国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第１３回追跡調査報告書

平成２８年１０月２１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 13 回追跡調査報告書

前文 ・・・

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。

国立大学協会でこの問題を本格的に検討し始めたのは、平成 11 年に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置したのが始まりである。平成12年には女性教員比率について目標を掲げ、平成13年からは目標に向けたフォローアップを行うため、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」を開始し、今回で第13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についてーアクションプランー」を策定し、達成目標として「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」を設定し、本調査を通じてその実施状況についてフォローアップを行ってきた。その結果、2015年（平成27年）5月の女性教員比率が15.4%と目標には届かなかったものの、過去5年間で2.4ﾎﾟｲﾝﾄの上昇があった。このことから、今後のさらなる上昇を促すために、平成28年1月には、新たなアクションプランを策定し、2020年度までの5年間を見通して国立大学が達成すべき目標と、そのために取り組むべき事項を設定した。今回は、新アクションプランを策定して最初の報告書となる。

これまでの調査結果から、多くの大学が男女共同参画推進について改革意識を持ち、地道に取り組んできたことが明らかとなっている。教員の女性比率はここ数年毎年着実に増え続け、今回の調査で15.8%となった。この調査によって男女共同参画推進の実態把握を求めてきたことが、各大学の取組を継続する支えとなったと信じている。

平成27年12月には、「第4次男女共同参画基本計画」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に、分野ごとに必要な具体策が取りまとめられるとともに、2020年度末までを見据えた成果目標が設定された。さらに、平成28年4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）」が完全施行され、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。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に感謝申し上げる。

一般社団法人国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会委員長
後藤　ひとみ（愛知教育大学長）

調査の概要

1. 目的

○「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（2016 年度～2020 年度）－」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。

○文部科学省等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（2016 年度～2020 年度）抜粋＞（P117 参照）

○達成目標

国立大学の女性教員比率については、各大学がそれぞれの状況に応じた達成目標を設定し、平成 32 年までに、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。

また、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。

○大学が取り組むべき事項

（１）大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

（２）女性教員・研究者・女子学生の拡大

（３）就業環境の整備・充実

（４）男女の固定的な性別役割分担意識の解消

2. 調査対象

国立大学　86 大学（回収率　100%）

平成 28 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	９９	９７	８９	８７	８６	８６	８６	８６
報告書	第９回	第 10 回	第 11 回	第 12 回				
調査年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年				
大学数	８６	８６	８６	８６				

3. 調査方法

質問票を電子メールにより各大学に送付。

（大学の作業期間　平成 28 年 7 月 5 日～平成 28 年 8 月 5 日）

4. 調査内容（P130 参照）

Ⅰ．統計調査

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）

総 括

国立大学協会では、平成 12 年の「国立大学における男女共同参画を推進するために」に代わるものとして、平成 23 年に『国立大学における男女共同参画推進について-アクションプラン-』を策定し、平成 27 年までに女性教員比率を 17%以上にするとの目標を設定した。平成 28 年 1 月、それを引き継ぐものとして、『国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2016 年度～2020 年度）－』を策定し、大学ごとの現状の女性教員比率を踏まえた女性教員比率の目標値を設定するとともに、女性が占める割合の目標値を職階ごとに設定した。その進捗状況を確認するため、全国 86 大学を対象に平成 28 年 7 月に調査を実施し、以下のことが明らかになった。

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、93%の大学が取組を行っている。しかし、学長・理事・副学長における女性比率は 7.7%、大学の意思決定機関等における女性比率は 9.5%と依然として低い状況である。また、今回の調査でも、意思決定機関等の女性比率が 0%の大学があった。

教員の女性比率は、前回より 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増加し、15.8%となった。アクションプランの目標値である女性比率 40%以上の大学は前回同様 1 大学であった。また、30%以上の大学は合計 4 大学（対前回比 1 大学増）、20%以上の大学は合計 21 大学（対前回比 3 大学増）となった。なお、大学別女性教員比率の平均は 17.3%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となった。

職階別をみると、学長 2.3%、理事 6.7%、副学長 10.6%、教授 9.4%、准教授 15.8%、講師 21.8%、助教 22.0%と、職階が低くなるにつれて女性比率が上がる傾向にある。また、前回からの比較では、学長を除く全ての職階で女性比率を伸ばした。そのうち最も伸ばしたのは 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増の理事であるが、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%の大学が依然としてあった。

専攻分野別をみると、教員女性比率が高い分野から家政 51.2%、人文科学 24.7%、教育 22.1%、保健 20.9%、芸術 19.4%、社会科学 17.3%、農学 10.6%、理学 7.9%、工学 5.6%であり、最も高い家政と最も低い工学の間に 45.6 ﾎﾟｲﾝﾄ差が生じていた。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教員女性比率も高く、工学、理学など学生の女性比率が低い分野は、教員女性比率も低くなっている。

採用時及び昇任時における積極的是正措置（ポジティブアクション）を実施している大学は 82.6%で、常勤教員の採用時に実施した大学は 61.6%だった。また、女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組を実施している大学は 81.4%、若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者に対してロールモデルの提供等の取組を実施している大学は 83.7%と、女性教員の母数を増やす取組も 80%以上の大学で行われている。

就業環境の整備・充実への取組状況をみると、ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進のために、育児・介護等に適応した勤務時間制度の導入や男性の育児休暇の取得促進等を実施している大学は100％で、すべての大学で実施されていた。また、育児・介護等に携わる研究者に対する研究継続支援を整備・充実している大学は88.4％であった。

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・充実を実施している大学は82.6％、 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・充実を実施している大学は83.7％となった。さらに、ハラスメント対応の体制整備・強化については、98.8％の大学が実施していた。

男女の固定的な性別役割分担意識の解消のため、他大学や地域・企業等と取組を行ったりシンポジウム等を開催した大学は 86.0％、両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成のため、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 94.2％であった。なお、アンケートやヒアリング等により男女共同参画に係る取組の評価と成果の把握を実施した大学は 73.3％で、各大学で様々な取組は行われているものの、それを評価していくシステムの構築までとなると、実施率が10%以上低かった。

以上が今回の調査結果の概要である。女性教員比率について、アクションプランでは、大学毎の現状の女性教員比率を踏まえて、現在 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、2020年までに、より高い女性教員比率の達成を目指すよう目標値を設定している。各大学は男女共同参画にかかるそれぞれの課題に応じて取組の充実をはかっており、女性教員比率は前回調査から 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ伸びて 15.8％となった。女性教員比率は毎年 0.4～0.7%ずつ確実に増え続けており、女性比率が20％を超えた大学数は、直近6回の調査の間に2倍以上になった。

一方、アクションプランにおいて個別に 2020 年までの数値目標を設定している「学長、理事、副学長」(12％以上)、「大学の意思決定機関等」(10％以上)、「教授」(15％以上)、「准教授」(23％以上)、「課長相当職以上の職員」(17％以上）の女性の割合についての今回の調査結果は、それぞれの目標値までに2.0～7.2％の隔たりがある。

そこで、今回の調査結果を踏まえ、目標を達成するための課題について述べる。

第一は、大学運営における意思決定過程への女性参加率である。学長、理事、副学長をはじめ、部局長や経営協議会等の意思決定機関では女性比率が低く、比率 0%の場合も少なからずあり、状況の改善が必要である。第 4 次男女共同参画基本計画等の政府目標を受けて、アクションプラン内でも大学の意思決定機関等に占める女性の割合について、数値目標を設定し、各大学に取組を促している。また、女性活躍推進法に基づいて策定する一般事業主行動計画や学内の計画においても、役員や管理職に占める女性の割合などの数値目標を設定し、取組を行っているという大学が多く見られた。こうした取組が拡大し、数年後数字として現れてくることを期待したい。

第二は、女性教員の積極的な採用である。女性の教員比率については、毎年増加しているものの、分野によって差があるのが現状である。特に理工系分野については、徐々に増加しているが、比率は 10%以下である。しかし、今回の調査において、理工系分野の博士修了者の女性比率が大幅に伸び、初めて 20%を超える結果となった。内閣府による、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～」や、各大学でセミナーやシンポジウム開催によって次世代研究者へのロールモデルを提供する取組を行ってきた結果が現れてきていると考えられる。今後は、教員の母集団となる博士人材の増加を女性教員採用につなげられるような取組を実施していくことが重要である。

また、比較的女性教員比率が高い分野であっても、職位が上がるにつれて割合が低くなる状況は、調査開始当初から変わっていない。採用・昇任において、積極的是正措置（ポジティブアクション）を活用し、計画的な女性教員の登用が求められる。

平成 27 年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」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に、分野ごとに必要な具体策が取りまとめられるとともに、2020 年度末までを見据えた成果目標が設定された。さらに、平成 28 年 4 月に、女性活躍推進法が完全施行されたことにより、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定とともに、それを実行に移し、今後はさらに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ている。各大学においては、新たなアクションプランで設定した目標の達成に向けて、引き続き男女共同参画の推進に取り組んでいただきたい。

（参 考） 我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における活動等

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

6 月　各国立大学法人等が女性役員、管理職別の登用目標値（平成 28. 4. 1 時点）を公表

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（同年 9 月公布・施行）※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。**）

平成28年　4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）」（一般事業主行動計画の策定）施行

平成28年　7月　「第13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　「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第13回追跡調査報告書」を作成

第一部

（調査報告）

Ⅰ．アクションプラン（2016 年度～2020 年度）に関す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・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

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・・・・・・・ 17

３．女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況・・・・・・ 21

Ⅱ．男女共同参画の現状について

１．大学における女性比率 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

２．大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

３．専攻分野別の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

４．非常勤講師の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

５．常勤教員の採用及び昇任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

６．職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48

７．女性教員比率が増加した上位５大学・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53

Ⅰ．アクションプラン（2016 年度～2020 年度）に関す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

アクションプランにおける 2020 年までの達成目標に対する 2016 年（平成 28 年）5 月 1 日現在の達成状況について、表Ⅰ-1-1 及び表Ⅰ-1-2 に示した。

（１）女性教員比率

（達成目標）

大学ごとの現状の女性教員比率を踏まえて、平成 32 年までに、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。

（達成状況）

女性教員比率別の大学数は以下のとおり。

前回調査と比べ、女性教員比率が 40%以上の大学数に変化はみられないものの、30%以上の大学は合計 4 大学（対前回比 1 大学増）、20%以上の大学は合計 21 大学（対前回比 3 大学増）、10%以上の大学は合計 80 大学（対前回比 2 大学増）とそれぞれ増加し、女性教員比率増加の全体的な底上げ傾向がみられた。

表Ⅰ-1-1　女性教員比率毎の大学数

女性教員比率	第 12 回調査（2015 年）	第 13 回調査（2016 年）	前回比増減
40%以上	1 （ 1% ）	1 （ 1% ）	0
30%以上～40%未満	2 （ 2% ）	3 （ 3% ）	1
20%以上～30%未満	15 （ 17% ）	17 （ 20% ）	2
15%以上～20%未満	40 （ 47% ）	37 （ 43% ）	-3
10%以上～15%未満	18 （ 21% ）	20 （ 23% ）	2
1%～10%未満	10 （ 12% ）	8 （ 9% ）	-2
計	86 （ 100% ）	86 （ 100%※ ）	-

※構成比率は四捨五入により算出しているため各区分の合計は 100 にならない

（２）指導的地位に女性が占める割合

（達成目標）

国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合は 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%以上を目指す。

（達成状況）

各役職等に女性が占める割合は以下のとおり。

【学長、理事、副学長】

女性が占める割合は、全体で前回調査より 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 7.7%となった。今後、アクションプラン期間において継続して同程度の増加率が確保されれば、「2020 年までに 12%以上」の目標値の達成が見込まれる。

【大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）】

女性が占める割合は、全体で 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 9.5%となった。特に非常勤理事、非常勤監事の女性割合について、それぞれ 21.9%増、40.9%増と、その増加率が顕著であった。今後、アクションプラン期間において同程度の増加率が確保されれば、「2020 年までに 10%以上」の目標値の達成が見込まれる。

【教授】

女性が占める割合は、前回調査より 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 9.4%となった。今後、アクションプランの「2020 年までに 15%以上」の目標値を達成するためには、各大学の更なる取組の努力が求められる。

【准教授】

女性が占める割合は前回調査より 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 15.8%となった。今後、アクションプランの「2020 年までに 23%以上」の目標値を達成するためには、各大学の更なる取組の努力が求められる。

【課長相当職以上】

女性が占める割合は、前回調査より 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 15.0%となった。今後、アクションプラン期間において同程度の増加率が確保されれば、「2020 年までに 17%以上」の目標値の達成が見込まれる。

表Ⅰ-1-2 アクションプランの達成目標項目ごとの女性教員比率

職名等	目標値	第 12 回（2015 年）	第 13 回（2016 年）	前回比増減
学長		3.5 %	2.3 %	-1.2 %
理事		4.7 %	6.7 %	2.0 %
副学長		9.5 %	10.6 %	1.1 %
学長・理事・副学長 計	12%以上	6.4 %	7.7 %	1.3 %
学長補佐等		12.2 %	14.1 %	1.9 %
経営協議会、教育研究評議会委員		6.5 %	7.3 %	0.8 %
部局長等		5.0 %	6.0 %	1.0 %
監事		3.8 %	6.3 %	2.5 %
非常勤理事		5.1 %	27.0 %	21.9 %
大学運営に参画する外部委員等		14.0 %	14.3 %	0.3 %
非常勤監事		5.0 %	45.9 %	40.9 %
大学の意思決定機関等 計	10%以上	7.6 %	9.5 %	1.9 %
教授	15%以上	9.1 %	9.4 %	0.3 %
准教授	23%以上	15.5 %	15.8 %	0.3 %
課長相当職以上	17%以上	13.6 %	15.0 %	1.4 %

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

アクションプランでは「大学が取り組むべき事項」として、４つの事項を掲げている。今回調査では、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～Ⅰ-2-4 及び表Ⅰ-2 に示した。

【事項１】大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

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 93.0%

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等の取組が、9 割以上の大学で実施されている。調査項目「Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する報告　２．女性活躍推進法に基づく取組」においても、19 大学が、役員等の登用について、学内の計画として数値目標を掲げていると回答している。

図Ⅰ-2-1 大学運営における意思決定過程への女性の参画拡大　取組状況

（参考）第 12 回調査（2015 年）におけるアクションプラン（2011 年～2015 年）中の同項目の質問に対する回答

【事項2】女性教員・研究者・女子学生の拡大

(1) 採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施
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82.6%
(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施
公募等において、応募者数増加を目指した取組を実施している大学は81.4%
(3) 若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供
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%

いずれの項目についても、実施率は80%を超えている。また、表Ⅰ-2のとおり、(1)の積極的是正措置（ポジティブ・アクション）については、常勤教員の採用時には53大学(61.6%)、昇任時には27大学(31.4%)が実施したと回答している。

図Ⅰ-2-2　女性教員･研究者の拡大　取組状況

（参考）第12回調査（2015年）におけるアクションプラン（2011年～2015年）中の同項目の質問に対する回答

表Ⅰ-2　採用･昇進時における積極的是正措置(ポジティブ･アクション)の実施大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	53 （61.6%）	27 （31.4%）	10 （11.6%）
実施しなかった	33 （38.4%）	59 （68.6%）	76 （88.4%）

【事項３】就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）
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%

(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%

(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%

(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
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83.7%

(5)ハラスメント対応の体制整備・強化
ハラスメント対応の体制整備・強化を実施している大学は、98.8%

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が高い。なかでも、(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進の実施率は 100%であり、全大学で実施が達成された。また、アクションプランの「大学が取り組むべき事項」に追加された(5)ハラスメント対応の体制整備・強化も、98.8%と、非常に高い実施率であった。

図Ⅰ-2-3 就業環境の整備・充実 取組状況

（参考）第 12 回調査（2015 年）におけるアクションプラン（2011 年～2015 年）中の同項目の質問に対する回答

【事項４】男女の固定的な性別役割分担意識の解消

(1) 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86.0%
(2) 教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成
両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレット作成等に取り組む大学は94.2%
(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握
男女共同参画に関するアンケートの実施やその結果公表等を行っている大学は、73.3%

(3)の男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握は、(1)や(2)と比較して低い実施率となった。

図Ⅰ-2-4　男女の固定的な性別役割分担意識の解消　取組状況

（参考）第12回調査（2015年）におけるアクションプラン（2011年～2015年）中の同項目の質問に対する回答

○アクションプランを踏まえた取組等

アクションプランの各事項に関して、各大学で実施中の取組の中で、特に成果を上げた取組等を掲載した。P112を参照いただきたい。

３．女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況

アクションプラン（2016 年度～2020 年度）では、「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）」に基づき、各国立大学が策定する一般事業主行動計画の設定目標項目をフォローアップすることとし、今回の追跡調査において、関連する調査項目を追加した。その項目について、各大学からの回答を集計した結果、以下のとおりとなった。

(1)「一般事業主行動計画」の策定状況

（全８６大学中）

①策定している	８１大学
②策定していない（検討中を含む）	０大学
③策定していない（策定義務がない）	５大学

(2)「一般事業主行動計画」における項目別数値目標設定状況

（８１大学中、複数項目の回答有※）

①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）	５７大学（70.4%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	４０大学（49.4%）
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	１３大学（16.0%）

※①~③の各大学設定の目標値及びその他の数値目標項目については、本報告書の第二部（資料編）P66～P111 を参照。

Ⅱ．男女共同参画の現状について

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

1．大学における女性比率

国立大学全体の学生及び教員の女性比率をみるため、学部、修士課程、博士課程、専門職学位課程の卒業・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。

学生の女性比率は、学部 36.8%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士 25.5%（前回比増減なし）、博士 31.8%（前回比 3.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、専門職 32.4%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員（助手を除く）の女性比率は、15.8%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。推移をみると、学部と修士は、多少増減があるものの横ばいであり、博士及び教員は確実に比率を上げてきている。特に博士は、3.7 ポイント増と、今年度は大幅に増加した。また、専門職学位課程は、増減を繰り返しているものの、ここ数年は増加傾向にある。

この比率上昇は、文部科学省を中心とした女性研究者支援策が一因となっているの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、専門職学位課程の卒業・修了者及び教員（助手除く）の女性比率

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

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

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

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

出典:学校基本調査

女性教員比率について、アクションプランでは、大学毎の現状の女性教員比率を踏まえて、現在 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、2020 年までに、より高い女性教員比率の達成を目指すよう目標値を設定している。表Ⅱ-1-1 では、第 8 回調査から第 13 回調査までの各大学の女性教員比率について、数値ごとの大学数を示した。状況をみると、直近 6 回の調査の間に、比率が 20%を超えた大学数は、第 8 回調査（2011 年）の 10 大学から今回調査の 21 大学へと 2 倍以上になっている。

なお、大学別女性教員比率の平均は 17.3%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となった。

表Ⅱ-1-1 女性教員比率毎の大学数

女性教員比率	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	第 13 回調査
40%以上	1	1	1	1	1	1
30%以上～40%未満	2	2	2	3	2	3
20%以上～30%未満	7	10	11	9	15	17
15%以上～20%未満	25	27	32	42	40	37
10%以上～15%未満	36	32	28	21	18	20
1%～10%未満	15	14	12	10	10	8
計	86	86	86	86	86	86

職名別の教員の女性比率について、平成 28 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-1-2 である（長期的な経年変化をみるため、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 2.3%（前回比 1.2%減）、理事 6.7%（前回比 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、副学長 10.6%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 9.4%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 15.8%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 21.8%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、助教 22.0%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）と、職階が上がる毎に女性比率が低くなっている。年度毎の推移をみると、学長を除く各職階の女性比率は微増傾向にある。なお、アクションプランでは、学長・理事・副学長に占める女性の割合を 2020 年までに 12%、教授 15%、准教授 23%と定めている。

表Ⅱ-1-2 職名別・性別教員数

職名	女	男	計	女性比率(%)	女性比率対前回比増減(%)	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	2	84	86	2.3	−1.2	100.0	0.0
理事	23	320	343	6.7	2.0	48.4	0.0
副学長	30	252	282	10.6	1.1	53.8	0.0
学長・理事・副学長 小計	55	656	711	7.7	1.3	−	−
教授	2,043	19,620	21,663	9.4	0.3	33.3	3.3
准教授	2,894	15,391	18,285	15.8	0.3	54.9	0.0
講師(常勤)	1,119	4,020	5,139	21.8	0.6	93.3	0.0
助教	4,064	14,426	18,490	22.0	0.5	100.0	0.0
学長～助教 小計	10,175	54,113	64,288	15.8	0.4	−	−
助手	362	267	629	57.6	0.9	100.0	0.0
計	10,537	54,380	64,917	16.2	0.4	−	−

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

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 14.1%（前回比 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、経営協議会（学内委員）・教育研究評議会委員 7.3%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、部局長等 6.0%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、監事 6.3%（前回比 2.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）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、常勤については、依然として女性比率が低い状況にある。また、今回の調査では、非常勤理事及び非常勤監事の女性比率が急激に伸びており、非常勤の女性登用は進んでいるといえる。なお、アクションプランでは、2020 年までに、意思決定機関等における女性比率を 10%以上とすることを目標としている。

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(%)	女性比率対前回比増減（%）	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	84	512	596	14.1	1.9	100.0	0.0
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	208	2,628	2,836	7.3	0.8	48.4	0.0
部局長等	88	1,378	1,466	6.0	1.0	53.8	0.0
監事	3	45	48	6.3	2.5	100.0	0.0
小計	383	4,563	4,946	7.7	1.0	－	－
非常勤理事	10	27	37	27.0	21.9	100.0	0.0
大学運営に参画する外部委員等	107	640	747	14.3	0.3	50.0	0.0
非常勤監事	56	66	122	45.9	40.9	100.0	0.0
小計	173	733	906	19.1	6.7	－	－
計	556	5,296	5,852	9.5	1.9	－	－

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

※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、大学運営に参画する外部委員等、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第3回調査以降の集計としている。

3. 専攻分野別の女性比率

3-1. 専攻分野別の女性比率とその推移及び女性比率区分別大学数

専攻分野別に、学生（学部卒業、大学院、専門職学位課程修了者）と教員（教授、准教授、講師、助教）の男女比率（図Ⅱ-3-1-1）、第1回調査からの推移（図Ⅱ-3-1-2）、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、全ての学位において男性比率を上回っている。特に、専門職学位課程は90.0%と非常に高い。推移をみると、学部、専門職学位課程が前回から2ﾎﾟｲﾝﾄ以上の減少、修士はほぼ横ばい、博士が前回から8.4ﾎﾟｲﾝﾄ増と大きく増加している。

教員の女性比率は、講師が42.0%で、以下、助教（34.7%）、准教授（29.3%）、教授（17.8%）の順に下がっている。また、推移をみると、助教が第 11 回から減少傾向にあり、講師は前回に比べ4.2ﾎﾟｲﾝﾄも減少した。

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21校(46.7%)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、どの学位もほとんど変化はない。

教員の女性比率は、講師が31.2%で、以下、助教（29.4%）、准教授（21.3%）、教授（12.0%）の順に下がっている。また、推移をみると、教授の女性比率は微増傾向にあり、准教授はほぼ横ばい、講師は前回から2.9ﾎﾟｲﾝﾄ減少し、助教はここ数年間減少傾向にある。

教員の女性比率別の大学数でみると、10%から20%の大学が23校（44.2%）と最も多い。

(c) 理学

学生の女性比率は、博士が前回から8.4ﾎﾟｲﾝﾄ増加して26.5%となり、調査開始から初めて学部、修士を抜いて最も高い比率となった。

教員の女性比率は、講師が16.6%で、以下、助教（11.6%）、准教授（8.9%）、教授（3.2%）の順に下がっている。また、推移をみると、教授、准教授、助教が微増傾向にある。

教員の女性比率別の大学数でみると、0%から10%の大学が29校（69%）と最も多い。

(d) 工学

学生の女性比率は、博士が前回に比べて5.7ﾎﾟｲﾝﾄ増加して21.6%となり、初めて20%を超えた。その他の学位は学部、修士が10%台、専門職学位課程が3.7%であり、他の専攻分野に比べ低い。推移をみると、学部と修士が微増傾向にある。

教員の女性比率は、講師が 10.4%で、以下、助教（9.8%）、准教授（5.7%）、教授（2.2%）の順に下がっている。また、推移をみると、教授と講師が今回減少しているものの、助教・准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55校（90.2%）と最も多い。

(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

学生の女性比率は、学部が44.4%で、修士と博士は35%台でほぼ同じ比率である。推移をみると、第12回調査ではすべての学位で増加傾向だったが、今回は修士、博士で減少した。

教員の女性比率は、講師が23.2%で、以下助教（21.7%）、准教授（9.6%）、教授（4.1%）の順で下がっている。推移をみると、第11回調査以降は助教、講師、准教授が増加傾向にある。

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（53.5%）と最も多い。

(f) 保健（医歯薬学を含む）

学生の女性比率は、学部、修士、専門職学位課程は50%前後であるが、博士が34.8%と他より低い。推移をみると、学部はほぼ横ばい、修士、専門職学位課程は増減を繰り返しており、博士は増加傾向にある。

教員の女性比率は、助教が26.2%だが、准教授、講師、教授は10%台で低い。また、推移をみると、全職階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29校（58%）と最も多い。

(g) 家政

学生の女性比率は、学部、修士、博士ともに圧倒的に高い。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47.5%、教授45.7%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、今回の対象人数が129人と少ないことから年による増減が大きく、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、女性比率が50%以上の大学が8校（72.7%）である。

(h) 教育

学生の女性比率は、学部が55.6%で、以下、修士（51.2%）、専門職学位課程（40.2%）、博士（34.6%）の順に比率を下がっている。推移をみると学部が前回、今回と2年連続で減少し、修士は第7回調査以降ほぼ横ばい、専門職学位課程は増減を繰り返しているが、博士は比率を下げている。

教員の女性比率は、助教が35.4%、以下、講師（32.8%）、准教授（26.9%）、教授（16.3%）の順で下がっている。また、推移をみると、助教は前回より3.1ﾎﾟｲﾝﾄ減少しており、講師、准教授はほぼ横ばい、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33校（57.9%）と最も多い。

(i) 芸術

学生の女性比率は、学部が 73.3%で、以下、博士（67.2%）、修士（62.5%）の順に下がっている。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55.6%であり、以下、助教（38.6%）、准教授（22.8%）、教授（9.8%）の順で下がっている。また、推移をみると、教授がほぼ横ばい、助教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%、20%から30%、30%から40%の大学がそれぞれ25%（4校）となっている。

※「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ため、今年度報告から、「(j)その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1-1　専攻分野別　学部卒業、大学院、専門職学位課程修了者と職名別教員の男女比率(1)

図Ⅱ-3-1-1　専攻分野別　学部卒業、大学院、専門職学位課程修了者と職名別教員の男女比率(2)

※「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ため、今年度報告から、「(j)その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1-2　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-3-1-2　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-3-1-2　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) 家政

(h) 教育

(i) 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。

図Ⅱ-3-1-2　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) その他

※「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ため、今年度報告から、「(j)その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1-3　専攻分野別・教員女性比率区分別（助手を除く）　大学数（1）

図Ⅱ-3-1-3　専攻分野別・教員女性比率区分別（助手を除く）　大学数（2）

※「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ため、今年度報告から、「(j)その他」に含めることとした。

3-2. 専攻分野別の教員女性比率の比較について

専攻分野別の教員女性比率及びその推移を図Ⅱ-3-2-1、3-2-2 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、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、ほとんど順位の入れ替えはない。

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。

※「商船」は、３－１で説明のとおり、今年度報告から「その他」に含めることとしたことから、以下の図中には記載していない。

図Ⅱ-3-2-1　専攻分野別　教員女性比率（助手を除く）

図Ⅱ-3-2-2　専攻分野別　教員女性比率（助手を除く）

3-3. 専攻分野別の博士課程修了者と教員の女性比率の比較

専攻分野別の博士課程修了者と教員（教授、准教授、講師、助教）の比率を図Ⅱ-3-3 に示した。

図Ⅱ-3-3 をみると、専攻分野により博士課程修了者の女性比率が教員の女性比率に反映されていると推測されるものとそうでないものに傾向が分かれる。

博士課程修了者の女性比率が 5 割を上回る専攻分野は、人文科学（54.5%）、家政（89.5%）、芸術（67.2%）の３分野である。それぞれ教員の女性比率をみると、人文科学のうち講師が 42.0%、家政のうち助教が 100%、芸術のうち講師が 55.6%となっている。博士課程修了者のキャリアパスとして最初の職階になるケースが多い助教、講師の女性比率について、40～100%となっている。

また、上記以外の博士課程修了者の女性比率が 5 割を下回る専攻分野の各教員女性比率は、社会科学のうち講師が 31.2%、理学のうち講師が 16.6%、工学のうち講師が 10.4%、農学のうち講師が 23.2%、保健のうち助教が 26.2%、教育のうち助教が 35.4%であり、いずれも女性比率が 40%を上回る職階が存在しない。

このことから、博士課程修了者の女性比率が比較的高い 50%以上の３つの専攻分野については、教育職に就く女性比率が 40%～100%と、修了者の女性比率が低い他の専攻分野に比べ、比較的に高い割合を示していることが分かる。

図Ⅱ-3-3　専攻分野別　博士課程修了者と専攻分野別職名別教員の女性比率

※「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ため、今年度報告から、「その他」に含めることとした。

4. 非常勤講師の状況

非常勤講師の構成を表Ⅱ-4 に、うち女性比率のその推移を図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 23.4%、「専任教員の本務を持つ者」18.0%、「教員以外の本務を別に持つ者」16.3%、「本務を持たない非常勤講師（60 歳以上）」21.3%、「本務を持たない非常勤講師（60 歳未満）」52.6%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 ﾎﾟｲﾝﾄ上昇し、「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 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ、「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 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ上昇した。一方で、「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 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減少した。

また、男性は常勤教員 54,380 名に対し非常勤講師 27,672 名（全男性教員の 33.7%）、女性は常勤教員 10,537 名に対し非常勤講師 8,471 名（全女性教員の 44.6%）であることからも、女性の非常勤講師の割合は高いといえる。

表Ⅱ-4 非常勤講師の構成

	女		男		計		女性比率(%)		調査対象大学中最高女性比率(%)	調査対象大学中最低女性比率(%)
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		
専任教員の本務を持つ者	1,993	107	9,074	772	11,067	879	18.0	12.2	53.2	0.0
教員以外の本務を別に持つ者	2,459	159	12,637	1,121	15,096	1,280	16.3	12.4	66.7	0.0
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	839	55	3,093	247	3,932	302	21.3	18.2	100.0	0.0
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,180	216	2,868	222	6,048	438	52.6	49.3	100.0	0.0
計	8,471	537	27,672	2,362	36,143	2,899	23.4	18.5	－	－

図Ⅱ-4-1 非常勤講師の女性比率

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. 常勤教員の採用及び昇任

平成 27 年度中に異動した常勤教員の採用・転入の状況を表Ⅱ-5-1、学内昇任の状況を表Ⅱ-5-2 に示すとともに、その推移をそれぞれ図Ⅱ-5-1、図Ⅱ5-2 に示した。

採用・転入における職名別女性比率は、教授 10.6%、准教授 21.0%、講師 25.9%、助教 25.1%、助手 51.1%で、計 23.0%であった。また、学内昇任における比率は、教授 13.5%、准教授 16.7%、講師 15.9%、助教 27.3%で、計 15.3%であった。

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、助手は採用・転入が高く、教授は学内昇任が高い。

教員採用に係る応募者数については、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-5-3 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 84.6%、次いで人文科学 32.4%、芸術 29.7%、教育 24.6%、社会科学 22.7%、その他 22.7%、保健 20.4%、農学 16.4%、理学 13.4%であり、最も低い分野は工学 9.2%であった。

また採用者比率では、最も高いのが家政 75.0%、次いで人文科学 36.9%、芸術 33.3%、教育 28.7%、その他 26.7%、保健 23.4%、社会科学 21.6%、農学 17.0%、理学 15.5%、、最も低い分野は工学 9.8%であった。

採用者に占める女性割合が 0%の専攻分野はなくなったものの、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があった。

表Ⅱ-5-1 常勤教員の採用・転入

異動後の職名	教 授				准教授				講 師			
専攻分野	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
人文科学	7	22	29	24.1	26	77	103	25.2	11	21	32	34.4
社会科学	6	98	104	5.8	23	84	107	21.5	20	49	69	29.0
理学	5	70	75	6.7	12	64	76	15.8	6	22	28	21.4
工学	8	135	143	5.6	18	153	171	10.5	6	53	59	10.2
農学	1	39	40	2.5	11	44	55	20.0	3	11	14	21.4
保健	23	160	183	12.6	44	144	188	23.4	29	133	162	17.9
家政	1	1	2	50.0	0	0	0	−	0	0	0	−
教育	16	80	96	16.7	44	100	144	30.6	22	59	81	27.2
芸術	6	26	32	18.8	5	9	14	35.7	3	1	4	75.0
その他	23	176	199	11.6	44	181	225	19.6	52	85	137	38.0
計	96	807	903	10.6	227	856	1,083	21.0	152	434	586	25.9

