

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する  
第14回追跡調査報告書

平成29年10月5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14回追跡調査報告書

前文	.....	3
調査の概要	.....	4
総括	.....	6
(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	.....	9

## 第一部(調査報告)

I. アクションプラン期間(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. 任期付き教員の状況	43
6. 常勤教員の採用及び昇任	44
7. 職員の状況	49
8. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学	54

## 第二部(資料編)

I. 第14回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	61
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	68
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	114

## 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)－	121
B. 第14回追跡調査票	134
C. 大学別女性教員比率一覧	152
男女共同参画小委員会委員名簿	154



## 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 18 年が経ち、男女共同参画は各方面に広がりつつあります。しかしながら、このことに関する国立大学を取り巻く状況は、意思決定過程への女性の参画がいまだ低調であることに加えて、理工系分野における女性研究者比率が低いという問題があります。こうした背景を踏まえ、国立大学協会がこの問題を本格的に検討し始めたのは、平成 11 年に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置したことに遡ります。その後、平成 12 年に女性教員比率に関する目標を掲げ、平成 13 年からは目標達成に向けたフォローアップを行うために「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、今回が第 14 回目の調査となりました。

これまでの調査結果をみると、教員の女性比率は毎年着実に増え続けており、今回の調査では 16.2%となっています。このことは、多くの国立大学が男女共同参画推進に対する改革意識を持って地道に取り組んできた努力の表れであり、同時に、この調査を通じて男女共同参画推進の実態把握を求めてきたことが各国立大学の取組を継続する支えになったものと信じる次第です。

本協会では、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、教員の女性比率が 5 年間で 2.4 パーント上昇したことを報告するとともに、平成 28 年 1 月には国立大学における男女共同参画のさらなる推進を促すための新たなアクションプランを策定し、2020 年度までの 5 年間を見通した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として、「意思決定過程への女性の参画の拡大」、「女性教員・研究者・女子学生の拡大」等を設定しました。その後、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できました。また、現在、政府が推進している「働き方改革」においても、女性がますます活躍できる職場環境を整備することが必要不可欠となっております。

国立大学における女性の活躍・男女共同参画の推進は、人口減少・少子高齢化など我が国が直面する課題を解決するとともに、科学技術のさらなる発展とイノベーションの創出に寄与するものであり、各国立大学が今後も継続して取り組むことが重要な課題であると考えます。

最後に、このたび調査に御協力いただきました会員大学、並びに報告書のとりまとめに御尽力いただきました教育・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を申し上げます。

一般社団法人国立大学協会

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会委員長

室伏 きみ子（お茶の水女子大学長）

## **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29年5月1日現在の数値

（参考 過去の調査における国立大学数）

報告書	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
調査年	平成13年	平成14年	平成17年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年
大学数	9 9	9 7	8 9	8 7	8 6	8 6	8 6	8 6
報告書	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回		
調査年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年		
大学数	8 6	8 6	8 6	8 6	8 6	8 6		

### **3. 調査方法**

質問票を電子メールにより各大学に送付。

（大学の作業期間 平成29年6月8日～平成29年7月10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」を継承するものとして、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%以上にするという目標を設定した。その後、平成 28 年 1 月にそれを継承するものとして、『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、大学ごとの現状を踏まえた女性教員比率の目標値を設定するとともに、「学長、理事、副学長」、「大学の意思決定機関等」、「教授」、「准教授」及び「課長相当職以上」に占める女性比率の数値目標をそれぞれ設定した。この度、その進捗状況を確認するために平成 29 年 6 月に全国立大学（以下、大学）を対象とした調査を実施したところ、以下の点が明らかになった。

大学運営に係る意思決定過程に対する女性の参画拡大については、94.2%の大学が取組を行っているが、学長、理事、副学長の女性比率は 7.9%と依然として低い状況にある。一方、大学の意思決定機関等における女性比率は 10.3%となり、「2020 年までに 10%以上」の数値目標が達成された。また、今回の調査では、大学の意思決定機関等の女性比率が 0%の大学は無くなり、すべての大学における意思決定機関等に女性が参画していることが明らかになった。

大学全体の女性教員比率は、前回より 0.4 ポイント増加して 16.2%となり、アクションプランの目標値である 40%以上の大学は前回同様 1 大学、30%以上の大学は合計 5 大学（前回比 1 大学増）、20%以上の大学は合計 25 大学（前回比 4 大学増）となった。なお、大学別の女性教員比率の平均は 17.8%（前回比 0.5 ポイント増）となった。

職階別の女性比率では、学長 3.5%、理事 6.3%、副学長 11.3%、教授 9.8%、准教授 16.3%、講師 21.5%、助教 22.2%と職階が低くなるにつれて女性比率が上がる傾向にあった。また、前回との比較では、理事と講師を除く全ての職階で女性比率を伸ばしていた。その中で最も女性比率を伸ばしたのは 1.2 ポイント増の学長であるが、増加したのは 1 大学のみであった。一方で、講師、助教の女性比率が 0%の大学が依然としてあった。

専攻分野別の女性教員比率では、比率が高い分野から、家政 53.4%、人文科学 25.4%、教育 23.0%、芸術 21.2%、保健 21.0%、社会科学 18.1%、農学 11.3%、理学 8.2%、工学 5.8%となっており、最も高い家政と最も低い工学の間に 47.6 ポイントの差があった。なお、各専攻分野の順位は第 1 回調査から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専攻分野では女性教員比率も高く、工学、理学など学生の女性比率が低い専攻分野では女性教員比率も低くなっていた。（保健分野の女性教員比率が 21.0%と高いが、保健分野の中でも、「看護」や「衛生」分野における女性教員比率が他の保健分野に比べて高いことが要因として考えられる。今後、「医学」、「歯学」及び「薬学」等も含めた、調査項目をより細分化した調査について検討が必要である。）

採用時及び昇任時における積極的正措置（ポジティブアクション）を実施している大学は 86.0%で、常勤教員の採用時に積極的正措置を実施した大学は 61.6%だった。また、女性教員・研究者の応募者数増加を目指した取組を実施している大学は 87.2%、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 82.6%となっており、女性教員・研究者の母数を増やす取組は 80%以上の大学で行われていた。

就業環境の整備・充実への取組状況に関しては、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前回調査に続き 100%大学を達成した。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 90.7%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 83.7%、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 87.2%であった。なお、ハラスメント対応の体制整備・強化については 100%を達成した。

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・リーフレット等を作成して積極的な取組を実施している大学は 98.8%であった。なお、このように各大学で様々な取組が行われていることに対して、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 74.4%であり、他大学や地域・企業等と取組を行ったりシンポジウム等の開催や制度の活用を促すポスター・リーフレット等の作成よりも実施率が 10%以上低かった。

以上が今回の調査結果の概要である。女性教員比率に関しては、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、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係る課題に応じた取組の充実を図っており、女性教員比率は前回調査から 0.4 ポイント伸びて 16.2%となった。こうして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、女性教員比率が 20%を超えた大学は全体の 29.1%となった。

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)の女性比率に関する調査結果は、今回目標値を達成した「大学の意思決定機関等」を除き、それぞれの目標値までに 0.8~6.7%の隔たりがあった。

ここで、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。今回「大学の意思決定

機関等」に関しては目標値を達成したものの、この数値は非常勤理事および非常勤監事の女性比率の高さが影響しているものと考えられる。

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依然として女性比率は低く改善の余地が認められる。第4次男女共同参画基本計画等の政府目標を受けて、アクションプランについても大学の意思決定機関等に占める女性比率について数値目標を設定し、各大学に取組を促しているところであり、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比率等の数値目標を設定して取組を行っているという大学が多く見受けられた。今後、こうした取組が拡大し、数年後に数値として表れてくることが期待される。

第二は、女性教員の積極的な採用である。大学全体における女性教員比率については毎年増加しているものの、専攻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%以下となっている。今回の調査においては、理工系分野の博士修了者の女性比率が理学で7.6%、工学で6.7%それぞれ減少するという結果となった。一方では、文部科学省の科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、女性研究者への様々な支援が採択大学において進められている。今後、同事業の成果が数値として表れてくることが期待されるが、各大学においては引き続き教員の母集団となる博士人材を育成し、さらに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と考えられる。

また、比較的女性教員比率が高い専攻分野であっても、職位が上がるにつれて割合が低くなる傾向は調査開始当初から変わっていないことを踏まえ、採用・昇任において、積極的に正措置を活用することによる計画的な女性教員の登用が求められる。

平成27年12月に「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。平成28年4月には、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や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。さらに、内閣府の「女性活躍加速のための重点方針2017」では、次のステップとして、「働き方改革」、「男性の暮らし方・意識の変革の推進」及び「女性活躍情報の見える化の徹底と活用の促進」により、各界各層の自発的な取組を促進し、女性活躍の好循環を生み出していくという方針が打ち出されている。

各大学においては、アクションプランで設定した目標の達成と、次のステップにつなげるための更なる男女共同参画の推進に、引き続き積極的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回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施  
「第7回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を内閣府と共に開催
- 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

平成29年 6月 「第14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14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.	任期付き教員の状況	43
6.	常勤教員の採用及び昇任	44
7.	職員の状況	49
8.	女性教員比率、女性教員数が増加した上位 5 大学	54



## 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2017年（平成29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、30%以上～40%未満の大学数に変化はみられないものの、20%以上の大学は合計24大学（前回比3大学増）であり、20%未満の大学が合計62大学（前回比3大学減）と、より高い女性教員比率達成への動きがみられた。しかし一方で、10%未満の大学数に変化はみられなかった。

表I-1-1 女性教員比率毎の大学数

女性教員比率	第13回調査(2016年)	第14回調査(2017年)	前回比 増減
40%以上	1 ( 1% )	1 ( 1% )	0
30%以上～40%未満	3 ( 3% )	3 ( 3% )	0
20%以上～30%未満	17 ( 20% )	20 ( 23% )	3
15%以上～20%未満	37 ( 43% )	36 ( 42% )	-1
10%以上～15%未満	20 ( 23% )	18 ( 21% )	-2
1%～10%未満	8 ( 9% )	8 ( 9% )	0
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 0.2 ポイント増の 7.9%となり微増であった。  
「2020 年までに 12%以上」の目標値の達成のためには、より高い増加率を実現する必要があり、各大学の更なる取組の努力が求められる。

#### 【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、全体で前回調査より 0.8 ポイント増の 10.3%となり、「2020 年までに 10%以上」の目標値が達成された。しかし、女性教員比率が顕著に高いのは非常勤理事および非常勤監事であり、常勤の雇用はあまり伸びていないことが明らかである。今後、各大学においては常勤雇用という新たな課題を見据えた取組の努力が求められる。

#### 【教授】

女性が占める割合は、前回調査より 0.4 ポイント増の 9.8%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 0.5 ポイント増の 16.3%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 1.2 ポイント増の 16.2%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 13 回 (2016 年)	第 14 回 (2017 年)	前回比増減
学長	12%以上	2.3 %	3.5 %	1.2 %
理事		6.7 %	6.3 %	-0.4 %
副学長		10.6 %	11.3 %	0.7 %
学長・理事・副学長 計	12%以上	7.7 %	7.9 %	0.2 %
学長補佐等	10%以上	14.1 %	13.7 %	-0.4 %
経営協議会、教育研究評議会委員		7.3 %	8.0 %	0.7 %
部局長等		6.0 %	7.2 %	1.2 %
監事		6.3 %	6.1 %	-0.2 %
非常勤理事		27.0 %	34.3 %	7.3 %
大学運営に参画する外部委員等		14.3 %	15.2 %	0.9 %
非常勤監事		45.9 %	45.9 %	0.0 %
大学の意思決定機関等 計	10%以上	9.5 %	10.3 %	0.8 %
教授	15%以上	9.4 %	9.8 %	0.4 %
准教授	23%以上	15.8 %	16.3 %	0.5 %
課長相当職以上	17%以上	15.0 %	16.2 %	1.2 %

## 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

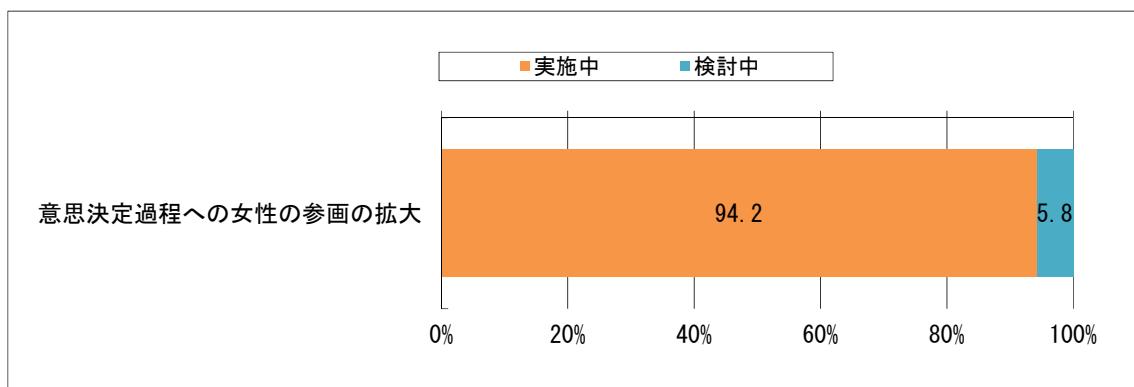
アクションプランでは「大学が取り組むべき事項」として、4つの事項を掲げている。本調査では、事項毎にその取組状況の調査を実施し、その結果を図I-2-1～I-2-4及び表I-2に示した。

### 【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

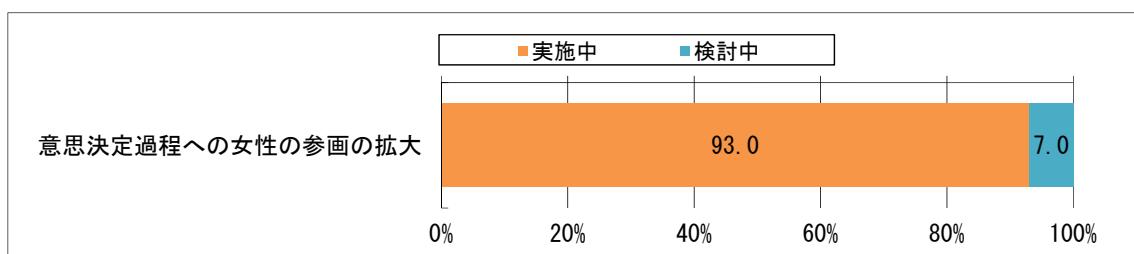
意思決定過程への女性の参画の拡大について、実施中と回答した大学は94.2%

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」の「2. 女性活躍推進法に基づく取組」においても、57大学が、管理職に占める女性の割合又は人数について具体的な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の拡大 取組状況



(参考)第13回調査(2016年)におけるアクションプラン(2016～2020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 86.0%

(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

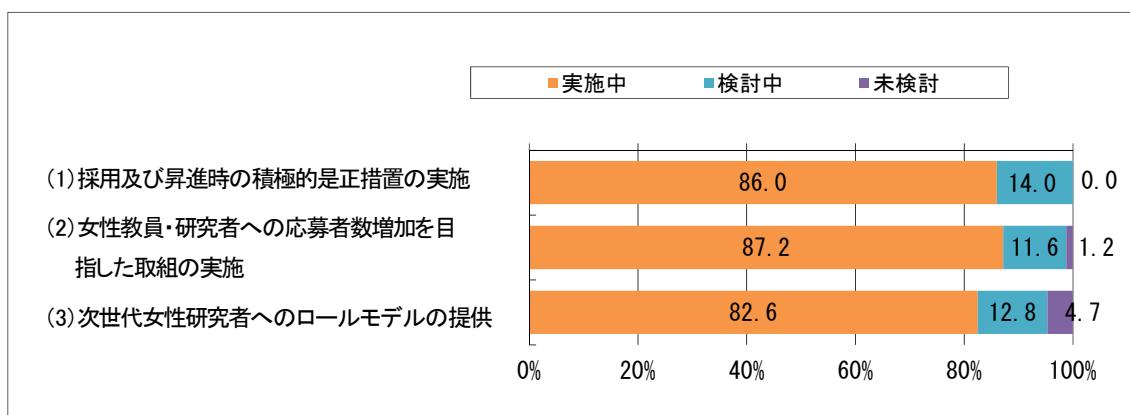
公募等において、応募者数増加を目指した取組を実施している大学は 87.2%

(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 82.6%

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 29 大学(33.7%) 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 13 回調査(2016 年)におけるアクションプラン(2016 年～2020 年)中の同項目の質問に対する回答

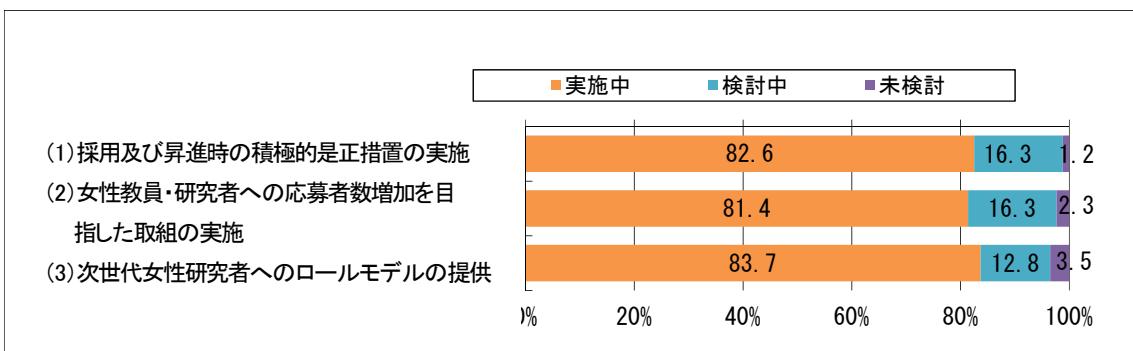


表 I-2 採用・昇進時における積極的正措置(ポジティブ・アクション)の実施大学数

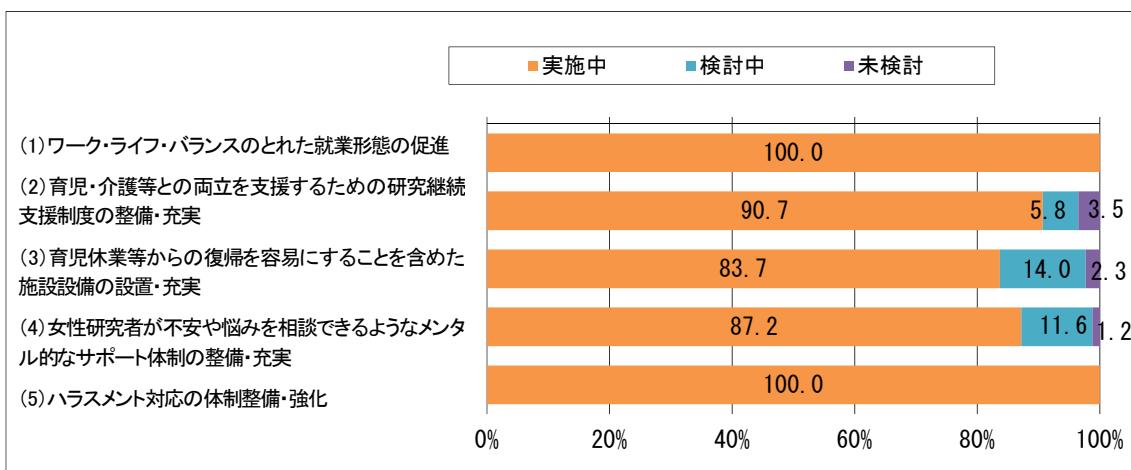
実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	53 (61.6%)	29 (33.7%)	12 (14.0%)
実施しなかった	33 (38.4%)	57 (66.3%)	74 (86.0%)

### 【事項3】就業環境の整備・充実

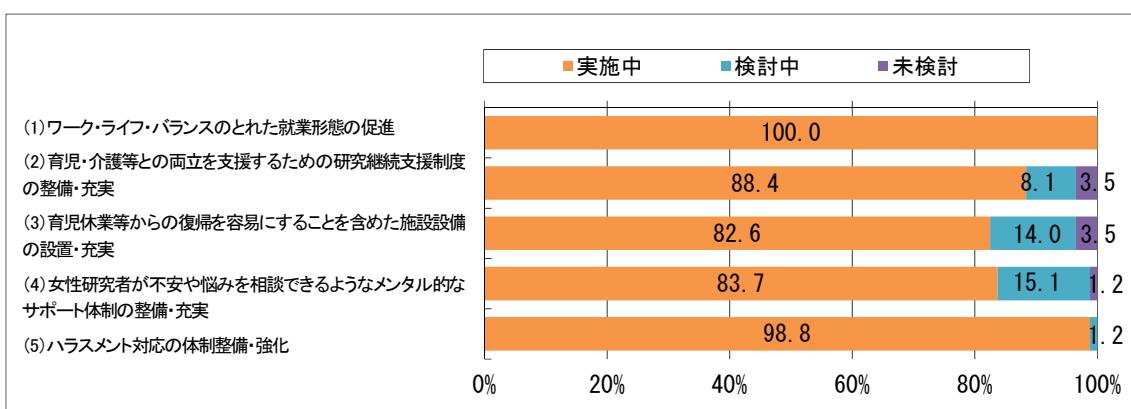
- (1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）  
育児・介護等に適応した勤務時間制度の導入、男性の育児休暇の取得促進等を実施している大学は100.0%
- (2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実  
育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成等を実施している大学は90.7%
- (3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実  
学内保育施設、マタニティコーナー等を整備している大学は83.7%
- (4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・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87.2%
- (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、100%

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および (5) ハラスメント対応の体制整備・強化の実施率は100%であり、全大学で実施が達成された。

図 I-2-3 就業環境の整備・充実 取組状況



(参考) 第13回調査(2016年)におけるアクションプラン(2016年~2020年)中の同項目の質問に対する回答

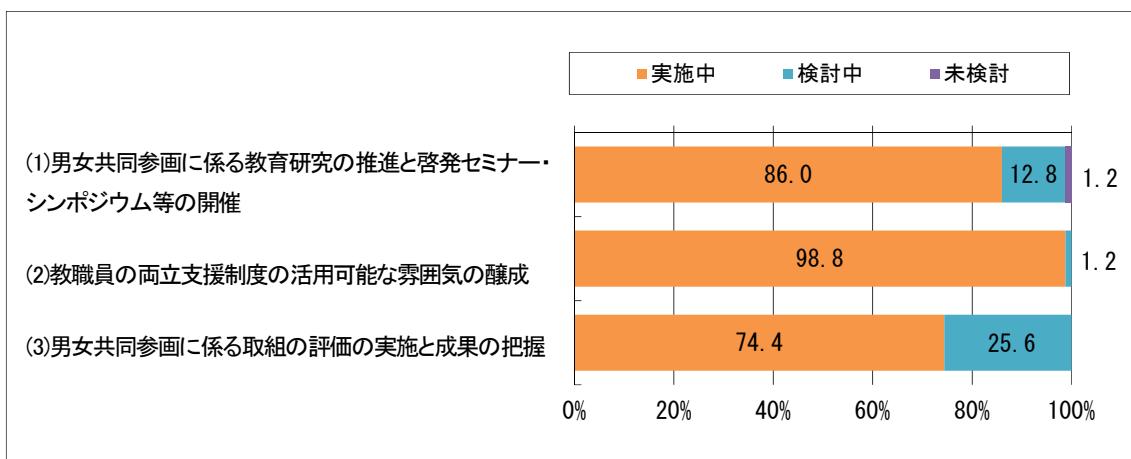


#### 【事項4】男女の固定的な性別役割分担意識の解消

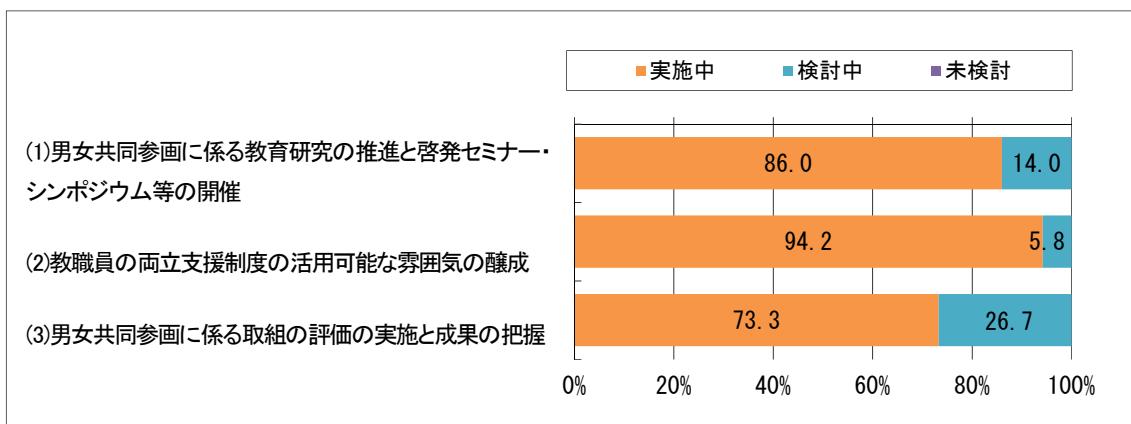
- (1) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催  
教育研究の推進やシンポジウム等を開催している大学は 86.0%
- (2) 教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成  
両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレット作成等に取り組む大学は 98.8%
- (3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握  
男女共同参画に関するアンケートの実施やその結果公表等を行っている大学は、74.4%

(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13回調査（2016年）におけるアクションプラン（2016年～2020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。

## 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

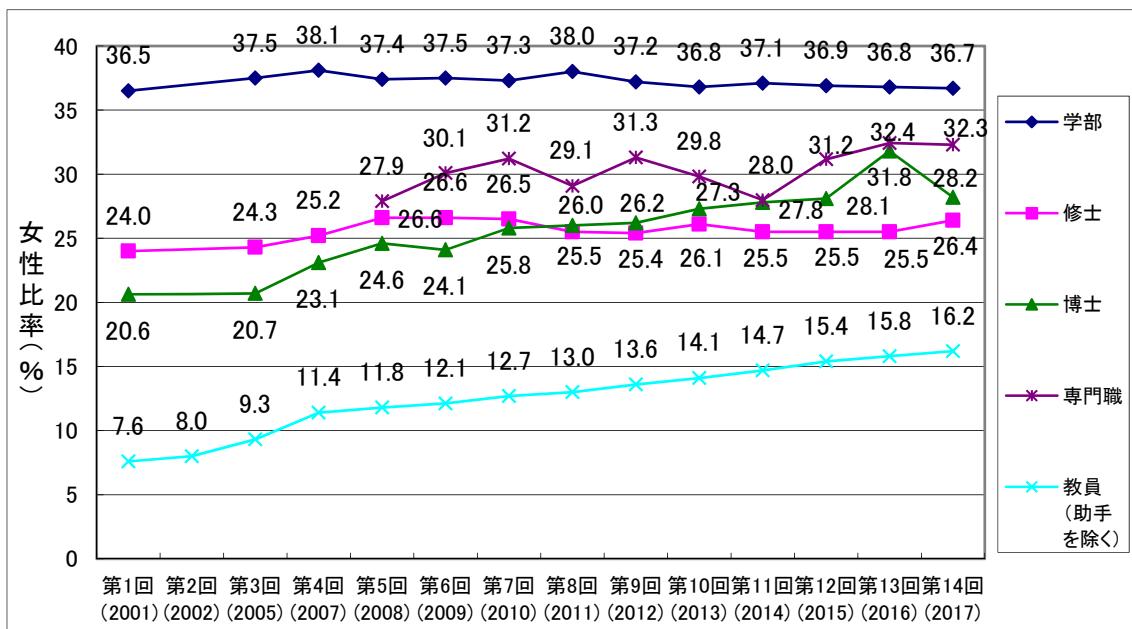
国立大学全体の学生及び教員の女性比率をみるため、学部、修士課程、博士課程、専門職学位課程の卒業・修了者及び教員（助手を除く）の女性比率について、第1回からの推移を図II-1-1に示した。

学生の女性比率は、学部 36.7%（前回比 0.1 ポイント減）、修士 26.4%（前回比 0.9 ポイント増）、博士 28.2%（前回比 3.6 ポイント減）、専門職 32.3%（前回比 0.1 ポイント減）であった。また、教員（助手を除く）の女性比率は、16.2%（前回比 0.4 ポイント増）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、教員は確実に比率を上げてきてている。しかし、博士については 3.6 ポイント減と、今年度は大幅な減少がみられた。また、専門職は増減を繰り返しており、今年度は 0.1 ポイント減であった。

教員の安定的な比率上昇は、文部科学省を中心とした女性研究者支援策が一因と考えられるが、博士や専門職については、比率の上昇に歯止めがかかったという結果になった。

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。

### 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ている。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	(前回比 増減無し)
②策定していない（検討中を含む）	5大学	

※「一般事業主行動計画」では、常時雇用する労働者が300人以下の場合は策定が努力義務とされており、前回調査では「③策定していない（策定義務がない）」の選択項目があったが、各国立大学には個々の課題に応じた積極的な策定を期待したいという趣旨から、当該項目を今回調査では削除した。

#### (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

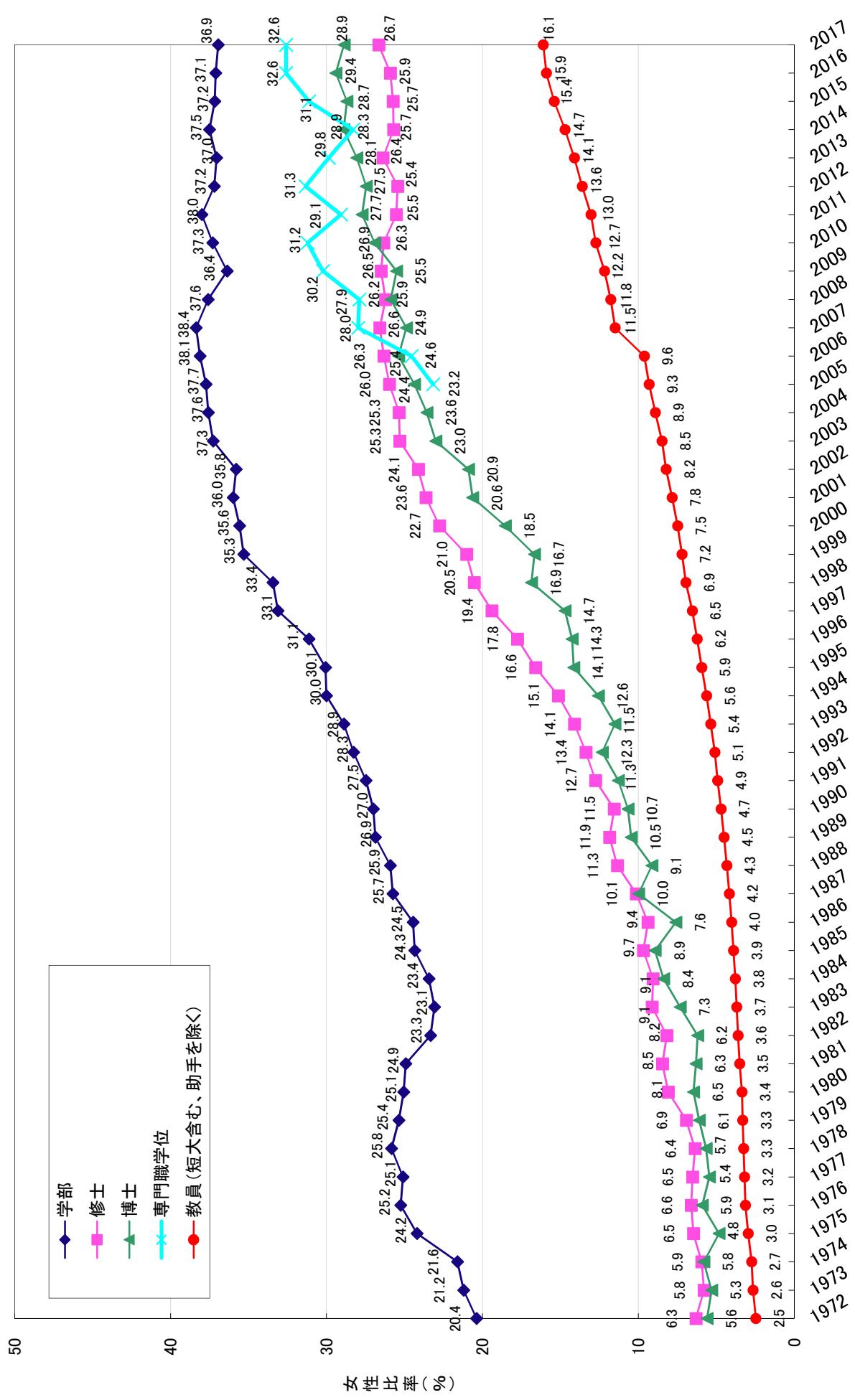
(81大学中、複数項目の回答有\*)

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）	39大学 (48.2%)
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	14大学 (17.3%)

※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）P68～P113を参照。

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 9 回調査から第 14 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 24 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 17.8%（前回比 0.5 ポイント増）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 9 回調査	第 10 回調査	第 11 回調査	第 12 回調査	第 13 回調査	第 14 回調査
40%以上	1	1	1	1	1	1
30%以上～40%未満	2	2	3	2	3	3
20%以上～30%未満	10	11	9	15	17	20
15%以上～20%未満	9	13	16	24	24	36
10%以上～15%未満	50	47	47	34	33	18
1%～10%未満	14	12	10	10	8	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 29 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）。

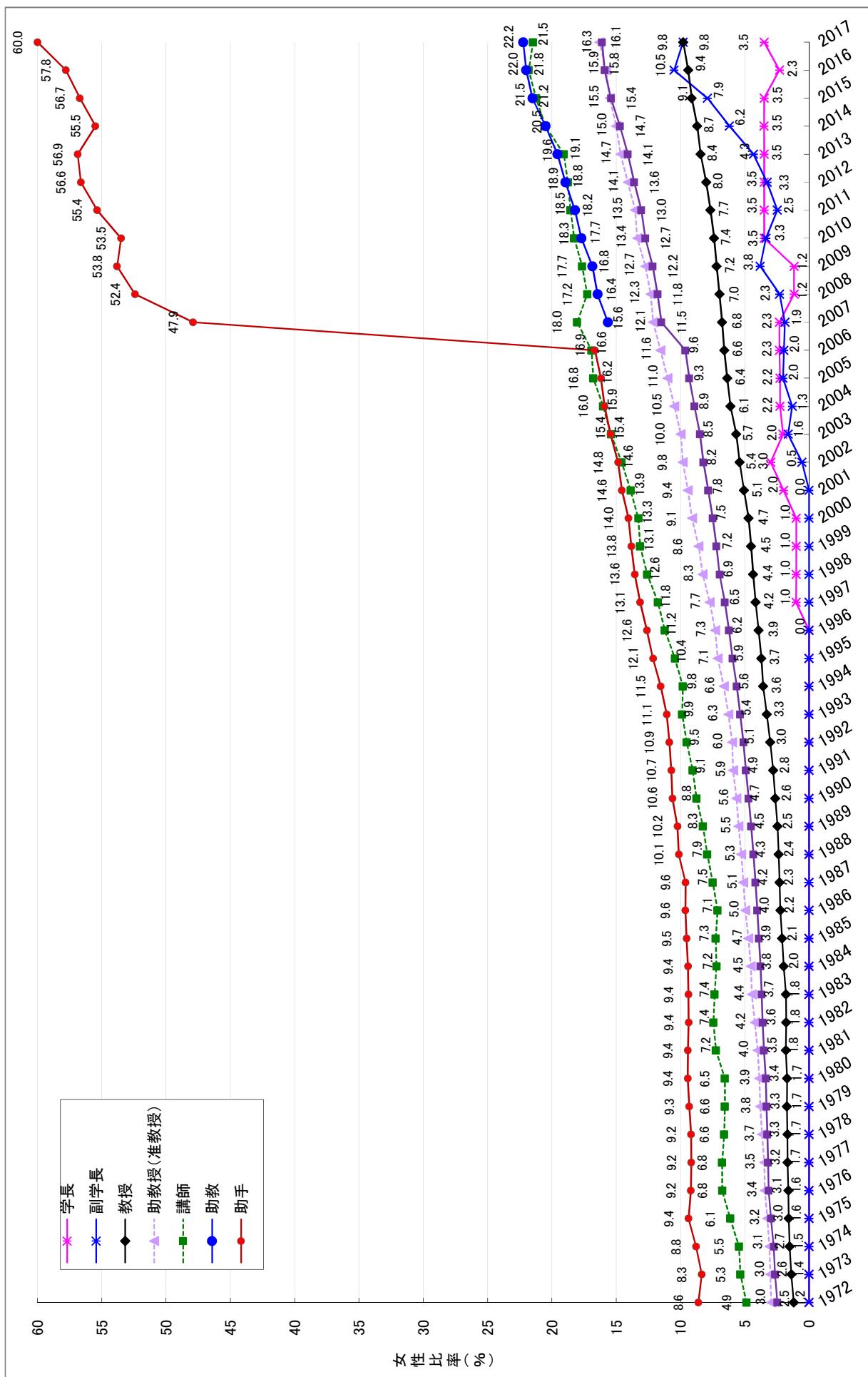
職名別の女性比率は、学長 3.5%（前回比 1.2%増）、理事 6.3%（前回比 0.4 ポイント減）、副学長 11.3%（前回比 0.7 ポイント増）、教授 9.8%（前回比 0.4 ポイント増）、准教授 16.3%（前回比 0.5 ポイント増）、講師 21.5%（前回比 0.3 ポイント減）、助教 22.0%（前回比増減無し）と、職階が上がる毎に女性比率が低くなっている。年度毎の推移をみると、助手を除いた各職階の女性比率はおおむね横ばいである。なお、アクションプランでは、2020 年までに女性が占める割合の数値目標を学長・理事・副学長 12%以上、教授 15%以上、准教授 23%以上と定めている。

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 前回比 増減(%)	調査対象大学 中最高女性比率(%)	調査対象大學 中最低女性比率(%)
学長	3	83	86	3.5	1.2	100.0	0.0
理事	22	328	350	6.3	-0.4	50.0	0.0
副学長	31	243	274	11.3	0.7	100.0	0.0
学長・理事・副学長 小計	56	654	710	7.9	0.2	-	-
教授	2,093	19,320	21,413	9.8	0.4	33.3	1.6
准教授	2,970	15,257	18,227	16.3	0.5	53.8	5.0
講師(常勤)	1,123	4,110	5,233	21.5	-0.3	87.5	0.0
助教	4,099	14,337	18,436	22.2	0.2	100.0	0.0
学長～助教 小計	10,341	53,678	64,019	16.2	0.4	-	-
助手	354	236	590	60.0	2.4	100.0	0.0
計	10,695	53,914	64,609	16.6	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：学校基本調査報告書



