国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第１６回追跡調査報告書

２０１９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 16 回追跡調査報告書

前文 ・・・

前　文

1999 年に男女共同参画社会基本法が制定されてから 20 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 16 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 17.1％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
筧　善行（香川大学長）

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＞（P159 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%）

2019 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	第 16 回
調査年	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
大学数	86	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　2019 年 7 月 10 日～2019 年 7 月 31 日）

４．調査内容（P171 参照）

Ⅰ．統計調査　男女共同参画の現状

Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する報告

Ⅲ．男女共同参画推進の取組状況について

Ⅳ．2018 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推進に努めてきた。その後、男女共同参画をさらに加速推進するため、2016 年１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（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 2019 年 7 月に全国立大学（以下、大学）を対象とした調査を実施したところ、以下の点が明らかになった。

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を継続的に行っており、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 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増えて 17.1%となった。各大学における女性教員比率も増加が続いており、女性教員比率 20%以上を達成した大学は、前回から２大学増え 31 大学となった。

大学運営に係る意思決定過程に対する女性の参画拡大については、学長、理事、副学長の女性比率が前回より 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 8.6%となった。また、大学の意思決定機関等における女性比率は前回より 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 10.9%となり、３年連続で「2020 年までに 10%以上」という目標値が達成された。

職階別の女性比率は、教授 10.4%、准教授 17.1%、講師 22.3%、助教 23.6%であった。職階が低くなるにつれて女性比率が上がる傾向はこれまでと同様である。また、前回調査と比較すると、最も女性比率を伸ばしたのは 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増の助教であった。一方で教授は 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増と、前回からほとんど変化がなかった。

職員の女性比率は、前回より 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 64.5%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 18.5%となり、前回調査に続いて「2020 年までに 17%以上」の目標値を達成した。

女性教員比率を専攻分野別にみると、家政 55.6%、人文科学 26.6%、教育 24.3%、芸術 23.6%、保健 21.9%、社会科学 19.0%、農学 12.7%、理学 9.0%、工学 6.6%となっている。理学及び工学では女性比率が 10%未満となっており、最も高い家政分野と大きな差がある。学生の女性比率が高いほど教員の女性比率も高い傾向にあり、家政、人文科学、教育、芸術では、女子学生比率が男子学生比率を上回っている。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、「保健」分野を細分化した「医学」、「歯学」、「薬学」、「看護学」、「その他」の女性教員比率についてみると、保健分野全体で21.9%であるのに対し、医学17.0%、歯学24.8%、薬学14.3%、看護学78.7%、その他30.7%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で49.1%であるのに対し、医学31.2%、歯学51.7%、薬学36.0%、看護学88.5%、その他65.5%であった。教員、学生ともに看護学の女性比率が際立って高くなっている。

全86大学中、80大学（93.0%）が女性教員・研究者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）を実施しており、採用時に実施した大学は62大学（72.0%）、昇任時に実施した大学は33大学（38.4%）であった。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た大学は82大学（95.3%）、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・女子学生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た大学は、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・充実した大学は80大学（93.0%）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・充実を実施した大学は76大学(88.4%)、女性教員・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80大学（93.0%）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81大学（94.2%）、育児・介護等との両立を支援するための制度の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79大学（91.9%）であった。

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。今回調査で初めて女性教員比率40%以上の大学数が１大学から３大学に増加したが、30%以上～40%未満の大学数がこれまでの３大学から１大学に減少しており、30%以上の上位層に位置する大学数の合計は、現行のアクションプラン策定後最初の調査となった第13回調査（2016年度）から変わっていない。また、10%未満の下位層の大学数も、今回調査で１大学減少したが、ここ数年ほとんど動きがない。10%以上～30%未満の中間層の区分の中ではより高い比率区分への移行がみられるものの、

引き続き各大学において、より高い比率を達成するための努力が求められる。

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。伸び悩んでいた学長・理事・副学長の女性比率が今回調査で増加に転じたことは大きな成果だが、それでも 8.6%と、アクションプランに定める目標値に 3.4 ﾎﾟｲﾝﾄ及ばない。また、教授の女性比率は 4.6 ﾎﾟｲﾝﾄ、准教授は 5.9 ﾎﾟｲﾝﾄ目標値を下回っている。いずれも年々着実に増加しているが、アクションプラン最終年度となる来年度までの目標値達成は難しい状況である。学長・理事・副学長への女性の登用及び教授・准教授への女性の採用・昇任を、より積極的に進めることが必要である。また、大学の意思決定機関等における女性比率は、前回調査に続き目標値を達成したが、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値を下回っている。特に部局長は前回調査から 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減少しており、女性の積極的登用の促進が求められる。

2015 年 12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男女共同参画社会の形成促進を図るために必要な具体策が取りまとめられるとともに、2020 年度末までを見据えた成果目標が設定された。2016 年 4 月には女性活躍推進法が完全施行され、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、行動計画の策定とともに、それを実行に移し、今後さらにそれを評価していくシステムの構築が求められている。また、2018 年 6 月の「未来投資戦略 2018－「Society5.0」「データ駆動型社会」への変革－」では、女性活躍の更なる拡大という方針が示されており、出産後のキャリア継続やハラスメント根絶に向けた取組が打ち出されている。

各大学においては、アクションプランで設定した目標の達成と、次のステップにつなげるための更なる男女共同参画の推進に、引き続き積極的に取り組んでいただきたい。

（参 考） 我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における活動等

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

（　301 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

2019年　7月　「第16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16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・・・・・・・ 19

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・・・・・・ 24

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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

２．大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

３．専攻分野別の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

４．非常勤講師の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

５．任期付き教員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64

６．常勤教員の採用及び昇任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 70

７．職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 76

８．女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学・・・・・・・・・・・・・ 83

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）

表Ⅰ-1-1 に、第 13 回調査（2016 年度）から第 16 回調査（2019 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示した。

前回の調査結果と比べて女性教員比率が 40%以上の大学が２大学増え、第 13 回調査以降初めて、女性比率 40%以上の大学が増加した。また、１%～10%未満の区分に位置する大学数も初めて減少した。20%以上～30%未満の区分では微増、15%～20%未満の区分では微減が続いているが、その一方で 30%以上～40%未満の大学数は増えていない。また、15%未満の大学は合計 23 大学であり、前回調査から変化がなかった。アクションプランの目標達成に向けては、引き続き 30%以上の大学数を増やしていくことと、15%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 18.8%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となった。

表Ⅰ-1-1　女性教員比率区分別大学数（構成比率）の推移

女性教員比率	第 13 回（2016）	第 14 回（2017）	第 15 回（2018）	第 16 回（2019）	前回比増減
40%以上	1（1%）	1（1%）	1（1%）	3（3%）	+2
30%以上～40%未満	3（3%）	3（3%）	3（3%）	1（1%）	−2
20%以上～30%未満	17（20%）	20（23%）	25（29%）	27（31%）	+2
15%以上～20%未満	37（43%）	36（42%）	34（40%）	32（37%）	−3
10%以上～15%未満	20（23%）	18（21%）	15（17%）	16（19%）	+2
1%～10%未満	8（9%）	8（9%）	8（9%）	7（8%）	−1
計	86	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。

また、表Ⅰ-1-2 に、アクションプラン策定後初の調査となった第 13 回調査時の女性教員比率区分別大学数と、そのうち上位区分の比率に上昇した大学数の推移を示した。今回調査において、第 13 回調査よりも高い比率を達成した大学は 19 大学となり、前回調査よりも４大学増加した。

表Ⅰ-1-2　女性教員比率区分別大学数の推移

〈第 13 回調査時〉

第 13 回 (2016)	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	１ % ～10%未満	合計
	1	3	17	37	20	8	86

〈上記のうち、上位区分の比率に上昇した大学数〉

第 14 回(2017)	0	0	0	3	3	0	6
第 15 回(2018)	0	0	0	8	5	2	15
第 16 回(2019)	0	2	0	10	5	2	19

（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 16 回調査（2019 年度）までの各役職別の女性比率を表Ⅰ-1-3 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 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 8.6%となった。８%を超えるのは今回が初めてである。しかし「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 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 10.9%となり、前回に引き続き「2020 年までに 10%以上」の目標値が達成された。しかし、経営協議会・教育研究評議会委員、監事の女性比率は前回調査よりも増加したものの、依然として目標値には達していない。また、部局長等は前回調査から 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減となった。今後も各大学において目標値を下回っている役職に占める女性の割合を高めるための取組の努力が求めら

れる。

３）教授

女性が占める割合は、前回調査より 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 10.4%となった。今後、アクションプランの「2020 年までに 15%以上」の目標値を達成するためには、各大学の更なる取組の努力が求められる。

４）准教授

女性が占める割合は、前回調査より 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 17.1%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 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 18.5%となり、前回に引き続き「2020 年までに 17%以上」の目標値が達成された。しかし、その内訳をみると、医療系以外の職系の女性比率は目標値を下回ったままである。今後も各大学において医療系以外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-1-3　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) (%)	第 16 回 (2019) (%)	前回比 増減
学長	2.3	3.5	3.5	4.7	1.2
理事	6.7	6.3	6.0	5.6	-0.4
副学長	10.6	11.3	11.3	13.2	1.9
１）学長・理事・副学長 計 （目標 12%以上）	7.7	7.9	7.8	8.6	+0.8
学長補佐等	14.1	13.7	15.1	16.1	+1.0
経営協議会、教育研究評議会委員	7.3	8.0	8.1	8.5	+0.4
部局長等	6.0	7.2	7.7	7.0	-0.7
監事	6.3	6.1	8.0	9.4	+1.4
非常勤理事	27.0	34.3	30.6	25.6	-5.0
大学運営に参画する外部委員等	14.3	15.2	15.9	16.3	+0.4
非常勤監事	45.9	45.9	45.9	46.3	+0.4
２）大学の意思決定機関等 計 （目標 10%以上）	9.5	10.3	10.7	10.9	+0.2

