1,974	281	30.6	28.5	217	53	836	178	26.0	29.8
商船	1	0	4	0	25.0	-	0	0	2	0	0.0	-
家政	35	17	59	40	59.3	42.5	5	3	5	3	100.0	100.0
教育	686	17	3,064	57	22.4	29.8	46	5	188	13	24.5	38.5
芸術	99	0	330	6	30.0	0.0	3	0	12	1	25.0	0.0
その他	771	349	3,177	1,313	24.3	26.6	62	33	208	82	29.8	40.2
合計	5,006	876	23,598	3,551	21.2	24.7	525	142	2,328	504	22.6	28.2

専攻分野	助 手											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性 比率 %		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		うち任期 付き		うち任期 付き
人文科学	2	2	5	5	40.0	40.0	1	1	1	1	100.0	100.0
社会科学	8	8	8	8	100.0	100.0	2	2	2	2	100.0	100.0
理学	34	34	136	136	25.0	25.0	2	2	10	10	20.0	20.0
工学	13	13	140	140	9.3	9.3	0	0	2	2	0.0	0.0
農学	0	0	3	3	0.0	0.0	0	0	1	1	0.0	0.0
保健	1	0	1	0	100.0	-	1	0	1	0	100.0	-
商船	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
家政	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
教育	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
芸術	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
その他	8	4	16	8	50.0	50.0	3	0	6	2	50.0	0.0
合計	66	61	309	300	21.4	20.3	9	5	23	18	39.1	27.8

専攻分野	合 計											
	応募者数						採用者数					
	女		計		女性 比率 %		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		うち任期 付き		うち任期 付き
人文科学	730	102	2,187	250	33.4	40.8	35	9	103	23	34.0	39.1
社会科学	951	97	3,519	331	27.0	29.3	37	8	162	39	22.8	20.5
理学	464	155	4,342	816	10.7	19.0	30	14	234	68	12.8	20.6
工学	524	67	4,202	587	12.5	11.4	67	12	472	80	14.2	15.0
農学	197	49	1,032	162	19.1	30.2	28	10	122	33	23.0	30.3
保健	606	80	1,975	281	30.7	28.5	218	53	837	178	26.0	29.8
商船	1	0	4	0	25.0	-	0	0	2	0	0.0	-
家政	35	17	59	40	59.3	42.5	5	3	5	3	100.0	100.0
教育	686	17	3,064	57	22.4	29.8	46	5	188	13	24.5	38.5
芸術	99	0	330	6	30.0	0.0	3	0	12	1	25.0	0.0
その他	779	353	3,193	1,321	24.4	26.7	65	33	214	84	30.4	39.3
合計	5,072	937	23,907	3,851	294.5	258.2	534	147	2,351	522	312.7	333.1

表1.9 職系列・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	179	2,276	2,455	7.3	1	188	189	0.5
課長補佐、専門員等	384	2,057	2,441	15.7	40	471	511	7.8
係長、専門職員等	2,255	5,299	7,554	29.9	538	2,373	2,911	18.5
主任等	2,440	2,059	4,499	54.2	67	261	328	20.4
その他一般職員	5,493	3,990	9,483	57.9	830	2,057	2,887	28.7
計	10,751	15,681	26,432	40.7	1,476	5,350	6,826	21.6

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	230	135	365	63.0	5	33	38	13.2
課長補佐、専門員等	101	215	316	32.0	4	29	33	12.1
係長、専門職員等	1,825	736	2,561	71.3	21	90	111	18.9
主任等	2,577	281	2,858	90.2	5	5	10	50.0
その他一般職員	30,596	5,722	36,318	84.2	140	162	302	46.4
計	35,329	7,089	42,418	83.3	175	319	494	35.4

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	415	2,633	3,048	13.6
課長補佐、専門員等	3	12	15	20.0	532	2,784	3,316	16.0
係長、専門職員等	15	19	34	44.1	4,654	8,517	13,171	35.3
主任等	3	12	15	20.0	5,092	2,618	7,710	66.0
その他一般職員	135	282	417	32.4	37,194	12,213	49,407	75.3
計	156	326	482	32.4	47,887	28,765	76,652	62.5

2. 男女共同参画推進の取組状況について

1. 男女共同参画の推進体制の整備	回答数			単位:%		
	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	84	1	1	97.7	1.2	1.2
(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	84	2	0	97.7	2.3	0.0

2. 女性教員・研究者の拡大	回答数			単位:%		
	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	70	9	7	81.4	10.5	8.1
(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進	54	10	22	62.8	11.6	25.6
(3) 意思決定過程への女性の参画の拡大	74	9	3	86.0	10.5	3.5
(4) 次世代研究者へのロールモデルの提供	72	6	8	83.7	7.0	9.3
(5) 非常勤講師の待遇の改善の促進等	14	15	57	16.3	17.4	66.3

3. 就業環境の整備・充実	回答数			単位:%		
	実施中	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	86	0	0	100.0	0.0	0.0
(2) 研究継続支援制度の整備・充実	76	7	3	88.4	8.1	3.5
(3) 施設設備の設置・充実	71	7	8	82.6	8.1	9.3
(4) メンタル的なサポート体制の整備・充実	69	10	7	80.2	11.6	8.1

4. 意識啓発の推進	回答数			単位:%		
	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	69	8	9	80.2	9.3	10.5
(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	81	3	2	94.2	3.5	2.3
(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	67	9	10	77.9	10.5	11.6
(4) 両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成	80	3	3	93.0	3.5	3.5

3. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

表3.1 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

単位:人

課程	開講 科目数	担当教員				受講者概数		
		女	男	専任	非常勤	女	男	受講者計
①学部	696	361	563	744	182	16,506	18,230	34,736
②修士課程	278	135	238	336	35	573	1,028	1,601
③博士課程	93	40	82	96	26	71	123	194
④全学共通科目	235	206	279	401	83	9,987	9,150	19,137
⑤公開講座	11	7	11	15	3	191	139	330
計	1,313	749	1,173	1,592	329	27,328	28,670	55,998

4. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況

表4.1 育児介護休業等の利用者数

単位:人

	制度名	利用教員数		利用職員数		代替教員数		代替教員に よるコマ数	
		女	男	女	男	女	男		
平成24年度	育児休業	部分休業	44	3	1,691	17	2	0	0
		育児休業	345	28	3,915	39	86	32	226
	介護休業	部分休業	0	0	6	5	0	0	0
		介護休業	3	2	38	4	0	0	0

表4.2 保育施設・設備等の設置状況

施設の種類	設置数	大学数
(1)学内保育所(室)及び連携保育所(室)	85	47
(2)その他の学内保育施設・設備	75	33

B. 第2期中期目標・中期計画における対応、新たな取組及びアクションプラン期間における推進の総括
 (2. 男女共同参画推進の取組状況について(別紙1))

(※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27年5月1日現在の女性教員比率	12.7 %	総教員数	2,415 名中	女性教員数	308 名
--------------------	--------	------	----------	-------	-------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進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

○昨年度からの新たな取り組み
 ・女性教員の新規採用に対する人件費ポイント付与制度について、平成27年度から、付与期間を2年間延長し(トータルの付与期間5年間)、付与制度を強化することとした。
 ・子育て支援制度の利用促進のため、「北海道大学における子育て支援制度のあらまし」を新たに作成し、教職員に対する子育て支援制度の周知について改善を行った。
 ・大学構内に設置する保育所「ともに」について、大学支援のもと、平成27年度から、0～2歳児の保育料の減額及び兄弟割引の導入を行った。

○現状に対する課題
 ・女性管理職等への登用推進目標(国立大学協会)及び教職員に占める女性の比率目標(スーパーグローバル大学創成支援事業)に向けた体制整備及び取り組みの実施について検討が必要。

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括

・アクションプラン期間においては、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強化(付与ポイントの倍増・博士研究員等の雇用経費としての活用・付与期間の延長等)、教職員等に対する子育て支援の強化(特別休暇の充実・子育て支援制度の周知方法の改善・保育所「ともに」の保育料減額等)及び女性研究者の育成の推進(F3プロジェクトによる女性教員の新規採用・女性教員のスキルアップ支援・道内の女子中高生を対象とする理系進路選択事業等)の取り組みを行った。
 ・当該取り組み等の結果、本調査における女性教員比率は、2011年5月1日現在の10.1%から12.8%へ上昇したものの、引き続き、各種目標の達成に向けた体制整備及び取り組みの実施について検討が必要である。

大学名	北海道教育大学
-----	---------

学長名	蛇穴 治夫
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	425 名中	女性教員数	78 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進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。これに基づき、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の助成を実施しているところである。また、学内のさらなる周知を図るため、リーフレットを作成し教職員に対する広報にも努めている。

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

・女性教員を採用したキャンパスに対する経費配分
 ・平成26年度男女共同参画推進会議作業部会活動報告書の作成
 ・学内向けリーフレットの作成

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括

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、育児等の両立支援策や女性教員を対象としたインセンティブの付与ならびに研究費の助成を実施した。また、男女共同参画推進会議において毎年度活動報告書を作成することで、現状や課題を把握し、取組を進めてきたところである。さらに、大学ホームページ等を利用して、広報活動にも積極的に取り組んでおり、育児・出産に関するパンフレットの作成及び教職員に対する意識向上を図るため、リーフレットを作成し、学内の広報にも努めてきた。今後も、女性教員比率の向上を目指し、継続的な取組を行っていく。

大学名	室蘭工業大学
-----	--------

学長名	空閑 良壽
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	7.7 %	総教員数	195 名中	女性教員数	15 名
--------------------	-------	------	--------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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、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を行った。</p> <p>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）」に採択されたことを受け、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、特定専門職員を配置して、学内の男女共同参画推進体制を整備した。女性限定公募などを活用して教員の女性比率向上に取り組んだ。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度からの新たな取組は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、育児、介護等のライフイベント期にある研究者の支援として、研究支援員の配置、シッター代補助、緊急時タクシー代補助などを開始し、子の看護休暇・介護休暇を常勤職員だけでなく非常勤職員も有給とした。また、学内の多目的トイレ3箇所にベビーキープ等を設置した。 ・「ダイバーシティ通信」を創刊（年2回発行）し、「室蘭工業大学ロールモデル集」を編集（平成27年4月発行）したほか、ホームページや学内誌などで支援制度を紹介するなど広報に努めた。また、意識啓発として、男女共同参画関係新聞記事等を学内各長へ配布した。 ・学生・院生向け「キャリア形成のためのランチセミナー」を平成26年6月と10月に開催し、第1回の「学長と女性研究者の懇談会」を11月に開催したほか、「教職員のためのトップセミナー2014：グローバル経営とダイバーシティ推進」を11月に開催した。 <p>現状に対する課題は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率の更なる向上や学内設備の充実が望まれる ・ライフイベント期の支援を男性にも周知して利用件数を上げていく ・教員だけでなく学生・院生の支援を充実させていく ・個人個人の積極的な取り組みを目指して意識啓発を進める

<p>アクションプラン期間（2011年～2015年）における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学のアクションプラン期間における男女共同参画推進に関する総括は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画を全学的に推進する組織として、平成22年10月に学長の下に設置した「男女共同参画推進室」が、「男女共同参画推進のための基本方針」を策定するとともに、先進的な取組を行っている大学等から講師を招いて、男女共同参画に対する意識改革のための啓発活動を積極的に実施した。 ・平成25年度に、女性研究者研究活動支援事業（一般型）が採択され、新たに「女性研究者支援ユニット」を設置し、研究支援制度、北海道内大学における女性研究者ネットワークを整備するとともに、女性研究者の採用や登用促進への対応等に関するシンポジウムや領域長等管理監督者や女子学生を対象としたセミナーの開催、広報活動の拡充等により、意識啓発及び女性研究者の裾野拡大に向けた取組を行った。 ・本学における女性研究者比率は平成21年度で2.1%（全国立大学中86位（最下位））であったが、女性教員の積極的な採用活動により、平成26年度に5.3%（全国立大学中83位）、平成27年度に7.7%まで上昇した。

大学名	小樽商科大学
-----	--------

学長名	和田 健夫
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	12 %	総教員数	125 名中	女性教員数	15 名
--------------------	------	------	--------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募文書に、「育児支援型勤務時間体制」を導入している旨を記載し、女性が応募しやすいよう配慮した。 ・本学の職員を志望する女性向けに、育児に伴う休暇等制度等、女性職員が利用することのできる福利厚生制度をホームページに掲載し、広く周知した。 ・ワークライフバランス向上のために、特別休暇を新設し、一斉休業日を設けた。 ・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。 ・次世代女性職業人の育成を図るため、女子学生のための就職ガイダンスを開催した。 ・育児支援のための各種制度をまとめたパンフレットを作成し、全職員に配布するとともに、ホームページにも掲載した。 ・教職員と学生を対象として、ワークライフバランスをテーマとした講演会を開催した。 ・育児休業等取得者の代替措置に係る申合せを策定し、職員が育児休業を取得しやすい環境を整備した。 ・男女共同参画に積極的に取り組むため、男女共同参画基本方針を策定した。 ・毎週水曜日を定時退勤日、毎週金曜日を早期退勤日とし、職員のワークライフバランスの改善を推進した。 ・本学ホームページに「小樽商科大学 男女共同参画への取り組み」を新たに設けた。 ・男女共同参画推進委員会を設置した。 ・育児休業取得者の職場復帰支援として、次のことを実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ①学内情報のトップックスを定期的に送付 ②育児休業中の研修参加 ③復帰前面談 ・民間企業と共催で「アグリビジネスサミット featuring Women in 北海道」を開催し、女性の力及び、今後の新たな可能性について考える機会を提供した。

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【昨年度からの新たな取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進委員会を設置し、本学ホームページに「小樽商科大学 男女共同参画への取り組み」を新たに設けた。 ・育児休業取得者の職場復帰支援として、次のことを実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ①学内情報のトップックスを定期的に送付 ②育児休業中の研修参加 ③復帰前面談 ・民間企業と共催で「アグリビジネスサミット featuring Women in 北海道」を開催し、女性の力及び、今後の新たな可能性について考える機会を提供した。 <p>【現状に対する課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率が平成27年5月1日現在で12%と、国立大学協会の目標値（2015年までに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組が課題である。

<p>アクションプラン期間（2011年～2015年）における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>女性教員比率の目標達成には至らなかったが、アクションプラン期間において女性教員比率が9.4%から12%まで増加することができ、男女共同参画推進委員会の設置をはじめ、育児支援に関するパンフレット作成、育児休業等取得者の代替措置に係る申合せの策定、育児休業取得者の復帰支援策の強化等の取組が一定の効果を得た。</p>

大学名	帯広畜産大学				
学長名	長澤 秀行				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	10.9 %	総教員数	137	名中	女性教員数 15 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。また、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成24年2月1日に一般事業主行動計画を策定し、全て計画通り実施し、非常勤研究者等が無給の特別休暇として取得していた休暇を有給として取得できる等の環境整備を段階的(3年度間)に行いました。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>女性教員の採用を積極的に行い、女性の教員数は10.9%となり、女性教員の比率は昨年度より増加(昨年度 10.4%)しておりますが、今年度の学部の入学生における女子学生比率が56%である点を考慮すると、一層、女性教員比率の増加に努める必要があると認識しています。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>人事案件については、積極的に女性研究者の獲得に努めるよう、基本方針を策定し、その効果も徐々に見えつつあります。しかし、地方の小規模大学にあっては、サポート体制を整備するには限界があります。</p>					

大学名	旭川医科大学				
学長名	吉田 晃敏				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.4 %	総教員数	347	名中	女性教員数 57 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>当センターの事業内容としては、</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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妊娠中の医師及び医療職へのマタニティ白衣のレンタル制度の実施</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>〈新たな取組〉</p> <p>・病後児保育室「のんの」を病児・病後児保育室「のんの」に変更。 (平成26年7月に受入対象者を従来の病氣回復期にある児童から、急性期の児童にも対象を拡大した。)</p> <p>・学内研修会等に対して託児サービスの実施 (平成27年4月から、参加が義務付けられるような学内での研修会等に出席する場合、利用料を大学負担とする託児サービスを行っている。)</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>二輪草センターを中心に、復職支援研修、セミナー開催、病児・病後児保育室、夏休み・冬休みキッズスクール、ワークライフバランスの授業等の様々な活動を行ってきた。その活動が評価され、二輪草センターは北海道から平成25年度の北海道男女平等参画チャレンジ賞「輝く北のチャレンジ支援賞」を受賞した。更に、本学は平成27年6月に子育てサポート企業として北海道労働局に認定され、次世代認定マーク(くるみんマーク)を取得した。</p>					

大学名	北見工業大学				
学長名	高橋 信夫				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	5.2 %	総教員数	153 名中	女性教員数	8 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>中期計画において、新規に採用する教員の10%程度を女性教員又は外国人教員とすることを努力目標として掲げ、この方針に沿って女性教員及び外国人教員の採用に努めることとした。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学の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た。</p> <p>また、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、女性教員への支援に関する要項を策定した。</p> <p>なお、同要項については、本学HPに掲載し周知を図るとともに、教員公募のページにもリンクを貼ってアピールし、女性教員採用増を図った。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>中期計画において、新規に採用する教員の10%程度を女性教員又は外国人教員とすることを努力目標として掲げ、この方針に沿って女性教員及び外国人教員の採用に努めた。</p> <p>北海道大学が中心となり運営する「全北海道女性科学者研究推進協議会(Full-HoWS)」との連携を基本戦略立案会議にて決定し、当該協議会が主催する各種セミナー情報について、全学的な周知を行った。</p> <p>「国立大学法人北見工業大学女性研究者への支援に関する要項」を制定し、育児休業から復帰した女性教員に対する支援について整備を行った。</p> <p>なお、同要項については、本学HPに掲載し周知を図るとともに、教員公募のページにもリンクを貼ってアピールし、女性教員採用増を図った。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	弘前大学				
学長名	佐藤 敬				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	699 名中	女性教員数	122 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>期間中の主な取組として、①女性比率向上のため大学ホームページの教員採用ページに女性の応募を歓迎する旨の記載と農学生命科学部における女性優先公募、②現状調査と分析のため全教職員や部局長を対象とした現状・意識調査、③意識啓発のため男女共同参画をテーマとしたシンポジウムや教職員のネットワーク構築支援のための情報・意見交換会の開催、ニュースレター発行、④両立支援のため子育て・介護中の研究者への研究支援員配置、センター試験時や学会参加時の託児費用補助、⑤次世代育成支援(裾野拡大・育成)のため学部越境型理系女子学生の交流会、オープンキャンパス時の理系女子学生による女子高校生対象の進路相談会等を実施した。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>下記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。しかし、第3期中期目標・中期計画で掲げる女性教員の採用・在職比率目標の達成のため、より踏み込んだポジティブアクションの方策が必要と考えており、それを実現するための学内の意識改革が課題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度に初めて理系進学に関心のある女子高校生を対象とした理系女子学生による進路相談会をオープンキャンパス時に開催し、平成27年度も継続した。 ・平成26年度に初めて学部越境型理系女子学生の交流会を開催した。平成27年度は、理系女子学生を主な対象とした女性研究者・技術者ロールモデルセミナーを青森県庁との連携により開催する予定である。 ・女性研究者の採用・在職比率を向上させるための方策を検討する「検討会議」を設置した。 					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>アクションプラン期間中の前半(2011～12年度)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)を実施し、環境整備、意識改革、女性研究者裾野拡大・育成を柱とした包括的で多様な取組を実施した。2013年度以降は自主財源により女性研究者支援モデル育成事業で実施した多くの取組を継続し、2012年には学長が①機会均等の推進、②男女共同参画の阻害要因の精査と是正、③大学運営における性別格差是正、④ワーク・ライフ・バランスモデルの構築、⑤次世代育成支援対策の推進、⑥国際交流による男女共同参画推進、⑦男女共同参画の地域社会への発信を柱とする弘前大学男女共同参画推進宣言を行い、男女共同参画推進室には専任教員を配置し、取組を発展させることができた。</p> <p>アクションプラン期間に男女共同参画推進の基盤が整備されたことから、第3期中期目標・中期計画では意欲的な数値目標を掲げ、2015年度はその達成に向けた具体的な方策の検討に着手することができた。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	岩手大学
-----	------

学長名	岩淵 明
-----	------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	11%	総教員数	391名中	女性教員数	43名
--------------------	-----	------	-------	-------	-----

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>【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して、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</p> <p>【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。 「両立まい手当」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）</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>・2014年12月より、産前・産後休暇取得支援制度の実施。産休取得の教員について、新たに支援教員を採用できる制度であり、1件の申請を採択。当該教員の職務の補助が可能となった。</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>教員の女性比率は、2011年9.1%、2015年11.0%と増加している。数値目標を定め、その達成に向け部局ごとの女性教員採用計画を策定し、女性限定公募の実施に取り組んでいる。</p> <p>男女共同参画推進のための取組において、以下の項目におけるシステムと環境の整備が進んだ。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女共同参画推進体制 男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進室会議の設置と重要事項の審議 2. 女性教員、研究者の拡大に向けて諸制度の実施 ・定着・採用促進のためのポジティブアクションの実施 ・女性役員(理事)の登用・女性役員・管理職の登用目標設定 ・若手女性研究者等、次世代研究者へのロールモデル提供等 ・女性研究者を対象とした共同研究スタート支援 3. 育児・介護等の両立を支援するために就業環境の整備・充実 ・法を上回る育児関連及び介護休業・休暇制度・ワークライフバランス相談室の整備 ・育児・介護により研究困難な研究者への研究支援者・補助者による研究活動支援 ・産前産後休暇取得の教員への、支援教員採用制度等 4. 男女共同参画を推進する意識啓発事業 ・地域の連携教育・研究機関との共催による男女共同参画シンポジウムの開催 ・両立支援制度、女性限定公募について大学ホームページへの掲載等 <p>以上のような取組を行う一方、2010年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」岩手大学『共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援』(2010～12年実施)による事業を行ってきた。さらに、2013年度に採択された文部科学省女性研究者研究活動支援事業(拠点型)「いわての復興に貢献する女性研究者支援」の拠点校として、地域の男女共同参画・女性研究者支援の先導役となり、事業を進めてきており、今後においてもその役割を期待されている。</p> <p>今後、いっそう効果的、効率的に推進していく。</p>

大学名	東北大学
-----	------

学長名	里見 進
-----	------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	11.2%	総教員数	2,996名中	女性教員数	335名
--------------------	-------	------	---------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>男女共同参画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」と制定している。</p> <p>本学では、男女共同参画担当の理事に加えて、総長特別補佐を配置している。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学では平成21年度から平成25年度まで実施した「社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。</p> <p>平成27年度からは新たに、社会貢献を維持・促進することを目的として、国や地方自治体等の審議会委員、学会の理事等の要職に就き研究時間の確保が困難な教員に、事務補佐員を派遣する制度を実施している。</p> <p>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。この男女共同参画推進センターでは、澤柳フェロー(女性教授のうち、人物並びに学識においてすぐれた人物)と女性研究者とのランチミーティングを定期的に開催したり、若手女性研究者の研究発表の場としてTUMUG FORUMを企画するなど、女性研究者のネットワーク作り及び次世代の育成に努めている。</p> <p>さらに、平成26年度より新たな顕彰制度として、澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞を設立し、全国の男女共同参画社会推進のために活動する個人・団体を公募し表彰している。</p> <p>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、助教以上でまだ11.2%にとどまっており、国立大学協会(2015年までに17%)には達することができなかった。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、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。</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学では、平成21年度から平成25年度まで「社都ジャンプアップ事業 for 2013(文部科学省補助事業)」を実施し、女性研究者の積極的な採用を行った。また、平成25年には女子学生入学百周年記念事業を開催し、今後10年間の行動指針として「男女共同参画推進のための行動指針」を総長が発表した。この行動指針には、両立支援・環境整備、女性リーダー育成、次世代育成、顕彰制度、地域連携、国際化対応、支援推進体制の7つの項目が定められ、これに基づき平成26年度以降の活動を行っている。</p> <p>女性研究者比率(助教以上)は平成23年5月時点で9.7%、平成27年5月時点では11.2%と上昇傾向ではあるが、国立大学協会の目標値(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)には達することができなかった。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、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。</p>

大学名	宮城教育大学
-----	--------

学長名	見上 一幸
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	114 名中	女性教員数	18 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度より男女共同参画についての啓蒙活動に力を入れ、FD研修会や講演会等を実施し、ジェンダーを考えるきっかけをつくることができた。また、後期の学部講義である「性・文化・ジェンダー」の実施に向けて、授業内容の検討を行った。</p> <p>今後も引き続き女性教職員の雇用拡大に関して検討を行い、女性教職員の労働環境の改善等に努めていきたい。</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学は、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、男女共同参画の実現のため、諸施策の検討を重ねてきた。特にこのアクションプラン期間では、基本理念・基本方針に基づき、男女共同参画の推進に向けて研修会や講演会、また学部の授業において啓発活動を行い、男女共同参画に関する意識の向上に努めた。</p>

大学名	秋田大学
-----	------

学長名	澤田 賢一
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	582 名中	女性教員数	103 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を優先的に選考する旨を記載した教員公募や女性限定公募を実施した。 ・女性教員を採用した部局へのインセンティブ経費及び採用された女性教員へのスタートアップ経費の配分を行った。 ・研究支援員制度を制定し、育児・介護等と研究活動の両立を支援した。 ・臨床心理士への相談サービスを開始し、研究・仕事とワーク・ライフ・バランス向上及び就業環境改善を図った。 ・本学及び県内高等教育機関、公設試験研究機関に所属する優秀女性研究者への表彰を実施した。 ・シンポジウムやポスター等で意識啓発を行った。 ・育児との両立支援として、病児・病後児保育室を設置した。 ・秋田県の女性研究者等を対象としたホームページを開設した。 ・育児・介護時の就業環境の整備として、特別休暇の要件を緩和した。

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【新たな取組】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①メンター制度を創設し、教職員の悩み事等の解決への一助とするともに、研究・仕事とワーク・ライフ・バランス向上及び就業環境改善を図った。 ②育児・介護に係る教員人事評価の在り方について検討し、育児・介護を考慮した評価に努める評価方針と人事評価を実施した。 ③育児・介護時の就業環境の整備として、特別休暇の適用範囲を拡大した。 ④スキルアップセミナーや介護支援セミナー等を開催した。 ⑤研究支援員制度の適用範囲を秋田県内の高等教育機関へ拡大した。 <p>【現状に対する課題】</p> <p>女性教員比率20%以上を達成するための具体策の検討</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学では、女性教員比率20%を目指した様々な取り組みを行ってきたが、特に平成25年度に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)の採択を受けたことにより、秋田県内の女性研究者のネットワークを構築し、育児・介護等との両立支援のために就業環境の整備を進め、女性活躍促進・意識啓発を目的としたセミナー及びシンポジウム等を開催するなど、女性研究者支援と男女共同参画推進のための意識改革を醸成させ、本学の取組を秋田県内の高等教育機関・公設試験研究機関等へ波及させることに取り組むとともに、女性大学院生・学部生へのロールモデルの提示とキャリアガイダンスを実施した。</p>

大学名	山形大学						
学長名	小山 清人						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	841	名中	女性教員数	110	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>組織運営の改善に関する目標として、「男女共同参画の推進」を掲げ、達成するための措置として「ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境を整備する」とし、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究継続支援員制度：研究とライフイベント（妊娠、育児、介護等）の両立を支援するために、女性研究者の活動を支援する研究継続支援員制度を実施し、毎年10名程度が利用している。平成26年度からは、男性も利用できるようにした。 ・保育所の設置：平成19年開設の医学部保育所に続いて、平成26年4月に小白川キャンパス保育所を開設し、教職員、学生、地域の方の乳幼児を受け入れている。 ・託児サポーター制度：学生を託児サポーターとして養成し、1歳から小学校6年生までの一時預かりを行う託児サポーター制度を実施している。保育所ができたことから、平成26年度からは、学童の一時預かりを行っている。 ・巡回相談員制度：相談員が4キャンパスを巡回し、主としてワーク・ライフ・バランスに関する相談に応じている。 							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度からの新たな取組</p> <p>(1)研究継続支援員制度及び学会参加時の託児支援制度の利用対象者の拡大：育児や介護等のライフイベントを抱える男性研究者も利用できるようにした。 現状に対する課題：男性研究者の周知が進んでいない面がみられる。</p> <p>(2)保育所の設置：飯田キャンパス(医学部)に続き、小白川キャンパス(事務局、人文学部、地域教育文化学部、理学部)に保育所を設置した。</p>							
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>【提言1】推進体制の整備：委員会及び推進室活動を継続している。2012年度保育所設立ワーキンググループを設置した。また、2015年ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択を契機に、大学と企業との3機関でダイバーシティ連携推進会議を設置すると共に、工学部キャンパスに新たに男女共同参画推進室米沢分室を開設した。</p> <p>【提言2】女性教員・研究者の拡大：2013年度までに女性教員比率を15%に引き上げるという数値目標を設定したが、達成できなかったため、2014年度に女性限定公募の導入を委員会で検討した。2015年度に理・工・農学部における公募7件を含む計9件の女性限定公募を実施し、現在5名の採用が決定した。また、女性教員数が増加した学部へのインセンティブ付与を決定した。</p> <p>【提言3】就業環境の整備・充実：学生を活用した託児サポーター制度、研究とライフイベントの両立を支援する研究継続支援員制度を実施している。2012年度から学会参加時の託児支援制度を開始した。2014年に保育所を増設した。</p> <p>【提言4】意識啓発の推進：毎年、男女共同参画セミナー及びシンポジウムを開催している。</p>							
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	福島大学						
学長名	中井 勝巳						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.3 %	総教員数	237	名中	女性教員数	41	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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による研究相談の実施、各種研究助成情報の提供及び申請時のサポートに取り組んでいる。また、先進的に取り組んでいる大学の情報を収集しつつ、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、課題解決に取り組んでいる。 ・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、また、女性研究者の拡大、養成を強化するため学生を対象としたシンポジウムも開催し、課題解決に取り組んでいる。 ・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。さらに、育児休業等の期間であっても学内(電子)掲示板にアクセスできるサービスの提供を開始した。 							
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを保ちながら研究活動を行うための環境づくりの一環として、出産、育児、介護等により研究活動を十分に行うことができない状況にある研究者を支援する「研究支援員」制度を施行した。 ・女性活躍推進法施行に向けて女性管理職等への登用推進を図るため目標値を設定し、大学運営における意思決定過程への女性の参画拡大を行うこととした。 ・今後は、学内におけるさらなる男女共同参画推進体制の充実及び積極的な意識啓発活動、次世代育成支援対策行動計画の実施及び課題解決等に取り組む必要がある。 							

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画宣言を提示し、男女共同参画推進専門委員会を中心に検討、実施を行うなど男女共同参画の推進体制の整備を行った。 ・女性管理職等への登用推進を図るため目標値を設定し、大学運営における意思決定過程への女性の参画拡大を行うこととし、また女性研究者支援事業として、シンポジウムを開催するなど、次世代研究者へのロールモデルの提供を行った。 ・就業環境の整備、充実として、育児・介護等との両立支援策として「研究支援員」制度の導入や教職員の出産、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た。 							
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	東京大学				
学長名	五神 真				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	12 %	総教員数	3,846 名中	女性教員数	461 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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るため、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・工・農学分野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、保護者及び進路指導担当教員を対象とした情報発信を積極的に進めた。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成26年度から新たな取り組みとして、育児休業等を取得する教職員の代替要員として非常勤講師や短時間勤務有期雇用教職員等を確保するための必要財源を当該育児休業等取得者の人件費の範囲内で措置する人件費財源化を実施している。</p> <p>課題としては、理・工・農学分野に限らず女性教員比率が低い研究分野における男女共同参画推進への理解が必要である。</p> <p>また、学生の女性比率向上については、引き続き検討を要するものとなっている。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>理・工・農学分野女性教員についてポジティブアクションを導入したことを契機として、全学的にも女性比率は着実に向上しており、男女共同参画の意識の醸成につながっている。</p> <p>一方で、新たな課題も見出され、これまでの取組の評価とさらなる推進が必要とされている。これを受けて、アクションプラン期間の最終年にあたる本年度は、男女共同参画推進計画の改定と、全学及び部局における推進体制の強化を検討している。</p>					
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	東京医科歯科大学				
学長名	吉澤 靖之				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	20.5 %	総教員数	766 名中	女性教員数	157 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>本学は第2期中期目標・中期計画に、「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」の採択(平成20～22年度)を受け「女性研究者支援室」を設置し、女性研究者のキャリア継続支援を行ってきた。以後、学長裁量経費等を財源に継続して同室の事業を行ってきたが(平成23～24年度)、平成25年度より、同室は、「学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部」として常置されるに至った。また、同年からは、「リサーチ・ユニバーシティ推進機構」の主導により、高い研究力を備えた活躍が期待される女性研究者を対象とし、より戦略的な支援事業を実施している。さらに、平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」の選定機関に採択(平成27年7月15日)され、順天堂大学および株式会社ニッパバイオマトリクス研究所と連携し、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者を育成・輩出するための事業を実施することとなった。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>・学生支援課学生・女性支援センターにおいて、教職員を対象とした「不妊治療にかかる休暇制度の導入に関する希望調査」および「配偶者動向休業制度の導入に関する希望調査」を実施し、学内ニーズ調査を行った。今後は、ニーズ調査の結果を分析し、各休暇の導入に関する検討を行うことが課題となっている。</p> <p>・平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」の採択を受け、①研究力強化の支援(共同研究支援) ②リーダーシップ向上支援(ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト・キャリアアップに関する意識調査) ③育児・介護と研究の両立支援(地域ファミリーサポートシステムの構築と運用・研究支援員配備の実施・キャリア相談室の共有) ④産学連携の支援(研究シーズ実用化プロジェクト・産学横断型メンター制度の導入) ⑤若手研究者キャリアパス支援(チーム型課題解決プロジェクト)、以上5つの取組を実施することとなった。上記事業を有効かつ着実に遂行するため、構築した産官学ネットワークをより強化することが課題となっている。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学における女性研究者支援および男女共同参画推進に関する事業は、助成金(H20～22)および学長裁量経費(H23～24)を財源として実施され、その必要性が認められ、平成25年度には、常置組織として「学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部」が設立され、同事業を継続的かつ発展的に実施する基盤が整った。以降、同事業の促進および強化をはかるため、学内組織はもとより、自治体・他大学・企業・NPO等の学外組織と構築したネットワークの強化に努めている。</p> <p>また、平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」の選定機関採択を受け、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成・輩出を目的とした事業を実施する基盤が整った。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	東京外国語大学				
学長名	立石 博高				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	36.3 %	総教員数	248 名中	女性教員数	90 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>本学の第2期中期計画には、「多数在籍する女性教員、外国人教員が、働きやすい環境づくりのための取組を推進する」とある。この計画を推進するために、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画トップセミナーの開催 ・勤務時間内会議の推進 ・会議の効率化に向けた取組(メール稟議の活用、ペーパーレス化など) 					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>今年度に行なった取組は以下のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 過去6年間における教職員の育児休業・介護休業取得状況調査 ② 上記調査結果を受け、小学生以下の子供を養育する教職員を中心にインタビュー形式によるニーズ調査 ③ 他大学や企業における取組事例のリスト化 ④ 他大学訪問聞き取り調査 ⑤ ロールモデル集作成のための本学修士生へのインタビュー <p>現状に対する課題は、上記調査を受けて具体的支援策を打ち立て、早期に実現し、大学ホームページなどを利用して学内外に情報発信をしていくことである。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学は男女共同参画推進室を設置し、性別や国籍にかかわらず、だれもが安心して個性、能力を発揮できる大学環境の実現を目指している。学生、教職員ともに女性比率が全国平均を大幅に上回っており、「2020年までに女性管理職の比率を30%までに引き上げる」という政府の数値目標も達成している現状である。</p> <p>しかしながら、男女共同参画を推進するための具体的対応策の拡大については、検討の余地が残されている。今後は更なる充実を目指し、具体的支援策を実現するだけでなく、大学ホームページを活用して本学における男女共同参画の取り組みを学内外へ積極的に発信していく必要がある。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	東京学芸大学				
学長名	出口 利定				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	24.7 %	総教員数	340 名中	女性教員数	84 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>2006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が、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決定している。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【新たな取組】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 以前より実施してきた「育児・介護のための研究補助員制度」の利用対象者を研究者から附属学校を含む全教職員に拡大し、また制度実施事由に新たに看護を加え、利用者の拡大を図った。 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)、対象を女性教員から全教員への拡大 ③ 勤務条件の整備(産前休暇の6から8週への拡大、学外からの成績入力の実現などワークライフバランスの促進) ④ 学生サポーターと共同で大学祭時に男女共同参画フォーラムを開催(学内の男女共同参画を学生の立場で推進) ⑤ 学内の他相談施設との連携を図り、相談環境の充実をはかる。 <p>【現状に対する課題】</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、支援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 					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>2006年の男女共同参画推進本部設置以来、本学では男女共同参画推進に取り組んできた。2011年科学技術振興機構の女性研究者研究活動支援事業の採択を受け、その活動を更に促進させることとなった。男女共同参画推進本部の下に男女共同参画支援室を設置し、「ライフイベントと研究活動を両立させるための諸支援」(両立支援部門)、「男女共同参画にむけての意識啓発活動」(意識啓発部門)、「女性研究者の増大および裾野拡大に向けての支援」(裾野拡大部門)の三つの柱からなるプロジェクトを実現する新たな取り組みを多数実施し、女性研究者の増大、競争的資金獲得率の増加、学生のジェンダーに関する主体的活動の始動などの結果をもたらしている。それらの活動が認められ、2015年に東京都より東京都女性活躍推進大賞を授賞することとなった。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	東京農工大学				
学長名	松永 是				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	14 %	総教員数	428 名中	女性教員数	60 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・各局局においては、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。 					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成25年度に採択された「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」において、平成26年度は新たに同事業連携企業に対して、本学女性研究者が研究発表・研究紹介する産学連携マッチングイベントを開催したほか、連携機関(電気通信大学)との女性研究者交流会を開催し、メンター制度を含む女性研究者支援制度に関する情報交換や意見交換を行うなど、女性未来育成機構を中心に女性教員のキャリア支援ネットワークの形成を積極的に展開した。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>女性研究者の少ない工学・農学系のみの大学でありながら、女性教員採用比率の大幅増加や大学敷地内への保育所の誘致など女性教員を取り巻く環境改善を達成できた。</p>					

大学名	東京芸術大学				
学長名	宮田 亮平				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	22.3 %	総教員数	269 名中	女性教員数	60 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>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。さらに、女性教員比率、女性役員・管理職比率の目標値を新たに設定した。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>女性教員率は17.6%(平成23年度)から22.3%(平成27年度)へと向上している。アクションプラン終了後も引き続き、男女共同参画に推進につとめる。</p>					

大学名	東京工業大学				
学長名	三島 良直				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	6.9 %	総教員数	1,081	名中	女性教員数 75 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
<p>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。」という年度計画を達成した。</p> <p>平成27年度は、「1)ワーク・ライフ・バランスの支援事業を継続実施する。 2)理工系女性研究者プロモーションプログラムで策定した制度を継続実施する。 3)優秀な女子学生の増加策を引き続き実施する。 4)国際化に伴う育児支援について引き続き検討を行う。 5)ワーク・ライフ・バランス支援及び女性教職員の採用・登用について、引き続き学内意識の醸成を図る。」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。</p>					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p><新たな取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人東京工業大学行動計画」を策定し公表した。 ・育児支援の充実のため、子の看護のための特別休暇(1年につき1名の子どもの看護に5日間)の年齢制限を小学校就学前から小学校第3学年を修了するまでに引き上げる規則改正を行った ・職員への介護支援として、これまで無給だった介護休暇(1年につき1名の介護に5日間)を特別休暇の1事由として有給とする規則改正を行った。 ・国際化に伴い、外国人研究者が帯同する子や留学生の子の待機児童問題への対策として、学内保育所の開設について検討を始めた。 ・国際化に伴う育児支援として、育児関係の人事規則の英文化を行った。 ・女子高校生向けに、本学の女性卒業生や女子学生のロールモデル紹介、卒業後の仕事・結婚に関するデータ等を紹介する冊子を制作し、学内外で行われる高校生向けイベント等で配布した。 ・ワーク・ライフ・バランスの意識改革に向けた17:15以降の会議開催を行わない旨のポスターを作成し全学に配付・掲示した。 ・男女共同参画推進に向けた意識改革のために講演会を実施した。 ・本学の男女共同参画推進への取組みの認知度を向上するため、各部署の教授会で、取組み内容や、当該部署の女性教員比率等の現状を説明した。 <p><現状に対する課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者増員方策の推進 					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>【提言1】男女共同参画の推進体制の整備について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度に「男女共同参画ポリシー」、「男女共同参画を推進するための基本指針」を策定し、「男女共同参画推進センター」を学長直結の特定業務企画組織として設置した。 ・平成22年度には「男女共同参画推進第1次行動計画」を、平成22年度および27年度には「次世代育成支援対策基本法に基づく国立大学法人東京工業大学行動計画」を策定し、男女共同参画を推進した。 <p>【提言2】女性教員・研究者の拡大について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用時の公募に、「東京工業大学では、多彩な人材を確保し、大学力・組織力を高めるため、全ての研究分野において、外国人や女性の参画する均等な機会を確保します。」と明記するとともに、希望者に「女性研究者のための公募お知らせメール」を配信するなど、積極的に女性研究者からの応募を募った。 ・女性教員を採用した部署等に対して人事ポイント制におけるインセンティブを付与している。 ・女性研究者のロールモデル紹介、女子高校生向け研究室ツアー開催、女子高校生向けガイドブック作成など、裾野拡大のための取組みを行った。 <p>【提言3】就業環境の整備・充実について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護支援に係る規則を整備し、改善・周知に努めた。 ・「アシスタント雇用支援制度」、「代替非常勤講師の業務委託費支援制度」、「ベビーシッター派遣支援事業」などの育児・介護支援を改善または新規に開始し、男女を問わず活用されている。 ・妊娠授乳期の休養、また、授乳・搾乳のための女性休養室の整備を進めた。 ・男女共同参画推進センターのホームページや「育児と介護のための支援案内」のパンフレット等を通じて支援内容の広報に努めた。 <p>【提言4】意識啓発の推進について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・センター長(理事・副学長)等が各部署の教授会で、男女共同参画推進センターの活動や女性教員比率等の説明を行った。 ・講演会・シンポジウム等の開催を通じて、女性研究者のロールモデルを示し、男女共同参画の意義について意識啓発を行った。 ・本学独自に制定した「育児支援マーク」を活用して、「育児支援グッズ」の配布、また「17:15以降の会議開催を行わない」旨のポスター掲示等を行い、ワーク・ライフ・バランスに向けた学内の支援意識を高めた。 					

大学名	東京海洋大学				
学長名	竹内 俊郎				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	12.9 %	総教員数	232	名中	女性教員数 30 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
<p>第2期中期目標の中で</p> <p>「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。</p> <p>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。</p>					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p><現状に対する課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 					
アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>学長の下に「男女共同参画推進室」を設置し、男女共同参画推進に係る基本方針の策定、具体的方策の実施、調査・分析、情報発信などを行っています。また、推進室に「女性研究者支援機構」が設置され、男女区別なく協働して家庭と教育研究活動を両立できる環境の構築などを推進しています。</p>					

大学名	お茶の水女子大学				
学長名	室伏 きみ子				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	45.9 %	総教員数	194 名中	女性教員数	89 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進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長とする「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旨とした取組を全学体制で推進している。平成24年度には、研究中所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』」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にするなどの取組を行った。さらに、平成26年度には妊娠中、産休・育休明け、介護・看護中の支援範囲拡大、平成27年度には自然科学の諸分野において研究業績が顕著であり、将来当該分野において国際的に活躍する女性研究者となることが期待される満35歳以下又は博士号取得から8年以内の者を対象とした若手女性研究者を顕彰支援カレッジする「お茶の水女子大学賞(黒田チカ賞)」の制定を行うなど、男女共同参画を推進させるための取組を継続的・積極的に展開している。					

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					
<p>本学は、女性研究者の資質を高め、リーダーシップを身につけた女性の育成を通して、わが国の科学技術立国としての発展と国際的ステータスの向上に寄与することを目指している。平成26年度には、4大陸(アフリカ、アメリカ、太平洋地域、ヨーロッパ)の駐日女性大使を迎え、女性の社会的地位やリーダーシップについて講演・討議を行い、日本における女性のエンパワーメントや女性リーダーの育成について示唆を与える貴重な学びの機会を広く一般に提供した。また、国立の女子大学として女性研究者を多数養成・輩出してきた本学と、私立大学として工学系人材の養成・輩出に力を注いできた芝浦工大、世界トップレベルの研究機関である物質・材料研究機構(NIMS)の3機関は平成26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(連携型)」に共同申請し、採択されている。3機関が連携・協同して国内における「工学系の女性研究者比率の向上」と「工学系女性研究者比率向上の好循環モデル」の構築及び教育・研究機関や企業・自治体への波及と普及を目指した各種取組を実施している。平成27年4月には、本学のミッションであるグローバル女性リーダー育成機能を更に強化するため、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設し、これまで本学のリーダーシップ養成に関する研究及び教育の拠点であり、男女共同参画推進の実施組織であるリーダーシップ養成教育研究センターを発展的に改組した「グローバルリーダーシップ研究所」を同機構内に設置した。新設した研究所においては、グローバルな視野を有し多方面に活躍できる女性リーダーを育成するための実践的な取組を継続実施するとともに、本学のポスドク研究者や大学院博士後期課程学生の国際学会発表に対する支援、本学における優れた教育・研究プロジェクトに対する支援、海外の大学等で教職員が行うリーダーシップ教育に関する調査・研修に対する支援を新たに実施している。今後取組むべき課題としては、このように実施してきた取組の効果や成果の評価指標の作成、学外への発信強化、学外機関との協働的取組の拡大、さらには継続・展開の方法を検討することである。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>第2期中期目標において、「女性の役職への登用を促進するために『2020年までに30%』の目標実現に向けたポジティブ・アクションを推進する」としており、具体的なポジティブアクションとして「モデル構築・情報提供」、「柔軟な勤務体制の推進」、「メンター制度の導入」、「女性事務職員の管理職への登用」を掲げている。これを達成するため、また、女性の参画を拡大するための基盤整備として、平成23年4月には全国の教育研究機関の中でも先駆けて「男女共同参画推進本部」を設置しており、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旨とした取組を全学で実施する体制を整備してきた。また、様々なライフイベントに直面する女性研究者を支援し、エンカレッジする支援制度の導入や地方公共団体との相互協力協定の締結、学生のリーダーシップ養成教育企画の開始、「くるみん」マークの取得、全国の国立大学に先駆けたポジティブ・アクションの設定、保育現場体験研修の実施、さらには女性だけでなく配偶者の妊娠、産休・育休明けに対する男性への支援、介護・看護中の支援など性別にかかわらず研究活動を継続し、発展させるための取組を行っている。平成27年4月に大学執行部は一新されたが、4代継続(2001年～)して本学の学長は女性である。また、役員(学内理事、副学長)の女性比率は60%(5名中3名)であり、既に本学が設定した女性役員、管理職登用目標割合(30%)を達成している。このように、本学は学長のリーダーシップのもと、女性の参画を拡大するための基盤整備を実施し、推進させるための取組を積極的に実施・展開していることから、本学における男女共同参画の推進状況は良好といえる。</p>					

大学名	電気通信大学				
学長名	福田 喬				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	6.8 %	総教員数	310 名中	女性教員数	21 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
<p>第2期中期目標・中期計画において、毎週水曜・金曜を「ノーマンデー」とするほか、育児と仕事の両立を支援するため子ども未来財団の「ベビーシッター育児支援事業割引券(育児クーポン)」制度を導入した。また、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、安心して子育てと両立できるように働きやすい大学環境を目指して学内保育施設「どんぐり園」を開設した。平成25年度に「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」に応募し採択され、女性研究者支援のシンポジウムやセミナー、育児等のため研究を代行する研究支援員配置プログラムを実施した。</p> <p>子ども未来財団を通じて「ベビーシッター育児支援事業」制度が平成26年度で終了したことから、通常の保育園等で預かり難い病児や病後児も含めた育児支援の方法を検討し、子どもの病気等に限らず教職員の事情による一時的保育も含めてベビーシッターを利用した場合に経済的支援を行う病児・病後児等保育支援事業を平成27年度から実施した。また、教員の出産・育児・介護のライフイベントに対応しやすいよう、平成27年度から在宅勤務制度を導入した。</p> <p>以上のように積極的に職業生活と家庭生活の両立を図る施策を進めたことが認められ、平成27年6月に厚生労働省東京労働局より「くるみんマーク」の交付を受けた。現在、女性教員に限定した公募や女性教員を採用した専攻等へのインセンティブ付与を実施しており、女性役員および女性管理職の登用を推進するための目標値を設定している。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>子どもの病気等に限らず教職員の事情による一時的保育も含めてベビーシッターを利用した場合に経済的支援を行う病児・病後児等保育支援事業を実施することとした。また、教員が出産・育児・介護のライフイベントに対応しやすいように在宅勤務制度を導入した。これまでの取組が評価され厚生労働省東京労働局より「くるみんマーク」の交付を受けた。女性役員及び女性管理職の登用を推進するための目標値を設定した。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>アクションプランの期間をととして、学内に保育施設を開設し、女性研究者研究活動支援事業に応募して採択された。この間、教員のための在宅勤務制度を制定するほか、女性教員に限定した公募を実施し、女性教員を採用した専攻等へインセンティブを付与する取り組みも実施している。これらの取り組みの結果、厚生労働省東京労働局より「くるみんマーク」の交付を受けることができた。その他にも、女性役員・管理職の登用を推進するための目標値の設定等、多彩な活動を行ってきた。女性研究者研究活動支援事業を通じたトップセミナーやダイバーシティ推進セミナー等、学内での意識啓発活動も盛んにおこなわれるようになり、男女共同参画に関する学内の意識改革も進んでいる。今後は制度的な整備に加え、さらに運用しやすい環境の整備を進めたい。</p>					

大学名	一橋大学				
学長名	蓼沼 宏一				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	320 名中	女性教員数	56 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
<p>平成22年度及び23年度 学内各部署において、女性教員等の採用並びに在職者数を増やす方策を検討した。</p> <p>平成24年度 前述の検討を踏まえ、全学的な組織として、男女共同参画推進のための具体的な方策の企画立案・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。</p> <p>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。これを機に、男女共同参画推進室を、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、その下に女性研究者支援室を設置し、契約事務職員を採用・配置した。</p> <p>平成26年度 男女共同参画推進本部の下に設置した女性研究者研究活動支援事業ワーキンググループにおいて、具体的な支援策を検討し、施策を決定した。具体的には研究支援員制度、ベビーシッター利用支援制度、グループメンタリングの開催、相談室の設置を実施し、支援を推進した。合わせて男女共同参画推進事業シンポジウム、啓発セミナーの開催、ロールモデル集の発行・配布、Newsletterの発行・配布、また、ウェブサイトの開設を行い男女共同参画に関わる啓発と事業の周知を図った。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>(1)女性研究者の相談体制の整備：不安や悩み、女性特有の課題などの個人的な相談を受ける専門の相談員を配置するとともに、研究とライフイベントとの両立に関わる課題等について、メンターからのアドバイスを得たり、参加者同士で意見交換できる場として、グループ・メンタリングを毎月開催した。</p> <p>(2)啓発および広報：ウェブサイトの開設、Newsletterの発行・配布、学内各棟へのポスターの掲示を行い、最新の情報の提供、イベントの周知と報告を行った。また、ライフイベント中に利用できる制度をまとめた「両立支援ハンドブック」を発行し、配布した。</p> <p>(3)女子学生、若手研究者へのキャリア支援として、「博士論文の出版にむけて」、「アカデミアでの求職」等、大学院生が直面する課題に参考となる講習会を開催した。また、今後のキャリアプランの参考となるロールモデル集を発行し、配布した。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>学長をトップとした男女共同参画推進体制の構築を行った。2015年6月に学長から男女共同参画ポリシーを公表し、男女共同参画の推進と取組の方向性を明確にした。これに基づき、女性研究者が教育研究とライフイベントを両立して活躍できる環境整備を進めた。</p> <p>一方、第3期中期目標・中期計画に女性研究者増加の目標比率を設定するために、「女性教員採用促進のための方針と対策」及び「女性教員比率を高める数値目標の検討状況」の調査を実施し、男女共同参画推進本部会議で報告するとともに、学長から各部署に対して更なる取組を促す等、女性研究者増加に向けた意識の醸成に継続的に取り組んだ。公募時に、各部署は「本学は男女共同参画社会基本法の趣旨に則した採用を行います」、「教育、研究の場における男女共同参画の促進に重きを置いており、この理念に基づいて採用人事を行います」等を明示し、女性の応募を促した。</p> <p>これらの取組により、2011年度には16%であった女性研究者の在職比率が、2015年度(5/1現在)には17.7%となった。今後とも継続的に女性研究者の増加に取り組んでいく。</p>					

大学名	政策研究大学院大学				
学長名	白石 隆				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	91 名中	女性教員数	17 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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らず、その個性と能力を十分に発揮できるように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					
<p>本学における平成27年5月1日現在の女性教職員比率は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員 18.7% (助手を含む) ・職員 60.9% (全体 32.1%) <p>となっているところ。</p> <p>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。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>本学における平成23から27年の各年における5月1日現在の女性教職員比率は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員 21.9%→18.4%→20.7%→17.9%→18.7%【平均19.52%】 ・職員 51.4%→56.4%→56.4%→62.8%→60.9%【平均57.58%】 (全体 30.4%→31.3%→32.8%→33.1%→32.1%)【平均31.94%】 <p>となっているところ。</p> <p>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。</p>					

大学名	茨城大学
-----	------

学長名	三村 信男
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	13 %	総教員数	530 名中	女性教員数	69 名
--------------------	------	------	--------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>① 男女共同参画担当の学長特別補佐を配置し、男女共同参画推進のための充実を図った。 ② 男女共同参画を推進するための目標とするために「男女共同参画推進基本方針」を制定した。 ③ 男女共同参画の意識啓発等のためにシンポジウム等を開催した。 ④ 教職員の男女共同参画に関する情報を得るため、学長との意見交換会を実施した。 ⑤ 教員が産前・産後休暇及び育児休業取得時に代替教員を雇用できる制度を導入した。 ⑥ 教員公募の際に、女性の積極的応募を奨励した。 ⑦ 育児及び介護との両立支援のため、就業時間の始業及び就業時間の変更できる規程を制定した。 ⑧ 男女共同参画推進のニーズ把握のための全教職員へのアンケートを実施した。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>○新たな取り組みとして、大学教員が産前・産後休暇及び育児休業取得した場合に業務を代替できる教員を採用できる制度を導入した。 ○今後の課題としては、育児や介護の時に使用できる制度の利用促進に向けた検討及び女性教員や女性管理職の割合を増やすための措置の検討が必要である。 ○男女共同参画推進のニーズ把握のための全教職員へのアンケートを実施した。</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>○本学では、男女共同参画を推進するために上記のような取り組みを行い、意識啓発及び環境の整備を行ってきた。 ○しかしながら、女性教員の割合が13%程度とアクションプランの目標である20%に満たないことから、それを実現させるために、今後さらに女性教員の積極的採用及び教職員が家庭と職業とが両立できる環境整備等の検討を続ける必要がある。</p>

大学名	筑波大学
-----	------

学長名	永田 恭介
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.6 %	総教員数	1,944 名中	女性教員数	343 名
--------------------	--------	------	----------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p><新たな取り組み> ・「筑波大学における男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する調査」として全学の常勤・非常勤職員(約5,000人)を対象としたアンケート調査を実施した。とくに、調査結果について大学執行部や管理職層への周知の徹底を図った。 ・「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)」のもと組織した「つくば女性研究者支援協議会」を積極的に活用し、近隣の大学・研究所・企業と共に女性研究者の支援活動を継続して実施した。 ・「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、マネジメントカアップ、研究カアップを目的としたセミナーを実施している。平成26年度には5回実施した。 ・研究者の裾野拡大・キャリア支援事業にも力を入れ、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」を開講した。 ・女性や若手の教職員のキャリア支援として、とくに女性研究者や女性大学院生よりニーズの高かったキャリアカウンセラーによるキャリア相談事業を開始した。 ・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! 繋ごう 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。 ・学内の育児・介護に伴う両立支援制度について、一覧の配布物(下敷き)を作成し、配布したことにより、制度の周知が大きく図られた。</p> <p><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。</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学は、「ダイバーシティ基本理念・基本方針」および「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」に則り、着実に男女共同参画を推進してきた。休業・休暇に関する制度や、研究補助・業務補助に関する制度、学内保育所の整備等を整えてきた一方で、教職員や学生を対象としたセミナーや授業・FD研修、大学トップ層へのトップマネジメント・セミナー、学内外の講師を招いたシンポジウム等を継続的に実施してきたことで、男女共同参画の意識を高めることができた。とくに平成25年度からは、「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)」の採択を受け、男女共同参画の動きをさらに加速させることができた。これらの取り組みの結果、本学の女性研究者の数を飛躍的に高めることができ、教育研究活動においてもさらなる活躍が見込まれている。今後は、ダイバーシティ推進の観点からも、男女共同参画の動きを止めることなく続け、全ての構成員が誇りと喜びを実感できる大学を実現すべく取り組んでいきたい。</p>

