

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する  
第15回追跡調査報告書

2018年11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15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(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	18
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	23
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	24
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	31
3. 専攻分野別の女性比率	33
4. 非常勤講師の状況	60
5. 任期付き教員の状況	63
6. 常勤教員の採用及び昇任	69
7. 職員の状況	75
8. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況	82
9. 育児介護休業等の利用状況	86
10. 保育施設の設置状況	89
11. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学	92
第二部(資料編)	
I. 第15回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	99
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	109
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	155
D. 各保育施設・設備等の具体的な状況	159
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)－	205
B. 第15回追跡調査票	217
C. 大学別女性教員比率一覧	246
男女共同参画小委員会委員名簿	248



## 前 文

1999年に男女共同参画社会基本法が制定されてから19年が経ち、男女共同参画は各方面に広がりつつあります。

国立大学協会では、1999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、2000年に女性教員比率に関する目標を掲げ、目標達成に向けたフォローアップを行うために、2001年から「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」を開始しました。

2011年には「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－」を策定し、2015年度までに達成すべき目標を掲げました。そして、2016年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、2020年度までの5年間を見通した目標とそのために取り組むべき事項を定めました。

「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」は、今回で第15回目となります。本報告書における各種データの推移を見ていただければ、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これまで地道に取り組んできた努力が見てとれると思います。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ます。

2018年に国立大学協会が公表した「高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）」には、女性研究者の積極的な採用・登用推進、女子学生等の多様な入学者の受入れ等により、国立大学に求められる使命を実現していく方向性がまとめられています。

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16.7%となりました。大学運営に係る意思決定過程における女性の参画拡大、理工系分野における女性研究者比率の向上等、国立大学における男女共同参画を取り巻く状況は、いまだ克服すべき課題が多く残っています。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の解決に資するとともに、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です。

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は感謝申し上げます。

一般社団法人国立大学協会

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会委員長

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>（P205参照）

##### ○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、2020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%）

2018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	2001	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2011
大学数	99	97	89	87	86	86	86	86
報告書	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15回	
調査年	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
大学数	86	86	86	86	86	86	86	

### 3. 調査方法

質問票を電子メールにより各大学に送付。

（大学の作業期間 2018年6月28日～2018年7月31日）

#### 4. 調査内容 (P217 参照)

- I. 統計調査
  - 1. 男女共同参画の現状
  - 2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況
  - 3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況
- II. 男女共同参画の推進状況に関する報告
- III. 男女共同参画推進の取組状況について
- IV. 2017 年度教員採用に係る男女別応募者数及び採用者数について  
(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、2000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、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、2015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、2016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2018年6月から7月にかけて、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。

アクションプランでは大学ごとの女性教員比率の現状を踏まえ、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、助手を除く教員の合計に占める女性教員の比率は、前回より0.5%増え16.7%となり、年々確実に増え続けている。各大学における女性教員比率も年々増加しており、女性教員比率20%以上の大学は前回より5大学増え、全86大学のうち、29大学となった。しかし、まだ目標を達成していない大学は多く、より高い女性比率の達成を目指して引き続き女性教員増加のための取組を実施していくことが求められる。

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、95.3%の大学で取組が実施されているが、「2020年までに12%」という目標値を掲げる学長、理事、副学長の女性比率は、前回より0.1%減少して7.8%であった。学長・理事・副学長の女性比率は、ここ数年伸び悩んでおり、今後特に力を入れて取り組むべき課題の一つである。一方、大学の意思決定機関等における女性比率は前回より0.4%増加して10.7%となり、前回に引き続き「2020年までに10%以上」という目標値が達成された。

教授の女性比率は前回より0.5%増加して10.3%、准教授の女性比率は0.4%増加して16.7%であった。「2020年までに15%以上」、「2020年までに23%以上」というそれぞれの目標値までに4.7%、6.3%少なく、一層の努力が必要であるものの、教授の女性比率が10%を超えたのは今回が初めてであり、着実な取組の成果が表れている。

職階別の女性比率は、教授10.3%、准教授16.7%、講師22.0%、助教23.0%と職階が低くなるにつれて女性比率が上がる傾向にあるとともに、教員の女性比率は年々増加しており、特に助教のポイントが最も増加した。

職員の女性比率は、前回より0.5%増加して64.0%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より1.3%増加して17.5%となり、今回初めて「2020年までに17%以上」の目標を達成した。



女性教員比率を専攻分野別にみると、比率が高い分野から、家政 54.4%、人文科学 25.8%、教育 23.6%、芸術 22.1%、保健 21.6%、社会科学 18.7%、農学 12.3%、理学 8.7%、工学 6.2%となっており、最も高い家政と最も低い工学の間に 48.2 点の差があった。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、全体的に学生の女性比率と比べて教員の女性比率は低く、博士課程修了者の女性比率と教員公募に対する応募者の女性比率を比べても後者が大幅に低くなっている。

また、今回から「保健」分野を「医学」、「歯学」、「薬学」、「看護学」、「その他」の 5 つの分野に細分化して調査を行った。教員比率についてみると、保健分野全体で 21.6%であるのに対し、医学が 16.6%、歯学が 24.8%、薬学が 13.7%、看護学が 78.9%、その他が 30.3%であった。また、学生比率については、保健分野全体で 48.3%であるのに対し、医学が 30.8%、歯学が 50.9%、薬学が 35.0%、看護学が 84.8%、その他が 66.6%であり、分野ごとに差があることが明らかになった。

女性教員に対して採用時及び昇任時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）を実施している大学は 79 大学（91.9%）であり、2017 年度に採用・昇任した教員に対して実際に実施した大学は、採用が 56 大学（65.1%）、昇任が 33 大学（38.4%）であった。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 81 大学（94.2%）、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 76 大学（88.4%）となっており、80%以上の大学で女性教員・研究者を増やすための取組が行われている。

就業環境の整備・充実への取組状況に関して、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、86 大学（100%）であった。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 79 大学（91.9%）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 76 大学（88.4%）、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・充実を実施している大学は 79 大学（91.9%）であった。また、ハラスメント対応の体制整備・強化については、86 大学すべてで実施されていた。

男女の固定的な性別役割分担意識の解消のため、他大学や地域・企業等と連携した取組やシンポジウム等を実施した大学は 83 大学（96.5%）、育児・介護等との両立を支援するための制度について、ポスター・リーフレット等を作成して積極的な活用を促すための取組を実施した大学は 86 大学（100%）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 78 大学（90.7%）であり、前回に比べて大幅に増加した。

以上が今回の調査結果の概要である。

ここで、今回の調査結果を踏まえ、アクションプランに定める目標達成のための課題につ

いて述べる。

第一は、女性教員の積極的な採用である。ここ数年の女性教員比率区分別大学数の推移をみると、女性教員比率 10%以上～30%未満に位置する中間層の大学数の動きはあるものの、30%以上の上位層及び 10%未満の下位層の大学数はほとんど変わっていない。今後、各大学がより高い比率の達成を目指し、中間層から上位層への移動、下位層から中間層への移動を達成することが求められる。

特に、理学・工学分野の女性教員の比率が低いため、女性教員の積極的な採用に向けた取組をしていく必要があるが、理学・工学分野では、学生の女性比率が低いため、女性の入学者・進学者を増やすための取組をしていく必要がある。

第二に、女性教員の指導的地位に占める割合の増加である。特に、学長・理事・副学長への積極的な登用と、教授・准教授への積極的な採用・昇任が求められる。また、大学の意思決定機関等における女性比率は、目標が達成されているものの、その内訳をみると、経営協議会・教育研究評議会委員、部局長等、監事の女性比率が目標に達していないため、今後も女性比率を高めるための努力が求められる。

第三に、育児介護休業等を取得する男性比率の増加である。育児介護休業等の利用状況について、今回 3 年ぶりに調査したところ、育児休業の利用者（延べ人数）の合計は、女性教員が 445 人、男性教員が 31 人、介護休業の利用者（延べ人数）の合計は、女性教員が 10 人、男性教員が 4 人であった。いずれも女性教員の利用者が圧倒的に多く、男女ともに育児介護休業等を取得しやすい環境をつくるとともに、保育施設・設備の充実等、育児・介護中の教員が働きやすい環境を整備することが求められる。

大学における男女共同参画をめぐることは、2015 年 12 月に閣議決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」及び 2016 年 1 月に閣議決定された「第 5 期科学技術基本計画」等において、自然科学系の女性研究者の新規採用割合、理工系の学生に占める女性の割合等の数値目標が定められている。また、「女性活躍加速のための重点方針 2018」では、科学技術・学術分野における女性活躍の促進に向けた方針が打ち出され、政府による各種取組も実施されている。

2016 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、国立大学にも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。

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

- 1999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
- 2000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  
2010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。 〕
- 2001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
- 2002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
- 2003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  
〔 2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待することが盛り込まれる。 〕
- 2004年 3月 国立大学協会 解散
- 2004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
- 2005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。 〕
- 2006年 4月 教育・研究委員会に「男女共同参画小委員会」を設置
- 2007年 3月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第2回追跡調査報告書」を作成
- 3月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第3回追跡調査報告書」を作成
- 7月 「第4回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書」を作成
- 12月 「第7回大学改革シンポジウム -国立大学法人における男女共同参画の在り方-」を内閣府と共催
- 2008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
- 2009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
- 2010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  
 「2020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
- 2011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2015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（2011年度から2015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
- 2012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
- 2013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
- 2014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
- 2015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（2016.4.1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（2026年3月末まで）の時限立法  
 「30人以上の労働者を雇用する事業主は、2016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（2020年）」、教授等（学長、副学長及び教授）「17%（早期）、更に20%を目指す（2020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

2016年 1月 第5期科学技術基本計画 閣議決定（2016年度から2020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2020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、2020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。

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

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

2017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

2018年 6月 「第15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

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15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	18
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	23
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	24
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	31
3. 専攻分野別の女性比率	33
4. 非常勤講師の状況	60
5. 任期付き教員の状況	63
6. 常勤教員の採用及び昇任	69
7. 職員の状況	75
8. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況	82
9. 育児介護休業等の利用状況	86
10. 保育施設の設置状況	89
11. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位5大学	92





## 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

本調査項目では、2016年に策定した「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（2016年度～2020年度）—」に関する状況について述べる。

### 1. アクションプランにおける目標の達成状況

#### (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、2020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)

第13回調査（2016年度）から第15回調査（2018年度）までの女性教員比率区分別の大学数及びその構成比率を表I-1-1に示した。

前回の調査結果と比べて、女性教員比率が40%以上、30%以上～40%未満、10%未満の大学数に変化はみられないものの、20%以上～30%未満の大学が5大学増え、15%以上～20%未満及び10%以上～15%未満の大学が合わせて5大学減っており、10%以上～30%未満の区分において、より高い女性教員比率が達成されている。今後、アクションプランの目標達成に向けて、30%以上の区分の大学数を増やしていくことと、10%未満の大学数を減らしていくことが課題として挙げられる。

なお、大学別女性教員比率の平均は18.3%（前回比0.5ポイント増）となった。

表 I-1-1 女性教員比率区分別大学数（構成比率）

女性教員比率	第13回 (2016)	第14回 (2017)	第15回 (2018)	前回比 増減
40%以上	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	0
30%以上～40%未満	3 (3%)	3 (3%)	3 (3%)	0
20%以上～30%未満	17 (20%)	20 (23%)	25 (29%)	+5
15%以上～20%未満	37 (43%)	36 (42%)	34 (40%)	-2
10%以上～15%未満	20 (23%)	18 (21%)	15 (17%)	-3
1%～10%未満	8 (9%)	8 (9%)	8 (9%)	0
計	86	86	86	-

※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)

第 13 回調査（2016 年度）から第 15 回調査（2018 年度）までの各役職別の女性比率を表 I-1-2 に示した。

### 1) 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 0.1 ㊦減の 7.8%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。

### 2) 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 0.4 ㊦増の 10.7%となり、前回到引き続き「2020 年までに 10%以上」の目標値が達成された。しかし、その内訳をみると、経営協議会・教育研究評議会委員、部局長等、監事の女性比率は目標に達していないため、引き続きそれらの役職における女性比率を上げていくことが課題である。

### 3) 教授

女性が占める割合は、前回調査より 0.5 ㊦増の 10.3%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。

### 4) 准教授

女性が占める割合は、前回調査より 0.4 ㊦増の 16.7%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。

### 5) 課長相当職以上

女性が占める割合は、前回調査より 1.3 ㊦増の 17.5%となり、「2020 年までに 17%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医療系職員であり、今後も各大学においてその他の職系の課長相当職以上に占める女性の割合を高めるための努力が求められる。

表 I-1-2 アクションプランの達成目標項目別女性比率

職名等	第13回 (2016) (%)	第14回 (2017) (%)	第15回 (2018) (%)	前回は 増減
学長	2.3	3.5	3.5	0.0
理事	6.7	6.3	6.0	-0.3
副学長	10.6	11.3	11.3	0.0
1) 学長・理事・副学長 計 (目標 12%以上)	7.7	7.9	7.8	-0.1

学長補佐等	14.1	13.7	15.1	+1.4
経営協議会、教育研究評議会委員	7.3	8.0	8.1	+0.1
部局長等	6.0	7.2	7.7	+0.5
監事	6.3	6.1	8.0	+1.9
非常勤理事	27.0	34.3	30.6	-3.7
大学運営に参画する外部委員等	14.3	15.2	15.9	+0.7
非常勤監事	45.9	45.9	45.9	0.0
2) 大学の意思決定機関等 計 (目標 10%以上)	9.5	10.3	10.7	+0.4

3) 教授 (目標 15%以上)	9.4	9.8	10.3	+0.5
4) 准教授 (目標 23%以上)	15.8	16.3	16.7	+0.4
5) 課長相当職以上 (目標 17%以上)	15.0	16.2	17.5	+1.3

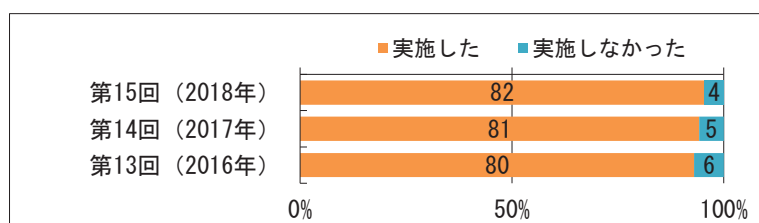
## 2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況

アクションプランに掲げた4つの「大学が取り組むべき事項」について、第13回調査（2016年度）から第15回調査（2018年度）までの取組状況を図I-2-1～I-2-12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、2017年度に「実施した」と回答した大学は82大学であり、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、55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

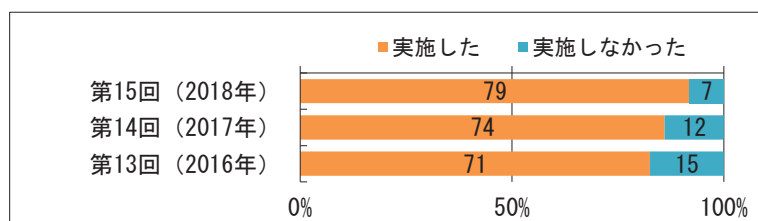


### 【事項2】女性教員・研究者・女子学生の拡大

(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

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）の実施について、2017年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回より5大学増加した。

図I-2-2 採用及び昇進時における積極的是正措置の実施



また、2017年度中に採用・昇任した教職員への積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施状況について表 I-2 に示した。

常勤教員の採用においては56大学、常勤教員の昇任においては33大学、常勤職員の採用においては14大学が積極的是正措置（ポジティブ・アクション）を実施したと回答している。また、全て実施した大学は11大学、2つ実施した大学は22大学、1つ実施した大学は26大学、全て実施しなかった大学は27大学であった。

なお、実際の採用・昇任に至った事例のみ「実施した」と集計しており、多くの大学で女性限定公募や女性優先公募は実施されている。

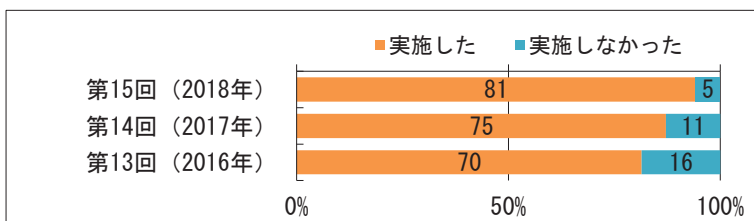
表 I-2 採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	56 (65.1%)	33 (38.4%)	14 (16.3%)
実施しなかった	30 (34.9%)	53 (61.6%)	72 (83.7%)

(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

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について、2017年度に「実施した」と回答した大学は81大学であり、前回より6大学増加した。

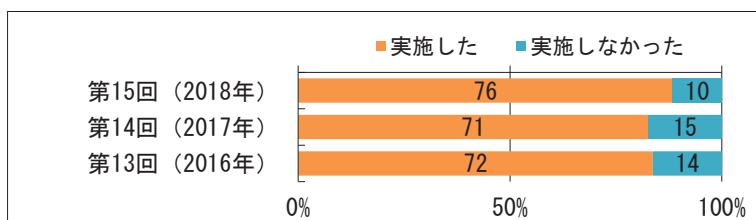
図 I-2-3 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



(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

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について、2017年度に「実施した」と回答した大学は76大学であり、前回より5大学増加した。

図 I-2-4 次世代女性研究者へのロールモデルの提供



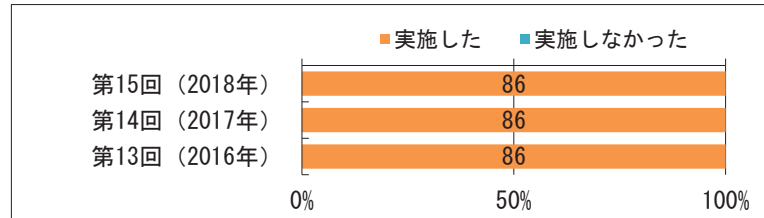
女性教員・研究者・女子学生の拡大に向けた取組は、各項目とも8割以上の大学で実施されている。

### 【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）

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）について、2017年度に「実施した」と回答した大学は86大学であり、全ての大学における取組の実施が達成された。

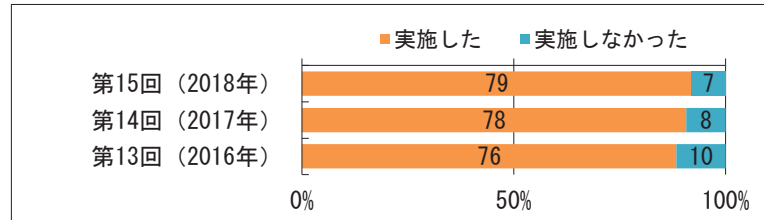
図 I-2-5 ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



#### (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・充実について、2017年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回より1大学増加した。

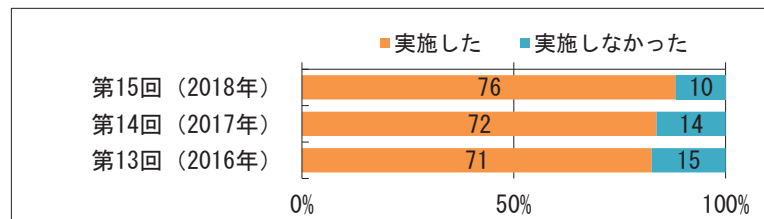
図 I-2-6 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



#### (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

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・充実について、2017年度に「実施した」と回答した大学は76大学であり、前回より4大学増加した。

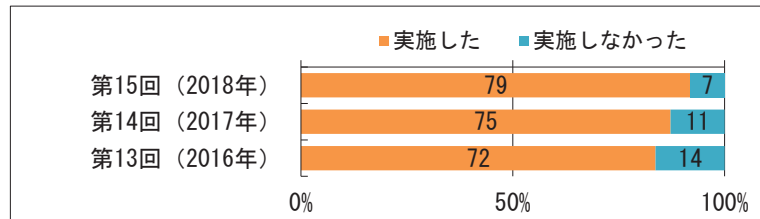
図 I-2-7 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実



#### (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

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・充実について、2017年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回より4大学増加した。

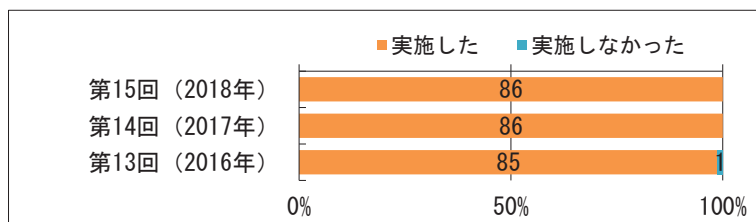
図 I-2-8 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実



(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・強化について、2017年度に「実施した」と回答した大学は、前回同様86大学であり、全ての大学で実施されている。

図 I-2-9 ハラスメント対応の体制整備・強化



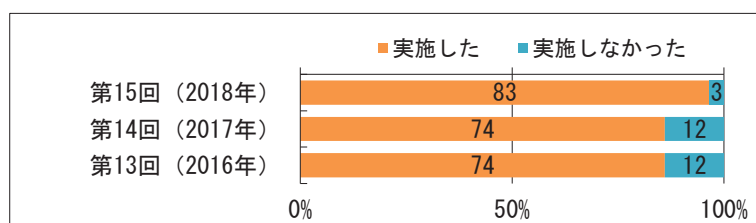
就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも8割以上の大学で実施されている。

**【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

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について、2017年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回より9大学増加した。

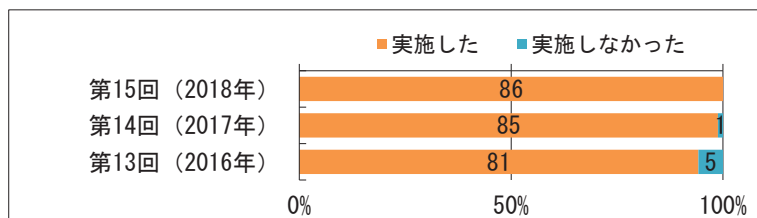
図 I-2-10 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催



(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醸成

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醸成について、2017年度に「実施した」と回答した大学は86大学であり、全ての大学における取組の実施が達成された。

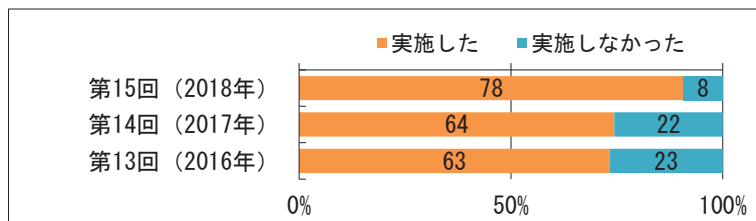
図 I-2-11 教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成



(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握について、2017年度に「実施した」と回答した大学は78大学であり、前回より14大学増加した。

図 I-2-12 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握



男女の固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組は、(1)及び(2)と比較して(3)がやや低い実施率であったが、今回の調査では実施率が大幅に増加し、各項目とも9割以上の実施率となった。

### ○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。P155を参照いただきたい。



### 3. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況

アクションプラン（2016年度～2020年度）では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、各国立大学が策定する一般事業主行動計画の設定目標項目をフォローアップすることとしている。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	83 大学	（前回比 2 大学増）
②策定していない（検討中を含む）	3 大学	

※「策定していない（検討中を含む）」と回答した 3 大学は、常時雇用する労働者が 300 人以下であり、策定義務がない。なお、策定義務がなくても策定している大学もあり、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ているところである。

#### (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

（全 86 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）	55 大学	（64.0%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	41 大学	（47.7%）
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	11 大学	（12.8%）

※各大学が設定する①～③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 P109～P154 を参照。

## Ⅱ. 男女共同参画の現状について

本調査項目では、2018年に実施した第15回調査結果と過去の調査結果等の推移をみながら、国立大学における男女共同参画の現状について述べる。

### 1. 大学における女性比率

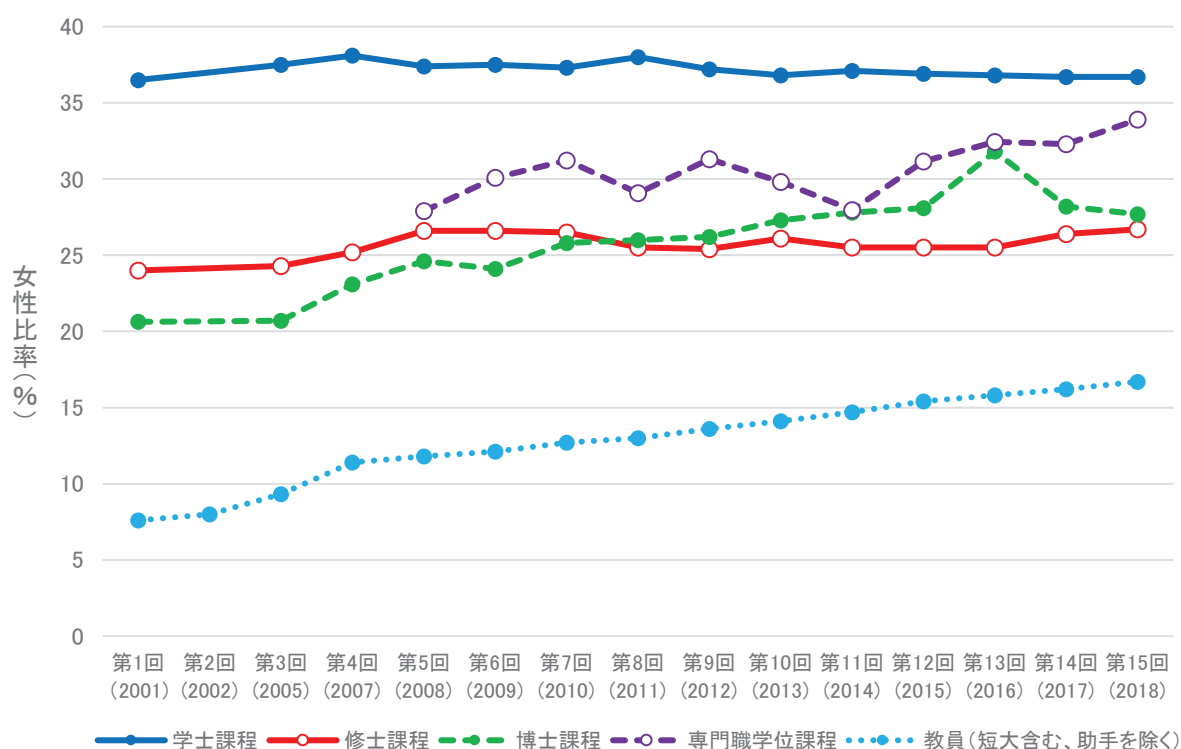
表Ⅱ-1-1及び図Ⅱ-1-1に、第1回調査（2001年度）から第15回調査（2018年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。また、図Ⅱ-1-2に、学校基本調査による1972年からの女性比率の推移を参考として示した。

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程36.7%（前回比増減なし）、修士課程26.7%（前回比0.3%増）、博士課程27.7%（前回比0.5%減）、専門職学位課程33.9%（前回比1.6%増）であった。また、教員の女性比率は、16.7%（前回比0.5%増）であった。学士課程及び修士課程は、ここ数年横ばいであり、大きな変化は見られなかった。博士課程は、前回調査で3.6%減の大幅な減少となり、今回も微減となった。専門職学位課程は、増減を繰り返しながらここ数年は停滞していたが、今回は再び増加し過去最も高い比率となった。また、教員の女性比率も年々増加しており、過去最高比率を更新した。

表Ⅱ-1-1 国立大学における学生及び教員の女性比率の推移

	学士課程(%)	修士課程(%)	博士課程(%)	専門職学位課程(%)	教員(短大含む、助手除く)(%)
第1回(2001)	36.5	24.0	20.6		7.6
第2回(2002)					8.0
第3回(2005)	37.5	24.3	20.7		9.3
第4回(2007)	38.1	25.2	23.1		11.4
第5回(2008)	37.4	26.6	24.6	27.9	11.8
第6回(2009)	37.5	26.6	24.1	30.1	12.1
第7回(2010)	37.3	26.5	25.8	31.2	12.7
第8回(2011)	38.0	25.5	26.0	29.1	13.0
第9回(2012)	37.2	25.4	26.2	31.3	13.6
第10回(2013)	36.8	26.1	27.3	29.8	14.1
第11回(2014)	37.1	25.5	27.8	28.0	14.7
第12回(2015)	36.9	25.5	28.1	31.2	15.4
第13回(2016)	36.8	25.5	31.8	32.4	15.8
第14回(2017)	36.7	26.4	28.2	32.3	16.2
第15回(2018)	36.7	26.7	27.7	33.9	16.7

図Ⅱ-1-1 国立大学における学生及び教員の女性比率の推移



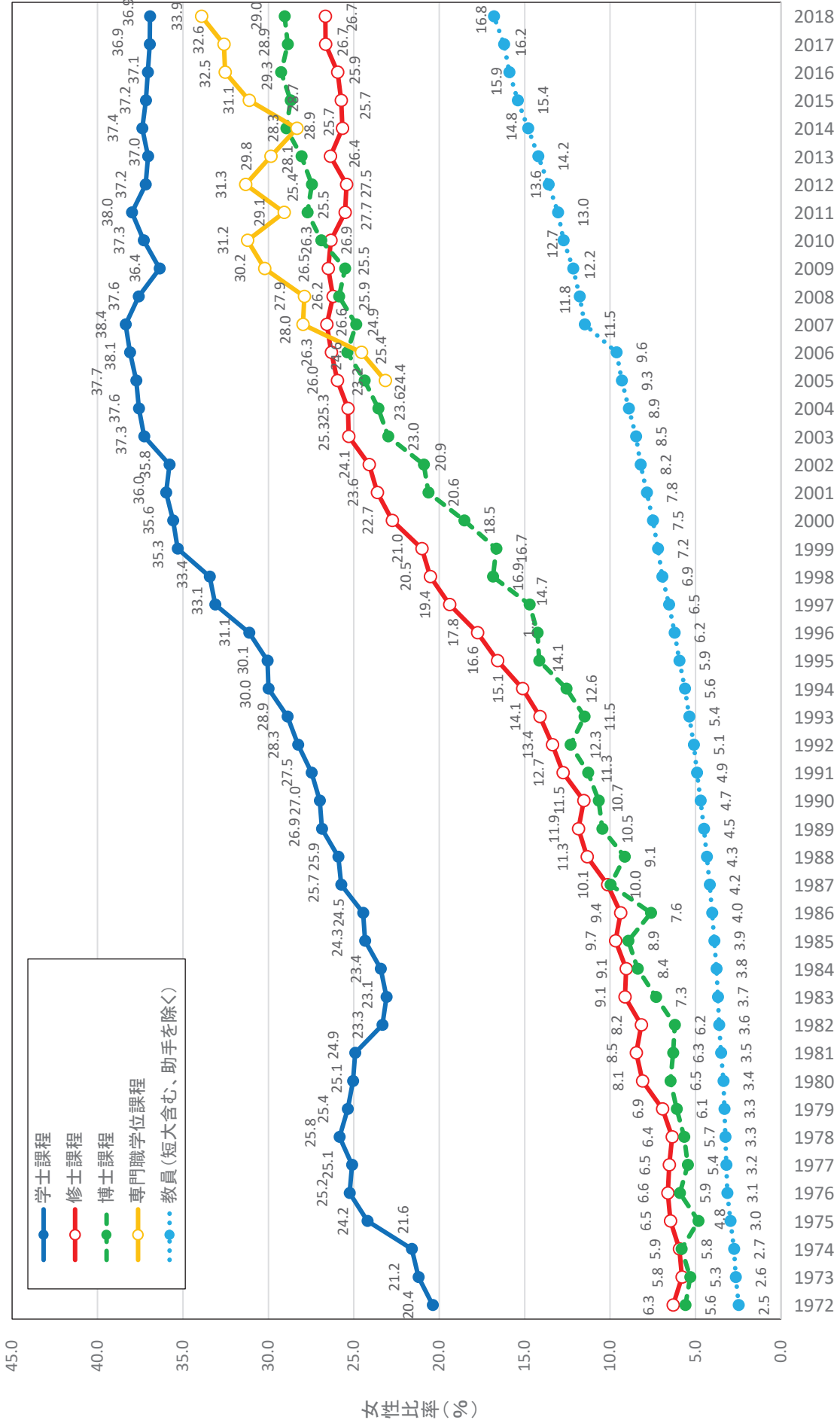
※第2回では、学生について調査していない。また、第4回からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。

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

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

図 II-1-2 国立大学における学部卒業生、修士課程、博士課程、専門職学位課程修了者及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、P15 では第 13 回調査 (2016 年度) から第 15 回調査 (2018 年度) までの推移を比較して、アクションプランにおける目標の達成状況に注目したが、ここでは、第 3 回調査 (2005 年度) から第 15 回調査 (2018 年度) までの国立大学における女性教員比率の推移について報告する。表 II-1-2 及び図 II-1-3 に、女性教員比率区分別の大学数の推移を示した。また、図 II-1-4 に、女性教員比率区分別大学数の構成比率及び女性教員比率の平均の推移を示した。

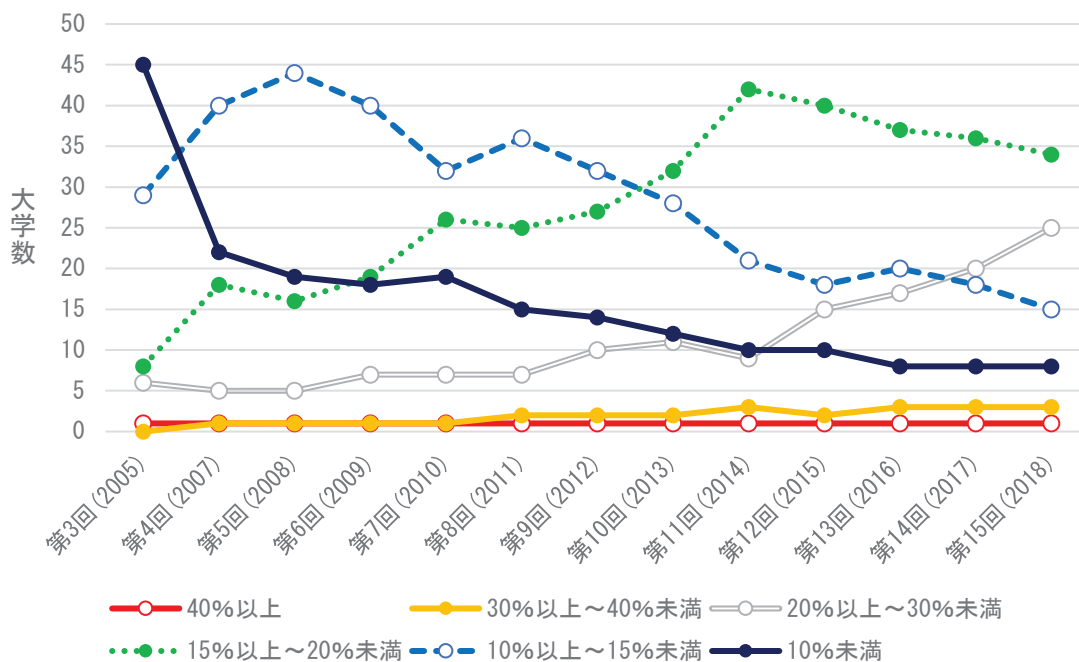
第 15 回調査 (2018 年度) では、女性教員比率 20%以上～30%未満の大学数が増えた一方で、15%以上～20%未満及び 10%以上～15%未満の大学数が減り、女性教員比率の平均は、18.3% (前回比 0.5 ㊦増) となった。また、第 11 回 (2014 年度) 以降は、15%以上～20%未満の大学数が減り、20%以上～30%未満の大学が増え、より女性比率が高い区分への移動が起こっている。しかし、40%以上及び 30%以上～40%未満の大学数はあまり変化がみられない。アクションプランの目標達成に向けて、それらの大学数を増やしていくことと、ここ数年減少幅が少なくなってきた 10%以上～15%未満及び 10%未満の大学数を減らしていくことが、今後の課題として挙げられる。

表 II-1-2 女性教員比率区分別大学数及び女性教員比率の平均の推移

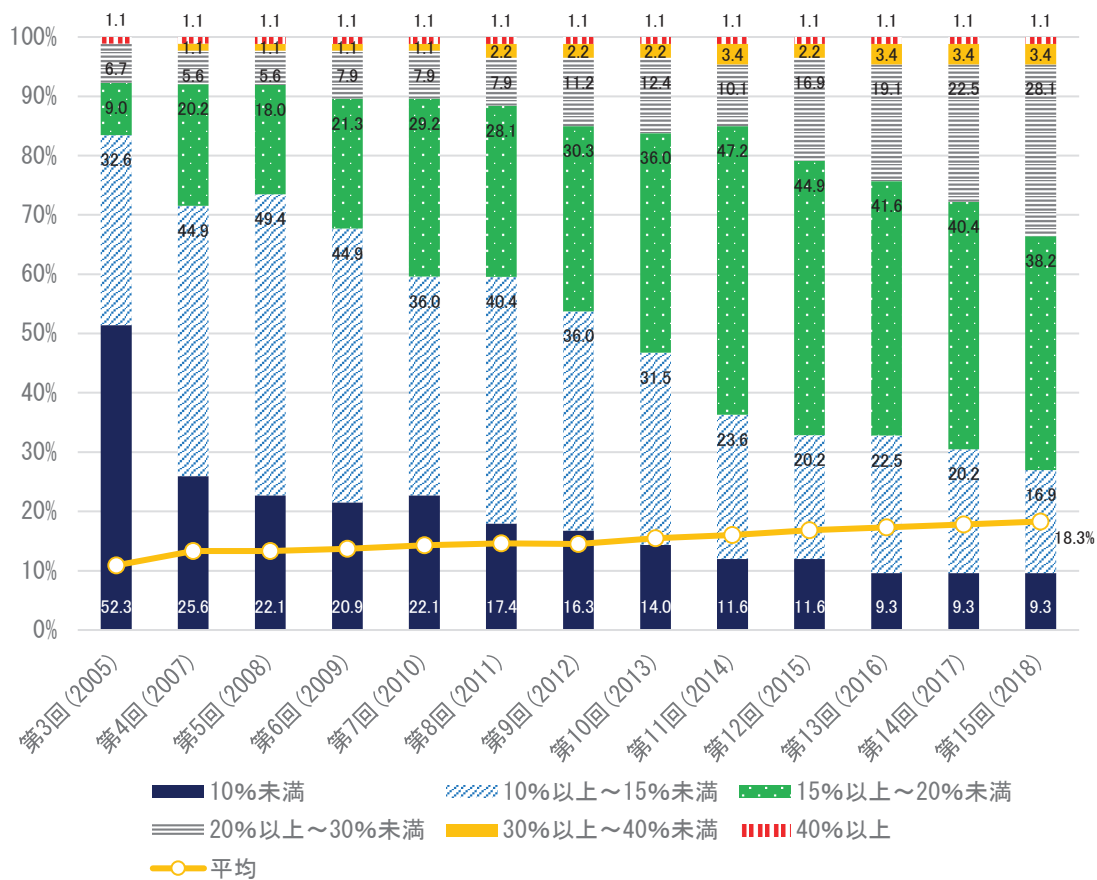
	40%以上	30%以上～ 40%未満	20%以上～ 30%未満	15%以上～ 20%未満	10%以上～ 15%未満	10%未満	計	平均 (%)
第 3 回 (2005)	1	0	6	8	29	45	89	10.9
第 4 回 (2007)	1	1	5	18	40	22	87	13.3
第 5 回 (2008)	1	1	5	16	44	19	86	13.3
第 6 回 (2009)	1	1	7	19	40	18	86	13.7
第 7 回 (2010)	1	1	7	26	32	19	86	14.3
第 8 回 (2011)	1	2	7	25	36	15	86	14.6
第 9 回 (2012)	1	2	10	27	32	14	86	14.5
第 10 回 (2013)	1	2	11	32	28	12	86	15.5
第 11 回 (2014)	1	3	9	42	21	10	86	16.0
第 12 回 (2015)	1	2	15	40	18	10	86	16.8
第 13 回 (2016)	1	3	17	37	20	8	86	17.3
第 14 回 (2017)	1	3	20	36	18	8	86	17.8
第 15 回 (2018)	1	3	25	34	15	8	86	18.3

※第 1 回及び第 2 回はデータなし。

図Ⅱ-1-3 女性教員比率区分別大学数の推移



図Ⅱ-1-4 女性教員比率区分別大学数の構成比率及び女性教員比率の平均の推移



※第1回及び第2回はデータなし。

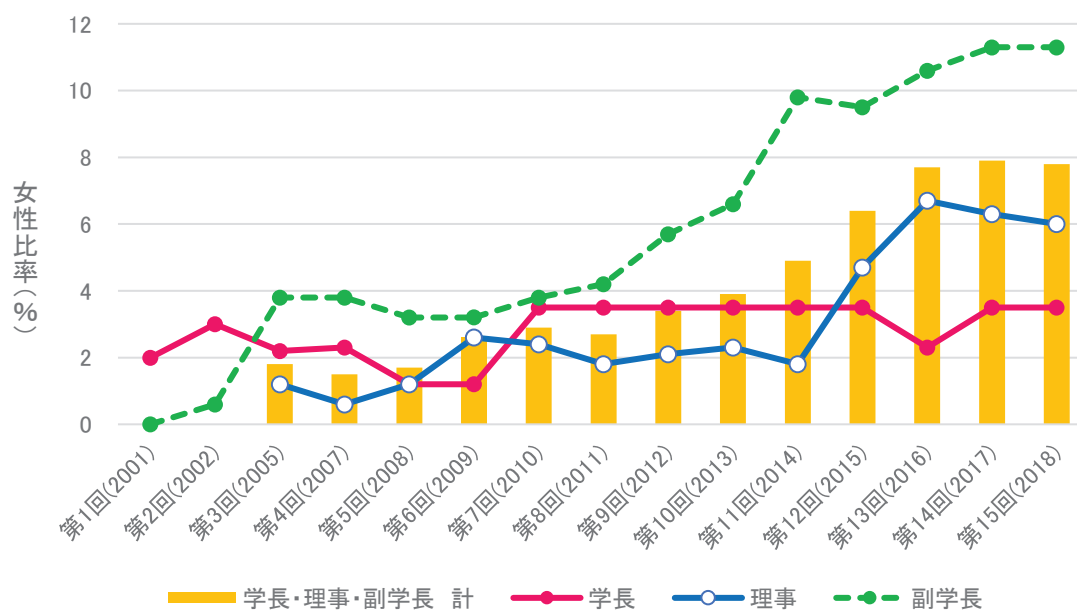
表Ⅱ-1-3、表Ⅱ-1-4、図Ⅱ-1-5及び図Ⅱ-1-6に、第1回調査(2001年度)から第15回調査(2018年度)までの職名別の女性比率の推移を示した。

まず、学長・理事・副学長の女性比率の推移をみると、全体的に増加傾向にあるものの、ここ数年は伸び悩んでいる。

表Ⅱ-1-3 学長・理事・副学長の女性比率の推移

	学長 (%)	理事 (%)	副学長 (%)	学長・理事・副学長 計 (%)
第1回(2001)	2.0		0.0	
第2回(2002)	3.0		0.6	
第3回(2005)	2.2	1.2	3.8	1.8
第4回(2007)	2.3	0.6	3.8	1.5
第5回(2008)	1.2	1.2	3.2	1.7
第6回(2009)	1.2	2.6	3.2	2.6
第7回(2010)	3.5	2.4	3.8	2.9
第8回(2011)	3.5	1.8	4.2	2.7
第9回(2012)	3.5	2.1	5.7	3.4
第10回(2013)	3.5	2.3	6.6	3.9
第11回(2014)	3.5	1.8	9.8	4.9
第12回(2015)	3.5	4.7	9.5	6.4
第13回(2016)	2.3	6.7	10.6	7.7
第14回(2017)	3.5	6.3	11.3	7.9
第15回(2018)	3.5	6.0	11.3	7.8

図Ⅱ-1-5 学長・理事・副学長の女性比率の推移

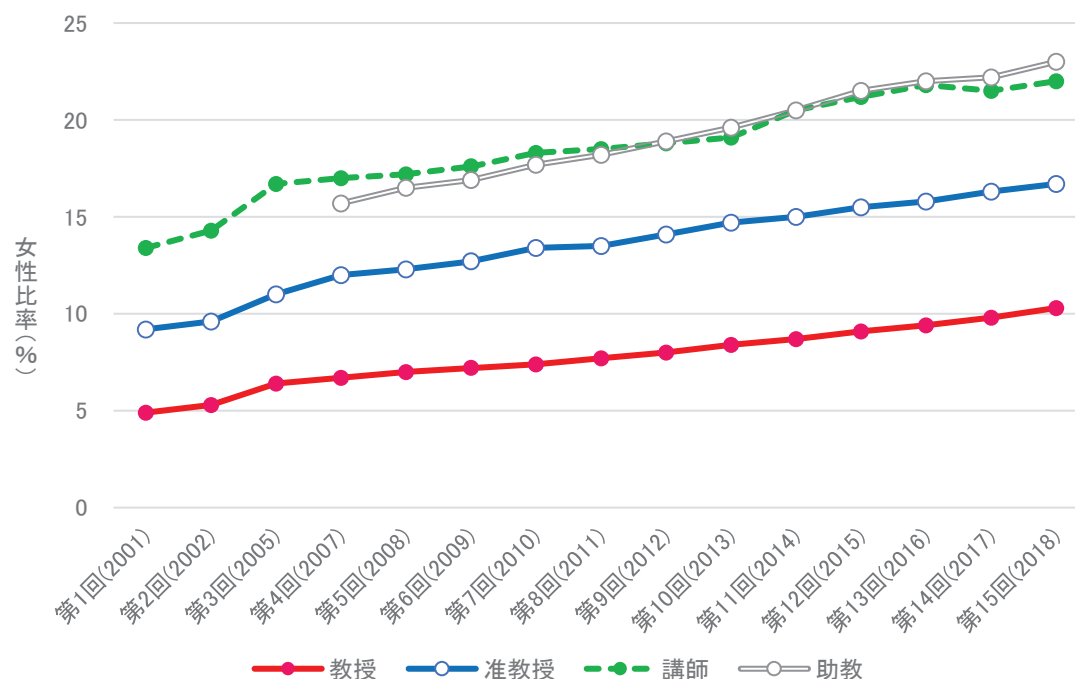


次に、教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移をみると、いずれも少しずつ比率が高くなってきている。第15回調査（2018年度）で初めて教授の女性比率が10%を超えた。

表Ⅱ-1-4 教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移

	教授 (%)	准教授 (%)	講師 (%)	助教 (%)
第1回(2001)	4.9	9.2	13.4	
第2回(2002)	5.3	9.6	14.3	
第3回(2005)	6.4	11.0	16.7	
第4回(2007)	6.7	12.0	17.0	15.7
第5回(2008)	7.0	12.3	17.2	16.5
第6回(2009)	7.2	12.7	17.6	16.9
第7回(2010)	7.4	13.4	18.3	17.7
第8回(2011)	7.7	13.5	18.5	18.2
第9回(2012)	8.0	14.1	18.8	18.9
第10回(2013)	8.4	14.7	19.1	19.6
第11回(2014)	8.7	15.0	20.5	20.5
第12回(2015)	9.1	15.5	21.2	21.5
第13回(2016)	9.4	15.8	21.8	22.0
第14回(2017)	9.8	16.3	21.5	22.2
第15回(2018)	10.3	16.7	22.0	23.0

図Ⅱ-1-6 教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移





## 2. 大学の意思決定機関等における女性比率

表Ⅱ-2 及び図Ⅱ-2 に学長、理事、副学長を除く大学の意思決定機関等における女性比率の推移を示した。

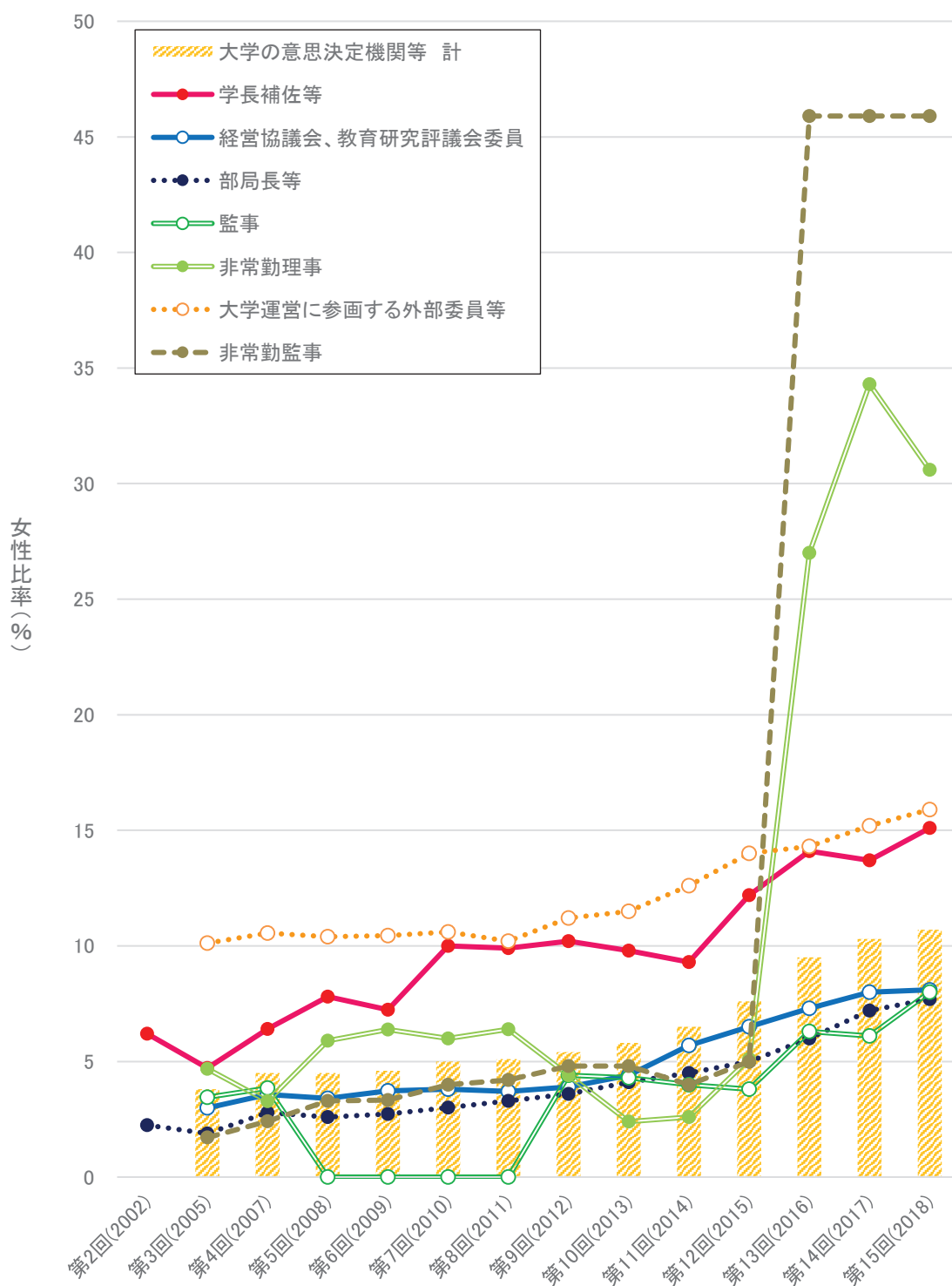
全体の推移をみると微増傾向にあり、意思決定機関等に占める女性の割合の合計は、第14回調査（2017年度）から10%を超えている。しかし、経営協議会・教育研究評議会委員、部局長等、監事の女性比率は10%未満であり、引き続きそれらの役職における女性比率を上げていくことが課題として挙げられる。

表Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における女性比率の推移

	学長補佐等 (%)	経営協議会、教育研究評議会委員 (%)	部局長等 (%)	監事 (%)	非常勤理事 (%)	大学運営に参画する外部委員等 (%)	非常勤監事 (%)	大学の意思決定機関等 計 (%)
第2回(2002)	6.2		2.3					
第3回(2005)	4.7	3.0	1.9	3.4	4.7	10.1	1.7	3.8
第4回(2007)	6.4	3.6	2.8	3.8	3.3	10.6	2.4	4.5
第5回(2008)	7.8	3.4	2.6	0.0	5.9	10.4	3.3	4.5
第6回(2009)	7.2	3.7	2.7	0.0	6.4	10.4	3.3	4.6
第7回(2010)	10.0	3.8	3.0	0.0	6.0	10.6	4.0	5.0
第8回(2011)	9.9	3.7	3.3	0.0	6.4	10.2	4.2	5.1
第9回(2012)	10.2	3.9	3.6	4.4	4.4	11.2	4.8	5.4
第10回(2013)	9.8	4.4	4.1	4.3	2.4	11.5	4.8	5.8
第11回(2014)	9.3	5.7	4.5	4.0	2.6	12.6	4.0	6.5
第12回(2015)	12.2	6.5	5.0	3.8	5.1	14.0	5.0	7.6
第13回(2016)	14.1	7.3	6.0	6.3	27.0	14.3	45.9	9.5
第14回(2017)	13.7	8.0	7.2	6.1	34.3	15.2	45.9	10.3
第15回(2018)	15.1	8.1	7.7	8.0	30.6	15.9	45.9	10.7

※第1回はデータなし。

図Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における女性比率の推移



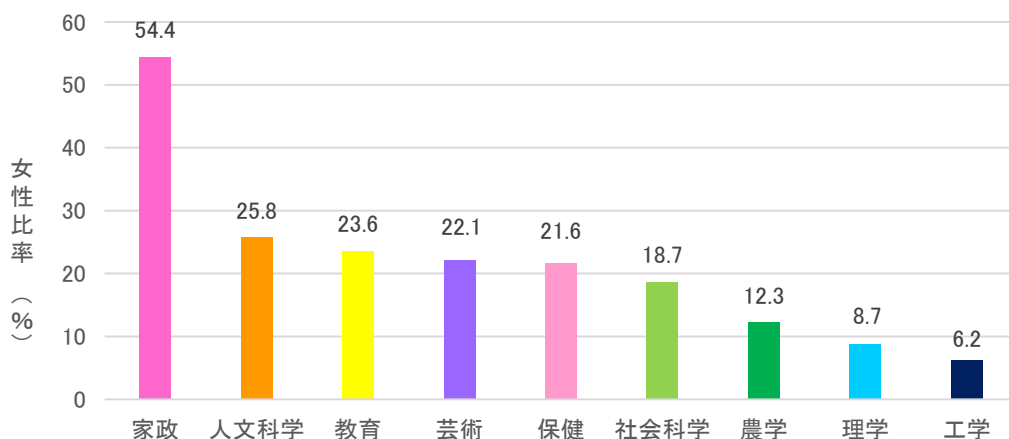
※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、大学運営に参画する外部委員等、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第3回調査以降の集計としている。

### 3. 専攻分野別の女性比率

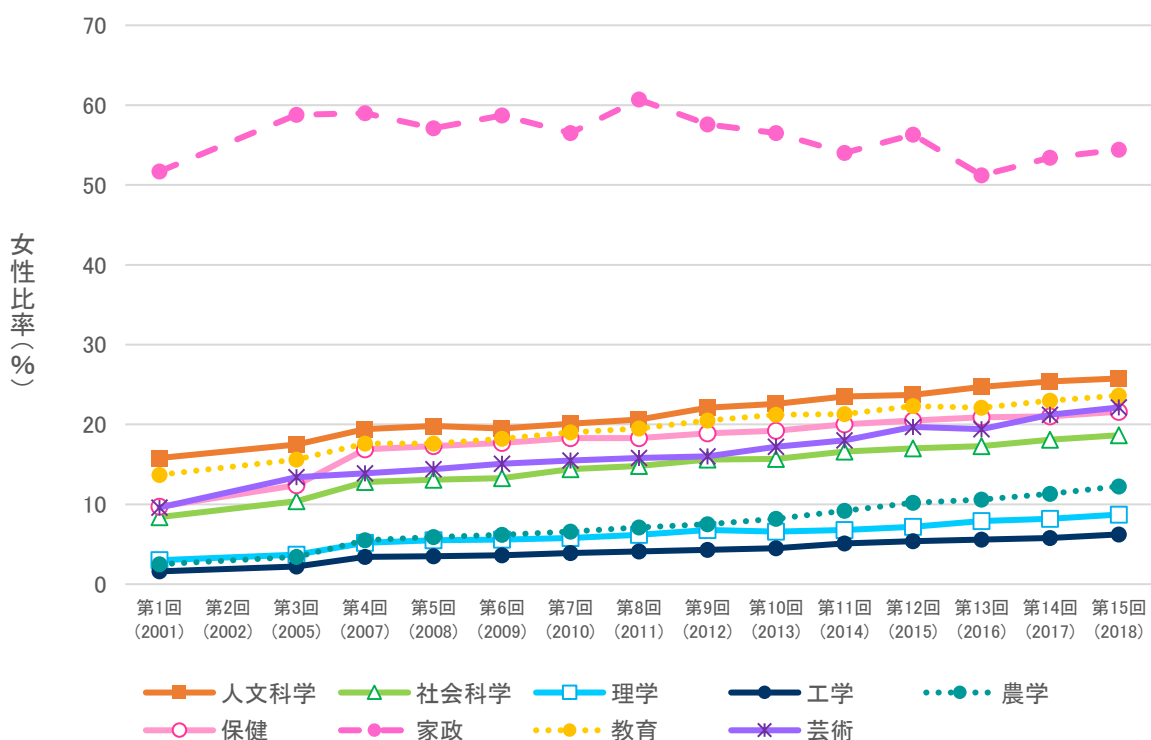
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は2017年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみるのが難しいため、第13回（2016年度）報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1に、第15回調査（2018年度）における専攻分野別女性教員比率について、比率の高い順に示した。また、図Ⅱ-3-2に、第1回調査（2001年度）から第15回調査（2018年度）までの専攻分野別女性教員比率の推移を示した。最も比率が高い分野は「家政」であり、50%～60%の間で推移している。また、最も比率が低い分野は「工学」、次いで「理学」であり、10%以下であった。「家政」を除いて、全体的な推移の状況は増加傾向にあるが、ほとんど順位の入替えはない。