３）教授 （目標 15%以上）	9.4	9.8	10.3	10.4	+0.1
４）准教授 （目標 23%以上）	15.8	16.3	16.7	17.1	+0.4
５）課長相当職以上 （目標 17%以上）	15.0	16.2	17.5	18.5	+1.0

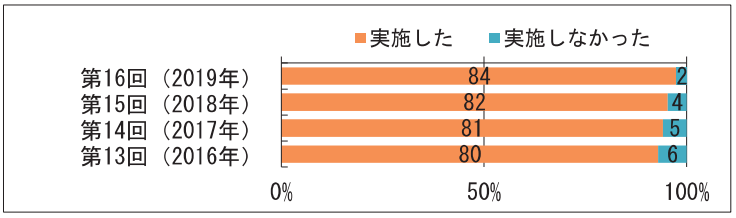
２．アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況

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 16 回調査（2019 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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 84 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、56 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

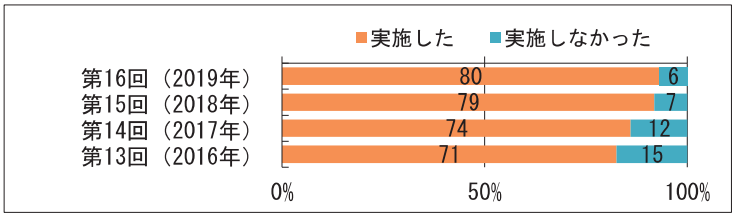


【事項２】女性教員・研究者・女子学生の拡大

（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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 80 大学であり、前回より１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、2018 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 62 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 13 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 23 大学、１つ実施した大学は 29 大学、全て実施しなかった大学は 23 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。

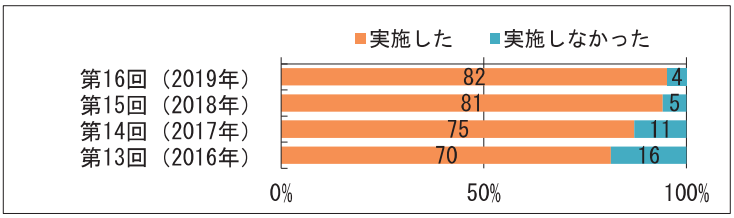
表Ⅰ-2　採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

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	62 （72.0%）	33 （38.4%）	13 （15.1%）
実施しなかった	24 （28.0%）	53 （61.6%）	73 （84.9%）

（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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 82 大学であり、前回より１大学増加した。

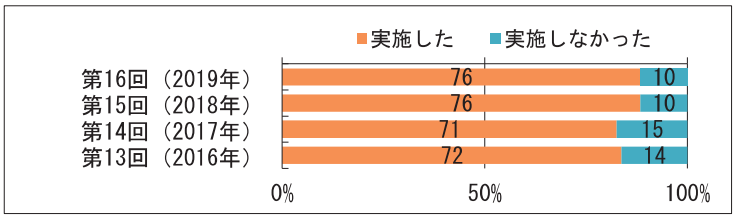
図Ⅰ-2-3　女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



（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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 76 大学であり、前回と同数であった。

図Ⅰ-2-4　次世代女性研究者へのロールモデルの提供



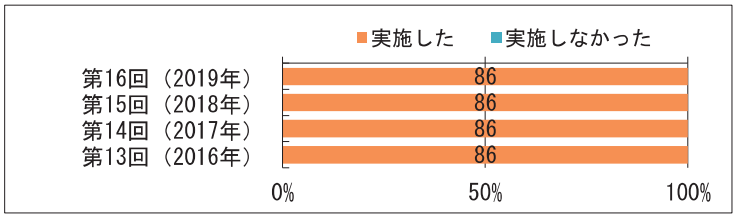
女性教員・研究者・女子学生の拡大に向けた取組は、各項目とも８割以上の大学で実施されている。

【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、2018 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。

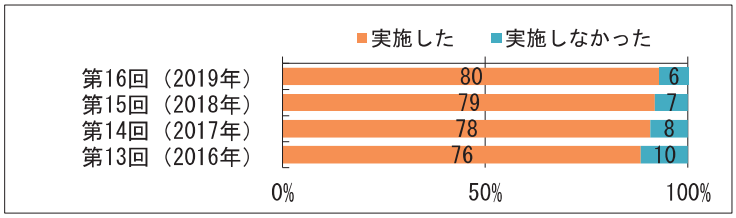
図Ⅰ-2-5　ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



（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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 80 大学であり、前回より 1 大学増加した。

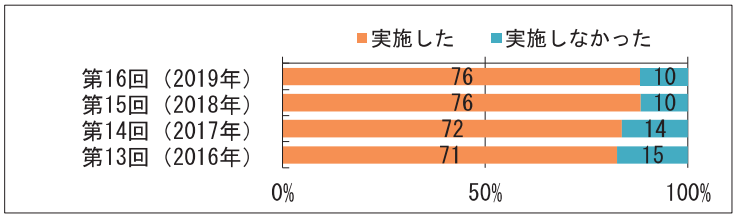
図Ⅰ-2-6　育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



（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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 76 大学であり、前回と同数であった。

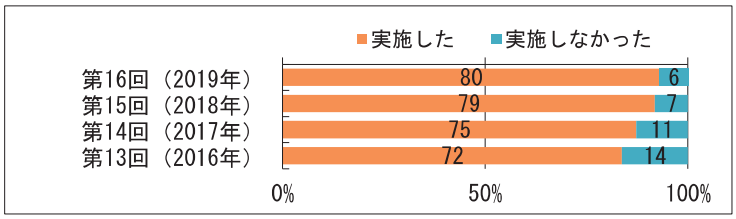
図Ⅰ-2-7　育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実



（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、2018 年度に「実施した」と回答した大学は 80 大学であり、前回より１大学増加した。

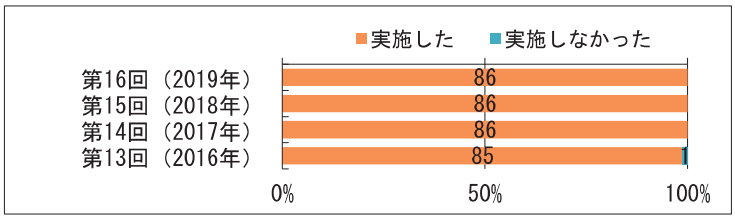
図Ⅰ-2-8　女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実



（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、2018 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



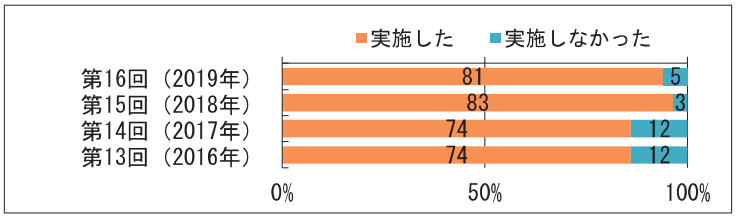
就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも８割以上の大学で実施されている。

【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、2018 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２大学減少した。

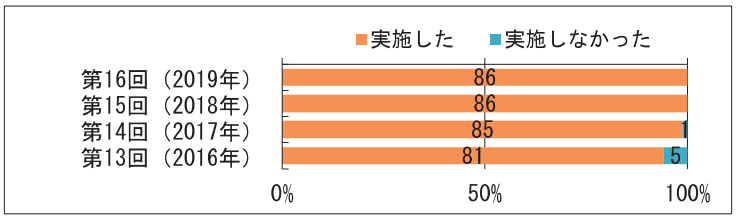
図Ⅰ-2-10　男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催



（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の醸成

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の醸成について、2018 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。

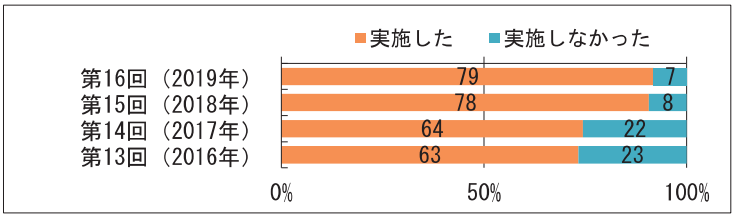
図Ⅰ-2-11　教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成



（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、2018 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-2-12　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、各項目とも 9 割以上の大学で実施されている。

○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	82 大学
②策定していない（検討中を含む）	4 大学

※「策定していない（検討中を含む）」と回答した４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）	56 大学（65.1%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	44 大学（51.2%）
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	12 大学（14.0%）

※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 P105～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、2019 年に実施した第 16 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

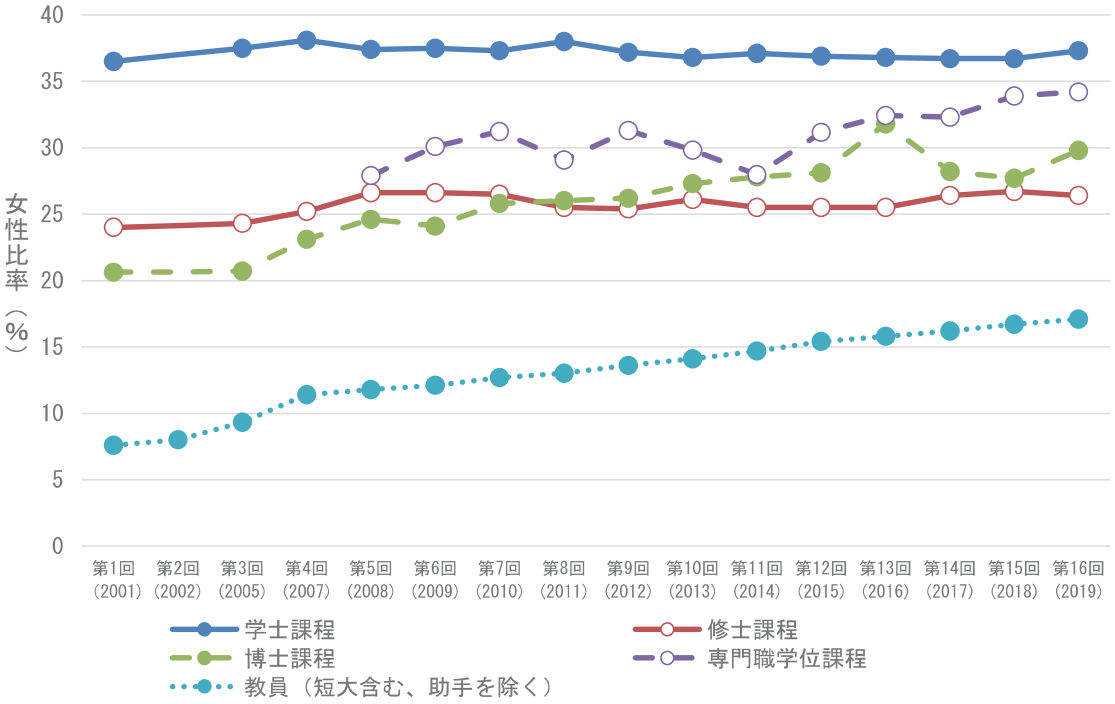
表Ⅱ-1-1 及び図Ⅱ-1-1 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 16 回調査（2019 年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。また、図Ⅱ-1-2 に、学校基本調査による 1972 年からの女性比率の推移を参考として示した。