異動後の職名	助 教				助 手				合 計			
専攻分野	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
人文科学	27	51	78	34.6	3	0	3	100.0	74	171	245	30.2
社会科学	19	50	69	27.5	2	1	3	66.7	70	282	352	19.9
理学	33	142	175	18.9	2	1	3	66.7	58	299	357	16.2
工学	61	414	475	12.8	1	2	3	33.3	94	757	851	11.0
農学	44	101	145	30.3	1	2	3	33.3	60	197	257	23.3
保健	571	1,615	2,186	26.1	43	42	85	50.6	710	2,094	2,804	25.3
家政	2	0	2	100.0	2	0	2	100.0	5	1	6	83.3
教育	14	19	33	42.4	1	0	1	100.0	97	258	355	27.3
芸術	13	19	32	40.6	3	1	4	75.0	30	56	86	34.9
その他	168	425	593	28.3	12	18	30	40.0	299	885	1,184	25.3
計	952	2,836	3,788	25.1	70	67	137	51.1	1,497	5,000	6,497	23.0

※「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ため、今年度報告から、「その他」に含めることとした。

表Ⅱ-5-2 常勤教員の学内昇任

異動後の職名	教 授				准教授				講 師			
専攻分野	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
人文科学	20	83	103	19.4	11	17	28	39.3	3	2	5	60.0
社会科学	27	77	104	26.0	7	26	33	21.2	1	5	6	16.7
理学	5	65	70	7.1	5	49	54	9.3	5	18	23	21.7
工学	5	186	191	2.6	14	151	165	8.5	3	38	41	7.3
農学	3	86	89	3.4	4	44	48	8.3	2	5	7	28.6
保健	14	91	105	13.3	41	200	241	17.0	54	315	369	14.6
家政	2	4	6	33.3	2	0	2	100.0	1	2	3	33.3
教育	24	101	125	19.2	27	68	95	28.4	2	7	9	22.2
芸術	2	13	15	13.3	3	7	10	30.0	0	0	0	−
その他	28	124	152	18.4	23	119	142	16.2	8	25	33	24.2
計	130	830	960	13.5	137	681	818	16.7	79	417	496	15.9

異動後の職名	助 教				合 計			
専攻分野	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
人文科学	0	0	0	−	34	102	136	25.0
社会科学	0	0	0	−	35	108	143	24.5
理学	0	0	0	−	15	132	147	10.2
工学	1	2	3	33.3	23	377	400	5.8
農学	0	0	0	−	9	135	144	6.3
保健	2	4	6	33.3	111	610	721	15.4
家政	0	0	0	−	5	6	11	45.5
教育	0	1	1	0.0	53	177	230	23.0
芸術	0	0	0	−	5	20	25	20.0
その他	0	1	1	0.0	59	269	328	18.0
計	3	8	11	27.3	349	1,936	2,285	15.3

※「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ため、今年度報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-5-1 採用・転入

図Ⅱ-5-2 学内昇任

図Ⅱ-5-3 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）

※[1] 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。
※[2] 「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ため、今年度報告から、「その他」に含めることとした。

6. 職員の状況

6-1. 職系別・職名別職員の女性比率

職員の状況について、職系別・職名別職員数を表Ⅱ-6-1 に、うち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」15.0%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」17.1%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」36.2%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」66.3%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「その他の一般職員」75.5%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、全体としては増加傾向にある。また、教員と同様に、職階が上位であるほど女性比率が低い。

女性比率を職系別でみると、医療系が 83.1%で最も高く、次いで事務系 41.7%、教務系 33.3%、技術技能系 22.3%となっている。

アクションプランで達成目標を設定している課長相当職以上に占める女性の割合については、職系の合計で前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 15.0%となった。目標の 17%には届いていないが、2020 年までに 17%以上を目指す上での目安となる年平均約 0.6%の増加率を上回っている。職系別でみると、医療系では女性比率が 63.1%と高い比率であるが、他方、事務系で 9.1%、技術技能系で 4.5%、教務系で 13.8%とそれぞれ女性比率が低い。経年比較すると、事務系で前回比 1.8 ﾎﾟｲﾝﾄ、技術技能系で 4 ﾎﾟｲﾝﾄ増加したが、いずれも女性比率は 10%未満である。

医療系は、全体の女性比率が 83.1%、職名別の女性比率は、「その他一般職員」83.9%、「主任等」89.7%、「係長、専門職員等」72.2%、「課長補佐、専門員等」34.6%、「課長相当職以上」63.1%であり、「課長補佐、専門員等」（34.6%）を除いて 60%以上と高い比率である。

表Ⅱ-6-1 職系別・職名別職員数

職　名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
課長相当職以上	228	2,270	2,498	9.1	11	235	246	4.5
課長補佐、専門員等	412	2,070	2,482	16.6	38	429	467	8.1
係長、専門職員等	2,340	5,218	7,558	31.0	572	2,375	2,947	19.4
主任等	2,610	2,137	4,747	55.0	69	241	310	22.3
その他一般職員	5,553	3,913	9,466	58.7	773	1,827	2,600	29.7
計	11,143	15,608	26,751	41.7	1,463	5,107	6,570	22.3

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	226	132	358	63.1	4	25	29	13.8
課長補佐、専門員等	110	208	318	34.6	4	31	35	11.4
係長、専門職員等	1,819	699	2,518	72.2	18	95	113	15.9
主任等	2,607	300	2,907	89.7	0	2	2	0.0
その他一般職員	31,389	6,002	37,391	83.9	163	225	388	42.0
計	36,151	7,341	43,492	83.1	189	378	567	33.3

職　名	その他				合　計			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
課長相当職以上	0	2	2	0.0	469	2,664	3,133	15.0
課長補佐、専門員等	2	9	11	18.2	566	2,747	3,313	17.1
係長、専門職員等	15	22	37	40.5	4,764	8,409	13,173	36.2
主任等	4	10	14	28.6	5,290	2,690	7,980	66.3
その他一般職員	104	329	433	24.0	37,982	12,296	50,278	75.5
計	125	372	497	25.2	49,071	28,806	77,877	63.0

図Ⅱ-6　職系別･職名別　職員女性比率

（1）事務系

（2）技術技能系

（3）医療系

（4）教務系

女性比率（%）
70.0
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
第1回 第2回 第3回 第4回 第5回 第6回 第7回 第8回 第9回 第10回 第11回 第12回 第13回
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

（5）その他

女性比率（%）
100.0
90.0
80.0
70.0
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
第1回 第2回 第3回 第4回 第5回 第6回 第7回 第8回 第9回 第10回 第11回 第12回 第13回
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

（6） 計

女性比率（%）
100.0
90.0
80.0
70.0
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
第1回 第2回 第3回 第4回 第5回 第6回 第7回 第8回 第9回 第10回 第11回 第12回 第13回
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

6-2. 職系別・職名別職員の女性採用比率

今年度調査から項目に追加された、職系別・職名別の採用者数について表Ⅱ-6-2 に示した。状況をみると、全ての職系合計では、「課長相当職以上」10.7%、「課長補佐・専門員等」19.4%、「係長・専門職員等」29.3%、「主任等」47.8%、「その他の一般職員」76.7%であった。

職系別では、「その他」の分類を除いて、どの職系も「その他の一般職員」の女性採用比率が最も高く、事務系 66.7%、技術技能系 36.6%、医療系 82.6%、教務系 35.5%となった。

表Ⅱ-6-2 職系別・職名別採用者数

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	33	292	325	10.2	0	23	23	0.0
課長補佐、専門員等	15	59	74	20.3	2	14	16	12.5
係長、専門職員等	65	138	203	32.0	2	31	33	6.1
主任等	40	45	85	47.1	1	8	9	11.1
その他一般職員	1,023	511	1,534	66.7	119	206	325	36.6
計	1,176	1,045	2,221	52.9	124	282	406	30.5

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	4	0	4	100.0	1	3	4	25.0
課長補佐、専門員等	2	5	7	28.6	0	0	0	
係長、専門職員等	8	5	13	61.5	3	16	19	15.8
主任等	13	4	17	76.5	0	0	0	
その他一般職員	4,579	962	5,541	82.6	11	20	31	35.5
計	4,606	976	5,582	82.5	15	39	54	27.8

職　名	その他				合 計			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
課長相当職以上	0	0	0		38	318	356	10.7
課長補佐、専門員等	0	1	1	0.0	19	79	98	19.4
係長、専門職員等	1	1	2	50.0	79	191	270	29.3
主任等	1	3	4	25.0	55	60	115	47.8
その他一般職員	31	47	78	39.7	5,763	1,746	7,509	76.7
計	33	52	85	38.8	5,954	2,394	8,348	71.3

7. 女性教員比率が増加した上位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	滋賀医科大学	２．９ポイント増	(20.4%→23.3%)
２位	政策研究大学院大学	２．８ポイント増	(18.7%→21.5%)
３位	岩手大学	２．７ポイント増	(11.0%→13.7%)
４位	千葉大学	２．３ポイント増	(19.2%→21.5%)
５位	香川大学	２．０ポイント増	(18.6%→20.6%)

＜各大学の取組 ＞

①アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組

②第３期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために平成２８年度に実施又は実施予定の取組

【滋賀医科大学】

①

・育児・子育て・介護中の女性研究者に研究支援員を配置する「女性研究者のための支援員配置事業（平成２７年度より支援対象を男性研究者にも拡大）」を実施（平成 24 年～26 年の文科省補助事業終了後の独自の取組）し、研究と子育て等を両立できる職場環境の構築に努めている。本制度を開始した当初は、学内外を問わず研究支援員を募集、採用したが、本制度実施後、「女性研究者への支援、学部学生を次世代の研究者として育成及び研究活動の促進」等の相乗効果が見込まれることが確認されたので、登録者対象を本学学部学生のみとし、女性研究者のニーズに合わせた支援員を迅速に派遣できる人材登録バンク、「三方よし人材バンク」を設置した。これら２つの制度の実施により、「研究者よし、学生よし、大学よし」を目指している。

・女性研究者が出産、育児等のため職場を離れる間に当該女性研究者の代替要員として特任助教を配置する取組を実施している。この取組により、当該診療科等の教育・研究・診療の各種業務に支障をきたさないだけでなく、女性研究者は上司や同僚に対して気兼ねすることなく産前・産後休暇や育児休業等を取得することができる。

②

・第２期男女共同参画マスタープランに基づく行動計画に取り組み、アクションプランの達成度に基づき効果を検証する。

・出産、育児、介護等に直面している研究者のための研究支援員を配置し、研究の継続を支援する。

・女性医師（研修医）を対象に、継続就業や職場復帰等への希望の相談に対応して、キャリアサポートの具体的なニーズを調査し、県内の女性医師就労改善に貢献する。

・女性管理職の比率を２８％以上にする。

【政策研究大学院大学】

①現時点では特になし

②
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。
・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する。
・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する。
・「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）に沿って、すべての教職員が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

【岩手大学】

①特に女性比率が低い分野について、女性限定公募を実施。

②
【年度計画 32】意識と実践力をもち、主体的に活動する男女共同参画推進学生委員および次世代育成サポーターを育成し、自主的な活動を支援する。
【年度計画 36】女性研究者支援のためのネットワーク組織を整備し、女性研究者研究支援事業を継続する。また、女性研究者・技術者等のためのリカレント教育プログラムや広く地域社会の女性を対象とした新たな育成プログラム策定に向けた検討を行う。
【年度計画 83】ワーク・ライフ・バランス実現を支援する制度や施設の利用状況を踏まえ、学内保育所等の環境整備や相談員の拡充について検討する。また、ダイバーシティに関する意識形成に向けた啓発を行う。
【年度計画 84】ワーク・ライフ・バランス実現を支援する制度や施設の利用状況を踏まえ、学内保育所等の環境整備や相談員の拡充について検討する。また、ダイバーシティに関する意識形成に向けた啓発を行う。

【千葉大学】

①
・育児や介護等の負担を抱える研究者を対象とした研究支援要員配置制度や，育児休業等から復帰する研究者を対象とした研究支援要員配置制度は，これらの負担を抱えた研究者にとって研究を継続させる上で効果を上げている。
・平成２８年度より、小学校入学前の子を養育する医員が利用できる「短時間医員」制度を導入、これまで医員は１日単位でしか勤務形態を選択できなかったが、時間単位での勤務形態を選択できるようにし、これまで育児によりキャリアが中断しがちだった若手女性医師が、育児とキャリア継続を両立させることができるようになった。

②
・女性教員の採用について、女性を優先する公募により、女性教員の採用比率の向上を図る。
・男女共同参画推進部門は研究支援要員の配置等により，ワーク・ライフ・バランスの支援体制を充実し，女性教職員や女性管理職の比率の向上を図ることとしており，妊娠・育児・介護に係る支援として，22 名の研究者（女性 14 名，男性 8 名）に対し 36 名の研究支援要員の配置を決定し，6 名配置した。また，育児休業等から復帰する研究活動再開支援として，9 名の研究者（女性 9 名）に対し 13 名の研究支援要員の配置を決定し，11 名配置した（平成 28 年 5 月現在）。

【香川大学】

①なし

②
実施している取組：　女性教員に対する四国地区５国立大学連携によるメンター制度。５大学間でのメンティング依頼があり、本学からもメンター申請を行い、教員が能力を向上・発揮できるよう支援を行う。また、女性研究者研究活動支援事業（連携型）により、共同研究プロジェクト支援、プロジェクト形成支援による支援者を厳正な選考のうえで 6 名採択し、研究費の支援を行い、キャリアアップにつなげることを目的とした。

実施予定の取組：　男女共同参画への全学的な意識醸成を目的とした男女共同参画推進シンポジウムの開催を予定している。また、キャリアデザインセミナーおよび女性研究者キャリアアップセミナーにより、女性教員のキャリアアップへの意識向上や全学的意識の醸成を図る。

第二部

（資料編）

Ⅰ．第 13 回追跡調査の集計結果

Ａ．統計調査集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59

Ｂ．男女共同参画の推進状況に関する報告
各大学の男女共同参画に関する第３期中期目標・中期計画における今後の取組及び女性活躍推進法に基づく取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 66

Ｃ.アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組・・・・・・・・・ 112

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（2016 年度～2020 年度）－・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 117

Ｂ．第 13 回追跡調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 130

Ｃ．大学別女性教員比率一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 148

男女共同参画小委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 150

Ⅰ．第13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	2	84	86	2.3
理事	23	320	343	6.7
副学長	30	252	282	10.6
教授	2,043	19,620	21,663	9.4
准教授	2,894	15,391	18,285	15.8
講師（常勤）	1,119	4,020	5,139	21.8
助教	4,064	14,426	18,490	22.0
小計	10,175	54,113	64,288	15.8
助手	362	267	629	57.6
計	10,537	54,380	64,917	16.2

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	84	512	596	14.1
経営協議会、教育研究評議会委員	208	2,628	2,836	7.3
部局長等	88	1,378	1,466	6.0
監事	3	45	48	6.3
小計	383	4,563	4,946	7.7
非常勤理事	10	27	37	27.0
大学運営に参画する外部委員等	107	640	747	14.3
非常勤監事	56	66	122	45.9
小計	173	733	906	19.1
計	556	5,296	5,852	9.5

表1．3　非常勤講師の構成

単位：人

	女		男		計		女性比率 %	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
専任教員の本務を持つ者	1,993	107	9,074	772	11,067	879	18.0	12.2
教員以外の本務を別に持つ者	2,459	159	12,637	1,121	15,096	1,280	16.3	12.4
本務を持たない非常勤講師（60歳以上）	839	55	3,093	247	3,932	302	21.3	18.2
本務を持たない非常勤講師（60歳未満）	3,180	216	2,868	222	6,048	438	52.6	49.3
計	8,471	537	27,672	2,362	36,143	2,899	23.4	18.5

表1．4　部局別・性別教員数

単位：人

学部・学科	教員数（本務者）											
	教　授				准教授				講師（常勤）			
	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
教養部（一般教育）	13	36	49	26.5	15	37	52	28.8	3	13	16	18.8
大学院	837	10,052	10,889	7.7	1,148	7,539	8,687	13.2	394	1,341	1,735	22.7
附属病院	16	191	207	7.7	48	423	471	10.2	151	1,390	1,541	9.8
附置研究所	50	1,008	1,058	4.7	72	801	873	8.2	16	100	116	13.8
その他	379	3,260	3,639	10.4	671	2,840	3,511	19.1	304	656	960	31.7
計	2,043	19,619	21,662	9.4	2,894	15,391	18,285	15.8	1,119	4,019	5,138	21.8

学部・学科	教員数（本務者）											
	助　教				助　手				小　計			
	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
教養部（一般教育）	2	12	14	14.3	0	0	0	0.0	33	98	131	25.2
大学院	1,644	6,367	8,011	20.5	168	96	264	63.6	4,191	25,395	29,586	14.2
附属病院	994	3,519	4,513	22.0	47	58	105	44.8	1,256	5,581	6,837	18.4
附置研究所	196	1,053	1,249	15.7	19	15	34	55.9	353	2,977	3,330	10.6
その他	714	2,133	2,847	25.1	64	73	137	46.7	2,132	8,962	11,094	19.2
計	4,063	14,426	18,489	22.0	366	267	633	57.8	10,485	53,722	64,207	16.3

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	4,431	2,615	7,046	62.9	934	615	1,549	60.3
社会科学	5,398	9,899	15,297	35.3	873	1,261	2,134	40.9
理学	1,816	5,124	6,940	26.2	926	3,325	4,251	21.8
工学	4,297	26,979	31,276	13.7	2,222	18,337	20,559	10.8
農学（獣医学、水産学を含む）	3,186	3,984	7,170	44.4	1,164	2,147	3,311	35.2
保健（医歯薬学を含む）	6,072	5,266	11,338	53.6	1,174	1,253	2,427	48.4
家政	301	0	301	100.0	76	7	83	91.6
教育	9,011	7,193	16,204	55.6	1,815	1,731	3,546	51.2
芸術	519	189	708	73.3	290	174	464	62.5
その他	1,506	1,400	2,906	51.8	1,159	2,190	3,349	34.6
法科大学院	－	－	－	－	－	－	－	－
合計	36,537	62,649	99,186	36.8	10,633	31,040	41,673	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	301	251	552	54.5	18	2	20	90.0
社会科学	184	349	533	34.5	231	493	724	31.9
理学	339	940	1,279	26.5	0	0	0	－
工学	687	2,489	3,176	21.6	1	26	27	3.7
農学（獣医学、水産学を含む）	298	550	848	35.1	0	0	0	－
保健（医歯薬学を含む）	1,254	2,345	3,599	34.8	47	39	86	54.7
家政	17	2	19	89.5	0	0	0	－
教育	152	287	439	34.6	227	337	564	40.2
芸術	41	20	61	67.2	0	0	0	－
その他	448	755	1,203	37.2	4	40	44	9.1
法科大学院	法科大学院修了者				236	655	891	26.5
合計	3,721	7,988	11,709	31.8	764	1,592	2,356	32.4

※「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ため、今年度報告から「その他」に含めることとした。

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							
	女		男		計		女性比率％		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		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	291	0	1,343	4	1,634	4	17.8	0.0	365	19	881	41	1,246	60	29.3	31.7
社会科学	244	2	1,786	55	2,030	57	12.0	3.5	278	14	1,029	50	1,307	64	21.3	21.9
理学	59	1	1,768	20	1,827	21	3.2	4.8	147	7	1,510	39	1,657	46	8.9	15.2
工学	98	2	4,390	119	4,488	121	2.2	1.7	238	12	3,902	136	4,140	148	5.7	8.1
農学（獣医学、水産学を含む）	63	1	1,488	8	1,551	9	4.1	11.1	136	1	1,282	22	1,418	23	9.6	4.3
保健（医歯薬学を含む）	429	14	3,047	306	3,476	320	12.3	4.4	494	50	2,377	346	2,871	396	17.2	12.6
家政	32	0	38	0	70	0	45.7	－	19	0	21	0	40	0	47.5	－
教育	445	0	2,292	3	2,737	3	16.3	0.0	562	2	1,525	12	2,087	14	26.9	14.3
芸術	25	2	230	3	255	5	9.8	40.0	46	4	156	7	202	11	22.8	36.4
その他	356	32	3,242	368	3,598	400	9.9	8.0	609	96	2,708	413	3,317	509	18.4	18.9
合計	2,042	54	19,624	886	21,666	940	9.4	5.7	2,894	205	15,391	1,066	18,285	1,271	15.8	16.1

専攻分野	講師(常勤)								助教							
	女		男		計		女性比率％		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		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	17	105	16	181	33	42.0	51.5	86	19	162	28	248	47	34.7	40.4
社会科学	68	23	150	39	218	62	31.2	37.1	58	22	139	38	197	60	29.4	36.7
理学	35	6	176	16	211	22	16.6	27.3	153	31	1,164	165	1,317	196	11.6	15.8
工学	44	6	379	42	423	48	10.4	12.5	303	54	2,781	393	3,084	447	9.8	12.1
農学（獣医学、水産学を含む）	36	1	119	3	155	4	23.2	25.0	191	45	689	113	880	158	21.7	28.5
保健（医歯薬学を含む）	450	52	2,265	314	2,715	366	16.6	14.2	2,587	491	7,286	1,234	9,873	1,725	26.2	28.5
家政	5	0	4	0	9	0	55.6	－	10	0	0	0	10	0	100.0	－
教育	128	0	262	5	390	5	32.8	0.0	46	9	84	21	130	30	35.4	30.0
芸術	10	2	8	0	18	2	55.6	100.0	22	6	35	4	57	10	38.6	60.0
その他	267	100	551	190	818	290	32.6	34.5	607	325	2,086	834	2,693	1,159	22.5	28.0
合計	1,119	207	4,019	625	5,138	832	21.8	24.9	4,063	1,002	14,426	2,830	18,489	3,832	22.0	26.1

専攻分野	小計								助手							
	女		男		計		女性比率％		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		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	818	55	2,491	89	3,309	144	24.7	38.2	19	0	2	0	21	0	90.5	－
社会科学	648	61	3,104	182	3,752	243	17.3	25.1	121	8	18	4	139	12	87.1	66.7
理学	394	45	4,618	240	5,012	285	7.9	15.8	11	0	13	2	24	2	45.8	0.0
工学	683	74	11,452	690	12,135	764	5.6	9.7	29	3	40	3	69	6	42.0	50.0
農学（獣医学、水産学を含む）	426	48	3,578	146	4,004	194	10.6	24.7	2	0	9	1	11	1	18.2	0.0
保健（医歯薬学を含む）	3,960	607	14,975	2,200	18,935	2,807	20.9	21.6	114	43	108	35	222	78	51.4	55.1
家政	66	0	63	0	129	0	51.2	－	2	2	0	0	2	2	100.0	100.0
教育	1,181	11	4,163	41	5,344	52	22.1	21.2	6	0	1	0	7	0	85.7	－
芸術	103	14	429	14	532	28	19.4	50.0	3	3	3	3	6	6	50.0	50.0
その他	1,839	553	8,587	1,805	10,426	2,358	17.6	23.5	53	28	71	49	124	77	42.7	36.4
合計	10,118	1,468	53,460	5,407	63,578	6,875	15.9	21.4	360	87	265	97	625	184	57.6	47.3

※「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ため、今年度報告から「その他」に含めることとした。

表1．7－1　常勤教員の採用・転入

移動後の職名	教　授				准教授				講　師			
専攻分野	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
人文科学	7	22	29	24.1	26	77	103	25.2	11	21	32	34.4
社会科学	6	98	104	5.8	23	84	107	21.5	20	49	69	29.0
理学	5	70	75	6.7	12	64	76	15.8	6	22	28	21.4
工学	8	135	143	5.6	18	153	171	10.5	6	53	59	10.2
農学（獣医学、水産学を含む）	1	39	40	2.5	11	44	55	20.0	3	11	14	21.4
保健（医歯薬学を含む）	23	160	183	12.6	44	144	188	23.4	29	133	162	17.9
家政	1	1	2	50.0	0	0	0	－	0	0	0	－
教育	16	80	96	16.7	44	100	144	30.6	22	59	81	27.2
芸術	6	26	32	18.8	5	9	14	35.7	3	1	4	75.0
その他	23	176	199	11.6	44	181	225	19.6	52	85	137	38.0
計	96	807	903	10.6	227	856	1,083	21.0	152	434	586	25.9

移動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
人文科学	27	51	78	34.6	71	171	242	29.3	3	0	3	100.0
社会科学	19	50	69	27.5	68	281	349	19.5	2	1	3	66.7
理学	33	142	175	18.9	56	298	354	15.8	2	1	3	66.7
工学	61	414	475	12.8	93	755	848	11.0	1	2	3	33.3
農学（獣医学、水産学を含む）	44	101	145	30.3	59	195	254	23.2	1	2	3	33.3
保健（医歯薬学を含む）	571	1,615	2,186	26.1	667	2,052	2,719	24.5	43	42	85	50.6
家政	2	0	2	100.0	3	1	4	75.0	2	0	2	100.0
教育	14	19	33	42.4	96	258	354	27.1	1	0	1	100.0
芸術	13	19	32	40.6	27	55	82	32.9	3	1	4	75.0
その他	168	425	593	28.3	287	867	1,154	24.9	12	18	30	40.0
計	952	2,836	3,788	25.1	1,427	4,933	6,360	22.4	70	67	137	51.1

※「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ため、今年度報告から「その他」に含めることとした。

表1．7－2　常勤教員の学内昇任

単位：人

移動後の職名	教　授				准教授				講　師			
専攻分野	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
人文科学	20	83	103	19.4	11	17	28	39.3	3	2	5	60.0
社会科学	27	77	104	26.0	7	26	33	21.2	1	5	6	16.7
理学	5	65	70	7.1	5	49	54	9.3	5	18	23	21.7
工学	5	186	191	2.6	14	151	165	8.5	3	38	41	7.3
農学（獣医学、水産学を含む）	3	86	89	3.4	4	44	48	8.3	2	5	7	28.6
保健（医歯薬学を含む）	14	91	105	13.3	41	200	241	17.0	54	315	369	14.6
家政	2	4	6	33.3	2	0	2	100.0	1	2	3	33.3
教育	24	101	125	19.2	27	68	95	28.4	2	7	9	22.2
芸術	2	13	15	13.3	3	7	10	30.0	0	0	0	－
その他	28	124	152	18.4	23	119	142	16.2	8	25	33	24.2
計	130	830	960	13.5	137	681	818	16.7	79	417	496	15.9

移動後の職名	助　教				小　計			
専攻分野	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
人文科学	0	0	0	－	34	102	136	25.0
社会科学	0	0	0	－	35	108	143	24.5
理学	0	0	0	－	15	132	147	10.2
工学	1	2	3	33.3	23	377	400	5.8
農学（獣医学、水産学を含む）	0	0	0	－	9	135	144	6.3
保健（医歯薬学を含む）	2	4	6	33.3	111	610	721	15.4
家政	0	0	0	－	5	6	11	45.5
教育	0	1	1	0.0	53	177	230	23.0
芸術	0	0	0	－	5	20	25	20.0
その他	0	1	1	0.0	59	269	328	18.0
計	3	8	11	27.3	349	1,936	2,285	15.3

※「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ため、今年度報告から「その他」に含めることとした。

表1．8　職系別・職名別職員数

単位：人

職　名	事務系				技術技能系				医療系				教務系			
	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
課長相当職以上	228	2,270	2,498	9.1	11	235	246	4.5	226	132	358	63.1	4	25	29	13.8
課長補佐、専門員等	412	2,070	2,482	16.6	38	429	467	8.1	110	208	318	34.6	4	31	35	11.4
係長、専門職員等	2,340	5,218	7,558	31.0	572	2,375	2,947	19.4	1,819	699	2,518	72.2	18	95	113	15.9
主任等	2,610	2,137	4,747	55.0	69	241	310	22.3	2,607	300	2,907	89.7	0	2	2	0.0
その他一般職員	5,553	3,913	9,466	58.7	773	1,827	2,600	29.7	31,389	6,002	37,391	83.9	163	225	388	42.0
計	11,143	15,608	26,751	41.7	1,463	5,107	6,570	22.3	36,151	7,341	43,492	83.1	189	378	567	33.3

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	2	2	0.0	469	2,664	3,133	15.0
課長補佐、専門員等	2	9	11	18.2	566	2,747	3,313	17.1
係長、専門職員等	15	22	37	40.5	4,764	8,409	13,173	36.2
主任等	4	10	14	28.6	5,290	2,690	7,980	66.3
その他一般職員	104	329	433	24.0	37,982	12,296	50,278	75.5
計	125	372	497	25.2	49,071	28,806	77,877	63.0

表1．9　常勤職員の採用

単位：人

職　名	事務系				技術技能系				医療系				教務系			
	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
課長相当職以上	33	292	325	10.2	0	23	23	0.0	4	0	4	100.0	1	3	4	25.0
課長補佐、専門員等	15	59	74	20.3	2	14	16	12.5	2	5	7	28.6	0	0	0	－
係長、専門職員等	65	138	203	32.0	2	31	33	6.1	8	5	13	61.5	3	16	19	15.8
主任等	40	45	85	47.1	1	8	9	11.1	13	4	17	76.5	0	0	0	－
その他一般職員	1,023	511	1,534	66.7	119	206	325	36.6	4,579	962	5,541	82.6	11	20	31	35.5
計	1,176	1,045	2,221	52.9	124	282	406	30.5	4,606	976	5,582	82.5	15	39	54	27.8

職　名	その他				計			
	女	男	計	女性比率％	女	男	計	女性比率％
課長相当職以上	0	0	0	－	38	318	356	10.7
課長補佐、専門員等	0	1	1	0.0	19	79	98	19.4
係長、専門職員等	1	1	2	50.0	79	191	270	29.3
主任等	1	3	4	25.0	55	60	115	47.8
その他一般職員	31	47	78	39.7	5,763	1,746	7,509	76.7
計	33	52	85	38.8	5,954	2,394	8,348	71.3

表1．10　採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	53	27	10
実施しなかった	33	59	76

表1．11　専攻分野別　公募人事による教員採用にかかる応募者数・採用者数

専攻分野	教　授															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性		女		男		計		女性	
		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き
人文科学	26	0	99	0	125	0	20.8	－	5	0	8	0	13	0	38.5	－
社会科学	74	27	339	144	413	171	17.9	15.8	5	1	30	12	35	13	14.3	7.7
理学	88	0	765	11	853	11	10.3	0.0	4	0	42	3	46	3	8.7	0.0
工学	58	4	1,406	46	1,464	50	4.0	8.0	5	0	138	9	143	9	3.5	0.0
農学（獣医学、水産学を含む）	29	6	409	21	438	27	6.6	22.2	2	0	50	4	52	4	3.8	0.0
保健（医歯薬学を含む）	134	1	1,102	36	1,236	37	10.8	2.7	27	1	173	20	200	21	13.5	4.8
家政	5	0	2	0	7	0	71.4	－	1	0	1	0	2	0	50.0	－
教育	122	23	469	53	591	76	20.6	30.3	12	1	45	5	57	6	21.1	16.7
芸術	4	0	15	0	19	0	21.1	－	1	0	1	0	2	0	50.0	－
その他	75	13	677	71	752	84	10.0	15.5	7	1	53	13	60	14	11.7	7.1
合計	615	74	5,283	382	5,898	456	10.4	16.2	69	4	541	66	610	70	11.3	5.7

専攻分野	准教授															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性		女		男		計		女性	
		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き
人文科学	627	38	1,487	103	2,114	141	29.7	27.0	25	4	66	9	91	13	27.5	30.8
社会科学	272	16	928	78	1,200	94	22.7	17.0	12	1	57	7	69	8	17.4	12.5
理学	253	26	1,471	80	1,724	106	14.7	24.5	12	2	71	6	83	8	14.5	25.0
工学	147	12	1,755	77	1,902	89	7.7	13.5	12	1	144	12	156	13	7.7	7.7
農学（獣医学、水産学を含む）	73	2	459	22	532	24	13.7	8.3	8	1	44	2	52	3	15.4	33.3
保健（医歯薬学を含む）	87	14	271	58	358	72	24.3	19.4	39	7	120	28	159	35	24.5	20.0
家政	0	0	0	0	0	0	－	－	0	0	0	0	0	0	－	－
教育	337	13	941	79	1,278	92	26.4	14.1	30	4	67	6	97	10	30.9	40.0
芸術	13	0	68	0	81	0	16.0	－	1	0	7	0	8	0	12.5	－
その他	353	136	1,187	438	1,540	574	22.9	23.7	27	13	75	26	102	39	26.5	33.3
合計	2,162	257	8,567	935	10,729	1,192	20.2	21.6	166	33	651	96	817	129	20.3	25.6