## 2. 大学の意思決定機関等における女性比率

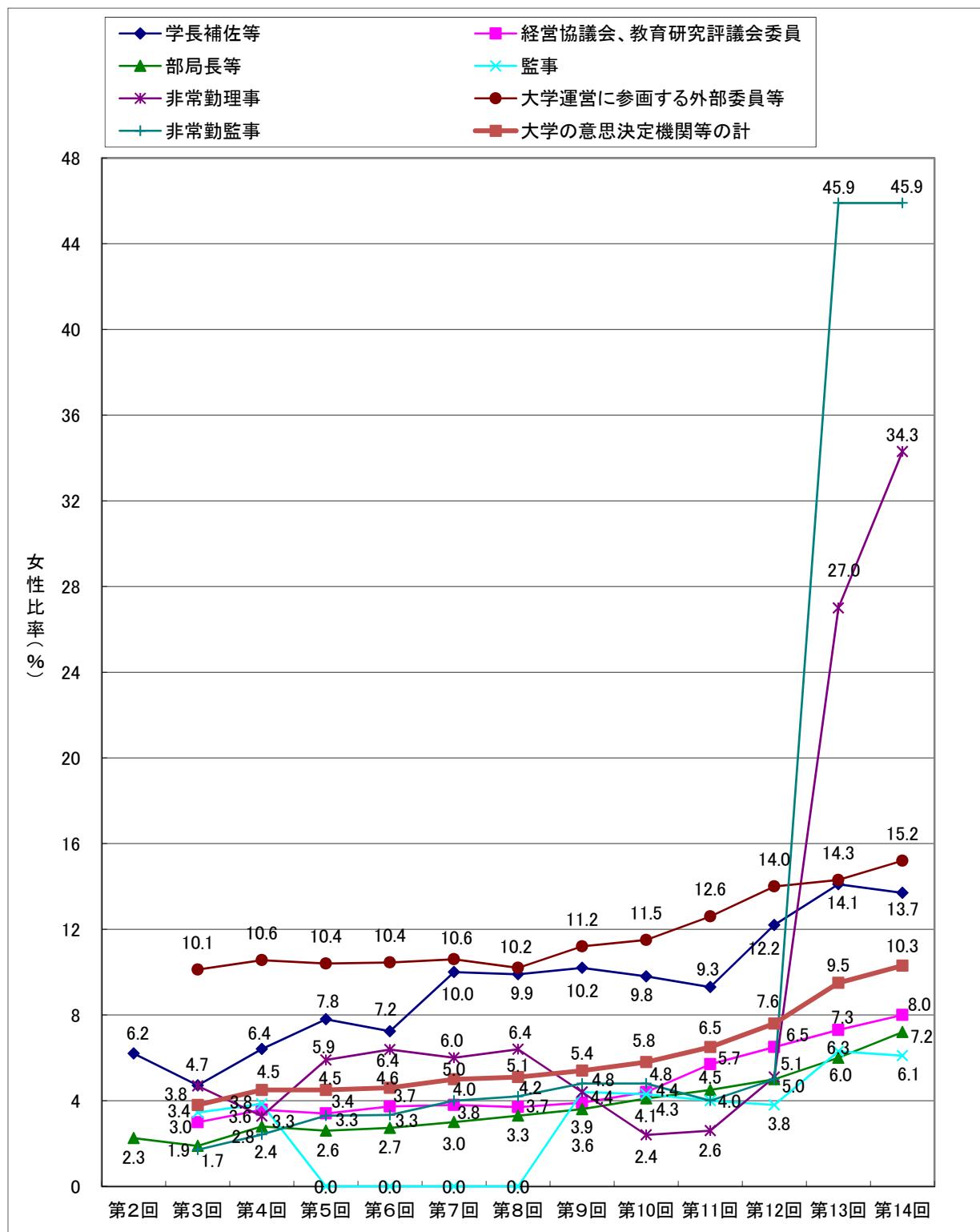
大学の意思決定機関等における女性比率を表II-2に、その推移を図II-2に示した。学長補佐等 13.7%（前回比 0.4ポイント減）、経営協議会（学内委員）・教育研究評議会委員 8.0%（前回比 0.7ポイント増）、部局長等 7.2%（前回比 1.2ポイント増）、監事 6.1%（前回比 0.2ポイント減）であった。

また推移をみると、全体的に女性比率は微増傾向にあるが、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、昨年度調査から、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おり、今回調査ではその数値目標を達成した。

表II-2 大学の意思決定機関等における性別構成

職名	女	男	計	女性比率(%)	女性比率 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	86	544	630	13.7	-0.4	100.0	0.0
経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員	224	2,592	2,816	8.0	0.7	42.9	0.0
部局長等	104	1,339	1,443	7.2	1.2	100.0	0.0
監事	3	46	49	6.1	-0.2	100.0	0.0
小計	417	4,521	4,938	8.4	0.7	-	-
非常勤理事	12	23	35	34.3	7.3	100.0	0.0
大学運営に参画する外部委員等	118	656	774	15.2	0.9	50.0	0.0
非常勤監事	56	66	122	45.9	0.0	100.0	0.0
小計	186	745	931	20.0	0.9	-	-
計	603	5,266	5,869	10.3	0.8	-	-

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90.5%と非常に高い。前回からの推移をみると、学部が1.3ポイント増、修士が0.7ポイント増、博士が3.5ポイント減、専門職学位課程は0.5ポイント増となっている。

教員の女性比率は、講師が37.9%で、以下、助教(34.5%)、准教授(30.0%)、教授(18.8%)の順に下がっている。また、推移をみると、准教授、教授は増加傾向にあるが、助教、講師が減少傾向にあり、講師は前回に比べ4.1ポイントも減少した。

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23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、どの学位も大きな変化はない。

教員の女性比率は、助教が35.4%で、以下、講師(31.6%)、准教授(22.3%)、教授(12.4%)の順に下がっている。また、推移をみると、教授、准教授、講師の女性比率は微増傾向にあり、助教は第11回より減少傾向にあったが、今回は前回より6.0ポイント上昇した。

教員の女性比率別の大学数でみると、10%から20%の大学が22校(41.5%)と最も多い。

##### (c) 理学

学生の女性比率は、博士が前回から7.6ポイント減少して18.9%となり、学部、修士を下回った。

教員の女性比率は、講師が14.7%で、以下、助教(12.1%)、准教授(9.3%)、教授(3.8%)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(63.0%)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6.7ポイント減少して14.9%となり、第10回調査以降初めて15%を下回った。一方、専門職学位課程が11.1ポイントの大幅な増加がみられ、14.8%であった。学部、修士は10%台であった。推移をみると、修士が微増傾向にある。

教員の女性比率は、講師が10.5%で、以下、助教(10.3%)、准教授(5.9%)、教授(2.1%)の順に下がっている。また、推移をみると、教授が今回減少しているものの、講師が増加に転じた。助教・准教授においては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54校(87.1%)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43.6%、修士が37.9%、博士が36.0%である。推移をみると、学部が0.8ポイント減であったが、修士、博士はそれぞれ増加した。

教員の女性比率は、講師が23.2%で、以下助教(22.5%)、准教授(10.3%)、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21校(50.0%)、10%から20%の大学が20校(47.6%)となっている。

#### (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31.4%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ったが今回調査では3.4ポイント減であった。

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33校(63.5%)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100%前後を維持し、修士は90%前後を増減している。博士が35.0ポイントの大幅な減少がみられたが、対象人数が11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。

教員の女性比率は、助教100%、講師、准教授が50.0%、教授46.9%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、対象人数が少ないとことから年によって増減を繰り返している。

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55.7%で、以下、修士(49.0%)、博士(39.1%)、専門職学位課程(37.9%)の順に比率が下がっている。推移をみると学部が減少傾向から増加に転じ、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、博士は比率を上げている。

教員の女性比率は、助教が41.3%、以下、講師(30.1%)、准教授(27.3%)、教授(17.6%)の順で下がっている。また、推移をみると、助教が前回より5.9ポイント、教授が1.3ポイントそれぞれ増加しており、准教授はほぼ横ばい、講師は減少傾向にある。

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(55.9%)と最も多い。

#### (i) 芸術

学生の女性比率は、学部が72.5%で、以下、博士(60.9%)、修士(62.0%)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とことから増減が大きい。

教員の女性比率は、講師が46.2%であり、以下、助教(45.7%)、准教授(23.0%)、教授(10.1%)の順で下がっている。また、推移をみると、教授、准教授がほぼ横ばい、助教が7.1ポイント増であった。

教員の女性比率別の大学数でみると、20%から30%の大学が6校(33.3%)であり、10%から20%、30%から40%の大学がそれぞれ4校(22.2%)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と難しいため、第13回報告から、「(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)

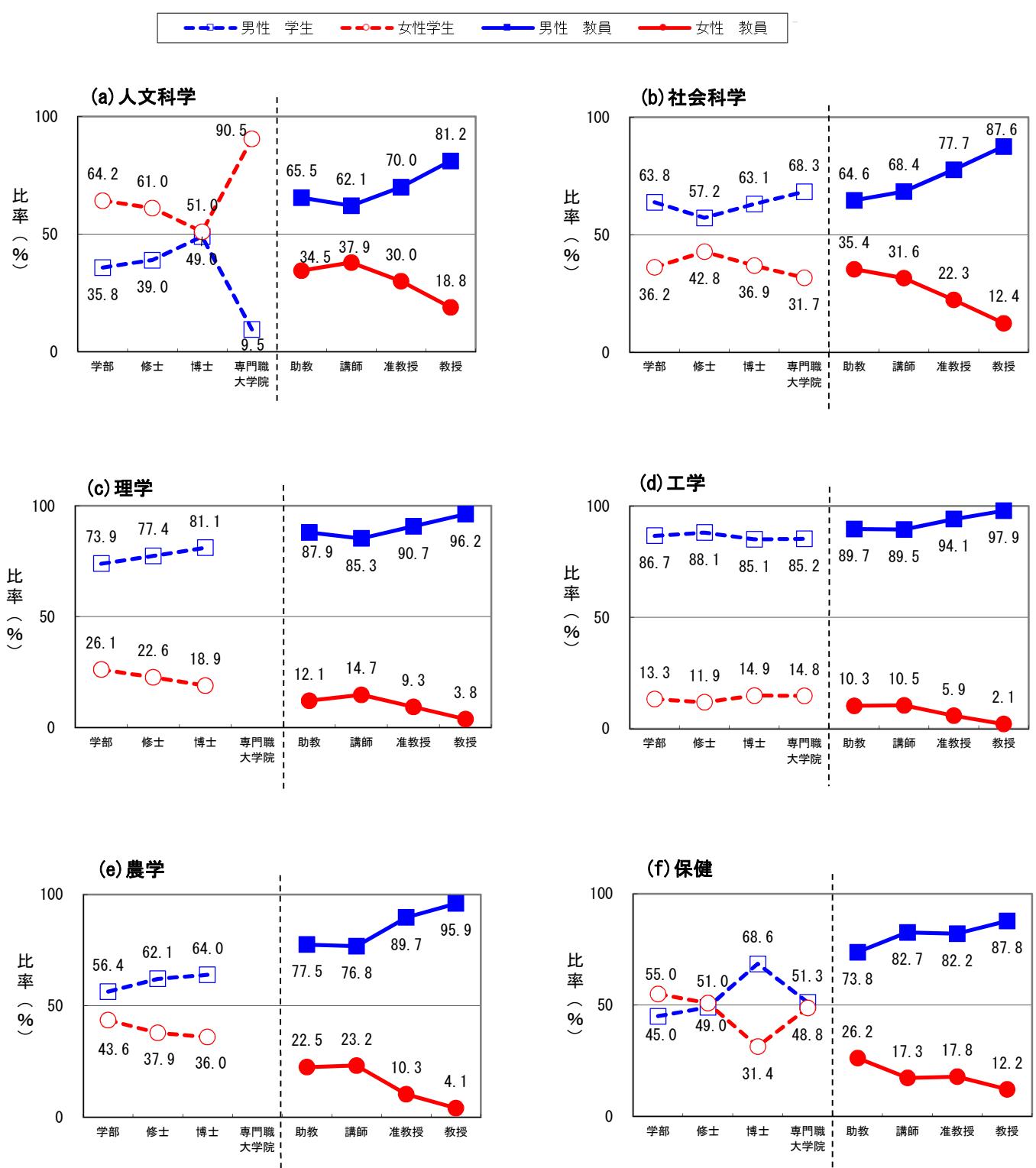
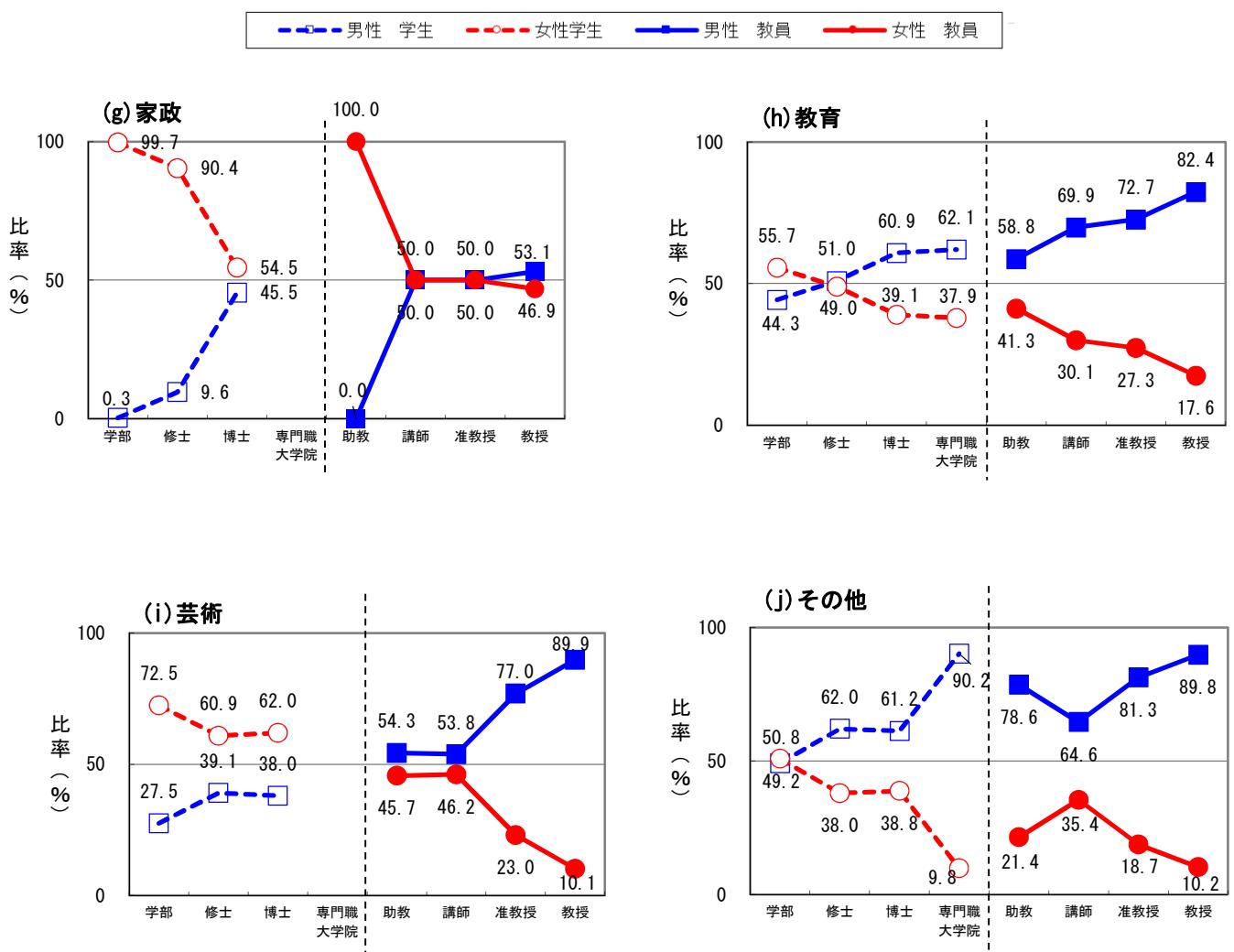


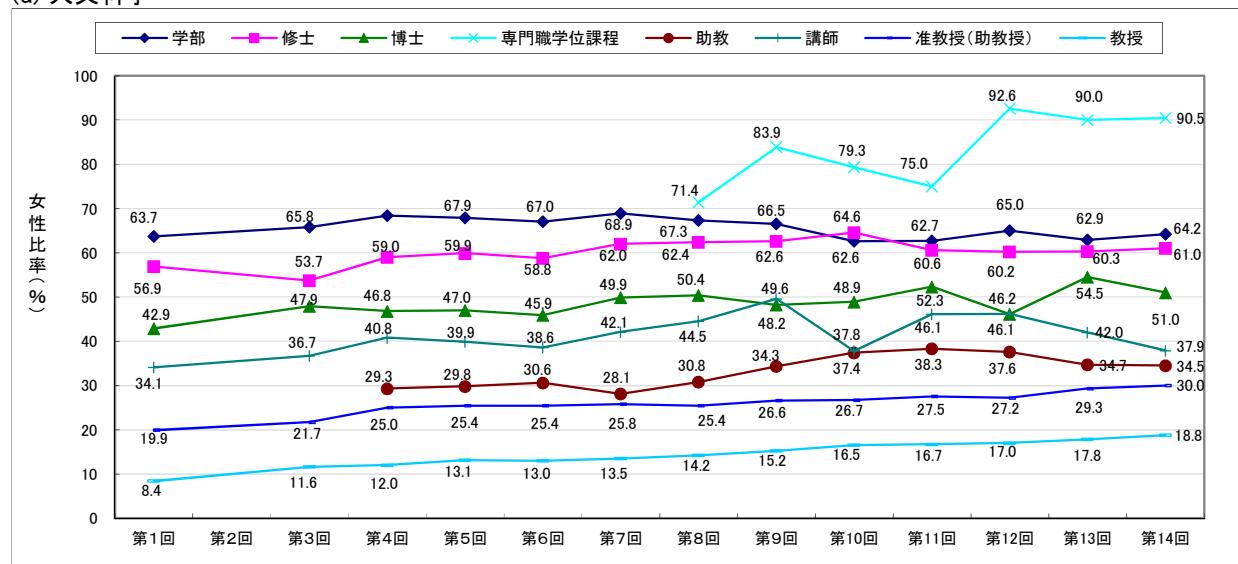
図 II-3-1-1 専攻分野別 学部卒業、大学院、専門職学位課程修了者と職名別教員の男女比率(2)



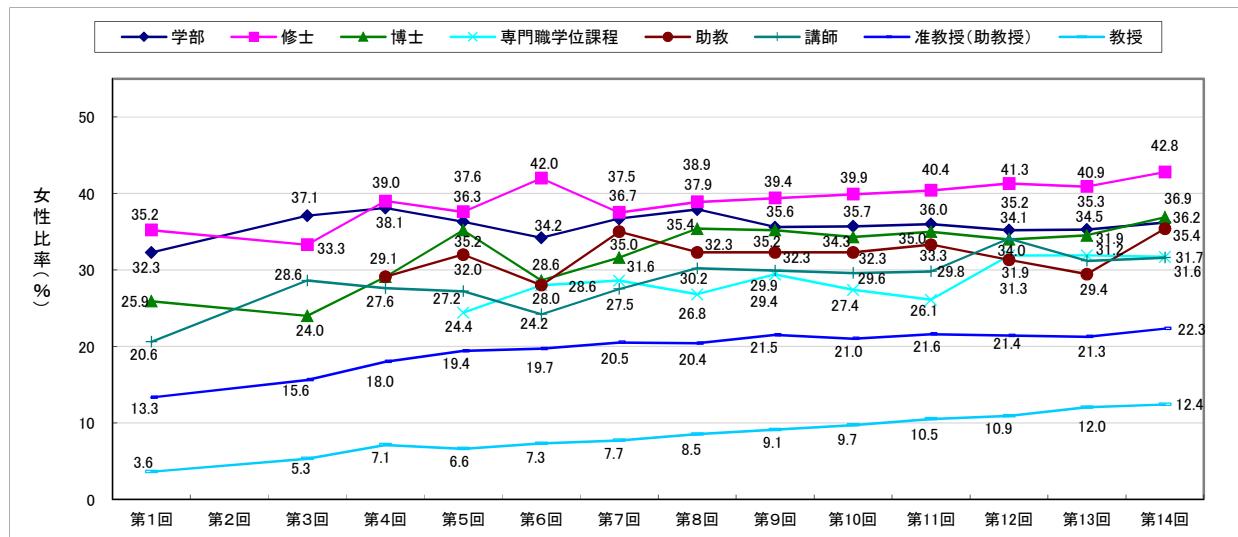
※「商船」は、大学数、学生数、教員数とともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみるとことは難しいため、第13回報告から、「(j)その他」に含めることとした。

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

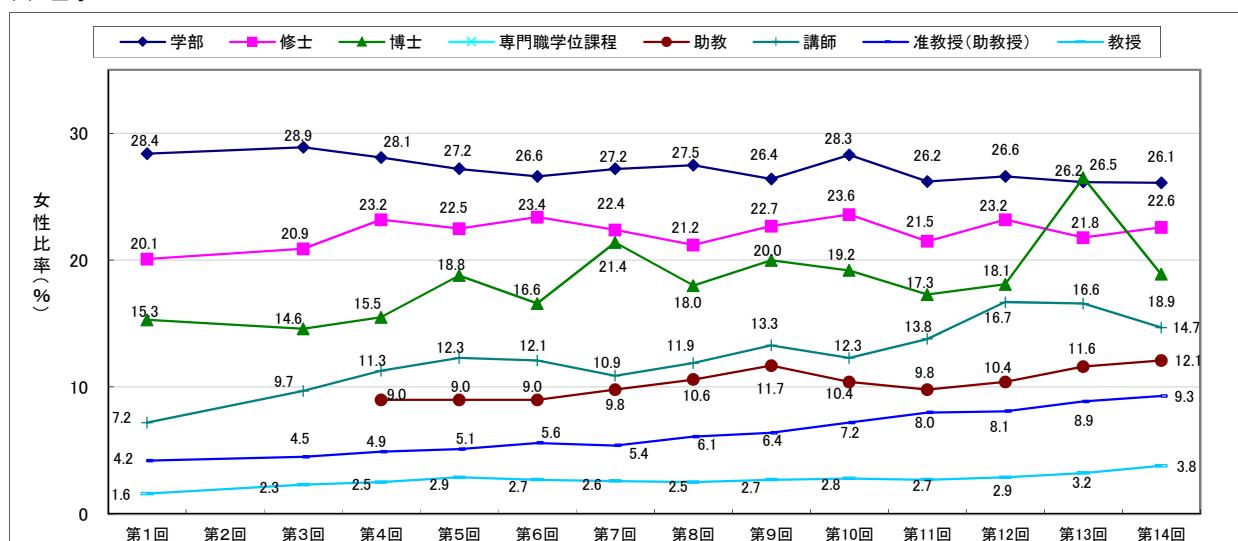
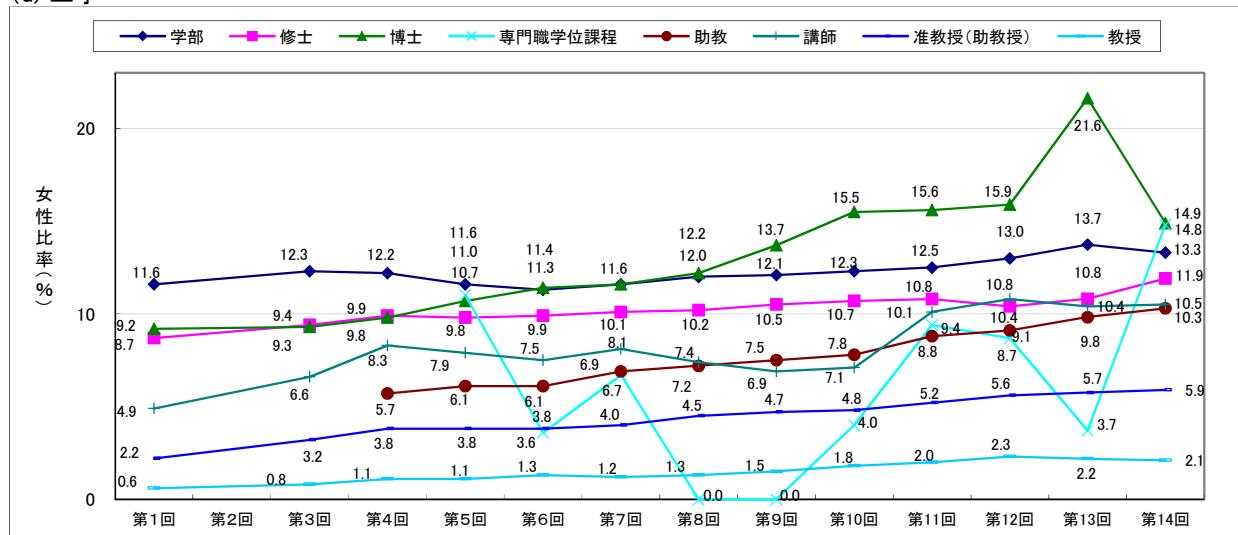
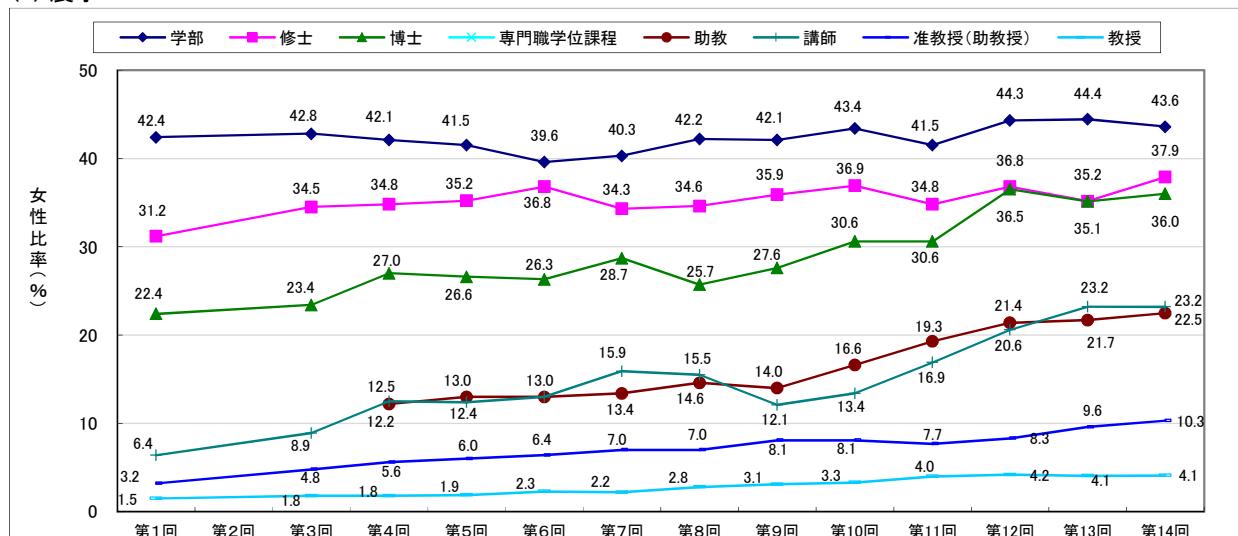


図 II-3-1-2 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率(2)

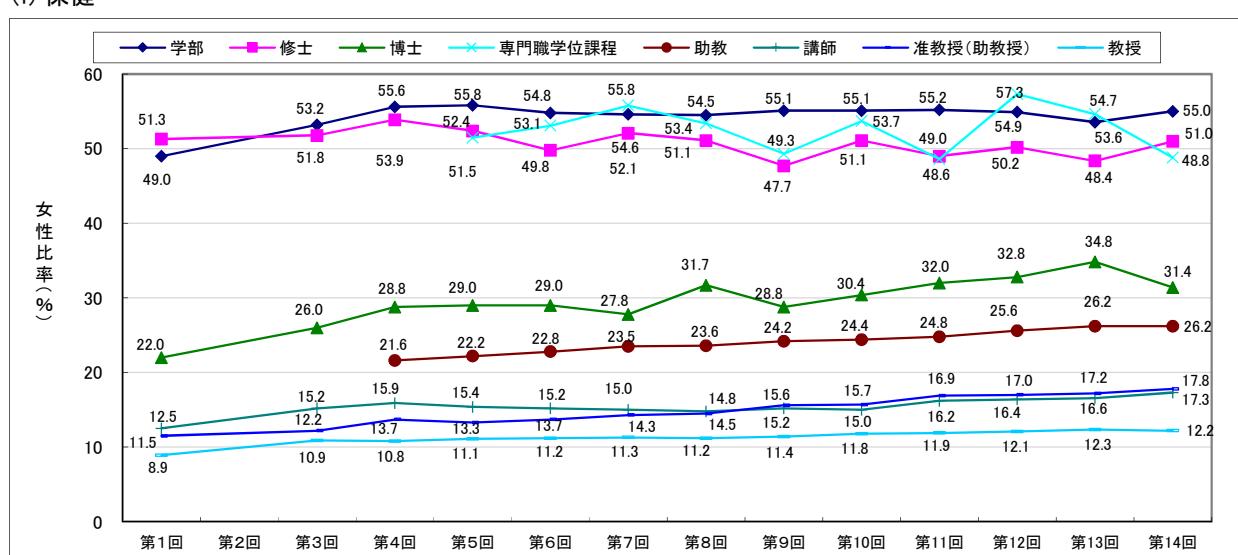
(d) 工学



(e) 農学

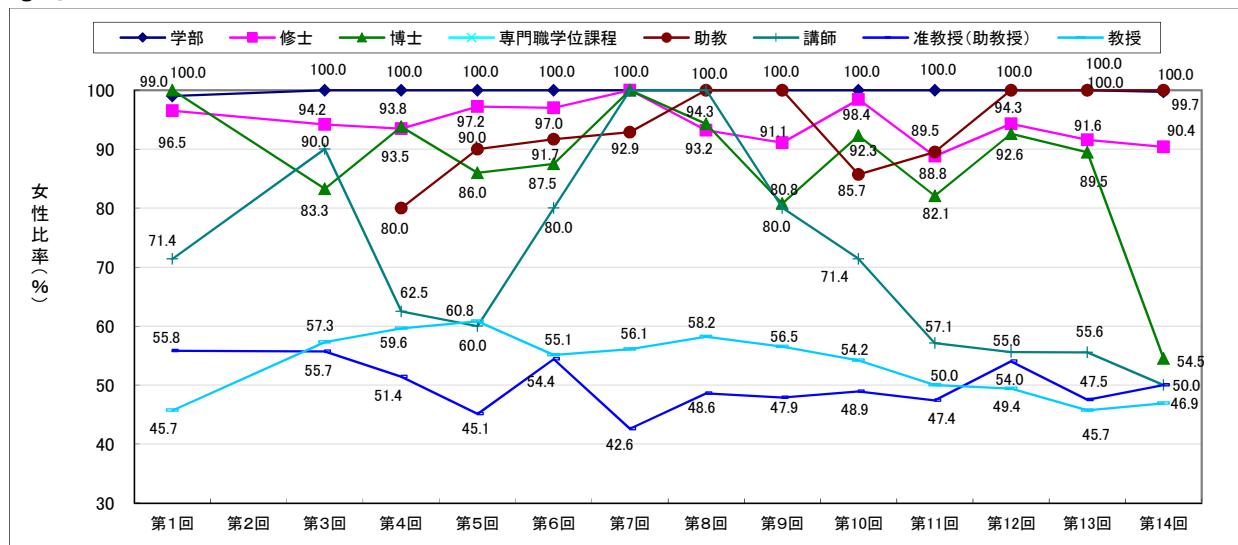


(f) 保健

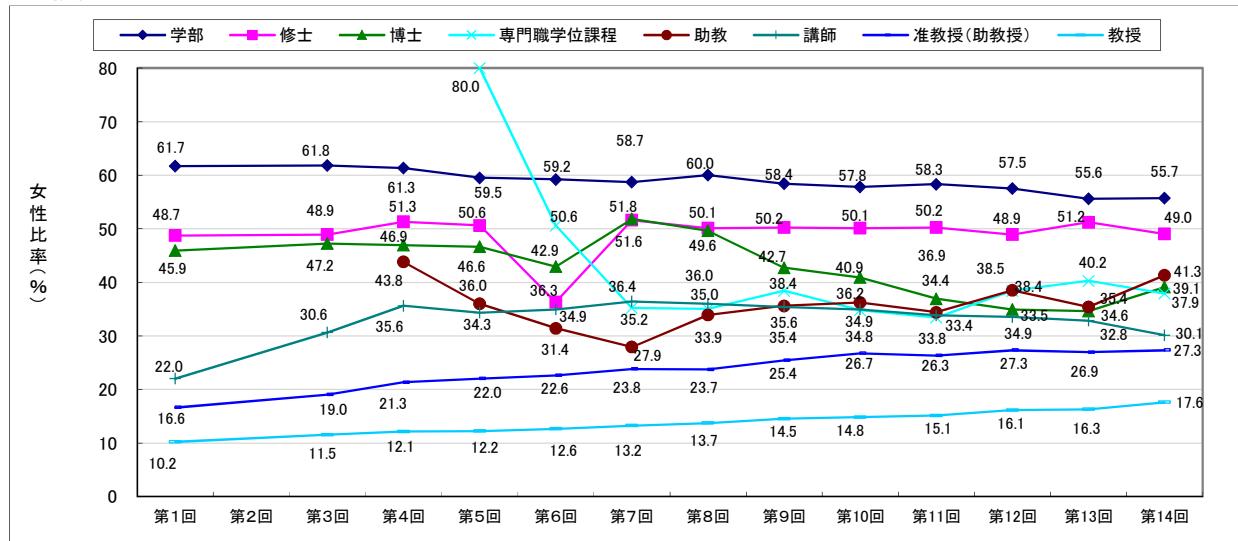


図II-3-1-2 専攻分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の女性比率(3)

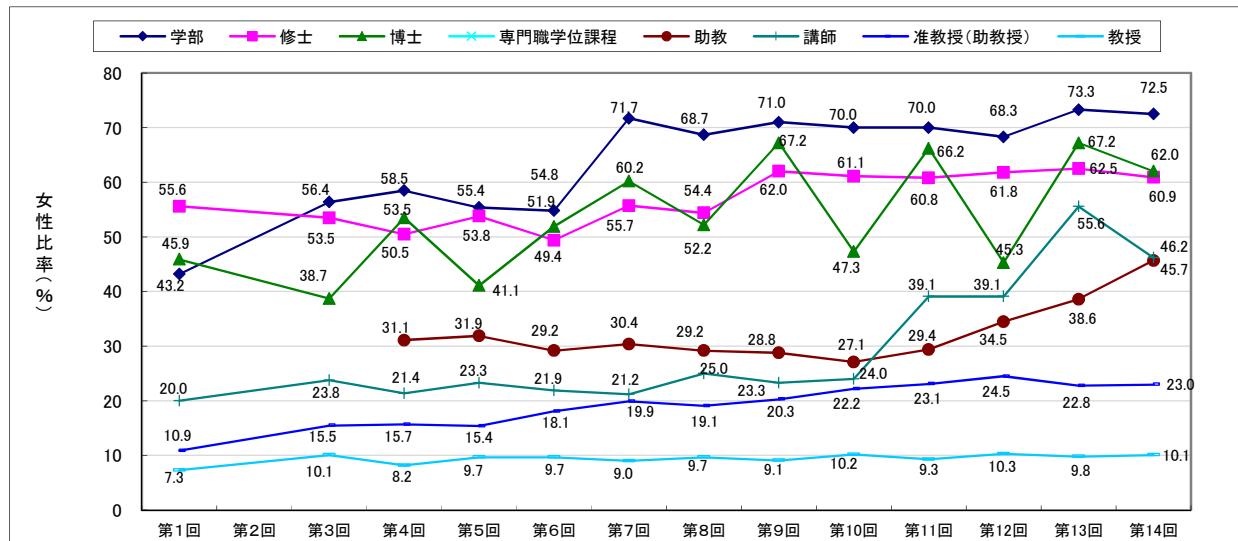
(g) 家政



(h) 教育



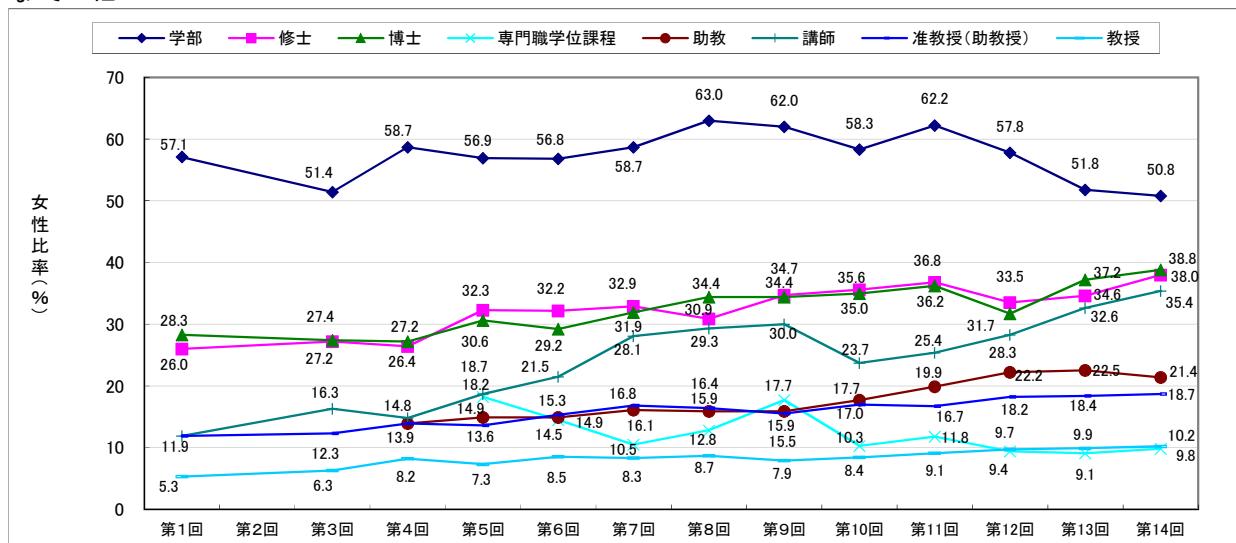
(i) 芸術



※ 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と困難いため、第13回報告から、「(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)

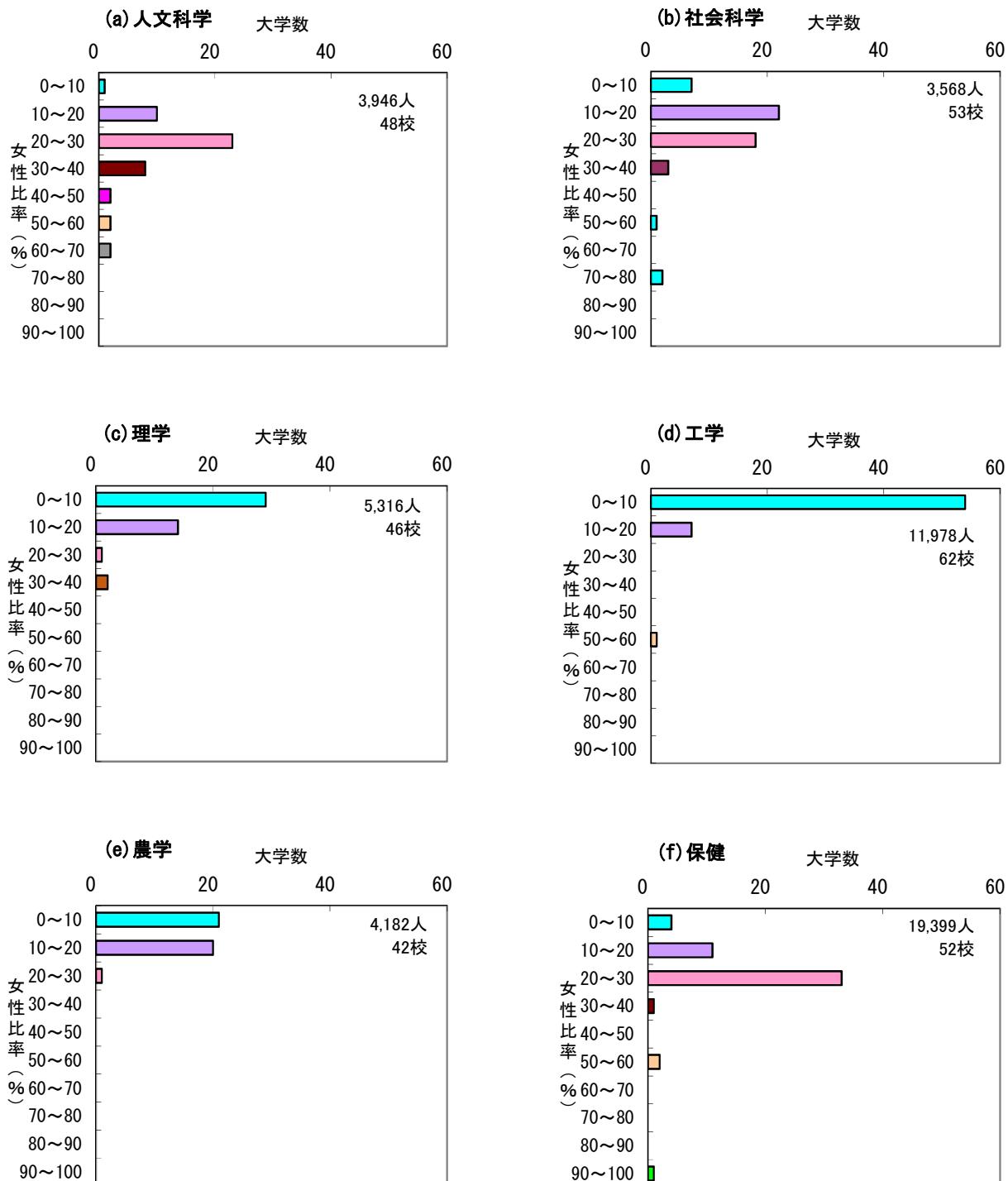
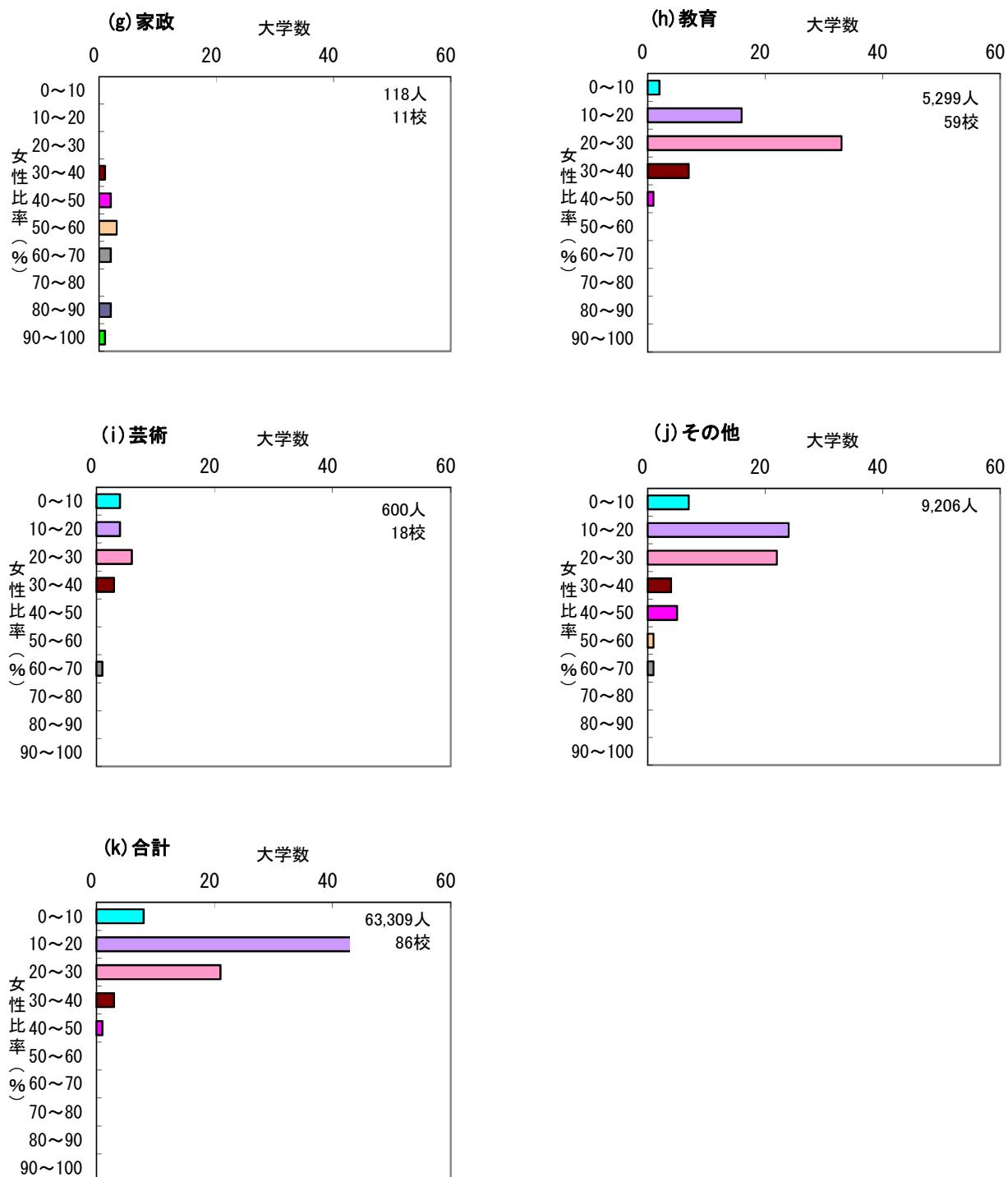