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程 37.3%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 26.4%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 29.8%（前回比 2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、専門職学位課程 34.2%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、17.1%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。ここ数年横ばいとなっている学士課程及び修士課程は、今回調査でも大きな変化は見られなかったが、微減が続いていた博士課程は微増となった。専門職学位課程及び教員の女性比率は前回調査に続いて増加し、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
第 16 回(2019)	37.3	26.4	29.8	34.2	17.1

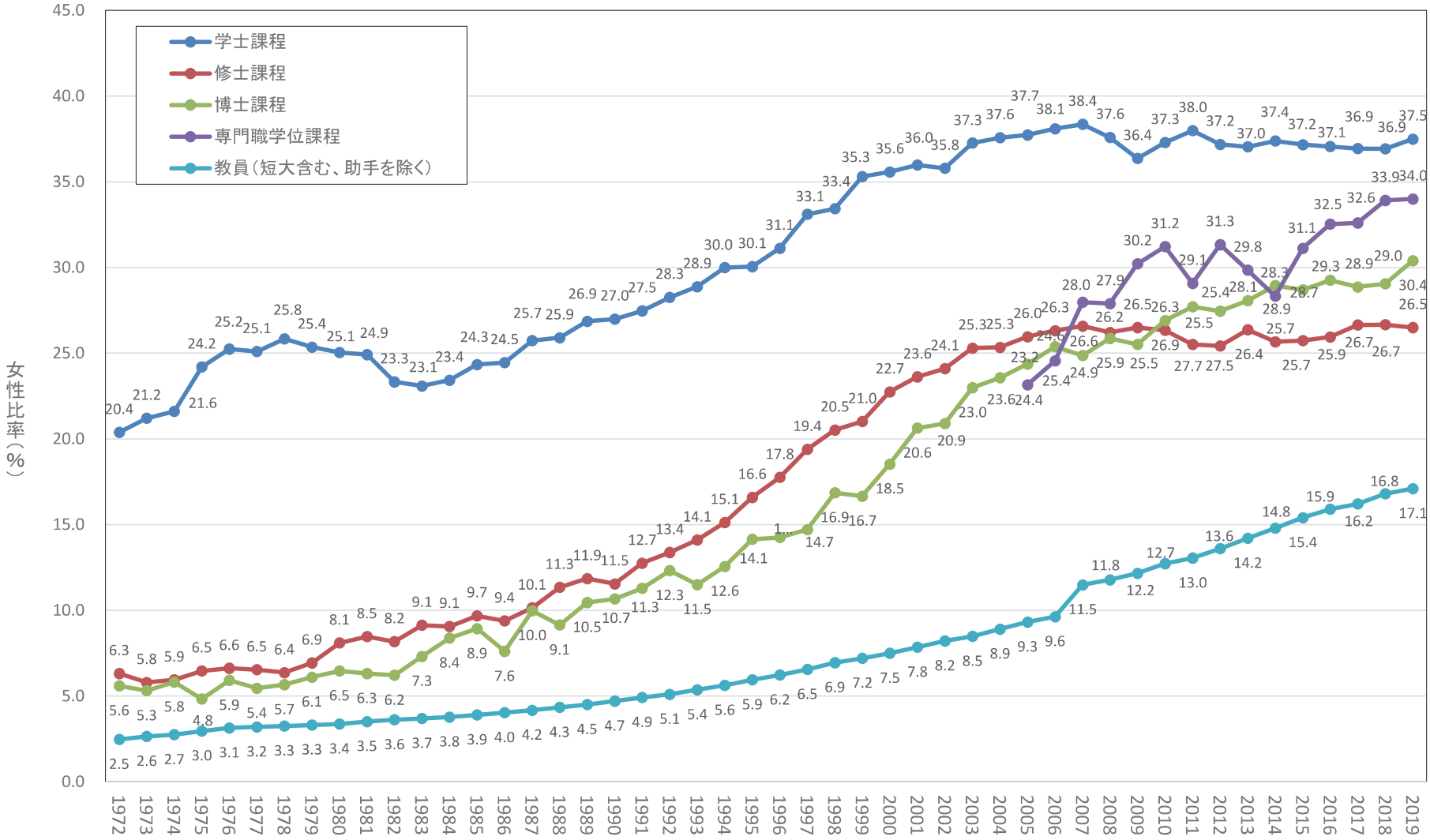
図Ⅱ-1-1　国立大学における学生及び教員の女性比率の推移



※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者、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 16 回調査（2019 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 16 回調査（2019 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。

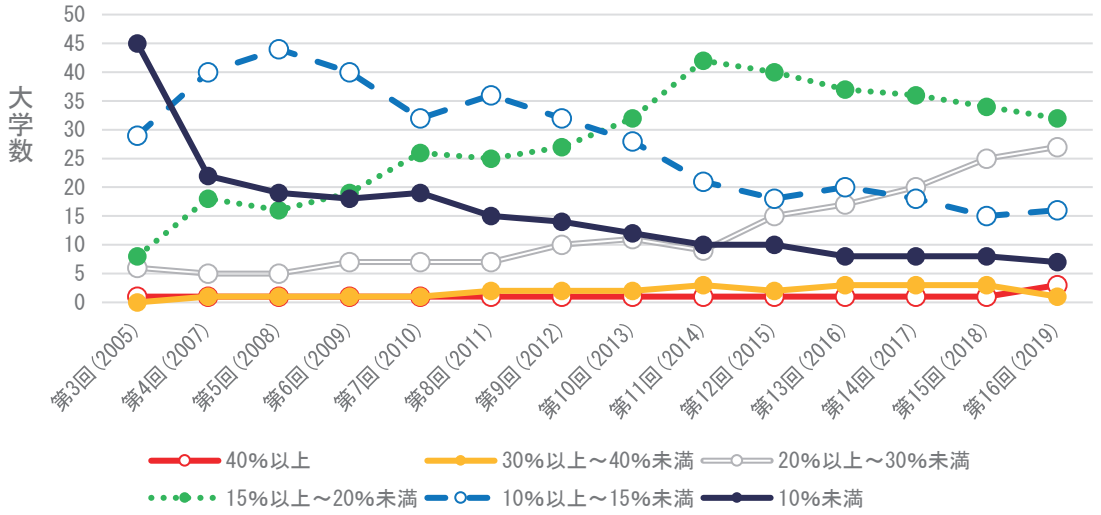
第 16 回調査（2019 年度）では、女性教員比率 40%以上、20%以上～30%未満及び 10%以上～15%未満の大学数が増えた一方で、30%以上～40%未満、15%以上～20%未満及び 10%未満の大学数が減り、女性教員比率の平均は、18.8%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となった。推移をみると、第 11 回（2014 年度）以降は、15%以上～20%未満の大学が減る一方で 20%以上～30%未満の大学が増えており、より女性比率が高い区分への移行が起こっている。しかし、30%以上の大学数の合計は、第 13 回（2016 年度）から同じである。また、15%未満の大学数の合計は、第 11 回（2014 年度）から大きな変化がみられない。アクションプランの目標達成に向けては、上位層の大学の増加と下位層の大学の減少が課題となる。