大学名	筑波技術大学				
学長名	大越 教夫				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	112 名中	女性教員数	24 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>本学は、聴覚及び視覚障害者のために創られた我が国唯一の4年制国立大学であるという性質上、教員の配置に関しては、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。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>次世代育成支援対策推進法に準じて今年度に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ている。具体的には教員公募(昨年度5件)にあたっては、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、5件中2件で女性教員の採用を行い、女性教員比率は21.4%(昨年度19.1%)に達した。また、平成27年度女性の登用を積極的に推進するため女性役員(非常勤監事)を任命した。</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成23年に制定した行動計画に基づき、育児・介護を行う職員の福祉を増進させることを目的とし、育児・介護を行う職員の育児短時間勤務、育児時間、介護部分休業制度を導入。仕事と育児・介護の両立のための諸制度を学内に周知するためパンフレットを作成し、学内Webで周知し、主に男性職員への育児休業及び子の看護休暇、介護休暇の利用促進。また、育児・介護休業中の教員へ科研費等の申請情報をメール提供。年次休暇の計画的取得を推進するために、年次休暇取得の計画表を作成し推進。時間外勤務を縮減し、ワークライフバランスを充実させることを目的とし、毎週金曜日を定時退勤日に設定。ポスターを作成し、学内Webで毎週周知している。アクションプラン期間(2011年～2015年)における教員公募件数31件中11件で女性教員の採用を行った。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	宇都宮大学				
学長名	石田 朋靖				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.2 %	総教員数	343 名中	女性教員数	59 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>「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。女性教員比率が目標に達したため、次なる目標として、平成27年4月に第二次アクションプランを策定し、更に男女共同参画の推進に取り組むこととした。</p> <p>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。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>男女共同参画の第一歩として、教職員の意識改革が課題としてあったが、ワーク・ライフ・バランスの基礎知識や実際の取組方法などをまとめた教材を作成配付するとともに、女性のキャリア形成をテーマにしたシンポジウムを開催するなど、職場環境づくりの重要性の理解に努めた。また、女性教職員相互のコミュニケーション促進及び問題共有を目的に女性カフェを定期的で開催するなど、ネットワーク構築にも努めた。</p> <p>年度末に全教職員対象の意識調査を実施し、取組状況に対する評価及び問題点の整理を行った。その結果、ワーク・ライフ・バランスがうまく取れていないことで男女共同参画にも影響がでているといった意見が多数あることが判明し、今後の課題となっている。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成23年4月に「宇都宮大学男女共同参画宣言」を制定し、教育研究及び大学運営における男女共同参画と、女性特有のライフイベントに関する環境整備を進め、「女性教員を増加させるためのアクションプラン」により、男女共同参画社会基本法の趣旨に沿った女性教員の選考・採用等を推進してきた。平成24年10月に「男女共同参画推進室」を設置し、更に文部科学省科学技術人材育成費補助事業への採択をきっかけに、平成25年11月に「女性研究者キャリア支援室」を設置し、男女共同参画の円滑な推進のための体制を強化した。その結果、女性教員比率が年々増加するとともに、女性の上位職階への登用も行われるなど、学内教職員の意識改善が着実に進んでいるといえる。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	群馬大学				
学長名	平塚 浩士				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.7 %	総教員数	860 名中	女性教員数	144 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>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、取り組みを進めた。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度より、意識啓発に力を入れている。ワーク・ライフ・バランス講座の開催(H26.6)に引き続き、女性の研究力向上のために「研究力アップ講座」(H26.11、H27.1)を実施した。ポスター作成とプレゼンテーションの技術の習得をテーマにしたが、大学院生や若手研究者に大変好評であった。さらに、国際的な女性研究者の活躍を知り視野を広げるため、ダイバーシティをテーマに「国際セミナー」(H27.5)を開催した。また、女性研究者の採用促進や環境整備の必要性を学内に周知するために「女性研究者研究活動支援FDセミナー」(H27.2)、「大学幹部向けFDセミナー」(H27.9)を開催した。さらに、地域連携をめざし「地域連携シンポジウム」(H26.11)を開催し、群馬県内の各分野の女性のリーダーによるパネルディスカッションを行った。また、「ぐんま女性活躍大応援団」の協賛企業として登録(H27.10)を行った。</p> <p>学内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、全教職員向けの「育児・介護に関するアンケート」(H27.5)を実施し、3つの分散キャンパスの状況を把握し、その後の事業に活かしている。希望の多かった学内で一時保育の実施(H27.8)や大学入試センター試験時の託児経費の補助(H28.1)を現在計画している。</p> <p>男女共同参画の推進については、教員だけではなく、学生や職員にも広げていく必要がある。学生については、平成27年度から全学教養科目(2科目)で男女共同参画関連の講義を実施している。全職員への支援を充実させていくためにも、人材と恒常的な経費の確保は大きな課題である。安定した形で男女共同参画の推進体制の保持をめざし、大学への幅広い貢献を今後の計画に盛り込んでいる。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>「国立大学法人群馬大学男女共同参画推進基本計画」を策定するとともに、平成25年8月に男女共同参画推進室を設置し、大学全体で男女共同参画に積極的に取り組む体制を構築している。女性教員の採用については、全学的な数値目標(平成27年度末時点 在籍率16.4%)を定め、女性研究者のサポート体制と環境の整備、意識啓発と情報発信を2つの柱とした事業を展開している。</p> <p>女性教員の採用・登用については、平成25年度より全ての教員公募にポジティブ・アクションを表記し、重点学部の理工学府では、新たな後任補充システムを構築し、平成26年度は女性限定公募で4名(教授1名を含む)の採用を実現した。平成26年度には女性の副学長を1名、平成27年度には、女性の副学長2名と総合メディアセンター長1名を任命し、大学運営を担う女性の活躍を推進している。</p> <p>平成26年度に各キャンパスに交流や情報発信の拠点となる「まゆだま広場」を設置した。両立支援アドバイザーや室員のメンターが多岐にわたる相談に応じており、交流会「まゆだまランチミーティング」や「まゆだまカフェ」も順次開催している。両立支援として研究活動支援制度を導入し、条件に該当する男性や特別研究員(RPD)にも範囲を広げ、2年間で33名(男性7名含む)が利用している。平成27年5月には「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くろみん認定)を受けた。また、研究のポジティブ・アクションとして平成23年度より「女性研究者研究助成(教育研究社会貢献支援経費)」も実施している。意識啓発として学内シンポジウムやワーク・ライフ・バランス講座、女性研究者支援、FDセミナーを実施した。裾野の拡大として、理工学部女子学生の大学院進学を促す説明会や研究力アップ講座やオープンキャンパスを利用した女子高校生向けの説明会等を開催している。男女共同参画推進室のHPやニュースレター「まゆだま通信」を通じて、男女共同参画推進を、学内外に向けて情報発信している。</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	埼玉大学				
学長名	山口 宏樹				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.2 %	総教員数	478 名中	女性教員数	82 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>○「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。</p> <p>○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。</p> <p>○「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。</p> <p>○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。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>○平成28年4月1日時点の女性役員・管理職の登用目標値を公表した。(役員14.3%、管理職5.7%)</p> <p>○教職員が、仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、埼玉大学行動計画を定めた。</p> <p>○次世代の社会を担う人材を育成する観点から、本学の学生を対象とするリーダーシップトレーニング研修においてデートDV防止講座を開催した。</p> <p>○平成22年2月に実施した男女共同参画推進に関する意識・実態調査からの教職員の意識の変化と新たなニーズを把握するため、男女共同参画推進に関する意識・実態調査を実施中である。</p> <p>○女性研究者の採用率を上げるための具体的な方策を立案すること等を目的とするワーキンググループを設置した。</p> <p>○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。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>○男女共同参画担当の副学長を置いて、男女共同参画室長とし、その下に男女共同参画室および女性研究者支援室を設置して取り組んできており、女性教員の比率という点では、2011年の14.9パーセントから2015年の17.2パーセントまで上昇させることができたが、今後は、諸大学の事例などを参考としながら、より積極的な施策を展開すべきであると考えられる。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	千葉大学				
学長名	徳久 剛史				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	19.2 %	総教員数	1,153	名中	女性教員数 221 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>理系女性教員キャリア支援プログラムに基づき、19名の女性教員を新たに採用し、女性教員の比率向上を図った。また、新たに採用された理系女性教員、育児・介護中の教員に研究支援要員を配置し、研究・教育活動との両立を支援するとともに、支援体制の充実を図った。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度は新たな取り組みは行わなかった。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>1. 男女共同参画の推進体制の整備 担当理事のもと「理系女性教員キャリア支援室」(平成26年10月から、学内の組織改組により「理系女性教員キャリア支援部門」に名称変更)を新たに設置し、従来から設置している女性研究者支援の母体である「両立支援企画室」(平成26年10月から、学内の組織改組により「両立支援部門」に名称変更)と密接に協力しながら男女共同参画推進を図った。</p> <p>2. 女性教員・研究者の拡大 女性研究者養成システム改革加速事業(理系女性教員キャリア支援プログラム)により、特に理系女性教員の拡大を図った。具体的には、平成27年3月末で所期の計画を上回る19名を女性枠で採用することができた。さらに、既在籍の女性研究者にも、本課題に含まれる研究活動支援の一部を適用し、上位職位の女性研究者の養成にも積極的に取組んだ結果、平成23年度から26年度までで7名の理系女性教員が昇任した。これに加え、平成23年度には医学薬学府初の女性学府長誕生、25年度に理学系初の女性研究科長誕生、これまで0名だった工学研究科教授に女性教授2名誕生、26年度に初の女性副学長(農学系女性教授)誕生と、理系学術分野や大学運営における男女共同参画の推進等にも成果があらわれている。</p> <p>また、研究スキルアップ支援により、採用された新規養成女性研究者の研究活動実績は、平成22年度から26年度までの合計で、論文が合計193報、著書18件、特許出願15件、特許登録3件、受賞26件となっている。さらに、外部研究資金の新規採択数を見ると、平成22～26年度の合計が64件となり、毎年9件～15件の獲得を保っており、新規養成女性研究者19名のうち、16名が新規に外部研究資金を獲得するなど、積極的に活躍している。</p> <p>3. 就業環境の整備・充実 本学では、出産・育児・介護負担のある女性研究者が研究活動を継続できるよう、研究支援要員を配置する制度を実施した。本制度は本学自主経費で実施し、本人の申請に基づき、両立支援企画室が審査を行い、年間1人当たり上限400時間まで研究支援要員を配置した。5年間で、既在籍女性研究者累計6名が本制度を利用し、利用した女性研究者からは、「親の介護の事情により、研究時間を十分に確保することが難しかったが、研究支援要員の配置により補うことができ、その結果、2件の国際学会発表、1件の論文発表、他に国内での2回の学会発表を行うことができた。」「研究支援要員の配置により、実験や分析、データ解析等を依頼でき、研究成果の質の向上につながった。その結果、2件の論文発表と2回の学会発表という成果を上げることができた。」等といった声が聞かれ、本制度が負担軽減だけでなく、研究活動の継続及び成果の向上に有効な支援となった。</p> <p>4. 意識啓発の推進 平成26年度に千葉県との共催セミナーを実施するとともに、男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにおけるポスター発表、本学における総括シンポジウムを開催した。なお、これらのセミナーやシンポジウムでの発表をきっかけに、他機関から、本事業について訪問や電話により問い合わせを受けるなど、その成果は他機関へも波及している。</p> <p>(今後の課題) 女性教員の比率が第2次男女共同参画基本計画2005年の30%に達していないのが現状であり、女性研究者養成システム改革加速事業(理系女性教員キャリア支援プログラム)が平成26年度で終了し、今後は大学独自の制度を設けるなど、女性教員の比率向上が課題である。</p>					

大学名	横浜国立大学				
学長名	長谷部 勇一				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	589	名中	女性教員数 96 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期計画において、「次世代を担う研究者(特に、若手、女性、外国人)育成のための制度を充実させ、資源配分などの面で若手研究者への支援を強化する。」「女性(男女共同参画の推進)、外国人等に配慮し、多様性を考慮した人事の方策を整備する。」ことを掲げており、以下の取り組みを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクションプランを作成し、部局ごとの女性研究者採用比率の目標値を決定した。 ・女性限定公募をはじめ、女性研究者を採用した部局にインセンティブ経費を付与した。 ・女性新任教員に対するメンター制度を導入した。 					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>特に自然科学系分野の女性研究者採用数増の取り組みとして、平成26年度から、女性限定公募による採用部局にインセンティブ経費を配分することとした。平成27年度からは、女性限定公募以外の女性研究者採用部局も対象に加えた。</p> <p>今後の課題として、上位職階(教授、准教授)の女性研究者を増加させていくための取り組みとして、学内業務の軽減と研究時間の確保や女性研究者に対する幅広い評価と昇任を考慮した新しいルート(仕組み)の検討・構築が必要である。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>「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」という達成目標については、平成22年度12.7%、23年度13.5%、24年度13.7%、25年度15.1%、26年度15.1%、27年度16.3%(助手を含む17.7%)と、年1%以上の引き上げには達しなかったが、様々な取り組みにより一定の成果があり、着実に学内の男女共同参画意識の醸成が進んでいるといえる。</p> <p>主な効果的な取り組みとして、以下があげられる。</p> <p>(1) 男女共同参画の推進体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画宣言、学長メッセージ、アクションプランの策定・発信 ・男女共同参画室が教育研究機能を備えた男女共同参画推進センターとなり、外部評価を経てセンターの継続を決定 <p>(2) 女性教員・研究者の拡大の施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性限定公募等へのインセンティブ経費の配分 ・アクションプランにおいて、部局毎女性教員比率の目標設定 ・次世代研究者へのロールモデルの提供(女子高校生を対象とした理工系女性研究者及び女子学生のキャリア紹介) <p>(3) 就業環境の整備・充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等との両立を支援する制度の整備・充実 ・みはるかす研究員制度、研究支援員制度、女性新任教員に対するメンター制度の継続実施 <p>(4) 意識啓発の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理者向け講演会、公開講座、育児・介護情報交換会の開催 					

大学名	新潟大学				
学長名	高橋 姿				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	1,099 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推進を推進するために行った取組					
<p>第2期中期計画では、「企画戦略本部女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、積極的な女性登用などのポジティブアクションの取組を推進する」ことを掲げた。これに基づき、平成22年度には、学長により「男女共同参画宣言」及び男女共同参画基本方針を発表、平成23年度には、女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、①両立支援、②次世代育成支援の両事業を展開した「ポジティブ・アクション」の推進に向けて、平成26年度より部局から選出された兼務教員10名とともに男女共同参画を推進する体制を整備した。</p> <p>平成27年度には科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に採択され、「上位職登用推進プログラム」「両立支援プログラム」「研究力向上プログラム」に着手した。また、教員公募において業績が同等であれば女性を優先的に採用することを大学のホームページにおいて表明した。</p> <p>①両立支援事業では、第1期に構築した「新大シッターによる保育支援制度」を運用し、男女研究者の休日保育を支援する体制を確立した。また、子育て・介護中の女性研究者への「研究補助者の雇用制度」も引き続いて運用し、女性研究者の研究面・生活面・精神面の安定向上を図った。さらに、女性教職員のキャリアアップを目的とした「自己啓発セミナー」や、男女共同参画に関する意識啓発活動として男女教職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランスセミナー」、学部・大学院生・教職員を対象とした「デートDVセミナー」等を開催した。</p> <p>②次世代育成支援事業では、第1期に創設した大学院生による中高生への出前授業「サイエンス・セミナー」を継続実施し、特に女子中高生の研究活動への興味関心を高めるとともに、活動への参加を通じて大学院生の研究職キャリアアップを支援した。</p> <p>また、平成26年度及び27年度に採択された「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」により、新潟県内の女子中高生の理系進路選択の実現を図った。</p> <p>さらに、女性大学院生の研究職キャリアアップ支援として、日本学術振興会特別研究員RPD制度の周知を目的とした「学振申請勉強会」を開催した。第1期に創設した男女共同参画に関する学部共通科目「大学生のための役に立つ育児学」（新大シッター認定要件）、「研究者の仕事と生活」、大学院共通科目「ワーク・ライフ・バランス」を引き続き開講した。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>長岡工業高等専門学校と連携して「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に着手し、文理選択に迷う女子中高生やその保護者へ働きかけるため定期的に学校を訪問する「リケジョ塾」を創設した。さらに、理系学部主催による科学イベント「リケジョでサイエンス!」、女子中高生とその保護者から広く科学アイデアを募る「リケジョのチカラ!コンテスト」などを多くのイベントを通じて、新潟県内の女子中高生の理系進路選択の拡大を図った。</p> <p>子育て中の女性研究者の国際的な研究活動を支援するため、国際学会等に参加する際のベビーシッター利用を補助する制度の構築に向けて女性教員数名にアンケート調査を行い、うち1名をモニターとして試行した。</p> <p>男女共同参画推進にあたっての現状に対する課題は、各種事業及びポジティブアクションの推進に対する全学的な協力体制の構築や意識改革が達成できていない点である。男女共同参画FDや意識啓発セミナー、パンフレット等によって、これらの改善を図ることとしている。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>平成23年に女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、両立支援・次世代育成支援を2本柱として事業を展開するとともに、ポジティブアクションの推進に向けた男女共同参画推進体制を整備した。代表的な事業として、平成20年度開始の女性研究者支援モデル育成事業で構築した新大シッターの保育制度と大学院生(新大Wit's)によるサイエンス・セミナーを継続的かつ発展的に運用した。</p> <p>新大シッターの保育制度と研究補助者の雇用制度は、女性研究者のワーク・ライフ・バランスを強力にバックアップし、離職防止にも寄与した。サイエンス・セミナーでは、1万人以上の女子中高生に対して大学における研究活動に触れる機会を提供するとともに、活動に従事した大学院生の多くが研究職就職へとキャリアアップした。</p> <p>さらに、平成26年度からは「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に着手し、より確実に女子中高生の理系進路選択を実現させるための活動を開始した。その他、定期的なランチョンセミナーやロールモデル交流会等により女性研究者間のネットワーク構築を支援するとともに、ワーク・ライフ・バランスセミナーやデートDVセミナー等の意識啓発セミナーにより男女教職員のエンパワーメントを図っている。</p> <p>平成27年度には、科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」の採択、大学ホームページにおけるポジティブアクションの表明など、女性の活躍をより一層推進するための取り組みへと発展している。</p>					

大学名	長岡技術科学大学				
学長名	東 信彦				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	8.3 %	総教員数	217 名中	女性教員数	18 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進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					
<p>平成27年5月30日、長岡市中心部の「アオーレ長岡」において、理工系進路への関心を持たせることを目的に、男女共同参画事業「ロボットにふれて、未来を語ろう」を開催し、多彩な展示・実演、体験コーナーを展開し、女子中高生をはじめ700人余りの方に来場いただいた。</p>					
アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>本学の男女共同参画推進については、推進体制の整備や近隣保育園との優先受入れ協定締結など、いくつかの事項はアクションプラン期間以前から進めていたところである。アクションプラン期間中は、学生・教職員問わず女性が安心して休息を行うことのできる女性専用ラウンジを設置した。本学が工学系単科大学であることから、「kawaii理科プロジェクト」など、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子中高生の増加を図る企画を行った。</p>					

大学名	上越教育大学				
学長名	佐藤 芳徳				
平成27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
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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だ。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【昨年度からの新たな取り組み】 大学入試センター試験実施日に、臨時託児室を学内に開設した。</p> <p>【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。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>・本学における平成27年5月1日現在の女性教員比率は21.4%であり、アクションプランに掲げられている達成目標(17%)はクリアしている。</p> <p>・男性職員による育児休業取得</p> <p>・介護のための早出遅出勤務の実施</p> <p>・役員等への女性登用</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	山梨大学				
学長名	島田 眞路				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	739 名中	女性教員数	115 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期目標・中期計画(平成22年度～)から実施した取組は下記の通り。</p> <p>・各学部等において決定した人事方針案について、男女共同参画推進本部会議にて審議を行い、各学部等における男女共同参画の推進等に係る人事方針を取りまとめた。</p> <p>・仕事と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けた措置として、「育児短時間勤務制度」の導入等の環境整備を行った。</p> <p>・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、男女共同参画推進本部会議(本部長:学長)にて、大学の人事方針(多様な教職員の確保に係る人事方針)を策定し、大学HP上で公表した。</p> <p>・教職員が性別にかかわらず能力を活かせる職場環境の整備の一環として、ア)育児休業申出について、出産予定日後に出産した場合の特例の対象期間を、出産予定日を起算として出生日の8週間後までに拡大、イ)産前休暇を取得できる期間を、全職員を対象に出産予定日前8週間に改正、ウ)常勤・非常勤職員別に「育児及び介護と仕事の両立支援策制度の概要」の図解及び一覧表を作成し、以上を学内イントラネットサイト内に掲載し、教職員が常時閲覧できるようにした。</p> <p>・平成24年9月に全学共通の学内組織として「女性研究者支援室」を開設し、ライフイベント中の女性研究者を支援する取組を開始。女性研究者の研究支援を行う女性研究者サポーター制度や産後・育児休暇から復職した研究者に対する学会参加費や論文投稿費等の費用を助成する制度を策定した。</p> <p>・近隣保育園と連携体制を構築し、本学教職員・学生が保育園の一時預かり、休日保育、病児・病後児保育を割引料金で利用できるような環境を整備した。</p> <p>・平成24年度より、年1回以上、男女共同参画に関する講演会やセミナー等を開催した。</p> <p>・本学に所属する教職員および学生に対する育児や介護に関する情報の提供を実施している。</p> <p>・男女共同参画関連の書籍を揃えた教職員や学生が気軽に出入りできる交流スペースを整備した。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>・平成26年10月より、学全学的な研究マネジメント体制として、教員の一元的な管理、採用・昇進等を実現する大学院総合研究部を設置した。これにより、女性上位職の配置等を戦略的に決定することが可能となった。</p> <p>・平成27年1月、女性研究者支援室(平成24年10月設置)を男女共同参画推進室へ改編し、性別や職種に関わりなく誰もが働きやすい環境の整備、意識醸成等の活動を開始した。</p> <p>・男女共同参画推進室設置以降、男女共同参画に関する宣言等の公表に向けて検討を開始した。</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>・本学はアクションプラン期間において、部局や職種によって異なる課題やニーズを鑑みながら、男女共同参画の取組を着実に実施してきた。特に、平成26年10月より開始した、教員の一元的な管理体制(大学院総合研究部の設置)により、女性教員の上位職登用の促進、部局への配置、積極的な採用等の実現に大きく寄与する基礎を構築することができた。今後は独自の達成目標の設定や男女共同参画に関する宣言等の公表に向け、更なる男女共同参画の加速に向けた取組を進めていく。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	信州大学				
学長名	濱田 州博				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	14.7 %	総教員数	1,059 名中	女性教員数	156 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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、平成23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」に応募し、採択された。平成25年度までの3年間で女性研究者研究活動支援事業における目標がすべて達成され、また、女性教員増員目標に対して全学で取り組んだことにより、男女共同参画に係る意識啓発が推進された。さらに、随時入園できる学内保育施設の建替え・拡充により、子育て中の女性教員の利用が増加し、また、研究補助者制度、メンター制度、ベビーシッター育児支援制度、大学入試センター試験時の一時保育など、様々な制度、取組み等を実現させたことで、女性教員の能力発揮のための具体的な条件整備が推進された。補助事業が終了し、自主財源となった平成26年度以降も、同取組みは継続実施している。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成26年度からは自主財源により、以下の取組みを実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベント中の研究者の両立支援のため導入している研究補助者制度は、平成26年度には男性2名、女性24名した。平成27年度からは、より多くの研究者が仕事と家庭を両立できるよう利用要件を緩和したところ、男性5名、女性24名の研究者が利用した。 ・職員がベビーシッターを利用した際の料金の一部を負担する「ベビーシッター割引券」制度を導入し、これまでに5名の教職員が利用している。 ・教育学部のみで実施していたオープンキャンパスでの女子高校生向けの相談会を工学部でも実施し、理系分野での裾野拡大を図っている。 ・今後の課題として、学内保育施設を整備した大学本部のある松本キャンパス以外のキャンパスの育児支援策について検討している。 					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成23年度から25年度までの3年間に取組んだ、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」において、目標達成度、活動内容等が高く評価され、最高評価であるS評価を獲得した。補助事業終了後も、女性研究者支援、男女共同参画推進の取組みは継続実施しており、本学のこれまでの男女共同参画に関する取組みが評価され、厚生労働省平成27年度均等・両立推進企業表彰の均等推進企業部門において、長野労働局長賞を受賞した。この他に、長野県で実施している平成27年度「子育て支援企業知事表彰」においても、長野県知事賞を受賞している。また、本学の平成22年4月1日から平成27年3月31日までの第2期信州大学一般事業主行動計画が、次世代育成対策推進法第13条に基づく基準に適合するものであると認められ、長野労働局長より平成27年4月28日付で基準適合一般事業主に認定され、「くるみんマーク」を取得した。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	総合研究大学院大学				
学長名	岡田 泰伸				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	28.6 %	総教員数	28 名中	女性教員数	8 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>中期計画において、「社会的に重要な問題に対して戦略的な基礎研究を展開し、その成果を社会に分かり易く伝えることにより、社会への成果の還元を図るため、次の措置を講ずる。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。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学は、教職員の採用・昇任について能力本位で行っており、事実、教職員にしめる女性の割合も高い。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。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>特になし。</p>					
--------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	富山大学
-----	------

学長名	遠藤 俊郎
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.2 %	総教員数	864 名中	女性教員数	149 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学的に男女共同参画を推進するため、組織体制を見直し、平成23年度から全学委員会を設置 ・女性教職員の職場環境の整備として、保育施設を拡充(病児・病後児一時保育) ・教員が産休・育休を取得しやすいように、大学が経費を負担して、その間の非常勤講師の採用を認可(平成22年度) ・妊娠している方等の駐車スペースを3キャンパス全てに設置 ・研究サポーター制度の導入(平成21年度から) ・ベビーシッター・休日保育利用料補助制度の導入(平成21年度から) ・夏季学童保育の実施(平成21年度から毎年述べ7回実施) ・男女共同参画推進室ニュースレターを発行(平成24年創刊。平成27年10月までに12刊発行) ・男女共同参画推進ワークショップの開催(平成25年、平成26年)

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員のみを対象として、女性職員が一層の活躍ができるよう意識啓発のための「女性活躍セミナー」を開催 ・委員会にワーキンググループを設置し、委員の参画を強化

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年4月26日付で富山大学男女共同参画推進委員会規則を制定し、全学委員会として委員会を開催して本学における男女共同参画を推進している。 ・平成25年度に、本学初の女性学長補佐が男女共同参画担当として就任したほか、人文学部と人間発達科学部に初となる女性学部長が就任した。平成27年度には、初の女性理事が就任し、2人目となる男女共同参画担当学長補佐に女性が就任した。女性理事の就任により、役員に占める女性比率は11.1%となった。 ・平成25年7月24日付で富山県より、男女共同参画推進事業所として認証された(平成28年7月31日まで)。平成25年度から毎年、男女共同参画参画チーム・オフィサー申請を行い、男女共同参画担当学長補佐が任に当たっている。女性の登用、活躍推進に積極的な団体として評価された結果、本学は平成26年6月28日付で富山県より「女性が輝く元気企業とやま賞」が授与された。 ・文部科学省平成27年度科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」の採択を受け、女性研究者への各種支援事業を開始した。

大学名	金沢大学
-----	------

学長名	山崎 光悦
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	982 名中	女性教員数	160 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期目標に「優れた人材が参集する大学を目指し、優秀な人材の確保と育成を推進する」ことを掲げており、そのための中期計画として「優秀な女性研究者の確保と育成のための研究環境の整備及び制度の構築を行う」ことを掲げ、研究パートナー制度の構築、女性研究者の研究写真展開催、重点戦略経費による女性研究者支援等、様々な施策を実施している。</p> <p>また、本学の男女共同参画の更なる推進に向けて、「金沢大学男女共同参画推進宣言」を策定し、ワーク・ライフ・バランスを尊重した教育・研究・就業の環境整備、男女を問わず、優秀な教職員の採用・育成に努め、すべての構成員が能力を発揮できる大学組織の構築等に取り組んでいる。</p> <p>なお、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、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、共同研究スタートアップ支援等に取り組んでいる。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【昨年度からの新たな取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授乳室を学内で開催する学会やセミナー等の開催時における臨時保育室として利用拡充を図った。 ・ロールモデル集の作成 ・平成17年度及び平成22年度に、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、それらの達成度に対し、くるみん認定を受けている。また、引き続き平成27年度からの第3期行動計画を策定した。 <p>【現状に対する課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上位職における女性比率の向上、女性教員の増加 ・女子学生の確保と大学院進学率の向上 ・男女共同参画に関する意識啓発(セミナー、研修会の開催等)

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成20年度に科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、男女共同参画キャリアデザインラボラトリーの設置、平成21年度には学長補佐(男女共同参画推進担当)のポストを配置するなど、女性研究者の研究継続とキャリアアップを支援する環境整備に積極的に取り組んできた。また、事業終了後も学内予算で女性研究者支援を継続し、平成25年度には「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」の採択を受けた。組織的に男女共同参画を推進することにより、アクションプラン期間における女性教員の割合は14.0%から16.4%に、女性教授割合も10.4%から13.1%にそれぞれ増加し、研究面においても、科研費採択率が上昇するなど、研究業績の向上にもはっきりとした効果が表れている。このように、本学における男女共同参画の推進体制・就業環境の整備は整いつつあり、今後一層女性研究者の増員を目指すため、女子学生に対し、積極的な情報提供やキャリアモデル提示を行い、さらに本学の男女共同参画推進のみならず、北陸地域全体の研究活動活性化に寄与することを目的とし、男女共同参画の普及・促進に貢献していく。</p>

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27年5月1日現在の女性教員比率	4.5 %	総教員数	177 名中	女性教員数	8 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括
<女性教員の育児期間における研究補助者の配置について>
2013年度に標記の取り組みを開始した。今後も両立支援策の一環として継続していく予定である。

大学名	福井大学				
学長名	眞弓 光文				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.6 %	総教員数	536 名中	女性教員数	89 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>全学的な取組として、平成24年11月、男女共同参画推進室を男女共同参画推進センターへ改組し、学長直屬とすることで、常に学長が全体の取組み動向を把握することができる体制とした。また、毎年定期的かつ時宜を得たテーマによるシンポジウムの開催等を通じた意識啓発活動を行った。また、男女共同参画推進センターのWEBサイトを開設し、そこを通じて本学における両立支援制度等について情報発信を行った。</p> <p>女性研究者に対する取組として、平成24年度にJSTの「女性研究者研究活動支援事業」へ応募・採択され、環境整備や意識啓発等について、より一層の女性研究者支援に取り組んできた。具体的な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の整備、交流サロンの開催、研究支援者の配置、病児保育施設等利用助成制度創設等 ・ニュースレター等の発行、男女共同参画に関する学内意識調査アンケート調査等の実施等 ・メンター制度導入、研究職キャリアガイダンス(工学分野・女子学生向け)の実施等 ・女性研究者比率向上を目的としたポジティブアクション制定、工学系分野における女性限定の教員公募の実施 					

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

【昨年度からの新たな取組】

全学的な取組として、人事委員会に女性委員を必置とした。

女性研究者に対する取組として、男女共同参画推進功労者表彰制度の創設、メンター制度の導入をした。

【現状に対する課題】

工学分野においては、専門領域の性格もあり、女性教員が少なく、特にこれまで教授職に就いた女性教員はおらず、本分野における女性教員の上位職への登用促進が課題となっている。このため、女性限定による上位職を設けた公募を行うなど積極的にその増加を図っている。

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括

本学では、平成24年11月に男女共同参画推進室を学長直屬の全学組織として男女共同参画推進センターへ改組した。また、女性研究者に対する取組が評価され、平成24年、「女性研究者研究活動支援事業」へ採択されたことで、環境整備や意識啓発等について、より一層の女性研究者支援に取り組んできた。女性教員比率は、アクションプラン開始期の平成23年5月時点で13.9%であったが、平成27年5月時点では、16.6%まで向上している。また、研究支援者配置をした女性研究者等の研究費獲得額や工学研究科博士後期課程の女性志願者比率等も向上している。本学では、女性研究者研究活動支援事業終了後(平成27年度以降)も、事業期間中と同程度の体制を維持し、更なる女性比率の向上に努めているところである。今後は、女性研究者だけでなく、役員や管理職における女性比率の向上を目指し、各種取組を継続及び発展させていく。

大学名	岐阜大学						
学長名	森脇 久隆						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	738	名中	女性教員数	115	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p>							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>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達成目標とし、各部署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。</p>							
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>2010年4月に男女共同参画推進室を設置して以降、室員と事務が担い手となって、「多様性活力発揮に向けての女性研究者支援」(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」2010～2012年度)を中核とする男女共同参画推進の活動を積極的に実践してきた。本事業については、「女性研究者のニーズに沿った広範な取り組みが着実に進められ、環境整備や次世代育成の推進に繋がった」と高く評価された。</p> <p>事業終了後も、研究補助員配置制度・メンター制度・在宅研究支援システムの構築、休憩室の設置など、女性研究者が子育てや介護などのライフイベントと研究を両立できる環境を整備し、発展的に運営している。また、女子大学院生による出前講義「サイエンス夢追い人育成プログラム」も、小・中・高等学校の生徒たちに身近なロール・モデルを提供するとともに、院生にとっても研究活動へのモチベーションを高めるなどの効果を上げている。人財バンクの運用による女性研究者の育成、再チャレンジ支援にも、引き続き取り組んでいる。</p> <p>さらに、2015年までに17%以上という大学全体での女性教員比率に関する数値目標達成に向けて、各学部において数値目標を設定し、女性教員の積極的な採用を進めるなど、女性研究者の一層の活躍推進に取り組んでいる。</p>							
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	静岡大学						
学長名	伊東 幸宏						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	14.9 %	総教員数	730	名中	女性教員数	109	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>毎年、年度計画を立てて取組み、自己評価を重ねているが、平成26年度の自己評価では、前者が「IV年度計画を上回って実施している取組」であり、後者が「III年度計画を十分に実施している取組」であった。</p> <p>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。</p>							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成25年8月の「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。平成26年度に当該事業の一環として、「病児及び病後児保育支援制度実施要項」を制定し、平成27年度より支援を開始している。</p> <p>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の推進」「学生の修学環境の改善」「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)」の最終年度に当たり、目標達成に向けた事業の推進である。</p>							
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成23年度より専任教員を独自予算で配置するとともに、平成22年度に終了した文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」で確立した研究者へのオンデマンド支援を継続拡充して、本学で働く教職員全員が学び、働きやすい環境の整備に努めた。</p> <p>また、平成22年度の法人評価では「男女共同参画は特筆すべき進捗状況にある」、平成23年の文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」の事後評価では最も高いS評価、平成24年には「静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞の受賞」など、外部から高い評価を得ることができた。さらに、平成25年度には文部科学省より採択期間を平成27年度までとした「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」にも採択され、本学が拠点となって周辺の研究機関と研究者支援に努めている。</p> <p>なお、女性研究者比率も男女共同参画への取組を初めた平成19年9.8%から平成23年12.1%、さらに平成27年14.9%へと上昇した。</p>							
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	浜松医科大学				
学長名	中村 達				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	321 名中	女性教員数	60 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の意義、仕事と家庭の両立、組織としての対応等をテーマに講演会を実施し、意識の啓発に努めた。 ・男女共同参画に関する意識、満足度等のアンケート調査を行った。 ・女性職員の採用を積極的に推進した。 ・男性職員が1カ月育児休業を取得した。 ・学内保育施設について、ホームページを活用し利用の推進に努めた。 ・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会および研修会を実施した。 					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不妊治療に関する特別休暇を新設した。 ・ホームページを作成した。 ・保健管理センターにメンタルヘルスケアスペースの設置及び相談員の配置を行った。 ・メンタルヘルス及びハラスメントの相談員に対するカウンセリング研修を行った。 					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する講演会等を毎年、開催したことにより、職員の意識啓発が進み、男性が育児休業の取得した。 ・女性職員の採用を積極的に推進した結果、毎年、数パーセントづつではあるが、増加している。 					

大学名	名古屋大学				
学長名	松尾 清一				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	総教員数	2,311 名中	女性教員数	401 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>中期目標：組織運営システムの機能強化を図る。 中期計画：国内外の多様な人材を活用する。 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。 文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(連携型：名古屋市立大学、豊橋技術科学大学)」などの取組において、女性教職員の雇用、女性研究者の研究力向上、女性リーダー育成を進めた。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」を活用した取組として、以下を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①女性研究者の上位職登用に向けた取組 女性研究者リーダーシッププログラム、女性研究者データベース、女性上位職事例紹介シンポジウム等 ②女性研究者の研究力向上に向けた取組 トヨタ・女性研究者インターンシップ、研究力強化セミナー、広域メンターシップ等 ③ワークライフバランス推進に向けた取組 研究支援員制度、介護勉強会等 ④女子学生キャリア支援 女子学生向けキャリアアップ研修等 					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>女性研究者採用加速・育成事業では、女性教員の増員を目指し、女性PI枠を設定し女性教員を確保するなど、5年間で29名の新規女性教員の採用について達成した。 また、学内外連携による男女共同参画の推進としては、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」により、名古屋市立大学及び豊橋技術科学大学と連携し、愛知県、名古屋市、豊田自動車の協力を得て「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築し、情報の共有・蓄積や有効な施策等の実現に向けて、連携を強化し、女性リーダー育成に力を注いだ。 さらに、文部科学省「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」を軸に女子学生、院生の育成を行った。 2015年5月には、本学のこれまでの取組と、松尾総長の今後の方針が高く評価され、国連機関UN Womanが取り組む女性の権利と男女平等を支援する「He For She」キャンペーンのパイロット事業には「IMPACT10×10×10」にオックスフォード大学、ジョージタウン大学、香港大学などとともに、「世界の10大学」のひとつとして国内で唯一選出された。</p>					

大学名	愛知教育大学				
学長名	後藤 ひとみ				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.2 %	総教員数	253 名中	女性教員数	46 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
○第2期中期目標・中期計画には特に項目を設けていないが、「愛知教育大学男女共同参画マスタープラン」および「愛知教育大学次世代育成支援行動計画」に沿って、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					
○男女共同参画推進オフィス室、並びに託児に使用できるような休憩室を設置した。男女共同参画推進オフィス室では育児休業から復帰する予定の職員と育児休業の経験を持つ先輩職員による「子育てランチトーク」が開催され、休憩室では大学行事時に託児ルームとして利用されている。今後は、この2部屋の更なる有効活用が課題とされる。					
○次世代育成支援推進対策改正に伴い、第4期次世代育成支援推進行動計画を策定した。第4期行動計画に沿って、次世代育成支援をさらに推進することが課題である。					
○男女共同参画における実情を把握するために、「男女共同参画に関するアンケート」を全職員対象に実施した。分析を進め、本学職員のニーズに沿った男女共同参画を推進していくことが今後の課題である。					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
○2013年に愛知教育大学男女共同参画マスタープラン(改定版)を制定した。					
○2013年度には男女共同参画推進オフィスを発足し、アンケートを実施する等、実情に沿った男女共同参画を推進する整備を整えている。					
○教員の公募においても、女性の積極的登用を明言しており、女性研究者の活躍を促進している。					
○次世代育成支援行動計画に基づき、啓発リーフレット、各種研修での周知、子育て・介護トーク等の形で、継続的に啓発の取り組みを行っている。					
○休日託児の試行を重ねている。					
○職場保育所の設置に向けて検討を続けている。					

大学名	名古屋工業大学				
学長名	鵜飼 裕之				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	6.4 %	総教員数	343 名中	女性教員数	22 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
教員の人事の適正化に関する具体的方策					
・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。					
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					
教員構成の多様化を図るため、引き続き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。また、若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員を9名採用する。更に、実践的な教育を行うため、企業経験者の採用を行う。					
アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
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、女性研究者、特にライフイベント期であったり、介護者をかかえる人を支援するために、学内あげて、研究力向上のための環境整備に取り組んでいる。具体的には、研究支援員制度、OG人材バンク、英語論文校正費の一部支援などである。					

大学名	豊橋技術科学大学
-----	----------

学長名	大西 隆
-----	------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	5.1 %	総教員数	236 名中	女性教員数	12 名
--------------------	-------	------	--------	-------	------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>優れた教職員を確保するための人事計画に基づき、全学的な視点からの採用等人事を計画的、戦略的に実施するとともに、任期制の拡充・普及、テニユア・トラック制の導入及び男女共同参画の推進等により流動性、多様性を推進した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【昨年度からの新たな取り組みとして】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の男女共同参画推進を考える機会づくりのため、学内でロゴマークを募集し男女共同参画推進ロゴマークを作成した。 ・社会で活躍する本学女性卒業生を招いて、キャリアデザインカフェによるロールモデルとの交流会を開催した。 ・本学女子学生が日頃の研究成果を一般の方に知っていただくため、オープンキャンパスを利用して、女子学生研究ポスター展示・説明を行った。 ・理系女性研究者の活躍促進シンポジウムを開催した。 ・女性研究者の研究力向上に向けた取り組みを行った。 <p>【現状に対する課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成23年4月1日に男女共同参画推進室を設置、「豊橋技術科学大学男女共同参画宣言 EQUAL」を作成し、男女共同参画の推進体制を整備した後は、大学が取り組むべき以下の事項について企画・立案、調査・改善を、着実に実行してきたところである。</p> <p>しかしながら、これらの取組が女性教員比率に数値として反映されたいないため、今後も引き続き、女性教員比率の上昇に向けた取組を行っていきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員・女性研究者の拡大についての取組 ・就業環境の整備・充実のための取組 ・意識啓発の推進のための取組

大学名	三重大学
-----	------

学長名	駒田 美弘
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	801 名中	女性教員数	129 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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・計画期間においても男女共同参画を推進している。平成20年度～平成22年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル事業「ハールの輝きで理系女性が三重を元気に」を実施した。平成23年度に女性研究者支援室を改組し、男女共同参画推進専門委員会の下に男女共同参画推進室を設置した。平成24年度に男女共同参画推進体制強化のため、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、ワーク・ライフ・バランス及び次世代育成支援等に積極的に取り組む体制に改組した。平成25年度に三重県「男女がいま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、また、教職員が育児や家族の介護が必要となるときに利用できる制度などを網羅した「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活動に取り組むため、男女共同参画推進学生委員会を設置した。三重県と連携し「ファザーリング全国フォーラムinみえ」において、本学主催のパネルディスカッション「産学官民の連携による日本を変えた男女共同参画とは！」を開催し、文部科学省主催の「100人男子会×女子会」に本学男女共同参画推進学生委員会を中心に学生100名以上が参加し、啓発活動を行った。また、「女性の大活躍推進三重県会議」の創設に協力し、本学は同会議の会員として加入し、学長が顧問に就任して、産学官民の連携により、三重地域の男女共同参画を推進している。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>○女性の登用推進数値目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職への女性の登用推進目標を平成28年4月1日時点で、役員12.5%、管理職13.6%に設定した。 ・第3期中期目標・中期計画の策定にあたって、女性教員比率18%以上、事務系職員の指導的地位に占める女性比率20%以上を達成することとした。 <p>○女性研究者の増加策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費を活用して若手研究者採用枠6名を設け、女性の採用を念頭に募集を開始した。 <p>○ 三重大学男女共同参画推進学生委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養教育「男女共同参画基礎」受講生を対象に意識調査を実施した。 ・委員長が、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」主催の「フレンテまつり」に参加し、活動紹介パネル展示を行った。 <p>○課題</p> <p>女性の登用数値目標達成に向けて具体的な有効策を検討中。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員が、育児や家族の介護が必要となるときに利用できる制度などを網羅した「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。 ・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」、男女共同参画に取り組む市町及び企業等と連携し「ファザーリング全国フォーラムinみえ」等を開催し、啓発活動を行った。 ・三重県が本学及び地域の経済団体等と共に設置した「女性の大活躍推進三重県会議」に会員として加入し、学長が顧問に就任し、活動を支援している。 ・理系女性教員数を増加させ、また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。

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>女性教員の目標比率は、達成できなかったが、第3期中期目標・計画において本学の数値目標を掲げて女性教員の増加に努める。また、事務系職員の指導的地位に占める女性比率を更に高める。男女が共に働きやすい職場にするため職員の就業環境の整備・充実に努め、意識啓発事業を実施するとともに、次世代を担う学生たちが男女共同参画について学ぶ授業を開講し、また、男女共同参画推進学生委員会を設置して人材育成に努めている。さらに、三重県が本学及び地域の経済団体等と共に設置した「女性の大活躍推進三重県会議」に会員として加入し、学長が顧問に就任し、活動を支援することにより、産学官民との連携により、三重地域の男女共同参画を推進している。</p>

大学名	滋賀大学						
学長名	佐和 隆光						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	22.2 %	総教員数	212	名中	女性教員数	47	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期計画において「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、その計画の中で女性教員の採用の促進に努めた。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た。</p>							
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成28年4月1日までの女性役員・管理職の登用目標値を設定し、ホームページに公表した。男女共同参画推進体制の確立とさらなる意識啓発が課題である。</p>							
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>教員に占める女性比率は、期間中に変動はあるものの最終年の今年度に期間中最高の比率を示したことは一定の成果と捉えることができる。(前掲の男女共同参画のウェブサイト参照)</p> <p>しかし、前述のとおり、組織的な支援、運営体制の確立には至っておらず、体制の確立に向けた取組が必要である。</p>							

大学名	滋賀医科大学						
学長名	塩田 浩平						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	20.4 %	総教員数	367	名中	女性教員数	75	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期目標・中期計画において、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により、継続的に充実感を得る職場環境の構築を目指して、平成26年度に策定した「いきいきワーク・ライフ・プラン」に基づき、以下の取り組みを行った。</p> <p>I 優秀な人材確保と男女格差のない人的構成を構築します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員キャリアアップの図るため、学内外での研修機会の案内の学内メール送信 ・仕事やライフイベントにより直面する問題を相談できるメンター・ピア制度の設置 ・医療人のための復職復帰リカレントプログラム等を提供する滋賀県医師キャリアサポートセンターの設置 <p>II 性差別における意識改革と働きやすい職場環境作りにつとめます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進のための講演会及び県民参加のシンポジウムの開催 ・ハラスメント防止のための講演会の開催及びDVDの貸出の実施 ・26年度に男女共同参画に係る意識調査の実施 ・学内の性別・年齢・職種を超えたネットワークづくりを支援するためのランチ・カフェの実施 <p>III 労働時間の適正化と多様な働き方を推進します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職等が人事評価を行い、教職員一人ひとりに沿った目標の設定 ・所定労働時間を削減するため、メール会議等の開催を促進させ業務を簡素化 ・毎週木曜日のノー残業デーの設定 ・早出遅出出勤(フレックスタイム)の取得促進 <p>IV 年次有給休暇の取得を容易にするための措置を実施します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休暇の取得を促進するため、定期的に休暇計画表を配布 ・学内メールを送信し、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始などにおける連続休暇の取得を促進 <p>V 育児・介護にかかわる制度の利用を推進します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護中の研究者に研究支援員を配置 ・女性研究者が気兼ねなく産休・育休を取得できるよう女性の多い講座に代替要員を配置 ・利用できる制度のガイドブックを作成し、新規採用者に配布 ・採用説明会において、利用できる制度を紹介 ・職場環境の問題等を相談できる相談室の設置 ・平成27年4月より夜間保育を開始 							
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度に第2期中期目標・中期計画に基づいて、滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プランを策定 ・本学附属病院2階に搾乳専用室を設置 ・研究者のニーズに合った研究支援員を迅速に配置できるように、本学の学部学生を対象とした「三方よし人材バンク」の設置 ・「新入生研修」と「医学特論」において、医学部1年生を対象としたキャリアデザイン教育の開始 ・医学部学部学生を対象とした「卒業後の自分を考える」連続自主講座を本学の他部署との共催を開始 							
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学は、平成23年度に男女共同参画推進委員会を設置以来、本学独自で策定した「男女共同参画基本計画(マスタープラン)」に基づき、職場において男女が相互に助け合う働きやすい環境作りを大学全体で推進してきた。また、平成24年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者女性研究者研究活動支援事業」に採択され、男女共同参画推進室内に女性研究者支援チームを設置し、男女共同参画推進室室長及び学長補佐(女性研究者支援担当)のリーダーシップの下、様々な取組を遂行し仕事とライフイベントの両立支援を行った。その成果として、女性研究者の在籍比率は、平成23年度の17.77%から平成27年度は22.43%に4.66ポイント上昇し徐々に増加している。これに反比例するように、女性研究者の離職率は、平成23年度の20.0%から平成27年度は7.7%になり、12.3ポイント減少している。さらに、意識調査において、「本学の男女共同参画推進が進んでいると感じるか」の設問に、平成24年度では16.9%の男性研究者が「はい」と答えたのに対し、平成26年度の同様の設問について50.8%と33.9ポイント上昇した。これらの成果から、本学の研究・教育現場における男女の共同参画は、着実に推進されていることがうかがわれる。2016年以降も支援体制を維持し、引き続き両立支援を実施していく中、今後のさらなる成果が期待できると推測する。</p>							

大学名	京都大学				
学長名	山極 壽一				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	11.6 %	総教員数	3,457	名中	女性教員数 400 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 教育に関する目標を達成するための措置</p> <p>(3) 学生への支援に関する目標を達成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>2 研究に関する目標を達成するための措置</p> <p>(2) 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>①女性リーダーの育成</p> <p>政府の方針である「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」の目標を受けて、京都大学においても計画的に女性役員・管理職の登用を進める。</p> <p>②家庭生活との両立支援</p> <p>待機乳児保育・病児保育・お迎え保育等の拡充を進めるとともに、研究・仕事・学業の充実と豊かな家庭生活の実現に向けた日々のフレキシブルな時間管理ができるようにする。</p> <p>③次世代育成支援</p> <p>男女学生・院生のキャリアパス構築を支援し、次世代にとって魅力ある京都大学を作る。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>5年間のアクションプランを総括した結果、これまで組織上分離していた男女共同参画推進室と女性研究支援センターをより有機的に運営しなければならぬことが判明した。そのため、平成26年度より、男女共同参画推進体制をより強化するために、男女共同参画推進本部を設置し、そのもて各支援を実行していくこととした。</p>					

大学名	京都教育大学				
学長名	位藤 紀美子				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	22.2 %	総教員数	126	名中	女性教員数 28 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>①男女共同参画推進研修会を毎年開催した。テーマは以下のとおりである。</p> <p>平成22年度:「はじめよう、男女共同参画」(講師:伊藤 康雄 教授、京都大学大学院文学研究科)</p> <p>平成23年度:「男性の育児参加と男女共同参画」(講師:大谷 学 氏、京都府教育庁管理総務企画課長)</p> <p>平成24年度:「どうする? 介護」(講師:北尾 勝美 氏、高齢者福祉総合施設「健光園あらしやま」)</p> <p>平成25年度:「組織活性化のワークライフバランスセミナー」(藤森キャンパス) (講師:土井 文子 氏、公益財団21世紀職業財団客員講師)</p> <p>平成26年度:「ワークライフバランスセミナー」(京都地区キャンパス) (講師:土井 文子 氏、公益財団21世紀職業財団客員講師)</p> <p>平成27年度:「ワークライフバランスを考えよう」(桃山地区キャンパス)(予定) (講師:土井 文子 氏、公益財団21世紀職業財団客員講師)</p> <p>②平成25年度にはアクションプランに基づき、年間テーマを「男も女も……一人ひとりが輝く生と性」として、以下のとおり公開講演会を実施した。</p> <p>第1回:「子どもの育ちと女(男)らしさ～未来の多様な性のために～」(講師:関口 久志 准教授、京都教育大学教育支援センター)</p> <p>第2回:「性的少数者、HIV感染者支援からみる『自分らしく生きることのできる社会』」(講師:繁内 幸治 氏、性感染症予防啓発ボランティアBASE KOBE代表)</p> <p>第3回:「ジェンダー平等は子どもの発達可能性を上げる鍵」(講師:朴木 佳緒留 教授、神戸大学大学院人間発達環境学研究所)</p> <p>③平成26年度に、「教員としての職業キャリアと生活者としての生活キャリアを相互に理解し合い、次世代の男女共同参画意識を高めること」を目的として、以下の内容の「男女共同参画推進シンポジウム」を開催した。</p> <p>【テーマ】初等中等教育を担う女性教員のロールモデルの構築</p> <p>【基調講演】</p> <p>1)「我が国の男女共同参画の現状と女性の活躍支援」 (文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課長 藤江 陽子 氏)</p> <p>2)「働き続ける女性教員の現状と課題」 (文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課 堀家 健一 氏)</p> <p>【経験談報告】</p> <p>1)豊中市立中学校教諭 藤井 幸恵 氏</p> <p>2)附属京都小中学校教諭 高田 陽子 氏</p> <p>3)附属特別支援学校教諭 中島 有扶子 氏</p> <p>④平成24年度から「男女共同参画ニュースレター」を発行してきた。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学では多くの卒業・修了生が教員の道を進むため、教員としての職業キャリアと生活者としての生活キャリアを相互に理解し合い、次世代の男女共同参画意識を高めることが重要である。昨年度から、学生の男女共同参画意識を高めるための取組を始めている。</p> <p>課題としては、取組に対する男子学生の参加が極めて低く、これを増加させることである。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>アクションプランの各項目について、以下のように総括する。</p> <p>(1)環境整備:</p> <p>学生向けの休憩室が整備できていないが、第2期中期目標・中期計画期間に、大会館1階のオープンスペース、ウッドデッキを備えた中庭等、学生が休憩できるスペースを整備している。終業時刻後の会議については原則として開催しないようにし、教職員向けの休憩室は整備できた。</p> <p>(2)意識啓発:</p> <p>意識啓発の計画は実行できている。特に、残業の削減、有給休暇の取得率向上に関する研修会を全教職員に対して行うため、平成25年度から平成27年度は「ワークライフバランスセミナー」を藤森地区、京都地区、桃山地区を順に研修会会場として実施している。</p> <p>(3)教育・研究:</p> <p>すべての計画を実行できている。</p> <p>(4)地域連携・地域貢献:</p> <p>すべての計画を実行できている。特に、平成25年度には、年間テーマを「男も女も……一人ひとりが輝く生と性」として、地域連携・広報委員会と共催で年間3回の公開講演会を実施し、多くの地域の人々の参加を得た。</p>					

大学名	京都工芸繊維大学				
学長名	古山 正雄				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	312 名中	女性教員数	41 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。さらに、全学的な人事方針に基づき大学システム改革と連動した女性教員限定公募を平成26年度に実施し、女性教員の比率向上を図った。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」方針や、平成24年度に設置したKIT男女共同参画推進センターを拠点とし、女性教職員に対する具体的な支援や男女共同参画推進事業を実施した。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学での男女共同参画推進に関する昨年度からの新たな取組としては、女性教員の比率向上のために実施した「女性教員限定公募」や研究と生活の両立支援の一環として、女性の健康や介護、高齢期をテーマにした「WLB(ワークライフバランス)講座」を新たに行った。さらに地方自治体、他大学と連携し「京都女性活躍加速化事業」に参画し、女子学生のキャリア形成や男女共同参画推進を支援した。</p> <p>現状に関する課題としては、男女共同参画推進に関するこれまでの事業(両立支援、研究支援、意識啓発等)の継続、女性教員比率のさらなる向上、若手研究者の育成などに係る取組を実施するための財源の確保である。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>文部科学省科学技術人材育成補助事業「女性研究者研究活動支援事業」を活用し、女性研究者支援、男女共同参画推進の拠点として設置したKIT男女共同参画推進センターを中核として、研究とライフイベントの両立支援、環境整備、意識啓発活動、女性研究者ネットワークの構築、情報発信等を行った。ライフイベント期にある女性研究者に研究補助員を配置する研究支援員制度、コーディネータによる両立相談、意識調査、ニーズヒアリング、意識啓発やロールモデルセミナー、女性研究者交流会やランチミーティング、学外連携、ニュースレターやホームページによる情報発信など種々の取組を展開した。その結果、研究継続や研究業績の向上、女性教員の比率向上、若手研究者の増加、多様なロールモデル提示による女子学生のキャリア形成、裾野拡大等に結びつき、男女共同参画意識の醸成や学内理解が一層促進された。今後は、これまでの成果を踏まえ男女共同参画推進から、多様な能力や個性、働き方をグローバルに生かすダイバーシティ推進に向けて、支援事業を継続しながら一層の活性化を図っていくこととしている。</p>					