専攻分野	講　師(常勤)															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性		女		男		計		女性	
		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き
人文科学	211	71	347	137	558	208	37.8	34.1	20	7	24	10	44	17	45.5	41.2
社会科学	188	110	612	260	800	370	23.5	29.7	16	8	39	15	55	23	29.1	34.8
理学	37	12	285	95	322	107	11.5	11.2	3	0	20	5	23	5	13.0	0.0
工学	55	6	454	28	509	34	10.8	17.6	7	1	38	6	45	7	15.6	14.3
農学（獣医学、水産学を含む）	12	3	56	24	68	27	17.6	11.1	3	1	7	2	10	3	30.0	33.3
保健（医歯薬学を含む）	52	10	189	39	241	49	21.6	20.4	23	8	131	30	154	38	14.9	21.1
家政	0	0	0	0	0	0	－	－	0	0	0	0	0	0	－	－
教育	190	33	567	117	757	150	25.1	22.0	19	5	46	10	65	15	29.2	33.3
芸術	6	0	8	0	14	0	42.9	－	1	0	0	0	1	0	100.0	
その他	166	74	297	84	463	158	35.9	46.8	20	10	38	17	58	27	34.5	37.0
合計	917	319	2,815	784	3,732	1,103	24.6	28.9	112	40	343	95	455	135	24.6	29.6

専攻分野	助　教															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性		女		男		計		女性	
		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き
人文科学	224	154	334	183	558	337	40.1	45.7	23	19	27	18	50	37	46.0	51.4
社会科学	76	22	199	39	275	61	27.6	36.1	11	5	34	11	45	16	24.4	31.3
理学	221	69	1,347	310	1,568	379	14.1	18.2	26	7	112	28	138	35	18.8	20.0
工学	281	88	1,726	503	2,007	591	14.0	14.9	40	14	262	94	302	108	13.2	13.0
農学（獣医学、水産学を含む）	199	85	669	252	868	337	22.9	25.2	23	11	75	32	98	43	23.5	25.6
保健（医歯薬学を含む）	330	83	785	203	1,115	286	29.6	29.0	195	51	505	123	700	174	27.9	29.3
家政	6	2	0	0	6	2	100.0	100.0	2	1	0	0	2	1	100.0	100.0
教育	83	38	262	52	345	90	24.1	42.2	10	4	18	3	28	7	35.7	57.1
芸術	18	0	6	0	24	0	75.0	－	1	0	0	0	1	0	100.0	－
その他	589	375	1,878	1,184	2,467	1,559	23.9	24.1	61	40	149	82	210	122	29.0	32.8
合計	2,027	916	7,206	2,726	9,233	3,642	22.0	25.2	392	152	1,182	391	1,574	543	24.9	28.0

専攻分野	小　計															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性		女		男		計		女性	
		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率％	任期付き
人文科学	1,088	263	2,267	423	3,355	686	32.4	38.3	73	30	125	37	198	67	36.9	44.8
社会科学	610	175	2,078	521	2,688	696	22.7	25.1	44	15	160	45	204	60	21.6	25.0
理学	599	107	3,868	496	4,467	603	13.4	17.7	45	9	245	42	290	51	15.5	17.6
工学	541	110	5,341	654	5,882	764	9.2	14.4	64	16	582	121	646	137	9.9	11.7
農学（獣医学、水産学を含む）	313	96	1,593	319	1,906	415	16.4	23.1	36	13	176	40	212	53	17.0	24.5
保健（医歯薬学を含む）	603	108	2,347	336	2,950	444	20.4	24.3	284	67	929	201	1,213	268	23.4	25.0
家政	11	2	2	0	13	2	84.6	100.0	3	1	1	0	4	1	75.0	100.0
教育	732	107	2,239	301	2,971	408	24.6	26.2	71	14	176	24	247	38	28.7	36.8
芸術	41	0	97	0	138	0	29.7	－	4	0	8	0	12	0	33.3	－
その他	1,183	598	4,039	1,777	5,222	2,375	22.7	25.2	115	64	315	138	430	202	26.7	31.7
合計	5,721	1,566	23,871	4,827	29,592	6,393	19.3	24.5	739	229	2,717	648	3,456	877	21.4	26.1

※「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ため、今年度報告から「その他」に含めることとした。

2. 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周知状況	回答数		単位:%	
	周知済	検討中	周知済	検討中
	58	28	67.4	32.6

1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大	回答数			単位:%		
	実施中	検討中	未検討	実施中	検討中	未検討
	80	6	0	93.0	7.0	0.0

2. 女性教員・研究者・女性学生の拡大	回答数			単位:%		
	実施中	検討中	未検討	実施中	検討中	未検討
(1)採用及び昇進時の積極的是正措置の実施	71	14	1	82.6	16.3	1.2
(2)女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施	70	14	2	81.4	16.3	2.3
(3)次世代女性研究者へのロールモデルの提供	72	11	3	83.7	12.8	3.5

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)ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進	86	0	0	100.0	0.0	0.0
(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	76	7	3	88.4	8.1	3.5
(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	71	12	3	82.6	14.0	3.5
(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	72	13	1	83.7	15.1	1.2
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	85	1	0	98.8	1.2	0.0

4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消	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	74	12	0	86.0	14.0	0.0
(2)教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成	81	5	0	94.2	5.8	0.0
(3)男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握	63	23	0	73.3	26.7	0.0

B.男女共同参画の推進状況に関する報告

各大学の男女共同参画に関する第3期中期目標・中期計画における今後の取組及び女性活躍推進法に基づく取組

（※原則として大学からの報告をそのまま掲載している。）

（※「総教員数」及び「女性教員数」は役員を含み、助手を除く。）

（※ （）内の比率は、役員、助手を除いた女性教員比率。）

大 学 名	北海道大学

学 長 名	山口　佳三

平成28年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	（13.5 %）	総教員数	2,421 名中	女性教員数	317 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
次世代を担う優秀な教職員の採用により、組織の活性化・国際化・男女共同参画を促進するとともに、各教職員が働きやすい環境を整備する。 ・組織の多様性を高めるため、インセンティブ付与等の多様な方策の実施により、若手・外国人・女性教員の積極的採用を促進し、外国人教員数を200名以上、女性教員数を450名以上に増加させる。 ・女性教職員の活躍推進のため、女性管理職比率を正規教職員全体の15%以上に増加させる。 ・教職員のワークライフバランスの充実のため、平成29年度までに教職員休暇制度、平成31年度までに子育て支援制度を改善するなど、働きやすい職場環境作りを推進する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
・若手・外国人・女性教員の増加策を継続実施する。 ・女性の管理職への積極的な登用を実施し、女性管理職比率を増加させる。 ・教職員休暇制度の拡充に向け、情報収集をするなど、具体的な改善策を検討する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
本学ホームページで公表
URL
http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	13.80%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
スーパーグローバル大学創成支援事業の構想調書において，平成35年度までに女性教員の比率を21%に引き上げる目標を掲げている。

大 学 名	北海道教育大学

学 長 名	蛇穴　治夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	（18.7 %）	総教員数	418 名中	女性教員数	78 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
（1）教員採用の公募要領等に、ポジティブ・アクションを定めて、男女共同参画推進の活動をしている旨明記する。 （2）大学ホームページ、学内掲示板（hue-IT）等を利用して、男女共同参画推進の活動についての広報活動を、学内外に積極的に行う。 （3）女性大学教員を採用したキャンパスには、学長裁量経費の中から、教育・研究環境整備を目的とした物件費・人件費等に充てる「女性教員採用促進経費」として、予算を配分する。 （4）新たに採用した女性大学教員に対し、教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、新任女性教員スタート支援経費の支援を行う。 （5）育児休業後、職務に復帰した女性大学教員のうち、希望者に対し、教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、経費の支援を行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
（1）教員採用の公募要領等に、ポジティブ・アクションを定めて、男女共同参画推進の活動をしている旨明記する。 （2）大学ホームページ、学内掲示板（hue-IT）等を利用して、男女共同参画推進の活動についての広報活動を、学内外に積極的に行う。 （3）女性大学教員を採用したキャンパスには、学長裁量経費の中から、教育・研究環境整備を目的とした物件費・人件費等に充てる「女性教員採用促進経費」として、予算を配分する。 （4）新たに採用した女性大学教員に対し、教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、新任女性教員スタート支援経費の支援を行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ホームページ
URL
http://www.hokkyodai.ac.jp/distinctive/gender/torikumi.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	20%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
第3期中期計画において、女性役員の割合を14．3%以上、管理職に占める女性の割合についても、14．0%以上を確保することを目標として掲げている。

大 学 名	室蘭工業大学

学 長 名	空閑　良壽

平成28年5月1日現在の女性教員比率	8.0 %	(8.3 %)	総教員数	201 名中	女性教員数	16 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
ライフイベント期にある女性が働きやすい環境改善を行い、男女共同参画を継続的に推進するとともに、女性の管理職登用を計画的に推進する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
・男女共同参画における活動状況を点検・評価した上で、年間事業計画を企画立案し実行する。 ・女性の管理職登用を計画的に推進する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ウェブサイト
URL
http://www.muroran-it.ac.jp/guidance/about/genderequality.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	10%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
特になし

大 学 名	小樽商科大学

学 長 名	和田　健夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	(15.0 %)	総教員数	122 名中	女性教員数	16 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
多様な勤務形態を可能とするワークライフバランスと，性別，年齢や経験にとらわれない能力を主体にした人事配置を行うジェンダーバランスの改善に取り組むとともに，女性教員比率について15%程度を維持し，女性管理職の割合を10%程度とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
・ワークライフバランスの改善のため，時間外労働の縮減及び年次休暇取得率向上に努めるとともに，多様な勤務形態について検討を行う。 ・大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大のため，女性管理職の登用を図る。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成していない（策定義務がない）
公表方法
URL

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性役員・管理職の登用目標値 ・役員　16.7% ・管理職　9.5%

大 学 名	帯広畜産大学

学 長 名	奥田　潔

平成28年5月1日現在の女性教員比率	10.4 %	(10.8 %)	総教員数	135 名中	女性教員数	14 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

○ 女性研究者の活躍機会を増やすため、退職金にかかる運営費交付金の積算対象となる教員のうち
女性教員の比率を15%以上にする。
○ 大学運営業務において女性の活躍機会を増やすため、役員に女性1名以上登用するとともに、
管理職員の女性比率を10%以上にする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

○ 役員に女性を1名以上登用するとともに、女性職員に対するキャリアアップのための研修を実施する。
○ 女性教員の積極的な採用に努め、退職金にかかる運営費交付金の積算対象となる教員のうち、
女性教員の比率を平成29年4月1日時点で12%以上にする。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ウェブサイト

URL

http://www.obihiro.ac.jp/daigaku/koudou.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10%
○ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		15%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	旭川医科大学

学 長 名	吉田　晃敏

平成28年5月1日現在の女性教員比率	16.7 %	(16.9 %)	総教員数	336 名中	女性教員数	56 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画社会の実現に資するため、平成33年度までに管理職の女性比率を12.5%にする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

事務局課長の女性率を上げるため、直前の課長補佐、係長職に昇任させ養成をおこなっている。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ウェブサイトで公表

URL

http://www.asahikawa-med.ac.jp/index.php?f=public+k_sonota

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		12.5 %
○ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20 %
○ 女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		30 %
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	北見工業大学

学 長 名	髙橋信夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	6.3 %	(6.5 %)	総教員数	144 名中	女性教員数	9 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画推進のため、女性役員(16.7%)の選出及び女性管理職(16.7%)を登用するためのキャリアプランを作成する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

役員については、女性の監事を選出した。
全職員を対象に管理職への登用について意見聴取を行う。
女性管理職候補者が対象の研修会等に積極的に派遣する。

2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページへの掲載

URL

http://www.kitami-it.ac.jp/about/pubdoc-other/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)	
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	10%
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	
	その他(1)	
	その他(2)	
	その他(3)	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	弘前大学

学 長 名	佐藤 敬

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	(18.9 %)	総教員数	720 名中	女性教員数	125 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

「中期目標」に「働きやすく、学びやすい環境づくりのため、男女共同参画の一層の推進を図る。」、「中期計画」に「ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備や次世代育成支援対策、ジェンダーバランス改善等の取組により、男女共同参画を推進する。なお、ジェンダーバランスの改善にあたり、女性教員の採用比率年平均27.5%、在職比率 19.0%にし、上位職(学長・理事・監事・副学長・学部長・評議員相当)の女性を平成 27 年度と比較し倍増させる。」と謳っている。具体的な取組は明記していないが、「ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備」として学内保育所の引き続き設置、子育て・介護中の研究者への研究支援員配置、出産・育児・介護に関する休暇・休業制度の周知、「次世代育成支援対策」として女子学生による理系女子進路相談会、ロールモデル講演会、学生を対象とした男女共同参画推進のための研修会、「ジェンダーバランス改善」の取組として女性限定公募、女性限定公募により着任する教員への研究スタートアップ支援経費、女性優先公募、教員業績評価時の出産・育児・介護への配慮、教員公募面接時の女性候補者に対する旅費支援等を予定している。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

「ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備」の取組
学内保育所の引き続き設置(平成20年4月1日開所)、子育て・介護中の研究者への研究支援員配置、出産・育児・介護に関する休暇・休業制度の周知

「次世代育成支援対策」の取組
女子学生による理系女子進路相談会、学生を対象とした男女共同参画推進のための研修会

「ジェンダーバランス改善」の取組
女性限定公募、女性限定公募により着任する教員への研究スタートアップ支援経費、女性優先公募、教員業績評価時の出産・育児・介護への配慮、教員公募面接時の女性候補者に対する旅費支援

2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ、男女共同参画推進室ニュースレター

URL

http://www.hirosaki-u.ac.jp/information/soshiki/yakuin.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		10.00%
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
○	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		27.50%
○	その他(1)	意思決定機関等に占める女性割合	15.00%
	その他(2)		
	その他(3)		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

一般事業主行動計画と連動した学内の計画として、平成28年度から平成37年度までを期間とする「第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画」(平成28年6月6日役員会決定)を定め、以下の数値目標を掲げている。

・役員や事務系職員の管理職に占める女性比率を平成37年までに20%以上、将来的には30%以上
・教員に占める女性比率が平成37年に20%以上、将来的には30%

大学名	岩手大学

学長名	岩渕　明

平成28年5月1日現在の女性教員比率	13.7 %	(13.8 %)	総教員数	408 名中	女性教員数	56 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

【中期計画15】正課外における学生の主体的な活動を支援するため、サークル活動、学内の環境マネジメント、男女共同参画推進等の委員会活動等に対する支援を行う。また、学生が協働して行う独創的なプロジェクトに対して経費を支援する「Let'sびぎんプロジェクト」や、学生が地域の企業と協働して事業に取り組む「学内カンパニー」事業も、第2期中期目標期間と同様に継続的に支援する。この他、地域貢献や被災地支援、次世代育成支援等のボランティア活動に取り組む学生に対して、必要な指導と支援を行い、大学が規定する基準を満たした学生は単位を取得できる制度をさらに充実させる。これらの学生支援策によって、在学中にサークル活動、委員会活動、ボランティア活動等の課外活動に参加したことがある学生数を増加させる。
【中期計画27】地域創生の先導者を養成するために、地域と連携した社会人の学び直しプログラムである「いわてアグリフロンティアスクール」、獣医師卒後教育及び防災リーダー育成などの継続と新たなプログラムの開発、女性の活躍促進・能力育成事業の推進により、リカレント教育を拡充する。これによって、リカレント教育のプログラムに参加する社会人を平成27年度比で第3期中期目標期間終了時に20%増加させ、満足度も向上させる。
【中期計画39】大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識形成、保育スペースやワーク・ライフ・バランス相談の利用状況を踏まえた同施設の利用環境向上や相談員の拡充等、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する制度及び体制を拡充する。これにより、女性教員採用比率目標値を20%程度とし、第3期中期目標期間終了時に女性教員比率16%を達成する。また、計画的な人事異動による多様で幅広い職務経験及びダイバーシティに関する研修の充実による意識改革を進め、女性管理職の積極的な登用を図り、第3期中期目標期間中に管理職への割合を10%程度に拡充する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

【年度計画32】意識と実践力をもち、主体的に活動する男女共同参画推進学生委員および次世代育成サポーターを育成し、自主的な活動を支援する。
【年度計画36】女性研究者支援のためのネットワーク組織を整備し、女性研究者研究支援事業を継続する。また、女性研究者・技術者等のためのリカレント教育プログラムや広く地域社会の女性を対象とした新たな育成プログラム策定に向けた検討を行う。
【年度計画83】ワーク・ライフ・バランス実現を支援する制度や施設の利用状況を踏まえ、学内保育所等の環境整備や相談員の拡充について検討する。また、ダイバーシティに関する意識形成に向けた啓発を行う。
【年度計画84】ワーク・ライフ・バランス実現を支援する制度や施設の利用状況を踏まえ、学内保育所等の環境整備や相談員の拡充について検討する。また、ダイバーシティに関する意識形成に向けた啓発を行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

岩手大学HP

URL

http://www.iwate-u.ac.jp/gender/danjo/file/joseikatsuyaku2016_1.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		15%
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		20%
○	その他（1）	管理職セミナー等参加目標	70%
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大学名	東北大学

学長名	里見　進

平成28年5月1日現在の女性教員比率	11.4 %	(13.5 %)	総教員数	3,003 名中	女性教員数	341 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期計画では、「次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取組を推進し、第3期中期目標期間中に、女性教員比率を19%に引き上げることを目指した採用等の取組及び管理職等（課長補佐級以上）の女性職員比率を15%に引き上げることを目指した育成等の取組を強化する」こととしている（男女共同・協働の実現No.60）。本学では、総長裁量経費の部局配分における男女共同参画推進状況を反映したインセンティブ付与や教員の業績評価の際の出産・育児・介護等への従事の配慮を行っている。中期計画期間中においては、インセンティブの見直し、男女共同参画推進に関する外部アドバイザリーボードの設置、部局毎の女性教員・研究者比率の年次計画や努力目標の設定等を予定している。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

男女共同参画推進に関する外部アドバイザリーボードを設置し、年度内に会議を開催する予定である。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

学内ホームページでの公表

URL

http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/koudo/woman/woman.htm

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		15%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第3期中期目標・中期計画において、計画期間中に女性教員比率を19%に引き上げることを目指した採用等の取組を挙げている。

大 学 名	宮城教育大学

学 長 名	見上　一幸

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.2 %	(16.4 %)	総教員数	113 名中	女性教員数	16 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
男女共同参画を推進するための体制を検証し、具体的な取組方針や計画等を策定する。教員の女性管理職の比率を5%、教員女性比率を20%とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
男女共同参画プロジェクト会議において、教員公募の方法等について検証する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
本学ウェブサイト上
URL
http://www.miyakyo-u.ac.jp/about/disclosure/ct10.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		6.7%以上
○　教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
教員の女性管理職の比率を5%とする。

大 学 名	秋田大学

学 長 名	山本　文雄

平成28年5月1日現在の女性教員比率	18.2 %	(18.5 %)	総教員数	577 名中	女性教員数	105 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
・仕事と生活を両立できる制度等の啓発を実施。 ・ワークライフバランスを保つ施策として、時間外労働時間数について第3期中期目標期間中の1人あたり平均時間数を第2期中期目標期間中の平均時間数と比較して2%以上縮減。 ・学長のリーダーシップの下で、女性教員採用方針策定や女性幹部職員登用の人事計画を定める。 ・女性管理職育成を目的とした研修等の実施。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
・育児・介護休業等に係る制度啓発のための意見交換会を開催予定。 ・事務系職員に係る業務量調査を実施予定。 ・事務系女性職員を対象とした管理職育成を目的としたキャリア研修プログラムを実施。 ・管理職向け女性リーダー育成のための研修プログラムの検討。 ・女性教員比率20%以上を達成するための具体策の検討。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ホームページへの掲載
URL
http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/pdf/jo_no01.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		14%以上
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
学内計画として、女性教員比率20%以上を掲げている。

大 学 名	山形大学

学 長 名	小山　清人

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	(14.8 %)	総教員数	822 名中	女性教員数	120 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

中期目標　インセンティブ措置等による積極的な男女共同参画を推進する。
中期計画　男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境を更に充実し、女性研究者の、採用・昇任に関わる積極的な取組みに対してインセンティブを措置するなどして、平成33年度までに女性教員比率を17%以上に向上させる。また、管理職等の指導的地位への女性登用の推進により、女性管理職比率20%を達成する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

1.　男女共同参画を推進するため、研究支援員制度や保育支援、ライフイベントによる研究中断からの復帰支援等により女性研究者のワーク・ライフ・バランスを支援する。
　また、米沢キャンパスに設置した男女共同参画推進室米沢分室の活性化により、理工系の女性研究者の研究環境の改善に取り組む。
2.　女性教員の増加を達成した部局へのインセンティブ措置を継続し、女性限定公募等を取り入れた積極的な取組みを進める。
3.　女性みらい塾による勉強会・講演会を5回程度開催するほか、メンター制度による意識改革に取り組む。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

男女共同参画推進室ホームページ及びニューズレター19号

URL

http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%
○　教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		17%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・平成32年度までに、女性研究者（研究員を含む）の採用比率を21.3%、在職比率を20.0%、上位職（講師以上）比率を14.1%にする。（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）の目標）

大 学 名	福島大学

学 長 名	中井　勝己

平成28年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	(15.9 %)	総教員数	233 名中	女性教員数	38 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性管理職員の比率を概ね13%、女性教員の比率を概ね20%とすることを目標に、女性教職員の登用や活躍の機会を促進するとともに、研究支援員の配置等ワークライフバランスに配慮した職場環境を整備する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

男女共同参画に係る基本方針（男女共同参画宣言）の見直しを行うとともに、男女共同参画に関する教職員の意識調査を実施する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学HP

URL

http://www.fukushima-u.ac.jp/guidance/guide/info/img/danjo-160418-2.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%
○　教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		18%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	東京大学

学長名	五神　真

平成28年5月1日現在の女性教員比率	12.1 %	(12.5 %)	総教員数	3,856 名中	女性教員数	467 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

性別、年齢、国籍、障害の有無等にとらわれない能力・適性に応じた雇用・人事に留意しつつ、女性研究者の積極的な採用と育成に重点を置くとともに、将来の研究を担う女子学生に対して明確なキャリアパスを示し、修士・博士課程への進学を奨励する。
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継続し、各種の奨学・奨励制度を堅持する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

平成28年度の学部新入生ガイダンスでは、誰もが過ごしやすいキャンパスをつくりあげていくために、男女間に生まれる力学や男性中心的になりがちな視点に気付くことの重要性について啓発を行った。
平成28年夏頃より、本学に採用された女性教員に、ライフイベントと教育・研究の両立やキャリア形成などについて相談できる先輩教員と出会う機会を提供する、「女性教員フォローアップメンターシステム」を実施する。また、本学にはすでに複数の学内保育施設があるが、近年、利用希望者の数が募集定員を大きく上回っているため、新たな保育施設の整備計画を策定する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学ウェブサイト及び本学男女共同参画室ウェブサイト

URL

http://www.u-tokyo.ac.jp/per01/public15_j.html
http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/activities/jyosei-katsuyaku-suishin/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	女性教員比率（「教育職」に限らず研究者を含めている）	25%
○	その他（2）	女性幹部職員の登用率	20%
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	東京医科歯科大学

学長名	吉澤　靖之

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.1 %	(22.4 %)	総教員数	748 名中	女性教員数	165 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・学長のリーダーシップのもと、女性教員を積極的に採用する。
・女性研究者が能力を最大限に発揮できるよう、自立的な研究環境、子育て等のライフイベントおよびワークライフバランスに配慮した研究環境の整備支援を積極的に行う。そのため、研究支援員等の配置や病児保育およびワーキングシェアの導入によって、研究と出産・子育て・介護などのライフイベントとのバランスを配慮した女性研究者が活躍できる環境作りを行う。
・多様な人材を採用・活用するため、弾力的な人事・給与制度の改革等により女性教員・年俸制教員の比率を向上させるほか、役員・管理職についても、女性登用を推進する。そのため、学長のリーダーシップの下、混合給与制度の拡充を含めた人事給与システムの改修など柔軟で多様な人事制度の構築・拡充に向けた取組を実施し、平成33年度までに、全教員に占める割合を女性教員で28.0%に向上させる。また、役員・管理職についても、女性登用を推進し、役員で12.5%、管理職で11.1%の水準とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・教員を公募する際、女性の応募を積極的に受け入れている旨、明示している。
・研究支援員の配置：計11名の女性研究者に研究支援員（学内予算6名／外部予算5名）を配置している。
・病児保育：派遣型病児保育事業を実施しており、平成28年度は全56名（男性13名／女性43名）が登録している。
・短時間勤務制度を導入している。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学HPへの掲載

URL

http://www.tmd.ac.jp/artis-cms/cms-files/20160323-100437-9559.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		18
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第3期中期目標・中期計画において、平成33年度までに、全教員に占める女性教員の割合を28.0%に向上させること、役員に占める女性の割合を役員で12.5%、管理職に占める女性の割合を11.1%の水準とすることを目標としている。

大 学 名	東京外国語大学

学 長 名	立石　博高

平成28年5月1日現在の女性教員比率	37.0 %	(36.4 %)	総教員数	262 名中	女性教員数	97 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

[中期計画]
15－3. 男女共同参画を推進するため、教職員の意識改革のための多様な研修を実施し、女性のみならず男性による育児休業制度の利用を推進する。また、平成33 年度までに女性管理職の割合を25%程度に増加させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

[年度計画]
・15-3-1. 女性活躍推進法に基づき策定した行動計画を実行するとともに、女性管理職の登用を推進する。
・15-3-2. 男女共同参画についての理解を深めるため、教職員を対象とした啓発セミナーを開催する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学HPへの掲載。教職員へのメールによる周知

URL

http://www.tufs.ac.jp/abouttufs/outline/doc/shokubakankyou_16032301.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%（事務職員）
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	東京学芸大学

学 長 名	出口　利定

平成28年5月1日現在の女性教員比率	24.6 %	(25.3 %)	総教員数	341 名中	女性教員数	84 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第2期中期目標期間においては、男女共同参画推進本部において、女性教員の研究活動を支援するための研究補助員制度の運用を開始した。第3期中期目標期間においては、教員と事務職員が一体となって研究を推進していくために、支援制度を拡大し、多様な支援策を実施する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

支援補助員制度の拡充に向け、アンケートを実施し、新制度案を策定する。また、女性教職員の要望・意見を集め、ワークライフバランスの更なる充実に向けた方策を検討する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページに掲載、ニューズレターでの広報

URL

http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/01torikumi.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		15%
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○　その他（1）	附属学校教員の女性比率を上げる	42%
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	東京農工大学

学 長 名	松永　是

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.0 %	(14.0 %)	総教員数	428 名中	女性教員数	60 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

東京農工大学では、教育研究等の質の向上に関する取り組みとして、女性研究者の研究力向上と活躍推進のため、女性未来育成機構が主体となり、研究支援員の配置など、ダイバーシティに配慮した支援及び研究環境の整備を行うこととしている。
また、多様な人材を確保するため、各部局の採用計画において、外国人及び女性の教育職員の採用目標値を設定するとともに、管理職に占める女性の割合を13%以上確保することとしている。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

女性研究者の研究力向上と活躍推進のため、女性未来育成機構において、出産育児期の女性研究者に対し研究支援員の配置を行うなど研究環境の整備に取り組んでおり、特に産休時の女性研究者の研究を支援する産休ポスドクを本年度すでに2名雇用している。また、平成28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（牽引型）」に採択され、共同実施機関とともに女性研究者が継続して活躍できる研究環境の整備を、学内のみならず関東及び全国において牽引する取り組みを予定している。
また、各部局では、採用計画において、外国人及び女性の教育職員の採用目標値を設定している。さらに、女性幹部職員養成のためのプランを検討するとともに、人事交流等により女性幹部職員を確保することとしている。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学webサイト

URL

http://www.tuat.ac.jp/outline/houjin/soshiki/index.html#p6

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		5人以上
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・女性登用に関する目標値（平成28年4月1日現在）：役員14.3%、管理職11.5%をHPで公開。

大 学 名	東京芸術大学

学 長 名	澤　和樹

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.0 %	(23.0 %)	総教員数	264 名中	女性教員数	58 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・学長の下に、男女共同参画推進を始めとするダイバシティな教育研究活動、大学運営を推進するための組織を新設し、迅速な意思決定による人員配置や支援メニューの実行等、機動性・即応性を生かした女性教職員支援を行う。また今度一層の飛躍が期待される女性教員（研究員相当含む）の任用割合を、平成32年度までに概ね45%まで増加させる、
・男女の機会均等を実現し、ダイバシティな大学の管理・運営の実現に向けての施策・方針決定へ参画拡充するため、女性上位職の割合を、平成32年度までに、概ね25%まで増加させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・ダイバシティ推進担当学長特命（女性）を新たに任命するとともに、ダイバシティ推進室を設置し、女性研究者・学生支援のための体制強化を実施。
・女性教職員・学生・研究者を対象に、女性の活躍に関するアンケートを実施。この結果を元に、ダイバシティ推進室を中心に、女性研究者の活動支援プログラムや、職場の意識改善に向けた研修プログラム等の構築・強化を進めていく。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ上

URL

http://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2016/06/woman_katsuyaku_2016.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		25%
○ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		45%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	東京工業大学

学 長 名	三島　良直

平成28年5月1日現在の女性教員比率	7.0 %	(7.0 %)	総教員数	1,076 名中	女性教員数	75 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

【37】「男女共同参画ポリシー」,「男女共同参画を推進するための基本指針」及び「男女共同参画推進第1次行動計画」に基づき，女性教職員の雇用促進を図り，女性教員を増加させるとともに，管理職における女性の割合を20%に増加させる。
【38】優秀で多様な教職員がその能力と個性を十分に発揮できることを目的として，男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等を推進する。具体的には，男女教職員に向けた意識改革及び育児・介護支援の取組，女性研究者等への支援（休養室・搾乳スペースの確保，学長等との意見交換会等の実施）や女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組等を行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・【37-1】教職員の公募サイトに全ての分野において女性が参画する均等な機会を確保する旨を明示，女性研究者のための東工大公募情報通知メールを配信，大学基本データを掲載する広報媒体に部局別の女性教員数を明記等，あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し，女性教職員の雇用促進を図る。
・【37-2】学内組織において男女共同参画を進められるよう，管理職における女性の割合を14%以上に増加させる。
・【38-1】男女教職員への男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに向けた意識改革の方策を検討する。
・【38-2】育児支援事業を継続的に実施するとともに，主に待機児受入れのための学内保育施設の設置準備を進める。
・【38-3】ライフイベント（育児・介護等）による研究活動の低下を軽減する施策を継続実施するとともに，教職員等への介護支援について検討を進める。
・【38-4】女性研究者等への支援を継続実施する。
・【38-5】女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組を実施する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
本学のホームページ
URL
http://www.gec.jim.titech.ac.jp/about/index.html

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	専任教員(正職員のうち大学教員および非正職員のうちフルタイムの大学教員)における女性割合	9.6%以上
	その他（2）		
	その他（3）		

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

【東京工業大学 男女共同参画推進第1次行動計画】
・平成30（2018）年度には，女性職員の幹部登用率（課長以上）を20%まで高める。
・平成30（2018）年度までに，女性部局長等を1 名以上任命する。
・毎年の新規採用教員のうち女性割合を理学系20%，工学系15%とする。
【東京工業大学における管理職等への女性の登用推進の目標】
・平成28年4月1日現在の役員に占める女性の割合を14．3%とする。
・平成28年4月1日現在の管理職に占める女性の割合を14．3%とする。

大 学 名	東京海洋大学

学 長 名	竹内　俊郎

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.1 %	(14.0 %)	総教員数	241 名中	女性教員数	34 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標において、「我が国唯一の海洋系大学として、海洋に関する国際的に卓越した教育研究機関を目指すと共に、研究者を含む高度専門職業人養成を核とした海洋に関する総合的な教育研究を行う。とし、大学の教育研究等の質の向上に関する目標の内、研究実施体制に関して『教員の配置に当り、女性、若手、外国人等を積極的に採用し、多様な教員構成とする』とした（中期目標Ⅰ-2-(2)③）。これを受け、中期行動計画においては、多様な人材を採用するための体制づくりとその整備を行い、第2期中期目標期間中の平均値より採用数を増加させることを目標（中期計画Ⅰ-2-(2)③-1）としている。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