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

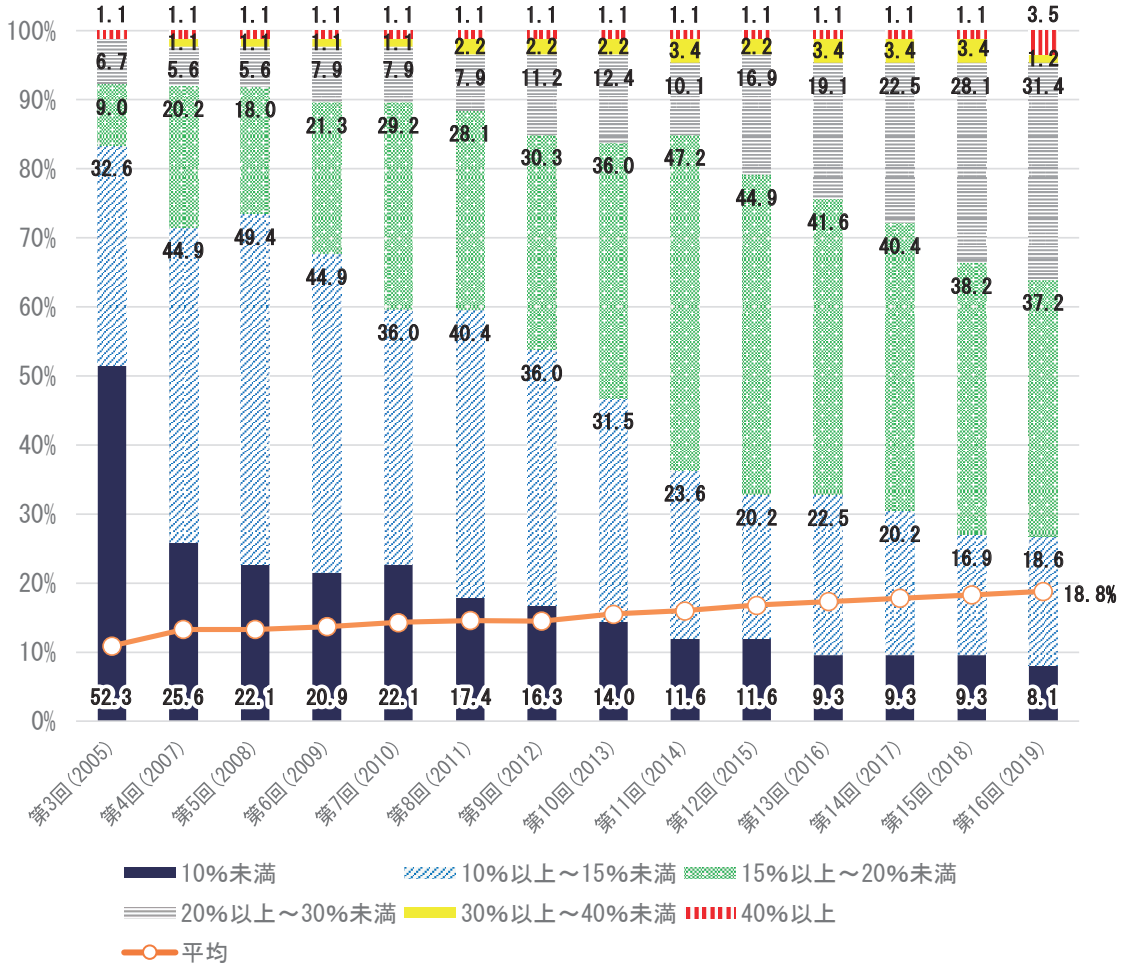
	40%以上	30%以上～40%未満	20%以上～30%未満	15%以上～20%未満	10%以上～15%未満	10%未満	計	平均（%）
第 3 回(2005)	1	0	6	8	29	45	89	10.9
第 4 回(2007)	1	1	5	18	40	22	87	13.3
第 5 回(2008)	1	1	5	16	44	19	86	13.3
第 6 回(2009)	1	1	7	19	40	18	86	13.7
第 7 回(2010)	1	1	7	26	32	19	86	14.3
第 8 回(2011)	1	2	7	25	36	15	86	14.6
第 9 回(2012)	1	2	10	27	32	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 16 回(2019)	3	1	27	32	16	7	86	18.8

※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。

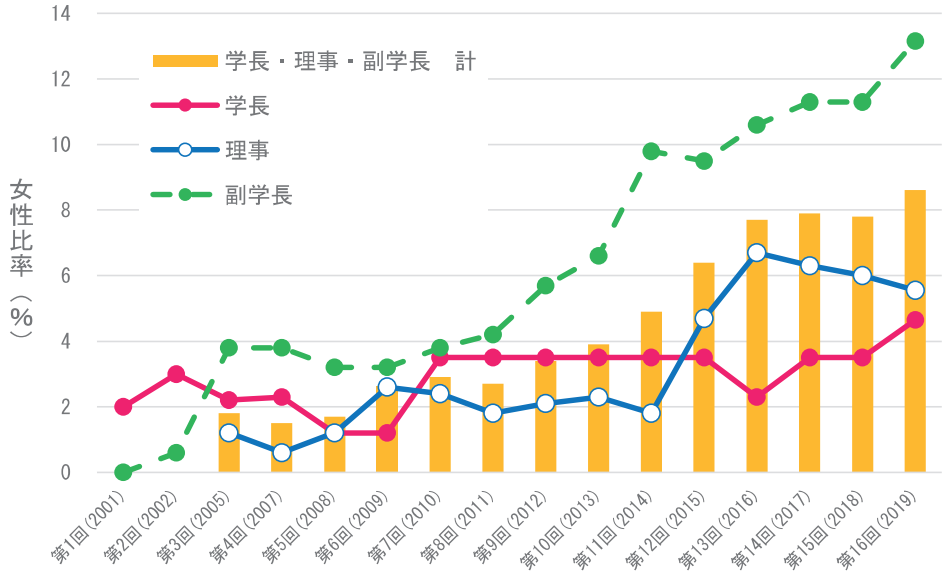
表Ⅱ-1-3、表Ⅱ-1-4、図Ⅱ-1-5 及び図Ⅱ-1-6 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 16 回調査（2019 年度）までの職名別の女性比率の推移を示した。

まず、学長・理事・副学長の女性比率の推移をみると、第 7 回（2010 年度）から学長の女性比率にはほとんど変化がなかったが、今回調査で初めて学長の女性比率が 4 %を超え、学長・理事・副学長全体の女性比率も前回調査から 0.8 ポイント増の 8.6%となった。

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
第 16 回(2019)	4.7	5.6	13.2	8.6

図Ⅱ-1-5　学長・理事・副学長の女性比率の推移

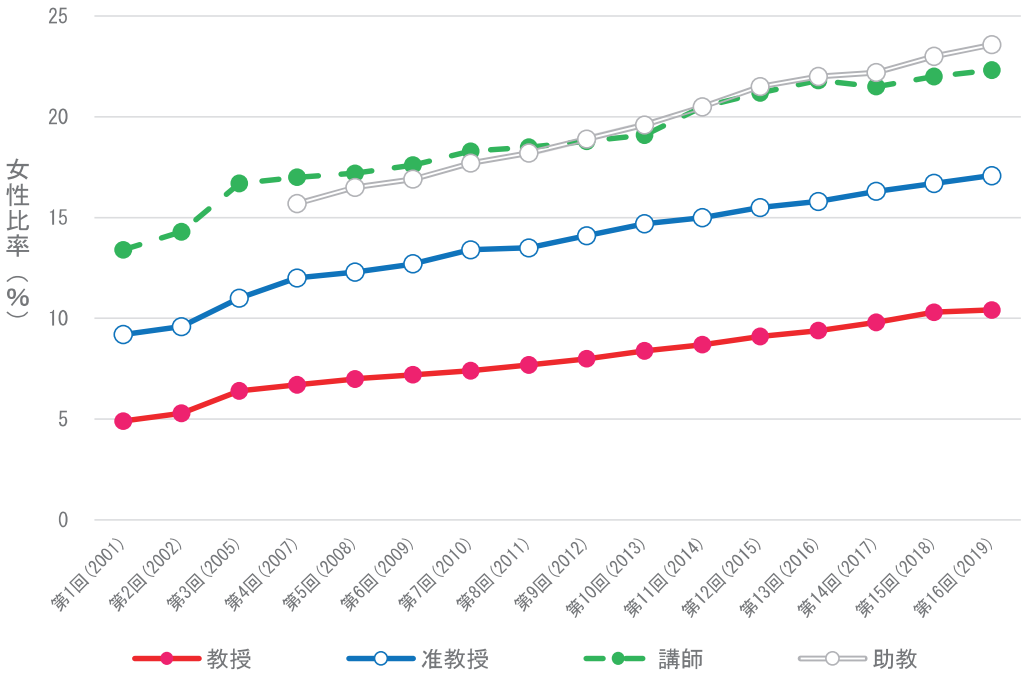


次に、教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移をみると、いずれも少しずつ比率が高くなってきている。

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
第 16 回(2019)	10.4	17.1	22.3	23.6

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。

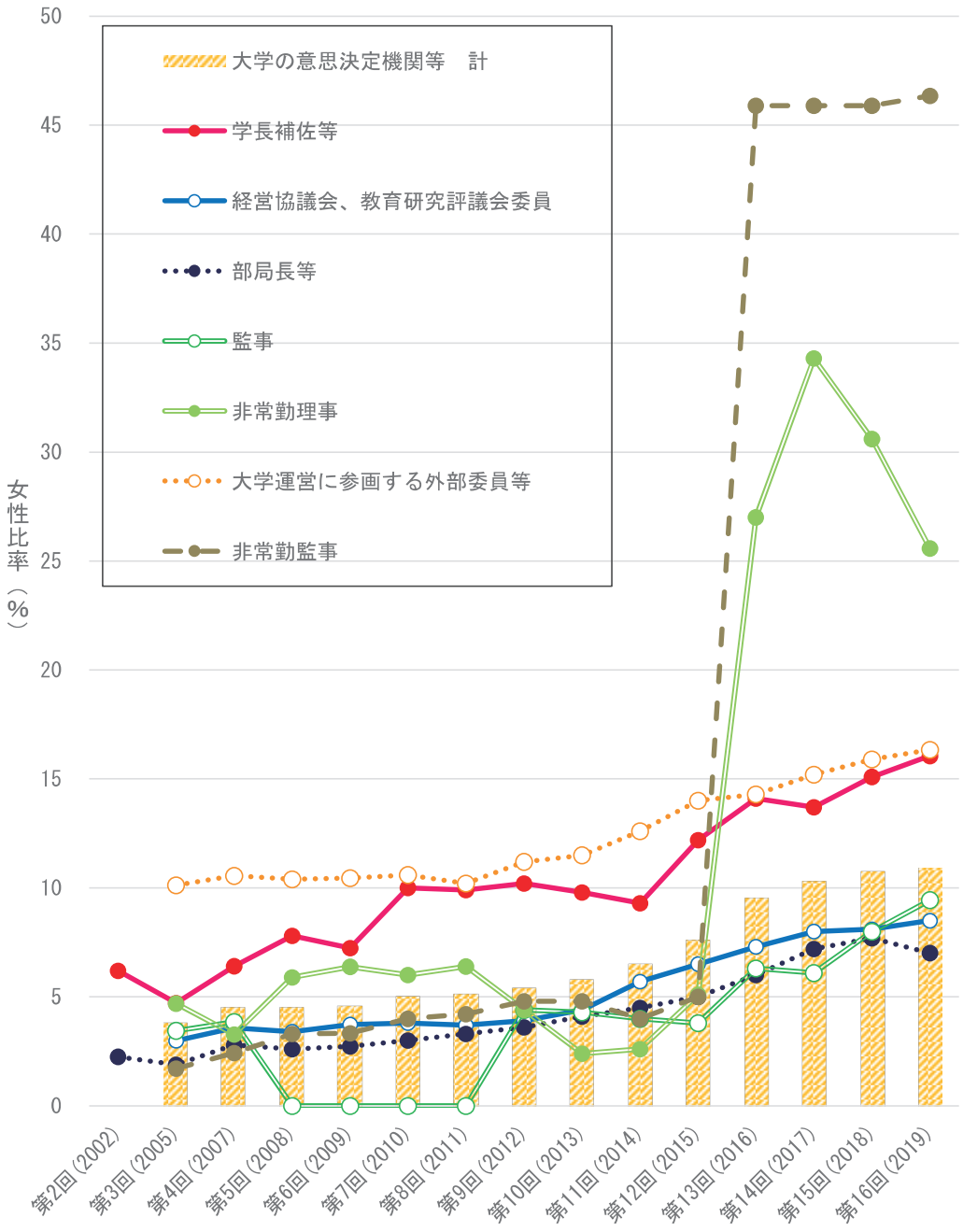
全体の推移をみると着実に増加しており、第 14 回調査（2017 年度）で初めてアクションプランに定める目標値を達成したが、その後は増加率が小さくなっている。また、経営協議会・教育研究評議会委員、部局長等、監事の女性比率は依然として 10%未満であり、引き続きそれらの役職における女性比率を上げていくことが課題である。