図 II-3-1-3 専攻分野別・教員女性比率区別(助手を除く) 大学数(2)



※「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とことには難しいため、第13回報告から、「(j)その他」に含めることとした。

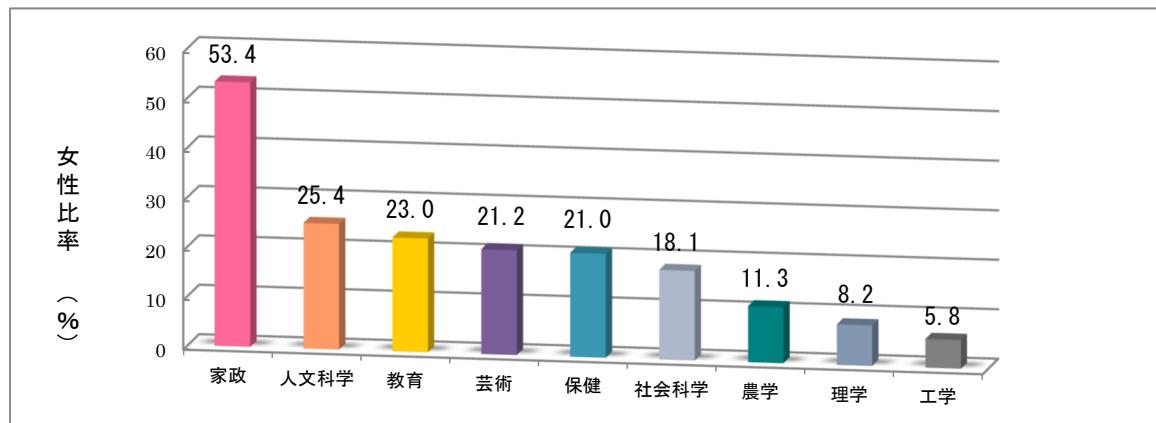
### 3-2. 専攻分野別の教員女性比率の比較について

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、芸術、保健、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。

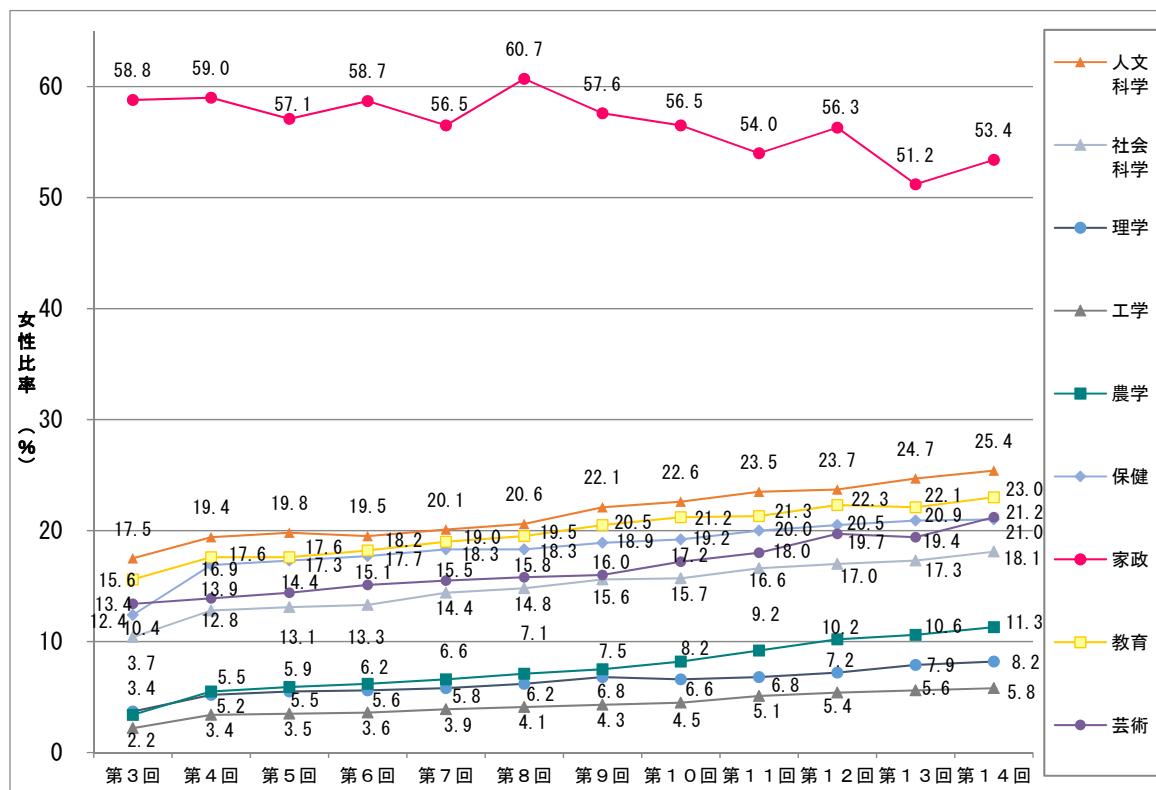
また、各専攻分野の推移をみると、家政が50%～60%を増減していることを除くと、他の分野は、若干ではあるが、毎回増加傾向にある。

※「商船」は、3-1で説明のとおり、第13回報告から「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

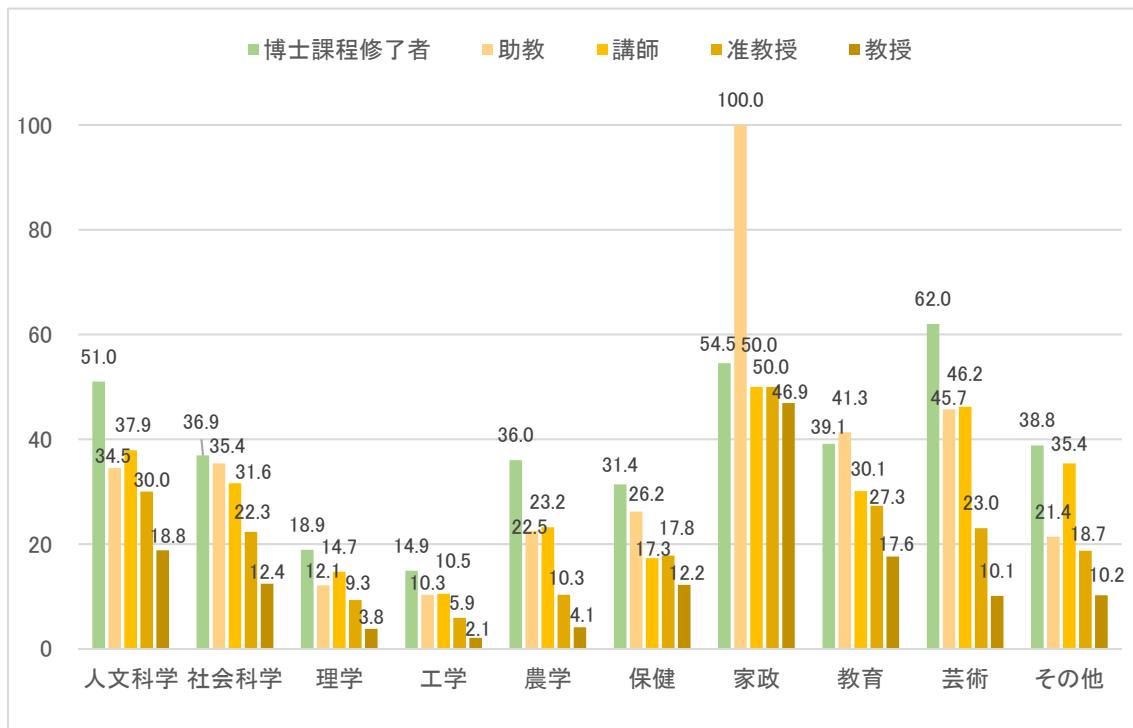
専攻分野別の博士課程修了者と教員（教授、准教授、講師、助教）の比率を図II-3-3に示した。図II-3-3をみると、専攻分野により博士課程修了者の女性比率が教員の女性比率に反映されていると推測されるものとそうでないものに傾向が分かれる。

博士課程修了者の女性比率が50%を上回る専攻分野は、人文科学（54.5%）、家政（54.5%）、芸術（62.0%）の3分野である。この分野において女性教員比率が高い職階をみると、人文科学のうち講師が37.9%、家政のうち助教が100%、芸術のうち講師が46.2%となっている。また、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、講師の女性比率は、おおむね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50%を下回る専攻分野において女性教員比率が高い職階は、社会科学のうち助教が35.4%、理学のうち講師が14.7%、工学のうち講師が10.5%、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41.3%であり、女性教員比率が40%を上回ったのは教育の助教のみであった。

このことから、博士課程修了者の女性比率が50%以上の3つの専攻分野については、女性教員比率がおおむね40%～100%と、博士課程修了者の女性比率が低い他の専攻分野に比べて、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 教員における女性比率



※「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、第13回報告から、「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24.0%、「専任教員の本務を持つ者」18.1%、「教員以外の本務を別に持つ者」17.1%、「本務を持たない非常勤講師(60歳以上)」22.7%、「本務を持たない非常勤講師(60歳未満)」51.6%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非常勤講師の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0.1ポイント上昇し、「教員以外の本務を別に持つ者」の女性比率については前回から0.8ポイント、「本務を持たない非常勤講師(60歳以上)」の女性比率については前回から1.4ポイント上昇した。一方で、「本務を持たない非常勤講師(60歳未満)」の女性比率については、前回から1.0ポイント減少した。

また、男性は常勤教員53,914名に対し非常勤講師27,726名(全男性教員の33.7%)、女性は常勤教員10,695名に対し非常勤講師8,753名(全女性教員の45.0%)であることからも、女性の非常勤講師の比率は高いといえる。

**表II-4 非常勤講師の構成**

	女 (人)	男 (人)	計 (人)	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			
<b>専任教員の本務を持つ者</b>	2,030	84	9,156	676	11,186	760	18.1	11.1
<b>教員以外の本務を別に持つ者</b>	2,543	119	12,290	1,074	14,833	1,193	17.1	10.0
<b>本務を持たない非常勤講師(60歳以上)</b>	961	19	3,264	199	4,225	218	22.7	8.7
<b>本務を持たない非常勤講師(60歳未満)</b>	3,219	137	3,016	208	6,235	345	51.6	39.7
<b>計</b>	8,753	359	27,726	2,157	36,479	2,516	24.0	14.3

図 II-4-1 非常勤講師の女性比率

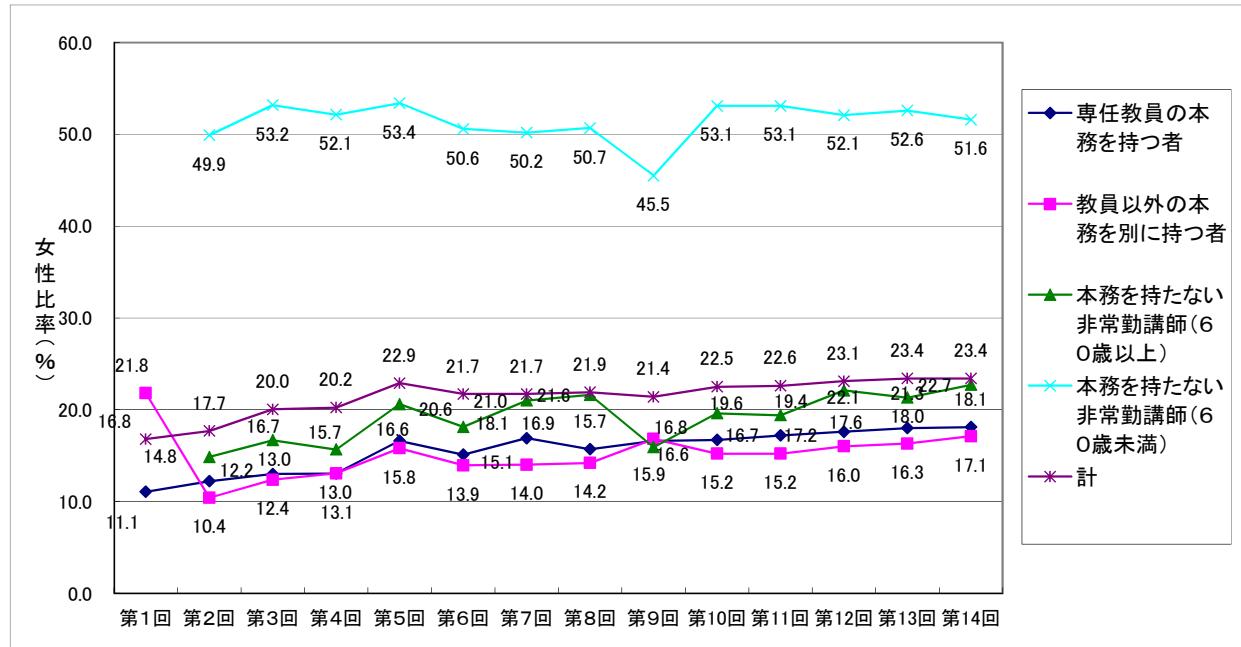
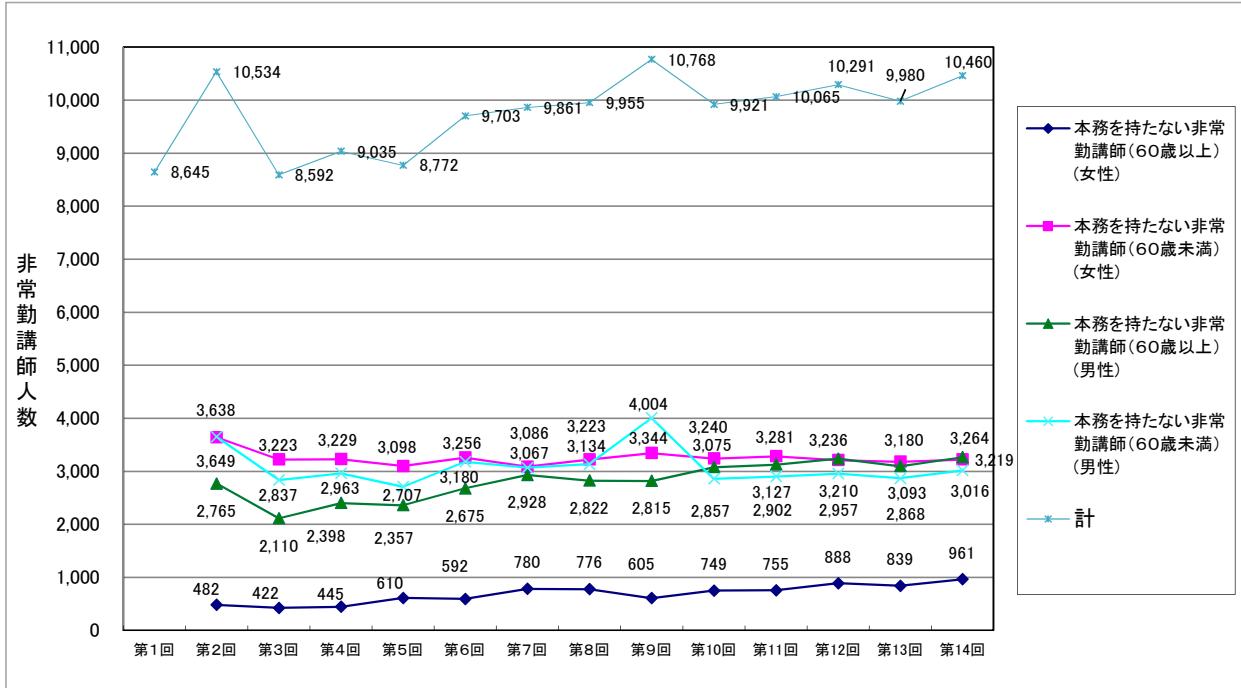


図 II-4-2 本務を持たない非常勤講師人数



※第1回では年齢別での調査は行っていない。

## 5. 任期付き教員の状況

職階別任期付き教員の構成を表II-5に、任期の有無による女性教員比率の推移と教員、女性及び男性教員に占める任期付き教員比率の推移を図II-5に示した。

任期付き教員に占める女性比率は21.9%であった。職階別にみると、教授を除くいずれの職階においても、教員全体に占める女性比率より任期付き教員に占める女性比率が高くなっている。中でも講師が27.1%と最も高い。

さらに、図II-5-2を見ると、任期の有無に関わらず女性教員比率は増加傾向にあるもの、安定した雇用形態の任期無し教員に占める女性教員比率よりも、不安定な雇用形態である任期付き教員に占める女性比率が高くなっている。また、教員全体、女性及び男性教員に占める任期付き教員比率は、いずれも第12回調査以降減少傾向にあるが、教員全体及び男性と比較すると女性の任期付き教員比率は高いといえる。

表II-5 職階別任期付き教員の構成

職名	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
教授	2,093	79	19,320	843	21,413	9.8
准教授	2,970	210	15,257	1,017	18,227	16.3
講師(常勤)	1,123	204	4,111	549	5,234	21.5
助教	4,099	922	14,336	2,641	18,435	22.2
合計	10,285	1,415	53,024	5,050	63,309	16.2
						21.9

図II-5 任期の有無による女性教員比率の推移と教員、女性及び男性教員に占める任期付き教員比率の推移



※第6回までは任期付き教員数の調査を行っていない。

## **6. 常勤教員の採用及び昇任**

平成 28 年度中に異動した常勤教員の採用・転入の状況を表 II-6-1、学内昇任の状況を表 II-6-2 に示すとともに、その推移をそれぞれ図 II-6-1、図 II-6-2 に示した。

採用・転入における職名別女性比率は、教授 10.1%、准教授 19.6%、講師 25.4%、助教 24.3%、助手 47.6%で、計 22.3%であった。また、学内昇任における比率は、教授 12.5%、准教授 17.6%、講師 13.8%、助教 28.0%で、計 14.9%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、講師は採用・転入が高く、教授、助教は学内昇任が高い。

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-6-3 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 67.5%、次いで人文科学 37.0%、芸術 31.8%、教育 27.2%、社会科学 24.4%、その他 24.1%、保健 21.0%、農学 18.3%、理学 9.9%であり、最も低い分野は工学 8.4%であった。

また採用者女性比率では、最も高いのが家政 88.9%、次いで人文科学 37.8%、教育 27.6%、保健 25.2%、社会科学 23.9%、その他 22.6%、農学 20.1%、芸術 19.2%、理学 14.6%、最も低い分野は工学 9.9%であった。

家政を除く全ての専攻分野において、博士課程修了者の女性比率に比べ、教員採用に係る応募者および採用者の女性比率が低い傾向があった。

**表 II-6-1 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%			
人文科学	5	30	35	14.3	30	71	101	29.7	15	28	43	34.9
社会科学	9	68	77	11.7	26	63	89	29.2	9	38	47	19.1
理学	6	62	68	8.8	14	79	93	15.1	3	14	17	17.6
工学	7	100	107	6.5	15	175	190	7.9	7	55	62	11.3
農学	2	27	29	6.9	10	46	56	17.9	3	10	13	23.1
保健	17	148	165	10.3	30	148	178	16.9	41	165	206	19.9
家政	1	2	3	33.3	2	1	3	66.7	1	0	1	100.0
教育	8	44	52	15.4	22	118	140	15.7	16	32	48	33.3
芸術	3	17	20	15.0	2	15	17	11.8	1	1	2	50.0
その他	22	211	233	9.4	67	178	245	27.3	48	79	127	37.8
計	80	709	789	10.1	218	894	1,112	19.6	144	422	566	25.4

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
人文科学	35	51	86	40.7	5	1	6	83.3	90	181	271	33.2
社会科学	22	42	64	34.4	6	0	6	100.0	72	211	283	25.4
理学	34	170	204	16.7	3	1	4	75.0	60	326	386	15.5
工学	58	411	469	12.4	2	3	5	40.0	89	744	833	10.7
農学	37	102	139	26.6	2	0	2	100.0	54	185	239	22.6
保健	560	1,588	2,148	26.1	33	45	78	42.3	681	2,094	2,775	24.5
家政	3	0	3	100.0	0	0	0		7	3	10	70.0
教育	16	21	37	43.2	0	1	1	0.0	62	216	278	22.3
芸術	13	12	25	52.0	0	2	2	0.0	19	47	66	28.8
その他	119	393	512	23.2	8	12	20	40.0	264	873	1,137	23.2
計	897	2,790	3,687	24.3	59	65	124	47.6	1,398	4,880	6,278	22.3

※「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とことは難しいため、第 13 回報告から、「その他」に含めることとした。

表 II-6-2 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
人文科学	12	56	68	17.6	12	25	37	32.4	1	4	5	20.0
社会科学	13	61	74	17.6	8	18	26	30.8	1	2	3	33.3
理学	4	48	52	7.7	5	44	49	10.2	3	22	25	12.0
工学	6	161	167	3.6	17	130	147	11.6	2	44	46	4.3
農学	4	72	76	5.3	11	39	50	22.0	3	15	18	16.7
保健	14	102	116	12.1	29	226	255	11.4	44	256	300	14.7
家政	1	0	1	100.0	0	0	0		0	0	0	
教育	29	87	116	25.0	26	53	79	32.9	4	6	10	40.0
芸術	1	15	16	6.3	1	2	3	33.3	0	0	0	
その他	17	102	119	14.3	20	69	89	22.5	4	37	41	9.8
計	101	704	805	12.5	129	606	735	17.6	62	386	448	13.8

異動後の職名	助 教				合 計			
	専攻分野	女	男	計	女性比率%	女	男	計
人文科学	0	0	0		25	85	110	22.7
社会科学	1	0	1	100.0	23	81	104	22.1
理学	0	1	1	0.0	12	115	127	9.4
工学	0	0	0		25	335	360	6.9
農学	0	0	0		18	126	144	12.5
保健	4	10	14	28.6	91	594	685	13.3
家政	0	0	0		1	0	1	100.0
教育	0	0	0		59	146	205	28.8
芸術	0	0	0		2	17	19	10.5
その他	2	7	9	22.2	43	215	258	16.7
計	7	18	25	28.0	299	1,714	2,013	14.9

※「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-6-1 採用・転入

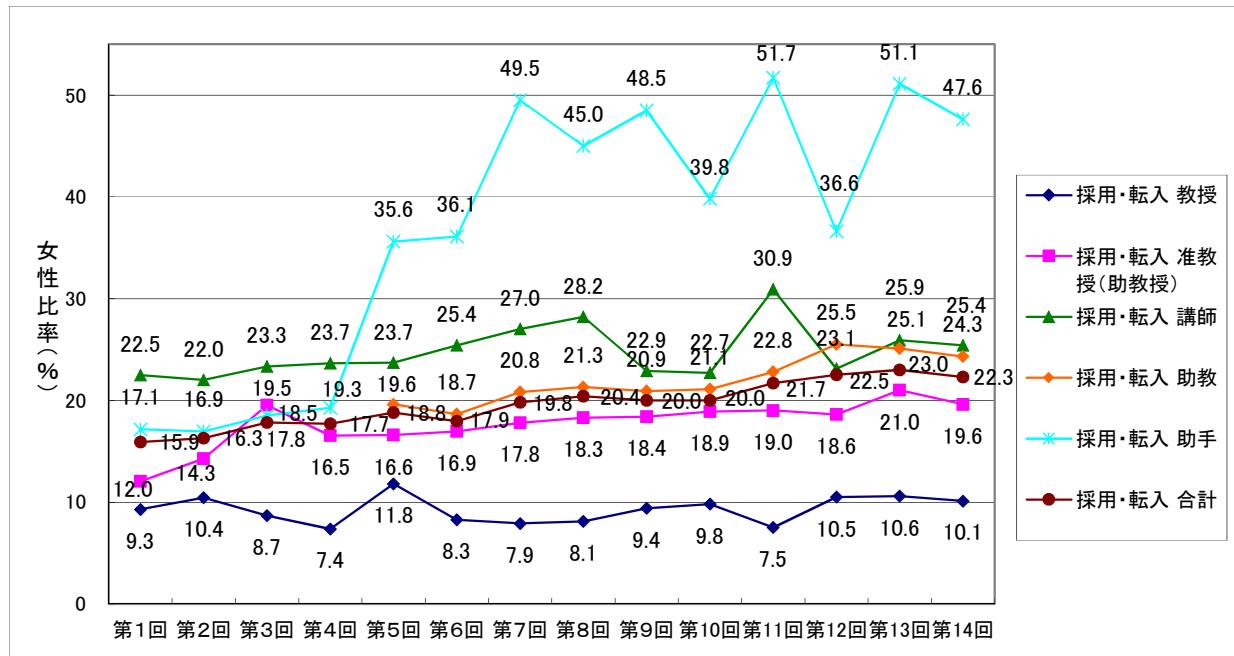
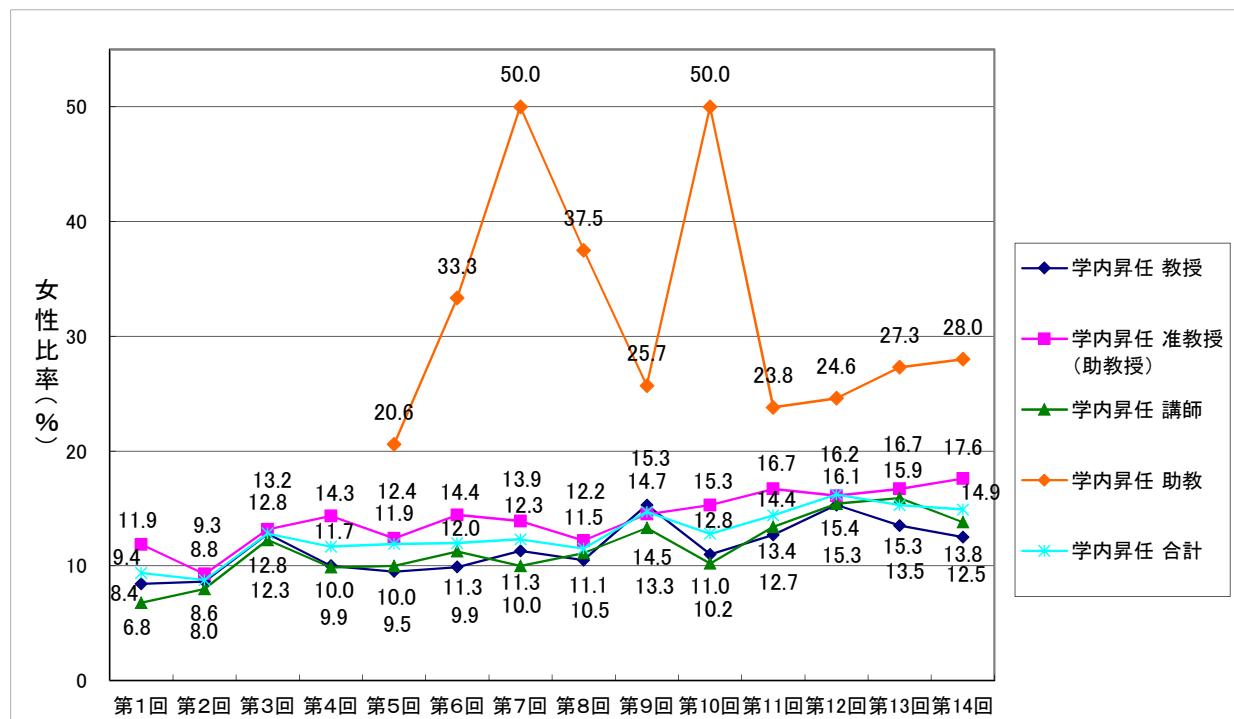
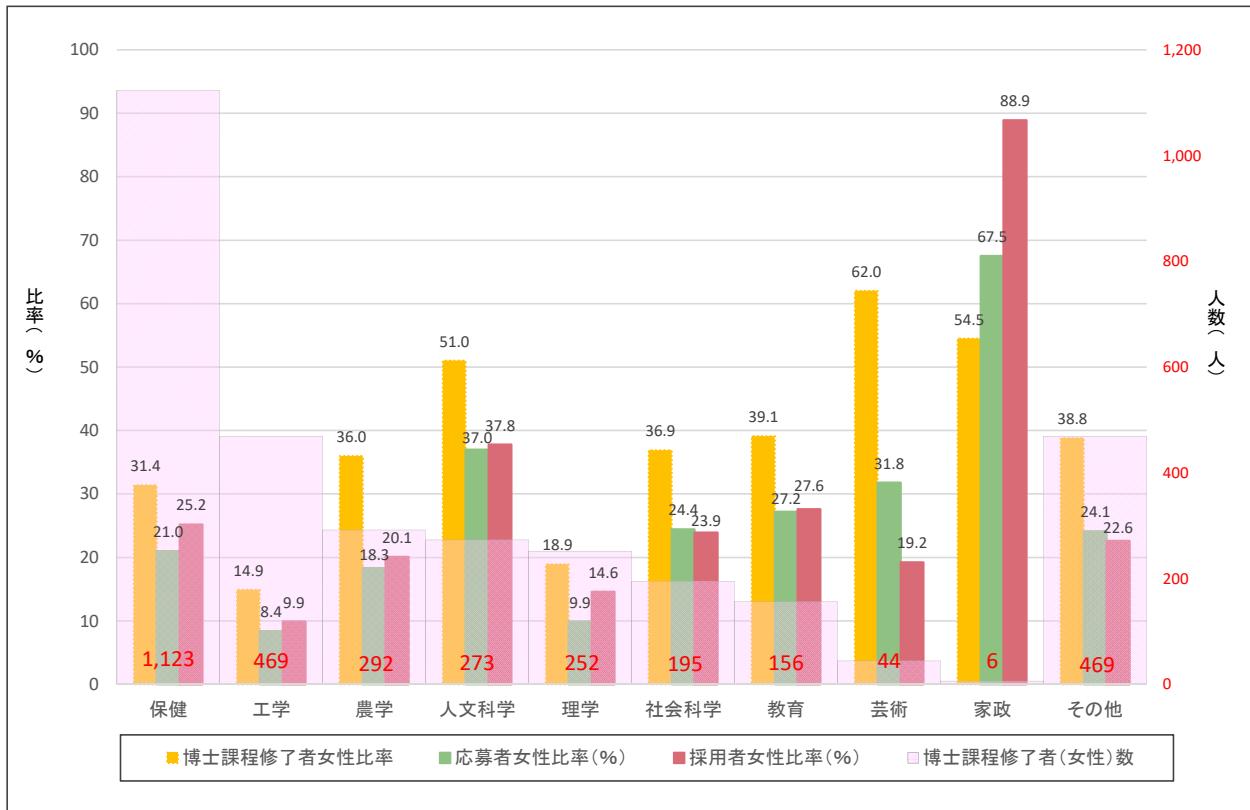


図 II-6-2 学内昇任



図II-6-3 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)



※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 「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きため、第13回報告から、「その他」に含めることとした。

## 7. 職員の状況

### 7-1. 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-7-1に、うち女性比率の推移を図II-7-1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」16.2%（前回比1.2%増）、「課長補佐・専門員等」19.1%（前回比2.0%増）、「係長・専門職員等」36.9%（前回比0.7%増）、「主任等」66.3%（前回比増減無し）、「その他的一般職員」75.6%（前回比0.1%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82.8%で最も高く、次いで事務系42.9%、教務系33.8%、その他27.4%、技術技能系22.6%となっている。（※「その他」の職系は、前記以外の者で、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。）

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1.2%増の16.2%となった。目標の17%には届いていないが、2020年までに17%以上を目指すま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65.0%と高い比率であるが、他方、事務系で10.3%、技術技能系で2.6%、教務系で24.0%とそれぞれ女性比率が低い。経年比較すると、教務系が前回比10.2%増で24.0%となったが母数が少ないために増減が大きい。事務系・技術技能系では、事務系が前回比1.2%増であったものの、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82.8%、職名別の女性比率は、「その他一般職員」83.5%、「主任等」89.2%、「係長・専門職員等」72.2%、「課長補佐・専門員等」36.5%、「課長相当職以上」65.0%であり、「課長補佐・専門員等」（36.5%）を除いて60%以上と女性比率が高かった。

表II-7-1 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	257	2,248	2,505	10.3	5	187	192	2.6
課長補佐・専門員等	475	2,030	2,505	19.0	49	470	519	9.4
係長・専門職員等	2,477	5,192	7,669	32.3	583	2,311	2,894	20.1
主任等	2,628	2,126	4,754	55.3	76	260	336	22.6
その他一般職員	5,762	3,860	9,622	59.9	775	1,858	2,633	29.4
計	11,599	15,456	27,055	42.9	1,488	5,086	6,574	22.6

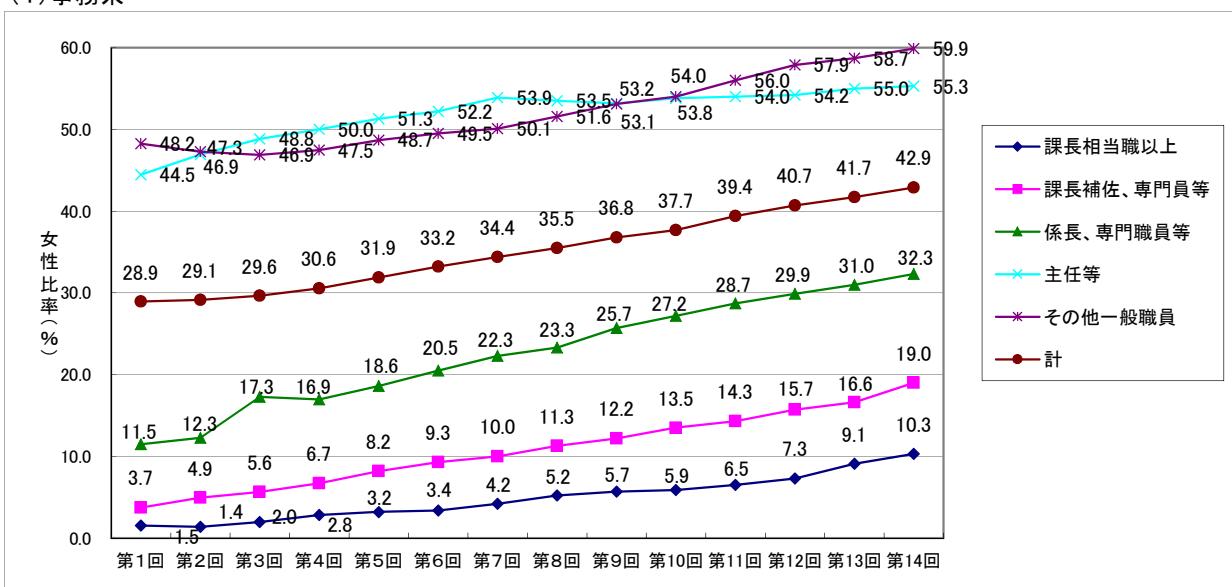
職名	医療系				教務系			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
課長相当職以上	230	124	354	65.0	6	19	25	24.0
課長補佐、専門員等	120	209	329	36.5	4	30	34	11.8
係長、専門職員等	1,781	686	2,467	72.2	17	96	113	15.0
主任等	2,646	321	2,967	89.2	1	4	5	20.0
その他一般職員	32,104	6,348	38,452	83.5	157	213	370	42.4
計	36,881	7,688	44,569	82.8	185	362	547	33.8

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	2	2	0.0	498	2,580	3,078	16.2
課長補佐、専門員等	0	4	4	0.0	648	2,743	3,391	19.1
係長、専門職員等	5	11	16	31.3	4,860	8,293	13,153	36.9
主任等	4	11	15	26.7	5,354	2,722	8,076	66.3
その他一般職員	112	292	404	27.7	38,914	12,574	51,488	75.6
計	121	320	441	27.4	50,274	28,912	79,186	63.5

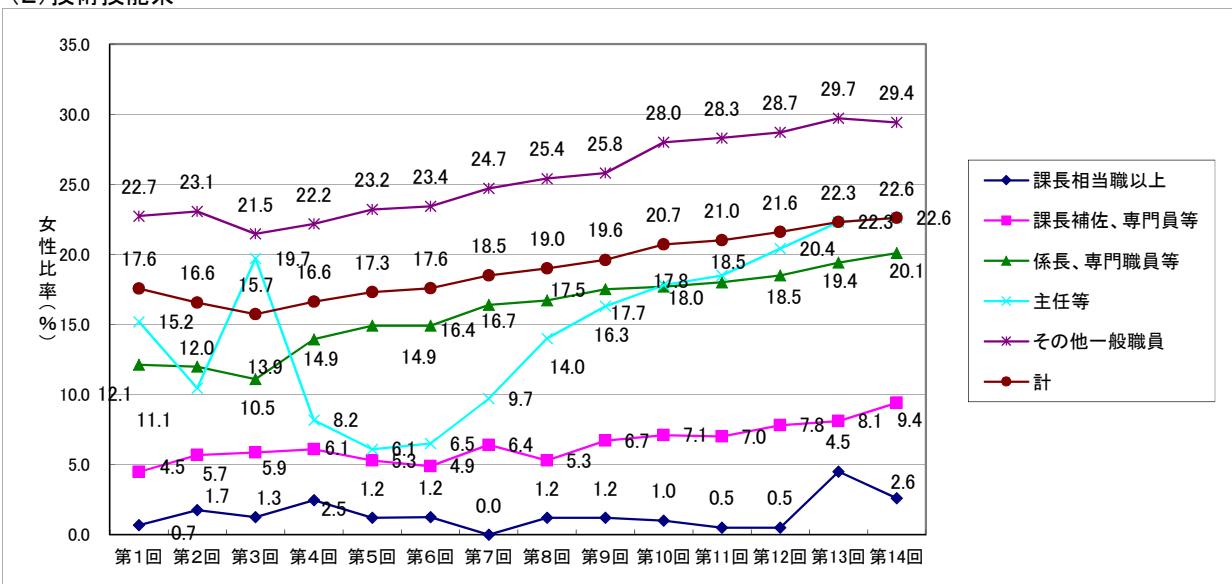
※その他の職系：守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