○多様な人材を採用するための体制（教員配置戦略会議）づくりとその整備
＜到達目標＞現状把握、体制及び仕組みの整備・文章化
教員配置戦略会議の利用及び部門へのインセンティブなど、女性教員、若手教員、外国人教員を積極的に採用するための体制、しくみを整備する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ホームページによる公表
URL
http://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.html

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20%
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		20%
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

女性登用に関する目標値
1．役員： 14．3% （役員7名中1名女性）
2．管理職：8．7% （管理職23名中2名女性）

大 学 名	お茶の水女子大学

学 長 名	室伏　きみ子

平成28年5月1日現在の女性教員比率	47.9 %	(51.0 %)	総教員数	188 名中	女性教員数	90 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

本学のミッションは、国境を越えた研究と教育文化の創造と、女性達の夢の実現を支援するための学びの場を提供し、時代と社会の要請に応えてグローバルに活躍する女性リーダーを育成することである。加えて、女性のライフスタイルに即応した教育・研究のあり方を開発し、その成果を還元することで、女性の生涯にわたる生き方のモデルを提供する。さらには男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命としている。これを第3期中期目標・中期計画の前文「大学の基本的な目標」の初めに掲げ、本学における男女共同参画の推進をはかっている。

男女共同参画を推進するために、研究実施体制等に関する目標として「子育て中の女性研究者支援、ライフスタイルに応じた研究者支援を継続し、研究環境を向上させる。」、「社会人教育の推進、特に社会人女性の勉学再開の支援とその成果の社会還元を行う。」などを掲げており、第2期に計画し実施した取組も原則として継続実施する。なお、女性の役職への登用を促進し、30%の目標達成も維持・継続する予定である。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

グローバルに活躍できる女性リーダーの育成という社会的要請に応えて、高度な専門的知識に基づく思考力を養成するために、ジェンダー論・男女共同参画に関わる副プログラムやキャリア科目を開講する。また、内容について改善すべき点を把握するために、学生及び教員を対象としたアンケート調査を実施する予定である。

第2期に引き続き、育児・介護等と研究との両立が可能となるように、子育て中の女性研究者、研究者本人または配偶者の妊娠中及び産後休暇・育児休業後、親族の介護・看護に携わる学内研究者へ研究補助者を配置する等、継続的に研究者のライフスタイルの多様性を尊重した研究支援を行い、研究の活性化をはかる。

さらに、第2期から実施している卒業生を含む社会人向け講座（女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾）等のカリキュラムを、社会からの要請や受講生の要望に応じて対応して改良し、質を高めるために女性のキャリアアップや上位職登用への教育・技能・意識啓発の支援体制の強化をはかる。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
「女性活躍推進対策行動計画」として大学ホームページに掲載。
URL
http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-plan.html

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		30%以上
○　教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		40%以上
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

「国立大学法人としての公表事項」に以下を記載。
本学が設定した女性役員、管理職登用目標の割合（2016年4月1日時点）
● 女性役員の登用目標の割合 30%
● 女性管理職の登用目標の割合 30%

大 学 名	電気通信大学

学 長 名	福田　喬

平成28年5月1日現在の女性教員比率	7.7 %	(7.6 %)	総教員数	323 名中	女性教員数	25 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

（中期目標）
Ⅰ　大学の教育研究等の質の向上に関する目標
　２　研究に関する目標
　（2）研究実施体制等に関する目標
　　研究者支援を充実させ、若手研究者、女性研究者、外国人研究者を確保する。
Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標
　１　組織運営の改善に関する目標
　　②男女共同参画を推進するため、在宅勤務をはじめとする多様な勤務形態を可能とする柔軟な施策を実施するとともに、研究支援体制を整備し、女性研究者採用率を向上させる。

（中期計画）
Ⅰ　大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置
　２　研究に関する目標を達成するための措置
　（2）研究実施体制等に関する目標を達成するための措置
　　③若手教員への研究費支援、国際会議研究発表等への派遣費支援、女性教員への支援員の派遣及び外国人研究者受入れ等を充実させ、若手研究者については、テニュアトラック制を引き続推進するなど、平成 33年度までに40 歳未満の専任教員の比率を 21 %以上に増やし、女性研究者については、テニュアトラック制女性枠を設けるなど、在籍者数を100 名以上に増やす。また、外国人研究者については、専任教員として25名以上になるよう増やす。
Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置
　１　組織運営の改善に関する目標を達成するための措置
　　③学長のリーダシップ下、組織運営を改善し戦略的・機動な大学運営を実施するため、（以下、中略）女性の活躍を促進するため、平成33年度までに女性管理職の登用を全体の⑩%以上となるように増やす。
　　④仕事と子育て等の両立支援を推進し、在宅勤務制度やサバティカル制度など、多様な勤務形態を可能とする柔軟な勤務制度を実施する。また、女性研究者の採用率を向上させるため、女性限定のテニュアトラック公募枠の設定や、女性研究者を採用した部局に対するインセンティブの付与などを実施する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

（平成28年度　年度計画）
・【21-1】若手研究者を対象としたテニュアトラック制を引き続き推進し、公募は国際公募とし、広く国内外からの人材確保に努める。
・【21-2】これまでの研究大学強化促進事業、女性研究者支援事業等の実績を踏まえ、若手・女性・外国人研究者の支援など更なるダイバーシティを推進するための支援体制の充実強化を図る。
・【29-1】学長裁量の人件費枠を活用して、重点化すべき教育研究分野への戦略的教員配置を行う。
・【29-2】本学と他大学等公的研究機関や民間企業との間でのクロス・アポイントメント制度の導入に向けた検討を行う。
・【29-3】年俸制給与適用者の拡大を進める。
・【29-4】女性の活躍を促進するため、女性管理職の登用を増やす。
・【29-5】学長のリーダーシップの下、機能強化の更なる加速を図るため、これまでの学内予算配分の在り方について検証、見直しを行い、より戦略的かつ効果的な予算編成方針を作成する。
・【30-1】女性研究者を目指す学生向けセミナーを実施する。
・【30-2】女性研究者支援のため、在宅勤務制度やサバティカル制度など、多様な勤務制度を実施するなど、仕事と子育て等の両立支援を推進する施策を実施する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ウェブサイト
URL
http://www.ge.uec.ac.jp/action_plan/index.html

２－２「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		80人以上
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	一橋大学

学 長 名	蓼沼　宏一

平成28年5月1日現在の女性教員比率	18.8 %	(29.8 %)	総教員数	324 名中	女性教員数	61 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標・中期計画において、以下のことを定め、具体的な取組を行う。
① 公正な評価に基づいて女性研究者を積極的に採用し，6年間を通じた全学における女性教員採用比率を平均 20%以上にする。
② 大学経営を担う総務部，財務部の課長以上の管理職ポストについて内部登用を進める。また，女性役員を登用するとともに，課長代理以上のポストについて，女性職員数を平成33年度末までに倍増させる。

(具体的な取組)
〇全学の教員人件費管理計画を踏まえ，女性教員の採用方針の検討。
〇大学経営を担う管理職ポストについて内部登用を進める。また，女性役員を登用するとともに，課長代理以上の女性職員倍増を達成するための方策の検討。
〇ライフイベント中の研究者を対象に研究・教育活動と育児・介護のライフイベントを両立するための支援。
・男女共同参画推進室を継続して設置し、ライフイベントに関する相談等に対応できる体制とする。
・育児支援として、内閣府ベビーシッター派遣事業（職員全員対象）及びベビーシッター利用支援事業、大学院生向け育児支援（一時保育等利用補助）事業を実施する。他、近隣保育園と提携し、認可保育入園の優先枠を確保する。
・出産、育児、介護等に携わる研究者への研究支援員の配置。
〇次世代育成支援
・大学院生及びポスドクを対象に、OB等を講師としたアカデミックキャリア支援、日本学術振興会特別研究員の申請書作成等をテーマとしたキャリア講習会を開催する。
〇全構成員を対象とした啓発セミナー及びウェブサイト、News Letter発行による広報活動。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

全ての取組を実施する予定。近隣保育園との提携については、今年度実施するが、認可保育園入園の優先枠の確保は来年度実施の予定。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ウェブサイト、事業所内掲示
URL
http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/josei_keikaku.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		20%
○	その他（1）	事務局の課長代理以上のポストにおける女性職員数の増加率	50%
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・第3期中期目標・中期計画
年度計画24
公正な評価に基づいて女性研究者を積極的に採用し，6年間を通じた全学における女性教員採用比率を平均20%以上にする。
年度計画46
大学経営を担う総務部，財務部の課長以上の管理職ポストについて内部登用を進める。また，女性役員を登用するとともに，課長代理以上のポストについて，女性職員数を平成33年度末までに倍増させる。

大 学 名	政策研究大学院大学

学 長 名	白石　隆

平成28年5月1日現在の女性教員比率	21.5 %	(22.7 %)	総教員数	93 名中	女性教員数	20 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期計画において「フレックスタイム制、育児休業制度等の適切な運用を通じて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）に配慮した職場環境の改善を推進する」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う予定。
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。
・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する。
・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する。
・「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）に沿って、すべての教職員が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。
・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する。
・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する。
・「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）に沿って、すべての教職員が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成していない（策定義務がない）
公表方法
URL

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	2－1のとおり、策定義務がありません。	該当なし
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
第3期中期計画中に、「女性管理職の登用を推進し、管理職教職員に占める女性の割合を 25% 以上にまで高める。」ことを掲げている。

大 学 名	茨城大学

学 長 名	三村　信男

平成28年5月1日現在の女性教員比率	12.8 %	(13.5 %)	総教員数	537 名中	女性教員数	69 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

教職員の仕事と子育て・介護の両立を促進した上で、本学の運営に女性が参画し、男女共同の下で大学の意思形成が図られるようにする。
そのため、女性管理職の割合を全管理職員の20%以上、女性役員を2名以上にする。また、教職員についても現在の女性比率を大幅に引き上げる。対象者のニーズを踏まえつつ、両立支援のための研究補助員の配置、相談体制（外部相談員、学内相談員）の整備充実、IT化の促進等による学外勤務態勢の整備、土日のイベント時における臨時託児所の整備等、職場環境改善のための取組を実施する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・講演会・トップセミナーの開催
・支援制度に関するHPの整備・更新
・ニューズレターの発行
・ダイバーシティ推進室の整備、機能強化
・代替教員の配置
・イベント時の臨時託児所開設
・両立支援制度の拡充検討・実施
・相談体制の整備
・女性役員1名の登用
・研究補助員の配置

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ホームページ
URL
http://kyodo-sankaku.admb.ibaraki.ac.jp/index.htm

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	女性教職員を5%増員させるとともに、採用における男女の競争倍率を同程度にする。	5%増
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性役員数　2名

大学名	筑波大学

学長名	永田　恭介

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.6 %	(17.6 %)	総教員数	1,909 名中	女性教員数	336 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標・中期計画に、「教職員の個性と能力を最大限に発揮しうる人事制度の構築等に関する具体的方策」として、「若手・女性・外国人教員等配置を促進する」ことを明記し、数値目標として「KPI：女性教員20%」を掲げている。また、「ダイバーシティ共生社会の実現に関する具体的方策」として、「ワークライフバランス相談体制の充実や育児クーポンの活用等による出産・育児・介護等に携わる教職員への就業環境を整備する」こと、及び「男女共同参画社会の形成に向けて、女性管理職への登用を促進するなどして女性の活躍の場を拡大する」ことを明記し、女性管理職については「KPI：20%程度」を数値目標として掲げている。これらの目標達成を目指し、意識改革や環境整備、研究力向上等を柱に、各種FD/SDセミナー、WLBのための相談サポート事業、育児クーポン制度、研究補助者雇用経費助成制度等、数々の男女共同参画推進事業を継続的に実施している。あわせて、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。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

＜実施した取組＞
・ワークライフバランス相談事業のほか、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実施している。
・育児等のライフイベント中にある女性研究者の支援として、研究補助者雇用経費助成制度を実施した。
・若手女性研究者のワークライフバランス支援の一環として、テニュア枠の教員は育休等の期間について申し出によりテニュアトラック期間を延長する措置を講じる取組を実施した。
＜実施中もしくは実施予定の取組＞
・ダイバーシティ推進に関するセミナーを複数回実施予定である。
・育児中の女性教職員の支援として、育児クーポン（ベビーシッター割引券）制度を実施予定である。
・女性研究者の裾野拡大・キャリア支援事業として、学群総合科目「ワーク・ライフ学」「ダイバーシティスタディーズ入門」、大学院共通科目「ダイバーシティと男女共同参画I・II」を開講予定である（「ワーク・ライフ学」については実施済み）。
・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、「思い描こう、語り合おう、体験しよう、未来を！～悩めるリケジョと家族のために～」として、夏期には2泊3日の合宿型プログラム、春期にはカフェ形式のプログラムを実施予定である。
・近隣の大学・研究所・企業とともに組織した「つくば女性研究者支援協議会」を積極的に活用し、各機関の女性研究者支援の取組に関する情報交換や、リソースの共有（セミナーの共催、講師の派遣）等を積極的に実施する予定である。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
HPへの掲載
URL
https://www.tsukuba.ac.jp/public/pdf/keikaku_jyoseikatuyaku.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%程度
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
教職員の個性と能力を最大限に発揮しうる人事制度の構築等に関する具体的方策として、女性教員の配置を促進する（平成33年度までに女性教員の割合を20%とする）。

大学名	筑波技術大学

学長名	大越　教夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	21.6 %	(24.3 %)	総教員数	111 名中	女性教員数	24 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性教職員等の参画を推進するため、女性教職員率35%以上を維持するとともに、役員においては15%、管理職においては10%以上の女性比率を目標とし、男女共同参画を推進する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・女性教職員比率35%以上を維持するため、能力・実績が同等の場合は、女性教職員を積極的に採用する。
・役員における女性比率15%以上を維持する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成していない（策定義務がない）
公表方法
URL

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	宇都宮大学

学 長 名	石田　朋靖

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.3 %	(17.2 %)	総教員数	352 名中	女性教員数	61 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

平成27年4月に策定・公表した「女性教員を増加させるためのアクションプラン（第二次）」を実現するため、第2期中期目標・中期計画期間中に実施した取組を継続していくとともに、以下について更に重点的に取り組むこととしている。
第一に、女性に限定した教員採用公募の実施を全学に促し、女性教員比率の向上を図る。
第二に、多様な意見を大学運営に反映するため、管理職に占める女性割合の向上を図る。
第三に、女性研究者のすそ野拡大のための施策に積極的に取り組む。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

女性教員の比率を高めるため、通常の教員採用とは別枠で女性に限定した採用公募を可能とする「女性教員採用特別制度」を積極的に活用するよう各部局へ周知徹底する。また、女性研究者のすそ野拡大のため、オープンキャンパス時にリケジョカフェを開催し、女性教員や女子大学院生の研究内容や普段の学生生活を紹介するなど交流を図ることとしている。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページにて公表

URL

http://kyodo-sankaku.utsunomiya-u.ac.jp/about/promote.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学運営に多様な意見を反映するため、女性登用に関する目標値を設定し、女性の活躍推進に向けて取り組んでいる。【役員　14.3%、管理職　13.0%】

大 学 名	群馬大学

学 長 名	平塚　浩士

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	(17.0 %)	総教員数	864 名中	女性教員数	148 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

○生体調節研究所は，若手・女性研究者育成を目指した研究課題を全体の10%以上実施する。
○テニュアトラック制度等を活用して優秀な若手・女性研究者を積極的に採用する。
○若手・女性研究者の研究活動を支援するため研究助成金を措置する。
○男女共同参画社会の実現を目指し，教育研究活動を活性化させるため女性教員等を積極的に採用し，第3期目標期間末までに20%を確保する。また，役員に占める女性比率12．5%以上，管理職に占める女性比率14．3%以上を確保する。
○教員の採用に当たっては，若手・女性・外国人を積極的に採用する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

○役員に占める女性比率12．5%を確保するため，男女共同参画担当学長特命理事を配置する。
○若手・女性研究者の研究活動を支援するための研究助成金を措置する。
○女性教員等の採用促進に向けて，現状を把握し，委員会等を通じて各学部等に採用・育成策の提案を依頼する。
○この他，平成28年度男女共同参画事業計画で取り上げた事業(女性教員と学長等とのランチミーティング，女性職員のためのキャリアアップ講座，ワーク・ライフ・バランス講座，研究活動支援者の配置，両立支援アドバイザーによる情報提供及び相談業務等)を実施する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ウェブサイト

URL

http://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/06/280331jokatukeikaku.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		14.3%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20.0%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	役員に占める女性の割合	12.5%
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	埼玉大学

学 長 名	山口　宏樹

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	(17.4 %)	総教員数	478 名中	女性教員数	83 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取り組みを実施するとともに、出産・育児・介護などのライフイベントにともなう多様な勤務形態の整備、女性研究者支援など、女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行う。
女性教職員採用増加のため、アクションプランなどにより積極的な雇用を促進する。また、理系の女性教員採用増加のために、理工系への女子学生の進学推進、ロールモデルの提示や女子学生・女性教員のネットワーク化をはかる。
こうした取り組みにより、女性教員の採用比率を人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては30%、自然科学系部局においては20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を50%とする。
さらに、上位職への登用、リーダー育成に向けての取り組みを行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

男女共同参画推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取り組みを実施する。
出産・育児・介護などのライフイベントにともなう教職員支援など女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを整備する。
理系の女性教員採用拡大のために、ホームページを充実させ、ロールモデルの提示や女子学生・女性教員のネットワーク化をはかる。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

男女共同参画室のWEBサイト

URL

http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/jyoseikatuyaku.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		人文社会系40%教員養成系30%自然科学系20%
○	その他（1）	女性事務職員の採用比率	50%
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大の取組として、役員または副学長のうち1名を女性とする。
女性研究者在職比率20.0%（平成32年度）

大 学 名	千葉大学

学 長 名	徳久　剛史

平成28年5月1日現在の女性教員比率	21.5 %	(21.9 %)	総教員数	1,368 名中	女性教員数	294 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・全学的な若手研究者の雇用計画により若手教員、女性優先公募の実施により女性教員を積極的に登用し、多様な教員配置を実現する。特に女性教員採用比率については、30%程度とする。
・ワーク・ライフ・バランス支援体制を充実し、特に女性教職員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教職員の比率を向上させる。特に管理的業務の女性比率については、16%程度とする。
（支援体制の具体例）
1.研究者の妊娠や育児，介護等の負担による研究活動の中断防止を目的として，これらの理由で研究時間の確保が困難な研究者に対して研究支援要員を配置する。
2.研究者の産休・育休による研究活動の再開を円滑にすることを目的として，産前産後休業及び育児休業から復帰した研究者に対して研究支援要員を配置する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・女性教員の採用について、女性を優先する公募により、女性教員の採用比率の向上を図る。
・男女共同参画推進部門は研究支援要員の配置等により，ワーク・ライフ・バランスの支援体制を充実し，女性教職員や女性管理職の比率の向上を図ることとしており，妊娠・育児・介護に係る支援として，22名の研究者（女性14名，男性8名）に対し36名の研究支援要員の配置を決定し，6名配置した。また，育児休業等から復帰する研究活動再開支援として，9名の研究者（女性9名）に対し13名の研究支援要員の配置を決定し，11名配置した（平成28年5月現在）。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページへの掲載

URL

http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/index.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		16%程度
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		30%程度
○	その他（1）	役員に占める女性の割合	11.1%以上
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	横浜国立大学

学 長 名	長谷部　勇一

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	(18.6 %)	総教員数	585 名中	女性教員数	100 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性の活躍推進のため、女性役員を登用するとともに、管理職に占める女性の割合について13%以上を達成する。
さらに、男女共同参画推進センターを中心に育児や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「研究支援員制度」、育児や介護などにより研究を中断したが再開を希望する女性研究者に研究の機会と場所を提供し次のステップへ進めるように支援する「みはるかす研究員制度」等、これまで実施してきた支援活動を一層充実・継続するとともに、「横浜国立大学男女共同参画アクションプラン」に基づく種々の取り組みの展開により女性の積極的な採用を進め、第3期中期目標期間末における女性教員の在籍比率を19%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・女性役員登用
・育児や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「研究支援員制度」
・育児や介護などにより研究を中断したが再開を希望する女性研究者に研究の機会と場所を提供し次のステップへ進めるように支援する「みはるかす研究員制度」

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ホームページ掲載
URL
http://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%以上
○　教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		19%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	総合研究大学院大学

学 長 名	岡田　泰伸

平成28年5月1日現在の女性教員比率	30.0 %	(29.6 %)	総教員数	30 名中	女性教員数	9 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

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、「組織運営の改善に関する目標を達成するための措置」のひとつとして、「男女共同参画推進基本計画を整備し、女性管理職の割合を15%程度までに増加させる」ことを予定している。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

平成28年度の計画はなし。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成していない（策定義務がない）
公表方法
URL

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	新潟大学

学 長 名	髙橋　姿

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	(16.0 %)	総教員数	1,123 名中	女性教員数	175 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

中期目標前文の「大学の基本的目標」において、「教育研究活動の活性化を実現するために，若手研究者・女性研究者・外国人研究者など多様な人材を登用する」ことを掲げている。また、中期計画の「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」の中で、以下のように男女共同参画に係る計画を掲げている。
【59】学長の構想を確実に実現するため，学長直轄下においた経営戦略本部を中心として，IR（インスティテューショナル・リサーチ）推進室から提供されたエビデンスに基づく経営戦略を策定し，教育研究等の機能強化を行う。また，学長のリーダーシップの下で，教育研究活動の高度化や組織活性化，年俸制の活用，若手・女性採用促進等の人材多様化など，大学の強みや特色を活かした取組に対し資源を重点的に措置する。
【62】40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し，教育研究を活性化するため，若手教員の雇用計画に基づき，退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の雇用を促進し，40歳未満の若手教員の構成比率を平成31年度は19.4%，平成33年度は20%に増加させる。
【64】教職員の多様化を図り，教育研究を活性化するため，性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる環境を整備する。特に，女性の更なる活躍促進に向け，女性教員比率を20%まで高める。また，管理職に占める女性の割合を平成28年度までに13%以上に高め，平成33年度まで維持する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

中期計画【64】のうち、環境整備に関しては平成27年度採択の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）」による各種取組に着手しており、「管理職に占める女性の割合を平成28年度までに13%以上に高め」ることについてはすでに達成している。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学HPにて公開

URL

http://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		19%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	職員の休暇・休業制度に関する調査	年1回
○	その他（2）	職員への再雇用に係る制度説明	年1回
○	その他（3）	子ども参観日／インターンシップの実施	年1回

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	長岡技術科学大学

学 長 名	東　信彦

平成28年5月1日現在の女性教員比率	10.3 %	(10.5 %)	総教員数	214 名中	女性教員数	22 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置
1　組織運営の改善に関する目標を達成するための措置
上記の措置として次の取組を計画している。

女性の活躍を推進し組織の活性化を図るため、女性教職員の採用及び管理職への登用のほか、仕事と家庭が両立できる働きやすい環境づくりを推進し、女性教員の割合を概ね15%に、管理職に占める女性割合を概ね20%とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

上記の全てについて推し進めることとして、検討していく。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学の公式ホームページに掲載

URL

http://www.nagaokaut.ac.jp/j/annai/danjo/plan2833.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		概ね20%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		概ね15%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

ありません。

大 学 名	上越教育大学

学 長 名	佐藤　芳徳

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.1 %	(23.0 %)	総教員数	154 名中	女性教員数	34 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画を推進するため教職員の2割以上が女性となるように採用計画を進めるとともに、女性の管理職登用を推進し、管理職に占める女性教職員の割合を、第3期中期目標期間末までに2割以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

教職員の2割以上が女性となるように女性の採用に努めるとともに、女性の管理職登用を推進する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページ

URL

http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/033woman/index.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		2割
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

教職員の女性割合を2割以上とする。

大 学 名	山梨大学

学 長 名	島田　眞路

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.7 %	(15.8 %)	総教員数	747 名中	女性教員数	117 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・ライフイベント中の女性研究者の研究活動支援および産休・育休からの復帰支援の継続。
・本学の育児支援策として、医学部キャンパス内に設置している保育園の拡充整備。
・本学の育児支援策として、甲府キャンパスの近隣保育園と連携した育児支援（一時預かり保育・休日保育・病中病後児保育の特別料金利用）の継続。
・男女共同参画意識の醸成を図る講演会等の実施（年1回以上）。
・上位職の男女共同参画意識の改善のためのダイバーシティマネジメント研修会の実施（年1回）。
・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提供の継続。
・男女共同参画関連書籍を揃えた教職員・学生のための交流スペースの維持。
・優秀な女性研究者や研究職を目指す大学院生などの顕彰。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

※継続の取組に関しては、平成28年度においても実施する。
・ライフイベント中の女性研究者の研究活動支援および産休・育休からの復帰支援の継続。
・本学の育児支援策として、医学部キャンパス内に設置している保育園の拡充整備。
・本学の育児支援策として、甲府キャンパスの近隣保育園と連携した育児支援（一時預かり保育・休日保育・病中病後児保育の特別料金利用）の継続。
・男女共同参画意識の醸成を図る講演会等の実施（年1回以上）。
・上位職の男女共同参画意識の改善のためのダイバーシティマネジメント研修会の実施（年1回）。
・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提供の継続。
・男女共同参画関連書籍を揃えた教職員・学生のための交流スペースの維持。
・優秀な女性研究者や研究職を目指す大学院生などを顕彰するための制度の立ち上げ。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページ

URL

http://www.yamanashi.ac.jp/about/133
http://www.conohana.yamanashi.ac.jp/about/5

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		11%
○ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		17%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

該当なし。

大 学 名	信州大学

学 長 名	濱田　州博

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	(16.1 %)	総教員数	1,071 名中	女性教員数	165 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期計画では、「平成27年4月1日現在約6.8%である女性教職員の管理職比率を平成28年度に10%以上とし、その後の増員を図り，第3期中期目標期間を通じて女性教職員の在職比率を高めるとともに，女性教職員の人材育成を進める」としている。これを達成するため、各学系の女性教員の在職比率の目標値を定め、増員を目指している。また女性活躍推進法における一般事業主行動計画に「採用した常勤教員に占める女性教員の割合を20%以上にする。」と掲げており、これを達成するため、ポジティブ・アクションによる女性教員の採用を進めていく。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

これまでの男女共同参画推進室を、平成28年4月に「男女共同参画推進センター」へ改組。センター内には、「意識啓発部門」、「女性研究者等支援部門」、「ワーク・ライフ・バランス推進部門」を置き、男女が個性と能力を十分に発揮できる職場・教育環境の実現を目指し、全学的な取り組みを進めている。
女性教職員の管理職比率を10%以上とするため、 5月には事務系職員を対象とした「女性リーダー研修」を開催し、女性事務系職員の管理職の育成を進めている。
女性教職員の在職比率向上のため、育児休業等の制度を取得しやすい職場環境整備のため、管理職に「イクボス宣言」をしてもらい、教職員に周知している。
時間外勤務削減にむけて、実態把握のためのアンケートを実施。ワーク・ライフ・バランスの向上を図っている。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ウェブサイトおよび厚生労働省「両立支援ひろば」へ掲載
URL
http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/whats/jisedai.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		20%以上
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	富山大学

学 長 名	遠藤　俊郎

平成28年5月1日現在の女性教員比率	18.2 %	(18.9 %)	総教員数	857 名中	女性教員数	156 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

①意識を変えるプロジェクト：女性研究者の短期留学支援、スキルアップセミナー、女性研究者による国際シンポジウム実施の支援、HPの充実や印刷物の発行による情報提供、スマートカフェ及び部局縦断ミーティングの実施。
②組織を変えるプロジェクト：研究組織の幹部や研究者を対象とした意識啓発講演会の実施及び経営協議会や部局長等懇談会での女性教員割合の報告と協力依頼。
③環境を変えるプロジェクト：ライフイベント復帰者へのスタートアップ支援、ライフイベント中の女性研究者への研究サポーター制度、ベビーシッター・休日保育利用料金補助制度、夏季学童保育及び介護セミナーの実施

上記の取組を実施し、女性教員比率25.1%、女性教授比率15%、役員及び部局長等の女性比率15%、女性管理職比率10%を目指す。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

①意識を変えるプロジェクト：女性研究者の短期留学支援、スキルアップセミナー、女性研究者による国際シンポジウム実施の支援、HPの充実や印刷物の発行による情報提供、スマートカフェ及び部局縦断ミーティングの実施。
②組織を変えるプロジェクト：研究組織の幹部や研究者を対象とした意識啓発講演会の実施及び経営協議会や部局長等懇談会での女性教員割合の報告と協力依頼。
③環境を変えるプロジェクト：ライフイベント復帰者へのスタートアップ支援、ライフイベント中の女性研究者への研究サポーター制度、ベビーシッター・休日保育利用料金補助制度、夏季学童保育及び介護セミナーの実施

上記の取組を実施し、女性教員比率19.7%、女性教授比率11.7%、役員及び部局長等の女性比率15%、女性管理職比率10%を目指す。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
富山大学HP
URL
https://www.u-toyama.ac.jp/outline/gender-equal/index.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10.0%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	役員に占める女性の割合（在職率）	11.1%
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・平成33年3月31日までに、女性教員比率25.1%、女性教授比率15%、役員及び部局長等の女性比率15%、事務系女性管理職10%を目指す。

大 学 名	金沢大学

学 長 名	山崎　光悦

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	(16.1 %)	総教員数	1,044 名中	女性教員数	166 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標では「世界最高水準の研究拠点を目指し，研究実施体制を強化する」ことを目標とし、そのための中期計画として「若手研究者，女性研究者に対するキャリアシステムの構築，海外協定校等の研究ネットワークを活用した研究力強化等，次世代を担う優秀な研究者の確保・育成に向けた取組を実施する」ことを掲げており、新たに部局別の女性採用目標値を設定するとともに、女性研究者等研究支援制度の構築、研究パートナー制度による支援、女性研究者賞等の施策を継続して実施し、研究力の向上及び女性研究者を増加を目指す予定である。

また、ワーク・ライフ・バランスを尊重した教育・研究・就業の環境整備や、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の取り組みを継続する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

平成28年度の年度計画として「男女共同参画キャリアデザインラボラトリーを中心に，優秀な女性研究者を確保・育成するための施策を実施する」ことを掲げ、部局別の女性採用目標値を設定し、女性研究者の増加を目指す予定である。

金沢大学の大学院博士後期課程にYKKとの連携講座を設置し、女性技術者の学位取得支援、シンポジウムの開催などを行うことにより、女性研究者・技術者の研究力向上を目指す。

平成28年度に、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）」の申請を行い、北陸地域における産学が連携したダイバーシティ研究環境モデルの提示を行う予定である。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
HPによる掲載
URL
http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_jinji/danjo/ActionPlan_H28.4.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		25%以上
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		22%以上
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	年次有給休暇の平均取得日数	50%程度増加
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性役員、管理職別の登用目標値（平成28年4月1日時点）　役員11.1%　管理職15.5%

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28年5月1日現在の女性教員比率	4.3 %	(4.4 %)	総教員数	162 名中	女性教員数	7 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
両立支援等を実施することにより、女性研究者等の割合を20%、指導的役割を担う女性役職員の割合を20%程度とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
平成28年4月から、非常勤監事のうち1名が女性となった。 平成28年度中に採用予定の教員公募について、一部を女性限定とし、現在公募中である。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学HP
URL
http://www.jaist.ac.jp/about/data/womam-career.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%程度
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性研究者等の割合を20%とする。

大学名	福井大学

学長名	眞弓　光文

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	(18.7 %)	総教員数	537 名中	女性教員数	96 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性教員を積極的に登用し、教育研究の活性化を図る。また、女性の管理職等の割合を平成33年4月1日までに役員11.1%に、管理職10.9%以上に向上させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

女性の管理職等の割合について、目標値を達成した上で、次年度も目標値が維持または上回るよう検討し、女性管理職をできる限り登用する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学男女共同参画推進センターホームページへの掲載

URL

http://danjyo.ad.u-fukui.ac.jp/about/about02/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		18%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

女性の管理職等の割合を平成33年4月1日までに役員11.1%に、管理職10.9%以上に向上する。

大学名	岐阜大学

学長名	森脇　久隆

平成28年5月1日現在の女性教員比率	16.2 %	(16.2 %)	総教員数	743 名中	女性教員数	120 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期計画において、男女共同参画にかかわる取組を計画した。
(1)女性・若手・外国人・障がい者等、多様な人材の能力を、大学組織が必要とする創造性・革新性、変化への柔軟性を高める観点から活用する。特に、教員に占める女性の割合を平成33年度までに21%以上に増やす。
(2)育児・介護等にあたる研究者のニーズを踏まえ、研究補助員配置制度の利用促進など、研究支援体制を強化する。また、女性研究者の研究力向上につなげるため、近隣大学や民間企業等と連携して、平成33年度までの期間において、学内公募型の研究費助成制度により、10%以上の女性研究者を支援する。
(3)意欲と能力のある女性職員の登用促進策を検討実施し、管理職における女性の登用率を平成33年
度までに7.8%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