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 16 回(2019)	16.1	8.5	7.0	9.4	25.6	16.3	46.3	10.9

※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



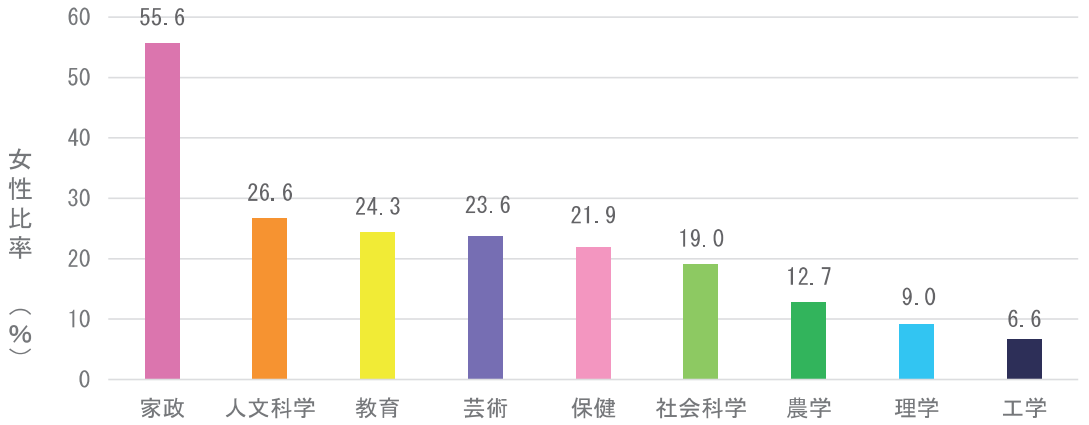
※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、大学運営に参画する外部委員等、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第3回調査以降の集計としている。

３．専攻分野別の女性比率

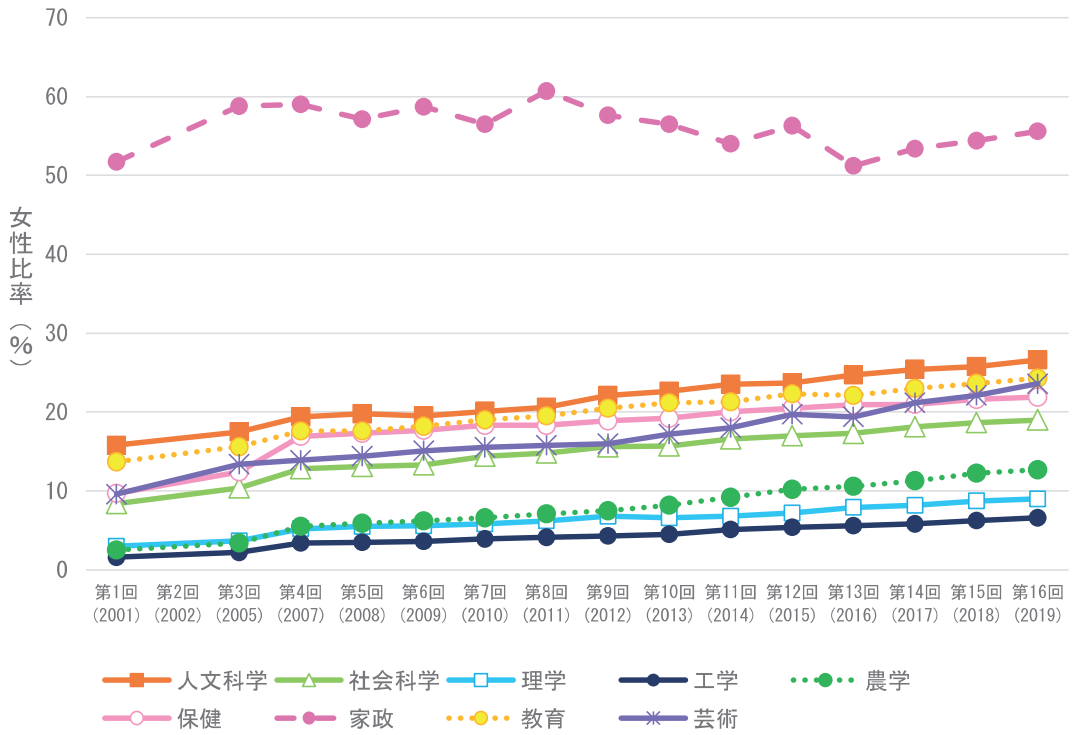
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は 2018 年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1 に、第 16 回調査（2019 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 16 回調査（2019 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%の間で推移を続けている。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」を除き、全体的に緩やかな微増傾向にあるが、順位の変動はほとんどない。

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 16 回調査（2019 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 16 回調査（2019 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 16 回調査（2019 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 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 63.9%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程が 61.6%（前回比 3.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程が 56.3%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、専門職学位課程は 90.0%（前回比 3.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教が 34.0%（前回比 2.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師が 39.4%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、准教授が 30.5%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授が 20.4%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）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、専門職学位課程及び講師は前回より減少したが、その他の区分は増加した。

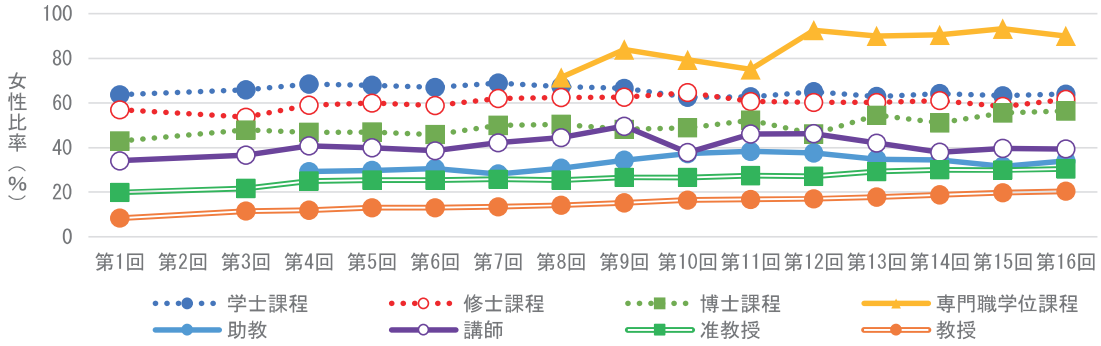
男女比率をみると、学生の女性比率が全ての学位において男性比率を上回るにも関わらず、教員の女性比率は全ての職階において 40%に届かないことから、女性の博士課程修了者の教員採用率は高いとは言えない。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 10～20%の大学が 24 校（41.4%）と最も多く、次いで、女性比率 20～30%の大学が 20 校（34.5%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

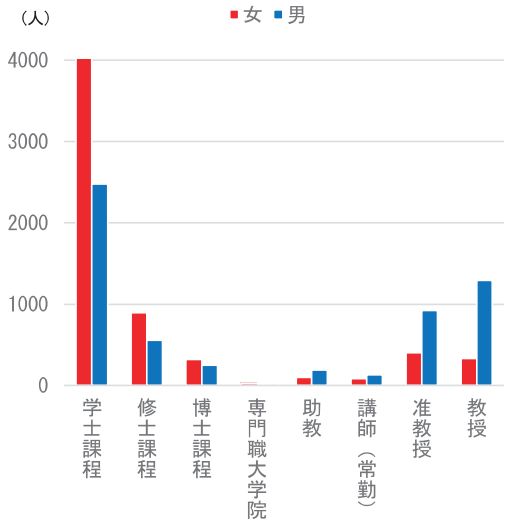
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	63.7	56.9	42.9		61.2		34.1	19.9	8.4	15.8
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	65.8	53.7	47.9		62.7		36.7	21.7	11.6	17.5
第 4 回(2007)	68.4	59.0	46.8		65.5	29.3	40.8	25.0	12.0	19.4
第 5 回(2008)	67.9	59.9	47.0		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
第 16 回(2019)	63.9	61.6	56.3	90.0	63.1	34.0	39.4	30.5	20.4	26.6

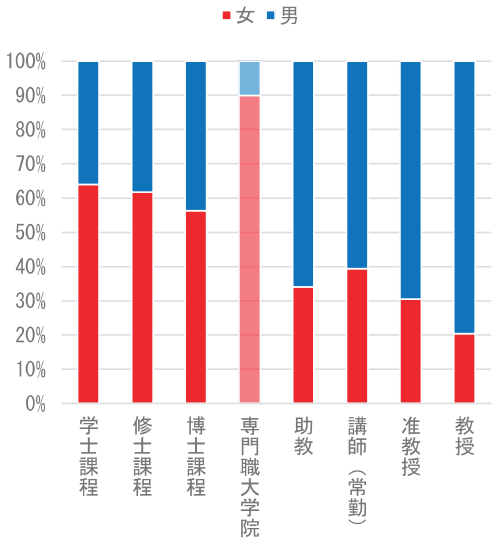
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）