大学名	大阪大学				
学長名	西尾 章治郎				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	13.6 %	総教員数	3,181 名中	女性教員数	432 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【昨年度からの新たな取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の推進体制の見直し(平成27年4月) ・病児・病後児保育室の開設(平成27年4月) <p>【現状に対する課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成22年に「男女共同参画推進オフィス」が設置されるなど、男女共同参画推進に関する新体制が整い、平成24年には「大阪大学男女共同参画推進基本計画(以下、基本計画という)」を策定し、それに基づく施策を実施してきた。平成23年以降、女性教員比率は微増ではあるが毎年上昇しており、基本計画に掲げる女性教員の採用割合についての数値目標を前倒しで達成するなど、着実に効果はあがっている。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた就業環境の整備については、他大学と比較しても遜色ない程度に支援制度が整備されてきており、育児・介護等に携わる者の就業の継続といった観点からだけでなく、今後は女性の力を引き出し、活用する観点からの取組も必要と考えられる。意識啓発の推進については、これまでも様々な取組を行っているものの、広報・普及活動が弱く、意識啓発の対象が特定の層に偏ってしまっているなど、今後は男女共同参画に関して関心の薄かった層に対しても積極的に働きかける等により、全ての構成員に対して意識啓発を引き続き行うことが必要だと考えている。</p>					

大学名	大阪教育大学				
学長名	栗林 澄夫				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	24.9 %	総教員数	265 名中	女性教員数	66 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>大阪教育大学では、第2期中期計画において、「業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」のうち、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」としている。総合的な男女共同参画推進の取組としては、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策定した上で個別懸案に対応することとしている。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>○昨年度からの新たな取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学では従来より男女共同参画に関連した教育活動・研究活動及び実践活動に対する助成を教職員・学生を対象とした公募により行っているが、平成27年度より教職員セミナーの開催に併せて前年度の助成採択者による報告会を実施し、男女共同参画推進の啓発を図ることとした。(平成27年6月24日) <p>○現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、教職員・学生への男女共同参画の趣旨の周知及び意識改革に繋げていくこと ・地方公共団体、民間団体等、地域社会と連携して、男女共同参画の推進に取り組んでいくこと 					
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>下記の取組等を実施し、就業環境の整備及び意識啓発の推進等を図ってきた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進指針及び男女共同参画推進行動計画を策定 ・学内意識調査の実施 ・男女共同参画推進をテーマとした教職員セミナーの開催 ・男女共同参画に関連した教育、研究及び実践活動に対する助成 ・教職員、在学生及び本学への進学を考えている高校生等へのロールモデル集の提供 ・理系分野を目指す女子高校生のための大学説明会の実施 ・授乳室の設置及びベビーキープを備えたトイレ等の整備 ・男女共同参画教材コンテンツの作成 ・関連授業の実施 その他 					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	兵庫教育大学				
学長名	加治佐 哲也				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	25 %	総教員数	168 名中	女性教員数	42 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期目標・中期計画に特に特に組み入れていないが、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」に沿って対応を進めた。</p> <p>○子育てを行う労働者等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に関する事項</p> <p>目標1)計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。</p> <p>男性教職員:計画期間内に一人以上にする。女性教職員:取得率を70%以上にする。</p> <p>→行動計画をWebページに公表し、全教職員にメールによる周知を併せて行った。</p> <p>→男性も育児休業が取得できることや、男性の育児参加のための休暇制度等について、学内Webページ及びメールで周知を行った。</p> <p>その結果、男性教職員、1名が育児部分休業を取得し、女性教職員については、育児休業の取得率は91.7%であった。</p> <p>目標2)育児支援のための休暇等の環境整備を行い、効果的運用を図る。</p> <p>→育児支援のための休暇制度等の整備を行い、子の看護休暇等の環境整備を行うと共に、ベビーシッター育児支援補助事業を行った。</p> <p>○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項</p> <p>目標1)時間外労働を削減するため、「ノ残業デー」を設定する。</p> <p>→木曜日を定時退勤日とし、時間外労働をしない意識改革のための取り組みを行った。</p> <p>目標2)年次有給休暇の取得日数を増加させる。</p> <p>→夏季一斉休業通知時に、1週間以上の連絡休暇の取得を促している。</p> <p>○上記以外の次世代育成支援対策に関する事項</p> <p>目標1)教育大学の特色を活かし、地域と連携した子育て支援事業等のあり方について検討する。</p> <p>→平成21年12月から、附属小学校の児童を対象としたアフタースクールを、教職員の子どもも受入の対象とした。</p> <p>→平成26年度に加東市と連携し、子育て支援講座を実施した。</p> <p>→子育て支援ルームを設置し、地域連携を行った。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成26年10月に、0歳から未就園の乳幼児とその保護者に大学に来てもらうことを目的として、子育て支援ルームを設置し、近隣地域との連携を行った。</p> <p>大学の男女共同参画のWebページのリニューアルを行い、大学のトップページに男女共同参画のバナーを置き、すぐにページに移動できるようにした。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>行動計画のために取り組んだ事項は上記のとおりであり、当初目標としていた事項は概ね達成でき、教職員の就業についての意識の変化を促すことができたと考えられる。</p> <p>しかしながら、女性研究者の研究活動支援については、まだ、十分な取組がなされているとは言えず、今後、平成27年4月～32年3月の行動計画の達成に向け、さらに推進していく必要があると考えられる。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	神戸大学				
学長名	武田 廣				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.5 %	総教員数	1,570 名中	女性教員数	244 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期計画期間中に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速」に採択され、同事業を中心として全学規模の方策を展開した。具体的には、①女性教員比率増を目的に、全学で「女性研究者採用比率20%」とするポジティブアクションを実施。平成24年に目標達成し、30%に上方修正した。②理系女性教員を女性枠で21名採用し、通常人事分を合わせて計24名を採用した。③大学運営における意思決定への女性の参画拡大として、学長補佐に女性を配置した。また、全学規模でのジェンダー統計や部局毎の課題等をHP上で公開した。④両立支援策として、保育所及び一時預かり保育室を新設した。子育て中の男女研究者を対象とした「常勤パート研究職制度」「研究支援員の配置」「ベビーシッター派遣料金補助」等のサービスを充実させた。⑤男女共同参画推進のための全学組織として「部会」を設置するなど、システム改革を行った。⑥地域及び国際連携として各種シンポジウムを実施し、併せてユネスコとの協力関係を深めた。⑦次世代育成策として、男女共同参画に関する授業や理系女子高校生対象のオープンキャンパス及び女性中高生のための関西科学塾を実施した。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【新たな取り組み】</p> <p>平成26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(連携型)」に採択され、国・公・私学3大学の連携事業として女性研究者の在籍比率向上、上位職階への昇任を推進する取り組みを開始した。具体的には、教育研究評議会で女性研究者の在籍比率増のための目標値を確認し、各部局毎に、平成28年度末における在籍比率の目標値を定める等の方策を取っている。その達成状況について、男女共同参画推進室が適宜集計を行い、各部局にフィードバックするとともに、学長および理事に進捗状況を報告する体制を整えた。</p> <p>上位職階への昇任の促進のため、連携した2大学及び企業との協力関係を深化させる方策を検討・実施中である。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」に取り組んだ結果、理・工・農学系の女性教員数が倍増し、また全学の女性教員比率(任期つき教員除く)も事業開始時12.4%から14.8%(2014年度末)に上昇した。女性教員採用比率も当初の目標値20%を達成し、30%に上方修正した。この間、意識改革が進み女性学部長・研究科長が誕生し、女性学長補佐も配置した。両立支援策として、保育所、一時預かり保育室を新設した他、子育て中の男女教員を対象として研究支援員を配置するなど施設・制度を整備した。その結果、女性教員の離職率は5%から3%(2014年度末)へ減少した。以上の取組を実施するために男女共同参画に係る全学組織を整備した。また、ユネスコや海外大学と連携した国際シンポジウムの開催や学生教育を通して、男女共同参画に関わる教育・研究体制を整備し、併せて理系女子高校生を対象とした次世代育成も行った。以上のように、女性研究者増、環境整備、意識改革について一定の成果を上げることができた。今後の課題は介護支援及び職員の女性管理職増、女性役員の配置であり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりと意思決定過程の男女共同参画を推進する必要がある。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	奈良教育大学				
学長名	加藤 久雄				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.5 %	総教員数	108 名中	女性教員数	20 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>各種パンフレットの配布等の啓蒙活動を行った。</p> <p>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た。また、女性役員・管理職への登用について具体的に数値目標を定めた。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>女性役員・管理職への登用推進に係る目標について数値目標を定め、平成28年4月1日までの達成に向けて検討している。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>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、また、女性役員・管理職への登用について数値目標を定めるなど、男女共同参画推進のための具体的な計画を作成した。</p>					

大学名	奈良女子大学				
学長名	今岡 春樹				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	34.8 %	総教員数	210	名中	女性教員数 73 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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、本学の基本理念である「男女共同参画社会をリードする人材の育成」に基づいて男女共同参画の基本方針を制定(2011.5)し、男女共同参画推進機構において以下の取り組みを推進している。その結果、2015.5現在、女性の教員比率は34.6%、教育研究系管理職比率は18.2%、役員比率は28.6%である。</p> <p>1)女性人材の育成の促進(メンター制度、スタートアップ支援、スキルアップ支援、PD・Dのキャリアパス支援)</p> <p>2)学生及び教職員の学習・研究・職業生活と私生活の両立支援(育児・介護支援、母性支援相談室、教育研究支援員の配置)</p> <p>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(ポジティブ・アクション、女性限定採用、学長裁量によるプロモーション)</p> <p>4)男女共同参画社会形成のための意識改革(意識啓発のための公開講座やシンポジウム)</p> <p>5)男女共同参画推進体制の整備・強化(文部科学省の「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」等の補助事業による体制の整備・強化、独自経費による「女性研究者支援モデル育成事業」「女性研究者養成システム改革加速事業」の継続)</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>教職員の要望に応じて、介護相談を受け付けるために新たに専門家を母性支援相談室に配置し、相談を開始した。</p> <p>「女性研究者養成システム改革加速」事業は2014年度で採択期間(5年間)が終了したが、2015年度も本学の経費で新規採用女性研究者へのスタートアップ経費支援及び、既在籍女性研究者へのスキルアップ経費支援を行っている。また、同事業ではじめた若手女性研究者(助教)へのメンターの配置は、今年度から対象を全学に広げ、研究面だけでなく研究倫理面・教育面でもサポートを行う制度とし、教育研究人材の育成を促進している。</p> <p>現在検討中の課題は、補助事業として成果を挙げた「ポストドクター・キャリア開発事業(2015年度まで)」の補助期間終了後(2016年度から)の近隣大学との連携による有効な継続方法の形成である。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>「女性研究者支援モデル育成事業(採択期間 2006-2008)」「女性研究者養成システム改革加速事業(採択期間 2010-2014)」の実施と継続によって、理工農系に限らず全学に於いて男女共同参画が大きく推進している。ポジティブ・アクションや女性限定採用を実施し、2010-2014の間の女性教員採用比率は理工農系で71.9%、全学で59.0%である(2010-2014の平均)。その結果、女性教員比率が全学で30%を超え、2015年5月時点で理学部(理学系)の女性教員比率23.3%、生活環境学部(主に工学・農学・医学系)47.8%、文学部(文学系)32.3%であり、この事業の計画以上の成果を挙げている。女性教員の上位職階への昇任人事も増加し、大学の意思決定組織に於ける女性比率が向上している。教育研究環境整備の一環であるメンター制度、スタートアップ支援、スキルアップ支援、ライフイベントとの両立を支援する教育研究支援員制度、育児・介護支援制度を実施し、それらが効果をあげ、女性教員の業績及び外部資金獲得件数と額が順調に伸びている。また、近隣大学と共同で実施する女子中高生を対象とした関西科学塾、女子学生へのキャリアガイダンス等を通じてのロールモデルの提供など、次世代女性研究者を育む活動を積極的に実施している。</p> <p>これら男女共同参画推進に関わる諸制度や成果の学内外への積極的広報、地域とも連携した啓発セミナー・シンポジウムの実施によって、男女共同参画のための意識啓発を推進している。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	和歌山大学				
学長名	瀧 寛和				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	23.5 %	総教員数	285	名中	女性教員数 67 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>男女共同参画の基本方針に基づく施策を推進する。</p> <p>「若手による研究、女性による研究に対する支援を推進する」という項目を検討し、女性研究者研究支援経費を執行しました。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>2014年11月 女性研究者支援経費 学内募集 2015年 3月 男女共同参画の関連グッズ(母子手帳カバー等)作成 ※本学教職員の希望者は、このウェブサイトの下部に記載</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>2011年 3月 ワークライフバランス研修会を開催 2011年10月～2012年 1月 (全7回)男女共同参画からみた多様なキャリア支援講座を開催(1回・2回・3回・4回・5回・6回・7回)</p> <p>2012年 1月 女性研究者支援経費 学内募集 2013年 1月 女性研究者支援経費 学内募集 2013年 3月 男女共同参画基本方針の作成 2014年 1月 女性研究者支援経費 学内募集 2014年 3月 LifeStyleBookの作成 2014年11月 女性研究者支援経費 学内募集 2015年 3月 男女共同参画の関連グッズ(母子手帳カバー等)作成</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

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27年5月1日現在の女性教員比率	9.5 %	総教員数	200 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推進を推進するために行った取組					
<p>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・ポスト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、けいはいんな地区の女性研究者ネットワーク形成等に取り組み、男女共同参画を推進する」としている。</p> <p>これらを推進するため、女性研究者スタートアップ研究費支援やアカデミックアシスタント(研究技術員)配置、一時託児室「託児室せんたん」を開室及び運用を行うとともに、年に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。</p> <p>また、けいはい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。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>新たな取り組みとして、優秀な女性教員の採用・確保を一層促進するため、女性教員を採用した研究科長に対して「女性教員採用インセンティブ経費」を支給する取組みを開始している。</p> <p>また、女性研究者支援を目的として整備してきた、遠隔アクセスシステム(曼荼羅@ホーム)について、教職員のワークライフバランスの向上を支援する有効な取組みであることから、平成26年度からは女性研究者に限定することなく、本学に所属する教員、研究者が教育、研究活動のために有効活用できるように制度改正を行い、平成27年度から全学的事業として展開している。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>女性教員比率の向上については、女性教員の積極的な採用により、その採用数は目標を達成する数値であったが、教員の流動性が高い本学では女性教員の他大学等への転出もあり、結果的にアクションプランに掲げる比率の達成に至らなかった。</p> <p>推進に関する取組み全体については、平成21年度から3年間の文部科学省科学技術振興調整費補助金「女性研究者支援モデル育成事業」において、事業終了時の事業評価で最高ランクのS評価を得る事業に採択されるとともに、同補助金事業が終了した平成24年度以降も大学独自の事業として取り組みを継続し、男女共同参画の推進体制の整備、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、けいはいんな地区の女性研究者ネットワーク形成及び教職員のワークライフバランス向上の支援に取り組んでおり、その改善充実が図られている。</p>					

大学名	鳥取大学				
学長名	豊島 良太				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	19.3 %	総教員数	793 名中	女性教員数	153 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組					
<p>第2期中期計画において「男女共同参画基本計画の趣旨を踏まえ、大学における男女の対等な参画をより一層推進する。」ことを掲げており、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。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>【取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女ともに働きやすい職場環境整備のためのニーズ調査 ・男女共同参画推進室が発行するニュースレターによる広報活動の強化 ・教職員向けの学童保育の試験実施 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員在職比率の維持・増加に向けた積極的取組 ・男女共同参画推進のための予算確保 ・ダイバーシティ環境整備に向けた取組み 					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>本学においては、平成23年度に学長をトップとする男女共同参画推進委員会のもとに男女共同参画推進室を設けて取組を進めてきた。平成24年度からは文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、専任教員を配置して計画的な取組を行い多くの成果を得ることができた。</p> <p>その結果、女性教員の在職比率は平成27年4月現在で19.6%となりアクションプラン期間における目標値(2015年までに17%)を達成した。</p> <p>また、女子学生向けのロールモデルセミナー、研究機関見学会を積極的に実施し、女性研究者の裾野拡大に資することができた。</p>					

大学名	島根大学				
学長名	服部 泰直				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	773 名中	女性教員数	138 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>平成20年度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。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さらなる男女共同参画を推進するため、学長特別補佐(男女共同参画担当)を設置した。 ・教職員・学生の男女共同参画情報へのアクセスを容易にするため、男女共同参画推進室「facebook」を開始した。 ・育児に悩む教職員の情報交換の場として、「島根大学子育てメーリングリスト」の運用を開始した。 ・女子学生を対象として就職・進学に対する意識・問題を調査するため「大学院進学や研究職への進路選択支援に関するアンケート調査」を実施した。 ・女子学生のキャリア支援の一環として、講師を招き講演会「島根大学キャリアセミナー 主に女子学生への就職・進学・キャリア支援」を実施した。 ・女子学生のキャリア支援の一環として、卒業生による就職活動の体験談をまとめた動画「OGからのメッセージ」を作成し、ホームページ上で公開した。 					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>仕事と家庭の両立を支援する制度や手続等についてパンフレット、ホームページ、メールマガジン等を活用し周知した。</p> <p>育児休業経験のある男性職員のコラム集を作成・配布し、男性の育児休業取得を支援した。(男性の育児休業者:延べ11名)また、出雲キャンパス設置の保育所では、新たに病児・病後児保育、終夜保育、イブニングシッターサービス、学童一時保育等の支援を拡充した。</p> <p>職員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりを進める企業として島根県知事から「しまね子育て応援企業(こころカンパニー)」の認定を受けた。(平成23年度、平成26年度更新)また、男性の育児休業や年次休暇取得日数の増加等により「子育てサポート企業」に認定され「くるみん」を取得した。(平成24年度、平成27年度更新)さらに、主に育児や介護により研究時間の確保が困難な研究者に対する支援のため、研究補助員(研究サポーター)制度を設け、平成20～26年度までに延べ43名が利用した。</p>					

大学名	岡山大学				
学長名	森田 潔				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	1,515 名中	女性教員数	265 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>〔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。</p> <p>〔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・介護等に当たる研究者のニーズを踏まえ、サポートグループ等による研究サポート体制を構築するとともに、保育施設の整備等を促進する。</p> <p>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、テニユア・トラック制の導入、女性研究者や外国人研究者の研究サポート体制の構築などにより、優秀な人材の確保及び養成に努める。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>〔新たな取組〕 ・平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択され、ウーマン・テニユア・トラック制度の実施を継続するとともに、優れた女性教員を上位職へポストアップする制度を創設することとした。また、内閣府が公募した「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」にも採択され、男女共同参画に向けた学生と企業のマッチングシンポジウムの開催に向けて準備を進めている。</p> <p>〔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。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>以下の男女共同参画推進基本計画(行動計画)に沿って、実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育・研究および就労における男女の均等な機会の保障 <ol style="list-style-type: none"> (1) 意思決定機関への男女共同参画の実施 (2) 女性教員増加のための取組 (3) 女性職員の昇進の促進 (4) 教員の採用・昇進および業績評価における不利益排除 (5) 教職員の育成 (6) 意見・要望をくみ上げる仕組みの整備 2. 教育・研究および就労と生活との両立支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 職場環境の見直し (2) 育児等の環境の整備 (3) 休暇・休業制度の利用促進 3. 男女共同参画の視点に立った人材育成 <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性が少ない分野における女子の進学促進 (2) 女性が少ない分野における女性研究者の増加への取組 4. 男女共同参画に関する意識改革 <ol style="list-style-type: none"> (1) 教職員を対象とした男女共同参画・次世代育成支援に関する啓発活動 (2) 男女共同参画のための取組に関する広報活動 (3) 次世代育成支援制度の広報と利用の促進 (4) 男女共同参画に関する現状および教職員・学生の意識・実態の把握と公表 (5) 次世代育成支援に関する現状の把握と公表 (6) 学生を対象とした男女共同参画に関する意識改革 5. 男女共同参画に関する取組における地域社会との連携 <ol style="list-style-type: none"> (1) 地域社会との連携 					

大学名	広島大学						
学長名	越智 光夫						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	1,783	名中	女性教員数	282	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>教職員のワーク・ライフバランスを推進し、大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する。 ・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。</p>							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【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)</p> <p>【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さらに高くする。</p>							
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学では、平成18年に広島大学男女共同参画宣言が行われて以来、学内保育園の開園や小学校の長期休業中の学童保育の実施、仕事と家庭の両立支援のための各種制度を整備すると共に、全学体制での男女共同参画及び女性研究者支援の推進体制を構築してきた。特に、理工農系分野における女性研究者の比率向上と活躍促進の取り組みは、「理系女性研究者活躍促進プロジェクト」を中心に進め、全学体制での取り組みが奏功して、人文・社会・医療系も含めた全女性教員の比率は平成27年5月1日現在で、15.8%となった。また、本学が平成25年度に採択された女性研究者研究活動支援事業(拠点型)においては、これまでの本学における実績や経験を他機関に浸透させる、ということを中心とした各種取組みを進行中である。</p>							
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	山口大学						
学長名	岡 正朗						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	947	名中	女性教員数	148	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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27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、具体的な検討を行った。</p>							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>・男女共同参画推進室において、「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」等を実施し、今後の取り組み内容について検討・実施を行った。(ex. 夏休み期間(H27.7.21～8.31)の学童保育) ・平成26.7月に女性研究者支援室を新たに設置し、女性研究者メンター制度を整備(H27.4)する等、本学の女性研究者に教育・研究等における様々な疑問や悩みを相談できる体制を整備し、女性研究者に対する支援体制を充実させた。 ・平成27年4月に教職員、学生に対しての意識向上を目的として、総合図書館に「男女共同参画コーナー」を新たに設置した。 ・直面するライフイベント(妊娠・出産・保育・介護等)に際して、学内制度の理解、仲間づくりを目的として、新たに「ライフイベント講習会」を計2回(H28.1に第3回を予定)実施した。</p>							
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>下記の実績により、H27.7.16日付けで県内の大学では初の次世代認定マーク「くるみん」を取得した。</p> <p>目標1: 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する。 → 諸制度の情報提供・周知を図るため、リーフレット「仕事と家庭の両立支援に関する各種制度について」(別添1)の内容を充実し、配布、ホームページ掲載等により全職員に周知した。</p> <p>目標2: 子どもの出生時における父親の育児 → 研修等の機会及びホームページを通じて、子どもの出生時における父親の育児参加休暇について周知・啓発を行い、男性職員がより育児参加休暇を取得しやすい職場環境づくりを行った。</p> <p>目標3: 育児休業の取得しやすい職場環境づくりへの協力を進め、男性職員の育児休業者の増加を図る。 → 研修会等の機会及びホームページを通じて、育児休業制度等について周知・啓発を行うことで、男性の育児参加についての意識の醸成を図り、職員がより育児休業を取得しやすい職場環境づくりを行った結果、男性職員の育児休業取得者が第1期の2名から8名(延べ9名)へと増加した。</p> <p>目標4: 時間外勤務の縮減を図るため、勤務時間管理における知識の浸透を推進する。 → 研修や幹部職員会議等の機会を通じて、勤務時間管理における知識の浸透を推進することにより、業務運営の改善及び効率化に努めた。</p>							
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	徳島大学						
学長名	香川 征						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	19.5 %	総教員数	1,025	名中	女性教員数	200	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>平成22年度から3年間にわたり、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」が採択され、「徳島大学AWA(OUR)サポートシステム」として実施し、女性研究者の増加、研究業績の向上等、所期の目標を達成した。本事業により、学長のリーダーシップの下、機関全体の意識改革が進むとともに、特に子育て世代30歳代の女性研究者のニーズを踏まえた取組を実施し、環境整備及び研究力の大幅な向上を実現した。さらに、平成26年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」が採択され、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、企業、他大学、行政、地域とも連携した四国5大学連携女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業は、四国地区全体の女性研究者活躍推進施策を実施している。</p>							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>学長のリーダーシップのもと、仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備及び生涯にわたりキャリア形成が可能な環境の整備を目的として、女性職員休憩室や子育て支援室を設置し、運用を行った。さらに、女性教員の離職防止や再就業の促進を図るため、地域とも連携して、幼児・学童保育、病児・病後児・緊急保育制度等、支援制度等を構築し、運用を行った。新たに、平成26年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」による取組として、女性研究者活躍推進並びに男女共同参画社会の実現を目的とし、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、各大学で構築してきた企業、他大学、行政、地域との連携事業を四国全体に拡大し、四国5大学連携女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業を実施している。事業の一環として、四国国立大学協議会での決議を受けて各大学で「女性研究者の管理職登用行動計画」を策定し、上位職への女性の積極登用を行うこととした。</p>							
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成22年度から3年間にわたり、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」が採択され、「徳島大学AWA(OUR)サポートシステム」として実施し、女性研究者の増加、研究業績の向上等、所期の目標をすべて達成した。その結果、事後評価では、各評価項目はすべて「a」、総合評価「A」を得た。本事業により、学長のリーダーシップの下、機関全体の意識改革が進むとともに、特に子育て世代30歳代の女性研究者のニーズを踏まえた取組を実施し、環境整備及び研究力の大幅な向上を実現した。さらに、平成26年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」に採択され、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、企業、他大学、行政、地域とも連携した四国5大学連携女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業は、四国地区全体の女性研究者活躍推進施策となることが大いに期待できる。</p>							
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	鳴門教育大学						
学長名	田中 雄三						
平成27年5月1日現在の女性教員比率	22.7 %	総教員数	150	名中	女性教員数	34	名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>第2期中期目標として「男女共同参画社会の実現に向けた総合的な取組を推進する」ことを掲げており、中期計画において「男女共同参画社会の構築に向けた大学の指針に基づき、大学教職員等のニーズを踏まえた施設及び制度等の整備を推進する。」と記載している。</p> <p>平成27年度には、男女共同参画推進室を設置し男女共同参画推進のため、体制整備を図った。女性教員比率を向上させることはもとより、女性教員・管理職の登用目標を設置し、実現に向けて検討を行っている。</p> <p>また、子育て支援、両立支援の取組の一環として、休日勤務における構内託児サービスを継続して実施している。</p>							

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【26年度からの新たな取組】 25年度から本格実施の休日勤務(入学試験等)に伴う託児サービスを引き続き実施し、次年度サービスの在り方を検討するため、利用状況の検証と、利用者アンケートを行った。</p> <p>【現状に対する課題】 第2次男女共同参画基本計画2005年に基づく「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」とする目標の達成に向け平成27年6月8日に設定した「女性登用に関する目標値」の達成に向けた女性登用の推進</p>							
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>①鳴門教育大学「男女共同参画基本理念・基本計画」を制定(平成23年2月) ②男女共同参画推進にかかる実施体制の強化を図るため、既存の国立大学法人鳴門教育大学男女共同参画推進委員会を発展的に解消し、常設の「男女共同参画推進室」を設置(平成27年7月) ③休日勤務に伴う託児サービスの実施(平成25年度～) ④両立支援制度(育児・介護休業等)の取得を促すためのパンフレット作成(平成25年3月) ⑤女性教員比率の増加 ⑥女性事務職員の上位職への学内登用(課長補佐級)(平成26年4月)</p>							
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

大学名	香川大学				
学長名	長尾 省吾				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.6 %	総教員数	624 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推進を推進するために行った取組					
<p>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。」を、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、学生託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。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>[新たな取り組み] (1)国際論文投稿セミナー：女性研究者のキャリア形成支援として、研究成果の発信力向上という目的のもとに開催した。女性研究者・若手研究者にとって、英語で論文を書く際のポイント等について学ぶのみならず、講師の先生方の研究スタイルをロールモデルとして共有できる場となり、研究力および発信力を高める良い機会となった。(2)輝く女(ひと) in かがわ ワールド・カフェ：香川県と連携して開催した活躍する女性たちによる意見交換会である。国が25年度から実施する「地域における女性活躍促進事業」の一環でもあり、社会における女性の活躍などをテーマに、社会の課題に関して議論を深める一方で、子育ての悩みや個人的なことなど、幅広く意見交換を行った。大学と地域との連携を図る中で、相互作用として女性の活躍が促進されていくことの重要性を確認できた場となった。</p> <p>[現状に対する課題] 運営費交付金が削減される中で、退職者の欠員補充に限界があり、女性研究者を新規採用することが困難になりつつある。女性研究者の採用促進、またその比率をいかに維持・向上させていくかが課題である。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>期間中、平成22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」(～24年度)の採択を受けて、男女共同参画推進室の設置、男女の出産・育児等の際の休暇制度をはじめとした諸制度の整備・拡充、附属病院内保育所の設置、研究活動補助員の配置等、制度および設備面の整備に関して大きく前進した。次に、意識啓発についても、大学幹部と女性研究者との意見交換会の開催や全学意識調査の実施等、また、ハンドブックやリーフレットの作成・配布による普及活動を通して、着実に成果をあげることができた。同事業終了後も、研究力向上セミナーの開催等、継続して取り組みを行った。平成26年には、女性研究者研究活動支援事業(連携型)(～28年度)の採択による「四国5大学連携による女性研究者活動推進コンソーシアム形成事業」を受け、引き続き、ハード・ソフト両面において女性研究者の活躍を促進していく。27年度には副学長への女性登用が達成され、今後も役員、管理職への女性比率向上を目指す。他方で、教員における女性研究者の比率は18.6%であり、女性教員採用の促進については課題が残る。</p>					

大学名	愛媛大学				
学長名	大橋 裕一				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	14.4 %	総教員数	836 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推進を推進するために行った取組					
<p>「愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言」に基づき、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。</p> <p>平成26年度からは、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」(連携型)に採択され、四国国立5大学(代表校徳島大学)と協力連携して、女性管理職の登用実現、女性教員の上位職への登用拡大、女性研究者率の増加に向けた取組を推進している。</p>					

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
<p>ダイバーシティ推進本部の中の構成組織として、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。女性未来育成センターでは、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。</p> <p>昨年度からの新たな取組としては、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」(連携型)の一環として、共同研究プロジェクト支援、国際学会参加費支援、エンパワメント講座・シンポジウムの開催等、女性研究者の研究力向上に取り組んだ。また、環境整備として病児保育や長期休暇中の学童保育の実施体制の充実を図った。</p> <p>現状に関する課題としては、全国的にみても女性教員の比率が低いため、増員等の方策をさらに検討することが必要である。</p>					

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括					
<p>本学は、平成22年度に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」事業に採択され、実施母体として「女性未来育成センター」を平成22年7月に設置した。補助金での事業は平成24年度に終了したが、平成25年4月からダイバーシティ推進本部女性未来育成センターと男女共同参画室を統合し、引き続き、「女性研究者育成プラン」に基づき、継続して女性研究者に対するキャリア支援、育児支援、意識改革等による女性研究者活躍のための環境整備を行うとともに、女子学生へのキャリアパス支援、女子中高生への理系進路選択支援による次世代女性研究者育成支援等に取り組んでいる。</p>					

大学名	高知大学					
学長名	脇口 宏					
平成27年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	総教員数	679	名中	女性教員数 123	名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進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委員会を設置し、男女共同参画の視点に基づいた職場環境の整備について検討を行い、平成23年度に設置された男女共同参画推進専門委員会が「ワーク・ライフ・バランス」、「育児・介護」、「女性研究者支援」の3分科会で具体的な取組を進めた。その結果、第1期一般事業主行動計画に対して次世代育成企業認定「くるみん」を受けた。平成24年度には本学の安全・安心機構に男女共同参画推進室を開設し、仕事と生活の両立、ワーク・ライフ・バランスの改革を推進する取組を行った。意識啓発では、ワーク・ライフ・バランス講座等を行い、特に男性の育児参加の理解を促進した。また、総合的な相談窓口として「両立コンシェルジュ・デスク」を開設し、仕事と生活の両立に係る相談受けを行った。相談業務のなかで寄せられたニーズを受けて、休日入試等の一時託児を始めた。このような取組が評価され平成25年度には「高知市男女共同参画企業表彰」及び「高知県次世代育成企業認証」を取得した。また、平成26年度までの第2期一般事業主行動計画に対して、次世代育成企業認定「くるみん」を取得するとともに第3期一般事業主行動計画を高知労働局に届け出た。						

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						
アンケート調査の結果、男女の別なく教職員に関心が高かった介護、育児について特に取り組んだ。介護では遠距離介護をテーマにワーク・ライフ・バランス講座を開催した。介護と仕事の両立に対する関心が高いため、介護の心構えに関する冊子を作成した。育児と仕事の両立については、医学部附属病院に病後児保育室を開設した。この施設は本学医学部及び医学部附属病院に勤務する職員が養育する生後6か月から小学3年生までの乳幼児及び児童で、病気の回復期にあるものが利用できる。さらに、土日祝日の休日に行われる入試業務対応の教職員を対象とした一時保育を行った。平成26年度に試行的にはじめ、平成27年度より制度化した。 また、新たに平成26年度事業として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（連携型）」に四国5国立大学が共同で採択されたことで、女性研究者の「共同研究支援制度」や四国5大学の研究者にワーク・ライフ・バランス、生活と研究の両立、研究活動等の相談ができる「連携メンター制度」を開始した。これらの支援を持続可能な仕組みとして定着させていくことが現在の課題である。						

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括						
2011年に各キャンパスを横断する有志の教職員が草の根の活動として行った調査がもとになり、男女共同参画推進の全学的な方向付けを行う男女共同参画推進委員会が設置された。そして、平成24年度に男女共同参画推進室及び両立相談窓口が設置され、専任の教員が配置されたことで、具体的な取組が行われるようになった。 平成24年度に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（一般型）」に採択されたことで、この活動を通じて研究全体の男女共同参画を推進する基盤が出来あがった。また、平成26年度には同事業の連携型に四国5国立大学が共同で採択され、本学の男女共同参画が推進された。 アクションプラン期間を通じて、男女共同参画の推進に関して、地域の行政機関や教育機関との連携が進んだ。特に、高知県と高知市が共同で運営している、こうち男女共同参画センター「ソレ」は男女共同参画の意識啓発や学生のキャリア形成支援などで事業を共同実施するなど密な協力体制が出来た。その他も、高知労働局、高知工業高等専門学校、高知県立牧野植物園など地域機関との連携で男女共同参画を推進している。						

大学名	福岡教育大学					
学長名	寺尾 慎一					
平成27年5月1日現在の女性教員比率	22.8 %	総教員数	184	名中	女性教員数 42	名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組						
<ul style="list-style-type: none"> ・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						
男女共同参画の推進に関する事項を検討するため、学内各部局長で構成する部局長会議の下に男女共同参画推進部会を設置した。						
アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括						
第2期中期計画に「次世代育成支援と男女共同参画の推進に向けて、教職員の採用・登用及び就業支援に関する取組体制を充実させる。」ことを掲げ、育児・介護支援及びワークライフバランスの推進に努めた。教職員に占める女性の割合は、教育職員、事務職員共に増加し(教育職員:2011 22.2%→2015 22.8%、事務職員:2011 30.3%→2015 32.1%)、国立大学協会から示された数値目標(女性教員比率20%以上)を確実に達成できた。 また、育児部分休業の対象となる子の年齢の引き上げを行う等、育児・介護に従事する職員をサポートする体制の充実にも努めた。 さらに、男女共同参画に資する取り組みを積極的に推進するため、学内各部局長で構成される部局長会議の下に男女共同参画推進部会を設置し、今後更に重点的に取り組むべき課題等について、年度内に取りまとめるべく現在検討を行っている。						

大学名	九州大学				
学長名	久保 千春				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	13.4 %	総教員数	2,442	名中	女性教員数 327
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>本期間中に文部科学省の補助事業を活用して実施した「女性枠設定による教員採用・養成システム」において部局間競争方式を活用した透明性の高い人事制度を構築し、平成21年度からの5年間で40名（教授4、准教授21、講師2、助教13）の優秀な女性研究者を採用した。採用者の活躍ぶりにも啓発され、通常人事でも80名以上の女性教員が増員し、さらに女性を採用することで、両立支援に係る諸制度（研究補助者雇用支援、任期制教員の特例任期、出産・育児による長期休業等に伴う支援教員雇用制度）などが整備された。給食サービス開始など学内保育園の充実もあり、女性の離職者が減少し、女性教員比率は目標の10%を超える13%に到達している。</p> <p>女性研究者の養成面でも、若手と同様に学内競争的研究資金、国際学会派遣支援、論文投稿支援の女性枠を設け、さらに研究費獲得、英語能力向上、リーダーシップ向上のためのセミナーを開催している。</p> <p>組織体制の整備として総長を委員長とする男女共同参画推進委員会を設置したほか、専任教員と部局代表教員等で組織される男女共同参画推進室は、企画広報環境整備、学生教育等、女性研究者支援の3部門で活動を推進している。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年に設置した女性研究者支援室から平成21年度に改組した女性研究者キャリア開発センターを昨年度から男女共同参画推進室に統合した。平成16年に設置された男女共同参画推進室は部局の代表による委員会的組織であったが、専門性の高い専任教員と部局代表教員が協力して活動する男女共同参画推進室の体制を整えた。 出産・子育て等で多忙な女性教員の両立支援をさらに充実すべく、本学に教授または准教授に着任後出産した女性教員について、研究補助者の雇用経費を継続して2年間支援する制度を開始し、早速2名が支援を受けている。 女子高校生への啓発活動の一環として「プロフェッショナルへの道：九州大学女性研究者編」とする出前事業を実施。 女子大学院生向けにスキルアップセミナーを開催することとし、「TOEIC直前集中990点を目指して」を開催した。 福岡県の経済会が中心となって設置された「女性の大活躍推進福岡県会議」において自主宣言登録会員となった。 配偶者と離れて勤務している単身子育て中の女性教員のランチ会を開催し、地方大学に多くみられる単身子育ての問題について議論した。子育て中はできるだけ夫婦そろっての生活の必要性が感じられた。 					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学は2006年度に始まった文部科学省の各種補助事業と自主的な取組の相乗効果で、男女共同参画を推進してきた。アクションプラン期間中はそれ以前に整備されつつあった、女性研究者のための環境整備の上に、補助事業を契機に開始した「女性枠設定による教員採用・養成システム」の効果が最大限に集約された。透明性の高い選考方法による優秀な女性教員が増加し、女性教員を採用することを意識した上で、あらたに両立支援の諸制度の整備が進んだ。さらに採用された女性教員の活躍の結果、女性の採用に対するハードルが下がり、通常人事でも女性の採用が増加する波及効果があり、女性教員比率は当初目標の10%を超え、13%に達した。</p> <p>男女共同参画の推進には、女性の数を増やすだけでなく、意思決定過程に参画する上位職の女性を増やす必要がある。アクションプラン期間中に女性教授、准教授はわずかに増加したが、それぞれ5%、10%程度にすぎない。本学は2014年から理事8名中、女性理事が2名という国立大学では唯一の機関である。大学トップからの多様な価値観による改革を契機に、今後の部局の女性上位職の増加が見込まれ、大学全体の男女共同参画が推進されると期待される。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	九州工業大学				
学長名	松永 守央				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	6.8 %	総教員数	365	名中	女性教員数 25
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>教員を採用する際、広く公募を行い、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がある。女性教員の確保に努めるには、本学的女子学生を増やしていく施策も必要のため、オープンキャンパスの際に女子学生を対象にした説明会等を実施した。また、本学では、女性教員が活躍できる環境づくりの一環として、夏期休業期間中に学内において学童保育所を設け、子育てと研究の両立の支援を実施した。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>【昨年度の主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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昨年に引き続き平成26年11月29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。 本学の同窓会組織との共同主催で、在学生と社会で活躍されている本学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を昨年に引き続き平成26年12月3日に学内で実施し、女性の就活情報、企業での仕事ぶりやワークライフバランス等、女子学生が今後のキャリアパスを描くための貴重な情報交換の場として活用された。 <p>【現状に対する課題】</p> <p>女性教員の比率が低いため、引き続き、女性教員が働きやすく、また活躍できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>制度の充実、講演会の実施及び各種広報活動を実施することで、男女共同参画の促進に資するとともに、更なる女性の活躍を促進するために、来年度より始まる第3期中期目標・中期計画において、数値目標を設定した。</p>					
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	佐賀大学				
学長名	宮崎 耕治				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	705 名中	女性教員数	125 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p> <p>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。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成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。</p> <p>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。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>男女共同参画推進委員会の下で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だ。 平成27年5月1日現在の女性教員の比率は、17.7%と年々増加傾向にあり、期間中の各種取組の成果が合わられているものと考えている。</p>					

大学名	長崎大学				
学長名	片峰 茂				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	1,176 名中	女性教員数	238 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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、女性新規採用率30%を達成する。」の2項目を掲げている。 ①については、平成27年度も学童保育を実施し、参加児童数30名、述べ利用者数397名となった。研究支援員(テクニカルスタッフ)制度は本年度、対象を介護にも拡大して継続しており、11名が現在利用中である。メンター制度についてはメンタリングセミナーやメンターカフェなどを開催して、マッチングを試みており、また女性研究者交流会を定期的に開催している。また、女性研究者拡大のための方策のひとつとして、オープンキャンパス時に各学部から推薦された女子学生が対応するブースを開設し、参加高校生から好評を得ている。 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、各部局から提出したポイントによる女性限定採用を行い、各部局が女性教員採用に努めたことにより平成26年度女性教員新規採用率44.9%を達成した。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>女子中高生の理系進路選択支援プログラムを2013年度より継続的に行っており、今年度は企業で活躍するリケジョが在籍する企業訪問を実施し、情報の拡大を行った。ホームページ上に「コンフリクト・マネジメント:違いのその先には」のコラムを掲載、10月にはダイバーシティコミュニケーションセミナーを開催、11月には英語論文執筆セミナーを開催する等、今後も教職員への意識啓発を継続していく。</p>					
<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>①「女性枠設定による教員採用養成システム」により、上位職に女性教員を採用し、加えて全学をあげて女性教員の新規採用を行い、在籍率20%を達成した。(H27.5.1) ②仕事とライフイベント(育児・介護)の両立に向けて種々の取組を行った。ことに仕事・研究と介護の両立を目指して、介護コンシェルジュを配置し、介護ニーズアンケートの実施や介護を支えるためのケアラーサポーター養成研修のほか様々な取組を計画している。</p>					

大学名	熊本大学
-----	------

学長名	原田 信志
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	924 名中	女性教員数	149 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>1) 男女共同参画推進のためのフォーラム・シンポジウムの開催、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、病院内保育所の設置・運営 3) 育児・介護中の研究者のための研究補助者雇用事業 4) 短時間勤務制度の実施 5) 女性研究者等の交流会、相談窓口の設置による相談業務 6) 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、並びに①～④等 9) 女性研究者研究活動支援事業(拠点型)により、大学コンソーシアム熊本と連携し、育児・介護からの復帰支援事業、女性研究者同士の共同研究支援、県内全大学を対象とした介護相談・介護研修及び病児・病後児保育、女性研究者交流会、ジェンダー専門科目の夏季集中講義、女性研究者活動支援にまつわるシンポジウム・フォーラム開催等多数の取組みを実施。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>[新たな取り組み] 「イクメン」や「ぐるみん」をテーマにしたフォーラムを実施することで、特に男性のワークライフバランスを考える取組みを実施。また、「イクメン」研究者を中学校に派遣し、若い世代に対するキャリア教育及び男女共同参画意識の啓発を行った。 組織評価の結果を受けて、学長が目標設定の改善勧告を行い、全部局が女性教員比率の数値目標を設定するに至った。</p> <p>[現状に対する課題] 男女共同参画推進のための事業経費の継続的な確保</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>国立大学協会提言のアクションプランにおいて「大学が取組むべき」とされた事項については、非常勤講師の常勤化等の取組みを除き、そのほとんどを実施してきた。これは、国立大学協会提言のアクションプランと本学の国立大学法人熊本大学男女共同参画推進基本計画(計画期間:平成19年度～28年度(10年間))に基づくアクションプランの趣旨や方向性が合致しているため、また本学での取組みが順調に進んでいることの表れである。</p> <p>また、文部科学省の「女性研究者養成加速事業」や「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」を実施したことや、平成25年女性教授の男女共同参画担当副学長就任等により、本学の男女共同参画推進の取組みが学内のみならず、地域に対して周知され、さらに前進したといえる。</p> <p>その結果、アクションプラン期間前の2010年5月と比較して、2015年5月現在、女性教員比率は、14.1%から16.2%に増加した。また、教授は19名から35名に増え、役職者女性も学長特別補佐1名から、副学長1名、学長特別補佐2名、全学センター長1名、附属学校長1名に増大し、大学運営における意思決定過程への女性参画が拡大した。</p> <p>今後は、全構成員の能力を生かした大学づくりを行うために、部局等でのよりきめ細やかな取組みの拡大が必須である。</p>

大学名	大分大学
-----	------

学長名	北野 正剛
-----	-------

平成27年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	592 名中	女性教員数	106 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。</p>

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>昨年度からの新しい取組は以下のとおりである。</p> <p>(1) 本学の男女共同参画行動計画に基づき、女性教員比率20%および女性大学院生比率35%達成のため、女性大学院生比率が低い自然科学系の大学院において、大学院進学奨励金により女性の大学院への進学を奨励、また自然科学系以外の大学院においても男女共同参画推進につながる大学院進学奨励に役立てることを目的として、男女共同参画推進のための大学院進学奨励金を開始した。</p> <p>(2) JUST事業「平成27年度女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に本学のプログラム「母と娘への「ものづくり理系学部」からの招待状」が採択され、女子中高生対象に、女性研究者・女子大学院生の研究紹介や座談会等を福岡県や長崎県の高校等で実施した。10月以降は、女性役職者による講演や、工学部の実験体験などのプログラムを実施予定である。</p> <p>(3) 全学共通科目「男女共同参画入門」を平成26年度後期から開講し、グループワークなどのアクティブラーニングを活用している。</p> <p>(4) 教職員の育児と仕事との両立支援を目的として、育児支援サービス(ベビーシッター利用料、ファミリー・サポート・センター利用料の補助)の助成事業を開始した。</p> <p>(5) 仕事と生活の両立の問題を気軽に相談できる教職員のための学外相談員による相談室を設置した。</p> <p>(6) 且野原キャンパスに係る保育所設置のためのワーキンググループを設置し、アンケートを実施した。</p> <p>現状に対する課題としては、男女共同参画行動計画(第2期)に掲げた女性教員比率(20%)の数値目標は近い比率となったが、女性大学院生比率(35%)にはほど遠い状況である。</p> <p>また、保育所設置に関しては、アンケート調査の結果を踏まえ、引き続き保育所整備が遅れているキャンパスに設置のため検討を行う必要がある。</p>

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>(1) 本学は、2010年度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」事業採択に伴い、男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室を設置し、男女共同参画推進体制を整えと共に、女共同参画行動計画(第1期)を作成し、具体的な目標を掲げた。補助金終了後は、男女共同参画推進室を設置(2013年度)し、男女共同参画行動計画(第2期)を策定した。</p> <p>(2) 男女共同参画推進室を、以下の3部門制とし、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行っている。</p> <p>① 男女共同参画キャリア部門・研究上職における女性割合増加、学舎派遣支援、次世代育成 ② 両立支援部門・育児・介護と仕事との両立に必要な支援と環境づくり ③ 男女共同参画広報・地域連携部門・男女共同参画に関する意識改革、地域と連携した男女共同参画推進</p> <p>(3) 成果としては、女性教員比率は順調に増加した。また、学内での男女共同参画推進に対する理解も広がってきた。根拠としては、継続的な予算と支援体制が定着してきたことがあげられる。今後引き続き、女性教員比率及び女性大学院生比率について、数値目標の達成を目指し、また環境整備充実や意識啓発を行う。さらに研究力向上、上位職にいる女性の増加を目指す。また、女性活躍推進法の成立を受けた行動計画、および大学独自の行動計画(第3期)を策定し、実施していく。</p>

大学名	宮崎大学				
学長名	池ノ上 克				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	17 %	総教員数	665 名中	女性教員数	113 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>平成25年度に策定した「宮崎大学男女共同参画基本計画」の基づく取り組みを展開している。特に、女性教員比率・役員等管理的立場にある女性の数などでは具体的な目標値を設定し、各部局の協力を得ながら具体的に取り組んでいる。</p> <p>また、従来設置していた男女共同参画担当副学長に代わり、平成27年10月には女性活躍・人財育成担当理事を設置し、体制の強化を図った。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>○昨年度からの新たな取り組み</p> <p>平成26年5月に「宮崎大学における女性教員比率向上へ向けたガイドライン」を制定し、各部局は、女性教員比率について、基本計画最終年度となる平成28年度までの年度ごとの目標値を定めた。</p> <p>平成20年度に設置した「宮崎大学女性研究者奨励賞」については戦略重点経費を活用し、被表彰者に対するインセンティブを増加させ、研究者の更なる意欲向上を促した。</p> <p>○現状に対する課題</p> <p>学内教職員に対する啓発が進む一方で、男女共同参画推進の目新しさが薄れることで理解が広がりにくくなっている側面がある。また、女性教員の比率向上に加え、教授等上位職への女性登用を進めるための抜本的な取り組みや体制構築が急務となっている。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>本学は、文科省科学技術振興調整費(2008～2010年度)による取り組みを礎に、女性研究者支援から男女共同参画推進へと活動と理解の裾野を広げてきた。事業終了後、本学独自による取り組みとなった後、室・委員会等の設置や担当役員の任命などを通じて体制は強化され、学内での理解も深まっている。この背景として、部局長の発表を通じて各部局の取り組みを共有するためのシンポジウム開催や、各イベント等での教職員による協力体制の構築など、トップダウン+ボトムアップで培ってきた本学ならではの取り組みがある。こうした地道な取り組みの積み重ねにより、2013年にはくみんマーク取得、2015年には宮崎県より「未来みやざき子育て県民運動企業表彰」、厚生労働省より「均等・両立推進企業表彰」を受けた。</p> <p>2013年に策定した「男女共同参画基本計画」では、国立大学協会が設定した女性教員比率の目標値も参考に、独自の目標値を設け、取り組みを進めている。今後、目標値達成を目指し、各部局との連携によりさらに取り組みをすすめていく。</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	鹿児島大学				
学長名	前田 芳實				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	1,132 名中	女性教員数	185 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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。」</p> <p>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。」</p> <p>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。</p> <p>平成26年度、27年度は自主経費により、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」時に実施した取組を継続している。</p>					
<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>平成27年度から体制を一部見直し、機能を男女共同参画推進センターに集約し、事業の企画立案・実施まで機動的に行えるように整備したとともに、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。</p> <p>また、研究員支援制度の実施要領を見直し、対応可能なスキルを有する学部生全般にまで、支援員資格を拡大したため、制度利用者または利用希望者にとって、より実用的な支援に繋がることが期待されることとなった。</p> <p>その他、学内構成員の両立支援の一環として、夏季休暇中における学童保育(試行)を実施した。</p> <p>課題としては、平成25年度で終了した文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」以降の取組を継続的に実施していくための恒常的予算確保ならびに学内保育施設の充実・整備に関する予算確保が課題である。</p>					

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>・推進体制・・・男女共同参画推進室ならびに総務部人事課男女共同参画企画係を新設し、さらに、男女共同参画推進センターを3部会制として実働組織とした。センター内には、学長補佐、コーディネータ、学部等の協力教員をセンターと学部等の連絡調整責任者を担うセンター委員として配置した。</p> <p>・女性教員、研究者の拡大・・・女性研究者在職比率を2015年までに17%、2020年までに20%以上とする数値目標を掲げ、女性限定公募、インセンティブ付与などのポジティブアクションの実施、ロールモデル誌やロールモデル講話、メンター制度によるキャリア支援等により、数値目標はほぼ達成した。指導的立場にある女性役員、上位職教員等も増加した。</p> <p>・就業環境の整備・・・研究支援員制度、メンター制度、くみんマーク2回取得、病後児保育、24時間保育等の実施。育児・介護にかかる制度案内パンフレット等作成配布、Newsletter(広報紙)やホームページでの各種情報提供、各種相談対応、改修に伴う多目的トイレの設置。</p> <p>・意識啓発・・・男女共同参画に係るシンポジウム、トップセミナー、男性向け介護セミナー等の開催。学部長との意見交換会、学長との交流会、メンターとの交流会の実施。</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	鹿屋体育大学				
学長名	福永 哲夫				
平成27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
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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た。 ・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(平成25/9/6)を行った。 ・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、「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(H26/1)し、本人からの申出をしやすいことや周囲が理解する就労環境づくりを推進している。 ・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態などについて講演会を開催した。 ・国際スポーツアカデミーに参加した海外女性研究者との意見交換会を行った。 					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>本学における人事マネジメント方針(H27/3/19改訂)に基づき、男女共同参画社会への対応として、女子学生の割合及び競技種目の特性に応じた女性教員の採用を推進することを掲げているが、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。</p>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>(推進体制の整備)基本方針、宣言等を作成し、また、室、委員会、ワーキング・グループを設置し、女性研究者研究活動支援の年次計画を立てるなどの整備を図っている。(教員・研究者の拡大)女性研究者の採用にあたっては、依然、女性研究者の希望が無い状態であるが、在職研究者の業績評価においては、出産、育児等に従事したことにも配慮し、就労支援においても活用可能な雰囲気作りを推進している。</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

大学名	琉球大学				
学長名	大城 肇				
平成27年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	835 名中	女性教員数	129 名
<p>第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進を推進するために行った取組</p> <p>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た。また、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している。さらに、平成27年度より、男女共同参画室及びうない研究者支援センターを統合した「ジェンダー協働推進室」の設置により、さらなるワーク・ライフ・バランスの充実に向けた取組の強化につながっている。</p>					

<p>貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題</p> <p>女性教員の在職比率を上げるための取組として、平成26年度に「女性研究者在職比率の向上に向けた女性教員の積極的な採用」を促す依頼を全学に向けて行った。さらに、「女性研究者確保に関する検討委員会」を発足させ、女性研究者の確保に関する施策について検討を進め、短期的な施策として女性限定公募の運用方針を決定し、公募を行った。また平成26年度より、保育施設等の休みによる子の預かりや病児・病後児の預かり等において、本学と契約した保育業者に子どもを預けた際の費用の一部を補助する事業である「育児サポート・サービス利用料補助事業」を実施し、職員の仕事と家庭生活の両立を支援するための事業を行った。現状に対する課題として、さらなる女性研究者の在職比率の向上に努めるとともに、教職員のワーク・ライフ・バランスの推進のための取組を継続的に実施する必要がある。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括</p> <p>平成22年に設置した「男女共同参画室」及び同室の傘下に相談窓口や実務的対応を担う「うない研究者支援センター」を平成24年に設置し、関連部局等と積極的に連携しながら、実質的な女性研究者の支援を行った。この実施体制のもと、女性教員の在職比率の増加を目指すため、女性限定公募の実施や、教員公募における「出産・育児・介護等の期間に従事した期間を配慮する」旨の教員公募内規等への記載、管理職員を対象としたセミナーの開催による意識改革、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るための育児支援や研究者支援等を実施した。さらに、女性研究者を目指す女子学生数を増やすための取組として刊行物や共通教育科目を開講するなど裾野拡大に努めた。また、平成27年度からは、「男女共同参画室」と「うない研究者支援センター」を統合した「ジェンダー協働推進室」を設置し、さらなる男女共同参画の推進に向けて取り組んでいる。</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

C. 男女共同参画推進に関する取組の実施内容・検討内容

(2. 男女共同参画推進の取組状況について(別紙2))