図Ⅱ-3-1 専攻分野別 女性教員比率



図Ⅱ-3-2 専攻分野別 女性教員比率の推移



※第2回はデータなし。

表Ⅱ-3-1、図Ⅱ-3-3に、第1回調査(2001年度)から第15回調査(2018年度)までの学生及び教員の女性比率の推移を専攻分野別に示した。また、図Ⅱ-3-4に第15回調査(2018年度)における専攻分野別学生数及び教員数(男女比率)を、図Ⅱ-3-5に第15回調査(2018年度)における専攻分野別の教員の女性比率区分別大学数を示した。各分野別の結果について、以下のとおり報告する。

(a) 人文科学

第15回調査(2018年度)における学生の女性比率は、学士課程が63.2%(前回比1.0%減)、修士課程が58.4%(2.6%減)、博士課程が55.6%(4.6%増)、専門職学位課程は93.3%(前回比2.8%増)であった。また、教員の女性比率は、助教が31.6%(前回比2.9%減)、講師が39.7%(前回比1.8%増)、准教授が30.0%(前回比増減なし)、教授が19.8%(前回比1.0%増)であった。アクションプランに定める目標値(教授15%以上、准教授23%以上)を達成しており、教員の女性比率は高い傾向にある。推移をみると、専門職学位課程の女性比率が突出して増加しているほか、講師の女性比率が近年減少傾向にあったが、今回は増加に転じた。

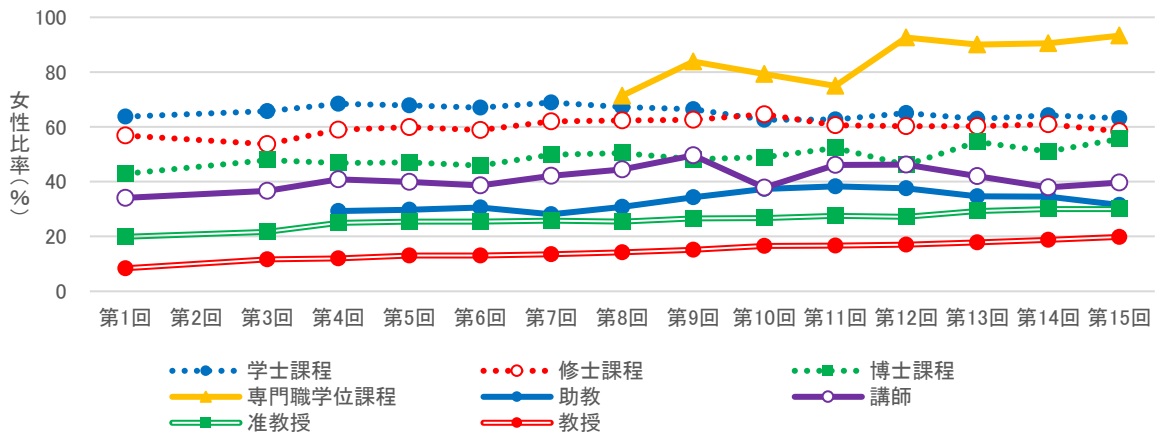
男女比率をみると、学生の女性比率が男性比率を上回る一方で、教員の女性比率は全ての職階において男性比率を下回っており、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くない。また、専門職学位課程の女性比率は90%を上回っている。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率20~30%の大学が21校(42.0%)であり、最も多い。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移(人文科学)

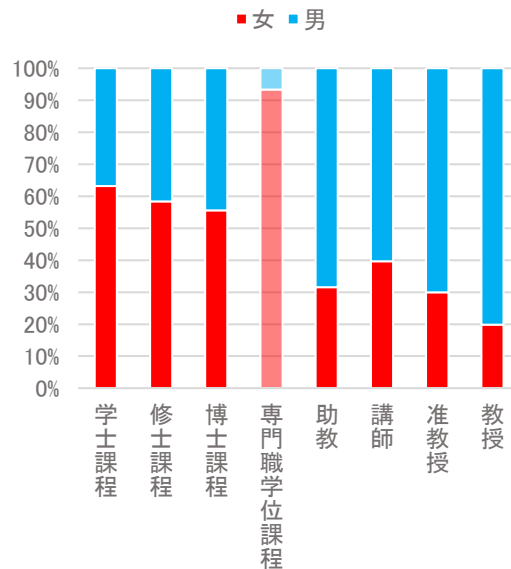
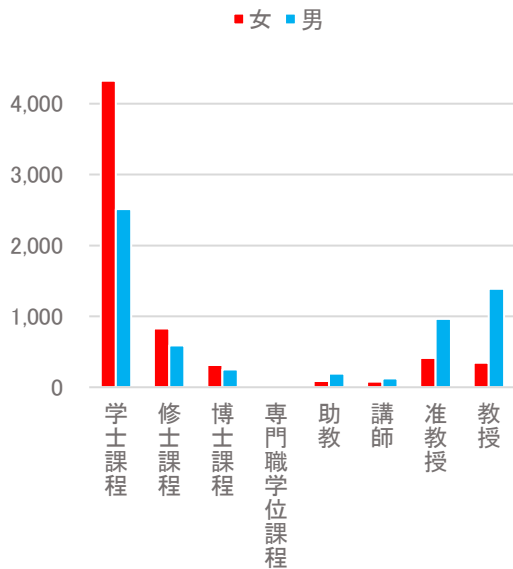
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	63.7	56.9	42.9		61.2		34.1	19.9	8.4	15.8
第2回(2002)										
第3回(2005)	65.8	53.7	47.9		62.7		36.7	21.7	11.6	17.5
第4回(2007)	68.4	59.0	46.8		65.5	29.3	40.8	25.0	12.0	19.4
第5回(2008)	67.9	59.9	47.0		65.2	29.8	39.9	25.4	13.1	19.8
第6回(2009)	67.0	58.8	45.9		64.2	30.6	38.6	25.4	13.0	19.5
第7回(2010)	68.9	62.0	49.9		66.3	28.1	42.1	25.8	13.5	20.1
第8回(2011)	67.3	62.4	50.4	71.4	65.4	30.8	44.5	25.4	14.2	20.6
第9回(2012)	66.5	62.6	48.2	83.9	64.9	34.3	49.6	26.6	15.2	22.1
第10回(2013)	62.6	64.6	48.9	79.3	62.2	37.4	37.8	26.7	16.5	22.6
第11回(2014)	62.7	60.6	52.3	75.0	61.9	38.3	46.1	27.5	16.7	23.5
第12回(2015)	65.0	60.2	46.1	92.6	63.0	37.6	46.2	27.2	17.0	23.7
第13回(2016)	62.9	60.3	54.5	90.0	62.0	34.7	42.0	29.3	17.8	24.7
第14回(2017)	64.2	61.0	51.0	90.5	56.4	34.5	37.9	30.0	18.8	25.4
第15回(2018)	63.2	58.4	55.6	93.3	62.1	31.6	39.7	30.0	19.8	25.8

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

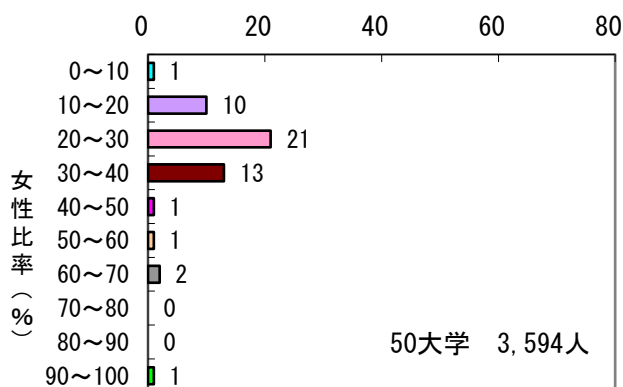


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4,322	2,514
修士課程	830	591
博士課程	315	252
専門職学位課程	28	2
助教	89	193
講師	81	123
准教授	412	963
教授	344	1,389



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（人文科学）



(b) 社会科学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が36.4%（前回比0.2%増）、修士課程が44.5%（1.7%増）、博士課程が34.5%（2.4%減）、専門職学位課程は31.4%（前回比0.3%減）であった。また、教員の女性比率は、助教が37.4%（前回比2.0%増）、講師が32.7%（前回比1.1%増）、准教授が22.7%（前回比0.4%増）、教授が13.1%（前回比0.4%増）であった。博士及び専門職学位課程以外の女性比率が前回より増加しており、全体的な推移は増加傾向にある。

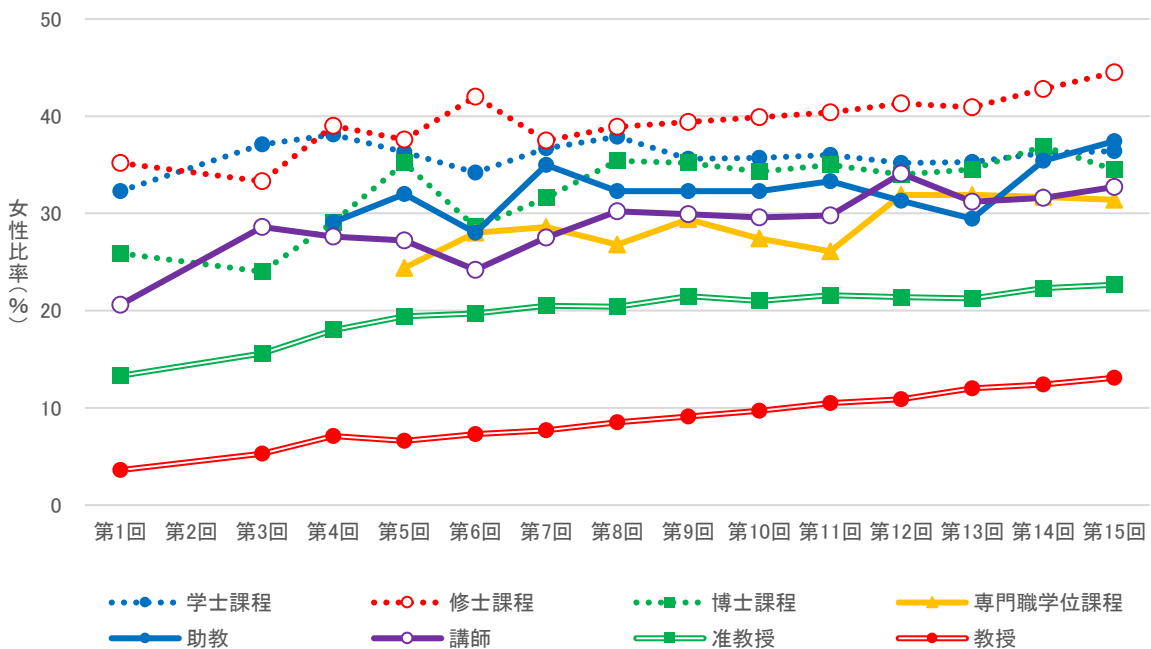
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。また、学士課程、博士課程、助教及び講師の女性比率にそれほど差はないが、准教授及び教授の女性比率が低くなっている。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率10～20%の大学が23校（43.4%）と最も多く、次いで、女性比率20～30%の大学が19校（35.8%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

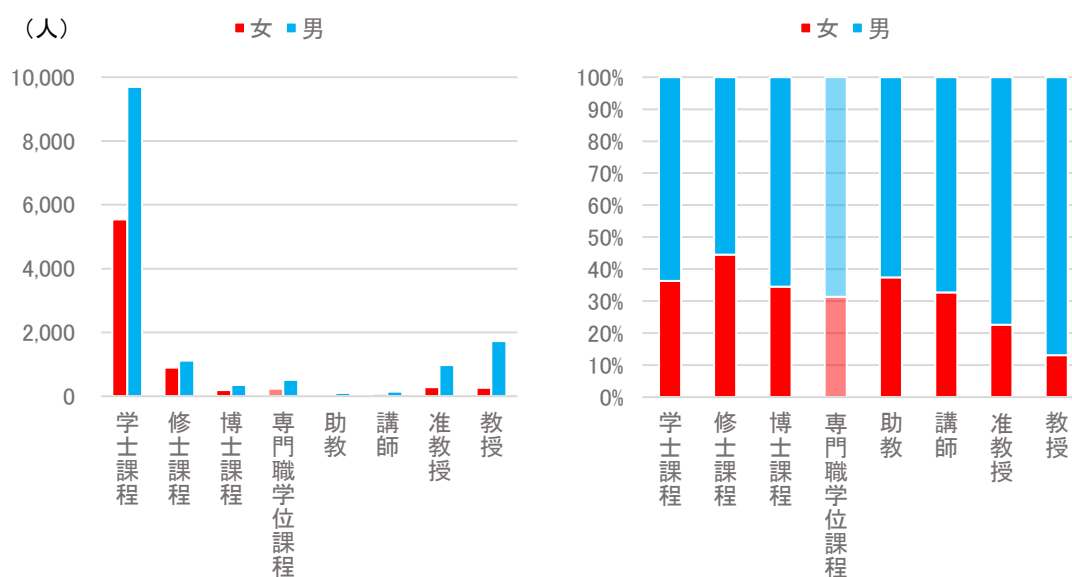
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第2回(2002)										
第3回(2005)	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第4回(2007)	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第5回(2008)	36.3	37.6	35.2	24.4	35.9	32.0	27.2	19.4	6.6	13.1
第6回(2009)	34.2	42.0	28.6	28.0	34.7	28.0	24.2	19.7	7.3	13.3
第7回(2010)	36.7	37.5	31.6	28.6	36.4	35.0	27.5	20.5	7.7	14.4
第8回(2011)	37.9	38.9	35.4	26.8	37.5	32.3	30.2	20.4	8.5	14.8
第9回(2012)	35.6	39.4	35.2	29.4	35.8	32.3	29.9	21.5	9.1	15.6
第10回(2013)	35.7	39.9	34.3	27.4	35.9	32.3	29.6	21.0	9.7	15.7
第11回(2014)	36.0	40.4	35.0	26.1	36.1	33.3	29.8	21.6	10.5	16.6
第12回(2015)	35.2	41.3	34.0	31.9	37.4	31.3	34.1	21.4	10.9	17.0
第13回(2016)	35.3	40.9	34.5	31.9	35.8	29.4	31.2	21.3	12.0	17.3
第14回(2017)	36.2	42.8	36.9	31.7	36.7	35.4	31.6	22.3	12.4	18.1
第15回(2018)	36.4	44.5	34.5	31.4	38.0	37.4	32.7	22.7	13.1	18.7

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

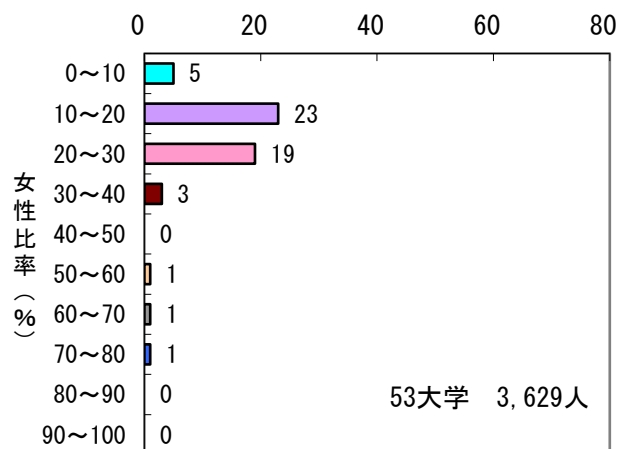


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	5,542	9,693
修士課程	899	1,120
博士課程	188	357
専門職学位課程	234	512
助教	61	102
講師	69	142
准教授	286	976
教授	261	1,732



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（社会科学）



(c) 理学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が25.4%（前回比0.7%減）、修士課程が22.8%（0.2%増）、博士課程が19.7%（0.8%増）であった。また、教員の女性比率は、助教が13.6%（前回比1.5%増）、講師が13.9%（前回比0.8%増）、准教授が9.2%（前回比0.1%減）、教授が4.2%（前回比0.7%増）であった。前回より学士課程、講師及び准教授の女性比率が微減し、その他は微増した。

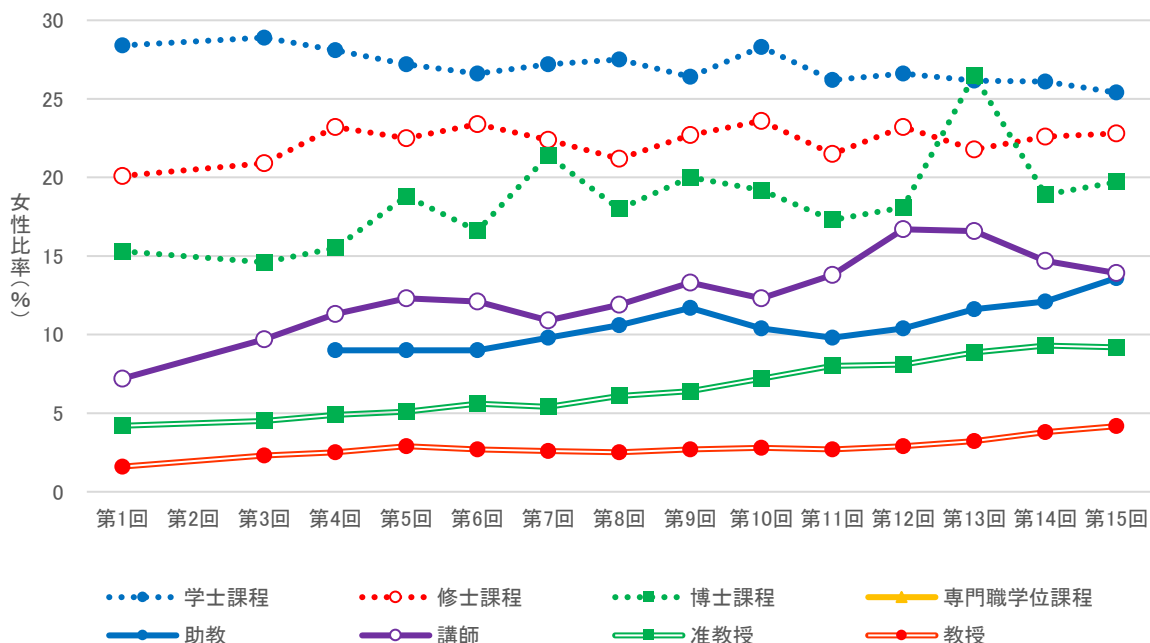
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高く、特に教員の女性比率は工学に次いで低い水準である。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率0～10%の大学が32校（65.3%）であり、最も多い。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第2回(2002)										
第3回(2005)	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第4回(2007)	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第5回(2008)	27.2	22.5	18.8		24.8	9.0	12.3	5.1	2.9	5.5
第6回(2009)	26.6	23.4	16.6		24.6	9.0	12.1	5.6	2.7	5.6
第7回(2010)	27.2	22.4	21.4		25.1	9.8	10.9	5.4	2.6	5.8
第8回(2011)	27.5	21.2	18.0		24.5	10.6	11.9	6.1	2.5	6.2
第9回(2012)	26.4	22.7	20.0		24.6	11.7	13.3	6.4	2.7	6.8
第10回(2013)	28.3	23.6	19.2		25.9	10.4	12.3	7.2	2.8	6.6
第11回(2014)	26.2	21.5	17.3		23.8	9.8	13.8	8.0	2.7	6.8
第12回(2015)	26.6	23.2	18.1		24.7	10.4	16.7	8.1	2.9	7.2
第13回(2016)	26.2	21.8	26.5		24.7	11.6	16.6	8.9	3.2	7.9
第14回(2017)	26.1	22.6	18.9		24.2	12.1	14.7	9.3	3.8	8.2
第15回(2018)	25.4	22.8	19.7		23.9	13.6	13.9	9.2	4.2	8.7

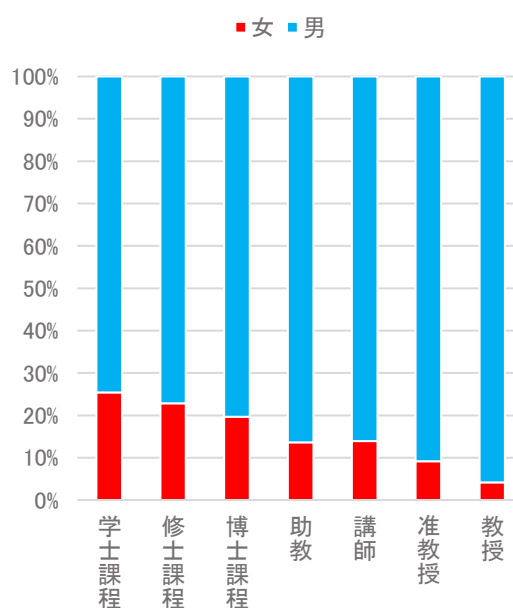
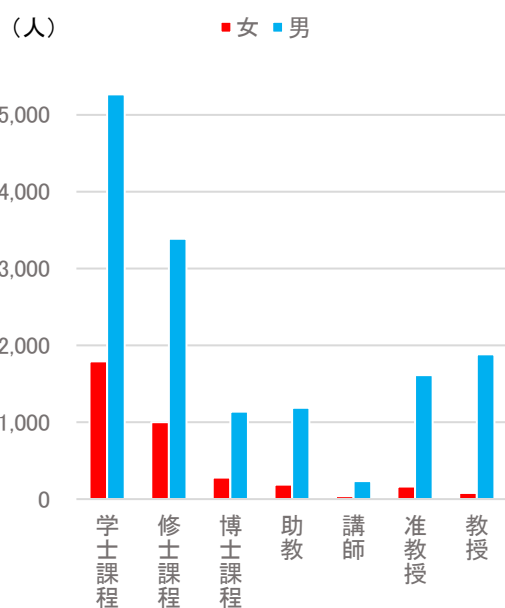
図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（理学）



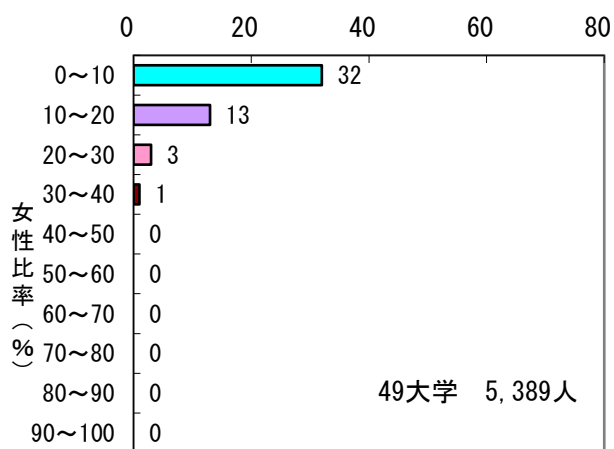


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1,791	5,266
修士課程	1,001	3,386
博士課程	279	1,140
専門職学位課程		
助教	187	1,188
講師	38	235
准教授	163	1,612
教授	82	1,884



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（理学）



(d) 工学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が14.0%（前回比0.7%増）、修士課程が12.3%（0.4%増）、博士課程が15.2%（0.3%増）、専門職学位課程は14.8%（前回比増減なし）であった。また、教員の女性比率は、助教が10.5%（前回比0.2%増）、講師が13.4%（前回比2.9%増）、准教授が6.1%（前回比0.2%増）、教授が2.8%（前回比0.7%増）であった。専門職学位課程以外の女性比率が前回より増加した。

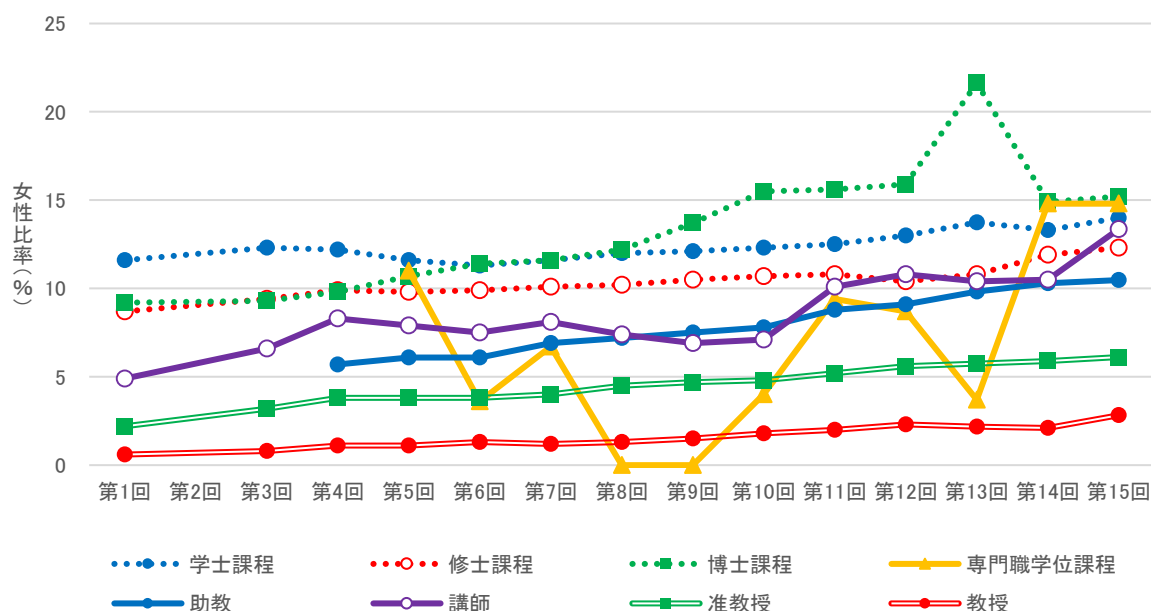
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高く、全専攻分野の中で最も低い。学士課程、博士課程、助教及び講師の女性比率にそれほど差がなく、教員の女性比率増加のためには、学士課程の学生を増やす必要があると思われる。

教員の女性比率区別大学数をみると、ほとんどの大学が女性比率0～10%であり、56校（87.5%）であった。なお、女性比率90～100%の1校は、工学分野の教員が1人のみの大学であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

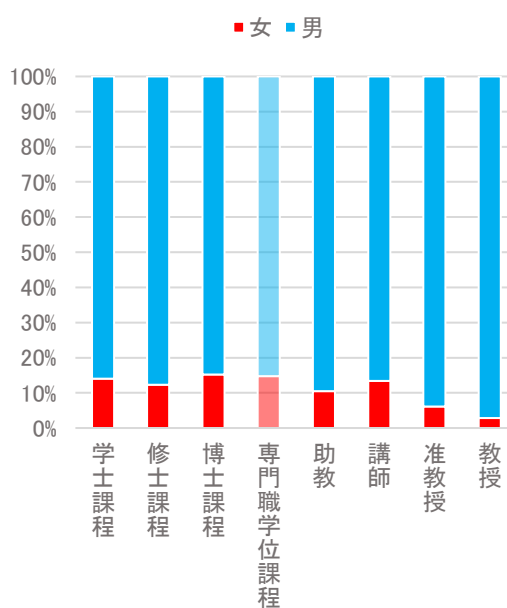
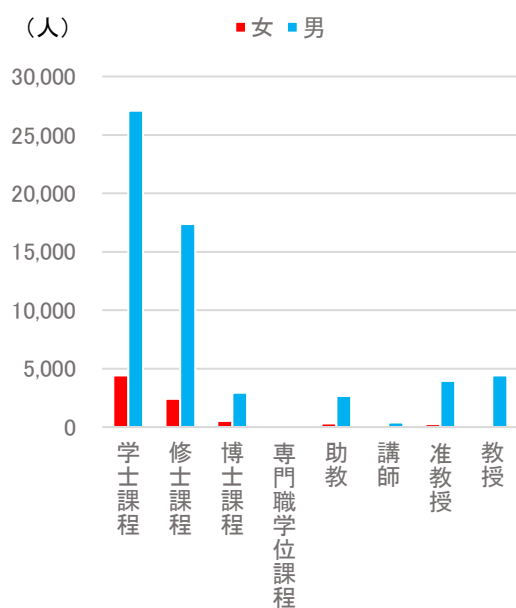
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第4回(2007)	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第5回(2008)	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	3.8	1.1	3.5
第6回(2009)	11.3	9.9	11.4	3.6	10.8	6.1	7.5	3.8	1.3	3.6
第7回(2010)	11.6	10.1	11.6	6.7	11.2	6.9	8.1	4.0	1.2	3.9
第8回(2011)	12.0	10.2	12.2	0.0	11.4	7.2	7.4	4.5	1.3	4.1
第9回(2012)	12.1	10.5	13.7	0.0	11.6	7.5	6.9	4.7	1.5	4.3
第10回(2013)	12.3	10.7	15.5	4.0	11.9	7.8	7.1	4.8	1.8	4.5
第11回(2014)	12.5	10.8	15.6	9.4	12.0	8.8	10.1	5.2	2.0	5.1
第12回(2015)	13.0	10.4	15.9	8.7	12.2	9.1	10.8	5.6	2.3	5.4
第13回(2016)	13.7	10.8	21.6	3.7	13.1	9.8	10.4	5.7	2.2	5.6
第14回(2017)	13.3	11.9	14.9	14.8	12.9	10.3	10.5	5.9	2.1	5.8
第15回(2018)	14.0	12.3	15.2	14.8	13.6	10.5	13.4	6.1	2.8	6.2

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

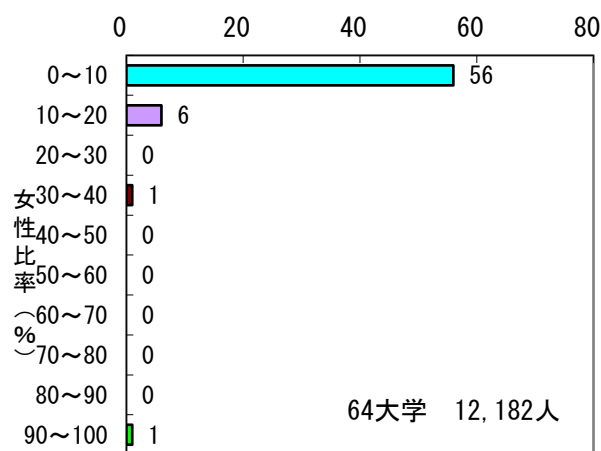


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4,419	27,062
修士課程	2,431	17,371
博士課程	524	2,926
専門職学位課程	9	52
助教	311	2,658
講師	62	402
准教授	258	3,959
教授	128	4,404



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（工学）



(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が44.0%（前回比0.4%増）、修士課程が40.6%（2.7%増）、博士課程が33.9%（2.1%減）であった。また、教員の女性比率は、助教が23.7%（前回比1.2%増）、講師が24.7%（前回比1.5%増）、准教授が11.4%（前回比1.1%増）、教授が5.0%（前回比0.9%増）であった。博士課程以外の女性比率が前回より増加した。推移をみると、第9回調査（2012年度）から、助教及び講師の女性比率が特に増えているが、准教授及び教授の女性比率はそれほど増えていない。

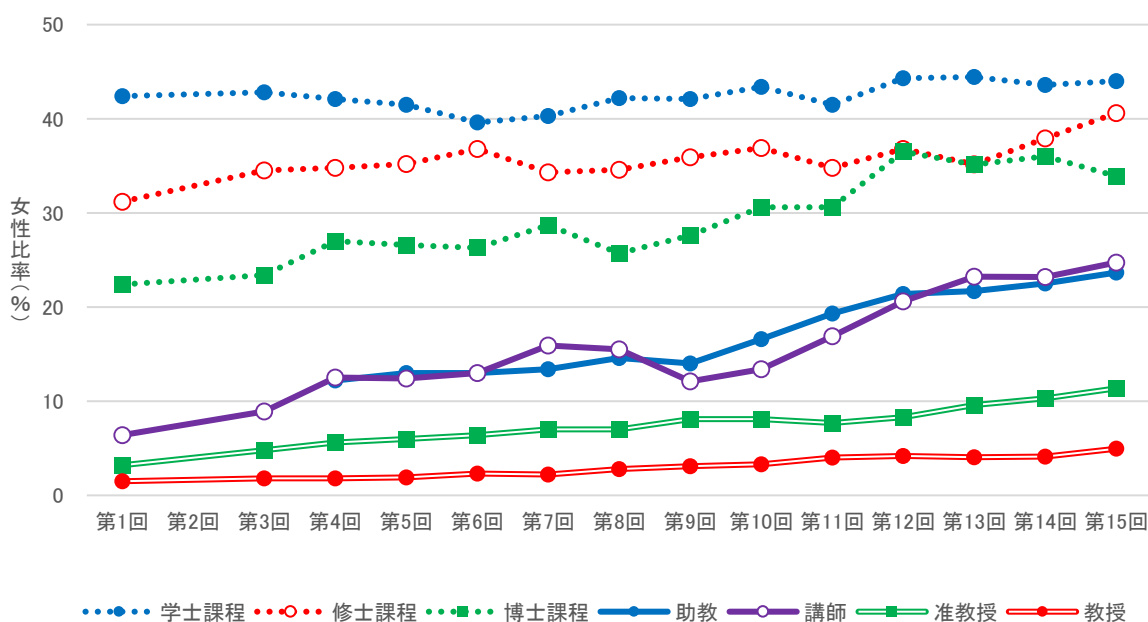
男女比率をみると、学生の女性比率は30～40%であり比較的高い傾向にあるが、教員の女性比率は25%以下であり、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くない。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率0～20%の間に95%以上の大学が集中している。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（農学）

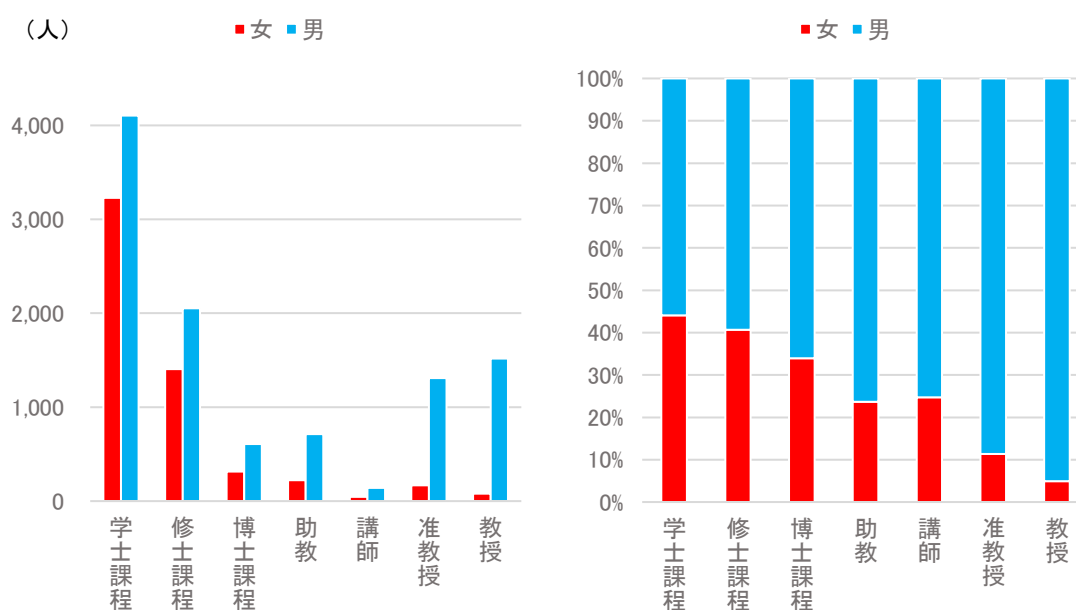
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	42.4	31.2	22.4		37.8		6.4	3.2	1.5	2.5
第2回(2002)										
第3回(2005)	42.8	34.5	23.4		38.0		8.9	4.8	1.8	3.4
第4回(2007)	42.1	34.8	27.0		38.6	12.2	12.5	5.6	1.8	5.5
第5回(2008)	41.5	35.2	26.6		38.3	13.0	12.4	6.0	1.9	5.9
第6回(2009)	39.6	36.8	26.3		37.6	13.0	13.0	6.4	2.3	6.2
第7回(2010)	40.3	34.3	28.7		37.5	13.4	15.9	7.0	2.2	6.6
第8回(2011)	42.2	34.6	25.7		38.5	14.6	15.5	7.0	2.8	7.1
第9回(2012)	42.1	35.9	27.6		39.0	14.0	12.1	8.1	3.1	7.5
第10回(2013)	43.4	36.9	30.6		40.4	16.6	13.4	8.1	3.3	8.2
第11回(2014)	41.5	34.8	30.6		38.7	19.3	16.9	7.7	4.0	9.2
第12回(2015)	44.3	36.8	36.5		41.5	21.4	20.6	8.3	4.2	10.2
第13回(2016)	44.4	35.2	35.1		41.0	21.7	23.2	9.6	4.1	10.6
第14回(2017)	43.6	37.9	36.0		41.4	22.5	23.2	10.3	4.1	11.3
第15回(2018)	44.0	40.6	33.9		42.2	23.7	24.7	11.4	5.0	12.3

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移(5)（農学）

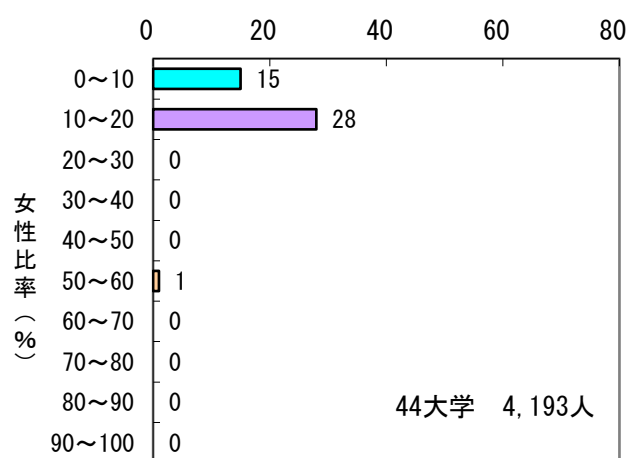


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3,229	4,103
修士課程	1,405	2,052
博士課程	313	609
専門職学位課程		
助教	221	713
講師	46	140
准教授	168	1,310
教授	79	1,516



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（農学）



(f) 保健（医歯薬学を含む）

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が54.2%（前回比0.8%減）、修士課程が48.5%（2.5%減）、博士課程が30.1%（1.3%減）、専門職学位課程が55.6%（前回比6.8%増）であった。また、教員の女性比率は、助教が27.1%（前回比0.9%増）、講師が17.8%（前回比0.5%増）、准教授が18.5%（前回比0.7%増）、教授が11.9%（前回比0.3%減）であった。

男女比率をみると、保健分野全体では、学士課程では女性比率の方が高く、修士課程ではほぼ同じ比率になり、博士課程及び教員では男性比率の方が高い。また、専門職学位課程では、女性比率の方が高い。

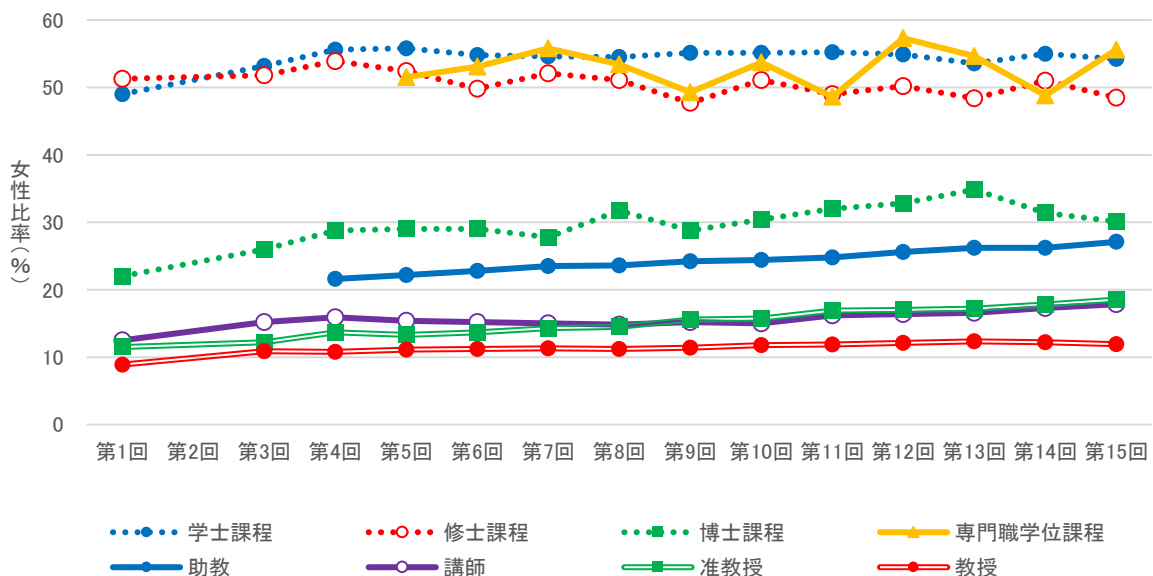
教員の女性比率区別大学数をみると、保健分野全体では女性比率20～30%の大学数が最も多く、35校（66.0%）であった。

また、第15回調査（2018年度）から、保健分野を医学・歯学・薬学・看護学・その他の5つの分野に細分化して調査を行った。各分野の結果について、次のとおり報告する。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（保健）

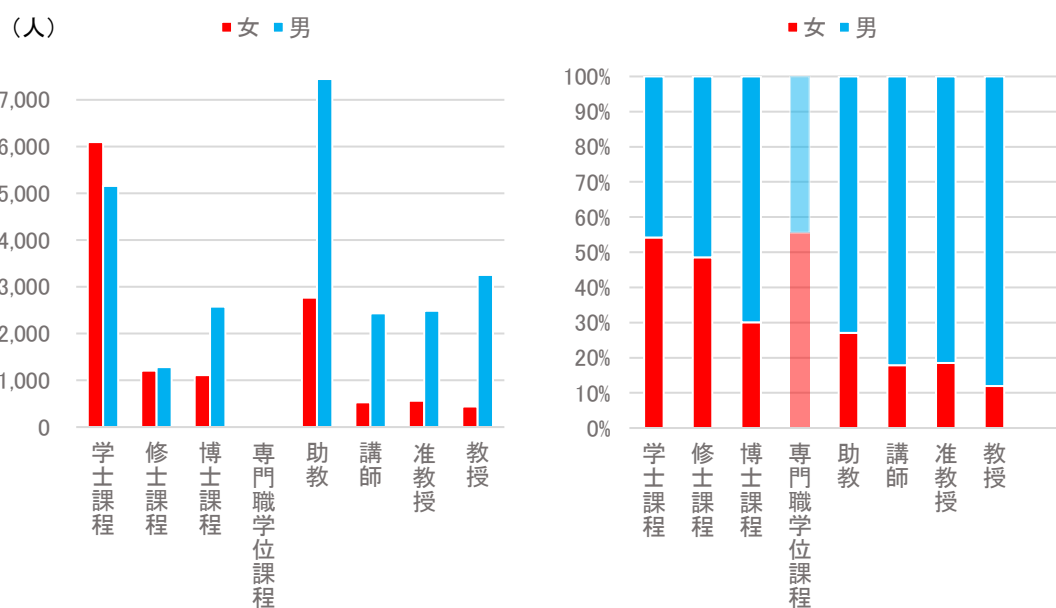
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	49.0	51.3	22.0		42.6		12.5	11.5	8.9	9.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	53.2	51.8	26.0		47.0		15.2	12.2	10.9	12.4
第4回(2007)	55.6	53.9	28.8		49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第5回(2008)	55.8	52.4	29.0	51.5	49.5	22.2	15.4	13.3	11.1	17.3
第6回(2009)	54.8	49.8	29.0	53.1	48.5	22.8	15.2	13.7	11.2	17.7
第7回(2010)	54.6	52.1	27.8	55.8	48.8	23.5	15.0	14.3	11.3	18.3
第8回(2011)	54.5	51.1	31.7	53.4	48.8	23.6	14.8	14.5	11.2	18.3
第9回(2012)	55.1	47.7	28.8	49.3	48.4	24.2	15.2	15.6	11.4	18.9
第10回(2013)	55.1	51.1	30.4	53.7	49.6	24.4	15.0	15.7	11.8	19.2
第11回(2014)	55.2	49.0	32.0	48.6	49.5	24.8	16.2	16.9	11.9	20.0
第12回(2015)	54.9	50.2	32.8	57.3	49.8	25.6	16.4	17.0	12.1	20.5
第13回(2016)	53.6	48.4	34.8	54.7	49.0	26.2	16.6	17.2	12.3	20.9
第14回(2017)	55.0	51.0	31.4	48.8	49.5	26.2	17.3	17.8	12.2	21.0
第15回(2018)	54.2	48.5	30.1	55.6	48.3	27.1	17.8	18.5	11.9	21.6

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（保健）

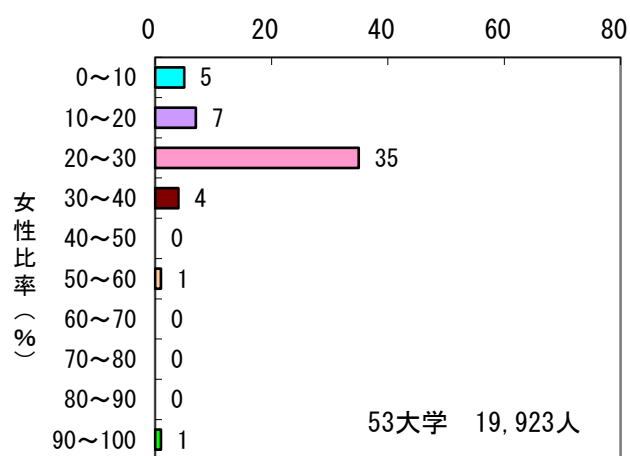


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6,095	5,155
修士課程	1,208	1,281
博士課程	1,108	2,579
専門職学位課程	45	36
助教	2,768	7,448
講師	528	2,430
准教授	566	2,487
教授	440	3,256



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（保健）



(g) 医学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が31.6%、修士課程が47.8%、博士課程が25.7%、専門職学位課程が62.1%であった。また、教員の女性比率は、助教が22.9%、講師が12.3%、准教授が10.7%、教授が3.8%であった。

男女比率をみると、医学では、専門職学位課程の女性比率は男性比率を上回っているが、それ以外は男性比率の方が高く、特に教授の女性比率は低い水準にある。

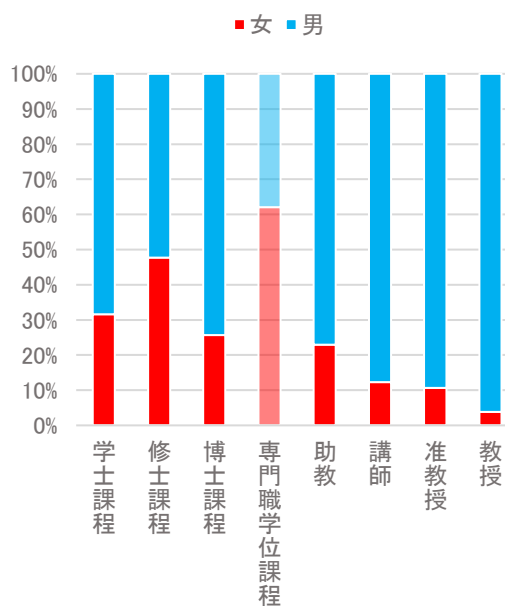
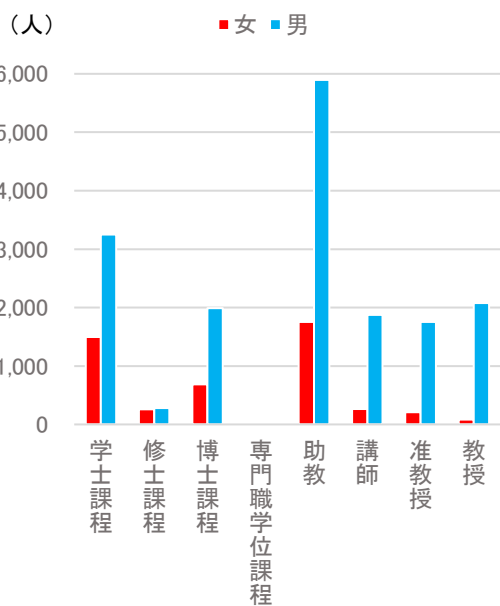
教員の女性比率区別大学数をみると、医学では女性比率10～20%の大学数が最も多く、35校（70.0%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（医学）

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	31.6	47.8	25.7	62.1	30.8	22.9	12.3	10.7	3.8	16.6

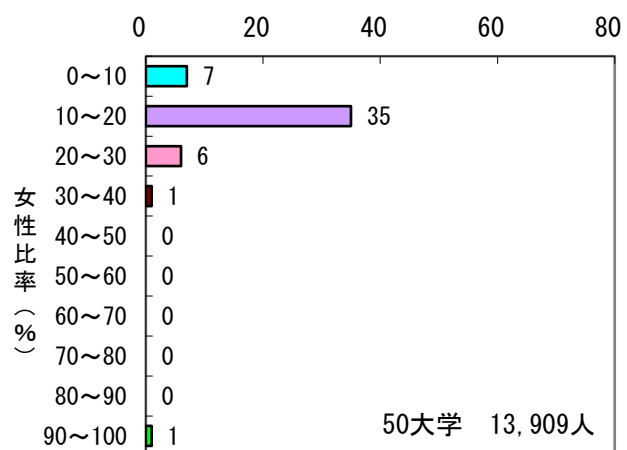
図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,499	3,247
修士課程	256	280
博士課程	687	1,990
専門職学位課程	18	11
助教	1,754	5,893
講師	264	1,877
准教授	209	1,752
教授	83	2,077





図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（医学）



(h) 歯学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が52.8%、修士課程が85.1%、博士課程が42.1%であった。また、教員の女性比率は、助教が35.2%、講師が15.2%、准教授が17.6%、教授が6.0%であった。

男女比率をみると、歯学では、学士課程及び修士課程の女性比率は男性比率を上回っているが、博士課程及び教員の女性比率は男性比率を下回っている。

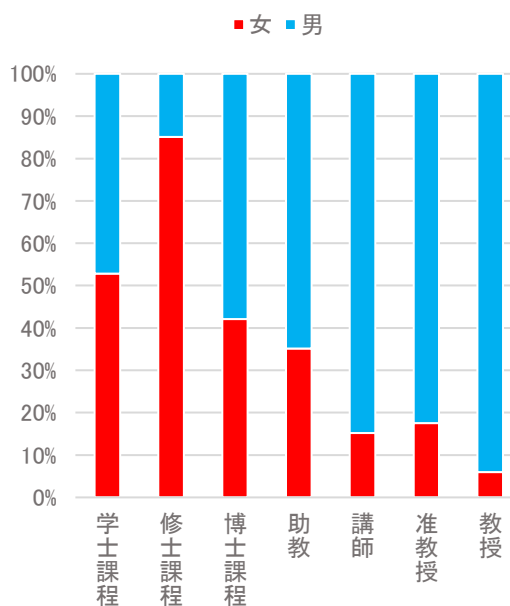
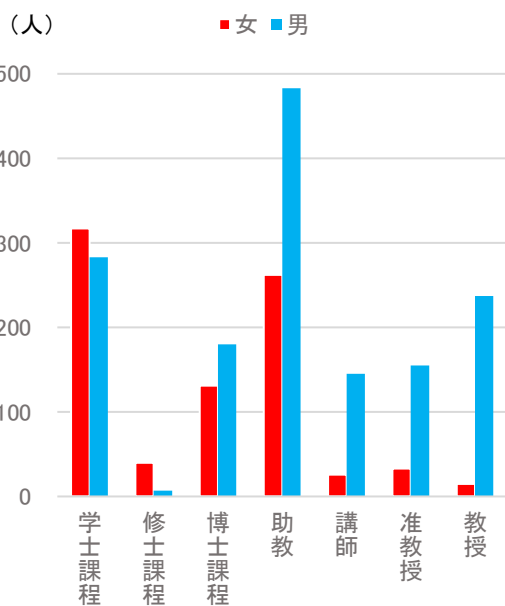
教員の女性比率区分別大学数をみると、歯学では女性比率20～30%の大学数が最も多く、14校（48.3%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

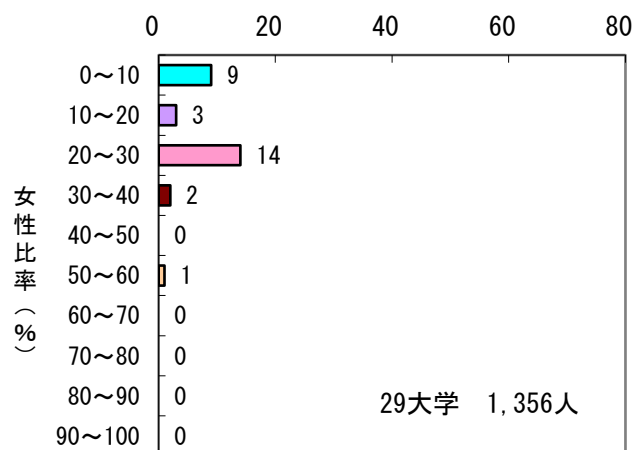
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	52.8	85.1	42.1		50.9	35.2	15.2	17.6	6.0	24.8

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	317	283
修士課程	40	7
博士課程	131	180
専門職学位課程		
助教	262	483
講師	26	145
准教授	33	155
教授	15	237



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（歯学）



(i) 薬学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が41.5%、修士課程が28.0%、博士課程が24.7%であった。また、教員の女性比率は、助教が21.1%、講師が20.0%、准教授が14.0%、教授が4.3%であった。

男女比率をみると、薬学では、学生と教員のいずれも男性比率の方が高く、学士課程の女性比率がやや高くなっているが、特に教授の女性比率が低い水準にある。

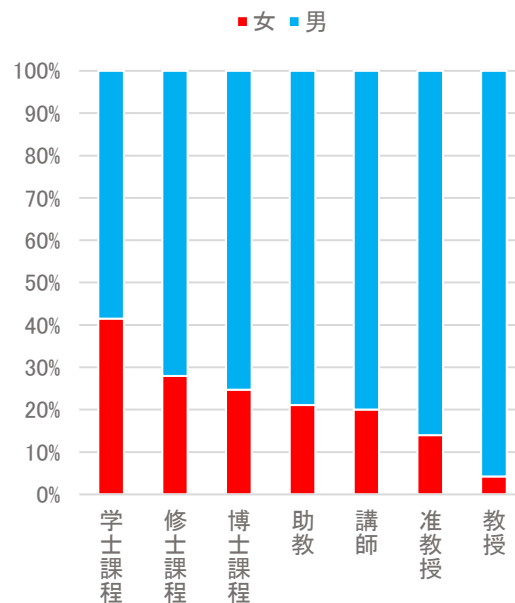
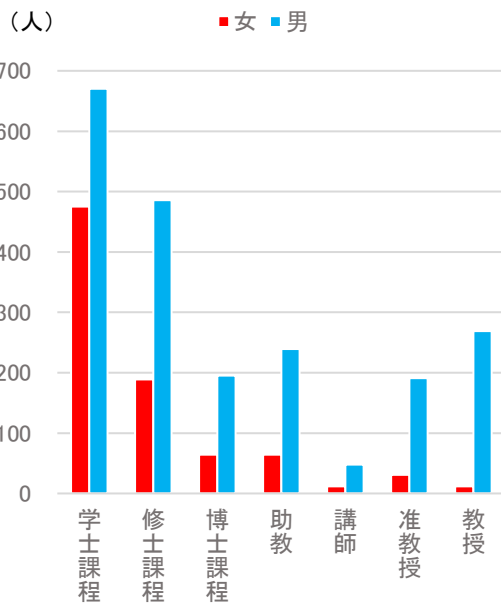
教員の女性比率区分別大学数をみると、薬学では女性比率0～10%の大学数が最も多く、19校（55.9%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（薬学）

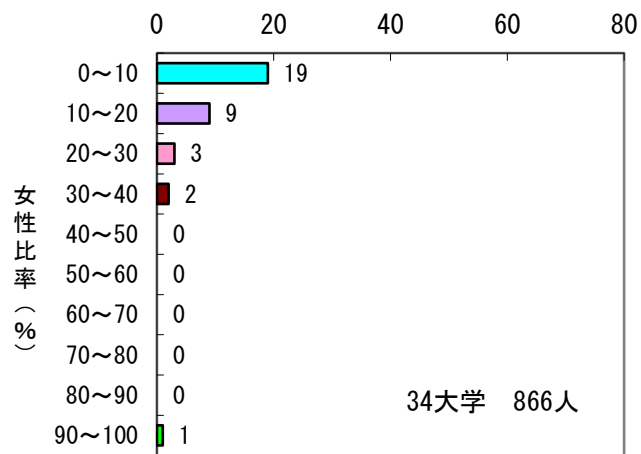
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	41.5	28.0	24.7		35.0	21.1	20.0	14.0	4.3	13.7

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	475	670
修士課程	189	486
博士課程	64	195
専門職学位課程		
助教	64	239
講師	12	48
准教授	31	191
教授	12	269



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（薬学）



(j) 看護学

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が87.8%、修士課程が67.8%、博士課程が70.7%であった。また、教員の女性比率は、助教が82.9%、講師が90.5%、准教授が87.9%、教授が65.8%であった。