図II-7 職系別・職名別 職員女性比率

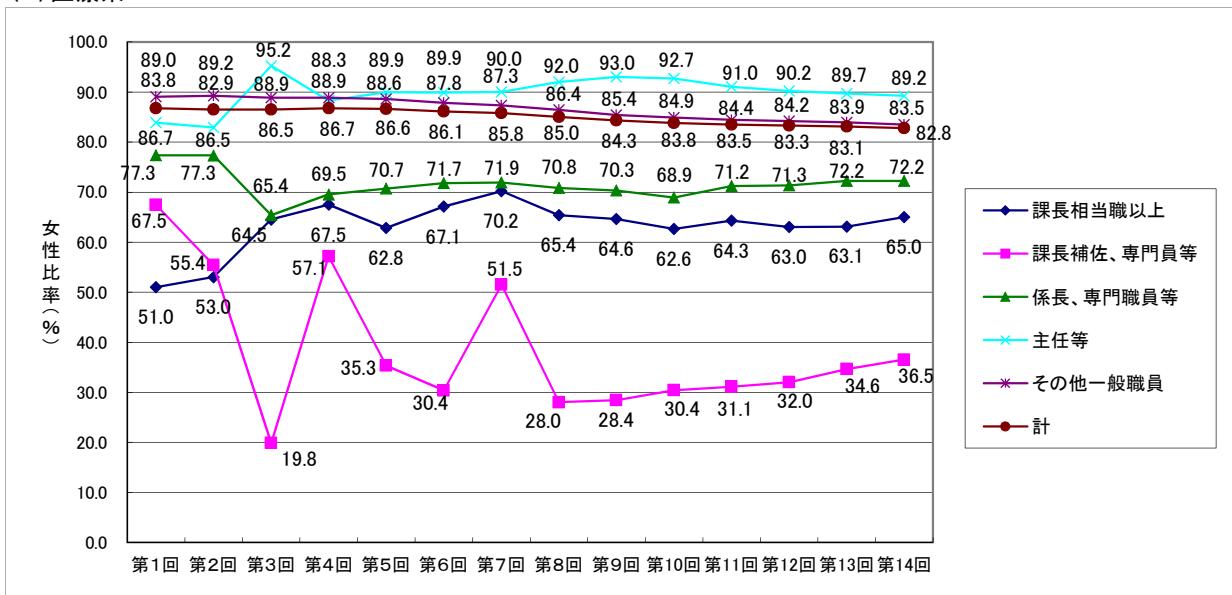
(1)事務系



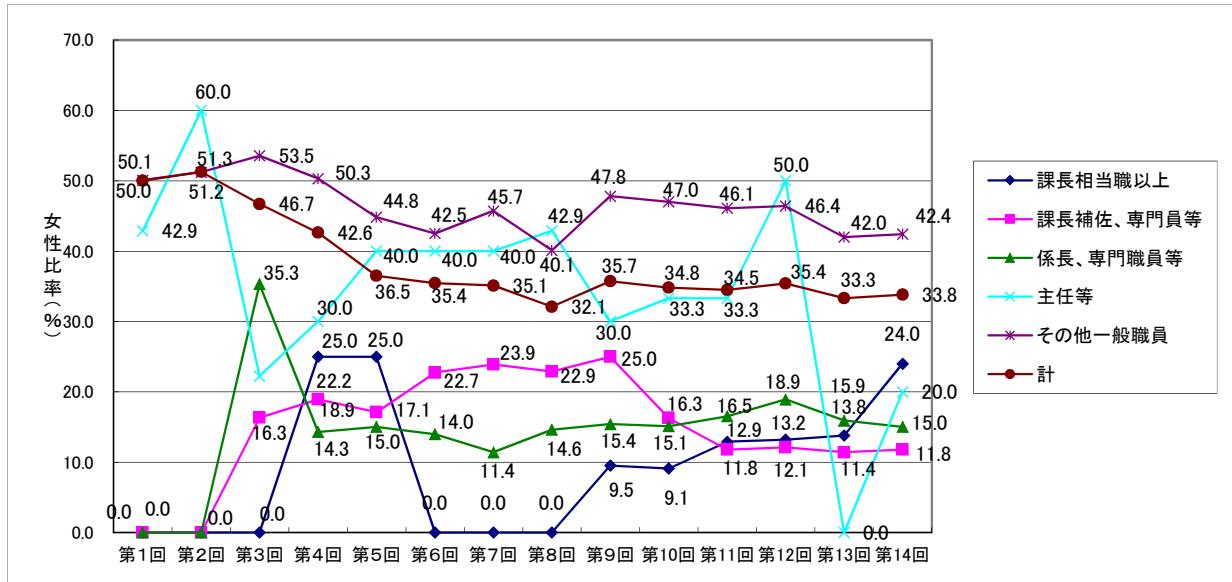
(2)技術技能系



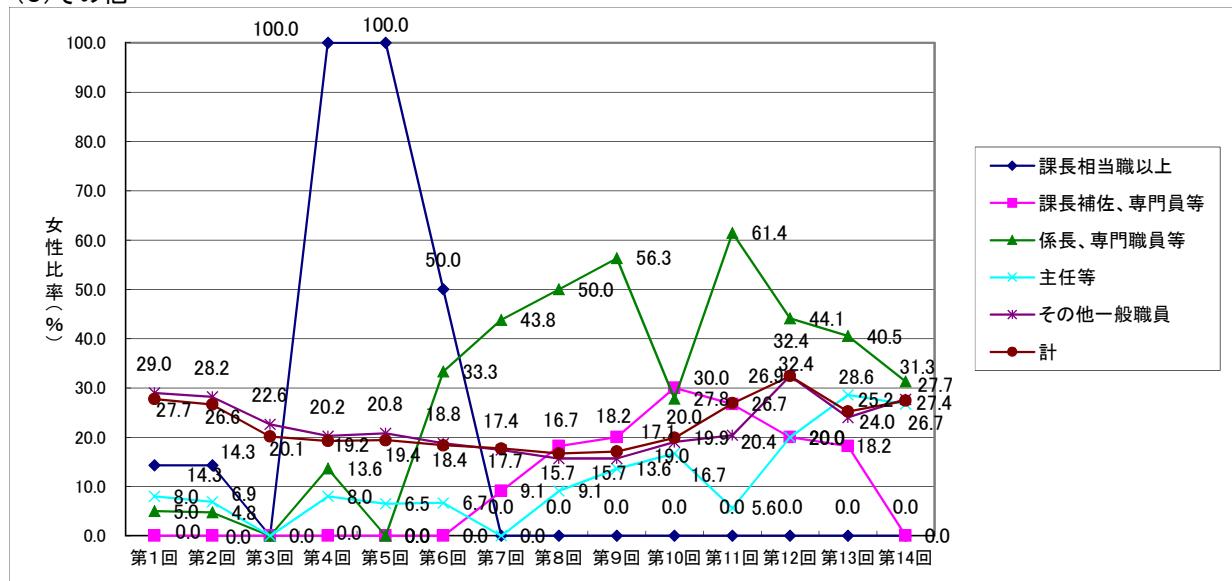
(3)医療系



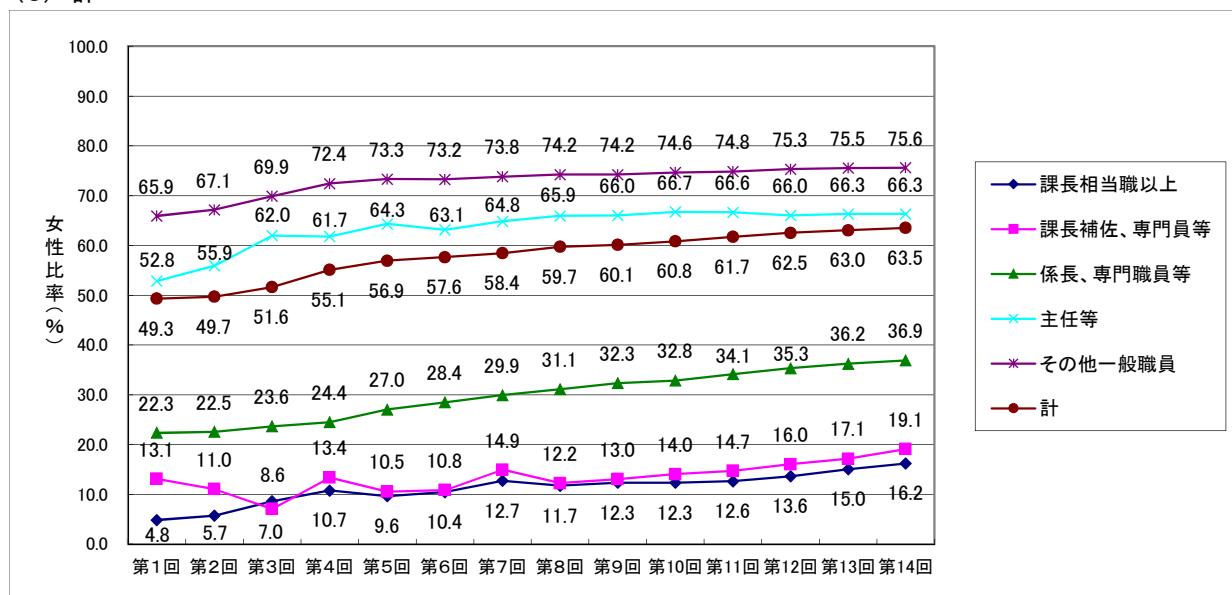
(4)教務系



(5)その他



(6) 計



## 7-2. 職系別・職名別職員の女性採用比率

職系別・職名別の採用者数について表II-7-2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」7.6%、「課長補佐・専門員等」11.2%、「係長・専門職員等」31.5%、「主任等」55.3%、「その他一般職員」76.2%であった。

職系別では、「課長相当職以上」において母数は少ないものの、女性比率が教務系で100%、医療系で50%となった。その他の職名では「主任等」が医療系で87.5%、「その他一般職員」が事務系で65.0%、その他で44.9%、技術技能系で31.5%と女性比率が高かった。

表II-7-2 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	23	301	324	7.1	0	37	37	0.0
課長補佐、専門員等	11	80	91	12.1	1	13	14	7.1
係長、専門職員等	79	139	218	36.2	1	29	30	3.3
主任等	49	37	86	57.0	0	6	6	0.0
その他一般職員	1,006	542	1,548	65.0	115	250	365	31.5
計	1,168	1,099	2,267	51.5	117	335	452	25.9

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	3	3	6	50.0	2	0	2	100.0
課長補佐、専門員等	0	0	0	-	0	0	0	-
係長、専門職員等	5	5	10	50.0	1	15	16	6.3
主任等	7	1	8	87.5	0	0	0	-
その他一般職員	4,331	854	5,185	83.5	12	18	30	40.0
計	4,346	863	5,209	83.4	15	33	48	31.3

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	0	0	-	28	341	369	7.6
課長補佐、専門員等	0	2	2	0.0	12	95	107	11.2
係長、専門職員等	1	1	2	50.0	87	189	276	31.5
主任等	1	2	3	33.3	57	46	103	55.3
その他一般職員	44	54	98	44.9	5,508	1,718	7,226	76.2
計	46	59	105	43.8	5,692	2,389	8,081	70.4

\*その他の職系：守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

## 8. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学

### 前回調査より女性教員比率が増加した上位5大学

#### <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29年度に実施又は実施予定の取組

#### 1位 総合研究大学院大学 3. 3<sup>点</sup>増 (30.0%→33.3%)

- ①特になし
- ②男女共同参画推進基本計画を整備するための検討を行う。

#### 2位 旭川医科大学 2. 6<sup>点</sup>増 (16.7%→19.3%)

- ①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。
- ②女性管理職に登用可能な人材確保のため、引き続き、キャリアパスを考慮した人事配置等を進める。

#### 3位 一橋大学 2. 1<sup>点</sup>増 (18.8%→20.9%)

- ①1. 育児支援基金の立ち上げ  
本学後援会特定事業に「育児支援基金」を立ち上げ、その基金をもとに、2016年6月より、大学院生向け育児支援（一時保育等利用補助）事業を開始し、待機児童の一時保育等の費用や、保育園時間外となる夜間や祝祭日のゼミ・学会等における保育費用の一部補助を実施した。  
この制度により、出産直後でも研究活動に復帰できる女性院生も増え、育児中でも研究活動が活性し、日本学術振興会特別研究員（PD）採用や、公募による研究支援基金からの研究助成の受賞、学会誌への論文掲載、非常勤講師採用等、短期間に成果のできる支援となった。
- 2. 研究支援推進員制度の継続  
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が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。
- ②1. 本学の有する潜在的な教育研究力を高めるため、全学の教員人件費管理計画を踏まえ、各部局において、女性教員を積極的に採用する。  
2. 課長代理以上のポストに女性職員を新たに登用する。

## **4位 東京芸術大学** 1. 9名増 (22.0%→23.9%)

- ①・ダイバーシティな大学環境を実現すべく、教職員・学生同士のネットワーク構築のためのランチ会の開催や、セミナーの実施等により、取り組みが浸透しつつある。
- ②・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。
  - ・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を28年度に引き続き実施する。

## **4位 京都教育大学** 1. 9名増 (23.1%→25.0%)

- ①なし
- ②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。

## **前回調査より女性教員数が増加した上位5大学**

### **<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29年度に実施又は実施予定の取組

## **1位 大阪大学** 32名増 (443名→475名)

- ①・女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率の向上を図るため、大学留保ポスト等を活用した本部・部局連携型女性研究者比率向上システム
  - ・クロスアポイントメント制度の推進
  - ・部局長をメンバーとするダイバーシティ事業推進協議会の設立
  - ・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
  - ・男女協働推進のためのセミナー・シンポジウムの開催（参加者が400名を超える、新聞に大きく取り上げられたものもあり）
  - ・理系学部を志望する女子中高生拡大のため、企業等と連携したイベントの実施
- ②1. 実施体制の整備と強化
  - ・部局と連携してダイバーシティ事業の推進を図るため、部局長をメンバーとするダイバーシティ事業推進協議会を設立。
  - ・ダイバーシティ事業へ助言をいただくため、有識者によるアドバイザリーボードを設置。
  - ・女性研究者を育成するため、ダイバーシティ事業の共同実施機関と協力機関が参加する産学官連携「大阪男女協働推進連携会議」を設立。

2. 積極的な採用と上位職への登用のための取組

- ・引き続き大学留保ポストや自主経費を活用した本部・部局連携型女性研究者比率向上システムを運用し、女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率の向上を図り、女性教授が0名の研究科を解消する。
- ・大学・研究機関とのクロスアポイントメントに加えて、企業との連携による「産学クロスアポイントメント」を強力に推進し、実施した部局にインセンティブを付与。
- ・女性職員を対象とした「女性リーダー育成プログラム」を実施。

3. 女性研究者の研究力向上および女子学生・女性研究者のキャリアパス支援のための取組

- ・女性研究者をプロジェクトリーダーとした多様な産学官連携の共同研究への支援を実施。
- ・共同型メンター制度を継続・発展させるとともに、プロモーティングメンター制度を新設。
- ・女性研究者ネットワークを構築し、研究成果発表会や交流会等を開催。
- ・女子学生を組織し、企業や研究機関と連携して自然科学系分野をめざす女子中高生との交流会を実施。
- ・社会人の学び直し支援、修士号、博士号取得のための受入の実施。

4. ダイバーシティ環境の整備

- ・新たに建設される共創イノベーション棟の1階に、一時預かり保育室を備えた男女協働推進センター・コラボレーションスペースを設置し、活用を図る。
- ・研究支援員制度、短期教育研究支援員制度を継続して実施。
- ・一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助を実施。
- ・シンポジウム等を開催する際の臨時託児室の設置を引き続き支援。

5. 意識啓発や働き方改革のための取組

- ・働き方改革に関する情報提供を行い、意識改革を推進するため、産学官連携によるセミナーや地域に開かれたシンポジウムを開催。
- ・男女協働意識についてのアンケート調査を引き続き実施し、結果分析を行う。
- ・教職員を対象とするテレワークの検討を行う。
- ・男性教職員の育児休業取得に向けた支援を引き続き実施。
- ・新任教員研修において男女協働推進に向けた意識啓発講演を実施。

**2位 東京大学 26名増 (467名→493名)**

- ①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」の好事例集に掲載された。
- ・女子学生向けイベント（女子中高生理系進路選択支援イベント等）を継続的に実施し、一般入試における合格者数の女子比率が約1%増加した。
  - ・平成28年度より「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」を開始し、准教授以上の女性教員比率が0.5%増加した。
  - ・平成28年度より出産、育児、介護等により研究時間の確保が困難な者にワーク・ライフ・バランス支援を行う「研究者サポート要員配置助成」を開始し、平成28年度は36名に対して支援した。
  - ・平成28年度より新任の女性教員が着任後速やかに環境に慣れ、教育研究活動に専念できるよう「女性教員フォローアップ・メンターシステム」を開始し、マッチングを行った。

②平成29年4月の学部新入生のうち、自宅からの通学が困難な女子学生を対象に家賃支援を行っている。

女性教員フォローアップ・メンターシステム、女性教員の積極的雇用支援事業及びワーク・ライフ・バランス支援のための事業等を継続して実施する。平成28年度まで理・工・農学分野に限定していた女性教員スタートアップ研究費及びスキルアップ支援経費の対象を、全分野に拡充し、併せてリスタートアップ研究費を新設する。また、本学にはすでに複数の学内保育施設があるが、平成30年度開園に向けて新たな保育施設の整備を開始する。

### 3位 島根大学 18名増 (144名→162名)

①なし

- ②1. 仕事と家庭の両立支援のため、研究サポート制度の継続実施、女性研究者を対象とした研究費助成を行う。  
平成28年度に発足した「しまね女性研究者ネットワーク”ご縁ネット”」の活動を大学院生や県内の女性研究者に広げる。
2. 女性教員比率について定期的に確認し、20%以上になるように、女性教員の比率が特に低い理系分野で女性限定公募を実施するなど、女性教員増加に向けた取組を強化する。また、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。

### 4位 琉球大学 16名増 (130名→146名)

- ①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て、ライフィベント中の研究者を支援する研究支援員の配置、外部資金の獲得や研究の国際通用性を高めるセミナーの開催、短期研究専念制度などの実施。  
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、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。
- ②前年度に引き続き、女性研究者の積極的採用に向けた取組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組も行っている。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。今年度は、新たに、仕事(研究)とライフィベントの両立のための支援制度として介護帰省費用補助事業を行う予定である。

### 5位 東北大学 14名増 (341名→355名)

①なし

- ②男女共同参画推進に関する外部アドバイザリーボードについて、年度内に会議を2回開催する予定である。



# 第二部

## (資料編)

### I. 第14回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計	61
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	68
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	114

### 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）	121
B. 第14回追跡調査票	134
C. 大学別女性教員比率一覧	152
男女共同参画小委員会委員名簿	154



## I. 第14回追跡調査の集計結果

### A. 統計調査集計

#### 1. 男女共同参画の現状

表1. 1 職階別・性別 教員数 単位:人

	女	男	計	女性比率 %
学長	3	83	86	3.5
理事	22	328	350	6.3
副学長	31	243	274	11.3
教授	2,093	19,320	21,413	9.8
准教授	2,970	15,257	18,227	16.3
講師(常勤)	1,123	4,110	5,233	21.5
助教	4,099	14,337	18,436	22.2
小計	10,341	53,678	64,019	16.2
助手	354	236	590	60.0
計	10,695	53,914	64,609	16.6

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	86	544	630	13.7
経営協議会、教育研究評議会委員	224	2,592	2,816	8.0
部局長等	104	1,339	1,443	7.2
監事	3	46	49	6.1
小計	417	4,521	4,938	8.4
非常勤理事	12	23	35	34.3
大学運営に参画する外部委員等	118	656	774	15.2
非常勤監事	56	66	122	45.9
小計	186	745	931	20.0
計	603	5,266	5,869	10.3

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	うち任期なし			
専任教員の本務を持つ者	2,030	84	9,156	676	11,186	760
教員以外の本務を別に持つ者	2,543	119	12,290	1,074	14,833	1,193
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	961	19	3,264	199	4,225	218
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,219	137	3,016	208	6,235	345
計	8,753	359	27,726	2,157	36,479	2,516
						18.1 11.1
						17.1 10.0
						22.7 8.7
						51.6 39.7
						24.0 14.3

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)	17	35	52	32.7	18	48	66	27.3	5	16	21	23.8
大学院	875	9,830	10,705	8.2	1,176	7,387	8,563	13.7	393	1,369	1,762	22.3
附属病院	14	201	215	6.5	48	429	477	10.1	160	1,395	1,555	10.3
附置研究所	58	1,028	1,086	5.3	74	837	911	8.1	18	105	123	14.6
その他	394	3,390	3,784	10.4	722	2,915	3,637	19.9	324	684	1,008	32.1
計	2,093	19,320	21,413	9.8	2,970	15,257	18,227	16.3	1,123	4,110	5,233	21.5

学部・学科	教員数(本務者)											
	助 教				助 手				小 計			
	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%	女	男	計	女性比率%
教養部(一般教育)	5	13	18	27.8	0	0	0	-	45	112	157	28.7
大学院	1,613	6,155	7,768	20.8	171	89	260	65.8	4,228	24,830	29,058	14.6
附属病院	1,019	3,588	4,607	22.1	45	53	98	45.9	1,286	5,666	6,952	18.5
附置研究所	193	1,052	1,245	15.5	16	14	30	53.3	359	3,036	3,395	10.6
その他	764	2,225	2,989	25.6	63	54	117	53.8	2,267	9,268	11,535	19.7
計	4,099	14,337	18,436	22.2	354	236	590	60.0	10,639	53,260	63,899	16.6

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	4,502	2,508	7,010	64.2	915	584	1,499	61.0
社会科学	5,576	9,838	15,414	36.2	860	1,150	2,010	42.8
理学	1,864	5,275	7,139	26.1	986	3,377	4,363	22.6
工学	4,152	26,952	31,104	13.3	2,461	18,220	20,681	11.9
農学(獣医学、水産学を含む)	3,195	4,128	7,323	43.6	1,281	2,100	3,381	37.9
保健(医歯薬学を含む)	6,144	5,033	11,177	55.0	1,219	1,173	2,392	51.0
家政	312	1	313	99.7	66	7	73	90.4
教育	8,255	6,575	14,830	55.7	1,622	1,688	3,310	49.0
芸術	474	180	654	72.5	290	186	476	60.9
その他	1,422	1,375	2,797	50.8	1,286	2,102	3,388	38.0
法科大学院	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	35,896	61,865	97,761	36.7	10,986	30,587	41,573	26.4

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	273	262	535	51.0	19	2	21	90.5
社会科学	195	334	529	36.9	233	502	735	31.7
理学	252	1,081	1,333	18.9	0	0	0	-
工学	469	2,672	3,141	14.9	9	52	61	14.8
農学(獣医学、水産学を含む)	292	518	810	36.0	0	0	0	-
保健(医歯薬学を含む)	1,123	2,450	3,573	31.4	39	41	80	48.8
家政	6	5	11	54.5	0	0	0	-
教育	156	243	399	39.1	259	424	683	37.9
芸術	44	27	71	62.0	0	0	0	-
その他	469	741	1,210	38.8	5	46	51	9.8
法科大学院	法科大学院修了者				224	581	805	27.8
合計	3,279	8,333	11,612	28.2	788	1,648	2,436	32.3

※「商船」は、大学数、学生数、教員数と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と難しいため、第13回報告から「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		
人文科学	332	0	1,430	4	1,762	4	18.8	0.0	418	12	976	23	1,394	35	30.0	34.3
社会科学	240	2	1,695	31	1,935	33	12.4	6.1	278	8	968	43	1,246	51	22.3	15.7
理学	74	3	1,888	23	1,962	26	3.8	11.5	162	8	1,583	48	1,745	56	9.3	14.3
工学	93	1	4,324	104	4,417	105	2.1	1.0	241	6	3,865	115	4,106	121	5.9	5.0
農学(歯医学、水産学を含む)	64	0	1,505	19	1,569	19	4.1	0.0	154	6	1,340	33	1,494	39	10.3	15.4
保健(医歯薬学を含む)	444	31	3,197	291	3,641	322	12.2	9.6	532	59	2,450	366	2,982	425	17.8	13.9
家政	30	0	34	0	64	0	46.9	0.0	18	0	18	0	36	0	50.0	0.0
教育	471	0	2,211	15	2,682	15	17.6	0.0	568	3	1,510	16	2,078	19	27.3	15.8
芸術	28	18	248	104	276	122	10.1	14.8	50	19	167	63	217	82	23.0	23.2
その他	317	24	2,788	252	3,105	276	10.2	8.7	549	89	2,380	310	2,929	399	18.7	22.3
合計	2,093	79	19,320	843	21,413	922	9.8	8.6	2,970	210	15,257	1,017	18,227	1,227	16.3	17.1

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		
人文科学	77	10	126	12	203	22	37.9	45.5	98	31	186	40	284	71	34.5	43.7
社会科学	65	22	141	32	206	54	31.6	40.7	64	16	117	35	181	51	35.4	31.4
理学	38	5	220	23	258	28	14.7	17.9	163	33	1,188	213	1,351	246	12.1	13.4
工学	48	7	408	34	456	41	10.5	17.1	309	55	2,690	380	2,999	435	10.3	12.6
農学(歯医学、水産学を含む)	42	3	139	7	181	10	23.2	30.0	211	68	727	137	938	205	22.5	33.2
保健(医歯薬学を含む)	500	84	2,387	334	2,887	418	17.3	20.1	2,595	479	7,294	1,263	9,889	1,742	26.2	27.5
家政	3	1	3	0	6	1	50.0	100.0	12	1	0	0	12	1	100.0	100.0
教育	114	5	265	11	379	16	30.1	31.3	66	25	94	33	160	58	41.3	43.1
芸術	12	3	14	3	26	6	46.2	50.0	37	28	44	22	81	50	45.7	56.0
その他	224	64	408	93	632	157	35.4	40.8	544	186	1,996	518	2,540	704	21.4	26.4
合計	1,123	204	4,111	549	5,234	753	21.5	27.1	4,099	922	14,336	2,641	18,435	3,563	22.2	25.9

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		
人文科学	925	53	2,718	79	3,643	132	25.4	40.2	19	12	4	0	23	12	82.6	100.0
社会科学	647	48	2,921	141	3,568	189	18.1	25.4	118	6	16	4	134	10	88.1	60.0
理学	437	49	4,879	307	5,316	356	8.2	13.8	9	5	11	0	20	5	45.0	100.0
工学	691	69	11,287	633	11,978	702	5.8	9.8	31	2	39	2	70	4	44.3	50.0
農学(歯医学、水産学を含む)	471	77	3,711	196	4,182	273	11.3	28.2	4	2	9	1	13	3	30.8	66.7
保健(医歯薬学を含む)	4,071	653	15,328	2,254	19,399	2,907	21.0	22.5	113	26	104	16	217	42	52.1	61.9
家政	63	2	55	0	118	2	53.4	100.0	3	3	0	0	3	3	100.0	100.0
教育	1,219	33	4,080	75	5,299	108	23.0	30.6	6	0	1	1	7	1	85.7	0.0
芸術	127	68	473	192	600	260	21.2	26.2	4	4	4	4	8	8	50.0	50.0
その他	1,634	363	7,572	1,173	9,206	1,536	17.7	23.6	47	15	46	25	93	40	50.5	37.5
合計	10,285	1,415	53,024	5,050	63,309	6,465	16.2	21.9	354	75	234	53	588	128	60.2	58.6

※「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、第13回報告から「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

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		5	30	35	14.3	30	71	101	29.7	15	28	43	34.9
社会科学		9	68	77	11.7	26	63	89	29.2	9	38	47	19.1
理学		6	62	68	8.8	14	79	93	15.1	3	14	17	17.6
工学		7	100	107	6.5	15	175	190	7.9	7	55	62	11.3
農学(獣医学、水産学を含む)		2	27	29	6.9	10	46	56	17.9	3	10	13	23.1
保健(医歯薬学を含む)		17	148	165	10.3	30	148	178	16.9	41	165	206	19.9
家政		1	2	3	33.3	2	1	3	66.7	1	0	1	100.0
教育		8	44	52	15.4	22	118	140	15.7	16	32	48	33.3
芸術		3	17	20	15.0	2	15	17	11.8	1	1	2	50.0
その他		22	211	233	9.4	67	178	245	27.3	48	79	127	37.8
計		80	709	789	10.1	218	894	1,112	19.6	144	422	566	25.4

異動後の職名	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		35	51	86	40.7	85	180	265	32.1	5	1	6	83.3
社会科学		22	42	64	34.4	66	211	277	23.8	6	0	6	100.0
理学		34	170	204	16.7	57	325	382	14.9	3	1	4	75.0
工学		58	411	469	12.4	87	741	828	10.5	2	3	5	40.0
農学(獣医学、水産学を含む)		37	102	139	26.6	52	185	237	21.9	2	0	2	100.0
保健(医歯薬学を含む)		560	1,588	2,148	26.1	648	2,049	2,697	24.0	33	45	78	42.3
家政		3	0	3	100.0	7	3	10	70.0	0	0	0	-
教育		16	21	37	43.2	62	215	277	22.4	0	1	1	0.0
芸術		13	12	25	52.0	19	45	64	29.7	0	2	2	0.0
その他		119	393	512	23.2	256	861	1,117	22.9	8	12	20	40.0
計		897	2,790	3,687	24.3	1,339	4,815	6,154	21.8	59	65	124	47.6

※「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、第13回報告から「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

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		12	56	68	17.6	12	25	37	32.4	1	4	5	20.0
社会科学		13	61	74	17.6	8	18	26	30.8	1	2	3	33.3
理学		4	48	52	7.7	5	44	49	10.2	3	22	25	12.0
工学		6	161	167	3.6	17	130	147	11.6	2	44	46	4.3
農学(獣医学、水産学を含む)		4	72	76	5.3	11	39	50	22.0	3	15	18	16.7
保健(医歯薬学を含む)		14	102	116	12.1	29	226	255	11.4	44	256	300	14.7
家政		1	0	1	100.0	0	0	0	-	0	0	0	-
教育		29	87	116	25.0	26	53	79	32.9	4	6	10	40.0
芸術		1	15	16	6.3	1	2	3	33.3	0	0	0	-
その他		17	102	119	14.3	20	69	89	22.5	4	37	41	9.8
計		101	704	805	12.5	129	606	735	17.6	62	386	448	13.8

異動後の職名	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	-	25	85	110	22.7
社会科学		1	0	1	100.0	23	81	104	22.1
理学		0	1	1	0.0	12	115	127	9.4
工学		0	0	0	-	25	335	360	6.9
農学(獣医学、水産学を含む)		0	0	0	-	18	126	144	12.5
保健(医歯薬学を含む)		4	10	14	28.6	91	594	685	13.3
家政		0	0	0	-	1	0	1	100.0
教育		0	0	0	-	59	146	205	28.8
芸術		0	0	0	-	2	17	19	10.5
その他		2	7	9	22.2	43	215	258	16.7
計		7	18	25	28.0	299	1,714	2,013	14.9

※「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、第13回報告から「その他」に含めることとした。

表1.8 職系別・職名別職員数

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	257	2,248	2,505	10.3	5	187	192	2.6	230	124	354	65.0	6	19	25	24.0
課長補佐、専門員等	475	2,030	2,505	19.0	49	470	519	9.4	120	209	329	36.5	4	30	34	11.8
係長、専門職員等	2,477	5,192	7,669	32.3	583	2,311	2,894	20.1	1,781	686	2,467	72.2	17	96	113	15.0
主任等	2,628	2,126	4,754	55.3	76	260	336	22.6	2,646	321	2,967	89.2	1	4	5	20.0
その他一般職員	5,762	3,860	9,622	59.9	775	1,858	2,633	29.4	32,104	6,348	38,452	83.5	157	213	370	42.4
計	11,599	15,456	27,055	42.9	1,488	5,086	6,574	22.6	36,881	7,688	44,569	82.8	185	362	547	33.8

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	2	2	0.0	498	2,580	3,078	16.2
課長補佐、専門員等	0	4	4	0.0	648	2,743	3,391	19.1
係長、専門職員等	5	11	16	31.3	4,860	8,293	13,153	36.9
主任等	4	11	15	26.7	5,354	2,722	8,076	66.3
その他一般職員	112	292	404	27.7	38,914	12,574	51,488	75.6
計	121	320	441	27.4	50,274	28,912	79,186	63.5

表1.9 常勤職員の採用

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	23	301	324	7.1	0	37	37	0.0	3	3	6	50.0	2	0	2	100.0
課長補佐、専門員等	11	80	91	12.1	1	13	14	7.1	0	0	0	-	0	0	0	-
係長、専門職員等	79	139	218	36.2	1	29	30	3.3	5	5	10	50.0	1	15	16	6.3
主任等	49	37	86	57.0	0	6	6	0.0	7	1	8	87.5	0	0	0	-
その他一般職員	1,006	542	1,548	65.0	115	250	365	31.5	4,331	854	5,185	83.5	12	18	30	40.0
計	1,168	1,099	2,267	51.5	117	335	452	25.9	4,346	863	5,209	83.4	15	33	48	31.3

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	0	0	-	28	341	369	7.6
課長補佐、専門員等	0	2	2	0.0	12	95	107	11.2
係長、専門職員等	1	1	2	50.0	87	189	276	31.5
主任等	1	2	3	33.3	57	46	103	55.3
その他一般職員	44	54	98	44.9	5,508	1,718	7,226	76.2
計	46	59	105	43.8	5,692	2,389	8,081	70.4

表1.10 採用・昇進時における積極的正措置(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	29	12
実施しなかった	33	57	74

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 比率 %	任期付き	女	男	計	女性 比率 %	任期付き						
	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き						
人文科学	70	9	151	22	221	31	31.7	29.0	5	2	14	1	19	3	26.3	66.7
社会科学	48	0	210	2	258	2	18.6	0.0	2	0	28	2	30	2	6.7	0.0
理学	96	1	1,067	16	1,163	17	8.3	5.9	6	0	67	1	73	1	8.2	0.0
工学	49	0	1,361	8	1,410	8	3.5	0.0	6	0	132	6	138	6	4.3	0.0
農学(獣医学、水産学を含む)	33	0	410	2	443	2	7.4	0.0	3	0	50	2	53	2	5.7	0.0
保健(医歯薬学を含む)	114	3	937	53	1,051	56	10.8	5.4	25	2	147	22	172	24	14.5	8.3
家政	1	0	0	0	1	0	100.0		1	0	0	0	1	0	100.0	
教育	71	0	289	2	360	2	19.7	0.0	4	0	28	2	32	2	12.5	0.0
芸術	22	0	79	0	101	0	21.8		0	0	4	0	4	0	0.0	
その他	142	13	741	69	883	82	16.1	15.9	5	0	71	17	76	17	6.6	0.0
合計	646	26	5,245	174	5,891	200	11.0	13.0	57	4	541	53	598	57	9.5	7.0
専攻分野	准教授															
	応募者数							採用者数								
	女	男	計	女性 比率 %	任期付き	女	男	計	女性 比率 %	任期付き						
人文科学	470	13	1,082	57	1,552	70	30.3	18.6	26	0	63	7	89	7	29.2	0.0
社会科学	291	63	974	184	1,265	247	23.0	25.5	17	3	61	10	78	13	21.8	23.1
理学	173	25	1,591	124	1,764	149	9.8	16.8	15	2	76	10	91	12	16.5	16.7
工学	143	7	1,854	132	1,997	139	7.2	5.0	15	0	162	18	177	18	8.5	0.0
農学(獣医学、水産学を含む)	117	6	562	28	679	34	17.2	17.6	12	0	57	3	69	3	17.4	0.0
保健(医歯薬学を含む)	102	11	355	69	457	80	22.3	13.8	31	6	136	36	167	42	18.6	14.3
家政	14	1	6	0	20	1	70.0	100.0	2	1	1	0	3	1	66.7	100.0
教育	362	14	1,032	27	1,394	41	26.0	34.1	18	2	82	2	100	4	18.0	50.0
芸術	89	0	194	0	283	0	31.4		3	0	15	0	18	0	16.7	
その他	464	113	1,602	460	2,066	573	22.5	19.7	30	8	109	44	139	52	21.6	15.4
合計	2,225	253	9,252	1,081	11,477	1,334	19.4	19.0	169	22	762	130	931	152	18.2	14.5
専攻分野	講師(常勤)															
	応募者数							採用者数								
	女	男	計	女性 比率 %	任期付き	女	男	計	女性 比率 %	任期付き						
人文科学	257	69	279	94	536	163	47.9	42.3	17	8	20	10	37	18	45.9	44.4
社会科学	161	50	485	72	646	122	24.9	41.0	12	7	28	2	40	9	30.0	77.8
理学	38	16	374	193	412	209	9.2	7.7	5	1	16	6	21	7	23.8	14.3
工学	36	4	411	25	447	29	8.1	13.8	2	1	28	3	30	4	6.7	25.0
農学(獣医学、水産学を含む)	56	0	120	4	176	4	31.8	0.0	2	0	10	1	12	1	16.7	0.0
保健(医歯薬学を含む)	68	15	218	73	286	88	23.8	17.0	40	13	144	47	184	60	21.7	21.7
家政	2	2	0	0	2	2	100.0	100.0	1	1	0	0	1	1	100.0	100.0
教育	213	21	500	45	713	66	29.9	31.8	20	3	31	5	51	8	39.2	37.5
芸術	11	0	12	0	23	0	47.8		0	0	1	0	1	0	0.0	
その他	360	103	717	163	1,077	266	33.4	38.7	31	14	45	13	76	27	40.8	51.9
合計	1,202	280	3,116	669	4,318	949	27.8	29.5	130	48	323	87	453	135	28.7	35.6
専攻分野	助教															
	応募者数							採用者数								
	女	男	計	女性 比率 %	任期付き	女	男	計	女性 比率 %	任期付き						
人文科学	270	126	305	104	575	230	47.0	54.8	25	10	23	9	48	19	52.1	52.6
社会科学	127	53	269	86	396	139	32.1	38.1	20	4	45	13	65	17	30.8	23.5
理学	184	85	1,414	483	1,598	568	11.5	15.0	21	9	115	44	136	53	15.4	17.0
工学	293	81	2,058	555	2,351	636	12.5	12.7	41	10	260	82	301	92	13.6	10.9
農学(獣医学、水産学を含む)	173	78	602	267	775	345	22.3	22.6	30	15	70	28	100	43	30.0	34.9
保健(医歯薬学を含む)	309	106	721	213	1,030	319	30.0	33.2	189	78	418	129	607	207	31.1	37.7
家政	35	9	19	3	54	12	64.8	75.0	4	0	0	0	4	0	100.0	
教育	102	39	177	56	279	95	36.6	41.1	18	6	16	7	34	13	52.9	46.2
芸術	16	16	11	11	27	27	59.3	59.3	2	2	1	1	3	3	66.7	66.7
その他	395	195	1,231	570	1,626	765	24.3	25.5	38	13	131	57	169	70	22.5	18.6
合計	1,904	788	6,807	2,348	8,711	3,136	21.9	25.1	388	147	1,079	370	1,467	517	26.4	28.4
専攻分野	小計															
	応募者数							採用者数								
	女	男	計	女性 比率 %	任期付き	女	男	計	女性 比率 %	任期付き						
人文科学	1,067	217	1,817	277	2,884	494	37.0	43.9	73	20	120	27	193	47	37.8	42.6
社会科学	627	166	1,938	344	2,565	510	24.4	32.5	51	14	162	27	213	41	23.9	34.1
理学	491	127	4,446	816	4,937	943	9.9	13.5	47	12	274	61	321	73	14.6	16.4
工学	521	92	5,684	720	6,205	812	8.4	11.3	64	11	582	109	646	120	9.9	9.2
農学(獣医学、水産学を含む)	379	84	1,694	301	2,073	385	18.3	21.8	47	15	187	34	234	49	20.1	30.6
保健(医歯薬学を含む)	593	135	2,231	408	2,824	543	21.0	24.9	285	99	845	234	1,130	333	25.2	29.7
家政	52	12	25	3	77	15	67.5	80.0	8	2	1	0	9	2	88.9	100.0
教育	748	74	1,998	130	2,746	204	27.2	36.3	60	11	157	16	217	27	27.6	40.7
芸術	138	16	296	11	434	27	31.8	59.3	5	2	21	1	26	3	19.2	66.7
その他	1,361	424	4,291	1,262	5,652	1,686	24.1	25.1	104	35	356	131	460	166	22.6	21.1
合計	5,977	1,347	24,420	4,272	30,397	5,619	19.7	24.0	744	221	2,705	640	3,449	861	21.6	25.7