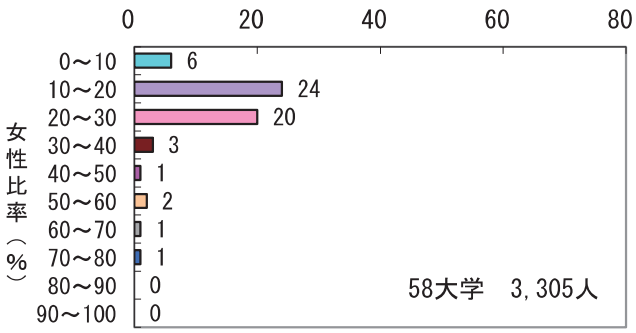
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4, 385	2, 478
修士課程	897	558
博士課程	320	248
専門職学位課程	27	3
助教	97	188
講師	85	131
准教授	405	924
教授	331	1, 293





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16回調査（2019年度）における学生の女性比率は、学士課程が37.5%（前回比1.1ポイント増）、修士課程が43.9%（前回比0.6ポイント減）、博士課程が31.8%（前回比2.7ポイント減）、専門職学位課程は33.3%（前回比1.9ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が36.0%（前回比1.4ポイント減）、講師が32.6%（前回比0.1ポイント減）、准教授が23.6%（前回比0.9ポイント増）、教授が13.2%（前回比0.1ポイント増）であった。修士課程、博士課程、助教、講師で前回調査よりも減少したが、学生合計は前回とほぼ変わらず、教員合計は微増となった。

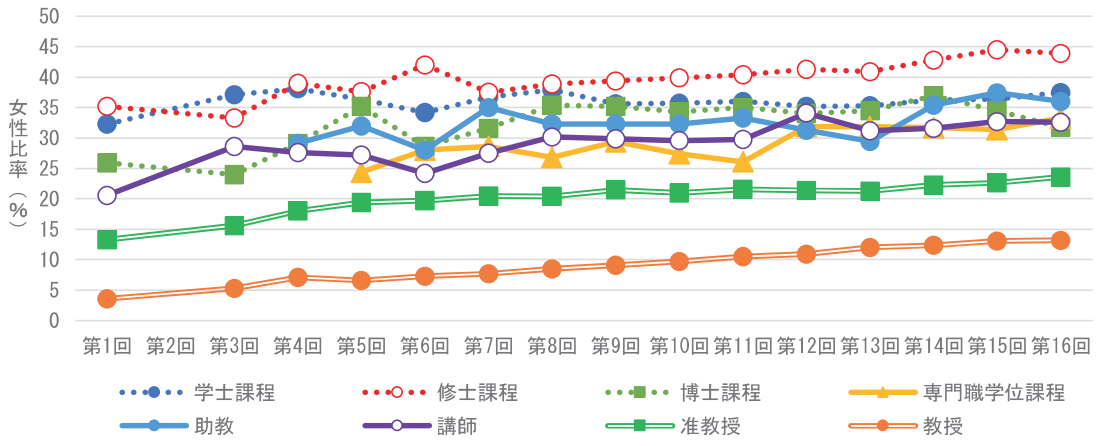
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。学生及び講師、助教と比べて准教授及び教授の女性比率が低くなっているが、准教授は今回初めてアクションプランに定める目標値（23%以上）を達成した。

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22校（41.5%）と最も多く、次いで、女性比率10～20%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）

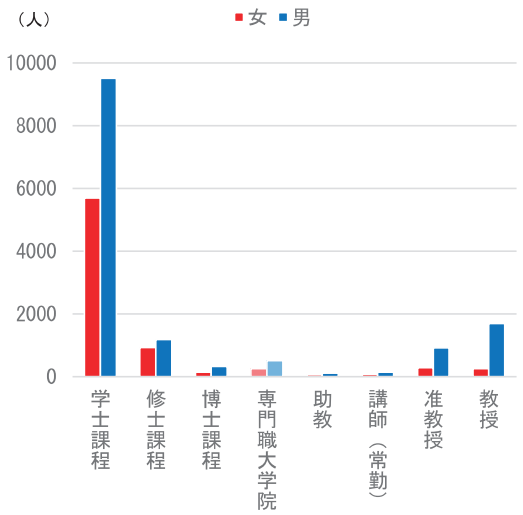
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第1回（2001）	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第2回（2002）										
第3回（2005）	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第4回（2007）	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第5回（2008）	36.3	37.6	35.2	24.4	35.9	32.0	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
第16回（2019）	37.5	43.9	31.8	33.3	37.9	36.0	32.6	23.6	13.2	19.0

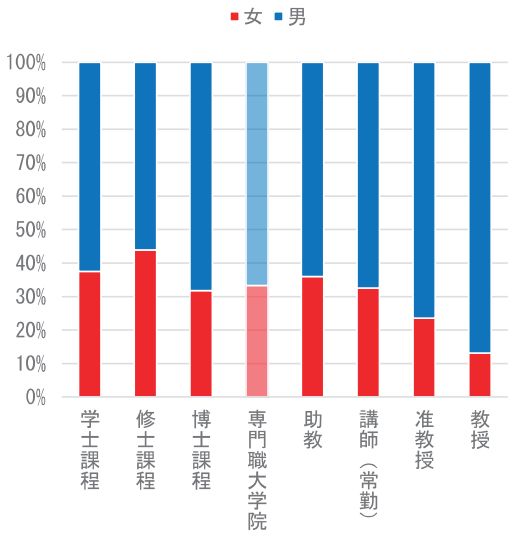
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）



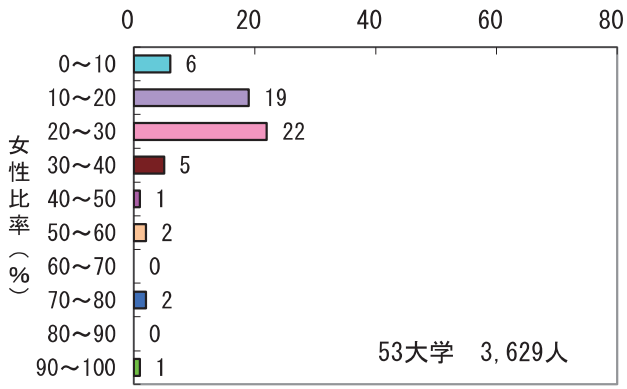
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	5, 696	9, 510
修士課程	924	1, 180
博士課程	152	326
専門職学位課程	254	509
助教	62	110
講師	71	147
准教授	285	922
教授	256	1, 690





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（社会科学）



(c) 理学

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 26.5%（前回比 1.1 ポイント増）、修士課程が 23.4%（前回比 0.6 ポイント増）、博士課程が 20.3%（前回比 0.6 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 14.3%（前回比 0.7 ポイント増）、講師が 14.0%（前回比 0.1 ポイント増）、准教授が 9.0%（前回比 0.2 ポイント減）、教授が 4.6%（前回比 0.4 ポイント増）であった。前回と比べて准教授が微減となったが、他は増加した。

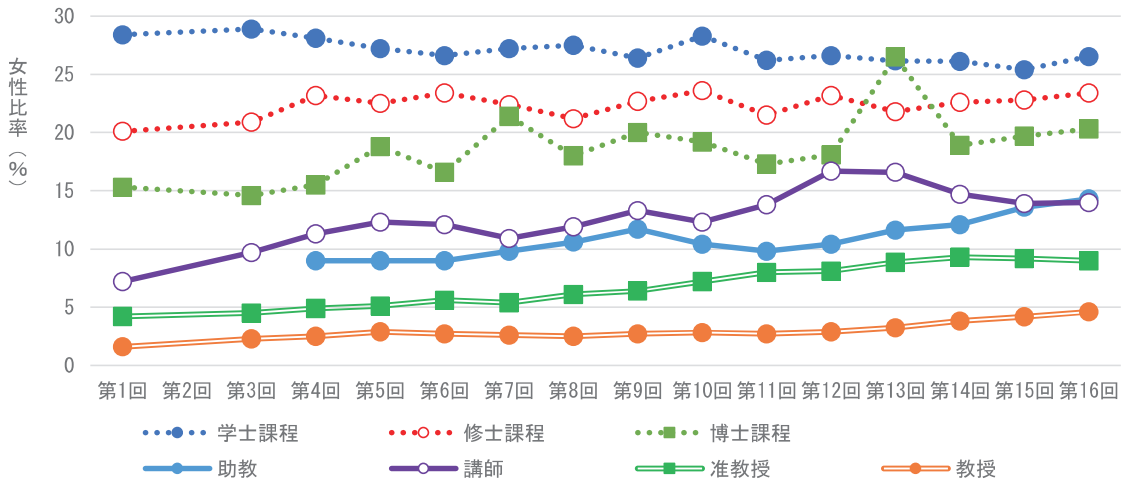
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。特に教員の女性比率は、着実に増加しているが、工学に次いで低い水準のままである。

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 27 校（55.1%）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）