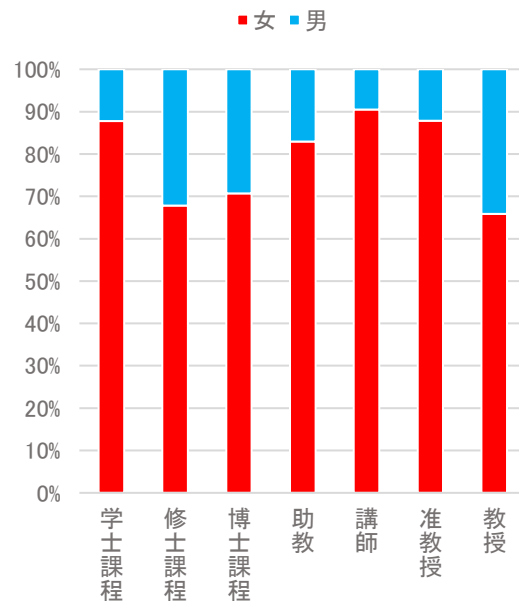
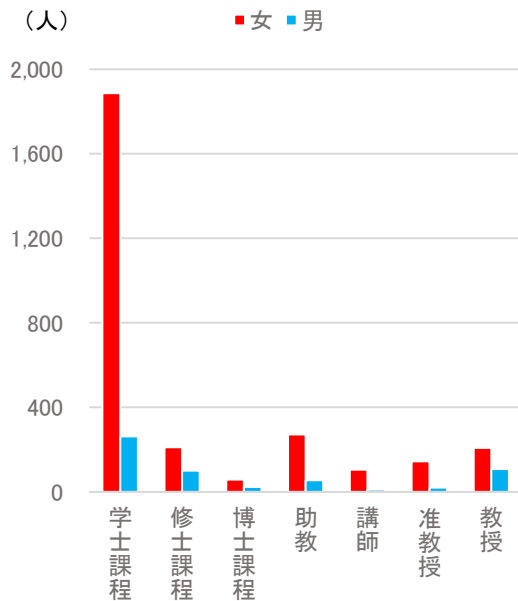
男女比率をみると、学生と教員のいずれも女性比率の方が高い。教員の女性比率区分別大学数をみると、看護学では女性比率80～90%の大学数が最も多く、14校（45.2%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

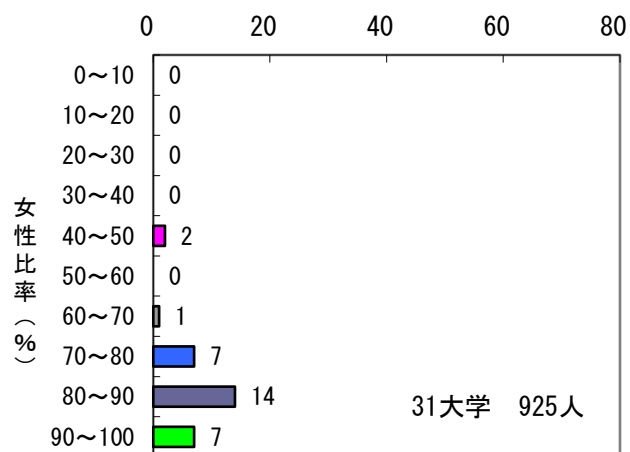
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	87.8	67.8	70.7		84.8	82.9	90.5	87.9	65.8	78.9

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（看護学）

	女	男
学士課程	1,887	263
修士課程	211	100
博士課程	58	24
専門職学位課程		
助教	272	56
講師	105	11
准教授	145	20
教授	208	108



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

第15回調査(2018年度)における学生の女性比率は、学士課程が100.0%(前回比0.3%増)、修士課程が97.8%(7.4%増)、博士課程が76.9%(22.4%増)であった。また、教員の女性比率は、助教が90.9%(前回比9.1%減)、講師が57.1%(前回比7.1%増)、准教授が50.0%(前回比増減なし)、教授が50.7%(3.8%増)であった。アクションプランに定める目標値(教授15%以上、准教授23%以上)を達成しており、教員の女性比率は高い傾向にある。推移をみると、博士課程、助教及び講師は調査対象人数が少ないために大きく変動している。

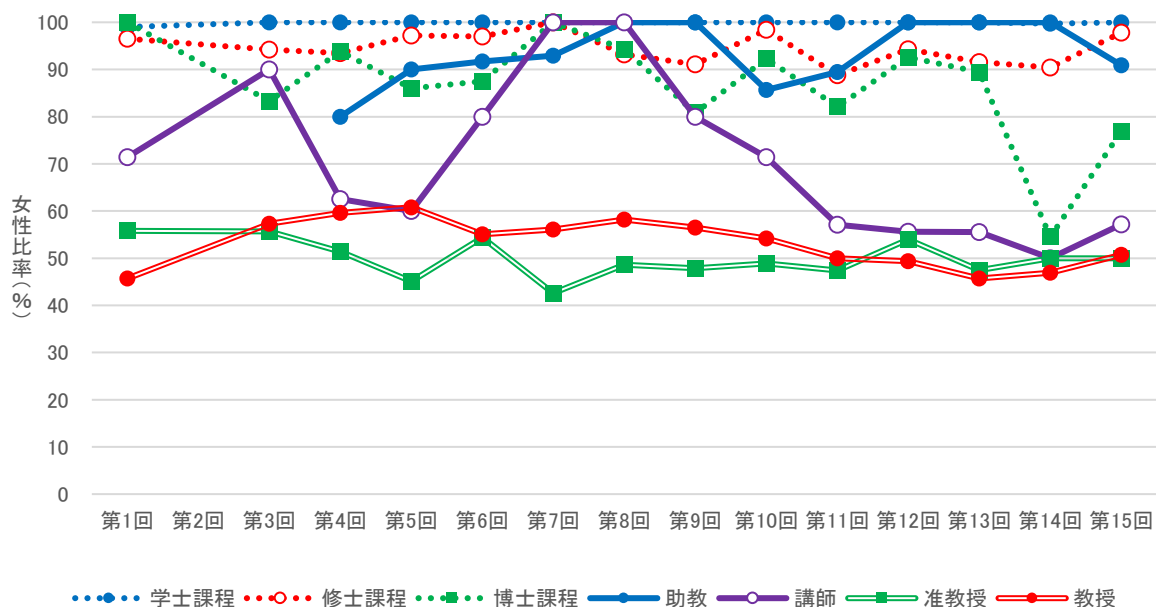
男女比率をみると、学生及び教員いずれの女性比率も男性比率より高く、全ての専攻分野の中で最も高い。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率50%以上の大学数が11校(84.6%)であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	99.0	96.5	100.0		98.5		71.4	55.8	45.7	51.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	100.0	94.2	83.3		97.6		90.0	55.7	57.3	58.8
第4回(2007)	100.0	93.5	93.8		97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
第5回(2008)	100.0	97.2	86.0		98.0	90.0	60.0	45.1	60.8	57.1
第6回(2009)	100.0	97.0	87.5		98.3	91.7	80.0	54.4	55.1	58.7
第7回(2010)	100.0	100.0	100.0		100.0	92.9	100.0	42.6	56.1	56.5
第8回(2011)	100.0	93.2	94.3		97.9	100.0	100.0	48.6	58.2	60.7
第9回(2012)	100.0	91.1	80.8		96.5	100.0	80.0	47.9	56.5	57.6
第10回(2013)	100.0	98.4	92.3		99.1	85.7	71.4	48.9	54.2	56.5
第11回(2014)	100.0	88.8	82.1		96.4	89.5	57.1	47.4	50.0	54.0
第12回(2015)	100.0	94.3	92.6		98.3	100.0	55.6	54.0	49.4	56.3
第13回(2016)	100.0	91.6	89.5		97.8	100.0	55.6	47.5	45.7	51.2
第14回(2017)	99.7	90.4	54.5		96.7	100.0	50.0	50.0	46.9	53.4
第15回(2018)	100.0	97.8	76.9		98.9	90.9	57.1	50.0	50.7	54.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

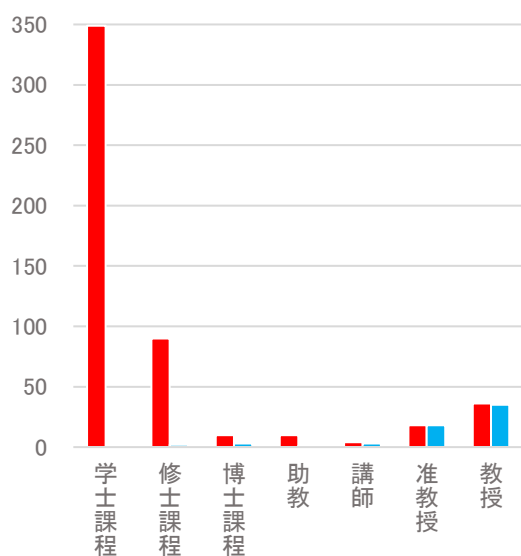




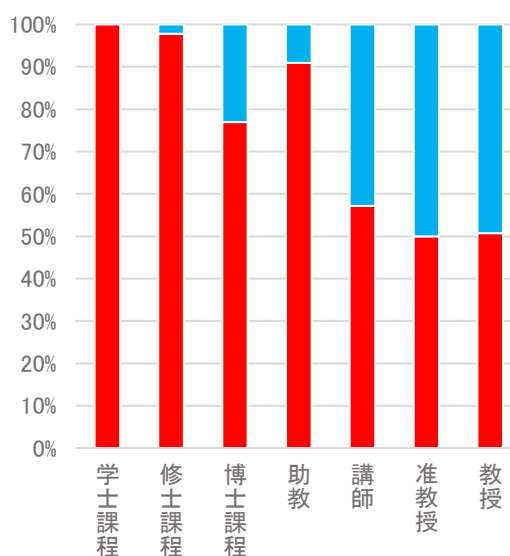
図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	349	0
修士課程	90	2
博士課程	10	3
専門職学位課程		
助教	10	1
講師	4	3
准教授	18	18
教授	36	35

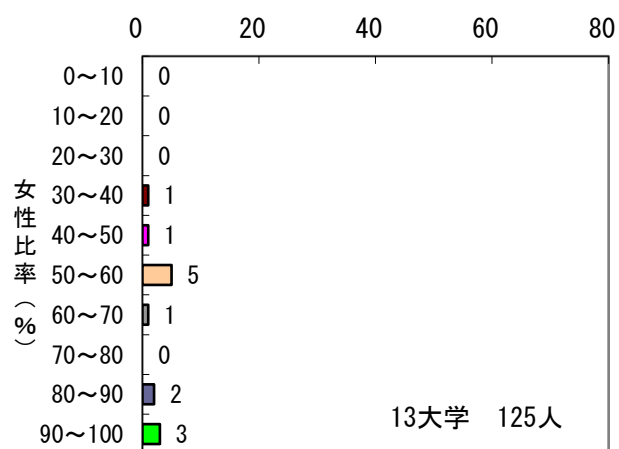
(人) ■女 ■男



■女 ■男



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（家政）



(I) 教育

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が55.2%（前回比0.5%減）、修士課程が48.1%（0.9%減）、博士課程が39.7%（0.6%増）、専門職学位課程が38.0%（前回比0.1%増）であった。また、教員の女性比率は、助教が45.9%（前回比4.6%増）、講師が27.9%（前回比2.2%減）、准教授が27.6%（前回比0.3%増）、教授が18.5%（前回比0.9%増）であった。アクションプランに定める目標値（教授15%以上、准教授23%以上）を達成しており、教員の女性比率は高い傾向にある。推移をみると、学生は減少傾向にあり、教員は助教及び准教授が減少傾向、准教授及び教授が増員傾向にある。

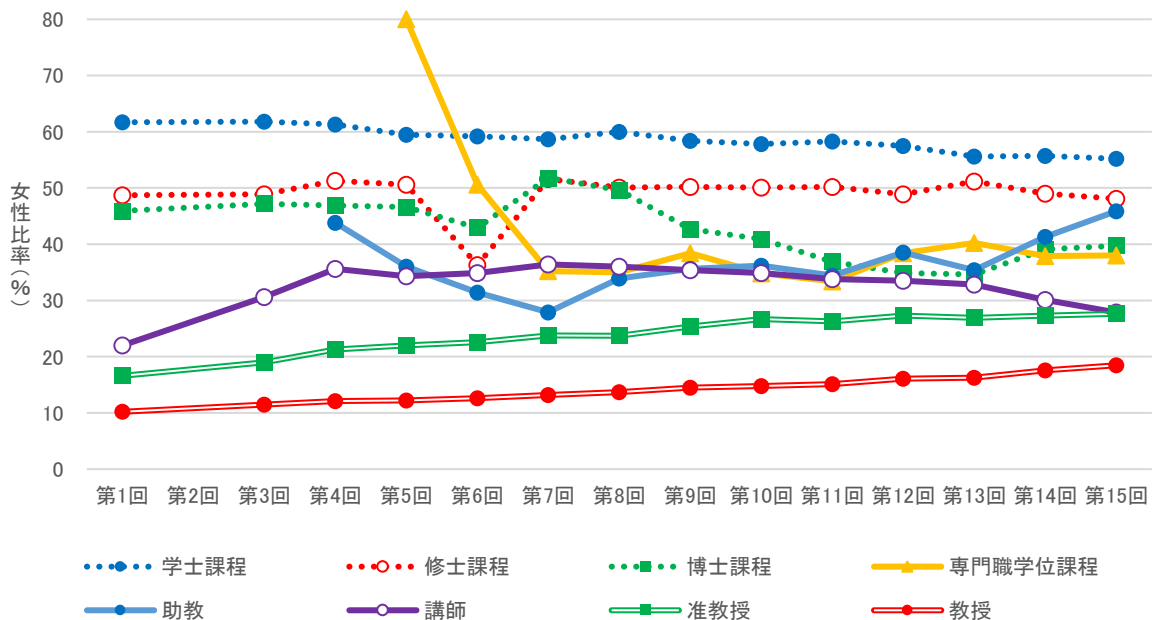
男女比率をみると、学士課程の女性比率のみ男性比率を上回り、その他の部分では男性比率が女性比率を上回っている。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率20～30%の大学が37校（60.7%）と最も多い。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（教育）

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第4回(2007)	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第5回(2008)	59.5	50.6	46.6	80.0	57.6	36.0	34.3	22.0	12.2	17.6
第6回(2009)	59.2	36.3	42.9	50.6	51.3	31.4	34.9	22.6	12.6	18.2
第7回(2010)	58.7	51.6	51.8	35.2	56.9	27.9	36.4	23.8	13.2	19.0
第8回(2011)	60.0	50.1	49.6	35.0	57.6	33.9	36.0	23.7	13.7	19.5
第9回(2012)	58.4	50.2	42.7	38.4	56.2	35.6	35.4	25.4	14.5	20.5
第10回(2013)	57.8	50.1	40.9	34.8	55.5	36.2	34.9	26.7	14.8	21.2
第11回(2014)	58.3	50.2	36.9	33.4	55.7	34.4	33.8	26.3	15.1	21.3
第12回(2015)	57.5	48.9	34.9	38.4	55.0	38.5	33.5	27.3	16.1	22.3
第13回(2016)	55.6	51.2	34.6	40.2	54.0	35.4	32.8	26.9	16.3	22.1
第14回(2017)	55.7	49.0	39.1	37.9	53.5	41.3	30.1	27.3	17.6	23.0
第15回(2018)	55.2	48.1	39.7	38.0	52.9	45.9	27.9	27.6	18.5	23.6

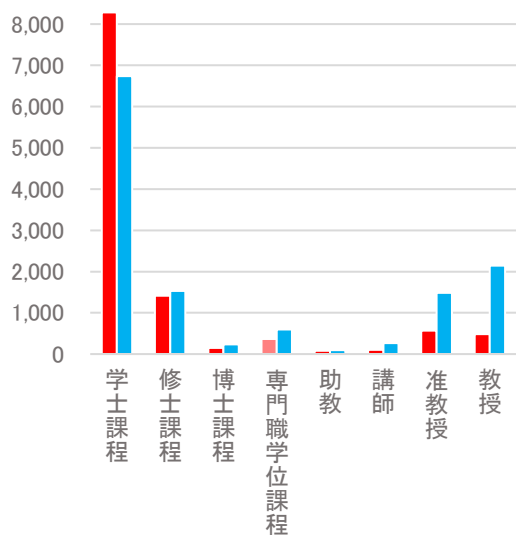
図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（教育）



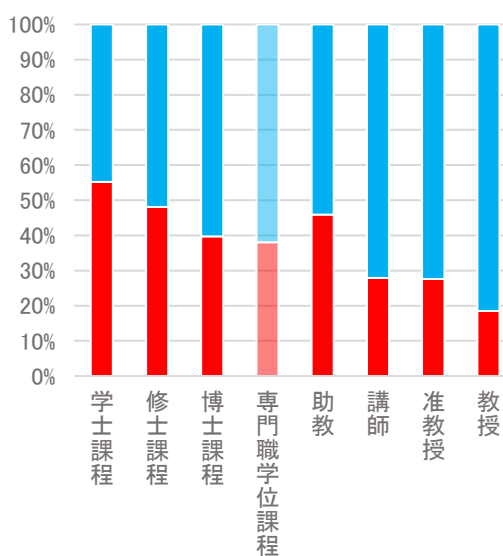
図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	8,284	6,736
修士課程	1,416	1,529
博士課程	153	232
専門職学位課程	366	596
助教	78	92
講師	102	264
准教授	566	1,483
教授	486	2,145

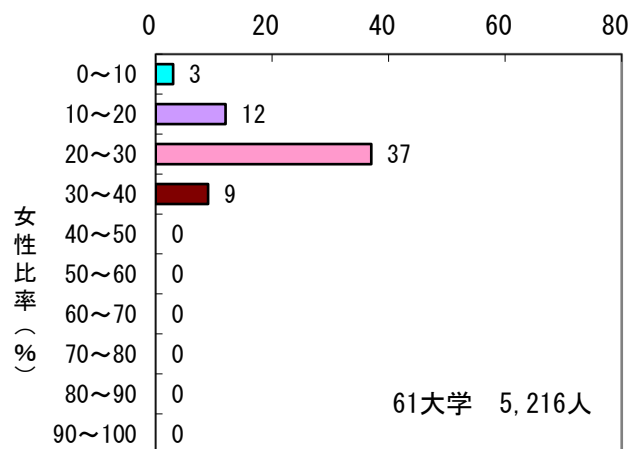
(人) ■女 ■男



■女 ■男



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（教育）



(m) 芸術

第15回調査（2018年度）における学生の女性比率は、学士課程が73.2%（前回比0.7%増）、修士課程が65.4%（4.5%増）、博士課程が62.3%（0.3%増）であった。また、教員の女性比率は、助教が41.5%（前回比4.2%減）、講師が45.5%（前回比0.7%減）、准教授が25.6%（前回比2.6%増）、教授が11.2%（前回比1.1%増）であった。アクションプランに定める目標値（教授15%以上、准教授23%以上）を准教授のみ達成しており、教員の女性比率は比較的高い傾向にある。推移をみると、博士課程及び講師は調査対象人数が少ないために大きく変動している。

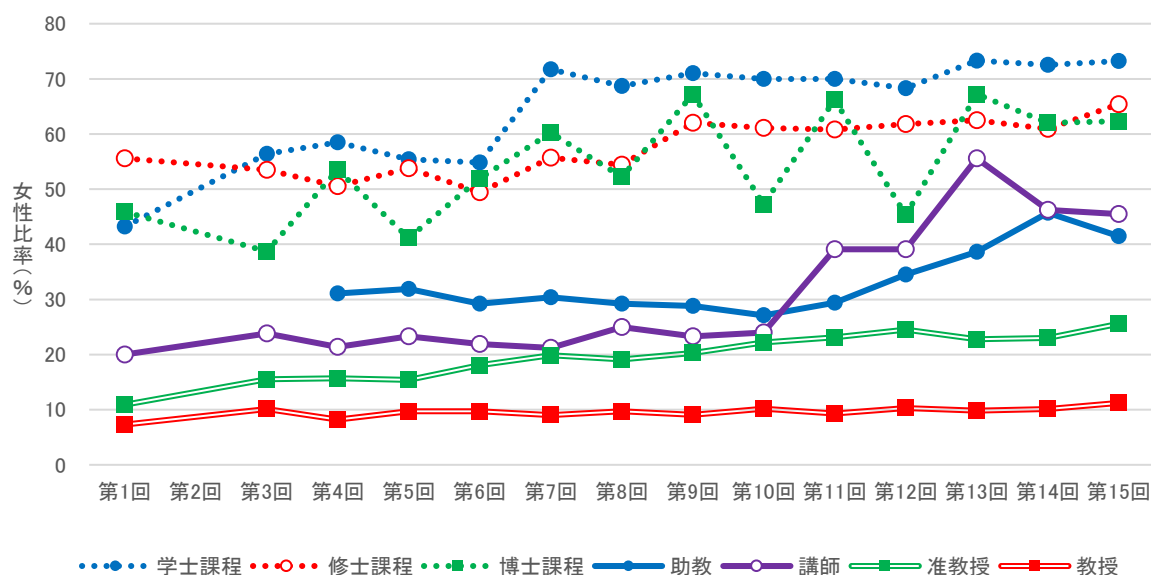
男女比率をみると、学生における女性比率は60%以上であるが、教員の女性比率は全ての職階において男性比率を下回っており、特に准教授、教授の女性比率が低くなっている。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率40%以下の大学がほとんどである。なお、女性比率90～100%の1校は、芸術分野の教員が1人のみの大学であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第4回(2007)	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第5回(2008)	55.4	53.8	41.1		53.4	31.9	23.3	15.4	9.7	14.4
第6回(2009)	54.8	49.4	51.9		52.4	29.2	21.9	18.1	9.7	15.1
第7回(2010)	71.7	55.7	60.2		64.8	30.4	21.2	19.9	9.0	15.5
第8回(2011)	68.7	54.4	52.2		61.9	29.2	25.0	19.1	9.7	15.8
第9回(2012)	71.0	62.0	67.2		67.3	28.8	23.3	20.3	9.1	16.0
第10回(2013)	70.0	61.1	47.3		65.5	27.1	24.0	22.2	10.2	17.2
第11回(2014)	70.0	60.8	66.2		66.2	29.4	39.1	23.1	9.3	18.0
第12回(2015)	68.3	61.8	45.3		64.7	34.5	39.1	24.5	10.3	19.7
第13回(2016)	73.3	62.5	67.2		68.9	38.6	55.6	22.8	9.8	19.4
第14回(2017)	72.5	60.9	62.0		67.3	45.7	46.2	23.0	10.1	21.2
第15回(2018)	73.2	65.4	62.3		69.6	41.5	45.5	25.6	11.2	22.1

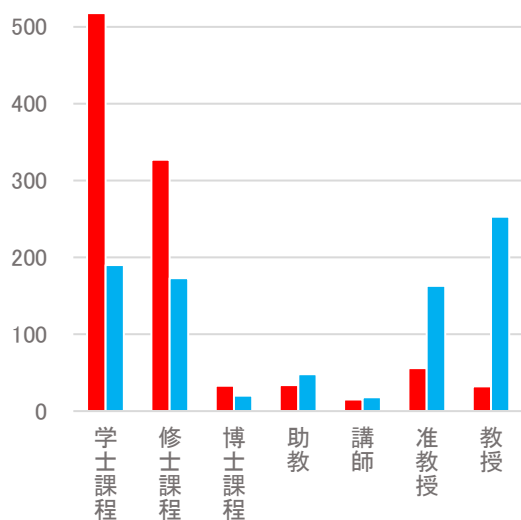
図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）



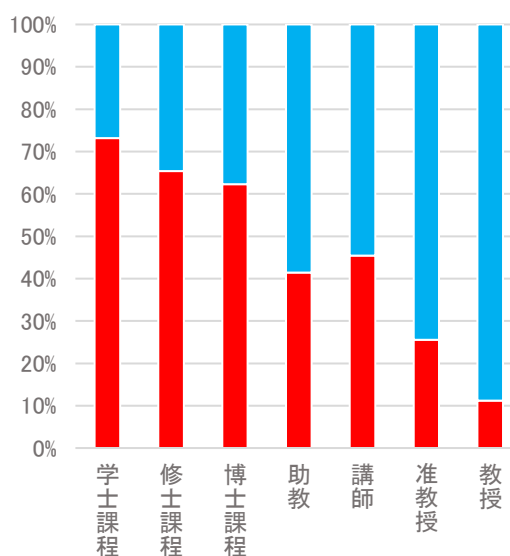
図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	518	190
修士課程	327	173
博士課程	33	20
専門職学位課程		
助教	34	48
講師	15	18
准教授	56	163
教授	32	253

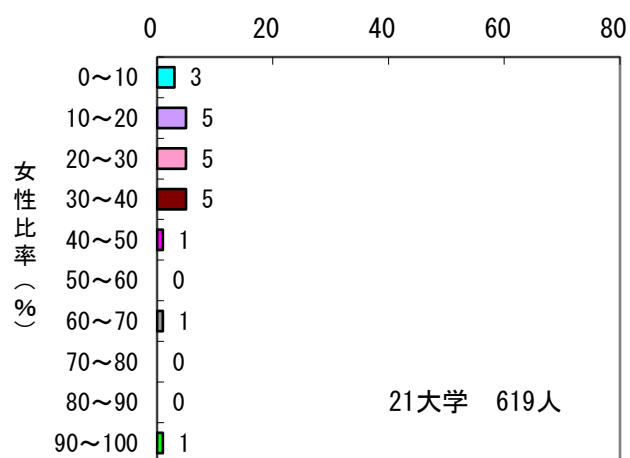
(人) ■女 ■男



■女 ■男



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（芸術）



#### 4. 非常勤講師の状況

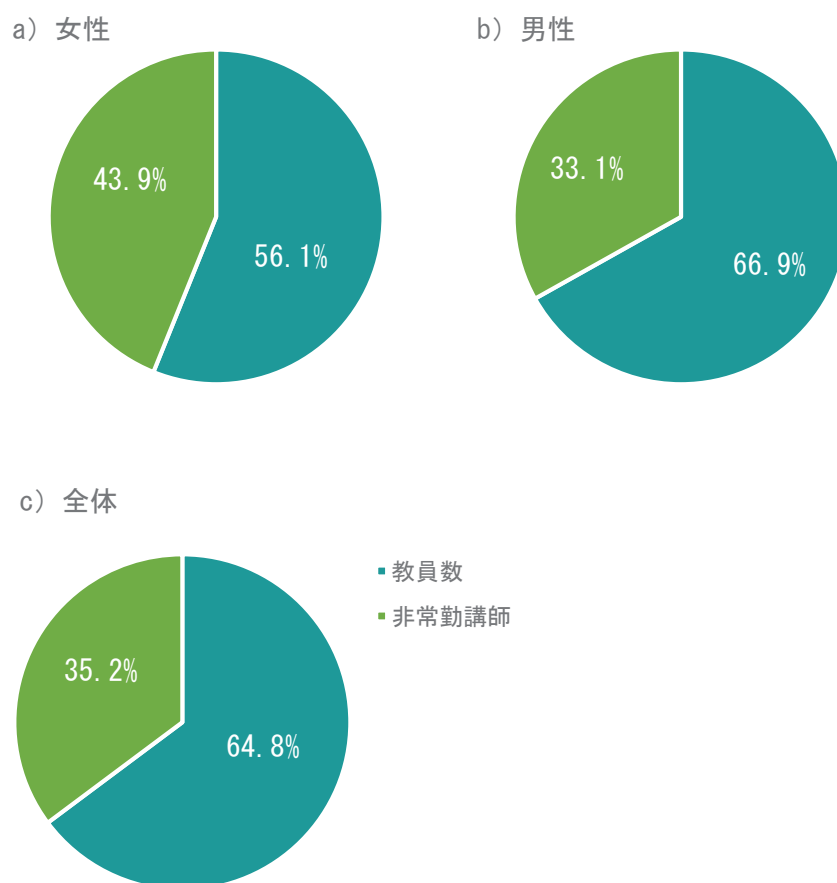
表Ⅱ-4-1に、第1回調査（2001年度）から第15回調査（2018年度）までの教員数及び非常勤講師数並びに常勤教員に対する非常勤講師の比率の推移を示した。

また、図Ⅱ-4-1に、第15回調査（2018年度）における非常勤講師の比率を示した。合計が35.2%であるのに対し、女性は43.9%、男性は33.1%であることから、非常勤講師として雇用されている女性の比率は男性と比べて高いと言える。

図Ⅱ-4-1 非常勤講師の比率

	女			男			計		
	教員 (人)	非常勤講 師 (人)	非常勤講 師の比率 (%)	教員 (人)	非常勤講 師 (人)	非常勤講 師の比率 (%)	教員 (人)	非常勤講 師 (人)	非常勤講 師の比率 (%)
第1回(2001)	3,291	6,401	66.0	40,065	31,709	44.2	43,356	38,110	46.8
第2回(2002)	3,511	8,281	70.2	40,140	38,565	49.0	43,651	46,846	51.8
第3回(2005)	4,160	6,974	62.6	40,736	27,839	40.6	44,896	34,813	43.7
第4回(2007)	7,205	7,027	49.4	53,520	27,708	34.1	60,725	34,735	36.4
第5回(2008)	7,115	7,775	52.2	53,416	26,143	32.9	60,531	33,918	35.9
第6回(2009)	7,356	7,346	50.0	53,331	26,489	33.2	60,687	33,835	35.8
第7回(2010)	7,782	7,693	49.7	53,409	27,051	33.6	61,191	34,744	36.2
第8回(2011)	8,453	7,741	47.8	54,365	27,350	33.5	62,818	35,091	35.8
第9回(2012)	8,456	7,888	48.3	53,869	28,589	34.7	62,325	36,477	36.9
第10回(2013)	8,870	8,205	48.1	53,871	28,240	34.4	62,741	36,445	36.7
第11回(2014)	9,382	8,407	47.3	54,358	28,800	34.6	63,740	37,207	36.9
第12回(2015)	9,891	8,622	46.6	54,265	28,643	34.5	64,156	37,265	36.7
第13回(2016)	10,175	8,471	45.4	54,113	27,672	33.8	64,288	36,143	36.0
第14回(2017)	10,341	8,753	45.8	53,678	27,726	34.1	64,019	36,479	36.3
第15回(2018)	10,752	8,411	43.9	53,496	26,499	33.1	64,248	34,910	35.2

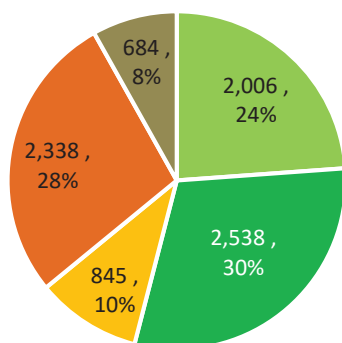
図Ⅱ-4-1 非常勤講師の比率



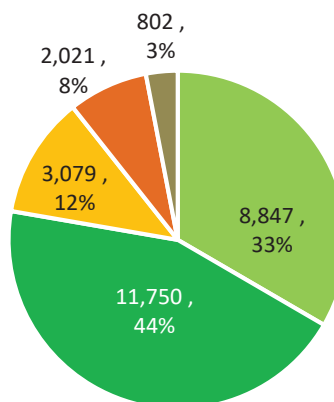
また、図Ⅱ-4-2に、第15回調査(2018年度)における非常勤講師の構成別比率を示した。非常勤講師全体における「専任教員の本務を持つ者」が31%、「専任教員以外の本務を持つ者」が41%、「本務を持たない者(60歳以上)」が11%、「本務を持たない者(60歳未満～40歳未満)」が13%、「本務を持たない者(40歳未満)」が4%であるのに対し、女性非常勤講師は、それぞれ24%、30%、10%、28%、8%、男性非常勤講師では、それぞれ33%、44%、12%、8%、3%であった。このことから、本務を持たない非常勤講師の女性の比率は男性と比べて高く、不安定な雇用形態である女性の比率が男性と比べて高いと言える。また、本務を持たない非常勤講師について、男性は60歳以上の比率が最も高いのに対し、女性は40歳以上～60歳未満の比率が最も高い。

図Ⅱ-4-2 非常勤講師の構成別比率

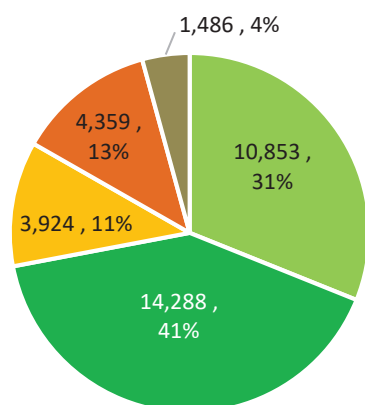
a) 女性(人、%)



b) 男性(人、%)



c) 全体(人、%)



- 専任教員の本務を持つ者
- 専任教員以外の本務を持つ者
- 本務を持たない者(60歳以上)
- 本務を持たない者(40歳以上～60歳未満)
- 本務を持たない者(40歳未満)



## 5. 任期付き教員の状況

表Ⅱ-5-1に第7回調査(2010年度)から第15回調査(2018年度)までの男女別教員数(任期付き教員数)の推移を、図Ⅱ-5-1に第7回調査(2010年度)から第15回調査(2018年度)までの男女別教員数(任期付き教員数)の比率の推移を示した。なお、第14回調査(2017年度)までは、外部資金で雇用された任期付き教員のみを対象としていたが、第15回調査からすべての任期付き教員を対象として調査を行っている。

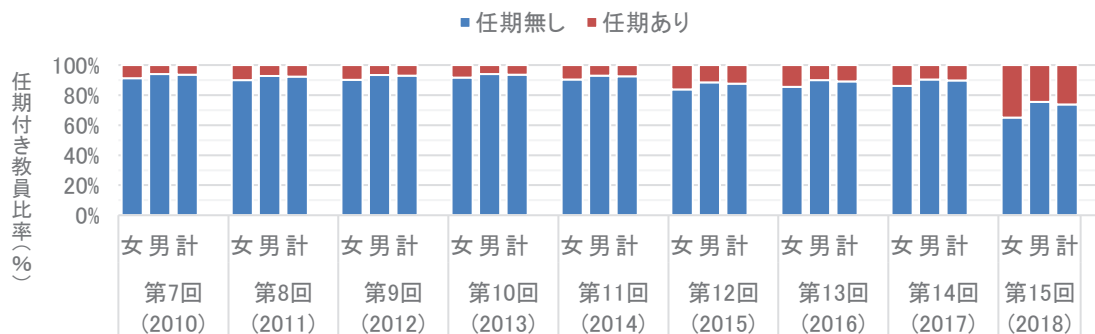
第15回調査(2018年度)における教員数(助手を除く)は63,351人であり、うち任期付き教員数は16,666人(26.3%)であった。また、女性教員数10,641人のうち、任期付き教員数は3,719人(34.9%)、男性教員数52,710人のうち、任期付き教員数は12,947人(24.6%)であり、男女の任期付き教員数の比率を比較すると、女性の任期付き教員の比率の方が高い。

表Ⅱ-5-1 男女別教員数(任期付き教員数)の推移

	女(人)			男(人)			合計(人)		
		うち 任期付き	比率		うち 任期付き	比率		うち 任期付き	比率
第7回(2010)	7,301	644	8.8	50,165	3,046	6.1	57,466	3,690	6.4
第8回(2011)	7,607	768	10.1	51,121	3,709	7.3	58,728	4,477	7.6
第9回(2012)	7,852	768	9.8	50,225	3,355	6.7	58,077	4,123	7.1
第10回(2013)	8,291	698	8.4	50,930	3,068	6.0	59,221	3,766	6.4
第11回(2014)	9,013	861	9.6	52,429	3,710	7.1	61,442	4,571	7.4
第12回(2015)	9,680	1,577	16.3	53,437	6,210	11.6	63,117	7,787	12.3
第13回(2016)	10,118	1,468	14.5	53,460	5,407	10.1	63,578	6,875	10.8
第14回(2017)	10,285	1,415	13.8	53,024	5,050	9.5	63,309	6,465	10.2
第15回(2018)	10,641	3,719	34.9	52,710	12,947	24.6	63,351	16,666	26.3

※第6回まではデータなし。

図Ⅱ-5-1 男女別教員数(任期付き教員数)の比率の推移



※第6回まではデータなし。

表Ⅱ-5-2及び図Ⅱ-5-2に、第7回調査（2010年度）から第15回調査（2018年度）までの教員（任期付き教員）の女性比率の推移を職階別に示した。

第15回調査（2018年度）における教員の女性比率について、教授全体では10.3%、任期付きは10.1%、准教授全体では15.4%、任期付きは17.5%、講師全体では21.8%、任期付きは24.2%、助教全体では23.0%、任期付きは25.6%であった。教授を除いて、全体に占める女性比率よりも任期付き教員に占める女性比率の方が高くなっている。

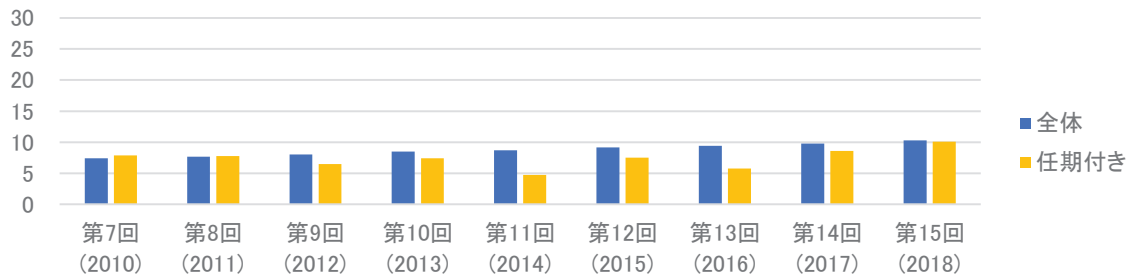
表Ⅱ-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	教授(%)		准教授(%)		講師(常勤)(%)		助教(%)		合計(%)	
		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
第7回(2010)	7.4	7.9	13.3	15.8	18.2	15.5	17.9	21.4	12.7	17.5
第8回(2011)	7.7	7.8	13.3	14.5	18.2	17.5	18.3	21.1	13.0	17.2
第9回(2012)	8.0	6.5	14.0	17.8	18.7	18.7	19.0	23.0	13.5	18.6
第10回(2013)	8.5	7.4	14.5	18.1	18.4	19.8	19.4	21.9	14.0	18.5
第11回(2014)	8.7	4.7	14.9	15.6	20.1	22.3	20.3	22.7	14.7	18.8
第12回(2015)	9.1	7.5	15.3	16.3	21.2	22.9	21.3	24.3	15.3	20.3
第13回(2016)	9.4	5.7	15.8	16.1	21.8	24.9	22.0	26.1	15.9	21.4
第14回(2017)	9.8	8.6	16.3	17.1	21.5	27.1	22.2	25.9	16.2	21.9
第15回(2018)	10.3	10.1	15.4	17.5	21.8	24.2	23.0	25.6	16.8	22.3

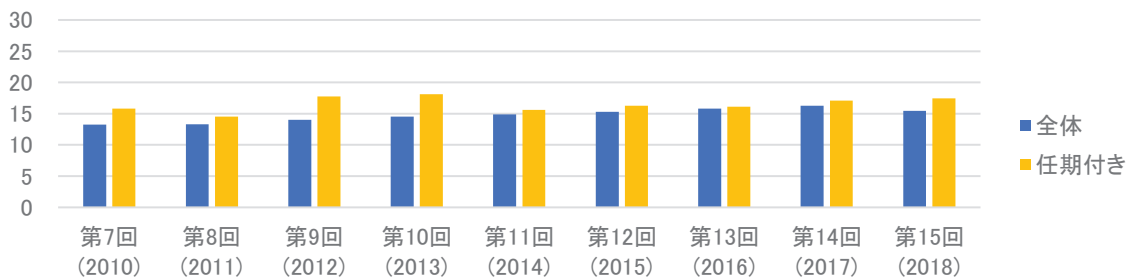
※第6回まではデータなし。

図Ⅱ-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

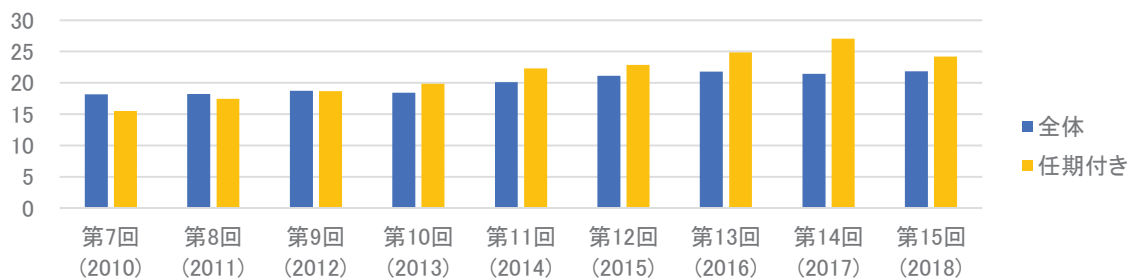
a) 教授



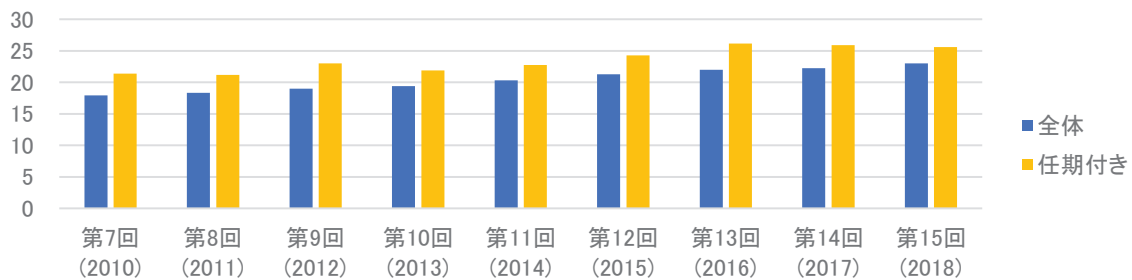
b) 准教授



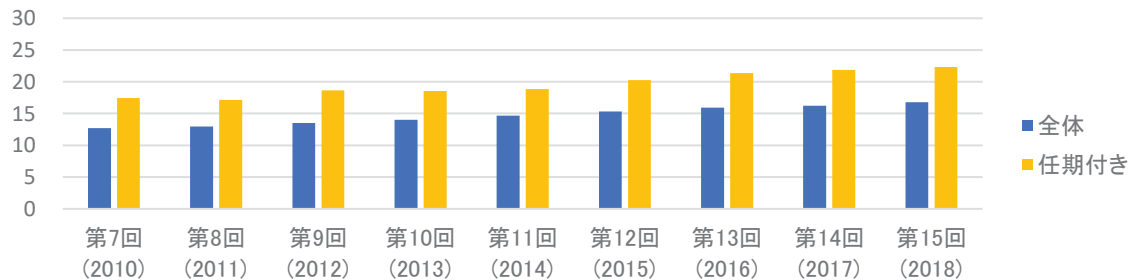
c) 講師



d) 助教



e) 教員（助手除く）合計



※第6回まではデータなし。

次に、表Ⅱ-5-3に第15回調査(2018年度)における年齢別の任期付き教員比率を示す。  
 なお、年齢別教員数の調査は第15回調査から開始した。

女性、男性、合計のいずれも40歳以上の任期付き教員比率よりも40歳未満の任期付き教員比率の方が高くなっている。また、男性の40歳未満の任期付き教員の比率よりも、女性の40歳未満の任期付き教員の比率の方が高くなっている。

表Ⅱ-5-3 任期付き教員比率

	女性			男性			合計		
	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	全体 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	全体 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	全体 (%)
第15回(2018)	27.3	52.7	34.9	18.3	46.1	24.6	19.7	47.5	26.3

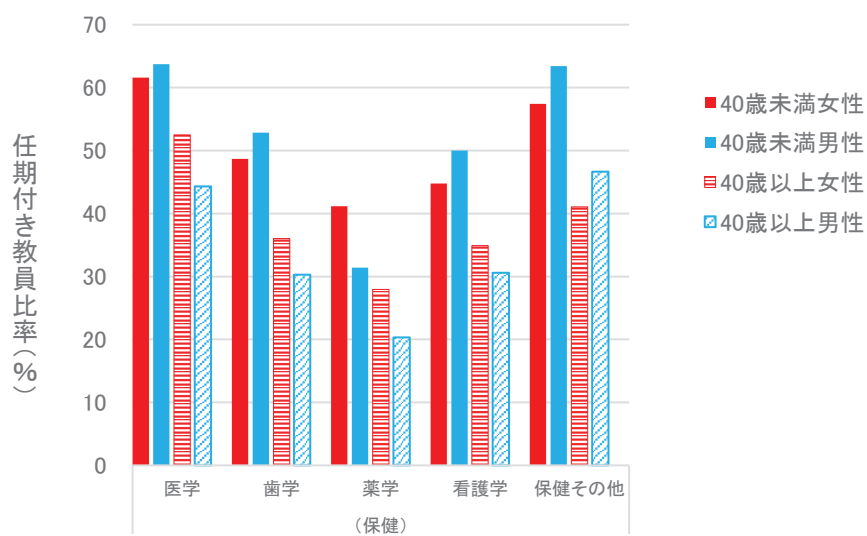
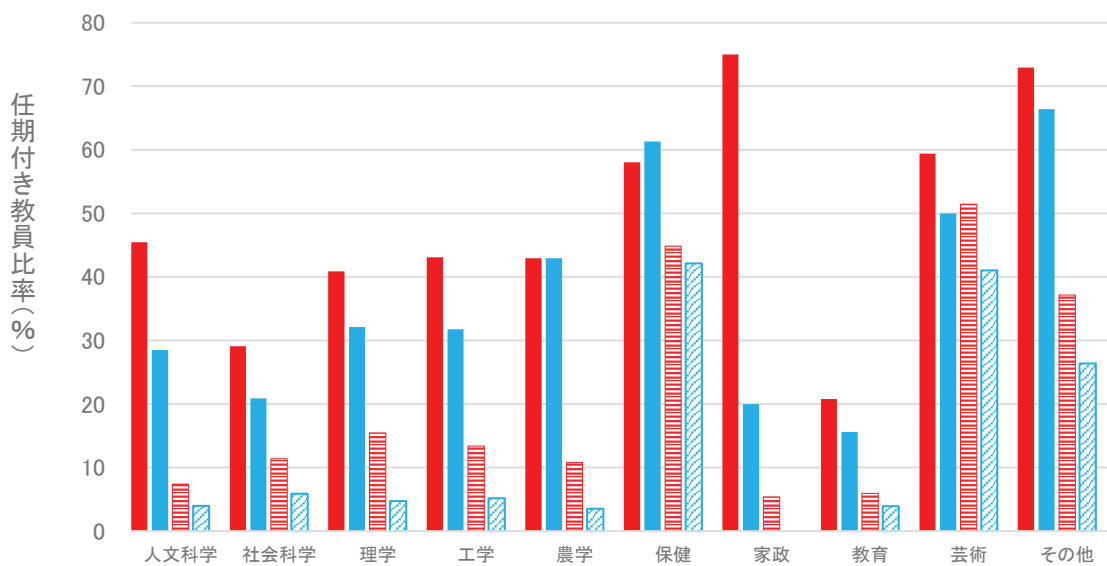
また、表Ⅱ-5-4及び図Ⅱ-5-3に、分野別の任期付き教員比率を示した。ほとんどの分野で40歳以上の任期付き教員よりも40歳未満の任期付き教員の比率が高く、また、男性よりも女性の任期付き教員の比率が高くなっている。保健及び芸術分野では、40歳以上の任期付き教員の比率も比較的高くなっている。保健分野の40歳未満の任期付き教員は、男性の比率が女性を上回っており、保健分野を細分化して比較すると、薬学の40歳未満の任期付き教員は、女性の比率が男性よりも高くなっているが、それ以外の分野の40歳未満の任期付き教員は、女性よりも男性の比率が高くなっている。40歳以上の任期付き教員は、いずれの分野でも男性よりも女性の比率の方が高くなっている。

表Ⅱ-5-4 分野別任期付き教員比率

第15回(2018)		人文科学		社会科学		理学		工学		農学	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
		女	7.4	45.5	11.4	29.1	15.4	40.9	13.4	43.1	10.8
男	4.0	28.5	5.9	20.9	4.7	32.1	5.2	31.8	3.5	30.7	
第15回(2018)		保健		家政		教育		芸術		その他	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
		女	44.9	58.0	5.4	75.0	5.9	20.8	51.4	59.4	37.2
男	42.1	61.3	0.0	20.0	3.9	15.6	41.0	50.0	26.4	66.4	

第15回(2018)		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
女	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4	
男	44.3	63.7	30.3	52.9	20.3	31.4	30.6	50.0	46.7	63.4	

図Ⅱ-5-3 分野別任期付き教員の比率の推移



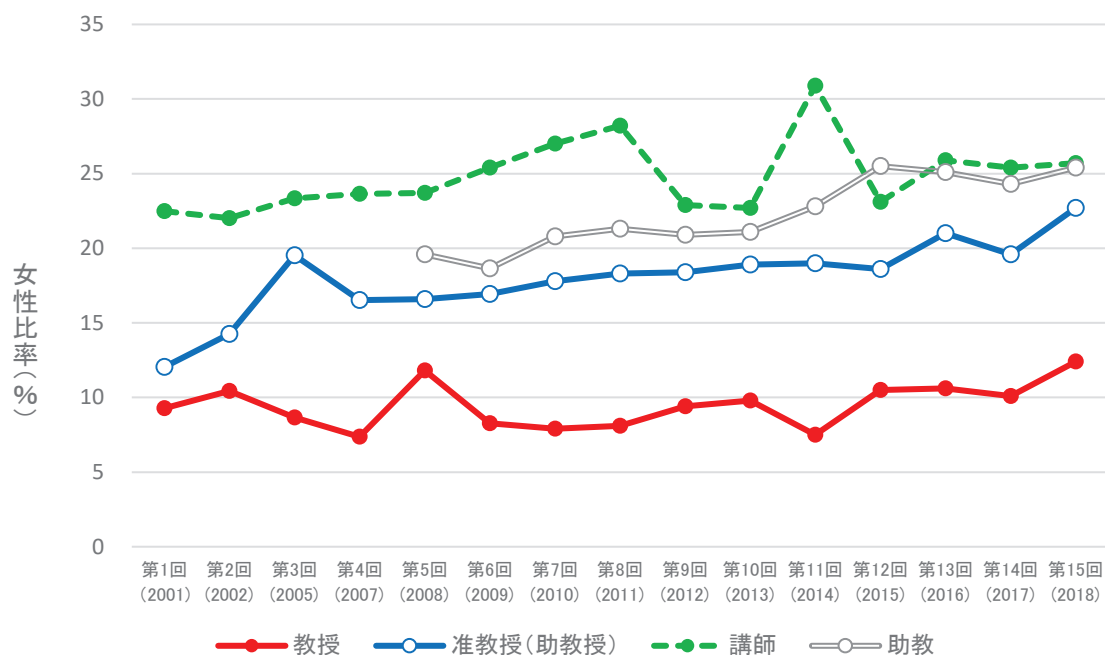
## 6. 常勤教員の採用及び昇任

表Ⅱ-6-1 及び図Ⅱ-6-1 及び図Ⅱ-6-2 に、調査年度の前年度に採用・転入のあった常勤職員の女性比率及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率の推移を示した。採用・転入における女性比率は、増減があるものの徐々に高まっており、講師、助教、准教授、教授の順に高い。学内昇任における女性比率も同様に高まっているが、職階による差はあまり見られない。

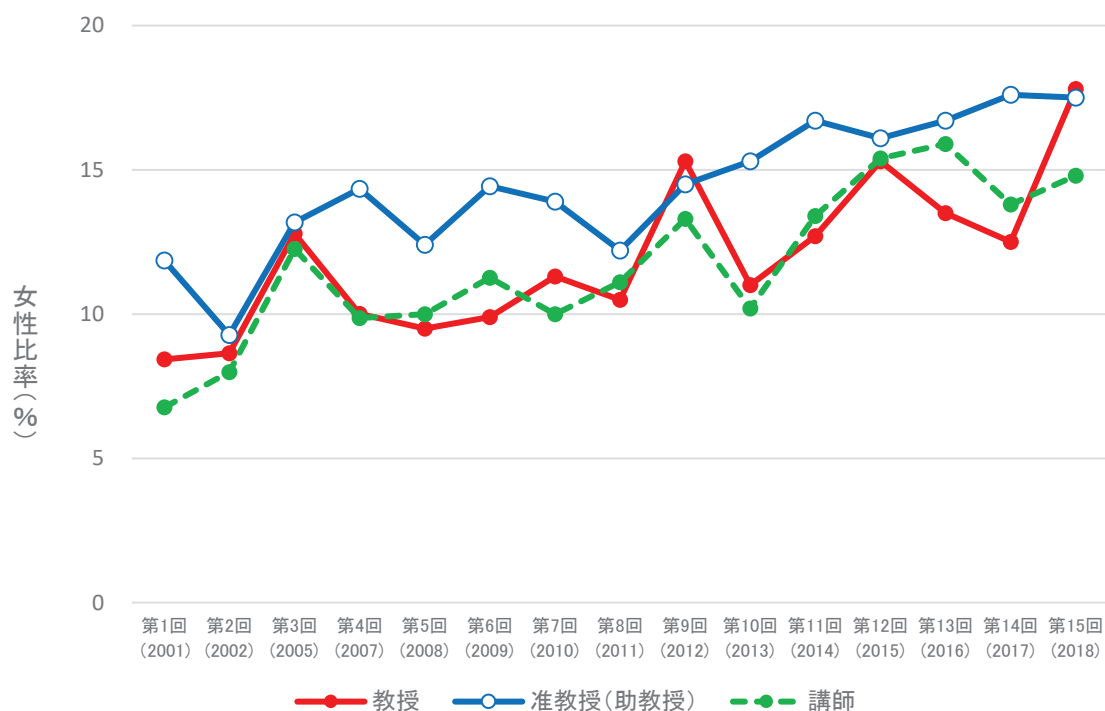
表Ⅱ-6-1 採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

異動後の職位	採用・転入					学内昇任			
	教授 (%)	准教授 (助教 授) (%)	講師 (%)	助教 (%)	合計 (%)	教授 (%)	准教授 (助教 授) (%)	講師 (%)	合計 (%)
第1回(2001)	9.3	12.0	22.5		15.9	8.4	11.9	6.8	9.4
第2回(2002)	10.4	14.3	22.0		16.3	8.6	9.3	8.0	8.8
第3回(2005)	8.7	19.5	23.3		17.8	12.8	13.2	12.3	12.8
第4回(2007)	7.4	16.5	23.7		17.7	10.0	14.3	9.9	11.7
第5回(2008)	11.8	16.6	23.7	19.6	18.8	9.5	12.4	10.0	11.9
第6回(2009)	8.3	16.9	25.4	18.7	17.9	9.9	14.4	11.3	12.0
第7回(2010)	7.9	17.8	27.0	20.8	19.8	11.3	13.9	10.0	12.3
第8回(2011)	8.1	18.3	28.2	21.3	20.4	10.5	12.2	11.1	11.5
第9回(2012)	9.4	18.4	22.9	20.9	20.0	15.3	14.5	13.3	14.7
第10回(2013)	9.8	18.9	22.7	21.1	20.0	11.0	15.3	10.2	12.8
第11回(2014)	7.5	19.0	30.9	22.8	21.7	12.7	16.7	13.4	14.4
第12回(2015)	10.5	18.6	23.1	25.5	22.5	15.3	16.1	15.4	16.2
第13回(2016)	10.6	21.0	25.9	25.1	22.4	13.5	16.7	15.9	15.3
第14回(2017)	10.1	19.6	25.4	24.3	21.8	12.5	17.6	13.8	14.9
第15回(2018)	12.4	22.7	25.7	25.4	23.3	17.8	17.5	14.8	17.4

図Ⅱ-6-1 採用・転入の状況の推移（常勤教員の女性比率）



図Ⅱ-6-2 学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）





表Ⅱ-6-2に、2017年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率と、2017年度の公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率を専攻分野別に示した。なお、専攻分野の分類は2017年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみるのが難しいため、第13回（2016年度）報告から、「その他」に含めることとした。

合計の値を比較すると、看護学、家政の女性比率が高く、理学、工学の女性比率が低い。また、全体的な傾向として、上位の職位であるほど女性比率が低くなっている。

図Ⅱ-6-3に2017年度の公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率と、2017年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第15回調査（2018年度）における博士課程修了者の女性比率を比較した図を専攻分野別に示す。博士課程修了者の女性比率を上回ったのは、看護学の公募採用者女性比率及び採用・転入者女性比率、家政の採用・転入者女性比率、教育の公募採用者女性比率であった。また、人文科学、歯学、家政、芸術以外の分野では、公募応募者女性比率よりも公募採用者女性比率が上回っており、女性の採用が積極的にされている。

また、図Ⅱ-6-4に2017年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第15回調査（2018年度）における女性教員比率を比較した図を専攻分野別に示す。社会科学、保健、医学、歯学以外の分野では、女性教員比率より学内昇任者女性比率が上回っており、女性教員の昇任が積極的にされている。