※「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、平成28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
	71	15	82.6	17.4

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
	81	5	0	94.2	5.8	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措置	74	12	0	86.0	14.0	0.0
(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	75	10	1	87.2	11.6	1.2
(3)次世代女性研究者へのロールモデルの提供	71	11	4	82.6	12.8	4.7

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	78	5	3	90.7	5.8	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	72	12	2	83.7	14.0	2.3
(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	75	10	1	87.2	11.6	1.2
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	86	0	0	100.0	0.0	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	11	1	86.0	12.8	1.2
(2)教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成	85	1	0	98.8	1.2	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	64	22	0	74.4	25.6	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	名和 豊春				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	(13.5 %)	総教員数	2400 名中	女性教員数 324 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実施(実施予定)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たため、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29年度に実施(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。

現状に対する課題
・今後、女性教員比率を継続的に増加させるためには、女性教員候補者の母数を増やす必要があるため、女性の大学院生、さらには女性の学部生の比率を高めることが課題である。 ・女性教員比率を増加させるための即効性のある施策はないため、引き続き、女性の働きやすい環境の整備を行うことが重要である。

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
策定している
公表方法
本学ホームページで公表
URL <a href="http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/">http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/</a>

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	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人數	13.8%	13.0%
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)		
その他(2)		
その他(3)		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
・第3期中期目標期間における管理職に占める女性労働者割合を向上させる目標の設定
・女性教員の採用を効果的に促進するため、女性教員を採用した部局へのインセンティブ制度の推進
・多様な部署への女性職員の配置拡大
・育児休業、育児短時間勤務等の利用に公平な評価の実施
2-4「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
スーパーブ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29年5月1日現在の女性教員比率	17.8 %	(17.9 %)	総教員数	398 名中	女性教員数 71 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実施(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。 (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29年度に実施(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。
(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。

現状に対する課題
第2期中期目標期間(平成27年4月1日現在)では、役員は全員男性であり、管理職に占める女性の割合は11.6%、教員に占める女性の割合は18.7%であった。
これを受け、第3期中期目標期間においては、目標値を掲げており、期間当初の平成28年度に、女性役員の割合については、中期計画で掲げる目標値である14.3%を達成することができた。
今後においては、中期計画で掲げる目標値である、管理職に占める女性の割合14.0%以上、及び女性教員の割合20%以上を確保することが課題である。

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
策定している
公表方法
大学ホームページ
URL <a href="http://www.hokkyodai.ac.jp/distinctive/gender/torikumi.html">http://www.hokkyodai.ac.jp/distinctive/gender/torikumi.html</a>

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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數		
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
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、予算を配分した。

2-4「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%以上を確保するとともに、教員に占める女性の割合を20%以上確保する。

大学名	室蘭工業大学					
学長名	空閑 良壽					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	7.1 %	(7.3 %)	総教員数	198 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。						
現状に対する課題 本学の現状について、世界的・全国的な観点から認識しようとする姿勢及びその認識を意思決定に活かすための体制づくりが課題である。						
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						
策定している						
公表方法						
ウェブサイト						
URL	<a href="http://www.muroran-it.ac.jp/guidance/about/genderequality.html">http://www.muroran-it.ac.jp/guidance/about/genderequality.html</a>					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
管理職に占める女性に割合又は人数			目標値	現状値		
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			10%	7.07%		
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 公募情報に本学の男女共同参画推進室のホームページアドレスを記載するとともに、当該ホームページを随時更新して本学の取り組みを紹介した。						
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、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 女性管理職登用を積極的に推進する方針を定め、女性管理職登用に関する数値目標として、役員16.7%、管理職7.7%を掲げている。						
大学名	小樽商科大学					
学長名	和田 健夫					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	13.3 %	(13.8 %)	総教員数	120 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 ・ワークライフバランスの改善のため、長時間労働の縮減及び年次休暇取得率向上に努めるとともに、勤務に関する各種制度を整理したパンフレットを作成する等、多様な勤務制度の活用を促進する。 ・ジェンダーバランスの改善、女性教員比率15%程度の維持及び女性管理職割合を10%程度とするための方策について検討を行う。						
現状に対する課題 ・長時間労働の縮減については、定時退勤日を設定や、管理職による超勤時間の管理を継続して実施しているが、新たな取り組みの検討が必要な状況となっている。						
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						
策定している						
公表方法						
ウェブサイトで掲載						
URL	<a href="http://www.otoru-uc.ac.jp/info/danjo/post-96.html">http://www.otoru-uc.ac.jp/info/danjo/post-96.html</a>					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数			目標値	現状値		
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			10%程度	4.8%		
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)						
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	年間360時間を超える時間外労働時間を行う事務職員数の削減		H27年度比 50%削減	12%減 (H28年度実績)		
その他(2)						
その他(3)						
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 時間外労働縮減取り組みの年間計画を定め、時間外労働管理簿を作成する等、超過勤務の縮減に取り組んだ。						
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、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	帝広畜産大学					
学長名	奥田 潔					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	11.7 %	(12.2 %)	総教員数	128 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実施(実施予定)の取組						
<input type="radio"/> 女性研究者の活躍機会を増やすため、退職金に係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。 <input type="radio"/> 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29年度に実施(実施予定)の取組						
<input type="radio"/> 退職金に係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30年4月1日時点で13%以上にする。 <input type="radio"/> 大学運営業務において女性の活躍機会を増やすため、管理職員の女性比率を5%以上にする。						
現状に対する課題						
特になし						
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						
策定している						
公表方法						
大学ウェブサイト						
URL <a href="http://www.ohihiro.ac.jp/daigaku/koudou.pdf">http://www.ohihiro.ac.jp/daigaku/koudou.pdf</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數 <input type="radio"/> 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)			目標値	現状値		
<input type="radio"/> その他(1) <input type="radio"/> その他(2) <input type="radio"/> その他(3)			10%	7.7%		
			15%	12.1%		
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・女性教職員の就労環境を改善するための方策について調査・検討。 ・キャリアアップに関する研修会等に積極的に職員を参加。 ・女性職員のキャリアアップを考慮した人事配置を実施。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	19.3 %	(19.6 %)	総教員数	352 名中	女性教員数	68 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組						
女性管理職に登用可能な人材確保のため、引き続き、キャリアパスを考慮した人事配置等を進める。						
現状に対する課題						
特になし						
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						
策定している						
公表方法						
ウェブサイトで公表						
URL <a href="http://www.asahikawa-med.ac.jp/index.php?f=public+k_sosiki">http://www.asahikawa-med.ac.jp/index.php?f=public+k_sosiki</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數 <input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率) <input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			目標値	現状値		
<input type="radio"/> その他(1) <input type="radio"/> その他(2) <input type="radio"/> その他(3)			12.5%	7.4%		
			20%	19.6%		
			30%	18.5% (H28年度)		
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
女性管理職に登用可能な人材確保のため、4月1日の人事異動において、キャリアパスを考慮した人事配置(例えば、課長補佐への昇任など)を進めた。						
2-4「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	高橋 信夫							
平成29年5月1日現在の女性教員比率	5.8 %	(6.1 %)	総教員数	137 名中	女性教員数	8 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実施(実施予定)の取組								
○女性教員、外国人教員の採用を促進するため、新たな評価制度を導入するとともに、女性教員には、出産、育児などと教育研究が両立しやすいうように研究補助者の配置、単身赴任手当の支給要件の緩和、特別休暇付与、キャリア形成のための相談や助言機会の充実など支援体制を強化し、全教員の10%程度になるよう採用する。外国人教員への支援体制としてビザ更新時の特別休暇付与及び旅費や更新手数料等の補助、一時帰国時の特別休暇付与、希望者に対する日本語指導などの支援体制を強化し、外国人教員も全教員の10%程度になるよう採用しグローバルな教育研究体制の強化を図る。								
○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29年度に実施(実施予定)の取組								
○女性教員及び外国人教員の採用増加に向け、教員人事計画を策定するとともに、女性教員及び外国人教員から聴取した意見を基に必要な支援体制を強化する。								
○平成28年度に達成した女性役員・女性管理職の数値の維持・向上のため、現在の構成や経歴を基にキャリアプランを検討する。女性職員を外部の研修会等に積極的に派遣する。								
現状に対する課題								
○女性の採用を推進しているが、女性の応募者がそもそも少なく、女性教員数が少ない。								
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								
策定している								
公表方法								
本学ホームページへの掲載								
URL <a href="http://www.kitami-it.ac.jp/about/pubdoc-other/">http://www.kitami-it.ac.jp/about/pubdoc-other/</a>								
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目								
管理職に占める女性に割合又は人数								
<input checked="" type="radio"/>	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)					10%程度	5.8%	
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください								
女性教員に対し、求められる支援内容の実情を意見聴取するとともに、得られた意見を基に制度設計を検討する仕組みを構築した。								
2-4「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								
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								
大学名	弘前大学							
学長名	佐藤 敬							
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	(18.1 %)	総教員数	747 名中	女性教員数	135 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実施(実施予定)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。」と謹っている。具体的には、「ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備」の取組として学内保育所の引き継ぎ設置、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、病児・病後児/学会参加時の託児利用料補助、「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、このほか、管理職セミナーや女性研究者の研究リーダー力向上支援を目的としたセミナー、女性研究者を研究代表者とする共同研究支援等も実施している。								
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組								
学内保育所の引き継ぎ設置、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、病児・病後児/学会参加時の託児利用料補助、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、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、管理職セミナー、女性研究者的研究リーダー力向上支援セミナー、女性研究代表者共同研究支援								
現状に対する課題								
諸施策を講じてなお、女性研究者の採用・在職比率が思うように伸びないこと								
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								
策定している								
公表方法								
大学公式ホームページに掲載								
URL <a href="http://www.hirosaki-u.ac.jp/information/soshiki/yakuin.html">http://www.hirosaki-u.ac.jp/information/soshiki/yakuin.html</a>								
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目								
管理職に占める女性に割合又は人数								
<input checked="" type="radio"/>	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)							
<input checked="" type="radio"/>	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)					27.5%	15.4%	
<input checked="" type="radio"/>	その他(1)	意思決定機関等に占める女性割合					15%	12.6%
<input checked="" type="radio"/>	その他(2)	事務系管理職に占める女性割合					10%	8.6%
<input checked="" type="radio"/>	その他(3)							
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください								
教員公募の面接のため来学する女性候補者6名の交通費を支援した。								
部局毎の採用計画策定に向け部局長へのヒアリングを実施し、平成33年までの教員の採用及び在職比率の計画を策定した。								
事務系女性職員の管理職への登用等の意識を把握するためアンケートを実施した。								
2-4「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、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29年5月1日現在の女性教員比率	13.9 %	(13.9 %)	総教員数	396 名中	女性教員数	55 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実施(実施予定)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ひぎんプロジェクト」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29年度に実施(実施予定)の取組						
【26】男女共同参画社会実現や次世代育成支援に必要な意識と実践力をもつ人材育成に向けて、男女共同参画推進学生委員及び次世代育成サポートによる新入生へのビアサポートの仕組みの検討を男女共同参画推進室教育学生部会が中心となって進め、年度内に試行する。また、これら活動に関わる学生を支援するためのフォローアップ講座等を下半期に実施する。						
【46】女性研究者・技術者の能力育成・活躍促進の地域への定着を意図し、女性研究者支援のためのネットワーク組織を活用した共同研究支援やセミナー開催等の事業を継続的に実施する。併せて、平成28年度に調査検討した地域女性を対象とした試行プログラムを実施し、プログラムに参加した受講者へのアンケートを行い、その結果の分析を行う。						
【69】ワーク・ライフ・バランス実現を支援するため、学内保育所設置による環境整備を進める。また、ダイバーシティに関する意識深化に向けた啓発を行う。						
【70】女性教員採用・定着促進方策を改善し、部局ごとの採用目標・計画を策定する。また、女性教員の積極的登用を図るために、研究力・マネジメント力等の向上支援方策を実施する。						

現状に対する課題						
本学は、女性研究者の採用促進に積極的に取り組んでおり、教員公募はすべて「女性限定公募」または「女性優先公募」となっている。しかしながら、「女性優先公募」の場合には、未だ男性の8割以下の比率でしか女性が採用されていない。「女性優先公募」の実効性向上をいかに図るかが現状の大きな課題である。						

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						
策定している						
公表方法						
岩手大学HP						
URL <a href="http://www.iwate-u.ac.jp/gender/danjo/file/joseikatsuyaku2016_1.pdf">http://www.iwate-u.ac.jp/gender/danjo/file/joseikatsuyaku2016_1.pdf</a>						

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																								
<table border="1"> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>10%</td> <td>4.2%</td> </tr> <tr> <td>○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>15%</td> <td>13.9%</td> </tr> <tr> <td>○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td>20%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>○ その他(1) 管理職セミナー等参加目標</td> <td>70%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							○ 管理職に占める女性に割合又は人數	10%	4.2%	○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15%	13.9%	○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	20%	25%	○ その他(1) 管理職セミナー等参加目標	70%	80%	その他(2)			その他(3)		
○ 管理職に占める女性に割合又は人數	10%	4.2%																						
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15%	13.9%																						
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	20%	25%																						
○ その他(1) 管理職セミナー等参加目標	70%	80%																						
その他(2)																								
その他(3)																								

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・女性限定公募の実施 ・女性優先公募の実施 ・ポジティブアクション経費制度による、該当学部(女性限定公募による採用を行った学部)への経費配分 ・男女共同参画推進管理職セミナーの開催						

2-4「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 遼					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	11.9 %	(11.9 %)	総教員数	2988 名中	女性教員数	355 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実施(実施予定)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N.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29年度に実施(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について、年度内に会議を2回開催する予定である。						

現状に対する課題						
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						
策定している						
公表方法						
学内ホームページでの公表						
URL <a href="http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jiriji/open/koudo/woman/woman.htm">http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jiriji/open/koudo/woman/woman.htm</a>						

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																								
<table border="1"> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>○ その他(1) 管理職等(課長補佐以上)に占める女性の割合</td> <td>15%</td> <td>10.5% (H29.4.1現在)</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							管理職に占める女性に割合又は人數			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) 管理職等(課長補佐以上)に占める女性の割合	15%	10.5% (H29.4.1現在)	その他(2)			その他(3)		
管理職に占める女性に割合又は人數																								
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) 管理職等(課長補佐以上)に占める女性の割合	15%	10.5% (H29.4.1現在)																						
その他(2)																								
その他(3)																								

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
女性職員のキャリア開発や意識向上を目的に、東北大学女性職員のキャリア形成支援研修について、その内容の点検・見直しを行い、女性管理職として手本となる学内の女性課長からの講義(経験談)及び意見交換会のプログラムを新たに追加して、上位職へのチャレンジに向けたモチベーションの向上に寄与した。 人事評価(事務系職員)制度の見直しを進め、人事評価結果を管理職等登用試験に活用する仕組みを整備し、より一層公正で透明性の高い能力・実績に基づく昇進システムとした。						

2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	13.9 %	(14.6 %)	総教員数	108 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。																								
現状に対する課題 選考時に同等の能力を持っていると判断した場合には女性を積極的に採用するが、そもそも応募数が少ない。																								
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																								
策定している																								
公表方法																								
本学ウェブサイト上																								
URL <a href="http://www.miakyo-u.ac.jp/about/disclosure/ct10.html">http://www.miakyo-u.ac.jp/about/disclosure/ct10.html</a>																								
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																								
<table border="1"> <tr> <th>○ 管理職に占める女性に割合又は人数</th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>6.7%以上</td> <td>11.7%</td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							○ 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	6.7%以上	11.7%	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)		
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値																						
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	6.7%以上	11.7%																						
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 女性管理職の積極的登用。																								
2-4「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。教員女性比率を20%とする。																								

大学名	秋田大学																							
学長名	山本 文雄																							
平成29年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	(18.0 %)	総教員数	558 名中	女性教員数	99 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実施(実施予定)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。 ・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。																								
上記のうち、平成29年度に実施(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。 ・女性教員比率向上に向けた新たな方策について検討予定。 ・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検討し実施。 ・管理職向け女性リーダー育成のための研修プログラムを検討。																								
現状に対する課題 ・管理職に占める女性割合が低い。																								
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																								
策定している																								
公表方法																								
大学ホームページへの掲載																								
URL <a href="http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/pdf/jo_no01.pdf">http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/pdf/jo_no01.pdf</a>																								
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																								
<table border="1"> <tr> <th>○ 管理職に占める女性に割合又は人数</th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>14%以上</td> <td>8.7%</td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							○ 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	14%以上	8.7%	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)		
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値																						
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	14%以上	8.7%																						
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください ・主査以上の女性職員を対象に、キャリアアップ研修を実施。																								
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	14.4 %	(14.5 %)	総教員数	817 名中	女性教員数 118 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実施(実施予定)の取組  
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さらに充実し、女性研究者の採用・昇任に関わる積極的な取組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29年度に実施(実施予定)の取組

- ・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等の支援策を継続するとともに、共同研究への研究費支援を継続する。さらに、外部評価委員会を開催し、評価結果に基づいて支援制度を改善する。また、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を進める。
- ・管理職等の指導的地位への女性登用を推進するため、女性みらい塾による勉強会等を開催するほか、メンター制度を利用した研修を実施することにより職員の意識改革に取り組む。

現状に対する課題

女性教員の在職比率や女性の上位職比率を向上させるためには、人事委員会への女性参画やライイベントに配慮した人事制度の導入が課題であり、管理職セミナーを開催して研修を深め、今年度検討を行う予定である。

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

策定している

公表方法

ウェブサイトで公表

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	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	12%	16.67%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15%	14%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性限定公募の実施

・女性教員の増加を達成した部局にインセンティブ付与。

2-4 「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	福島大学				
学長名	中井 勝己				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	15.2 %	(14.7 %)	総教員数	231 名中	女性教員数 35 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組

男女共同参画に係る基本方針の見直しに基づき、男女共同参画宣言を策定し、本学が推進している取組みなども含めて、学内外に向けた情報発信を強化する。  
また、研究支援員制度の検証、課題整理を行い、その積極的な活用に向け改善を図る。

現状に対する課題

現状の女性教員比率が15.2%と、目標値と比べ低いのが現状で、男女共同参画に係る取組等、学内外への情報発信の強化が必要である。  
また、更なる推進のためにには、男女共同参画の専門部署を設置するなど、専門家及び専門スタッフによる推進活動を検討する必要がある。

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

策定している

公表方法

大学HP

URL

<http://www.fukushima-u.ac.jp/guidance/guide/info/danjosankaku.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	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	13%	14.81%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%	15.2%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

・教職員へのアンケート等による意識調査実施

2-4 「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29年5月1日現在の女性教員比率	12.8 %	(12.8 %)	総教員数	3860 名中	女性教員数 493 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実施(実施予定)の取組  
性別、年齢、国籍、障害の有無等に応じた雇用・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。  
女性教員比率を上げるために、女性教員フォローアップ・メンターシステム、女性教員の積極的雇用支援事業及びワーク・ライフ・バランス支援のための事業等を実施する。  
学生の女性比率を上げるために、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29年度に実施(実施予定)の取組

平成29年4月の学部新入生のうち、自宅からの通学が困難な女子学生を対象に家賃支援を行っている。  
女性教員フォローアップ・メンターシステム、女性教員の積極的雇用支援事業及びワーク・ライフ・バランス支援のための事業等を実施する。平成28年度まで理・工・農学分野に限定していた女性教員スタートアップ研究費及びスキルアップ支援経費の対象を、全分野に拡充し、併せてリスタートアップ研究費を新設する。また、本学にはすでに複数の学内保育施設があるが、平成30年度開園に向けて新たな保育施設の整備を開始する。

#### 現状に対する課題

平成28年度から支援を開始した女性教員比率増加のための事業等について、利用実績があがるよう教職員への周知体制を強化する必要がある。

#### 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

策定している

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.jhtml>  
<http://kyodo-sankakuu-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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數			
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)			
<input type="radio"/> 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%	17.2%
<input type="radio"/> その他(2)	女性幹部職員の登用率	20%	14.2%
その他(3)			

#### 2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

准教授以上の女性教員増加を図るため、女性教員の人事費を一定期間支援する「女性教員(教授・准教授)増加のための加速プログラム」を開始した。出産・育児・介護等により研究時間の確保が困難な者にワーク・ライフ・バランス支援を行う「研究者サポート要員配置助成」を開始した。新任の女性教員が着任後速やかに環境に慣れ、教育研究活動に専念できるよう「女性教員フォローアップ・メンターシステム」を開始した。

また、係長・主任級を対象として実施している女性職員セミナーの対象を一般職員も含め拡充して実施した。

#### 2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	23.0 %	(23.2 %)	総教員数	740 名中	女性教員数 170 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実施(実施予定)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29年度に実施(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9名の女性研究者に研究支援員(学内予算7名／外部予算2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29年度は全56名(男性17名／女性39名)が登録している。  
・短時間勤務制度を導入している。

#### 現状に対する課題

・平成33年度までに女性教員(常勤の専任教員・特任教員・研究員は除く)比率を28.0%に向上させることを目標に掲げているが、平成29年5月1日時点の女性教員比率は24.8%である。堅調な増加傾向にあるものの、今後は更なる増加を目指す必要性があり、その方策を検討することが現状に対する課題となっている。

#### 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

策定している

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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數		18%	21%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

##### 【管理職育成を目的としたキャリア研修の実施】

・女性職員へのニーズ把握のため、アンケート・リピアリングを実施した。

・アンケート・ヒアリング結果をふまえ、キャリア研修プログラム内容を決定した。

##### 【仕事・生活の両立に配慮した職場環境の整備】

・男女の職員対象に両立支援制度及び勤務体制のニーズに関するアンケート・ヒアリングを実施した。

#### 2-4「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	東京外国语大学								
学長名	立石博高								
平成29年5月1日現在の女性教員比率	37.1 %	(37.1 %)	総教員数	256 名中	女性教員数 95 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。									
現状に対する課題									
中期計画及び年度計画にしたがって研修を実施し、女性管理職の割合も18.8%(事務職員)を維持している。一方で、男性による育児休業の利用は1人にとどまっており、より一層の利用推進のための取組が必要とされる。									
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									
策定している									
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 <a href="http://www.tufs.ac.jp/abouttufs/outline/doc/shokubakankyou_16032301.pdf">http://www.tufs.ac.jp/abouttufs/outline/doc/shokubakankyou_16032301.pdf</a>									
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目									
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數			目標値	現状値					
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			20%(事務職員)	18.8%(事務職員)					
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください									
大学幹部・管理職向けの女性登用推進セミナーの実施									
2-4 「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									
女性研究者の在籍比率 目標: 40%									
大学名	東京学芸大学								
学長名	出口 利定								
平成29年5月1日現在の女性教員比率	25.1 %	(25.8 %)	総教員数	335 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実施(実施予定)の取組									
支援補助員制度の実施: 利用者範囲の拡大と措置率100%の実現 子育て、介護又は看護中の教員の研究活動を支援するために整備した研究補助員を、教員以外の事務的な補助業務を行う者にも対象を拡げ、教育研究支援全体の補助員として活動の範囲を拡大する。また、制度の適用を希望する教職員への補助員措置率を100%とし、この制度の活用を促進することにより、女性教職員の割合についても現在の30%程度を維持する。									
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組									
支援補助員制度の申請者全員への支援員の措置。									
現状に対する課題									
女性教職員の割合について30%程度を維持するため、教職員のワークライフバランスを保つ方策について更なる検討が必要と思われる。									
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									
策定している									
公表方法									
全教職員にニュースレターを配布。大学のホームページに目標と行動計画を掲載。									
URL <a href="http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyoseikatuyaku_2016~2021.pdf">http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyoseikatuyaku_2016~2021.pdf</a>									
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目									
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數			目標値	現状値					
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			15%(大学教職員)	9.4%					
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			42%(附属学校教員)	36.05%					
その他(1)									
その他(2)									
その他(3)									
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください									
・ニュースレターやホームページを利用し、本学における男女共同参画推進の現状をデータで示し、行動計画を紹介、意識啓発を行った。 ・全事務職員を対象に、女性の管理職についての意識調査を行い、その結果をニュースレターで発表した。									
2-4 「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、女性教職員の割合について現在の30%程度を維持することを掲げている。									

大学名	東京農工大学				
学長名	大野 弘幸				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	13.8 %	(13.8 %)	総教員数	412 名中	女性教員数 57 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実施(実施予定)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組として、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。 これまでに実施した具体的な取組として、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を行っており、特に産休時の女性研究者の研究を支援する産休ボススクを2名雇用した。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ニシアタイプ(牽引型)」に採択され、共同実施機関とともに国際共同研究の推進や女性活躍推進に向けたセミナー(平成29年1月18日開催)等を実施した。さらに、女性幹部職員養成のためのプランを検討し、事務職員について、キャリアプランを上司が確認・把握したうえで、中長期的な視点での本人のワーク・ライフバランスに沿った育成を行うこととした。					
上記のうち、平成29年度に実施(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に、女性未来育成機構が主体となり、平成29年5月24日に女性活躍推進セミナーを実施するとともに、ダイバーシティに配慮した研究環境整備の一環として、病児・病後児保育等の利用に対する補助制度を構築し、平成29年度から利用支援を開始した。また、女性研究者の国際学会発表に対する外国旅費支援制度を開始するとともに、昨年度に引き続き、「ダイバーシティ研究環境実現ニシアタイプ(牽引型)」において、女性研究者の国際共同研究に対する支援を行うこととしている。さらに、女性研究者の活躍推進として、上位職登用を促進するため、「女性管理職登用ポジティブアクション+1」を整備することとしている。 多様な人材を確保するために、各部局で設定した採用目標値を踏まえた外国人及び女性の教育職員の採用を行うとともに、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。また、女性幹部職員養成プランとして、事務職員のキャリアプランの把握・確認を行うこととしている。					
現状に対する課題					
課長級以上の管理職に占める女性人数が少ない。					
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					
策定している					
公表方法					
本学webサイト					
URL	<a href="http://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyouhoukoukai/houjin/soshiki/201603302054361168997990">http://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyouhoukoukai/houjin/soshiki/201603302054361168997990</a>				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目					
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數			目標値	現状値	
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			5名以上	3名 (平成28年4月1日)	
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください					
事務職員について、人事交流等により女性幹部職員を確保した。また、女性幹部職員養成のためのプランを検討し、事務職員について、キャリアプランを上司が確認・把握したうえで、中長期的な視点での本人のワーク・ライフバランスに沿った育成を行うこととした。					
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	23.9 %	(24.0 %)	総教員数	268 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実施(実施予定)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ー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、ダイバー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29年度に実施(実施予定)の取組					
・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。 ・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を28年度に引き続き実施する。					
現状に対する課題					
・女性教員の割合を確実に増加させるため、取り組みをさらに進める。					
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					
策定している					
公表方法					
ホームページ上					
URL	<a href="http://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2016/06/woman_katsuyaku_2016.pdf">http://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2016/06/woman_katsuyaku_2016.pdf</a>				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目					
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數			目標値	現状値	
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			25%	14.28%	
<input checked="" type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			45%	34.69%	
その他(1)					
その他(2)					
その他(3)					
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください					
・ダイバーシティ推進室主催による、ダイバーシティ環境実現のため、より働きやすい・学びやすい環境づくりを考える全体会議を開催した。					
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	7.6 %	(7.6 %)	総教員数	1038 名中	女性教員数 79 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実施(実施予定)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】男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等を実現するため、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・授乳スペースの確保、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29年度に実施(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するとともに、大学基本データを掲載する広報媒体に部局別女性教員数を明記するほか、あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養などし、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16%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実施する。					
【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を設置・運営する。】					
【38-3】「ライフイベント(育児・介護等)による研究活動の低減を軽減する施策を継続実施する(「アシスタント配置プログラム」では延15名程度に支援を行う)とともに、教職員等への介護支援を実施する。】					
【38-4】「女性研究者等への支援を継続実施する。上層部との意見交換の機会が持てる「学長と女性教員との昼食会」を年2回開催し、女性研究者・学生向けメールニュースを年4回配信する。】					
【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年2回実施する。】					

#### 現状に対する課題

法人運営費の削減が続く中で、ワークライフバランス支援(または男女共同参画推進)のための予算を(十分に)確保することが非常に難しくなってきている。

#### 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

策定している

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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	20.4%
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)			
<input type="radio"/> 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	8.3%
その他(2)			
その他(3)			

#### 2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

・管理職昇任へのモチベーション向上のために中堅の事務職員に対して行う管理職予備研修を企画・計画した。

・教員公募サイトにすべての研究分野において女性の参画する均等な機会を確保する旨を明示するとともに、希望者へ女性研究者のための東工大公募情報通知メールを配信した(日本語・英語)。

・大学基本データを公表する際に、部局別女性教員数を明記した。

#### 2-4「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。

大学名	東京海洋大学				
学長名	竹内俊郎				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	14.0 %	(14.3 %)	総教員数	243 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実施(実施予定)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(中期目標 I-2-(2)(3)-1)としている。					

#### 上記のうち、平成29年度に実施(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>採用状況平均値の維持

女性教員、若手教員、外国人教員を積極的に採用するため、クロス・アボイントメント制度等の取組を推進する。

#### 現状に対する課題

多様な人材の採用にあたり、体制づくりとともに、部門によって偏りがある応募者における女性比率の向上にも取り組む。

#### 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

策定している

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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		20%	13.9%
<input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		20%	20%
その他(1)			
その他(2)			
その他(3)			

#### 2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

取組1:採用の幅を広げ、採用拡大に向けた工夫に取組む

●女性教職員の採用を活性化するための方針の検討及び体制、しきみの整備として、教員の採用に関し平成28年度より、『教員配置戦略会議』により採用する体制づくりを行った。

取組3:働きやすい職場環境づくり(両立支援等、継続事業)

女性研究者対象の両立支援事業を継続し、多様な働き方ができる働きやすい職場環境作りに貢献する。

●研究者のための支援制度である『RS制度』を継続し、平成28年度は、出産した女性教職員の育休取得率100%を維持することができた。また、ライフイベントを理由とした離職者は教職員とともにゼロであった。

#### 2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	48.9 %	(48.3 %)	総教員数	186 名中	女性教員数	91 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 ・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。 ・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: 微音塾)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。 ・「学長補佐職」へ積極的に女性教授を登用し、本学の次世代を担う人材を育成する仕組みを構築する。						
現状に対する課題 特になし						
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 策定している 公表方法 HPに掲出 URL <a href="http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-plan.html">http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-plan.html</a>						
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	現状値	
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数				30%以上	38.6%	
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)				40%以上	48.9%	
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)						
<input type="radio"/> その他(1)	労働者に占める女性の割合			40%以上	47.2%	
その他(2)						
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 育児のために早出遅出を行うことができる職員の対象範囲を拡大した。						
2-4「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	電気通信大学					
学長名	福田 喬					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	8.0 %	(7.9 %)	総教員数	312 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実施(実施予定)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						
(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、女性教員への研究支援員の派遣及び外国人研究者受け入れ支援等を充実させ、若手研究者については、テニュアトラック制を引き継ぎ推進するなど、平成33年度までに40歳未満の専任教員の比率を23%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に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の措置						
①組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 ②学長のリーダーシップの下、組織運営を改善し、戦略的・機動的な大学運営を実施するため、予算配分の在り方の検証と見直しや、学長裁量枠による教員標準数の拡大、柔軟な人事・給与制度などを用いる。 ③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29年度に実施(実施予定)の取組						
(平成29年度 年度計画)						
・【37】教育研究職員の定年退職に係る員数は学長裁量分に振り替え、研究力の強化、大学の機能強化を進めう上で特に必要と認める若手人材の採用に活用する。 また、助教については引き継ぎテニュアトラック制により国際公募とし、広く国内外からの人材確保に努める。						
・【38】男女共同参画・ダイバーシティ戦略室が中心となり、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ」や「研究大学強化促進事業」を通じた戦略的な事業展開を図る。						
・【53】教育研究職員の定年退職に係る員数は全て学長裁量分に振り替ることとし、間接経費による教員採用と合わせて、これらを原資とした戦略的教員配置を行う。						
・【54】本学で教育研究業務に従事している他機関所属の研究者等に対し、クロスマポイント制度の適用について調整を行う。また、年俸制適用者数を拡大するなど、柔軟な人事・給与制度を推進する。						
また、女性の活躍を促進するための方策を検討する。						
・【56】男女共同参画・ダイバーシティ戦略室が中心となって、在宅勤務制度など既存勤務制度の活用の推進を図る。						
現状に対する課題						
基幹運営費交付金が漸減し、給与水準が上昇傾向にある中で、人件費の確保が難しくなってきている。 採用規模全体が縮小する中で女性研究者、若手研究者の採用比率を上げていくのは容易ではないが、今のところ、中期計画、年度計画の達成に向けて順調に推移している。						
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						
策定している						
公表方法						
大学ウェブサイト						
URL <a href="http://www.ge.uec.ac.jp/plan/plan/">http://www.ge.uec.ac.jp/plan/plan/</a>						
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	現状値			
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		10%以上	11.5%			
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)						
<input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		80名以上	55名			
その他(1)						
その他(2)						
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
平成28年4月1日より女性管理職として副学長1名、図書館長1名を登用した。 参考: 平成28年9月30日現在 女性管理職割合 8.7%						
女性研究者の仕事と子育て等の両立支援のため、在宅勤務制度やサバティカル制度などの制度を置き、ホームページに掲載し周知を図った。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	20.9 %	(21.2 %)	総教員数	326 名中	女性教員数	68 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実施(実施予定)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。						
<p>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。</p> <p>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。</p>						
(具体的な取組)						
<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・出産、育児、介護等に携わる研究者への研究支援員の配置。</li> </ul> <p>○次世代育成支援</p> <p>○大学院生及びボスドクを対象に、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。</p> <p>○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。</p>						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組						
<p>1. 本学の有する潜在的な教育研究力を高めるため、全学の教員人件費管理計画を踏まえ、各部局において、女性教員を積極的に採用する。</p> <p>2. 課長代理以上のポストに女性職員を新たに登用する。</p>						
現状に対する課題						
組織としての取り組みとともに、職員ひとりひとりの男女共同参画を推進する意識を高めることが必要である。						
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						
策定している						
公表方法						
大学ウェブサイト、事業所内掲示						
URL <a href="http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/josei_keikaku.pdf">http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/josei_keikaku.pdf</a>						
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 現状値						
管理職に占める女性に割合又は人数						
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)						
<input checked="" type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率) 20% 25% 平成29年3月31日						
<input checked="" type="radio"/> 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% 66.7% 平成29年3月31日						
その他(2) その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
<p>1. 全学の教員人件費管理計画をふまえて、各部局において女性教員の採用計画を策定する。</p> <p>2. 課長代理以上のポストについて、女性職員を増加させる方策を検討する。</p>						
2-4「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						
<p>・第3期中期目標・中期計画</p> <p>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。</p> <p>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。</p>						

大学名	政策研究大学院大学				
学長名	田中 明彦				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	(21.5 %)	総教員数	84 名中	女性教員数 17 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実施(実施予定)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。					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・「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こと。</li> </ul>					

上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
現状に対する課題
特にありません。
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

策定していない(検討中を含む)
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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數			
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）			
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	策定義務がありません。	-	-
その他(2)			
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
「一般事業主行動計画」を策定しておらず、該当ありません。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、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・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(実施予定)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支援員の配置、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、職場改善のための取組を実施する。
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演会、トップセミナーの開催</li> <li>・支援制度に関するHPの整備・更新</li> <li>・ニュースレターの発行</li> <li>・ダイバーシティ推進室の機能強化</li> <li>・育休代替教員の配置</li> <li>・イベント時の臨時託児所開設</li> <li>・両立支援制度の拡充検討・実施</li> <li>・相談体制の整備</li> <li>・ライフケアによる中断からの研究復帰支援制度の実施</li> <li>・優秀な女性研究者を顕彰しリーダー育成へつなげる女性エンパワーメント支援制度の実施</li> </ul>

現状に対する課題
・男女共同参画推進に対する、学内構成員のさらなる理解
・支援策の実施経費の確保

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
策定している
公表方法
大学ホームページ
URL <a href="http://kyodo-sankaku.admb.ibaraki.ac.jp/index.htm">http://kyodo-sankaku.admb.ibaraki.ac.jp/index.htm</a>

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	現状値
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數		20%	8.69%
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）			
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	女性教職員を5%以上増員させる。	5%増	1%増 (対28年5月1日比)
<input checked="" type="radio"/> その他(2)	女性教職員の平均勤続年数を男性教職員の平均勤続年数の70%以上とする。	70%以上	55.5%
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
・大学執行部に4名の女性役職員（監事1名、学長特別補佐（ダイバーシティ担当）1名、執行部スタッフ2名）を配置した。人事を含む学内運営について、ダイバーシティの観点から、施策提案する環境が整った。
・ポジティブアクションとして、採用の方針において、「教員採用にあたり業績等（研究業績、教育業績、社会的貢献、能力、資格等）の評価が同等と認められた場合には、女性を優先的に採用」とすることとした。
・研究支援員配置や研究復帰支援制度、女性エンパワーメント支援制度等、ワーク・ライフ・バランスの確保と女性研究者の活躍推進のための取組を行った。
・ダイバーシティ推進室主催シンポジウムやニュースレターにおいて、本学の女性教員数等の状況を周知し、学内の意識啓発を行った。
・育児と仕事を両立支援として、短時間勤務を積極的に活用した。

2-4「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2名 ・女性研究者在職率 13.9%（現在）→19.0%（H33）

大学名	筑波大学				
学長名	永田 恭介				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	(18.2 %)	総教員数	1892 名中	女性教員数 343 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実施(実施予定)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す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29年度に実施(実施予定)の取組					
<実施した、もしくは実施中の取組>					
・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ている。 ・育児等のライフイベントにより研究活動が中断した女性研究者の支援として、研究費補助制度を実施している。 ・管理職にいる女性研究者の支援として、業務補助者雇用経費助成制度を実施している。 ・育児中の女性教職員の支援として、育児クーポン(ペーパーシッター割引券)制度を実施している。					
<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。 ・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。 ・女性管理職となるための人材を育成するために、本センターダイバーシティ部門にタスクフォース(TF)を設置する。					