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

実施中：84大学	
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定(第IV期:平成27年4月1日～平成30年3月31日)し、本学ホームページに掲載している。	(北海道大学)
平成18年より、本学における男女共同参画をより促進するため、以下の8項目に及ぶ提言が設けられている。 1. 北海道教育大学における男女共同参画推進のための基本的な理念および方針の確定と表明 2. 北海道教育大学における教職員・学生の教育・研究・労働実態に関する調査および統計資料の整備 3. 男女共同参画を目指す大学教員採用システムについて 4. 公正・公平な昇任・昇格システムについて 5. 教育・研究における男女共同参画の推進 6. 人権侵害の防止と対応 7. 育児・介護と仕事の両立支援 8. 男女共同参画視点に立った学生のキャリア形成・就職支援	(北海道教育大学)
平成22年度に制定	(室蘭工業大学)
男女共同参画推進の基本方針の作成、本学ホームページへの掲載	(小樽商科大学)
平成24年2月に帯広畜産大学一般事業主行動計画を策定し、全て計画通りに実施しました。	(帯広畜産大学)
中期計画において女性教員の採用に関する努力目標を設定した。 男女共同参画推進に関する基本方針を策定し大学HP上に掲載した。	(北見工業大学)
弘前大学男女共同参画推進宣言(学長宣言)	(弘前大学)
2009(平成21)年6月 男女共同参画推進宣言 2012(平成24)年7月 男女共同参画行動計画 2013(平成25)年 文部科学省女性研究者研究活動支援事業(拠点型)『いわての復興に貢献する女性研究者支援』(2013-2015年度実施) 2015(平成27)年4月 次世代育成支援対策行動計画(第4期)	(岩手大学)
平成25年8月8日「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」策定。 両立支援・環境整備、女性リーダー育成、次世代育成、顕彰制度、地域連携、国際化対応、支援推進体制の7項目について、今後10年間の行動指針を定めた。	(東北大学)
基本理念・基本方針を策定し、本学ホームページ上に掲載している。	(宮城教育大学)
男女共同参画に係るアクションプラン等を策定し、大学ホームページに掲載している。	(秋田大学)
「山形大学男女共同参画推進宣言」の発表(2009年1月) 「山形大学男女共同参画基本計画」(2019年までの10カ年計画)の策定(2010年6月)	(山形大学)
・男女共同参画宣言(HP上で掲載)	(福島大学)
・「東京大学男女共同参画基本計画」に基づき「東京大学男女共同参画推進計画」を策定している。なお、同推進計画については平成28年4月に改定を予定しており、現在検討を進めている。 東京大学男女共同参画基本計画 http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/about/history/documents/BasicPlanJP.pdf 東京大学男女共同参画推進計画(改定予定) http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/about/history/documents/suisinkeikakuJP.pdf 東京大学男女共同参画加速のための宣言 http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/about/history/documents/Kasoku_leaflet_JP.pdf	(東京大学)
・第2期中期計画に「多数在籍する女性教員、外国人教員が、働きやすい環境づくりのための取組を推進する」ことを掲げている。これに関連し、学内教職員に対して男女共同参画推進に関するアンケートを行い、その結果を受けて「勤務時間内会議」を推進する方針を打ち出し、提示した。	(東京外国語大学)
・東京学芸大学の男女共同参画についての基本理念と基本方針の策定、大学HPに掲載。 http://www.u-gakugei.ac.jp/danjo/ml/01goaisatsu.html	(東京学芸大学)
・東京農工大学男女共同参画推進ポリシーを策定 平成25年度に「東京芸術大学次世代育成支援行動計画(第二次)」を作成し、職場環境の改善を目指している。	(東京農工大学)
・平成20年度に策定した「男女共同参画ポリシー」、「男女共同参画を推進するための基本指針」を基に、平成22年度には「男女共同参画推進第1次行動計画」、「次世代育成支援対策基本法に基づく国立大学法人東京工業大学行動計画」を策定し、男女共同参画を推進している。	(東京工業大学)
・平成23年3月1日に学長の下に「男女共同参画推進室」を設置し、男女共同参画推進に係る基本方針の策定、具体的方策の実施、調査・分析、情報発信などを行っています。	(東京海洋大学)
平成24年度に男女共同参画宣言を策定し、本学の男女共同参画推進本部のホームページに掲載している。	(お茶の水女子大学)
平成21年度に学長名で「男女共同参画推進宣言」を發出して全学に通知するとともに、ホームページにも掲載・提示している。	(電気通信大学)
一橋大学男女共同参画ポリシーを学長から公表している。	(一橋大学)
「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、男女共同参画の推進に努めている。	(政策研究大学院大学)
本学において積極的に男女共同参画に取り組むための「男女共同参画推進宣言」を行い、その内容に基づく具体的な方針として「男女共同参画推進基本方針」を制定し、HP等で公表している。	(茨城大学)
平成20年に「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、同理念・方針に則って男女共同参画推進室(当時)を中心に本学におけるダイバーシティ推進を展開してきた。平成24年には、これらの動きをさらに拡充するため、「ダイバーシティ基本理念・基本方針」を策定し、「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ推進室」と名称を改め、さらに平成25年には「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」を策定し、本学のダイバーシティ推進に取り組んでいる。	(筑波大学)

次世代育成支援行動計画を策定し、学内Webへ掲載を行い周知を図る。	(筑波技術大学)
平成23年4月「宇都宮大学男女共同参画宣言」及び「女性教員を増加させるためのアクションプラン」を発信。また、平成27年4月には「女性教員を増加させるためのアクションプラン(第二次)」を策定。男女共同参画室ホームページにて公開している。	(宇都宮大学)
平成25年度に群馬大学男女共同参画推進基本計画を策定し、それに基づき、男女共同参画推進室が中心となり事業を推進している。	(群馬大学)
男女共同参画宣言を制定し、ホームページで公表している。	(埼玉大学)
理学研究科、工学研究科、園芸学研究科及び融合学研究科において、男女共同参画を推進するため共同宣言を作成	(千葉大学)
横浜国立大学における男女共同参画の基本方針 平成20年11月～ (横浜国立大学男女共同参画宣言の作成 平成27年6月～) (横浜国立大学男女共同参画アクションプランの作成中 平成27年度)	(横浜国立大学)
・平成22年7月23日、本学において男女共同参画を推進するために5つの基本方針を掲げ、学長による男女共同参画宣言を行った。同宣言文と基本方針は、大学ホームページで公開している。	(新潟大学)
平成22年5月に男女共同参画推進委員会において本学における推進の基本方針「長岡技術科学大学の男女共同参画推進について」を策定し、ホームページで公開している。	(長岡技術科学大学)
「上越教育大学男女共同参画宣言」及び「上越教育大学男女共同参画基本計画」を策定し、本学ホームページに掲載している。	(上越教育大学)
男女共同参画の推進に関する方針として、第2期中期目標・中期計画(平成22年度～平成27年度)において、性別や国籍、年齢にかかわらず優れた人材が活かされる環境整備等を進める旨の計画を公表している。	(山梨大学)
平成23年12月に信州大学男女共同参画宣言、信州大学男女共同参画基本方針・行動計画を策定した。	(信州大学)
男女共同参画推進宣言文を策定し大学のHPに掲載 厚生労働省ポジティブ・アクション情報ポータルサイト女性の活躍宣言コーナーに掲載 男女共同参画推進宣言	(富山大学)
http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_jinji/danjo/index.html	(金沢大学)
平成21年3月に男女共同参画推進に関する基本方針を作成し、本学HPにおいて大学全体の取組として紹介している(URL: http://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/recruit/recruit.html)。	(福井大学)
平成22年度に作成し、職員にパンフレットを配布するとともに大学HPに掲載している。	(岐阜大学)
平成20年7月に男女共同参画憲章を制定し、基本理念を多様な価値観を認め合い、学問の発展深化と地域社会に貢献した男女共同参画に基づく大学の構築としている。また、この基本理念の具現化を目指し、10項目の基本方針を定めている。	(静岡大学)
ホームページ作成	(浜松医科大学)
「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定。URLを参照ください。 http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/objectives/public-subject/index.htm	(名古屋大学)
男女共同参画マスタープランの作成、提示 ・第四期愛知教育大学次世代育成支援行動計画を作成、提示	(愛知教育大学)
「名古屋工業大学男女共同参画推進宣言」を作成し、基本方針として以下の5点を掲げ、大学HPにより学内外に明示している。1. ポジティブアクションとして、女性限定公募等を通じた女性研究者の増加を図るとともに、女性教職員の上位職への積極的登用を進める、2. 女子学生比率を向上させ、優秀な女性技術者を育成する、3. 男女共同参画の視点に立った教育・研究環境の整備を行う 4. 男女共同参画を促進する労働環境の整備を行う、5. 男女共同参画に関する啓発活動を積極的に実施する	(名古屋工業大学)
「豊橋技術科学大学男女共同参画宣言 EQUAL」を作成し、本学男女共同参画推進室ホームページで公表している。	(豊橋技術科学大学)
平成20年7月に「三重大学男女共同参画宣言」を行って、男女共同参画を推進している。	(三重大学)
・女性教員の積極的な採用に取り組み、女性割合を増やす旨を中期計画に記載 ・仕事と子育ての両立及び働きやすい環境の整備の実現のために行動計画を策定 ・女性役員・管理職の登用目標値の設定 上記を実施し、それぞれホームページにて提示している。	(北陸先端科学技術大学院大学)
平成18年度教育研究評議会において、男女共同参画推進の基本方針を確認し、取組をホームページへ公表している。	(滋賀大学)
平成21年9月に第1期男女共同参画推進基本計画(マスタープラン)を策定(平成21年度から平成27年度までの7ヶ年)	(滋賀医科大学)
本学では、2020年度までの今後6年間の男女共同参画の推進にあたって、男女共同参画推進本部・推進センターを軸にして、基盤整備の拡充を進めるとともに、女性リーダーの育成、家庭生活との両立支援、次世代育成支援という3つの重点目標を設定し、本学における男女共同参画の一層の深化を進めようとしている。	(京都大学)
男女共同参画推進における基本理念、基本方針の作成及びホームページへの掲載	(京都教育大学)
「男女共同参画に向けた取組み」を平成23年3月に策定し、支援事業を実施中	(京都工芸繊維大学)
平成24年4月に「大阪大学男女共同参画推進基本計画」を策定(実施期間:平成24年度～平成27年度)	(大阪大学)
男女共同参画推進指針及び男女共同参画推進行動計画を策定	(大阪教育大学)
平成21年11月に「兵庫教育大学男女共同参画推進基本方針」を策定し、Webページに掲載した。 http://www.hyogo-u.ac.jp/gender/basic_policy.php	(兵庫教育大学)
「神戸大学男女共同参画学長宣言」、「神戸大学男女共同参画推進基本計画」、「女性教員採用比率を向上させるための達成目標と措置」(ポジティブアクション)を教育研究評議会で決定し、男女共同参画推進室HPに掲載するとともに、各部署での「男女共同参画に関する説明会」で、内容を説明している。ポジティブアクションについてはパンフレットにして学内配布した。 http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kvodo-sankaku/about/promotionofgenderequality.htm	(神戸大学)
男女共同参画推進基本方針を作成し、大学ホームページに掲載している。	(奈良教育大学)
平成23年5月「奈良女子大学における男女共同参画の基本方針」を定め、本学HPで公開。	(奈良女子大学)
2013年3月和歌山大学男女共同参画基本方針を作成しています。	(和歌山大学)

中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言の作成	(鳥取大学)
基本理念・基本方針を作成するとともに、ホームページ上で公開している。	(島根大学)
以下の基本理念を策定・公表した。 1. 教育・研究および就労における男女の均等な機会の保障 2. 教育・研究および就労と生活との両立支援 3. 男女共同参画の視点に立った人材育成 4. 男女共同参画に関する意識改革 5. 男女共同参画に関する取組における地域社会との連携	(岡山大学)
広島大学は平成18年10月17日に男女共同参画の推進を宣言した。 以下のURLに広島大学男女共同参画宣言の全文を掲載。 http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/sengen/	(広島大学)
平成17年「次世代育成支援行動計画」策定 平成22年「第二期次世代育成支援行動計画」策定 平成23年11月「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言」 平成27年「第三期次世代育成支援行動計画」策定	(山口大学)
平成21年12月に男女共同参画を宣言し、平成22年12月7日に男女共同参画の基本方針を定めた「徳島大学男女共同参画宣言」を提示	(徳島大学)
平成23年2月に「鳴門教育大学 男女共同参画基本理念・基本計画」を制定し、本学ホームページにて公開している。	(鳴門教育大学)
基本理念に基づいて基本方針を作成、Webへの掲載	(香川大学)
愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言 H19.12 http://www.ehime-u.ac.jp/upload/temp/block_2982_01.pdf 愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言 H19.12 http://www.ehime-u.ac.jp/upload/temp/block_2983_01.pdf 女性の活躍推進宣言 H26.12 http://www.positiveaction.jp/declaration/add/search_detail/?id=1348	(愛媛大学)
平成24年2月より、「高知大学における男女共同参画の基本理念・基本方針」を策定している。	(高知大学)
国立大学法人福岡教育大学男女共同参画基本方針・重点取組を作成し大学ホームページ上で公開。	(福岡教育大学)
「九州大学における男女共同参画推進」(平成22年4月1日)及び「部局における男女共同参画推進のための方針等」(平成23年1月)を策定し、Web上で公開している。 (http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/active/index.php)	(九州大学)
ウェブサイト(http://www.kyutech.ac.jp/information/gender/)において、本学における取組及び活動内容等を公表	(九州工業大学)
男女共同参画推進の基本理念、基本方針を定め、「佐賀大学男女共同参画宣言」として、HP等で公開。 各研修や授業、あるいは入学式のオリエンテーション時などの機会に提示している。	(佐賀大学)
次世代育成支援対策推進法に基づき長崎大学行動計画を作成し、ホームページ上に掲載した。 厚生労働省の「ポジティブ・アクション応援サイト」へ登録している。	(長崎大学)
国立大学法人熊本大学男女共同参画推進基本計画 (計画期間：平成19年度～28年度(10年間))	(熊本大学)
大分大学 男女共同参画行動計画(第2期)(H25年4月～H28年3月)※HPで公開 1. 男女共同参画推進体制の拡充 1) 男女共同参画推進室の設置・運営 2) 部門別体制による取組の実施 ・3部門(男女共同参画キャリア部門、両立支援部門、男女共同参画広報・地域連携部門)を設置する。 ・各部門長がそれぞれの部門を推進し、男女共同参画推進室長が各部門を統括し、調整する。 2. キャリア形成における男女共同参画の推進(男女共同参画キャリア部門) 1) 大学及び各局における女性教員比率の積極的な改善策(ポジティブアクション)の実施・新規採用教員の女性比率を向上させる等により女性教員比率を20%、修士及び博士課程女性学生比率を35%に引き上げる。このため、部局ごとに目標を設定し努力する。 ・毎年度、部局ごとの比率を調査・公表する。 ・インセンティブ付与の維持 ・女性研究者在籍割合20%達成計画の実施 2) 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進・役職者、教授における女性比率を向上させるための方策を検討する。また、各役職における女性比率を調査、公表する。 3) 研究者のキャリアアップ・学会派遣支援の実施。 4) 次世代向け啓発活動・サイエンス講座等の実施 ・ロールモデルの提示 ・オープンキャンパスでの啓発活動、女性研究者との交流等の実施 3. 家庭生活と教育・研究・就業との両立支援(両立支援部門) 1) ワークライフバランスの徹底・仕事の効率化を図る(業務の抜本的見直し等) 2) 研究者の両立支援(育児・介護)・研究サポーターの雇用支援 ・メンター制度の拡充(研究支援から両立相談へ) 3) 育児支援・病児保育の実施(挟間キャンパス) ・保育支援の検討(旦野原キャンパス) 4. 地域社会との連携を通じた男女共同参画の推進(男女共同参画広報・地域連携部門) 1) 県・市などの自治体の男女共同参画との連携 2) 企業等との連携 5. 男女共同参画に関する啓発活動と教育研究の推進(男女共同参画広報・地域連携部門) 1) 学長声明その他による学内外への周知 2) 意識啓発・シンポジウム、セミナー、交流会等の開催 ・意識調査の実施により、啓発活動の検証をはかる。 3) 情報の発信・ホームページの更新 ・広報誌の発行 4) 男女共同参画に関する教育の推進	(大分大学)

平成23年3月に「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』」を公表し、その後、平成25年5月には「宮崎大学男女共同参画基本計画」を策定した。	(宮崎大学)
(1) 鹿児島大学男女共同参画基本理念策定・公表 (HP)	(鹿児島大学)
(2) 鹿児島大学男女共同参画行動計画策定・公表 (HP)	(鹿児島大学)
男女共同参画推進の基本方針、男女共同参画推進のための行動計画、男女共同参画の推進について(シムプレット)を作成、提示している。	(鹿屋体育大学)
平成22年1月に「琉球大学男女共同参画室設置要項」を制定し、「琉球大学男女共同参画室」を設置した。さらに、平成23年2月22日には、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、「琉球大学男女共同参画宣言」及び「男女共同参画推進のための基本方針」を制定した。	(琉球大学)

(2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

実施中：84大学	
・平成17年1月に「男女共同参画委員会」を設置 ・平成17年2月に上記委員会の専門委員会として「男女共同参画委員会企画調査専門委員会」を設置 ・平成18年7月に女性研究者支援室を設置	(北海道大学)
平成19年3月より、男女共同参画推進会議を設置している。定期的に会議を開催し、各作業部会(採用、カリキュラム、育児介護・キャリア支援、広報、人権)ごとに提言実現に向け調査・検討を行っている。	(北海道教育大学)
平成22年度に「男女共同参画推進室」設置、平成26年度に「女性研究者支援ユニット」設置	(室蘭工業大学)
男女共同参画推進委員会の設置	(小樽商科大学)
復職・子育て・介護支援センター(略称:二輪草センター)設置 二輪草プラン推進会議(月1回開催)	(旭川医科大学)
基本戦略立案会議にて男女共同参画推進関連の検討を行った。	(北見工業大学)
男女共同参画推進室の設置	(弘前大学)
・男女共同参画推進室の設置 ・男女共同参画推進委員会の設置 ・男女共同参画推進室会議の設置 ・男女共同参画推進部会の設置(男女共同参画推進室会議内) ・女性研究者支援部会の設置(男女共同参画推進室会議内)	(岩手大学)
平成13年 東北大学男女共同参画委員会設置 平成26年 東北大学男女共同参画推進センター設置	(東北大学)
男女共同参画プロジェクトを設置し、男女共同参画の実現に向けて様々な施策を行っている。	(宮城教育大学)
男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進専門委員会を設置し、定期的に会議を開催して検討している。 また、秋田県内の高等教育機関・公設試験研究機関及び行政機関等で構成する会議も開催し、秋田県内の女性研究者支援について検討している。	(秋田大学)
・山形大学男女共同参画推進委員会の設置(2009年4月) ・山形大学男女共同参画推進室の設置(2009年4月) ・山形大学小白川キャンパス保育所設立ワーキンググループの設置(2013年2月) ・山形大学男女共同参画推進室米沢分室の設置(2015年10月)	(山形大学)
・男女共同参画推進専門委員会	(福島大学)
総長直轄の男女共同参画室が男女共同参画推進計画実施体制の中心となっている。今後は、全学の連携を強化するため、各部署実施体制の確立を促し、全学の連携体制を強化していく。	(東京大学)
学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部を設置し、女性研究者支援事業および男女共同参画推進事業を実施している。また、同支援部に専門委員会を設置し、各事業の課題発見や改善策について協議し、随時、各事業の質的向上に取り組んでいる。	(東京医科歯科大学)
役員会直属の男女共同参画推進室が設置されている。学内の各部署に所属する教員ほか、総務企画課長、人事労務課長を含める計10名の教職員によって構成され、学長特別補佐が室長を務めている。	(東京外国語大学)
2006年、東京学芸大学役員会の下に東京学芸大学男女共同参画推進本部を設置、2011年よりその実行支援組織として男女共同参画支援室を配置している。	(東京学芸大学)
東京農工大学男女共同参画推進室を設置	(東京農工大学)
人事・総務室において、男女共同参画推進を含めた人事制度・体制を検討	(東京芸術大学)
平成20年度に、「男女共同参画推進センター」を学長直結の特定業務企画組織として設置した。センター長は理事・副学長が兼任し、センター長及び委員で構成されるセンター会議で運営方針を決定し、スタッフ(アドバイザー、専任コーディネーター、担当事務)が実務を行う。委員は、教員6名、課長クラスの事務職員4名、スタッフから成り、其々「ワークライフバランス」または「女性教員/女子学生進学促進」を担当して、取組の検討・実施を行う。	(東京工業大学)
推進室に、「女性研究者支援機構」が設置され、男女区別なく協働して家庭と教育研究活動を両立できる環境の構築などを推進しています。	(東京海洋大学)
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。	(お茶の水女子大学)
平成21年度に「男女共同参画推進本部」を設置してその本部長に担当理事をあて、役員、教職員および学生への意識啓発を図っている。	(電気通信大学)
平成25年度に設置した、学長をトップとした男女共同参画推進本部、男女共同参画推進室、女性研究者研究活動支援事業ワーキンググループにて、男女共同参画の推進における課題の整理と支援策の検討を行い、具体的な施策を決定するとともに、イベントの企画・実施等の活動を継続している。	(一橋大学)
機動的な大学運営を行うために設置している、企画懇談会(学長と副学長等で構成)において、新たな取組に対する検討・対応を効率的に行う体制を構築している。	(政策研究大学院大学)
本学における男女共同参画を推進するためのさまざまな施策を検討するため、「茨城大学男女共同参画推進委員会」を設置している。	(茨城大学)
担当副学長のもと、ダイバーシティ推進室を設置し、室長と専任教員、各領域の教員組織(系)および関係事務組織から1名ずつ選出された室員により、ダイバーシティ推進の体制を整えている。くわえて、室員は3つのワーキンググループ(意識啓発、環境整備、相談体制)のいずれかを担当し、個別の推進事業に取り組んでいる。	(筑波大学)
人権問題等委員会において推進をはかる。	(筑波技術大学)

平成24年10月「男女共同参画推進室」を設置し、働きやすい環境の整備に取り組むとともに、男女共同参画推進委員会にて政策の企画立案を行っている。	(宇都宮大学)
学長の下に、理事、学部長等及び男女共同参画推進室長から構成する「男女共同参画推進委員会」を設置した。男女共同参画推進の実施組織として「男女共同参画推進室」が設置されている。室長、室員(教職員)及び専任講師から構成し、専門職員1名と3キャンパスに1名ずつ事務補佐員を配置している。	(群馬大学)
男女共同参画室を設置し、室長は副学長(広報・社会連携・男女共同参画担当)が務めている。男女共同参画室内に、男女共同参画推進部会と女性研究者支援部会を設置している。	(埼玉大学)
男女共同参画推進部門を設置するとともに各学部にも男女共同参画推進室を設置	(千葉大学)
男女共同参画推進室 平成22年～24年 男女共同参画推進センター 平成25年～	
男女共同参画推進センター運営委員会(男女共同参画と女性研究者研究支援部門)	(横浜国立大学)
・平成23年、女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、専任の准教授を2名配置。 ・平成26年には各部局から選出された兼務教員10名とともに男女共同参画を推進する体制とした。	(新潟大学)
男女共同参画推進委員会を設置し、男女共同参画推進にかかる方策、活動等について審議・推進できる体制を整備済みである。	(長岡技術科学大学)
職員の就業及び教育研究活動等での男女共同参画を推進することを目的として、男女共同参画推進委員会が置かれている。	(上越教育大学)
・学長を本部長とする男女共同参画推進本部の下、男女共同参画推進委員会および男女共同参画推進室を設置している。本部にて策定された基本方針に従い、委員会が管理運営する内容を推進室が実施するという体制をとっている。また、必要に応じ、専門的知識を有する教職員等を組織したタスクチームを立ち上げ、学内の男女共同参画に関する課題に取り組んでいる。	(山梨大学)
学長を委員長とする「男女共同参画推進委員会」を設置し、その下に男女共同参画推進室を置いている。平成28年度からは学則上の組織として「男女共同参画センター」を設置する予定。	(信州大学)
・8学部、1研究所、1附属病院の10部局の教員10名、総務部長と3キャンパスから1名ずつの事務職員4名、男女共同参画推進室の室長・副室長・コーディネーター4名からなる18名体制で男女共同参画推進委員会を構成	
・ニュースレター、ワークショップ、数値管理、アンケートの4ワーキンググループを設置	(富山大学)
・男女共同参画キャリアデザインラボラトリーの設置 ・男女共同参画推進委員会 ・男女共同参画キャリアデザインラボラトリー会議	(金沢大学)
・男女共同参画推進センターを、学長直下の全学組織として設置している。 ・同センター内に女性研究者活動支援部門を設け、女性研究者が研究等の活動とライフイベントを両立できるように必要な支援を行っている。 ・男女共同参画推進センター会議を定期的に開催し、男女共同参画に関する各種取組の検討等を行っている。	(福井大学)
・平成22年度に男女共同参画推進室を設置し、毎月室員会を開催している。	(岐阜大学)
平成20年2月に男女共同参画推進室、同年4月に男女共同参画推進委員会を設置した。また、必要に応じ、委員会の中にワーキング・グループを設置し、各種課題に対応している。	(静岡大学)
男女共同参画推進委員会設置	(浜松医科大学)
URLを参照ください。 http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/about/chart/	(名古屋大学)
・男女共同参画委員会の設置・運営 ・男女共同参画推進オフィスの設置	(愛知教育大学)
本学における男女共同参画を推進するために、平成21年1月に男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進専門部会及び男女共同参画推進室を設置しました。その後、平成26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(一般型)」の採択を受けて、教職一体組織の男女共同参画推進センターを発足させ、男女共同参画推進委員会と男女共同参画推進連絡会、男女共同参画推進センター運営委員会を設置しました。	(名古屋工業大学)
平成23年4月1日に男女共同参画推進室を設置し、室長に学長補佐が就任している。	(豊橋技術科学大学)
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男女共同参画推進専門委員会が中心となって、男女共同参画推進室と共に取り組んでいる。また、平成26年度から、専門委員会の指導の下に、学生が主体的に取り組むため、学生委員会を設置した。	(三重大学)
専門の委員会は無いが、人事計画委員会で検討している。	(北陸先端科学技術大学院大学)
・平成23年度に各部署から委員を選出し、男女共同参画推進委員会を設置 ・平成24年度に女性研究者の支援を強化するために同委員会内に女性研究者支援専門員会を設置	(滋賀医科大学)
男女共同参画推進本部を設置している。また、本部の元に男女共同参画推進センターを設置し、その中に4つのワーキンググループ(広報・相談・社会連携事業、育児・介護支援事業、病児保育事業、就労支援)を設置している。	(京都大学)
・男女共同参画推進委員会の設置(平成22年1月)	(京都教育大学)
・KIT男女共同参画推進センターを平成24年度に設置、継続 ・KIT男女共同参画推進センター室員によるセンター会議の継続	(京都工芸繊維大学)
男女共同参画を全学的な取組として推進していくため、平成27年4月に、男女共同参画担当の副学長を室長とした「男女共同参画推進オフィス」を設置し、男女共同参画の推進体制の見直しを実施	(大阪大学)
男女共同参画推進会議(議長:学長)及びその下に置かれた企画専門部会(部会長:学長補佐(男女共同参画推進担当))を設置	(大阪教育大学)
「男女共同参画推進室」を設置し、検討の必要な事項が生じた場合に開催している。	(兵庫教育大学)
男女共同参画に係る全学的事項は「男女共同参画推進委員会」が、理系女性教員増に係る事項は「女性研究者養成システム改革戦略会議」が各々審議・決定し、具体策と実施について「キャリア形成支援部会」「両立支援部会」「調査・教育・啓発部会」「ポジティブアクション推進部会」が参与し、以上の全ての事務局役を男女共同参画推進室が担う体制を整えている。	(神戸大学)
人権・ハラスメント防止委員会にて推進	(奈良教育大学)

<p>・2005年11月 男女共同参画推進室設置 ・2006年女性研究者共助支援事業本部設置・2010年 男女共同推進室を改編し3本部体制へ(男女共同参画推進本部、女性研究者共助支援事業本部、女性研究者養成システム改革推進本部)・2011年4番目の本部「キャリア開発支援本部」を設置)・2012年12月 男女共同参画推進機構に名称変更(4本部体制維持)</p>	(奈良女子大学)
<p>共同参画室、男女共同参画委員会を置いています。全学から委員を選出しています。</p>	(和歌山大学)
<p>平成21年より、学長の下に男女共同参画室を設置し、次の室員により組織している。 男女共同参画担当理事(男女共同参画室長)、学長補佐(男女共同参画担当)、研究科長、保健管理センター所長、企画総務課長、その他学長が指名する職員</p>	(奈良先端科学技術大学院大学)
<p>・男女共同参画推進委員会を設置 ・男女共同参画推進委員会の下に男女共同参画推進室を設置 ・男女共同参画推進室に専任のコーディネータを配置</p>	(鳥取大学)
<p>室、委員会のほか、2つのワーキンググループを設置している。また、2015年度より学長特別補佐(男女共同参画担当)を配置して体制の充実を図っている。</p>	(島根大学)
<p>岡山大学ダイバーシティ推進本部内に男女共同参画室を設置しており、中でもWTT事業部門、ワークライフサポート部門、事業推進部門、持続型人材育成部門の4つの部門に分けて、活動を行っている。</p>	(岡山大学)
<p>広島大学における男女共同参画推進室及び男女共同参画推進体制については、以下のURLに記載のとおり。 男女共同参画推進室について http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/suisinsitu/ 男女共同参画推進体制について http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/suisin/</p>	(広島大学)
<p>平成24年12月「男女共同参画推進室」設置 平成26年8月「女性研究者支援推進本部」及び「女性研究者支援室」設置</p>	(山口大学)
<p>・平成21年4月総務部人事課に「男女共同参画室」を設置。平成22年7月「徳島大学男女共同参画推進本部」を設置 ・同年10月に様々な取組の実施母体として「AWAサポートセンター」を開設 ・平成24年4月に「徳島大学男女共同参画推進本部」を「徳島大学男女共同参画推進室」に改名</p>	(徳島大学)
<p>男女共同参画推進にかかる実施体制の強化を図るため、既存の国立大学法人鳴門教育大学男女共同参画推進委員会を発展的に解消し、常設の「男女共同参画推進室」を設置した。(平成27年7月8日)</p>	(鳴門教育大学)
<p>・男女共同参画推進室の設置(各学部・研究科から2名の担当室員により構成され、各部局との連携を図る体制となっている) ・学長を委員長とする男女共同参画推進委員会の設置</p>	(香川大学)
<p>ダイバーシティ推進本部に女性未来育成センターを置き、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。</p>	(愛媛大学)
<p>本学の男女共同参画推進の意思決定を行う男女共同参画推進委員会のもと、具体的な課題について検討や助言を行う男女共同参画推進専門委員会が置かれている。また、法人の安全と安心を総合的に担当する組織として、平成24年度に安全・安心機構が設置され、同機構の男女共同参画推進室が男女共同参画の推進について取り組んでいる。</p>	(高知大学)
<p>部局長会議の下に男女共同参画推進部会を設置。</p>	(福岡教育大学)
<p>・総長を委員長とし、部局長を委員とする男女共同参画推進委員会を組織している。 ・部局の代表からなる室員と専任教員(准教授2名)で組織する男女共同参画推進室を設置し、企画広報環境整備部門、学生教育等部門、女性研究者支援部門の3つの部門で活動を展開している。 ・部局において、男女共同参画推進に係る委員会やワーキング・グループを設置しているところがある。</p>	(九州大学)
<p>・男女共同参画推進委員会(平成18年度設置)</p>	(九州工業大学)
<p>男女共同参画推進委員会の下、男女共同参画推進室を設置。 男女共同参画推進室に、ワーク・ライフ・バランス支援部門、キャリア支援・女性研究者支援部門、意識啓発・広報部門を設け、大学全体の男女共同参画推進に努めている。</p>	(佐賀大学)
<p>男女共同参画推進センターからダイバーシティ推進センターに名称を変更し、運営委員会をセンター事業に関わる事業の決定機関としている。センターの各種事業に関して3部門(広報・啓発数進部門、ワークライフバランス推進部門、女性研究者支援部門)と1委員会(介護支援専門委員会)を組織した。</p>	(長崎大学)
<p>・男女共同参画推進委員会の設置・開催 ・男女共同参画推進室の設置・室会議の開催 ・男女共同参画コーディネーター4名の配置</p>	(熊本大学)
<p>男女共同参画推進室に、「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部門を置いている。構成員には、それぞれ各学部・研究科から推薦された教員及び関連する事務局課長を充てた。部門別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行っている。</p>	(大分大学)
<p>文部科学省科学技術振興調整費事業により設置した「清花Athenaサポート室」を、事業終了後の平成23年10月に「清花アテナ男女共同参画推進室」へ変更した。また同時に、新規に男女共同参画推進委員会を設置した。</p>	(宮崎大学)
<p>(1) 男女共同参画推進室(総務担当理事、学長補佐2名、総務部長、コーディネータ、人事課長) (2) 男女共同参画推進センター(上記、室メンバーに加え、各学部等より委員を選出、計23名の委員より構成)。また、センター内に、3部会(広報・啓発推進部会、ワークライフバランス支援部会、女性研究者支援部会)を設置した。また、センターの構成委員には、センターと各学部とのスムーズな連携強化を実現させることを目的に、各学部の男女共同参画に係る連絡調整担当責任者を兼任させている。</p>	(鹿児島大学)
<p>男女共同参画推進室を設置し、推進に係る調査、企画等の実施や啓発に係る取り組みを行う。 女性研究者支援検討会、女性研究者支援検討WGを設置し、女性研究者の両立支援のための検討を行う。</p>	(鹿屋体育大学)
<p>平成22年1月に「男女共同参画室」、同室の傘下に相談窓口や実務的対応を担う「うない研究者支援センター」を平成24年に設置した。また、平成27年に女性研究者も含む多様な人材への支援体制構築に活用しながら、女性研究者への継続的な支援と意識啓発の取組を行う「ジェンダー協働推進室」を設置した。</p>	(琉球大学)

2. 女性教員・研究者の拡大

(1) 採用時における積極是正措置(ポジティブアクション)の実施

実施中：70大学	
・平成18年4月より、女性教員を採用した部局に対して人件費ポイントを付与する「女性教員の積極的採用のためのポジティブアクション北大方式」を実施している。	(北海道大学)
・公募時に、「本学は、男女共同参画に配慮しており、女性の積極的な応募を期待します。」との文言を入れ、積極的な応募を促進している。	
・女性教員を採用したキャンパスに対する経費配分を行っている。	(北海道教育大学)
ダイバーシティを推進するため、応募資格を女性であることとした公募を行い、平成26年度に4名採用、1名昇任	(室蘭工業大学)
・本学ホームページの採用情報ページに本学の女性教職員が利用できる福利厚生制度の掲載。	
・公募要領に「育児支援型勤務時間体制を導入している」旨、明記。	(小樽商科大学)
学内ホームページの教員公募情報において、「男女共同参画を推進しており、女性の積極的な応募」を呼びかけている。	
第二期中期計画に基づき、採用時に業績や能力が同等と認められる場合には積極的に女性を採用している。	(帯広畜産大学)
中期計画において女性教員の採用に関する努力目標を設定した。	
女性のみを対象とした公募を実施した。	(北見工業大学)
・教員採用に係る大学ホームページに「女性研究者の積極的な応募を歓迎」と明記	
・農学生命科学部においては、業績と能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用することを公募要領に明記	(弘前大学)
・産前産後休暇、育児・介護休業の取得がある場合、性別に関わらず選考過程で考慮	
・女性限定公募の採用の場合、必要経費を3年間支給	
・助教を准教授にする等、上位の職位で女性限定公募ができるOne-Up制度の設置	
・採用時に業績や能力で同等と認められる場合、女性を優先的に採用	(岩手大学)
一部部局ではポジティブアクションを実施した。	(東北大学)
・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	
・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インセンティブの付与	(秋田大学)
・「業績や能力が同等と認められる場合には女性を採用」を募集要項に明記(2010年)	
・理系学部(理・工・農)で女性限定公募を実施(2015年)	
・部局ごとの女性教員比率の7年後の目標を設定し、さらに、インセンティブ付与を決定した。(2015年)	(山形大学)
・公正に行った評価に基づき、女性研究者を積極的に採用	
・総長裁量ポストを活用した女性限定公募の実施	
・国立大学改革強化推進補助金を活用した若手女性教員の積極的雇用支援	(東京大学)
教員を公募する際に、女性の応募を歓迎する方針を明示することを大学として決定し、各部署に義務づけている。	(東京医科歯科大学)
本学及び附属学校の教員採用時に業績等の評価が同等と認められた場合には積極的に女性を採用する。	
募集案内に下記文言を記載している。	
「本学の教員選考においては、男女共同参画社会基法平成11年法律第 年法律第 年法律第 78号)の精神を尊重し、業績等評価において同等と認められた場合は女性積極的精神を尊重し、業績等評価において同等と認められた場合は女性積極的採用する。採用する。」	(東京学芸大学)
・中期計画において、各部局における、教員の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こととしている。	(東京農工大学)
採用時に、等しい能力をもつ候補者が複数あった場合には、女性を積極的に選考する。	(東京芸術大学)
・採用時の公募に、「東京工業大学では、多彩な人材を確保し、大学力・組織力を高めるため、全ての研究分野において、外国人や女性の参画する均等な機会を確保します。」と明記している。	
・女性研究者のための公募お知らせメールを配信している。	
・女性教員を採用した部局等に対して人事ポイント制におけるインセンティブを付与している。	(東京工業大学)
教員公募の際に必ず、「東京海洋大学は、「男女共同参画行動宣言」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。」の一文を加えて実施している。	(東京海洋大学)
本学では、第1期中期目標・中期計画に「女性の教員比率の低い領域の新規教員採用に関して、学位・業績・能力等が均等の場合は、女性を優先するという原則を設ける。」を記載し、第2期においても継続してその原則に従い採用を行っている。	(お茶の水女子大学)
女性限定の教員公募を実施している。また女性教員を採用した専攻等に学長裁量による300万円の研究費を配分するインセンティブの実施を開始した。すべての教員公募について、『男女共同参画推進の基本理念に基づき女性が働きやすい環境を整えることで女性教員の増加を目指している。女性の積極的な応募を期待している。』と記載している。	(電気通信大学)
「女性教員採用促進のための方針と対策」及び「女性教員比率を高める数値目標の検討状況」の調査を実施し、男女共同参画推進本部会議で報告すると共に、学長から各部局に対して更なる取り組みを促す等、女性研究者増加に向けた意識の醸成に継続的に取り組んでいる。	
また、公募時に「本学は男女共同参画社会基本法の趣旨に則した採用を行います」、「教育、研究の場における男女共同参画の促進に重きをおいており、この理念に基づいて採用人事を行います」といった記載をしている。	(一橋大学)
・女性研究者を採用した学部等へ「女性研究者採用促進経費」を支給している。	
・公募の際に、女性の積極的な応募の奨励を明記している。	(茨城大学)
①部局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	
②女性研究者等の積極的な採用のための枠の配置	(筑波大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	(筑波技術大学)
・大学全体として、平成27年度中の女性教員比率達成目標を設定	
・女性教員採用の奨励策として、女性教員を採用した部局に対し、教育研究費等の追加支給を実施	(宇都宮大学)

<ul style="list-style-type: none"> 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用 全学の女性教員在籍比率の目標値(平成27年度末16.4%)の設定 学系(学部等)の女性教員在籍比率について目標値に基づき定期的に調査、男女共同参画推進委員会において調整。 	(群馬大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	(千葉大学)
<ul style="list-style-type: none"> 理系研究者における女性研究者限定公募に対し、女性研究者採用促進経費によるインセンティブの付与を決定(平成26年度) 公募する際に、「本学では、女性の方及び海外経験者の方の応募を歓迎いたします。」と明記。 部局別女性研究者採用者比率を含めたアクションプランを作成中。 本学で働くことを希望する女性研究者(外国人研究者を含む)向けの公募サイト(ACE for FF)の開発(工学研究院) 	(横浜国立大学)
女性役員・管理職の登用目標値を国立大学協会の決定したアクションプランに準じ、平成27年度末までに役員16.7%、管理職5.8%の登用目標値を設定した。	(長岡技術科学大学)
教員選考において、公募書類に「男女共同参画社会基本法の趣旨に基づき選考を行う」旨を記載している。	(上越教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 能力が同等と認められる場合には女性を優先して採用する旨の内容を教員公募要領に記載している。さらに、女性研究者を支援する体制がある旨、併せて記載している。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成23年12月に女性教員比率向上のためのポジティブアクションを制定 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用 女性教員比率の低い部局において、女性限定公募を実施 	(信州大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	(総合研究大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度に文部科学省人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択に伴い、第3期中期計画に女性教員の数値目標を掲載予定 女性教員の現員数や新規採用を行った部局にポイントを配分するインセンティブの付与 	(富山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教員公募の際に、「本学では、男女共同参画を推進しており、女性教員の積極的な登用を行っております。」旨を明記している。また、一部の公募では、「業績の評価において同等と判断した場合には、女性や海外での研究経験者を積極的に採用します。」旨を明記している。 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学研究者公募要項に、「国立大学法人福井大学は男女共同参画を推進しており、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。)の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。」との文言を記載 女性研究者比率の目標を設定し、人事委員会で進捗状況を定期的に公開 工学分野において女性限定の教員公募の実施 	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教員募集要項に業績や能力が同等と認められる場合には、女性を優先する旨を記載し、積極的に女性を採用した。 女性限定の公募を実施した。 	(岐阜大学)
「静岡大学男女共同参画憲章」に基づき、女性研究者の採用を加速するため、部局への財政的支援策として「女性研究者(教育者)採用加速システム」を策定し、女性研究者の採用を促進している。	(静岡大学)
選考時に、業績や能力が同等と認められる場合は、積極的に女性を選考	(浜松医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用 部局や分野ごとの女性教員比率の目標の設定 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 	(名古屋大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	(愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用。 女性限定公募の実施により、女性を採用。 女性研究者比率を中期計画で設定。 女性研究者比率を平成28年度末には10.3%にすること 	(名古屋工業大学)
公募時に「女性教員の採用を積極的に進めます。」との文言を入れる他、女性限定公募を実施している。	(豊橋技術科学大学)
募集時に、女性研究者の積極的な応募を望む旨を掲載している。また、本年度、女性の採用を念頭において将来有望な若手(助教)を学長裁量により増員することとした。	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	(北陸先端科学技術大学院大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用	(滋賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中の女性管理職割合の目標の設定 教員公募時に女性研究者支援を実施している文言を明示 女性教員限定公募を平成26年度より実施、継続 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性教員限定公募を平成26年度より実施、継続 	(京都工芸繊維大学)
大学独自の取組として、大学留保ポスト制度を活用し、各部局等からの申請に応じて戦略的なポスト配分を行うなど、女性教授・准教授の採用・昇任を促進	(大阪大学)
基本的には教育研究能力で判断するが、応募者が同程度の能力を有している場合には、女性を優先する方針	(大阪教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ポジティブアクションの実施 	
http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/about/promotionofgenderequality.html	
<ul style="list-style-type: none"> 教育研究評議会にて以下の事項を決定(H27.5) <ul style="list-style-type: none"> 各部局の裁量により女性枠で公募を行うことを認める。 女性限定公募により女性教員を採用した自然科学系部局には、採用時に限りインセンティブ経費を配分する。 平成28年度末に向けての各部局の女性に在籍比率努力目標値を定める。 「神戸大学テニュアトラックプログラム」による採用予定教員枠10名/年のうち、2名を女性限定公募でのテニュアトラック制を実施する部局の優先枠とする。 	(神戸大学)

<ul style="list-style-type: none"> 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用 一部の人事で女性限定公募を実施 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しインセンティブの付与 学長裁量による女性教員採用 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> 新規採用の女性教員に対して、研究立ち上げのための「女性研究者スタートアップ研究費」を支援 平成27年8月に実施した教員公募において、女性限定枠(1名)を設け、現在公募中 女性教員を採用した研究科長に対して「女性教員採用インセンティブ経費」を支給 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> 部局ごとに女性教員の在職比率の目標値を設定し、当該目標値を達成するまでの間、原則女性限定公募を実施。 公募の際、女性の積極的な応募を歓迎している旨明記するとともに、本学及び鳥取県における働きやすい環境づくりへの取り組みを紹介するURLを付記。 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> 業績及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用する旨、各学部の募集要項に記載している。 部局に対し、部局毎の女性比率を示し、努力目標の設定を行っている。 女性教員を採用した部局にインセンティブ経費を配分している。 一部の研究科で女性限定の教員公募を実施した。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> 公募文書に「岡山大学では、男女共同参画を推進し、女性教員をサポートしています。女性の積極的な応募を歓迎します。」と明記している。 業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用している。 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)を設定している。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教員公募の文書に、業績や能力が「同等と認められた場合には女性を採用する」ことを明記 女性教員採用割合の部局別目標値を設定し、四半期ごとに教育研究評議会において公表 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学部及び学科ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標の設定。 一部学部において平成27年度中に、女性研究者の採用目標達成のため、女性限定の教員公募を実施。 一部学部において、選考過程で業績や能力が同等と認められる場合には女性応募者を積極的に採用。 	(山口大学)
<p>全学公募により女性教員を上位職に登用</p>	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教員選考において、複数の候補者の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 選考時において、業績及び人物の評価等において同等と認められる場合は、各学部等のジェンダーバランスに配慮して採用 	(鳴門教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者を採用した場合に部局等に対する人件費ポイント制適用除外 女性教員(教授、准教授、講師及び助教)を採用した場合、インセンティブとして当該部局等へ予算を配分する「愛大式ポジティブアクション」の実施 公募にあたっては、女性の採用を積極的に行うことを明示するよう努めるとともに、選考の結果、応募者の業績と能力が同等であると認めた場合は、女性を積極的に採用するよう努めるものとする。 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性限定の国際公募と部局間の競争による教員採用の女性枠を実施 部局における女性教員の比率や増加人数により、部局研究費の傾斜配分を実施 部局ごとの女性教員比率あるいは採用人数目標の設定 部局において、採用時に、業績等が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用したり、選考の際に女性候補者を加えるようにしているところがある。 	(九州大学)
<p>教員公募の募集要項に「佐賀大学は、男女共同参画社会基本法に基づき、佐賀大学男女共同参画宣言を行っています。女性の応募を歓迎いたします」等の記載をしている。</p>	(佐賀大学)
<p>採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用する。 「女性枠設定による教員採用養成システム」を実施した。(26年度)</p>	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性教員採用枠を設置し、女性教員比率の少ない部局で活用。人件費ポイントの2年前倒し利用というインセンティブの付与 概ね10名以上の教員在職の部局において女性教員比率の目標の設定。 公募時に出産・育児・介護等に従事したことの配慮に対する希望の聴取 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教員採用に関して、「大分大学における教員選考の基本方針」に、男女共同参画推進のため、次のとおり取り扱うこととしている。 <ul style="list-style-type: none"> ○業績評価等の審査結果について同等と認められた場合には、女性を優先的に選考する。 ○教員公募を行う際は、以下の文章を募集要項に掲載する。 「大分大学は、男女共同参画を推進しています。本学は「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績評価等の審査結果について同等と認められた場合には、女性を優先的に採用します。」 一部予算配分において、女性教員比率に応じたインセンティブを付与している。 テニユアトラック教員について、女性限定公募を行った。(平成27年度) 	(大分大学)
<p>平成26年5月に「宮崎大学における女性教員比率向上へ向けたガイドライン」を策定した。同ガイドラインでは、各部局における女性教員比率目標値の設定を求めるとともに、女性限定公募の実施を促している。</p>	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用する。 4半期毎の女性研究者在職比率を学内意思決定機関へ周知。 	(鹿児島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成24年6月より教員公募の際に、「男女共同参画を推進している」旨を記載し、また平成26年2月より教員選考において、「教員選考にあたり、男女問わず、出産・育児・介護等に従事した期間について配慮する。」旨を教員選考内規等に記載した。 平成24年より公募により女性教員を採用した部局に、インセンティブ経費を配分している。 	(琉球大学)

(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

実施中：54大学	
・任期付教員が出産した場合は、特例として、2年を超えない範囲内において任期を更新することができる こととしている。	(北海道大学)
教職員の業績評価にあたり、性別による区別はしていない。	(小樽商科大学)
男女雇用機会均等法に則して実施している。	(北見工業大学)
・給与について、育児休業をしていた職員がその期間については引き続き勤務したものとみなし、昇給に ついて不利益に扱われない。(職員給与規則第46条四項)	(岩手大学)
出産・育児・介護等の休業、及び育児のための短時間勤務制度の適用があったものについて、勤務の日 数や時間数に応じて評価するなど必要な配慮を行っている。	(東北大学)
・昇給等については育休期間等が除算されないなど、教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護 に従事したことにも配慮している。	(秋田大学)
・教員人事評価において、育児・介護に配慮した評価に努める評価方針とすることとした。	(秋田大学)
・業績評価に当たって、出産、育児、介護等に関わる休暇・休業の取得等を理由とした不利な取り扱い は行っていない。	(山形大学)
・教員の昇任に当たって、出産・育児期の業績数に関し配慮を行った。	(山形大学)
昇進や任期更新に際しては、出産・育児・介護等のライフイベントに従事したことに対するマイナス評価は 行わず、業績評価の結果等に基づき、男女による際なく客観的かつ公平に判断している。	(東京医科歯科大学)
テニユアトラック教員のテニユア付与審査において、休業等により勤務しなかった期間を勘案して審査する ことができることとしている。	(東京農工大学)
教職員の評価に当たって、出産、育児、介護等の事情に配慮	(東京芸術大学)
教職員の評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮している。	(東京海洋大学)
昇任、給与に関しては適切な業績評価体制を整備して男女均等に評価・判断している。また、研修等の機 会についても同様である。	(お茶の水女子大学)
昇任・昇給・研修等について性別による機会の不均等はない。若手教員(45歳未満)の国際会議研究発 表等派遣支援において、女性の年齢制限を撤廃した。	(電気通信大学)
評価に当たっては、出産、育児、介護等の個別の事情に配慮することとしている。	(政策研究大学院大学)
出産や育児に従事することにより、不利益とならないように配慮を行っている。	(茨城大学)
大学教員業績評価制度において、自己点検・評価票の様式に、評価対象年度における休業等(産前産 後・育児、介護、研修、海外教育研究休業等)がある場合には、その内容と期間を記載する欄を設けてい る。	(筑波大学)
・不利益取扱いはしていない	(宇都宮大学)
・任期付き教員の移行審査においては、妊娠、出産、育児等により業績を上げることが出来なかった期間 がある場合は、やむを得ない事情と認められた場合に限り、当該期間を除いて評価する。	(群馬大学)
教員活動評価において、休職・休業等がある場合の配慮	(埼玉大学)
年俸制の業績評価に当たっては、産前及び産後休暇、育児休業等に従事したことを配慮	(千葉大学)
みはるかず研究員制度により、女性研究者のステップアップを実現した。	(横浜国立大学)
・男女雇用機会均等法に準じて、性別にかかわらず研修の機会を提供	(新潟大学)
国家公務員の制度と同等に、出産、育児、介護等への従事について配慮している。	(長岡技術科学大学)
教員・事務職員とも、それぞれの目的に沿って人材評価を実施している。	(上越教育大学)
・教員の研究業績評価においては、部局の一部において、性別を問わず、出産や育児、疾病のために長 期研究非従事期間があるものについては、そのことが不利にならないように配慮する旨、記載している。	(山梨大学)
育児休業復帰時に復職時調整を実施	(金沢大学)
・昇給において、育児休業を取得した期間を考慮し、復職時に調整している。	(福井大学)
育児休業が終了し職務に復帰した教職員について、他の教職員との均等上必要と認められた範囲で号 給の調整を行っている。	(静岡大学)
・テニユアトラック制度の審査の際に育休等の期間を考慮。	(名古屋大学)
・教員の業績評価の一要素である「採用後の在籍年数」について、育児休業期間等の除算は行わない	(愛知教育大学)
教員個人評価等の際、配慮している。	(三重大学)
・永年勤続表彰規程において、育児・介護休業取得年数を除算	(滋賀医科大学)
・従来から産休・育休の取得者に対しても、同等に評価することを配慮	(滋賀医科大学)
・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮	(京都工芸繊維大学)
「大阪大学教員業績評価基本方針(平成20年12月22日)」において、出産・育児・介護等の休業及び育 児のための短時間勤務制度の適用等があった者については、勤務の日数や時間に応じて評価するなど の必要な配慮を行うことを明示	(大阪大学)
昇任・給与・研修等に関して、男女機会均等を損なうものは無い	(大阪教育大学)
特に女性を対象とした取組としては、事務系職員を対象として「女性職員ステップアップ研修」を実施	(大阪教育大学)
教員の昇任・給与・研修等について、特に男女の差をつけたことはない。	(兵庫教育大学)
・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮し、該当の期間は評価の対象 外とする。	(神戸大学)
・女性教員の昇任を促進するため、女性教員が研究リーダー(PI)になる機会をつくり、昇任の際の積極的 評価に繋いでいる。	(神戸大学)
教職員の業績評価にあたっては、大学教員個人評価票の自由記述欄に記載することにより配慮してい る。	(奈良教育大学)
・教職員の評価書には、記述欄を設け、出産、育児、介護等に従事している場合の業績の遅れ等を記載 できるようにし、従事者に配慮	(奈良女子大学)
教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮	(奈良先端科学技術大 学院大学)
・女性教員向けのスキルアップ講座、メンタルヘルス研修、リーダーシップ研修を開講している。	(岡山大学)
・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮することへの対応は未検討 であるが、女性の教職員は男性と比べこれまで研修等への参加の機会が少なかったことを鑑み、女性の 教職員を対象とした研修等を多数実施	(広島大学)

従来から男女で差異を設けておらず、業績により判断している。	(山口大学)
女性研究者の上位職登用推進	(徳島大学)
・女性職員がスキルアップのための各種研修へ参加できるように配慮している。	(鳴門教育大学)
・任期を定めて任用された教員が、当該任期中に育児休業、産前産後休暇、介護休業を取得した場合において、当該教員の申し出により、当該休業等の期間の範囲内で当該任期を延長することができる。	(愛媛大学)
・任期制教員の再任審査の際に、審査対象期間中、出産・育児があつた者は最長2年まで特例任期を付することができるよう学内規則を整備	
・教員業績評価に当たり、出産、育児、介護等への従事に配慮	(九州大学)
・人事考課基準を明確に定めるなどにより、性別による差を設けていない	
・キャリアアップのための研修を職種に応じて実施し、均等に能力向上を図っている	(九州工業大学)
出産、育児、介護等に従事したことを考慮。	(佐賀大学)
教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことを評価の対象とはしていない。	(長崎大学)
・教員の個人活動評価において、産休及び育児・介護休業期間等がある者は評価対象外	(熊本大学)
デニュアトラック推進機構に所属する教員について、育児休業等を取得した場合には、本人の要望を踏まえ審査期間が別途検討される。	(宮崎大学)
・教員の業績評価において、ライフイベント期における状況について配慮する。	(鹿児島大学)
出産、育児等による休業期間が業績評価として不利益とならないよう配慮している。	(鹿屋体育大学)

(3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

実施中：74大学	
・女性管理職等への登用推進のため、平成28年4月1日時点の目標値として、女性役員を10%、女性管理職を13%に設定している。	(北海道大学)
教育研究評議会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上	(室蘭工業大学)
経営協議会に学外からの委員として女性を登用している。	
女性の教授職への昇任を積極的に行った(平成26年 2名、平成27年 1名)。	(帯広畜産大学)
女性教員2名が教育研究評議会の評議員となっている。平成33年までに管理職の女性比率を12.5%とする中期計画を立てた。	(旭川医科大学)
国際交流センター長に女性教員を登用した。	(北見工業大学)
・役員における女性比率目標を設定・公表	(弘前大学)
・女性理事の登用(2015年3月16日)	
・女性役員・管理職の登用目標を平成28年4月1日時点で役員14.3%、管理職5.7%としている。	(岩手大学)
本学執行部や事務系職員幹部への積極的な女性登用を行っている。	(東北大学)
女性を教授職に積極的に登用している。	(宮城教育大学)
・医学部附属病院では、平成24年10月より看護部長を新たに副院長とした。	
・経営協議会の学外委員として平成26年12月より秋田県看護協会会長を任命した。	
・役員及び管理職への女性登用推進の目標を設定した。	(秋田大学)
・上位職(教授、准教授、講師)に占める女性比率の向上に向けて、平成32年度末の最終目標と年次計画を作成し、2015年5月の山形大学男女共同参画推進委員会へ報告した。	(山形大学)
・女性管理職等への登用推進の目標値を設定した。	(福島大学)
理事は3名中1名、副学長は2名中1名、部局長等は7名中3名が女性であり、意思決定組織における女性比率が非常に高い。	(東京外国語大学)
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	(東京学芸大学)
女性役員・管理職の比率向上	(東京芸術大学)
・全学的な戦略裁定・企画・立案・執行を機動的に展開する学長直属の組織に女性教員が積極的に参画し、諸活動を通じて、大学運営へ活発に関与している。	
・人権担当の副学長に女性を登用している。	
・来年度、役員等へ女性を登用することを検討中である。	(東京工業大学)
上位職への女性の積極的登用等	(東京海洋大学)
平成27年5月現在、本学では平成13年から継続して学長は女性であり、役員(学内理事・副学長)の女性比率も60%(5名中3名)と非常に高い値を示し、大学運営における意思決定過程に女性が多数参画している。	(お茶の水女子大学)
女性役員及び女性管理職への登用目標値を設定し、副学長・経営協議会外部委員や部局長等に女性教員の任用を行っている。	(電気通信大学)
・女性役員、管理職の登用目標を定め、積極的に意思決定組織における女性比率の向上に努めている。	
※参考URL http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/joseitouyou.pdf (法定公開情報 組織に関する情報)	(一橋大学)
学内センター所長へ女性教員を登用し、研究教育評議会の構成員とした。	(政策研究大学院大学)
学長特別補佐や執行部スタッフとして女性教員を配置している。	(茨城大学)
経営協議会学外委員に女性委員2名を登用	(筑波大学)
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	(筑波技術大学)
平成27年4月から理事に女性を登用し、大学の意思決定への参画を進めた。	(宇都宮大学)
・大学の意思決定組織における女性比率の向上(平成26年度は副学長1名、平成27年度は副学長2名、総合メディアセンター長1名を任命)	
・重点学部である理工学府において、教授職1名を女性限定公募で採用	(群馬大学)
女性役員・管理職の登用目標値を公表	(埼玉大学)
・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	
・部局執行部等、部局の意志決定組織における女性の登用	(千葉大学)
役員・管理職への女性登用について目標値を設定した。	(横浜国立大学)