表Ⅱ-6-2 専攻分野別 採用・転入者及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率  
並びに公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率(1)

a) 人文科学 (%)					b) 社会科学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	22.2	28.4	29.9	21.1	教授	16.2	12.9	13.8	6.7
准教授	35.2	45.7	33.6	25.6	准教授	25.5	30.0	26.8	29.2
講師	37.2	57.1	36.9	40.5	講師	29.5	50.0	25.7	28.6
助教	24.1		48.5	13.3	助教	47.5		34.4	38.1
合計	31.4	35.0	35.6	26.1	合計	28.7	18.5	26.3	29.3

c) 理学 (%)					d) 工学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	10.1	11.3	7.4	9.8	教授	5.4	5.2	2.7	1.7
准教授	10.3	8.0	10.6	7.5	准教授	9.4	5.2	11.6	9.2
講師	6.3	7.7	12.1	25.0	講師	14.3	9.3	6.0	20.7
助教	15.5		12.2	12.8	助教	12.9	28.6	12.6	14.1
合計	12.6	9.5	10.8	11.4	合計	10.9	6.2	9.2	10.4

e) 農学 (%)					f) 保健 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	5.4	17.9	7.4	9.3	教授	14.1	15.6	11.1	22.4
准教授	25.5	18.0	17.4	22.0	准教授	18.8	14.5	17.5	19.3
講師	50.0	25.0	13.2	33.3	講師	18.0	13.9	17.9	17.6
助教	31.3		28.3	32.4	助教	26.7	42.9	27.6	27.9
合計	25.5	18.6	19.1	23.6	合計	24.8	15.4	19.4	24.2

g) 医学 (%)					h) 歯学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	7.3	8.2	7.0	19.4	教授	11.8	0.0	14.1	6.3
准教授	13.1	8.5	8.9	8.8	准教授	25.0	21.4	16.7	25.0
講師	11.2	12.2	8.8	9.7	講師	33.3	19.2	22.2	14.3
助教	23.8	28.6	21.6	22.2	助教	34.0		28.6	23.8
合計	21.7	11.2	13.5	17.9	合計	30.4	17.4	17.8	16.7

i) 薬学 (%)					j) 看護学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	7.7	11.1	5.2	8.3	教授	72.7	55.6	55.9	71.4
准教授	15.4	8.3	0.0	0.0	准教授	81.8	100.0	57.1	81.3
講師	14.3	57.1	33.3	16.7	講師	100.0	80.0	100.0	100.0
助教	25.0	100.0	13.6	31.6	助教	75.0	100.0	55.7	76.9
合計	19.2	24.1	7.3	19.0	合計	77.5	79.2	58.9	78.7

k) 保健その他 (%)					l) 家政 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	19.2	25.0	28.2	26.7	教授	100.0	33.3		
准教授	17.9	41.2	24.6	41.2	准教授		100.0		
講師	33.3	22.6	58.3	54.5	講師		100.0		
助教	39.5	75.0	45.4	46.3	助教	100.0		76.0	75.0
合計	34.8	31.3	37.7	43.3	合計	100.0	60.0	76.0	75.0

表Ⅱ-6-2 専攻分野別 採用・転入者及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率  
並びに公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率(2)

m) 教育

(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	25.0	36.0	41.4	50.0
准教授	35.5	31.6	31.8	40.8
講師	29.0	11.1	27.8	29.8
助教	40.0		40.4	48.6
合計	33.2	33.2	32.2	40.0

n) 芸術

(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	20.0	27.8	34.1	14.3
准教授	35.3	25.0	37.3	31.3
講師	20.0		60.8	25.0
助教	34.8		36.7	25.0
合計	30.0	27.3	41.7	25.6

o) その他

(%)

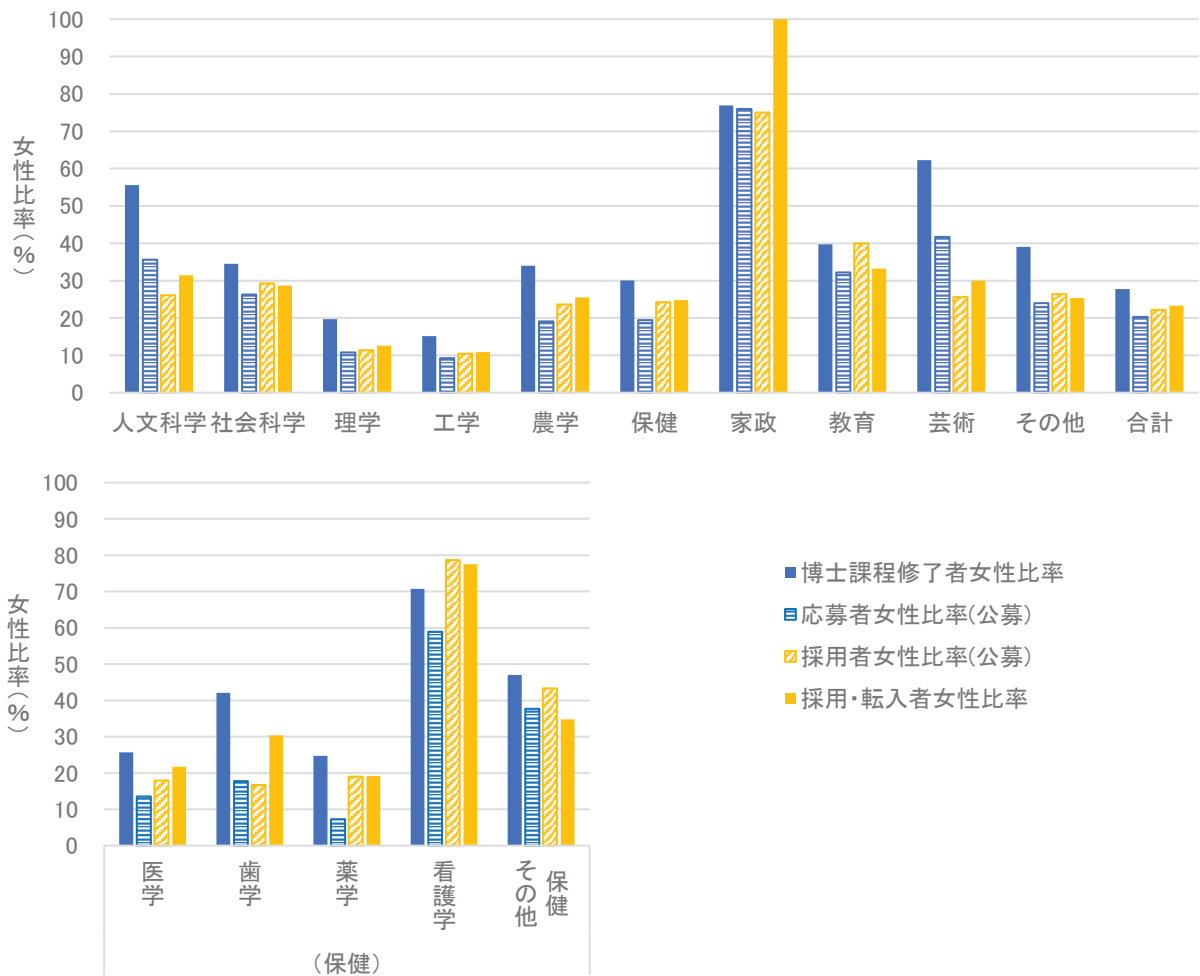
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	11.7	16.5	14.2	7.5
准教授	25.2	23.2	24.0	27.0
講師	36.4	20.7	30.7	33.3
助教	27.7	37.5	26.3	29.1
合計	25.3	20.3	24.0	26.4

p) 合計

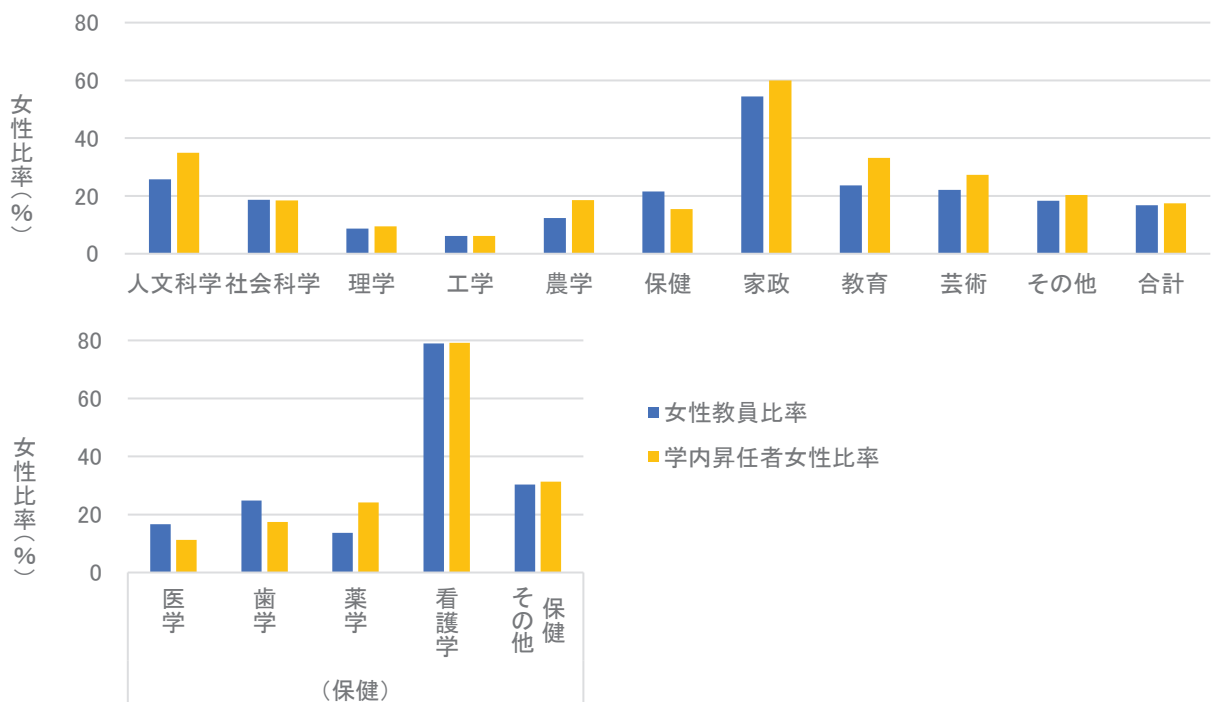
(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	12.4	17.8	10.4	14.1
准教授	22.7	17.5	22.2	21.2
講師	25.7	14.8	25.9	25.4
助教	25.4	39.5	21.7	24.9
合計	23.3	17.4	20.3	22.2

図Ⅱ-6-3 専攻分野別 博士課程修了者女性比率と公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数並びに採用・転入者数の女性比率との比較



図Ⅱ-6-4 専攻分野別学内昇任者女性比率と女性教員比率の比較



## 7. 職員の状況

表Ⅱ-7-1に、職系別・職名別職員数の女性比率の推移を示した。

第15回調査における合計の職名別女性比率は、「課長相当職以上」17.5%（前回比1.3%増）、「課長補佐・専門員等」21.1%（前回比2.0%増）、「係長・専門職員等」37.7%（前回比0.8%増）、「主任等」66.8%（前回比0.5%増）、「その他の一般職員」75.6%（前回比増減無し）であり、アクションプランに定める「課長相当職以上の合計17%以上」の目標を今回初めて達成した。その内訳は、事務系で11.8%（前回比1.5%増）、技術技能系で3.5%（前回比0.9%増）、医療系で66.6%（前回比1.6%増）、教務系で20.0%（前回比4.0%減）、その他0.0%（前回比増減なし）（※「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。）であり、医療系の女性比率は突出して高く、次いで教務系が高い。

職系別の推移をみると、事務系及び技術技能系における女性比率は全体的に微増しており、医療系は高い女性比率を維持している。教務系及びその他の課長相当職以上は、調査対象人数が少ないために、大きく変動している。職名別の合計の推移は増加傾向にあり、職階が上位であるほど女性比率が低い傾向にある。

また、表Ⅱ-7-2に職系別・職名別の採用者数の女性比率の推移を示した。

第15回調査における合計の職名別最小者数の女性比率は、「課長相当職以上」10.8%（前回比3.2%増）、「課長補佐・専門員等」21.8%（前回比10.6%増）、「係長・専門職員等」30.4%（前回比1.1%減）、「主任等」54.1%（前回比1.2%増）、「その他の一般職員」76.2%（前回比増減無し）であった。職員数と同じく、採用者数も職階が上位であるほど女性比率が低い傾向にある。

第15回調査における職系別の合計は、事務系が56.5%（前回比5.0%増）、技術技能系が41.0%（前回比15.1%増）、医療系が82.7%（前回比0.7%減）、教務系が29.3%（前回比2.0%減）であり、医療系が最も高く、次いで事務系が多い。

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(1)

職系	事務系(%)						技術技能系(%)					
	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	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
第1回(2001)	1.5	3.7	11.5	44.5	48.2	28.9	0.7	4.5	12.1	15.2	22.7	17.6
第2回(2002)	1.4	4.9	12.3	46.9	47.3	29.1	1.7	5.7	12.0	10.5	23.1	16.6
第3回(2005)	2.0	5.6	17.3	48.8	46.9	29.6	1.3	5.9	11.1	19.7	21.5	15.7
第4回(2007)	2.8	6.7	16.9	50.0	47.5	30.6	2.5	6.1	13.9	8.2	22.2	16.6
第5回(2008)	3.2	8.2	18.6	51.3	48.7	31.9	1.2	5.3	14.9	6.1	23.2	17.3
第6回(2009)	3.4	9.3	20.5	52.2	49.5	33.2	1.2	4.9	14.9	6.5	23.4	17.6
第7回(2010)	4.2	10.0	22.3	53.9	50.1	34.4	0.0	6.4	16.4	9.7	24.7	18.5
第8回(2011)	5.2	11.3	23.3	53.5	51.6	35.5	1.2	5.3	16.7	14.0	25.4	19.0
第9回(2012)	5.7	12.2	25.7	53.2	53.1	36.8	1.2	6.7	17.5	16.3	25.8	19.6
第10回(2013)	5.9	13.5	27.2	53.8	54.0	37.7	1.0	7.1	17.7	17.8	28.0	20.7
第11回(2014)	6.5	14.3	28.7	54.0	56.0	39.4	0.5	7.0	18.0	18.5	28.3	21.0
第12回(2015)	7.3	15.7	29.9	54.2	57.9	40.7	0.5	7.8	18.5	20.4	28.7	21.6
第13回(2016)	9.1	16.6	31.0	55.0	58.7	41.7	4.5	8.1	19.4	22.3	29.7	22.3
第14回(2017)	10.3	19.0	32.3	55.3	59.9	42.9	2.6	9.4	20.2	22.4	29.4	22.6
第15回(2018)	11.8	20.9	33.5	56.4	61.0	44.5	3.5	9.3	20.7	23.8	30.1	23.2

表Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数(2)

職系	医療系(%)						教務系(%)					
	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	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
第1回(2001)	51.0	67.5	77.3	83.8	89.0	86.7				42.9	50.1	50.0
第2回(2002)	53.0	55.4	77.3	82.9	89.2	86.5				60.0	51.2	51.3
第3回(2005)	64.5	19.8	65.4	95.2	88.9	86.5	0.0	16.3	35.3	22.2	53.5	46.7
第4回(2007)	67.5	57.1	69.5	88.3	88.9	86.7	25.0	18.9	14.3	30.0	50.3	42.6
第5回(2008)	62.8	35.3	70.7	89.9	88.6	86.6	25.0	17.1	15.0	40.0	44.8	36.5
第6回(2009)	67.1	30.4	71.7	89.9	87.8	86.1	0.0	22.7	14.0	40.0	42.5	35.4
第7回(2010)	70.2	51.5	71.9	90.0	87.3	85.8	0.0	23.9	11.4	40.0	45.7	35.1
第8回(2011)	65.4	28.0	70.8	92.0	86.4	85.0	0.0	22.9	14.6	42.9	40.1	32.1
第9回(2012)	64.6	28.4	70.3	93.0	85.4	84.3	9.5	25.0	15.4	30.0	47.8	35.7
第10回(2013)	62.6	30.4	68.9	92.7	84.9	83.8	9.1	16.3	15.1	33.3	47.0	34.8
第11回(2014)	64.3	31.1	71.2	91.0	84.4	83.5	12.9	11.8	16.5	33.3	46.1	34.5
第12回(2015)	63.0	32.0	71.3	90.2	84.2	83.3	13.2	12.1	18.9	50.0	46.4	35.4
第13回(2016)	63.1	34.6	72.2	89.7	83.9	83.1	13.8	11.4	15.9	0.0	42.0	33.3
第14回(2017)	65.0	36.5	72.2	89.2	83.5	82.8	24.0	11.8	15.0	20.0	42.4	33.8
第15回(2018)	66.6	40.1	70.5	89.7	83.1	82.4	20.0	15.2	17.5	16.7	44.9	35.4

表Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数(3)

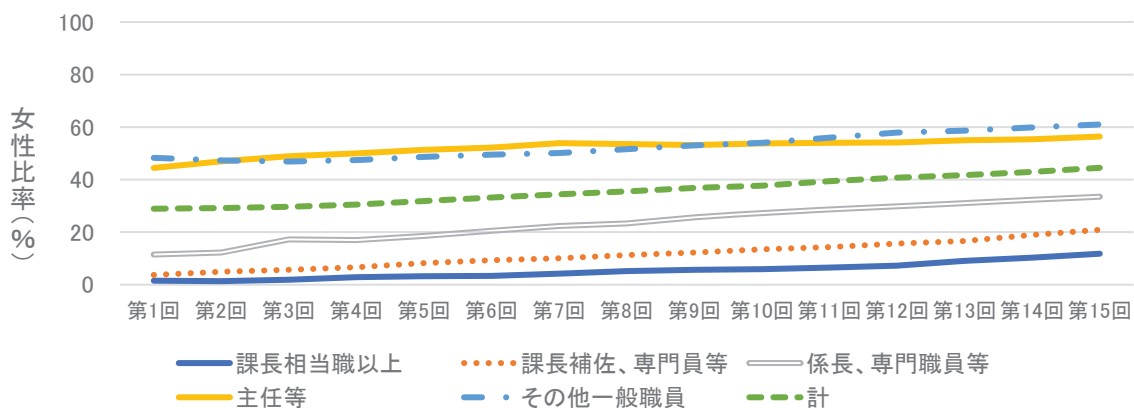
職系	その他(%)						合計(%)					
	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計
第1回(2001)	14.3	0.0	5.0	8.0	29.0	27.7	4.8	13.1	22.3	52.8	65.9	49.3
第2回(2002)	14.3	0.0	4.8	6.9	28.2	26.6	5.7	11.0	22.5	55.9	67.1	49.7
第3回(2005)	0.0	0.0	0.0	0.0	22.6	20.1	8.6	7.0	23.6	62.0	69.9	51.6
第4回(2007)	100	0.0	13.6	8.0	20.2	19.2	10.7	13.4	24.4	61.7	72.4	55.1
第5回(2008)	100	0.0	0.0	6.5	20.8	19.4	9.6	10.5	27.0	64.3	73.3	56.9
第6回(2009)	50.0	0.0	33.3	6.7	18.8	18.4	10.4	10.8	28.4	63.1	73.2	57.6
第7回(2010)	0.0	9.1	43.8	0.0	17.4	17.7	12.7	14.9	29.9	64.8	73.8	58.4
第8回(2011)	0.0	18.2	50.0	9.1	15.7	16.7	11.7	12.2	31.1	65.9	74.2	59.7
第9回(2012)	0.0	20.0	56.3	13.6	15.7	17.1	12.3	13.0	32.3	66.0	74.2	60.1
第10回(2013)	0.0	30.0	27.8	16.7	19.0	19.9	12.3	14.0	32.8	66.7	74.6	60.8
第11回(2014)	0.0	26.7	61.4	5.6	20.4	26.9	12.6	14.7	34.1	66.6	74.8	61.7
第12回(2015)	0.0	20.0	44.1	20.0	32.4	32.4	13.6	16.0	35.3	66.0	75.3	62.5
第13回(2016)	0.0	18.2	40.5	28.6	24.0	25.2	15.0	17.1	36.2	66.3	75.5	63.0
第14回(2017)	0.0	0.0	31.3	26.7	27.7	27.4	16.2	19.1	36.9	66.3	75.6	63.5
第15回(2018)	0.0	20.0	25.0	9.1	33.6	31.8	17.5	21.1	37.7	66.8	75.6	64.0

※その他の職系は、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。

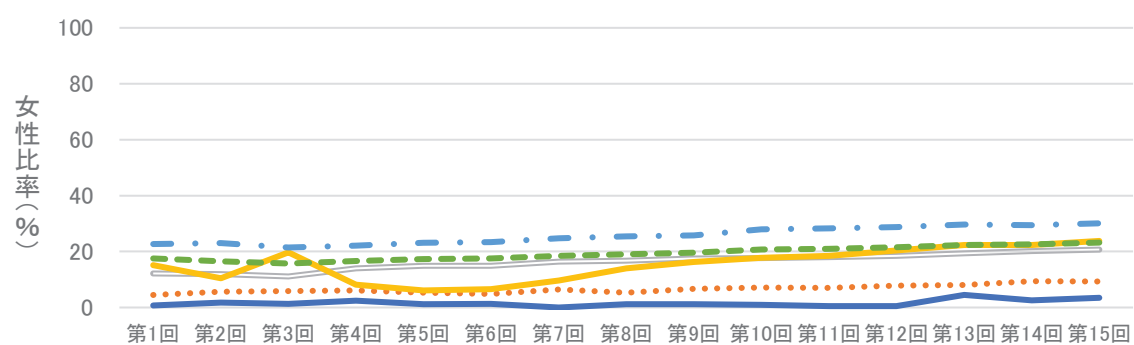


図Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率の推移(1)

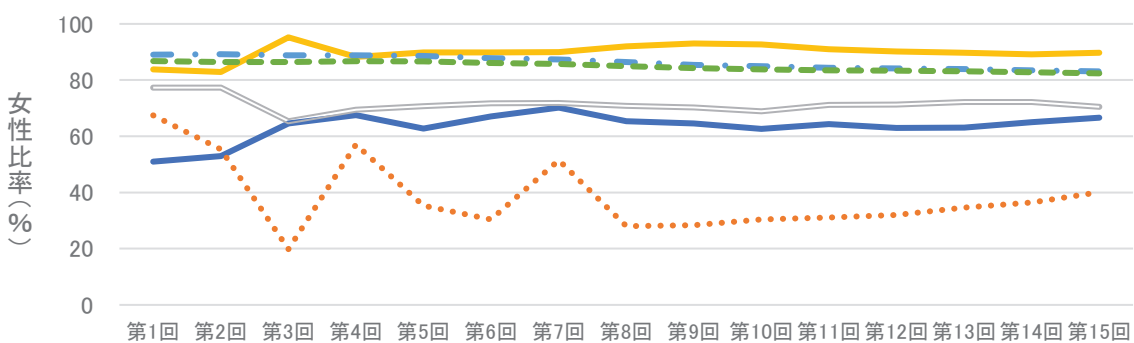
a) 事務系



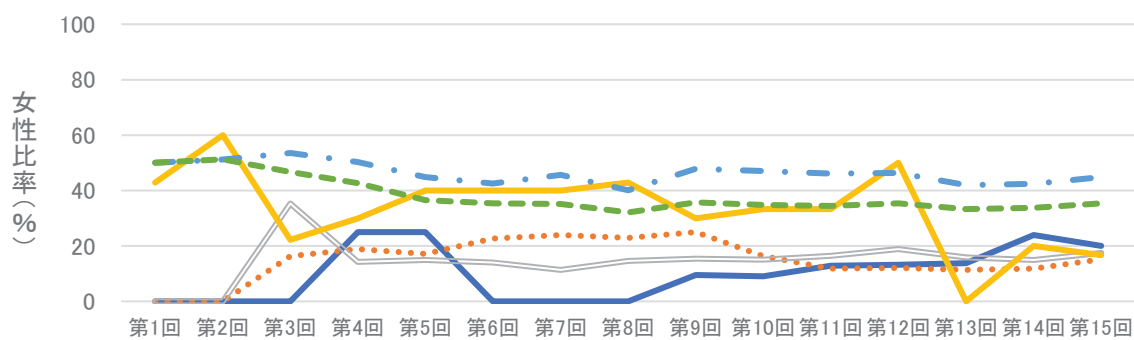
b) 技術技能系



c) 医療系

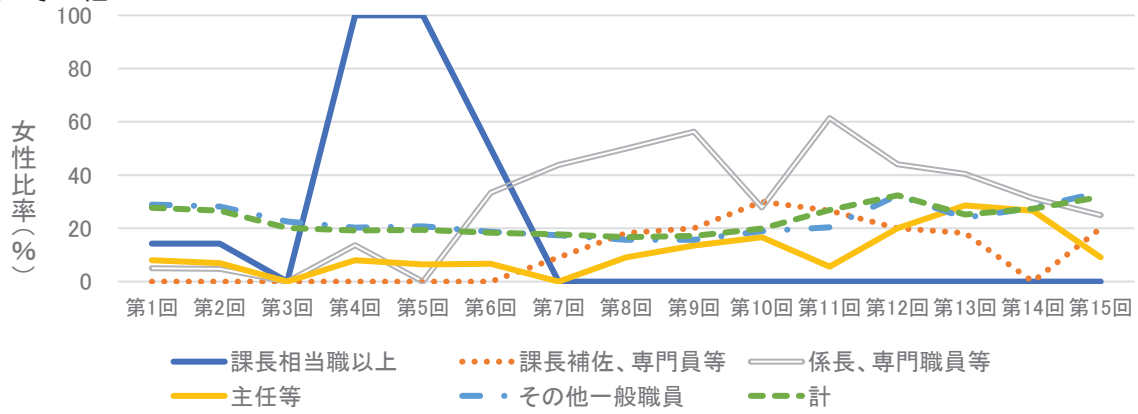


d) 教務系

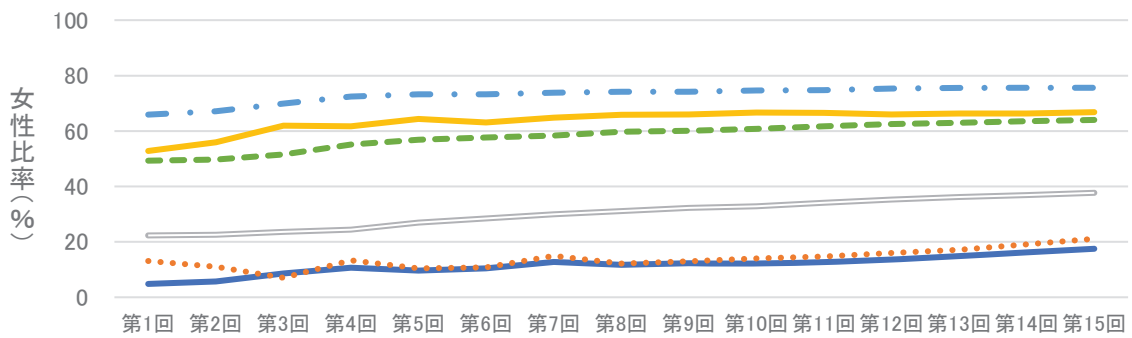


図Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率の推移(2)

e) その他



f) 合計



表Ⅱ-7-2 職系別・職名別採用者数の女性比率の推移

職系	事務系 (%)						技術技能系 (%)					
職名	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計
第13回(2016)	10.2	20.3	32.0	47.1	66.7	52.9	0.0	12.5	6.1	11.1	36.6	30.5
第14回(2017)	7.1	12.1	36.2	57.0	65.0	51.5	0.0	7.1	3.3	0.0	31.5	25.9
第15回(2018)	11.0	23.2	35.9	57.4	68.6	56.5	0.0	0.0	8.7	23.5	47.7	41.0
職系	医療系 (%)						教務系 (%)					
職名	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計
第13回(2016)	100	28.6	61.5	76.5	82.6	82.5	25.0	/	15.8	/	35.5	27.8
第14回(2017)	50.0	/	50.0	87.5	83.5	83.4	100	/	6.3	/	40.0	31.3
第15回(2018)	44.4	33.3	66.7	85.7	82.8	82.7	/	/	14.3	100	34.6	29.3
職系	その他 (%)						計 (%)					
職名	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計
第13回(2016)	/	0.0	50.0	25.0	39.7	38.8	10.7	19.4	29.3	47.8	76.7	71.3
第14回(2017)	/	0.0	50.0	33.3	44.9	43.8	7.6	11.2	31.5	55.3	76.2	70.4
第15回(2018)	0.0	28.6	14.3	33.3	35.2	32.6	10.8	21.8	30.4	54.1	76.2	70.7

※第12回まではデータなし。

## 8. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況

本調査項目については、調査の負担軽減のため毎年調査を実施せず、3年おきに調査している。また、今回から、専門職学位課程の区分を新たに追加した。

表Ⅱ-8-1に「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講科目数の推移を示した。第15回調査（2018年度）における開講科目数の合計は1,551科目であり、各区分における開講科目数も増加傾向にある。

表Ⅱ-8-1 開講科目数の推移

	学士課程	修士課程	博士課程	専門職 学位課程	全学 共通科目	公開講座	計
第1回(2001)	355	151	112		106	27	751
第2回(2002)	431	176	85		131	10	833
第3回(2005)	468	184	105		170	20	947
第4回(2007)	518	207	72		163	65	1,025
第5回(2008)	513	268	71		151	14	1,017
第6回(2009)	582	277	92		170	6	1,127
第7回(2010)	622	314	99		164	12	1,211
第10回(2013)	757	350	96		202	13	1,418
第12回(2015)	696	278	93		235	11	1,313
第15回(2018)	806	314	83	21	270	57	1,551

「女性学・ジェンダー研究関連授業」の担当教員について、表Ⅱ-8-2及び表Ⅱ-8-3に女性比率及び専任比率の推移を示した。

第15回調査(2018年度)の教員の合計に占めるそれぞれの比率は、53.4%及び86.9%であり、「女性学・ジェンダー研究関連授業」を担当する教員は、やや女性教員が多く、専任教員が多い。

表Ⅱ-8-2 教員の女性比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第2回(2002)	56.1	61.8	46.2		53.5	65.8	56.0
第3回(2005)	57.8	70.2	57.0		37.2	50.0	52.3
第4回(2007)	56.9	70.8	56.5		42.7	32.9	52.6
第5回(2008)	58.5	61.2	54.3		45.5	37.8	54.1
第6回(2009)	57.5	68.8	72.3		45.8	50.0	57.2
第7回(2010)	55.7	67.8	67.2		55.2	57.1	58.1
第10回(2013)	58.2	67.4	57.4		60.7	66.7	60.8
第12回(2015)	39.1	36.2	32.8		42.5	38.9	39.0
第15回(2018)	53.1	58.9	64.4	42.3	52.3	37.4	53.4

※第1回は、教員について調査していない。

表Ⅱ-8-3 教員の専任比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第2回(2002)	77.6	82.7	78.8		68.5	73.7	76.4
第3回(2005)	79.6	89.7	87.9		83.0	82.8	82.8
第4回(2007)	85.3	91.3	83.5		82.3	82.7	85.0
第5回(2008)	88.1	91.5	78.6		65.2	62.2	80.3
第6回(2009)	87.6	85.8	84.2		74.4	92.9	83.3
第7回(2010)	83.6	87.0	88.0		81.8	68.6	84.0
第10回(2013)	80.7	90.2	89.4		74.7	66.7	81.6
第12回(2015)	80.3	90.6	78.7		82.9	83.3	82.9
第15回(2018)	86.4	94.0	98.8	92.3	83.3	72.8	86.9

※第1回は、教員について調査していない。

表Ⅱ-8-4 及び表Ⅱ-8-5 に「女性学・ジェンダー研究関連授業」の男女別受講者数及び受講者数の女性比率の推移を示した。

第15回調査(2018年度)における受講者数は、男性36,867人、女性35,937人であり、前回までの人数から大きく増加した。女性比率は49.4%であり、受講者における男女の差はほとんどみられなかった。

表Ⅱ-8-4 男女別受講者数の推移

	学士課程(人)		修士課程(人)		博士課程(人)			
	女	男	女	男	女	男		
第1回(2001)	10,554	8,235	1,005	402	366	217		
第2回(2002)	11,065	8,872	1,062	442	192	122		
第3回(2005)	14,311	9,369	779	481	210	91		
第4回(2007)	14,963	11,030	799	350	146	55		
第5回(2008)	14,303	10,119	988	672	65	21		
第6回(2009)	15,993	12,499	994	537	154	63		
第7回(2010)	18,152	14,323	955	706	94	33		
第10回(2013)	19,306	16,064	1,162	589	166	15		
第12回(2015)	16,506	18,230	573	1,028	71	123		
第15回(2018)	21,801	19,118	814	405	114	43		
	専門職 学位課程(人)		全学 共通科目(人)		公開講座(人)		合計(人)	
	女	男	女	男	女	男	女	男
第1回(2001)			9,114	10,865	960	788	21,999	20,507
第2回(2002)			6,812	7,375	374	310	19,505	17,121
第3回(2005)			8,555	7,375	266	310	24,121	17,626
第4回(2007)			9,570	11,941	916	592	26,394	23,968
第5回(2008)			8,521	10,641	278	158	24,155	21,611
第6回(2009)			10,574	12,453	166	63	27,881	25,615
第7回(2010)			7,957	9,861	349	138	27,507	25,061
第10回(2013)			7,989	9,956	272	94	28,895	26,718
第12回(2015)			9,987	9,150	191	139	27,328	28,670
第15回(2018)	98	150	11,877	16,139	1,233	1,012	35,937	36,867

表Ⅱ-8-5 受講者数の女性比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第1回(2001)	50.7	71.4	62.8		45.3	54.9	51.8
第2回(2002)	55.5	70.6	61.1		44.5	54.7	53.3
第3回(2005)	60.4	61.8	69.8		53.7	46.2	57.8
第4回(2007)	57.6	69.5	72.6		44.5	60.7	52.4
第5回(2008)	58.6	59.5	75.6		44.5	63.8	52.8
第6回(2009)	56.1	64.9	71.0		45.9	72.5	52.1
第7回(2010)	55.9	57.5	74.0		44.7	71.7	52.3
第10回(2013)	54.6	66.4	91.7		44.5	74.3	52.0
第12回(2015)	47.5	35.8	36.6		52.2	57.9	48.8
第15回(2018)	53.3	66.8	72.6	39.5	42.4	54.9	49.4

## 9. 育児介護休業等の利用状況

本調査項目については、調査の負担軽減のため毎年調査を実施せず、3年おきに調査している。

表Ⅱ-9-1 に男女別の教員の育児休業・介護休業取得状況の推移を示した。第15回調査(2018年度)における育児休業の利用者(延べ人数)の合計は、女性が445人、男性が31人であった。また、介護休業の利用者の合計は、女性が10人、男性が4人であった。教員における育児休業の利用者数は増加傾向にあり、男性教員より女性教員の利用者が圧倒的に多い。また、介護休業も男性教員より女性教員の利用者数が多い。

表Ⅱ-9-1 男女別教員の育児休業・介護休業取得状況の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第1回(2001)	2000年度	144	3	4	0	1		1	
第2回(2002)	2001年度	145	4	4	0	0		0	
第3回(2005)	2002年度	120	4	6	2	3		0	
	2003年度	131	3	11	1	4		1	
	2004年度	145	4	4	0	2		3	
第4回(2007)	2005年度	159	7	12	2	4		3	
	2006年度	181	8	11	1	9		3	
第5回(2008)	2007年度	264	14	18	2	8	0	6	0
第6回(2009)	2008年度	298	12	19	1	7	0	3	0
第7回(2010)	2009年度	296	24	14	3	8	0	3	1
第10回(2013)	2012年度	384	38	17	2	3	1	4	2
第12回(2015)	2014年度	389	44	31	3	3	0	2	0
第15回(2018)	2017年度	445	55	31	0	10	0	4	0



表Ⅱ-9-2に男女別代替教員数の推移を示した。第15回調査(2018年度)において、育児休業利用者の代替教員として採用された者の延べ人数は、女性が69人、男性が36人であった。また、介護休業利用者の代替教員の採用はなかった。女性では2008年度、男性では2009年度と2012年度をピークに、育児休業利用者の代替教員の採用は減っている。

また、第15回調査(2018年度)から、育児休業又は介護休業利用教員が担当する科目について、部局内の調整や代替教員の配置等による対応ができず、閉講した科目数の調査を行った。表Ⅱ-9-3のとおり、第15回調査(2018年度)における閉講した科目数は46であった。

表Ⅱ-9-2 男女別代替教員数の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分休業		部分休業		部分休業		部分休業
第2回(2002)	2001年度	99	0	15	0	0		0	
第3回(2005)	2002年度	42	0	13	0	0		0	
	2003年度	54	0	8	0	0		0	
	2004年度	60	0	18	0	0		0	
第4回(2007)	2005年度	61	0	17	0	0		0	
	2006年度	63	0	25	0	0		0	
第5回(2008)	2007年度	104	0	35	0	1		0	
第6回(2009)	2008年度	129	0	33	0	2	0	2	0
第7回(2010)	2009年度	125	7	47	0	4	0	4	0
第10回(2013)	2012年度	114	1	47	2	2	0	0	0
第12回(2015)	2014年度	88	2	32	0	0	0	0	0
第15回(2018)	2017年度	69	1	36	0	0	0	0	0

※第1回(2001年度)は、代替教員数について調査を実施していない。

表Ⅱ-9-3 閉講した科目数

報告書	調査年度	育児休業		介護休業	
			部分休業		部分休業
第15回(2018)	2017年度	46	0	0	0

表Ⅱ-9-4 に男女別の職員の育児休業・介護休業取得状況の推移を示した。第15回調査(2018年度)における育児休業の利用者(延べ人数)の合計は、女性が7939人、男性が119人であった。また、介護休業の利用者の合計は、女性が41人、男性が11人であった。職員における育児休業の利用者数は増えており、男性職員より女性職員の利用者が圧倒的に多く、部分休業を利用する女性職員も多い。また、介護休業も男性職員より女性職員の利用者数が多い。

表Ⅱ-9-4 男女別職員の育児休業・介護休業取得状況の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第1回(2001)	2000年度	1,012	4	6	0	17		3	
第2回(2002)	2001年度	1,023	11	2	0	14		3	
第3回(2005)	2002年度	1,084	13	4	0	9		0	
	2003年度	1,211	20	4	0	7		0	
	2004年度	1,340	33	2	0	17		0	
第4回(2007)	2005年度	1,335	67	9	0	22		7	
	2006年度	1,461	85	13	0	36		4	
第5回(2008)	2007年度	1,728	132	15	3	36	0	7	0
第6回(2009)	2008年度	2,130	200	13	3	47	9	7	2
第7回(2010)	2009年度	2,587	401	19	4	48	6	14	5
第10回(2013)	2012年度	4,563	1,224	40	7	45	13	8	4
第12回(2015)	2014年度	5,606	1,691	56	17	44	6	9	5
第15回(2018)	2017年度	7,939	3,376	119	28	41	8	11	5

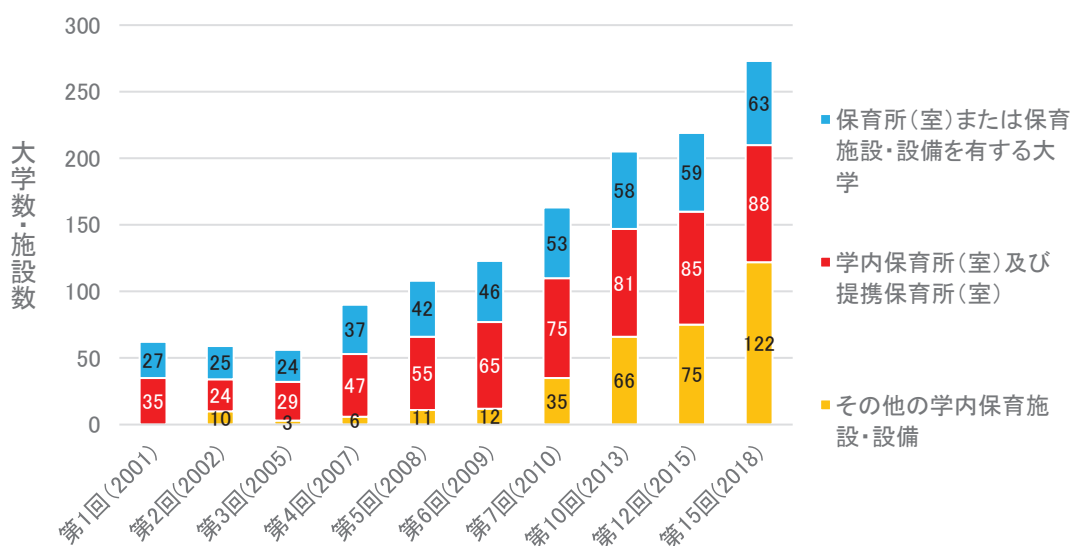
## 10. 保育施設の設置状況

本調査項目については、調査の負担軽減のため毎年調査を実施せず、3年おきに調査している。

図Ⅱ-10 に保育施設・設備の設置状況の推移を示した。保育所又は保育施設・設備を有する大学は63大学（前回比4大学増）となり、そのうち、学内保育所（室）及び連携保育所（室）を有する大学は63大学の88箇所（前回比3箇所増）で、一時保育室や授乳室等のその他の学内保育施設・設備を有する大学は61大学の122箇所（前回比47箇所増）となった。

表Ⅱ-10 に各大学の保育施設・設備等の設置状況について示した。また、各大学の保育施設・設備等の具体的な状況については、P159 にまとめた。

図Ⅱ-10 保育施設・設備等の設置状況



表Ⅱ-10 保育施設・設備等の設置状況

No.	大学名	学内及び提携保育所(室)	名称または特徴等	その他の学内保育施設・設備	名称または特徴等
1	北海道大学	3	子どもの園保育園(認可)、保育所ともに(認可外)、保育園ポプラ(認可外)		
2	小樽商科大学			1	職員休憩室(授乳スペースあり)
3	帯広畜産大学			1	おむつ交換台
4	旭川医科大学	2	大学の森「みどりの保育園」 病児・病後児保育室「のんの」		
5	弘前大学	1	弘前大学保育園	1	弘前大学女性職員休養室
6	岩手大学	1	岩手大学・岩手銀行保育所	1	ばるん広場(一時保育、授乳等)
7	東北大学	4	川内けやき保育園・青葉山みどり保育園・ 星の子保育園・星の子ルーム	5	保育室(工学研究科に4つ)、女子休憩室(医学系研究科)
8	秋田大学	1	千秋保育園		
9	山形大学	3	小白川キャンパス保育所、医学部保育所、医学部病児保育室		
10	東京大学	8	東大本郷けやき保育園他3園(事業所内保育所)、東大病院いちよう保育園(事業所内特定部局保育所)、ホビズナーサリースクール東大本郷さくら(企業主導型事業所内保育所)、たんぼぼ保育園(認可保育所)、東大駒場地区保育所(東京都認証保育所)	27	本部棟女性休養室 他26
11	東京医科歯科大学	1	学内保育施設 わくわく保育園	1	授乳・搾乳室
12	東京学芸大学			7	ベビーベッド
13	東京工業大学	1	てくてく保育園	2	構内一時保育スペース
14	東京海洋大学			2	ペンギンルーム:授乳・搾乳・オムツ替え用一時休憩室を常設、イベント時可動式仮設設備
15	お茶の水女子大学	1	いずみナーサリー	16	ベビールーム1箇所、誰でもトイレ15箇所
16	電気通信大学	1	UEC保育園どんぐり	1	託児室
17	筑波大学	1	国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所		
18	宇都宮大学	1	宇都宮大学まなびの森保育園	1	赤ちゃんの駅(宇都宮大学UUプラザ内)
19	群馬大学	1	群馬大学医学部附属病院院内保育所ゆめのこ保育園		
20	埼玉大学	1	そよかぜ保育室		
21	千葉大学	2	千葉大学やよい保育園、千葉大学医学部附属病院さつき保育園	2	授乳室(兼女性専用休憩室)
22	横浜国立大学	1	森のルーナ保育園		
23	新潟大学	1	新潟大学あゆみ保育園		
24	山梨大学	1	山梨大学どんぐり保育園		
25	信州大学	1	信州大学おひさま保育園	1	信州大学附属病院病後児保育あおぞら
26	富山大学	1	富山大学附属病院保育所スマイルキッズ		
27	金沢大学	3	つくしんぼ保育園 病児保育室 たんぼぼルーム 夜間・日曜保育室 きらきらぼし	1	はあざみルーム(授乳室等)
28	福井大学	1	はなみずき保育園		
29	岐阜大学	3	岐阜大学保育園ほほえみ(認可)、岐阜大学保育園すこやか(認可外)、岐阜大学保育園なかよし(病児病後児)	6	女性優先休憩室
30	静岡大学			1	多目的保育施設「たけのこ」

31	浜松医科大学	1	医大保育所 きらり	1	病児・病後保育室 ふわり
32	名古屋大学	3	こすもす保育園、あすなる保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール		
33	愛知教育大学			1	乳幼児や学童を持つ教職員の休日における勤務支援策として、学内に一時託児ルームを設置
34	名古屋工業大学			1	一時保育室(学会、イベント、入試等の一時利用)
35	豊橋技術科学大学			1	女性専用休憩室を設置、室内に一時保育・授乳エリアあり。
36	三重大学	2	三重大学さつき保育園 学童保育所 さくら組		
37	滋賀大学			1	「幼児ルーム」 子供を一時預けるためのスペース
38	滋賀医科大学	1	保育運営業務を業者に委託して運営している保育所	1	搾乳室
39	京都大学	4	保育園入園待機乳児保育室、病児保育室、朱い実保育園、風の子保育園		
40	京都教育大学			1	授乳室
41	大阪大学	4	たけのこ保育園、まさば保育園、まちかね保育園、病児・病後児保育室	3	一時預かり保育室(吹田キャンパス・豊中キャンパス・箕面キャンパス)
42	大阪教育大学			2	授乳室(柏原キャンパス, 天王寺キャンパスに各1か所)
43	神戸大学	1	はとぼぼ保育所	2	学内敷地内に専用の部屋を設け、ベビーシッターを派遣し、子をもつ全教職員及び学生が利用できる一時預かり保育を実施し、年間上限を設け一部料金の補助を行う。
44	奈良女子大学			13	①ならっこルーム(1室) (一時託児専用施設) ②フィッティングルーム(12ヶ所)(授乳・搾乳室)
45	奈良先端科学技術大学院大学			2	一時託児室「せんたん」、授乳搾乳おむつ換え室
46	鳥取大学	1	すぎのこ保育園		
47	島根大学	2	院内保育所「うさぎ保育所」 病児・病後児保育室「ニコニコうさぎ」	1	女性職員休憩室
48	岡山大学	2	岡山大学保育所「なかよし園」 岡山大学保育所「ますかつと病児保育ルーム」	1	岡山大学学童保育所「かいのき児童クラブ」
49	広島大学	3	たんぼぼ保育園、ひまわり保育園、こすもす保育室	2	学童保育室(広島地区、東広島地区)
50	山口大学	1	山口大学医学部附属病院保育所 (たんぼぼ保育園)		
51	徳島大学	1	国立大学法人徳島大学あゆみの森保育園	3	子育て支援室「あわさぼキッズルーム」 女性職員休憩室「Rococo」, 「Rococo II」
52	香川大学	1	香川大学三木町医学部地区事業場保育所 いちご保育園	1	病児・病後児保育室、授乳室
53	愛媛大学	2	愛媛大学城北保育所 愛媛大学重信事業場保育所	2	保育休憩室 休憩・保育室
54	高知大学	2	こはすキッズ、病後児保育室		
55	九州大学	2	ひまわり保育園、たけのこ保育園		
56	九州工業大学			1	ベビーケアルーム(授乳、オムツ替え等)
57	佐賀大学	1	佐賀大学病院保育園キッズパレット		
58	長崎大学	2	長崎大学 文教おもやい保育園 長崎大学病院 あじさい保育園		
59	熊本大学	1	こぼと保育園	2	医学部附属病院院内保育所 医学部附属病院病児保育室(mimi)
60	大分大学	2	国立大学法人大分大学なかよし保育園 国立大学法人大分大学病児保育室「ひだまり」		
61	宮崎大学	1	くすの木保育園		
62	鹿児島大学	2	(郡元)あおぞら保育園 (桜ヶ丘)さくらっ子保育園	2	学習交流プラザ1F男女WCに、ベビーベッド・ベビーチェア設置
63	琉球大学	1	いずみ保育所	1	病児保育室 ゆくる一む
	計	88	学内及び提携保育所(室)を有する大学 <b>63大学</b>	122	その他の学内保育施設・設備を有する大学 <b>61大学</b>

## 1.1. 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2018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      6.0 増      (33.3%→39.3%)

- ① なし
- ② 男女共同参画推進基本計画を策定する。

#### 2位 北陸先端科学技術大学院大学      4.1 増      (6.0%→10.1%)

- ① なし
- ② 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2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。

#### 3位 宮城教育大学      4.0 増      (13.9%→17.9%)

- ① なし
- ② 教員の選考に際し、女性教員の積極的採用を行う。

#### 4位 豊橋技術科学大学      2.5 増      (8.2%→10.7%)

- ① 女性限定・優先公募による女性教員の増員、男性職員の育児休業意識啓発による取得の向上。
- ② ・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、SD研修の一環とした講演会を開催。
  - ・学会参加時の託児費用について、研究費からの支出を検討。

- 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の、総長裁量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
  - ・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、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
- ② 1. 実施体制の整備と強化
- ・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開催し、全学体制の更なる強化を図る。
2. 積極的な採用と上位職への登用のための取組
- ・引き続き総長裁量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、全ての研究科に女性教授を2名以上配置する。
  - ・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及び女子学生・女性研究者のキャリアパス支援のための取組
- ・企業と実施する共同研究に対し、一定額を出資するマッチングファンドにより、次世代のロールモデルとなる優秀な女性研究者育成を兼ねた共同研究への支援を実施。
  - ・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。
  - ・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
- ・共創イノベーション棟の1階に設置した男女協働推進センター・コラボレーティブスペースを引き続き活用し、男女協働推進に係る交流の促進や、一時預かり保育を実施する。
  - ・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するとともに、研究支援員制度（復帰支援型）を新たに実施。
  - ・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引き続き行う。
  - ・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。
  - ・2017年7月に全構成員（学生・教職員等）を対象とした「SOG I基本方針」を策定し、策定から1年を迎える2018年度において外部の有識者等を交えたセミナーを実施。

## 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2018年度に実施又は実施予定の取組

### 1位 大阪大学      85人増      (475人→560人)

P94のとおり。

### 2位 東京医科歯科大学      51人増      (170人→221人)

- ① 本学と隣接する順天堂大学及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、2015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。
- ② 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。
  - ・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4名・学外予算5名）を配置している。
  - ・本学と隣接する順天堂大学と連携し、独自のファミリーサポートシステムを構築・運用している。
  - ・短時間勤務制度を導入している。

### 3位 新潟大学      44人増      (172人→216人)

- ① 女性リーダー養成やハラスメント防止等をテーマとしたセミナーの開催及びニューズレターの定期発行を通じた学内外の男女共同参画意識の醸成
  - ・ワールドカフェ形式の管理職FDを通じた意識啓発及び意識の共有化
  - ・各部局における男女共同参画推進計画の策定及び全学委員会での実行状況の定期報告を通じた男女共同参画推進の可視化
  - ・学長・各理事を輪番に招聘した教員との懇談会開催による学内ニーズの共有
  - ・ライフイベント期にある教員への支援員の配置制度、ライフイベントからの復帰支援制度などによる研究成果の向上
  - ・若手・女性研究者を対象とした賞や助成に関する情報提供による研究の活性化
- ② 第3期中期目標前文の「大学の基本的目標」において、「教育研究活動の活性化を実現するために、若手研究者・女性研究者・外国人研究者など多様な人材を登用する」ことを掲げている。また、中期計画の「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」の中で、以下のように男女共同参画に係る計画を掲げている。  
【59】学長の構想を確実に実現するため、学長直轄下においた経営戦略本部を中心として、IR（インスティテューショナル・リサーチ）推進室から提供されたエビデンスに基づく経営戦略を策定し、教育研究等の機能強化を行う。また、学長のリーダーシップの下で、教育研究活動の高度化や組織活性化、年俸制の活用、若手・女性採用促進等の人材多様化など、大学の強みや特色を活かした取組に対し資源を重点的に措置する。



【62】 40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の雇用を促進し、40歳未満の若手教員の構成比率を2019年度は19.4%、2021年度は20%に増加させる。

【64】 教職員の多様化を図り、教育研究を活性化するため、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる環境を整備する。特に、女性の更なる活躍促進に向け、女性教員比率を20%まで高める。また、管理職に占める女性の割合を2016年度までに13%以上に高め、2021年度まで維持する。

#### 4位 岐阜大学                      29人増 (122人→151人)

①・「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、2017年度は6校延べ17回の授業を行い、延べ1,177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。

②・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。

#### 5位 福井大学                      21人増 (100人→121人)

①・ライフイベント期間中にある職員が気軽に学内制度や公的制度の問合せができる窓口として「育児・介護コンシェルジュ」を設置している。

・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。

② 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。



# 第二部

## (資料編)

### I. 第15回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計	99
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	109
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	155
D. 各保育施設・設備等の具体的な状況	159

### 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）－	205
B. 第15回追跡調査票	217
C. 大学別女性教員比率一覧	246
男女共同参画小委員会委員名簿	248



## I. 第15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	21	329	350	6.0%
副学長	32	252	284	11.3%
教授	2,191	19,089	21,280	10.3%
准教授	3,031	15,164	18,195	16.7%
講師(常勤)	1,173	4,168	5,341	22.0%
助教	4,301	14,411	18,712	23.0%
小計	10,752	53,496	64,248	16.7%
助手	361	218	579	62.3%
計	11,113	53,714	64,827	17.1%

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成 単位:人

	女	男	計	女性比率
学長補佐等	109	615	724	15.1%
経営協議会、教育研究評議会委員	231	2,613	2,844	8.1%
部局長等	116	1,391	1,507	7.7%
監事	4	46	50	8.0%
小計	460	4,665	5,125	9.0%
非常勤理事	11	25	36	30.6%
大学運営に参画する外部委員等	119	631	750	15.9%
非常勤監事	56	66	122	45.9%
小計	186	722	908	20.5%
計	646	5,387	6,033	10.7%

表1.3 非常勤講師の構成 単位:人

	女	男	計	女性比率
専任教員の本務を持つ者	2,006	8,847	10,853	18.5%
専任教員以外の本務を持つ者	2,538	11,750	14,288	17.8%
本務を持たない者(60歳以上)	845	3,079	3,924	21.5%
本務を持たない者(40歳以上~60歳未満)	2,338	2,021	4,359	53.6%
本務を持たない者(40歳未満)	684	802	1,486	46.0%
計	8,411	26,499	34,910	24.1%

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)	18	44	62	29.0%	24	53	77	31.2%	7	17	24	29.2%
大学院	938	9,685	10,623	8.8%	1,231	7,336	8,567	14.4%	409	1,398	1,807	22.6%
附属病院	18	233	251	7.2%	48	452	500	9.6%	185	1,414	1,599	11.6%
附属研究所	66	999	1,065	6.2%	81	809	890	9.1%	21	102	123	17.1%
その他	399	3,352	3,751	10.6%	734	2,892	3,626	20.2%	331	696	1,027	32.2%
計	1,439	14,313	15,752	9.1%	2,118	11,542	13,660	15.5%	953	3,627	4,580	20.8%

学部・学科	教員数(本務者)											
	助教				助手				小計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
教養部(一般教育)	8	16	24	33.3%	0	0	0	-	57	130	187	30.5%
大学院	1,632	6,040	7,672	21.3%	190	79	269	70.6%	4,400	24,538	28,938	15.2%
附属病院	1,090	3,644	4,734	23.0%	46	52	98	46.9%	1,387	5,795	7,182	19.3%
附属研究所	211	1,042	1,253	16.8%	20	19	39	51.3%	399	2,971	3,370	11.8%
その他	778	2,228	3,006	25.9%	53	44	97	54.6%	2,295	9,212	11,507	19.9%
計	3,719	12,970	16,689	22.3%	309	194	503	61.4%	8,538	42,646	51,184	16.7%

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	4,322	2,514	6,836	63.2%	830	591	1,421	58.4%
社会科学	5,542	9,693	15,235	36.4%	899	1,120	2,019	44.5%
理学	1,791	5,266	7,057	25.4%	1,001	3,386	4,387	22.8%
工学	4,419	27,062	31,481	14.0%	2,431	17,371	19,802	12.3%
農学(獣医学、水産学を含む)	3,229	4,103	7,332	44.0%	1,405	2,052	3,457	40.6%
保健(医歯薬学を含む)	6,095	5,155	11,250	54.2%	1,208	1,281	2,489	48.5%
家政	349	0	349	100.0%	90	2	92	97.8%
教育	8,284	6,736	15,020	55.2%	1,416	1,529	2,945	48.1%
芸術	518	190	708	73.2%	327	173	500	65.4%
その他	1,465	1,340	2,805	52.2%	1,398	2,670	4,068	34.4%
法科大学院	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	36,014	62,059	98,073	36.7%	11,005	30,175	41,180	26.7%

※「商船」は、大学教、学生教、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回から「その他」に含めることとした。

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	315	252	567	55.6%	19	2	21	93.3%
社会科学	188	357	545	34.5%	233	502	735	31.4%
理学	279	1,140	1,419	19.7%	0	0	0	-
工学	524	2,926	3,450	15.2%	9	52	61	14.8%
農学(獣医学、水産学を含む)	313	609	922	33.9%	0	0	0	-
保健(医歯薬学を含む)	1,108	2,579	3,687	30.1%	39	41	80	55.6%
家政	10	3	13	76.9%	0	0	0	-
教育	153	232	385	39.7%	259	424	683	38.0%
芸術	33	20	53	62.3%	0	0	0	-
その他	478	747	1,225	39.0%	5	46	51	15.5%
法科大学院	法科大学院修了者				224	581	805	29.4%
合計	3,401	8,865	12,266	27.7%	788	1,648	2,436	33.9%