現状に対する課題																					
特に管理職層の女性研究者の登用が課題であるため、各部局の状況に応じた人材育成を作成することを目指している。																					
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																					
策定している																					
公表方法																					
HPへの掲載																					
URL <a href="https://www.tsukuba.ac.jp/public/pdf/keikaku_jyoseikatuyaku.pdf">https://www.tsukuba.ac.jp/public/pdf/keikaku_jyoseikatuyaku.pdf</a>																					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>20%程度</td> <td>13.5%</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		目標値	現状値	○ 管理職に占める女性に割合又は人數	20%程度	13.5%	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)		
	目標値	現状値																			
○ 管理職に占める女性に割合又は人數	20%程度	13.5%																			
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																					
女性管理職増加のための取組の一つとして、選抜研修の受講者割合を男女同水準にすることを掲げ、今後の職員の少数精銳化を念頭に置いて「大学の将来を担う中核人材育成研修」を選抜研修として位置づけて平成27年度から実施している。 平成28年度においては、10年後・20年後に大学の中核となる係長や主任を対象としたコースで女性受講者の比率が40%に達しており、今後も一層女性受講者の増加を図る予定である。																					
2-4「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す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 敦夫																				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	23.1 %	(23.8 %)	総教員数	108 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実施(実施予定)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%を目標とし、男女共同参画を推進する。																					
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組																					
・女性教職員比率5%以上を維持するため、公募による教員の採用にあたっては、女性の採用を推進していることを明記する。 ・管理職における女性比率を高めるため、係長職以上の女性職員を対象に、準管理職の育成をねらいとするスキルアップ研修を実施する。																					
現状に対する課題																					
女性管理職をどのように育成していくかが課題である。																					
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																					
策定していない(検討中を含む)																					
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																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		目標値	現状値	○ 管理職に占める女性に割合又は人數			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)		
	目標値	現状値																			
○ 管理職に占める女性に割合又は人數																					
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																					
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	18.2 %	(18.1 %)	総教員数	347 名中	女性教員数	63 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実施(実施予定)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額に促し、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29年度に実施(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。																											
現状に対する課題 管理職に占める女性割合向上のための効果的な方策の設置。																											
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 策定している 公表方法 大学ホームページにて公表 URL <a href="http://kyodo-sankaku.utsunomiya-u.ac.jp/">http://kyodo-sankaku.utsunomiya-u.ac.jp/</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人数</td> <td>13%</td> <td>15.6%</td> </tr> <tr> <td>○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>20%</td> <td>18.1%</td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	○ 管理職に占める女性に割合又は人数	13%	15.6%	○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	18.1%	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)		
	目標値	現状値																									
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	13%	15.6%																									
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	18.1%																									
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 1. 上述の「女性教員採用特別制度」を適用し、女性の常勤講師を1名採用した。 2. 妊娠中や出産後の女性教員に対するケアを厚くし、ワークライフバランスに配慮した職場環境作りを目的として、次の事項を定めた「次世代育成支援に関する諸制度の充実方策」を策定した。 ①代替教員の任用簡略化や任用開始を育休開始時から産後休暇開始時に早めることを可能とする。 ②新たに妊娠中及び産休から復帰後の非常勤講師の任用を可能とする。 ③委員会業務の軽減・免除、各種相談業務の充実等の改善を実施する。																											
2-4「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	群馬大学																										
学長名	平塚 浩士																										
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.2 %	(18.2 %)	総教員数	839 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 ○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。 ○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。 ○女性教員等の採用促進に向けて、現状を把握し、委員会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29年度男女共同参画事業計画を取り上げた事業(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、研究力アップ講座、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。																											
現状に対する課題 ○女性教員等の採用については、各学部等で中長期の採用計画を策定し取り組んでいるが、女性の管理・運営的な立場(教授職や副学長等)への積極的な登用については、特に、医学系において課題となっている。																											
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 策定している 公表方法 ホームページ URL <a href="http://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/06/280331jokatukeikaku.pdf">http://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/06/280331jokatukeikaku.pdf</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人数</td> <td>14.3%</td> <td>22.22%</td> </tr> <tr> <td>○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>20%</td> <td>18.24%</td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>○ その他(1) 役員に占める女性比率</td> <td>12.5%</td> <td>12.5%</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	○ 管理職に占める女性に割合又は人数	14.3%	22.22%	○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	18.24%	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			○ その他(1) 役員に占める女性比率	12.5%	12.5%	その他(2)			その他(3)		
	目標値	現状値																									
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	14.3%	22.22%																									
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	18.24%																									
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)																											
○ その他(1) 役員に占める女性比率	12.5%	12.5%																									
その他(2)																											
その他(3)																											
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 役員に占める女性比率12.5%を確保するため、学長特命担当理事を配置した。(平成28年4月1日) 男女共同参画推進委員会において、女性教員の在籍比率目標の早期達成をめざし、中長期の採用目標を策定した。																											
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	(17.2 %)	総教員数	456 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実施(実施予定)の取組					
<p>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もなる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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>					

上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組
ワークライフバランス推進をテーマに男女共同参画推進講演会を開催する。
図書館に男女共同参画コーナー設置する。
女性教員採用のためのポジティブアクションを検討する。
出産・育児・介護などのライフイベントにもなる教職員支援として、さいたまファミリー・サポート・センターと協働し、学内でサポートを受けられる体制を構築する。また、子育て中の教職員を中心とするランチミーティングを開催する。
彩の国女性研究者ネットワークを構築し、女子学生の博士課程進学を促進するとともに、女性研究者の研究力向上、女性研究リーダー育成を図る。
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図る。

現状に対する課題
教職員のうち女性教員が少なく、管理職に占める女性の割合が少ない。

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
策定している
公表方法
男女共同参画室のWEBサイト
URL <a href="http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/activities/index/">http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/activities/index/</a>

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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			
<input checked="" type="radio"/> 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%	人文社会系23% 教員養成系17% 自然科学系11%
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	女性事務職員の採用比率	50%	29%
その他(2)			
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
セクハラをテーマとした男女共同参画推進講演会、ダイバーシティ研究環境実現をテーマとしたダイバーシティ推進講演会を開催した。
女性科学者の芽特別セミナーを理工学研究科(HIGEPS)と共催した。また、理系女性教員の会を立ち上げた。
男女共同参画室HPをリニューアルした。
ライフケア部門教員の研究補助者謝金制度、任期付き教員のライフイベントに伴う任期延長制度を策定し、ライフイベント中教員の教員活動評価での配慮を明文化した。
第2回男女共同参画推進に関する意識・実態調査報告書(教員版)、教職員のための育児・介護支援制度ガイドブック改訂版を発行した。

2-4「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。

大学名	千葉大学				
学長名	徳久 剛史				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	21.4 %	(21.6 %)	総教員数	1371 名中	女性教員数 293 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実施(実施予定)の取組					
<p>・企画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。</p> <p>・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。(支援体制的具体例)</p> <p>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。</p>					

上記のうち、平成29年度に実施(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、31名の研究者(女性20名、男性11名)に対し55名の研究支援要員の配置を決定し、39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、2名の研究者(女性2名)に対し4名の研究支援要員の配置を決定し、1名配置した(平成29年6月現在)。
・女性教員採用比率について平成28年度は22.2%と、第3期中期目標・中期計画での目標値に達成しておらず、引き続き女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図る。

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
策定している
公表方法
大学ホームページへの掲載
URL <a href="http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html">http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html</a>

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	現状値
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		16.0%程度	21%
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			
<input checked="" type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		30.0%程度	22.2% (平成28年度)
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	役員に占める女性の割合	11.1%程度	11.1%
その他(2)			
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
・役員に占める女性割合の目標を達成するため、平成28年4月1日付けで女性の監事(非常勤)1名を登用した。
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	(17.6 %)	総教員数	598 名中	女性教員数	104 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実施(実施予定)の取組						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> <li>・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」</li> <li>・本学において女性研究者が少ない分野における女性研究者限定公募</li> <li>・女性研究者を採用した部局に対するインセンティブ</li> <li>・学長枠を用いた女性研究者採用加速・育成プログラム</li> </ul>						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> <li>・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」</li> <li>・本学において女性研究者が少ない分野における女性研究者限定公募</li> <li>・女性研究者を採用した部局に対するインセンティブ</li> <li>・学長枠を用いた女性研究者採用加速・育成プログラム</li> </ul>						
現状に対する課題						
<p>女性限定公募などのポジティブアクションの結果、一定の成果をあげたが、採用者が助教にとどまるなど理工系部局全体の男女共同参画の意識変革や女性研究者の増加には結びついてはいない。29年度は、女性リーダーとして女性研究者採用・育成のロールモデルになり、さらに、本学で女性の少ない研究分野において研究力を発揮していただける女性研究者を採用するため、学長枠を用いた女性研究者採用加速・育成プログラムを実施する。</p>						
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						
策定している						
公表方法						
ホームページ掲載						
URL						
<a href="http://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html">http://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html</a>						
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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数					13%以上	10.9%
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)					19%	17.4%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
理工学系分野における女性研究者限定公募						
女性研究者を採用した部局に対するインセンティブ(女性研究者採用促進経費)						
育児・介護情報交換会の開催						
「かなかわ女性の活躍ムーブメント拡大シンポジウム」共催						
2-4「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	長谷川 真理子					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	33.3 %	(33.3 %)	総教員数	30 名中	女性教員数	10 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実施(実施予定)の取組						
<p>中期計画において「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よるべき措置」のうち、「1 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。</p>						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組						
男女共同参画推進基本計画を整備するための検討を行う。						
現状に対する課題						
特になし。						
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						
策定していない(検討中を含む)						
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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数						
<input type="radio"/> 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)						
<input type="radio"/> その他(1) 検討中					検討中	検討中のため該当なし
その他(2)						
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
検討中のため、該当なし。						
2-4「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	高橋 姿					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	(15.8 %)	総教員数	1087 名中	女性教員数	172 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実施(実施予定)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よるべき措置」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、学長直轄下においてた経営戦略本部を中心として、IR(インスティテューション・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29年度に実施(実施予定)の取組						
「性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる環境」の整備として、研究者のワーク・ライフ・バランスを支援するための「研究補助者の雇用制度」「ライフィベント復帰支援制度」、女性研究者の研究力向上を支援するための「新規採用女性研究者スタートアップ支援制度」、女性の上位職へのキャリアアップを支援するための「上位職シャドウリング研修派遣制度」「女性管理職者を支援する業務補助者の雇用制度」などの制度の運用や、ハラスメント防止等の各種セミナー・研修の開催、ベビーシッター派遣事業割引券の利用促進などを実施している。また、「女性教員比率を20%まで高める」ため、ダイバーシティ推進委員会において、女性教員数の年間数値目標を審議・共有し、具体策として若手人材支援事業における女性枠の設置を予定している。						
現状に対する課題						
女性教員数の数値目標達成に向けた具体策の遂行。						
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						
策定している						
公表方法						
ホームページへの掲載						
URL <a href="http://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/">http://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数				目標値	現状値	
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)				13%	15.2%	
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)				19%	16%	
<input type="radio"/> その他(1) 職員の休暇・休業制度に関する調査				年1回以上	実施済み	
<input type="radio"/> その他(2) 職員への再雇用に係る制度説明				年1回以上	実施済み	
<input type="radio"/> その他(3) 子ども参観日／インターンシップの実施				年1回以上	実施済み	
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・「女性リーダー養成研修」「管理職FOJ」等の開催及び部局長インタビューによる女性教員の登用に向けた意識啓発 ・ダイバーシティ推進委員会における女性教員数の年間数値目標の協議・審議 ・「新潟大学教職員の仕事と生活に関する実態調査」の実施(平成28年11月) ・介護や育児等を理由に退職する職員に対するセカンドスタート制度の説明を実施 ・子ども参観日(平成28年8月22日) ・新潟大学インターンシップ(9人、平成28年8月22日～26日)						
2-4「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	長岡技術科学大学					
学長名	東 信彦					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	10.6 %	(11.1 %)	総教員数	216 名中	女性教員数	23 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実施(実施予定)の取組						
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29年度に実施(実施予定)の取組						
・女性教職員のキャリアパスに関する講演会を実施する						
現状に対する課題						
理工系の進路を選択する女性増加を推進するため、Kawaii理科プロジェクト等を立ち上げ、活動しているが、機械や電気分野については、増えない状況である。そのような状況において、さらに女性教員を目指す理工系女子学生を増やすとなると難しく、大きな課題である。						
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						
策定している						
公表方法						
ウェブサイト(大学のホームページに掲載)						
URL <a href="http://www.nagaokaut.ac.jp/j/annai/danjo/plan2833.pdf">http://www.nagaokaut.ac.jp/j/annai/danjo/plan2833.pdf</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数				目標値	現状値	
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)				20%	10%	
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)				15%	10.9%	
<input type="radio"/> その他(1)						
<input type="radio"/> その他(2)						
<input type="radio"/> その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・女性教員及び管理職の女性事務職員を採用した。						
2-4「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	上越教育大学					
学長名	川崎 直哉					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	23.8 %	(25.0 %)	総教員数	151 名中	女性教員数	36 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。						
現状に対する課題 女性が管理職として活躍できる雇用環境等の整備。						
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 策定している 公表方法 大学ホームページ URL <a href="http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/033woman/index.html">http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/033woman/index.html</a>						
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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数					2割	14%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 男女共同参画推進委員会に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画実施検討専門部会を設置し、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備に向けた課題を明らかにし、具体的な対応策を策定するための提言案を男女共同参画推進委員会に報告した。						
2-4「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 真路					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	(14.6 %)	総教員数	739 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実施(実施予定)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・病児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改善のため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始めた教職員・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。 ・児童をもつ学内教職員を支援する取り組みとして、学内一日学童保育を実施。						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組 ※継続の取組に関しては、平成29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・病児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改善のため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始めた教職員・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。 ・児童をもつ学内教職員を支援する取り組みとして、学内一日学童保育を実施。						
現状に対する課題 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 策定している 公表方法 山梨大学ホームページ URL <a href="http://www.yamanashi.ac.jp/about/133">http://www.yamanashi.ac.jp/about/133</a> <a href="http://www.conohana.yamanashi.ac.jp/about/5">http://www.conohana.yamanashi.ac.jp/about/5</a>						
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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数					11%	15.1%
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)					17%	14.5%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください ・女性教員を対象としたロールモデル情報を発信する。 ・スキルアップセミナーを年1回以上開催する。 ・部局長を対象としたダイバーシティマネジメント研修を企画し、実施する。 ・「能力同等なら女性優先」の方針のもと、引き続き女性教員をはじめとする女性研究者を積極的に採用・養成する。 ・本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信する。 ・将来のキャリアを考えるセミナー等を通して、次世代を担う若手人材を育成する。 ・育児をするものに対して、近隣保育園等と協力した育児サポートを展開する。 ・女性教員をはじめとする女性研究者の復帰を支援するため、学会参加や論文執筆等に対して助成する。 ・継続的に現状を把握するため、全学意識調査を実施する。 ・妊娠・出産・子育て・介護と教育・研究活動との両立、ハラスメントや人間関係等の男女共同参画をめぐる諸問題の総合的な相談窓口を整備し、充実させる。 ・ランチ会など、日常的に悩みを相談できる交流の機会を定例化させる。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	16.6 %	(16.8 %)	総教員数	1047 名中	女性教員数 174 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実施(実施予定)の取組					
第3期中期目標では、「若手研究者、外国人研究者、女性教員の比率を向上させ、多様性のある教育研究環境を形成する。」としている。また第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員の在職比率を高めるとともに、女性教員の入材育成を進める。」としている。 これを達成するため、平成28年4月に女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画を策定し、常勤教員の新規採用者のうち20%以上が女性となるよう、第三期中期計画における各学部等の女性教員増員目標数を設定した。 なお、女性教員の管理職比率について、平成28年4月に10.1%となり、平成29年4月には12.9%まで向上し、女性教員の比率については、15.3%(平成27年5月1日時点)から16.0%(平成28年5月1日時点)に向上した。 また、将来の事務職員における管理職候補者育成のため、新たに女性リーダー研修を 平成28年5月27日に開催し、30~40代の主査、主任16名が参加した。					

上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組
平成29年度計画では、「前年度に引き続き、女性教員の在職比率を向上させ、また、女性教員の管理職比率を10%以上とする。」としている。 前年度に引き続き、女性教員の在職比率を向上させ、管理職比率10%以上を維持できるよう、人事を行うとともに、女性教員の資質向上のため、研修等を行うこととしている。 なお、昨年に引き続き、女性リーダー研修を平成29年5月26日(金)に開催し、女性の主査・主任16名が参加した。

現状に対する課題
常勤教員に占める女性教員が少なく、自然科学系の女性教員数が特に不足している。年々増加傾向にはあるが、採用の対象となる自然科学系の博士課程修了者の女性比率が低いため、女性教員の確保に苦慮している。

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
策定している
公表方法
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」での公表
URL <a href="http://positive-nyouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/">http://positive-nyouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/</a>

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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		10%	12.9%
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			
<input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		20%	23.53%
その他(1)			
その他(2)			
その他(3)			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
採用した常勤教員に占める女性教員の割合を20%以上となるよう、第三期中期計画における各学部等の女性教員増員目標数を設定し、運用を行っている。
また、女性教員の管理職比率を10%以上とするため、それに配慮した人事を行うとともに、将来の事務職員における管理職候補者育成のため、新たに女性リーダー研修を 平成28年5月27日に開催した。

2-4 「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29年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	(17.6 %)	総教員数	853 名中	女性教員数 149 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実施(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横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ト制度、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					

上記のうち、平成29年度に実施(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横断ミーティングの実施。
②組織を変えるプロジェクト：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ト制度、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相談の実施

上記の取組を実施し、女性教員比率25%、女性教授比率15%、役員及び部局長等の女性比率15%、事務系女性管理職への登用目標値10%を目指す。

現状に対する課題
男女共同参画推進のための取組みは着実に実施しているが、女性教員比率は緩やかな上昇を示しているため、取組みに対する検討が必要である。
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
策定している
公表方法
富山大学HP
URL <a href="http://www.u-toyama.ac.jp/outline/public/action-plan/pdf/gender-plan01.pdf">http://www.u-toyama.ac.jp/outline/public/action-plan/pdf/gender-plan01.pdf</a>

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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		10%	11.87%
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		25%	18.1%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
<input type="radio"/> その他(1) 役員に占める女性割合		11.1%	11.11%
<input type="radio"/> その他(2) 役員及び部局長等に占める女性割合		15%	10%
その他(3)			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください
・教員の人事選考委員会に男女の外部委員の参加を推奨し支援する。
・女性の採用・昇任に積極的な部局へ支援を行う。

2-4 「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
女性教員比率25%、女性教授比率15%、役員及び部局長等の女性比率15%にすることや、事務系女性管理職への登用の目標値を10%とするとともに、就労環境の整備を行う。

大学名	金沢大学					
学長名	山崎 光悦					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	(16.2 %)	総教員数	1039 名中	女性教員数	167 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実施(実施予定)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」を掲げている。						
そのための取組として、新たに分野別女性教員採用割合目標値を設定し、理工系の人事を原則として全て女性限定公募から開始することとした。また、コンカレント・アポイントメント制度(クロスアポイントメントと同義)を活用して、企業等から優秀な女性研究者を招致することも積極的に推進し、女性研究者の採用を増加させるとともに、女性研究者等研究支援制度の実施、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29年度に実施(実施予定)の取組						
平成29年度から分野別女性教員採用割合目標値達成に向け、女性限定公募を導入することとし、理工系については、原則として全ての人事を女性限定公募から開始する等の取り組みを行う。						
現状に対する課題						
教員を公募するにあたり、女性の応募者が少ない。分野によっては、女子学生の在籍が少なく、女性研究者を増加させることが難しいが、上記の取組等を行うことにより改善を目指す。						
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						
策定している						
公表方法						
HPによる掲載						
URL <a href="http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_jinji/danjo/ActionPlan_H28.4.pdf">http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_jinji/danjo/ActionPlan_H28.4.pdf</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数				目標値	現状値	
				25%以上	22.8% (H29.3.31現在)	
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)				目標値	現状値	
				22%以上	17.6% (H29.3.31現在)	
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)						
<input type="radio"/> その他(1)		年次有給休暇の平均取得日数		目標値	現状値	
				50%程度増加	6.4日 (H27.1.1～H27.12.31)	
その他(2)						
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
●教員公募をする際は「金沢大学では、男女共同参画を積極的に推進しています。詳しくは下記のURLを御参照ください。 <a href="http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/index.html">http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/index.html</a> 」と必ず記載している。						
●分野別女性教員採用割合目標値を設定した。						
●女性限定公募を導入するための環境整備を行った。						
2-4「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						
●分野別女性教員採用割合目標値						

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29年5月1日現在の女性教員比率	6.0 %	(5.6 %)	総教員数	150 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組						
女性教員比率を増加させるため、学長主導で女性教員ポストを3名分確保し、採用候補者として優秀な女性研究者がいる場合、速やかに選考を行うことを決定した。						
現状に対する課題						
指導的役割を担う女性役職員の増加について、現状、女性教員数が少ないとから、女性教員等を増加させることを優先的課題として取り組んでいる。女性教員数の増加達成後、適任者について役職への就任を計画しており、長期的な対応となることが見込まれる。						
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						
策定している						
公表方法						
大学HP						
URL <a href="https://www.jaist.ac.jp/about/data/womam-career.pdf">https://www.jaist.ac.jp/about/data/womam-career.pdf</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数				目標値	現状値	
				20%程度	5%	
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)						
<input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)						
<input type="radio"/> その他(1)						
<input type="radio"/> その他(2)						
<input type="radio"/> その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・男女共同参画を担当する副学長(女性)を配置。						
・将来、指導的役割を担うことが期待される女性教員を増やすため、女性限定の公募を実施し、2名の女性准教授を採用。						
・事務部内において、副課長級ポストに4名を配置することを決定。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	(18.3 %)	総教員数	551 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 前年度目標値に達した女性の管理職等の割合について、次年度も目標値が維持または上回るように、女性管理職の登用を進める。						
現状に対する課題 女性教員のさらなる積極的な登用のため、学内における意識の醸成を促す。						
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 策定している 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 <a href="http://danjyo.ad.u-fukui.ac.jp/about/about02/">http://danjyo.ad.u-fukui.ac.jp/about/about02/</a>						
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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數						
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			18%	18.15%		
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 全学運営会議や男女共同参画推進センター会議等において、現状の女性教員の在職比率を報告し、各部局における女性教員の積極的な採用を依頼した。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	(16.1 %)	総教員数	759 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実施(実施予定)の取組 ・多様性人材活力推進の基本方針に則り同行動計画を着実に実施する。 大学運営における多様性人材活力を推進する。 男女共同参画を推進する。 外国人構成員の支援と文化的多様性を促進する。 障がいのある構成員を支援する。 学生・教職員への多様性人材活力推進に関する啓発活動を推進する。 地域社会・国際社会との連携を通じた多様性人材活力を推進する。						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組 ・多様性人材活力推進の基本方針に則り同行動計画を着実に実施する。 大学運営における多様性人材活力を推進する。 男女共同参画を推進する。 外国人構成員の支援と文化的多様性を促進する。 障がいのある構成員を支援する。 学生・教職員への多様性人材活力推進に関する啓発活動を推進する。 地域社会・国際社会との連携を通じた多様性人材活力を推進する。						
現状に対する課題 学内の意識改革 女性研究者の上位職の登用 女性研究者の採用数の増加						
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 策定している 公表方法 HPにて公表 URL <a href="http://www.gifu-u.ac.jp/about/approach/josei280401.pdf">http://www.gifu-u.ac.jp/about/approach/josei280401.pdf</a>						
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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數						
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			20.4%	16.9%		
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)						
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	女性教員の上位職比率(教授)		11.4%	9.6%		
<input checked="" type="radio"/> その他(2)	女性教員の上位職比率(准教授・講師)		18.9%	17.4%		
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 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						
2-4「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	静岡大学					
学長名	石井 潔					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	14.7 %	(14.7 %)	総教員数	715 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実施(実施予定)の取組 中期目標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じ、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「支援の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29年度に実施(実施予定)の取組 女性管理職育成に向けた意識改革と支援制度の検討、女性・マイノリティ理解に向けての意識啓発および、オンデマンド支援の充実と環境整備の推進を行う。						
現状に対する課題 2017年5月現在、女性教員比率は14.7%であり、役員は1名、管理職は6.7%の女性が登用されている。目標を確実に達成するためには、①管理職および女性双方のさらなる意識改革、②女性研究者の研究力向上、③女性研究者だけでなく、組織の構成員全体を対象とした働き方改革が必要である。上記取り組みは、この3つの課題の解決および、目標値達成のために取り組む。						
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 策定している 公表方法 大学ホームページ URL <a href="http://www.shizuoka.ac.jp/outline/index.html">http://www.shizuoka.ac.jp/outline/index.html</a>						
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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数 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)					役員1名以上、 管理職13%以上	役員1名、 管理職6.7%
<input type="radio"/> その他(1) 男性教職員の育児休業取得率 その他(2) その他(3)					6%以上	未集計
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 出産・育児・介護支援に関するリーフレットを改訂後、配布を行い、両立支援制度の周知を図った。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	20.4 %	(20.9 %)	総教員数	319 名中	女性教員数	65 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実施(実施予定)の取組 病児・病後保育室を開設し、運用(8月1日予定)を開始するとともに、意識啓発のためのセミナー等を実施する。						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組 男女共同参画講演会の実施。						
現状に対する課題 職員一人一人の意識改革が重要である。						
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 策定している 公表方法 ホームページ URL <a href="https://www.hama-med.ac.jp/uni_introduction_report_female.html">https://www.hama-med.ac.jp/uni_introduction_report_female.html</a>						
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	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数 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)						
<input type="radio"/> その他(1) その他(2) その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
2-4「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 総長																										
平成29年5月1日現在の女性教員比率	17.3 %	(17.4 %)	総教員数	2364 名中	女性教員数	409 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実施(実施予定)の取組																											
<input type="checkbox"/> 女性教員の割合増加(教員全体の20%目標) <input type="checkbox"/> 女性管理職の登用推進 <input type="checkbox"/> 男女共同参画推進拠点設立 <input type="checkbox"/> ジェンダー平等による国際連携の推進																											
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組																											
<input type="checkbox"/> 国際公募による女性Pの採用及び発展型ポジティブアクションプロジェクトによる若手女性研究者の採用を継続実施とともに、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%達成を目指す。 <input type="checkbox"/> 女性教員の採用、女性教員の上位職登用のために、インセンティブ施策を行う。 <input type="checkbox"/> 国連機関UN Womenが主導する「HeForShe」(世界規模で行うジェンダー平等推進運動)を推進する世界の主要10大学に選出され、HeForShe推進の取組を国内外で行う。 <input type="checkbox"/> 男女共同参画センター設立により、男女共同参画推進事業に加え、ジェンダー研究・教育をより一層強化する。 <input type="checkbox"/> ジェンダー・リサーチ・ライブラリの蔵書・資料・コレクションの登録・整備を行うとともに、ジェンダー学を通じた学内ネットワークを構築し、ジェンダー研究の普及に務める。																											
現状に対する課題																											
<input type="checkbox"/> 女性教員の上位職比率が伸びていない点																											
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																											
策定している																											
公表方法																											
大学のHP(法令等に基づく公表事項)																											
URL																											
<a href="http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/objectives/public-subject/index.html">http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/objectives/public-subject/index.html</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>20%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>20%</td> <td>17.4%</td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	20%	16%	<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	17.4%	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)		
	目標値	現状値																									
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	20%	16%																									
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%	17.4%																									
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																											
<input type="checkbox"/> 国際公募による女性Pの採用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 <input type="checkbox"/> 女性教職員が働きやすい環境整備の一環として、本学が運営している保育園、学童への子供の優先的受入を、また、ライフイベント中の女性教員について、必要な場合に研究支援員を配置																											
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	18.0 %	(18.0 %)	総教員数	233 名中	女性教員数	42 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実施(実施予定)の取組																											
<input type="checkbox"/> 「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29年度に実施(実施予定)の取組																											
<input type="checkbox"/> マスタープランに基づいた年次計画を作成する。 <input type="checkbox"/> 女性研究者率、役員における女性率、女性管理職率の維持。 <input type="checkbox"/> 育児休業制度利用率の維持。 <input type="checkbox"/> Webサイトを利用しての相談体制の確立。																											
現状に対する課題																											
特になし。																											
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																											
策定している																											
公表方法																											
愛知教育大学Webサイト																											
URL																											
<a href="https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html">https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 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</td> <td>1名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 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</td> <td>10名/年</td> <td>11名/年</td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	管理職に占める女性に割合又は人數			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)			<input type="radio"/> 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	1名	1名	<input type="radio"/> 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名/年	11名/年	その他(3)		
	目標値	現状値																									
管理職に占める女性に割合又は人數																											
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)																											
<input type="radio"/> 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	1名	1名																									
<input type="radio"/> 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名/年	11名/年																									
その他(3)																											
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																											
<input type="checkbox"/> 育児休業から復職した女性職員に「ワーキングマザー研修」を実施。 <input type="checkbox"/> 育児中の男性職員を中心に「子育てランチトーク」を実施。																											
2-4「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																											
<input type="checkbox"/> 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	鶴飼 裕之																							
平成29年5月1日現在の女性教員比率	7.6 %	(7.8 %)	総教員数	355 名中	女性教員数	27 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実施(実施予定)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。																								
<b>上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組</b> 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10.7%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10.7%以上とする。 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。																								
<b>現状に対する課題</b> 特になし																								
<b>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</b> 策定している 公表方法 男女共同参画推進センターHPに掲載 URL <a href="http://www.nitech.ac.jp/gender/about/plan_diversity.html">http://www.nitech.ac.jp/gender/about/plan_diversity.html</a>																								
<b>2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目</b> <table border="1"> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>目標値</td> <td>現状値</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>○ その他(1) 女性研究者(教員、研究員)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>10.5%</td> <td>11.8% (平成29年4月1日現在)</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					管理職に占める女性に割合又は人數	目標値	現状値	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) 女性研究者(教員、研究員)に占める女性の割合(在職率)	10.5%	11.8% (平成29年4月1日現在)	その他(2)			その他(3)			目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數	目標値	現状値																						
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) 女性研究者(教員、研究員)に占める女性の割合(在職率)	10.5%	11.8% (平成29年4月1日現在)																						
その他(2)																								
その他(3)																								
<b>2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください</b> ・女性教員を積極的に採用するため、女性限定公募や女性優先公募を積極的に行う。 ・育児・介護休業の説明会を実施し、教職員が育児休業からスムーズに復職できるよう支援する。 ・女性研究者メンター制度の制定																								
<b>2-4 「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</b> 女性研究者の在職比率を10.3%以上にする。																								

大学名	豊橋技術科学大学																							
学長名	大西 隆																							
平成29年5月1日現在の女性教員比率	8.2 %	(8.4 %)	総教員数	220 名中	女性教員数	18 名																		
<b>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実施(実施予定)の取組</b> ・人事委員会を中心に、各所属における女性教員採用計画の策定や本学初となる女性限定公募を実施した。 ・女性教員採用奨励のための新たな措置として、女性限定公募(教授)を行う場合、条件を満たせば学長裁量ポスト(教授)の使用を認めるなど、一定の優遇措置を講じた。 ・名古屋大学、名古屋市立大学との連携により、女性研究者採用や上位職登用に向けた取組、研究力向上に向けた取組、ワークライフバランス推進に向けた取組などを実施しており、リアルタイムの情報提供と共に、今まで以上に女性研究者の活動支援に取り組んでいる。 ・女性研究者の就業支援のため、図書館に女性支援エリアとして、授乳・休憩室、更衣室を設置し、就業環境の整備を行った。																								
<b>上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組</b> ・引き続き女性限定公募や女性優先採用等により、女性教員採用に積極的に取り組む。 ・ワークライフバランス推進及びダイバーシティマネジメント意識向上のため、FD,SD研修の一環とした講演会を開催。																								
<b>現状に対する課題</b> 女性限定公募等の取組により、雇用は促進されているが、長期的に雇用を維持するためには、授業の代替制度等、就業負担の軽減に関する支援制度のさらなる拡充が課題となっている。																								
<b>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</b> 策定している 公表方法 ホームページ URL <a href="http://www.equal.tut.ac.jp/">http://www.equal.tut.ac.jp/</a>																								
<b>2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目</b> <table border="1"> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>目標値</td> <td>現状値</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>○ その他(1) 女性の常勤職員(助教～教授)</td> <td>18名</td> <td>18名</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					管理職に占める女性に割合又は人數	目標値	現状値	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) 女性の常勤職員(助教～教授)	18名	18名	その他(2)			その他(3)			目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數	目標値	現状値																						
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) 女性の常勤職員(助教～教授)	18名	18名																						
その他(2)																								
その他(3)																								
<b>2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください</b> 女性限定公募の奨励																								
<b>2-4 「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</b> ・平成33年度の専任教員における女性割合を10%以上、指導的地位に占める女性の割合として、役員は15%以上、管理職は10%以上確保する(第3期中期計画)																								

大学名	三重大学																																	
学長名	駒田 美弘																																	
平成29年5月1日現在の女性教員比率	17.1 %	(17.2 %)	総教員数	802 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実施(実施予定)の取組																																		
<p>・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。</p> <p>・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。</p>																																		
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組																																		
<p>・男女共同参画の推進等社会的要請への対応に向けて、職場環境及び問題点の調査結果等を基に、実施計画を策定する。また、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。</p> <p>・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の把握を行う。女性教員については、昨年度の実績を踏まえて、引き続き全学會議等において増加に向けた啓発を行う。また、事務系職員については、女性の幹部職員候補者に対して能力開発研修等を行う。</p>																																		
現状に対する課題																																		
<p>・事務系職員の指導的地位にある女性の配置については、新たな女性幹部職員が得られず、女性の幹部職員候補者に対して能力開発研修を行う等、女性幹部職員の育成に重点的に取り組む必要がある。</p>																																		
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																																		
<a href="http://www.mie-u.ac.jp/danjp/jyosei.pdf">http://www.mie-u.ac.jp/danjp/jyosei.pdf</a> <a href="http://positive.ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201604011010493535340_1.pdf">http://positive.ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201604011010493535340_1.pdf</a>																																		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>18%以上</td> <td>17.1%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>その他(1) 事務系職員の指導的地位に占める女性比率</td> <td>20%以上</td> <td>8.57%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>									目標値	現状値	管理職に占める女性に割合又は人數				<input checked="" type="radio"/>	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%以上	17.1%	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)				<input checked="" type="radio"/>	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	8.57%	その他(2)				その他(3)			
		目標値	現状値																															
管理職に占める女性に割合又は人數																																		
<input checked="" type="radio"/>	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%以上	17.1%																															
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)																																		
<input checked="" type="radio"/>	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	8.57%																															
その他(2)																																		
その他(3)																																		
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																																		
<p>女性教員については、全学會議等において増加に向けた啓発を行い、大学教員人事制度ワーキンググループにおいて、28年度の配置状況および年間の推移について検証した。事務系職員の指導的地位にある女性の配置については、今後、女性の幹部職員候補者の能力開発の実施等、女性幹部職員の育成に重点的に取り組むこととした。</p>																																		
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	23.0 %	(23.5 %)	総教員数	209 名中	女性教員数	48 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。																																		
現状に対する課題																																		
常勤職員について、次期管理職層(課長補佐、係長等)の女性が、現状48名中、7名と数が少ないため、次期女性管理職への登用に難がある。																																		
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																																		
策定している																																		
公表方法																																		
ホームページ																																		
URL																																		
<a href="http://www.shiga-u.ac.jp/information/cooperation-planning/">http://www.shiga-u.ac.jp/information/cooperation-planning/</a>																																		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>12.5%</td> <td>12.5%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>									目標値	現状値	<input checked="" type="radio"/>	管理職に占める女性に割合又は人數	12.5%	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)			
		目標値	現状値																															
<input checked="" type="radio"/>	管理職に占める女性に割合又は人數	12.5%	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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																																		
常勤職員について、次期管理職層の登用試験を実施した。																																		
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	23.0 %	(23.3 %)	総教員数	366 名中	女性教員数	84 名																		
<p>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実施(実施予定)の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、ハラスマ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。</li> <li>・研究環境を改善するため、ライフィベントに応じた研究支援員配置などの支援を行う。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>																								
<p>上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、ハラスマ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。</li> <li>・研究環境を改善するため、ライフィベントに応じた研究支援員配置などの支援を行う。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>																								
<p>現状に対する課題</p> <p>女性教員の採用人数を増加させる取組の一つとして、本学の男女共同参画推進室の活動を学内外に広報し、支援体制の周知を行っているが、女性研究者の応募人数が伸び悩んでいることが現状に対する課題である。</p>																								
<p>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</p> <p>策定している</p> <p>公表方法</p> <p>ホームページへの掲載</p> <p>URL <a href="https://www.shiga-med.ac.jp/introduction/gender-equality">https://www.shiga-med.ac.jp/introduction/gender-equality</a></p>																								
<p>2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>28%</td> <td>26.7%</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>23%</td> <td>25.3%</td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	28%	26.7%	<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23%	25.3%	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)			目標値	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	28%	26.7%																						
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23%	25.3%																						
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)																								
<p>2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性の割合及び人數の向上を促進させるため、女性職員を女性管理職人材育成研修会への参加を支援した。</li> <li>・研究とライフィベントの両立を支援するため、出産、育児、介護及び家族の看護等を行っている研究者に対して、研究支援員を配置し、離職を防止した。</li> </ul>																								
<p>2-4 「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</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>																								
大学名	京都大学																							
学長名	山極 寿一																							
平成29年5月1日現在の女性教員比率	11.7 %	(11.7 %)	総教員数	3361 名中	女性教員数	392 名																		
<p>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実施(実施予定)の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者の支援強化として、本学における育児・介護支援制度の広報の実施。</li> <li>・優秀な若手女性研究者を表彰する第10回たちばな賞の実施。</li> <li>・研究者のワークライフバランスの調整を図りやすくなるため、待機入園児保育室の継続開室及びベビーシッターア助成券の年度当初からの配付。</li> <li>・全学の男女共同参画アクションプランに則った、部局毎の同アクションプラン策定及びその実行の促進。</li> <li>・女性職員対象のライフィベントを前提としたキャリアデザインセミナーを実施し、本学における育児・介護休業制度等や各種支援制度を説明し、女性職員の働き方の向上へつなげる。</li> </ul>																								
<p>上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組</p> <p>上記について、すべて平成29年度中に実施を予定している。</p>																								
<p>現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職が少数であり、その割合も低い。</li> <li>・超過勤務等により職務と家庭生活の両立が困難となっている。</li> <li>・女子学生が少なく、将来を担う女性研究者が育ちにくい環境にある。</li> </ul>																								
<p>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</p> <p>策定している</p> <p>公表方法</p> <p>大学ホームページでの掲載</p> <p>URL <a href="http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality/suisin.html">http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality/suisin.html</a></p>																								
<p>2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目</p> <table border="1"> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 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</td> <td>15%</td> <td>約11%</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					管理職に占める女性に割合又は人數			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)			<input type="radio"/> 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%	約11%	その他(2)			その他(3)			目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人數																								
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)																								
<input type="radio"/> 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%	約11%																						
その他(2)																								
その他(3)																								
<p>2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標達成に向け、事務系女性管理職計画的な配置を行った。</li> </ul>																								
<p>2-4 「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</p>																								

大学名	京都教育大学					
学長名	細川 友秀					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	25.0 %	(25.9 %)	総教員数	120 名中	女性教員数	30 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。						
現状に対する課題 (1)採用における男女割合、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性の割合が低い。 (2)有給休暇取得率の低い職種等がある。 (3)裁量労働制による教員の労働時間報告において通常勤務者の労働時間数より多い者の割合が高い。						
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						
策定している						
公表方法						
ホームページ						
URL <a href="http://www.kyoko-u.ac.jp/danjo/about/">http://www.kyoko-u.ac.jp/danjo/about/</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數			目標値	現状値		
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			13%	14.8%		
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・仕事と家庭の両立に資する休暇等の制度等を周知するため、全教職員を対象とした男女共同参画推進研修会を実施 ・長時間労働の縮減に向けた、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会を実施 ・「ベビーシッター派遣事業」に係る「ベビーシッター派遣事業割引券」の発行						
2-4「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	京都工芸織維大学					
学長名	古山 正雄					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	15.1 %	(15.5 %)	総教員数	311 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組

- ・出産・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。
- ・女性教職員の新規採用を活用し、女性教員比率は13.8%以上、女性職員比率は31%以上とする。
- ・女性・若手・外国人の研究者の雇用促進に努めるとともに、「男女共同参画に向けた取組」を順次実行する。

現状に対する課題

特にありません

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/160401danzokyoudousankaku/](https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/160401danzokyoudousankaku/)

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	現状値
<input type="radio"/>	管理職に占める女性に割合又は人数	25%	10%
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)			
<input type="radio"/>	その他(1) 役員のうち1名以上を女性で登用する	1名	1名
その他(2)			
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・女性役員の登用
- ・女性教員の教授への昇進や女性職員の管理職(課長級)への昇任