<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度に医学部医学科で開学以来初の女性教授が誕生 平成26年2月に初の女性理事が就任 平成26年2月人文社会・教育科学系副学系長に女性が引き続き就任 平成27年4月、保健学研究科長に女性が就任 	(新潟大学)
<p>従前からの、学長補佐職への女性登用に加え、経営協議会委員に学外の女性を起用した。さらに、今年度は課長職に学内から女性を登用した。</p>	(長岡技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> 役員への女性登用 経営協議会、教育研究評議会の構成員への女性登用 附属学校長やセンター長等への女性登用 	(上越教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成27年4月より学長補佐体制を敷き、10名中2名を女性とした。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> 役員・管理職に占める女性比率の目標値を設定し、女性の積極的登用に取り組み始めた。 	(信州大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学初の女性理事が就任し、役員に占める女性比率は11.1%に向上 本学で開催された公益法人日本セラミックス協会第28回秋季シンポジウム男女共同参画推進の特別セッション(9/17)に男女共同参画推進室が共催し室長が講演 一般社団法人日本放射線影響学会男女共同参画及びキャリアパスに関するランチセミナー(10/16)において室長が講演 	(富山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 理事(H20-H23)、監事(常勤)(H24～)の女性登用 学長補佐、部局長の女性比率の増加 学会と連携したセミナーの実施 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会において、女性委員を必ず1名以上置くこととした。 役員会に女性委員を1名以上置くことで、現在選考中。 	(福井大学)
<p>平成27年度当初における女性の登用は、副学長1名、学長補佐1名、職員では課長級2名となっている。また、ほとんどの学部で教授職への女性の登用が進んでいる。</p>	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性PI採用促進プロジェクトを実施し、女性教員の人事枠の確保 理事に1名、副理事に2名、計3名の女性を登用 	(名古屋大学)
<p>平成26年4月に女性の学長(1名)、副学長(1名)が就任し、意思決定組織における女性比率を向上させて以来、その水準を保っている。</p>	(愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性役員比率16.7%、女性管理職比率10.0%の目標値を設定。 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 監事に1名、学長補佐に1名及び副院長に1名の女性を登用している。 	(豊橋技術科学大学)
<p>教授職への女性の積極的登用により、昨年度より女性教授比率が1%程度増加した。また、3期中期目標・中期計画の策定にあたって、事務系職員の指導的地位に占める性比率20%以上を達成することとした。</p>	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	(滋賀大学)
<p>2020年までに女性の部局長等を10%とする目標を掲げている。</p>	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中の女性管理職割合の目標の設定 学長補佐(男女共同参画担当)に女性教授が就任(平成26年度より) 上位職への女性の積極的登用 	(京都工芸繊維大学)
<p>平成26年10月に男女共同参画担当の女性副学長、女性理事補佐が就任</p>	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職等への登用推進の目標を設定 	(大阪教育大学)
<p>平成27年6月1日付けで就学前教育・研究推進担当の副理事を置いたり、大学院の副専攻長、コース長等に女性を配置する等、積極的に女性の参画を進めている。</p>	(兵庫教育大学)
<p>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(連携型)」における事業として、以下の2点を目標に掲げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性教員の上位職階への昇任比率20%以上をめざす。 学長・副学長・理事相当の上位職への登用率を平成28年度末までに15%以上を目指す。 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性役員・管理職への登用推進の目標を設定した。 	(奈良教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 上位職に占める女性の割合の維持と向上(第3期中期目標でも数値目標を明記) 学長裁量による女性教員のプロモーション 役員、部局執行部、全学委員会、学長補佐、学長調査戦略室という大学の意思決定組織における女性比率の向上 	(奈良女子大学)
<p>理事(産業連携、国際交流)・副理事、学長補佐(男女共同参画担当)に女性登用しています。平成28年4月1日までに役員14.3%、管理職13.0%の登用目標値を定めています。</p>	(和歌山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学長補佐(男女共同参画担当)に女性教員を登用し、大学の運営体制において女性研究者の意見を反映 女性役員・管理職の登用目標の設定 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<p>【参考URL】</p> <p>http://www.tottori-u.ac.jp/4797.htm</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 学内委員会委員への参画を推進 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学長特別補佐では女性割合が増加している。また特に男女共同参画担当の学長特別補佐を置いて積極的に女性の参画を拡大している。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に向けて女性役員、女性管理職の登用目標値をそれぞれ10%及び13%と設定し公表。 また、教員の上位職登用推進のため、ポストアップ制度を構築中。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度に全学委員会である女性研究活動委員会を設置し、委員長を女性教員と定めて教育研究評議会メンバーとすることで、評議会構成員の女性比率が増加 平成27年5月1日現在、事務職員における課長級以上の女性割合及び副理事の女性割合が前年度比で増加。 平成28年4月1日現在における女性役員及び女性管理職の登用目標値をHPで公表 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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。 教授職の女性の比率を高めていくよう人事計画を立てている。 学部運営に携わる学科長を性別にかかわらず選出。 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成26年10月27日に「女性研究者の管理職登用行动計画」を策定並びに女性研究者等を評議員に加えることができるよう「教育研究評議階規則」を改正 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 経営協議会委員に、女性委員を積極的に増やし、大学運営に関わる女性比率の向上に努めている。 	(鳴門教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・役員、管理職等における女性比率の向上のための目標値(H28.4.1において、役員:14.3%、管理職:13.2%)の設定 ・教授職の女性比率の向上 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年12月に役員、副学長、部局長、評議員等の管理職への女性研究者登用を推進するため、平成29年3月31日に2人以上の女性研究者を管理職に登用するプロモーションプランの策定 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の管理職への登用を促進する取組みとして、教育研究評議会の女性評議員を3名以上にすることを目的として、「女性研究者の管理職登用行动計画」を策定した。平成27年度現在で4名が就任している。 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・2014年10月から理事8名中、女性が2名就任 ・教員採用の女性枠を実施した際、人事ポイント制を活用したため、ポイントの高い女性教授、准教授の採用が増加 ・副研究院長、院長特別補佐、部門長、専攻長等への女性の積極的登用 女性役員・管理職の登用目標を設定し、役員・管理職への女性登用を推進。 「女性リーダー育成プログラム」を11月に実施予定。 	(九州大学) (佐賀大学) (長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・役職者における女性比率の向上(平成27年10月1日現在、監事1名、副学長2名が女性) ・教授職への女性の積極的採用 	(大分大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成27年10月に女性活躍・人材育成担当理事のポストが新設され、男女共同参画担当副学長を務めていた女性教員が登用された。また、経営協議会にも学外委員として女性が登用されたことにより、役員等執行部における女性数について、「宮崎大学男女共同参画基本計画」記載の目標値(3名)を達成した。 	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・特命担当理事に女性を登用した。 	(鹿児島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 附属教育研究施設長への任命 国際交流センター、海洋スポーツセンター 	(鹿屋体育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度より本学初の女性理事が就任した。 	(琉球大学)

(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

実施中：72大学

<ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生の理系進路選択支援事業として、本学理系部局における研究実験を紹介・体験できる出前実験イベントを開催している。 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学生向けキャリア形成のためのランチセミナー ・男女共同参画トップセミナー ・キャリア形成のためのロールモデル集の作成 	(室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女子学生のための就職ガイダンスの実施 	(小樽商科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 二輪草センターの活動として下記を定期的に開催 (二輪草セミナー、看護学生と看護師のふれあいランチタイム、医学生・研修医・女性医師の集い、看護学と看護師の語るタベ、医学科第3学年を対象に「ワークライフバランス」の授業) 	(旭川医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学HPにて「工大女の子通信」を発信している。 	(北見工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者パネル展示の開催 ・理系女子学生による女子高校生を対象とした進路相談会の開催 	(弘前大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者・技術者ロールモデル集の発行 ・優秀女性大学院生学長表彰の実施 ・若手女性研究者研究力向上セミナーの開催 ・若手女性研究者ロールモデル講演会、キャリアパス支援高専相談会の開催 ・女性研究者・研究・交流フェアの開催(共同研究報告、ポスター展) 	(岩手大学)
<ul style="list-style-type: none"> 沢柳フェロー(女性教授のうち、人物並びに学識においてすぐれた人物)によるめんたー制度を実施。また自然科学系部局の大学院生からなるサイエンス・エンジェルが、高校等での出張セミナーを行い、理系女性研究者を目指す女子中高生のロールモデルとなっている。 	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> ホームページ「秋田県女性研究者支援ネット」を開設し、研究者を目指す女性学部生・院生を対象にロールモデル等を提供した。 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・理系学部(理・工・農学部)それぞれに対して学内経費を措置し、女子高校生・大学生を対象とした女性研究者裾野拡大セミナーを毎年開催している。平成27年度から理系教員のいる地域教育文化学部に対しても支援を拡大した。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者支援事業シンポジウム「女性の活躍—企業における女性研究者—」開催 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、交流会等の実施 ・若手女性研究者向けキャリア・ネットワーク形成のためのイベント実施 	(福島大学) (東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパスにおいて、女性研究者と女子学生が、学校紹介の発表を行う機会や、キャリア構築に関するパネルを展示する機会を設けている。/女性研究者が、シンポジウム等でキャリアパスに関する事例を発表する機会を設けている。/次世代育成を目的に、女子大学院生を対象としたキャリア育成事業を実施している。 	(東京医科歯科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 将来のキャリア形成に資する講義(「キャリアデザイン論」)の提供、大学OB・OGによるキャリア相談会を開催している(女子学生に限らず男子学生も対象)。また、ロールモデル集も作成中である。 	(東京外国語大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・オープンキャンパスにて女子高校生を主な対象とし、理系教員によるミニ講演会や、本学理系の女子学生による交流ブースを設置し、学業、進路などの相談に対応することにより、女子高校生の理系進路選択の支援を行っている。 ・女性研究者と大学院生、学部生の交流会を設け、キャリアをどのように構築してきたかなどについて具体的に知る機会を提供している。 	(東京学芸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生のためのサマースクールの開催 ・農工大メンター制度の実施 ・「理系女性のキャリア支援ネットワークの形成・シンポジウム」の開催 	(東京農工大学)

<ul style="list-style-type: none"> 女子高校生を対象に、本学の女子学生がツアーガイド兼相談役となる「女子高校生のための研究室ツアー」を開催している。 女子高校生およびその保護者を対象に、オープンキャンパスの機会に講演会および相談会を開催している。 女子高校生およびその保護者を対象に、本学の女性卒業生や女子学生のロールモデル紹介、卒業後の仕事・結婚に関するデータ等を紹介する冊子を制作し配布している。 	(東京工業大学)
女子学生を対象とした『女子学生のためのキャリアパスセミナー』を開催。	(東京海洋大学)
お茶の水女子大学論(学部生向け授業)においては、学長(女性)による講義をはじめ、卒業生によるロールモデル講演を開催している。また、卒業生によるキャリアガイダンス、卒業生と在校生の交流会などを開催している。	(お茶の水女子大学)
女子大学院生・女子学生向けセミナーや学外の女性研究者を講師とする学術講演会、ならびに女子学生のための就職支援セミナーを開催している。オープンキャンパス等において女性教員の研究紹介と女性教員・女子学生と女子中高生との懇談会を実施している。	(電気通信大学)
<ul style="list-style-type: none"> 担当メンター制による「女性研究者ランチ交流会」を毎月1回開催。 経験豊富な研究者のロールモデル集vol1, vol2を発行。 女性研究者向けのキャリア構築や経験を伝える「アカデミック・キャリア講習会」を開催。 OGセッション・業界研究講座等を開催するキャリアパートナーシッププロジェクトを設立。 	(一橋大学)
外部セミナー等の案内について、必要に応じて周知している。	(政策研究大学院大学)
大学生を対象に育児と研究の両立をしている女性研究者を講師に迎え、「研究キャリアパスセミナー」を開催した。	(茨城大学)
<ul style="list-style-type: none"> ①女子中高生の理系進路選択支援プログラム(国立研究開発法人科学技術振興機構次世代人材育成事業)として、夏季に合宿形式(2泊3日)、春季にカフェ形式(日帰り)のプログラムを開催した。 ②女性研究者や女性起業家等、第一線で活躍する女性を講師とした大学生・大学院生向けの授業やセミナーを開催した。 ③女性に限定したものではないが、女子学生や若手研究者の要望に応えたキャリア相談を実施した。ロールモデルに相談できるアカデミック・メンター制度も継続して実施した。 ④女子学生や若手研究者にロールモデルを提示するため、ロールモデル集を新入生・新入職員へ配布した(春・秋)。 	(筑波大学)
女性研究者のキャリア開発を目的としたロールモデルガイドブックを作成し、女子大学院生及び女子学生に配布した。	(宇都宮大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパスを利用し女子高生を対象にした説明会や学科見学ツアーを開催 女性研究者等の全学ランチ交流会の開催 女性研究者等のキャリアパスを紹介する交流会の開催 女性研究者のキャリアパスを紹介した「群馬大学研究者ロールモデルブック」の発行 	(群馬大学)
女子学生に向けた広報誌へのメッセージを掲載 女子学生の働き方を考えるキャリアガイダンスの開催 女子学生を主たる対象とした、啓発のための講演会の実施	(埼玉大学)
1年生を対象にチュートリアルにおいて、女性である本研究科修士をチューターとして採用し、とくに女性学生の指導・相談にあてて、女性が法律家として社会で働くことの意味などが学生に伝わるよう対応	(千葉大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパスにおいて、女性研究者と女子学生のプレゼン、座談会、女子高校生向けの個別相談を実施。 ホームページに本学で活躍する女性研究者や、本学出身者で他の研究機関などで活躍する研究者をロールモデルとして紹介するページを設けた。 	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> 新大Wit's(大学院生)による中高生へサイエンス・セミナー JST女子中高生の理系進路選択支援プログラム 女性の日本学術振興会特別研究員を講師として起用した「学振申請勉強会」の開催。 医学生と女性医師との懇話会(年3回) 	(新潟大学)
女子中高生に理系の進路に関心を持ってもらう目的を持った「Kawaii理科プロジェクト」を展開しているほか、理系の進路に関する女子中高生向けのシンポジウムを開催した。	(長岡技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者や女子学生の交流の場を学内に設置している。 女子学生に対し、様々な分野で活躍する女性を紹介する講義科目を開講している。 女子中高生対象の理工系進学応援イベントを毎年開催している。 ロールモデル集を発行し、山梨県内の高校を含む学内外へ配布している。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパスにおいて男女共同参画推進室のブースを設け、ロールモデルとなる女性教員の紹介パネルを展示したり、女子学生との交流会を実施 若手女性研究者を対象に、メンター制度を運用 ロールモデル集の発行 	(信州大学)
女性研究者の活躍を紹介するためのパネルとリーフレットを作成	(富山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 中学生、高校生を対象とした出前授業や女子中高生向けイベントの開催 女性研究者の研究写真展開催、Web版ロールモデル集の制作 オープンキャンパス等イベント時の女子学生進路選択相談 ジェンダー学関連講義の開講 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> 全学的な女性研究者交流ネットワーク形成を目的とした、交流サロン等の開催。 メンター制度の導入 学生を対象とした工学分野における研究職キャリアガイダンス 女子学生向け研究職キャリアガイダンス 	(福井大学)
女子大学院生による中高校への出前講義の実施	(岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパス時に理系学部において、女子高校生のための相談コーナーを開設 女性研究者のロールモデル集を作成し、広く配布 メンター制度の運用 	(静岡大学)
女子中高生理系進学推進セミナー、女子学生のためのキャリアセミナーの実施	(名古屋大学)
<ul style="list-style-type: none"> 希望する大学教員を対象にしたメンターシステムの整備 ワーク・ライフ・バランスを視野に知れたキャリア教育・研修 	(愛知教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者研究活動支援事業 中間報告シンポジウム「工学系女性研究者をいかにして増やすか、取組事例の紹介と課題」の開催 ・女性技術者リーダー養成塾「ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾～女性の力が活きる職場を目指して」の開催 ・女子学生向け就職ガイダンスの開催(本学女子学生のキャリアパスを考える) ・女子学生だけを対象としたオープンキャンパスの開催(女子学生のためのテクノフェスタ) 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子中学生を対象とした理科教室の開催 ・本学の女性卒業生を招いたキャリアデザインカフェによるロールモデルとの交流会の開催 	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・オープンキャンパスなどで、女子高校生を対象とする女子学生による理系女性支援の紹介や研究紹介などを行っている。 ・平成23年度に三重県内の11の教育機関が参加する「女性研究者連携協議会(パールネットみえ)」を結成し、同協議会の女性研究者と連携して、地域での啓発事業に協力している。 	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府男女共同参画局が実施している理工チャレンジの応援団体に登録している。 	(北陸先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な女性研究者を表彰する「滋賀医科大学女性研究者賞」設置 ・医学科1年生の講義「医学特論」において、外部からの女性研究者による講義を開始 ・国内外からの女性研究者による講演の開催 ・大学訪問時、本学の女性研究者の対談冊子を配布 	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・活躍する女性研究者を紹介する冊子の作成。 ・本学における研究や研究者の魅力を紹介する女子高生を対象としたフォーラムの開催。 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・初等中等教育を担う女性教員のロールモデルの構築をテーマとしたシンポジウムの実施 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・理系ロールモデルセミナーの開催 ・女性研究者交流会、ランチミーティングの開催 ・センターホームページで女性研究者紹介 ・女子中高生対象理系体験講座WEB版の公開 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・京都大学、神戸大学、奈良女子大学、大阪府立大学と連携して、女子中高生の理系への進路選択を支援する「女子中高生のための関西科学塾」を実施 	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学生、教職員及び高校生等へのロールモデルの提供 	(大阪教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子高校生を対象にした「理系志望の女子高校生向けオープンキャンパス」の開催 ・女子中・高生を対象にした「関西科学塾」の開催 ・学部学生を対象とした卒業後の進路に関する講演や交流会「キャリアカフェ」の開催 ・博士後期課程進学について若手研究者が語る「学生向けキャリアカフェ」の開催 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女参画推進機構、広報企画室、ならびに各学部・各学科で、次世代女性研究者育成活動を毎年積極的に実施し、報告書を作成している(講演会、シンポジウム、公開講座、講義、交流会)。例えば、女子中高生を対象とした関西科学塾、女子学生のキャリアデザイン、キャリア科目の提供、女性キャリアとの交流会など。 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・システム工学部の新入生向けQ&Aコーナーにて、女子学生のためのQ&Aコーナーを設置しています。 	(和歌山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・オープンキャンパス時に、受験生を対象とした女子学生のための相談会の開催、ロールモデル集の配布 ・ホームページ及びニュースレターでのロールモデルの提供 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルとなる女性研究者によるセミナーの開催 ・女子学生のための研究機関見学会の開催 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルをパンフレット化し、配布およびホームページで公開した。 ・女子学生の就職・進学に関するキャリアセミナーを開催した。 ・女子学部生・大学院生の交流を目的とした女子会を開催した。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生向けに理系の魅力を伝えるサイエンストーク、サイエンストライアルを実施。 ・女性研究者による交流会キャリアカフェ、交流サロンを開催。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子高校生のための体験科学講座を毎年度実施 ・オープンキャンパス開催日に、女子高校生対象の質問・相談コーナーを開設 ・企業で活躍する女性研究者との交流を目的として、女子学生のための企業訪問を実施 ・新入生全員に意識啓発のためのテキスト「あなたがあなたの道を歩むために～広島大学の男女共同参画～」を配布 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の大学教育職員等、学術研究員及び大学院学生(女性研究者)へのメンター制度。 ・女子学生を対象としたキャリアデザインセミナー等を実施 ・女性研究者をロールモデルとしてホームページや冊子で紹介。 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度に四国5大学連携女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業により「四国の研究者ロールモデル集」を作成し、四国国立5大学の職員や学生及び四国地区の企業、行政、他大学に配布 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・研究者ロールモデル集の作成・配布 ・高校生への出前授業の実施 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生を対象に科学技術分野で活躍する研究者等との交流機会提供、研究施設見学・体験学習を行う『女子中高生の理工系進路選択支援事業』の実施 ・在学生向けキャリアパスセミナーの開催 ・ロールモデル集の発行 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学生を対象に「キャリア継続についての講演会」、「ロールモデル講演会」、「キャリア形成支援」等のセミナーを開催した。また、ロールモデル集を発行し、学生、教職員に配布した。四国5国立大学で開設した「連携メンター制度」をはじめ、他大学の研究者にキャリア形成やライフイベントと仕事の両立等の相談が出来るようにした。 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ホームカミングデーで女性OBと女子学生との将来の進路に関する意見交換会の実施 ・市内の高校へ女性研究者の魅力を伝える出前授業の実施 ・ロールモデル冊子の作成、配布 ・女子高校生と女性教員の交流会の開催 ・女性教員主宰によるオープンキャンパスにおける女子学生応援企画の実施。 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・OGを含む本学の先輩たちのロールモデルを紹介する冊子の配布 ・女子高生への進路選択の一助となるよう相談会を実施 	(九州工業大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・オープンキャンパス(毎年8月)時に、女子高校生を対象に「女子学生相談窓口」や男女共同参画パネル展示などを行っている。ミニ・ロールモデル集を作成し、各学部の女性研究者の紹介を行っている。 ・学生を対象にアバンセと共同で「キャリアセミナー」を開催し、県内の文系・理系の社会人の方々に登壇してもらい、働くことについてなどの本音トークを開催予定(12月)。 	(佐賀大学)
「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施し、今年度は企業で活躍する企業訪問を実施する予定である。	(長崎大学)
12月に学生を対象にキャリアセミナーを開催予定。	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・大学の研究や研究者の魅力、卒業生の活躍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 ・活躍する女性研究者と学生・若手研究者による女性研究者交流会の開催 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度採択されたJST事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に基づき、女子中高生対象に、女性研究者・女子大学院生の研究紹介や座談会等実施。 ・ロールモデル誌の配布 	(大分大学)
毎年3月に女子高校生を対象としたサイエンス体験講座を実施しており好評を得ている。工学部・農学部では各学部に所属する女性教員等による自主的な活動も活発化している。平成27年10月には、本学農学部を卒業し海外で活躍する女性研究者を招いての学生向けセミナーを開催した。	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生を対象とした科学体験塾実施。 ・女子学生を対象とした、女性研究者との交流会開催。 ・女子学生を対象としたキャリア形成セミナーの開催。 ・メンター制度の運用ならびにメンターとの交流会の開催。 ・女子学生の進路に関するキャリアガイダンスの開催。 	(鹿児島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度より、諸分野で活躍する女性を講師として招聘し、共通教育科目「キャリアデザインとジェンダー」を開講した。 ・平成26年度より、女性研究者による研究紹介や女子大学院生による進路相談など、県内の女子高校生を対象とした「サイエンス・プロジェクト」を実施した。 	(琉球大学)
検討中：1大学	
キャリア教育に関する授業において	(上越教育大学)

(5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

実施中：14大学	
<ul style="list-style-type: none"> ・本学における教員選考についての指針を定め、男女共同参画社会基本法に則り、教員の女性比率に配慮することを考慮すべき事項として定めている。 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・沢柳フェロー(前述)によるランチミーティングを定期的に設け、相談の機会を作っている。 	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員(医員)の研究環境改善のため、研究とライフイベントとの両立のための研究継続支援員制度や相談員制度の利用を勧めている。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度を利用し、常勤の先輩のアドバイスなどを基にキャリア形成の支援を行っている。 ・教職員交流会などの実施により、非常勤講師と常勤の教員が交流する場所を提供している。 	(東京学芸大学)
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に配慮	(東京芸術大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・コーチング研修会、科研費獲得セミナーなど、常勤教員向けに開催している研修やセミナーを本学の非常勤講師も参加できるように配慮している。 	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内の研究者が中心となり学内外を問わず広い範囲の研究者がグループを構成して研究にあたる「研究ステーション」制度を実施しており、非常勤講師も参加することで常勤教員と同等な研究環境の下に研究活動を推進できるように配慮している。 	(電気通信大学)
非常勤講師用の部屋を確保している。	(上越教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者データベース登録による情報発信 	(名古屋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則を制定し契約形態を雇用契約に改め、非常勤講師の労働環境の改善を図った 	(京都工芸繊維大学)
一部部署における専用居室等の整備	(大阪大学)
非常勤講師の研究環境の改善を図るため、本学の子育て支援システム等の利用を可能としている。	(奈良女子大学)
非常勤講師に称号を付与し、それに伴う時給単価の改善	(九州工業大学)
検討中：1大学	
<ul style="list-style-type: none"> ・研究支援員制度の紹介。 ・学内専任教員とのネットワーク。 ・学内保育所の利用開放。 	(鹿児島大学)

3. 就業環境の整備・充実

(1) 育児・介護等の両立を支援するための就労支援制度の整備・充実

実施中：86大学	
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護に適応した短時間勤務・部分休業等の勤務時間制度を実施し、また、育児支援のための特別休暇を導入している。 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇の取得可能日数を拡大した。(年5日から10日) ・夏季休暇を廃止し、夏季に限らない特別休暇を創設することで、子どもと過ごすための休みを取得しやすい環境整備を行った。 	(北海道教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・「子の看護休暇」及び「介護休暇」を有給化 ・「シッター代補助」、「緊急時交通費(タクシー代)補助」及び「学内駐車場の制限緩和」を実施 	(室蘭工業大学)
育児支援に関するパンフレットの作成・周知	(小樽商科大学)
平成24年2月に帯広畜産大学一般事業主行動計画を策定し、育児休業期間中における代替要員の確保の体制等を整備した。	(帯広畜産大学)
育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度(育児参加休暇、子の看護休暇等)を整備	(旭川医科大学)
育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度を導入している。	(北見工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育園の整備 ・センター試験時に勤務する教職員を対象とした託児費用補助 ・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と制度に関する情報提供 ・男性の育児休暇の取得に関する情報提供および意識改革 	(弘前大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・法を上回る育児関連及び介護休業・休暇 ・孫育て休暇 ・就業上の理由でパートナーと2か所居住の教員への両住まい手当て・病児・病後児保育の費用支援 ・配偶者転勤等同伴休業制度 ・夏季休暇中の学童保育 ・学長が認定した次世代育成サポーター(学生)による教職員の子育てと仕事の両立支援 	(岩手大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度を導入している。 	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の削減を図り、育児・介護をする職員の仕事と家庭の両立を支援している。 	(宮城教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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の促進 ・病児・病後児保育の実施 ・男性の育児休業取得及び育児参加の促進 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・医学部保育所に続き、小白川キャンパス保育所を開設し(2014年4月)、常時、入所や一時保育を可能にしている。 ・学生を活用した学童の一時預かりを実施している。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の子育て目的の休暇の取得を促進を図る。(福島大学次世代育成支援対策行動計画目標) 	(福島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・出産に関する制度(産前・産後休暇、妻の出産に伴う休暇等) ・育児に関する制度(育児休業、子の看護休暇等) ・介護に関する制度(介護休暇、介護休業等) 	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の最長取得可能期間を、3年間に設定している。／育児部分休業、育児を理由とした早出遅出制度、保育休暇、子の看護のための休暇を導入している。／介護休業、介護部分休業、介護休暇を導入している。 	(東京医科歯科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護のための特別休暇制度、勤務時間制度を導入している。 	(東京外国語大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度、夜間授業担当の免除などの制度の導入および積極的活用。 ・産前休暇の拡大など、就労制度の改善。 	(東京学芸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・介護休暇制度(要介護状態にある家族を介護する職員に与えられる休暇)の新設 ・超過勤務免除制度(3歳に満たない子を養育する職員の超過勤務を免除する制度)の新設 	(東京農工大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(東京芸術大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・通常の保育者が子を保育できないが、本人が保育すると、業務や勉学に支障をきたす場合に、ベビーシッターを自宅または大学構内に派遣することを支援する制度として「ベビーシッター派遣支援制度」を整備し、必要に応じて改善している。 ・育児・介護休業法の内容を上回る規則を整備し、「育児と介護の支援案内」パンフレットを作成・改訂してわかりやすく伝えている。 ・男女共同参画推進センターが窓口となって情報提供を行っている(特に外国人)。 	(東京工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、保育休暇などの制度の導入及び出産・育児支援ポケットガイドによる周知 	(東京海洋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度から、土・日・祝の全学的行事や入試業務日に臨時託児室を開設し、子どもの一時預かりを実施している。臨時託児室の開設スケジュールは大学ホームページに掲載している。また、定時帰宅を実現するために公的会議は17時までに終了し、定時帰宅を促すために平成22年度から毎週木曜日13時に「定時帰宅アナウンス」を放送している。 	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等との両立支援をおこなう教員について、裁量労働制に加え在宅勤務制度を整備した。また育児・介護等にあてる時間に研究を代行する研究支援員配置プログラムを実施している。学内に保育施設を開設する他、子どもの病気等で一時的保育のためベビーシッター等を依頼した場合に経済的支援を行う病児・病後児等保育支援事業を開始した。 	(電気通信大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休暇、育児休業、育児のための勤務時間短縮、子の看護休暇等を就業規則において制度化し積極的活用を行っている。 ・本学教員又はその配偶者(大学、大学共同利用機関、独立行政法人で雇用されている研究者である場合に限る)の、出産、育児及び介護と研究の両立を支援するために、研究支援員を配置している。 	(一橋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・職員についてフレックス制度を適用している。また、27年度からは、育児短時間勤務職員に関しても、フレックス制度を適用することとした。 	(政策研究大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児又は介護を行うために、始業時間及び就業時間を変更できる制度の整備をした。 	(茨城大学)
<ul style="list-style-type: none"> ①時間外勤務縮減のための取組みを全学で進めている。 ②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しており、また、平成26年度には積極的に活用されるよう学内の育児・介護等に伴う両立支援制度について、一覧の配布物(下敷き)を作成・配付し、制度の周知徹底を図った。 	(筑波大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護を行う職員に対し、育児短時間勤務、育児時間、介護部分休業の制度を導入。また、男性職員の育児休業取得を目指して、育児や介護のための学内の諸制度について、パンフレットを作成し配布。また学内Webで周知を図る。 	(筑波技術大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児時間休業、育児短時間勤務制度等により、教職員の育児・介護と仕事の両立を支援している。 	(宇都宮大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児に適応した短時間勤務制度の導入や子の看護休暇制度の充実 ・全キャンパスへの裁量労働制の導入 ・育児休業中に加え、産前産後休暇中の代替教職員の配置の実施 	(群馬大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に配慮した勤務時間・休暇制度の導入及び積極的活用支援 	(埼玉大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に適応した勤務時間制度の導入 ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、育児休業の取得目標を設定するとともに、男性職員の育児参加を促進 	(千葉大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・入試等の休日出勤日に未就学児預かり保育を実施 ・育児介護休業法の内容を上回る介護休暇、勤務時間短縮などの制度を措置 	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年より休日の保育支援として新大シッターによる保育支援を実施中 ・ワーク・ライフ・バランス支援として年休取得促進、毎月1と9、19日は家族・育児等の日、水曜日の定時退庁、夏季一斉休暇などを実施 ・「平成27年度ベビーシッター派遣事業」割引券の活用 	(新潟大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児を理由とした部分休業の取得や超過勤務免除・制限の制度を導入している。 	(長岡技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入 ・男性の育児休業の取得の促進 	(上越教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・「育児短時間勤務制度」を実施している。 ・教職員が性別にかかわらず能力を活かせる職場環境の整備の一環として、ア) 育児休業申出について、出産予定日後に出産した場合の特例の対象期間を、出産予定日を起算として出生日の8週間後までに拡大、イ) 産前休暇を取得できる期間を、全職員を対象に出産予定日前8週間に改正、ウ) 常勤・非常勤職員別に「育児及び介護と仕事の両立支援策制度の概要」の図解及び一覧表を作成し、以上を学内イントラネットサイト内に掲載し、教職員が常時閲覧できるようにしている。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児期や介護期に利用できる短時間勤務制度や看護、介護休暇等の積極的活用のため、ニュースレターやホームページで情報発信 ・男性の育児休業の取得促進及び意識改善のため、ニュースレターで情報を配信 	(信州大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児休業、介護休業、育児短時間勤務制度や子供の看護休暇制度の設定 	(総合研究大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(富山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・裁量労働制勤務(教員)、育児・介護休業制度、育児・介護部分休業、育児短時間勤務制度、特別休暇制度の導入 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育所の設置(夜間保育等を含む) ・第3期行動計画(H22～H26)における、男性の育児休業取得にかかる数値目標設定及び取得促進 ・育児短時間勤務制度の積極的活用 	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者(男性)の育児休暇の取得の促進及び意識改善 	(岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・法定基準を上回る育児、介護休暇制度等の導入 ・平成24年度から「プレ産休制度(リプロダクティブヘルス休暇制度)」を導入 ・「出産・育児・介護支援に関するリーフレット」を作成し、教職員に配布 	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	(浜松医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の分割取得 ・学内教員、学生による学童保育所教育プログラムへの協力 	(名古屋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・男性の育児休暇の取得促進及び意識改善 ・子育て・介護を行う大学院生を対象にした長期履修制度の実施 ・大学入試センター試験監督業務の免除 	(愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護等に適応した勤務時間制度(早出遅出勤務、部分休業、育児休業、育児短時間勤務、介護休業、介護部分休業)の導入。 ・男性職員の育児休業の促進。 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護に適応した早出遅出勤務制度、短時間勤務・部分休業等の勤務時間制度の整備、育児・介護支援のための特別休暇の整備。 	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児や家族の介護が必要な時期に柔軟な働き方を選択することで仕事をあきらめずに続けることができるよう、さまざまな制度を導入し、活用している。 	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 子の看護や介護に関する特別休暇、育児部分休業制度を設けている。また、公益財団法人全国保育サービス協会が実施する「ベビーシッター派遣事業」を活用している。 ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用 	(北陸先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度のポスターを掲示し、学内周知を行い取得を促進 ・保育所での夜間保育及び早朝・延長保育・病児保育室を提供 	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護等のための部分休業および休暇制度の整備。 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇の導入及び積極的活用 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用 ・配偶者(男性)の育児休暇の取得の促進及び意識改善 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児、介護を事由とした短時間勤務、早出遅出勤務制度の導入 子の看護のための休暇の取得方法の弾力化 男性職員の育児参加のための休暇の新設 	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産、育児、介護の相談窓口を人事課に設置し、ウェブページ及びグループウェア上でも育児・介護等との両立を支援するための情報提供を実施 	(大阪教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児時間(部分育児休業)を取得している教員が担当すべき夜間の授業に対して、非常勤講師を配置できる制度を設けている。 ・育児時間取得対象年齢を小学校就学前から小学校6年生終期までに引き上げることで、育児時間制度の拡充を図った。 ・附属小学校における学内の学童保育の対象者について、従来、本学児童に限定していたが、H21年12月から学内教職員の子どもも受入対象とした。 ・夜間、休日の勤務のためにベビーシッターを利用している教職員に対して、経済的支援を行っている。 ・出産・育児のために研究を中断している教員をサポートするため、研究補助者を雇用するための研究費を助成する制度を創設した。 	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・ベビシッター費用の一部を補助するサービス/割引券配布の実施 ・学内保育所の設置、「一時預かり保育」の実施 ・育児休業中の職務を担う人材補充し育児休業を取得促進を目指す「育児休業代替職員制度」の実施 ・男性の育児休暇の取得促進を含めた、学部ごとへの「説明会」の実施 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度を導入している。 	(奈良教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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(規程あり) ・子育て支援サポーター(学生を含む)制度とwebを活用した子育て支援システムの整備 ・2015年度より病児・病後児を預かることの出来る支援サポーターの育成に取り組む 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> 仕事と子育てを両立させることができ、全ての教職員がその能力を充分発揮できるようにするための行動計画を策定し、父親の特別休暇取得にむけた啓発、短時間勤務制度・育児時間の周知・利用促進に努めています。 	(和歌山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度の導入 ・時間外(夜間・休日)に利用可能な、「託児室せんたん」の開室 ・出張時保育支援の実施 	(奈良先端科学技術大学院大学)

・育児休業、介護休業制度の周知等の啓発活動の実施 ・育児時間、育児短時間勤務等の制度運用のほか、定時退勤日の設定、年次有給休暇等使用計画表の作成などの環境作りにも取り組んだ。 ・育児休暇を取得した男性教職員のレポート集「育児するお父さんへのエール」を発行。 ・附属病院保育施設の定員拡充、保育時間の拡大等を行った。	(鳥取大学)
・育児休業、育児部分休業、介護休業、介護部分休業制度の実施 ・学内保育3施設の設置による保育ニーズのカバー ・男性の育児休業取得の促進に向けた意識改革	(岡山大学)
・子が小学3年生までの場合に利用できる育児部分休業制度や子の看護休暇等を整備 ・病後児保育施設を利用した場合に、1回につき1000円(最大年16回)を上限に補助	(広島大学)
・ライフイベント講習会で育児に関する諸制度の周知 ・男性職員向けのホームページにおいて育児休業等諸制度の取得促進及び意識改善 ・小学校や幼稚園の夏休み期間に学童保育を実施 ・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	(山口大学)
・「育児・介護支援ハンドブック」を作成、配布し支援制度等を職員に周知 ・ベビーシッター制度を構築し、実施、学童保育を定期的実施	(徳島大学)
・育児・介護等に適応した短時間勤務制度を整備し、取得しやすい環境に配慮している。	(鳴門教育大学)
・育児および介護支援制度として、休暇制度の整備 ・学生ボランティアによる一時託児制度の実施 ・男性の育児休業取得の促進	(香川大学)
・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入 (育児休業・育児短時間勤務、介護休業・介護部分休業、産前・産後の特別休暇、小学校3年生までの子の看護等による特別休暇、家族の介護等のための特別休暇の導入等)	(愛媛大学)
男性の育児参加を促進する目的でワーク・ライフ・バランス講座を開催している。また、育児短時間勤務、育児参加休暇、育児部分休業、子の看護休暇がある。介護についても、介護部分休業、時間外勤務の制限などの制度がある。	(高知大学)
育児部分休業の対象となる子の範囲の見直し	(福岡教育大学)
・裁量労働制の導入 ・育児、介護に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入 ・Web上での育児・介護に係る休暇制度の紹介 (http://danivo.kyushu-u.ac.jp/info/index.php)	(九州大学)
・育児、介護等に適応した特別休暇制度の導入及び積極的活用 ・男性職員の育児休業及び育児部分休業を促進するためのポスター、リーフレットの作成	(九州工業大学)
・育児・介護休業、育児時間・短時間、介護部分休業、看護・介護休暇、早出・遅出勤務、時間外・深夜勤務の軽減・免除等の制度や男性配偶者の制度取得促進 ・出産や子の養育の為医療現場を離れていた医師に対する復帰医制度の活用 ・学外でも操作できる教職員専用メールの整備	(佐賀大学)
配偶者の男性の育児休暇の取得の促進及び意識啓発をセンター広報誌に掲載する。 キャンパスサポーターを育成し、職員の子どもの一時預かりや学童保育に従事している。 病院には、メディカル・ワークライフバランスセンターが、医療職の就労に関する対応を行っている。	(長崎大学)
・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用 ・全教職員に対し、上記制度の積極的周知	(熊本大学)
・育児、介護に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用	(大分大学)
さまざまな理由で緩やかな職場復帰等を希望する医師を対象に柔軟な勤務形態を選択できる「宮大病院キャリア支援枠」制度を運用している。 また、夏期休業期間中の学童保育として「宮崎大学きつざサマースクール」を実施し、多くの教職員が利用している。同スクールでは、教育文化学部の学生の協力も得ている。	(宮崎大学)
・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入ならびに積極的活用。 ・男性の育児休業取得促進ならびに意識改善。 ・男性を対象とした介護セミナーの開催。	(鹿児島大学)
特別休暇制度を活用	(鹿屋体育大学)
平成27年度より「育児のための所定外労働の免除」の対象を、職員の“3歳に満たない子”から“小学校就学の始期に達するまで”に変更し、さらなる就労支援制度の充実を図った。	(琉球大学)

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

実施中：76大学

・産休・育休期間中等の研究者に対する代替補助者の雇用経費の支援事業を実施している。 ・女性教職員の子どもの急病等による研究中断等を解消するための病児保育に係る経費の支援事業を実施している。	(北海道大学)
・育児休業後、職務に復帰した女性教員を対象とした、研究費助成制度を策定している。	(北海道教育大学)
・ライフイベント期の教員に対して、研究支援員を配置 ・育児休業中の代替要員の予算措置は部局負担ではなく大学全体として行うことのPR	(室蘭工業大学)
育児休業等取得者の代替措置に係る申合せの作成・周知	(小樽商科大学)
育児休業・部分育児休業・育児短時間勤務などの制度整備や、復職・子育て・介護支援センターや学内保育園を設置している。	(旭川医科大学)
「国立大学法人北見工業大学女性研究者への支援に関する要項」を制定し、育児休業から復帰した女性教員に対する支援について整備を行った。	(北見工業大学)
・育児・介護に携わる研究者に対する研究支援員の配置 ・学会等参加時の託児費用補助	(弘前大学)
・育児・介護により研究困難な研究者への研究支援者・補助者による研究活動支援 ・女性研究者を対象とした共同研究スタート支援 ・産前・産後休暇取得の教員に対し、支援教員を採用できる支援制度の実施	(岩手大学)
育児・介護等を行う女性研究者に研究支援要員を配置する制度を実施している。	(東北大学)
育児休業から復帰した教員に対し研究費の配分を行っている。	(宮城教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護が不利にならない人事評価の検討と実施 ・県内高等教育機関との連携による代替要員制度人材情報データベースを構築し、休暇・休業等を取得しやすい環境の整備を実施 ・研究支援員の配置 ・医師の育児休業取得可能範囲の拡大(労使協定変更) 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究継続支援員制度を実施している。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度より出産、育児、介護等により研究活動を十分に行うことができない状況にある研究者を支援する「研究支援員」制度を施行した。 ・休業中の教職員のメール等活用及び可能な範囲での研究室利用等の工夫 	(福島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等を取得する教職員の代替要員として非常勤講師や短時間勤務有期雇用教職員等を確保するための必要財源を当該育児休業等取得者の人件費の範囲内で措置する人件費財源化を実施している。 	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベントによりキャリア継続に困難が生じる可能性のある(主に女性)研究者を対象に、研究支援員配備事業を行っている。／家庭と仕事・研究との両立に困難のある研究者を対象に、在宅研究支援システムを提供している。 	(東京医科歯科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護・看護等に携わる附属学校を含む全ての教職員に対する支援補助員の配置 ・学外からの電子ジャーナルへのアクセス、成績入力等が可能となるネットワークの整備 	(東京学芸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護期の女性研究者へ研究支援員を派遣 ・産休期の女性研究者に専任のポストを配置 	(東京農工大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・代替教員分人件費の予算措置などの制度構築 	(東京芸術大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護を起因として研究・教員を行う時間の確保が困難な教員・研究員の代わりに、ルーチン作業を行うアシスタントの雇用経費を支援する「アシスタント雇用支援制度」を整備し、必要に応じて改善している。 ・産休・育児休業・介護休業中の代替非常勤講師の業務委託費支援制度を整備し、必要に応じて改善している。 	(東京工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者が、研究活動と妊娠・出産・育児を両立し、家庭生活とのバランスを良好に保ちながら、より質の高い研究成果を達成することができるように、研究支援を行う支援者を派遣するRS制度の実施 	(東京海洋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度から、子育てをしながら優れた研究を行う本学の常勤女性研究者を対象に研究補助者を配置している。また、平成22年度からは研究者本人又は配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者(性別不問)の一時支援(補助業務に対する謝金支援)制度を整備している。さらに、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)制度を開始した。 	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児・介護に関わる教員のための研究支援員配置プログラムを整備するとともに在宅勤務制度を実施している。 	(電気通信大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・主にライフイベント(育児・介護等)中の女性研究者の研究活動を支援するために、研究支援員を配置。 ・ベビーシッター利用支援制度導入、パンフレット作成。 ・イベント時の一時託児実施。 ・会議は17時まで終了。 ・毎週金曜日をノー残業デー設定。 ・両立支援ハンドブック発行。 	(一橋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て期間中でも業務に従事しやすいよう、会議時間や授業時間を適切に設定するなど、環境整備に取り組んでいる。 	(政策研究大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教員の産前・産後休暇及び育児休業取得時に代替者を配置しているが、その雇用期間は育児休業等取得者の育児休業等の期間ではなく、学期単位としている。そのため、育児休業取得者との雇用期間が重なることも可能となり、教育研究の継続に支障がでないような制度設計をした。 	(茨城大学)
<ul style="list-style-type: none"> ①緊急時対応の非常勤講師枠を、産前産後休業、介護休業、育児部分休業、育児短時間勤務等の代替措置として利用可能。 ②育児休業の期間が6月以上3年以内の場合、臨時的に大学教員の雇用が可能。 ③一定の要件のもと、大学教員が育児休業、介護休業、産前産後休業を取得する場合、契約期間の延長が可能。 ④リモートデスクトップによる在宅研究支援の体制を整え、自宅でも学内サービスを利用することが可能。 ⑤育児等との両立を促進するための研究補助者雇用経費助成制度を実施した。 ⑥管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助者雇用経費助成制度を実施した。 ⑦ベビーシッター派遣事業の助成のもと、育児クーポンの発行を実施した。あわせて、学外の一時的保育や託児所の費用の一部(年会費・入会金)を補助した。 	(筑波大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護を行う教員へ科研費等の申請情報をメールで提供。 	(筑波技術大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護に携わる研究者に対し、研究補助者を配置できる制度を設けている。 	(宇都宮大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究活動支援者の配置 	(群馬大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児中、介護中の教員に研究支援要員を配置 ・代替教員の採用 	(千葉大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・「みはるかす研究員制度」出産、育児、介護などで研究を中断した女性研究者を非常勤教員(非常勤研究員)として採用し、研究再開を支援する。 ・「研究支援員制度」出産、育児、介護などにより研究時間が制約されている研究者を支援するとともに、研究支援員となった者のキャリア形成に寄与する。 	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・研究補助者の雇用制度、新大シッターの保育制度により、研究とライフイベントとの両立を支援 	(新潟大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護のために休業する場合代替者を雇用できるようにしている。 	(長岡技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業をする教員が不利益を被らない研究費の配分。 	(上越教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護中の研究者に対して研究支援員を配置している。 ・産休や育休から復帰した女性研究者に対し、学会参加費や論文投稿費等を助成している。さらに学会に参加する際に利用した保育サービス利用費においても助成している。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等のライフイベント中の研究者に対する研究補助者の配置 	(信州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(富山大学)

<ul style="list-style-type: none"> 研究パートナー制度の実施 研究パートナー制度を育児休業を取得した男性教員にも拡充 アカンサスポータルにより、大学と同じ環境でネットワーク利用可能 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> ライブイベント中の女性研究者等に対する研究支援者の配置 病児保育施設等利用助成制度の創設 	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置 「研究支援員制度」を運用し、育児・介護に携わる研究者に研究支援員を配置 「学会参加時等保育支援制度」を運用し、学会参加時及び入試業務従事時の一時保育に対して財政的支援を実施 	(岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> 産休、育休中の代替教員の保障(条件あり) 研究支援員制度の実施 男女共同参画室ホームページ内「ワークライフバランス促進支援」での3か国語による子育て・介護支援情報の提供 	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児休業中に、代替教員として非常勤講師を配置し、育児休業が取得しやすい環境を整備 	(愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産、育児、介護もしくは看護(以下「出産等」という)、出産等以外の生活上の理由のために十分な研究時間が確保できない教員等に研究支援員を配置。 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児休業中の女性教員の代替教員としての任期付常勤教員の採用 	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児休業が取りやすくなるよう代替要員を採用することができる。 休業中の教職員に対する在宅でのネットワークの構築等が整備されている。 	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産後3年以内の者が育児休業を取得せずに勤務する場合に、研究補助者を1名配置する制度を設けているほか、出産後3年程度の間又は家族を介護する間(対象家族一人につき1年程度)、入試や学内委員会委員など学内用務の負担を軽減するよう配慮している。 	(北陸先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産・育児又は介護に携わる研究者に対する研究経費の助成 	(滋賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> 子育て・介護中の研究者に研究支援員を配置 気兼ねなく産休・育休を取得できるよう、女性研究者の多い講座に代替の特任助教を配置 	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児、介護等に携わる研究者を支援する実験補助者の雇用経費助成。 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児休業が取りやすいよう、非常勤講師による代替教員の措置を保障 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児、介護などに携わる研究者に研究、実験の補助を行う研究支援員を配置する研究支援員制度を継続実施 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> 大学院修了者や学生等を「研究支援員」(非常勤職員)として雇用し、出産や育児、介護等で、研究時間を十分に確保できない研究者を支援する「研究支援員制度」の実施 	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児時間(部分育児休業)を取得している教員が担当すべき夜間の授業に対して、非常勤講師を配置できる制度を設けている。 育児時間取得対象年齢を小学校就学前から小学校6年生終期までに引き上げるにより、育児時間制度の拡充を図った。 附属小学校における学内の学童保育の対象者について、従来、本学児童に限定していたが、H21年12月から学内教職員の子どもも受入対象とした。 夜間、休日の勤務のためにベビーシッターを利用している教職員に対して、経済的支援を行っている。 出産・育児のために研究を中断している教員をサポートするため、研究補助者を雇用するための研究費を助成する制度を創設した。 	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 子育て中の研究者を対象に、研究支援員制度を実施 育児中の研究者を対象に、常勤パート研究職制度を実施(育児短時間制度等により削減された人件費相当額を、研究者の所属部局へ配分し、研究者・所属部局双方の育児による負担を軽減している) 「育児代替教員制度」を部局で開催する「男女共同参画推進活動に係る説明会」やポスター等で周知 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 在宅での双方向ネットワークとしてVPNサービスを導入している。 	(奈良教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等に携わる研究者に対し教育研究支援員(教育研究活動補助者)を配置、雇用経費は大学が負担 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育休代替の教職員を採用することを申し合わせにより制度化している。 	(和歌山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 妊娠、育児、介護等に携わる研究者に対するアカデミックアシスタント(研究補助者)の配置 遠隔実験支援システム・遠隔アクセスシステム(曼荼羅@ホーム)の整備 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ライブイベント(育児・介護等)中の研究者に対する研究支援員の配置 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児、介護中の教職員に対して研究サポーターの配置を行った。 仕事と子育ての両立支援アンケートを実施し、問題点とニーズの発掘を行った。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> 研究支援員制度の実施(研究補助者の配置) 平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」による復職支援助成金の交付。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教職員が在宅での双方向ネットワークの構築を希望する場合、webカメラ等を貸与 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ライブイベント中の研究者を支援するため、学生等を研究補助者として雇用する「研究補助員制度」を制定、実施。 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産・育児等により研究時間確保が困難な教員を対象に、研究補助業務に従事する研究支援員を配置。 産休や育児・介護休業中の女性研究者に代わって、休職中の講義を担当することができる非常勤講師を連携機関の間で相互派遣できる制度を構築中。 女性研究者に対する研究補助者の配置 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産・育児負担により研究時間の確保が困難な研究者に研究支援員を雇用・配置する制度の実施 育児・介護休業から復帰した女性研究者の復職支援として国内で開催される国際学会参加費補助 医学部・附属病院に女性医師・研究者のワークライフバランスを改善し就労を支援する「あいサポート」の設置 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ライブイベント中の女性研究者及び配偶者がライブイベント中の研究者である男性研究者に対して、研究をサポートする研究支援員を配置している。 	(高知大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児、介護にかかる研究補助者雇用支援の実施 ・助教または講師が出産等で休業する場合、当該部に助教1名を支援教員として休業期間を超えて数年間雇用できる制度を実施 ・教授・准教授に着任後の出産者に対し、研究補助者雇用支援(2年間)を実施 ・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 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者を配置。 ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助員の雇用経費を助成した。 ・介護コンシェルジュを配置し、介護に直面するリスクが高い、もしくは直面している職員に対して対応している。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者雇用経費の助成 ・研究サポーター制度 ・保育園及び病児保育室の設置(狭間キャンパス) ・育児支援サービス ・休憩室の整備 	(長崎大学) (熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児・介護等を理由に十分な研究時間の確保が難しい研究者に、学生雇用の経費を措置する「Athena」リサーチアシスタント制度」を運用している。 ・ライフイベント期にある研究者に対する研究支援員制度の実施。 	(大分大学) (宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度より、ライフイベント中の研究者を対象とした「研究補助員配置制度」、また平成27年度より「研究活動等支援員」を実施し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上に努めている。 	(鹿児島大学) (琉球大学)