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

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
医学	1,499	3,247	4,746	31.6%	256	280	536	47.8%
歯学	317	283	600	52.8%	40	7	47	85.1%
薬学	475	670	1,145	41.5%	189	486	675	28.0%
看護学	1,887	263	2,150	87.8%	211	100	311	67.8%
保健その他	1,917	692	2,609	73.5%	512	408	920	55.7%

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
医学	687	1,990	2,677	25.7%	18	11	29	62.1%
歯学	131	180	311	42.1%	0	0	0	-
薬学	64	195	259	24.7%	0	0	0	-
看護学	58	24	82	70.7%	0	0	0	-
保健その他	168	189	357	47.1%	27	25	52	51.9%



専攻分野	教授									准教授								
	女		男		計		女性比率		女性比率	女		男		計		女性比率		
	うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き			うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		
医学	40歳以上	83	35	2,069	800	2,152	835	3.9%	4.2%	200	90	1,669	724	1,869	814	10.7%	11.1%	
	40歳未満	0	0	8	4	8	4	0.0%	0.0%	9	3	83	46	92	49	9.8%	6.1%	
歯学	40歳以上	15	3	237	51	252	54	6.0%	5.6%	31	14	144	54	175	68	17.7%	20.6%	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	-	-	2	1	11	4	13	5	15.4%	20.0%	
薬学	40歳以上	12	2	269	43	281	45	4.3%	4.4%	29	6	162	42	191	48	15.2%	12.5%	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	-	-	2	2	29	10	31	12	6.5%	16.7%	
看護学	40歳以上	208	69	108	30	316	99	65.8%	69.7%	142	52	16	5	158	57	89.9%	91.2%	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	-	-	3	1	4	0	7	1	42.9%	100.0%	
保健その他	40歳以上	109	21	419	82	528	103	20.6%	20.4%	115	35	232	95	347	130	33.1%	26.9%	
	40歳未満	0	0	1	0	1	0	0.0%	-	5	0	16	9	21	9	23.8%	0.0%	
合計		427	130	3,111	1,010	3,538	1,140	12.1%	11.4%	538	204	2,366	989	2,904	1,193	18.5%	17.1%	

専攻分野	講師(常勤)									助教								
	女		男		計		女性比率		女性比率	女		男		計		女性比率		
	うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き			うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		
医学	40歳以上	237	119	1,738	744	1,975	863	12.0%	13.8%	855	478	3,074	1,519	3,929	1,997	21.8%	23.9%	
	40歳未満	27	13	139	75	166	88	16.3%	14.8%	899	560	2,819	1,818	3,718	2,378	24.2%	23.5%	
歯学	40歳以上	22	5	132	29	154	34	14.3%	14.7%	118	45	246	96	364	141	32.4%	31.9%	
	40歳未満	4	1	13	6	17	7	23.5%	14.3%	144	71	237	128	381	199	37.8%	35.7%	
薬学	40歳以上	6	1	24	7	30	8	20.0%	12.5%	21	10	47	10	68	20	30.9%	50.0%	
	40歳未満	6	1	24	1	30	2	20.0%	50.0%	43	18	192	66	235	84	18.3%	21.4%	
看護学	40歳以上	91	19	8	1	99	20	91.9%	95.0%	146	65	15	9	161	74	90.7%	87.8%	
	40歳未満	14	4	3	1	17	5	82.4%	80.0%	126	59	41	23	167	82	75.4%	72.0%	
保健その他	40歳以上	71	36	187	123	258	159	27.5%	22.6%	187	106	330	245	517	351	36.2%	30.2%	
	40歳未満	9	4	33	14	42	18	21.4%	22.2%	188	112	352	232	540	344	34.8%	32.6%	
合計		487	203	2,301	1,001	2,788	1,204	17.5%	16.9%	2,727	1,524	7,353	4,146	10,080	5,670	27.1%	26.9%	

専攻分野	小計									助手								
	女		男		計		女性比率		女性比率	女		男		計		女性比率		
	うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き			うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		
医学	40歳以上	1,375	722	8,550	3,787	9,925	4,509	13.9%	16.0%	35	26	26	16	61	42	57.4%	61.9%	
	40歳未満	935	576	3,049	1,943	3,984	2,519	23.5%	22.9%	44	42	37	36	81	78	54.3%	53.8%	
歯学	40歳以上	186	67	759	230	945	297	19.7%	22.6%	2	0	3	0	5	0	40.0%	-	
	40歳未満	150	73	261	138	411	211	36.5%	34.6%	5	5	0	0	5	5	100.0%	100.0%	
薬学	40歳以上	68	19	502	102	570	121	11.9%	15.7%	2	0	0	0	2	0	100.0%	-	
	40歳未満	51	21	245	77	296	98	17.2%	21.4%	2	1	3	1	5	2	40.0%	50.0%	
看護学	40歳以上	587	205	147	45	734	250	80.0%	82.0%	4	2	0	0	4	2	100.0%	100.0%	
	40歳未満	143	64	48	24	191	88	74.9%	72.7%	10	4	5	2	15	6	66.7%	66.7%	
保健その他	40歳以上	482	198	1,168	545	1,650	743	29.2%	26.6%	16	12	5	5	21	17	76.2%	70.6%	
	40歳未満	202	116	402	255	604	371	33.4%	31.3%	21	20	26	24	47	44	44.7%	45.5%	
合計		4,179	2,061	15,131	7,146	19,310	9,207	21.6%	22.4%	141	112	105	84	246	196	57.3%	57.1%	

※第15回から、年齢区分を設けた。

※「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回から「その他」に含めることとした。

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。



表1. 7-1 常勤教員の採用・転入

異動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師			
	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	4	14	18	22.2%	31	57	88	35.2%	16	27	43	37.2%
社会科学	11	57	68	16.2%	24	70	94	25.5%	13	31	44	29.5%
理学	8	71	79	10.1%	8	70	78	10.3%	1	15	16	6.3%
工学	7	122	129	5.4%	14	135	149	9.4%	5	30	35	14.3%
農学(獣医学、水産学を含む)	2	35	37	5.4%	14	41	55	25.5%	2	2	4	50.0%
保健(医歯薬学を含む)	24	146	170	14.1%	35	151	186	18.8%	32	146	178	18.0%
家政	2	0	2	100.0%	0	0	0	-	0	0	0	-
教育	10	30	40	25.0%	38	69	107	35.5%	18	44	62	29.0%
芸術	2	8	10	20.0%	6	11	17	35.3%	2	8	10	20.0%
その他	20	151	171	11.7%	57	169	226	25.2%	40	70	110	36.4%
計	90	634	724	12.4%	227	773	1,000	22.7%	129	373	502	25.7%

異動後の職名 専攻分野	助教				小計				助手			
	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	14	44	58	24.1%	65	142	207	31.4%	6	1	7	85.7%
社会科学	28	31	59	47.5%	76	189	265	28.7%	3	0	3	100.0%
理学	26	142	168	15.5%	43	298	341	12.6%	1	0	1	100.0%
工学	54	366	420	12.9%	80	653	733	10.9%	1	1	2	50.0%
農学(獣医学、水産学を含む)	35	77	112	31.3%	53	155	208	25.5%	0	1	1	0.0%
保健(医歯薬学を含む)	565	1,548	2,113	26.7%	656	1,991	2,647	24.8%	39	32	71	54.9%
家政	3	0	3	100.0%	5	0	5	100.0%	2	0	2	100.0%
教育	20	30	50	40.0%	86	173	259	33.2%	0	0	0	-
芸術	8	15	23	34.8%	18	42	60	30.0%	0	1	1	0.0%
その他	135	353	488	27.7%	252	743	995	25.3%	5	9	14	35.7%
計	888	2,606	3,494	25.4%	1,334	4,386	5,720	23.3%	57	45	102	55.9%

異動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	7	89	96	7.3%	16	106	122	13.1%	14	111	125	11.2%
歯学	2	15	17	11.8%	2	6	8	25.0%	2	4	6	33.3%
薬学	1	12	13	7.7%	2	11	13	15.4%	1	6	7	14.3%
看護学	8	3	11	72.7%	9	2	11	81.8%	5	0	5	100.0%
保健その他	5	21	26	19.2%	5	23	28	17.9%	6	12	18	33.3%
計	23	140	163	14.1%	34	148	182	18.7%	28	133	161	17.4%

異動後の職名 専攻分野	助教				小計				助手			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	413	1,319	1,732	23.8%	450	1,625	2,075	21.7%	20	17	37	54.1%
歯学	32	62	94	34.0%	38	87	125	30.4%	0	0	0	-
薬学	10	30	40	25.0%	14	59	73	19.2%	0	1	1	0.0%
看護学	33	11	44	75.0%	55	16	71	77.5%	8	2	10	80.0%
保健その他	70	107	177	39.5%	87	163	250	34.8%	11	12	23	47.8%
計	558	1,529	2,087	26.7%	644	1,950	2,594	24.8%	39	32	71	54.9%

※「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回から「その他」に含めることとした。

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表1. 7-2 常勤教員の学内昇任

単位:人

移動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師			
	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	23	58	81	28.4%	16	19	35	45.7%	4	3	7	57.1%
社会科学	11	74	85	12.9%	9	21	30	30.0%	2	2	4	50.0%
理学	8	63	71	11.3%	4	46	50	8.0%	2	24	26	7.7%
工学	8	146	154	5.2%	8	145	153	5.2%	4	39	43	9.3%
農学(獣医学、水産学を含む)	12	55	67	17.9%	11	50	61	18.0%	3	9	12	25.0%
保健(医歯薬学を含む)	14	76	90	15.6%	37	219	256	14.5%	52	323	375	13.9%
家政	1	2	3	33.3%	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%
教育	41	73	114	36.0%	24	52	76	31.6%	1	8	9	11.1%
芸術	5	13	18	27.8%	1	3	4	25.0%	0	0	0	-
その他	19	96	115	16.5%	23	76	99	23.2%	6	23	29	20.7%
計	142	656	798	17.8%	134	631	765	17.5%	75	431	506	14.8%

異動後の職名 専攻分野	助教				小計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	0	0	0	-	43	80	123	35.0%
社会科学	0	0	0	-	22	97	119	18.5%
理学	0	0	0	-	14	133	147	9.5%
工学	2	5	7	28.6%	22	335	357	6.2%
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	0	-	26	114	140	18.6%
保健(医歯薬学を含む)	12	16	28	42.9%	115	634	749	15.4%
家政	0	0	0	-	3	2	5	60.0%
教育	0	0	0	-	66	133	199	33.2%
芸術	0	0	0	-	6	16	22	27.3%
その他	3	5	8	37.5%	51	200	251	20.3%
計	17	26	43	39.5%	368	1,744	2,112	17.4%

単位:人

移動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	4	45	49	8.2%	17	183	200	8.5%	38	273	311	12.2%
歯学	0	6	6	0.0%	3	11	14	21.4%	5	21	26	19.2%
薬学	1	8	9	11.1%	1	11	12	8.3%	4	3	7	57.1%
看護学	5	4	9	55.6%	8	0	8	100.0%	4	1	5	80.0%
保健その他	3	9	12	25.0%	7	10	17	41.2%	7	24	31	22.6%
計	13	72	85	15.3%	36	215	251	14.3%	58	322	380	15.3%

異動後の職名 専攻分野	助教				小計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	6	15	21	28.6%	65	516	581	11.2%
歯学	0	0	0	-	8	38	46	17.4%
薬学	1	0	1	100.0%	7	22	29	24.1%
看護学	2	0	2	100.0%	19	5	24	79.2%
保健その他	3	1	4	75.0%	20	44	64	31.3%
計	12	16	28	42.9%	119	625	744	16.0%

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表1.8 職系列・職名別職員数

単位:人

職名	事務系				技術技能系				医療系				教務系			
	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	298	2,220	2,518	11.8%	7	192	199	3.5%	233	117	350	66.6%	3	12	15	20.0%
課長補佐、専門員等	534	2,017	2,551	20.9%	47	460	507	9.3%	139	208	347	40.1%	5	28	33	15.2%
係長、専門職員等	2,534	5,027	7,561	33.5%	587	2,254	2,841	20.7%	1,788	748	2,536	70.5%	22	104	126	17.5%
主任等	2,756	2,134	4,890	56.4%	84	269	353	23.8%	2,642	304	2,946	89.7%	1	5	6	16.7%
その他一般職員	6,147	3,932	10,079	61.0%	789	1,832	2,621	30.1%	32,754	6,672	39,426	83.1%	154	189	343	44.9%
計	12,269	15,330	27,599	44.5%	1,514	5,007	6,521	23.2%	37,556	8,049	45,605	82.4%	185	338	523	35.4%

職名	その他				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	0	2	2	0.0%	541	2,543	3,084	17.5%
課長補佐、専門員等	3	12	15	20.0%	728	2,725	3,453	21.1%
係長、専門職員等	8	24	32	25.0%	4,939	8,157	13,096	37.7%
主任等	1	10	11	9.1%	5,484	2,722	8,206	66.8%
その他一般職員	137	271	408	33.6%	39,981	12,896	52,877	75.6%
計	149	319	468	31.8%	51,673	29,043	80,716	64.0%

表1.9 常勤職員の採用

単位:人

職名	事務系				技術技能系				医療系				教務系			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	38	307	345	11.0%	0	34	34	0.0%	4	5	9	44.4%	0	0	0	-
課長補佐、専門員等	19	63	82	23.2%	0	9	9	0.0%	1	2	3	33.3%	0	0	0	-
係長、専門職員等	66	118	184	35.9%	4	42	46	8.7%	6	3	9	66.7%	2	12	14	14.3%
主任等	54	40	94	57.4%	4	13	17	23.5%	6	1	7	85.7%	1	0	1	100.0%
その他一般職員	1,262	578	1,840	68.6%	255	280	535	47.7%	4,120	854	4,974	82.8%	9	17	26	34.6%
計	1,439	1,106	2,545	56.5%	263	378	641	41.0%	4,137	865	5,002	82.7%	12	29	41	29.3%

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	1	1	0.0%	42	347	389	10.8%
課長補佐、専門員等	2	5	7	28.6%	22	79	101	21.8%
係長、専門職員等	1	6	7	14.3%	79	181	260	30.4%
主任等	1	2	3	33.3%	66	56	122	54.1%
その他一般職員	25	46	71	35.2%	5,671	1,775	7,446	76.2%
計	29	60	89	32.6%	5,880	2,438	8,318	70.7%

表1.10 採用・昇進時における積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の実施

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	56	33	14
実施しなかった	30	53	72

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		男		計			女性	
	任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き	
人文科学	53	0	124	1	177	1	29.9%	0.0%	4	0	15	1	19	1	21.1%	0.0%
社会科学	31	5	194	32	225	37	13.8%	13.5%	1	0	14	5	15	5	6.7%	0.0%
理学	61	1	764	33	825	34	7.4%	2.9%	5	0	46	3	51	3	9.8%	0.0%
工学	33	5	1,172	71	1,205	76	2.7%	6.6%	2	0	114	14	116	14	1.7%	0.0%
農学(獣医学、水産学を含む)	25	0	311	8	336	8	7.4%	0.0%	4	0	39	6	43	6	9.3%	0.0%
保健(医歯薬学を含む)	87	29	694	312	781	341	11.1%	8.5%	36	10	125	62	161	72	22.4%	13.9%
家政	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-
教育	65	14	92	22	157	36	41.4%	38.9%	11	3	11	1	22	4	50.0%	75.0%
芸術	14	0	27	0	41	0	34.1%	-	1	0	6	0	7	0	14.3%	-
その他	77	20	467	84	544	104	14.2%	19.2%	3	0	37	13	40	13	7.5%	0.0%
合計	446	74	3,845	563	4,291	637	10.4%	11.6%	67	13	407	105	474	118	14.1%	11.0%

専攻分野	准教授															
	応募者数							採用者数								
	女		男		計			女性		男		計			女性	
	任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き	
人文科学	468	65	923	163	1,391	228	33.6%	28.5%	23	4	67	14	90	18	25.6%	22.2%
社会科学	294	80	803	199	1,097	279	26.8%	28.7%	19	8	46	7	65	15	29.2%	53.3%
理学	154	29	1,299	274	1,453	303	10.6%	9.6%	6	2	74	23	80	25	7.5%	8.0%
工学	190	25	1,442	183	1,632	208	11.6%	12.0%	13	6	129	21	142	27	9.2%	22.2%
農学(獣医学、水産学を含む)	111	19	527	78	638	97	17.4%	19.8%	13	2	46	5	59	7	22.0%	28.6%
保健(医歯薬学を含む)	63	24	296	155	359	179	17.5%	13.4%	32	15	134	83	166	98	19.3%	15.3%
家政	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-
教育	389	71	833	101	1,222	172	31.8%	41.3%	31	5	45	8	76	13	40.8%	38.5%
芸術	90	61	151	114	241	175	37.3%	34.9%	5	1	11	9	16	10	31.3%	10.0%
その他	327	189	1,034	602	1,361	791	24.0%	23.9%	24	17	65	38	89	55	27.0%	30.9%
合計	2,086	563	7,308	1,869	9,394	2,432	22.2%	23.1%	166	60	617	208	783	268	21.2%	22.4%

専攻分野	講師(常勤)															
	応募者数							採用者数								
	女		男		計			女性		男		計			女性	
	任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き	
人文科学	209	113	358	146	567	259	36.9%	43.6%	15	7	22	7	37	14	40.5%	50.0%
社会科学	80	42	231	112	311	154	25.7%	27.3%	8	5	20	8	28	13	28.6%	38.5%
理学	31	9	225	67	256	76	12.1%	11.8%	4	1	12	6	16	7	25.0%	14.3%
工学	20	8	315	71	335	79	6.0%	10.1%	6	4	23	2	29	6	20.7%	66.7%
農学(獣医学、水産学を含む)	7	0	46	6	53	6	13.2%	0.0%	2	0	4	2	6	2	33.3%	0.0%
保健(医歯薬学を含む)	35	22	160	89	195	111	17.9%	19.8%	27	19	126	72	153	91	17.6%	20.9%
家政	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-
教育	194	60	503	125	697	185	27.8%	32.4%	17	7	40	12	57	19	29.8%	36.8%
芸術	48	40	31	15	79	55	60.8%	72.7%	2	1	6	2	8	3	25.0%	33.3%
その他	131	77	296	188	427	265	30.7%	29.1%	16	11	32	23	48	34	33.3%	32.4%
合計	755	371	2,165	819	2,920	1,190	25.9%	31.2%	97	55	285	134	382	189	25.4%	29.1%

専攻分野	助教															
	応募者数							採用者数								
	女		男		計			女性		男		計			女性	
	任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き	
人文科学	111	89	118	96	229	185	48.5%	48.1%	4	3	26	22	30	25	13.3%	12.0%
社会科学	101	84	193	145	294	229	34.4%	36.7%	16	14	26	20	42	34	38.1%	41.2%
理学	226	169	1,622	1,199	1,848	1,368	12.2%	12.4%	16	14	109	73	125	87	12.8%	16.1%
工学	182	136	1,257	846	1,439	982	12.6%	13.8%	33	28	201	129	234	157	14.1%	17.8%
農学(獣医学、水産学を含む)	164	99	415	293	579	392	28.3%	25.3%	24	15	50	40	74	55	32.4%	27.3%
保健(医歯薬学を含む)	245	182	642	440	887	622	27.6%	29.3%	161	118	417	267	578	385	27.9%	30.6%
家政	19	19	6	6	25	25	76.0%	76.0%	3	3	1	1	4	4	75.0%	75.0%
教育	95	61	140	94	235	155	40.4%	39.4%	17	14	18	15	35	29	48.6%	48.3%
芸術	11	0	19	7	30	7	36.7%	0.0%	2	0	6	5	8	5	25.0%	0.0%
その他	297	275	831	748	1,128	1,023	26.3%	26.9%	39	38	95	88	134	126	29.1%	30.2%
合計	1,451	1,114	5,243	3,874	6,694	4,988	21.7%	22.3%	315	247	949	660	1,264	907	24.9%	27.2%

専攻分野	小計															
	応募者数							採用者数								
	女		男		計			女性		男		計			女性	
	任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き		任期付き		任期付き		任期付き	比率	任期付き	
医学	841	267	1,523	406	2,364	673	35.6%	39.7%	46	14	130	44	176	58	26.1%	24.1%
歯学	506	211	1,421	488	1,927	699	26.3%	30.2%	44	27	106	40	150	67	29.3%	40.3%
薬学	472	208	3,910	1,573	4,382	1,781	10.8%	11.7%	31	17	241	105	272	122	11.4%	13.9%
看護学	425	174	4,186	1,171	4,611	1,345	9.2%	12.9%	54	38	467	166	521	204	10.4%	18.6%
保健その他	307	118	1,299	385	1,606	503	19.1%	23.5%	43	17	139	53	182	70	23.6%	24.3%
合計	4,738	2,122	18,561	7,125	23,299	9,247	20.3%	22.9%	645	375	2,258	1,107	2,903	1,482	22.2%	25.3%

専攻分野	教授															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性比率		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	
医学	34	17	450	227	484	244	7.0%	7.0%	19	3	79	46	98	49	19.4%	6.1%
歯学	13	2	79	12	92	14	14.1%	14.3%	1	0	15	2	16	2	6.3%	0.0%
薬学	6	1	110	51	116	52	5.2%	1.9%	1	1	11	5	12	6	8.3%	16.7%
看護学	19	9	15	10	34	19	55.9%	47.4%	10	6	4	3	14	9	71.4%	66.7%
保健その他	11	0	28	7	39	7	28.2%	0.0%	4	0	11	5	15	5	26.7%	0.0%
合計	83	29	682	307	765	336	10.8%	8.6%	35	10	120	61	155	71	22.6%	14.1%

専攻分野	准教授															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性比率		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	
医学	17	9	173	120	190	129	8.9%	7.0%	10	5	104	72	114	77	8.8%	6.5%
歯学	1	0	5	1	6	1	16.7%	0.0%	1	0	3	1	4	1	25.0%	0.0%
薬学	0	0	16	13	16	13	0.0%	0.0%	0	0	8	5	8	5	0.0%	0.0%
看護学	24	14	18	6	42	20	57.1%	70.0%	13	9	3	1	16	10	81.3%	90.0%
保健その他	15	1	46	14	61	15	24.6%	6.7%	7	1	10	3	17	4	41.2%	25.0%
合計	57	24	258	154	315	178	18.1%	13.5%	31	15	128	82	159	97	19.5%	15.5%

専攻分野	講師(常勤)															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性比率		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	
医学	13	9	135	79	148	88	8.8%	10.2%	11	7	102	42	113	49	9.7%	14.3%
歯学	2	1	7	3	9	4	22.2%	25.0%	1	1	6	3	7	4	14.3%	25.0%
薬学	1	0	2	0	3	0	33.3%	-	1	0	5	0	6	0	16.7%	-
看護学	9	2	0	0	9	2	100.0%	100.0%	5	2	0	0	5	2	100.0%	100.0%
保健その他	7	7	5	2	12	9	58.3%	77.8%	6	6	5	2	11	8	54.5%	75.0%
合計	32	19	149	84	181	103	17.7%	18.4%	24	16	118	47	142	63	16.9%	25.4%

専攻分野	助教															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性比率		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	
医学	127	90	462	301	589	391	21.6%	23.0%	96	73	337	205	433	278	22.2%	26.3%
歯学	8	3	20	11	28	14	28.6%	21.4%	5	2	16	9	21	11	23.8%	18.2%
薬学	6	2	38	29	44	31	13.6%	6.5%	6	2	13	10	19	12	31.6%	16.7%
看護学	34	30	27	27	61	57	55.7%	52.6%	20	16	6	6	26	22	76.9%	72.7%
保健その他	54	46	65	45	119	91	45.4%	50.5%	25	19	29	23	54	42	46.3%	45.2%
合計	229	171	612	413	841	584	27.2%	29.3%	152	112	401	253	553	365	27.5%	30.7%

専攻分野	小計															
	応募者数								採用者数							
	女		男		計		女性比率		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	
医学	191	125	1,220	727	1,411	852	13.5%	14.7%	136	88	622	385	758	473	17.9%	18.6%
歯学	24	6	111	27	135	33	17.8%	18.2%	8	3	40	15	48	18	16.7%	16.7%
薬学	13	3	166	93	179	96	7.3%	3.1%	8	3	34	20	42	23	19.0%	13.0%
看護学	86	55	60	43	146	98	58.9%	56.1%	48	33	13	10	61	43	78.7%	76.7%
保健その他	87	54	144	68	231	122	37.7%	44.3%	42	26	55	33	97	59	43.3%	44.1%
合計	401	243	1,701	958	2,102	1,201	19.1%	20.2%	242	153	764	463	1,006	616	24.1%	24.8%

※「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回から「その他」に含めることとした。

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表2.1 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況 単位:人

課程	開講科目	担当教員				受講者概数		
		女	男	専任	非常勤	女	男	受講者計
①学部	806	630	557	1,012	159	21,801	19,118	40,919
②修士課程	314	228	159	362	23	814	405	1,219
③博士課程	83	58	32	85	1	114	43	157
④専門職学位課程	21	11	15	24	2	98	150	248
⑤全学共通科目	270	254	232	410	82	11,877	16,139	28,016
⑥公開講座	57	43	72	83	31	1,233	1,012	2,245
計	1,551	1,224	1,067	1,976	298	35,937	36,867	72,804

表3.1 育児介護休業等の利用者数 単位:人

制度名	利用教員数	代替教員数		開講した科目数	利用職員数			
		女	男		女	男		
育児休業	部分休業	55	0	1	0	0	3,376	28
	育児休業	390	31	68	36	46	4,563	91
介護休業	部分休業	0	0	0	0	0	8	5
	介護休業	10	4	0	0	0	33	6

表3.2 保育施設・設備等の設置状況

施設の種類	設置数	大学数
学内保育所(室)及び連携保育所(室)	88	49
その他の学内保育施設・設備	122	41

## 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		周知済	検討中
	周知済	検討中		
	74	11		

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		実施	未実施
	実施	未実施		
	82	4		

2. 女性教員・研究者・女性学生の拡大	回答数		実施中	未検討
	実施中	未検討		
	(1)採用及び昇進時の積極的是正措置	79		
(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	81	5	94.2%	5.8%
(3)次世代女性研究者へのロールモデルの提供	76	10	88.4%	11.6%

3. 就業環境の整備・充実	回答数		実施中	未検討
	実施中	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		
(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	79	7	91.9%	8.1%
(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	76	10	88.4%	11.6%
(4)女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実	79	7	91.9%	8.1%
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	86	0	100.0%	0.0%

4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消	回答数		実施中	未検討
	実施中	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	83		
(2)教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成	86	0	100.0%	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	78	8	90.7%	9.3%

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。)

大学名	北海道大学		
学長名	名和 豊春		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	13.7 %	総教員数	2337 名中 女性教員数 320 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するとともに、各教職員が働きやすい環境を整備する。 ・組織の多様性を高めるため、インセンティブ付与等の多様な方策の実施により、若手・外国人・女性教員の積極的活用を促進し、外国人教員数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30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13%以上とする。			
現状に対する課題			
・女性教員の割合が低い部局は、そもそも母数である学生が少ないと考えられるため、女性の大学院生や学部生の比率を高める工夫が必要である。			
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			
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			
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	目標値	現状値	
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	13.8%	13.1%	
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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
・第3期中期計画及び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 ・ワークライフバランスを充実させるための時間外労働の縮減及び休暇制度の充実 ・出産時のライフイベントによる離職防止のための育児支援制度の充実 ・育児休業及び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」に記載したもので、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
スーパーグローバル大学創成支援事業の構想調査において、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30年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	384 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			
(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30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。これを受けて、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/torikumih.html">http://www.hokkyodai.ac.jp/distinctive/gender/torikumih.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の割合又は人数	目標値	現状値	
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20.0%	17.8%	
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29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。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配分をした。
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30年5月1日現在の女性教員比率	7.9 %	総教員数	190 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					
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30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の割合又は人数		目標値	現状値		
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		10.0%	7.9%		
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29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、女性管理職登用に關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30年5月1日現在の女性教員比率	12.5 %	総教員数	120 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					
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と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30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、多様な勤務制度を活用するとともに、時間外労働の縮減策及び年次休暇取得率向上策を推進する。 ・ジェンダーバランスの改善策や女性教員比率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を実施する。					
現状に対する課題					
・長時間労働の削減については、定時退勤日の設定や管理職による超過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					
ウェブサイト掲載					
URL					
<a href="http://www.otaru-uc.ac.jp/info/danjo/post-96.html">http://www.otaru-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					
○ 管理職に占める女性の割合又は人数		目標値	現状値		
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)					
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)					
○ 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	23%増(H29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29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度計画を定め、時間外労働管理簿の作成やタイムマネジメント研修を実施する等、超過勤務の縮減に取り組んだ。					



2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性役員・管理職の登用目標値 ・役員 16.7% ・管理職 9.5%

大学名	帯広畜産大学
-----	--------

学長名	奥田 潔
-----	------

平成30年5月1日現在の女性教員比率	13.6 %	総教員数	132 名中	女性教員数	18 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。 ○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30年度に実施(実施予定)の取組
○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31年4月1日時点で13%以上にする。 ○大学運営業務において、女性の活躍機会を増やすため、管理職員の女性比率を6%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
ホームページ上での公開
URL
<a href="http://www.obihiro.ac.jp/daigaku/sankaku.html">http://www.obihiro.ac.jp/daigaku/sankaku.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の割合又は人数	10.0%	7.7%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15.0%	14.0%
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29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 女性職員のキャリアアップに関する研修会への職員参加 女性職員のキャリアアップを考慮した人事配置の実施
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

大学名	旭川医科大学
-----	--------

学長名	吉田 晃敏
-----	-------

平成30年5月1日現在の女性教員比率	20.6 %	総教員数	364 名中	女性教員数	75 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(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30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を養成するため、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	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	12.5%	7.4%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20.0%	20.9%
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	30.0%	29.7%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください
事務局の管理職(課長職)に女性1名を昇任させるとともに、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(例: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	鈴木 聡一郎				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	5.9 %	総教員数	135 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 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30年度に実施(実施予定)の取組 女性教員、外国人教員の採用促進を考慮した新たな評価制度について検討を行う。また、支援体制の強化についても引き続き検討を行い、必要に応じて充実を図る。					
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の割合又は人数			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	5.9%	
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29年度中に実施した取り組みを記入してください 女性教員から聴取した意見を基に、支援策の拡大について検討を行い、育児休業から職務復帰した女性教員への支援として、大学予算による非常勤職員の配置を最長1年間から3年間で拡大した。女性役員・女性管理職の数の維持・向上のため、女性職員から管理職登用への課題等に係る意見聴取を行い、女性役員・管理職登用にに向けたキャリアプランを制定し、学内外に公表を行った。					
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 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30年5月1日現在の女性教員比率	19.1 %	総教員数	761 名中	女性教員数	145 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 主な取組として、具体的には、「ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備」のため学内保育所の引き続き設置、子育て・介護中の研究者への研究支援員配置、出産・育児・介護に関する休暇・休業制度の周知、病児・病後児/学会参加時/休日勤務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意識啓発、「ジェンダー・バランス改善」のため女性限定公募、女性限定公募で採用が決定した場合の部局への経費配分、女性優先公募、教員業績評価時の出産・育児・介護への配慮、教員公募時の女性候補者に対する旅費支援、採用計画に係る部長ヒアリング、教員公募の選考過程を記録・分析するための「ダイバーシティレポート制度(試行)」実施、女性研究者の上位職登用促進を視野に入れた「プロモーションメンター制度(試行)」実施のほか、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30年度に実施(実施予定)の取組 学内保育所の引き続き設置、子育て・介護中の研究者への研究支援員配置、出産・育児・介護に関する休暇・休業制度の周知、病児・病後児/学会参加時/休日勤務時の託児利用料補助、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意識啓発、女性限定公募、女性限定公募により採用が決定した場合の部局への経費配分、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、部長ヒアリング、ダイバーシティレポート制度実施、プロモーションメンター制度実施、管理職セミナー、研究リーダー力向上支援、女性研究代表者共同研究支援					
現状に対する課題 ○教員公募時に女性の応募者がゼロの場合があること、効果的な対応策の検討・実施 ○女性教職員に係る学内の各種データの整理・分析					
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、男女共同参画推進室ニュースレター URL <a href="https://hirosaki-u.ac.jp/information/published/corporation/yakuin.html">https://hirosaki-u.ac.jp/information/published/corporation/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の割合又は人数			目標値	現状値	
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			15.0%	13.2%	
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			27.5%	26.8%	
○ その他(1) 事務系管理職に占める女性割合			10.0%	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29年度中に実施した取り組みを記入してください 教員公募における女性限定公募の実施、教員公募時の女性候補者に対する面接に係る交通費支援、採用計画に係る部長ヒアリング、教員公募の選考過程を記録・分析するための「ダイバーシティレポート制度(試行)」新設・実施、女性研究者の上位職登用促進を視野に入れた「プロモーションメンター制度(試行)」新設・実施、事務系女性管理職交流会の開催、事務系女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施					
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 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 (第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画(平成28~37年度)行動計画1-4) 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%以上 (第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画(平成28~37年度)行動計画3-1)					

大学名	岩手大学				
学長名	岩淵 明				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	394 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					
<p>【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ひきんプロジェクト」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。□</p> <p>【中期計画25】岩手大学の強み・特色となる学術研究や異分野融合研究を進めていくための研究推進体制を整備する。これに当たり、平成30年度までに、科学研究費助成事業の獲得及び産学官連携に係る総合的な研究支援を行うURA(リサーチ・アドミニストレーター)体制の整備、間接経費の効果的活用制度を確立し、その後運用を行う。また、第3期中期目標期間を通じて、女性・若手・外国人の新任教員に対する研究支援、教員の海外派遣・研究専念制度の活用、必要な研究機器・設備の更新・充実による研究環境の向上等の支援を行い、さらに各種の研究支援方策について、実績と効果の定量的評価を実施し、必要に応じて見直しを行う。これらに加え、岩手大学の強み・特色となる学術研究のさらなる高度化のため、重点的に推進すべき研究領域を選定し、拠点形成のための体制整備等必要な支援措置を行う。以上の研究推進体制の整備を踏まえ、科学研究費助成事業の教員一人あたりの申請件数について、平成29年度までに1以上となることを実現し、その後は、第3期中期目標期間終了までに、平成29年度を基準として10%増加を実現する。□</p> <p>【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「いわてアグリプ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な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。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<p>【中期計画15】【年度計画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ターによる新入生へのピ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。</p> <p>【中期計画25】【年度計画40】女性・若手・外国人・新任教員に対する研究支援を実施する。また、前年度の支援実績と効果の定量的評価を行い、今後に向けて改善課題を明らかにし、改善に着手する。さらに、平成30年度から実施予定のテニュアトラック制度と連動した若手教員テニュアトラック教員を対象としたスタートアップ支援を検討し、実施する。</p> <p>【中期計画27】【年度計画44】女性研究者支援のためのネットワーク組織の拡充を意図し、セミナー等に事業に参加する機関を増やす。</p> <p>【中期計画39】【年度計画65】学内保育所等の環境整備を踏まえ、ダイバーシティの観点からの働きやすさを点検する。また、ダイバーシティを推進する学内体制のあり方について検討する。</p> <p>【中期計画39】【年度計画66】全学の人事方針に基づき部局ごとの採用目標・計画を再検討したうえで、積極的な採用・配置を行う。また、女性教員の登用を図るため、研究力・マネジメント力等の向上支援方策実施を継続するとともに、ウーマンテニュアトラックOne-Up制度の運用を開始する。</p>					

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。さらに、教員人事選考への「無意識のバイアス」の影響を軽減するために、選考過程への「ダイバーシティオブザーバー」の参加によるダイバーシティレポート制度を開始した。こうした活動によって「女性優先公募」の実効性を高め、女性研究者の採用・登用を加速していくことが課題である。

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
岩手大学HP
URL
<a href="https://www.iwate-u.ac.jp/upload/images/joseikatsuyaku2016_1.pdf">https://www.iwate-u.ac.jp/upload/images/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	目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	10%以上	6.1%	
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15%以上	14.5%	
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	20%以上	27.6%	
○ その他(1)	管理職セミナー等参加目標	70.0%	80.0%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・ダイバーシティオブザーバーの参加によるダイバーシティレポートの実施
- ・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	大野 英男				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	12.2 %	総教員数	3003 名中	女性教員数	365 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>第3期中期計画では、「次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取組を推進し、第3期中期目標期間中に、女性教員比率を19%に引き上げることを目指した採用等の取組及び、管理職等(課長補佐級以上)の女性職員比率を15%に引き上げることを目指した育成等の取組を強化することとしている(男女共同・協働の実現 No.80)。平成29年度には「東北大学女性教員採用促進事業」を新設し、女性限定教員公募を実施するとともに、優秀な女性研究者が長期に渡り安定かつ自立して研究を実施できる環境を整えることで、女性に特有のライフイベントも乗り越えて、多様な能力と発想を生かし、優れた研究成果の創出に繋げるよう支援を行っている。この他、本学では従来から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産産・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。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<p>平成30年度は「東北大学女性教員採用促進事業」を継続的に実施する。また、男女共同参画推進に関する外部アドバイザーボードについて、年度内に会議を2回開催し、外部有識者の意見を参考に施策を検討する。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。</p>					
現状に対する課題					
<p>本学では女性研究者の採用促進に積極的に取り組んでおり、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ている。目的を達成するためには、現在の取組を継続するとともに、有効な追加措置の導入を検討していく必要がある。</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			
学内ホームページでの公表			
URL			
<a href="http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/koudo/woman/woman.htm">http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/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		目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数			
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)			
○	管理職等(課長補佐以上)に占める女性の割合	15.0%	12.1%(H30.4.1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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
女性の管理職等として手本となる女性課長からの講義(経験談)等を含む「東北大学女性職員のキャリア形成支援研修」を実施し、女性職員のキャリア開発や意識向上を図った。女性の活躍推進に対する意識や管理職等(課長補佐級以上)への昇進意欲などを確認するため、全事務系職員を対象として「女性職員の活躍推進等に関する職員意識アンケート」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	村松 隆
-----	------

平成30年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	106 名中	女性教員数	19 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5%、教員女性比率を20%とする。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

教員の選考に際し、女性教員の積極的採用を行う。

現状に対する課題

そもそもの女性教員の応募が少ない。

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

<https://www.miyakyo-u.ac.jp/about/disclosure/ct3.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の割合又は人数	6.7%	11.7%
	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29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30年5月1日現在の女性教員比率	17.8 %	総教員数	556 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30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。
- ・女性教員比率18%以上を維持するため、各種支援事業の実施、比率向上促進策について検討する。
- ・女性管理職比率向上のための方策について引き続き検討する。

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		
http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/pdf/jo_no01.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	14.0%	8.7%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください		
管理職向け女性リーダー育成研修を実施した。		
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		
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30年5月1日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	815 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					
男女共同参画を推進するため、ワークライフバランスの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30年度に実施(実施予定)の取組					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。大学内保育所2カ所・病児保育室に加え、地方銀行と連携した企業主導型保育所を新設するなど保育支援を充実させる。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。</li> <li>・管理職等の指導的地位への女性登用を推進するため、男女共同参画セミナーや女性みらい塾による勉強会等を開催する。また、さらに女性が活躍できる環境整備に向け、男女共同参画に関する実態調査を教職員対象に実施する。</li> </ul>					

現状に対する課題  
 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)と連携して取組むことにより、女性教員の在職比率や女性の上位職比率を向上の目標を達成した。しかし、今後の女性教員の増加は厳しい状況にある。採用・継続に関するきめ細かな人事調査や全学の実態調査をおして課題を把握し、改善策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		
WEBサイト及び厚生労働省サイト		
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		
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	12.0%	14.3%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15.0%	15.1%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性限定公募・女性優先公募の実施</li> <li>・女性教員の増加を達成した部局にインセンティブ付与</li> </ul>		
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		
なし		

大学名	福島大学				
学長名	中井 勝己				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	227 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					
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30年度に実施(実施予定)の取組					
平成30年度より、研究支援員の対象を拡充した。このことにより、制度をより積極的に活用を促す。					
現状に対する課題					
現状の女性教員比率が15%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		
https://www.fukushima-u.ac.jp/university/efforts/gender-equality.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の割合又は人数	13.0%	13.0%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18.0%	15.0%
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29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	東京大学				
学長名	五神 真				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	3825 名中	女性教員数	501 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・障害の有無等にとらわれない能力・適性に応じた雇用・人事に留意しつつ、女性研究者の積極的な採用と育成に重点を置くとともに、将来の研究を担う女子学生に対して明確なキャリアパスを示し、修士・博士課程への進学を奨励する。 女性教員比率を高めるため、研究者育成・キャリア形成支援事業、女性教員の積極的雇用支援事業及びイベントと研究活動の両立支援事業等を実施する。 学生の女性比率を高めるため、女子学生、保護者及び進路指導担当教員を対象とした情報発信を継続し、各種の奨学・奨励制度を堅持する。					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
①本学にはすでに複数の学内保育園があるが、平成30年度に保育園を新設した。 ②研究者育成・キャリア形成支援事業、女性教員の積極的雇用支援事業及びイベントと研究活動の両立支援事業等を実施する。 ③女子中高生向けの進学促進事業及び在学女子学生向けの支援事業等を実施する。					
現状に対する課題					
①年度途中の復帰者、外国人研究者や学生等が利用しやすい学内保育園が必須。 ②イベントと研究活動の両立を支援する、柔軟な制度が必要。 ③将来アカデミアを目指す女子学生を増やす必要がある。					

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			
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public15.html http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/activities/jyosei-katsuyaku-suishin/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
管理職に占める女性の割合又は人数			
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)			
○ 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)	25.0%	17.8%
○ その他(2)	女性幹部職員の登用率	20.0%	15.8%
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29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・介護による研究活動の中断からの復帰に際して、研究環境の整備等の支援を充実するリスタートアップ研究費支援を平成29年度から開始した。また、理・工・農学系の研究分野の女性教員に対して、スタートアップや研究スループットの経費を支援する制度は、平成29年度から全分野に対象を広げた。			
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30年5月1日現在の女性教員比率	25.0 %	総教員数	884 名中	女性教員数	221 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30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。 ・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4名・学外予算5名)を配置している。 ・本学と隣接する順天堂大学と連携し、独自のファミリーサポートシステムを構築・運用している。 ・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30年5月1日時点の女性教員比率は25.1%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			
<a href="http://www.tmd.ac.jp/artis/cms/files/20160323-100437-9559.pdf">http://www.tmd.ac.jp/artis/cms/files/20160323-100437-9559.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="checkbox"/>	管理職に占める女性の割合又は人数	18.0%	37.0%
	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)		
<input type="checkbox"/>	その他(1)		
<input type="checkbox"/>	その他(2)		
<input type="checkbox"/>	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29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・ヒ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%に向上させこと、役員に占める女性の割合を役員で12.5%、管理職に占める女性の割合を11.1%の水準とすることを目標としている。			

大学名 東京外国語大学

学長名 立石 博高

平成30年5月1日現在の女性教員比率 36.8 % 総教員数 261 名中 女性教員数 96 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(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30年度に実施(実施予定)の取組

【年度計画】  
15-3-1. 新たに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ための取組を実施する。

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、女性管理職の割合は12.5%(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		
本学ホームページへの掲載。教職員へのメールによる周知。		
URL		
<a href="http://www.tufs.ac.jp/documents/abouttufs/public_info/female/koudoukeikaku2018.pdf">http://www.tufs.ac.jp/documents/abouttufs/public_info/female/koudoukeikaku2018.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="checkbox"/>	管理職に占める女性の割合又は人数	20%(事務職員)	12.5%(事務職員)
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
<input type="checkbox"/>	その他(1)	職員の年次有給休暇年間平均取得率	70.0%
<input type="checkbox"/>	その他(2)	職員の時間外労働時間数縮減	前年度比5%
<input type="checkbox"/>	その他(3)		63.9%(30年1月1日時点)
			21,081時間(平成29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29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30年5月1日現在の女性教員比率 24.5 % 総教員数 322 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

(A)支援補助員制度対象拡大……実施済み  
(B)支援補助員措置率100%確保……実施済み  
(C)女性教職員割合30%維持  
子育て、介護、看護を担う教員の研究活動を支援するために整備した支援補助員制度を、教員以外の事務的な補助業務を行う者、附属学校園に勤務する教職員にも対象を拡げ、全教職員を対象とした「支援補助員制度」として対象を拡大する。  
また希望する教職員への支援補助員措置率を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30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

支援補助員制度は希望者への措置率100%を実現するため、限られた予算を全員に配分するので、希望者一人当たりの時間数が少なくなる。

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		
大学のホームページ		
URL		
http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyoseikatuyaku_2016-2021.Pdf		
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の割合又は人数	目標値	現状値
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15%(大学教職員)	10.1%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	42%(附属教員)	35.5%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください		
<p>目標1 大学教職員の管理職の女性比率を15%に引き上げる ⇒「OPGE通信」に女性管理職インタビューを掲載した</p> <p>目標2 附属教員の女性比率を42%に引き上げる ⇒平成28年度には附属学校教員へのインタビュー調査と、全附属学校教員に対するアンケート調査を実施し、女性管理職についての考えを調査した。</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		

大学名	東京農工大学				
学長名	大野 弘幸				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	13.7 %	総教員数	401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					
<p>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。</p> <p>また、多様な人材を確保するため、各部署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。</p> <p>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ポストを2名雇用了。また、平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択され、共同実施機関とともに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、5月24日開催)等を実施、また女性研究者の研究力向上のため、国際共同研究に対する補助(100万円×3件)を行うとともに女性未来育成機構において、女性研究者の国際学会参加費及び旅費の補助(20万円×4件)を行った。さらにダイバーシティに配慮した研究環境の整備として、病児・病後児保育等の利用に対する補助制度を開始し、3名の登録及び2名の利用があった。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、人事評価に係る期末面談において、女性職員のキャリアプランの確認・把握を行った。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<p>「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」において、共同実施機関、大学、企業等とのシンポジウムの実施等により情報交換・情報共有を積極的に行いながら、引き続き女性研究者の研究力向上のため、女性研究者の国際共同研究に対する支援を継続して実施する。また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PA(ポジティブ・アクション)1+1」を実施する。さらにダイバーシティに配慮した研究環境の整備として、病児・病後児保育等の利用に対する補助制度を継続して実施する。</p>					
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		
http://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyuhoukoukai/houjin/soshiki/201603302054361168997990.pdf		
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の割合又は人数	目標値	現状値
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	5人以上	3人
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29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。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、人事評価に係る期末面談において、女性職員のキャリアプランの確認・把握を行った。		
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		
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30年5月1日現在の女性教員比率	24.0 %	総教員数	275名中	女性教員数	66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>・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設置し、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、機動的・即応性を生かした女性教職員支援を行う。また今度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。</p> <p>・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。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<p>・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。</p> <p>・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実施する。</p>					
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		
http://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2016/06/woman_katsuyaku_2016.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	25.0%	14.8%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	45.0%	41.3%
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)		
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29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シンポジウムを開催した。		
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 益一哉

平成30年5月1日現在の女性教員比率 8.1 % 総教員数 1041 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

【37】「男女共同参画ポリシー」、「男女共同参画を推進するための基本指針」及び「男女共同参画推進第1次行動計画」に基づき、女性教職員の雇用促進を図り、女性教員を増加させるとともに、管理職における女性の割合を20%に増加させる。

【38】優秀で多様な教職員がその能力と個性を十分に発揮できることを目的として、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等を推進する。具体的には、男女教職員に向けた意識改革及び育児・介護支援の取組、女性研究者等への支援(休養室・搾乳スペースの確保、学長等との意見交換会等の実施)や女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組等を行う。

上記のうち、平成30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旨を明示、女性研究者のための東工大公募お知らせメールを配信、大学基本データを掲載する広報媒体に部局別の女性教員数を明記等、あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し、女性教職員の雇用を促進する。
- 【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20%以上に維持しつつ、更なる拡充のための取組を実施する。
- 【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の運営を行う。
- 【38-3】ライブイベント(育児・介護等)による教育・研究活動の低下を軽減する施策を継続実施するとともに、前年度に実施した教職員等への介護支援についてのアンケート結果を分析し、介護支援策を作成する。
- 【38-4】女性向けの公募、シンポジウム・イベントの情報提供等、女性研究者等への支援を継続実施する。
- 【38-5】オープンキャンパスでの女子向け企画の実施等、女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組を実施する。

現状に対する課題

運営費交付金の削減が続く中で、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)確保することが難しくなっている。

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

大学のホームページ

URL

http://www.gec.jim.titech.ac.jp/about.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の割合又は人数	20%以上	24.5%
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)	専任教員(正職員のうち大学教員および非正規職員のうちフルタイムの大学教員)における女性割合	9.6%以上
その他(2)		8.4%
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29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実施した。
- ・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、部局別の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30年5月1日現在の女性教員比率 13.6 % 総教員数 243 名中 女性教員数 33 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拠点を目指すと共に、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1-2-(2)③)。これを受け、中期行動計画においては、多様な人材を採用するための体制づくりとその整備を行い、第2期中期目標期間中の平均値より採用数を増加させることを目標(中期計画1-2-(2)③-1)としている。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

女性教員、若手教員、外国人教員を積極的に採用するための制度(クロス・アポイントメント制度等)や仕組みの運用について、検証と改善を行いながら採用を推進する。

現状に対する課題			
到達目標である平均値以上の人数の確保を目指して、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			
<a href="http://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.html">http://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.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の割合又は人数			
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		20.0%	13.5%
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		20.0%	25.0%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
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、多様な働き方が可能な働きやすい職場環境作りに貢献する。 ●産休中の研究者に支援者を配置する等、研究者のための支援制度である『RS制度』を継続し、平成29年度は、出産した女性教職員の育児取得率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			
女性管理職の登用推進目標 ・役員 14.3% ・管理職 8.7%			

大学名	お茶の水女子大学				
学長名	室伏 きみ子				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	46.3 %	総教員数	188 名中	女性教員数	87 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>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じ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・中期計画の前身「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。</p> <p>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。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>					

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			
次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画 としてHPIに掲出			
URL			
<a href="http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html">http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.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の割合又は人数		35 %以上	38.0%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		40 %以上	46.3%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○ その他(1) 労働者に占める女性の割合		45 %以上	56.0%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学長を補佐し、特定事項について企画・立案及び連絡調整を行う学長補佐として平成28年度に登用された女性教員から1名を副学長、1名を評議員とするなど、将来大学運営を担う人材養成の成果を得ることができた。</li> <li>・管理職の候補者となる人材として2名の女性教員を学長補佐に登用した。</li> </ul>			
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30年5月1日現在の女性教員比率	7.5 %	総教員数	308 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
<p>(中期目標)</p> <p>I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標</p> <p>2 研究に関する目標</p> <p>(2) 研究実施体制等に関する目標</p> <p>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。</p> <p>II 業務運営の改善及び効率化に関する目標</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標</p> <p>(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。</p> <p>(中期計画)</p> <p>I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 研究に関する目標を達成するための措置</p> <p>(2) 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置</p> <p>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続き推進するなど、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。</p> <p>II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>③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・給与制度などを行う。(中略)女性の活躍を促進するため、平成33年度までに女性管理職の登用を全体の10%以上となるように増やす。</p> <p>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。</p>

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組
<p>(平成30年度 年度計画)</p> <p>・[21-2]助教について、引き続きテニュアトラック制を推進し、国際公募により広く国内外からの人材確保に努める。 公募においては、男女共同参画・ダイバーシティ戦略室の広報を通じて女性研究者の応募数を増加させる。</p> <p>・[21-3]男女共同参画・ダイバーシティ戦略室が中心となり、女性研究者のリーダー育成、女子中高生への理系進路選択支援などの取組みを促進する。</p> <p>・[29-4]女性管理職については、全体の10%以上を確保するよう努める。</p> <p>・[30-1]本学の教員を志望する女性研究者に対して、男女共同参画・ダイバーシティ戦略室が公募情報を発信する「電通大公募お知らせサービス」や、教員公募時における同室の広報を通じて女性研究者応募数を増加させる。また、同室が中心となり、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。</p> <p>2 人事に関する計画</p> <p>・女性の活躍を促進するため、管理職等の指導的地位へ女性の登用を促進するとともに、仕事と子育て等の両立支援を促進し、在宅勤務制度やサバティカル制度など柔軟な勤務制度を実施する。</p>

現状に対する課題
<p>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いる。</p> <p>「公募お知らせサービス」等の女性研究者比率の向上に積極的に取り組んできたが、情報理工分野で女性研究者の採用比率を上げて行くのは容易ではない。</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
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
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	10%以上	13% (平成30年3月31日現在)
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)	80人以上 (平成33年3月31日までに)	79人 (平成30年3月31日現在)
女性研究者を80人以上に増加させる		
その他(2)		
その他(3)		

2-3「一般事業主行動計画」に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29年度中に実施した取り組みを記入してください
<p>・女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報。</p> <p>・在宅勤務制度、ベビーシッター支援、保育施設の利用、研究支援員配置プログラム等の周知。</p> <p>・学内外の会議や研修等の参加、海外研究機関への出張を奨励した。</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

大学名	一橋大学				
学長名	廖沼 宏一				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	22.3 %	総教員数	314 名中	女性教員数	70 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>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> <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> <p>(具体的な取組)</p> <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> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・出産、育児、介護等に携わる研究者への研究支援員の配置。</p> <p>○次世代育成支援</p> <p>・大学院生及びポスドクを対象に、OB等を講師としたアカデミックキャリア支援、日本学術振興会特別研究員の申請書作成等をテーマとしたキャリア講習会を開催する。</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30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、各局において、女性教員を積極的に採用する。また、人事委員会において、女性教員の採用状況を分析する。</p> <p>2. 大学経営のプロフェッショナルを育成するため、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、課長代理以上のポストについて、女性職員数を倍増させるための方策を実施する。</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Webサイト、事業所内掲示  
URL  
[http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/josei\\_keikaku.pdf](http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/josei_keikaku.pdf)

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数		
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)	20.0%	30.1%(H29年度未現在)
○ 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	50.0%	50%(H29年度未現在)
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください  
1. 各部署において女性教員の採用計画を実施した。  
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  
・第3期中期目標・中期計画  
年度計画24  
公正な評価に基づいて女性研究者を積極的に採用し、6年間を通じた全学における女性教員採用比率を平均20%以上にする。  
年度計画46  
大学経営を担う総務部、財務部の課長以上の管理職ポストについて内部登用を進める。また、女性役員を登用するとともに、課長代理以上のポストについて、女性職員数を平成33年度末までに倍増させる。

大学名 政策研究大学院大学

学長名 田中 明彦

平成30年5月1日現在の女性教員比率 20.5 % 総教員数 73 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  
第3期中期計画において「フレックスタイム制、育児休業制度等の適切な運用を通じて、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)に配慮した職場環境の改善を推進する」ことを掲げており、そのための対応として、以下の取り組みを行う予定。  
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。  
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。  
・未就学児を持つ女性教員及び児童(小学生)を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯(1時間目)や夕方の時間帯(5,6時間目)、土曜日を避けるなど優先的に対応する。  
・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。  
・「政策研究大学院大学における男女共同参画の推進に関する基本方針」(H26.2.26学長裁定)に沿って、すべての教職員が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組  
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。  
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。  
・未就学児を持つ女性教員及び児童(小学生)を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯(1時間目)や夕方の時間帯(5,6時間目)、土曜日を避けるなど優先的に対応する。  
・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。

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  
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の割合又は人数		
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)		
○ 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29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 茨城大学

学長名 三村 信男

平成30年5月1日現在の女性教員比率 14.4 % 総教員数 547 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

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%以上に引き上げる。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30年度に実施(実施予定)の取組

①本学が休日に主催する学内での主なイベントにおいて、臨時託児所への託児を希望する参加者がいる場合は、臨時託児所を開設する。②テレワークなどを活用した在宅勤務ができる環境及び学内制度の構築。③仕事と育児や介護の両立を行う上での問題に対する相談体制を整えるため、相談窓口の設置と女性研究者メンター制度の導入。④男女共同参画の啓発及び推進、女性教員の上位登用促進に向けた研究力向上のための研修・セミナーの開催。⑤学長・大学執行部とのワークライフバランスに関する意見交換会。⑥ダイバーシティ推進に関する情報発信の強化(Webページ改修、ニュースレター発行等)。⑦ダイバーシティ推進に関するニーズ把握のための学長・大学執行部との意見交換会。

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

<http://www.ibaraki.ac.jp/generalinfo/activity/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
○	管理職に占める女性の割合又は人数	20.0%	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)		
○	その他(1)	女性教職員を5%以上増員させる。	5%増
○	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
	その他(3)		53.4%

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29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3名の女性教職員(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1名)を配置し、学内運営へ女性が参画した。
- ・本学すべての採用人事において、「教員採用に当たり業績等(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、女性を積極的に採用」の文言を入れるポジティブアクションを導入し、適切に運用した。
- ・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シンポジウムやニュースレターにおいて、本学の女性教職員等の状況を周知し、学内の意識啓発を行った。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、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
- ・女性教員比率 19.0%

大学名	筑波大学		
学長名	永田 恭介		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	18.3 %	総教員数	1863 名中
		女性教員数	340 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しうる人事制度の構築等に関する具体的方策」として、「若手・女性・外国人教員等配置を促進する」ことを明記し、数値目標として「KPI:女性教員20%」を掲げている。また、「ダイバーシティ共生社会の実現に関する具体的方策」として、「ワークライフバランス相談体制の充実や育児カーボ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、育児カーボン制度、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30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。
- ・管理職にあ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、育児カーボン(ベビースイッチ割引券)制度を実施している。
- ・女性管理職を始めとした管理職の多様性を推進するために、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターにタスクフォースを設置している。
- ・産総研、日本IBMと「ダイバーシティ研究環境実現(ニシアティブ(牽引型))」に協働して取り組み、産官学の連携による女性研究者・技術者支援を実施している。
- ・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-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、夏季に「中高生理工系進学応援シンポジウム」と「リケジョサイエンス合宿」(2泊3日の合宿型プログラム)を実施予定である。