2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	14.7 %	(14.7 %)	総教員数	3231 名中	女性教員数 475 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実施(実施予定)の取組					
<p>男女共同参画について、中期目標においては「大学の多様な活動を支えるため、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。」と記載するとともに、中期計画においては「男女協働推進を加速させるため、構成員の意識や働き方の改革を図るとともに、育児室、短時間勤務制度など必要な環境を整備する。また、ポジティブアクション等の実施により、女性教員の採用比率等を向上させ、女性管理職の割合も11%程度に増加させる。さらに、産学官連携による女性研究者循環型育成クラスターを平成31年度に形成し、自然科学系女性研究者の育成を強化する。」と記載している。</p> <p>平成28年4月には「大阪大学男女協働推進宣言」を策定・公表し、以下の「男女協働推進アクションプラン」を全般的に推進することを宣言している。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学修・研究・就業と家庭生活の両立支援の強化</li> <li>2. 女子学生・女性上位職拡大の加速化</li> <li>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</li> </ol> <p>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、実施体制の整備・強化、女性研究者の積極的な採用と上位職登用、女性研究者の研究力向上および女子学生・女性研究者向けのキャリアパスの支援、ダイバーシティ環境の整備、意識啓発や働き方改革のための取組等を行っている。</p>					
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組					
<p>①実施体制の整備と強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部局と連携してダイバーシティ事業の推進を図るため、部局長をメンバーとするダイバーシティ事業推進協議会を設立。</li> <li>・ダイバーシティ事業へ助言をいただいため、有識者によるアドバイザリーボードを設置。</li> <li>・女性研究者を育成するため、ダイバーシティ事業の共同実施機関と協力機関が参加する産学官連携「大阪男女協働推進連携会議」を設立。</li> </ul> <p>②積極的な採用と上位職への登用のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き大学留保ポストや自主経費を活用した本部・部局連携型女性研究者比率向上システムを運用し、女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率の向上を図り、女性教授が0名の研究科を解消する。</li> <li>・大学・研究機関とのクロスアポイントメントに加えて、企業との連携による「産学クロスアポイントメント」を強力に推進し、実施した部局にインセンティブを付与。</li> <li>・女性職員を対象とした「女性リーダー育成プログラム」を実施。</li> </ul> <p>③女性研究者の研究力向上および女子学生・女性研究者のキャリアパス支援のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究者をプロジェクトリーダーとした多様な産学官連携の共同研究への支援を実施。</li> <li>・共同型メンター制度を継続・発展せるとともに、プロモーティングメンター制度を新設。</li> <li>・女性研究者ネットワークを構築し、研究成果発表会や交流会等を開催。</li> <li>・女子学生を組織し、企業や研究機関と連携して自然科学系分野をめざす女子中高生との交流会を実施。</li> <li>・社会人の学び直し支援、修士号、博士号取得のための受入の実施。</li> </ul> <p>④ダイバーシティ環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに建設される共創イノベーション棟の1階に、一時預かり保育室を備えた男女協働推進センター・コラボレーティブスペースを設置し、活用を図る。</li> <li>・研究支援員制度、短期教育研究支援員制度を継続して実施。</li> <li>・一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助を実施。</li> <li>・シンポジウム等を開催する際の臨時託児室の設置を引き続き支援。</li> </ul> <p>⑤意識啓発や働き方改革のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革に関する情報提供を行い、意識改革を推進するため、産学官連携によるセミナーや地域に開かれたシンポジウムを開催。</li> <li>・男女協働意識についてのアンケート調査を引き続き実施し、結果分析を行う。</li> <li>・教職員を対象とするテレワークの検討を行う。</li> <li>・男性教職員の育児休業取得に向けた支援を引き続き実施。</li> <li>・新任教員研修において男女協働推進に向けた意識啓発講演を実施。</li> </ul>					
現状に対する課題					
働き方改革、女性管理職の意識改革、女性管理職の増強、男性教職員の育児休業取得率の増加に向けた取り組みのさらなる強化が必要である。					
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					
策定している					
公表方法					
ホームページ					
URL					
<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/action-plan/">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/action-plan/</a>					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目					
管理職に占める女性に割合又は人数					
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		18% (H31.4~)	16.4%		
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		25% (H28.4~)	25.2% (H28年度)		
その他(1)					
その他(2)					
その他(3)					
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください					
①女性研究者の積極的な採用と上位職登用					
・留保ホスト等を活用した本部・部局連携型女性教員比率向上システムにより、女性教員の採用比率が前年度(平成27年度)より1.7ポイント向上して25.2%となり、女性教員の在職者数が合計32名増加した。そのうち、女性教員者数は8名、准教授者数は14名増加した。					
②女性研究者増加に向けた部局との連携体制の構築					
・第3期中期目標期間における本学の部局評価制度に係る指標の1つとして、「女性教員比率」を設定するとともに、平成29年度から部局長をメンバーとする「ダイバーシティ事業推進協議会」を設置することを決定し、女性研究者増加に向けて部局と連携して取組み体制を強化した。					
③産学連携を含むクロス・アポイントメント制度の推進					
・産学クロス・アポイントメントを推進するための規程整備を行い、ダイキン工業の女性社員を工学研究科助教として採用した。					
④環境整備					
・研究支援員制度(長期)、教育研究支援制度(短期)、学内保育施設の運営、病児・病後児保育を継続して実施した。					
・一時預かり保育室を豈中及び箕面キャンパスに開設し、一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助を実施した。					
・本学が開催に賛同する、または本学が開催される学会、研修会、会議等で臨時託児室を設置する場合の費用補助を行った。					
・平成29年3月に学童保育を実施し、教職員・学生が利用した。					
⑤意識啓発					
・男女協働推進センター設立シンポジウムやダイバーシティ研究環境実現イニシアティブのキックオフとして大阪大学シンポジウムを開催。					
・「子育て・介護等両立支援ガイドブック」を作成し、構成員に配布した。					
・男女協働推進センターニュースを発行し、構成員に配布した。					
・意識改革に向けたアンケート調査「男女協働意識に関するアンケート」を実施し、結果をHPで公表した。					
2-4「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 20.0%					
・女性研究者 採用計画 30.0%					
・女性教員上位職 在職計画 340人					

大学名	大阪教育大学																									
学長名	栗林 澄夫																									
平成29年5月1日現在の女性教員比率	26.3 %	(26.4 %)	総教員数	262 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 女性教員の増員について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。																										
現状に対する課題 全体としての女性教員比率は目標の25%を維持できているが、一部の専門分野においては教員公募に対する女性応募者数の割合 자체が低く採用が困難であるなど、分野による偏りがみられる。																										
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 策定している 公表方法 大学ウェブサイトへの掲載 URL <a href="http://osaka-kyoiku.ac.jp/university/jiriji/diversity/">http://osaka-kyoiku.ac.jp/university/jiriji/diversity/</a>																										
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人数</td> <td>14.6%</td> <td>17.65%</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							目標値	現状値	○ 管理職に占める女性に割合又は人数	14.6%	17.65%	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)		
	目標値	現状値																								
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	14.6%	17.65%																								
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 女性の管理職増加を下支えする取組として、部下の仕事と家庭生活の両立を応援し、働きやすい職場づくりを推進とともに、自らも両立を楽しむことを宣言する「イクボス宣言」を、柏原市、柏原市商工会、学校法人玉手山学園と共同で実施した。																										
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	25.5 %	(25.9 %)	総教員数	153 名中	女性教員数 39 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実施(実施予定)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」「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29年度に実施(実施予定)の取組 平成29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) ・女性事務職員を対象とした、女性職員活性化研修の実施 ・介護休業に係る支援制度の利用促進策の検討 (中期計画54関係) ・男性教職員の育児休業制度の利用促進策の検討 ・育児・介護に係る支援制度のWebページの内容の充実																										
現状に対する課題 特にありません。																										
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 策定している 公表方法 本学Webページ上で公開 URL <a href="http://www.hyogo-u.ac.jp/gender/index.php">http://www.hyogo-u.ac.jp/gender/index.php</a>																										
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○ 管理職に占める女性に割合又は人数</td> <td>15%以上</td> <td>14.285%</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td>平均30%以上</td> <td>44.44% (平成28年度)</td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							目標値	現状値	○ 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	14.285%	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	44.44% (平成28年度)	その他(1)			その他(2)			その他(3)		
	目標値	現状値																								
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	14.285%																								
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	44.44% (平成28年度)																								
その他(1)																										
その他(2)																										
その他(3)																										
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください ・女性管理職割合を15%以上とするための具体策の策定。 ・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の策定 ・男女共同参画のWEBページ内の「育児・介護支援制度」のページのリニューアルを実施 ・女性教職員の育児支援体制の改善を図ることを目的として、「本学の男女共同参画に係る施策に関するアンケート調査」を実施																										
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	16.5 %	(16.7 %)	総教員数	1622 名中	女性教員数	268 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実施(実施予定)の取組 女性研究者の上位職への登用支援、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・障碍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29年度に実施(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、女性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。また、教育研究力、マネジメント力のスキルアップのためのセミナー及び研修会を実施する。 2.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、一時預かり保育室の増設を行う。																											
現状に対する課題 予算の削減や人事制度の改定(ポイント制導入)等の環境変化の影響もあり、人事の動きが活発でない状況にあり、女性の採用率・昇任数は伸びていない。各部局へのヒアリングを通して部局ごとの状況を把握し、効果的な対策を打ち出す必要がある。また、子育てと仕事の両立支援のため様々な取組を実施しているが、利用者が増えていない取組もあるため、効果的な広報を実施する必要がある。																											
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 策定している 公表方法 大学HP URL <a href="http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/pdf/2016/josei_koudoukeikaku_2803.pdf">http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/pdf/2016/josei_koudoukeikaku_2803.pdf</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td>30%以上</td> <td>25.2% (H29.3.31現在)</td> </tr> <tr> <td>その他(1)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	管理職に占める女性に割合又は人數			教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			<input checked="" type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	30%以上	25.2% (H29.3.31現在)	その他(1)			その他(2)			その他(3)		
	目標値	現状値																									
管理職に占める女性に割合又は人數																											
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)																											
<input checked="" type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	30%以上	25.2% (H29.3.31現在)																									
その他(1)																											
その他(2)																											
その他(3)																											
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください ・女性限定公募を実施した部局へインセンティブ経費を支援(2件) ・女性教員割合の少ない部局を、男女共同参画担当理事と男女共同参画推進室長が訪問し、部局長より現状や今後の対策についてヒアリングを実施																											
2-4「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	奈良教育大学																										
学長名	加藤 久雄																										
平成29年5月1日現在の女性教員比率	20.6 %	(21.9 %)	総教員数	102 名中	女性教員数	21 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 前年度に引き続き管理職等の女性割合の向上を図るべく、一般事業主行動計画の目標等の周知と理解を促進するなどの具体的な取組を検討する。																											
現状に対する課題																											
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 策定している 公表方法 大学ホームページに掲載 URL <a href="http://www.nara-edu.ac.jp/guide/emp_action_plan.html">http://www.nara-edu.ac.jp/guide/emp_action_plan.html</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>8.7%以上</td> <td>13.04%</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="radio"/> その他(1) 教職員に占める女性の割合(在職率)</td> <td>22%以上</td> <td>32.32%</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	8.7%以上	13.04%	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)			<input checked="" type="radio"/> その他(1) 教職員に占める女性の割合(在職率)	22%以上	32.32%	その他(2)			その他(3)		
	目標値	現状値																									
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	8.7%以上	13.04%																									
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)																											
<input checked="" type="radio"/> その他(1) 教職員に占める女性の割合(在職率)	22%以上	32.32%																									
その他(2)																											
その他(3)																											
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 総務課長名により、夏期休暇等の大型連休の際に、年次有給休暇の取得を推進する旨の通知を、全教職員に対して行った。																											
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	35.4 %	(34.8 %)	総教員数	209 名中	女性教員数	74 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実施(実施予定)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38%に、管理職女性比率を20%に引き上げ、多数の女性が活躍する職場を実現する。 (2) 性別リーダーの養成：高い専門性を持つ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、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」「ならっこイベント」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29年度に実施(実施予定)の取組							
①従来の子育て支援システムを実施するとともに限られた資源を有効に活用した新たな子育て支援システムについて病児・病後児の預かりを含め検討。 ②ワークバランス支援相談室をおき、仕事と育児・介護との調和に関する相談に応じ、介護・妊娠・出産・育児に関する講座を開講。 ③育児・介護等に携わる教員に対する研究活動支援、新規採用女性教員に対するスタートアップ支援、教員に対する学会参加支援等の支援策を実施。 ④ライフイベント等により研究が停滞している者、一時研究を中断した者に対し、教育研究支援員を配置。若手研究者に対して、研究・教育力及びモラル向上支援体制として、メンターチームを3年間配置。 ⑤子育て支援システム、ワークバランス支援相談室の活動を推進することにより本学の教員採用公募に女性研究者が応募しやすい環境を構築。							
現状に対する課題							
病児・病後児への対応について、新しいシステムの構築を模索中である。							
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							
策定している							
公表方法							
大学ホームページ							
URL	<a href="http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jyoseikatuyakukoudoukeikaku.pdf">http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jyoseikatuyakukoudoukeikaku.pdf</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目							
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数			目標値	36.4%			
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			目標値	35.4%			
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			目標値				
<input type="radio"/> その他(1)	女性教員管理職比率		目標値	43.8%			
その他(2)			目標値				
その他(3)			目標値				
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください							
教職員の新規採用に当たっては、候補者の能力、業績等に係る評価が概ね同等と認められる場合については、積極的に女性を採用するなどの方策により、女性教職員の採用を促進する。							
2-4「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							
今後、さらに女性教員比率を向上させるとともに、女性教員の大学の政策・方針決定過程への参画推進を図るため、女性教員採用比率50%を目標とし、さらに女性教員昇任比率は対象職階の女性教員比率以上を目標として、女性教員上位職比率、女性教員管理職比率の向上促進を図る。							
大学名	奈良先端科学技術大学院大学						
学長名	横矢直和						
平成29年5月1日現在の女性教員比率	12.2 %	(12.4 %)	総教員数	246 名中	女性教員数	30 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実施(実施予定)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、研究科と共に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29年度に実施(実施予定)の取組							
・女性教職員の参画を推進するため、平成29年度中に女性教員率を12%以上、女性職員率を28.0%以上とする計画に基づき、平成28年度に引き続き、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、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。さらに、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措置する。平成29年5月1日現在で、女性教員2名(教員比率12.2%)、女性職員1名(職員比率29.3%)を採用した。 ・教職員のワークライフバランスと男女共同参画推進に関する調査(平成28年6月実施)の結果を踏まえ、要望の高かった保育支援の充実や休憩スペースの設置等に関する支援制度や就業環境の具体的な改善充実方策を検討する。							
現状に対する課題							
・女性教員率は平成27年度以降増加傾向にあるが、目標値を達成するためには、女性教員率が1割に満たない研究科における積極的な採用をすすめる必要がある。 ・女性管理職員率が現状では12.5%であり、教員については上位職の積極的採用、職員については管理職育成のためのキャリアアップ方策を策定・実施する必要がある。							
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							
策定している							
公表方法							
ホームページ							
URL	<a href="http://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku.html">http://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku.html</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目							
管理職に占める女性に割合又は人数			目標値	12.2%			
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			目標値	13%			
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			目標値				
<input type="radio"/> その他(1)	一般職に占める女性の割合		目標値	29.3%			
その他(2)			目標値				
その他(3)			目標値				
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください							
産前休暇期間の延長及び育児による勤務時間短縮制度における子どもの対象年齢引き上げなどを育て支援策を強化するとともに、女性教員を採用した研究科へのインセンティブ経費の支給制度の継続実施、研究科長に対する女性教員の採用計画の周知および積極的な採用要請、教職員の公募及び採用説明会での支援制度の周知など、優秀な女性教職員の採用・確保に努めた。							
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	21.7 %	(22.0 %)	総教員数	295 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 センター等組織再編に伴う幹部教職員の登用にあたり、幹部教職員の高い女性比率を維持する。また、ワークライフ・バランスの啓発として、全教職員に対して育児休業制度の周知を徹底する。						
現状に対する課題 特になし						
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						
策定している						
公表方法						
ホームページに掲載						
URL <a href="http://www.wakayama-u.ac.jp/equal/plan20160401-20210331.pdf">http://www.wakayama-u.ac.jp/equal/plan20160401-20210331.pdf</a>						
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	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数						
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)						
<input checked="" type="radio"/> その他(1)	役員・管理職(課長級以上)に占める女性教職の割合				14%	8.3%
<input type="radio"/> その他(2)						
<input type="radio"/> その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 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。						
2-4「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	鳥取大学					
学長名	豊島 良太					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	(18.2 %)	総教員数	786 名中	女性教員数	142 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実施(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、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29年度に実施(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。						
現状に対する課題 採用女性割合は一定水準に達しているが、管理職に占める女性割合が低く、計画的に候補者の育成を図る必要がある。						
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						
策定している						
公表方法						
HPへの掲載						
URL <a href="http://www.tottori-u.ac.jp/4955.htm">http://www.tottori-u.ac.jp/4955.htm</a>						
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	現状値
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数					10%以上	16%
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)					20%以上	18.1%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)						
<input checked="" type="radio"/> 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	9.58%
<input checked="" type="radio"/> 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	15.87%
<input checked="" type="radio"/> その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください ・常置委員会委員に役職指定による委員に加え、委員長指定による女性委員を置き、管理職候補者の育成を図る。 ・人事院中国事務局及び中国・四国地区国立大学法人等が主催するキャリアアップや大学法人の運営の担い手育成を目的とした研修に女性職員を派遣(計5名)。女性管理職の人材育成に取り組む。 ・女性職員がキャリアアップ後も生活と仕事を両立できるような環境とするため、学内メール等により、定期退庁日における定期退庁の徹底、時間外労働の縮減を図る。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	19.9 %	(20.1 %)	総教員数	815 名中	女性教員数	162 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実施(実施予定)の取組						
中期目標 強力的な給与制度の運用を推進とともに、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29年度に実施(実施予定)の取組						
①仕事と家庭の両立支援のため、研究サポート制度の継続実施、女性研究者を対象とした研究費助成を行う。平成28年度に発足した「しまね女性研究者ネットワーク」活動を大学院生や県内の女性研究者に広げる。 ②女性教員比率について定期的に確認し、20%以上になるように、女性教員の比率が特に低い理系分野で女性限定公募を実施するなど、女性教員増加に向けた取組を強化する。また、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。						
現状に対する課題						
女性教員の総数は増加したが、上位職である教授や准教授の女性比率はほかの職種に比べて以前低い状態である。一部の管理職や職場等では男女共同参画の意識改革が必ずしも十分ではなく、特に大学マネジメントや採用・上位職への登用等にも影響する意思決定機関に女性の参加を拡大していく必要がある。 また、全体の教員数減の中で業務量が増大しており、家庭生活との両立や研究時間の確保が課題となっている。						
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						
策定している						
公表方法						
大学ホームページに掲載						
URL <a href="http://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/jyoseikatuyaku.html">http://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/jyoseikatuyaku.html</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数			目標値	現状値		
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			11.4%	14.9%		
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			20.1%	20.5%		
その他(1)						
その他(2)						
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・女性管理職候補者(係長以上)を対象に女性管理職増加に向けたキャリアアップセミナーを実施した。 ・教員公募において、女性を積極的に採用するとともに、自然科学分野において女性教員限定公募を行った。						
2-4「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	楨野 博史					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	(17.9 %)	総教員数	1517 名中	女性教員数	271 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実施(実施予定)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べて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29年度に実施(実施予定)の取組						
女性役員登用については、女性監事1名に加え、平成29年度から女性理事1名を登用した。本学独自のウーマン・ティニュア・トラック(WTT)制を引き続き推進するとともに、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、教員活動評価実施要項を改正し、出産・育児・介護等のライフイベントによる研究中断期間に関して評価に不利益が生じないよう配慮する制度を構築し、平成29年度から運用を開始した。研究サポート体制としては、引き続き、研究支援員制度、保育施設の継続実施、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、研究マネジメント力強化を図るために女性教員支援助成金制度等を実施する。さらに、女性だけでなく男性も対象に含めた多様な支援を目的として構築した「ワークライフ・ファミリーサポート体制」を本格的に始動している。						
現状に対する課題						
女性教員比率は順調に増加しているが、上位職への登用対象となるコア世代の女性教員は、ライフイベントと重なり、パートナーと居住するために研究者の職に就ける都心に集中してしまっており、女性教員と比較して研究業績に差が生じてしまうこと、上位職の女性教員のロールモデルが少ないことから、特に、理学系・工学系・農学系分野では公募を行っても女性の応募者が少ないことが課題である。						

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						
策定している						
公表方法						
ホームページ						
URL <a href="http://www.okayama-u-diversity.jp/about-organization/woman-action-plan/">http://www.okayama-u-diversity.jp/about-organization/woman-action-plan/</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数			目標値	現状値		
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			平成27年度比 2割増加	0.4ポイント増加		
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 (H28~H33年度)	4名		
その他(2) 女性役員登用女性割合			10%	20%		
その他(3)						
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
女性役員として女性監事を1名登用した。女性教員特別昇任(ポストアップ)制度により、平成28年度に3名を上位職に登用した。女性教員割合の引き上げについて、部局長宛に達成すべき女性教員数値目標を立て部局別目標値を公表し、点検を行い、進捗状況の確認を行った。また、部局に係る組織評価の評価項目にダイバーシティ推進(女性教員・外国人教員比率、次世代育成支援)を新たに加えることを決定し、積極的な女性教員登用の推進を図った。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	(16.0 %)	総教員数	1676 名中	女性教員数 267 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実施(実施予定)の取組					
第3期中期目標・中期計画期間においては、大学運営における意思決定の場への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である。					
・教員措置方針において、既存組織機能強化分として「多様な人材確保(外国人教員等、女性教員、若手研究者)への取組」を人員措置の観点とし、促進区分「女性教員」を設け、部局等の人員措置申請において女性教員の申請を促進する。					
・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、学内のポータルサイトを利用し公表する。教員公募時のポジティブアクションを徹底する。					
・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29年度に実施(実施予定)の取組

- ・教員措置方針において、既存組織機能強化分として「多様な人材確保(外国人教員等、女性教員、若手研究者)への取組」を人員措置の観点とし、促進区分「女性教員」を設けることで、部局等の人員措置申請において女性教員の要求を促進し、女性教員の割合を16.6%程度まで増加させる。
- ・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、学内のポータルサイトを利用し公表する。教員公募時のポジティブアクションを徹底する。
- ・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。

現状に対する課題

- ・優秀な女性教員を確実に増加させるための施策。
- ・女性管理職候補者の育成。

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

策定している

公表方法

広島大学 男女共同参画推進室のHPに掲載

URL

<https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender>

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	現状値
<input type="radio"/> ○	管理職に占める女性に割合又は人数	20%程度	15.56%
<input type="radio"/> ○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%程度	15.971%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
<input type="radio"/> ○	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を70%以上とする。	70%以上	57.26%
その他(2)			
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・全学的支援措置として女性教員枠で3人措置するとともに部局の機能強化に向けた人員措置要求において、人員措置申請書の促進区分欄に「女性教員」を設け、戦略的に人員措置を行った。
- ・教員採用におけるポジティブアクションの推進を継続実施し、併せて文部科学省「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業」において、女性限定の教員公募を継続して実施した。
- ・教育研究評議会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ため、平成28年度から新たにダイバーシティ研究センター長(評議員)に女性を登用した。
- ・教育研究評議会において、四半期毎に部局別の女性教員採用割合、女性教員割合の報告を実施した。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、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、女性教員採用割合の数値目標を掲げている。
- ・スーパーグローバル大学創成支援事業(SGU)において、平成35年度までに女性教員割合を20.8%、研究大学強化促進事業(RU)において、平成34年度までに女性研究者20%の目標を掲げている。

大学名	山口大学				
学長名	岡 正朗				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	(16.2 %)	総教員数	952 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実施(実施予定)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。その上で、「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。」という計画を策定している。また、今年度より男女共同参画推進室と女性研究者支援室を再編組合し、ダイバーシティ推進室を設置することによって、より機動的に男女共同参画にかかる取組を加速させる。					

上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組

- ・研究補助員制度、研究活動復帰支援制度、病児保育施設等利用助成制度、女性研究者センター制度、長期休暇中の学童保育学内託児スペース貸出、カウンセリング、ライフイベント講習会(妊娠・出産・育児・介護)の実施
- ・女性研究者据野拡大のための中高・高校生の保護者対象セミナー、意識改革のためのダイバーシティ推進啓発セミナー
- ・法定労働時間厳守の推進・ダイバーシティ推進強化月間の設定・女性研究者の研究力向上のための取組

現状に対する課題

- ・女性管理職、また女性研究者になりうる後継者の育成
- ・全学における意識改革のさらなる定着化、取組に対する認知度の向上
- ・評価度の低い取組み(支援制度冊子の充実、センター制度におけるメンター候補者数の確保、研究補助員制度申請手続きの簡略化など)の見直し

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

策定している

公表方法

ホームページ

URL

<http://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/fukumu/danjo/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	現状値
<input type="radio"/> ○	管理職に占める女性に割合又は人数	20%	19.1%
<input type="radio"/> ○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%	16.6%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
<input type="radio"/> ○	その他(1) 医学部を除く理系女性教員の割合	11%	10.4%
<input type="radio"/> ○	その他(2) すべての理系学科に女性教員の所属人数	1名	1名
その他(3)			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・長期休暇中の学童保育、ライフイベント講習会、女性リーダーシップセミナー、意識改革のためのFD研修やシンポジウムの実施
- ・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
- ・ワーク・ライフ・バランス支援制度冊子、女性研究者ロールモデル集の発行
- ・部局ごとの女性教員採用目標設定のポジティブアクション・教員公募時の男女共同参画に係る指定文言掲載の義務化

2-4「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、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29年5月1日現在の女性教員比率	19.4 %	(19.5 %)	総教員数	1011 名中	女性教員数	196 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実施(実施予定)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29年度に実施(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。 ・全学人事委員会において、職階や年齢構成について検証し、若手の教育研究者の雇用拡大に向けて検討する。																											
現状に対する課題 専攻分野別の女性比率において、理工学系では6%と少なく、研究者の裾野拡大と積極的登用が必要である。																											
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 策定している 公表方法 徳島大学 男女共同参画ホームページで公表 URL <a href="http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/gender/promotion.html#point3">http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/gender/promotion.html#point3</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td>23%</td> <td>21.8%</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td>38%</td> <td>43.5%</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> 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</td> <td>2名以上</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	管理職に占める女性に割合又は人數			<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23%	21.8%	<input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	38%	43.5%	<input type="radio"/> 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名以上	3名	その他(2)			その他(3)		
	目標値	現状値																									
管理職に占める女性に割合又は人數																											
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23%	21.8%																									
<input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	38%	43.5%																									
<input type="radio"/> 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名以上	3名																									
その他(2)																											
その他(3)																											
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 女性研究者の管理職登用について、副理事1名、教育研究評議会評議員2名を登用した。																											
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	23.7 %	(24.8 %)	総教員数	135 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 女性を積極的に登用した結果、平成29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14.6%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。																											
現状に対する課題 現在、大学教員においては、原則退職教員の後任不補充であり、若手教員の育成が進んでいない。また、事務職員については、勤続年数における男女差は少ないが、管理職に占める女性割合が低く、将来管理職を目指す人材育成が必要である。																											
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 策定していない(検討中を含む) 公表方法 本学ホームページ URL <a href="http://www.naruto-u.ac.jp/office/diversity/career.html">http://www.naruto-u.ac.jp/office/diversity/career.html</a>																											
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標値</th> <th>現状値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數</td> <td>14%以上</td> <td>14.6%</td> </tr> <tr> <td>教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員(教育職)の採用割合(採用率)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> その他(1) 男女の平均勤続年数の差異</td> <td>68%以上</td> <td>72% (平成29年3月1日現在)</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> その他(2) 計画期間内の育児休業の取得率</td> <td></td> <td>男性:1名以上、 女性:90%以上維持 (平成28年度実績)</td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	現状値	<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	14%以上	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)			<input type="radio"/> その他(1) 男女の平均勤続年数の差異	68%以上	72% (平成29年3月1日現在)	<input type="radio"/> その他(2) 計画期間内の育児休業の取得率		男性:1名以上、 女性:90%以上維持 (平成28年度実績)	その他(3)		
	目標値	現状値																									
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數	14%以上	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)																											
<input type="radio"/> その他(1) 男女の平均勤続年数の差異	68%以上	72% (平成29年3月1日現在)																									
<input type="radio"/> その他(2) 計画期間内の育児休業の取得率		男性:1名以上、 女性:90%以上維持 (平成28年度実績)																									
その他(3)																											
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 【管理職に占める女性割合を14%とする】 女性のキャリア形成のためのセミナー等参加を積極的によびかける。																											
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	20.8 %	(21.0 %)	総教員数	602 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実施(実施予定)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」とこと、「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28年度末に実施した育児・介護制度及び女性登用に関するアンケートの結果を分析し、女性登用および男性の育児参加に関する課題として、意識啓発の重要性が抽出されたことから、具体的な方策を検討し、実行可能なものから実施する。						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組						
両立支援としての一時託児実施に関する各種取り組み、および女性研究者の研究力伸長を目指した各種セミナーの開催、また、男女共同参画についての意識啓発や女性の上位職登用への意識醸成を目的としたセミナーや研修会の開催を予定している。さらに、大学全体として男女共同参画へ意識を高めることに資する取組として、学生へ全学共通科目や学部基礎科目としての授業を担当し、学生の意識醸成に努める。						
現状に対する課題						
女性の上位職、管理職登用への意識醸成が難しく、結果に表れにくい。						
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						
策定している						
公表方法						
webサイト						
URL						
<a href="http://www.kagawa-u.ac.jp/information/approach/17178/">http://www.kagawa-u.ac.jp/information/approach/17178/</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値				
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	13%	13.75%				
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
女性登用セミナー						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	16.0 %	(16.1 %)	総教員数	815 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実施(実施予定)の取組						
(1) 各部局において、平成32年度末を目指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、教授及び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仕査を行い、6年目以降は承継教員とし、女性上位職の増員を図る。 5年間の人事費は学長戦略経費とする。						
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組						
女性職員の管理職を育成するためのセミナー・シンポジウムを実施する。						
現状に対する課題						
・おおむね採用者に占める女性の割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い。 ・管理職を目指そうと考える女性が少ない。 ・管理職に女性を登用する環境が整っていない。						
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						
策定している						
公表方法						
ホームページ						
URL						
<a href="https://www.ehime-u.ac.jp/disclosure/legal/cooperation/">https://www.ehime-u.ac.jp/disclosure/legal/cooperation/</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値				
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	13%	14.7%				
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください						
・ 管理職手前の女性職員を対象としたキャリア意識啓発のためのセミナー、学習会等の実施 ・ 管理職に対し、大学にとって一定数の女性教員・女性管理職の必要性をテーマとしたシンポジウムの開催						
2-4「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						
女性の管理職への登用(H33年度末 10%以上)						

大学名	高知大学					
学長名	脇口 宏					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	(18.3 %)	総教員数	689 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実施(実施予定)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29年度に実施(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引き続き実施する。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。「女性後継者 テニュアラック制」による女性限定公募を行う。 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、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、両立支援のリーフレットを改正する。						
現状に対する課題 男女共同参画に関する事業費が不足している。実施の上の課題は、男女共同参画を推進するための事業費と各部局が男女共同参画や働き方の改善に関して経常的に実施するための事業費の切り分けが無いことである。まず、どのような組織にしたいかというグランドデザインを共有し、各部局がその目標に主体的に取り組み、貢献できるように合意形成を図っていく必要がある。						
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						
策定している						
公表方法						
本学ホームページへ掲載						
URL <a href="http://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html">http://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數 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)				目標値	現状値	
				15%	15.9%	
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 管理職養成の一環として、外部講師を招き認知行動療法を活かした『アンガーマネジメント・セミナー』を開催。教職員34名が参加した。また、男女共同参画推進室に常設している両立コンシェルジュ・デスクにおいて2名のカウンセラーが仕事と生活の両立、子育て相談を実施。						
2-4 「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	桜井 孝俊					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	22.6 %	(23.7 %)	総教員数	177 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 平成28年度に策定した男女共同参画基本方針に基づき、就業と家庭生活の調和の実現に資する支援に取り組む。						
現状に対する課題 特になし。						
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						
策定している						
公表方法						
公式ホームページ						
URL <a href="http://www.fukuoka-edu.ac.jp/joseiippanjigyounushikoudoukeikaku">http://www.fukuoka-edu.ac.jp/joseiippanjigyounushikoudoukeikaku</a>						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目						
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數 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)				目標値	現状値	
				15%以上	13.2%	
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 男女共同参画を重視した大学運営を行なうため、男女共同参画推進のための取組方針を策定により、今後の取り組みの方向性を明確にすことができた。						
2-4 「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	九州大学									
学長名	久保 千春									
平成29年5月1日現在の女性教員比率	12.9 %	(12.9 %)	総教員数	2418 名中	女性教員数 311 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実施(実施予定)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29年度に実施(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「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。										
現状に対する課題										
女性教員数のさらなる増加は課題であるが、年度当初に各部局から提出された「部局における男女共同参画の方針等」で多くの部局で女性教員の採用目標が示され、今後の増員が見込まれる。										
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										
策定している										
公表方法										
大学ホームページに掲載										
URL	<a href="http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/active/women.php">http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/active/women.php</a>									
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目										
管理職に占める女性に割合又は人数										
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)				15%以上にする	12.9%					
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)										
<input type="radio"/> 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	50%増加 (6人→9人)					
その他(2)										
その他(3)										
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください										
女性の活躍促進に向けた意識啓発FDとして、「女性研究者エンカレッジメントセミナー」や「研究者カップルロールモデル懇談会」等を実施した。										
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	7.4 %	(7.6 %)	総教員数	352 名中	女性教員数 26 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実施(実施予定)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。										
【実施(実施予定)の取組】 ①女性教員の増加策の検討・実施、②ポジティブ・アクション(女性限定公募等)の検討・実施、③女性教員の上位職登用、④女性職員のキャリアアップ、⑤働きやすい環境整備、研究環境整備、⑥意識啓発、⑦次世代育成、⑧同窓会・地域社会との連携、⑨その他										
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組										
①女性教員採用の検討・実施 ②ポジティブ・アクションの検討・実施 ③女性教員の上位職への登用の検討・実施 ④女性職員対象の研修会の開催 ⑤在宅勤務制度の改善、土・日入試時の臨時保育所開設、夏期学童保育実施、女性研究リーダー育成セミナーの開催 ⑥執行部向けトップセミナー、全職員向け意識啓発講演会、職員対象アンケートの実施 ⑦工学系女子シンポジウム(対象:女子中高生・学生・院生)の開催 ⑧明專女子キャリア・ネットワーク構築の検討 ⑨平成29年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ(特色型)」への申請、女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定(H30年度~)										
現状に対する課題										
女性教員比率上昇・女性教員増加対策、女性職員の上位職登用、女性職員のキャリアアップ										
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										
策定している										
公表方法										
ウェブサイト										
URL	<a href="http://www.kyutech.ac.jp/information/womans.html">http://www.kyutech.ac.jp/information/womans.html</a>									
<a href="http://positive-r.youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1312">http://positive-r.youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1312</a>										
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目										
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数				13%	13.64%					
<input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)				7.5%	7.49%					
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください										
【共通】 ・「男女共同参画推進室」の設置 ・「男女共同参画推進のための基本方針・アクション・プラン」の策定 ・全教職員対象のアンケート調査の実施										
【管理職に占める女性比率】 ・女性職員(事務・技術職員)向けキャリアアップセミナーの開催										
【教員における女性比率】 ・ライフイベント経験の女性教員へのヒアリング(ニーズ把握) ・執行部向けセミナー ・職員対象講演会の開催 ・すべての教員公募書類への、女性教員積極応募についての呼びかけの記載決定・実施										
2-4「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										
役員に占める女性割合14%程度										

大学名	佐賀大学					
学長名	宮崎 耕治					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.0 %	(18.1 %)	総教員数	700 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実施(実施予定)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。						
組織運営の改善に関する目標 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、障がい等の有無に関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29年度に実施(実施予定)の取組  
平成28年6月1日に新設した「佐賀大学ダイバーシティ推進室」の下で、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。とくに、各学部・研究科等と連携し、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。

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する。

現状に対する課題

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  
策定している  
公表方法  
HPで公表  
URL  
<http://www.saga-u.ac.jp/geo/information.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	現状値
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	13.64%
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください  
副課長級及び係長級を対象とした研修の内容に意識啓発要素を取り入れるため、研修プログラムの検討及びニーズの把握のためのヒアリングを行った。  
自治体等が実施する女性に特化したキャリアアップ研修、セミナー等の積極的受講を奨励した。

2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	(20.2 %)	総教員数	1169 名中	女性教員数	234 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実施(実施予定)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とした研修の内容に意識啓発要素を取り入れるため、研修プログラムの検討及びニーズの把握のためのヒアリングを行った。 自治体等が実施する女性に特化したキャリアアップ研修、セミナー等の積極的受講を奨励した。						
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29年度に実施(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、ライフィ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、ライフィ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職員在籍率を維持する。

現状に対する課題  
特になし。

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  
策定している  
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	現状値
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数		10%以上	11%
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		23%以上	20.17%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
<input checked="" type="radio"/> 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	18.92%
<input checked="" type="radio"/> 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名以上	3名 (平成29年度実績)
<input checked="" type="radio"/> 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	5.2%増 (平成29年度実績)

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください  
管理職向けセミナーを実施し、女性活躍や女性雇用に関する意識を高め、女性が活躍しやすい職場風土の醸成を図った。  
女性教職員を対象に、より高度な知識やスキルの習得とリーダーを目指す動機づけや意識を醸成するための研修等を実施した。

2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	(16.9 %)	総教員数	898 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実施(実施予定)の取組					
<p>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)に引き続き、第2期熊本大学男女共同参画推進基本計画(平成29年度～平成33年度)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。</p> <p>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。</p>					
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組					
<p>●女性教員の積極的参画を実現するため、策定した第2期熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げた項目についてアクションプログラムを策定し、その実現のためにダイバーシティを踏まえ、計画期間中の各年度の全学的な工程表を作成する。年度末に工程表に基づいた取組の実施状況を検証し、計画の達成に向けた検討を行う。</p> <p>また、「バッファリングによる女性教員の養成・支援制度」を実施するとともに、平成29年5月1日現在の女性教員比率を調査し、学内に周知するとともに、特に比率が少ない部局については、女性研究者支援とを行う等、改善策を策定する。</p> <p>●多様な人材、特に女性の活躍を推進するために、第2期熊本大学男女共同参画推進基本計画(平成29年度～平成33年度)を推進するための「アクションプログラム」に基づく工程表の計画達成に向けて、研究補助者雇用事業の実施、附属病院病児保育室の利用推進を含めた病児保育や託児事業の実施や男女共同参画フォーラムの開催等についてより多くの職員に周知し、実施する。また、政策・方針決定過程への参画が可能となる上位職(教授等)の女性教員比率について調査、現状分析を行い、その結果をもとに当該比率増大策について検討を行う。</p>					
現状に対する課題					
<p>本学の方針として、現在、後任補充も含め、教員採用が抑制されていることから、女性教員増加のための最も有効な手段である「バッファリングによる女性教員の養成・支援制度」を活用した女性教員の採用が困難な状況である。</p> <p>このため、同制度以外に、研究補助者雇用事業の実施、附属病院病児保育室の利用推進を含めた病児保育や託児事業の実施等にも重点を置いて、女性教員の増加を目指す必要がある。</p>					
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					
策定している					
公表方法					
本学ホームページ					
URL	<a href="http://gender.kumamoto-u.ac.jp/link_data/plan/josei-plan.html">http://gender.kumamoto-u.ac.jp/link_data/plan/josei-plan.html</a>				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目					
管理職に占める女性に割合又は人数					
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	17%	16.92%			
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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください					
<p>部局毎の女性教員在籍割合を算出の上、全学会議で公表し、各部局における女性教員採用を促した。</p> <p>また、女性教員の積極的な採用について、各部局長へ文書で依頼を行った。</p>					
2-4「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					
<p>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。</p> <p>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。</p>					
大学名	大分大学				
学長名	北野 正剛				
平成29年5月1日現在の女性教員比率	18.8 %	(18.8 %)	総教員数	607 名中	女性教員数 114 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実施(実施予定)の取組					
<p>(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。</p> <p>(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。</p>					
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組					
<p>・平成29年4月に「ダイバーシティ推進本部」を設置し、「男女共同参画推進室」「若手研究者等支援室」「障がい者等支援室」の3つの室を置き、推進体制の強化を図った。</p> <p>・子育て、介護中の研究者に研究サポート(研究支援者)を配置する。</p> <p>・女性研究者を対象とした学会参加を助成する学会派遣支援事業の実施。</p>					
現状に対する課題					
教授職における女性割合17%の数値目標について、女性教員の少ない学部での上位職登用の可能性を含め、厳しい人件費を考慮したポジティブアクションの検討が必要である。					
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					
策定している					
公表方法					
大学HP上で公開している。また、厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」に登録し、公表している。					
URL	<a href="http://www.fab.oita-u.ac.jp/topics-event/detail.php?14592194663484">http://www.fab.oita-u.ac.jp/topics-event/detail.php?14592194663484</a>				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目					
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	14%			
<input checked="" type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%以上	19.7%			
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)					
<input checked="" type="radio"/> その他(1) 教授職に占める女性の割合	17%以上	11.8%			
<input checked="" type="radio"/> その他(2) 男性の育児休業取得率者	10%以上	0			
その他(3)					
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください					
<p>・男性職員の育児休業制度の利用促進を図るため、関係規程を整備し、男性職員が5日(休日は含まない。)以内の育児休業を取得する場合、その育児休業期間については、給与を支給する等の改正を平成29年4月1日改訂に向けて検討を行った。</p> <p>・女性管理職比率向上の検討のため、女性の管理職登用に関するアンケートを実施した。</p>					
2-4「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					
<p>・女性大学院生割合30%以上</p> <p>・理工系女子学生の割合 前年度以上</p> <p>・指導的役割にある女性の割合 役員12.5%以上</p> <p>・過労労働時間60時間の割合 5%以下</p>					