(1)全国の国立大学の学部単位における多様性人材の活躍状況を調査し、本学の現状を確認した上で、部局毎の女性教員採用計画を見直す。
(2)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）」を着実に実施するとともに、地元企業と女性研究者の連携拡大に向けた方策を検討する。
(3)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく事業主行動計画を策定し、意欲と能力のある女性職員の登用促進策を検討する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ウェブサイトにて公表

URL

http://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/pdf/josei280401.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20.4%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	女性教員の上位職比率（教授）	11.4%
○	その他（2）	女性教員の上位職比率（准教授・講師）	18.9%
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第3期中期計画
・教員に占める女性の割合を平成33年までに21%以上に増やす

大 学 名	静岡大学

学 長 名	伊東　幸宏

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	(14.5 %)	総教員数	737 名中	女性教員数	107 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

中期目標に①「女性教職員の採用及び管理職への登用を推進する。」、②「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。」を掲げ、①の中期計画に「女性研究者採用加速システム（人件費支援等）を活用して女性教員比率16%以上とする。役員は1名以上、管理職は13%以上の女性を登用する。」及び「男女共同参画憲章に基づく行動計画により、セミナー、シンポジウム、研修、ホームページの充実やニュースレター発行等を通し、第2期中期目標期間に引き続き啓発を行う。」を、②の中期計画に「支援的職場環境を醸成するため、各種制度の充実に取り組むとともに、性別に関わりなく支援制度の利用を拡大する。」を掲げている。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

メンター制度の充実、ロールモデルの提示等裾野拡大に努めること、セミナー・交流イベントの開催及び各種支援制度の利用促進策を検討することを計画している。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページ

URL

http://www.shizuoka.ac.jp/outline/index.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		役員1名以上、管理職13%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	男性教職員の育児休業取得率	6%以上
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	浜松医科大学

学 長 名	今野　弘之

平成28年5月1日現在の女性教員比率	19.9 %	(20.4 %)	総教員数	321 名中	女性教員数	64 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画について職員への意識啓発を行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

男女共同参画講演会の実施

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ

URL

http://www.hama-med.ac.jp/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	名古屋大学

学長名	松尾　清一

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.8 %	(17.9 %)	総教員数	2,338 名中	女性教員数	415 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

○女性教員の割合増加（教員全体の20%目標）
○女性管理職の登用推進
○男女共同参画推進拠点設立
○ジェンダー平等による国際連携の推進

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

○国際公募による女性PIの採用（4枠5年間）及びポジティブアクションプログラムによる若手女性研究者の採用を継続実施するとともに、各部局での女性教員採用を促進し、2020年度までに女性教員比率20%達成をめざす。
○文部科学省「女性研究者研究活動事業（連携型）」により、名古屋市立大学・豊橋技術科学大学と連携し、愛知県、名古屋市、トヨタ、愛知経営者協会、愛知県中小企業家同友会の協力を得て、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」の充実に努め、男女共同参画の推進、及び女性研究者リーダーの育成をめざす。
○国連機関UN Women「HeForShe」（世界規模で行うジェンダー平等推進運動）における世界の10大学に選出され、HeForShe推進の取組を国内外で行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学のHP（法令等に基づく公表事項）

URL

http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/objectives/public-subject/index.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%
○ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

なし

大学名	愛知教育大学

学長名	後藤　ひとみ

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.8 %	(17.7 %)	総教員数	241 名中	女性教員数	43 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

「愛知教育大学男女共同参画マスタープラン」に基づき年次計画を作成し，「学内託児」の本格実施への移行，Webサイトを利用しての相談体制の確立及び育児休業からの復職支援等，男女共同参画の取組を一層推進し，女性研究者率，女性管理職率を向上させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・マスタープランに基づいた年次計画を作成する。
・女性研究者率，役員における女性率，女性管理職率の維持。
・育児休業制度利用率の維持。
・「学内託児ルーム」を展開するための実施要項の作成。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

愛知教育大学Webサイト

URL

http://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○ その他（1）	育児休業から復職した事務職員にキャリア形成支援を実施	100%
○ その他（2）	育児・介護を行う男性職員のうち育児・介護関係休暇取得者	10人/年
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・両立支援制度の周知度をあげ，本学の両立支援制度すべてにおいて，職員の周知度を50%以上にする。（愛知教育大学次世代育成支援行動計画）

大 学 名	名古屋工業大学

学 長 名	鵜飼　裕之

平成28年5月1日現在の女性教員比率	6.8 %	(7.0 %)	総教員数	352 名中	女性教員数	24 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

ダイバーシティのある研究環境を整備するため、女性教員を積極的に採用し、ライフイベントにおいても研究活動が継続できるよう支援を行うなどの取組により、第3期中期目標期間終了時において女性の研究者の比率を11%とする。

女性研究者の採用を推進するため、男女共同参画推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、第3期中期目標期間終了時においてその比率を11%とする。

また、女性管理職等への登用推進の目標として、第3期中期目標期間終了時までに役員のうち1名を女性とし、管理職において10%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

教員公募において能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率を10.3%以上とする。
「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率を10.3%以上とする。
女性役員1名を新たに登用する。
管理職に女性を積極的に登用し、女性管理職の割合を10%以上とする。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

男女共同参画推進センターHPに掲載

URL

http://www.nitech.ac.jp/gender/about/plan_diversity.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		10.5%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

なし

大 学 名	豊橋技術科学大学

学 長 名	大西　隆

平成28年5月1日現在の女性教員比率	6.5 %	(7.4 %)	総教員数	231 名中	女性教員数	15 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・大学で作成した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)の項目について実施していく。
・女性教員を採用し，女性比率を12.9%にする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・男女共同参画週間にあわせ，大学内で川柳の公募を行った。
・女性研究者を対象にアンケートを実施した。
・学長と女性研究者との懇談会を開催した。
・8月23日に理系女性研究者の活躍促進シンポジウムを開催予定。
・全学的にアンケートを行う予定。
・図書館改修時にあわせ，女性エリアを設置予定。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ

URL

http://www.equal.tut.ac.jp/support/index.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	女性の常勤教員（助教～教授）	18
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

スーパーグローバル大学申請書に教職員に占める女性の比率をH35に12.9%にする。
研究大学強化促進事業申請書に女性比率をH34に13%にする。
女性教員をH33末に23名，H35末に27名になるよう目標を立てた。
国立大学法人等における女性管理職等への登用促進の目標設定として，役員を16.7%，管理職を8.3%とする。

大 学 名	三重大学

学 長 名	駒田　美弘

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.0 %	(17.3 %)	総教員数	805 名中	女性教員数	137 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・ 男女共同参画をさらに強化するため、優秀な女性を積極的に登用することにより、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。
・ 本学及び三重地域の男女共同参画をさらに推進するため、三重県知事表彰「男女がいきいきと働いている企業グッドプラクティス賞」を受賞(平成25 年度)した実績を基に、男女共同参画フォーラム等の意識啓発事業を三重県と共催で実施するなど、三重県との連携を強化する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・ 男女共同参画の推進等社会的要請への対応に向けて、現在の職場環境及び問題点を調査する。
・ 男女共同参画についての理解、認識を深め、意識改革を進めるため、三重県と連携して啓発活動を推進する。
・ 優秀な女性の登用推進に資するため、女性教員、事務系職員の指導的地位にある女性の配置状況と受け入れ環境の把握を行う。
・ 大学教員人事制度ワーキンググループ等において増加に向けた方策の検討を行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

三重大学ホームページ及び厚生労働省一般事業主行動計画公表サイト

URL

http://www.mie-u.ac.jp/danjo/actioplan/
http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive_planfile/20160401101049353534 0_1.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		18%以上
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	事務系職員の指導的地位に占める女性比率	20%以上
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

なし

大 学 名	滋賀大学

学 長 名	位田　隆一

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.5 %	(24.0 %)	総教員数	209 名中	女性教員数	47 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

役員、部局執行部、全学委員会等の大学意思決定組織における女性比率の向上

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

役員1人及び管理職3人の女性を登用する

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ

URL

http://www.shiga-u.ac.jp/information/cooperation-planning/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		12.5%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	滋賀医科大学

学 長 名	塩田　浩平

平成28年5月1日現在の女性教員比率	23.3 %	(25.6 %)	総教員数	365 名中	女性教員数	85 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・男女共同参画を推進するため、男女共同参画マスタープランに基づき、ワークライフバランスや育児・介護支援、ハラスメント防止等に関する啓発と指導を実施し、年度ごとにその効果を検証する。
・研究環境を改善するため、ライフイベントに応じた研究支援員配置などの支援を行う。
・地域で活躍する医療人を育成するため、滋賀県との連携により設置した、滋賀県医師キャリアサポートセンターを中心とした、若手医師のための充実した研修プログラムの提供、女性医師への就労支援等、医療人育成体制を充実させる。
・女性の更なる活躍を促進するため、女性役員を1名以上置き、女性管理職の比率を 28%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・第2期男女共同参画マスタープランに基づく行動計画に取り組み、アクションプランの達成度に基づき効果を検証する。
・出産、育児、介護等に直面している研究者のための研究支援員を配置し、研究の継続を支援する。
・女性医師（研修医）を対象に、継続就業や職場復帰等への希望の相談に対応して、キャリアサポートの具体的なニーズを調査し、県内の女性医師就労改善に貢献する。
・女性管理職の比率を28％以上にする。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページへの掲載

URL

http://www.shiga-med.ac.jp/info/female/promote.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		28%
○ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		23%
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第2期男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）に基づく「行動計画（アクションプラン）」における数値目標設定項目は、次のとおりである。
・女性教員の採用比率を25％以上に維持するよう女性教員を採用する。

大 学 名	京都大学

学 長 名	山極　壽一

平成28年5月1日現在の女性教員比率	11.7 %	(11.7 %)	総教員数	3,348 名中	女性教員数	391 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・男女共同参画推進センターホームページの改修及び本学における取組や支援制度の広報の実施。
・待機入園児保育室の継続開室及びベビーシッター助成券の年度当初からの配付。
・女性研究者の研究環境整備と育成支援を目的として、待機乳児保育室への入室を希望する女性研究員をすべて受け入れられるよう定員を確保するとともに、優秀な若手女性研究者を表彰する第9回たちばな賞を執り行う。
・全学の男女共同参画推進アクションプランに則った、部局毎のアクションプラン策定及びその実行を促す。
・女性職員を対象としたライフイベントを前提としたキャリアデザインセミナーの中で、本学における育児・介護休業制度等や男女共同参画推進センターが実施する支援制度を説明し、女性職員の働き方の向上へとつなげる。
・事務系女性管理職を全学で11名以上配置
・学生の男女共同参画の意識を深めるため、学生向けのポケットゼミの開講、及び女性研究者を紹介する冊子や本学における男女共同参画推進についての冊子の公開・配布

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

上記の全ての取組みは28年度中の実施を予定している。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページでの掲載

URL

http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality/suisin.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○ その他（1）	事務職員の管理職（課長級以上）における女性比率	15%
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	京都教育大学

学 長 名	細川　友秀

平成28年5月1日現在の女性教員比率	23.1 %	(23.9 %)	総教員数	121 名中	女性教員数	28 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組
男女共同参画に関する学生及び教職員の意識啓発の取組を「京都教育大学次世代育成支援推進行動計画」をもとに引き続き実施する。具体的には、 ①出産や育児に関する休暇・休業・給付制度の周知を積極的に行う。 ②教職員レクリエーション行事については、子どもを含めた家族全員が参加できる行事を計画・実施する。 ③職場優先の環境や固定的な性別役割意識を改善するための研修を実施する。 ④子育て支援活動の支援のため、子どもが参加する地域の活動に運動場や講堂等の提供を積極的に行う。 等を実施する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組
出産や育児、介護等に関する休暇・休業・給付制度について、ホームページや研修会などで周知するとともに、そのような制度を利用しやすい雰囲気を醸成するための教職員の意識啓発を、研修会を通じて実施する。また、管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ホームページ
URL
http://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/about/

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
役員に占める女性の割合：16.7%

大 学 名	京都工芸繊維大学

学 長 名	古山　正雄

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	(15.3 %)	総教員数	314 名中	女性教員数	46 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

【中期目標の記載事項】
Ⅰ　大学の教育研究等の質の向上に関する目標
2　研究に関する目標
(2)　研究実施体制等に関する目標
14　若手研究者等支援
若手研究者や女性研究者に対する支援を充実させ、研究活動を活性化させる。

Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標
1　組織運営の改善に関する目標
24　人事制度
人事･給与システムを弾力化し、多様な優れた人材を確保する。

【中期計画の記載事項】
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
2　研究に関する目標を達成する為の措置
(2)　研究実施体制等に関する目標を達成するための措置
14-2　女性研究者が安心して継続的に研究を推進できるよう、女性研究者に対する支援（出産・育児等で支援を必要とする者への研究支援員の配置等）を充実させる。

Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置
1　組織運営の改善に関する目標を達成するための措置
24-6　女性教職員を積極的に採用し、教員に占める女性の比率を15%以上、職員に占める女性の比率を35%以上にする。また、管理職等の指導的地位への女性登用を推進し、役員のうち1名以上、管理職の25%以上を女性で登用する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

1. 育児・介護等で支援を必要とする女性研究者に研究支援員を配置する。
2. 女性教職員の新規採用等を活用し、女性教員比率は13.5%以上、女性職員比率は30%以上とする。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
大学ホームページへの掲載
URL
https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/160401danzyokyoudousankaku/

２－２「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		25%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	役員に女性を登用する	1人
	その他（2）		
	その他（3）		

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
前項目で記載したとおり、第3期中期目標・中期計画及び年度計画において、数値目標を掲げている。

大 学 名	大阪大学

学 長 名	西尾　章治郎

平成28年5月1日現在の女性教員比率	13.9 %	(14.1 %)	総教員数	3,190 名中	女性教員数	443 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画について、中期目標においては「大学の多様な活動を支えるため、多様な人材の活用、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「教育研究の質を向上させるため、男女共同参画を推進し、育児、介護状況にある人材に対する支援として、育児室の新設、短時間勤務制度の利用促進など必要な環境を整備する。また、女性教員の割合を向上させるとともに、女性管理職の割合を11%程度に増加させる。」と記載している。

これらを踏まえ、平成28年4月には「大阪大学男女協働推進宣言」を策定し、多様で心豊かな世界の創造のために積極的に寄与すべく、以下の「男女協働推進アクションプラン」を全学的に推進することを、宣言している。

1. 学修・研究・就業と家庭生活の両立支援の強化
2. 女子学生・女性上位職拡大の加速化
3. ダイバーシティ環境の実現に向けた構成員の意識改革

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・男女共同参画を推し進めるため、「男女協働推進センター」の設置(平成28年4月)
・保育園ではカバーできない時間帯(早朝・夜間、土日祝日等)の未就学児や小学生の緊急・一時的な預かり保育の場として一時預かり保育室を2キャンパス内に開設(平成28年3月末設置)し、シッター利用料金の補助を実施
・女性上位職拡大の加速化のために、部局への積極的な働きかけと周知
・男女共同参画の促進のために、教員だけではなく職員を対象としたセミナーの開催
・教育研究において、将来にわたり大阪大学で活躍することが期待できる素質・能力を有した、自然科学系女性教員を対象とし、原則3年以内の配分で、講師以上の上位職採用を優先する「女性教員の採用に係る大学留保ポスト支援制度」の実施(平成28年5月)

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ

URL

http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/action-plan/women/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)	
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%
○	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	25%
	その他(1)	
	その他(2)	
	その他(3)	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・女性研究者　　在職計画(試算)18.0%
・女性研究者　　採用計画(試算)30.0%
・女性教員上位職　在職計画(試算)13.2%
・女性教員上位職　採用計画(試算)15.9%

大 学 名	大阪教育大学

学 長 名	栗林　澄夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	26.0 %	(26.0 %)	総教員数	265 名中	女性教員数	69 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

教育研究の活性化を図り、教員構成の多様化を進めるため、第3期中期計画においては、「女性教員の増員を進め、中期目標期間末には、女性教員比率25%を確保する。女性役員については、継続して1名以上を登用する」(計画番号48要約)こととしている。

具体的な取組事項は、「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」、「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」及び「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」にそれぞれ定めており、これらの行動計画に基づき、引き続き男女共同参画を推進していくこととしている。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

平成28年4月に女性役員1名を登用した。

女性教員の増員については取組を継続することとし、次世代育成支援に関する取組及び女性教職員の配置や能力発揮・キャリア形成に対する支援の拡充等についても、引き続き検討を進めていくこととしている。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ウェブサイトへの掲載

URL

http://osaka-kyoiku.ac.jp/university/jinji/diversity/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)	14.6%
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	
	その他(1)	
	その他(2)	
	その他(3)	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし。

大 学 名	兵庫教育大学

学 長 名	福田　光完

平成28年5月1日現在の女性教員比率	24.0 %	(24.2 %)	総教員数	167 名中	女性教員数	40 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

本学では，第3期中期目標の「Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「3　女性の活躍・男女共同参画に関する目標」として，「19　女性教職員がその能力を十分に発揮し活躍するとともに，男女がともに働きやすい職場環境を確保するため，就業環境や職場風土の改革を促進する。」という目標を掲げている。

これに伴い，中期計画において，「3　女性の活躍・男女共同参画に関する目標を達成するための措置」として，「53　男女共同参画の推進体制を整備し，就業環境の充実及び意識啓発事業を実施するとともに，第3期中期目標期間中に女性役員1名以上，女性管理職の割合を15%以上とする。」,「54　女性教職員の支援体制に係る情報提供や，女性職員による業務説明会の実施等により，女性教職員の採用を促進し，第3期中期目標期間中の女性教職員の採用比率を平均30%以上（人事交流除く）を維持する。」という計画を掲げている。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

平成28年度においては，以下のとおり取り組むこととしている。
（中期計画53関係）
女性役員を1名以上採用、登用するとともに、第3期中期目標期間中の女性管理職割合を15%以上とするための具体策を定める。
（中期計画54関係）
時間外保育支援制度や育児休業給付金等、女性教職員の育児支援体制について、周知方法・内容を改善し、各種制度の利用を促進する。また、第3期中期目標期間中の女性教職員の採用比率平均30%以上を維持するための具体策を定める。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学Webページ上で公開

URL

http://www.hyogo-u.ac.jp/gender/index.php

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	15%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	平均30%以上
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特にありません。

大 学 名	神戸大学

学 長 名	武田　廣

平成28年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	(17.1 %)	総教員数	1,611 名中	女性教員数	262 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性研究者の上位職位への登用支援、女性研究者在籍比率の増加など、男女共同参画の取組を進めるとともに、女性管理職等への登用推進を図り、管理職等における女性割合を15%程度にする。また、年齢、国籍、障害の有無にとらわれないダイバーシティ（多様性）や、ワーク・ライフ・バランスに配慮した人的資源管理を行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

1.女性教員の採用・離職等の状況を分析の上、積極的に採用及び上位職への登用を進めるとともに、教育力・研究力・マネジメント力の向上支援としてスキルアップセミナーを実施する。また、事務職員については、ロールモデルとなる女性職員を育成するため、上位職への積極的なエントリーを促すことにより、女性の管理職等への登用推進を図る。
2.人材のダイバーシティ（多様性）への配慮策の一環として、事務職員の再雇用について、引き続き定年退職時の役職となることを可能とし、これまで培った経験と知見を活かすことにより、意欲と能力に応じた配置・処遇を行う。
3.ワーク・ライフ・バランスを良好に維持・改善するため、子育てと仕事の両立支援制度（一時預かり保育室、常勤パート研究職制度、育児休業代替職員制度等）を更に周知するとともに、常勤パート研究職制度を介護支援に拡大する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学HP

URL

http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/pdf/2016/josei_koudoukeikaku_2803.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	30%以上
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

国立研究開発法人科学技術振興機構が支援する「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に平成26年度より選定されており、その事業において以下の目標値を掲げている。
採用比率　30%（平成28年度）
在職比率　21.1%（平成28年度末日）
上位職登用比率　15.0%（平成28年度）

大 学 名	奈良教育大学

学 長 名	加藤　久雄

平成28年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	(20.2 %)	総教員数	105 名中	女性教員数	20 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画を推進するため、教職員が働きやすい環境の改善に努め、大学教員及び事務職員に占める女性の割合を22%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

役員、管理職を含め、教職員に占める女性割合の向上を図るための方向性を検討する。
男女共同参画、女性活躍推進に係る方策を検討する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページに掲載

URL

http://www.nara-edu.ac.jp/guide/emp_action_plan.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		8.7%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	教職員に占める女性の割合（在職率）	22%以上
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	奈良女子大学

学 長 名	今岡　春樹

平成28年5月1日現在の女性教員比率	34.6 %	(34.3 %)	総教員数	208 名中	女性教員数	72 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

多様性を増していく学生の修学条件を良好なものにするために、また、女性研究者がその能力を十分に発揮できるダイバーシティ教育研究環境実現のために、以下の取組を行う。
（1）女性比率の更なる向上：アクションプランを実施し、教員女性比率35%（第2期目標30%は達成済）に、管理職女性比率を15%に引き上げ、多数の女性が活躍する職場を実現する。
（2）女性リーダーの養成：高い専門性を持った女性リーダーの育成を推進するために、若手研究者に対してメンターを配置し、研究のみならず教育力やモラル向上の支援を行う。
（3）キャリア形成支援：キャリアデザインや多様なインターンシップの機会を提供し、ライフイベントに配慮したキャリア形成活動を支援する。
（4）研究活動支援：教員の教育研究活動を支援する教育研究支援員の配置、若手教員着任時のスタートアップ支援、教員の国内外の学会参加支援などのキャリアアップ支援を実施する。また、他機関との連携を図り、施設の共用や共同研究萌芽の支援を行い、研究活動の活性化を促進する。
（5）復帰支援：ライフイベント等により研究が停滞している者や一時研究を中断した研究復帰者並びに復帰希望者への支援体制を充実させる。また、大学院においては、社会人や学び直し希望者等多様な学生を受け入れ、その多様な学生の多様なニーズに応えることができる教育制度を確立する。
（6）育児・介護支援：本学独自の子育支援システム「ならっこネット」「イベント託児」のヴァージョンアップや、学業・仕事と育児・介護との調和に関する相談に応じるワークライフバランス支援相談室の設置など、基盤環境整備を引き続き行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

○35歳以下の若手研究者に対して3名以上の教員から成るメンターチームを3年間配置。
○キャリアデザインのための自己分析や他機関と連携した多様なインターンシップの機会を提供。
○関西圏女子大学連携事業として異分野交流イベントを開催し、施設の共用や共同研究萌芽を支援。
○ライフイベント中の教員への教育研究支援員の配置、若手理系女性教員着任時のスタートアップ支援、理系女性教員の国内外の学会参加支援などのキャリアアップ支援。
○ライフイベント等により研究が停滞している者や一時研究を中断した研究復帰者並びに復帰希望者への支援体制充実策の検討、およびライフイベント等により退学した者の復学支援制度の検討を開始。
○子育て支援システムの学生・教職員への周知を徹底するとともに、利用者の意見を反映させた利便性の向上
○病児・病後児を預かることのできる支援サポーターの育成。
○ワークライフバランス支援相談室の設置。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページ

URL

http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/jyosei-koudoukeikaku.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		15%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		35%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

○教員女性採用比率：各部局における教員女性採用比率を50%以上とする

大 学 名	奈良先端科学技術大学院大学

学 長 名	小笠原　直毅

平成28年5月1日現在の女性教員比率	11.2 %	(11.3 %)	総教員数	197 名中	女性教員数	22 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性教職員の参画を推進するため、平成33年度末までに女性教員率15%以上、女性職員率30%以上、女性管理職員率15%以上となるよう、女性教職員を積極的に採用・登用する。

また、女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランスの向上のため、研究者の研究補助を行うアカデミックアシスタントの配置や、女性研究者スタートアップ研究費支援、出張時保育支援などの取り組みを引き続き行うとともに、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う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・女性教職員の参画を推進するため、平成28年度中に女性教員率を11%以上、女性職員率を27.5%以上とする計画に基づき、平成27年10月以降に女性教員1名、女性職員2名を採用、平成28年4月1日に女性教員2名、女性職員2名を採用し、平成28年5月1日時点で女性教員率11.1%、女性職員率28.7%となった。
・育児や介護と仕事の両立の実態や男女共同参画に関する意識を把握し、支援制度の充実や職場環境の改善につなげることを目的としたアンケート調査を、平成28年6月～7月に実施した。分析結果については、平成28年度内に取りまとめる予定である。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ホームページ
URL
http://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		13パーセント
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	一般職に占める女性の割合	28.5パーセント
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	和歌山大学

学 長 名	瀧　寛和

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.4 %	(23.4 %)	総教員数	308 名中	女性教員数	69 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画、ワークライフ・バランスの改善を更に進める。
男女共同参画やワークライフ・バランスの啓発を行うとともに、女性教員の比率を22%に引き上げ、幹部職員に占める女性の割合13%以上を達成する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

教員の採用する分野によって、公募段階で「女性教員の応募を推奨する」旨の記載をする等、女性の応募者数を増やし、選考しやすいよう考慮する。また、役員に占める女性の割合を高める。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ホームページに掲載
URL
http://www.wakayama-u.ac.jp/equal/plan20160401-20210331.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	役員・管理職（課長級以上）に占める女性教職員の割合	14%
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
特になし

大 学 名	鳥取大学

学 長 名	豊島　良太

平成28年5月1日現在の女性教員比率	19.1 %	(19.4 %)	総教員数	802 名中	女性教員数	153 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

ダイバーシティ環境の整備を推進するため、第2期中期目標期間において男女共同参画推進室で取り組んだ実績を基に、ライフイベント中の教職員への支援、女性研究者の裾野拡大、教職員の意識啓発等の活動に取り組む。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

ダイバーシティ環境の整備を推進するため、研究支援員の配置等によるライフイベント中の教職員への支援、女子学生向けセミナーの開催等による女性研究者の裾野拡大、国際公募の実施など女性教員の雇用増加につながる取り組みを実施する。特に、第４期次世代育成支援行動計画に基づき、男性が育児休業等を取得しやすい環境を整備するとともに、女性管理職を増やすための研修・環境整備を行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

HPへの掲載

URL

http://www.tottori-u.ac.jp/4955.htm

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10%以上
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20%以上
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	大学教員について、教授職に占める女性の割合	10%以上
○	その他（2）	事務職員について、係長級以上職に占める女性の割合	15%以上
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	島根大学

学 長 名	服部　泰直

平成28年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	(18.7 %)	総教員数	796 名中	女性教員数	144 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

中期目標

弾力的な給与制度の運用を推進するとともに、男女共同参画を推進し、組織の活性化を図る。

中期計画

男女共同参画を推進するため、女性支援体制を強化するとともに、仕事と家庭の両立支援のための学内環境を整備し、女性教員の比率を22%以上に、女性幹部職員の比率を13%以上に増加させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

平成28年度計画

①子育て・介護期の女性研究者支援についてニーズ調査に基づいて、研究サポーター制度の拡充、女性研究者のネットワーク構築等の新規事業を実施する。

②女性教員比率について定期的に確認し、問題点について検討を行うとともに、女性教員や女性職員の幹部候補者に対して、それぞれキャリアアップセミナーを行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページに掲載

URL

http://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/jyoseikatuyaku.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		11.4%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20.1%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第3期中期目標・中期計画

男女共同参画を推進するため、女性支援体制を強化するとともに、仕事と家庭の両立支援のための学内環境を整備し、女性教員の比率を22%以上に、女性幹部職員の比率を13%以上に増加させる。（再掲）

大 学 名	岡山大学

学 長 名	森田　潔

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	(17.9 %)	総教員数	1,500 名中	女性教員数	262 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・育児・介護等にあたる研究者の継続的なキャリア形成支援のため，研究支援員制度等の研究環境を充実させるとともに，パートナー間・家族における課題に対応したカウンセリングや課題を共有し解決に導くサポートシステム（カウンセリング・ファミリーサポートシステム）を平成29年度までに構築する。また，女性研究者の研究力強化により，外部資金獲得数・研究発表数等を第2期中期目標期間末比3割増加を目指す。
・ダイバーシティ推進のため，組織的支援を強化する。男女共同参画の推進により，女性研究者10人以上を上位職に登用するポストアップ制度を構築し，女性研究者の上位職への積極的登用を進めるとともに，女性教員比率を高め，第2期中期目標期間末に比して2割増加させる。
・男女共同参画社会形成の促進のため，指導的立場への女性登用を進め，女性役員1名を置き，岡山大学の女性役員登用目標値である10%を達成するほか，管理職等指導的地位に占める女性の割合を，第3期中期目標期間末までに，13%以上に増加させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

本学独自のウーマン・テニュア・トラック制度を引き続き推進するとともに，女性教員特別昇任（ポストアップ）制度による優秀な女性研究者の上位職への登用を2名以上行う。 また，教員選考過程への女性教員の参画を推進する制度の構築を行い，女性教員の雇用の促進を図る。女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し，岡山大学の目標数値の公表を行う。女性役員1名を置き，女性役員登用目標10%を達成させる。出産・育児・介護等のライフイベントに際して，研究の遅延なき継続を図るため，研究支援員制度の充実，ファミリーサポート，女性サポート相談室によるカウンセリング，保育施設の継続実施等による研究サポート体制を充実させる。更に，休日保育・夜間保育の時間外の保育支援制度，復職支援研究費支給制度等による支援を行う。
また，女性研究者が主催又は共催するシンポジウム，ワークショップの企画・実施，国内外の研究機関に出向いての講演等，積極的なスキルアップ活動を支援し，研究マネジメント力強化を図る。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ホームページ
URL
http://www.okayama-u-diversity.jp/about-organization/woman-action-plan/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%以上
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		2割増加(H27年度比)
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	女性教員上位職登用制度	毎年度1名以上
○	その他（2）	女性役員登用女性割合	10%
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
スーパーグローバル大学創成支援事業において，女性教員の採用割合を増加させ，平成35年度には女性教員比率25%達成を目指す。

大 学 名	広島大学

学 長 名	越智　光夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.7 %	(15.9 %)	総教員数	1,727 名中	女性教員数	272 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標・中期計画期間においては，女性教職員の積極的参画を推進するため，女性教員及び女性管理職の割合を各20%程度にまで増加させることを目標としている。目標達成のために予定している具体的な取組については以下のとおり。
・部局等の機能強化に向けた人員措置要求において，促進区分欄に「女性教員」を設け，当該項目を多様な人材確保への取組を措置の観点の一つとして踏まえ，総合的に判断し人員措置を行う。
・四半期毎の部局別の女性教員採用割合及び女性教員割合について教育研究評議会において報告し，学内の電子掲示板を利用し公表する。教員公募時のポジティブアクションを徹底する。
・ダイバーシティ研究センター長（大学教員，女性）を評議員とするなど，大学運営における意思決定の場への女性の積極的参画を推進する。
・女性管理職の割合や委員会等への女性の参画状況について調査し，男女共同参画推進室のHPへ公表する。
・学内の女性管理職をロールモデルとしてHP等で紹介する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・部局等の機能強化に向けた人員措置要求において，促進区分欄に「女性教員」を設け，当該項目を多様な人材確保への取組を措置の観点の一つとして踏まえ，総合的に判断し人員措置を行った。
四半期毎の部局別の女性教員採用割合及び女性教員割合について教育研究評議会において報告し，学内の電子掲示板を利用し公表する。教員公募時のポジティブアクションを徹底する。
・4月1日付けで，ダイバーシティ研究センター長（大学教員，女性）を評議員として追加し，大学運営における意思決定の場への女性の積極的参画を推進した。
・女性管理職の割合や委員会等への女性の参画状況について調査し，男女共同参画推進室のHPへ公表した。
・学内の女性管理職をロールモデルとしてHP等で紹介する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
広島大学男女共同参画推進室のHPに掲載
URL
http://hiroshima-u.jp/gender/woman

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%程度
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		20%程度
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合	70%以上
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・各部局等において女性教員の採用割合の数値目標を掲げている。