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、各部署の状況に応じた人材育成を可能とする環境づくりを目指している。

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

[https://www.tsukuba.ac.jp/public/pdf/keikaku\\_jyoseikatuyaku.pdf](https://www.tsukuba.ac.jp/public/pdf/keikaku_jyoseikatuyaku.pdf)

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	20%程度	13.8%
	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29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鋭化を念頭に置いた「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29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35%に達している。また、女性管理職を始めた管理職の多様性を推進するために、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターにタスクフォースを設置し、各部局の状況に応じて女性管理職の登用/育成が可能となるよう検討を重ねている。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
教職員の個性と能力を最大限に発揮しうる人事制度の構築等に関する具体的方策として、女性教員の配置を促進する(平成33年度までに女性教員の割合を20%とする)。

大学名	筑波技術大学				
学長名	大越 教夫				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	23.9 %	総教員数	109 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
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30年度に実施(実施予定)の取組
女性教職員比率35%以上を維持するため、教員の採用に当たっては、公募の際、女性の採用を推進していることを明記する。また、女性職員の活躍を推進するため、女性事務職員を対象とした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
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の割合又は人数		
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)		
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29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30年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	346 名中	女性教員数	62 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学に促し、女性教員比率の向上を図る。 第二に、多様な意見を大学運営に反映するため、管理職に占める女性割合の向上を図る。 第三に、女性研究者のすそ野拡大のための施策に積極的に取り組む。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組
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ジェヨカフェを開催し、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	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	13.0%	13.6%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20.0%	17.9%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください
女性比率が低い分野において、女性教員確保のため、女性限定採用公募を行った。

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

大学名 群馬大学

学長名 平塚 浩士

平成30年5月1日現在の女性教員比率 20.6 % 総教員数 822 名中 女性教員数 169 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。  
 ○デュアトラック制度等を活用して優秀な若手・女性研究者を積極的に採用する。  
 ○若手・女性研究者の研究活動を支援するための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30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の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。

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。平成29年度医学系研究科長が委員長となる独自の男女共同参画推進委員会を立ち上げた。課題解決にむけた具体的な支援策として、アンケートを実施しニーズを把握し、情報発信のためのホームページの作成、意識啓発の講演会を実施する計画である。

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  
<http://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/06/280331jokatuikaku.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
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	14.3%	17.0%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20.0%	20.6%
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29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30年5月1日現在の女性教員比率 18.0 % 総教員数 462 名中 女性教員数 83 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(実施予定)の取組  
 男女共同参画推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取り組みを実施するとともに、出産・育児・介護などのライフイベントに伴う多様な勤務形態の整備、女性研究者支援など、女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行う。  
 女性教職員採用増加のため、アクションプランなどにより積極的な雇用を促進する。また、理系の女性教職員採用増加のために、理工系への女子学生の進学推進、ロールモデルの提示や女子学生・女性教員のネットワーク化をはかる。  
 こうした取り組みにより、女性教員の採用比率を人文社会系部局においては40%、教員養成部局においては30%、自然科学系部局においては20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を50%とする。さらに、上位職への登用、リーダー育成に向けての取り組みを行う。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組  
 ポジティブアクションをテーマに男女共同参画推進講演会を開催する。  
 教職員を対象とした子育て・介護調査を実施する。  
 子育て、介護中の教職員を中心とした子育てもしくは介護のランチミーティングを実施する。  
 「ファミサポ@埼玉大学」の取組として、ファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会を実施するとともに、学内施設を利用した一時預かりの体制を整える。  
 子育て中の教職員を対象としたファミリー・サポート補助事業を実施する。  
 理系女子学生を増やすための取り組みとして、オープンキャンパス(理・工学部)で女子学生とその保護者向けの説明会を実施する。  
 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムを開催する。また学生を対象としたネットワーク機関への訪問セミナーを実施する。  
 理工学研究科において女性研究者の上位職比率増加のため、キャリアアップ支援制度の実施や、学長特別賞(みずき賞)の表彰を実施する。  
 戦略的ポストサイクシステムによる女性限定の教員公募を理工学研究科で実施する。  
 理系女性教員の会を開催する。  
 女性のキャリア形成や男女共同参画等をテーマとした学生向けのセミナーを実施する。  
 出産・育児・介護中の教職員を対象とした研究補助制度及び非常勤支援研究員制度を実施する。  
 ライフイベントに際し、キャリアを一時中断し、その後復帰した女性教員を対象としたリスタート研究助成制度を実施する。  
 NWECC「男女共同参画推進フォーラム」でワークショップを開催する。  
 ダイバーシティ相談及び国際共同研究スタート相談を実施する。

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  
 埼玉大学男女共同参画室のWebサイトで公開  
 URL  
<http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>

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の割合又は人数			
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)	人文社会系40% 教員養成系30% 自然科学系20%	人文社会系36.4% 教員養成系30.0% 自然科学系8.0%
○	その他(1) 女性事務職員の採用比率	50.0%	35.9%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

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した。  
図書館に男女共同参画コーナー設置した。  
出産・育児などのライフイベントにともなう教職員支援として、さいたまファミリー・サポート・センターと協働し、ファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会を実施するとともに、子育て中の教職員を中心としたランチミーティングを開催した。  
子育て中の教職員を対象としたファミリー・サポート補助事業を実施した。  
彩の国女性研究者ネットワークを構築し、キックオフセミナー、女子学生を対象としたネットワーク訪問セミナーを開催し、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った。  
理系の女性教員採用拡大のために、男女共同参画室ホームページを充実させ、女性教員の研究や子育て等のワークライフバランスの状況を紹介した。  
理工学研究科において女性研究者の上位職比率増加のため、キャリアアップ支援制度の実施や、学長特別賞(みずき賞)の表彰を実施した。  
戦略的ポストサイクリングシステムによる女性限定の教員公募を理工学研究科で実施した。  
理系女性教員の会を開催した。  
出産・育児・介護中の教員を対象とした研究補助制度を実施した。  
ライフイベントに際し、キャリアを一時中断し、その後復帰した女性教員を対象としたリスタート研究助成制度を実施した。  
国際共同研究支援のため、国際共同研究スタート相談を実施した。  
次世代育成のため、女子学生を対象とした女性科学者の芽特別セミナー(理工学研究科HiGEPs主催)を共催した。  
女子留学生の博士課程進学促進を目的としたシンポジウム(FeRDSU主催)を後援し、国際的な女性研究者の育成を支援した。

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30年5月1日現在の女性教員比率 20.9 % 総教員数 1338 名中 女性教員数 280 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

- ・全学的な若手研究者の雇用計画により若手教員、女性優先公募を実施することで女性教員を積極的に登用し、多様な教員配置を実現する。特に女性教員採用比率については、30%程度とする。
- ・ワークライフ・バランス支援体制を充実し、特に女性教職員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教職員の比率を向上させる。特に管理的業務の女性比率については、16%程度とする。

(支援体制の具体例)

1. 研究者の妊娠や育児、介護等の負担による研究活動の中断防止を目的として、これらの理由で研究時間の確保が困難な研究者に対して研究支援委員を配置する。
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委員を配置する。

上記のうち、平成30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において、研究者のワーク・ライフ・バランスの支援体制充実を目的に、年度内2回の公募を実施し、研究支援委員の配置を行う計画である。すでに第1期は公募を実施し、妊娠・育児・介護に係る支援として、3名(女性)の研究者に、また育児休業等から復帰する研究活動再開支援として、5名(女性)の研究者に研究支援委員の配置を行った。今後、第2期の公募を実施予定である。(平成30年7月現在)。

現状に対する課題

- ・女性教員採用比率について平成29年度は23.6%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

<http://www.gakuyutsu.chiba-u.jp/index.html>

2-2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	16%程度	22.0%
	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)	30%程度	23.6%(平成29年度)
○	その他(1) 役員に占める女性の割合	11.1%以上	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・女性教員採用比率について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

特になし

大学名 横浜国立大学

学長名 長谷部 勇一

平成30年5月1日現在の女性教員比率 17.9 % 総教員数 592 名中 女性教員数 106 名

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

- ・育児や介護などにより研究時間が制約されている研究者を支援する「研究支援員制度」
- ・育児や介護などにより研究を中断したが再開を希望する女性研究者に研究の機会と場所を提供し次のステップへ進めるように支援する「みはるかす研究員制度」
- ・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
- ・女性研究者を採用した部局に対するインセンティブ
- ・学長杯を用いた女性研究者採用加速・育成プログラム

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・育児や介護などにより研究時間が制約されている研究者を支援する「研究支援員制度」
- ・育児や介護などにより研究を中断したが再開を希望する女性研究者に研究の機会と場所を提供し次のステップへ進めるように支援する「みはるかす研究員制度」
- ・女性研究者が少ない分野における女性研究者限定公募及び女性研究者を採用した部局へのインセンティブ



現状に対する課題		
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、理工系部局の女性研究者比率(工学研究院3.5%、環境情報研究院*6.3%、都市イノベーション研究院*25.4%、*文理融合の部局)は、全学のなかで低い水準に留まっている。この改革に向けて、理工系部局においても女性研究者や女子学生の増加に向けた動きが立案・推進されるようになった。		
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		
ホームページ公開		
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		
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	目標値	現状値
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	13%以上	9.1%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	19.0%	17.4%
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29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 講演会「多様な人たちが集う場をめざして～大学におけるダイバーシティとは～」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	総合研究大学院大学				
学長名	長谷川 眞理子				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	39.3 %	総教員数	28 名中	女性教員数	11 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とるべき措置」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。					
上記のうち、平成30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策定する。					
現状に対する課題					
別法人間の統一的な意思決定					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況					
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="https://www.soken.ac.jp/disclosure/houjin/other/info/jigyoushikodokeikaku/">https://www.soken.ac.jp/disclosure/houjin/other/info/jigyoushikodokeikaku/</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の割合又は人数		目標値	現状値		
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)					
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29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	新潟大学				
学長名	高橋 姿				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	17.0 %	総教員数	1267 名中	女性教員数	216 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期中期目標前文の「大学の基本的目標」において、「教育研究活動の活性化を実現するために、若手研究者・女性研究者・外国人研究者など多様な人材を登用する」ことを掲げている。また、中期計画の「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」の中で、以下のように男女共同参画に係る計画を掲げている。 【59】学長の構想を確実に実現するため、学長直轄下において経営戦略本部を中心として、IR(インスティテューショナル・リサーチ)推進室から提供されたエビデンスに基づく経営戦略を策定し、教育研究等の機能強化を行う。また、学長のリーダーシップの下で、教育研究活動の高度化や組織活性化、年俸制の活用、若手・女性採用促進等の人材多様化など、大学の強みや特色を活かした取組に対し資源を重点的に措置する。 【62】40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の雇用に促進し、40歳未満の若手教員の構成比率を平成31年度は19.4%、平成33年度は20%に増加させる。 【64】教職員の多様化を図り、教育研究を活性化するため、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる環境を整備する。特に、女性の更なる活躍促進に向け、女性教員比率を20%まで高める。また、管理職に占める女性の割合を平成28年度までに13%以上に高め、平成33年度まで維持する。					

上記のうち、平成30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「ワーク・ライフ・バランス支援員の雇用制度」「ライフイベント復帰支援制度」、女性研究者の研究力向上及びキャリアアップを支援するための「新規採用女性研究者スタートアップ支援制度」「上位職シャドウイング研修派遣制度」「女性管理職者を支援する業務補助者の雇用制度」の制度を運用している。また、教職員を対象としたハラスメント防止等の各種セミナー・研修の開催、ベビースッター派遣支援事業割引券の利用促進、男性の育児休業取得促進を旨とした「ナイス・ファーザー賞」「ナイス・サポート賞」の創設、男性向けの子育て情報交換会の開催などを実施している。さらに、「女性教員比率を20%まで高める」ため、若手・女性・外国人採用に対する人事管理ポイントの特別措置や、部局による女性教員数の年間数値目標設定、ダイバーシティ推進委員会における達成状況のモニタリング、管理職に対するFDや学長・理事と教職員との懇談会開催などにより、大学全体の意識改革を図っている。

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、男女共同参画推進パンフレットへの掲載

URL

<https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="checkbox"/> 管理職に占める女性の割合又は人数	13.0%	13.8%
<input type="checkbox"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	19.0%	16.0%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
<input type="checkbox"/> その他(1)	職員の休暇・休業制度に関する調査	年1回以上
<input type="checkbox"/> その他(2)	職員への再雇用に係る制度説明	年1回以上
<input type="checkbox"/> 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

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29年度中に実施した取り組みを記入してください

【目標1(採用)】女性教員在籍比率の平成31年度末19%達成(女性教員のWLBと研究力向上を支援する各種制度の運用、管理職の意識啓発FD)  
 【目標2(管理職比率)】管理職に占める女性の割合19%以上維持(女性リーダー養成研修の実施、女性管理職を支援する制度の運用)  
 【目標3(仕事と生活の両立)】年1回以上の調査実施(男性教職員の休業取得に関する聞き取り調査、パンフレットの発行、ロールモデルセミナー等の開催)  
 【目標4(労働時間等の働き方)】時間外労働時間の短縮(前年度以下)(部署毎の目標設定、意識啓発研修の実施)  
 【目標5(多様なキャリアコース)】年1回以上の説明(再雇用制度の説明、セカンドスタート制度利用者へのフォローアップを通じた再雇用に関する説明)  
 【目標6(子ども参観日)】年1回以上の開催(看護部にて「子供たちの職場参観」を実施)  
 【目標7(就業体験)】年1回以上の開催(新潟県内の各大学の学生を対象に「新潟大学インターンシップ」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 長岡技術科学大学

学長名 東 信彦

平成30年5月1日現在の女性教員比率 8.8 % 総教員数 205 名中 女性教員数 18 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30年度に実施(実施予定)の取組

女性大学院生を対象にキャリア形成のための講演会を開催し、教育・研究職の魅力を伝える。

現状に対する課題

キャリアパスにおける女性技術者の減少を食い止め、維持、育成を行うこと。

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

ウェブサイト(大学のホームページに掲載)

URL

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="checkbox"/> 管理職に占める女性の割合又は人数	20.0%	6.9%
<input type="checkbox"/> 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	15.0%	8.8%
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)		

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29年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員を採用した。  
 ・女性管理職の増員に関するパネルディスカッションや女性のキャリアに関する講演を内容とするセミナーを開催した。

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 上越教育大学

学長名 川崎 直哉

平成30年5月1日現在の女性教員比率 23.7 % 総教員数 156 名中 女性教員数 37 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30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  
<http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/033woman/index.html>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	2割	15.0%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください  
 事務職員の職位・職階ごとに必要となる能力・資質をわかりやすく明示した。  
 職員を対象とした男女共同参画推進のための講演会を実施した。

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  
 教職員の女性の割合を2割以上とする。

大学名	山梨大学				
学長名	島田 眞路				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	15.3 %	総教員数	771 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  
 ○第3期中期目標  
 優秀な若手・外国人・女性教員などの割合を高め、多様な教員構成の実現により教育研究活動を活性化させる。  
 ○第3期中期計画  
 全学的に女性教員の割合を高め、平成32年度までに女性教員比率を17%以上に引き上げ、それを維持する。併せて、意思決定過程への女性の参画を推進するため、女性管理職比率を引き上げる。  
 ○年度計画(29年度)  
 「多様な教職員の確保に係る人事方針」及び「男女共同参画の加速のための山梨大学学長行動宣言」に沿って、女性教員採用比率15%を目標に女性教員を積極的に採用する。  
 ○年度計画(30年度)  
 「多様な教職員の確保に係る人事方針」及び「男女共同参画の加速のための山梨大学学長行動宣言」に沿って、女性教員採用比率15%を目標に女性教員を積極的に採用する。  
 ・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揃えた教職員・学生のための交流スペースの維持。  
 ・優秀な女性研究者や研究職を目指す大学院生などを顕彰する。  
 ・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30年度に実施(実施予定)の取組  
 ○年度計画(30年度)  
 「多様な教職員の確保に係る人事方針」及び「男女共同参画の加速のための山梨大学学長行動宣言」に沿って、女性教員採用比率15%を目標に女性教員を積極的に採用する。  
 ※継続の取組に関しては、平成30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揃えた教職員・学生のための交流スペースの維持。  
 ・優秀な女性研究者や研究職を目指す大学院生などを顕彰する。  
 ・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  
 現状のままでは第3期中期計画である女性教員採用比率17%の達成が困難なことから、今後も積極的に女性教員を採用する必要がある。

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  
 山梨大学ホームページ  
 URL  
<https://www.yamanashi.ac.jp/about/133>

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の割合又は人数	11.0%	20.0%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	17.0%	15.3%
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)		

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29年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員を対象としたロールモデル情報を発信する。</li> <li>・スキルアップセミナーを年1回以上開催する。</li> <li>・部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。</li> <li>・「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。</li> <li>・本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・継続的に現状を把握するため、全学意識調査を実施する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
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 信州大学

学長名 濱田州博

平成30年5月1日現在の女性教員比率 16.9 % 総教員数 名中 女性教員数 176 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%である女性教職員の管理職比率を平成28年度に10%以上とし、その後の増員を図り、第3期中期目標期間を通じて女性教職員の在職比率を高めるとともに、女性教職員の人材育成を進める。」としている。これを達成するため、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3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人事を行っている。

なお、女性教職員の管理職比率については、平成28年4月に10.1%から平成29年4月には12.9%まで向上し、平成30年4月には12.7%と10%以上を維持している。女性教職員の在職比率については、42.4%(平成28年5月1日時点)、43.8%(平成29年5月1日時点)、44.4%(平成30年5月1日時点)と増加している。

また、将来の事務職員における管理職候補者育成のため、平成28年度から平成30年度にかけて、女性リーダー研修を開催し、30～40代の主査、主任延べ48名が参加した。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

平成30年度計画では、「前年度に引き続き、女性教職員の在職比率を向上させ、また、女性教職員の管理職比率を10%以上とする。」としている。女性教職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、女性教職員の資質向上のための研修等を行うこととしている。

なお、職員については、女性の主任・主査を対象とした女性リーダー研修を平成30年8月24日(金)に開催する予定であり、教員については女性を対象とした研修を実施する予定である。

現状に対する課題

常勤教員に占める女性教員数が少なく、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が少ないため、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

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

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の割合又は人数	10.0%	12.7%
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
○ 女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	20.0%	22.1%
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29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3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、女性教職員の管理職比率を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29年5月26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30年5月1日現在の女性教員比率 17.1 % 総教員数 870 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. グローバル化に関する目標
  - (1)国際交流の推進:女性研究者の短期留学支援
  - (2)国際社会への貢献:国際シンポジウムの実施。
2. 組織運営の改善に関する目標
  - (1)男女共同参画の推進:保育支援、研究サポーター制度及び介護支援の実施。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- (1)国際交流の推進:女性研究者の短期留学支援
- (2)国際社会への貢献:国際シンポジウムの実施。
2. 組織運営の改善に関する目標
  - (1)男女共同参画の推進:保育支援、研究サポーター制度及び介護支援の実施。

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

富山大学のホームページ

URL

<https://www.u-toyama.ac.jp/outline/public/action-plan/index.html>

2-2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	10.0%	8.9%
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	25.0%	17.8%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1)	役員及び部長に占める女性割合	15.0%
○	その他(2)	事務系女性管理職の割合	10.0%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

ロールモデルとなる女性との意見交換をすることにより、進路選択の一助とすべく開催している「Smart Café」を11回実施した。また、保育支援、研究サポーター制度、スタートアップ支援、復帰・復職支援及び介護支援を実施した。

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

大学名 金沢大学

学長名 山崎 光悦

平成30年5月1日現在の女性教員比率 17.5 % 総教員数 1035 名中 女性教員数 181 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、分野別女性教員採用割合目標を設定し、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聘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組を継続する。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

引き続き分野別女性教員採用割合目標達成に向け、女性限定公募を行い、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

HPIによる掲載

URL

[http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_jinji/danjo/doc/ActionPlan\\_H28.4.pdf](http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_jinji/danjo/doc/ActionPlan_H28.4.pdf)

2-2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	25%以上	23.0%(26人) (H30.3.31時点)
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	22%以上	17.6%(218人) (H30.3.31時点)
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1)	年次有給休暇の平均取得日数	7.1日 (H28.1.1~H28.12.31)
	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29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。  
「<http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/index.html>」と必ず記載している。  
●女性限定公募の導入。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った。

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

●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30年5月1日現在の女性教員比率 10.1 % 総教員数 158 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

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教職員の割合を20%程度とする。

上記のうち、平成30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2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教職員の増加について、現状、女性教員数が少ないことから、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、長期的な対応とす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

<https://www.jaist.ac.jp/about/data/woman-career.pdf>

2-2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	20%程度	4.0%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

事務部内において、副課長級ポストに5名配置のところを、1名追加配置することに決定。

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30年5月1日現在の女性教員比率 19.5 % 総教員数 621 名中 女性教員数 121 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30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

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

2-2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数		
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18.0%	21.0%
	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29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、各局部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30年5月1日現在の女性教員比率 16.7 % 総教員数 906 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

・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30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

HPIにて公表

URL

<http://www.gifu-u.ac.jp/about/approach/josei280401.pdf>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数			
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20.4%	16.8%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1) 女性教員の上位職比率(教授)	11.4%	9.9%
○	その他(2) 女性教員の上位職比率(准教授・講師)	18.9%	16.2%
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29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30年5月1日現在の女性教員比率 14.6 % 総教員数 701 名中 女性教員数 102 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を16%以上とする。また役員は1名以上、管理職は13%以上の女性を登用する。
- ・男女共同参画憲章に基づく行動計画により、セミナー・シンポジウム・研修・ホームページの充実やニュースレター発行等を通し、第2期中期目標期間に引き続き啓発を行う。
- ・支援的職場環境を醸成するため、各種制度の充実に取り組みとともに、性別に関わりなく支援制度の利用を拡大する。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・研究力向上集中研修会
- ・管理職育成キャリア研修

現状に対する課題

女性の採用はできているが、学内で働く教職員における男女共同参画に対する意識と理解に差がみられ、女性の管理職への登用も進んでいない。

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

大学ホームページ

URL

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	1名以上、管理職13%以上	役員1名、管理職0.9%
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1) 男性教職員の育児休業取得率	6%以上	10.0%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・男性の育児休業取得率が向上しない現状を確認するため、学内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30年5月1日現在の女性教員比率 21.4 % 総教員数 332 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

- ・多様な保育ニーズに応えるため、病児病後保育室を設置した。
- ・女性医師支援センターに多目的ルームを整備し、出産前後の医師に対して職場環境の充実を図った。
- ・若手女性職員の仕事と家庭の両立を前提としたキャリアアップに向けた意識向上を図るため「キャリア形成研修」「ワークライフバランス研修」及び男女共同参画に関する基礎的な事項について意識啓発を図るため「ハラスメントに関する講演会」「男女共同参画講演会」を開催した。
- ・結婚、出産、育児による離職防止並びに出産後の職場復帰支援を目的として女性医師支援センターに非常勤医師(パートタイマー)の雇用枠を設け、雇用環境の整備を図った。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

ハラスメント防止研修、男女共同参画講習会を企画している。

現状に対する課題

職員一人一人の意識改革が必要である。

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

大学ホームページにて公表

URL

<https://www.hama-med.ac.jp/about-us/disclosure-info/female.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の割合又は人数			
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)			
○ その他(1)	若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施		
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください

ワークライフバランス研修を実施

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  
特になし。

大学名 **名古屋大学**

学長名 **松尾 清一**

平成30年5月1日現在の女性教員比率 **17.7 %** 総教員数 **2358 名中** 女性教員数 **417 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

- ・女性の研究リーダー(プリンシパル・インベスティゲーター)採用・育成により多様な人材の確保
- ・若手教員の確保
- ・女性教員の割合増加
- ・女性管理職の登用推進
- ・男女共同参画推進拠点を設立した

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・国際公募による女性PIの採用(5ポスト5年間)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。
- ・職員についても、女性管理職を増加させる。
- ・国連機関 UN WomenによるHeForShe(ジェンダー平等を世界規模で推進する運動)を推進する世界の主要10大学に選出された際の3つのコミットメントである①男女共同参画推進のためのセンター化、②女性教員比率及び上位職比率を2020年までに20%に増大させる。これらのコミットメント達成のための、様々な取組を行い、世界の主要10大学およびUN Womenとの連携を継続。
- ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリにおいて、その蔵書・資料・コレクションの登録・整備を行う。また、ライブラリを活用して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努める。
- ・他部局との連携協力による新規採用教員向けメンタープログラムを実施する。
- ・学内広報及び新聞・雑誌・TV等の外部メディアへの対応に加えて、大学、行政機関、企業等での男女共同参画に関する講演活動を積極的に行うことにより、男女共同参画の推進に努める。
- ・学内の関係部局(ハラスメント相談センター、学生相談総合センター、国際教育交流センター)との連携を深め、「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパスを構築するためのアンケート調査」から得られた知見をもとに、本学の支援体制を強化する。
- ・全学教育科目としてのジェンダー学を日本語および英語で開講する。
- ・文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業において、研究とイベントを両立のための研究支援員の配置や女性研究者の研究力向上とリーダー育成のためのプレゼンテーション・ワークショップや女性リーダーシップ・プログラムなどの取組を行う。

現状に対する課題

女性教員の採用、上位職・管理職への登用が進ま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

大学HP上で公表

URL

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

2-2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数			
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		20.0%	17.7%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○ その他(1)	上位職に占める女性の割合又は人数(在職率)	20.0%	10.8%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・女性PIによる、女性教員の採用を実施。
- ・発展型PIによる若手教員の採用を実施
- ・名古屋大学基金特定基金「ジェンダー平等支援基金」を活用し、女性教員を採用、上位職へ登用された部局へインセンティブ経費の付与を行った。

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

大学名 **愛知教育大学**

学長名 **後藤 ひとみ**

平成30年5月1日現在の女性教員比率 **20.0 %** 総教員数 **215 名中** 女性教員数 **43 名**

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(実施予定)の取組

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

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・マスタープランに基づいた年次計画を作成する。
- ・女性研究者率及び女性管理職率の向上のため、女性登用計画に基づいた採用・登用を進める。

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			
愛知教育大学Webサイト、両立支援のひろば			
URL			
https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html http://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=101084			
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の割合又は人数			
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)			
○ その他(1)	女性事務職員において、キャリア形成の節目となる時期のキャリアアップに向けた研修の参加率	80.0%	0.0%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職員において、育児休業からの復職者すべて(100%)に、キャリア形成を促進するための支援を実施する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>ー女性管理職と女性事務職員の座談会を開催した。</li> </ul> </li> <li>・小学生以下の子の子のいる男性職員や介護を行う男性職員の、育児、介護に関する休暇等の取得者を年間10人以上とする。 <ul style="list-style-type: none"> <li>ー管理職者から成る会議において、男女共同参画に係る内容の研修を実施した。</li> </ul> </li> </ul>			
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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画期間において、配偶者が出産した者のうち育児休業等を利用した男性職員の割合を50%以上にする。</li> <li>・有給休暇の取得率を1割上昇させる。</li> </ul>			

大学名	名古屋工業大学				
学長名	鵜飼 裕之				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	8.5 %	総教員数	351 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					
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、ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、第3期中期目標期間終了時においてその比率を11%とする。					
また、女性管理職等への登用推進の目標として、第3期中期目標期間終了時までには役員のうち1名を女性とし、管理職において10%以上とする。					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
女性限定公募や能力、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11%以上とする。ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率を11%以上とする。第3期中期目標期間終了時における女性管理職の割合が10%以上となるよう女性の管理職登用を推進する。					
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HPに掲載			
URL			
https://www.nitech.ac.jp/diversity/about/plan/1.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の割合又は人数			
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)			
○ その他(1)	女性研究者の在職比率	14.5%	12.8%
○ その他(2)	女性教員の管理職比率	15.0%	10.5%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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った。</li> <li>・ダイバーシティ環境の整備のため、研究支援員制度の研究者への拡充、研究促進インセンティブの付与、女性研究者メンター制度の充実を行った。</li> <li>・女性の負担が大きい、育児・介護についての理解を深めるため、育児・介護セミナーを実施した。</li> </ul>			
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	豊橋技術科学大学				
学長名	大西 隆				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	10.7 %	総教員数	215 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					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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、SD研修の一環とした講演会を開催。</li> <li>・学会参加時の託児費用について、研究費からの支出を検討。</li> </ul>					
現状に対する課題					
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。					

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.equal.tut.ac.jp/">http://www.equal.tut.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		
管理職に占める女性の割合又は人数	目標値	現状値
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
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	20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29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・優先公募の奨励		
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		
・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30年5月1日現在の女性教員比率	18.0 %	総教員数	816 名中	女性教員数	147 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

- ・男女共同参画をさらに強化するため、優秀な女性を積極的に登用することにより、女性教員比率18%以上、事務系職員の指導的地位に占める女性比率20%以上を達成する。
- ・本学及び三重地域の男女共同参画をさらに推進するため、三重県知事表彰「男女がいきいきと働いている企業グッドプラクティス賞」を受賞(平成25年度)した実績を基に、男女共同参画フォーラム等の意識啓発事業を三重県と共催で実施するなど、三重県との連携を強化する。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・男女共同参画の推進等社会的要請への対応に向けて、実施計画を基に、取組を実施する。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。
- ・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18.0%の比率を達成したが、引き続き全学会議等において積極的な登用に向けた啓

現状に対する課題

- ・事務系職員の指導的地位にある女性の配置について、女性の幹部職員候補者に対して能力開発研修を行う等、引き続き女性幹部職員の育成に重点的に取り組む必要がある。

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		
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/danjo/jyosei.pdf">http://www.mie-u.ac.jp/danjo/jyosei.pdf</a>		
<a href="http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positive/db/planfile/201604011010493535340_1.pdf">http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positive/db/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		
管理職に占める女性の割合又は人数	目標値	現状値
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%以上	18.0%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○ その他(1) 事務系職員の指導的地位に占める女性比率	20%以上	8.1%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください

女性教員については、全学会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、29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、幹部職員である部長級職員を対象とした「三重大学幹部職員・評価者研修」を実施した際に、対象者に幹部職員候補である副課長級職員の希望者を加えることとしたが、女性の副課長級職員については全員が受講するように措置するなど、女性の幹部職員候補者の能力開発、育成を意識した取組を実施した。

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

なし

大学名 滋賀大学

学長名	位田 隆一				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	22.4 %	総教員数	214 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30年度に実施(実施予定)の取組

役員1人以上及び管理職3人以上の女性を登用する。

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45名中、6名と対象者が少ないため、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		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	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29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30年5月1日現在の女性教員比率 23.7 % 総教員数 376 名中 女性教員数 89 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、男女共同参画マスタープランに基づき、ワークライフバランスや育児・介護支援、ハラスメント防止等に関する啓発と指導を実施し、年度ごとにその効果を検証する。
- ・研究環境を改善するため、ライフイベントに応じた研究支援員配置などの支援を行う。
- ・地域で活躍する医療人を育成するため、滋賀県との連携により設置した、滋賀県医師キャリアサポートセンターを中心とした、若手医師のための充実した研修プログラムの提供、女性医師への就労支援等、医療人育成体制を充実させる。
- ・女性の更なる活躍を促進するため、女性役員を1名以上置き、女性管理職の比率を28%以上とする。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・男女共同参画推進の取組内容の成果・効果の確認および優先的に取り組むことが必要な課題等を洗い出すため、全教職員を対象とした意識調査を実施する。
- ・出産、育児、介護等に関わる研究者に研究支援員を配置し、研究の継続を支援する。
- ・事務部門において、女性の課長(室長)を1名以上配置する。また、女性の活躍を促進させるため、女性管理職育成研修等の開催や学外で開催される研修等への受講を支援する。

現状に対する課題

教員の公募のための応募要領に、本学は男女共同参画を推進している旨掲載しているが、女性からの応募が少なく、これについての対処方法が当面の課題である。

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

滋賀医科大学男女共同参画推進室ホームページ

URL

<http://danjokd.shiga-med.ac.jp/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	28.0%	30.6%
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23.0%	23.7%
	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29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の割合又は人数を増加させることを目的として、女性管理職育成のためのセミナーを係長以上の女性事務職員を対象に開催した。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

第2期男女共同参画推進基本計画(マスタープラン)に基づく「行動計画(アクションプラン)」における数値目標設定項目は、次のとおりである。

- ・女性教員の採用比率を25%以上に維持するよう女性教員を採用する。

大学名 京都大学

学長名 山極 壽一

平成30年5月1日現在の女性教員比率 12.1 % 総教員数 3375 名中 女性教員数 408 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。
- ・優秀な若手女性研究者を表彰する第11回たちばな賞の実施。
- ・研究者のワークライフバランスの調整を図りやすくするため、待機入園児保育室の継続開室及びベビーシッター助成券の年度当初からの配付。
- ・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。
- ・女性職員対象のライフイベントを前提としたキャリアデザインセミナーを実施し、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。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

上記について、すべて平成30年度中に実施を予定している。

現状に対する課題

- ・女性管理職が少数であり、その割合も低い。
- ・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。
- ・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。

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

大学ホームページでの掲載

URL

[http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender\\_equality/suisin.html](http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality/suisin.html)

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数		
	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)		
○	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	15.0%	11.0%
	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29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」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名 京都教育大学

学長名 細川 友秀

平成30年5月1日現在の女性教員比率 25.8 % 総教員数 120 名中 女性教員数 31 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。

上記のうち、平成30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

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://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/about/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	13.0%	25.9%
	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29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  
 ・管理職育成を目的としたキャリア研修会を実施  
 ・「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」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください  
 役員に占める女性の割合:16.7%

大学名 京都工芸繊維大学

学長名 森迫 清貴

平成30年5月1日現在の女性教員比率 15.0 % 総教員数 301 名中 女性教員数 45 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  
 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30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14.2%以上、女性職員比率は32%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

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/160401danzkyoudousankaku/		

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の割合又は人数	25.0%	16.0%
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○	その他(1) 役員のうち1名以上を女性で登用する	1人	1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29年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員の教授への昇進(昇任)や学域長等管理職への任用

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
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30年5月1日現在の女性教員比率	17.2 %	総教員数	3256 名中	女性教員数	560 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、ホ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、女性管理職の割合を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」を全学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30年度に実施(実施予定)の取組
<ol style="list-style-type: none"> <li>①実施体制の整備と強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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開催し、全体体制の更なる強化を図る。</li> </ul> </li> <li>②積極的な採用と上位職への登用のための取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き総長裁量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、全ての研究科に女性教授を2名以上配置する。</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> </li> <li>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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業と実施する共同研究に対し、一定額を出資するマッチングファンドにより、次世代のロールモデルとなる優秀な女性研究者育成を兼ねた共同研究への支援を実施。</li> <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>・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> </li> <li>④ダイバーシティ環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・共創イノベーションの1階に設置した男女協働推進センター・コラボレーティブスペースを引き続き活用し、男女協働推進に係る交流の促進や、一時預かり保育を実施する。</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するとともに、研究支援員制度(復帰支援型)を新たに実施。</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> </li> <li>⑤意識啓発や働き方改革のための取組 <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引き続き行う。</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> <li>・平成29年7月に全構成員(学生・教職員等)を対象とした「SOGI基本方針」を策定し、策定から1年を迎える平成30年度において外部の有識者等を交えたセミナーを実施。</li> </ul> </li> </ol>

現状に対する課題
男女協働を推進するため、各種制度に対する教職員の認知度及び理解度をさらに高めることが必要であると考える。

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性の割合又は人数		
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18%(H31.4~)	18.4%
○	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	25%(H28.4~)	27.9%(平成29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29年度中に実施した取り組みを記入してください
---

<p>①女性研究者の積極的な採用と上位職登用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総長裁量ポ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28年度）より2.7ポイント向上して27.9%となり、在職比率及び上位職（講師以上）比率も向上し、ダイバーシティ事業の目標数値を上回った。</li> </ul> <p>②産学連携を含むクロス・アポイントメント制度の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産学クロス・アポイントメントについて、平成29年4月にダイキン工業の女性社員を工学研究科助教として、平成30年2月にサントリーホールディングスから女性研究者を工学研究科特任教授（常勤）として受け入れる等、他の国立大学に先駆けて推進している。</li> </ul> <p>③環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・一時預かり保育室を新たに吹田キャンパスにも開設（全キャンパスへの設置が完了）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。</li> <li>・本学が開催に関与する、または本学で開催される学会、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。</li> <li>・平成30年3月に学童保育を実施し、教職員が利用した。</li> </ul> <p>④意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪大学シンポジウム「ダイバーシティが拓く、関西の未来」を開催し、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」におけるこれまでの成果報告並びに企業、研究機関、大学等との連携を紹介することにより、ダイバーシティに対する意識醸成につなげた。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究者 在職計画 20.0%（平成34年3月31日現在）</li> <li>・女性研究者 採用計画 30.0%（平成34年3月31日現在）</li> <li>・女性教員上位職 在職計画 340人（平成34年3月31日現在）</li> </ul>

大学名	大阪教育大学		
学長名	栗林 澄夫		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	26.1 %	総教員数	264 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			
<p>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49要約）こととしている。</p> <p>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」にそれぞれ定められており、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。</p>			
上記のうち、平成30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自体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/jinji/diversity/">http://osaka-kyoiku.ac.jp/university/jinji/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の割合又は人数	14.6%	13.8%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
管理職を対象に、女性研究者の積極登用・管理職育成を目的とする研修を開催した。			
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			
特になし			

大学名	兵庫教育大学		
学長名	福田 光完		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	24.8 %	総教員数	161 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			
<p>本学では、第3期中期目標の「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「3 女性の活躍・男女共同参画に関する目標」として、「19 女性教職員がその能力を十分に発揮し活躍するとともに、男女がともに働きやすい職場環境を確保するため、就業環境や職場風土の改革を促進する。」という目標を掲げている。</p> <p>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。</p>			
上記のうち、平成30年度に実施（実施予定）の取組			
平成30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） ・男女共同参画の推進体制の見直し			
・就業環境の充実策の検討			
（中期計画54関係） ・育児・介護支援制度の周知方法・内容の改善			
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		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	15%以上	10.7%
	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	8.33%(平成29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29年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職割合を15%以上とするための具体策の策定</li> <li>・女性職員活性化研修の実施</li> <li>・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</li> <li>・育児・介護支援体制等のWebページの更新と周知</li> <li>・職員採用試験に際しての女性職員による業務説明</li> </ul>
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30年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	1569 名中	女性教員数	248 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位への登用支援、女性研究者在籍比率の増加など、男女共同参画の取組を進めるとともに、女性管理職等への登用推進を図り、管理職等における女性割合を15%程度にする。また、年齢、国籍、障別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30年度に実施(実施予定)の取組					
<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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(子育て中の研究者へ研究支援員の配置、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。</li> </ol>					
現状に対する課題					
・大学予算の削減、ポイント制導入に伴い、現在人事の動きがとまっている。そのため、女性の採用率、昇任数も伸びていない状況が継続している。公募あるいは昇任人事がある時に女性候補者を入れて検討するように各部局に要請しているが、さらに取組を強化していく。					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページ
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		目標値	現状値
	管理職に占める女性の割合又は人数		
	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)	30%以上	32.25%(H30.3.31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29年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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(1件)</li> <li>・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</li> </ul>
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30年5月1日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	98 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30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		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	8.7%以上	8.7%
	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)		
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○	その他(1) 教職員に占める女性の割合(在職率)	22%以上	34.2%
	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29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。
- ・男性職員を含めた育児休業制度の周知のため、「育児休業・介護休業等取得ハンドブック」を作成・配付した。
- ・男性職員の育児休業取得のため、配偶者が出産した職員に対し直風の上司から、育児休業取得の勧奨を行った。

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

大学名 奈良女子大学

学長名 今岡 春樹

平成30年5月1日現在の女性教員比率 35.7 % 総教員数 207 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)女性リーダーの養成:高い専門性を持った女性リーダーの育成を推進するために、若手研究者に対してメンターを配置し、研究のみならず教育力やモラル向上の支援を行う。
- (3)キャリア形成支援:キャリアデザインや多様なインターンシップの機会を提供し、ライフイベントに配慮したキャリア形成活動を支援する。
- (4)研究活動支援:教員の教育研究活動を支援する教育研究支援員の配置、若手教員着任時のスタートアップ支援、教員の国内外の学会参加支援などのキャリアアップ支援を実施する。また、他機関との連携を図り、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:本学独自の子育て支援システム「ならっこネット」「ならっこイベント」のバージョンアップや、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30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、病児・病後児に対応できる保育システム構築に向けて引き続き検討する。②WLB支援相談室において学業と育児・介護との調和に関する相談に応じ、WLBに関する講座を実施。子育て中の外国人研究者・留学生へ育児情報の提供を行う。③育児・介護に携わる研究者に対して研究活動支援、学会参加支援等の支援を実施。④育児等で研究が停滞しているまたは研究を一時中断した研究者に対して研究支援員を配置。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。

現状に対する課題

子育て支援システムが病児・病後児保育に対応できていない。介護に携わる研究者に対する支援の充実。

2-1 女性活躍推進法に基づき「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

<http://koto.nara-wu.ac.jp/kohai/kihonhoujin/jyouseikatuyakukoudoukeikaku.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
○	管理職に占める女性の割合又は人数	20.0%	40.9%
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	38.0%	35.7%
	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○	その他(1) 女性管理職比率	20.0%	43.8%
	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29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、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30年5月1日現在の女性教員比率 9.2 % 総教員数 238 名中 女性教員数 22 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(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、出張時保育支援などの取り組みを引き続き行うとともに、年に1回、研究所と共催して男女共同参画推進シンポジウムを開催し、女性研究者支援、男女共同参画に係る意識啓発、若手研究者へのロールモデルの提示を行う。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

・女性活躍推進法に基づき行動計画を着実に実施するとともに、女性教員率を13%以上、女性職員率を28.5%以上とする。  
・女性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出張時保育支援など、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向上のための取組を実施する。また、平成28年度に行ったアンケート調査を踏まえた新たな支援方法や平成29年度に実施した取組の改善策を検討する。

現状に対する課題

・女性教員率が現状では9.2%であり、平成33年度末までに女性教員率15%以上とする目標の達成に向けた取り組みが必要である。具体的な実施策として、教員の採用や配置に関する「教員配置方針」に従い、平成30年度から3年間をかけて、4人以上の教員によって構成する標準的な研究室における女性教員の優先配置や女性教員限定公募等を推進することが課題である。  
・女性管理職員率が現状では12.5%であり、目標値に向けて計画的に登用する必要がある。



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		
http://www.naist.jp/corporate/tayounajinzi/jyoseikatuyaku.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		
	目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数		
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	13.0%	9.2%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○ その他(1)	28.5%	30.5%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください		
平成28年度に実施したアンケート調査「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意識調査」結果を踏まえ、通常の保育サービス(保育園等)ではカバーできない育児支援「プラスα保育」として、病児保育等への経済的負担を軽減するためのベビーシッター会社との法人契約の締結、および、その利用料の一部を本学が負担する利用費補助制度を開始した。また、学生・教職員の福利厚生に資する施設・設備を備えた学生会館に、授乳・搾乳やオムツ替え等を行うことができるベビールームを有する多目的スペースを整備した。		
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	和歌山大学				
学長名	瀧 寛和				
平成30年6月1日現在の女性教員比率	22.0 %	総教員数	282 名中	女性教員数	62 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30年度に実施(実施予定)の取組					
女性研究者の活躍推進のため、他大学等と連携した意識啓発のための研修会を開催するとともに、引き続き教員の採用に際しては、原則として、教員公募要項に女性の応募を積極的に促す旨の記載を行う。					

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		
策定している		
公表方法		
ホームページ		
URL		
http://www.wakayama-u.ac.jp/equal/plan20160401-20210331.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		
	目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数		
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)		
○ その他(1)	14.0%	23.8%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください		
特になし		
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		
特になし		

大学名	鳥取大学				
学長名	豊島 良太				
平成30年6月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	777 名中	女性教員数	148 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(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30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				
http://www.tottori-u.ac.jp/4955.htm				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目				
○	管理職に占める女性の割合又は人数	10%以上	12.63%	
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%以上	19.19%	
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)				
○	その他(1)	大学教員について、教授職に占める女性の割合	10%以上	9.00%
○	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	24.91%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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、定時退庁日における定時退庁の徹底、時間外労働の縮減を図る。</li> </ul>				
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、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30年5月1日現在の女性教員比率	21.1 %	総教員数	816 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					
<p>中期目標 弾力的な給与制度の運用を推進するとともに、男女共同参画を推進し、組織の活性化を図る。</p> <p>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。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<p>①仕事と家庭の両立支援のため、研究サポーター制度を継続実施するほか、小学生を持つ教職員のために、出雲キャンパスに学童保育施設を整備し、受入を開始する。</p> <p>②女性教員の比率が特に低い理系分野で女性限定公募実施や、公募要領に「男女共同参画推進」について表記するなど女性研究者増加に向けて取り組む。「しまね女性研究者ネットワーク」の活動として、女性プロジェクトリーダー育成のために、研究プロジェクトを立ち上げ研究費助成を行う。</p>					

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				
https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/joseikatsuyaku.html				
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の割合又は人数			
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	22.0%	21.7%	
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)				
○	その他(1)	大学教員について教授職に占める女性の割合	11.0%	12.2%
○	その他(2)	事務職員について管理職に占める女性の割合	14.0%	12.0%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員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。</li> <li>・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。</li> </ul>				
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、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	横野 博史				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	18.2 %	総教員数	1474 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					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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期中期目標期末比3割増加を目指す。</li> <li>・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期中期目標期末に比して2割増加させる。</li> <li>・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期中期目標期末までに、13%以上に増加させる。</li> </ul>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内保育所の継続的運営とともに、研究支援員制度等により研究環境の更なる充実を図る。また、平成29年度に新設したワークライフ・ファミリーサポート室により、研究及び女性研究者を取り巻く仕事や家族等に対するサポートを行い、女性研究者の定着及びキャリアアップを目指す。</li> <li>・本学独自のウーマン・テュア・トラック(WTT)制を引き続き推進するとともに、女性教員特別昇任(ポストアップ)制度等により、優秀な女性研究者の上位職への登用促進を図る。</li> <li>・女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を引き続き実施する。指導的立場への女性登用に関する意識啓発及び人材育成の取組を推進する。</li> </ul>					

現状に対する課題  
女性教員比率は順調に増加しているものの研究者を目指す女性が少ないため、教育職員に占める女性の割合が低い、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う傾向にあることや、ライフイベント等により男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  
<http://www.okayama-u-diversity.jp/about-organization/woman-action-plan/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	13%以上	14.6%
○ 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	0.8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人以上 (H28~H33年度)
○ その他(2)	女性役員登用女性割合	10.0%
○ その他(3)		25.0%

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29年度中に実施した取り組みを記入してください  
役員として女性理事1名、管理職として女性部長1名を登用した。女性教員特別昇任(ポストアップ)制度により、平成29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、部長長宛に達成すべき女性教員数目標を立て部別目標値を公表し、点検を行い、進捗状況の確認を行った。また、岡山大学独自の雇用システムであるウーマン・デュアルトラック(WTT)制により、平成29年度に3名を採用した。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、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30年5月1日現在の女性教員比率	16.7%	総教員数	1685名中
		女性教員数	281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23> 教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する。 【中期計画50】 教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、制度の周知及びセミナーの実施等により、教職員が制度を活用しやすい環境を整備するとともに、平成31年度に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」(第3期)の適合認定を受ける。 【中期計画51】 女性教職員の積極的参画を推進するため、女性教員及び女性管理職の割合を各20%程度にまで増加させる。			
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組 ・女性教職員の積極的参画を推進するため、教員措置方針に基づく人員措置により、女性教員の割合を17.1%程度にするとともに、女性管理職の割合を15.5%程度にする。 ・管理職となり得る優秀な女性教員の上位職登用を推進するため、教員措置方針に基づき「女性教員ポストアップ」を昨年度に引き続き実施する。 ・部局別の女性教員採用割合及び女性教員割合について、四半期毎に教育研究評議会に報告し、学内のポータルサイトを利用し公表する。また、教員公募時のポジティブアクションを徹底する。 ・女性管理職割合や全学委員会等への女性の参画状況について調査をし、男女共同参画推進室のHPへ公表した。 ・女性活躍のための組織制度のあり方について考えるような管理者層等を対象としたシンポジウムを開催する。 ・主に男性職員向けに意識啓発セミナーを開催する。 ・女性管理職(学内)をロールモデルとしてHP等で紹介する。 ・研究とライフイベントの両立を推進することを目的として、主に女性研究者を対象に研究支援員を配置する。 ・「研究継続を断念した者の研究活動の再開促進」、「パートナーのキャリア継続支援」について検討する。 ・在宅勤務制度の導入について検討する。			

現状に対する課題  
・計画的な女性教員採用ノ昇任計画の実行及び実行組織の機能化  
(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
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	20%程度	15.0%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%程度	16.7%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○ その他(1)	男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合を70%以上とする。	70%以上
○ その他(2)		59.0%
○ 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29年度中に実施した取り組みを記入してください  
・教員人事の全学一元管理の下、多様な人材確保への取組を配置の観点の一つとして捉え、「女性教員」枠を設ける等、戦略的に19ポストの措置を行い、また、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」の一環としても女性限定の教員公募を継続して実施した。  
・教員採用におけるポジティブアクション(業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用)の促進を継続して実施した。  
・女性教員8名のポストアップを決定した。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したもので、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(SGU)において、平成35年度までに女性教員割合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%の数値目標を掲げている。  
・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業において、2022年度までに女性教員割合20%、女性上位職割合(教授+准教授)を20%を掲げている。  
・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。

大学名	山口大学		
学長名	岡 正朗		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	16.4%	総教員数	949名中
		女性教員数	156名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(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バランスを両立し、安心して個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画の実現を推進する。」という中期目標を掲げている。そのもとで、「多様な働き方の実現による効率化や男女共同参画に関する意識の醸成、学童保育などの労働環境の改善に取り組み。」また、平成29年度より男女共同参画推進室と女性研究者支援室をダイバーシティ推進室として再編統合し、さらに平成30年度からは副学長を室長として配置し、より機動的に男女共同参画にかかる取組を実施している。			
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校の長期休暇中の学童保育の実施</li> <li>・ライフイベントを抱えた教職員同士のネットワークの構築</li> <li>・病児保育施設利用時の補助制度の実施</li> <li>・遠距離介護支援制度の実施</li> <li>・男女共同参画・女性研究者支援に関するアンケート調査の実施及び課題解決に向けた取組の検討</li> </ul>			
現状に対する課題			
支援制度等について全教職員へ情報を伝達するための周知方法。			
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://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~fukumu/danjyo/action/jyoseikatuyakukoudou.pdf">http://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~fukumu/danjyo/action/jyoseikatuyakukoudou.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の割合又は人数	20%	18.9%
<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%	10.1%
<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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
人事委員会を設置し、各部署における人事情報(中途退職者、新規採用予定者、定年退職者に関する情報)を一括して集約し、学長、副学長等、執行部に報告・共有するとともに、数値目標達成に関する働きかけを各部署に行った。			
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	徳島大学		
学長名	野地 澄晴		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	18.9 %	総教員数	985 名中
		女性教員数	186 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30年度に実施(実施予定)の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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に向けた取組等を推進する。</li> <li>・大学の意思決定機関等に1名以上女性を登用する。</li> <li>・課長相当職以上に1名以上女性を登用する。</li> </ul>			
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			
		目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数			
<input type="radio"/>	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23.0%	22.0%
<input type="radio"/>	女性教員(教育職)の採用割合(採用率)	38.0%	41.6%
<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人以上	2人
<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29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(うち1名は副理事と同一人)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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性登用に関する目標値</li> <li>役員 : 12.5%</li> <li>管理職 : 11.1%</li> </ul>			

大学名	鳴門教育大学		
学長名	山下 一夫		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	23.9 %	総教員数	138 名中
		女性教員数	33 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、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30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30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%と維持している。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

策定している

公表方法

ホームページへの掲載

URL

<http://www.naruto-u.ac.jp/information/diversity/career/plan.html>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	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)		
○	その他(1)	男女の平均勤続年数の差異	68%以上
○	その他(2)	計画期間内の育児休業の取得率	男性:1人以上、女性:90%以上
	その他(3)		男性:1人女性:100%

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29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	筧 善行				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	20.9 %	総教員数	611 名中	女性教員数	128 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おり、それらの施策の企画立案を積極的に進める。また、女性登用および男性の育児参加に関する課題として、本学教職員の意見から、意識啓発の重要性が抽出されており、男女共同参画に関連する各種取り組みを企画するとともに、積極的な広報活動を行う。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

男女共同参画推進室およびその上位にある男女共同参画推進委員会の組織構造及び構成員について、より効率的な業務体制が取れるように改善を行っていく。具体的取り組みとしては、面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

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	13.0%	14.3%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

キャンパスメンターミーティングの立ち上げを行い、今後の学内での各種取り組みを積極的に行う基盤としての意識調査が行える体制を整えた。

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	愛媛大学				
学長名	大橋 裕一				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	16.0 %	総教員数	802 名中	女性教員数	128 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) 各部署において、平成32年度末を目標として男女共同参画推進に関する数値目標を定める。 目標値は、国立大学協会及び本学の2020年までの目標値を考慮したものとす。 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署から公募し、採用された部署は、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審査を行い、6年目以降は承継教員とし、女性上位職の増員を図る。 5年間の人件費は学長戦略経費とする。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組
・学長裁量ポイントの措置に関する基本方針に基づき、女性教員採用定員を1人分措置する予定。 ・学長戦略経費による人件費を支援する女性採用枠人事として特定教員1名を採用し、5年以内に部局の承継職員とする予定。

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。 ・管理職を目指す女性が少ない。 ・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	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	13.0%	18.1%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください
女性職員の管理職育成の一環として、上司に求められるマネジメント手法について学習することを目的とし、公開シンポジウム「女性活躍推進のためのイクボスセミナー～なぜイクボスがこれからの大学に必要なのか?～」を開催し、80人が参加した。

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
女性の管理職への登用(H33年度末 10%以上)

大学名	高知大学				
学長名	櫻井 克年				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	674 名中	女性教員数	128 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トラック制」を活用して、女性研究者の増加に取組むとともに、大学運営において女性を積極的に登用する。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組
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ため、①現状と課題を洗い直す目的のアンケート調査、②仕事と生活の両立を支援する取組(休日の一時託児、研究支援員制度、両立コンシェルジュデスクによる相談受付)、③育児・介護についてワーク・ライフ・バランス講座を実施する。 女性研究者の増加に向けた取組として、ワーク・ライフ・バランスのとれた労働環境の整備を推進するとともに、管理職に占める女性の割合を15%以上に維持する。男女共同参画推進室は女性研究者の両立を支援する。

現状に対する課題
ワーク・ライフ・バランスや仕事と生活の両立については、その必要性について理解は広がっている。しかし、人員削減や業務量の増加に起因する課題も多く、現場における工夫では十分対処ができないこともあり、根本的な働き方改革の必要がある。

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	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数	15.0%	16.7%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください
・時間外労働削減を推進するため、「時間外の会議の禁止」ポスターを作成し各部署に配布した。 ・育児・介護中の職員を支援するため、本学職員が家事・育児・自費介護サービスを優待価格で利用できる法人登録を行い、学内掲示板で周知した。 ・「無意識のうちに私たちが持っているジェンダーバイアスに気づこう」セミナーを実施した(参加者43名)。

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	櫻井 孝俊				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	22.7 %	総教員数	172 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

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30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。特に、平成30年度は今後、女性のキャリアアップのための研修等を実施していく予定としている。

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

公式ホームページ

URL

<http://www.fukuoka-edu.ac.jp/joseiippanjigyouunushikoudoukeikaku>

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の割合又は人数	15%以上	13.2%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

平成29年度は、休暇等制度をより利用しやすいものとするため、国家公務員とのバランスを保ちつつ、法定を上回る制度を導入するため、「子の看護休暇」の子の範囲を拡大し、子の就学時期を基準として休暇を付与すること、就業規程の改正と周知を行い、家庭生活との調和の実現に対する支援を行っている。さらに、女性管理職比率の15%以上を目指すため、女性事務職員を対象に「女性事務職員のキャリアアップについて」をテーマとして、女性管理職と意見交換を行うことによりキャリア意識の向上を目的とした懇談会を開催し、管理職を含めた意識改革を図った。

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

特になし。

大学名	九州大学				
学長名	久保 千春				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	13.5 %	総教員数	2401 名中	女性教員数	323 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:  
女性研究者の活躍促進につながる環境整備や女性研究者比率の増加などの実績を基盤として、意思決定過程へのさらなる女性の参画を推進するとともに、若手研究者、外国人研究者の積極的登用を行い研究人材のダイバーシティを一層高める。

中期計画:  
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30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、研究助成金、外部資金の獲得支援などを行う「研究活動基礎支援制度」等の学内支援制度を活用し支援を行う。

現状に対する課題

女性教員の採用は増えている一方で、他大学・他研究機関への昇任による転出も増加しており、女性教員全体の比率はここ数年増加傾向は抑えられているが、教授・准教授の上位職の人数は着実に増加している。

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

大学ホームページに掲載

URL

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性の割合又は人数	15%以上にする	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) 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	66%増加(6人→10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29年度中に実施した取り組みを記入してください

女性研究者の積極的な採用と教授及び管理職への登用に向けた意識啓発のため、部局長懇談会で「無意識のバイアスを知っていますか？」のリーフレットを紹介し、啓発に努めた。また、部局長等を対象としたダイバーシティ推進トップセミナーを開催した。さらに女性研究者の採用・上位職への登用を進める上で、男女比率の現状認識を促すため、部局・分野別の女性の活躍状況を可視化するための「女性活躍総合評価」を実施し、男女共同参画推進委員会にて分析結果を報告した。