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

実施中：71大学

<ul style="list-style-type: none"> ・キャンパス内に3箇所保育園を設置している。 ・多目的トイレにベビーキープ・ベビーシートを整備 ・男女共同参画関係部署に授乳室を整備 	(北海道大学) (室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・搾乳・授乳スペースの整備(保健管理センター) ・病児・病後児保育室、学内保育園の設置運営 ・二輪草センターにて病児一時預かりを実施 ・女性医師支援室・女性職員休養室の整備 ・学内保育スペースの設置及び利用ガイドの発行 	(小樽商科大学) (旭川医科大学) (弘前大学) (岩手大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・キャンパス内に学内保育園を2つ整備している。 ・また病後児保育を行う施設も1つ整備している。 ・女性職員用の更衣室(休憩室)を設置している。 ・学内保育施設を整備し、病児・病後児保育室の設置や園児定員の増員、延長保育時間の拡大等を行っている。 ・病児・病後に対応できる保育施設について医学部内での検討を行っている。 ・授乳施設を備えた学内保育施設の整備 ・快適かつ安全性の確保に配慮したトイレ環境改善整備の実施 	(東北大学) (宮城教育大学) (秋田大学) (山形大学) (東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て世代の安定的なキャリア形成を目的として、派遣型病児保育事業を行っている。／授乳・搾乳室の設置 ・ベビーバット・ベビーチェアを備えたトイレの設置、更衣室・授乳室の整備。 ・大学敷地内に保育所を誘致・設置 ・身分証によるセキュリティゲートの設置など防犯体制の整備 ・大学構内にベビーシッターの派遣ができる一時保育スペースを確保している。 ・妊娠期の休憩、産後の授乳・搾乳等のための女性休養室の整備を進めている。 ・待機児対策としての学内保育施設整備のための検討を開始した。 ・ペンギンルーム(一時休憩室・乳幼児プレイルーム)の設置 	(東京医科歯科大学) (東京学芸大学) (東京農工大学) (東京芸術大学) (東京工業大学) (東京海洋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度に次世代認定マーク「くるみん」を取得した。また、子どもと宿泊できる宿舎の整備、学内保育所の整備、学内教職員・学生を対象とした研究・育児情報を掲載したメールマガジンの配信(月に1回)、学内おむつ替え場所とベビールームの場所マップをホームページに掲載している。 ・学内保育施設「どんぐり園」を開設している。女性研究者支援室に託児スペースを用意し、おむつ替え台を設置できる授乳・休養室を整備した。 ・大学に事業所内保育施設を設置し、職場復帰しやすい環境を整えている。 ・夜間等における安全確保など防犯体制の整備 ・大学構内に保育園があり、教職員は優先的に利用できる。 ・学内保育施設及び病児・病後児保育施設の整備(昭和キャンパス) ・女性のための多目的な休憩室の整備(まゆだま広場) ・子どもを連れて利用できるチャイルドシートを備えたトイレの整備(全キャンパス) ・そよかぜ保育室(学内保育室)への施設貸与 ・マタニティコーナーを設置及びベビーバットを備えたトイレの設置 ・体調不良時や止むを得ない事情で子供を同伴した教職員・学生が利用できるサポートルーム、オムツ換えのできる多目的トイレを設置 ・防犯体制として、夜間警備、休日はカードキーによる出入り、防犯カメラを設置 ・女性専用ラウンジを設置し、学生・教職員問わず女性が安心して休息できるようにした。 ・学内に保育園を設置している。 ・近隣保育園と連携し、本学教職員・学生であれば特別料金にて一時預かり保育、休日保育、病中病後児保育を利用できる制度を運用している。 ・平成25年度に学内保育園を規模を拡大して建替え、定員を60名から90名に拡充。産後休暇明けの生後8週経過後から受入可能としており、産休、育児休業からの早期復帰を支援している。 ・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 ・学内のアクセシビリティマップ作成と表示板設置により多目的トイレ、障害者用駐車場、AED設置場所、スロープ・車椅子対応エレベーター等を解り易く紹介 	(お茶の水女子大学) (電気通信大学) (筑波大学) (筑波技術大学) (宇都宮大学) (群馬大学) (埼玉大学) (千葉大学) (横浜国立大学) (新潟大学) (長岡技術科学大学) (山梨大学) (信州大学) (富山大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・更衣室、休憩室の整備 ・病児保育室、夜間・日曜保育室の設置 ・授乳室の設置 	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内者専用掲示板の学外アクセス可能なシステムへの移行 ・学内保育所の設置(夜間保育等を含む) ・附属病院にある外来患者用の授乳室・おむつ交換室を職員も搾乳等に利用可能 ・夜間等における出入口の電子錠によるオートロック ・各部署に休憩室を設置 	(福井大学) (岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・多目的保育施設「たけのこ」を開設し、一時保育を実施 ・女性研究者研究活動支援事業(拠点型)を活用し、「一時保育」「病児・病後児保育」に対して財政的支援を実施 	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育施設を整備 ・病児・病後児保育室の設置 ・女性休養室(子育て支援室)の設置 ・おむつ替え台、ベビーチェアを設置したトイレ整備 ・休憩室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 	(浜松医科大学) (名古屋大学) (愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・病児・病後児に対応した保育を確保。具体的には、大学近隣の保育施設と契約 ・ベビーチェア、ベビーシートを備えたトイレの整備 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女子更衣室や休憩室の設置、トイレの改修 	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・病児、学童保育等に対応した学内保育施設が設置されている。 ・事務局棟の女子更衣室内に個室を設置している。 	(三重大学) (北陸先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・出産後の職場復帰を容易にするため、搾乳室を学内に1カ所、附属病院内に1カ所設置 ・保育所での夜間保育及び早朝・延長保育・病児保育室を提供 ・病児保育室、待機乳児保育室の整備。 	(滋賀医科大学) (京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・授乳室の設置 ・おむつ交換台を備えたトイレの設置 ・ベビーチェアが設置された多目的トイレの設置 ・ソファー等で休憩できるスペース「KIT交流サロン」の設置 	(京都教育大学) (京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・研究や仕事と子育て、学業と子育ての両立を支援することを目的に、3つの学内保育園を設置しており、平成27年4月には、病児・病後児保育室を開設 ・各部署における女子休憩室の設置・整備 	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・授乳室の設置及びベビーキープを備えたトイレ等の整備 	(大阪教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・本学附属小学校6年生までの児童を対象としたアフタースクールについて、本学教職員の場合、附属小学校の児童でなくても受入対象とした。 	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内に保育施設を整備 ・学内託児室を設置 ・授乳等が可能な部屋を設置(学内9カ所) ・ベビーベッドを学内各棟の女性トイレに設置、 ・学内数カ所に、子ども用トイレを設置 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・時間外(夜間・休日)に利用可能な、「託児室せんたん」の開室 ・一時休憩用として利用できるよう、折りたたみベッドの貸出 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・附属病院内に保育所を設置。病児・病後児保育に対応。 ・改修中の建物などから順次、休憩室を設置。カーテン等で授乳可能なスペースを確保している。 ・看護師ニーズの高い附属病院に保育所を設置し、順次サービスの充実を図っている。 ・男女ともロッカー室をカード認証制にし、防犯体制を高めている。 	(鳥取大学) (島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育3施設(保育園、病児病後児保育ルーム、長期休業期間中の学童保育施設)の設置 ・夜間等における安全確保など防犯体制の整備 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員のための保育園を東広島地区に1ヶ所、広島地区に2ヶ所設置 ・小学校の長期休業期間中に教職員の子を対象とした学童保育をキャンパス内で実施 ・男女共同参画にかかわる意見交換会を毎年実施し、駐車場の照明が暗い場所がある等、女性からの意見を直接聞き取り対応する体制を整備 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・更衣室・休憩室の設置 ・病院内保育施設の設置 ・安全確保のため防犯カメラ設置 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・マタニティコーナー、ベビーベッド、子ども用トイレ等を備えた女性職員休憩室並びに子育て支援室を設置 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・病児・病後を含む保育に対応できる学内保育施設の整備 ・おむつ交換台およびベビーベッドを備えたトイレの整備 ・休憩室の整備 ・予備の搾乳機・貸出ベビーベッド等の常備 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育所(2カ所、うち1カ所は病児保育あり)の設置 ・学部に授乳室、一時保育室として保育・休憩室の設置 ・長期休暇中の学童保育の実施 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・医学部附属病院に保育施設及び病後児保育室を設けている。また、男女共同参画推進室に休憩コーナー、授乳・搾乳コーナーを開設している。人文学部は、多目的トイレにベビーベッドを設けている。 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・3つのキャンパスに学内保育施設を設置。そのうち1つで病後児保育も実施。 ・各部署に授乳などが可能となる休養室の整備を要請した結果、移転部局をはじめとして、学内での休養室の整備が進んでいる。 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・本学教職員の児童の夏季休業期間における学童保育を実施 	(九州工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年に、附属病院内に院内保育所を設置。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進センターに休憩室を設けベビーシートを備えたトイレも備えている。 	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業復帰時に、保育園入園ができなかった教職員に対し、一時保育が可能な施設を設置。 ・保育園及び病児保育室の設置(狭間キャンパス) ・休憩室の整備 	(熊本大学) (大分大学)

<p>学内保育所において、病後児保育の受け入れ定員を増やすとともに、延長保育の充実や他の幼稚園等との連携による利便性向上を図っている。</p> <p>学内では、主要2キャンパスに休憩室・搾乳室を完備し、妊娠期・子育て期の教職員の利用を促している。</p>	(宮崎大学)
<p>・病後児保育の実施(附属病院所在キャンパスにて)</p> <p>・保育施設環境改善検討</p> <p>・トイレ改修の際の多目的トイレ整備(教育学部)</p>	(鹿児島大学)
<p>女子休憩室を整備</p>	(鹿屋体育大学)
<p>・平成25年5月より医学部附属病院内において「病児保育室」が設置された。</p> <p>・平成25年度の学長懇談会における女性研究者の要望により、平成26年度に外灯が増設され、防犯体制の強化につながった。</p>	(琉球大学)

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

実施中：69大学	
<p>・女性研究者・学生等を対象としたメンタリングシステムの構築や交流会の開催を実施している。</p>	(北海道大学)
<p>・メンタルヘルスに関する外部相談窓口の設置している。</p>	(室蘭工業大学)
<p>・相談コーナー、休憩コーナー、参考図書用書架を配置した支援室を整備</p> <p>・女性および新任教員支援のためのメンター制を試行</p>	(小樽商科大学)
<p>相談体制の整備(保健管理センター)</p>	(帯広畜産大学)
<p>平成26年3月に育児休業相談窓口を総務課に設置し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに、育児休業取得経験のある教職員4名を育児休業相談員に任命し、教職員に周知を行った。</p>	(旭川医科大学)
<p>二輪草センターに「キャリア支援部門」を設け、キャリア相談を行っている</p>	(北見工業大学)
<p>男女問わずカウンセラーによるメンタルヘルス体制を確立している。</p>	(岩手大学)
<p>・女性研究者が子育て・介護と両立しながら研究・教育を継続できるようワーク・ライフ・バランス/キャリア相談の窓口と相談員を配置</p>	(東北大学)
<p>沢柳フェロー(前述)によるメンター制度を実施。</p> <p>また沢柳フェローによるランチミーティングを定期的に設け、相談の機会を作っている。</p>	(宮城教育大学)
<p>「職員の心の健康相談室」を開設し、職員が相談できる体制を整えている。</p>	(秋田大学)
<p>・メンター制度について検討し、創設した。</p> <p>・臨床心理士による相談サービスを実施している。</p>	(山形大学)
<p>・育児・介護等との両立支援のための相談窓口「コンシェルジュ・デスク」を設置している。</p> <p>・4キャンパスを巡って、教職員の相談に応ずる巡回相談員制度を実施している。</p> <p>・各学部から推薦されたメンターを公表し、男女共同参画推進室が相談を受けてメンターと繋ぐメンター制度を実施している。</p>	(福島大学)
<p>・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職員総合掲示板等で周知。また、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として「Angel Club(エンジェルクラブ)を開催。・女性研究者の会を設け相互の情報交換を行う。</p>	(東京大学)
<p>・両立支援のための女性研究者支援相談室の設置</p> <p>・本学女性研究者向けコミュニティサイトの設置</p> <p>・女性研究者ネットワーク創成のためのイベント実施</p>	(東京医科大学)
<p>学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部に、国家認定キャリアコンサルタントを配置し、キャリア相談室を設置している。</p>	(東京学芸大学)
<p>・メンター制度を利用したキャリア形成、研究、ワークライフバランスの充実</p> <p>・学内・外各種相談窓口との連携による多様な問題に対応。</p>	(東京農工大学)
<p>出産・育児・介護の相談窓口の開設</p>	(東京芸術大学)
<p>学内保健管理センターにカウンセリング窓口を設置</p>	(東京工業大学)
<p>・女性研究者のネットワークづくりや情報交換に効果のある顔の見える場として「女性教員懇談会」、「すずかけガールズ懇談会」等の開催を行っている。</p>	(東京海洋大学)
<p>オレンジルーム(出産・育児などの相談サロン)の設置</p>	(お茶の水女子大学)
<p>子育て中の女性研究者には子育て経験を持つメンター(本学の教授・男女)を配備し、相談ができる環境を整備した。また、本学の保健管理センターにおいてメンタルケア診療およびカウンセリング(予約制)が受けられる体制を整備している。育児・介護に関する支援や制度の利用などについては研究者支援を担当する「COSMOS(グローバルリーダーシップ研究所内に設置)」が相談窓口となっている。</p>	(電気通信大学)
<p>女性研究者支援室の研究推進員による女性研究者へのヒアリングを実施し、保健管理センター等とも連携した相談体制を整備した。</p>	(一橋大学)
<p>・育児・介護中の女性研究者及び学生が、研究活動(学業)とライフイベントの両立や女性特有の問題等の相談ができるよう、相談室を設置し、専門の相談員を配置。</p> <p>・相談員によるコミュニケーション・ワークショップやストレス軽減セミナーを開催。</p> <p>・グループメンタリング・ワークショップの開催。</p>	(政策研究大学院大学)
<p>組織マネジメント課長を窓口とし、関係各所と連携してサポートを行うこととしている。</p>	(筑波大学)
<p>①ワークライフ・バランスに関する相談室“あう”を設置し、心理カウンセラーによるカウンセリング体制を構築し継続実施した。</p> <p>②キャリア・カウンセラーによるキャリア相談を実施し、とくにキャリアに関する悩みや不安を相談できるような体制を整えた。</p> <p>③ロールモデルに相談できるアカデミック・メンター制度を継続して実施した。</p> <p>④各系長(教員組織の長)を訪問して、女子学生や女性研究者のサポート体制の現状やメンタル面を含めた課題を把握した。</p> <p>⑤管理職層の教職員に対して女性部下のマネジメントに関するセミナーを実施した。</p> <p>⑥学長・副学長と女性研究者との懇談会開催時に、女性研究者同士のネットワークが構築できるような情報交換会も同時開催した。</p>	

男女共同参画推進室において相談室を設けており、教育研究とライフスタイルとの両立、職場環境の問題等の相談を受け、サポートを行っている。	(宇都宮大学)
・教職員が育児や介護を相談できる両立支援アドバイザーの配置 ・男女共同参画推進室員によるメンター制度「シルクネットワーク」の構築 ・両立支援アドバイザーが育児や介護の情報を提供する「まゆだま情報Clip」の発行	(群馬大学)
男女共同参画推進部門に総合相談窓口を設置	(千葉大学)
・新規に採用された女性教員に対し、メンターを導入。 ・女性研究者メーリングリストの作成。 ・役員と女性研究者の意見交換会の実施 ・男女共同参画推進センターのコーディネーターがライフイベントやキャリア等に関する個別相談に対応。	(横浜国立大学)
・男女共同参画推進室の教員がキャリアプラン、ライフイベントとの両立や女性の健康に関する悩みなどプロダクティブヘルスに対応するとともに、交流会を通じて女性研究者のネットワーク構築を促し孤立を防いでいる。	(新潟大学)
保健管理センターに、教職員の不安や悩みを相談できる窓口を開設している。	(上越教育大学)
・女性研究者を含む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窓口を男女共同参画推進室に設置している。 ・教職員が不安や悩みを相談できる窓口を保健管理センターに設置している。	(山梨大学)
女性研究者等が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができるよう、メンター制度を継続実施している。	(信州大学)
・教職員が、育児、介護などの相談ができるランチミーティングを実施	(富山大学)
・男女共同参画キャリアデザインラボラトリー内に人材サロンWILを設置 ・総合相談室の設置 ・ワークショップ、WILカフェの開催 ・女性教員支援相談員制度の設置	(金沢大学)
・メンター制度の創設 ・男女共同参画推進センターに、研究者としてのキャリア形成やライフイベントと研究の両立などについての相談窓口の設置 ・交流サロンやランチミーティングの開催	(福井大学)
・男女共同参画推進室員によるメンター制度を設置	(岐阜大学)
・男女共同参画相談員を各学部等に配置し、相談窓口を設置 ・新任女性研究者に対してメンターを配置、また、希望する新任男性研究者にもメンターを配置	(静岡大学)
女性医師支援センターの設置	(浜松医科大学)
・女性研究者のメンター制度 ・子育て世代を中心とした学内構成員が集える多世代共用スペースの開設	(名古屋大学)
・次世代育成支援に関するメールでの相談窓口あり(男女共同参画の相談窓口に移行予定)	(愛知教育大学)
男女共同参画推進センター内にワークライフバランス相談員を配置し、女性研究者を対象とした相談事業を実施。	(名古屋工業大学)
・カウンセラーや保健師によるメンタル相談 ・適切な情報提供のための女性研究者メーリングリストの構築	(豊橋技術科学大学)
保健管理センターなどで、こころからたの健康相談や心理カウンセリングを行っている。	(三重大学)
産業医、臨床心理士、カウンセラーによるメンタル相談やメンタルヘルス講習会を実施している。	(北陸先端科学技術大学院大学)
・職場環境の問題やハラスメントなどに関して相談ができる相談窓口の設置 ・育児やキャリア維持・向上などについて、気軽に相談できるメンター・ピア制度を設置	(滋賀医科大学)
・教員同士のメンター制度の整備。 ・仕事と育児の相談窓口の設置。	(京都大学)
・育児、介護などライフイベント上の相談にKIT男女共同参画推進センターのコーディネーターが対応	(京都工芸繊維大学)
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	(大阪教育大学)
・上位職獲得を目指すPIとして認定された女性教員に学内外の研究者をメンターとして配置する制度の実施	(神戸大学)
・男女共同参画推進室は適宜、女性教員の相談を受け付けている。	(神戸大学)
・学生及び教職員が、育児、介護などの相談ができる相談窓口(母性支援相談室)の設置 ・新規採用の女性研究者(助教)の研究状況の把握、研究助言のためのメンターを配置 ・女性研究者ネットワークの整備及び情報配信	(奈良女子大学)
・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置 ・本学教職員の意見・情報交換のためのランチミーティングを月に一度開催 ・けいはんな地区の研究機関で働く女性研究者間での交流の機会として「けいはんな女性研究者ネットワーク」を構築	(奈良先端科学技術大学院大学)
・男女共同参画推進室において相談窓口を設置 ・学内教職員向けのコミュニケーション研修会の開催	(鳥取大学)
・男女共同参画推進室のホームページ上に、保健管理センターのカウンセラー申込ページを設置している。	(島根大学)
・女性サポート相談室を設置し、個人カウンセリング、グループカウンセリング、研修を実施。	(岡山大学)
・女性教員からのキャリアプランや育児、介護などの相談に対応するため、男女共同参画推進室にキャリア支援担当員を配置。 ・女性研究者のためのメーリングリストの構築	(広島大学)
・新任の女性研究者への助言・相談対応を行うメンター制度を実施。 ・女性研究者の悩み等様々な相談に対応するカウンセラーを配置。 ・医療人育成センター男女共同参画推進部門が女性研究者支援室との連携を強化し、小串キャンパスにおける支援室のキャリアカウンセラーへの相談窓口を公式に担当している。	(山口大学)
・ライフイベント講習会の実施	(山口大学)
・職員相談室を設置 ・女性研究者のキャリア形成等を目的に、四国5大学の組織横断的な連携・ネットワークによる四国5大学連携メンター制度を構築。	(徳島大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・教職員・学生に向けたキャリアプランや育児、介護等に関する相談窓口の設置 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア相談窓口として『ひめルーム相談室』の開設 ・女性研究者メンター制度実施 ・ひめセンター掲示板の設置 	(愛媛大学)
<p>男女共同参画推進室に、「両立コンシェルジュ・デスク」を開設し、育児・介護と仕事の両立、キャリア形成支援を行っている。四国5国立大学で、連携メンター制度を導入し、他大学の研究者を含めて女性研究者が不安や悩みを相談できる取組を行っている。</p>	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・研究活動を推進するにあたり、研究上の相談を受けるアカデミックメンターを配置 ・ライフイベントに関する相談に、学内の先輩女性研究者を紹介するライフサポートメンター制度を実施 ・女性研究者交流会を年1回開催し、部局を超えた研究者同士のネットワークを構築するとともに、女性研究者の環境改善に向けた意見交換を実施 ・部局において、在職女性研究者と研究院長ほか部局執行部メンバーとの懇談会の開催し、女性研究者の環境改善のための意見交換を行っている。 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス学外相談窓口の設置 	(九州工業大学)
<p>月に一度、子育てやキャリアに関するテーマでランチタイムを中心にイベントを開催している。</p>	(佐賀大学)
<p>女性研究者が相談できる相談窓口としてダイバーシティ推進センターのホームページに連絡先を掲載している。</p> <p>介護コンシェルジュは介護に直面するリスクが高い、もしくは直面している職員に対して、コンサルティングを行う。</p>	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等の相談ができる総合相談窓口の設置 ・女性研究者養成加速事業により新規採用された女性教員へのメンターの配置 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者に係るメンター制度の導入。 ・学外相談員による相談室の開設 ・女性研究者等の交流会 	(大分大学)
<p>育児・介護に関する相談窓口を設け、職員による対応と社会保険労務士・社会福祉士による専門相談を実施している。また、平成27年10月には、女性研究者による交流会を開催し、相互の関係構築や交流を行った。</p>	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・何でも相談窓口の設置。 ・メンター制度運用及びメンターとの交流会によるメンターの可視化。 	(鹿児島大学)
<p>・教職員のワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口として、平成24年度から「うない研究者支援センター」が、また平成27年度より男女共同参画室とうない研究者支援センターを統合した「ジェンダー協働推進室」が設置された。</p>	(琉球大学)

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

実施中：69大学	
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員を対象する教育研修機会の提供及び教職員の配置転換・昇進については、男女問わず公平に実施している。 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進に関する新聞記事や雑誌記事を、学内の関係者(執行部や管理職、男女共同参画推進室室員)等に紙媒体で配布し、イントラネットでも学内教職員全員に配信 ・育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇は男性も取得できることを学内周知 	(室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・復職・子育て・介護支援センターで啓発に関連するセミナーの開催や、医学生に対してワークライフバランスの授業を行っている。 	(旭川医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止に関する研修を開催している。 	(北見工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・固定的な性別役割分担意識と実態に関する調査と調査結果の公表による意識啓発 	(弘前大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進管理職セミナーの開催 ・ワーク・ライフ・バランス等効果把握アンケート(Web調査)の実施 ・女性職員キャリアアップセミナーの実施 	(岩手大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・年に一度開催する男女共同参画シンポジウムを通して、性別役割分担意識の改善を行っている。 	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・公募の際に女性教員を積極的に登用する旨明記するとともに、「研究支援員制度」や「優秀女性研究者表彰制度」がある旨記載している。 ・固定的な役割分担は存在しない。 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、男女共同参画をテーマとしたセミナーとシンポジウムを開催している。 ・2011年、2014年に全教職員、大学院生を対象にアンケート調査を実施し、意識等の経年変化を捉えたり、意見、要望等を集計し、見直しや改善に役立てた。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・公的な会議は原則として17時以降行わない旨の周知 	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・組織のトップに対する意識啓発を目的とし、主として本学の役員を対象とした男女共同参画トップセミナーを開催した。 	(東京外国語大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・FD・SD研修による教職員への意識啓発。 	(東京学芸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・シンポジウム等において、「男女共同参画」をテーマとした講演を実施 	(東京農工大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画啓発セミナー、イベントの案内・周知 	(東京芸術大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・部局長等を主な対象とした講演会を実施し、女性採用による研究活性化と支援の必要性についての認識浸透に努めている。 ・センター長(理事・副学長)等により、各部局の教授会に出向いて、男女共同参画の意義や取組内容、女性教員比率増加について説明を行い、啓発に努めている。 	(東京工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・『子育て支援セミナー』～イクメンからトモイクへ～を開催 	(東京海洋大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・年に1回、雇用環境と研究支援に関わる全学調査を実施し、所属部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気や醸成されているか、などの現状を把握し、業務改善につなげる工夫をはかっている。 	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女の固定的な性別役割分担に繋がる職場慣行はない。 	(電気通信大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学外講師を招聘し、全学向けに男女共同参画啓発推進セミナーを開催。 ・女性研究者ランチ会において、学外講師を招聘し、「両立支援セミナー」を開催。 ・全学教職員対象に、「男女共同参画意識調査」を実施。現状把握と今後の課題を検討。 	(一橋大学)

あらゆる場面で、どちらかの性別に絞った役割分担を行わないようにしている。	(政策研究大学院大学)
職員の人事異動や教員の校務へ従事させる場合には、性別によらず実施している。	(茨城大学)
①教職員や学生を対象とした男女共同参画に係るセミナーやFD研修を実施した。 ②シンポジウムやトップマネジメントセミナーを通じて、執行部や管理職層への意識啓発に取り組んだ。 ③女性研究者の現状や要望をトップ層(学長、副学長)へ直接伝える懇談会を実施した。	(筑波大学)
大学独自のワーク・ライフ・バランス教材を作成し、全教職員に配付することや、男性教職員を対象とした料理教室及び意識啓発の意見交換を行う「OLE'S KITCHEN」を外部講師を招聘して実施し意識の醸成を行った。	(宇都宮大学)
・ワーク・ライフ・バランス講座の定期開催 ・ハラスメント講座の定期開催(マタニティハラスメントを含む)	(群馬大学)
男女共同参画推進に関する意識調査の実施	(埼玉大学)
少しずつではあるが、男性職員が育児休業を取得しており、男女の固定的な性別役割分担意識が解消されていると考えている。	(千葉大学)
管理職向け講演会「大学における男女共同参画の成果と課題」を開催	(横浜国立大学)
・学部生・大学院生に対する男女共同参画関連授業において、男女の固定的な性別役割分担意識の解消を図る内容を教授。 ・教職員を対象として開催した「デートDVセミナー」において、男らしさ・女らしさを考える時間を設定。	(新潟大学)
ハラスメント防止に関するガイドラインを制定し、性別を理由とした特定業務の強要や正当とは言えない評価を行うことについて、明示して注意喚起を行っている。	(長岡技術科学大学)
資料印刷等の単純な作業等についても、従来から男女の区別無く行っている。	(上越教育大学)
・男女共同参画推進室を通して、仕事や家庭における性別役割分担意識の現状やそれを解消するような情報発信を実施している。また、意識調査やアンケート等を実施することで、課題の抽出を実施している。	(山梨大学)
・定期的にニュースレターを発行し、男女共同参画の意識が高まるよう、情報を発信	(信州大学)
・給湯室の湯茶の準備を男女とも当番制で実施	(富山大学)
・金沢大学男女共同参画推進宣言の公表	(金沢大学)
・男女共同参画推進センター発行のニュースレターにおいて男性の育児休暇取得者へのインタビュー記事の掲載 ・全学シンポジウムにおいて、ワーク・ライフ・バランスをテーマに取り上げ、男女の性別役割分担意識に対する意識啓発を行った	(福井大学)
・意識改革の取組として、教職員に対しFDを実施した。	(岐阜大学)
・年4回ニュースレターを発行し、全教職員へメール送信して啓発 ・男女共同参画に関するセミナー等を開催し、意識改革を推進	(静岡大学)
・He For She 啓発イベントでの男性教職員によるパネルディスカッション	(名古屋大学)
・マスタープランにおいて基本方針を提示	(愛知教育大学)
・職場における性別役割分担意識は、皆無とは言えないが、諸種の講演、研修等の実施によりほぼ払拭されている。今後も、解消に向けた研修等を引き続き実施する予定である。	(名古屋工業大学)
・講演会やシンポジウムの開催 ・理事を座長とした女性教員継続勤務支援検討WGを立ち上げ、女性教員継続勤務支援実行計画(女性教員支援アクションプラン)を策定中	(豊橋技術科学大学)
男女共同参画に関するフォーラム開催や関連セミナー等への参加を推進している。	(三重大学)
・役割分担意識や職場慣行の見直しと改善を目的として、男女共同参画推進のための講演会を開催	(滋賀医科大学)
全学アクションプランに基づき、部局毎のアクションプランの設定。	(京都大学)
・男女共同参画推進研修会の実施。	(京都教育大学)
・KIT男女共同参画推進センターの活動を通じ、男女がともに性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる環境作りを行う	(京都工芸繊維大学)
・意識啓発資料の作成(ロールモデル集、大阪大学男女共同参画だより、パンフレット「大阪大学における男女共同参画の推進のために」)	(大阪大学)
・新入職員、新任教員(研究員)を対象とした研修における男女共同参画の推進に関する講義の実施	(奈良教育大学)
ハラスメント防止研修の際、男女の固定的な性別役割分担意識の解消についての内容を含めて実施し、啓発に努めている。	(兵庫教育大学)
・「神戸大学男女共同参画推進基本計画」に基づき、性別役割分担意識から生まれる慣行からの不利益を解消するための対策を講じている。 ・性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しを目的とした、「トップマネジメントセミナー」の定期的な開催。	(神戸大学)
男女の固定的な性別役割分担意識にとらわれない人事配置を行っている。	(奈良教育大学)
・意識啓発のための研修会・講演会を学内学生及び教職員を対象に実施	(奈良女子大学)
・男女共同参画推進をテーマとしたシンポジウムを開催	(奈良先端科学技術大学院大学)
・男女共同参画推進室において、意識啓発のための講演会/トップセミナーを開催	(鳥取大学)
・毎月定期メールリスト「さぼっと通信」を配信し、意識啓発を行っている。	(島根大学)
・大学の意思決定組織における女性比率の目標値を設定。 ・管理職員の男女共同参画に関する知識の向上と意識の改革を目指して、男女共同参画に関する「管理職セミナー」を実施。	(岡山大学)
・広島県が主催する「イクメン企業同盟ひろしま」に結成当初から参画、平成26年度に開催の「2014ひろしまイクメンサミット」に学長がパネリストとして登壇 ・子育て中の男性教職員のための育児セミナー(交流会)の開催	(広島大学)
・性別に関係なく、すべての職員が均等に業務を行っている。 ・各種セミナー、シンポジウムの開催。	(山口大学)
毎年、男女共同参画に関するシンポジウムを開催	(徳島大学)
・教職員・学生を対象としたハラスメント講座の開催 ・教職員・学生を対象とした介護講座の実施	(香川大学)
・セミナー、シンポジウム等の開催	(愛媛大学)

男女共同参画に関する啓発セミナーをワーク・ライフ・バランス講座として実施している。男性に関心が高い介護と仕事の両立をテーマにすることで、男性の男女共同参画に対する意識を啓発している。	(高知大学)
・学内FD、部局・部署毎のFDの実施。	(九州大学)
・講演会による啓蒙及び研修会の実施等	(九州工業大学)
・女性職員に限定したお茶出し、清掃等の廃止	(長崎大学)
男性の育児休暇取得と、育児への参加を呼びかけることを目的として、ダイバーシティ推進センター広報誌にコラムを掲載する。	(熊本大学)
・「イクメン」をテーマにしたフォーラムの開催	(大分大学)
・会議の就業時間内の開催	(大分大学)
・一般公開セミナー、キャンパスセミナー、管理職を対象としたトップセミナーの実施	(宮崎大学)
・全学共通科目「男女共同参画入門」の実施	(宮崎大学)
教職員を対象に、働きやすさを実現するためのアイデア等を募る「宮崎大学はたらく未来アワード」を実施し、複数の提案が寄せられた。今後、こうした提案を具現化することを検討し、職場慣行の見直し・改善につなげる。	(鹿児島大学)
・学生向け教養科目「男女共同参画とキャリアデザイン」開講。	
・附属図書館との連携企画による啓発事業。	
・大学院生向けキャリア形成セミナーにおける意識改革の取組。	
・職員向け職場環境改善ワークショップの実施。	
・役職員向けトップセミナーの開催。	

(2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報

実施中：81大学	
・本学ホームページにおいて、両立支援制度等の情報を掲載している。	(北海道大学)
・育児・出産に関するパンフレットを作成し、大学ホームページへ掲載している。	
・本学の男女共同参画に関する研究助成等の取組について、リーフレットを作成し、学内掲示板にて周知している。	(北海道教育大学)
・大学ホームページに活動内容を掲載	(室蘭工業大学)
・ニュースレター「ダイバーシティ通信」を学内外へひろく配布	(小樽商科大学)
育児支援に関するパンフレットの大学ホームページへの掲載及びメールによる周知	(旭川医科大学)
・学内ホームページ及び二輪草センター独自のホームページにて掲載	
・二輪草センターにてパンフレット及びファミリーサポートの手引書を作成し配布	(北見工業大学)
男女共同参画推進に関する基本方針等及び次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画をHPへ掲載した。	(弘前大学)
・両立支援制度の男女共同参画推進室ホームページへの掲載	
・結婚・子育て・介護に関する学内制度に関するリーフレットの発行	
・両立支援制度、女性限定公募の大学及び男女共同参画推進室ホームページへの掲載	(岩手大学)
・女性研究者応募促進リーフレットの発行	
・男女共同参画推進室ニュースレター年4回発行	
男女共同参画委員会及び男女共同参画推進センターHP、学内専用ポータルサイトへ情報を掲載している。	(東北大学)
本学ホームページに男女共同参画に関する基本理念・方針等を掲載している。	(宮城教育大学)
・両立支援制度の大学ホームページへの掲載	
・男女共同参画推進に関するイベント等の案内と報告を掲載した広報紙(Newsletter)の発行	
・両立支援のための制度等をまとめたガイドブックの作成	(秋田大学)
・男女共同参画推進室ホームページに支援制度の紹介を掲載している。	
・各学部等の主催で、学長、学部長と教職員とのワーク・ライフ・バランス懇談会を毎年開催し、両立支援制度の紹介を行っている。	(山形大学)
・両立支援制度の大学ホームページへの掲載	
・ワーク・ライフ・バランス支援ハンドブック(上司用・本人用)の発行及びウェブサイト掲載	(東京大学)
学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部のホームページにて、女性研究者支援や男女共同参画推進に関する情報発信を行っている。/両立支援セミナーやコミュニケーションセミナーを開催している。	(東京医科歯科大学)
・男女共同参画推進本部ホームページに両立支援諸制度の掲載。	
・男女共同参画推進本部が発行するニュースレターによる制度案内。	(東京学芸大学)
・教職員・学生への諸制度の案内リーフレットの発行と配布。	(東京農工大学)
男女共同参画推進室及び女性未来育成機構が連携し、各種制度をホームページに掲載	(東京芸術大学)
育児・介護休業等をはじめ支援制度の学内ホームページへの掲載	
・本学の男女共同参画推進への取組みの認知度を向上するため、理事・副学長が、各部局の教授会で、取組み内容や、当該部局の女性教員比率等の現状を説明した。	
・男女共同参画推進センターのホームページで各種支援の情報提供を行っている。	
・「女性研究者・女子学生メールニュース」や、大学全教職員向けのメールニュースを用いて、学内向けの広報を行っている。	(東京工業大学)
大学HPへの掲載等	(東京海洋大学)
男女共同参画推進本部のホームページ(http://www.ocha.ac.jp/danjo/index.html)に男女共同参画宣言、女性研究者支援の取組などを掲載している。また、詳細な情報については、グローバルリーダーシップ研究所内COSMOS(http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/)に掲載している。	(お茶の水女子大学)
男女共同参画推進本部及び女性研究者支援室のホームページに両立支援制度を掲載している。	(電気通信大学)
男女共同参画ポリシーの積極的広報(学内各棟へのポスター掲示、ウェブサイトTOPトピックでの掲載、Newsletter、ロールモデル集、クリアファイル等への掲載)。	
・事業案内について、ポリシー同様の媒体を利用し、最新情報を常に広報。	
・新任教員へ男女共同参画に関する事業内容・支援制度の説明会を実施。	(一橋大学)
外部セミナー等の案内について、必要に応じて周知している。	(政策研究大学院大学)
本学の取り組み状況をホームページ等へ掲載	(茨城大学)

①ダイバーシティ推進室のHPを随時更新し、学内制度の一層の周知を図った。	
②近隣の大学・企業・研究機関と組織した「つくば女性研究者支援協議会」を通じて学内の制度を学外へ周知するとともに、他機関での取り組みを含めて意見交換を図った。	
③教職員を対象としたダイバーシティ・セミナーを実施し、意識啓発とともに制度の周知を図った。	
④相談事業に関するパンフレットを作成、全学へ配布し、事業の周知を図った。	
⑤学内制度を一覧にした印刷物(下敷き)を作成、全学へ配布し、制度の一層の周知を図った。	
⑥開催したシンポジウムを読みやすく報告書にまとめ、参加者以外でも情報が共有できるよう周知した。	
⑦研究教育機関が参加するダイバーシティ・サポート・オフィスにて、学内制度を学外へ紹介した。	(筑波大学)
男女共同参画推進室ホームページや、教職員専用のWebサイトにおいて両立支援制度について紹介している。	(宇都宮大学)
・男女共同参画推進室のホームページによる情報提供 ・男女共同参画推進室のニュースレター「まゆだま通信」の発行 ・両立相談やメンター相談を紹介するポスターを作成し学内に周知。	(群馬大学)
男女共同参画室ホームページを開設し、育児・介護支援制度について掲載	
男女共同参画室主催の講演会の継続的な実施	(埼玉大学)
男女共同参画推進部門のホームページにおいて、男女共同参画に関する制度を掲載しており、制度の実施に当たっては、メールにて周知している。	(千葉大学)
子育て情報交換会	(横浜国立大学)
・次世代育成、両立支援制度に係る情報の他、産休育休取得に伴うQ&Aを男女共同参画推進室のホームページに掲載し、学内外に周知。 ・女子中高生の理系進路選択を応援するための雑誌「NoRiCot」を発行して、県内中学校高等学校に配布。	(新潟大学)
両立支援のための次世代育成支援一般雇用主行動計画を大学ホームページに掲載している。	(長岡技術科学大学)
・「出産、育児及び介護等における休暇・休業等の手引」を作成し配付するとともに、電子媒体でも閲覧できるようにしている。 ・男女共同参画推進の取り組みについて、大学ホームページに掲載している。	(上越教育大学)
・男女共同参画推進室のホームページを作成し、取組や諸制度の情報を学内外へ発信している。 ・地域の広報誌等を活用し、男女共同参画の取組に関する情報を発信している。	(山梨大学)
・教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催 ・厚生労働省ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの「女性の活躍推進宣言コーナー」に学長宣言を掲載	
http://www.positiveaction.jp/declaration/add/search_detail/?id=1311	(信州大学)
・男女共同参画推進のバナーを大学HPのトップページに設置 ・富山県、高岡市の審議会等委員に男女共同参画推進室長が就任 ・男女共同参画推進室ニュースレターを発行し両立支援の取組を広報 ・富山県主催のサンフォルテフェスティバルに参加し本学の取組を紹介 ・大学ホームページへの掲載	(富山大学)
・両立支援制度のパンフレット配付	(金沢大学)
・両立支援制度の男女共同参画推進センターホームページへの掲載 ・育児・介護支援制度案内パンフレットの作成及び学内周知 ・ニュースレターによる各種制度等の紹介	
・新入生を対象とした「大学入門セミナー」で、本学の男女共同参画に関する基本方針等について説明	(福井大学)
・大学ホームページ内に男女共同参画推進室のホームページを開設し、学内外に広報している。	(岐阜大学)
・両立支援事業を男女共同参画推進室ホームページへ掲載 ・男女共同参画推進室でリーフレット等を配架 ・男女共同参画相談員を学内へ周知するため、広くポスターを掲示	(静岡大学)
大学ホームページへの掲載	(浜松医科大学)
・ワークライフバランス促進支援制度の大学ホームページへの掲載	(名古屋大学)
・男女共同参画マスタープランの大学ホームページへの掲載 ・次世代育成支援行動計画の大学ホームページへの掲載 ・新任研修、管理職研修等での次世代育成支援の説明	(愛知教育大学)
・男女共同参画推進センターホームページに両立支援に向けた制度を紹介している。	(名古屋工業大学)
・出産・育児に関する説明会を1月に開催予定	(豊橋技術科学大学)
両立支援制度の男女共同参画推進室ホームページへの掲載	
「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。また、ホームページにも掲載している。	(三重大学)
両立支援制度についてホームページに掲載している。	(北陸先端科学技術大学院大学)
・男女共同参画への取組みの大学ホームページへの掲載 ・男女共同参画の取り組みを学内外へ広報するため、男女共同参画推進室ホームページを設置 ・採用説明会において、本学の両立支援制度等について説明 ・利用できる両立支援制度のハンドブックを作成し、新規採用者に配布	(滋賀医科大学)
・本学における制度のホームページ上での掲載。	(京都大学)
・育児・介護等を支援する制度の大学ホームページへの掲載	(京都教育大学)
・KIT男女共同参画推進センターホームページに両立支援制度や育児、介護情報を掲載 ・両立支援ガイドブックを採用説明時に配付 ・両立支援情報等を掲載したニュースレターの配付	(京都工芸繊維大学)
・男女共同参画に関する取組や両立支援制度等について大学ホームページに掲載 ・妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる支援制度をまとめた「次世代育成支援に関する手引き」の作成	(大阪大学)
両立支援制度の大学ウェブページへの掲載	(大阪教育大学)
・大学Webページに男女共同参画のページを設け、啓発に努めている。	(兵庫教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画を推進する制度について男女共同参画推進室のHPで学内外に周知 隔月で発行する「男女共同参画推進室便り」で学内外に周知 教職員を対象とした「男女共同参画推進に関する説明会」を各部局で開催 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 大学ホームページに掲載している。 男女共同参画推進の大学ホームページへの掲載 毎年男女共同参画推進機構のNewsletterを発行 両立支援制度等を分かりやすく紹介したリーフレットを発行し、学内外者へ配付 男女共同参画推進機構の本部単位で活動報告書を毎年発行し、学内外者へ配付 	(奈良教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 大学のホームページへの掲載、LifeStyleBookの作成。 男女共同参画の関連グッズ(母子手帳カバー等)作成。 	(和歌山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 「奈良先端大 子育て世代のための仕事と家庭生活の両立支援ハンドブック」の作成、配布並びに同内容をホームページで公開 ニュースレターでの両立支援制度の周知 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室のホームページ及びフェイスブックによる広報を実施 ホームページ、facebook等による両立支援制度の広報活動。 「くるみん」、「しまね子育て応援企業」認定取得。 子育て支援制度について記載したリーフレットを作成・配布するとともに、ホームページで公表。 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室のホームページに本学の取り組みを掲載 男女共同参画に関連する情報を定期的に収集し、ホームページから情報発信 教職員を対象にした両立支援制度について、教職員限定の電子掲示板に掲載 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産・保育・介護などに際して利用できる制度の説明及び職員同士の懇談を行うライブイベント講習会の開催 男女共同参画推進室、女性研究者支援室のホームページに制度等関連情報を掲載。 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画並びに両立支援等、支援制度の専用ホームページ開設、大学ホームページへの掲載 毎年、男女共同参画に関するシンポジウムを開催 仕事と家庭の両立支援のための制度等についてまとめたパンフレット「育児・介護のための支援制度」を作成し、本学ホームページの教職員専用ページに公開している。 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> 職員が利用可能な出産・育児支援制度に関するパンフレットの学内ページへの掲載 両立支援制度の一覧の男女共同参画推進室ホームページへの掲載 大学ホームページでの女性未来育成センターホームページの公開 ニュースレター、メールマガジンでの情報発信 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室でホームページを設けて、男女共同参画、育児・介護と仕事の両立、女性研究者支援などについて情報発信をしている。 基本方針・重点取組の大学ホームページへの掲載 	(鳴門教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度に関する情報のWeb上への掲載 他大学・機関での講演の実施 ウェブサイト(http://www.kyutech.ac.jp/information/gender/)において、本学における取組及び活動内容等を公表 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室のHPを設け、男女共同参画を推進する諸制度の広報を行っている。 係長研修、課長研修等で、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの講義を行っている。 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度についてダイバーシティ推進センターのホームページへの掲載 学童保育説明会を実施している。 仕事と介護の両立ワークショップ開催し、学内外へ向けて地域連携を図る。 長崎大学が「くるみんマーク」を取得したことについて広報を行った。 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度の大学ホームページへの掲載及び全教職員へ周知メールの送信 部局での両立支援制度の周知依頼 男女共同参画推進室HP、大学HPへ掲載 学内掲示板への掲載 	(福岡教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学内に対しては「アテナかわらばん」を発行し、両立支援制度に関する情報などを定期的に周知している。 男女共同参画推進センター広報紙の発行(年3回) 男女共同参画推進センター活動だよりの送信(月1回、学内限定配信) 大学ホームページへの積極的情報掲載。 新規採用者への男女共同参画推進説明パンフレット等の配布。 自治体・県内他大学との連携による広報・情報提供等。 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策行動計画を大学ホームページに掲載している。 	(九州工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学のジェンダー協働推進室HP内において、育児・介護等に関する本学の諸制度や地域の情報を掲載している。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> 他大学や研究機関等と連携した男女共同参画の取組やシンポジウムの開催を実施している。 学生向けキャリア形成のためのランチセミナー 男女共同参画トップセミナー 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性の力及び、今後の新たな可能性について考える機会を提供を目的とした、「アグリビジネスサミット featuring Women in 北海道」を民間企業と共催で実施。 復職・子育て・介護支援センターで啓発に関連するセミナーの開催や、医学生に対してワークライフバランスの授業を行っている。 	(大分大学)
<ul style="list-style-type: none"> 地域や他大学と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウムの開催 	(宮崎大学)

(3) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催

実施中：67大学

<ul style="list-style-type: none"> 他大学や研究機関等と連携した男女共同参画の取組やシンポジウムの開催を実施している。 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学生向けキャリア形成のためのランチセミナー 男女共同参画トップセミナー 	(室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性の力及び、今後の新たな可能性について考える機会を提供を目的とした、「アグリビジネスサミット featuring Women in 北海道」を民間企業と共催で実施。 	(小樽商科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 復職・子育て・介護支援センターで啓発に関連するセミナーの開催や、医学生に対してワークライフバランスの授業を行っている。 	(旭川医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 地域や他大学と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウムの開催 	(弘前大学)

<p>地域等と連携した男女共同参画推進に係るセミナー、シンポジウムの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進管理職セミナー ・男女共同参画シンポジウム「グローバル化時代の組織におけるダイバーシティと男女共同参画推進」の開催 ・男女共同参画のための学習と交流会「介護支援セミナー」の開催 ・女性の活躍推進セミナー「女性のリーダーシップ発揮を目指して」 ・女性研究者ネットワーク構築支援のための情報・意見交換会 ・女性研究者のためのランチミーティング(各連携機関) 	(岩手大学)
年に一度、男女共同参画シンポジウムを実施し、地域に情報を公開している。	(東北大学)
県内高等教育機関・公設試験研究機関及び行政機関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、フォーラム等の開催	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・地域の方も対象とした男女共同参画セミナーやシンポジウムを毎年開催している。 ・山形県男女共同参画センター主催のフェスティバルに山形大学男女共同参画推進室も参画し、毎年、パネル展示を行って、大学の取組を紹介している。 	(山形大学)
・次世代育成支援に関するイベント、学術研究におけるダイバーシティ推進のためのシンポジウムの開催	(東京大学)
自治体(文京区)や近隣大学(順天堂大学・日本医科大学)と連携し、共同セミナーおよびシンポジウムを開催している。	(東京医科歯科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内外向け男女共同参画フォーラムの実施。 ・ジェンダーを主たるテーマとした授業の実施。 	(東京学芸大学)
「理系女性のキャリア支援ネットワークの形成・シンポジウム」の開催	(東京農工大学)
・部局長等を主な対象とした講演会を、教職員にも聴講できるように実施し、女性採用による研究活性化と支援の必要性についての認識浸透に努めている。	(東京工業大学)
地域等と連携した男女共同参画推進の取組としてデートDV防止出前講座を開催	(東京海洋大学)
毎年、国立女性教育会館で開催された「男女共同参画推進フォーラム」において本学の男女共同参画の取組状況などについて発表するワークショップを開催している。また、本学と福井県が企業の女性リーダー育成相互協力協定を締結し、福井県が平成24年度から実施する「未来きりプログラム」策定のために、本学が実施している女性リーダー育成のノウハウを活用し、福井県内の企業の女性がキャリアアップを目指すためのプログラム策定を協力して行っている。本学では講師派遣、本学授業や講演会への聴講受入、学生との交流会の企画・開催を行っている。	(お茶の水女子大学)
職員特別研修「男女共同参画の推進」の実施に加え、「女性研究者支援シンポジウム」の開催や、女性研究者支援のための「トップセミナー」及びその拡大発展形である「ダイバーシティ推進セミナー」を開催している。	(電気通信大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学外講師を招聘し、全学向けに男女共同参画推進啓発セミナーを開催。 ・学内外向けに、女性研究者研究活動支援事業シンポジウムの開催。 ・附属図書館にて、男女共同参画推進フェアを開催。 ・多摩地区在宅医療・地域包括ケア関連シンポジウムを共催。国立市認知症の日イベントに協賛。 	(一橋大学)
各方面で活躍をされている女性や、他大学において男女共同参画等の推進に携わっている教員を講師に迎えて、多様な人材の育成、積極的な女性の登用を可能にする環境作りの必要性及び他大学での取り組み等をテーマとした、男女共同参画推進のためのシンポジウム等を実施した。	(茨城大学)
<ul style="list-style-type: none"> ①近隣の大学・企業・研究機関と組織した「つくば女性研究者支援協議会」にて、男女共同参画に係るシンポジウム「世界で活躍する女性研究者の育成と支援 vol.2～次世代のキャリア育成を考える～」を実施した。 ②啓発活動の一環として、ダイバーシティ・セミナーを実施した(全5回)。 ③大学執行部への啓発活動の一環として、外部の講師を招聘してトップマネジメント・セミナーを実施した。 ④地元自治体であるつくば市の男女共同参画会議へ参加し、イベントにおいてパネル展示を実施した。 ⑤J-Win主催の「J-Win W-STEM Networking Conference 2014」にてワークショップを開催した。 ⑥学内FD研修を共催し、ダイバーシティ推進に関する情報提供と意見交換を実施した。 ⑦大学院共通科目および学群総合科目を開講し、学生への意識啓発を実施した。 	(筑波大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・異なるキャリアを持ち地元で活躍する女性講師を複数招聘してのシンポジウムを開催 ・基盤教育科目「男女共同参画を生きる」を開講 	(宇都宮大学)
地域等と連携した男女共同参画推進の共同の企画・実施、学内シンポジウム等の開催	(群馬大学)
国立女性教育会館との連携による授業の実施	
埼玉県男女共同参画推進センター主催の男女共同参画研究発表会への参加	
さいたま市男女共同参画推進センターとの共催のセミナー	
サイタマ・レディーズ経営者クラブ、埼玉県ウーマノミクス課との共催セミナーの開催	(埼玉大学)
上位職位獲得に向けた能力を育成するためのセミナーの開催	(千葉大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・教養教育科目「ライフキャリアを考える」を開講 ・市民向け公開講座「共に創るケアのかたちー明るい介護を目指してー」を開催 	(横浜国立大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学部生共通科目「大学生のための役に立つ育児学」、「研究者の仕事と生活」、大学院科目「ワーク・ライフ・バランス」を開講。 ・男女平等・人権意識啓発セミナーの一環として、学生・教職員を対象としたデートDVセミナーを開催。 	(新潟大学)
女子中高生の理系進路選択を後押しするためのセミナーを開催している。	(長岡技術科学大学)
男女共同参画推進に関する講演会を毎年実施している。	(上越教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、男女共同参画推進に関する講演会やトップセミナー等を開催している。その際、国や県、他大学や企業等から講師を招聘し、意識醸成に努めている。 	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の意識啓発のため、家族の絆や男性の子育てを題材とした映画上映会を開催 ・県主催の「信州女性の活躍シンポジウム」に後援、参加 	(信州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・富山県、富山市と連携した男女共同参画の学生に対する次世代育成の取組の企画・実施・開催 ・本学主催、読売新聞社共催、富山県後援の全6回シリーズの市民講座「輝く女性研究者たち」を開催 	(富山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・北陸地域における女性研究者ネットワーク(Hokuriku Women Researchers' Network「HWRN」)の構築 ・HWRNシンポジウム、ワークショップの開催 	(金沢大学)

<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進に関わるシンポジウムの開催(地域の団体等からの演者、参加者有り) 	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進功労者表彰制度の創設 	(岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進に関するフォーラムを開催し、学内及び学外にも広報している。 	(静岡大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進に係るセミナー、シンポジウムの開催 	(名古屋大学)
<ul style="list-style-type: none"> 地域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 	(愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援の視点に立った連携公開講座の実施(託児つき連携講座を実施) 	(愛知教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 愛知県と連携したシンポジウム「ものづくりあいちにおける工学系女性研究者への期待と支援」を平成28年1月13日に開催予定 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 講演会やシンポジウムの開催 	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> 豊橋市主催の男女共生フェスティバルへの参加 	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 啓発フォーラム等の開催及び次世代を担う学生たちが男女共同参画について学ぶ授業を開講している。 	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> 滋賀県民にも参加を呼び掛け、男女共同参画社会の実現に向けシンポジウムを開催 	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画の意識啓発を目的として、滋賀県内の関連機関とシンポジウムを共催 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> フランス領事館と連携したジェンダーに関する討論会の実施。 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進研修会の実施 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画シンポジウムの実施(平成26年度) 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> KIT男女共同参画推進センター意識啓発セミナーの開催 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> センター提供男女共同参画推進科目を大学院生対象に開講 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> 近隣大学と連携した教養教育共同科目(学部生対象)で男女共同参画推進の取組を紹介 	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーの開催(年3回) 	(大阪大学)
<ul style="list-style-type: none"> 例年、男女共同参画推進をテーマに教職員セミナーを開催 	(大阪教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> 兵庫県内の大学(兵庫県立大学・関西学院大学)と連携し、男女共同参画推進に係るシンポジウムを開催 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学部学生を対象とした「男女共同参画とジェンダー」授業の実施 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> 近隣大学と連携したジェンダー、男女共同参画推進に関する研究会、シンポジウム、講演会を開催 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進をテーマとしたシンポジウムを開催 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度に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」総括シンポジウムの開催 	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> 市民も参加可能な男女共同参画にかかる公開講座、授業等の開催。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> ポスターセッション等への参加、女性支援などを行う学外団体主催のイベントの共催や共賛。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教職員とその家族で参加するファミリーミーティングや、家族の日を実施。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 管理職員の男女共同参画に関する知識の向上と意識の改革を目指して、男女共同参画に関する「管理職セミナー」を実施。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に向けた学生と企業のマッチングシンポジウムの開催に向けて準備を進めている。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学部学生への意識啓発を目的として、教養教育科目「ジェンダーと社会」を毎年開講 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画セミナーやシンポジウムを毎年開催。学内だけではなく学外の会場でも開催するなど、地域等と連携して実施。 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学が当番大学として平成27年11月に中国・四国地区の国立大学法人男女共同参画シンポジウム及び男女共同参画推進連携会議を開催予定。 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> 地域、行政、他大学と連携した男女共同参画推進に関する連携シンポジウムを開催 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 県と連携した男女共同参画シンポジウムの開催 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者リーダーシップセミナーの開催 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学生、若手研究者キャリアパスセミナーの開催 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> 管理職セミナーの開催 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> 公開シンポジウムの開催 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス講座、アサーショントレーニング講座、コーチング講座などを実施している。 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> 九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークへの参加 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> 福岡県の経済会が中心となって設置された「女性の大活躍推進福岡県会議」に自主宣言登録会員として参加。 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> 福岡県の男女共同参画推進センターあすばると連携したシンポジウムの実施 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> シンポジウム等を実施(平成26年度は3回) 	(九州工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> インターフェース科目(全学教育)にて「男女共同参画とジェンダー」が開講され、学部2年生、3年生を対象とした授業を実施している。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> 地域との連携では、アバンセ(佐賀県男女共同参画センター)と連携し、男女共同参画にかかる広報活動(ポスターや川柳の掲示)を学内図書館等で実施したり互いのイベント情報をウェブで紹介している。またアバンセと共同で学生啓発事業としてキャリアセミナー等を毎年実施している。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションセミナーを開催する。 	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 英語論文執筆セミナーを開催する。 	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー育成プログラムを実施する。 	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 仕事と介護の両立ワークショップを開催する。(2回/年) 	(長崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画・ジェンダー関連科目の開講 	(熊本大学)

<p>①一般公開セミナー(2014年7月5日開催) 講師:本学全学研究推進機構 一三三 恵美 教授 ※第34回猿渡賞受賞記念講演 演題:『研究は「急がば回れ!」～努力は必ず役に立つ～』 対象:本学教職員、一般 ※女性研究者の国際学会派遣報告会同時開催</p> <p>②トップセミナー(2014年12月1日開催) 講師:大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構 理事、 前お茶の水女子大学学長 郷 通子 氏 演題:女性研究者の育成と登用は、なぜ必要か?女性リーダー実現に向けて 対象:本学幹部職員等</p> <p>③キャンパスセミナー(2015年1月23日開催) 講師:日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員 インダストリー営業統括 公共営業本部長 志済 聡子 氏 演題:「日本IBMにおけるダイバーシティ推進の取組み」 対象:教職員、学生</p> <p>④英語プレゼンテーションセミナー 日時:2015年2月2日(月)16:30-18:30(Part1) 2月3日(火)13:10-16:10(Part2) ※2部構成の5時間の集中講座 講師:川上 輪子 氏(リンクサイエンス) 対象:教職員、学生</p>	(大分大学)
<p>平成26年度には内閣府との共催により「働くことについて考える～ウィメンズラウンドテーブルin宮崎」を開催し、地域住民約120名が参加した。27年11月にも同様のイベントを開催する予定となっている。また、宮崎県が主体となって設立した「みやざき女性の活躍推進会議」には支援団体として参画するなど、地域との連携を深めている。</p>	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> 学部生を対象とした、男女共同参画に関する、教養科目講義を開講。 大学院生向けキャリア形成セミナー、スキルアップセミナー開催。 女子中高生向けイベント、女子大学院生による研究ポスター発表。 女子中高生向けイベント、科学体験塾の開催。 九州沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム開催。 人的協力による鹿児島県民フォーラム共催。 役職員を対象としたトップセミナー開催。 	(鹿児島大学)
<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度、県と連携し、男女共同参画に関するシンポジウムを開催した。 平成26年度より、県及び県内の他大学と連携し、女子高校生を対象とした「サイエンス・プロジェクト」を実施した。 	(琉球大学)

(4) 両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気醸成

実施中：80大学	
<ul style="list-style-type: none"> 定時一斉退勤日を設定し、啓発のためのポスター作成している。 	(北海道大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児・出産に関するパンフレットを作成し、大学ホームページへ掲載している。 	(北海道教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランスの観点から、定時退勤日を促進する通知の発出 両立支援制度の利用を促す通知の発出および教授会での案内 会議は原則として9時から17時の間に行うことを学内周知 	(室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児支援制度のパンフレットの作成・周知 ワーク・ライフ・バランスの観点から、毎週水曜日を定時退勤日、毎週金曜日を早期退勤日と設定 	(小樽商科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 子育てを行う教員の職業生活と家庭生活両立を支援する一環とし、平成24年2月1日に帯広畜産大学一般事業主行動計画を策定し、育児休業期間中における代替要員の確保の体制等整備を行った。 	(帯広畜産大学)
<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の計画的使用及び取得推進のための学内通知。 育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度(育児参加休暇、子の看護休暇等)を整備。 	(旭川医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進に関する基本方針等及び次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画をHPへ掲載した。 「国立大学法人北見工業大学女性研究者への支援に関する要項」を制定し、育児休業から復帰した女性教員に対する支援について整備を行った。 	(北見工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 大学としての両立支援の姿勢を明らかにしたポスターの作成と掲示 ワーク・ライフ・バランスをテーマとした情報・意見交換会の開催 	(弘前大学)
<ul style="list-style-type: none"> 「ワーク・ライフ・バランス支援ガイド」(改訂版)、「ワーク・ライフ・バランス/キャリア 相談利用ガイド」、「介護支援ガイド」発行 ワーク・ライフ・バランス支援ニュースレターの発行 女性教員と学長との懇談会 	(岩手大学)
<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度の取得を促すリーフレットを作成している。 またHPで積極的に広報している。 	(東北大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> 出産、子育て、介護に関する制度を紹介するリーフレットを作成(2011年1月)し、新任教職員に配付した。 山形大学のワーク・ライフ・バランス事業を紹介するリーフレットを作成し、毎年更新して、大学院生の入学式で配付している。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得の促進を図る。(福島大学次世代育成支援対策行動計画目標) 両立支援制度について上司の観点から記載したハンドブックを作成 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 	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度を紹介する冊子を発行している。 	(東京医科歯科大学)
<ul style="list-style-type: none"> 教職員を対象とした両立支援制度の案内リーフレットの配布 	(東京学芸大学)
<ul style="list-style-type: none"> メール、ポスターによるノー残業デーの周知 夏期一斉休業の実施 	(東京農工大学)