大 学 名	山口大学

学 長 名	岡　正朗

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	(16.4 %)	総教員数	957 名中	女性教員数	152 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標・中期計画の中で，「教職員が個々の生活に合った様々なワーク・ライフを両立し，安心して個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画の実現を推進する。」という中期目標を掲げている。そのもとで，「多様な働き方の実現による効率化や男女共同参画に関する意識の醸成，学童保育などの労働環境の改善に取り組む。」また，「男女共同参画室と女性研究者支援室を平成29年度から理事を室長とする男女共同参画室として再編統合し，より機動的に男女共同参画にかかる取組を加速させる。」という計画を策定している。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・小学校の長期休暇中の学童保育の実施
・ワーク・ライフ・バランス支援として，特別休暇（不妊治療に係るもの）の新設
・ライフイベント講習会（妊娠・出産・介護）の開催
・ワーク・ライフ・バランス支援制度冊子を発行
・女性研究者メンター制度の実施
・男女共同参画・女性研究者支援に関するアンケート調査の実施及び課題解決に向けた取組の検討
・介護支援に関する地域連携・研究交流会の開催

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ

URL

http://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~fukumu/danjyo/action/jyoseikatuyakukoudou.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		20%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		18%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	医学部を除く理系女性教員の割合	11%
○	その他（2）	すべての理系学科の女性教員の所属人数	1名
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	徳島大学

学 長 名	野地　澄晴

平成28年5月1日現在の女性教員比率	18.9 %	(19.0 %)	総教員数	1,011 名中	女性教員数	191 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画に係る意識啓発の推進，女性研究者支援，ワークライフバランス実現のため，「徳島大学AWA（OUR）サポートシステム」を活用した女性研究者の積極的な登用等，男女共同参画事業を実施するとともに，第3期中期目標期間中に女性の幹部職員の登用を（役員は1名以上，管理職は11%以上）増やす。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

優秀な若手・外国人を登用するための施策について検討し，また，これまでに構築してきたAWA(OUR)サポートシステムを活用し，女性研究者のワーク・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活躍推進に向けた取組及び上位職への積極登用に向けた取組等を推進する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

徳島大学　男女共同参画ホームページで公表

URL

http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/gender/promotion.html#point3

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		23%
○	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		38%
○	その他（1）	女性研究者の管理職登用行動計画に基づく登用	2人以上
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・女性登用に関する目標値
　役員　：12．5%
　管理職：11．1%

大 学 名	鳴門教育大学

学 長 名	山下　一夫

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.2 %	(23.1 %)	総教員数	144 名中	女性教員数	32 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標として「男女共同参画による大学運営や教学体制を一層推進するために，役員，管理職及び教員に占める女性の割合を維持・増加させる」ことを掲げており，中期計画において「女性を積極的に登用して，役員に占める女性の割合を10%以上，管理職に占める女性の割合を10%以上に向上させるとともに，教員に占める女性の割合については20%以上を引き続き確保する」と記載している。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

女性を積極的に登用した結果，平成28年4月1日現在で，役員に占める女性の割合は16．7%，管理職に占める女性の割合は13．3%と向上している。また，教員に占める女性の割合についても，20%以上を確保している。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学ホームページ

URL

http://www.naruto-u.ac.jp/office/diversity/career.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		14%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	男女の平均勤続年数の差異	68%以上
○	その他（2）	計画期間内の育児休業の取得率	男性：1人以上,女性：90%以上維持
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	香川大学

学 長 名	長尾　省吾

平成28年5月1日現在の女性教員比率	20.6 %	(21.3 %)	総教員数	616 名中	女性教員数	127 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

第3期中期目標では、組織運営の改善に関する目標として「教育・研究の活性化を促すため、多様な人材が柔軟に教育・研究に取り組むことのできる人事・給与制度の導入等を図る」ことを掲げ、中期計画として「男女共同参画を推進するとともに」「女性に対し、マネジメントスキルを修得する研修等を活用したキャリアアップの仕組みを構築する」こと、「意思決定過程や…検討組織等への参画機会の提供」また、「柔軟性のある勤務形態の配慮等」を行い、「指導的地位における女性が占める割合を13%以上確保する」ことを定めている。本学では、学長直轄組織「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、学内の男女共同参画推進策を積極的に進めるとともに、女性のキャリアアップや指導的地位における女性の割合を高めるための意識の醸成を図ってきたが、それらの施策の企画立案を積極的に進める。また、平成27年度に実施した女性管理職の登用を推進するためのアンケートの結果を分析し、女性登用に関する課題を抽出したうえで、具体的な方策を考え、実行可能なものから実施する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

実施している取組：　女性教員に対する四国地区5国立大学連携によるメンター制度。5大学間でのメンティング依頼があり、本学からもメンター申請を行い、教員が能力を向上・発揮できるよう支援を行う。また、女性研究者研究活動支援事業（連携型）により、共同研究プロジェクト支援、プロジェクト形成支援による支援者を厳正な選考のうえで6名採択し、研究費の支援を行い、キャリアアップにつなげることを目的とした。
実施予定の取組：　男女共同参画への全学的な意識醸成を目的とした男女共同参画推進シンポジウムの開催を予定している。また、キャリアデザインセミナーおよび女性研究者キャリアアップセミナーにより、女性教員のキャリアアップへの意識向上や全学的意識の醸成を図る。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

web site

URL

http://www.kagawa-u.ac.jp/information/approach/17178/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	愛媛大学

学 長 名	大橋　裕一

平成28年5月1日現在の女性教員比率	14.8 %	(15.4 %)	総教員数	832 名中	女性教員数	123 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

(1) 各部局において，平成32年度末を目途として男女共同参画推進に関する数値目標を定める。
目標値は，国立大学協会及び本学の2020年までの目標値を考慮したものとする。
数値目標：女性教員比率，教授・准教授における女性割合，管理運営への女性教員の参画を含むこと。
(2) (1)の目標を達成するため，学長戦略・女性教員ポジティブ・アクションを実施する。
① 学長裁量定員により，第3期中に3人以上の女性採用定員（年俸制）を措置する。
② 平成28年度～30年度までの3年間，女性採用枠人事企画案を各部局から公募し，採用された部局は，翌年度中に女性教員を採用する。
3年間で3人の女性教員を採用，常勤を見据えた5年任期制とし，4年目に常勤採用の再任審査を行い，6年目以降は承継教員とし，女性上位職の増員を図る。
5年間の人件費は学長戦略経費とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

「平成28年度国立大学改革強化推進補助金」に10人分を申請し，女性教員採用枠7人の一部が不採択であった場合は，大学独自の事業（女性特定教員）として優先的に採用する。若手女性教員の採用促進によって，年齢構成の是正を図ると共に，若手が活躍できる，安定性のある環境整備にも資する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ホームページ

URL

http://www.ehime-u.ac.jp/disclosure/legal/cooperetion/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		13%
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・女性研究者（非常勤の研究員を含む。）の管理職への登用（H29.5.1　部局長相当　4.4%）
・女性研究者（非常勤の研究員を含む。）の在職比率（H29.5.1　19.7%）
・女性研究者（非常勤の研究員を含む。）の採用比率（H29.5.1　25.0%）

大 学 名	高知大学

学 長 名	脇口　宏

平成28年5月1日現在の女性教員比率	19.1 %	(19.3 %)	総教員数	677 名中	女性教員数	129 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

ワーク・ライフ・バランスのとれた労働環境を充実させるために労働時間の多様化及び育児・介護支援制度等の整備を推進するとともに、女性研究者の増加に向けた取組を行う。併せて、大学運営における女性の積極的な登用により、第3期中期目標期間末における管理職に占める女性の割合を15%以上とする。
具体的な取組としては、ワーク・ライフ・バランスのとれた労働環境の充実については、一般事業主行動計画（次世代育成法）に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進する取組を行うほか、育児・介護と仕事の両立について支援策を検討し、順次実施していく。また、女性の積極的な登用については、「女性後継者テニュアトラック制」を活用して、女性研究者の増加に取組むとともに、大学運営において女性を積極的に登用する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

次世代育成法の一般事業主行動計画（第3期）に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進する取組を実施する。育児・介護と仕事の両立について方策を検討し、順次実施していく。平成27年度に制度構築した「女性後継者テニュアトラック制」を稼働させるよう取組むとともに、大学運営において女性を積極的に登用する。
具体的な取組としては、両立コンシェルジュ・デスクによる相談受付及び情報提供、研究支援員制度の実施、オープンキャンパス・休日入試・センター試験における一時託児の実施、認知症サポーター養成講座の実施、高知県次世代育成企業認定の更新申請、キャリア形成支援のセミナー実施、ロールモデル講演会の実施を予定している。また、年度内を目途に「女性後継者テニュアトラック制」実施要領等を策定する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学ホームページへ掲載

URL

http://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		15%
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	福岡教育大学

学長名	櫻井　孝俊

平成28年5月1日現在の女性教員比率	22.7 %	(23.7 %)	総教員数	181 名中	女性教員数	41 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画を重視した大学運営を推進するため，男女共同参画推進のための取組方針を平成28年度に策定するとともに，性別，年齢や経験にとらわれない資質・能力を主体にした人事配置を行うことにより，役員及び管理職員における女性の割合を15%以上とする。優秀な女性教員の採用を積極的に進めることにより，大学教員における女性の割合は20%以上を維持する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

男女共同参画を重視した大学運営を行うため，男女共同参画推進のための取組方針を策定する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

公式ホームページ

URL

http://www.fukuoka-edu.ac.jp/joseiippanjigyounushikoudoukeikaku

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○　管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		15%以上
教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	九州大学

学長名	久保　千春

平成28年5月1日現在の女性教員比率	13.2 %	(13.5 %)	総教員数	2,404 名中	女性教員数	317 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

女性研究者の積極的な採用と教授及び管理職への登用に努めるとともに、新たに伊都キャンパスに設置する男女共同参画推進拠点を中心に、女性研究者の支援やキャリア教育・相談活動等を充実させ、研究と育児等の両立が実現できる環境整備を行うことにより、女性研究者比率を15%以上に増加させる。

また、研究者の多様性を促進するために女性研究者、若手研究者及び外国人研究者を継続的に育成・支援する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

女性研究者を積極的に採用し、教授及び管理職へ登用する。また、女性研究者の支援やキャリア教育・相談活動等を実施する。研究と育児等の両立が実現できる環境整備を行う。

女性研究者、若手研究者及び外国人研究者を育成・支援するために、国際学会への派遣、英語論文執筆の促進、研究費助成、外部資金の獲得支援などを行う「研究活動基礎支援制度」等の学内支援制度を活用し支援を行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学ホームページに掲載

URL

http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/active/women.php

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○　教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		15%以上にする
女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○　その他（1）	事務系職員における課長以上の女性管理職の人数	20%増加させる
その他（2）		
その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・新規採用教員の女性比率25%を目指す。（「九州大学における男女共同参画」に記載。）

大 学 名	九州工業大学

学 長 名	尾家　祐二

平成28年5月1日現在の女性教員比率	7.9 %	(8.0 %)	総教員数	355 名中	女性教員数	28 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

【中期目標】
男女共同参画の意識の醸成や職員構成の多様化を促進するとともに、教育研究及び管理部門における立案及び決定への男女共同参画を推進する。
【中期計画】
・女性教育職員の採用をさらに促進し、第3期中に女性教育職員の割合を8%程度に引き上げる。
・意思決定プロセスにおける男女共同参画を推進するため、役員・管理職に占める女性割合を14%程度に増加させる。
【予定の取組内容】
別途作成中の「九州工業大学における男女共同参画推進アクションプラン」にそって、以下の基本方針で推進する。①女性の活躍を促進するため、ポジティブ・アクションに積極的に取り組む。②男女共同参画の視点から、教育・研究環境、就業環境の整備を推進し、男女ともに働きやすい環境づくりを目指す。③職員に対して、男女共同参画に関する意識啓発を行う。④次世代育成のための支援を行う。⑤男女共同参画推進活動を地域社会と協力しながら推進する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

・男女共同参画推進室を創設、学長特別補佐を室長とし、専任スタッフ1名を配置して、本格的に活動を開始した。
・男女共同参画推進室会議を設置し、推進室会議にて、全職員向けアンケートを準備中。
・本学男女共同参画推進に関する「基本方針」「アクションプラン」を策定中。女性限定公募を本格検討中。
・女性研究者ヒアリングを実施。課題を把握し、育児等ライフイベント中の研究者に対する研究補助の方策を検討中。
・ワークライフバランスの推進のため、短時間勤務制度の拡充、夏季休業中の学童保育を実施。
・男女共同参画推進に関する研修会（意識啓発、執行部向けセミナー、キャリアアップセミナー）の開催を決定、準備中。
・オープンキャンパスにおける女子高校生向け相談会「女子カフェ」の開催、本学OGと女子学生との交流を目的とした「明専女子塾」の開催、OGおよび本学在学の女子学生をロールモデルとして紹介する冊子の作成および配付、福岡県との共催による男女共同参画推進のための講演会の開催を企画、実施。以上により次世代育成を推進中。
・大学ホームページのトップページに男女共同参画に関するバナーを開設、いっそうの情報発信を推進。
・福岡県男女共同参画センター「あすばる」との協働について、館長と協議中。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
ウェブサイト
URL
http://www.kyutech.ac.jp/information/womans.html , http://www.ryouritsu.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=43439

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	13.0%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	7.5%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	佐賀大学

学 長 名	宮﨑　耕治

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	(18.0 %)	総教員数	705 名中	女性教員数	126 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

研究支援の充実に関する目標
　多様な研究者及び研究支援者の確保・育成と競争的な研究環境の醸成により，研究活動を活性化する。
研究支援の充実に関する具体的方策
　若手研究者や外国人・女性研究者を第2期中期目標期間の最終年度より10%増加させるために，人事・給与制度改革や子育て・介護等に適応した多様なワークスタイルの実現に向けた研究環境の整備を行う。
組織運営に関する目標
　学長の強いリーダーシップの下で，ガバナンス体制を構築し，教育，研究，社会貢献の機能を強化する。
組織運営の改善に関する目標を達成するための措置
　性別，国籍，年齢，障がい等の有無にかかわらず多様性を高めるため佐賀大学ダイバーシティ体制を構築する。また，指導的地位に占める女性の割合を15%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

各学部・研究科等において，若手研究者，外国人及び女性研究者の増加を図る観点から，多様な人事給与制度の導入などの施策を検討し，実施計画としてまとめる。
また，男女共同参画推進室及び各学部・研究科等において，女性研究者支援やワークライフバランスに配慮した事業を実施する。
佐賀大学男女共同宣言を強化するため，男女共同参画推進室に男女共同参画，次世代育成支援，障がい者雇用推進及び高齢者雇用安定などを推進するダイバーシティ推進体制の構築を検討し，方針の決定及び部会を設置する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
HPで公表
URL
http://www.saga-u.ac.jp/geo/koho/20160412_sagauni_gender.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	15%以上
	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	長崎大学

学 長 名	片峰　茂

平成28年5月1日現在の女性教員比率	20.1 %	(20.3 %)	総教員数	1,195 名中	女性教員数	240 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

多様なワークスタイルを実現するため，PDCAサイクルに基づいた日常業務の改善とともに業務の見える化をめざした働き方の見直しをおこない，ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進，育児休業からの円滑な復帰策の構築等，研究力向上につながる研究環境を整備する。
介護コンシェルジュを中心に，関連機関・介護施設・地域包括支援センター等と連携し，介護者の孤立を防ぐための交流の場を設けると共に，介護者の心身の支えとなるボランティア人材を育てるなど，仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。介護コンシェルジュは学内では介護者・介護リスク者に個別対応を行う。
女性教員を積極的に採用し，在籍率23%を達成する。また，ダイバーシティマネジメント（多様な人材を生かす職場環境の管理運営）を推進することにより，役員及び管理職における女性教職員の在職率をそれぞれ10%以上にする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

学部横断的に働き方見直しプログラムを実施するとともに，ライフイベントサポートとしてコンサルティング，研究支援員配置，学童保育を実施する。
各キャンパスに相談窓口を開設し，介護に関する年間15件程度の個別相談体制を実施するとともに，仕事と介護の両立に関するワークショップを年2回，学生，教職員及び地域の人々を対象にケアラーサポーター育成研修を年4回実施する。
女性リーダー育成プログラム，働き方見直しプログラム，ライフイベントサポートプログラムを実施し，女性教員の両立支援から登用までの段階にサポートを行なうことにより女性教員在籍率を維持する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ダイバーシティ推進センターホームページ

URL

http://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		10%以上
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		23%以上
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	事務系係長級に占める女性の割合（2015年16.2%）を2020年度までに20%以上にする	20%以上
○	その他（2）	男性教職員の育児休業を年間2人以上取得する	2人以上
○	その他（3）	全教職員の平成27年度年次有給休暇の平均取得日数より15%以上の増加とする	15%以上

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

女性教職員の育児休業取得率を80%以上とする

大 学 名	熊本大学

学 長 名	原田　信志

平成28年5月1日現在の女性教員比率	16.6 %	(16.9 %)	総教員数	907 名中	女性教員数	151 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

①女性教員の積極的参画を実現するため、熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成19年度～平成28年度）を実施する。平成29年度からは現在検討中の熊本大学男女共同参画推進基本計画を実施し、ダイバーシティ（多様性の尊重）を踏まえ全教職員がともに能力を十分に発揮できる全学的な支援体制を強化する。
　また、女性教員の任用をさらに促進し、第3期中期目標期間に女性教員の割合を概ね18%に増加させる。
②多様な人材の活躍をさらに促進するため、男女共同参画推進基本計画に基づく事業の組織的推進を継続して、男女の機会均等の実現やサポート体制・環境整備の充実、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。
　また、第3期中期目標期間に女性管理職の割合を概ね17%に増加させる。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

●女性教員の積極的参画を実現するため、熊本大学男女共同参画推進基本計画の推進及びアクションプログラムの実施状況を把握し、それぞれの項目に対してその評価を実施する。そして、その結果を基に新・熊本大学男女共同参画推進基本計画（仮）を策定する。
　また、「バッファリングによる女性教員の養成・支援制度」の運用により、対象部局を2部局指定し、女性教員の採用を行う。
●多様な人材、特に女性の活躍を推進するために、熊本大学男女共同参画推進基本計画及びアクションプログラムに基づき実施してきた環境整備や政策・方針決定過程への女性の参画状況等を検証し、その結果を基に新たな環境整備や女性の参画に関する取組について新・熊本大学男女共同参画推進基本計画に盛り込む。
　また、女性管理職増に向け、学内の意識醸成を図る取組として、男女共同参画に関するセミナー等研修を2回実施する。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

本学ホームページ

URL

http://gender.kumamoto-u.ac.jp/link_data/plan/josei-plan.html

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		17%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第3期中期目標期間に女性教員の割合を概ね18%に増加させる。
第3期中期目標期間に女性管理職の割合を概ね17%に増加させる。

大 学 名	大分大学

学 長 名	北野　正剛

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	(18.8 %)	総教員数	603 名中	女性教員数	107 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

(中期目標)
ダイバーシティ社会を実現する大学運営を進め、女性教職員の活躍推進に取り組む。
(中期計画)
・女性教員採用枠の確保、子育てや介護支援によるワーク・ライフ・バランスの実現等研究活動のサポートを通じ、平成24年度に本学独自に策定した「女性研究者在籍割合20%達成計画」(平成25年度～平成34年度)を達成するために、平成30年度までに女性研究者在籍割合が19%を超えるよう計画を実施する。
・役員、管理職の交代時において積極的な女性登用を行うことにより、理事等の役員に占める女性比率を12．5%以上、管理職に占める女性比率を14．6%以上とする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

中期計画達成のため，ダイバーシティ推進本部を設置し，推進体制を整える。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学HP上で公開

URL

http://www.oita-u.ac.jp/

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		15%以上
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		20%以上
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○	その他(1)	男性の育児休業取得者	10%以上
	その他(2)		
	その他(3)		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・女性大学院生割合：30%以上
・指導的役割にある女性割合
　(1)教授等：17%以上
　(2)役員等：12.5%以上
・週労働時間60時間以上の雇用者の割合 5%以下
・理工系女子学生の割合：前年度以上
・ 6歳未満の子供を持つ夫の一日当たりの育児・家事関連時間 一日あたり2時間以上
　(注)6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」,「介護・看護」,「育児」及び「買い物」の
　　合計時間(週全体平均)

大 学 名	宮崎大学

学 長 名	池ノ上　克

平成28年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	(17.9 %)	総教員数	699 名中	女性教員数	122 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

●事業番号23－2
中期目標：次世代のイノベーション創出に向け、多様な個性と能力を最大限に活用するため、女性研究者の確保と育成を推進する。
中期計画：男女共同参画基本計画及び女性教員比率向上のためのガイドラインに基づき、必要に応じた女性限定公募の実施やセミナー開催等を通じて女性研究者の確保・育成支援を推進し、女性教員比率20%以上の達成に向けて全学的に取り組む。
●事業番号52
中期目標：教職員の人事・給与制度の適正化や弾力化に努めるとともに、教職員の能力強化を推進する。
中期計画：男女共同参画を一層推進するため、組織運営の改善に資するよう役員等管理的立場にある女性教員を3名以上にするとともに、事務系管理職の女性比率12%以上を確保する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

●事業番号23－2
女性教員比率向上のための採用方策を立案し、女性限定公募の実施や女性教員増加に向けた啓発セミナーの開催などで、女性教員比率向上を目指す教職員の共通理解を形成する。
●事業番号52
役員等管理的立場にある女性教員の増員のために、新たなガイドラインを策定する。また、事務系管理職の女性比率向上を推進するために、事務系女性職員の意識調査を行い、管理職を目指す上での阻害要因を明らかにする。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

大学HPに掲載している

URL

http://www.miyazaki-u.ac.jp/guide/files/joseikatsuyaku0406.pdf

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○	その他(1)	事務系管理職の女性比率	12%
	その他(2)		
	その他(3)		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

特になし

大 学 名	鹿児島大学

学 長 名	前田　芳實

平成28年5月1日現在の女性教員比率	16.9 %	(17.3 %)	総教員数	1,153 名中	女性教員数	195 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

中期目標:【A25】若手・女性・外国人の増員を主とした優秀な教職員の確保・育成を通じ、教育研究を活性化する。
中期計画:【B56】構成員一人ひとりが個性と能力を発揮できる大学を実現するため、第2期中期目標期間の事業を継続しつつ、第3期では、次世代育成を目的とした就業環境等(規則・制度)を整備し、男女共同参画事業を積極的に推進する。また、研究者に占める女性の比率を平成32年度までに20.0%以上とするとともに、女性管理職の登用を積極的に推進し、女性の占める比率を役員は11.1%、管理職は13.0%以上を維持する。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

【B56-1】研究支援員制度の充実による研究環境改善を図る。
【B56-2】相談窓口を拡充させ、大学院生や若手研究者の研究活動上の不安解消に取り組む。
【B56-3】就業環境改善を推進し、構成員が安定的に就業できる環境づくりに取り組む。
【B56-4】次世代育成を積極的に進め、次世代研究者の増加策に取り組む。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成している

公表方法

ウェブサイト

URL

http://atsuhime.kuas.kagoshima-u.ac.jp/cont/page_33/page_katsuyakuho

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		15%以上
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○	その他(1)	教育職(研究職を含む)に占める女性割合	20%以上
○	その他(2)	教育職(研究職を含む)採用者に占める女性割合	30%以上
○	その他(3)	役員に占める女性割合	20%以上

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

【鹿児島大学男女共同参画行動計画】
女性研究者増に向けたポジティブ・アクションの推進
・平成32(2020)年までに女性研究者在職比率20%以上及び自然科学系分野における女性研究者採用率25%をめざし、ポジティブ・アクションの　積極的な導入を図る。

大 学 名	鹿屋体育大学

学 長 名	松下　雅雄

平成28年5月1日現在の女性教員比率	13.8 %	(14.8 %)	総教員数	65 名中	女性教員数	9 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

男女共同参画推進のため、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、管理職に占める女性の割合を20%以上にする。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

①公表している管理職への女性登用に関する目標値(16.7%)を達成するため、学内共同教育研究施設の長への女性教員配置や事務管理職への配置を実施する。
②女性が働きやすい環境を維持するために、未就学児を抱える教職員の看護休暇等の取得を次のとおり推進する。
　男性職員･･･2名以上、女性職員･･･対象者全員の取得
③育児休業者への学内情報を提供するためのイントラネット利用の再検討を行う。

2－1　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

作成していない(策定義務がない)

公表方法

URL

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
その他(1)		
その他(2)		
その他(3)		

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

次世代育成支援対策法に基づく行動計画において、
育児休業、育児部分休業(男性教職員については子の看護休暇を含む。)の取得について、男性教職員は2名以上とし、女性教職員については90%以上とする。
また、年次有給休暇の取得については、付与日数の30%以上の取得を推進する。

大 学 名	琉球大学

学 長 名	大城　肇

平成28年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	(15.4 %)	総教員数	843 名中	女性教員数	130 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために行う予定の取組

・研究実施体制等に関する目標を達成するための措置
　若手・女性・外国人等の研究者が能力を最大限に発揮できる柔軟な研究環境を整備する。特に女性研究者の研究活動を支援する支援員制度などや出産・育児・介護などのライフイベントと研究との両立のための支援制度を拡充する。また、指導的地位にある女性研究者数の増加に向けた女性研究者を代表とする共同研究の促進制度などのキャリア支援の取組を強化する。
・人事に関する計画（人材育成方針）
　ダイバーシティ推進本部を中心に、若手・女性・外国人等教職員の研究環境等の整備や人材の育成を行う。

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

　前年度に引き続き、女性研究者の積極的採用に向けた取り組みや女性研究者研究活動支援を行っている。また、女性研究者だけではなく、全ての職員が仕事と子育てを両立できる働きやすい環境をつくるため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画等の取り組みも行っている。
　女性研究者の採用、定着、上位職への登用を進めるため、研究環境の整備や研究力向上、リーダーとしての能力向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を目的とした各種支援策等を実施する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
作成している
公表方法
琉球大学（ダイバーシティ推進本部）HP掲載
URL
http://www.u-ryukyu.ac.jp/diversity/

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○	管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）	18.0%
○	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	16.6%
	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	
	その他（1）	
	その他（2）	
	その他（3）	

２－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

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

女性教員の新規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」	（北海道大学）
男女共同参画推進の資料配布（関連する新聞記事や参考図書の情報を数週間に1回程度、学内の管理職等にある教職員に配布）する取組と「教職員のためのトップセミナー」開催（年1回）の取組みが、男女共同参画に関する意識改革を進めていくことに特に効果があった。 また、ニュースレター「ダイバーシティ通信」を発行（年2回）し、学内外に広く発信したこと（学内配布、ウェブページでの公開、全国の高等学校と大学への発送等）により、本学が男女共同参画を積極的に推進していることが周知され、教員や学生・院生の女性比率増加に効果を上げた。	（室蘭工業大学）
ワーク・ライフ・バランス改善の観点から，定時退勤日，早期退勤日を設定するとともに，管理職用の時間外労働削減マニュアル，時間外労働管理簿を作成し超過勤務の縮減に取り組んでいる。また，年休取得計画表を作成し計画的な年休の取得について周知し，年休取得率向上に取り組んでいる。	（小樽商科大学）
平成26年3月に育児休業相談窓口を設置し、育児休業取得経験のある教職員4名を育児休業相談員として、育児休業取得や育児と仕事の両立に関する悩み相談等、教職員からの相談体制を充実させた。平成26年度4件、平成27年度5件の相談を受け、相談件数は毎年増加しており、育児休業取得者も平成26年度3件、平成27年度4件となっている。	（帯広畜産大学）
復職・子育て・介護支援センター（通称：二輪草センター）で行っている事業の中でも、相談窓口及び病児・病後児保育室は好評で職員の利用実績が多い。	（旭川医科大学）
「子育て・介護中の研究者に対する研究支援員の配置」により、 支援を受けた研究者は、両立が困難な状況の中でも、支援によって学会発表や論文発表など研究活動を継続できている。被支援者の中には、学会で賞を受賞する成果を上げた者もいる。 「ワーク・ライフ・バランスに関するリーフレットの作成・活用」により、教職員の出産・育児・介護に関する休暇・休業の学内制度への理解が進んでいる。 「男女共同参画、両立支援制度（育児・介護休業等）の活用などに関するアンケート調査の実施と結果公表」により、構成員の実態とニーズに即した男女共同参画推進の取組の計画と実施に結びついている。	（弘前大学）
特に女性比率が低い分野について、女性限定公募を実施	（岩手大学）
ワークライフバランスの実現及びより働きやすい職場環境づくりのため、各キャンパスにおいて全教職員を対象とした意見交換会を開催し、当該交換会での意見・要望を踏まえ、学内制度の改正等を実施している。	（秋田大学）
・アクションプランが示している女性教員比率は、各部局で行う毎年度の計画立案と評価に当たっての重要な検討基準となっている。また、第3期中期目標・中期計画の中に数値目標を設定することにも大きな役割を果たした。 ・アクションプランを踏まえて大学の意思決定機関に占める女性の割合を向上させるため、今年度初めて、役員に女性1名（監事）、教育研究評議会委員に女性1名（副学部長）が加わった。	（山形大学）
・ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックについて、従来から作成していた利用者向けのものに加え上司向けのものを作成した。 ・平成26年度よりトイレ環境改善に取り組み、「日本トイレ大賞」に応募した結果、好事例集に掲載された。 ・平成28年度より初めて女性の監事を配置した。	（東京大学）
本学と隣接する順天堂大学および女性研究者が活躍している株式会社ニッピと連携し、女性研究者の研究力強化事業を行っている。この事業は、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）」の助成を受けて実施しており、女性研究者の研究力強化の他、リーダーシップ向上、育児・介護と研究の両立、産学連携、若手研究者キャリアパスの支援を行うものである。 このことにより、本学における男女共同参画に対する意識が高まり、平成27年度は、目標として据えた女性研究者比率、上位職比率、採用比率をすべて達成させることができた。	（東京医科歯科大学）
学内の意識啓発及びニーズ調査を目的に、昨年度以下のような取組を行った。 ・学長と教職員とのコーヒーミーティング「本学における男女共同参画推進のあり方について」の実施 ・管理職を中心とした教職員研修「男女共同参画推進啓発セミナー」の開催（国立女性教育会館より講師を招聘） ・育児中の教職員を主な対象とした職場環境に関するインタビューの実施 ・全学の教職員を対象とした学内託児の設置に関するアンケートの実施	（東京外国語大学）
1.教職員の、出産、育児、又は介護、看護と職務の両立を支援するために、支援補助員を配置する「育児・介護・看護等支援補助員制度」を設けている。過去の利用者の全員が研究・職務継続に有用であったと答え、その内の多くの研究者は論文・学会発表・外部研究費獲得など目に見える形の研究成果があがっている。 2.メンター制度を利用した科研費獲得のための支援制度：科研費研究計画書作成の添削などメンター制度を利用して科研費獲得のための支援を行っている。学内の応募率、科研費新規獲得率の向上に繋がっている。	（東京学芸大学）
女性研究者に対する研究継続支援制度として、出産育児期の女性研究者に対する研究支援員の配置を平成18年より継続実施しており、大きな効果を発揮している。例えば、本学で6 年前に助教として採用した若手女性研究者は、出産・育児を経ながら、研究支援員の配置を受け教育研究を継続してきた。その結果、研究業績が伸び、教育における貢献も大きく、採用後4 年目に講師に昇格、6 年目には准教授に昇格して活躍している。	（東京農工大学）
「育児・介護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」に関しては、支援の対象が女性のみではない旨を当初から明確に打ち出し，全ての支援を男性女性ともに対象となるように構築・周知したため，全学に受け入れられやすく，実際に利用者にとって使いやすい支援となっている。特に，「アシスタント配置プログラム」（研究補助者等の配置）では，他大学に先んじて支援構築時から男性研究者や教育・事務アシスタントの配置も支援対象に含めたこと，また「ベビーシッター派遣支援事業」では，保育所の整備よりも希望の多かった突発的な保育ニーズへの支援制度を検討し，支援構築時から他大学に先んじて学生も対象に含め，大学構内におけるベビーシッター利用を可能にしたことなど，が特色であり，研究者自身および大学のアクティビティ低下を防いでいる。	（東京工業大学）
●若手女性研究者や女子学生、中・高校生等次世代研究者へのロールモデルの提供 『女子学生のためのキャリアパスセミナー』を主に中・高校生を対象に毎年オープンキャンパスと同時開催し、卒業生を講師に招き、講演とフリー懇談会の二部構成でセミナーを実施している。近年は、特に海洋工学分野の専門職として活躍するOGに的を絞ってロールモデルの提示を行った結果、海洋工学部門へ進学者の女性比率が向上する傾向がみられ、海洋研究者の次世代育成に効果を上げている。 ●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 ライフイベント中の研究者（男性も含む）に対し、研究支援員を配置する『RS制度（研究支援員Research Supporter）』の確立と運用システム化を実施している。産休・育休中の支援にもいち早く取組み、休暇中の貴重な支援、復帰するための足掛かりとなったと研究継続の一助となっている。当制度スタートから5年目になり費用は縮小傾向であるが、ライフイベントを理由とする退職者は出ていない。	（東京海洋大学）
本学では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71％（7名中5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％）を大幅に超えて達成している。大学に運営における意思決定過程への女性の参画状況は極めて高く、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。 なお、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・充実に関しては、研究補助者を配置することにより、研究活動の継続を維持するだけでなく、外部資金獲得件数の向上、研究発表数の増加、論文数の増加など研究成果の向上が認められた。特に女性研究者における研究成果の向上は顕著であった。	（お茶の水女子大学）
研究支援員制度	（電気通信大学）