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

・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。 <http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/active/index.php> )

大学名	九州工業大学				
学長名	尾家 祐二				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	8.2 %	総教員数	353 名中	女性教員数	29 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。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

①「男女共同参画推進会議」の開催 ②女性教員採用におけるポジティブ・アクション(女性限定公募)の実施 ③女性教員の上位職への登用の検討・実施 ④在宅勤務制度の改定、土・日入試時の臨時保育所開設、夏期学童保育実施 ⑤ラフイベント中の女性教員への研究支援員の配置の実施、研究カセナーの開催 ⑥女性職員対象のキャリアアップ研修会の開催 ⑦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、⑧工学女子シンポジウム(対象:女子中高生・学生・院生)の開催 ⑨明専女子キャリア・ネットワーク構築の検討 ⑩「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」の事業推進

現状に対する課題

女性教員比率上昇・女性教員数増加対策、女性教員の上位職登用、女性職員のキャリアアップ、管理職登用

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

<http://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/success-of-women.html>  
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1312>

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の割合又は人数			
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	10.0%	8.3%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1) 事務職員における管理職(課長相当職)に占める女性比率	20.0%	15.4%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員限定公募の実施、女性教員の上位職への積極登用  
・「男女共同参画推進会議」の新設と開催  
・女性研究者リーダー育成のためのセミナーの開催、「執行部向けトップセミナー」の開催  
・女性職員に対するキャリアアップ研修会の開催、及び、執行部(学長・理事)との懇談

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

役員及び管理職に占める女性の割合を14%程度

大学名	佐賀大学				
学長名	宮崎 耕治				
平成30年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	総教員数	685 名中	女性教員数	124 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、階級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30年度に実施(実施予定)の取組

ダイバーシティ推進室の各部門において作成する今年度の事業計画に基づき実施する。  
・平成29年度の部局別の若手・女性・外国人教員の採用割合・現状の割合、および目標値についてダイバーシティ推進会議で報告し、教員公募時のポジティブアクションを徹底する。  
・若手・女性研究者を継続的に育成・支援する取組として、英語論文の校閲に係る経費を支援する。  
・ライフイベント(妊娠出産・育児・介護)期の研究者に対し、研究補助員の雇用経費を支援する。  
・センター試験時に、一時預かり保育室を開設し派遣するシッター費用を負担する。  
・女性研究者裾野拡大を目的とし、中高生への出張講座、保護者対象セミナーを行う。  
・学内の意識改革へ向けたダイバーシティ推進啓発セミナーを行う。

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
○	管理職に占める女性の割合又は人数	15%以上	15.9%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください

管理職登用の際に、女性を優先して登用した。  
管理職候補となる職員を、自治体等が実施する女性のキャリアアップセミナーに積極的に参加させた。



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

大学名 長崎大学

学長名 河野 茂

平成30年5月1日現在の女性教員比率 20.5 % 総教員数 1164 名中 女性教員数 239 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おこない、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進、育児休業からの円滑な復帰策の構築等、研究力向上につながる研究環境を整備する。  
 介護コンシェルジュを中心に、関連機関・介護施設・地域包括支援センター等と連携し、介護者の孤立を防ぐための交流の場を設けると共に、介護者の心身の支えとなるボランティア人材を育てるなど、仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。介護コンシェルジュは学内では介護者・介護リスクリスク者に個別対応を行う。  
 女性教員を積極的に採用し、在籍率23%を達成する。また、ダイバーシティマネジメント(多様な人材を生かす職場環境の管理運営)を推進することにより、役員及び管理職における女性教職員の在職率をそれぞれ10%以上にする。

上記のうち、平成30年度に実施(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目指した働き方の見直しを行い、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進、育児休業からの円滑な復帰策の構築等、研究力向上につながる研究環境を整備する。介護コンシェルジュを中心に、関連機関・介護施設・地域包括支援センターと連携し、介護者の孤立を防ぐための交流の場を設けると共に、介護者の心身の支えとなるボランティア人材を育てるなど、仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。

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.odinagasaki-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 type="radio"/>	管理職に占める女性の割合又は人数	10%以上	9.3%
<input type="radio"/>	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	23%以上	20.6%
	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	21.1%
<input 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人以上	2人
<input 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	13.0%

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29年度中に実施した取り組みを記入してください

学部横断的に働き方見直しプログラムを実施するとともに、ライフイベントサポートとしてコンサルティング、研究支援員配置、学童保育を実施した。各キャンパスに相談窓口を開設し、介護に関する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回実施した。女性リーダー育成プログラム、働き方見直しプログラム、ライフイベントサポートプログラムを実施し、女性教員の両立支援から登用まで、段階的にサポートを行ない女性教員増加に向け、各部署への働きかけを行った。

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30年5月1日現在の女性教員比率 16.4 % 総教員数 876 名中 女性教員数 144 名

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

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組  
 (1)女性教員の教育・研究・運営への積極的参画を実現するため、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策定したアクションプログラム及びその実現のために作成した工程表に基づいて活動し、その実施状況を検証し、計画の達成に向けた検討を行う。  
 また、平成30年5月1日現在の女性教員比率を調査して、その結果を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、女性研究者を支援するための改善を促す。  
 (2)多様な人材、特に女性の活躍を促進するために、第二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運営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)の女性教職員比率について調査、報告等を行い、その結果をもとに学内の意識醸成を図る研修等を行う。

現状に対する課題  
 本学の方針として、現在、後任補充も含め、教員の採用が抑制されているため、女性教員の増加策としてのパフファリングによる女性教員の養成・支援制度も、デュアルトラック教員として採用された女性に対する研究支援という形に運用方法を改めている。今後は、研究補助者雇用事業の実施や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力を入れ、女性教員にとってより働きやすい職場環境の整備を行う必要がある。

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  
 URL  
[http://gender.kumamoto-u.ac.jp/link\\_data/plan/josei-plan.html](http://gender.kumamoto-u.ac.jp/link_data/plan/josei-plan.html)

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
管理職に占める女性の割合又は人数		
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	17.0%	16.5%
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29年度中に実施した取り組みを記入してください

部局ごとの女性教員在籍割合を算出し、全学会議で公表し、各部局の現状を認識させた上で女性教員の積極的な採用を促した。

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

第3期中期目標・中期計画期間に、女性教員の割合をおおむね18%に増加させる。  
第3期中期目標・中期計画期間に、女性管理職の割合をおおむね17%に増加させる。

大学名 大分大学

学長名 北野 正剛

平成30年5月1日現在の女性教員比率 20.3 % 総教員数 627 名中 女性教員数 127 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(実施予定)の取組

(中期目標)  
ダイバーシティ社会を実現する大学運営を進め、女性教職員の活躍推進に取り組む。  
(中期計画)  
・女性教員採用枠の確保、子育てや介護支援によるワーク・ライフ・バランスの実現等研究活動のサポートを通じ、平成24年度に本学独自に策定した「女性研究者在籍割合20%達成計画」(平成25年度～平成34年度)を達成するために、平成30年度までに女性研究者在籍割合が19%を超えるよう計画を実施する。  
・役員、管理職の交代時において積極的な女性登用を行うことにより、理事等の役員に占める女性比率を12.5%以上、管理職に占める女性比率を14.6%以上とする。

上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組

- ・子育て、介護中の研究者に研究サポーター(研究支援者)を配置する。
- ・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を実施する。
- ・学長裁量経費による重点領域研究支援として女性研究者支援枠を設定し、研究費を配分する。
- ・部局長裁量経費の一部について、女性教員比率等のインセンティブを付与した配分を行う。

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  
<http://www.fab.oita-u.ac.jp/topics-event/detail.php?14592194663484>

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の割合又は人数	15%以上	20.0%
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%以上	21.2%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)		
○ その他(1)	教授職に占める女性の割合	17%以上 13.5%
○ その他(2)	男性の育児休業取得率者	10%以上 8人
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29年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・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日付で行った。
- ・女性管理職比率向上のため、女性職員を対象とした「キャリアアップ研修」を実施した。
- ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業(平成29年度～平成34年度)の推進により、女性リーダーの育成に努める。

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

- ・女性大学院生割合30%以上
- ・理工系女子学生の割合 前年度以上
- ・指導的役割にある女性の割合 役員12.5%以上
- ・週労働時間60時間の割合 5%以下

大学名 宮崎大学

学長名 池ノ上 克

平成30年5月1日現在の女性教員比率 19.0 % 総教員数 736 名中 女性教員数 140 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30年度に実施(実施予定)の取組

- ①「女性教員比率向上および上位職登用へ向けたガイドライン」に基づき、宮崎大学型女性教員育成プログラム(暫定版)を策定し、上位職及び役員等管理的立場を担うことができる女性教員数の増加に取り組む。
- ②事務系管理職の女性比率のさらなる増加を目指し、女性職員の事務系管理職昇進を阻む要因を除外する取組の実施状況及び成果を検証し、女性職員が、その活力を活かすステップアップできる仕組みの構築に取り組む。

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			
大学HPに掲載している			
URL			
http://www.miyazaki-u.ac.jp/guide/joseikatsuyaku0405.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
管理職に占める女性の割合又は人数			
○	教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	20%以上	19.5%
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1) 事務系管理職の女性比率	12%以上	17.5%
	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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
自然科学系分野における女性教授が少ない状況を踏まえて、平成28年6月に作成した「女性教員の上位職への登用のためのポジティブアクション」に基づき、平成30年3月1日付で農学部獣医学科に教授1名を登用した。 また、事務系管理職の女性比率向上に向けワーキンググループを設置し、平成30年3月開催の男女共同参画シンポジウムにて、キャリア形成のためには管理職との定期的な意見交換、人事制度の勉強会、キャリア形成研修の実施が必要といった具体的な施策を報告した。			
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			
特になし			

大学名	鹿児島大学		
学長名	前田 芳實		
平成30年5月1日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	1153 名中 女性教員数 217 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>・中期目標:【A25】若手・女性・外国人の増員を主とした優秀な教職員の確保・育成を通じ、教育研究を活性化する。</li> <li>・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。</li> </ul>			
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組			
・相談体制や保育支援を拡充することにより、構成員のキャリア継続を図るとともに、研究力向上セミナーや研究者交流会を開催し、女性研究者のキャリアアップや次世代育成につながる取組を推進する。			
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			
https://www.kagoshima-u.ac.jp/atsuhime/businessowner-actionplan.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の割合又は人数	15%以上	14.5%(H30.7.1現在)
教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)			
女性教員(教育職)の採用割合(採用率)			
○	その他(1) 教育職(研究職を含む)に占める女性割合	20%以上	20.1%(H30.7.1現在)
○	その他(2) 教育職(研究職を含む)採用者に占める女性割合	30%以上	25.0%(H30.7.1現在)
○	その他(3) 役員に占める女性割合	20%以上	11.1%(H30.7.1現在)
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29年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・ライフイベント期や疾病治療期の労働者への支援拡充を行った。</li> <li>・女性リーダー育成セミナーを実施した。</li> </ul>			
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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究者増に向けたポジティブアクションの推進</li> </ul> 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30年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	63 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			
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30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づくりと、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に推進する。 ②育児休業者への学内情報を提供するためにイントラネット利用の再検討を行う。			
現状に対する課題			
イントラ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		
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の割合又は人数		
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)		
○ 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29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30年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	861 名中	女性教員数	154 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>・研究実施体制等に関する目標を達成するための措置</p> <p>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。</p> <p>・人事に関する計画(人材育成方針)</p> <p>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。</p>					
上記のうち、平成30年度に実施(実施予定)の取組					
<p>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。</p> <p>また、女性研究者だけでなく、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している。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。</p>					
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の割合又は人数	18.0%			13.4%	
○ 教員(教育職)に占める女性の割合(在職率)	18.1%			17.9%	
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29年度中に実施した取り組みを記入してください					
<p>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。</p> <p>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な女性リーダー養成のためのリーダーシップ研修を実施。</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					

**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)

女性教員を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)
教員公募要領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、明記していること。	(北海道教育大学)
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おおむね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)、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おり、平成28年度と比べ、約4%減少した。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、年休取得率の向上を図っている。	(小樽商科大学)
平成26年3月に育児休業相談窓口を設置し、育児休業等の経験がある教職員5名を育児休業相談員として配置し、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ている。相談件数は毎年増加しており、育児休業取得者も毎年、複数名いる状況となっている。	(帯広畜産大学)
復職・子育て・介護支援センター(通称:二輪草センター)で行っている事業の中でも、相談窓口及び病児・病後児保育室は好評で職員の利用実績が多い。	(旭川医科大学)
選考時の候補者の教育、研究、地域貢献等の業績及び人物評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用することを基本とするとともに、女性教員への支援制度を周知することにより、平成29年度に今後助教に転換予定の特任助教として2名の研究者の雇用を行うことができた。	(北見工業大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用(【事項2(1)】) ○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(【事項4(1)】)	(弘前大学)
1.女性研究者の採用・登用等に関する無意識のバイアスの影響軽減の取り組み 教員人事選考における無意識のバイアスを認識し、その影響を軽減するためのガイド「ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために」を作成・学内共有するとともに、「ダイバーシティ・オブザーバーによるレポート制度」を実施している。 2.One-Up公募制度 岩手大学独自の取組として、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「One-Up公募制度」を実施している。今後この制度の適用を、テニュアトラック教員へも拡大していく(ウーマンテニュアOne-Up)。 3.女性限定公募と女性研究者定着・採用促進ポジティブ・アクション経費制度 特に女性比率が低い分野で「女性限定公募」を実施し、「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、限定公募で女性教員の採用に至った学部にて、女性研究者が働きやすい環境構築に必要な経費「女性研究者定着・採用促進ポジティブ・アクション経費」を配分している。	(岩手大学)
・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(特特色型)「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の実施 ・「東北大学女性教員採用促進事業」の実施 ・TUMUG支援事業(研究支援委員、ベビーシッター利用料補助、スタートアップ研究費、研究スキルアップ経費等の支援)の実施	(東北大学)
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・病児保育室に加え、地元銀行と企業主導型保育所に関する連携協定を締結した。 ・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されてきた。	(山形大学)
・女性教員の積極的雇用支援事業である「女性教員(教授・准教授)増加のための加速プログラム」等の取組により、女性教授が増加した。(平成29年度:86名→平成30年度:100名) ・ライフイベントと研究活動の両立支援事業である「研究者サポート委員配置助成」を平成29年度も実施した。(平成28年度:36名→平成29年度:79名) ・男女共同参画にかかる加速的取組が評価され、平成29年度「東京都女性活躍推進大賞 優秀賞(教育分野)」を受賞した。	(東京大学)
本学と隣接する順天堂大学および女性研究者が活躍している株式会社ニッピと連携し、女性研究者の研究力強化事業を行っている。この事業は、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」の助成を受けて実施しており、女性研究者の研究力強化の他、リーダーシップ向上、育児・介護と研究の両立、産学連携、若手研究者キャリアパスの支援を行うものである。 この事業の実施により、女性研究者の研究力向上や上位職登用に對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 ・女性研究者の国際学会での発表力強化に向けたセミナーの実施 ・病児・病後児保育、夜間・休日保育等への支援 ・ライフイベントを有する女性研究者に対する研究支援員の配置 ・仕事と介護の両立に向けた入門セミナーの実施	(東京外国語大学)
子どもの看護休暇の取得対象者を、小学校6年生までの子どもがいる人とし、対象範囲を拡大した。	(東京学芸大学)
女性研究者に対する研究継続支援制度として、出産育児期の女性研究者に対する研究支援員の配置を平成18年より継続実施しており、大きな効果を発揮している。例えば、本学で8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ことである。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夏に開催している。卒業生を講師に招き、海洋工学分野の専門職として活躍するOG中心にロールモデルの提示を行っている。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、特に、女性比率が低い、工学分野への次世代育成に効果を上げている。	(東京海洋大学)
本学では4代継続(2001年～)して学長は女性が就任している。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) ライフイベントに伴い研究時間が確保できない研究者に研究支援員を配置したことにより、研究成果の向上や外部資金の獲得増が図れた。	(電気通信大学)

<p>1. 育児支援基金の継続実施          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、短期間に成果の得る支援となった。</p> <p>2. 研究支援推進員制度の継続実施          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。</p>	(一橋大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・採用人事におけるポジティブ・アクションの実施</li> <li>・女性限定教員公募の実施</li> </ul>	(茨城大学)
<p>女性研究者のネットワークを組織化し、ネットワークを活用したPBL型ワークショップ等の取組を実施したことで、女性管理職育成や両立環境整備等の課題に対して継続的な議論と執行部への提案という成果へとつながることができた。</p> <p>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。</p>	(筑波大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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と明記し女性研究者が少ない理工学分野において、積極的に女性限定公募を実施し、特に、准教授以上の採用に対しては、スタートアップ経費として100万円を確保、採用した部門に対しても環境整備等に利用できる経費20万円を配分(准教授1名助教2名採用実績をあげた)</li> <li>・女性研究者の共同研究を促進するためのプロジェクトリーダー助成を新たに実施</li> <li>・育児・介護に携わる研究者25名に研究活動支援者を配置(男性・学術振興会特別研究員含む)</li> <li>・医学系女性研究者の上位職の採用を目的として、医学系独自の男女共同参画推進委員会を設置(意識啓発・情報発信・人材の発掘等を行う)</li> <li>・教職員が育児や介護等について相談できる両立支援アドバイザーを配置し、3キャンパスの巡回相談を継続実施(週3日勤務・相談件数261件)し、相談件数は1.4倍を記録。交流の拠点となる「まゆだま広場」を各キャンパスに設置(相談室・休憩室・マタニティコーナーを兼ねる)</li> </ul>	(群馬大学)
<p>毎年実施している男女共同参画講演会や、ライフイベント中の教職員への研究支援制度等を引き続き実施したことにより、教職員の男女共同参画への意識啓発が進んだ。さらに、理工学研究科において、理系教員を増やすために、ポジティブアクションを導入したことにより、女性教員数の増加につながった。また女性研究者ネットワークを立ち上げたことにより、埼玉県域の女性研究者・技術者活躍推進のための基盤が整備された。</p>	(埼玉大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度に導入した女性研究者昇任システム（在籍比率の低い女性准教授以上の採用・養成を促進するために、年俸制に係る業績値基準等を活用し、助教、講師、准教授でその評価が最上位者について昇任人事を検討し、学長が決定する取組を導入する。）により、平成29年度には2名（薬学系 助教→講師、理学系 助教→准教授）を昇任した。</li> <li>・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。</li> <li>・ジェンダー研究に関連する複数の授業科目を継続的に開講し、専攻分野を超えて多くの学生が履修した。</li> <li>・教育学部両立支援室にて作成した冊子「産前産後の休暇および育児休業に関する諸手続きについて」を、妊娠出産を控えた教職員へ配付した。（別添資料）</li> <li>・学内において授乳等に使用できる「マタニティコーナー」や「両立支援室」をHP等で周知し、教職員および学生が利用した。</li> </ul>	(千葉大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性リーダー養成やハラスメント防止等をテーマとしたセミナーの開催及びニュースレターの定期発行を通じた学内外の男女共同参画意識の醸成</li> <li>・ワールドカフェ形式の管理職FDを通じた意識啓発及び意識の共有化</li> <li>・各部局における男女共同参画推進計画の策定及び全学委員会での実行状況の定期報告を通じた男女共同参画推進の可視化</li> <li>・学長・各理事を輪番に招聘した教員との懇談会開催による学内ニーズの共有</li> <li>・ライフイベント期にある教員への支援員の配置制度、ライフイベントからの復帰支援制度などによる研究成果の向上</li> </ul>	(新潟大学)
<p>ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進として、定時退勤日には、管理職による職場巡回を実施し、退勤を促している。また、ゆう活の導入により、家事・育児の時間の確保等、私生活の充実にも寄与する取組を行っている。</p>	(長岡技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成26年10月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」のマネジメントにより、女性教員の採用・昇進推進施策が進んでいる。</li> <li>・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、着実に上位職への女性登用が進んでいる。</li> </ul>	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● シンポジウム開催・・・シンポジウムを毎年開催し、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))連携機関など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っている。</li> </ul>	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフイベント期間中にある職員が気軽に学内制度や公的制度の間合せができる窓口として「育児・介護コンシェルジュ」を設置している。</li> <li>・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。</li> <li>・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）が養育する病児治療中又は病児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。</li> <li>・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。</li> </ul>	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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29年度は6校延べ17回の授業を行い、延べ1,177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。</li> <li>・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。</li> </ul>	(岐阜大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・研究支援員制度の運用要件を緩和することにより、研究支援員を配置した教員の研究の進捗と効率化、ワークライフバランスの推進に寄与している</li> </ul>	(静岡大学)
<p>出産・育児・その他の事情により休職中の女性医師に対し、女性医師支援センターにて復職プログラムの作成、キャリア形成についての情報提供や相談。</p>	(浜松医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学長、役員、全部局長を対象に、男女共同参画・ワークライフバランス推進を目的とする意識啓発セミナー「トップセミナー」を開催し、ポジティブアクションの実施を支える意識醸成に効果を上げている。</li> <li>・専門的なスキルを有しながらも第一線から退いている女性卒業生を活用する、OG人材バンクi-netを開設し、育児・介護に携わる研究者に研究支援員を配置している。</li> <li>・意欲のある若手女性研究者を学内公募により選考し、研究促進インセンティブを付与している。対象者は、学会発表や国際ジャーナルへの投稿で着実に研究成果を上げている。</li> </ul>	(名古屋工業大学)
<p>○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。平成30年度は新規に総長管理定員枠の1名増が承認された。          ・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員費について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。</p>	(名古屋大学)

女性限定・優先公募による女性教員の増員、男性職員の育児休業意識啓発による取得の向上。	(豊橋技術科学大学)
・学長及び各学部長・研究科長に引き続き、平成29年11月に石垣三重県男女共同参画センター所長立会いの下、理事、副学長らによるイクボス宣言を行い、引き続き、石垣氏による「新時代のリーダー イクボス」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を念頭に募集した結果、7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29年度は7人の男性育児休業取得者があった。	(三重大学) (滋賀大学)
男性が半年以上の育児休業を取得している。 ・平成28年11月から「女性医師支援のためのスキルズアッププログラム」を設置し、離職した女性医師の医療現場への速やかな復帰を支援している。受入れ女性医師には、医療現場を離れている理由・期間を問わず、滋賀県のみならず近隣の府県からの女性医師も対象とする。勤務時間は、月24時間以内とし、必要に応じて本学保育所「あゆっこ」の利用が可能。プログラム終了後、希望があれば、病院(本学附属病院を含む)への勤務を支援する。	(滋賀医科大学)
・育児や介護に携わる研究者を支援するための研究・実験補助者を雇用する経費の支援 ・学内の優秀な若手女性研究者を表彰する顕彰制度(京都大学たちばな賞)の実施 ・待機乳児保育施設、病児保育施設の設置	(京都大学)
【研究支援員制度】 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する本制度を継続実施している。研究の継続、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意見交換を行い、キャリア形成やスキルアップに生かしている。女子学生在籍率は学部で26.8%、大学院博士後期課程では34.7%と、工系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の、総長裁量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 ・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、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)
育児・介護に携わる女性研究者への研究支援員の配置を拡大し、研究効率の向上に資する取組となっている。 ・女性限定公募によって女性を採用した部局に対し、インセンティブ経費を支援する(平成29年度:1部局実施) ・女子中高生に理系進学を促すためのセミナーを近畿圏の他大学とともに開催(平成29年度:2回開催、延べ110名参加) ・女子高校生に理系進学を促すためのオープンキャンパスの開催(平成29年度:3回開催、延べ199名参加) ・連携型共同研究P1制度の実施(平成29年度:3名) ・常勤パート研究職制度(平成29年度:2名)	(大阪教育大学) (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」について利用者のニーズに沿った改善を行った。具体的には、平成29年度から共助サポーターによる手厚い支援を行う「ならっこコース」と、利用頻度が少ない方が気軽に利用できる「プチならっこコース」を利用者が選択できるようにした。その結果、システムへの依頼件数、実施件数ともに前年度より増加した。	(奈良女子大学)
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。 ・女性教員比率向上を目的とした本学独自のウーマン・テュア・トラック(WTT)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、研究支援員の配置、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ための復職助成金制度の構築等により、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。	(鳥取大学) (岡山大学)
学内保育園の整備、病後児保育料補助事業、研究支援員制度などによる就業環境の整備が、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに成果を上げている。	(広島大学)
HP「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、併せて、医療人育成センター男女共同参画支援部門に医療人キャリア支援室を組織し、医師・看護師・薬剤師等の多職種の相談員を配置し、相談体制の整備し、多数の相談対応を行った。さらに、キャリア支援に関するセミナーの定期開催や各種情報提供のためのニュースレターの発行により意識啓発と広報活動を行い、キャンパス全体のキャリア形成・継続支援に対する意識を高めるように努めている。 女性限定の教員公募を実施し、平成29年4月1日付けで女性教員3名を採用した。	(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、連携メンター制度、女性研究者の増加等の取組を効果的かつ強力的に推進する四国地区全体のネットワークが構築できた。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)
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。また、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が学べることができ、さらに、課題となっている認知症サポートについて具体的な学びを行うことができて、地域からの参加者を含め、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・29年度で学長裁量ポイントにより女性教員3人を採用。また、平成29年度には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予定。平成30年度も計2人の女性限定採用を予定。 「女性後継者テュアトラック制」を活用した教員人事の国際公募を行った結果、特任助教(テュアトラック教員)を採用した。女性限定公募の初めての実績となった。本学で女性研究者比率が少ない理学部門での採用であった。	(愛媛大学) (高知大学)
平成28年度は男女共同参画推進部において、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、今後の方向性を明確にした。平成29年度は国家公務員とのバランスを保ちつつ、法定を上回る制度を導入するため、「子の看護休暇」の子の範囲を拡大し、子の就学時期を基準として休暇を付与することとし、就業規程の改正と周知を行い、家庭生活との調和の実現に対する支援を行っている。子の看護休暇の取得状況を調査し、範囲の拡大前と比べ、子の看護休暇の取得件数は増加していたという結果を得た。	(福岡教育大学)
本学は女性研究者の増加策及び研究力向上に関し、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。女性の教職員がより活躍できる環境を整備するために、周囲の男性教職員の意識啓発も重要であり、男女共同参画推進室が発行しているニュースレターで男性教職員の育児体験記等を連載し、また13名の男女の教職員の仕事と生活を調和させる体験記をつづった冊子を発行して啓発に努めた。さらに男女別の論文業績分析を実施し、本学が実施してきた「女性枠」で採用された教員の業績が非常に高いことをデータとして示し、大学執行部を始め意識改革をもたらすとともに、他大学関係者にも大きなインパクトを与えた。	(九州大学)
・学長をリーダーとする「男女共同参画推進会議」を新設し、女性教員数・比率を常にモニターしつつ対応策について協議できる体制を整えた。 ・上記をもとに、ポジティブ・アクションとして、工学系における女性限定公募を3件、実施した。 ・平成28年度に制定した「在宅勤務制度」は、全国の国立大学中で数例の実施であるが、その中で本学の利用者数は多く、平成29年度の改定により、さらに利用者が増加している。本学の実施に関する九州内での知名度は上がっており、近隣大学からの問い合わせ、情報収集も増えている。	(九州工業大学)
平成29年6月に新設されたダイバーシティ推進室を中心に、「佐賀大学ダイバーシティに係る実態調査」を実施した。その結果をダイバーシティ推進室関連との会議等で逐次報告を行うことで、現状把握及び準備方針策定に役立っている。また、ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックを作成し、情報参照が大変容易となり制度活用促進につながった。更には教育学部・医学部・理工学部・農学部の女性教員(研究者)を詳細に紹介したロールモデル集「リケジョノミライ」を発行し、大学生や高校生に配布することで次世代のみならず優秀な女性研究者を学内で紹介することができた。	(佐賀大学)

<p>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。</p>	(長崎大学)
<p>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。</p> <p>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。</p>	(熊本大学)
<p>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（理工学部初の女性教授就任）。</p> <p>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女性研究者在籍割合20%達成のため部局ごとの取組の聞き取り調査の実施③女性教員・研究者を採用した部局等に対する部局長裁量経費傾斜配分実施。</p> <p>3. 就業環境の整備・充実として、①研究サポーター事業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育児支援制度等を実施。</p> <p>4. 意識改革のための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③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。</p>	(大分大学)
<p>○事務職員キャリア形成に関するワーキンググループの設置</p> <p>平成28年度に実施したアンケート調査結果をもとに事務系管理職者における女性比率を向上させるための方策や大学職員としてのキャリア形成のあり方等について検討することを目的に、ワーキンググループを設置した。同ワーキンググループは係長級以下の事務系女性職員9名から構成され、複数回の協議を重ね、事務職員のキャリア支援等に対する提言をまとめた。提言は、平成30年3月に開催された「宮崎大学男女共同参画シンポジウム」で発表され、好評を得るとともに、平成30年度以降の事務職員キャリア研修の見直し等の参考とすることとなった。</p>	(宮崎大学)
<p>・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。さらに、鹿児島県女性活躍推進宣言企業への登録及びイクボス宣言の実施により、全学的な意識醸成に繋がった。</p>	(鹿児島大学)
<p>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。</p> <p>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。</p>	(琉球大学)



E. 各保育施設・設備等の具体的な状況(※原則として大学からの報告をそのまま掲載)

【北海道大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名	子どもの園保育園								認可		
設置者	国立大学法人北海道大学										
運営者	国立大学法人北海道大学										
設立年/認可年	設立	2005年			認可	平成			2005年		
施設	敷地	1639 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	490 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)	60 人								認可のため、保育希望児童者数は不明		
保育希望児童数	-										
保育児童数(現員)	59 人										
対象年齢範囲	0歳 ~		5歳								
職員数(人)	園長	1 保育者			10			保育士パート	1		
	主任	1 栄養師(調理師)			1			その他	1		
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 7時 00分まで						
	土曜	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 7時 00分まで						
大学等からの援助	人件費			内訳							
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者	教職員										
	学生										
	一般										
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名	北海道大学保育所ともに								無認可		
設置者	国立大学法人北海道大学										
運営者	NPO法人子育て支援ワーカーズともに										
設立年/認可年	設立	2010年			認可	年					
施設	敷地	2247 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	473 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)	60 人								早期保育(延長保育) AM7:00-AM8:00		
保育希望児童数	35 人										
保育児童数(現員)	60 人										
対象年齢範囲	0歳 ~		5歳								
職員数(人)	園長	1 保育者			9			保育士パート	3		
	主任	1 栄養師(調理師)			5			その他	4		
保育時間	平日	AM 8時 00分 ~			PM 7時 00分						
		延長			PM 10時 00分まで						
	土曜	AM 時 分 ~			PM 時 分						
		土曜延長なし			延長 PM 時 分まで						
大学等からの援助	人件費			内訳							
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他	援助あり		内容		運営業務委託費					
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者	教職員										
	学生										
	その他 本学において研究に従事している者										
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		北大病院保育園ポプラ						無認可			
設置者		北海道大学病院									
運営者		株式会社プライムツーワン									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	1432㎡		土地無償貸与							
	建坪	231㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		35人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)		園長	1		保育者	8		8	保育士パート	2	
		主任	0		栄養師(調理師)	0		0	その他	0	
保育時間	平日	AM 0時		00分～		AM 0時		00分		24時間365日保育	
				延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		AM 0時		00分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【旭川医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		大学の森「みどりの保育園」						無認可			
設置者		旭川医科大学									
運営者		旭川医科大学(保育業務は外部委託)									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	1900㎡									
	建坪	294㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		38人									
保育希望児童数		5人									
保育児童数(現員)		24人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	2			保育士パート	3	
		主任	1		栄養師(調理師)	0		0	その他	0	
保育時間	平日	AM 0時		00分～		AM 0時		00分			
				延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		AM 0時		00分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		業務費用の一部として				
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

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

【弘前大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		弘前大学保育園						無認可			
設置者		国立大学法人弘前大学									
運営者		国立大学法人弘前大学									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	502㎡								その他内訳: 安静室 相談・応接室 沐浴洗濯室	
	建坪	335㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		20人									
保育児童数(現員)		40人									
対象年齢範囲		0歳～5歳									
職員数(人)		園長	1	保育者	12	保育士パート	7			園長は病院	
		主任	0	栄養師(調理師)	2	その他	0				
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分							
		延長 PM 7時 30分まで									
	土曜	AM 7時 30分～		PM 6時 30分							
		延長 PM 7時 30分まで									
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		委託費					
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生 その他 園長が適当と認めた者									
その他の特記事項											

【岩手大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		岩手大学・岩手銀行保育所								無認可	
設置者		岩手大学									
運営者		岩手大学男女共同参画推進室副室長を委員長とする岩手大学・岩手銀行保育所管理運営委員会									
設立年/認可年		設立	2018 年			認可	年				
施設	敷地	762.55 m <sup>2</sup>								職員室・事務室及び調理室・給食室は共有	
	建坪	149.06 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	1	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		12 人									
保育希望児童数		15 人									
保育児童数(現員)		11 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳								生後54日から対象	
職員数(人)		園長	1 保育者			6	保育士パート			1	
		主任	0 栄養師(調理師)			1	その他			1	
保育時間	平日	AM 7 時 30 分 ~			PM 6 時 30 分			延長保育はなし			
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで			
	土曜	AM 7 時 30 分 ~			PM 6 時 30 分						
土曜延長なし			延長			PM 時 分まで					
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項		提携企業(岩手銀行)の役職員 岩手大学・岩手銀行保育所管理運営委員会のメンバーに、共同利用者である岩手銀行にも加わってもらい、入園見選考や運営方針等を相談しながら、運営を行っている。									

【東北大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		東北大学川内けやき保育園								無認可	
設置者		国立大学法人東北大学									
運営者		国立大学法人東北大学川内けやき保育園及び青葉山みどり保育園運営会議									
設立年/認可年		設立	2005 年			認可	年				
施設	敷地	1915.55 m <sup>2</sup>								その他は 医務室・読書コーナー	
	建坪	245.16 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30 人									
保育希望児童数		8 人									
保育児童数(現員)		27 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳 0歳からの場合産休明けから								就学前児童	
職員数(人)		園長	0 保育者			4	保育士パート			6	
		主任	1 栄養師(調理師)			1	その他			0	
保育時間	平日	AM 8 時 00 分 ~			PM 7 時 00 分						
		延長			PM 8 時 00 分まで						
	土曜	AM 8 時 00 分 ~			PM 7 時 00 分						
土曜延長なし			延長			PM 時 分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳			非常勤職員配置		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり			内容			委託費(保育士人件費等)		
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項		学振等									

②		内 容								備 考	
保育施設名		青葉山みどり保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東北大学									
運営者		国立大学法人東北大学川内けやき保育園及び青葉山みどり保育園運営会議									
設立年/認可年		設立		2018年		認可		年			
施設	敷地	1403 m <sup>2</sup>								保育園は厚生施設の3・4階(屋上園庭)	
	建坪	952.22 m <sup>2</sup>									
	施設等(部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		50人								H30.4入園申込者(みどり第一希望)	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		29人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				就学前児童	
職員数(人)		園長	1	保育者	6	保育士パート		3			
		主任	1	栄養師(調理師)	5	その他		3			
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 7時		00分		平日朝 7:30～8:00も 延長保育を行っている。	
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	PM 8時		00分～		PM 8時		00分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費		内訳						未定 企業主導型保育事業で補てんできない分を援助	
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他								学振等	
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		星の子保育園						無認可			
設置者		東北大学病院長 八重樫伸生									
運営者		東北大学病院									
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年			
施設	敷地	1327 m <sup>2</sup>								その他3の内訳:遊戯室1、医務室1、面談室1	
	建坪	926 m <sup>2</sup>									
	施設等(部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		120人									
保育希望児童数		96人									
保育児童数(現員)		32人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	11	保育士パート		7	その他2の内訳:看護師パート1、事務員1		
		主任	1	栄養師(調理師)	6	その他		2			
保育時間	平日	AM 7時		15分～		PM 6時		15分			
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		15分～		PM 6時		15分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

④		内 容								備 考	
保育施設名		星の子ルーム						無認可			
設置者		国立大学法人東北大学 東北大学病院									
運営者		国立大学法人東北大学									
設立年/認可年		設立	2006年		認可	年					
施設	敷地	76 m <sup>2</sup>									
	建坪	m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		6人								児童数(定員)は1日の受入上限数。保育希望児童数は平成29年度の受入実績数。	
保育希望児童数		387人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～		10歳	0歳からの場合産休明けから					生後6か月から小学4年生まで	
職員数(人)		園長	0	保育者	1	保育士パート		1	その他2名は看護師		
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他		2			
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分		保育時間は平日のみ	
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		全学的基盤経費、寄附金				
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【秋田大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		千秋保育園						無認可			
設置者		秋田大学医学部附属病院									
運営者		一般財団法人丁酉会									
設立年/認可年		設立	1964年		認可	年					
施設	敷地	1130 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	340 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		50人								土曜の延長保育はありません	
保育希望児童数		17人									
保育児童数(現員)		42人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	0	保育者	3	保育士パート		10			
		主任	1	栄養師(調理師)	2	その他		2			
保育時間	平日	AM 7時		45分～		PM 6時		30分		土曜の延長保育はありません	
		平日延長なし		延長		PM 10時		30分まで			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 5時		30分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【山形大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		小白川キャンパス保育所のびのび								無認可	
設置者		山形大学長									
運営者		運営委託									
設立年/認可年		設立	2014年			認可	年				
施設	敷地	565 m <sup>2</sup>									
	建坪	195 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		30 人									
保育希望児童数		24 人									
保育児童数(現員)		14 人									
対象年齢範囲		0歳～ 6歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1	保育者	3	保育士パート	4	園長は理事兼務			
		主任	1	栄養師(調理師)	0	その他	1				
保育時間	平日	AM	7時	30分	～	PM	6時	30分	土曜日は保育をしていない		
					延長	PM	8時	30分			
	分	～	分	～	分	～	分	まで			
	土曜	AM	時			PM	時				
					延長	PM	時		分		
		土曜延長なし					分				
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳					人件費は委託料として支払っている		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		山形大学医学部保育所すくすく								無認可	
設置者		山形大学長									
運営者		運営委託									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	1152 m <sup>2</sup>									
	建坪	232 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		40 人								29年度は定員を満たしており、受入不可のため、申込みを受けなかった。	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		35 人									
対象年齢範囲		0歳～ 6歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1	保育者	6	保育士パート	3				
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他	0				
保育時間	平日	AM	7時	00分	～	AM	7時	00分	24時間保育		
					延長	PM	時	分			
	分	～	分	～	分	～	分	まで			
	土曜	AM	7時	00分	～	AM	7時	00分			
					延長	PM	時	分			
		土曜延長なし					分				
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳					人件費は委託料として支払っている		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考				
保育施設名		山形大学医学部病児保育室						無認可						
設置者		山形大学医学部												
運営者		山形大学医学部												
設立年/認可年		設立	2017年		認可	年								
施設	敷地	m <sup>2</sup>								学部内の建物内に部屋を設置				
	建坪	31 m <sup>2</sup>												
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室	0		
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0			
児童数(定員)		3 人												
保育希望児童数		230 人												
保育児童数(現員)		人												
対象年齢範囲		0歳～		9歳						生後6月～小学校3年				
職員数(人)		園長	0	保育者	2	保育士パート	0	主任	0	栄養師(調理師)	0	その他	0	保育士・看護師
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分						
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで						
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分						
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳									
		光熱水費	援助あり											
		設備	援助あり											
		消耗品	援助あり											
		その他			内容									
		その他			内容									
		その他			内容									
対応保育種別		病児保育												
利用対象者		教職員												
その他の特記事項														

【東京大学】

①		内 容								備 考				
保育施設名		東大本郷けやき保育園						無認可						
設置者		東京大学												
運営者		民間業者に委託												
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年								
施設	敷地	270 m <sup>2</sup>												
	建坪	200 m <sup>2</sup>												
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室	1		
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1			
児童数(定員)		30 人												
保育希望児童数		127 人												
保育児童数(現員)		3 人												
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)		園長	1	保育者	3	保育士パート	0	主任	0	栄養師(調理師)	1	その他	1	その他：看護師 H30.5.1の出勤者を記載
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 7時		00分						
		平日延長なし		延長		PM 9時		00分まで						
	土曜	AM 8時		30分～		PM 7時		00分						
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分						業務委託料及び建物修繕等を含む保育園運営にかかる全ての費用	
		光熱水費	援助あり											
		設備	援助あり											
		消耗品	援助あり											
		その他			内容									
		その他			内容									
対応保育種別														
利用対象者		教職員 学生												
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置												



②		内 容								備 考	
保育施設名		東大白金ひまわり保育園								無認可	
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	271 m <sup>2</sup>									
	建坪	172 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		74人									
保育児童数(現員)		4人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者		1		保育士パート	2	
		主任		0	栄養師(調理師)		1		その他	0	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 7時		00分		平日の延長時間はAM7:30～PM9:00のうち、基本保育時間以外 基本保育A: AM8:00～PM6:00 基本保育B: AM8:30～PM6:30 基本保育C: AM9:00～PM7:00	
				延長		PM 9時		00分まで			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 7時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 7時		分まで			
大学等からの援助		人件費		援助あり	内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費		援助あり							
		設備		援助あり							
		消耗品		援助あり							
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置									

③		内 容								備 考	
保育施設名		東大駒場むくのき保育園								無認可	
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	342 m <sup>2</sup>									
	建坪	212 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		77人									
保育児童数(現員)		11人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者		2		保育士パート	1	
		主任		0	栄養師(調理師)		1		その他	0	
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		平日の延長時間はAM7:30～PM9:00のうち、基本保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本保育B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし	
				延長		PM 9時		00分まで			
	土曜	AM 8時		30分～		PM 7時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 7時		分まで			
大学等からの援助		人件費		援助あり	内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費		援助あり							
		設備		援助あり							
		消耗品		援助あり							
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置									

④		内 容								備 考	
保育施設名		東大柏どんぐり保育園						無認可			
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	2036 m <sup>2</sup>									
	建坪	296 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		52人									
保育児童数(現員)		9人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	6	保育士パート		0	H30.5.1の出勤者を記載		
		主任	1	栄養師(調理師)	1	その他		0			
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 7時		00分		平日の延長時間はAM7:30～PM9:00のうち、基本保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本時間B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし	
				延長		PM 9時		00分まで			
	土曜	AM 8時		30分～		PM 7時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 7時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置									

⑤		内 容								備 考	
保育施設名		東大病院いちよう保育園						無認可			
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	888.9 m <sup>2</sup>									
	建坪	430 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	3	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	5
児童数(定員)		56人									
保育希望児童数		100人									
保育児童数(現員)		38人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	11	保育士パート		4	H30.5.1の出勤者を記載		
		主任	0	栄養師(調理師)	1	その他		1			
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分		平日の延長時間はAM7:00～PM8:00のうち、基本保育時間以外 基本保育I: AM7:30～PM5:30 基本時間II: AM8:00～PM6:00 土曜は延長なし	
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 6時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員 学生								附属病院所属の教職員及び医学系研究科大学院生のみ	
その他の特記事項											

【東京医科歯科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人 東京医科歯科大学 学内保育施設 わくわく保育園						無認可			
設置者		国立大学法人 東京医科歯科大学									
運営者		保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立		1990年		認可		年			
施設	敷地	208㎡									
	建坪	208㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		27人									
保育希望児童数		49人									
保育児童数(現員)		14人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長			1	保育者			2	保育士パート	4
		主任			0	栄養師(調理師)			1	その他	0
保育時間	平日	AM 7時			30分～			PM 6時			00分
					延長			PM 8時			00分まで
	土曜	AM 時			分～			PM 時			分
土曜延長なし			延長			PM 時			分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり				内訳				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他					内容				
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【東京工業大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		てくてく保育園						認可			
設置者		国立大学法人東京工業大学									
運営者		ヒューマンライフケア株式会社									
設立年/認可年		設立		2017年		認可		2017年			
施設	敷地	223㎡									
	建坪	223㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		12人									
保育希望児童数		50人									
保育児童数(現員)		8人									
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長			1	保育者			4	保育士パート	1
		主任			0	栄養師(調理師)			1	その他	2
保育時間	平日	AM 7時			30分～			PM 6時			30分
					延長			PM 7時			30分まで
	土曜	AM 時			分～			PM 時			分
土曜延長なし			延長			PM 時			分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり				内訳		補助金		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり				内容		保育所備品購入・貸与		
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項		一般は大田区地域枠、大学枠は教職員及び学生(利用要件あり)									

【お茶の水女子大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		いずみナーサリー								無認可	認可外保育所	
設置者		国立大学法人 お茶の水女子大学										
運営者		国立大学法人 お茶の水女子大学										
設立年/認可年		設立	2005 年			認可	年					
施設	敷地	175 m <sup>2</sup>										
	建坪	175 m <sup>2</sup>										
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	5	
児童数(定員)		26 人										
保育希望児童数		0 人										
保育児童数(現員)		26 人										
対象年齢範囲		6 歳 ~ 満3 歳										
職員数(人)		園長			1	保育者			3	保育士パート	0	
		主任			1	栄養師(調理師)			0	その他	6	
保育時間	平日	AM 8 時		30 分 ~		PM 5 時		30 分				
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで				
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分まで				
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳				人件費は大学からの直接雇用、光熱水費設備費消耗品費いずれも大学からの直接支出である。			
		光熱水費										
		設備										
		消耗品										
		その他			内容							
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別												
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項												

【電気通信大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		UEC保育園どんぐり								無認可	
設置者		学長 福田 喬									
運営者		株式会社ライクアカデミー									
設立年/認可年		設立	2012 年			認可	年				
施設	敷地	m <sup>2</sup>		土地無償貸与						【敷地面積について】当該保育施設は独立しておらず、大学の一部にあるため算出困難。	
	建坪	103 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		10 人									
保育希望児童数		91 人									
保育児童数(現員)		6 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳									
職員数(人)		園長			1	保育者			0	保育士パート	0
		主任			0	栄養師(調理師)			0	その他	0
保育時間	平日	AM 8 時		00 分 ~		PM 6 時		00 分		土曜日の保育は、行っておりません。	
		延長		PM 7 時		00 分まで					
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		恒常的に保育が必要な場合に対応しており、一時的な保育は対象外。									

【筑波大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所								無認可	
設置者		国立大学法人筑波大学									
運営者		同上									
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年				
施設	敷地	2382㎡								(その他) 保健室、安静室、倉庫、トイレ	
	建坪	880㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	13	
児童数(定員)		110人									
保育希望児童数		130人									
保育児童数(現員)		73人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	10		保育士パート	8		
		主任	1		栄養師(調理師)	0		その他	2		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 9時		30分		日・祝日も開所 AM7:00～7:30も延長時間に含む	
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 9時		30分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳					大学が運営 光熱水費は利用者負担	
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員								学生等は定員に空きがある場合のみ利用可能	
		学生									
		その他		受託研究員等							
その他の特記事項											

【宇都宮大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		宇都宮大学まなびの森保育園								認可	
設置者		社会福祉法人 峰陽会									
運営者		社会福祉法人 峰陽会									
設立年/認可年		設立	2006年			認可	2006年				
施設	敷地	2820㎡		土地無償貸与							
	建坪	940㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		100人								保育希望児童数については、おおよその人数である。	
保育希望児童数		200人									
保育児童数(現員)		134人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	21		保育士パート	2		
		主任	5		栄養師(調理師)	4		その他	2		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 7時		00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり				内容		土地無償貸与		
		その他					内容				
対応保育種別											
		学童保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項		特になし									

【群馬大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		ゆめのご保育園								無認可	
設置者		国立大学法人群馬大学									
運営者		ライクアカデミー(株)									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	384 m <sup>2</sup>									
	建坪	271 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	2	事務室	2
		給食室	0	ホール	2	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		38 人									
保育希望児童数		29 人									
保育児童数(現員)		18 人									
対象年齢範囲		0歳～ 6歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1 保育者			5	保育士パート			7	その他は看護師パート 4名
		主任	0 栄養師(調理師)			0	その他			4	
保育 時間	平日	AM 7時 30分～			PM 8時 00分						平日、土曜ともに延長保育はありません
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで			
	土曜	AM 8時 30分～			PM 6時 00分						
		土曜延長なし			延長			PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳		保育料収入を差し引いた額			
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【埼玉大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		そよかぜ保育室								無認可	さいたま市ナーサリールーム指定
設置者		特定非営利活動法人そよかぜ									
運営者		特定非営利活動法人そよかぜ									
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年				
施設	敷地	1805 m <sup>2</sup>								土地無償貸与	
	建坪	146 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		32 人									
保育希望児童数		50 人									
保育児童数(現員)		30 人									
対象年齢範囲		0歳～ 6歳									
職員数(人)		園長	1 保育者			4	保育士パート			5	
		主任	1 栄養師(調理師)			1	その他			1	
保育 時間	平日	AM 8時 30分～			PM 6時 00分						AM7時30分～AM8時30分の前延長あり 土曜日は通常は閉室
					延長			PM 7時 00分まで			
	土曜	AM 時 分～			PM 時 分						
		土曜延長なし			延長			PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり			内容		建物の無償貸与			
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

【千葉大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		千葉大学やよい保育園								無認可
設置者		国立大学法人千葉大学								
運営者		国立大学法人千葉大学								
設立年/認可年		設立	2006年		認可	年				
施設	敷地	229 m <sup>2</sup>								
	建坪	129 m <sup>2</sup>								
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		20 人								
保育希望児童数		8 人								
保育児童数(現員)		17 人								
対象年齢範囲		0歳 ~ 5歳								
職員数(人)		園長	1		保育者	4		保育士パート	2	
	主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	AM 8時		00分 ~		PM 6時		00分		土曜日は原則開所なし
				延長		PM 10時		00分まで		
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分まで		
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助		人件費			内訳					
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								その他は一時保育のみ受入
		その他								東邦大学, 放射線医学総合研究所職員
その他の特記事項										

②		内 容								備 考
保育施設名		千葉大学医学部附属病院さつき保育園								無認可
設置者		国立大学法人千葉大学医学部附属病院								
運営者		さつき保育園運営委員会								
設立年/認可年		設立	2003年		認可	年				
施設	敷地	1061 m <sup>2</sup>								
	建坪	765 m <sup>2</sup>								
	施設等 (部屋数)	保育室	12	職員室	0	食堂	0	調理室	6	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	2	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		132 人								
保育希望児童数		47 人								
保育児童数(現員)		76 人								
対象年齢範囲		0歳 ~ 6歳 0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)		園長	1		保育者	9		保育士パート	12	
	主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	4		
保育時間	平日	AM 7時		16分 ~		PM 10時		00分		
				延長		AM 7時		15分まで		
	土曜	AM 7時		16分 ~		PM 5時		30分		
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助		人件費			内訳					
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育								
利用対象者		教職員 学生								
その他の特記事項										

【横浜国立大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		森のルーナ保育園						認可			
設置者		社会福祉法人 明真会									
運営者		社会福祉法人 あおい会									
設立年/認可年		設立		2012年		認可		2014年			
施設	敷地	1300㎡		土地無償貸与							
	建坪	631.44㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	2	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		60人								希望児童数不明	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		64人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	10	保育士パート		7			
		主任	0	栄養師(調理師)	1	その他		4			
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 4時		30分			
				延長		PM 8時		00分まで			
土曜	平日	AM 8時		30分～		PM 0時		30分			
				延長		PM 8時		00分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

【新潟大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		新潟大学あゆみ保育園						無認可			
設置者		国立大学法人新潟大学長									
運営者		ライクアカデミー株式会社								設立年は現体制(業務委託)による運営開始年である。	
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年			
施設	敷地	1164㎡		敷地は大学敷地内							
	建坪	465㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	6
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		10人									
保育児童数(現員)		40人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	8	保育士パート		5			
		主任	0	栄養師(調理師)	4	その他		0			
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 10時		00分まで			
土曜	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		大学が全額負担				大学が業務委託契約により運営	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											



【山梨大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		山梨大学どんぐり保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 山梨大学									
運営者		株式会社 アイگران 保育運営部									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	863.457 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	224.1 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		35 人									
保育希望児童数		14 人									
保育児童数(現員)		14 人									
対象年齢範囲		0歳 ~		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長			1	保育者			2	保育士パート	0
		主任			0	栄養師(調理師)			1	その他	2
保育時間	平日	AM 7時		00分 ~		PM 6時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分 ~		PM 6時		00分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託単価契約				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり		内容		電話代、インターネット通信費				
		その他	援助あり		内容		給食費必要な材料費				
		その他	援助あり		内容		事務用品、保育用品				
対応保育種別		病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【信州大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		信州大学おひさま保育園								無認可	
設置者		国立大学法人信州大学									
運営者		信州大学おひさま保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立	2013年			認可	年				
施設	敷地	2486 m <sup>2</sup>									
	建坪	980.6 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	8	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	15
児童数(定員)		90 人									
保育希望児童数		75 人									
保育児童数(現員)		60 人									
対象年齢範囲		0歳 ~		4歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長			1	保育者			11	保育士パート	16
		主任			0	栄養師(調理師)			2	その他	3
保育時間	平日	AM 7時		30分 ~		PM 6時		00分		土曜:休園	
				延長		PM 7時		30分まで			
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分			
土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		信州大学附属病院病後児保育あおぞら						無認可			
設置者		信州大学医学部附属病院									
運営者		信州大学医学部附属病院									
設立年/認可年		設立	2011年		認可	年					
施設	敷地	43 m <sup>2</sup>								保育希望児童数は利用登録している人数	
	建坪	43 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他		0
児童数(定員)		4人									
保育希望児童数		402人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	0	保育者	0	保育士パート	2				
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他	2				
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【富山大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		富山大学附属病院保育所スマイルキッズ						無認可			
設置者		富山大学長									
運営者		富山大学附属病院長									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	242 m <sup>2</sup>									
	建坪	278 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他		5
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		45人									
保育児童数(現員)		40人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1	保育者	7	保育士パート	6				
		主任	0	栄養師(調理師)	2	その他	0				
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
		延長		PM 8時		30分まで					
	土曜	AM 7時		30分～		翌AM 9時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【金沢大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		つくしんぼ保育園								認可	
設置者		社会福祉法人 すぎなの会									
運営者		社会福祉法人 すぎなの会									
設立年/認可年		設立		1967年		認可		1975年			
施設	敷地	1205㎡									
	建坪	666㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		63人									
保育児童数(現員)		63人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長			1保育者		8		保育士パート		9
		主任			1栄養師(調理師)		3		その他		2
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		15分			
				延長		PM 8時		00分まで			
土曜	AM 7時	30分～		PM 5時		30分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		その他								一時保育等	
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児保育室たんぽぽルーム								認可	
設置者		国立大学法人金沢大学									
運営者		社会福祉法人 すぎなの会									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		2016年			
施設	敷地	99㎡								建物の一室	
	建坪	99㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		4人								申込制	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳		0歳からの場合産休明けから				6月から	
職員数(人)		園長			0保育者		2		保育士パート		1
		主任			0栄養師(調理師)		0		その他		1
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
土曜	AM 時	分～		PM 時		分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		定期的		看護師を派遣		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		夜間・日曜保育室きらきらぼし						無認可			
設置者		国立大学法人金沢大学									
運営者		社会福祉法人 すぎなの会									
設立年/認可年		設立	2012年		認可	年					
施設	敷地	84 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						建物の一室	
	建坪	84 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		12 人								申込制	
保育希望児童数		0 人									
保育児童数(現員)		0 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから					6か月から	
職員数(人)		園長	0	保育者	2	保育士パート		3			
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他		0			
保育時間	平日	PM 3時 30分～		AM 10時 00分					・夜間保育 平日の火・金のみ ・日曜保育 8:30～18:00 延長なし		
		平日延長なし		延長 PM 時 分まで							
	土曜	AM 時 分～		PM 時 分							
		土曜延長なし		延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【福井大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		はなみずき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人福井大学長 眞弓 光文									
運営者		ライクアカデミー株式会社(外部委託)									
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年					
施設	敷地	1272 m <sup>2</sup>								建物の一室	
	建坪	268 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30 人								週2回夜間保育 (22:00～翌8:00) 日曜・祝日も休日保育 (9:00～12:00)を実施	
保育希望児童数		29 人									
保育児童数(現員)		16 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1	保育者	2	保育士パート		3			
		主任	1	栄養師(調理師)	1	その他		0			
保育時間	平日	AM 8時 00分～		PM 6時 30分					運営主体は大学のため委託業者 からの請求に基づき大学が負担 する。		
		平日延長なし		延長 PM 時 分まで							
	土曜	AM 9時 00分～		PM 12時 00分							
		土曜延長なし		延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		備考欄参照					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【岐阜大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		岐阜大学保育園ほほえみ								認可	
設置者		国立大学法人岐阜大学学長 森脇 久隆									
運営者		園長 春日 晃章									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	2017年				
施設	敷地	1165 m <sup>2</sup>									
	建坪	271 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	1	その他	4
児童数(定員)		50 人									
保育希望児童数		52 人									
保育児童数(現員)		48 人									
対象年齢範囲		0歳～ 2歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1 保育者			14	保育士パート			2	
		主任	1 栄養師(調理師)			2	その他			2	
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 6時 30分						
		延長			PM 9時 30分まで						
土曜	AM 7時 30分～	PM 1時 30分									
	土曜延長なし			延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳	園長1名、非常勤事務2名				
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		岐阜大学保育園すこやか								無認可	
設置者		国立大学法人岐阜大学学長 森脇 久隆									
運営者		園長 春日 晃章									
設立年/認可年		設立	2010年			認可	年				
施設	敷地	295 m <sup>2</sup>									
	建坪	155 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		22 人									
保育希望児童数		27 人									
保育児童数(現員)		15 人									
対象年齢範囲		0歳～ 2歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1 保育者			5	保育士パート			0	
		主任	0 栄養師(調理師)			0	その他			1	
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 6時 30分						
		延長			PM 6時 30分まで						
土曜	AM 時 分～	PM 時 分									
	土曜延長なし			延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳	保育士、事務員				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		岐阜大学医学部附属病院保育所なかよし						無認可			
設置者		岐阜大学医学部附属病院									
運営者		岐阜大学医学部附属病院									
設立年/認可年		設立		2016年		認可		年			
施設	敷地	78.06 m <sup>2</sup>									
	建坪	78.06 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		10人									
保育希望児童数		48人									
保育児童数(現員)		118人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	0		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
		平日延長なし		延長		PM 6時		分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
		土曜延長なし		延長		PM 6時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員									
		その他 医療従事者									
その他の特記事項		・病児・病後児保育(0歳児(生後6か月)から10歳(小学校4年生)まで)ー平日 ・休日保育(0歳児(生後9週目)から6歳児(小学校就学前まで)ー土曜									