ワーク・ライフ・バランスの観点から以下の取組を行っている。 ・年次休暇等の積極的取得の促進 ・週2回のノー残業デーの設定	(東京芸術大学)
「育児と介護のための支援案内」のパンフレットを作成し、本学の職員が、いつ、どんな支援を受けられるのかを、分かりやすく提示している。(常勤職員用、非常勤職員用について、日本語版、英語版を用意) ・本学独自に制定した育児支援マークを活用して、学内の育児支援の雰囲気を高め、気兼ねせずに育児のために時間を使えるようにしている。 ・「17:15以降の会議開催を行わない」旨のポスターを作成し、あらゆる会議室へ掲示している。	(東京工業大学)
女性研究者支援機構の活動等に関するポスター掲載やマスコットキャラクターを活用したポケットガイド等の配付	(東京海洋大学)
ライフイベント等により研究継続が困難な本学の教職員、学生が利用可能な支援や施設、設備の情報をまとめたリーフレットやチラシ等を作成し、部局等で開催される会議での配布、学内各所への設置を行っている。	(お茶の水女子大学)
学内保育施設「どんぐり園」を開設し、廃止となった育児クーポン制度を拡張した「病児・病後児等保育支援事業を開始した。また、女性研究者支援室を設置して出産・育児・介護にあたる教員に研究支援員を配置するプログラムを実施するほか、在宅勤務制度を導入した。出産・育児・介護に関する制度をパンフレットにまとめて配布し年次休暇取得促進ポスターを掲示している。くるみマークを取得して公表している。	(電気通信大学)
・子育てを行う教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、イントラネット等を利用し、妊娠中の措置、産前産後休暇、育児休業、育児のための勤務時間短縮、子の看護休暇、出産に対する経済的支援等に関しての諸制度の周知を行い、一層の理解の促進を図っている。	(一橋大学)
組織マネジメント課人事・給与担当において適時に情報提供を行っている。	(政策研究大学院大学)
ワークライフバランスに関する制度を周知するためにパンフレットを作成した。	(茨城大学)
①ワークライフバランス支援に関する学内制度の一覧表(下敷き型式)を作成、配布した。あわせてダイバーシティ推進室HPでも公開した。 ②ダイバーシティ推進室HPに各制度の詳細について見やすくまとめ、周知している。 ③夏季、年末年始には年次休暇の取得を促進する通知文書を発行している。	(筑波大学)
両立支援制度の取得を促すパンフレットの作成配布、学内Webでの周知	(筑波技術大学)
大学独自のワーク・ライフ・バランス教材を作成し、全教職員に配付することで意識の醸成を行った。	(宇都宮大学)
・育児や介護の学内制度を紹介する冊子「ワーク・ライフ・バランス便利帳」の発行 ・ワーク・ライフ・バランスのための連続した年次休暇や夏季休暇の取得の促進 ・労働時間の適正管理及び時間外労働の縮減の促進	(群馬大学)
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を教職員に通知 教職員のための育児・介護支援制度ガイドブックの作成・配布	(埼玉大学)
育児中、介護中の教員に研究支援要員を配置するとともに、育児中の職員に対してベビーシッター利用料補助制度を実施	(千葉大学)
・学長メッセージ「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けて」をホームページ掲載のほか、各建物の会議室、事務室に掲示 ・各季ごとに年休取得奨励日およびノー残業奨励月間を設定し、部局長へ通知し、周知	(横浜国立大学)
・1と9、19のつく日を家族・育児等の日 ・年次休暇の使用を促進する通知の発出 ・毎週水曜日は定時退庁 ・産休育休制度に関するQ&Aを男女共同参画推進室のホームページに掲載	(新潟大学)
両立支援制度について説明した「出産・子育てのための手続きパンフレット」を作成し、両立支援制度を活用しやすくしている。	(長岡技術科学大学)
・年次休暇等の積極的取得を促進するメール配信を行う。 ・ノー残業デーを週1回実施するとともに、17時以降の会議の自粛に努める。	(上越教育大学)
・男女共同参画推進室よりニュースレターを毎月発行し、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を実施している。 ・ワーク・ライフ・バランスに関するガイドブックを発行し、制度の周知と取得しやすい雰囲気の醸成に努めている。	(山梨大学)
・両立支援制度の取得を促すため、学内の関係諸制度の説明会を開催 ・キャンパスの所在地のある市町村で利用できる子育て支援制度の説明会を市町村から講師を招き開催	(信州大学)
・ワーク・ライフ・バランスの観点から全学ワークショップを開催 ・大学ホームページへの掲載	(富山大学)
・年次有給休暇取得促進に関する通知の発出 ・両立支援制度のパンフレット配付	(金沢大学)
・両立支援制度の取得を促すリーフレットの作成 ・男女共同参画推進センター発行のニュースレターにおいて男性の育児休暇取得者へのインタビュー記事の掲載	(福井大学)
・全学シンポジウムで、ワークライフバランスをテーマに取り上げ、意識啓発を行った	(岐阜大学)
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、夏季における年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出 ・「出産・育児・介護支援に関するリーフレット」を作成し、教職員に配布するとともに、男女共同参画推進室で配架、また、ホームページでも紹介	(静岡大学)
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画作成	(浜松医科大学)
・アクションプラン推進のポスター作成 ・介護勉強会の開催 ・ママカフェの開催	(名古屋大学)
・年次有給休暇取得促進の通知を出し、計画的な休暇取得を推奨した ・毎週木曜日をノー残業デーと定め、学内にポスターを掲示 ・両立支援制度の取得を促すポスター、リーフレットを作成、掲示	(愛知教育大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・毎月1日以上有給休暇の取得を促している。 ・毎週1回(夏季にあつては、2回)の定時退庁日の設定 ・「ゆう活」の実施による生活スタイルの变革 ・夏季一斉閉庁休暇の制度改善により、長期の休暇取得を可能とした。 	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の取得を促すリーフレットを作成中 	(豊橋技術科学大学)
<p>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。また、年次休暇等の積極的取得や定時退庁を促進する通知を行っている。</p>	(三重大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(滋賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度の取得を促進するためにポスターを作成し、学内に掲示 ・年次休暇の積極的取得を促進する学内メールを定期的送信 ・毎週木曜日を「ノー残業デー」に指定 	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・夏季(6月～9月)、および祝日と絡めた積極的な休暇取得の通知発出。 	(京都大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等を支援する制度の大学ホームページへの掲載 ・土日祝日に出勤の多い学内委員会の免除(3歳未満の子を養育する場合) 	(京都教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度を紹介するガイドブックの配付 ・子育て世代を含む全職員を対象としたワークライフバランス推進、時間外労働削減、年次有給休暇取得促進、男性職員の育休取得促進等の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平成26年4月に策定、公表 	(京都工芸繊維大学)
<p>両立支援制度(研究支援員制度、臨時託児室の設置支援、電動さく乳器レンタル、妊婦健診・サポート外来予約支援等)周知のためのポスターの作成</p>	(大阪大学)
<p>ワークライフバランス強化月間における取組として、事務局を中心に定時退勤日の設定(週2日)及び当該日の一斉消灯、業務削減の取組強化、会議等設定時刻の配慮の実施及び早朝出勤の実施を行った。(平成27年7月、8月)</p>	(大阪教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・毎週木曜日に、事務職員に対し、事務局長名で、本日は「ノー残業デー」なので、より一層効率よく業務を精査遂行し、定時に退勤するよう促すメールを発出している。 ・夏季一斉休業や年末年始の休暇時に、1週間以上の連続休暇の取得を促している。 	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度をまとめたポスターの作成 	(神戸大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得した教員が所属する部局では、代替の講義をするために非常勤講師を雇用している(経費負担) 	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良先端大 子育て世代のための仕事と家庭生活の両立支援ハンドブック」の作成、配布並びに同内容をホームページで公開 ・介護に関するセミナーを開催 ・男性職員・女性職員別に育児休業の取得水準にかかる目標を設定し利用を推奨 	(奈良先端科学技術大学院大学)
<p>【URL】 http://www.tottori-u.ac.jp/secure/6508/koudoukeikaku4.pdf</p>	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇取得計画表の作成や、大型連休、夏季休業前にメールにより有給休暇取得の奨励を行った。 ・県外の女性研究者向けに大学紹介リーフレットを作成し、子育て制度の充実をアピールした。 ・子育て支援制度について記載したリーフレットを作成・配布するとともに、ホームページで公表。 	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知を発出。 	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の取得を促すため、制度の概要等を職員向けの掲示板に掲載 ・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 ・ノー残業デーの実施 	(広島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・学内ホームページにおいて両立支援制度の取得を促すリーフレットを掲載。 ・両立支援制度の利用を促進するためのライフイベント講習会を開催。 ・定時退勤日の設定 ・夏の朝型勤務の試行 	(山口大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の広報のための「育児・介護支援ハンドブック」、「メンター制度ハンドブック」、「ベビーシッター制度ハンドブック」を配布 ・研究支援員を配置 ・ライフイベントによる研究中断からの復帰支援 ・年次有給休暇の積極的取得促進を通知の発出 	(徳島大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援のための制度等についてまとめたパンフレット「育児・介護のための支援制度」の作成 	(鳴門教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・職員が利用可能な出産・育児支援制度に関するパンフレットの作成およびWeb公開 ・ワーク・ライフ・バランス推進のため、定時退勤推奨のポスター作成・配布 ・ワーク・ライフ・バランス推進のためのリーフレットの作成・配布・Web公開 	(香川大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援についてまとめた「両立支援BOOK」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 	(愛媛大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援、ワーク・ライフ・バランス、介護準備等のリーフレットを作成し、配布している。 	(高知大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・土日、祝日の前後に年次休暇等を組み合わせて長期休暇取得を奨励する通知の発出 	(福岡教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(九州大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・制度を促すポスターの作成 ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、定時退庁日の設定及び促進するためのメール送信、休暇取得(特別休暇を含む)や連続休暇取得の促進 	(九州工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年3月に改訂した「育児介護支援ガイド」を新規採用の教職員や研修等で配布している(平成23年時には学内教職員全員に配布済み)。 ・学内便の封筒に「子どもの看護休暇」について記載し、教職員に目につくように工夫をしている。 	(佐賀大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次有給休暇等の連続取得を促進するための通知を事務局から発信している。 	(長崎大学)

<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・イクメンをテーマにしたフォーラムの開催(イクメン研究者の紹介) ・「くるみん」マークをテーマにしたフォーラムの開催(ワークライフバランス先進国であるフィンランドの紹介、両立支援に積極的な企業によるパネルディスカッション) 	(熊本大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	(大分大学)
<p>子育て中の教職員や、それを支援する教職員が着用できるシールやバッジの作成し、大学全体の意識醸成を目指している。取り組みを通じて、くるみんマーク取得や、宮崎県による「未来みやざき子育て県民運動企業表彰」など対外的な評価を得ることにより、理解がさらに深まっている。</p>	(宮崎大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・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、ならびにホームページ上での紹介、新規採用職員への配布。 ・くるみんマーク再取得による行動計画に沿った実施、検討。 ・早出・遅出(試行)による超過勤務削減の取組。 ・定時退勤に向けた声掛け。 	(鹿児島大学)
<p>両立視線制度の取得を促すリーフレットを作成し、配付している。</p> <p>年次休暇の積極的取得を促進するため4半期毎に予定表の提出(事務系職員)を求めている。</p>	(鹿屋体育大学)
<ul style="list-style-type: none"> ・本学の育児・介護に関する制度を掲載した「育児・介護等支援ガイドブック」及び本学周辺地域の子育て情報を掲載した「子育てハンドブック」を作成し、各部局に配布し、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めている。 	(琉球大学)

D. 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

(2. 男女共同参画推進の取組状況について(別紙3))

(※原則として大学からの報告をそのまま掲載している)

<p>【提言2】女性教員・研究者の拡大について(6大学)</p> <p>・JST女子中高生の理系進路選択支援プログラムを実施 (新潟大学)</p> <p>・女性役員・管理職の登用目標値設定及び公表 (滋賀大学)</p> <p>・ポストドクター・キャリア開発支援事業 (奈良女子大学)</p> <p>・平成26年度から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」(連携型)に採択され、四国国立5大学(代表校徳島大学)と協力連携して、女性管理職の登用実現、女性教員の上位職への登用拡大、女性研究者率の増加に向けた取組を推進している。 (愛媛大学)</p> <p>・内閣府が実施する「理工チャレンジ～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」の応援団体として本学も参画 (九州工業大学)</p> <p>平成27年度、JST事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に本学の企画「母と娘への「ものづくり理系学部」からの招待状」が採択された。女子中高生対象に以下の取組みを実施中である。連携機関:佐賀大学</p> <p>①ものづくり企業の女性役職者を講師としたキャリア開発講演会と座談会</p> <p>②女性土木技術者との座談会</p> <p>③出前型の男女共同参画入門講義つき理系女性研究者との座談会</p> <p>④大学の女性研究者と語ろう</p> <p>⑤機械工学と電気工学の実験体験会と座談会</p> <p>⑥再生医療と工学の連携に触れよう</p> <p>⑦日本のものづくり、ことづくりに携わる女性との対話 (大分大学)</p>
<p>【提言3】就業環境の整備・充実について(1大学)</p> <p>・育児や介護に取組む女性研究者(配偶者が研究者の男性を含む)へ研究活動支援者の配置 (群馬大学)</p>
<p>【提言4】意識啓発の推進について(23大学)</p> <p>・道内の大学、研究機関、企業と連携して「全北海道女性科学者研究活動促進協議会”Full-HoWS”」を設置し、本学で進めてきた女性研究者支援活動に関するノウハウの共有や道内への波及を目指した活動を展開している。 (北海道大学)</p> <p>・内閣府による平成26年度「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」の助成を受け、シンポジウム「地域とつながって研究者の研究力を育てよう」(平成26年12月23日)を開催した。 (東京医科歯科大学)</p> <p>・シンポジウムにおける国等関係者の出席 (東京農工大学)</p> <p>・役職者をはじめとする大学構成員に性別等の違いによる多様性を踏まえて活躍できる環境形成を啓発する「ダイバーシティ推進セミナー」を実施している。その一例として「介護」をテーマとする講演会を開催し、東京都調布市から高齢福祉担当課の職員を招いて地域と連携する取組を行った。 (電気通信大学)</p> <p>・多摩地区在宅医療・地域包括ケア関連シンポジウムを共催。「国立市認知症の日」イベントに協賛。 (一橋大学)</p> <p>・地元自治体であるつくば市の男女共同参画事業に実行委員として出席するとともに、つくば市男女共同参画イベントにパネル出展し、継続的につくば市との連携を図った。</p> <p>・「つくば女性研究者支援協議会」を組織し、近隣の大学・企業・研究機関と定期的に情報交換を図った。 (筑波大学)</p> <p>・地域連携シンポジウムを実施(平成26年11月) 群馬県内の政治・行政・企業で活躍する女性リーダーを交えてパネルディスカッションを開催 (群馬大学)</p> <p>・埼玉県ウーマノミクス課との共催セミナーの開催</p> <p>・国立女性教育会館との連携による授業の実施</p> <p>・埼玉県男女共同参画推進センター主催の男女共同参画研究発表会への参加</p> <p>・さいたま市男女共同参画推進センターとの共催のセミナー (埼玉大学)</p> <p>・神奈川県と連携して学部学生向け教育プログラムを作成し、本学で教養教育科目として開講するとともに県内大学に広げる取組を実施(平成25～27年度)。</p> <p>・神奈川県男女共同参画センターと「デートDV」に関する催し(平成25～27年度)を共催。 (横浜国立大学)</p> <p>・行政機関と連携し、新大シッターの保育研修、スキルアップ研修を実施</p> <p>・新潟県男女平等社会推進課との連携により「大学生とハッピーパートナー企業が語る会」を開催 (新潟大学)</p> <p>・上越市の認知症サポーター養成講座と連携した講演会の実施。 (上越教育大学)</p> <p>・長野県内の高等教育機関9大学からなる「高等教育コンソーシアム信州」に、男女共同参画部会を設置し、男女共同参画推進の取組みを始めた。 (信州大学)</p>

<p>・11/6・7開催「ファザリング全国フォーラムinとやま」に大学コンソーシアム富山の取り纏め校として参加予定</p>	(富山大学)
<p>・静岡県の「しずおか男女共同参画防災ネットワーク会議」へ本学女性研究者がアドバイザーとして参画</p> <p>・静岡市等の担当者が、ジェンダー関連の授業で各自治体の男女共同参画の取組みを講義、また、自治体から調査研究を受託(島田市のワーク・ライフ・バランス調査研究等)</p>	(静岡大学)
<p>・国連機関UN Women「HeForShe」キャンペーンのパイロット事業「IMPACT10×10×10」に選出され、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動を推進</p>	(名古屋大学)
<p>・平成26年度に文部科学省科学技術人材育成費補助事業の「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」に採択され、名古屋大学・名古屋市立大学と連携し、更に名古屋市や愛知県の協力を得て、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築している。</p>	(豊橋技術科学大学)
<p>・三重県と連携して、男女共同参画フォーラム等の開催及び三重県が本学及び地域の経済団体等と共に設置した「女性の活躍推進三重県会議」に会員として加入し、意識啓発事業などを実施している。</p>	(三重大学)
<p>・兵庫県立大学、関西学院大学と連携して、「女性研究者研究活動新事業(連携型)」を実施している。</p>	(神戸大学)
<p>・内閣府が公募した「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、男女共同参画に向けた学生と企業のマッチングシンポジウムの開催に向けて準備を進めている。</p>	(岡山大学)
<p>・女性研究者研究活動支援事業(連携型)による「四国5大学連携女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業」を実施</p> <p>・四国女性研究者活躍推進ネットワーク会議を設置(四国地区5大学、自治体、企業等による)</p>	(徳島大学)
<p>・四国5大学男女共同参画推進連絡協議会への参加及びシンポジウム等の開催</p> <p>・内閣府等が開催するシンポジウムの共催</p> <p>・香川県女性活躍促進事業連携会議への参画</p> <p>・女性が輝く香川県づくり事業への連携・協力</p>	(香川大学)
<p>・文部科学省科学技術人材育成費「女性研究者研究活動支援事業」を実施している。ワーク・ライフ・バランスの促進を目的に「ポジティブ・オフ運動(内閣府、観光庁等)」に賛同し、ポスター掲示、マグネット広告の配布等実施している。</p>	(高知大学)
<p>・女性の輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAWI2015)公式サイドイベントへの登録(第7回九州沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム)</p>	(鹿児島大学)
その他の取組について (10大学)	
<p>・「平成25年度選定 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(一般型)」実施中(H25-27)。</p>	(室蘭工業大学)
<p>・2013年度採択文部科学省女性研究者研究活動支援事業(拠点型)「いわての復興に貢献する女性研究者支援」</p>	(岩手大学)
<p>・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、事業の遂行に努めている。</p>	(秋田大学)
<p>・平成27年度文部科学省 科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)に採択され、大学・企業と連携して今後6年間の事業に取り組んでいる。</p>	(山形大学)
<p>・平成25年度 文部科学省の女性研究者研究活動支援事業に採択され、事業遂行中。</p>	(一橋大学)
<p>・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</p>	(金沢大学)
<p>・科学技術振興機構の「女性研究者研究活動支援事業」(H24~H26)</p>	(福井大学)
<p>・平成26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(一般型)」の採択を受け、諸種の取組みを行っている。</p>	(名古屋工業大学)
<p>・大きな成果をあげることとなった、女性研究者養成システム改革加速事業(平成22年度から平成26年度まで)は終了したが、平成25年度に採択された「女性研究者支援事業(拠点型)」を引き続き実施中である。</p>	(広島大学)
<p>・文部科学省「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」の実施</p>	(熊本大学)

E. 各保育施設・設備等の具体的な状況(※原則として大学からの報告をそのまま掲載)
 (4. 育児・介護支援制度の利用と施設・整備の整備状況(別紙))

【北海道大学】

①		内 容								備 考
保育施設名	子どもの園保育園								認可	
設置者	国立大学法人北海道大学									
運営者	国立大学法人北海道大学									
設立年/認可年	設立	2005年			認可	2005年				
施設	敷地	1639 m ²		土地無償貸与						
	建坪	490 m ²								
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)	60 人								※認可保育園のため、保育希望児童数は不明	
保育希望児童数	※ 人									
保育児童数(現員)	63 人									
対象年齢範囲	0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1			保育者	12			保育士パート	1
	主任	1			栄養師(調理師)	3			その他	0
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分		開所延長 AM7:00～AM8:00
				延長		PM 7時		00分まで		
	土曜	AM 6時		00分～		PM 6時		00分		
				延長		PM 7時		00分まで		
大学等からの援助	人件費				内訳					設置時における建物等の設備費を援助した。
	光熱水費									
	設備	援助あり								
	消耗品									
	その他				内容					
	その他				内容					
対応保育種別										
利用対象者	教職員									
	学生									
	一般									
その他の特記事項										

②		内 容								備 考
保育施設名	北大病院保育園ポプラ								無認可	
設置者	北海道大学病院									
運営者	株式会社プライムツワン									
設立年/認可年	設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	1432 m ²		土地無償貸与						
	建坪	231 m ²								
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)	50 人									
保育希望児童数	42 人									
保育児童数(現員)	47 人									
対象年齢範囲	0歳～		6歳							
職員数(人)	園長	1			保育者	8			保育士パート	2
	主任	0			栄養師(調理師)	0			その他	0
保育時間	平日	AM 0時		00分～		PM 0時		00分		24時間365日保育
				平日延長なし		延長		PM 時 分まで		
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分		
				土曜延長なし		延長		PM 時 分まで		
大学等からの援助	人件費				内訳					設置時における建物等の設備費を援助した。
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品									
	その他				内容					
	その他				内容					
対応保育種別										
	夜間保育									
利用対象者	教職員									
	学生									
	一般									
その他の特記事項										

③		内 容								備 考	
保育施設名		北海道大学保育所「ともに」						無認可			
設置者		国立大学法人北海道大学									
運営者		NPO法人子育て支援ワーカーズともに									
設立年/認可年		設立	2010年		認可	年					
施設	敷地	2247 m ²		土地無償貸与							
	建坪	473 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		25 人									
保育児童数(現員)		61 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)	園長			1	保育者		13		保育士パート		0
	主任			0	栄養師(調理師)		4		その他		4
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 7時		00分			開所延長 AM7:00～AM8:00
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		分～		PM 時		分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助	人件費			内訳							
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容		運営業務委託費					
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員		学外共同研究者等							
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

【旭川医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		大学の森「みどりの保育園」						無認可			
設置者		旭川医科大学									
運営者		旭川医科大学(保育業務は外部委託)									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年				事業所内施設のため、届出不要	
施設	敷地	1900 m ²									
	建坪	294 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2	
児童数(定員)		38 人									
保育希望児童数		14 人									
保育児童数(現員)		30 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)	園長			1	保育者		2		保育士パート		5
	主任			1	栄養師(調理師)		0		その他		0
保育時間	平日	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
				平日延長なし		延長		PM 時 分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
				土曜延長なし		延長		PM 時 分まで			
大学等からの援助	人件費			内訳							
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容		業務費用の一部として					
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児・病後児保育室「のんの」						無認可			
設置者		旭川医科大学									
運営者		旭川医科大学									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年		事業所内施設のため、届出不要	
施設	敷地	39㎡									
	建坪	39㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		3人								随時対応	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		9歳							
職員数(人)	園長	0		保育者		0		保育士パート		1	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		45分～		PM 6時		00分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		分～		PM 時		分まで			
		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		全て負担			全て大学負担	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【弘前大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		弘前大学保育園						無認可			
設置者		国立大学法人弘前大学									
運営者		国立大学法人弘前大学									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	558㎡									
	建坪	335㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		19人									
保育児童数(現員)		42人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳							
職員数(人)	園長	1		保育者		8		保育士パート		6	
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 18時		30分			
		AM 7時		30分～		PM 7時		30分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 18時		30分			
		延長		PM 7時		30分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		委託費				
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員		園長が適当と認めた者							
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

【東北大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		東北大学川内けやき保育園										無認可	
設置者		国立大学法人東北大学											
運営者		社会福祉法人 木這子(きぼこ)											
設立年/認可年		設立		2005年		認可		年					
施設	敷地	449.07 m ²										園庭 約241m ² 床面積 約199.53m ² 他 ポーチ等 約8.54m ²	
	建坪	199.53 m ²											
施設等 (部屋数)	保育室	75.622	職員室		食堂		調理室	9.99	事務室	9.94			
	給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	103.978			
児童数(定員)		30人										本学保育園では空きがある場合、年4回の募集としており募集時期により希望数が異なる。	
保育希望児童数		人											
保育児童数(現員)		29人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳								生後2ヶ月～就学前まで	
職員数(人)		園長			保育者		12		保育士パート		7		
		主任	1		栄養師(調理師)		1		その他				
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 7時		00分		土曜は延長保育なし。			
				延長		PM 8時		00分まで					
土曜	AM 8時	00分～		PM 7時		00分							
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育士1名につき						
		光熱水費	援助あり				1時間あたり 金2、156円						
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他					内容						
		その他					内容						
対応保育種別													
利用対象者		教職員 学生											
その他の特記事項													

②		内 容										備 考	
保育施設名		国立大学法人東北大学「星の子保育園」										無認可	
設置者		国立大学法人東北大学 総長											
運営者		副学長(病院長)を委員長とする運営会議											
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年					
施設	敷地	65878 m ²										施設面積232m ² 東北大学病院旧西病棟1階に設置。敷地面積は、本施設を含めた病院全体の面積。 その他:子育て相談室兼医務室	
	建坪	232 m ²											
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室	1			
	給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	1			
児童数(定員)		25人										本保育園では空きがでた段階で四半期毎に募集をしている。 保育希望児童数:平成26年度入園申込者数	
保育希望児童数		38人											
保育児童数(現員)		25人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						生後2ヶ月～就学前まで	
職員数(人)		園長	1		保育者		2		保育士パート		9		
		主任	1		栄養師(調理師)				その他				
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		延長保育について、土曜・日曜及び国民の祝日に関する法律に定める休日は実施しない。			
				延長		PM 8時		30分まで					
土曜	AM 7時	30分～		PM 6時		30分							
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費			内訳								
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品											
		その他	援助あり				内容		運営委託費				
		その他	援助あり				内容		備品				
対応保育種別													
利用対象者		教職員 学生											
その他の特記事項													

③		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人東北大学病後児保育室「星の子ルーム」						無認可			
設置者		東北大学病院 病院長									
運営者		病院職員で組織する運営委員会									
設立年/認可年		設立		2006年		認可		年			
施設	敷地	65878 m ²									
	建坪	76 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室		事務室	1
給食室			ホール		休憩室		会議室		その他		
児童数(定員)		6人									
保育希望児童数		575人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～		9歳							
職員数(人)		園長		保育者		3		保育士パート		1	
主任		栄養師(調理師)		その他							
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分		平日のみの実施。	
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
光熱水費											
設備											
消耗品											
その他				内容							
その他				内容							
その他				内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【秋田大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		千秋保育園						無認可			
設置者		秋田大学医学部附属病院									
運営者		一般財団法人 丁酉会									
設立年/認可年		設立		1964年		認可		年			
施設	敷地	1130 m ²									
	建坪	340 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
給食室		0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2	
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		11人									
保育児童数(現員)		26人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		0		保育者		3		保育士パート	
主任		1		栄養師(調理師)		1		その他		3	
保育時間	平日	AM 7時		45分～		PM 6時		30分			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 5時		30分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託費に含む				
光熱水費		援助あり									
設備		援助あり									
消耗品		援助あり									
その他				内容							
その他				内容							
その他				内容							
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		平成27年度より保育施設の運営業務を委託している。									

【山形大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		山形大学医学部保育所						無認可			
設置者		山形大学長									
運営者		山形大学医学部保育所運営委員会(委員長は学部長)									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	2006年				
施設	敷地	1152 m ²		土地無償貸与						・その他内訳 午睡室1、沐浴室1、教材庫1、配膳室1、育児相談室1	
	建坪	232 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	5	
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		15人									
保育児童数(現員)		34人									
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1			保育者	8			保育士パート	2
		主任	0			栄養師(調理師)	0			その他	0
保育時間	平日	AM 7時 00分～			PM 6時 30分		延長			PM 8時 30分まで	
	土曜	AM 7時 00分～			PM 6時 30分		延長			PM 8時 30分まで	
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託契約料金			・保育業務は委託 ・契約料金の他、運営に必要な備品、消耗品、光熱費、施設、備品の維持管理費を大学が負担	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		山形大学小白川キャンパス保育所						無認可			
設置者		山形大学長									
運営者		山形大学小白川キャンパス保育所運営委員会(委員長は副学長)									
設立年/認可年		設立	2014年			認可	2014年				
施設	敷地	599.98 m ²		土地無償貸与						・その他内訳 沐浴室・トイレ1、トイレ2、調乳室1、教材庫1	
	建坪	195.19 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	3	
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		8人									
保育児童数(現員)		9人									
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1			保育者	2			保育士パート	2
		主任	1			栄養師(調理師)	0			その他	0
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 6時 30分		延長			PM 8時 30分まで	
	土曜 土曜保育なし	AM 時 分～			PM 時 分		延長			PM 時 分まで	
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託契約料金			・保育業務は委託 ・契約料金の他、運営に必要な備品、消耗品、光熱費、施設、備品の維持管理費を大学が負担	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

【東京大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		東大本郷けやき保育園						無認可				
設置者		東京大学										
運営者		民間業者に委託										
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年						
施設	敷地	270 m ²										
	建坪	200 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1	
児童数(定員)		30人										
保育希望児童数		132人										
保育児童数(現員)		10人										
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1		保育者		3		保育士パート		3	
		主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		1	
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		延長時間はAM7:30～PM9:00のうち基本保育時間以外 基本保育A AM8:30～PM6:30 基本保育B AM9:00～PM7:00		
				延長		PM 9時		00分まで				
	土曜	AM 8時		30分～		PM 7時		00分				
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用			
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別												
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置										

②		内 容								備 考		
保育施設名		東大白金ひまわり保育園						無認可				
設置者		東京大学										
運営者		民間業者に委託										
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年						
施設	敷地	271 m ²										
	建坪	172 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		30人										
保育希望児童数		67人										
保育児童数(現員)		13人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				小学校就学前まで		
職員数(人)		園長	1		保育者		0		保育士パート		4	
		主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		1	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 7時		00分		延長時間はAM7:30～PM9:00のうち基本保育時間以外 基本保育A AM8:00～PM6:00 基本保育B AM8:30～PM6:30 基本保育C AM9:00～PM7:00		
				延長		PM 9時		00分まで				
	土曜	AM 8時		00分～		PM 7時		00分				
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用			
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別												
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置										

③		内 容								備 考
保育施設名		東大駒場むくのき保育園						無認可		
設置者		東京大学								
運営者		民間業者に委託								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	342 m ²								
	建坪	212 m ²								
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30 人								
保育希望児童数		86 人								
保育児童数(現員)		15 人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				小学校就学前まで
職員数(人)	園長	1		保育者		5		保育士パート		2
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		0
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		延長時間はAM7:30～PM9:00のうち基本保育時間以外 基本保育A AM8:30～PM6:30 基本保育B AM9:00～PM7:00
				延長		PM 9時		00分まで		
	土曜	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		職員分				業務委託料及び建物修繕等を含む保育園運営にかかる全ての費用
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置								

④		内 容								備 考
保育施設名		東大柏どんぐり保育園						無認可		
設置者		東京大学								
運営者		民間業者に委託								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	2036 m ²								
	建坪	296 m ²								
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30 人								
保育希望児童数		44 人								
保育児童数(現員)		15 人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				小学校就学前まで
職員数(人)	園長	1		保育者		3		保育士パート		2
	主任	1		栄養師(調理師)		1		その他		1
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		延長時間はAM7:30～PM9:00のうち基本保育時間以外 基本保育A AM8:30～PM6:30 基本保育B AM9:00～PM7:00
				延長		PM 9時		00分まで		
	土曜	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		職員分				業務委託料及び建物修繕等を含む保育園運営にかかる全ての費用
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置								

【東京医科歯科大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		国立大学法人 東京医科歯科大学学内保育施設 わくわく保育園								無認可
設置者		国立大学法人 東京医科歯科大学								
運営者		保育園運営委員会								
設立年/認可年		設立	2010年		認可	年				
施設	敷地	208㎡		土地無償貸与						
	建坪	208㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		27人								保育希望児童数は、27年1月の一斉募集、3月の追加募集の応募者合計数。
保育希望児童数		55人								
保育児童数(現員)		21人								
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1	保育者			5	保育士パート		5
	主任	0	栄養師(調理師)			0	その他		0	
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 6時 00分		00分まで			早朝延長有り 7:00～7:30 土曜保育なし
	土曜 土曜保育なし	AM 時 分～			PM 時 分		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		401,401,713			H26年度実績(大学負担人件費)	
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他		内容							
	その他		内容							
	その他		内容							
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
その他の特記事項										

【お茶の水女子大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		お茶の水女子大学いずみナーサリー								無認可
設置者		国立大学法人お茶の水女子大学								
運営者		国立大学法人お茶の水女子大学								
設立年/認可年		設立	2005年		認可	年				
施設	敷地	㎡								
	建坪	174㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		26人								希望児童数は把握していない
保育希望児童数		人								
保育児童数(現員)		32人								
対象年齢範囲		0歳～6歳								生後6か月から
職員数(人)		園長	1	保育者			3	保育士パート		6
	主任	1	栄養師(調理師)			0	その他		0	
保育時間	平日	AM 8時 30分～			PM 17時 30分		00分まで			保育時間は月曜から金曜日まで (祝日は除く)
	土曜 土曜保育なし	AM 時 分～			PM 時 分		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		全額大学負担				
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他		内容							
	その他		内容							
	その他		内容							
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
その他の特記事項										

【電気通信大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		電気通信大学保育施設「保育園どんぐり」						無認可			
設置者		電気通信大学長									
運営者		人事労務課									
設立年/認可年		設立	2012年		認可	年					
施設	敷地	345 m ²								本学が設置し施設運営を業者に委託	
	建坪	100 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室		ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		10 人									
保育希望児童数		11 人									
保育児童数(現員)		2 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者		0		保育士パート	2	
		主任	0		栄養師(調理師)		0		その他	0	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分		平日のみ土曜日は開園せず	
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		延長		PM 0時		00分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【筑波大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所						無認可			
設置者		国立大学法人筑波大学									
運営者		国立大学法人筑波大学									
設立年/認可年		設立	2006年		認可	年					
施設	敷地	2382 m ²								(その他) 保健室、安静室、職員控室、倉庫、トイレ	
	建坪	880 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール	1	休憩室		会議室		その他	14
児童数(定員)		110 人									
保育希望児童数		122 人									
保育児童数(現員)		74 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者		15		保育士パート	14	
		主任	1		栄養師(調理師)		0		その他	2	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 9時		30分		(下記時間帯も延長を含む(平日・土日祝日)) AM7時から7時30分まで	
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 9時		30分			
		延長		PM 10時		00分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		看護師、事務補佐員				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		什器、保育物品等				
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【宇都宮大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		宇都宮大学まなびの森保育園						認可			
設置者		社会福祉法人 峰陽会									
運営者		社会福祉法人 峰陽会									
設立年/認可年		設立		2006年		認可		2006年			
施設	敷地	2820 m ²		土地無償貸与							
	建坪	807 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	9	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		90 人									
保育希望児童数		150 人									
保育児童数(現員)		107 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者		17		保育士パート	6	
		主任	4		栄養師(調理師)		3		その他	3	
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
		延長		PM 7時		00分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり				内容	運動場(散歩時に貸与)			
		その他	援助あり				内容	運動会時テント等貸与			
対応保育種別											
		学童保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項		特になし									

【群馬大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		群馬大学医学部附属病院院内保育所ゆめのこ保育園						無認可			
設置者		国立大学法人群馬大学 学長									
運営者		国立大学法人群馬大学医学部附属病院 附属病院長								業務委託	
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	384 m ²									
	建坪	271 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	2	事務室	2
		給食室	0	ホール	2	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		38 人									
保育希望児童数		35 人									
保育児童数(現員)		28 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者		4		保育士パート	13	
		主任	0		栄養師(調理師)		0		その他	3	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 8時		00分			
				平日延長なし		延長		PM 時		分まで	
	土曜	AM 8時		30分～		PM 6時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		大学(附属病院)、両立支援助成金				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		なし									

【埼玉大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		そよかぜ保育室						無認可		さいたま市ナーサリールーム指定	
設置者		特定非営利活動法人そよかぜ									
運営者		特定非営利活動法人そよかぜ									
設立年/認可年		設立	1997年			認可	年				
施設	敷地	1805㎡		土地無償貸与							
	建坪	146㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		54人									
保育児童数(現員)		29人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)		園長	1			保育者	5			保育士パート	2
		主任	1			栄養師(調理師)	1			その他	0
保育時間	平日	AM 8時 30分～			PM 6時 00分			延長		PM 7時 00分まで	
	土曜 土曜保育なし	AM 時 分～			PM 時 分			延長		PM 時 分まで	
大学等からの援助		人件費	内訳								
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり	内容			建物の無償貸与				
	その他	内容									
	その他	内容									
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

【千葉大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		千葉大学やよい保育園						無認可			
設置者		国立大学法人千葉大学									
運営者		株式会社サクセスアカデミー									
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年				
施設	敷地	129㎡		土地無償貸与							
	建坪	129㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		20人									
保育希望児童数		9人									
保育児童数(現員)		17人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳			0歳からの場合産休明けから			小学校就学前まで	
職員数(人)		園長	1			保育者	4			保育士パート	3
		主任	0			栄養師(調理師)	0			その他	0
保育時間	平日	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			延長		PM 10時 00分まで	
	土曜 土曜保育なし	AM 時 分～			PM 時 分			延長		PM 時 分まで	
大学等からの援助		人件費	内訳								
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容			運営費				
	その他	内容									
	その他	内容									
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考		
保育施設名		さつき保育園						無認可				
設置者		千葉大学医学部附属病院										
運営者		株式会社サクセスアカデミー										
設立年/認可年		2003年			認可		年					
施設	敷地	m ²		土地無償貸与								
	建坪	683 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	9	職員室	0	食堂	0	調理室	2	事務室	2	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		83 人										
保育希望児童数		45 人										
保育児童数(現員)		75 人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)	園長			1 保育者		12 保育士パート		11				
	主任			1 栄養師(調理師)		0 その他		1				
保育時間	平日	AM 7時		16分～		PM 10時		00分				
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで				
	土曜	AM 7時		16分～		PM 5時		30分				
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助	人件費			内訳								
	光熱水費	援助あり										
	設備	援助あり										
	消耗品											
	その他	援助あり				内容		運営費				
	その他					内容						
対応保育種別	病児保育											
	病後保育											
	夜間保育											
利用対象者	教職員											
	学生											
その他の特記事項												

【横浜国立大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		森のルーナ保育園						認可				
設置者		社会福祉法人 あおい会										
運営者		社会福祉法人 あおい会										
設立年/認可年		2012年			認可		2011年					
施設	敷地	1300 m ²		土地無償貸与								
	建坪	425.1 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	8	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	2	休憩室	1	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		60 人								**把握していない		
保育希望児童数		人										
保育児童数(現員)		67 人										
対象年齢範囲		0歳～		5歳								
職員数(人)	園長			1 保育者		12 保育士パート		7				
	主任			1 栄養師(調理師)		1 その他		4				
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 8時		00分				
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで				
	土曜	AM 7時		00分～		PM 7時		00分				
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助	人件費			内訳								
	光熱水費											
	設備											
	消耗品											
	その他					内容						
	その他					内容						
対応保育種別												
利用対象者	教職員											
	学生											
	一般											
その他の特記事項												

【新潟大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		新潟大学あゆみ保育園						無認可			
設置者		新潟大学長									
運営者		株式会社 サクセスアカデミー									
設立年/認可年		設立	2010年		認可	年			設立年は現体制(業務委託)による運営開始年である。		
施設	敷地	1164 m ²								敷地は大学敷地内	
	建坪	465 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	6
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		7 人									
保育児童数(現員)		52 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	10		保育士パート	6		
		主任	0		栄養師(調理師)	5		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 6時 30分						
		延長			PM 10時 00分まで						
	土曜	AM 7時 30分～			PM 6時 30分						
		延長			PM 10時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳	大学が全学負担			大学が業務委託契約により運営		
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【山梨大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		どんぐり保育園						無認可			
設置者		山梨大学長									
運営者		医学部長を委員長とする管理委員会									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	備考	m ² 土地無償貸与							医学部敷地内に設置しており、境がないため敷地面積の算出が不可能。 安静室1	
	建坪	198 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		20 人									
保育希望児童数		22 人									
保育児童数(現員)		19 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	9		保育士パート	0		
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他	2		
保育時間	平日	AM 7時 00分～			PM 6時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
	土曜	AM 7時 00分～			PM 6時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳	備考のとおり			※委託費のうち保育料収入及び助成金を超過する額については、大学が負担している。		
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容	食材費						
	その他	援助あり		内容	保健衛生費(園児健診)						
	その他			内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【信州大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		信州大学おひさま保育園						無認可			
設置者		国立大学法人信州大学									
運営者		一般財団法人信和会								運営委託(受託者)	
設立年/認可年		設立	1965年		認可	年					
施設	敷地	2486 m ²		土地無償貸与							
	建坪	980.64 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	8	職員室	1	食堂		調理室	1		事務室
		給食室		ホール	1	休憩室		会議室		その他	1
児童数(定員)		90人								保育希望児童数不明	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		66人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		1	保育者		8	保育士パート		13	
		主任		1	栄養師(調理師)		2	その他		6	
保育時間	平日	AM 7時			30分～			PM 6時	00分		
					延長			PM 7時	30分まで		
	土曜 土曜保 育なし	AM 時			分～			PM 時	分		
					延長			PM 時	分まで		
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容			消耗品以外の備品				
		その他	援助あり	内容			1万円以上の消耗品				
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		信州大学医学部附属病院病後児保育所あおぞら						無認可			
設置者		信州大学医学部附属病院									
運営者		一般財団法人 信和会								運営委託(受託者)	
設立年/認可年		設立	2011年		認可	年					
施設	敷地	m ²		土地無償貸与						既存建物の1室を利用(43m ²)	
	建坪	m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		4人								病後児をその都度保育するため 希望者数・現員はなし。	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳							
職員数(人)		園長		0	保育者		0	保育士パート		2	
		主任		0	栄養師(調理師)		0	その他		2	
保育時間	平日	AM 7時			30分～			PM 6時	00分		
					平日延長なし			PM 7時	分まで		
	土曜 土曜保 育なし	AM 時			分～			PM 時	分		
					延長			PM 時	分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳			パート職員給与				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【富山大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		富山大学附属病院保育所(スマイルキッズ)							無認可		
設置者		国立大学附属病院 塚田 一博									
運営者		国立大学附属病院 塚田 一博									
設立年/認可年		設立	2007 年		認可	年					
施設	敷地	899 m ²									
	建坪	278 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		40 人									
保育希望児童数		45 人									
保育児童数(現員)		36 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者			17	保育士パート	0	外部委託	
		主任	0	栄養師(調理師)			2	その他	0		
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		30 分		【夜間保育】 ※金曜日のみ 夜間保育 18時 30分~翌日10時00分まで ※土曜日のみ 18時30分~翌日9 時00分まで	
				延長		PM 8 時		30 分まで			
	土曜	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		30 分			
土曜延長なし				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		外部委託費					
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【金沢大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		つくしんぼ保育園							認可		
設置者		社会福祉法人 すぎなの会									
運営者		社会福祉法人 すぎなの会									
設立年/認可年		設立	1967 年		認可	1975 年					
施設	敷地	1205 m ²									
	建坪	666 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		75 人									
保育児童数(現員)		68 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者			12	保育士パート	6		
		主任	1	栄養師(調理師)			2	その他	3		
保育時間	平日	AM 7 時		00 分 ~		PM 6 時		00 分			
				延長		PM 8 時		00 分まで			
	土曜	AM 7 時		00 分 ~		PM 5 時		30 分			
				延長		PM 8 時		00 分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員 保護者急病等の際の一時保育等 学生 一般 その他									
その他の特記事項		金沢大学附属病院と協力して、院内に設置されている病児保育室の運営を行っている。また、金沢大学から業務委託され、附属病院内で夜間・日曜保育室の保育運営を行っている。									

【福井大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		ほなみずき保育園						無認可		
設置者		国立大学法人福井大学長 眞弓 光文								
運営者		株式会社サクセスアカデミー(外部委託)								
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年				
施設	敷地	1272 m ²								
	建坪	268 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30 人								
保育希望児童数		24 人								
保育児童数(現員)		15 人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)		園長	1		保育者	4		保育士パート	2	
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他	0	
保育時間	平日	AM 8時 00分～			PM 6時 30分			週2回延長保育(22:00～翌8:00)		
	土曜	AM 9時 00分～			PM 12時 00分			日曜・祝日も休日保育(9:00～12:00)		
大学等からの援助		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
		人件費	援助あり		内訳		備考欄のとおり			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他					内容			
対応保育種別										
利用対象者		教職員								
その他の特記事項										

【岐阜大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		岐阜大学保育園(ほほえみ)						無認可		
設置者		岐阜大学								
運営者		岐阜大学								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	1165 m ²								
	建坪	271 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	1	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30 人								
保育希望児童数		3 人								
保育児童数(現員)		24 人								
対象年齢範囲		2歳～		5歳						
職員数(人)		園長	1		保育者	2		保育士パート	2	
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	2	
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 7時 00分					
	土曜	AM 時 分～			PM 時 分					
大学等からの援助		土曜保育なし		延長		PM 時		分まで		
		人件費	援助あり		内訳		全て岐阜大学職員			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他					内容			
対応保育種別										
利用対象者		教職員								
その他の特記事項										

②		内 容							備 考		
保育施設名		岐阜大学保育園(すこやか)					無認可				
設置者		岐阜大学									
運営者		岐阜大学									
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年			
施設	敷地	295 m ²									
	建坪	155 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		20人									
保育希望児童数		34人									
保育児童数(現員)		32人									
対象年齢範囲		0歳～1歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート	8		
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 7時 00分							
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		全て岐阜大学職員					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【浜松医科大学】

①		内 容							備 考		
保育施設名		医大保育所きらり					無認可				
設置者		浜松医科大学長 中村 達									
運営者		株式会社サクセスアカデミー									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		2007年			
施設	敷地	299.25 m ²		土地無償貸与							
	建坪	299.3 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		35人									
保育希望児童数		35人									
保育児童数(現員)		35人									
対象年齢範囲		0歳～5歳									
職員数(人)	園長	1		保育者		4		保育士パート	15		
	主任	1		栄養師(調理師)		2		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分							
		延長		PM 8時 30分まで							
	土曜	AM 7時 30分～		PM 6時 30分							
		延長		PM 8時 30分まで							
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		取入(保育料)以外					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 大学院生									
その他の特記事項		特にありません。									

【名古屋大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		こすもす保育園(東山地区)						無認可			
設置者		名古屋大学									
運営者		名古屋大学									
設立年/認可年		設立		2006年		認可		年			
施設	敷地	1103 m ²		土地無償貸与							
	建坪	456 m ²									
施設等(部屋数)		保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	2
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		57 人									
保育児童数(現員)		47 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	0		保育者		9		保育士パート		3
		主任	1		栄養師(調理師)		2		その他		1
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 9時		00分まで			
土曜	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 9時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託料				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		保育に係る業務は託児業者に委託									

②		内 容								備 考	
保育施設名		あすなろ保育園(鶴舞地区)						無認可			
設置者		名古屋大学									
運営者		名古屋大学									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年			
施設	敷地	1798 m ²									
	建坪	588 m ²									
施設等(部屋数)		保育室	5	職員室	2	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	1	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		80 人									
保育希望児童数		31 人									
保育児童数(現員)		58 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	0		保育者		13		保育士パート		7
		主任	1		栄養師(調理師)		4		その他		2
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
土曜	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育所維持運営費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		どんぐり保育園(東山地区)						認可			
設置者		社会福祉法人緑の丘福祉会									
運営者		社会福祉法人緑の丘福祉会									
設立年/認可年		設立			1976年		認可		1976年		
施設	敷地	1125㎡		土地無償貸与							
	建坪	594㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	8	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		90人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		97人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者		15		保育士パート		13
		主任	3		栄養師(調理師)		2		その他		2
保育時間	平日	AM 7時		15分～		PM 6時		15分			
				延長		PM 8時		15分まで			
土曜	AM 7時	15分～		PM 6時		15分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		土地の無償貸与				
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		一般									
その他の特記事項											

【三重大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		三重大学さつき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人三重大学									
運営者		国立大学法人三重大学医学部附属病院									
設立年/認可年		設立			1973年		認可		年		
施設	敷地	296㎡		土地無償貸与						さつき保育園分室を含む	
	建坪	451㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	2
		給食室	2	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	8
児童数(定員)		65人									
保育希望児童数		49人									
保育児童数(現員)		72人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				生後57日	
職員数(人)		園長	1		保育者		2		保育士パート		16
		主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		1
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 8時		30分まで			
土曜	AM 8時	00分～		PM 6時		30分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育士17名、看護師1名、保育者2名				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		なし									

②		内 容								備 考	
保育施設名		三重大学医学部附属病院学童保育所 さくら組						無認可			
設置者		国立大学法人三重大学医学部附属病院									
運営者		国立大学法人三重大学医学部附属病院臨床研修キャリア支援センター									
設立年/認可年		設立	2013年		認可	年					
施設	敷地	244㎡		土地無償貸与						その他の内訳 倉庫1	
	建坪	244㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		10人									
保育希望児童数		6人									
保育児童数(現員)		9人									
対象年齢範囲		6歳～		9歳						小1～小4	
職員数(人)	園長	0		保育者		4		保育士パート		0	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		0	
保育時間	平日	AM 0時		30分～		PM 7時		00分		土曜日は女性医師が日直の場合のみ対応	
				延長		PM 9時		30分まで			
土曜	AM 8時	00分～				PM 5時		15分			
				延長		PM 6時		00分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		指導員4名					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他					内容					
	その他					内容					
対応保育種別											
		学童保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		子育て医師等の学童保育									

【滋賀医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人滋賀医科大学保育所「あゆっこ」						無認可			
設置者		国立大学法人滋賀医科大学保育所									
運営者		学長 塩田 浩平									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	2007年					
施設	敷地	831㎡									
	建坪	287㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		34人									
保育児童数(現員)		42人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		5		保育士パート		3	
	主任	0		栄養師(調理師)		2		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 8時		00分		早期保育7:00～7:30	
				延長		PM 9時		00分まで			
土曜	AM 7時	30分～				PM 8時		00分			
				延長		PM 9時		00分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		委託人件費					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり				内容		備品			
	その他					内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【京都大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		保育園入園待機乳児保育室						無認可				
設置者		京都大学										
運営者		京都大学										
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年						
施設	敷地	100 m ²		土地無償貸与								
	建坪	150 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		調理室			事務室	1
児童数(定員)		18人								時間帯等により保育児童数は変動がある。		
保育希望児童数		18人										
保育児童数(現員)		12人										
対象年齢範囲		0歳～		2歳								
職員数(人)		園長		保育者	2~3	保育士パート						
		主任		栄養師(調理師)		その他						
保育時間	平日	AM 9時 00分～			PM 6時 00分							
		延長			PM 8時 00分まで							
土曜保育なし	平日	AM 時 分～			PM 時 分							
		延長			PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		約600万円						
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別												
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項												

②		内 容								備 考		
保育施設名		病児保育室						無認可				
設置者		京都大学										
運営者		京都大学										
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年						
施設	敷地	60 m ²		土地無償貸与								
	建坪	m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		調理室			事務室	
児童数(定員)		5人										
保育希望児童数		人										
保育児童数(現員)		人										
対象年齢範囲		0歳～		10歳								
職員数(人)		園長		保育者		保育士パート	2					
		主任		栄養師(調理師)		その他	1					
保育時間	平日	AM 8時 15分～			PM 7時 00分							
		平日延長なし			延長			PM 8時 分まで				
土曜保育なし	平日	AM 時 分～			PM 時 分							
		延長			PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		約300万円						
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		病児保育										
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項												

③		内 容								備 考	
保育施設名		朱い実保育園						認可			
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 加藤 利三									
設立年/認可年		設立		1969年		認可		1973年		法人認可昭和52年	
施設	敷地	1578 m ²		土地無償貸与							
	建坪	1131 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	1	食堂	1	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室		その他	1
児童数(定員)		133 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		133 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長			1 保育者		24 保育士パート		5			
	主任			1 栄養師(調理師)		3 その他		1			
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 7時		30分まで			
	土曜 土曜保育なし	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳		約600万円		建物1311m ² のうち 185m ² を無償貸与		
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容		土地の無償貸与				
		その他			内容		建物一部無償貸与				
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

④		内 容								備 考	
保育施設名		風の子保育園						認可			
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 加藤 利三									
設立年/認可年		設立		1973年		認可		1973年			
施設	敷地	1568 m ²		土地無償貸与							
	建坪	854 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	11	職員室		食堂	1	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		90 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		105 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳							
職員数(人)	園長			保育者				保育士パート			
	主任			栄養師(調理師)				その他			
保育時間	平日	AM 7時		10分～		PM 6時		00分			
				平日延長なし		延長		PM 7時		10分まで	
	土曜 土曜保育なし	AM 7時		10分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳				建物1311m ² のうち 185m ² を無償貸与		
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容		土地の無償貸与				
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

【大阪大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		たけのこ保育園						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	1730 m ²								その他:保育室、安静室	
	建坪	662 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	2	その他	1
児童数(定員)		80人									
保育希望児童数		17人									
保育児童数(現員)		62人									
対象年齢範囲		2歳～		5歳						5歳とは就学前まで	
職員数(人)		園長	1		保育者	10		保育士パート	6		
		主任	1		栄養師(調理師)	7		その他	7		
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分		早朝保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00	
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 6時		00分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		警備費				
		その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)				
		その他	援助あり		内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		無									

②		内 容								備 考	
保育施設名		まきは保育園						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	427 m ²									
	建坪	168 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		45人									
保育希望児童数		43人									
保育児童数(現員)		33人									
対象年齢範囲		0歳～		1歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	9		保育士パート	9		
		主任	1		栄養師(調理師)	7		その他	7		
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分		早朝保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00	
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 6時		00分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育委託業務				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		警備費				
		その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)				
		その他	援助あり		内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		無									

③		内 容								備 考	
保育施設名		まちかね保育園						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2012年		認可	年					
施設	敷地	2186 m ²								その他:保健・安静室	
	建坪	739 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		17 人									
保育児童数(現員)		45 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから				5歳とは就学前まで	
職員数(人)	園長	1		保育者		8		保育士パート		14	
	主任	1		栄養師(調理師)		4		その他		3	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分		早朝保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00	
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 6時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費				運営は外部委託(民間の受託運営会社)	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容		警備費					
	その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)					
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

④		内 容								備 考	
保育施設名		病児・病後児保育室						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2015年		認可	年					
施設	敷地	90 m ²									
	建坪	76 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	2	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		3 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳						生後6ヶ月から5歳(就学前)まで	
職員数(人)	園長	0		保育者		1		保育士パート		0	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		1	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分			
				平日延長なし		延長		PM 時			分まで
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
		土曜保育なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)					
	その他	援助あり		内容		内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		無									