大学名	宮崎大学					
学長名	池ノ上 克					
平成29年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	(18.1 %)	総教員数	719 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実施(実施予定)の取組 ①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。 ②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29年度に実施(実施予定)の取組 ①女性教員採用に向けた任用計画案を各部局と協議する。・自然科学系女性教員の上位職への採用計画を協議する。 ②女性教員の積極的な上位職登用及び役員等管理的立場にある女性教員数の目標値の達成へ向け、男女共同参画基本計画に基づき作成する女性教員比率及び上位職への登用のための「新ガイドライン」に基づく取組を実施する。事務系管理職の女性比率の数値目標を達成するため、平成28年度に実施した事務系職員へのアンケート調査の結果を踏まえ、管理職昇進を阻む要因を除外する取組を実施する。						
現状に対する課題 特になし						
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 策定している 公表方法 大学HPに掲載している URL <a href="http://www.miyanaki-u.ac.jp/guide/files/joseikatsuyaku0406.pdf">http://www.miyanaki-u.ac.jp/guide/files/joseikatsuyaku0406.pdf</a>						
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	現状値	
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數 <input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率) <input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率) <input checked="" type="radio"/> その他(1) 事務系管理職の女性比率 <input type="radio"/> その他(2) <input type="radio"/> その他(3)				12%	15%	
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 事務系管理職の女性比率向上に向け、係長以下の事務職員(男女とも)に対し、「事務職員の働き方に関する調査」を10月に行い、配付204通に対し171通を回収し事務系管理職への昇進に関する障害要因等を分析した。今後、分析結果をもとに事務系管理職の女性比率向上を推進するための具体的な方策について検討することとしている。また、平成28年12月には、管理的立場にある教職員を対象としたセミナーを開催し、女性昇用に関する理解を深める機会を提供した。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	17.3 %	(17.4 %)	総教員数	1141 名中	女性教員数	197 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実施(実施予定)の取組 ・中期目標:【B25】若手・女性・外国人の増員を中心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29年度に実施(実施予定)の取組 ・構成員のキャリア継続や次代を担う研究者育成を目的とした就業環境等の改善に取り組むとともに、リーダーとして活躍する女性研究者ならびに、研究者を目指す女子大学院生を育成するために、キャリア開発支援策を検討・実施する。						
現状に対する課題 ・キャリア継続支援 ・女性リーダー育成						
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 策定している 公表方法 ウェブサイト URL <a href="https://www.kagoshima-u.ac.jp/atsuhime/businessowner-actionplan.html">https://www.kagoshima-u.ac.jp/atsuhime/businessowner-actionplan.html</a>						
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	現状値	
<input type="radio"/> 管理職に占める女性に割合又は人數 <input type="radio"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率) <input type="radio"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率) <input checked="" type="radio"/> その他(1) 教育職(研究職を含む)に占める女性割合 <input type="radio"/> その他(2) 教育職(研究職を含む)採用者に占める女性割合 <input type="radio"/> その他(3) 役員に占める女性割合				15%以上	12.3%	
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください ・四半期毎に女性比率の数値を、教育研究評議会に報告し可視化した。 ・ジェンダー・バイアス低減のための、トップセミナーを開催した。 ・ライフイベント期や疾病治療期の労働者への支援拡充について検討した。						
2-4「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29年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	(16.1 %)	総教員数	65 名中	女性教員数	10 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実施(実施予定)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29年度に実施(実施予定)の取組 女性が働きやすく活躍できる環境作りと、リーダー育成を目的としたセミナー等への参加を促し、男女共同参画推進の啓発を行う。 ①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男性職員は2名以上、女性職員は対象者全員が取得するよう推進する。 ②育児休業者への学内情報を提供するためのインターネット利用の再検討を行う。																		
現状に対する課題 インターネット利用におけるセキュリティ																		
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 策定していない(検討中を含む) 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 現状値 管理職に占める女性に割合又は人数 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) <table border="1"> <tr> <td>○ その他(1)</td> <td>策定義務はないが、現状を確認し課題の洗い出しを行う予定</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(2)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							○ その他(1)	策定義務はないが、現状を確認し課題の洗い出しを行う予定			その他(2)				その他(3)			
○ その他(1)	策定義務はないが、現状を確認し課題の洗い出しを行う予定																	
その他(2)																		
その他(3)																		
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください																		
2-4「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	琉球大学																	
学長名	大城 肇																	
平成29年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	(16.9 %)	総教員数	868 名中	女性教員数	146 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実施(実施予定)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育成を行う。																		
上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組 前年度引き続き、女性研究者の積極的採用に向けた取組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組も行っている。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。今年度は、新たに、仕事(研究)とライフイベントの両立のための支援制度として介護帰省費用補助事業を行う予定である。																		
現状に対する課題 女性研究者の在職比率向上に向けた取組を行っているが、依然として自然科学系分野における在職比率は低い状態にあるため、今後も女性研究者の在職比率の向上に努めるとともに、教職員のワーク・ライフ・バランスの推進のための取組を継続的に実施する必要がある。																		
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 <a href="http://www.u-ryukyu.ac.jp/diversity/">http://www.u-ryukyu.ac.jp/diversity/</a>																		
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 現状値 管理職に占める女性に割合又は人数 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) <table border="1"> <tr> <td>○ その他(1)</td> <td></td> <td>18%</td> <td>6.15%</td> </tr> <tr> <td>○ その他(2)</td> <td></td> <td>16.6%</td> <td>16.8%</td> </tr> <tr> <td>その他(3)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							○ その他(1)		18%	6.15%	○ その他(2)		16.6%	16.8%	その他(3)			
○ その他(1)		18%	6.15%															
○ その他(2)		16.6%	16.8%															
その他(3)																		
2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取り組みを記入してください 各学部教授会でのFD研修による女性教員の採用及び女性管理職の登用に関する意識啓発。 女性研究者が国際学会等の会議における企画運営や海外機関等との共同研究といった機会において、リーダーシップを発揮し活躍できるよう女性リーダー養成のためのリーダーシップ研修を実施。																		
2-4「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、年休取得率が向上した。

(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。

相談件数は平成26年度4件、平成27年度5件、平成28年度7件と毎年增加しており、育児休業取得者も平成26年度3件、平成27年度4件、平成28年度4件となっている。これを踏まえて、平成29年2月に育児休業経験のある男性職員を育児休業相談員として1名増員し、サポート体制の強化を図った。

(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)

意思決定に参画する女性登用、女性教員、事務系管理職への女性登用に関する数値目標を掲げること。すぐには女性登用、採用や在職比率の向上に結びつかないが、全学で取り組まなければならないという意識の醸成や、ポジティブアクション方策の策定につながっており、今後、数値となって現れることが期待される。

(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。限定公募で女性教員の採用に至った場合、「女性研究者定着・採用促進ポジティブ・アクション経費制度」により、女性研究者が働きやすい環境構築に必要な経費を学部に配分している。

これまでの実績では、ほとんどが、申請の根拠となった新採用教員のスタートアップ経費として活用されているが、新採用教員以外の女性教員の研究費、設備改修等に充当された事例もある。女性教員の採用が、学部全体へのプラスの波及効果につながるという認識が、全学部で定着しつつある。

また、本学独自の取組として実施している「One-Up公募制度」(※助教を准教授とするなど、上位の職位で公募することが女性研究者の採用に効果的と見込まれる場合に、上位の職位で女性限定公募できる制度)により、工学部創設以来最初の女性教授が新規に採用され、全学部に女性教授が誕生した。

(岩手大学)

教職員のワーク・ライフ・バランスを改善するための環境・支援制度の整備として、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・要望を学内制度の改正等に反映させている。

(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あたっての重要な検討基準になっており、各年度の数値目標達成につながっている。

・ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境の改善として保育支援に力を入れており、学内保育所2カ所に加え、昨年度は大学病院内に病児保育室を新設した。

・アクションプランと文部科学省ダイバーシティ研究環境イニシアティブ事業(平成27年度採択)を連携させて取組むことにより、理工系の女性研究者の研究環境が大きく改善してきた。

(山形大学)

・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」の好事例集に掲載された。

・女子学生向けイベント(女子中高生理系進路選択支援イベント等)を継続的に実施し、一般入試における合格者数の女子比率が約1%増加した。

・平成28年度より「女性教員(教授・准教授)増加のための加速プログラム」を開始し、准教授以上の女性教員比率が0.5%増加した。

・平成28年度より出産、育児、介護等により研究時間の確保が困難な者にワーク・ライフ・バランス支援を行う「研究者サポート要員配置助成」を開始し、平成28年度は36名に対して支援を行った。

・平成28年度より新任の女性教員が着任後速やかに環境に慣れ、教育研究活動に専念できるよう「女性教員フォローアップ・メンターシステム」を開始し、マッチングを行った。

(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。

この事業の実施により、女性研究者の研究力向上や上位職登用に対する意欲が高まる効果が生まれたのみならず、特許申請等の産学連携に関する意欲が高まる等の相乗効果も生まれている。

(東京医科歯科大学)

大学幹部・管理職向けの女性登用推進セミナーの実施

国際学会での発表力強化に向けたセミナーの実施

ベビーシッター利用料の支援制度の設置

ライフイベントを有する女性研究者に対して研究支援員を配置

(東京外国语大学)

育児・介護・看護に携わる教職員に支援補助員を配置することにより、研究者においてはそれらの事由による退職は発生しておらず、また科研費などの研究費への申請率、獲得率の向上、論文や学会発表などの研究活動の活発化に結びついている。

(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、大きな効果を發揮している。例えば、本学で7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)

- ・ダイバーシティな大学環境を実現すべく、教職員・学生同士のネットワーク構築のためのランチ会の開催や、セミナーの実施等により、取り組みが浸透しつつある。

(東京芸術大学)

・「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。さらに、年度途中に着任、入学する研究者・留学生や産休・育休から復帰する教職員・学生を対象とした事業所内保育所をキャンパス内に開設した。この保育所は、4月からに限らず、年度途中のいつからでも、利用者の子を受け入れられることを特長とし、教育や研究活動を継続的に支援するものである。なお、本保育所はその定員の一部を地域に開放しており(区の認可保育園の位置づけ)、地域の待機児童解消にも貢献することになった。

- ・全学における男女共同参画推進に関する中期目標・中期計画・年度計画をふまえて、平成28年度より各部局においても男女共同参画推進に関する中期目標・中期計画・年度計画を策定することとしたため、全学的に意識の醸成が加速した。

(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

『キャリアパスセミナー』を”海に関わることを学びたい・仕事にしたい女子学生のための”と銘を打ち、主に中・高校生を対象に毎年オープンキャンパスのメニューとして開催している。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、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。その結果、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)』を確立し、運用をシステム化した。産休・育休中の支援にもいち早く取組み、利用者からは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の声があり、研究継続の一助となっている。当制度もスタートから6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でていない。

(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55%(9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)

##### 1. 育児支援基金の立ち上げ

本学後援会特定事業に「育児支援基金」を立ち上げ、その基金をもとに、2016年6月より、大学院生向け育児支援(一時保育等利用補助)事業を開始し、待機児童の一時保育等の費用や、保育園時間外となる夜間や祝祭日のゼミ・学会等における保育費用の一部補助を実施した。

この制度により、出産直後でも研究活動に復帰できる女性院生も増え、育児中でも研究活動が活性し、日本学術振興会特別研究員(PD)採用や、公募による研究支援基金からの研究助成の受賞、学会誌への論文掲載、非常勤講師採用等、短期間に成果での支援となつた。

##### 2. 研究支援推進員制度の継続

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、サポート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が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。

(一橋大学)

- ・全学人事委員会(各学部長を中心として構成)への女性教員の参画

- ・採用人事におけるポジティブ・アクションの実施

- ・女性限定教員公募の実施

(茨城大学)

学長によるダイバーシティ推進に係る「エグゼクティブメッセージ」を作成し、HP上での公開や教職員へのパンフレット配付を実施した。

(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)

本学では、男女共同参画推進事業を第3期中期目標中期計画(H28-33)に貢献する事業として、中長期の視点を持って取り組んでいる。引き続き、重点学部として理工学府を位置付け取り組んでいる。また、女性研究者のみならず、全学の教職員・学生・大学院生を対象に広げるため、3つの分散キャンパスにそれぞれ窓口となる事務補佐員を配置し、交流の拠点となる「まゆだま広場」を開設している。平成26年度より両立支援アドバイザーの週1回の派遣相談を実施している。

・女性の学長特命担当仕事を任命(H28.4.1)し、女性研究者の中長期採用目標を学部の了承を得た上で、男女共同参画推進委員会において承認した。

・理工学府に「大学院理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会」を設置した。(H28.4.1)すべての部門から委員が参加し、女子学生の裾野の拡大等に取組んでいる。

・各学部等より推薦された教員と関係課の課長で組織する男女共同参画推進室員(H29年度22名)による活動が効果を上げている。

・女性研究者研究活動支援事業(H25-27)の終了以降も、人材を一切削減することなく、副室長の専任講師がコーディネーターとなり、すべての事業を継続している。

・まゆだま広場を活用するため「まゆだまランチミーティング」や「まゆだまカフェ(月1回・各キャンパス)」、「まゆだまカフェ俱楽部(月1回・各キャンパス)」を開催し、まゆだま広場の利用者数は、3年間で3297名(H26-28年度延べ数)となった。

・両立支援アドバイザーの両立支援相談は、教職員・学生の相談が相次ぎ、3年間で410件(H26-28年度延べ数)となった。妊娠・出産・休業からの復職・介護など両性からの相談が数多く寄せられている。

(群馬大学)

毎年実施している男女共同参画講演会や、昨年度実施したダイバーシティ研究環境推進講演会、さらに、ライフイベント中教職員への研究支援等を開始したことにより、教職員の意識啓発が進み、男女共同参画が大学を挙げて取り組むべき課題であるという認識が深まっている。

(埼玉大学)

・各部局の女性教員に年俸制に係る業務評価基準を活用した場合、その評価が極めて優秀にもかかわらず、定員事情により昇任できないなど特別な事情があるケースがあつたが、学長の強いリーダーシップの下、学長裁量定員を措置し、昇任人事を行う「女性教員昇任システム」を導入し2名の昇任を実施、在職比率の低い女性上位職の養成を促進した(平成28年度実施)。

・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。

・女性研究者が利用できる「マタニティーコーナー」の設置や、トイレにベビーキープを設置するなどの環境を整え、パンフレットやHPで周知することで活用されている。

(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29年5月現在、第8期を実施中であり、これまでに他大学教員や非常勤講師に採用、または外部資金獲得などの成果をあげている。

(横浜国立大学)

・「研究力向上セミナー」「女性リーダー養成研修」「管理職FD」「パワーハラスマント防止セミナー」等の開催や、男女共同参画ニュースレターの定期発行による学内外の男女共同参画意識の醸成

・ダイバーシティ推進委員会による全学推進体制の構築

・全学アンケートや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への研究補助者の配置等、教員のワーク・ライフ・バランスと研究力の向上とを一体的に支援する取組

・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

・女子学生の取材による新潟県の女性研究者紹介ニュースレター「Ni-Che!(ニッヂェ)」の発行

(新潟大学)

・女性教員、研究者及び女子学生の採用や入学数を増やすために、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。

・ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進として、定時退勤日の定時に、管理職による職場巡回を実施し、退勤を促進している。

(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く。

・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)

● 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。

● 女性研究者等研究支援制度…平成28年度より、平成20年度開始の重点戦略経費女性研究者支援と、平成25年度開始の共同研究スタートアップ支援を一本化した制度。女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰支援及び研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることにより、女性研究者の研究力向上を図ることを目的とした制度として実施。

● 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(ホウルネット))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28年度は24校のべ9回の授業を行い、述べ1,673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。とりわけ、平成26年度から平成29年度にかけて、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、30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事費について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200万円の支援をする。

(名古屋大学)

- ・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
- ・メンター制度実施による女性研究者の包括的なキャリア形成の支援
- ・ロールモデル集の発行によるキャリアモデルの提示
- ・病児・病後児保育が可能な事業者との契約(利用料の半額を本学が負担)
- ・ベビーベッドを備えた一時保育室の整備
- ・育児、介護休業との両立を促すリーフレットの作成

(名古屋工業大学)

女性限定公募による女性教員の増員と男性職員の育児休暇取得の向上

(豊橋技術科学大学)

- ・学長に引き続き、平成28年10月に板東前消費者庁長官立会いの下、各部局長によるイクボス宣言を行い、引き続き、板東氏による「ワーク・ライフ・バランスとこれからの大学像」と題した講演会を開催した。
- ・学長裁量経費等により若手教員の増員措置を講じ、女性及び外国人の採用も念頭に募集した結果、2名の女性教員を採用することができた。
- ・育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の一部改正等に伴い、「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック(改訂版)」を作成するとともに、ホームページにその内容を掲載して、職業生活と家庭生活との両立を支援するための新たな制度を周知し、平成28年度は5人の男性育児休業取得者があった。

(三重大学)

本学は、「国立大学における男女共同参画推進について-アクションプラン-」を踏まえて、育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設として、国立大学法人滋賀医科大学保育所「あゆっこ」を平成19年2月に設置し、保育人数の拡大に伴う施設の増築及び園庭の拡大を行い、利用希望者の増加に対応してきた。保育の種類についても、病児保育室を平成25年1月に、24時間保育室を平成27年4月に開室し、多様な就業時間に対応できる保育所を目指し、利用者の希望に応えてきた。同じく平成27年4月から開始した緊急時の保育の受付及び給食の提供等の保育サービスについても充実させた結果、本学の子どもを持つ教職員の多くから利用しやすい保育所であると支持がある。保育所の入所に関して、本学の教職員からほぼ毎日問い合わせがる状況であるが、平成25年から「待機児童数ゼロ」を実現させており、子育て中の教職員のための就業環境づくりを強化している。

(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】

女性研究者や女性研究者を配偶者にもつ男性研究者で、出産、育児、介護などライフイベント期にある研究者に大学院生等を研究支援員として配置し、研究の継続や研究と生活の両立を支援する本制度を継続実施している。若手女性研究者が増えている中、10数名の研究者が利用しており、研究の進展や学会等での受賞など研究業績、上位職への昇進などに効果をあげている。

#### 【次世代育成】

卒業生や企業等で活躍している女性リーダーを招いての「ロールモデルセミナー」や女子中高生対象の「リケジョ(理系女子)講座」を実施している。

「リケジョ講座」では、女子学生が講師となり研究発表や交流会を行い、裾野拡大やキャリア形成に生かしている。女子学生在籍率は学部で26%以上、大学院博士後期課程では34%以上と、工科系単科大学としては高い数値になっている。

(京都工芸繊維大学)

- ・女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率の向上を図るため、大学留保ポスト等を活用した本部・部局連携型女性研究者比率向上システム
- ・クロスマーチント制度の推進
- ・部局長をメンバーとするダイバーシティ事業推進協議会の設立
- ・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
- ・男女協働推進のためのセミナー・シンポジウムの開催(参加者が400名を超える、新聞に大きく取り上げられたものもあり)
- ・理系学部を志望する女子中高生拡大のため、企業等と連携したイベントの実施

(大阪大学)

大阪市立大学女性研究者ネットワークシステムの共同利用により、育児に携わる女性研究者に大学院生の研究支援員を配置した。研究者にとっては研究効率の向上をもたらし、支援員にとっては研究者を目指す動機づけとなり、双方にメリットのある取組となっている。

(大阪教育大学)

- ・女性限定公募を実施した部局にインセンティブ経費の支援。  
(平成27年度:2部局実施/平成28年度:2部局実施)
- ・近畿圏の大学と連携して、女子中高生に理系進学を促すためのセミナーを開催  
(平成28年度:6回開催、延べ318名参加)
- ・若手女性研究者のティーチングスキルの向上を目的としたガイドブックの作成・発行  
(准教授以下の女性教員へ配付)
- ・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の継続開催  
(女性限定公募への支援等、積極的な取組を考案・審議し、全学会議である教育研究評議会にて了承を得た後実施している。)

(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、ならっこイベント)、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、女性ポストドク・大学院生を対象としたインターンシップ派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12.2%(平成29年5月1日)に上昇した。

(奈良先端科学技術大学院大学)

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・ティニア・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。
- ・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、女性限定公募等)により、女性研究者の採用および在籍比率が向上した。
- ・男女共同参画推進室、女性研究者支援室、医療人育成センターを組織し、専任職員を配置するとともに、各種調査を実施し、課題の可視化を行った。各室には職員から多数の相談が寄せられ、専任職員とともに課題解決にあたった。
- ・ホームページ「山口大学男女共同参画推進室」「山口大学女性研究者支援室」「女性医師キャリア支援ネットin山口」を開設し、出産や育児に関する支援制度等の各種情報提供や個別相談の受付、マタニティ白衣やスクラブの貸出を行った。
- ・キャリア支援に関するセミナー開催やニュースレター発行により、意識啓発と広報活動を行い、キャリア形成・継続支援に対する意識を高めるように努めている。

(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を実施した。  
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、連携センター制度、女性研究者の増加等の取組を効果的かつ強力に推進する四国地区全体のネットワークが構築できた。

当該事業終了後も、四国5国立大学が連携して男女共同参画推進に係る事業を実施するための新たな協定を締結し、取組を継続して実施することとしている。

(徳島大学)

役員6名のうち1名女性を登用し、また、経営協議会・教育研究評議会委員の女性割合を増加することにより、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)

「香川大学全学アンケート調査」として「育児支援・介護支援制度に関するアンケート」を実施し、その結果を男女共同参画推進室ホームページへ掲載するとともに、男女共同参画推進関連の会議等に際し逐次報告を行っており、現状把握および方針策定に役立っている。これとはほぼ同時期にワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックとしてのリーフレット「香川大学出産・育児・介護支援ガイド」を作成し、全学配布を行ったことにより、情報参照が大変容易になり、制度の活用方法がわかりやすくなつたと高い評価を得た。また、本学に特徴的な取り組みである、香大っこサポーターの養成及びサポーターによる一時託児の実施により、教職員の両立支援に大きく貢献している。さらに、県および市という地方政府機関との連携によって開催した介護セミナーでは、居住する地域での介護制度の概要や実態を学ぶことができ、参加者に高評価を得た。

(香川大学)

学長リーダーシップの下、平成28年度から「学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業」による女性限定人事を実施。平成28年度に学長裁量ポイントによる女性教員2人採用、平成29年4月に学長戦略経費により女性特定教員が2人着任し、採用5年以内に各学部の専任教員として継承任用。平成30年度・平成31年度にも1~2人の女性限定採用を予定。

(愛媛大学)

本学では平成28年度から新たに理事(男女共同参画担当)、学長特別補佐(男女共同参画担当)を設けた、その結果本学における男女共同参画に関する意思決定や取組の実施がより円滑に進むようになった。両立支援としては、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。女性研究者を採用するポジティブアクションとして、新たに「女性後継者ティニア・トラック制」を開始した。これは退職者のポストを若手女性研究者の育成に充てるもので実質的な「女性限定公募」を実施している。

(高知大学)

男女共同参画推進部会において、取組方針及びそれを実現するための具体的な取組の案を検討し、男女共同参画推進に係る今後の取組内容を付加して、今後の方針性を明確にした。

また、職員の配偶者同行休業に関する規程を制定し、職員のワーク・ライフ・バランスを充実させ、継続的な勤務を促進する体制を整えた。なお、平成29年度に職員1名が配偶者同行休業を申請し承認している。

(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、男女共同参画推進室が発行しているニュースにおいて、男性の育児体験記等を掲載している。平成27年度末に配布し、意識啓発に非常に効果があつた「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」について、内容の改訂を行い、また英語版も作成した。

(九州大学)

- ・ライフイベントを経験した(経験中の)女性教員に対して個別ヒアリングを行い、教育研究活動を行っていく上での課題、問題点、ニーズに関する詳細な情報を収集し、現状を把握した。このニーズ把握は、その後の施策展開のベースとなっている。
- ・把握したニーズに基づき、土日入試業務遂行困難者への対応を、入試担当副学長・入試課長と協議した。全職員に対して実態調査を実施し、土日入試業務遂行困難者(3歳未満時の育児・障がい児看護・老親介護)については入試業務担当を免除することとした。
- ・3歳以上~小学4年(10歳)までの子を育児中の教職員については、希望者に対して、土日入試時に臨時保育所を開設した(大学入試センター試験、前期日程、後期日程で開設)。
- ・女性教員のニーズに対応して、「在宅勤務」制度を制定した。制定後、メディアにも取り上げられ、新聞・テレビで報道された。現在、4人の女性教員が利用中である。

(九州工業大学)

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。

今後は、男女共同参画推進室を発展させた、ダイバーシティ推進室(平成29年6月1日新設)の下、男女共同参画も含めた、全学的なダイバーシティの推進を図る。

平成29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、これまでの各種の取り組みの成果が表れてきていると認識している。

(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)

人文科学、社会科学、自然科学、生命科学及び医学薬学等の分野において優れた研究成果を挙げた女性研究者及び将来性のある若手女性研究者を表彰することにより、女性研究者の更なる活躍を支援するとともに、学術分野における男女共同参画推進に資することを目的として「女性研究者賞表彰」及び「女性研究者奨励賞表彰」を行った。

このことにより、若手女性研究者などの次世代研究者へのロールモデルの提供を行うことができた。

(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（女性の副学長、監事就任、医学部女性教授の増加）。
2. 女性教員・研究者・女子学生の拡大のため、ポジティブ・アクションを策定し、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デニュアトラック教員などの女性限定公募（平成28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のインセンティブ付与、等を実施。
3. 就業環境の整備・充実として、①研究サポートー事業②病児保育室の設置（H25年度より実施。先進的取組み）③休養室の整備④相談窓口の整備、等を実施。
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消として、①役職者等対象のトップセミナーをはじめとするセミナーの開催②企業、自治体との連携④教養教育科目「男女共同参画入門」を開講。医学部生対象に講義も別途実施。

(大分大学)

#### ○女性教員上位職登用のための「アテナプラン」の実施

本学は、特に自然科学系分野における女性の教授・准教授等上位職者が極めて少ない状況にある。その点を改善するため、各部局に対し、優れた研究業績および資質を有する女性教員の教授職への推薦を依頼し、選考を経て上位職へ登用し、人件費の差額として学長裁量経費を措置するという制度を構築した。同制度により、すでに工学部・医学部において女性准教授が各1名教授へ昇任した。

(宮崎大学)

- ・全学的な取組としての研究支援員制度利用者において上位職への昇進があり、キャリア継続に繋がっている。また、トップセミナーでジェンダーバイアスの意識化を促し、各部局で策定した男女共同参画推進に係る方針のもとに取り組み、その進捗状況を毎年度、全学的に共有するとともに、教育研究評議会で四半期毎に女性研究者の在籍状況や登用状況を部局別に可視化し共有することによって、各部局の現状に応じた独自の取組が進み、女性研究者在籍比率が上昇している。

(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て、ライフイベント中の研究者を支援する研究支援員の配置、外部資金の獲得や研究の国際通用性を高めるセミナーの開催、短期研究専念制度などの実施。

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、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)



## 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）－

# 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ってきたが、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。未だ我が国的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<sup>1</sup>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。<sup>2</sup>

### (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。

---

<sup>1</sup> 「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。

<sup>2</sup> 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。<sup>3</sup>

（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）<sup>4</sup>に占める女性の割合は、国立大学全体で7.6%<sup>5</sup>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%<sup>6</sup>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。

---

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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」

<sup>6</sup> 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。<sup>7</sup>

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。<sup>8</sup>

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%<sup>9</sup>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<sup>10</sup>）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。

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 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」

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>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

---

<sup>11</sup> 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

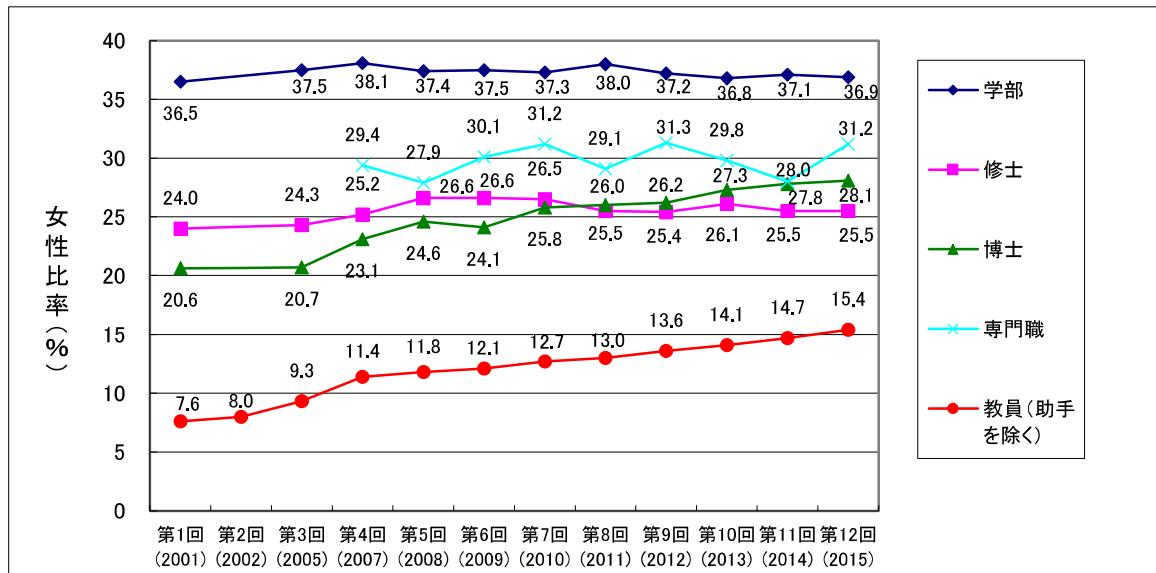
##### **(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握**

(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】

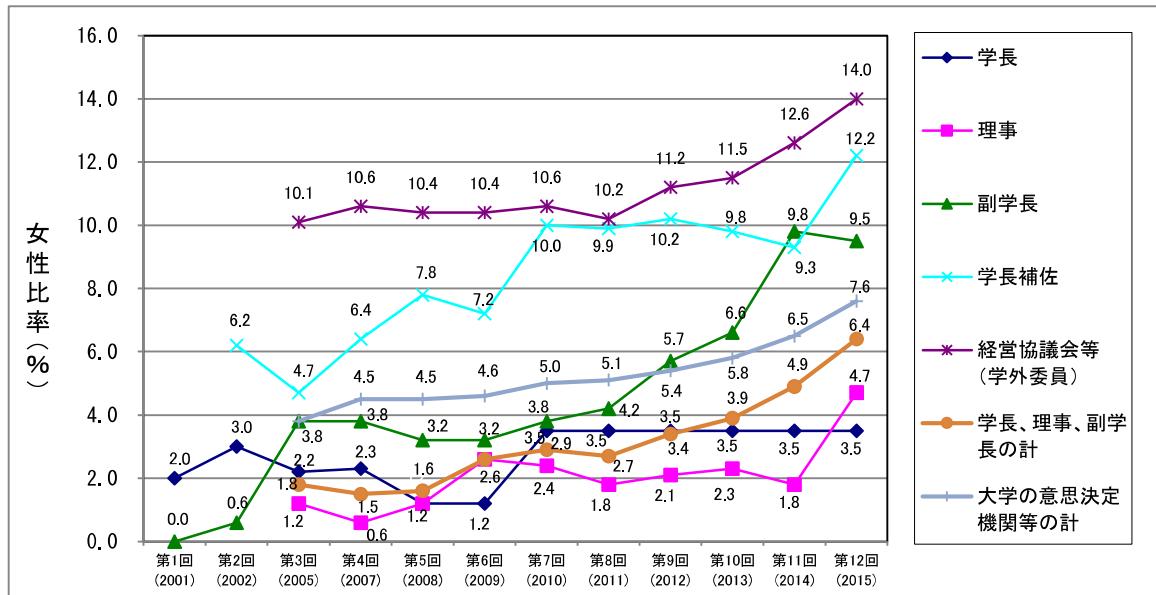
### 1.追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※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

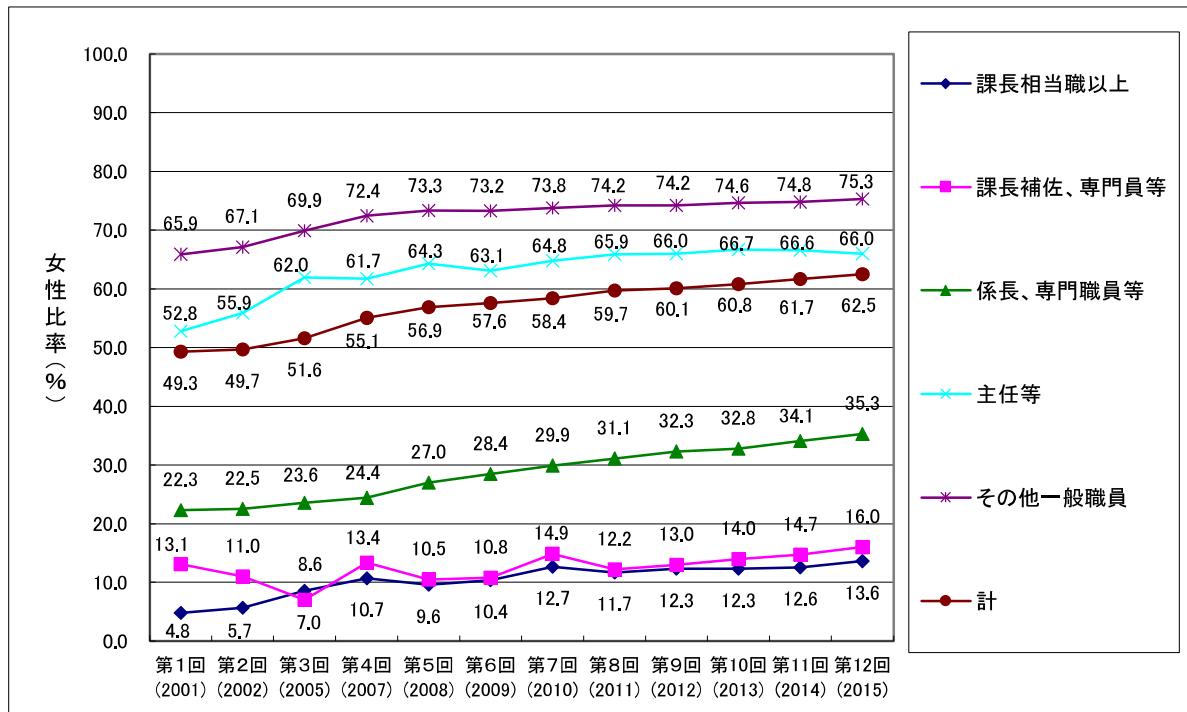


※理事、外部委員等については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※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14回追跡調査票

国大協企画第13号  
平成29年6月7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14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、その後平成13年度に国立大学の男女共同参画の実施状況の追跡調査を開始しました。さらに、平成23年2月及び平成28年1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-」（現在のアクションプランは2016年度～2020年度）における達成目標を踏まえて追跡調査を継続し、これまで合計13回の追跡調査を実施してきました。今回、教育・研究委員会男女共同参画小委員会により第14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29年7月10日（月）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](mailto: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。

〔 学内的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。

**『男女共同参画の推進状況に関する調査(第14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. H29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. H29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家政	“”
⑧教育	“”
⑨芸術	“”
⑩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○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 添付ファイル	大学名とご担当者氏名・連絡先電話番号を記載してください。 調査票ファイル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 由真(おおうえ ゆま)
電話	03-4212-3525
Eメールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、 <u>平成29年7月10日(月)</u> 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

TEL

 -  - 

TEL番号を入力してください

FAX

 -  - 

FAX番号を入力してください

Eメールアドレス

Eメールアドレスを入力してください

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

I. 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29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				

\* 学校基本調査と同じ数値を記入し、その際、学校基本調査がない、「理事」の取り扱いに注意してください。

\*\* 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。

非常勤理事は除いてください。

\*\*\* 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。

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

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

\*\* 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

\*\*\* 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

单位:人

平成29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。

ただし、理事又は副学長が教授を兼ねている場合は、教授の欄に記入せず、集計から除外してください。

\* 職名毎の合計が表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。

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

单位：人

\* 戦攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。

\*\* 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 專攻分野別 教員数(本務者)

单位：人

専攻分野*	小計						助手		
	男		女		計		女性比率 %		男
	うち 任期 付き **	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)									
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。

担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

\*\* 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。

\*\*\* 職名毎の合計が表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。

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
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
専攻分野*														
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)														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計(自動計算)														

平成28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。

\* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

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		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
専攻分野*											
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)											
家政											
教育											
芸術											
その他											
合計(自動計算)											

平成28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

\* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

担当する学生の分類に従って、教員の合計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	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、技術部副主任、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「その他的一般職員」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				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	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28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28年度中に採用・昇任した教職員について、積極的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所以ありますので、その際はよろしくお願ひいたします。

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

「回答状況」へ

## 『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・中期計画における取組

貴学での第3期中期目標・中期計画における取組について伺います。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実施(実施予定)の取組」及び「上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組」「現状に対する課題」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29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1-1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。

1-1 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実施(実施予定)の取組

1-2 上記のうち、平成29年度に実施(実施予定)の取組

1-3 現状に対する課題

## 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、現状値を記入してください。

2-3では、数値目標の達成のために、平成28年度中に実施した取組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	<input type="radio"/> 策定している 公表方法 * URL
	<input type="radio"/> 策定していない(検討中を含む)**
	<input type="radio"/> 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URLを記入してください。

\*\* 常時雇用する労働者が300人以下の場合は、策定が努力義務とされていますが、個々の課題に応じて積極的に策定いただくようお願いします。

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	現状値** (平成29年5月1日現在)
<input type="checkbox"/> 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)		
<input type="checkbox"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
<input type="checkbox"/> 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
<input type="checkbox"/> その他(1) :		
<input type="checkbox"/> その他(2) :		
<input type="checkbox"/> 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。

\*\* 平成29年5月1日以外を基準日とする場合はセル内に基準日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」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために平成28年度中に実施した取組を記入してください。
---

2-4 「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入してください。
---

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

「回答状況」へ

## 『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29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

	<input type="radio"/> 周知済 <input type="radio"/> 検討中	<input type="radio"/> 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](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

	<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由		

## 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は正措置(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

<input type="radio"/> 実施中	<input type="radio"/> 検討中	<input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由			

### (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

<input type="radio"/> 実施中	<input type="radio"/> 検討中	<input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由			

### (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

<input type="radio"/> 実施中	<input type="radio"/> 検討中	<input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由			

### 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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	未理 検 討 の由
--	--------------------

#### (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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	未理 検 討 の由
--	--------------------

#### (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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	未理 検 討 の由
--	--------------------

#### (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・巡回相談員を配置  
・女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムや  
メーリングリストの構築

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討 <input type="radio"/> 回答取り消し	未理 検 討 の由
--	--------------------

(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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由	

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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由	

(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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由	

(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

<input type="radio"/> 実施中 <input type="radio"/> 検討中 <input type="radio"/> 未検討	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 検 討 の由	

## 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。

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

「回答状況」へ

## 『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メールアドレスを入力してください



### C. 大学別女性教員比率一覧



## 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿

平成29年10月1日現在

委 員 長	室 伏 き み 子	お茶の水女子大学長
委 員	長 谷 部 勇 一	横浜国立大学長
//	位 田 隆 一	滋賀大学長
//	横 矢 直 和	奈良先端科学技術大学院大学長
//	筧 善 行	香川大学長
//	松 下 雅 雄	鹿屋体育大学長
専 門 委 員	辻 佳 子	東京大学環境安全研究センター教授
//	後 藤 弘 子	千葉大学大学院専門法務研究科教授
//	束 村 博 子	名古屋大学副理事（男女共同参画担当）
//	江 藤 み ち る	三重大学大学院医学系研究科助教
//	上 林 憲 雄	神戸大学大学院経営学研究科教授

平成 30 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 14 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