【浜松医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		医大保育所 きらり						無認可			
設置者		浜松医科大学長									
運営者		株式会社ライクアカデミー									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	936.14 m <sup>2</sup>								安静室 授乳室 倉庫	
	建坪	330.05 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		35人									
保育希望児童数		26人									
保育児童数(現員)		28人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	6		保育士パート	4		
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
		延長		PM 8時		30分まで					
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
		延長		PM 8時		30分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【名古屋大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		こすもす保育園								無認可		
設置者		名古屋大学										
運営者		株式会社ポピンズ										
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年					
施設	敷地	577 m <sup>2</sup>										
	建坪	577 m <sup>2</sup>										
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	7	
児童数(定員)		60 人										
保育希望児童数		43 人										
保育児童数(現員)		48 人										
対象年齢範囲		0歳 ~ 5歳										
職員数(人)		園長	0			保育者	9			保育士パート	6	その他:看護師
		主任	1			栄養師(調理師)	2			その他	1	
保育時間	平日	AM 8時		30分 ~		PM 7時		00分		平日の延長時間(基本外保育時間): 7:30-8:00、19:00-21:00		
				延長		PM 9時		00分まで		土曜日の延長時間(基本外保育時間): 7:30-21:00		
土曜	AM	時		分 ~		PM		時		分		
	土曜延長なし		延長		PM		時		分まで		土曜日はコア時間なし	
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳		保育事務担当人件費、業務委託(人件費)料				
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他	援助あり			内容		役務費、清掃委託費、保育料システム保守料				
		その他				内容						
		その他				内容						
対応保育種別		病後保育										
利用対象者		教職員										
		学生										
その他の特記事項												

②		内 容								備 考		
保育施設名		あすなろ保育園								無認可		
設置者		名古屋大学										
運営者		株式会社ポピンズ										
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年					
施設	敷地	584 m <sup>2</sup>										
	建坪	584 m <sup>2</sup>										
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	6	
児童数(定員)		80 人										
保育希望児童数		56 人										
保育児童数(現員)		55 人										
対象年齢範囲		0歳 ~ 5歳										
職員数(人)		園長	0			保育者	11			保育士パート	4	その他:看護師
		主任	1			栄養師(調理師)	4			その他	2	
保育時間	平日	AM 7時		30分 ~		PM 7時		00分		土曜日延長時間(基本外保育時間): 7:30-19:00		
				延長		PM 10時		00分まで				
土曜	AM	時		分 ~		PM		時		分		
	土曜延長なし		延長		PM		時		分まで		土曜日はコア時間なし	
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳		業務委託(人件費)料				
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他	援助あり			内容		役務費、清掃委託費、修繕費等				
		その他				内容						
		その他				内容						
対応保育種別		病児保育										
利用対象者		教職員										
その他の特記事項												

③		内 容								備 考	
保育施設名		学童保育所ポピンズアフタースクール							無認可		
設置者		名古屋大学									
運営者		株式会社ポピンズ									
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年					
施設	敷地	121㎡									
	建坪	121㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		45人									
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		22人									
対象年齢範囲		6歳～		11歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	1		保育士パート	0		
		主任	1		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	PM 0時		00分～		PM 7時	00分				
				延長		PM 9時	00分まで				
	土曜	AM 時		分～		PM 時	分				
		土曜延長なし		延長		PM 時	分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		学童保育									
		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【三重大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		三重大学さつき保育園							無認可		
設置者		三重大学									
運営者		三重大学医学部附属病院									
設立年/認可年		設立	1973年		認可	年					
施設	敷地	1758㎡									
	建坪	312㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	10
児童数(定員)		132人									
保育希望児童数		67人									
保育児童数(現員)		81人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	12		保育士パート	7		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時	15分				
				延長		PM 8時	30分まで				
	土曜	AM 8時		00分～		PM 6時	30分				
		土曜延長なし		延長		PM 時	分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳	保育士20名、看護師1名					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容	給食費					
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											



②		内 容								備 考	
保育施設名		学童保育所 さくら組						無認可			
設置者		三重大学医学部附属病院									
運営者		三重大学医学部附属病院 臨床研修・キャリア支援部									
設立年/認可年		設立	2013年		認可	年					
施設	敷地	244 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						その他内訳 倉庫: 1	
	建坪	244 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		20 人									
保育希望児童数		9 人									
保育児童数(現員)		9 人									
対象年齢範囲		6歳～		10歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	2		保育士パート	0		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	PM 12時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 9時		30分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
土曜延長なし				延長 PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		指導員2名				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		学童保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【滋賀医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人滋賀医科大学保育所「あゆっこ」						無認可			
設置者		国立大学法人滋賀医科大学保育所									
運営者		学長 塩田 浩平									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	831 m <sup>2</sup>									
	建坪	287 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		40 人									
保育希望児童数		44 人									
保育児童数(現員)		38 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	5		保育士パート	1		
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 8時		00分		早期保育 7:00～7:30	
				延長		PM 9時		00分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 8時		00分			
				延長 PM 9時		00分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託人件費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		備品				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育								夜間保育 8:00～翌11:15の時間 内で保護者が設定(毎週金曜日)	
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		非常勤教職員を含む									

【京都大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		保育園入園待機乳児保育室								無認可	
設置者		京都大学									
運営者		京都大学									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	100 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	150 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		18 人								時間帯等により保育児童数には変動あり。	
保育希望児童数		18 人									
保育児童数(現員)		6 人									
対象年齢範囲		0歳 ~		2歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	2		保育士パート	0		児童数により変動あり
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	AM 9時		00分 ~		PM 6時		00分		原則、平日のみ	
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分まで			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		約1300万円				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児保育室								無認可	
設置者		京都大学									
運営者		京都大学									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	60 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	60 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		5 人								希望児童数は把握していない	
保育希望児童数		0 人									
保育児童数(現員)		3 人									
対象年齢範囲		0歳 ~		10歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	0		保育士パート	3		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	2		
保育時間	平日	AM 7時		30分 ~		PM 7時		00分		平日のみ	
				延長		PM 0時		00分まで			
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分まで			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		約700万円				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		朱い実保育園						認可			
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 加藤利三									
設立年/認可年		設立		1969年		認可		1973年		法人認可昭和52年	
施設	敷地	1578㎡		土地無償貸与						希望児童数は把握していない	
	建坪	1131㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	1	食堂	1	調理室	1		事務室
	給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	0	その他		1
児童数(定員)		120人									
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		129人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		1	保育者	20		保育士パート	10		
		主任		1	栄養師(調理師)	2		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		10分～		PM 7時		10分			
				延長		PM 7時		10分まで			
	土曜	AM 7時		10分～		PM 6時		10分			
				延長		PM 7時		10分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳				建物1311㎡のうち185㎡を無償貸与		
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他	援助あり			内容	土地の無償貸与					
	その他	援助あり			内容	建物一部の無償貸与					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

④		内 容								備 考	
保育施設名		風の子保育園						認可			
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 加藤利三									
設立年/認可年		設立		1973年		認可		1973年			
施設	敷地	1568㎡		土地無償貸与						定員外入所あり	
	建坪	854㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	11	職員室	0	食堂	1	調理室	1		事務室
	給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	1	その他		0
児童数(定員)		90人									
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		98人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		1	保育者	20		保育士パート	10		
		主任		1	栄養師(調理師)	2		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 7時		00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳				建物1311㎡のうち185㎡を無償貸与		
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他	援助あり			内容	土地の無償貸与					
	その他				内容	建物一部の無償貸与					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

【大阪大学】

①		内 容								備 考
保育施設名	たけのこ保育園								無認可	
設置者	大阪大学									
運営者	大阪大学									
設立年/認可年	設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	1730 m <sup>2</sup>							その他: 保育室、安静室	
	建坪	662 m <sup>2</sup>								
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室		1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	2	その他	1
児童数(定員)	80 人									
保育希望児童数	17 人									
保育児童数(現員)	61 人									
対象年齢範囲	2歳 ~ 5歳								5歳とは就学前まで	
職員数(人)	園長	1 保育者			8			保育士パート	5	
	主任	1 栄養師(調理師)			7			その他	6	
保育時間	平日	AM 8時 00分 ~			PM 6時 00分			早期保育あり(月~金曜日)		
		延長			PM 8時 00分まで			7:30~8:00		
土曜	AM 8時 00分 ~			PM 6時 00分			土曜日については、延長保育は無			
	土曜延長なし			延長 PM 時 分まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり			内訳			保育業務委託費		
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他	援助あり			内容		警備費			
	その他	援助あり			内容		リース(寝具、カーテン)			
対応保育種別										
利用対象者	教職員									
	学生									
その他の特記事項	無									

②		内 容								備 考
保育施設名	まさば保育園								無認可	
設置者	大阪大学									
運営者	大阪大学									
設立年/認可年	設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	427 m <sup>2</sup>							その他: 保育室、安静室	
	建坪	168 m <sup>2</sup>								
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室		1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)	45 人									
保育希望児童数	26 人									
保育児童数(現員)	28 人									
対象年齢範囲	0歳 ~ 1歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)	園長	1 保育者			7			保育士パート	8	
	主任	1 栄養師(調理師)			7			その他	6	
保育時間	平日	AM 8時 00分 ~			PM 6時 00分			早期保育あり(月~金曜日)		
		延長			PM 8時 00分まで			7:30~8:00		
土曜	AM 8時 00分 ~			PM 6時 00分			土曜日については、延長保育は無			
	土曜延長なし			延長 PM 時 分まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり			内訳			保育委託業務		
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他	援助あり			内容		警備費			
	その他	援助あり			内容		リース(寝具、カーテン)			
対応保育種別										
利用対象者	教職員									
	学生									
その他の特記事項	無									

③		内 容								備 考		
保育施設名		まちなか保育園							無認可			
設置者		大阪大学										
運営者		大阪大学										
設立年/認可年		設立	2012年		認可	年						
施設	敷地	2186㎡										
	建坪	739㎡										
	施設等(部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	その他
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	1	その他	1		1
児童数(定員)		60人										
保育希望児童数		9人										
保育児童数(現員)		44人										
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから			5歳とは就学前まで			
職員数(人)		園長		1	保育者	7		保育士パート	10			
	主任		1	栄養師(調理師)	3		その他	3				
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分				
				延長		PM 8時		00分まで				
土曜	AM 8時	00分～		PM 6時		00分						
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費		運営は外部委託(民間の受託運営会社の社員)			
	光熱水費	援助あり										
	設備	援助あり										
	消耗品	援助あり										
	その他	援助あり		内容		警備費						
	その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)						
	その他	援助あり		内容								
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
	学生											
その他の特記事項												

④		内 容								備 考		
保育施設名		病児・病後児保育室							無認可			
設置者		大阪大学										
運営者		大阪大学										
設立年/認可年		設立	2015年		認可	年						
施設	敷地	90㎡										
	建坪	76㎡										
	施設等(部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0	その他
	給食室	0	ホール	2	休憩室	0	会議室	0	その他	0		0
児童数(定員)		3人										
保育希望児童数		-										
保育児童数(現員)		-										
対象年齢範囲		0歳～		5歳					生後6ヶ月から5歳(就学前)まで			
職員数(人)		園長		0	保育者	1		保育士パート	0			
	主任		0	栄養師(調理師)	0		その他	1				
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分				
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで				
土曜	AM 時	分～		PM 時		分						
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費		延長保育は無 土曜日の保育は無			
	光熱水費	援助あり										
	設備	援助あり										
	消耗品	援助あり										
	その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)						
	その他	援助あり		内容								
	その他	援助あり		内容								
対応保育種別		病児保育										
	病後保育											
利用対象者		教職員										
その他の特記事項		無										

【神戸大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		神戸大学はとぼぼ保育所								無認可	
設置者		国立大学法人神戸大学									
運営者		社会福祉法人はとのと福祉会									
設立年/認可年		設立	2011年			認可	年				
施設	敷地	m <sup>2</sup>								神戸大学医学部附属病院敷地内の一部のため不明。	
	建坪	577 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	9	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		50 人									
保育希望児童数		63 人									
保育児童数(現員)		32 人									
対象年齢範囲		0歳～6歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1 保育者			8			保育士パート	4	
		主任	1 栄養師(調理師)			2			その他	3	
保育時間	平日	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			平日はAM7時からの保育が可能。 土曜日は延長保育なし。			
		延長			PM 8時 00分まで						
	土曜	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			土曜延長なし			
		延長			PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳			人件費は、大学からの補助金ではなく、運営者への委託費に含まれる。		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【鳥取大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		すぎのこ保育園								無認可	
設置者		病院長									
運営者		副病院長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	m <sup>2</sup>								敷地は大学内であり保育所固有の敷地を区分できない	
	建坪	721 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室		職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数(定員)		95 人								把握出来ていないため空欄	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～5歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1 保育者			14			保育士パート	8	
		主任	2 栄養師(調理師)			2			その他	5	
保育時間	平日	AM 7時 00分～			PM 8時 00分			通常保育のAM7:00～PM8:00以外の時間帯も対応している。(24時間保育体制)			
		平日延長なし			延長					PM 時 分まで	
	土曜	AM 7時 00分～			PM 8時 00分			土曜延長なし			
		延長			PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳			運営費の約7割を大学が負担している。		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【島根大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		院内保育所「うさぎ保育所」								無認可	
設置者		国立大学法人島根大学長 服部 泰直									
運営者		国立大学法人島根大学医学部附属病院長 井川 幹夫									
設立年/認可年		設立	2006 年					認可	年		
施設	敷地	2249 m <sup>2</sup>									
	建坪	473 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	11
児童数(定員)		90 人									
保育希望児童数		31 人									
保育児童数(現員)		79 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1 保育者		10		保育士パート		9		
		主任	1 栄養師(調理師)		3		その他		0		
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 7 時		00 分			
				延長		PM 9 時		00 分まで			
	土曜	AM 7 時		30 分 ~		PM 7 時		00 分			
				延長		PM 9 時		00 分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業務委託費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
		学童保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児・病後児保育室「ニコニコうさぎ」								無認可	
設置者		国立大学法人島根大学長 服部 泰直									
運営者		国立大学法人島根大学医学部附属病院長 井川 幹夫									
設立年/認可年		設立	2008 年					認可	年		
施設	敷地	2249 m <sup>2</sup>									
	建坪	57.3 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		4 人								把握していない	
保育希望児童数		0 人									
保育児童数(現員)		4 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		12 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	0 保育者		1		保育士パート		0		
		主任	0 栄養師(調理師)		0		その他		2		
保育時間	平日	AM 8 時		00 分 ~		PM 6 時		00 分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業務委託費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		その他	本学委託業者の従業員								
その他の特記事項											

【岡山大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		岡山大学保育所「なかよし園」								無認可	
設置者		岡山大学長									
運営者		岡山大学保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立	1976年			認可	年				
施設	敷地	959 m <sup>2</sup>									
	建坪	458 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		90 人									
保育希望児童数		133 人									
保育児童数(現員)		68 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 5歳									
職員数(人)		園長	1 保育者		13		保育士パート		4 園長は併任職		
		主任	1 栄養師(調理師)		4		その他		2		
保育時間	平日	AM 7時 30分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
土曜	AM 時 分 ~	PM 時 分									
	土曜延長なし			延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		人件費不足分補填				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他								研究生等	
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		岡山大学保育所「ますかっつと病児保育ルーム」								無認可	
設置者		岡山大学長									
運営者		岡山大学保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年				
施設	敷地	135.327 m <sup>2</sup>									
	建坪	66 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		5 人								保育希望児童数	
保育希望児童数		638 人								H29年度利用者数(延べ人数)	
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 12歳									
職員数(人)		園長	1 保育者		2		保育士パート		1 園長(室長)は併任職		
		主任	0 栄養師(調理師)		0		その他		1		
保育時間	平日	AM 8時 00分 ~			PM 5時 30分						
		延長			PM 時 分まで						
土曜	AM 時 分 ~	PM 時 分									
	土曜延長なし			延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		人件費不足分補填				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他								研究生等	
その他の特記事項											



【広島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学たんぽぽ保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 広島大学									
運営者		国立大学法人 広島大学									
設立年/認可年		設立	1971年		認可	年					
施設	敷地	1581 m <sup>2</sup>									
	建坪	847 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		72 人									
保育希望児童数		38 人									
保育児童数(現員)		60 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	19		保育士パート		0	
		主任	0		栄養師(調理師)	3		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた差額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学ひまわり保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 広島大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年					
施設	敷地	1293 m <sup>2</sup>									
	建坪	252 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30 人									
保育希望児童数		37 人									
保育児童数(現員)		22 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	3		保育士パート		2	
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
		その他理事(財務・総務担当)が必要と認められた者									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学こすもす保育室						無認可			
設置者		国立大学法人 広島大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2014 年		認可	年					
施設	敷地	554 m <sup>2</sup>									
	建坪	189 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		6 人									
保育希望児童数		11 人									
保育児童数(現員)		4 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		1 歳	0歳からの場合産休明けから					15か月未満の乳幼児	
職員数(人)		園長	0		保育者	2		保育士パート	1		
		主任	1		栄養師(調理師)	1		その他	0		
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 7 時		00 分			
				延長		PM 8 時		00 分まで			
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分			
土曜延長なし				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他								その他理事(財務・総務担当)が必要と認めた者	
その他の特記事項											

【山口大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		山口大学医学部附属病院保育所(たんぼぼ保育園)						無認可			
設置者		国立大学法人山口大学(医学部附属病院)病院長									
運営者		病院長が任命する診療科長等を委員長とする保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立	1982 年		認可	年					
施設	敷地	1444 m <sup>2</sup>									
	建坪	922 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		90 人									
保育希望児童数		98 人									
保育児童数(現員)		60 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳	0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1		保育者	8		保育士パート	5		
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	1		
保育時間	平日	AM 7 時		00 分 ~		PM 6 時		30 分			
				延長		PM 8 時		00 分まで			
	土曜	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		00 分			
土曜延長なし				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		給与等全て				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項										保育所職員は全員委託業者雇用職員	

【徳島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人徳島大学あゆみの森保育園								認可	
設置者		家庭的保育事業等(事業所内保育事業所・保育型)									
運営者		管理者(学長が指名する理事)を委員長とする運営会議									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	2017年				
施設	敷地	1954 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						※その他内訳 ・ほふく室 2 ・授乳室 2 ・医務室 1 ・浴室 1	
	建坪	779 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	2		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	6
児童数(定員)		120 人									
保育希望児童数		134 人									
保育児童数(現員)		117 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	24		保育士パート		4	
		主任	1		栄養師(調理師)	4		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 7時		30分まで			
土曜	AM 7時	30分～		PM 6時		30分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		修繕費				
		その他	援助あり		内容		警備等業務委託費				
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

【香川大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		香川大学三木町医学部地区事業場保育所 いちご保育園								認可	
設置者		国立大学法人香川大学 学長 寛 善行									
運営者		国立大学法人香川大学医学部附属病院 病院長 横見瀬 裕保									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	2018年				
施設	敷地	501.09 m <sup>2</sup>									
	建坪	231.72 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	157	職員室	5.42	食堂	0	調理室	13.5		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3.61
児童数(定員)		59 人									
保育希望児童数		41 人									
保育児童数(現員)		33 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)		園長	1		保育者	5		保育士パート		6	
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		延長保育については、月～金曜日の7:00～7:30、18:30～20:30、24時間保育については、毎週木曜日及び毎月第一月曜日に18:30～翌7:30まで、実施している。	
				延長		PM 8時		30分まで			
土曜	AM 7時	30分～		PM 6時		30分					
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託料				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		一般									
その他の特記事項		平成30年度より、三木町の認可を受けた事業所内保育施設として運営しているため、地域枠として三木町在住の乳幼児も受け入れている。									

【愛媛大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		愛媛大学城北保育所								無認可	
設置者		国立大学法人 愛媛大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2011年			認可	年				
施設	敷地	300 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	207 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30 人									
保育希望児童数		14 人									
保育児童数(現員)		19 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	2		保育士パート		2	
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		0分			
				延長		PM 9時		30分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分まで			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		委託料、備品				
		その他	援助あり		内容		松山市地域保育所補助金				
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		愛媛大学重信事業場保育所								無認可	
設置者		国立大学法人 愛媛大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	1360 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	525 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	3	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		86 人									
保育希望児童数		64 人									
保育児童数(現員)		73 人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	12		保育士パート		2	
		主任	1		栄養師(調理師)	4		その他		5	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		6:30～7:30も延長保育有 水・金18:30～7:30の夜間保育有	
				延長		PM 8時		30分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 8時		30分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		委託料、備品				
		その他	援助あり		内容		東温市認可外保育施設等支援事業費補助金				
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育 学童保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【高知大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		こはすキッズ								無認可	
設置者		国立大学法人高知大学									
運営者		(株)マミーズファミリー									
設立年/認可年		設立	2006年					認可	年		
施設	敷地	539 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						その他(遊戯室、安静室、調乳室、授乳室、沐浴室、倉庫、ロッカー室、前室2)	
	建坪	328 m <sup>2</sup>									
	施設等(部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	9
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		6人									
保育児童数(現員)		27人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳						生後6月以上、小学校就学前まで	
職員数(人)		園長	0		保育者	7		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他	2		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		平日、土曜、日・祝祭日も時間外開所としてAM6:30～7:30にも対応。週2回(水・木)24時間保育、日曜・祝祭日も平日同様保育あり(第3土・日曜と年末・年始休所)	
				延長		PM 8時		30分まで			
土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分				
			延長		PM 8時		30分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳					業者との業務委託契約による。設備及び備品等については、大学負担。	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり				内容	営繕費			
		その他					内容				
対応保育種別										病後児保育の対応あり	
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		病後児保育室								無認可	
設置者		国立大学法人高知大学									
運営者		(株)マミーズファミリー								業者との業務委託契約による	
設立年/認可年		設立	2014年					認可	年		
施設	敷地	24 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						病院再開発に伴い、臨時に建物の1室を使用しており、専用の施設ではない。その他(浴室)	
	建坪	24 m <sup>2</sup>									
	施設等(部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		3人								病後児保育対応のため、定員以外は未定。	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～		8歳						生後6月以上から小学3年生まで	
職員数(人)		園長	0		保育者	1		保育士パート	1		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		事前予約の無い場合はAM9:00～PM5:00 土・日曜・休日・年末年始は休業日	
				延長		PM 時		分まで			
土曜	AM 時		分～		PM 時		分				
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳					業者との業務委託契約による。設備及び備品等については、大学負担。	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【九州大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		ひまわり保育園								無認可	
設置者		国立大学法人九州大学									
運営者											
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年			授乳室、調乳室、沐浴室等		
施設	敷地	835 m <sup>2</sup>								保育希望児童数は把握していない	
	建坪	430 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	1	食堂	1	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		75 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		55 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	27		保育士パート	0		
		主任	0		栄養師(調理師)	4		その他	3		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育料で不足する分				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		たけのこ保育園								無認可	
設置者		国立大学法人九州大学									
運営者											
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年			授乳室、調乳室、沐浴室等		
施設	敷地	404 m <sup>2</sup>								保育希望児童数は把握していない	
	建坪	310 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	1	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		29 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	11		保育士パート	0		
		主任	0		栄養師(調理師)	3		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育料で不足する分				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【佐賀大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		佐賀大学病院キッズパレット								無認可	
設置者		佐賀大学医学部附属病院									
運営者		株式会社テノ. サポート									
設立年/認可年		設立	2013年			認可	年				
施設	敷地	2204 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	379.3 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		55 人									
保育希望児童数		59 人									
保育児童数(現員)		53 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 6歳									
職員数(人)		園長	1			保育者	3			保育士パート	7
		主任	0			栄養師(調理師)	2			その他	0
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 10時 00分まで						
土曜	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 10時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【長崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		長崎大学 文教おもやい保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 長崎大学									
運営者		有限会社ウェル									
設立年/認可年		設立	2017年			認可	年				
施設	敷地	640 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	252 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30 人									
保育希望児童数		19 人									
保育児童数(現員)		19 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 6歳 0歳からの場合産休明けから									
職員数(人)		園長	1			保育者	4			保育士パート	1
		主任	1			栄養師(調理師)	2			その他	0
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 7時 00分まで						
土曜	平日	AM 7時 00分 ~			PM 6時 00分						
		延長			PM 7時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考		
保育施設名		長崎大学病院 あじさい保育園						無認可				
設置者		国立大学法人長崎大学長										
運営者		株式会社テクノサポート(運営委託)										
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年						
施設	敷地	241.4 m <sup>2</sup>								敷地 241.39m <sup>2</sup> 建坪 174.1m <sup>2</sup>		
	建坪	174.1 m <sup>2</sup>										
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室	1
児童数(定員)		60 人										
保育希望児童数		29 人										
保育児童数(現員)		29 人										
対象年齢範囲		0歳～ 6歳										
職員数(人)		園長	1		保育者	9		保育士パート	6			
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0			
保育時間	平日	AM 7時 00分～			PM 6時 00分							
		延長			PM 8時 00分まで							
	土曜	AM 7時 00分～			PM 6時 00分							
		延長			PM 8時 00分まで							
大学等からの援助		人件費						内訳				
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり					内容	自治会費			
		その他	援助あり					内容				
		その他						内容				
		その他						内容				
対応保育種別		夜間保育										
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項												

【熊本大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		国立大学法人熊本大学こぼと保育園						無認可				
設置者		国立大学法人熊本大学長										
運営者		園長(熊本大学理事(人事・労務担当))を委員長とする運営委員会								大学直営		
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年				前身の医学部附属病院設置のこぼと保育園は、昭和45年設立		
施設	敷地	1708 m <sup>2</sup>								職員室と事務室は兼用その他は、更衣室、授乳室、調乳室、沐浴室、洗濯室、トイレ2		
	建坪	356 m <sup>2</sup>										
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	0		事務室	1
児童数(定員)		42 人										
保育希望児童数		59 人										
保育児童数(現員)		39 人										
対象年齢範囲		0歳～ 6歳 0歳からの場合産休明けから										
職員数(人)		園長	1		保育者	8		保育士パート	2			
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他	2			
保育時間	平日	AM 7時 10分～			PM 6時 00分							
		延長			PM 8時 00分まで							
	土曜	AM 時 分～			PM 時 分							
		土曜延長なし			延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費						内訳				
		光熱水費										
		設備										
		消耗品						内容				
		その他						内容				
		その他						内容				
		その他						内容				
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
その他の特記事項		大学直営のため、保育料等の収入で賄えないすべての経費について大学が支出する。										



②		内 容								備 考		
保育施設名		熊本大学医学部附属病院院内保育所						無認可				
設置者		熊本大学医学部附属病院										
運営者		熊本大学医学部附属病院院内保育所運営委員会										
設立年/認可年		設立		2013年		認可		年				
施設	敷地	1172㎡								その他(内訳) ・トイレ2 ・倉庫3、		
	建坪	1172㎡										
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室	1
児童数(定員)		25人										
保育希望児童数		34人										
保育児童数(現員)		15人										
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1	保育者	11	保育士パート		0	保育者は、園児・年齢に応じて増減			
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他		0				
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 7時		00分		火曜と金曜のみ、夜間保育 (PM15:00～翌朝AM10:00)を行っている。日曜も土曜と同様に営業している。		
	土曜	AM 7時		00分～		PM 7時		00分				
大学等からの援助		人件費		内訳								
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他	援助あり	内容		外部委託料						
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		夜間保育										
利用対象者		その他 本院に勤務する教職員										
その他の特記事項												

③		内 容								備 考		
保育施設名		熊本大学医学部附属病院病児保育室(Mimi)						無認可				
設置者		熊本大学										
運営者		熊本大学医学部附属病院病児保育室運営委員会										
設立年/認可年		設立		2017年		認可		年				
施設	敷地	158㎡								その他(内訳) ・トイレ3、・倉庫1、 ・更衣室1、・洗濯室1、 ・シャワー室1		
	建坪	158㎡										
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	2	食堂	0	調理室	0		事務室	1
児童数(定員)		4人										
保育希望児童数		0人										
保育児童数(現員)		0人										
対象年齢範囲		0歳～		11歳								
職員数(人)		園長	1	保育者	0	保育士パート		1	その他は看護師			
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他		1				
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分		延長なし、土曜日は閉所		
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分				
大学等からの援助		人件費		内訳								
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他	援助あり	内容		外部委託料						
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		病児保育 病後保育										
利用対象者		教職員										
その他の特記事項												

【大分大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人大分大学なかよし保育園								無認可	
設置者		国立大学法人大分大学									
運営者		医学部附属病院長を委員長(保育園長)とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2007年					認可	年		
施設	敷地	2541 m <sup>2</sup>									
	建坪	423 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		45 人									
保育希望児童数		99 人									
保育児童数(現員)		47 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 6歳									
職員数(人)		園長	1 保育者		0			保育士パート	0 外部委託(保育士17人)		
		主任	0 栄養師(調理師)		0			その他	17		
保育時間	平日	AM 7時 00分 ~			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
土曜	平日	AM 7時 00分 ~			PM 7時 00分						
		延長			PM 8時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営費交付金		外部委託		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		その他								保育園長が適当と認める者	
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		大分大学病児保育室「ひだまり」								無認可	
設置者		国立大学法人大分大学									
運営者		医学部附属病院長を委員長(病児保育室長)とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2013年					認可	年		
施設	敷地	70 m <sup>2</sup>									
	建坪	70 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		4 人									
保育希望児童数		594 人									
保育児童数(現員)		1 人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 9歳									
職員数(人)		園長	1 保育者		0			保育士パート	0 本学看護師1人・外部委託5人(保育士3・看護師2)		
		主任	0 栄養師(調理師)		0			その他	6		
保育時間	平日	AM 7時 30分 ~			PM 5時 30分						
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで			
土曜	平日	AM 時 分 ~			PM 時 分						
		土曜延長なし			延長			PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営費交付金		本学看護師・外部委託		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【宮崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		くすの木保育園							無認可		
設置者		国立大学法人宮崎大学									
運営者		株式会社テノ・サポート									
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年					
施設	敷地	973 m <sup>2</sup>									
	建坪	224.9 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		32 人									
保育希望児童数		43 人									
保育児童数(現員)		20 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	3		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	3		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【鹿児島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		あおぞら保育園							無認可		
設置者		鹿児島大学									
運営者		教職員組合、あおぞら保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立	1971年		認可	年					
施設	敷地	128 m <sup>2</sup>									
	建坪	45.6 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		10 人									
保育希望児童数		0 人									
保育児童数(現員)		6 人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	0		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 5時		30分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 時		分～		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		さくらっ子保育園						無認可			
設置者		鹿児島大学長									
運営者		鹿児島大学病院長(園長)を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2008年		認可	2008年					
施設	敷地	731 m <sup>2</sup>									
	建坪	223 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		31人									
保育希望児童数		37人									
保育児童数(現員)		33人									
対象年齢範囲		0歳～		2歳							
職員数(人)		園長	1		保育者	4		保育士パート	4		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 9時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 9時		00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		保育園経費全般				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育 夜間保育							水・木のみ終夜保育(夜間保育) 19:00～7:00あり		
利用対象者		教職員									
		その他								園長が適当と認めるもの	
その他の特記事項											

【琉球大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		いづみ保育所						無認可			
設置者		琉球大学医学部附属病院									
運営者		父母会									
設立年/認可年		設立	1981年		認可	年					
施設	敷地	- m <sup>2</sup>								敷地について、附属病院の敷地内の一部であり、詳細な面積は不明である。	
	建坪	164 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	9
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		-人								保育希望児数については、正確な統計を取っていない。	
保育児童数(現員)		32人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	2		保育士パート	3		
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	1		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分		土曜の保育時間については、延長保育として取り扱っている	
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 0時		30分			
				延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員9名中3名負担				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

②		内 容							備 考		
保育施設名		病児保育室ゆくる一む							無認可		
設置者		琉球大学医学部附属病院									
運営者		琉球大学医学部附属病院									
設立年/認可年		設立	2013 年		認可	年					
施設	敷地	- m <sup>2</sup>									
	建坪	57 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室		0	事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		4 人							1日の定員が4名であり、申込順としている。		
保育希望児童数		-									
保育児童数(現員)		-									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	0		保育士/パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	2		
保育 時間	平日	AM 8 時		30 分 ~		PM 5 時		15 分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 時		分 ~		PM 時		分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員4名中4名負担				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											



## Ⅱ. 添付資料

### A. 国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン(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、女性の能力を發揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資するものと考えられる。

これまで、「2010 年までに女性教員比率 20%（国立大学協会 2000 年）」、「2020 年までに指導的立場の女性比率 30%（第 2 次男女共同参画基本計画 2005 年）」、「2020 年までに大学の教授等に占める女性の割合 30%（第 3 次男女共同参画基本計画 2010 年）」、「自然科学系全体で 25%という第 3 期基本計画における女性研究者の採用割合の目標を早期に達成するとともに、更に 30%まで高めることを目指す（第 4 期科学技術基本計画 2011 年）」など、大学における男女共同参画を推進していくための数値目標が掲げられてきた。

各国立大学では、男女共同参画推進のための様々な取組が実施され、年々着実にその成果が表れてきたが、上記の計画に掲げられた数値目標は、依然として未達成である。未だ我が国の研究者に占める女性の割合は世界的に見ても著しく低く、高等教育への進学率の男女差が残ることや大学の意思決定機関等への女性参画が遅れていることなど、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進には、更なる活動の継続が必要とされている。

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



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

国立大学協会では、2011年2月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、「少なくとも2015年までに国立大学の女性教員比率17%以上」との達成目標を設定し、毎年の追跡調査の実施により、その達成状況を検証してきた。

2016年以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するために、第4次基本計画の取組や成果目標等を踏まえつつ、2015年までのアクションプランを引き継ぐ新たなアクションプランを策定する。

本アクションプランでは、2016年度から2020年度（2016年4月から2021年3月）の5年間を見通して国立大学が達成すべき目標とそのために取り組むべき事項を次のとおり設定する。

## 2 達成目標の設定

大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。それだけでなく、教育機関として、次世代を担う学生たちに対して、新たな男女共同参画モデルを示す必要がある。そのためにも、引き続き女性教員増加の具体的な達成目標を設定し、その達成に向けて努力することが必要であり、また、女性教員の増加や大学における女性管理職等の登用を促進するためには、学生の段階から女性比率を高める取組を行うことも重要である。

国立大学協会では、前述のとおり2011年に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上（各大学において1年ごとに1%以上）に引き上げることを達成目標として設定した。

その後、国立大学協会が実施した第12回追跡調査の結果、2015年5月1日現在の国立大学全体の女性教員比率は15.4%であり目標は未達成となっているものの、各大学で地道な取組を行い、女性教員比率はここ数年で毎年0.5～0.7%ずつ着実に増え続けている。

また、同調査の結果、2015年5月1日現在、女性教員比率が20%以上の国立大学は18大学となり、2005年5月1日当時の3大学から増えている。さらに、国を挙げて男女共同参画が推進されてきていることから、女性比率は今後さらに伸びるものと予測される。

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

本アクションプランでは、2020年までの達成目標について、従来の女性教員比率に加え、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」という政府目標及び第4次基本計画を踏まえ、学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等<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、副学長のみは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）を通じ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

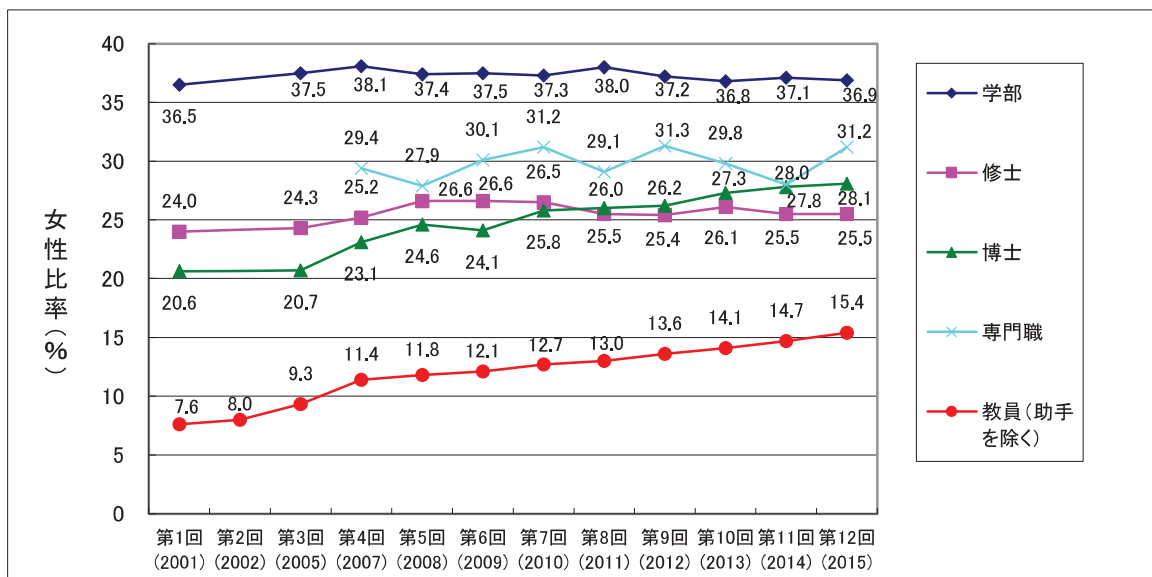
(取組例)

- 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】

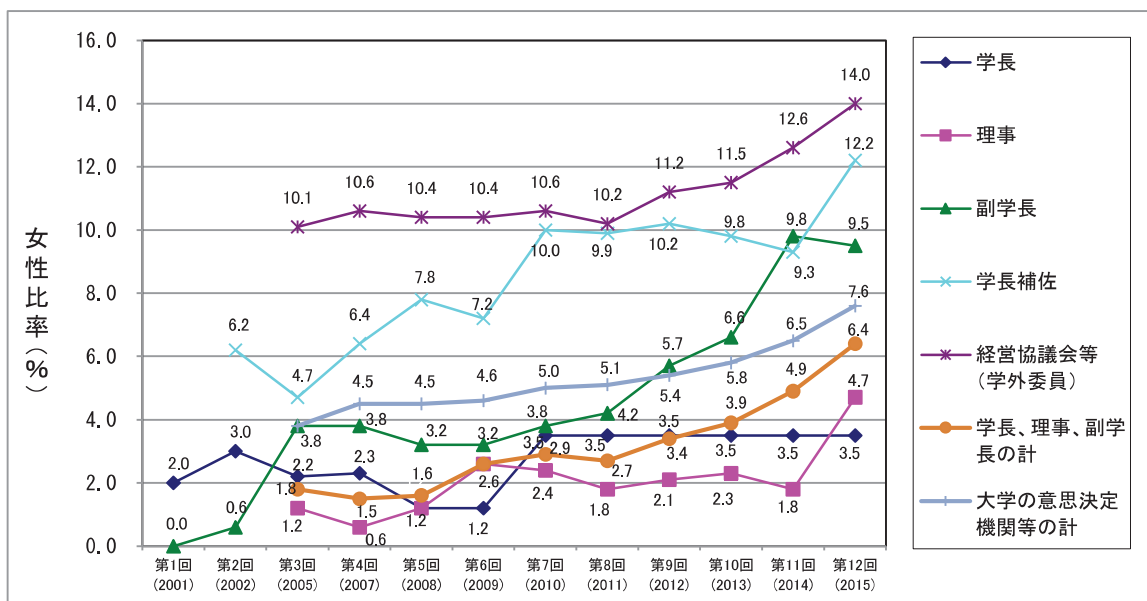
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※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

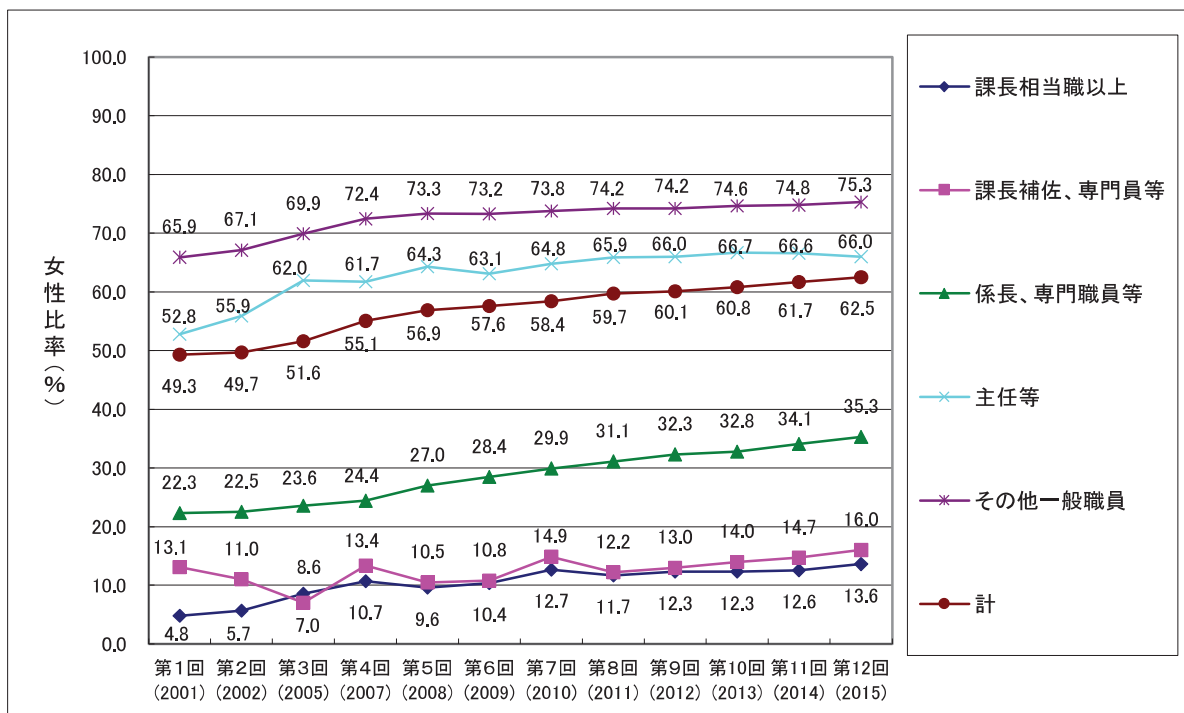


※理事、外部委員等については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※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15回追跡調査票

国大協企画第29号  
平成30年6月28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  
室伏 きみ子（お茶の水女子大学長）

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15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14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15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）の回答欄にご記入の上、平成30年7月31日（火）までに、国立大学協会事務局宛てご回答くださるようお願いいたします。

<本件担当>

国立大学協会 企画部 堀

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（調査票1）**

国立大学における男女共同参画の現状について統計調査を行います。

〔 学内の人事構成等の状況を把握されている事務担当者に数値等をご記入  
いただくことを期待しています。 〕

**第Ⅱ部 男女共同参画の推進状況に関する報告（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）にご記入いただくことを期待し  
ています（学長自らご執筆いただいても構いません）。  
なお、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、ご了承願います。 〕

**第Ⅲ部 男女共同参画推進の取組状況について（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）にご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（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ご記入いただく  
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ご了承願います。

『男女共同参画の推進状況に関する調査(第15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. 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。
I. 統計調査—2. 授業状況	"
I. 統計調査—3. 整備状況	"
II. 推進状況	"
III. 取組状況	"

## 2. 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、各回答シートでご確認をお願いします。  
**赤字**のメッセージが残っていれば、表示されないように訂正してください。

## ●ファイルの保存

元のファイル名の先頭に貴大学名を付けた形で保存をお願いいたします。  
(例:ABC大学の場合 → ABC大学男女共同参画調査票(1).xls)

## ●電子メールによるファイルの送信

電子メールの標題 (Subject)	最初に「貴大学名」、その後続けて「男女共同参画調査票」などとしてください。 (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 堀 貴菜(ほり たかな)
電 話	03-4212-3525
E-メールアドレス	<a href="mailto:chosa@janu.jp">chosa@janu.jp</a>
電子メールで、 <a href="#">平成30年7月31日(火)</a> 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	<input type="text"/>	大学名を選択してください
学 長 名	<input type="text"/>	学長名を入力してください
ウェブサイトURL	<input type="text"/>	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
<b>全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者</b>		
部 署	<input type="text"/>	部署名を入力してください
役 職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
氏 名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
T E L	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	TEL番号を入力してください
F A X	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス	<input type="text"/>	Eメールアドレスを入力してください

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

I. 統計調査	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
I. 調査- 2授業状況	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
I. 調査- 3整備状況	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
II. 状況報告	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
III. 取組状況	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください

## 『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30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、学校基本調査にない、「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				

延べ人数とし、重複する場合はどちらにも含めてください。

\* 副理事等、学長や理事を補佐する役職も含めてください。理事及び副学長は除いてください。

\*\* 学外委員、非常勤理事等は除いてください。経営協議会、教育研究評議会委員には学長・理事も含めてください。

表1.3 非常勤講師の構成

単位:人

	男	女	計	女性比率 %
専任教員の本務を持つ者				
専任教員以外の本務を持つ者 *				
本務を持たない者(60歳以上) **				
本務を持たない者(40歳以上~60歳未満) **				
本務を持たない者(40歳未満) **				
計				

「客員教授」「客員講師」など、雇用形態等がいわゆる非常勤講師と同様である場合は含めてください。学内非常勤講師は除いてください。

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

\*\* 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。



表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科	教員数(本務者)													女性比率%		
	教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		小計					
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計			
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
学部																
教養部(一般教育)																
大学院																
附属病院																
附置研究所																
その他																
計*																

平成30年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況票 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、学長・理事・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. 6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

単位:人

専攻分野*	学士課程				修士課程				博士課程				専門職学位課程			
	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学(獣医学、水産学を含む)																
保健(医歯薬学を含む)***																
家政																
教育																
芸術																
その他																
合計(自動計算)																

法科大学院修了者 \*\* →

平成29年度における卒業(修了)者数について、期間満了による退学者(いわゆる満期退学)も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。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。  
\*\*\* 「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

「保健」中分類別	学士課程				修士課程				博士課程				専門職学士課程			
	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%
医学																
歯学																
薬学																
看護学																
保健その他																
保健(医歯薬学を含む)合計																

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:人

専攻分野*		教授		准教授		講師(常勤)		助教	
		男	女	男	女	男	女	男	女
		うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き
人文科学	40歳以上								
	40歳未満								
社会科学	40歳以上								
	40歳未満								
理学	40歳以上								
	40歳未満								
工学	40歳以上								
	40歳未満								
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上								
	40歳未満								
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上								
	40歳未満								
家政	40歳以上								
	40歳未満								
教育	40歳以上								
	40歳未満								
芸術	40歳以上								
	40歳未満								
その他	40歳以上								
	40歳未満								
合計(自 動計算)	40歳以上								
	40歳未満								

専攻分野*		小 計				助 手	
		男	女	計	女性比率%	男	女
		うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き
人文科学	40歳以上						
	40歳未満						
社会科学	40歳以上						
	40歳未満						
理学	40歳以上						
	40歳未満						
工学	40歳以上						
	40歳未満						
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上						
	40歳未満						
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上						
	40歳未満						
家政	40歳以上						
	40歳未満						
教育	40歳以上						
	40歳未満						
芸術	40歳以上						
	40歳未満						
その他	40歳以上						
	40歳未満						
合計(自 動計算)	40歳以上						
	40歳未満						

\* 専攻分野の分類は、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。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。

\*\* 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。

\*\*\* 「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

「保健」中分類別		教授		准教授		講師(常勤)		助教	
		男	女	男	女	男	女	男	女
		うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き
医学	40歳以上								
	40歳未満								
歯学	40歳以上								
	40歳未満								
薬学	40歳以上								
	40歳未満								
看護学	40歳以上								
	40歳未満								
保健その他	40歳以上								
	40歳未満								
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上								
	40歳未満								

「保健」中分類別		小計				助手			
		男	女	計	女性比率%	男	女	計	
		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	
医学	40歳以上								
	40歳未満								
歯学	40歳以上								
	40歳未満								
薬学	40歳以上								
	40歳未満								
看護学	40歳以上								
	40歳未満								
保健その他	40歳以上								
	40歳未満								
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上								
	40歳未満								

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 専攻分野*	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水産学を含む)														
保健(医歯薬学を含む)**														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計(自動計算)														

平成29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。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。

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。

\*\*「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名 「保健」中分類別	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
医学														
歯学														
薬学														
看護学														
保健その他														
保健(医歯薬学を含む)合計														

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(常勤)		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29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。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。

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。

\*\*\*「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名	教授		准教授		講師(常勤)		助教		計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
「保健」中分類別											
医学											
歯学											
薬学											
看護学											
保健その他											
保健(医歯薬学を含む)合計											

表1.8 常勤職員の職系列・職名別職員数

(アクションプラン P5.(4) 関係)

単位:人

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上														
課長補佐、専門員等														
係長、専門職員等														
主任等														
その他一般職員														
計														

\* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

\*\* 技術長、技術部主任、看護師長、看護主任等の役職者は、対応する職名(課長、係長、主任等)の欄に、その外は「その他の一般職員」の欄に記入してください。対応する職名の判断は各大学組織の実情に合わせて決めてください。

(参考例)

	事務系		技術技能系				医療系				
課長相当職以上	一般職	級以上					看護部長、副看護部長	技師長			
課長補佐、専門員等	〃	級以上	技術専門官				副技師長	副薬剤部長			
係長、専門職員等	〃	級以上	技術専門職員、主任技術職員				看護師長	主任技師	薬剤主任		
主任等	〃	級以上					副看護師長				
その他一般職員							看護師、看護助手	技師	薬剤師		

表1.9 常勤職員の採用

単位:人

職名*	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上														
課長補佐、専門員等														
係長、専門職員等														
主任等														
その他一般職員														
計														

平成29年度中に採用した職員数を記入してください

\* 職系の分類、職名の対応については、表1.8と同様に記入してください。

**表1.10 採用・昇進時における積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の実施**

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	○	○	○
実施しなかった	○	○	○
回答取り消し	○	○	○

表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた平成29年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしくお願いいたします。

[「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！

【Ⅰ. 統計調査】 2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

平成29年度の女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況を表2. 1に記入してください。  
科目名に関わらず、授業内容に男女共同参画の視点が含まれているかどうかにより判断願います。

表2. 1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

① 学士課程

単位:人

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

② 博士前期(修士)課程

単位:人

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

③ 博士後期(博士)課程

単位:人

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

## ④ 専門職学位課程

単位:人

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

## ⑤ 全学共通科目

単位:人

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

## ⑥ 公開講座

単位:人

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

「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！

### 【I. 統計調査】 3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況

育児介護休業等の利用者数及び代替教員数を、表3. 1に記入してください。

保育施設・設備等の設置状況を、表3. 2に記入してください。

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

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

**表3. 1 育児介護休業等の利用者数(平成29年度)**

	制度名		利用教員数		代替教員数*		閉講した科目数***	利用職員数	
			男	女	男	女		男	女
29年度	育児休業	部分休業 **							
		育児休業							
	介護休業	部分休業							
		介護休業							

常勤の教職員を対象とし、附属学校の教員は含めないでください。

延べ人数とし、年度をまたぐ場合や、同一年度に2回利用した場合も数に含めてください。

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

\*\* 育児短時間勤務なども含めてください。

\*\*\* 育児休業又は介護休業利用教員が担当する科目について、部局内の調整や代替教員の配置等による対応ができなかった科目数を記入してください。

**表3. 2 保育施設・設備等の設置状況**

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

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

\*\* 上記以外の施設・設備(例:授乳室等)



表3.3 各保育施設・設備等の具体的な状況

表3.2の(1)について、保育施設毎に記入してください。(①~④)  
 ○、□ボタンは該当項目をクリックしてください。  
 平成30年5月1日現在でご記入ください。

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

\* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

\*\* 平成29年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

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

\* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

\*\* 平成29年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

③		内 容						備 考
保育施設名						<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可		
設置者*								
運営者*								
設立年/認可年		設立 <input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 <input type="checkbox"/> 西暦	年	認可	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 <input type="checkbox"/> 西暦	年		
施設	敷地	m <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与					
	建坪	m <sup>2</sup>						
	施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室		
		給食室	ホール	休憩室	会議室	その他		
児童数(定員)		人						
保育希望児童数**		人						
保育児童数(現員)		人						
対象年齢範囲		歳 ~	歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)		園長	保育者		保育士パート			
		主任	栄養師(調理師)		その他			
保育時間	平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分	~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM		
	延長				<input type="checkbox"/> AM	時	分まで	
					<input type="checkbox"/> PM			
土曜		<input type="checkbox"/> AM	時	分	~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM		
	延長				<input type="checkbox"/> AM	時	分まで	
					<input type="checkbox"/> PM			
大学等からの援助 (複数回答可)		人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳				
		光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		設備	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容				
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容				
対応保育種別 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 病児保育						
		<input type="checkbox"/> 病後保育						
		<input type="checkbox"/> 夜間保育						
		<input type="checkbox"/> 学童保育						
利用対象者 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 教職員						
		<input type="checkbox"/> 学生						
		<input type="checkbox"/> 一般						
		<input type="checkbox"/> その他						
その他の特記事項								

\* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

\*\* 平成29年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

④		内 容						備 考
保育施設名						<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可		
設置者*								
運営者*								
設立年/認可年		設立 <input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 <input type="checkbox"/> 西暦	年	認可	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 <input type="checkbox"/> 西暦	年		
施設	敷地	m <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与					
	建坪	m <sup>2</sup>						
	施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室		
		給食室	ホール	休憩室	会議室	その他		
児童数(定員)		人						
保育希望児童数**		人						
保育児童数(現員)		人						
対象年齢範囲		歳	~	歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから			
職員数(人)		園長		保育者		保育士パート		
		主任		栄養師(調理師)		その他		
保育時間	平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分	~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM		
	延長				<input type="checkbox"/> AM	時	分まで	
	<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM			
土曜	<input type="checkbox"/> AM	時	分	~	<input type="checkbox"/> AM	時	分	
	<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM			
延長				<input type="checkbox"/> AM	時	分まで		
大学等からの援助 (複数回答可)		人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳				
		光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		設備	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容				
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容				
対応保育種別 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 病児保育						
		<input type="checkbox"/> 病後保育						
		<input type="checkbox"/> 夜間保育						
		<input type="checkbox"/> 学童保育						
利用対象者 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 教職員						
		<input type="checkbox"/> 学生						
		<input type="checkbox"/> 一般						
		<input type="checkbox"/> その他						
その他の特記事項								

\* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

\*\* 平成29年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

### 表3.4 その他の学外保育機関との協力体制

その他の学外保育機関との協力体制 \*

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

[「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30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30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30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29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 checked="" 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30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。

\*\* 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。

\*\*\* 平成30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29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年度の実施状況を回答してください。

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「実施した」、「実施しなかった」、のいずれか該当する○をクリックしてください。

実施していない場合には、その理由を記入してください。

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"/> 実施した		<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未 理 実 施 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

<input type="radio"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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や巡回相談員を配置
  - ・ 女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築

<input type="radio"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未 理 実 施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未 理 実 施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未 理 実 施 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"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未 理 実 施 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。

--

## ○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、平成29年度における周知状況を回答してください。周知している場合、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"/> 周知した		<input type="radio"/> 周知しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
周知方法			

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

【IV. 統計調査】

1. (公募人等)平成29年度教員採用にかかる男女別応募者数及び採用者数について

\* 常勤教員を対象とし、専攻分野は、学校基本調査に従ってください。  
 \*\* 「応募者数」欄は、一つの行に対し一つの採用枠として取扱ってください。

(<例>平成29年度中に教授(本務者)を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくこととなります。)  
 また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。

1.1 人文科学 単位:人

1	教授				准教授				講師(常勤)				助教				助手				合計(人文科学)(助手)						
	人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学				
	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期	採用者数	任期			
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

専攻分野ごと(①人文科学、②社会科学、③理学、④工学、⑤農学、⑥保健、⑦家政、⑧教育、⑨芸術、⑩その他)に調査している。

	教授				准教授				講師(常勤)				助教				助手				合計(人文科学)(助手)					
	人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学			
	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期		
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
53																										
54																										
55																										
56																										
57																										
58																										
59																										
60																										
61																										
62																										
63																										
64																										
65																										
66																										
67																										
68																										
69																										
70																										
71																										
72																										
73																										
74																										
75																										
76																										
77																										
78																										
79																										
80																										
81																										
82																										
83																										
84																										
85																										
86																										
87																										
88																										
89																										
90																										
91																										
92																										
93																										
94																										
95																										
96																										
97																										
98																										
99																										
100																										
	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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	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	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0







平成30年 4月 1日現在

## 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿

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
//	笥 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
//	東 村 博 子	名古屋大学副理事（男女共同参画担当）
//	江 藤 み ち る	三重大学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長、教授

平成 31 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 15 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