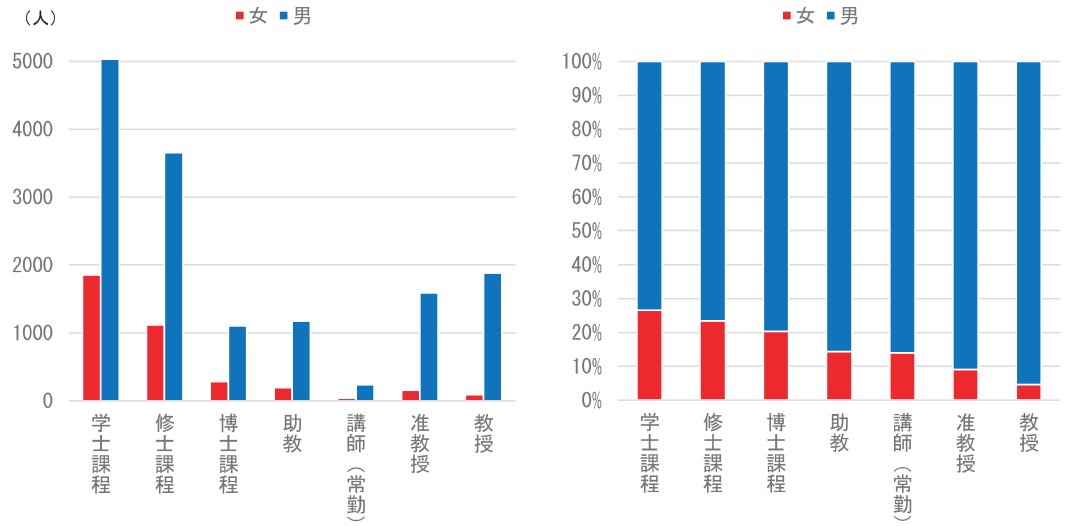
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第 4 回（2007）	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第 5 回（2008）	27.2	22.5	18.8		24.8	9.0	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
第 16 回（2019）	26.5	23.4	20.3		24.7	14.3	14.0	9.0	4.6	9.0

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（理学）

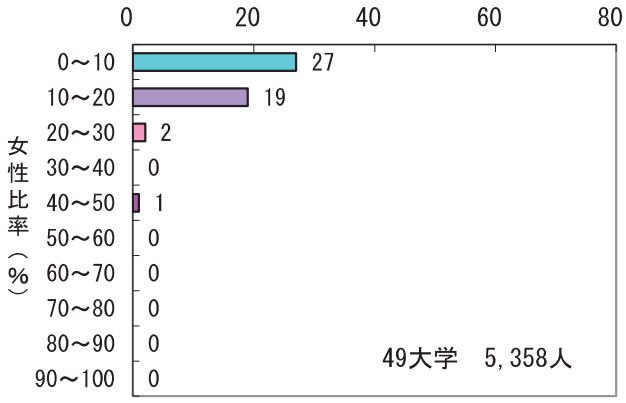


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1, 853	5, 131
修士課程	1, 116	3, 656
博士課程	282	1, 105
専門職学位課程		
助教	196	1, 171
講師	38	234
准教授	158	1, 590
教授	91	1, 880



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（理学）



(d) 工学

第16回調査（2019年度）における学生の女性比率は、学士課程が14.6%（前回比0.6ポイント増）、修士課程が12.1%（前回比0.2ポイント減）、博士課程が16.6%（前回比1.4ポイント増）、専門職学位課程は6.5%（前回比8.3ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教が11.0%（前回比0.5ポイント増）、講師が13.7%（前回比0.3ポイント増）、准教授が6.6%（前回比0.5ポイント増）、教授が2.9%（前回比0.1ポイント増）であった。専門職学位課程は調査対象人数が少ないため、年度によって数値の大きな変動があり、今回調査では大幅減となったが、その他の区分は修士課程で微減、それ以外の区分では増加となった。

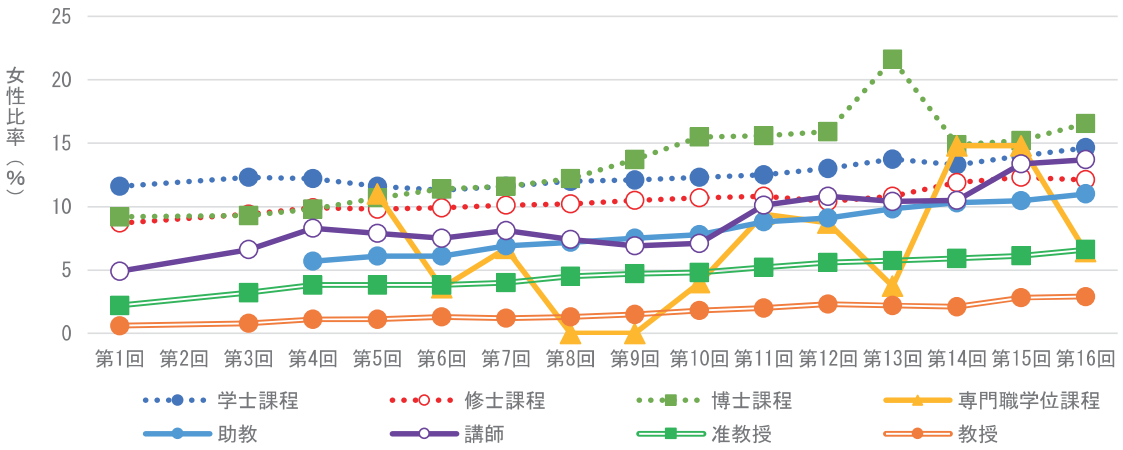
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高く、全専攻分野の中で群を抜いて女性比率が低い。学生においても女性比率が20%を下回っており、将来の女性教員となる人材が不足していることがわかる。

教員の女性比率区分別大学数をみると、ほとんどの大学が女性比率0～10%であり、57校(89.1%)であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（工学）

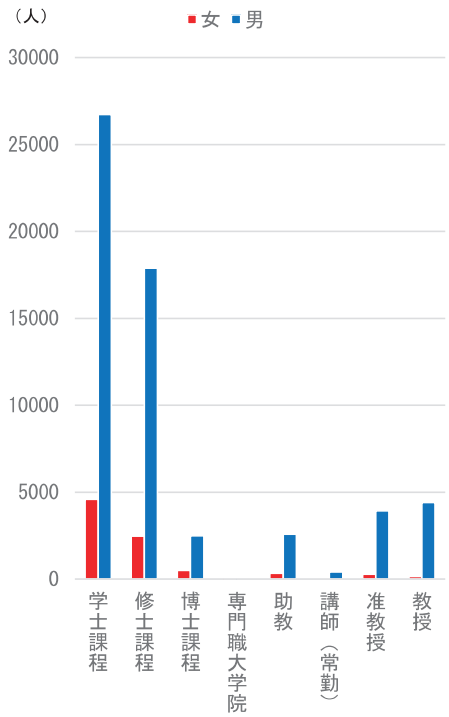
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第1回（2001）	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第4回(2007)	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第5回(2008)	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	3.8	1.1	3.5
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
第16回(2019)	14.6	12.1	16.6	6.5	13.8	11.0	13.7	6.6	2.9	6.6

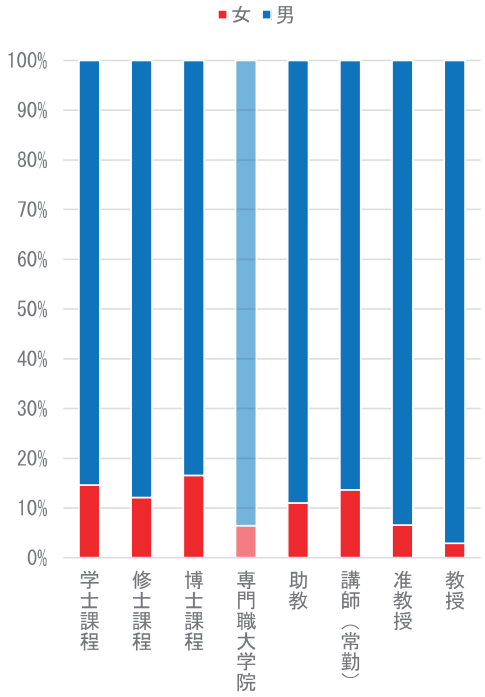
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（工学）



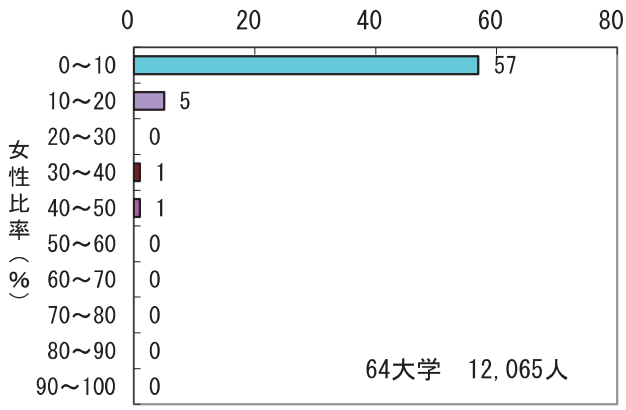
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4, 583	26, 727
修士課程	2, 465	17, 891
博士課程	491	2, 474
専門職学位課程	2	29
助教	320	2, 582
講師	62	391
准教授	276	3, 915
教授	133	4, 386





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（工学）



(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 43.7%（前回比 0.3 ポイント減）、修士課程が 39.4%（前回比 1.2 ポイント減）、博士課程が 34.9%（前回比 1.0 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 23.5%（前回比 0.2 ポイント減）、講師が 21.8%（前回比 2.9 ポイント減）、准教授が 12.9%（前回比 1.5 ポイント増）、教授が 5.1%（前回比 0.1 ポイント増）であった。博士課程、准教授及び教授の女性比率が前回より増加した。

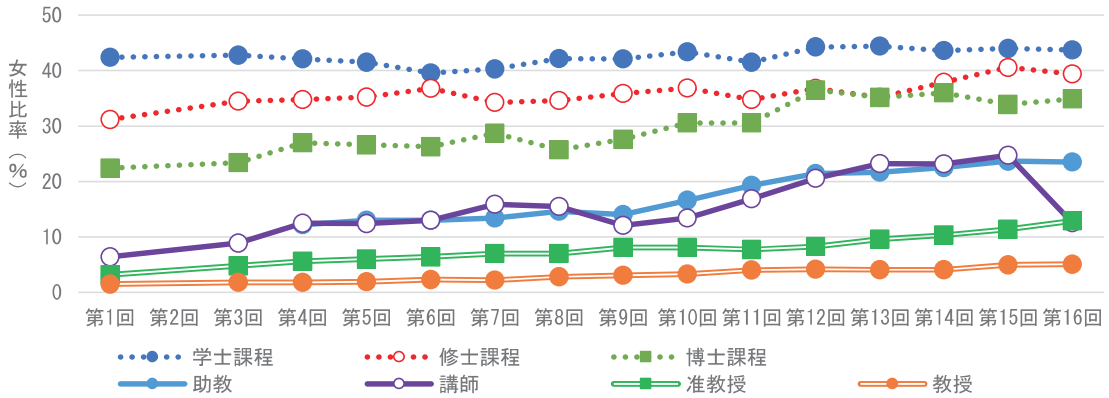
男女比率をみると、学生の女性比率は 30～40%台と比較的高い水準を維持しているが、教員の女性比率は最も高い助教でも 25%未満であり、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くない。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 10～20%の大学が 31 校（68.9%）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（農学）