出産、育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦または、サポーター制度に登録したものをマッチングする。この制度のもとで支援を受けた研究者は研究活動が活性化した。 具体的な事例として以下の例をあげることができる。経済研究所准教授は、研究支援員制度利用期間中に国際学術誌に査読論文3本、和文査読誌に論文1本を発表する等、育児と国際的な研究を両立させた。経済研究所日本学術振興会特別研究員PDは、共著1冊を出版、国際学術誌に査読論文1本を発表すると共に、応用計量経済学コンファレンス「最優秀論文賞」を受賞、更に出産・育児と国際的な研究を両立させ、研究活動を評価され講師（任期無し）の研究職を得た。社会学研究科准教授は、和文査読誌に論文1本を発表、他審議会委員、学会幹事に就くと共にハーバード大学ライシャワー日本研究所のVisiting Scholarとして国際共同研究を進めるなど、育児との両立を実現した。法学研究科教授は、研究科長と共に、一橋大学・国立台北大学合同ゼミ「比較法と知的財産法」を国立台北大学で開催し、連携を促進した。	（一橋大学）
・学長リーダーシップによる大学執行部への女性登用	（茨城大学）
・若手世代の女性研究者からのニーズに基づき開始したキャリアカウンセラーによる相談事業について、キャリア支援の部門との連携体制を整えたことにより、より継続的で柔軟な相談事業が可能となった。 ・ワークライフバランス支援について、特に産休・育休から復職までの過程で利用できる学内制度やそれらの利用方法について周知が十分図られていなかったため、フローチャート式のリーフレットを作成し、配布した。 ・「つくば女性研究者支援協議会」を組織し、つくば地域の教育機関・研究機関と定期的に情報交換・意見交換を行うことにより、男女共同参画事業に関わる協力体制や連携を強めることに繋がっている。	（筑波大学）
育児・介護に携わる教員に対する研究補助員の配置制度は、簡単なデータ作成時間や情報収集時間の短縮が図れるなど、ニーズが高い。 また、学内に誘致している保育園について、子供と一緒に通勤できることや、子供の近くで働くことができる安心感などがあり、教職員の利用率は高い。	（宇都宮大学）
本学の男女共同参画推進事業（H25-27）の重点学部として理工学府を位置づけ取り組んだ。事業実施前の平成24年度と実施後の平成28年度を比較すると女性教員の割合は倍増し，女子学部学生では7.3%，女子大学院生博士前期課程2.9%，後期課程20.6%増と順調にその割合を伸ばしている。効果があった取組としては以下のとおりである。 ・女性教員採用促進のため女性限定公募を実施（H26年度～） ・女子学部生の進学を促進するため，積極的な女子校訪問や女子学生ロールモデル紹介誌「GO GO TECK GIRL」の配布に加え，オープンキャンパスでの「女子学生のためのプログラム」実施(H26年度～) ・女子向けの大学院説明会の実施（H27年度～） ・ワーク・ライフ・バランス講座の実施(H26年度～) ・学部での事業のさらなる展開に向けて「大学院理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会」を設置(H28年度～)	（群馬大学）
男女共同参画推進のためのセミナーや講演会を継続して開催することで、男女共同参画の意識が浸透し始め、女性教員採用率の増加につながっている。	（埼玉大学）
・育児や介護等の負担を抱える研究者を対象とした研究支援要員配置制度や，育児休業等から復帰する研究者を対象とした研究支援要員配置制度は，これらの負担を抱えた研究者にとって研究を継続させる上で効果を上げている。 ・平成28年度より、小学校入学前の子を養育する医員が利用できる「短時間医員」制度を導入、これまで医員は1日単位でしか勤務形態を選択できなかったが、時間単位での勤務形態を選択できるようにし、これまで育児によりキャリアが中断しがちだった若手女性医師が、育児とキャリア継続を両立させることができるようになった。	（千葉大学）
みはるかす研究員制度 出産、育児、介護などで研究の中断を余儀なくされている優れた女性研究者の研究再開と次のステップを支援するため、非常勤教員として採用する「みはるかす研究員」制度を設けている。 平成28年5月現在、第6期を実施中であり、これまで①外部の研究助成団体より研究資金獲得、②他大学の准教授、助教に採用③非常勤講師に採用④所属学会が出版する書籍（査読付）を編集発行、など、再チャレンジを支援する制度として成果が出ていると考えられる。	（横浜国立大学）
・「研究教育マネジメントセミナー」、「女性リーダー養成研修」、「管理職FD」等の開催やニューズレターの定期発行等による学外内の男女共同参画意識の醸成 ・ダイバーシティ推進委員会の設置による学内推進体制の構築 ・部局長へのインタビューによる学内の実態とニーズの把握 ・ライフイベント期にある教員に対する研究補助者の配置及び新大シッター（認証ボランティア）による休日保育等、教員へのワーク・ライフ・バランス支援による研究力の向上と離職の防止 ・新大Wits（大学院生）による中高生への次世代研究者のロールモデルの提示	（新潟大学）
・女子の交流スペース、女子学生向け就職情報誌等の設置、女子学生の学習スペース等の確保を目的の専用の部屋として、女性専用ラウンジを設置している。 ・女性職員および博士後期の女子学生が出産後の職場復帰および研究復帰の際、乳幼児の保育が困難な場合、可能な範囲内において優先的に保育してもらえるように、大学の近隣の特定の保育園と合意書を取り交わしている。	（長岡技術科学大学）
・平成26年10月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」のマネジメントにより、女性教員の採用・昇進推進施策が進んでいる。 ・平成27年9月30日に公表した、「男女共同参画の加速のための山梨大学学長行動宣言」に基づき、女性の理事1名、監事1名を登用するなど、着実な上位職への女性登用が進んでいる。	（山梨大学）
・平成27年度の部局長リーダーシップ支援経費として学長裁量経費を配分する際に、常勤教員の採用に係る人事選考委員会に女性の外部委員を1名以上参加させる部局に対して支援を行うこととした。その結果、芸術文化学部において、1名の女性外部委員が参加することとなった。	（富山大学）
● 研究パートナー制度・・・平成20年度に開始した、子育て・介護中の研究者の研究活動の支援策であり、研究等の補助業務を行う研究パートナーの雇用経費の助成。 ● 重点戦略経費女性研究者支援・・・平成20年度より、研究力強化に資する基盤強化を目的とした研究費支援制度において、研究と出産・育児等を両立しようとする女性研究者の研究費獲得を大学として支援することを目的とした制度。平成28年度からは女性研究者等研究支援制度として実施。 ● 共同研究スタートアップ支援・・・平成25年度に開始し、金沢大学の女性研究者と、北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers’ Network／略称HWRN）に所属する女性研究者等との共同研究の支援。平成28年度からは女性研究者等研究支援制度として実施。 ● シンポジウム開催・・・北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers’ Network／略称HWRN）のシンポジウムを毎年開催し、多くの機関が合同で女性研究者支援について議論・情報交換を行い、研究環境整備等について役立てている。	（金沢大学）
・ライフイベント期間中にある女性研究者の出産や育児，介護等と研究活動の両立支援のため，研究活動支援体制の強化を図ることを目的とし，研究支援者配置制度を設置している。研究支援者は，研究支援員，技術補佐員，RA(Research Assistant)・研究補助員で構成され，原則として研究者の要請に応じ配置を行っている。 ・女性研究者の研究活動と育児の両立を支援するため，病児保育施設等利用助成制度を設置している。この制度は，女性研究者（医員を含む）が養育する病気治療中又は病気回復期にある子を保育施設に預ける場合の利用料に対して費用を助成するものである。助成の対象は，小学校3年生までとし，子ども1人につき年度内12回を限度とし，病児保育施設等の料金の半額（1日1,000円を上限）の助成を行っている。 ・常時保育の夜間保育を週1日から週2日へ拡充するとともに，一時保育の延長保育，夜間保育の拡充を図っている。	（福井大学）
・「サイエンス夢追い人育成プロジェクト」の実施 理系女子大学院生による高校生向け出前講義を実施し、平成27年度は計14回の授業を行い、述べ1，106名の参加があった。理系女子大学院生が県内の高校に赴き、これまでの進路選択の経緯や研究内容について講義を行い、リケジョ育成に繋がっている。 ・研究補助員配置制度の実施 女性研究者の両立支援として効果をあげるとともに、出産・育児のため仕事や研究から離れた女性を補助員として雇用することによって、復職支援にも繋がっている。	（岐阜大学）

理系学部におけるオープンキャンパスにおいて、進路選択や学生生活等に係る不安を解消するため「女子高校生進学相談コーナー」を設置している。平成26年度から平成28年度の入学者数から、女子学生の入学者数は着実に伸びているため、本相談コーナーの設置は、一定の効果があったと考える。	（静岡大学）
○女性教員増加策 →女性教員人事枠を確保する。 ・理系女性PIプログラム（各年度1名） 　総長管理定員枠を使用し、理系部局において合同公募を行い女性の教授又は准教授を採用する。5年間の総長管理定員枠期間後は当該部局の承継枠に移行する。 ・発展型ポジティブアクションプロジェクト（各年度1名、29年度は未定） 　女性教員の増加率の高かった部局に対し、女性の特任助教の人件費について3年間支援し、その後は当該部局の承継枠に移行する。又は、採用した女性の助教について、1人あたり研究費300万円の支援をする。	（名古屋大学）
「国立大学vol.40」の特集でも取り上げていただいた「OG人財バンクi-net」の活用による、研究支援員をはじめとした取組	（名古屋工業大学）
女性限定公募を行う等，女性教員の増員に努めている。	（豊橋技術科学大学）
・　学長裁量経費等により若手教員10名の増員措置を講じ、女性及び外国人の採用も念頭に、将来有望な若手教員を募集した結果、4名の女性教員を採用することができた。 ・　平成28年3月、学長が三重県知事立会いの下に「イクボス宣言」を行い，今年度は，各部局長が「イクボス宣言」を行う予定である。 ・　学内保育施設を増築し、定員を65名から132名に増員した。 ・　三重大学「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を改訂し、全職員に配布した。	（三重大学）
本学は、育児・子育て・介護中の女性研究者に研究支援員を配置する「女性研究者のための支援員配置事業（平成27年度より支援対象を男性研究者にも拡大）」を実施（平成24年～26年の文科省補助事業終了後の独自の取組）し、研究と子育て等を両立できる職場環境の構築に努めている。本制度を開始した当初は、学内外を問わず研究支援員を募集、採用したが、本制度実施後、「女性研究者への支援、学部学生を次世代の研究者として育成及び研究活動の促進」等の相乗効果が見込まれることが確認されたので、登録者対象を本学学部学生のみとし、女性研究者のニーズに合わせた支援員を迅速に派遣できる人材登録バンク、「三方よし人材バンク」を設置した。これら2つの制度の実施により、「研究者よし、学生よし、大学よし」を目指している。 　また、女性研究者が出産、育児等のため職場を離れる間に当該女性研究者の代替要員として特任助教を配置する取組を実施している。この取組により、当該診療科等の教育・研究・診療の各種業務に支障をきたさないだけでなく、女性研究者は上司や同僚に対して気兼ねすることなく産前・産後休暇や育児休業等を取得することができる。	（滋賀医科大学）
・育児や介護に携わる研究者を支援するための研究・実験補助者を雇用する経費の支援 ・学内の優秀な若手女性研究者を表彰する顕彰制度（京都大学たちばな賞）の実施 ・待機乳児保育施設、病児保育施設の設置	（京都大学）
【研究支援員制度】について 　研究活動と出産、育児、介護などライフイベントとの両立を支援するため、大学院生等を研究支援員（補助員）として配置する「研究支援員制度」を継続して実施している。 　女性研究者のみならず、女性研究者を配偶者にもつ男性研究者にも配置しており、毎年11～13名程度の研究者が利用して研究の継続、進展が図られている。 　外部資金の獲得や学会等の受賞などの研究業績の評価、ライフイベント要因による離職をふせぐ効果などをあげている。 　また、研究支援員となった大学院生の実験スキル、研究スキルの向上にもつながり、大学の特任助教や非常勤講師への採用、大学院博士後期課程への進学などキャリア形成にも結びついてる。	（京都工芸繊維大学）
・男女共同参画を更に推し進めるために「男女協働推進センター」の新設 ・理事、副学長への女性の登用 ・女性教員の採用に係る大学留保ポスト支援制度 ・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面し、研究時間を十分に確保できない研究者を支援するため、大学院修了者や学生等を「研究支援員」として雇用する「研究支援員制度」の実施 ・セミナー・シンポジウム参加者数の増加（男女共同参画の取り組みの周知拡大）およびアンケート集計 ・一時預かり保育室を2キャンパス内に開設（平成28年3月）したことによる修学・研究・就業と家庭生活の両立支援の強化 ・病児・病後児保育室の利用者数の拡大	（大阪大学）
・女性教員限定公募を実施した部局にインセンティブ経費を支援する。 　　平成27年度：2部局実施／平成28年度：1部局実施、1部局実施予定 ・女性研究者の在籍・昇任状況の改善のためのPDCAサイクルを実行している。 　担当理事および男女共同参画推進室員が部局を訪問し、在籍比率・昇任比率の達成状況や問題点のヒアリングを行い、男女共同参画推進委員会で年に一度報告し全学の状況について共通認識の構築に取り組んでいる。 ・平成22～26年度に取り組んだ「女性研究者養成システム改革加速」事業で新設した理工農学系研究科長を委員とする女性研究者に関する戦略会議をその後も継続している。 　女性教員限定公募の支援等、積極的に新たな取組みを考案・審議した上で全学会議である教育研究評議会にて了承された後実施している。	（神戸大学）
学内外で実施する子育て支援・託児システム（ならっこネット）、妊娠・出産・介護中の研究者を支援する教育研究支援員制度、女性ポスドク・大学院生を対象としたインターンシップ派遣や相談サービスを含むキャリア支援事業、男女共同参画推進に関する意識啓発のための学内者・学外者（一般の方）を対象とした講座の開催、理系女性教員の採用促進	（奈良女子大学）
公募情報に、女性教員の場合は研究支援経費等の措置があることを明記するとともに、女性教員を採用した研究科に対するインセンティブ経費を設けたこと、業績や能力が同等と認められる場合は女性を積極的に採用すること等によって、女性教員率が9.7％（平成27年5月1日）から11.1％（平成28年5月1日）に上昇した。	（奈良先端科学技術大学院大学）
役員の女性比率を上げるため、平成28年4月に本学では初となる女性の監事を配置した。	（和歌山大学）
子育て・介護等のライフイベント中の教員に対し、ライフイベントと研究活動の両立を支援するための研究補助者（研究支援員）を配置しており、女性研究者の科学研究費補助金などの外部資金獲得の推進等に繋がっている。	（鳥取大学）
・管理職を対象としたセミナーを毎年開催し，先駆的取組を行う大学の実務担当者の講演から男女共同参画推進の利点を学習することによって，本学上層部の更なる推進意欲の醸成を図っている。 ・女性教員比率向上を目的とした本学独自のウーマン・テニュア・トラック（WTT）教員制を継続的に実施しており，女性教員特別昇任（ポストアップ）制度の構築により，上位職への登用を促進を行っている。 ・女性サポート相談室及び学内保育施設（乳幼児保育・病児保育・学童保育）の継続的な運営と研究支援員の配置体制を強化するとともに，ライフイベントによる研究中断から復職する女性研究者の研究のための復職助成金制度，夜間や休日の一時保育の保育支援制度を新たに構築し，サポート体制を充実させ，研究環境整備を図ることにより，女性教員の確保を行っている。	（岡山大学）
・ポジティブアクション（女性研究者比率の目標設定）による、女性研究者の採用および在籍比率の向上。 ・平成27年4月から山口県の委託事業により山口県女性医師キャリアコーディネーター1名が設置され，附属病院の各診療科，県内基幹病院への女性医師支援に関する聞き取り調査を実施した。女性医師キャリア支援ネットHPを開設して，情報提供や相談受付，またマタニティ白衣の貸出などを開始している。あわせて医療人育成センター男女共同参画支援部門に医療人キャリア支援室を設置し，他職種の相談員を委嘱して相談体制を整備した。平成27年度は50件を超える相談実績となっている。 ・平成28年度からは，3月に1回のキャリア支援室定期講演会の開催やニューズレターの発行等により，キャンパス全体のキャリアアップに対する意識を高めるよう努めている。	（山口大学）

平成26年10月に採択された平成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）」により，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，地域とも連携して，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の実施。 本事業により，女性の管理職への登用と拡大，上位職への登用ポジティブアクション，研究力の向上推進，共同研究プロジェクトの推進，連携シンポジウム，連携メンター制度，女性研究者の増加等の取組を効果的かつ強力的に推進する四国地区全体のネットワークが構築できた。	（徳島大学）
役員6名のうち1名女性を登用することにより，大学運営における意思決定過程への女性の参画を拡大した。	（鳴門教育大学）
「愛大式ポジティブ・アクション」では，女性教員を新たに採用した学部には研究費をインセンティヴとして付与してきた。一定の成果は見られたが，人件費のポイント制の導入などで新規採用や昇任人事が厳しくなり，この方式の限界も明らかになってきた。 そこで，今年度から新たに「愛媛大学学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業」を策定し，実施することとした。この事業は，採用に要する人件費を学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業費等で支援するものであり，女性教員比率等の上昇に有効に機能すると考える。	（愛媛大学）
本学ではライフイベントと研究の両立を支援する取組として「研究支援員制度」を実施している。その特徴として、研究支援員には将来研究者を志す学生を優先して採用していることが挙げられる。利用教員は研究支援員のサポートを受けるほか、メンターとして研究支援員に対して研究者として必要な態度やスキルについてアドバイス等を行うことが求められる。この制度によって、研究支援員である学生のなかには共著で論文を発表したり、口頭での発表をするものもいる。研究支援員制度は両立支援であると同時に将来の研究者育成の役割も担っているといえる。	（高知大学）
育児・介護に従事する職員をサポートする体制整備の一環として，育児短時間勤務等の対象となる子の範囲を「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」へ拡大したことで，男性職員も含めた育児短時間勤務等の取得増加に繋がっている。	（福岡教育大学）
本学は、女性研究者増加策や、女性研究者の研究力向上に向けて、アクションプランで取り上げられた種々の取組を既に実施し効果を上げている。 今後は女性研究者がより活躍しやすい環境を整備するためにも、その周囲の男性教職員の意識啓発にも力を入れるべきと考えている。昨年度末に「出産・育児をむかえるときのハンドブック」「介護が身近になるときのハンドブック」を作成し、女性教職員だけでなく男性教職員や大学院生にも配布したところ、学内外で色々な休暇制度や支援制度があることが広く認知されるようになり、意識啓発には非常に効果があった。	（九州大学）
本学は、H28年度に男女共同参画推進室を創設し、本年度より本格的に取り組みを始めた。 そこで、まずは、基本方針・アクションプランを作成し、今後の取組み方針を明らかとするところから始めているところである。 それと並行して、推進室として、女性研究者への個別ヒアリングを行い、出産・育児・介護等のライフイベント中に求められるニーズ・要望等について聞き取り調査を行った。本学は、研究者支援等の方策が、現状ではまだ整っているとは言えない状況にあるため、現在、研究補助や勤務方法に関する方策について検討中であるが、その際、このヒアリングの実施は有効であった。 また、女性研究者を増やすため、女性限定公募を実施すべく、現在、関係課・部局等と協議を進めている。学長主導のもと、今年度中には実現できる見通しである。 次世代育成については、高校生・在学生（女子学生）について、進学のモチベーションが高まるよう（本学の学部・大学院への進学）、様々なイベントを行い、効果をあげているところである。 地域社会との連携については、福岡県男女共同参画センターの館長と、協議を始めている。	（九州工業大学）
男女共同参画推進委員会の下の男女共同参画推進室を中心に，ワークライフバランス支援やキャリア支援・女性研究者支援に関する各種の事業を展開し，それに部局が連携する形で，ミニ講演会など，全学的な男女共同参画推進に取り組んでいる。 平成28年5月1日現在女性教員の比率は18．0％と年々増加傾向にあり，各種の取り組みの成果が表れている。	（佐賀大学）
当大学における女性教員の動向に対して詳細な分析や部局長ヒアリングを行い，女性教員増員に向けて検討を重ねている。 仕事とライフイベント（育児・介護）の両立に向けた種々の取り組みを行い、中でも介護コンシェルジュによる介護相談や両立セミナーを積極的に実施し，教職員の仕事とライフイベントの両立の支援を行なっている。	（長崎大学）
女性限定公募： 平成22年～26年度に科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業による理工系の女性限定公募による採用・育成を実施、終了後は、全学に広げ、学長手持ちの全学措置席（女性研究者用バッファ席）で職位を限定しない女性限定公募に依り雇用し、2年間のバッファ席での養成（研究費の支援やメンターの配置）の後に担当部局席へ異動する制度を制定し、実施している。この事業で採用された女性教員が研究・教育分野で能力を高め（発表論文、外部資金の獲得、受賞、教育活動からの評価）、女性教員の活躍が見えてきていることに加え、理工系大学院博士課程の女性割合が増加していることから、女子学生へのよいロールモデルとなっている。	（熊本大学）
1．大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大 ・女性副学長及び女性監事の就任，医学部女性教授の増加 2．女性教員・研究者・女子学生の拡大 （1）大分大学方式ポジティブ・アクションの策定と実施 ①「大分大学における教員選考の基本方針」に，男女共同参画推進を反映 ②テニュアトラック教員などの女性限定公募（平成27年度） ③女性研究者在籍割合20％達成計画を策定、部局ごとの女性研究者比率の目標値を設定 ④女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与 （2）大学HPにトップ画面から男女共同参画推進に係る環境整備など取組がわかるように整備 （3）若手女性研究者11や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供 3．就業環境の整備・充実 （1）研究サポーター事業（育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置） （2）病児保育室の設置（平成26年度より実施。先進的取組み） （3）休憩室の整備 （4）相談窓口の整備 4．男女の固定的な性別役割分担意識の解消 （1）男女共同参画に係る各種セミナー（役職者等対象のトップセミナー等），シンポジウム等の開催 （2）九州・沖縄地区の女性研究者支援シンポジウム，実務担当者会議等の開催 （3）企業，自治体との連携 （4）教養教育科目「男女共同参画入門」科目を開講。（平成26年度） （5） 男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表（平成24年度）	（大分大学）
○平成27年10月に、理事（女性活躍・人財育成担当）・副学長が就任し、人事制度の見直しも含む取り組みが進んでいる。 ○女性教員が極めて少ない状況を改善することを目的とした「女性教員の上位職登用のためのポジティブアクション」を制定した。 ○清花アテナ男女共同参画推進室の支援により、工学部・農学部など学部単位の教職員グループの活動が活発となっている。 ○毎年3月に実施する「女子高校生のためのサイエンス体験講座」には多くの申し込みが寄せられ、理系進路に対する興味喚起の重要な場となっている。 ○管理職者を対象とした「宮崎大学イクボス宣言」を実施し、全学的な働きやすい環境づくりに向けた意識醸成を進めている。	（宮崎大学）
毎年開催しているトップセミナーや全学委員会への4半期毎の女性研究者の在籍状況報告など、継続して実施している意識改革・意識啓発の取組では、女子学生の大学院進学への促進を目的とした大学院生向けのカリキュラムの提案や学生のキャリア相談にも使用できる多目的相談室を設置する学部が出てくるなど、学部単位で自発的に取り組みを実施しようとする動きが出てきている。課題としては、そのような学内の萌芽的取組への経費的支援（予算）不足が挙げられる。	（鹿児島大学）
スキルアップ支援やワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした制度を利用した研究者が、制度利用により研究に専念することができたため、新たな研究費獲得につながった。また、女性限定公募により女性教員を採用した部局に対し、インセンティブ経費を追加で配分した。自然科学系分野からの教員採用の申出の中に、女性限定公募の実施や女性の優先採用などの取組が盛り込まれるなど、女性限定公募による教員採用に向けた取組が推進されつつあり、全学的な意識啓発につながっている。	（琉球大学）

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（2016 年度～2020 年度）－

平成 28 年 1 月 18 日

一般社団法人国立大学協会　教育・研究委員会

国立大学における男女共同参画推進を促すための
アクションプラン（2016 年度～2020 年度）

1　背景

高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、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、「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）」、「2020 年までに大学の教授等に占める女性の割合 30%（第 3 次男女共同参画基本計画 2010 年）」、「自然科学系全体で 25%という第 3 期基本計画における女性研究者の採用割合の目標を早期に達成するとともに、更に 30%まで高めることを目指す（第 4 期科学技術基本計画 2011 年）」など、大学における男女共同参画を推進していくための数値目標が掲げられてきた。

各国立大学では、男女共同参画推進のための様々な取組が実施され、年々着実にその成果が表れてきたが、上記の計画に掲げられた数値目標は、依然として未達成である。未だ我が国の研究者に占める女性の割合は世界的に見ても著しく低く、高等教育への進学率の男女差が残ることや大学の意思決定機関等への女性参画が遅れていることなど、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進には、更なる活動の継続が必要とされている。

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」（以下「女性活躍推進法」という。）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。

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。

本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次のとおり設定する。

2　達成目標の設定

大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、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を設定し、その達成に向けて努力することが必要であり、また、女性教員の増加や大学における女性管理職等の登用を促進するためには、学生の段階から女性比率を高める取組を行うことも重要である。

国立大学協会では、前述のとおり 2011 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、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した。

その後、国立大学協会が実施した第 12 回追跡調査の結果、2015 年 5 月 1 日現在の国立大学全体の女性教員比率は 15.4%であり目標は未達成となっているものの、各大学で地道な取組を行い、女性教員比率はここ数年で毎年 0.5～0.7%ずつ着実に増え続けている。

また、同調査の結果、2015 年 5 月 1 日現在、女性教員比率が 20%以上の国立大学は 18 大学となり、2005 年 5 月 1 日当時の 3 大学から増えている。さらに、国を挙げて男女共同参画が推進されてきていることから、女性比率は今後さらに伸びるものと予測される。

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

本アクションプランでは、2020 年までの達成目標について、従来の女性教員比率に加え、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とする」という政府目標及び第 4 次基本計画を踏まえ、学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等[1]に占める女性の割合、教授及び准教授に占める女性の割合、課長相当職以上に占める女性の割合についても以下のとおり設定する。[2]

(1)女性教員比率

国立大学の女性教員比率については、次の現状に鑑み、2015 年までの前アクションプランのように全体として一定割合以上の女性教員比率を 2020 年までの達成目標とするよりはむしろ、各大学が、それぞれの状況に応じた達成目標を設定することが望ましい。

第 3 回から第 11 回までの追跡調査結果による各大学の女性教員比率の増加率を踏まえ、2020 年における各大学の女性教員比率見込みを試算したところ、30%以上（40%以上を含め）の達成が可能な大学は 86 大学中 6 大学程度と見込まれる一方、20%以上となると半数程度の大学の達成が可能と見込まれる。

それを考慮し、2020 年までの各大学の女性教員比率については、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。

---

[1] 「大学の意思決定機関等」の定義については４ページの脚注４を参照。

[2] 本達成目標上の教員役職分類は、第４次基本計画の「成果目標」の一つである「大学の教員に占める女性の割合」における分類（教授等（学長、副学長及び教授）、准教授）とは異なる分け方をしている。

(2)学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合

【①学長、理事、副学長】

第４次基本計画における「成果目標」としては、国公私立大学全体で教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合は「17%（早期）、更に 20%を目指す（2020 年）」と設定されているが、学長、副学長のみの目標は設定されていない。

2015 年 5 月 1 日現在、国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合は合計で 6.4%である。[3]

（３）で後述するように、第４次基本計画の教授等の「成果目標」を達成するためには、国公私立大学全体であと 5%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 12%以上の達成を目指す。

【②大学の意思決定機関等（①を除く）】

2015 年 5 月 1 日現在、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）[4]に占める女性の割合は、国立大学全体で 7.6%[5]であり、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合 30%」の政府目標とは、現状として大きな隔たりがある。

そのため、2015 年までの前アクションプランの成果である、過去 5 年間（2010 年 5 月から 2015 年 5 月まで）を通した女性の割合の増加率が 2.6%[6]であったことから、本アクションプランの 5 年間では、それと同程度の増加率を維持することとし、2020 年までに大学の意思決定機関等に占める女性の割合 10%以上の達成を目指す。

---

[3] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」の数値を基に、学長、理事、副学長に占める女性の割合を算出。

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

[5] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」

[6] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」の数値を基に、大学の意思決定機関等に占める女性の割合の過去 5 年間の合計増加率を算出。

(3)教授及び准教授に占める女性の割合

【①教授】

前述したように、第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公私立大学全体で教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合は「17%（早期）、更に 20%を目指す（2020 年）」と設定されている。

2015 年 5 月 1 日現在、教授等に占める女性の割合は、国公私立大学全体で 14.8%、国立大学全体で 9.1%である。[7]

2020 年までの教授等の「成果目標」達成のためには、国公私立大学全体であと 5%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 15%以上の達成を目指す。

【②准教授】

第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公私立大学全体で准教授に占める女性の割合は「25%（早期）、更に 30%を目指す（2020 年）」と設定されている。

2015 年 5 月 1 日現在、准教授に占める女性の割合は、国公私立大学全体で 23.3%、国立大学全体で 15.5%である。[8]

2020 年までの「成果目標」達成のためには、国公私立大学全体であと 7%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の准教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 23%以上の達成を目指す。

(4)課長相当職以上に占める女性の割合

国立大学の課長相当職以上の職員に占める女性の割合は、第 4 次基本計画の参考指標の一つにもなっているが、2015 年 5 月 1 日現在の女性の割合が 13.6%[9]であり、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合 30%」の政府目標とは、現状として大きな隔たりがある。

そのため、国立大学全体の課長相当職以上に占める女性の割合については、2001 年から 2015 年までの女性の割合の増加率（年平均約 0.6%の増加[10]）を勘案の上、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 17%以上の達成を目指す。

---

[7] 出典：文部科学省「学校基本調査」の数値を基に、教授等に占める女性の割合を算出。

[8] 出典：文部科学省「学校基本調査」の数値を基に、准教授に占める女性の割合を算出。

[9] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」

[10] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」の数値を基に、課長相当職以上に占める女性の割合の過去の年平均増加率を算出。

その他、2001 年 6 月の国立大学協会第３常置委員会において、大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に、今後 10 年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定されたが、10 年以上が経過した今後も引き続き追跡調査を実施し、大学が取り組むべき事項の実施状況についてフォローアップを行うこととする。

なお、その際、女性活躍推進法に基づき各国立大学が策定する一般事業主行動計画の設定目標項目をフォローアップするため、今後実施する第 13 回以降の追跡調査の調査項目に新たに含める項目を検討する。（例：女性教職員採用比率については、第 12 回までの女性教員採用比率に加え、女性職員採用比率の追加を検討する。等）

3　大学が取り組むべき事項

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

目標の達成に向け、大学が取り組むべき男女共同参画推進のための取組としては、次のようなものが考えられる。なお、2011 年 2 月策定の「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－」において挙げた各提言のうち、ほぼすべての大学において実施している内容については、本アクションプランにおいて大学が取り組むべき事項から除外している。

【事項１】　大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

（取組例）

- 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
- 教授職への女性の積極的登用
- 職員における管理職の女性比率の向上

【事項２】　女性教員・研究者・女子学生の拡大

(1) 採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

（取組例）

- 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
- 特に女性比率が低い分野について、女性限定採用を実施
- 部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
- 女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
- 女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- 教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- 本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

(取組例)

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

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

（取組例）

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

【事項３】　就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）

- 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
- テレワークの導入
- 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

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

- サバティカルの制度化
- ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

（取組例）

- 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者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
- 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
- 在宅勤務制度の導入

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

（取組例）

- 病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備
- 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

（取組例）

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

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

（取組例）

- ハラスメント相談員の設置
- ハラスメント防止の研修会や講演会等の実施

【事項４】　男女の固定的な性別役割分担意識の解消

(1) 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

（取組例）

- 他大学や地域企業・団体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
- 男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