【神戸大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		神戸大学はとぼぼ保育所						無認可			
設置者		国立大学法人神戸大学									
運営者		株式会社サクセスアカデミー									
設立年/認可年		設立	2011年		認可	年					
施設	敷地	㎡								保育所の敷地は、神戸大学医学部附属病院敷地内の一のため、不明。	
	建坪	577 ㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	9	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		50 人									
保育希望児童数		57 人									
保育児童数(現員)		45 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	9		保育士パート	7		
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他	2		
保育時間	平日	AM 8時			00分～		PM 6時		00分		
					延長		PM 8時		00分まで		
	土曜	AM 8時			00分～		PM 6時		00分		
		土曜延長なし			延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【鳥取大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		すぎのこ保育所						無認可			
設置者		病院長									
運営者		副病院長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	㎡								敷地は大学内であり保育所固有の敷地を区分できない	
	建坪	721 ㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	16
児童数(定員)		95 人									
保育希望児童数		36 人									
保育児童数(現員)		70 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	14		保育士パート	8		
		主任	2		栄養師(調理師)	2		その他	5		
保育時間	平日	AM 7時			00分～		PM 8時		00分		
		平日延長なし			延長		PM 時		分まで		
	土曜	AM 7時			00分～		PM 8時		00分		
		土曜延長なし			延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		備考欄参照				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【島根大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		院内保育所「うさぎ保育所」										無認可	
設置者		国立大学法人島根大学長											
運営者		国立大学法人島根大学医学部附属病院長											
設立年/認可年		設立		2006年		認可		年					
施設	敷地	2248.52 m ²											
	建坪	473.06 m ²											
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室		食堂		調理室		事務室	1	その他	1
児童数(定員)		90人											
保育希望児童数		30人											
保育児童数(現員)		81人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長		1	保育者		10	保育士パート		6			
		主任		1	栄養師(調理師)		3	その他					
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 7時 00分								
		延長			PM 9時 00分まで								
	土曜	AM 7時 30分～			PM 7時 00分								
		延長			PM 9時 00分まで								
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業務委託費						
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別													
		夜間保育											
		学童保育											
利用対象者		教職員											
		学生											
その他の特記事項													

②		内 容										備 考	
保育施設名		病児・病後児保育室「ニコニコうさぎ」										無認可	
設置者		国立大学法人島根大学長											
運営者		国立大学法人島根大学医学部附属病院長											
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年					
施設	敷地	2248.52 m ²											
	建坪	57.32 m ²											
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室		事務室	1	その他	1
児童数(定員)		4人										把握していない	
保育希望児童数													
保育児童数(現員)		4人											
対象年齢範囲		0歳～		9歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長			保育者			保育士パート					
		主任			栄養師(調理師)			その他		2			
保育時間	平日	AM 8時 00分～			PM 6時 00分								
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで					
	土曜 土曜保 育なし	AM 時 分～			PM 時 分								
		延長			PM 時 分まで								
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業務委託費						
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別		病児保育											
		病後保育											
利用対象者		教職員										本学委託業者の従業員	
		学生											
		一般											
		その他											
その他の特記事項													

【岡山大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		岡山大学保育所「なかよし園」						無認可			
設置者		岡山大学長									
運営者		岡山大学保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立		1976年		認可				年	
施設	敷地	959 m ²									
	建坪	458 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		90人									
保育希望児童数		121人									
保育児童数(現員)		56人									
対象年齢範囲		0歳～		4歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		12		保育士パート		3	
	主任	1		栄養師(調理師)		3		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		人件費不足分補填				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員		研究生等							
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		岡山大学保育所「ますかつと病児保育ルーム」						無認可			
設置者		岡山大学長									
運営者		岡山大学保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立		2009年		認可				年	
施設	敷地	135327 m ²									
	建坪	66 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室	
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数(定員)		5人									
保育希望児童数		579人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳							
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート		3	
	主任			栄養師(調理師)				その他		1	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 5時		30分			
				延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		人件費不足分補填				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育		病後保育							
利用対象者		教職員		研究生等							
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

【広島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学たんぼぼ保育園						無認可			
設置者		広島大学									
運営者		広島大学									
設立年/認可年		設立	1971年		認可	年					
施設	敷地	1580.8 m ²									
	建坪	847.09 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		72人								希望児童数は新規申込者数。継続利用者は申請を要しない。	
保育希望児童数		41人									
保育児童数(現員)		65人									
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1		保育者	20		保育士パート	1		
		主任	0		栄養師(調理師)	3		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
	土曜	AM 7時 30分～			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計と保育料との差額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学ひまわり保育園						無認可			
設置者		広島大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	1293 m ²									
	建坪	252.156 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室		ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人								希望児童数は継続申込を含む。	
保育希望児童数		34人									
保育児童数(現員)		28人									
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1		保育者	5		保育士パート	2		
		主任			栄養師(調理師)	2		その他			
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
	土曜 土曜保 育なし	AM 時 分～			PM 時 分						
		延長			PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計と保育料との差額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

③		内 容							備 考			
保育施設名		広島大学こすもす保育室					無認可					
設置者		広島大学										
運営者		株式会社 アイグラン										
設立年/認可年		設立		2014年		認可		年				
施設	敷地	554 m ²										
	建坪	188.66 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂		調理室	1	事務室		
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他		
児童数(定員)		6人										
保育希望児童数		10人										
保育児童数(現員)		3人										
対象年齢範囲		0歳～		1歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1		保育者		1		保育士パート	1	
		主任		1		栄養師(調理師)				その他		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分				
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		分～		PM 時		分				
				延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計と保育料との差額					
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他					内容					
		その他					内容					
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
その他の特記事項												

【山口大学】

①		内 容							備 考			
保育施設名		山口大学医学部附属病院保育所(たんぼぼ保育園)					無認可					
設置者		国立大学法人山口大学(医学部附属病院)病院長										
運営者		病院長が任命する診療科長等を委員長とする保育所運営委員会										
設立年/認可年		設立		1982年		認可		年				
施設	敷地	655 m ²		土地無償貸与								
	建坪	262 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		34人										
保育希望児童数		26人										
保育児童数(現員)		26人										
対象年齢範囲		0歳～		4歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		0		保育者		1		保育士パート	10	
		主任		0		栄養師(調理師)		1		その他		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分				
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		00分				
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		給与等全て					
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他					内容					
		その他					内容					
対応保育種別												
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項		保育所職員は全員大学雇用職員										

【徳島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		特定非営利活動法人徳島大学あゆみ保育園						無認可			
設置者		特定非営利活動法人徳島大学あゆみ保育園 理事長:小山 晋之									
運営者		特定非営利活動法人徳島大学あゆみ保育園 園長:畑 治美									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	1747 m ²		土地無償貸与							
	建坪	571 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	2	休憩室	0	会議室	0	その他	6
児童数(定員)		80 人									
保育希望児童数		31 人									
保育児童数(現員)		80 人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者		8		保育士パート		6
		主任	1		栄養師(調理師)		3		その他		1
保育時間	平日	AM 7時		45分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 10時		0分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		分～		PM 時		分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営費として				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		建物増築・補修経費				
		その他			内容						
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員		元職員(医師で今年度学外勤務者)							
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

【香川大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人香川大学三木町医学部地区事業場保育所(いちご保育園)						無認可			
設置者		国立大学法人香川大学長 長尾 省吾									
運営者		国立大学法人香川大学医学部附属病院長 横見瀬 裕保									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	1988年				無認可のため認可年は記入できない。	
施設	敷地	784 m ²									
	建坪	232 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		50 人									
保育希望児童数		28 人									
保育児童数(現員)		38 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	0		保育者		8		保育士パート		3
		主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		1
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 8時		30分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
	土曜延長なし			延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業者委託料				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
	その他			内容							
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		特になし。									

②		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人香川大学医学部附属病院病児・病後児保育室						無認可			
設置者		国立大学法人香川大学長 長尾 省吾									
運営者		国立大学法人香川大学医学部附属病院長 横見瀬 裕保									
設立年/認可年		設立	2012 年			認可	1988 年				
施設	敷地	784 m ²								いちご保育園に併設	
	建坪	69 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		6 人									
保育希望児童数		170 人									
保育児童数(現員)		2 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		10 歳		0歳からの場合産休明けから				小学校4年生まで	
職員数(人)		園長	0 保育者			0 保育士パート		0			看護師1名
		主任	0 栄養師(調理師)			0 その他		1			
保育時間	平日	AM 8 時		00 分 ~		PM 6 時		00 分			土曜保育なし。
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
土曜	AM 時	分 ~		PM 時		分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		看護師人件費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		特になし。									

【愛媛大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		愛媛大学城北保育所						無認可			
設置者		国立大学法人 愛媛大学									
運営者		株式会社 ニチイ学館									
設立年/認可年		設立	2011 年			認可	年				
施設	敷地	300 m ²		土地無償貸与							
	建坪	207 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30 人									
保育希望児童数		7 人									
保育児童数(現員)		18 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1 保育者			2 保育士パート		2			
		主任	0 栄養師(調理師)			1 その他		0			
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		00 分			
		平日延長なし		延長		PM 9 時		30 分まで			
土曜	AM 時	分 ~		PM 時		分					
	土曜保育なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり		内容		委託料、備品				
		その他	援助あり		内容		松山市認可外保育施設				
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考		
保育施設名		愛媛大学重信事業場保育所								無認可		
設置者		国立大学法人 愛媛大学										
運営者		株式会社マミーズファミリー										
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年				
施設	敷地	1360 m ²										
	建坪	524.7 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	341.3	職員室		食堂		調理室	16.8	事務室		
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	166.6	
児童数(定員)		95 人										
保育希望児童数		36 人										
保育児童数(現員)		58 人										
対象年齢範囲		0歳～		12歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)	園長	1		保育者				11		保育士パート		2
	主任	1		栄養師(調理師)				4		その他		2
保育時間	平日	AM 7時 30分～		延長		PM 6時 30分						
	土曜	AM 7時 30分～		延長		PM 8時 30分まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		委託料-助成金-保育料						
	光熱水費	援助あり										
	設備	援助あり										
	消耗品											
	その他	援助あり		内容		労働局事業所内保育施設運営等支援助成金						
	その他	援助あり		内容		東温市認可外保育施設等支援助成金						
対応保育種別	病児保育											
	病後保育											
	夜間保育											
	学童保育											
利用対象者	教職員											
その他の特記事項												

【高知大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		こはすキッズ								無認可		
設置者		国立大学法人高知大学										
運営者		(株)マミーズファミリー								業者との業務委託契約による		
設立年/認可年		設立		2006年		認可		年				
施設	敷地	538.5 m ²		土地無償貸与								
	建坪	327.5 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	9	
児童数(定員)		45 人										
保育希望児童数		33 人										
保育児童数(現員)		40 人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		生後6月以上、小学校就学前まで						
職員数(人)	園長	0		保育者				7		保育士パート		2
	主任	1		栄養師(調理師)				2		その他		0
保育時間	平日	AM 7時 30分～		延長		PM 6時 30分						
	土曜	AM 7時 30分～		延長		PM 8時 30分まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳								
	光熱水費	援助あり										
	設備	援助あり										
	消耗品											
	その他			内容								
	その他			内容								
対応保育種別	夜間保育											
利用対象者	教職員											
その他の特記事項		業者との業務委託契約による。設備及び備品等については、大学負担。消耗品については業者が購入する。										

②		内 容								備 考											
保育施設名		病後児保育室						無認可													
設置者		国立大学法人高知大学																			
運営者		(株)マミーズファミリー								業者との業務委託契約による											
設立年/認可年		2014年		認可		年				平成26年9月設置											
施設	敷地	㎡								病院再開発に伴い、臨時に建物の1室を使用しており、専用の施設ではない。その他(浴室)											
	建坪	㎡																			
	施設等(部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室	0									
児童数(定員)		3人		0		ホール		0		休憩室		0		会議室		0		その他		1	
保育希望児童数		15人																			
保育児童数(現員)		0人																			
対象年齢範囲		0歳～		8歳						生後6月以上から小学3年生まで											
職員数(人)		園長		0		保育者		1		保育士パート		0		その他(専任の看護師1名)							
		主任		0		栄養師(調理師)		0		その他		1									
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		事前予約の無い場合はAM9:00～PM5:00 土・日曜・休日・年末年始は休業日											
	土曜 土曜保育なし	AM 時		分～		PM 時		分まで													
大学等からの援助		人件費				内訳						業者との業務委託契約による。設備及び備品等については、大学負担。消耗品については業者が購入する。									
		光熱水費		援助あり																	
		設備		援助あり																	
		消耗品																			
		その他				内容															
		その他				内容															
対応保育種別		病後保育																			
利用対象者		教職員																			
その他の特記事項																					

【九州大学】

①		内 容								備 考											
保育施設名		たんぼぼ保育室						無認可													
設置者		国立大学法人 九州大学																			
運営者		株式会社 テノ・コーポレーション																			
設立年/認可年		2009年		認可		年															
施設	敷地	㎡								九州大学創立五十周年記念講堂内に保育室を設置											
	建坪	㎡																			
	施設等(部屋数)	保育室		職員室		食堂		調理室			事務室										
児童数(定員)		10人		0		ホール		0		休憩室		0		会議室		0		その他			
保育希望児童数		1人										保育希望児童数は把握していない									
保育児童数(現員)		1人																			
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから															
職員数(人)		園長		1		保育者		4		保育士パート											
		主任				栄養師(調理師)				その他											
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分		保育料で不足する分											
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分													
大学等からの援助		人件費		援助あり		内訳						保育料で不足する分									
		光熱水費		援助あり																	
		設備		援助あり																	
		消耗品		援助あり																	
		その他				内容															
		その他				内容															
対応保育種別																					
利用対象者		教職員 学生																			
その他の特記事項		認可保育園に入園できない児童(待機児童)のための保育施設																			

②		内 容								備 考		
保育施設名		ひまわり保育園						無認可				
設置者												
運営者												
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年					
施設	敷地	835 m ²								授乳室、調乳室、沐浴室等		
	建坪	430 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	1	食堂	1	調理室	1		事務室	1
児童数(定員)		60人								保育希望児童数は把握していない		
保育希望児童数		人										
保育児童数(現員)		52人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者	25		保育士パート		その他は看護師		
		主任			栄養師(調理師)	2		その他	3			
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分				
				延長		PM 10時		00分まで				
土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分					
			延長		PM 10時		00分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		保育料で不足する分						
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		病後保育										
		夜間保育										
利用対象者		教職員										
		学生										
その他の特記事項												

③		内 容								備 考		
保育施設名		たけのこ保育園						無認可				
設置者												
運営者												
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年					
施設	敷地	404 m ²								授乳室、調乳室、沐浴室等		
	建坪	310 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	1	調理室	1		事務室	1
児童数(定員)		60人								保育希望児童数は把握していない		
保育希望児童数		人										
保育児童数(現員)		34人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者	10		保育士パート				
		主任			栄養師(調理師)	1		その他	2			
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分				
				延長		PM 10時		00分まで				
土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分					
			延長		PM 10時		00分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		保育料で不足する分						
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
		学生										
その他の特記事項												

【佐賀大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		佐賀大学病院保育園キッズパレット							無認可		
設置者		国立大学法人佐賀大学									
運営者		(株)テノ・コーポレーション									
設立年/認可年		設立	2013年			認可	年				
施設	敷地	2487 m ²									
	建坪	417.9 m ²									
施設等 (部屋数)		保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	4
児童数(定員)		20 人									
保育希望児童数		14 人									
保育児童数(現員)		21 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 6歳									
職員数(人)		園長	1	保育者	5	保育士パート	0				
		主任	0	栄養師(調理師)	1	その他	2				
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 10時 00分まで						
土曜	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 10時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		大学が業者に委託、運営のための全額を大学負担					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		大学が負担することが相当と考えられる費用					
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【長崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		長崎大学病院あじさい保育園							無認可		
設置者		国立大学法人 長崎大学 学長 片峰 茂									
運営者		株式会社 テノ・コーポレーション									
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年			※開園内保育所として2009年4月1日より運営していたが、平成23年12月31日に「あじさい保育園」として新たに開園した。	
施設	敷地	298 m ²									
	建坪	174 m ²									
施設等 (部屋数)		保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	2
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		26 人									
保育児童数(現員)		33 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 6歳									
職員数(人)		園長	1	保育者	5	保育士パート	9				
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他	0				
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
土曜	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		30、408、048円			4月～7月までの保育料・宿直料が、10、136、016円のため、年間30、408、048円		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【熊本大学】

①		内 容								備 考				
保育施設名		国立大学法人熊本大学こぼと保育園						無認可						
設置者		国立大学法人熊本大学長												
運営者		国立大学法人熊本大学								大学直営				
設立年/認可年		設立		2009年		認可		1988年		前身の医学部附属病院設置のこぼと保育園は、昭和63年設立				
施設	敷地	1708 m ²								職員室と事務室は兼用その他は、更衣室、授乳室、調乳室、沐浴室、洗濯室、トイレ2				
	建坪	356 m ²												
施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室		1			
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他		7			
児童数(定員)		42人												
保育希望児童数		58人												
保育児童数(現員)		48人												
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				小学校就学前まで				
職員数(人)		園長	1	保育者	7	保育士パート	5	主任	1	栄養師(調理師)	2	その他	2	園長は理事。その他2は、アドバイザー及び事務支援
保育時間	平日	AM 7時		10分～		PM 6時		00分						
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		分～		PM 時		分						
大学等からの援助		人件費		内訳								大学直営のため、保育料等の収入でまかなえないすべての経費について大学が支出する。		
		光熱水費												
		設備												
		消耗品												
		その他		内容										
		その他		内容										
		その他		内容										
対応保育種別														
利用対象者		教職員												
その他の特記事項														

②		内 容								備 考				
保育施設名		熊本大学医学部附属病院内保育所						無認可						
設置者		熊本大学医学部附属病院												
運営者		株式会社アノコーポレーション												
設立年/認可年		設立		2013年		認可		年						
施設	敷地	0 m ²								その他は便所、洗濯機置き場、倉庫 本院建物の一部を利用しているため敷地は存在しない。				
	建坪	78 m ²												
施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室		1			
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他		3			
児童数(定員)		25人												
保育希望児童数		36人												
保育児童数(現員)		18人												
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)		園長	1	保育者	2	保育士パート	8	主任	1	栄養師(調理師)	0	その他	0	園長は病院長が兼務
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 7時		00分				年中無休(利用者がいない場合のみ休園)で、日曜・祝日も平日・土曜と同じ保育時間である。火曜・金曜は15時～翌日10時までの夜間保育を実施している。		
	土曜	AM 7時		00分～		PM 7時		00分						
大学等からの援助		人件費		内訳								外部委託により運営しているが、光熱水費・設備・消耗品については、一部を除いて大学(病院の予算)で負担している。		
		光熱水費		援助あり										
		設備		援助あり										
		消耗品		援助あり										
		その他		内容										
		その他		内容										
		その他		内容										
対応保育種別		夜間保育												
利用対象者		教職員												
その他の特記事項														

【大分大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		大分大学なかよし保育園						無認可			
設置者		国立大学法人大分大学									
運営者		医学部附属病院院長を委員長(保育園長)とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	2541 m ²									
	建坪	423 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		45 人									
保育希望児童数		140 人									
保育児童数(現員)		74 人									
対象年齢範囲		0歳 ~		6歳							
職員数(人)		園長	1		保育者	0		保育士パート	0		外部委託(保育士17人)
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	17		
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
	土曜	AM 7時 00分 ~			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営費交付金				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		大分大学病児保育室「ひだまり」						無認可			
設置者		国立大学法人大分大学									
運営者		医学部附属病院院長を委員長(病児保育室長)とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2013年		認可	年					
施設	敷地	70 m ²									
	建坪	70 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		4 人									
保育希望児童数		435 人									
保育児童数(現員)		3 人									
対象年齢範囲		0歳 ~		9歳							
職員数(人)		園長	1		保育者	0		保育士パート	0		本学看護師1人・外部委託5人(保育士3・看護師2)
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	6		
保育時間	平日	AM 7時 30分 ~			PM 5時 30分					保育は平日のみ(土日、祝日、年末年始休日等を除く)	
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時 分 ~			PM 時 分						
		延長			PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営費交付金				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【宮崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		宮崎大学保育園 くすの木保育園							無認可		
設置者		宮崎大学									
運営者		株式会社テクノ・コーポレーション								委託	
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年			無認可のため、認可年は未入力		
施設	敷地	973 m ²								その他:安静室、便所	
	建坪	225 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		32 人									
保育希望児童数		32 人									
保育児童数(現員)		22 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	0			保育士パート	3	その他:看護師
		主任	0		栄養師(調理師)	0			その他	1	
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分		火・木曜日は、24時間保育	
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		12,039,828円				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
		学童保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		特になし									

【鹿児島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		あおぞら保育所							無認可		
設置者		鹿児島大学									
運営者		教職員組合、あおぞら保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立	1971年		認可	年					
施設	敷地	128 m ²									
	建坪	45.6 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		10 人									
保育希望児童数		2 人									
保育児童数(現員)		5 人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	0			保育士パート	4	
		主任	0		栄養師(調理師)	0			その他	0	
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 5時		30分			
				平日延長なし		延長		PM 時 分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時		分～		PM 時		分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育士相当分				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		さくらっ子保育園						無認可			
設置者		国立大学法人鹿児島大学									
運営者		国立大学法人鹿児島大学さくらっ子保育園									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	731 m ²									
	建坪	223.1 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		47 人									
保育希望児童数		17 人									
保育児童数(現員)		36 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1			保育者			5		保育士パート	5
	主任	1			栄養師(調理師)			0		その他	3
保育時間	平日	AM 7時 00分～			延長			PM 7時 00分		5	
								PM 9時 00分まで		水・木は終夜保育を実施 PM7時からAM7時まで	
	土曜	AM 7時 00分～			延長			PM 9時 00分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		保育士相当分					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別	病後保育										
	夜間保育										
利用対象者	教職員										
その他の特記事項											

【琉球大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		いずみ保育所						無認可			
設置者		琉球大学									
運営者		父母会									
設立年/認可年		設立	1984年			認可	年				
施設	敷地	m ²									
	建坪	164 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	9
児童数(定員)		40 人									
保育希望児童数		17 人									
保育児童数(現員)		26 人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳							
職員数(人)	園長	0			保育者			3		保育士パート	1
	主任	1			栄養師(調理師)			2		その他	1
保育時間	平日	AM 7時 30分～			延長			PM 6時 30分			
								PM 7時 00分まで			
	土曜	AM 7時 30分～			延長			PM 12時 30分			
		土曜延長なし			延長			PM 時 分まで			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳							
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者	教職員										
	学生										
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		ゆくる一む						無認可			
設置者		琉球大学									
運営者		琉球大学									
設立年/認可年		設立		2013年		認可		年			
施設	敷地	㎡									
	建坪	57 ㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		4 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)	園長	0		保育者		0		保育士/パート		2	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		2	
保育 時間	平日	AM 8時 30分～			PM 5時 15分						
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで			
	土曜 土曜保 育なし	AM 時 分～			PM 時 分						
延長			PM 時 分まで								
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

Ⅱ. 添付資料

A. 国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－

国立大学における男女共同参画推進について －アクションプラン－

平成23年2月10日

(社)国立大学協会 教育・研究委員会

男女共同参画推進を促すための提言

1 背景

高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、今後、大学等の教員や研究者としての採用を含む、女性の能力を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じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮
 - ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

【提言3】 就業環境の整備・充実

- (1) 育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実
- ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 - ・学生等を活用した幼児教育及び保育二ーズの両面をカバーする制度の整備
 - ・配偶者（男性）の育児休暇の取得の促進及び意識改善
- (2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実
- ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
 - ・地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
 - ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構

築

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

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

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

【提言 4】 意識啓発の推進

(1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善

(2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報

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

(3) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催

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

(4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成

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

4 国等による支援

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

ア 国にあっては、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。

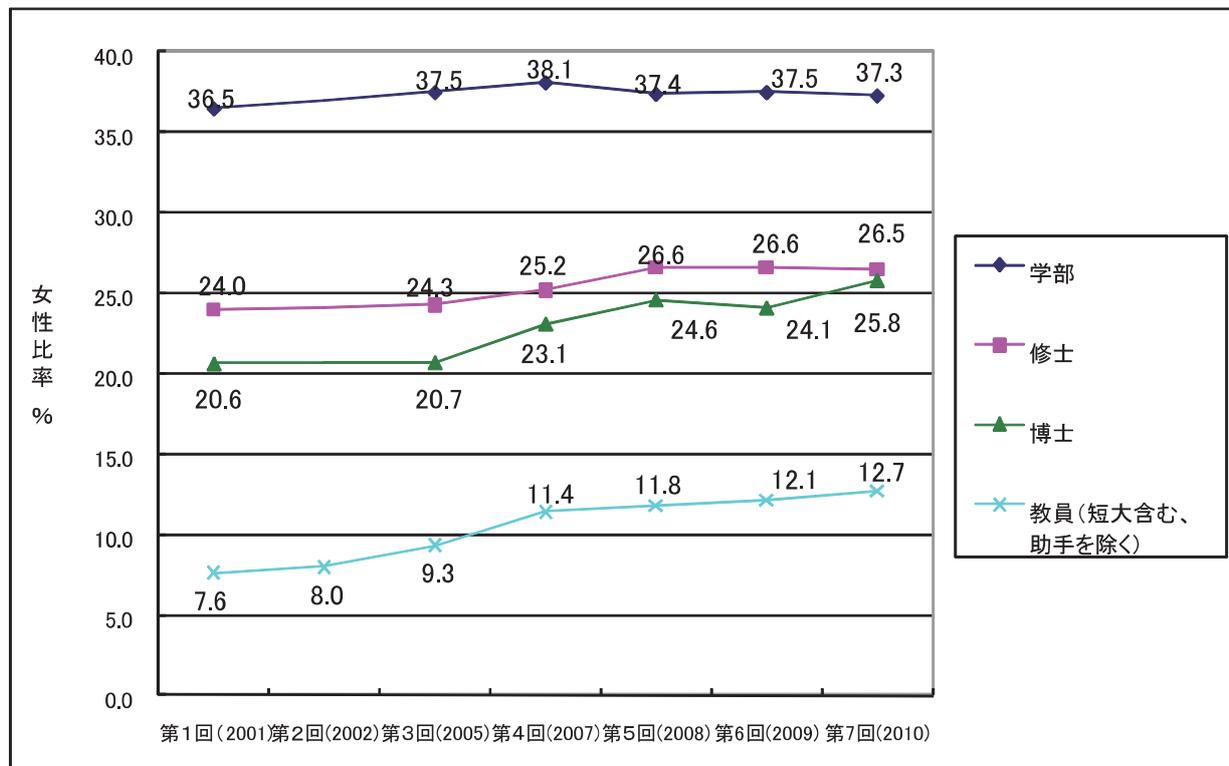
- (1) 人件費削減政策の撤廃
- (2) 施設設備の整備・改善
 - ・ 学内保育施設等の整備
- (3) 女性研究者の支援
 - ・ 育児休業取得に伴う研究費支援制度の構築
 - ・ 介護休業取得に伴う柔軟な支援制度の構築
 - ・ 女性研究者のライフステージにあわせたトータルな支援システムの構築
 - ・ 新規の女性研究者及び研究補助者に係る人件費の補助

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

【参考資料】

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



※第2回調査では学生について調査を行っていない。

なお、第4回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

B. 第12回追跡調査票

国大協企画第109号
平成27年10月2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
後藤 ひとみ(愛知教育大学長)

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12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、また、翌年の6月総会時に開催された第3常置委員会において、10年間にわたって男女共同参画の推進状況を継続的に調査することを決定しました。さらに、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-」における達成目標を踏まえ、平成23年以降も引き続き追跡調査を継続することとし、これまで11回の追跡調査を実施してきました。

今回、教育・研究委員会男女共同参画小委員会により第12回の追跡調査を実施させていただきます。

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1~3)の回答欄に御記入の上、平成27年10月30日(金)までに、国立大学協会事務局宛て御回答くださるようお願いいたします。

<本件担当>

国立大学協会 企画部 加藤

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（男女共同参画調査票1）

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御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（男女共同参画調査票1）

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）に御記入いただくことを期待しています（学長自ら御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、原則として御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、御了承願います。

第Ⅲ部 男女共同参画推進の取組状況について（男女共同参画調査票1）

平成23年2月10日に公表しました「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」において、大学が取り組むべき事項として提言しました内容の実施状況について、フォローアップのため内容確認を新たに行うものですので、御協力願います。

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）に御記入いただくことを期待しています。

第Ⅳ部 教員採用にかかる応募者数について（男女共同参画調査票2、3）

平成27年1月29日付の通知で依頼しているとおり、今年度調査から新たに調査項目に追加されましたので、御協力願います。

なお、平成26年度の状況に関し、情報集積が困難な大学は、今回の調査において同項目を回答いただく必要はございませんが、第13回調査以降も同項目の調査を行う予定ですので、改めて情報の把握・集積に御協力いただきますようお願いいたします。

学内の採用状況を把握されている事務担当者に数値等を御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御了承願います。

平成27年10月

『男女共同参画の推進状況に関する調査(第12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

●調査票のシート構成

1. H27調査票(1)

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. 統計調査—1. 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。
I. 統計調査—2. 授業状況	〃
I. 統計調査—3. 整備状況	〃
II. 推進状況	〃
III. 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。

2. H27調査票(2)

シート名	内 容
①人文科学	アンケートの回答をご入力していただくシートです。
②社会科学	〃
③理学	〃
④工学	〃
⑤農学(獣医学、水産学を含む)	〃
⑥保険(医歯薬学を含む)	〃
⑦商船	〃
⑧家政	〃
⑨教育	〃
⑩芸術	〃
⑪その他	〃
(記入不要)全体	集計用のシートです。(記入不要です)

3. H27調査票(3)

シート名	内 容
②非公募人事	アンケートの回答をご入力して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○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(1).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」、その後続けて「男女共同参画調査票」など としてください。
電子メールの本文 添付ファイル	(例:ABC大学の場合 → ABC大学男女共同参画調査票) 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。 調査票ファイル3つを添付してご送信ください。
再送信	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。 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 加藤 亜紀
電 話	03-4212-3525
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、 平成27年10月30日(金) 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(第12回)』 【調査票(1)】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

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

大学名を選択してください
プルダウンリストはコピー&
ペーストに対応していません

全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者

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

部署名を入力してください

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

役職名を入力してください

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

お名前を入力してください

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

TEL番号を入力してください

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

FAX番号を入力してください

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

Eメールアドレスを入力してください

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

I. 調査現状	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

I. 調査- 2授業状況	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

I. 調査- 3整備状況	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

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

役職名を入力してください

お名前を入力してください

III. 取組状況	役職	<input type="text"/>
	氏名	<input type="text"/>

役職名を入力してください

お名前を入力してください

【I. 統計調査】1. 男女共同参画の現状

大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について平成27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

	性別		計	女性比率 %
	男	女		
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いでください。

** 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

	性別		計	女性比率 %
	男	女		
学長補佐等 *				
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**				
部局長等				
監事 **				
小計				
非常勤理事				
経営協議会等(学外委員)				
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。

表1.3 非常勤講師の構成

単位:人

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

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

** 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

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

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科	教員数(本務者)													
	教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		小計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
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27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																
合計(自動計算)																

* 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	女	男	女	男	女	男	女	男	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(自動計算)										

専攻分野*	小 計				助 手	
	男	女	計	女性比率 %	男	女
	うち 任期 付き **	うち 任期 付き **	うち 任期 付き **	うち 任期 付き **	うち 任期 付き **	うち 任期 付き **
人文科学						
社会科学						
理学						
工学						
農学(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(自動計算)						

* 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26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 職系列・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			副看護部長		
その他一般職員					看護師、看護助手	技師	薬剤師

【I. 統計調査】 2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

平成26年度の女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況を表2.1に記入してください。
 なお、女性学・ジェンダー研究関連授業には男女共同参画に関連する授業も含まれます。

表2.1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

① 学部

単位:人

部局名	科目名	担当教員				受講者概数	
		男	女	専任	非常勤	男	女
学部							
学部							
学部							
学部							
学部							
合計数	開講科目数						

② 博士前期(修士)課程

単位:人

部局名	科目名	担当教員				受講者概数	
		男	女	専任	非常勤	男	女
研究科							
研究科							
研究科							
研究科							
研究科							
合計数	開講科目数						

③ 博士後期(博士)課程

単位:人

部局名	科目名	担当教員				受講者概数	
		男	女	専任	非常勤	男	女
研究科							
研究科							
研究科							
研究科							
研究科							
合計数	開講科目数						

④ 全学共通科目

単位:人

部局名	科目名	担当教員				受講者概数	
		男	女	専任	非常勤	男	女
合計数	開講科目数						

⑤ 公開講座

単位:人

部局名	科目名	担当教員				受講者概数	
		男	女	専任	非常勤	男	女
合計数	開講科目数						

【 I . 統 計 調 査 】 3. 育 児 ・ 介 護 支 援 制 度 の 利 用 と 施 設 ・ 設 備 の 整 備 状 況

育児介護休業等の利用者数及び代替教員数を、表3. 1に記入してください。

保育施設・設備等の設置状況を、表3. 2に記入してください。

学内保育施設又は提携保育施設のそれぞれの具体的状況を、表3. 3に記入してください。

表3. 2及び表3. 3に記載した保育施設・設備等以外に、学外の保育機関との協力体制があれば、その内容を表3. 4に記入してください。

表3. 1 育児介護休業等の利用者数(平成26年度)

	制度名		利用教員数		利用職員数		代替教員数*		代替教員によるコマ数
			男	女	男	女	男	女	
26年度	育児休業	部分休業							
		育児休業							
	介護休業**	部分休業							
		介護休業							

* 休業期間中の講義、演習、実験等教育を代行する教員(非常勤含む)を採用した場合に記入してください。

** 介護休業を取得した延べ人数を記入してください。

表3. 2 保育施設・設備等の設置状況

施設の種類	設置数	名称または特徴等
(1)学内保育所(室)及び提携保育所(室) *		
(2)その他の学内保育施設・設備 **		

* 父母会、運営委員会等大学が関与している保育所(室)及び社会福祉法人等が運営している大学関連の保育所(室)

** 上記以外の施設・設備(例:授乳室等)

表3.3 各保育施設・設備等の具体的な状況

表3.2の(1)について、保育施設毎に記入してください。(①～④)
 ○、□ボタンは該当項目をクリックしてください。
 平成27年5月1日現在でご記入ください。

①		内 容					備 考
保育施設名					<input type="radio"/> 認可 <input type="radio"/> 無認可		
設置者 *							
運営者 *							
設立年/認可年		設立 <input type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成 <input type="radio"/> 西暦	年	認可	<input type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成 <input type="radio"/> 西暦	年	
施設	敷地	m ²	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与				
	建坪	m ²					
	施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室	
		給食室	ホール	休憩室	会議室	その他	
児童数(定員)		人					
保育希望児童数 **		人					
保育児童数(現員)		人					
対象年齢範囲		歳 ~ 歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから				
職員数 (人)		園長		保育者		保育士パート	
		主任		栄養師(調理師)		その他	
保育時間	平日	<input type="radio"/> AM 時 分 ~ <input type="radio"/> AM 時 分 <input type="radio"/> PM	<input type="radio"/> AM 時 分まで <input type="radio"/> PM				
		延長					
	土曜	<input type="radio"/> AM 時 分 ~ <input type="radio"/> AM 時 分 <input type="radio"/> PM	<input type="radio"/> AM 時 分まで <input type="radio"/> PM				
		延長					
大学等からの援助 (複数回答可)		人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳			
		光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり				
		設備	<input type="checkbox"/> 援助あり				
		消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり				
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
対応保育種別 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 病児保育					
		<input type="checkbox"/> 病後保育					
		<input type="checkbox"/> 夜間保育					
		<input type="checkbox"/> 学童保育					
利用対象者 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 教職員					
		<input type="checkbox"/> 学生					
		<input type="checkbox"/> 一般					
		<input type="checkbox"/> その他					
その他の特記事項							

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

(例 設置者:共同保育所、運営:病院長を委員長とする運営委員会、父母会、教職員組合 など)

** 平成26年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

表3.4 その他の学外保育機関との協力体制

その他の学外保育機関との協力体制 *

* 表3.2、表3.3に記載した以外の学外保育機関との協力体制について記入してください。

【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組並びに現状に対する課題」について、ご自由に記入してください。

貴学における男女共同参画に関する取組などを紹介するウェブサイトを開示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。

また、本年は平成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—」の最終年にあたることから、「アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括」についてもご記入ください。

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27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。

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。

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:

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

アクションプラン期間(2011年～2015年)における、貴学の男女共同参画の推進に関する総括

【Ⅲ. 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27年5月1日現在の実施状況を回答してください。

設問は16項目あります。それぞれの項目について「実施中」、「検討中」、「未検討」のいずれか該当する○をクリックしてください。

実施内容欄には、項目に該当する取組の実施内容を具体的に記入してください。

設問の内容は、平成23年2月に公表しました「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のため今回現状確認を行うものです。

また、アクションプランにおける「4. 国等による支援」に関連して、貴学と国等との連携についても確認を行いますので、ご記入をお願いします。

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おりますので、ご参照ください。

URL http://www.janu.jp/files/danjiyo_actionplan.pdf

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

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。

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

(2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

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

2. 女性教員・研究者の拡大について

(1) 採用時における積極的是正措置(ポジティブアクション)の実施

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

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

(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

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

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

(3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

例) ・役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
・教授職への女性の積極的登用
・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進
(学会規約に明記するなど)

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

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

例) ・大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のセミナー、フォーラム等の開催
・女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催
・女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度の設立や交流会の開催

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

(5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

例) ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することへの一層の努力
・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセス拡大のための配慮
・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

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

3. 就業環境の整備・充実について

(1) 育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実

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

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

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

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

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

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

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

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

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

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

4. 意識啓発の推進について

- (1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善

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

- (2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報

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

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

- (3) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催

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

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

- (4) 両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気醸成

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

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

5. 国等との連携について

国等と連携して行う取組等があればご記入ください。

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

6. アクションプランを踏まえた取組等について

前回調査時点(平成26年5月1日)以降、新たに始め、特に成果を上げた取組等があれば
ご自由にご記入ください。

--

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。

『男女共同参画の推進状況に関する調査』 【調査票(2)】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名	<input type="text"/>	大学名を選択してください プルダウンリストはコピー& ペーストに対応していません
全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者		
部 署	<input type="text"/>	部署名を入力してください
役 職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
氏 名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
T E L	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	TEL番号を入力してください
F A X	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス	<input type="text"/>	Eメールアドレスを入力してください

『男女共同参画の推進状況に関する調査』 【調査票(3)】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名	<input type="text"/>	大学名を選択してください プルダウンリストはコピー& ペーストに対応していません
全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者		
部 署	<input type="text"/>	部署名を入力してください
役 職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
氏 名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
T E L	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	TEL番号を入力してください
F A X	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス	<input type="text"/>	Eメールアドレスを入力してください

【IV. 統計調査】

2. (非公募人事(昇任人事を除く))平成26年度教員採用にかかる採用者数について

専攻分野*	教授 採用者数				准教授 採用者数				講師(常勤) 採用者数				助教 採用者数			
	男		女		男		女		男		女		男		女	
	うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **	
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学(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 採用者数							助手 採用者数			回答状況
	男		女		計	女性比率%		男		女	
	うち 任期 付き **		うち 任期 付き **			うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **	
人文科学											未回答です
社会科学											未回答です
理学											未回答です
工学											未回答です
農学(獣医学、水産学を含む)											未回答です
保健(医歯薬学を含む)											未回答です
商船											未回答です
家政											未回答です
教育											未回答です
芸術											未回答です
その他											未回答です
合計											

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 「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。

C. 大 学 別 女 性 教 員 比 率 一 覧

大学名	ランキン 順位	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		(※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載)											
		男	女	男	女	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18年	第5回 平成19年	第6回 平成20年	第7回 平成21年	第8回 平成22年	第9回 平成23年	第10回 平成24年	第11回 平成25年	第12回 平成26年
		54,265	9,891	15.4	83	3	321	16	229	24	19,782	1,987	15,407	2,826	3,982	1,073	14,461	3,962	284	372	9.3	11.4	11.8	12.1	12.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	
国立大学全体	—	54,265	9,891	15.4	83	3	321	16	229	24	19,782	1,987	15,407	2,826	3,982	1,073	14,461	3,962	284	372	9.3	11.4	11.8	12.1	12.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	
お茶の水女子大学	1	105	89	45.9	0	1	1	2	2	1	69	31	28	28	0	14	5	12	1	19	41.2	46.3	45.9	44.8	42.6	44.1	43.6	43.1	43.3	45.9	
東京外国語大学	2	158	90	36.3	1	0	2	1	1	89	31	43	36	17	18	5	3	1	0	0	29.5	32.0	31.3	31.7	31.7	30.2	32.1	33.6	35.1	36.3	
奈良女子大学	3	138	73	34.6	1	0	3	1	0	73	22	51	24	7	7	3	19	0	0	0	22.4	27.7	25.9	27.4	29.5	31.1	31.9	33.6	33.3	34.6	
総合研究大学院大学	4	20	8	28.6	1	0	1	1	0	3	1	4	1	3	2	8	3	0	0	0	7.7	27.8	23.5	23.5	27.8	28.6	27.6	27.6	32.3	28.6	
大阪教育大学	5	200	66	24.8	1	0	4	0	1	122	26	61	33	9	6	2	0	0	0	0	19.0	19.0	21.0	22.3	22.7	22.8	23.8	23.6	27.6	24.8	
東京学芸大学	6	256	84	24.7	1	0	4	0	3	134	31	91	35	20	17	3	1	0	0	0	17.4	17.6	18.8	20.1	20.5	20.3	21.8	22.5	23.1	24.7	
兵庫教育大学	7	128	42	24.7	1	0	2	0	1	77	16	37	14	5	4	5	8	0	0	0	14.0	15.7	16.4	17.0	19.2	18.9	19.6	21.7	22.7	24.7	
和歌山大学	8	221	68	23.5	1	0	3	1	4	112	23	76	30	10	1	15	13	1	3	10	10.3	13.8	14.8	15.2	16.4	17.5	18.2	18.8	19.7	23.5	
福岡教育大学	9	143	42	22.7	1	0	1	0	5	93	26	39	13	4	2	0	1	0	0	0	20.2	22.1	22.0	22.3	21.4	21.7	22.6	22.4	22.3	22.7	
専門教育大学	10	117	34	22.5	1	0	3	0	0	64	14	37	18	12	1	0	1	0	0	0	16.0	17.3	18.1	18.4	19.2	19.9	20.6	20.0	22.0	22.5	
東京芸術大学	11	210	60	22.2	1	0	3	0	2	112	17	61	25	4	4	27	14	1	4	11	11.7	17.2	18.2	17.0	17.9	17.6	18.6	17.5	16.9	22.2	
京産大学	12	166	47	22.1	1	0	4	0	0	81	22	66	19	14	6	0	0	1	3	16	16.9	17.6	17.3	17.9	18.3	19.8	21.0	20.5	20.2	22.1	
京都教育大学	13	99	28	22.0	1	0	3	0	3	55	12	37	12	1	2	0	0	0	0	0	17.2	19.8	18.3	18.3	20.0	20.6	22.2	22.3	23.1	22.0	
上越教育大学	14	125	34	21.4	1	0	2	1	3	59	13	47	15	12	5	1	0	0	0	0	19.1	20.6	20.3	21.1	20.7	21.1	20.5	21.6	21.4	21.4	
筑波技術大学	15	89	24	21.2	1	0	1	0	1	41	8	31	9	4	3	10	4	0	3	—	13.2	13.0	14.2	14.9	15.9	15.9	17.9	19.0	19.0	21.2	
東京医科歯科大学	16	609	157	20.5	1	0	4	0	4	130	24	102	24	96	19	27	90	0	0	0	13.1	15.7	16.3	17.3	18.1	18.4	20.0	20.8	21.2	20.5	
滋賀医科大学	17	293	75	20.4	1	0	4	0	0	54	9	38	10	42	11	154	45	2	10	13.6	14.2	15.6	16.6	17.5	16.2	15.8	17.6	19.5	20.4		
新潟大学	18	939	238	20.2	1	0	6	0	9	284	33	234	61	80	13	325	130	1	0	0	9.0	14.4	14.6	14.9	15.4	15.3	15.8	16.8	18.7	20.2	
徳島大学	19	826	200	19.5	1	0	4	0	0	271	17	189	30	109	26	252	127	0	0	0	8.2	15.2	16.1	16.1	18.9	19.3	19.2	18.1	19.0	19.5	
鳥取大学	20	640	153	19.3	1	0	5	0	6	190	23	171	26	60	29	207	75	0	0	0	8.4	13.0	13.6	13.5	14.0	14.6	14.8	15.6	17.1	19.3	
千葉大学	21	932	221	19.2	1	0	5	0	8	382	57	273	65	63	19	220	79	0	5	12.5	15.5	16.4	16.6	17.0	17.1	17.7	18.5	19.0	19.2		
浜松医科大学	22	24	261	60	18.7	1	0	2	0	53	11	41	13	41	4	120	32	0	0	0	13.4	17.2	17.9	18.4	19.5	19.0	19.4	17.3	17.8	18.7	
政策研究大学院大学	23	59	74	17	18.7	1	0	0	0	49	7	20	7	0	1	188	13	2	0	21.1	18.8	13.3	21.3	19.2	20.5	18.4	17.7	13.8	18.7		
香川大学	24	21	508	116	18.6	1	0	4	0	215	27	144	28	38	15	106	46	0	4	9.4	13.7	15.4	15.8	17.1	16.7	16.6	17.7	18.2	18.6		
奈良教育大学	25	15	89	20	18.3	1	0	2	0	51	7	30	13	2	0	0	0	0	0	20.8	19.1	18.3	17.0	18.4	18.3	20.0	20.0	19.6	18.3		
北海道教育大学	26	23	348	78	18.3	1	0	4	0	170	27	127	37	43	13	0	0	0	0	0	13.1	14.1	14.7	15.5	16.1	16.4	17.4	17.9	17.9	18.3	
愛知教育大学	27	22	207	46	18.2	0	1	3	0	5	1	68	22	28	8	7	3	1	0	15.0	15.6	13.9	14.5	16.7	16.8	17.3	17.9	18.1	18.2		
高知大学	28	25	557	123	18.1	1	0	4	0	191	14	141	37	87	24	126	47	0	0	0	9.6	12.5	13.5	13.8	15.3	15.6	16.5	16.8	17.8	18.1	
大分大学	29	43	487	106	17.9	1	0	5	0	163	19	111	31	43	9	161	47	0	8	11.5	13.1	13.8	13.6	14.5	14.4	15.0	16.1	16.0	17.9		
島根大学	30	26	635	138	17.9	1	0	5	0	237	17	173	36	55	28	164	57	2	4	10.1	11.6	13.7	14.6	15.8	15.5	16.8	17.6	17.7	17.9		
佐賀大学	31	34	580	125	17.7	1	0	4	0	218	17	163	34	56	16	138	58	3	1	10.3	12.6	13.4	13.9	14.3	14.3	14.3	14.3	15.7	16.7	17.7	
秋田大学	32	28	479	103	17.7	1	0	4	0	159	20	134	17	62	13	118	53	0	0	8.7	13.7	14.8	15.0	15.9	16.0	16.3	17.6	17.2	17.7		
筑波大学	33	31	1,601	343	17.6	1	0	5	1	588	76	467	109	208	50	319	107	1	0	11.5	13.3	13.9	14.3	15.2	15.6	15.6	16.4	16.9	17.6		
岡山大学	34	37	1,262	288	17.5	1	0	7	0	433	42	326	59	105	19	385	145	2	8	8.9	11.2	12.3	12.1	12.5	13.0	13.4	14.2	16.3	17.5		
一橋大学	35	33	264	56	17.5	1	0	3	0	166	28	71	20	17	7	6	1	7	53	15.1	15.2	15.3	15.1	16.5	15.8	15.4	16.6	16.8	17.5		
弘前大学	36	38	577	122	17.5	1	0	5	0	186	26	167	29	78	24	138	43	45	22	10.7	11.6	11.7	12.1	11.7	12.8	13.4	14.7	16.2	17.5		
福島大学	37	32	196	41	17.3	1	0	3	0	109	21	76	18	5	1	1	0	0	1	12.3	13.7	14.1	14.3	14.1	14.8	16.5	16.5	16.9	17.3		
富山大学	38	27	716	149	17.2	1	0	5	1	278	33	204	48	64	18	162	49	5	7	11.6	14.9	16.3	15.8	16.3	16.6	16.4	16.3	17.2	17.2		
名古屋大学	39	46	1,918	399	17.2	1	0	6	0	688	63	492	102	185	53	573	181	2	5	9.1	10.5	11.8	12.3	13.2	13.1	14.3	14.3	15.9	17.2		
宇都宮大学	40	44	285	59	17.2	1	0	3	1	127	20	112	25	10	8	32	5	1	0	11.0	11.8	12.0	12.8	13.6	14.5	14.8	15.0	15.9	17.2		
埼玉大学	41	40	397	82	17.1	1	0	3	0	187	27	138	38	6	4	58	13	0	0	12.6	14.1	14.2	15.0	15.1	14.9	15.3	16.1	16.2	17.1		
宮崎大学	42	35	553	113	17.0	1	0	4	0	162	16	158	25	39	17	185	54	0	2	9.9	12.6	13.3									

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		(※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1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18年	第5回 平成19年	第6回 平成20年	第7回 平成21年	第8回 平成22年	第9回 平成23年	第10回 平成24年	第11回 平成25年	第12回 平成27年	
																																女性教員比率
鹿角島大学	46	52	947	185	16.3	1	0	5	0	4	0	323	23	276	46	77	17	261	99	1	3	72	117	120	123	127	129	141	143	151	163	
金沢大学	47	42	823	160	16.3	1	0	5	0	2	0	323	49	235	51	57	1	200	59	4	1	106	140	139	134	138	140	146	150	160	163	
横浜国立大学	48	54	494	96	16.3	1	0	4	0	1	0	276	30	160	51	20	9	32	6	11	99	109	120	116	127	135	137	151	151	163		
熊本大学	49	45	775	149	16.1	1	0	4	0	2	1	291	34	236	46	65	14	176	54	1	1	93	130	127	128	139	145	153	160	159	161	
三重大学	50	56	673	129	16.1	1	0	5	0	8	0	229	33	164	34	79	12	187	50	0	0	113	127	134	142	143	146	146	150	147	161	
広島大学	51	55	1,501	282	15.8	1	0	5	0	5	1	553	46	392	62	97	35	448	138	4	0	76	100	105	115	115	128	139	147	150	158	
宮城教育大学	52	39	96	18	15.8	1	0	3	0	0	0	58	11	32	7	2	0	0	0	0	2	137	153	146	145	172	161	161	151	162	158	
山口大学	53	47	624	115	15.6	1	0	5	0	4	0	294	34	228	40	76	19	192	55	2	5	99	128	123	122	139	140	143	140	152	156	
山梨大学	54	41	800	148	15.6	1	0	5	0	1	0	176	17	163	31	37	8	241	59	0	0	99	144	128	126	126	135	154	155	158	156	
神戸大学	55	49	1,326	244	15.5	1	0	7	0	3	0	552	54	379	65	97	22	287	103	2	17	89	105	108	110	115	117	132	143	154	155	
岐阜大学	56	48	628	115	15.5	1	0	4	0	2	1	239	25	197	33	32	5	153	51	1	1	97	117	118	125	135	143	143	143	155	155	
摂南大学	57	57	706	129	15.4	1	0	4	1	2	0	269	26	219	35	46	21	165	46	0	0	106	120	120	127	134	131	134	143	145	154	
新潟大学	58	53	936	169	15.3	1	0	4	1	6	0	315	20	335	64	62	15	213	69	1	5	93	132	135	139	138	142	144	146	151	153	
静岡大学	59	58	622	109	14.9	1	0	4	0	4	1	307	34	213	46	39	14	54	14	1	0	85	95	101	109	114	123	123	132	140	149	
信州大学	60	61	904	156	14.7	1	0	6	0	5	0	311	23	275	36	53	19	253	78	2	7	84	100	106	110	109	117	120	126	136	147	
愛媛大学	61	62	717	120	14.3	1	0	5	0	4	0	259	23	236	43	70	16	142	38	1	4	83	108	107	116	118	115	132	138	135	143	
東京農工大学	62	63	368	60	14.0	1	0	4	0	1	1	145	10	136	25	16	13	65	11	1	0	61	73	78	82	105	112	117	120	132	140	
鹿児島大学	63	60	57	9	13.6	1	0	2	0	1	0	23	2	13	2	10	2	7	3	0	1	125	161	141	127	152	152	127	111	136	136	
大阪大学	64	64	2,750	432	13.6	1	0	7	0	6	1	883	67	739	103	181	53	953	208	3	10	49	84	101	108	112	112	117	126	132	136	
九州大学	65	68	2,125	329	13.4	1	0	6	2	6	0	684	39	651	88	91	32	686	168	6	11	59	78	79	84	95	101	111	116	124	134	
京都工芸繊維大学	66	75	272	41	13.1	1	0	4	0	4	0	116	13	91	14	5	4	51	10	1	1	54	70	76	76	84	93	95	99	103	131	
山形大学	67	65	731	110	13.1	1	0	5	0	0	0	264	23	230	36	55	11	176	40	3	2	100	120	124	131	130	135	130	126	131	131	
茨城大学	68	69	461	69	13.0	1	0	2	0	2	0	249	20	165	36	28	7	14	6	2	3	107	99	108	101	106	107	110	114	123	130	
東京海洋大学	69	66	202	30	12.9	1	0	3	0	2	0	84	10	77	14	1	0	34	6	11	0	81	113	117	114	115	126	131	133	129	129	
北海道大学	70	67	2,108	308	12.7	1	0	7	0	3	1	713	40	607	85	139	28	638	154	6	13	56	80	83	83	91	101	111	117	125	127	
小樽商科大学	71	71	110	15	12.0	1	0	2	0	1	0	61	8	41	7	0	4	0	0	0	3	119	130	124	103	94	94	88	117	110	120	
東京大学	72	70	3,391	461	12.0	1	0	0	0	5	0	1,221	71	788	106	233	44	1,143	240	21	21	63	90	89	98	99	101	105	110	118	120	
京都大学	73	73	3,061	400	11.6	1	0	6	1	4	0	1,014	65	839	103	181	34	1,016	197	2	1	59	75	86	87	92	95	99	106	108	116	
東北大学	74	74	2,661	335	11.2	1	0	7	0	4	0	839	47	679	69	141	26	990	193	114	80	52	79	82	88	96	97	102	109	107	112	
岩手大学	75	72	348	43	11.0	1	0	2	1	4	0	188	7	134	24	2	4	37	7	0	0	77	85	89	89	92	91	101	112	109	110	
帯広畜産大学	76	76	123	15	10.9	1	0	2	0	1	0	61	4	31	3	8	1	19	7	0	0	48	45	54	74	74	70	74	92	101	109	
徳島大学	77	77	179	19	9.6	1	0	3	0	0	0	52	2	42	0	0	0	81	17	2	0	28	71	82	101	99	106	95	94	99	96	
福岡技術科学大学	78	82	200	18	8.3	1	0	3	0	3	0	71	4	68	6	5	0	49	8	1	0	12	37	48	52	53	60	57	60	65	83	
室蘭工業大学	79	83	181	15	7.7	1	0	3	0	3	0	72	4	59	7	7	0	36	4	0	0	2	20	20	21	26	26	27	41	53	77	
東京工業大学	80	79	1,006	75	6.9	1	0	4	0	0	0	366	15	306	32	17	1	312	27	0	0	35	51	52	55	64	66	66	63	69	69	
九州工業大学	81	80	341	25	6.8	1	0	4	0	2	0	130	5	140	16	3	1	61	3	0	0	38	49	46	49	51	50	53	62	68	68	
電気通信大学	82	81	291	21	6.7	1	0	4	0	4	1	120	6	103	10	4	0	55	4	0	0	47	65	66	61	54	55	55	55	66	67	
名古屋工業大学	83	78	325	22	6.3	1	0	3	0	6	0	129	7	130	7	0	0	56	8	0	0	33	48	42	43	50	56	64	67	70	63	
北見工業大学	84	85	145	8	5.2	1	0	2	0	2	0	45	2	59	3	5	1	31	2	0	0	38	45	38	45	38	42	46	41	45	46	52
豊橋技術科学大学	85	84	225	12	5.1	1	0	3	0	2	0	74	2	67	7	14	2	64	1	4	2	36	34	34	34	34	34	34	34	34	49	51
徳島大学	86	86	170	8	4.5	1	0	3	0	1	0	58	2	51	2	5	0	51	4	0	0	40	68	58	60	54	44	41	47	38	45	

平成27年8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	後藤ひとみ	愛知教育大学長
委員	小山清人	山形大学長
//	室伏きみ子	お茶の水女子大学長
//	小笠原直毅	奈良先端科学技術大学院大学長
//	長尾省吾	香川大学長
//	原田信志	熊本大学長
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
//	東村博子	名古屋大学副理事（男女共同参画担当）
//	江藤みちる	三重大学医学系研究科助教
//	上林憲雄	神戸大学大学院経営学研究科教授

平成 28 年 2 月発行

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第 12 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