(2) 教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成

（取組例）

- 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職員が所属する部局への代替措置等の整備

(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

（取組例）

- 男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表
- 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施

【参考資料】

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

※第２回調査では学生について調査を行っていない。
　なお、第４回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

2.追跡調査年度の学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等における女性比率

※理事、外部委員等については、第３回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。
※第１回調査では学長補佐について、調査を行っていない。
※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会等（学外委員）、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第３回調査以降の集計としている。

3.追跡調査年度の職名別　職員女性比率

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

B.第13回追跡調査票

国大協企画第３４号
平成２８年７月５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１３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１２回の追跡調査を実施してきました。

今回は、平成２８年１月に策定された平成３２年までの新たなアクションプランにおける達成目標等を踏まえ、教育・研究委員会男女共同参画小委員会により第１３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１～２）の回答欄に御記入の上、**平成２８年８月５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します。

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

◎　アンケート（調査票）の構成

第Ⅰ部　統計調査（男女共同参画調査票１）

国立大学における男女共同参画の現状について統計調査を行います。

（　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）

各国立大学の第３期中期目標・中期計画における男女共同参画に関する取組及び女性活躍推進法に基づく取組について調査を行います。

（　学内で男女共同参画の推進を担当されている責任者（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、記述いただいた文章は、原則として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２８年１月１８日に策定（平成２８年２月２４日に公表）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（2016 年度～2020 年度）－」において、大学が取り組むべき事項として提言した内容の実施状況等について、フォローアップのため内容確認を行います。

（　学内で男女共同参画の推進を担当されている責任者（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）

各国立大学における公募人事による教員採用に係る男女別応募者数・採用者数について統計調査を行います。

（　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。）

◎　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28年7月

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第13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．H28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	アンケートの回答をご入力していただくシートです。
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．H28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保健（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）

●回答方法(入力方法)

① 選択肢が用意されている項目は、該当の〇ボタン、□ボタンをクリックしてください。
② 白色のセルに数値、文字をご記入ください。

●メッセージ

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

●ご確認

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

●ファイルの保存

元のファイル名の先頭に貴大学名を付けた形で保存をお願いいたします。
（例：**ABC大学**の場合　→　**ABC大学男女共同参画調査票(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」、その後に続けて「男女共同参画調査票」など としてください。 （例：ABC大学の場合　→　ABC大学男女共同参画調査票）
電子メールの本文	大学名とご担当者氏名・連絡先電話番号を記載してください。
添付ファイル	調査票ファイル2つを添付してご送信ください。 送信される前に、エラー等のメッセージがアンケート調査票に表示されていないことをご確認ください。
再送信	訂正等で再送信される場合は、標題(Subject)の最後に 「再送」と入力してください。

●問合せ先・送信先アドレス

担　当　者 （回答送付先・問合せ先）	国立大学協会企画部 大上
電　　話	03-4212-3525
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、**平成28年8月5日（金）**までにご回答（送信）ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』　【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		大学名を選択してください
学　長　名		学長名を入力してください
ウェブサイトURL		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のURLを入力してください

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

部　署		部署名を入力してください
役　職		役職名を入力してください
氏　名		お名前を入力してください
T　E　L	－	TEL番号を入力してください
F　A　X	－	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス		Eﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽを入力してください

各シートの回答（記入）等ご担当者をご記入ください。

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

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅰ．統 計 調 査】 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28年5月1日現在で記入してください。

表1．1　職名別・性別　教員数

（アクションプラン　P3～P5. (1), (2)①, (3)①, (3)② 関係）

単位：人

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

*　非常勤理事は除いてください。
*　理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄にのみ記入し、副学長の欄には記入しないでください。
**　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

（アクションプラン　P4. (2)② 関係）

単位：人

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

*　企業、国公私立研究機関、予備校その他の機関における常勤の勤務者数を記入してください。
**　勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。
*** 「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。

表1．4　部局別・性別教員数

単位：人

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

平成28年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況表　4 教員数（本務者）Bカード」に記載した人数を記入してください。

表1．5　専攻分野別　学部・大学院の卒業（修了）者数

単位：人

専攻分野＊	学部卒業者				修士課程修了者				博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	男	女	計	女性比率 %	男	女	計	女性比率 %	男	女	計	女性比率 %	男	女	計	女性比率 %
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学（獣医学、水産学を含む）																
保健（医歯薬学を含む）																
商船																
家政																
教育																
芸術																
その他																
									法科大学院修了者 ** →							
合計（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	
		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（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

1．7－1　採用・転入

単位：人

異動後の職名	教　授		准教授		講　師		助　教		小　計			助　手		合計
専攻分野＊	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
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）														

平成27年度中に採用・転入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。

1．7－2　本務教員からの学内昇任**

単位：人

異動後の職名	教　授		准教授		講　師		助　教		計		
専攻分野＊	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
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）											

平成27年度中に本務教員から学内昇任した教員数を記入してください

**　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　常勤職員の職系別・職名別職員数

（アクションプラン P5.（4）関係）

単位：人

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

＊　職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

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

（参考例）

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

表1．9　常勤職員の採用

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														

平成27年度中に採用した職員数を記入してください

＊　職系の分類、職名の対応については、表1．8と同様に記入してください。

表1．10　採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	○	○	○
実施しなかった	○	○	○
回答取り消し	○	○	○

表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた平成27年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。
なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしくお願いいたします。

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する報告】

1．男女共同参画に関する第3期中期目標・中期計画における今後の取組

貴学での第3期中期目標・中期計画における今後の取組予定について伺います。以下の「第3期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために行う予定の取組」及び「上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組」について、ご自由に記入してください。

なお、記述いただいた文章は、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28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

＊ Ⅰ．統計調査 表1－6より自動入力

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3期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために行う予定の取組

上記のうち、平成28年度に実施または実施予定の取組

2. 女性活躍推進法に基づく取組

貴学での女性活躍推進法に基づく取組について伺います。2－1では、「一般事業主行動計画」について、策定状況をご記入ください。
2－2では、「一般事業主行動計画」で数値目標を設定した項目、目標値を記入してください。

2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
策定状況	○ 策定している	
	公表方法	
	＊URL	
	○ 策定していない（検討中を含む）	
	○ 策定していない（策定義務がない）	
	○ 回答取り消し	

＊ ウェブサイト等で公表している場合は、該当するページのURLを記入してください。

2－2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 **		目標値
□ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）		
□ 教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）		
□ 女性教員（教育職）の採用割合（採用率）		
□ その他(1)：		
□ その他(2)：		
□ その他(3)：		

** 「一般事業主行動計画」で数値目標を設定している項目すべてについて回答してください。その他にチェックを入れた場合は、セルに項目を記入してください。

【参考】目標設定項目にかかる「管理職」の定義について
（文部科学省 平成27年2月20日付け事務連絡「国立大学法人等における女性管理職等への登用推進の目標設定について」を参照）

・ 管理職 … 事務局長級（理事を兼ねる者を除く。）、副学長（理事又は事務局長を兼ねる者を除く。）、部長級（学長補佐を含む）、課長級、室長、副学長（理事又は事務局長を兼ねる者を除く。）、学長補佐、学部長（教養部長、学群長等を含む）、研究科長（修士課程長等を含む）、病院長、附属学校長、所長（センター長含む）、館長、船長、薬剤部長、看護部長、副看護部長に相当する職のうち、国立大学が法人化する前の人事院規則9－17（俸給の特別調整額）における四種以上に相当する手当が支給される職。

2－3「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【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（2016年度～2020年度）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28年5月1日現在の実施状況を回答してください。

○アクションプランの周知状況

アクションプランについて、現在の周知状況を回答してください。周知済みの場合、周知方法も記入してください。

（周知方法例）・教育研究評議会、その他全学委員会等での情報共有
・大学ホームページへの掲載

○ 周知済　○ 検討中　　○ 回答取り消し	
周知方法	

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。

アクションプランのフォローアップに関する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。
未検討の場合には、その理由を記入してください。

設問の内容は、平成28年1月に策定しました「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（2016年度～2020年度）―」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するため今回現状確認を行うものです。
アクションプランについては全文を本協会ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
URL　http://www.janu.jp/gender/files/danjyo_actionplan2016-2020.pdf

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

1．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
（アクションプラン P6.【事項1】関係）

（取組例）・役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
・教授職への女性の積極的登用
・職員における管理職の女性比率の向上

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し	
未検討の理由	

2. 女性教員・研究者・女子学生の拡大について

（アクションプラン P6.【事項2】関係）

（1）採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

（取組例）
・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
・特に女性比率が低い分野について、女性限定採用を実施
・部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
・女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
・女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
・本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し	
未検討の理由	

（2）女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

（取組例）
・公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することなどを明記
・大学ホームページ等の採用情報に女性教員・研究者が利用できる福利厚生制度を掲載

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し	
未検討の理由	

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

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討　　○ 回答取り消し	
未検討の理由	

3. 就業環境の整備・充実について

（アクションプラン P7.【事項3】関係）

（1）ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）
・超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
・テレワークの導入
・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
・サバティカルの制度化
・ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

（2）育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

（取組例）
・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者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
・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
・在宅勤務制度の導入

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

（3）育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

（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

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

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

（5）ハラスメント対応の体制整備・強化

（取組例）　・ハラスメント相談員の設置
　　・ハラスメント防止の研修会や講演会等の実施

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

4．男女の固定的な性別役割分担意識の解消について

（アクションプラン P9.【事項4】関係）

（1）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

（取組例）　・他大学や地域企業・団体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
　　・男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

（2）教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成

（取組例）　・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職員が所属する部局への代替措置等の整備

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

（3）男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

（取組例）　・男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表
　　・両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施

○ 実施中　○ 検討中　○ 未検討	○ 回答取り消し
未検討の理由	

５．アクションプランを踏まえた取組等について

アクションプランを踏まえて貴学が実施中の取組の中で、特に効果を上げている取組について具体的にご記入ください。

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		大学名を選択してください

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

部　　署						部署名を入力してください
役　　職						役職名を入力してください
氏　　名						お名前を入力してください
T　E　L		－		－		TEL番号を入力してください
F　A　X		－		－		FAX番号を入力してください
Eメールアドレス						Eﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽを入力してください

【Ⅳ. 統 計 調 査】

1.（公募人事）平成27年度教員採用にかかる応募者数について

1.1人文科学　　単位：人

	教授（本務者）人文科学			教授（任期付き）人文科学			准教授（本務者）人文科学			准教授（任期付き）人文科学			講師（常勤）（本務者）人文科学			講師（常勤）（任期付き）人文科学			助教（本務者）人文科学			助教（任期付き）人文科学		
	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者
	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
11																								
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								
28																								
29																								
30																								
～																								
500																								
	小計	小計	男	小計	小計	男	小計	小計	男	小計	小計	男	小計	小計	男	小計	小計	男	小計	小計	男	小計	小計	男
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			女			女			女			女			女			女			女			女
			0			0			0			0			0			0			0			0

	合計（人文科学）（助手を除く）				助手（本務者）人文科学			助手（任期付き）人文科学			合計（人文科学）（助手）			
	応募者数		採用者数		応募者数		男女別採用者	応募者数		男女別採用者	応募者数		採用者数	
	男	女	男	女	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	（ブルダウン選択）	男	女	男	女
1	0	0	0	0							0	0	0	0
2	うち任期付き		うち任期付き								うち任期付き		うち任期付き	
3	男	女	男	女							男	女	男	女
4	0	0	0	0							0	0	0	0
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														
～														
500														
					小計	小計	男	小計	小計	男				
					0	0	0	0	0	0				
							女			女				
							0			0				

専攻分野毎（①人文科学、②社会科学、③理学、④工学、⑤農学、⑥保健、⑦商船、⑧家政、⑨教育、⑩芸術、⑪その他）に調査している。

*専攻分野は、学校基本調査に従ってください。
*「任期付き」教員については、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。
*「応募者数」欄は、一つの行に対し一つの採用枠として取扱いください。
（＜例＞平成27年度中に教授（本務者）を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくことになります。）
また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		合計(助手を除く)			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		女性教員比率（※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載）										
	順位	第12回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第3回 平成17年	第4回 平成19年	第5回 平成20年	第6回 平成21年	第7回 平成22年	第8回 平成23年	第9回 平成24年	第10回 平成25年	第11回 平成26年	第12回 平成27年	第13回 平成28年
国立大学全体	－	－	54,113	10,175	15.8	84	2	320	23	252	30	19,620	2,043	15,391	2,894	4,020	1,119	14,426	4,064	267	362	9.3	11.4	11.8	12.1	12.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	15.8
お茶の水女子大学	1	1	98	90	47.9	0	1	1	2	1	2	65	30	23	28	1	14	7	13	1	16	41.2	46.3	45.9	44.8	42.6	44.1	43.6	43.1	43.3	45.9	47.9
東京外国語大学	2	2	165	97	37.0	1	0	1	1	0	2	93	29	47	36	17	22	6	7	1	0	29.5	32.0	31.3	31.7	31.7	30.2	32.4	33.6	35.1	36.3	37.0
奈良女子大学	3	3	136	72	34.6	1	0	3	1	0	2	72	21	51	24	6	6	3	18	0	0	22.4	27.7	25.9	27.4	29.5	31.1	31.9	33.0	33.3	34.6	34.6
総合研究大学院大学	4	4	21	9	30.0	1	0	1	1	0	0	2	1	4	2	5	1	8	4	0	0	7.7	27.8	23.5	23.5	27.8	28.6	27.6	27.6	32.3	28.6	30.0
大阪教育大学	5	5	196	69	26.0	1	0	3	1	1	1	121	27	59	33	9	7	2	0	0	0	19.0	19.0	21.0	22.3	22.7	22.8	23.8	23.9	22.4	24.8	26.0
東京学芸大学	6	6	257	84	24.6	1	0	4	0	4	0	136	32	90	33	19	16	3	3	0	0	17.4	17.6	18.8	20.1	20.5	20.3	21.8	22.5	23.1	24.7	24.6
兵庫教育大学	7	7	127	40	24.0	1	0	2	1	2	0	74	17	39	14	4	4	5	4	0	0	14.0	15.7	16.4	17.0	19.2	18.9	19.6	21.7	22.7	24.7	24.0
滋賀医科大学	8	17	280	85	23.3	1	0	4	0	0	0	53	8	38	12	42	11	142	54	2	10	13.6	14.2	15.6	16.6	17.5	16.2	15.8	17.6	19.5	20.4	23.3
京都教育大学	9	13	93	28	23.1	1	0	3	0	3	1	54	10	29	14	3	3	0	0	0	0	17.2	19.8	18.3	18.3	20.0	20.6	22.2	22.3	23.1	22.0	23.1
福岡教育大学	10	9	140	41	22.7	1	0	3	0	4	0	90	26	40	11	1	3	1	1	0	0	20.2	22.1	22.0	22.3	21.4	21.7	22.6	22.4	22.3	22.7	22.7
滋賀大学	11	12	162	47	22.5	1	0	4	0	0	0	76	23	66	20	14	4	1	0	1	3	16.9	17.6	17.3	17.9	18.3	19.8	21.0	20.5	20.2	22.1	22.5
和歌山大学	12	8	239	69	22.4	1	0	3	1	4	0	122	25	77	30	15	1	17	12	1	3	10.3	13.8	14.8	15.2	16.4	17.5	18.2	18.8	19.7	23.5	22.4
鳴門教育大学	13	10	112	32	22.2	1	0	3	0	5	1	59	13	36	17	8	0	0	1	0	0	16.0	17.3	18.1	18.4	19.2	19.9	20.5	20.0	22.0	22.5	22.2
上越教育大学	14	14	120	34	22.1	1	0	2	0	3	0	60	13	44	16	9	5	1	0	0	0	19.1	20.6	20.3	21.1	20.7	21.1	20.5	21.6	21.4	21.4	22.1
東京医科歯科大学	15	16	583	165	22.1	1	0	4	0	5	0	131	22	99	24	94	20	249	99	0	0	13.1	15.7	16.3	17.3	18.1	18.4	20.0	20.8	21.2	20.5	22.1
東京芸術大学	16	11	206	58	22.0	1	0	0	0	4	0	116	16	59	22	2	4	24	16	3	3	11.7	17.2	18.2	17.0	17.9	17.6	18.6	17.5	16.9	22.2	22.0
筑波技術大学	17	15	87	24	21.6	1	0	1	0	1	0	39	8	30	8	7	4	8	4	0	3	－	13.2	13.0	14.2	14.9	15.9	15.9	17.9	19.0	21.2	21.6
政策研究大学院大学	18	23	73	20	21.5	1	0	0	0	4	0	46	7	21	10	1	1	0	2	0	0	21.1	18.8	13.3	21.3	19.2	20.5	18.4	17.7	13.8	18.7	21.5
千葉大学	19	21	1,074	294	21.5	1	0	5	0	9	1	370	61	292	81	77	22	320	129	0	4	12.5	15.5	16.4	16.6	17.0	17.1	17.7	18.5	19.0	19.2	21.5
香川大学	20	24	489	127	20.6	1	0	5	0	0	0	213	28	133	32	36	15	101	52	0	0	9.4	13.7	15.4	15.8	17.1	16.7	16.6	17.7	18.2	18.6	20.6
長崎大学	21	18	955	240	20.1	1	0	6	0	9	1	286	30	243	63	80	14	330	132	2	1	9.0	14.4	14.6	14.9	15.4	15.3	15.8	16.8	18.7	20.2	20.1
浜松医科大学	22	22	257	64	19.9	1	0	3	0	4	0	50	10	41	11	39	5	119	38	0	0	13.4	17.2	17.9	18.4	19.5	19.0	19.4	17.3	17.8	18.7	19.9
鳥取大学	23	20	649	153	19.1	1	0	5	0	7	0	194	22	169	31	66	27	207	73	0	0	8.4	13.0	13.6	13.5	14.0	14.6	14.8	15.6	17.1	19.3	19.1
高知大学	24	28	548	129	19.1	1	0	4	0	7	1	190	13	143	37	86	27	117	51	0	0	9.6	12.5	13.5	13.8	15.3	15.6	16.5	16.8	17.8	18.1	19.1
奈良教育大学	25	25	85	20	19.0	1	0	2	0	3	0	48	7	29	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	19.0
徳島大学	26	19	820	191	18.9	1	0	4	0	0	0	275	18	177	25	109	32	254	116	0	0	8.2	15.2	16.1	16.1	18.9	19.3	19.2	18.1	19.0	19.5	18.9
一橋大学	27	35	263	61	18.8	1	0	3	0	0	0	159	31	70	22	25	7	5	1	7	52	15.1	15.2	15.3	15.1	16.5	15.8	15.4	16.6	16.8	17.5	18.8
北海道教育大学	28	26	340	78	18.7	1	0	3	1	2	0	168	27	128	37	38	13	0	0	0	0	13.1	14.1	14.7	15.5	16.1	16.4	17.4	17.9	17.9	18.3	18.7
富山大学	29	38	701	156	18.2	1	0	5	1	2	0	271	35	203	49	62	17	157	54	4	7	11.6	14.9	16.3	15.8	16.3	16.6	16.4	16.3	17.2	17.2	18.2
秋田大学	30	32	472	105	18.2	1	0	4	0	3	0	153	17	130	18	61	15	120	55	0	0	8.7	13.7	14.8	15.0	15.9	16.0	16.3	17.6	17.2	17.7	18.2
島根大学	31	30	652	144	18.1	1	0	5	0	4	0	247	22	166	31	63	29	166	62	2	4	10.1	11.6	13.7	14.6	15.8	15.5	16.8	17.8	17.7	17.9	18.1
福井大学	32	44	441	96	17.9	1	0	3	0	0	0	152	12	137	27	55	15	93	42	1	5	8.4	11.9	12.8	13.6	13.4	13.8	14.4	14.7	15.3	16.6	17.9
佐賀大学	33	31	579	126	17.9	1	0	4	0	0	0	220	19	165	40	51	10	138	57	3	1	10.3	12.6	13.4	13.9	14.3	14.3	14.3	15.7	16.7	17.7	17.9
愛知教育大学	34	27	198	43	17.8	0	1	3	0	5	1	87	13	73	18	23	9	7	1	1	0	15.0	15.6	13.9	14.5	16.7	16.8	17.3	17.9	18.1	18.2	17.8
名古屋大学	35	39	1,923	415	17.8	1	0	6	0	3	0	644	70	505	106	212	60	552	179	1	2	9.1	10.5	11.8	12.3	13.2	13.1	14.3	14.8	15.9	17.2	17.8
大分大学	36	29	496	107	17.7	1	0	5	0	3	2	163	19	118	31	42	10	164	45	0	8	11.5	13.1	13.8	13.6	14.5	14.4	15.0	16.1	16.0	17.9	17.7
筑波大学	37	33	1,573	336	17.6	1	0	5	1	3	0	588	71	466	104	197	48	313	112	1	0	11.5	13.3	13.9	14.3	15.2	15.6	15.6	16.4	16.9	17.6	17.6
岡山大学	38	34	1,238	262	17.5	1	0	7	0	6	3	425	41	322	59	107	16	370	143	2	8	8.9	11.2	12.3	12.1	12.5	13.0	13.4	14.2	16.3	17.5	17.5
宮崎大学	39	42	577	122	17.5	1	0	4	1	5	0	170	15	155	25	53	19	189	62	0	3	9.9	12.6	13.3	13.3	14.3	14.6	15.1	15.1	16.7	17.0	17.5
埼玉大学	40	41	395	83	17.4	1	0	3	0	3	1	185	25	136	42	8	2	59	13	0	0	12.6	14.1	14.2	15.0	15.1	14.9	15.4	16.1	16.2	17.1	17.4
弘前大学	41	36	595	125	17.4	1	0	4	1	2	0	189	24	167	29	84	26	148	45	41	23	10.7	11.6	11.7	12.1	11.7	12.8	13.4	14.7	16.2	17.5	17.4
宇都宮大学	42	40	291	61	17.3	1	0	3	1	0	0	125	20	121	24	9	9	32	7	1	0	11.0	11.8	12.0	12.8	13.6	14.5	14.8	15.0	15.9	17.2	17.3
群馬大学	43	43	716	148	17.1	1	0	4	0	2	2	194	22	166	25	74	20	275	79	2	0	9.7	12.7	13.2	13.7	14.2	14.7	14.5	14.9	16.2	16.7	17.1
横浜国立大学	44	48	485	100	17.1	1	0	4	0	2	0	265	34	158	50	20	9	35	7	7	11	9.9	10.9	12.0	11.6	12.7	13.5	13.7	15.1	15.1	16.3	17.1
三重大学	45	50	668	137	17.0	1	0	5	0	9	0	223	37	172	33	77	12	181	55	0	0	11.3	12.7	13.4	14.2	14.3	14.6	14.6	15.0	14.7	16.1	17.0

大学名	ランキング		合計(助手を除く)			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		女性教員比率（※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載）											
	順位	第12回(前回)	男	女	女性比率(%)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第3回 平成17年	第4回 平成19年	第5回 平成20年	第6回 平成21年	第7回 平成22年	第8回 平成23年	第9回 平成24年	第10回 平成25年	第11回 平成26年	第12回 平成27年	第13回 平成28年
鹿児島大学	46	46	958	195	16.9	1	0	5	0	6	1	315	24	276	47	82	19	273	104	1	4	7.2	11.7	12.0	12.3	12.7	12.9	14.1	14.3	15.1	16.3	16.9
旭川医科大学	47	45	280	56	16.7	1	0	2	0	2	0	52	9	33	6	53	9	137	32	0	0	10.9	15.8	15.4	15.2	15.7	15.6	15.8	16.1	16.5	16.4	16.7
熊本大学	48	49	756	151	16.6	1	0	4	0	2	1	280	36	232	48	61	12	176	54	1	2	9.3	13.0	12.7	12.8	13.9	14.5	15.5	16.0	15.9	16.1	16.6
福島大学	49	37	195	38	16.3	1	0	3	1	1	1	106	20	77	16	6	0	1	0	0	0	12.3	13.7	14.1	14.3	14.1	14.8	16.5	16.5	16.9	17.3	16.3
神戸大学	50	55	1,349	262	16.3	1	0	7	0	6	0	556	57	393	69	96	31	290	105	2	14	8.9	10.5	10.8	11.0	11.5	11.7	13.2	14.9	15.4	15.5	16.3
岐阜大学	51	56	623	120	16.2	1	0	4	0	2	1	239	26	195	34	30	4	152	55	1	1	9.7	11.7	11.8	12.5	13.5	13.5	14.3	14.9	15.5	15.5	16.2
金沢大学	52	47	878	166	15.9	1	0	5	0	3	0	329	49	251	54	58	0	231	63	3	1	10.6	14.0	13.9	13.4	13.8	14.0	14.6	15.0	16.0	16.3	15.9
山口大学	53	53	805	152	15.9	1	0	5	0	4	0	292	32	230	39	73	25	200	56	2	4	10.5	12.8	12.3	12.2	13.9	14.0	14.5	14.0	15.2	15.6	15.9
広島大学	54	51	1,455	272	15.7	1	0	6	1	6	0	550	47	380	64	95	33	417	127	2	1	7.6	10.0	10.5	11.5	11.5	12.8	13.9	14.7	15.0	15.8	15.7
山梨大学	55	54	630	117	15.7	1	0	5	0	1	0	175	18	165	32	37	8	246	59	0	0	9.9	14.4	12.8	12.6	12.6	13.5	15.4	15.5	15.8	15.6	15.7
新潟大学	56	58	948	175	15.6	1	0	5	1	6	1	319	26	330	60	57	16	230	71	1	5	9.3	13.2	13.5	13.9	13.8	14.2	14.4	14.6	15.1	15.3	15.6
琉球大学	57	57	713	130	15.4	1	0	4	1	2	0	276	25	225	37	42	21	163	46	0	0	10.6	12.0	12.0	12.7	13.4	13.1	13.4	14.8	14.5	15.4	15.4
信州大学	58	60	906	165	15.4	1	0	5	0	6	0	301	23	285	37	54	18	254	87	4	7	8.4	10.0	10.6	11.0	10.9	11.7	12.0	12.6	13.6	14.7	15.4
愛媛大学	59	61	709	123	14.8	1	0	5	0	4	0	262	23	228	45	71	19	138	36	1	4	8.3	10.8	10.7	11.6	11.8	11.5	13.2	13.8	13.5	14.3	14.8
京都工芸繊維大学	60	66	268	46	14.6	1	0	4	0	4	0	113	15	85	13	5	5	56	13	1	1	5.4	7.0	7.6	7.6	8.4	9.3	9.5	9.9	10.3	13.1	14.6
山形大学	61	67	702	120	14.6	1	0	5	0	0	0	249	25	228	39	52	10	167	46	3	1	10.0	12.0	12.4	13.1	13.0	13.5	13.0	12.6	13.1	13.1	14.6
静岡大学	62	59	630	107	14.5	1	0	4	0	3	1	305	36	229	49	31	13	57	8	1	0	8.5	9.5	10.1	10.9	11.4	12.3	12.2	13.2	14.0	14.9	14.5
宮城教育大学	63	52	97	16	14.2	1	0	3	0	1	0	60	11	28	5	4	0	0	0	0	2	13.7	15.3	14.6	14.5	17.2	16.1	16.1	15.1	16.2	15.8	14.2
東京海洋大学	64	69	207	34	14.1	1	0	3	0	2	0	94	10	69	16	1	0	37	8	8	0	8.1	11.3	11.7	11.4	11.5	12.6	13.1	13.3	12.9	12.9	14.1
東京農工大学	65	62	368	60	14.0	1	0	4	0	1	1	141	8	142	27	16	13	63	11	1	0	6.1	7.3	7.8	8.2	10.5	11.2	11.7	12.0	13.2	14.0	14.0
大阪大学	66	64	2,747	443	13.9	1	0	7	1	0	0	858	75	725	102	188	56	968	209	3	9	4.9	8.4	10.1	10.8	11.2	11.2	11.7	12.6	13.2	13.6	13.9
鹿屋体育大学	67	63	56	9	13.8	1	0	2	0	1	0	23	3	11	1	12	2	6	3	0	0	12.5	16.1	14.1	12.7	15.2	15.2	12.7	11.1	13.6	13.6	13.8
岩手大学	68	75	352	56	13.7	1	0	2	1	4	0	169	8	138	35	2	3	36	9	0	0	7.7	8.5	8.9	8.9	9.2	9.1	10.1	11.2	10.9	11.0	13.7
九州大学	69	65	2,087	317	13.2	1	0	6	2	6	0	676	38	623	85	90	33	685	159	5	10	5.9	7.8	7.9	8.4	9.5	10.1	11.1	11.6	12.4	13.4	13.2
小樽商科大学	70	71	106	16	13.1	1	0	2	0	1	0	59	10	38	6	0	0	5	0	0	2	11.9	13.0	12.4	10.3	9.4	9.4	8.8	11.7	11.0	12.0	13.1
北海道大学	71	70	2,104	317	13.1	1	0	7	0	4	1	702	46	584	80	141	31	665	159	6	11	5.6	8.0	8.3	8.3	9.1	10.1	11.1	11.7	12.5	12.7	13.1
茨城大学	72	68	468	69	12.8	1	0	4	0	3	0	253	22	161	35	29	8	17	4	2	3	10.7	9.9	10.8	10.1	10.6	10.7	11.0	11.4	12.3	13.0	12.8
東京大学	73	72	3,389	467	12.1	1	0	0	0	5	0	1,212	73	806	115	234	44	1,131	235	20	20	6.3	9.0	8.9	9.8	9.9	10.1	10.5	11.0	11.8	12.0	12.1
京都大学	74	73	2,957	391	11.7	1	0	6	1	4	0	1,006	71	849	102	183	36	908	181	1	2	5.9	7.5	8.6	8.7	9.2	9.5	9.9	10.6	10.8	11.6	11.7
東北大学	75	74	2,662	341	11.4	1	0	7	0	4	0	836	48	671	70	139	30	1,004	193	107	89	5.2	7.9	8.2	8.8	9.6	9.7	10.2	10.9	10.7	11.2	11.4
奈良先端科学技術大学院大学	76	77	175	22	11.2	1	0	3	0	0	0	52	3	42	0	0	0	77	19	2	0	2.8	7.1	8.2	10.1	9.9	10.6	9.5	9.4	9.9	9.6	11.2
帯広畜産大学	77	76	121	14	10.4	1	0	2	0	2	0	58	4	31	3	8	1	19	6	0	0	4.8	4.5	5.4	7.4	7.4	7.0	7.4	9.2	10.1	10.9	10.4
長岡技術科学大学	78	78	192	22	10.3	1	0	2	0	3	0	74	5	64	7	4	0	44	10	1	0	1.2	3.7	4.8	5.2	5.3	6.0	5.7	6.0	6.5	8.3	10.3
室蘭工業大学	79	79	185	16	8.0	1	0	3	0	4	0	68	4	64	7	7	0	38	5	0	0	1.2	2.0	2.0	2.1	2.6	2.6	2.7	4.1	5.3	7.7	8.0
九州工業大学	80	81	327	28	7.9	1	0	4	0	2	0	127	5	135	19	4	1	54	3	0	0	3.8	4.9	4.6	4.9	5.1	5.0	5.3	6.2	6.8	6.8	7.9
電気通信大学	81	82	298	25	7.7	1	0	4	0	3	1	116	7	115	12	4	0	55	5	0	0	4.7	6.5	6.6	6.1	5.4	5.5	5.5	5.5	6.6	6.7	7.7
東京工業大学	82	80	1,001	75	7.0	1	0	4	0	0	0	363	15	314	35	16	1	303	24	0	0	3.5	5.1	5.2	5.5	6.4	6.6	6.6	6.3	6.9	6.9	7.0
名古屋工業大学	83	83	328	24	6.8	1	0	3	0	5	0	126	7	133	11	0	0	60	6	0	0	4.8	4.2	4.3	5.0	5.6	5.6	6.4	6.7	7.0	6.3	6.8
豊橋技術科学大学	84	85	216	15	6.5	1	0	3	0	3	0	66	4	67	8	14	2	62	1	4	2	3.6	3.4	3.4	4.4	5.9	6.0	5.6	5.8	4.9	5.1	6.5
北見工業大学	85	84	135	9	6.3	1	0	2	0	2	0	40	2	55	5	3	1	32	1	0	0	3.3	3.8	4.5	3.8	3.2	4.6	4.1	4.5	4.6	5.2	6.3
北陸先端科学技術大学院大学	86	86	155	7	4.3	1	0	3	0	0	0	59	2	47	2	5	0	40	3	0	0	4.0	6.8	5.8	6.0	5.4	4.4	3.1	4.7	3.8	4.5	4.3

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
〃	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 29 年 1 月発行

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第 13 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