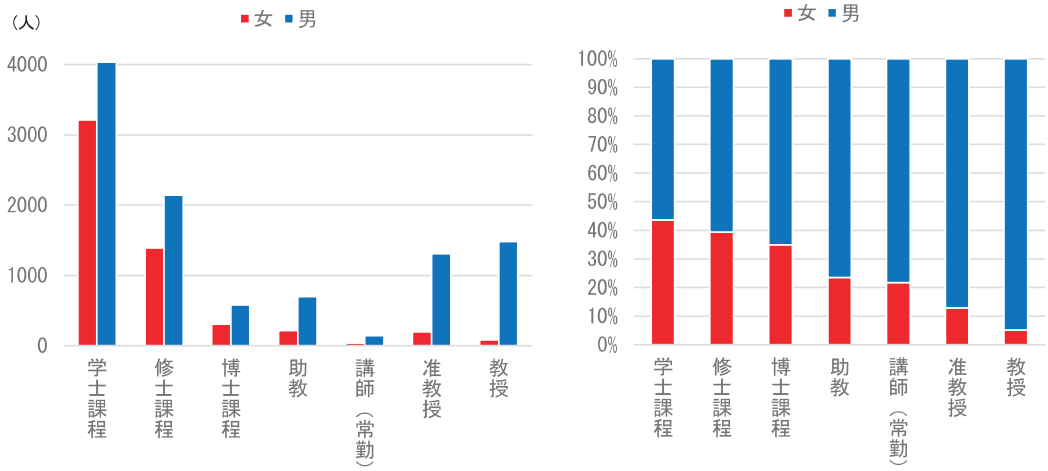
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	42.4	31.2	22.4		37.8		6.4	3.2	1.5	2.5
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	42.8	34.5	23.4		38.0		8.9	4.8	1.8	3.4
第 4 回（2007）	42.1	34.8	27.0		38.6	12.2	12.5	5.6	1.8	5.5
第 5 回（2008）	41.5	35.2	26.6		38.3	13.0	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
第 16 回（2019）	43.7	39.4	34.9		41.8	23.5	21.8	12.9	5.1	12.7

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（農学）

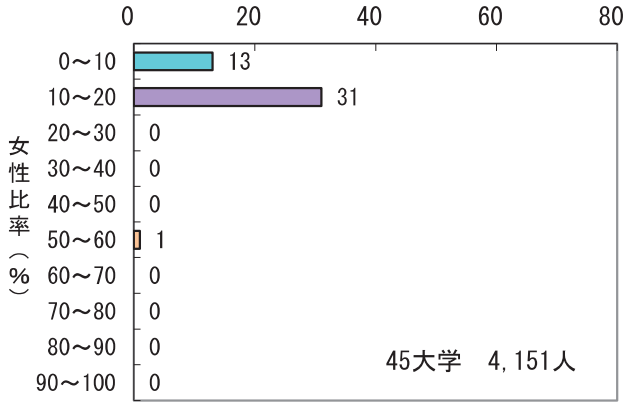


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3, 213	4, 134
修士課程	1, 393	2, 141
博士課程	309	577
専門職学位課程		
助教	214	697
講師	39	140
准教授	194	1, 308
教授	80	1, 479



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（農学）



(f) 保健（医歯薬学を含む）

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 54.0%（前回比 0.2 ポイント減）、修士課程が 51.5%（前回比 3.0 ポイント増）、博士課程が 33.4%（前回比 3.3 ポイント増）、専門職学位課程が 38.9%（前回比 16.7 ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教が 27.5%（前回比 0.4 ポイント増）、講師が 18.0%（前回比 0.2 ポイント増）、准教授が 18.8%（前回比 0.3 ポイント増）、教授が 12.0%（前回比 0.1 ポイント増）であった。学士課程及び専門職学位課程が減少したが、その他は増加した。

男女比率をみると、保健分野全体では、学士課程及び修士課程では男女がほぼ同率か女性比率がやや高いのに対し、博士課程及び教員では男性比率の方が高い。専門職学位課程は、調査対象人数が少ないため年度によって女性比率が大きく変動することがあるが、今回初めて 40%を下回った。

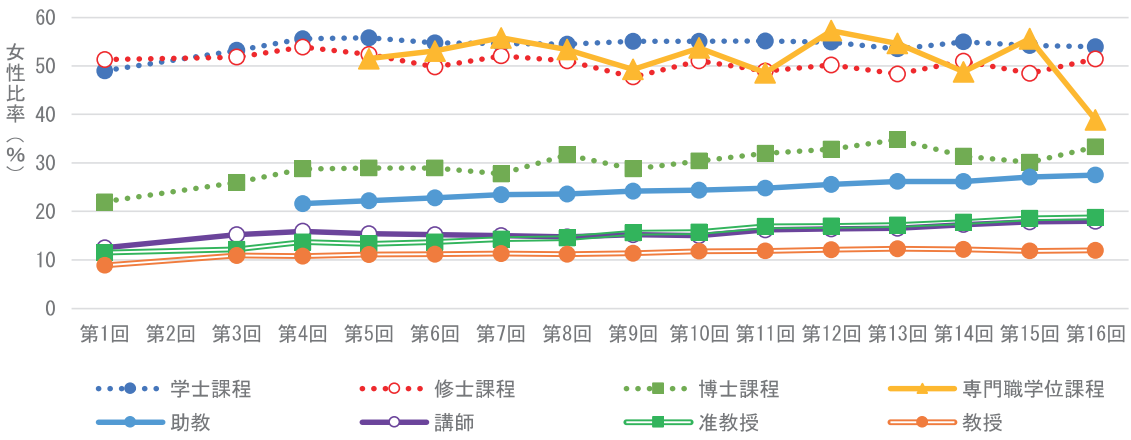
教員の女性比率区分別大学数をみると、保健分野全体では女性比率 20～30%の大学数が最も多く、35 校（66.0%）であった。

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ている。各分野の結果については P47～P54 のとおりである。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（保健）

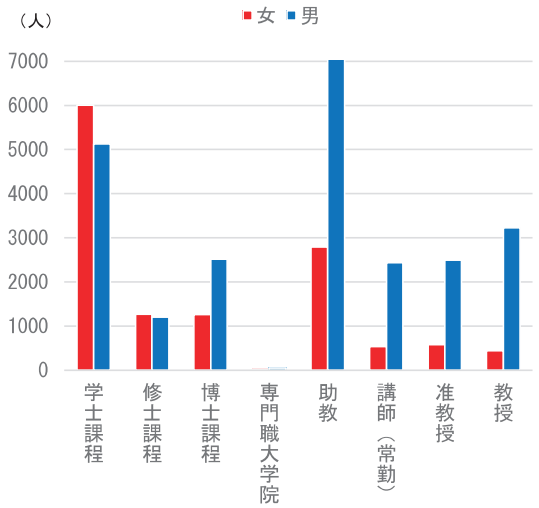
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	49.0	51.3	22.0		42.6		12.5	11.5	8.9	9.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	53.2	51.8	26.0		47.0		15.2	12.2	10.9	12.4
第 4 回（2007）	55.6	53.9	28.8		49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第 5 回（2008）	55.8	52.4	29.0	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
第 16 回（2019）	54.0	51.5	33.4	38.9	49.1	27.5	18.0	18.8	12.0	21.9

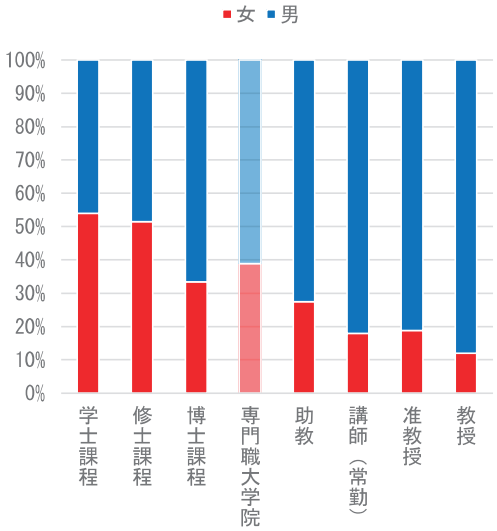
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（保健）



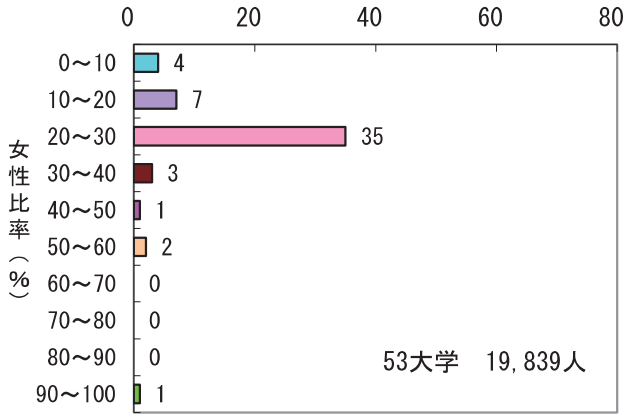
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6, 005	5, 123
修士課程	1, 270	1, 198
博士課程	1, 258	2, 514
専門職学位課程	28	44
助教	2, 790	7, 355
講師	534	2, 437
准教授	576	2, 487
教授	438	3, 222





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（保健）



(g) 医学

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 31.2%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程が 50.0%（前回比 2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程が 27.7%（前回比 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、専門職学位課程が 32.3%（前回比 29.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教が 23.3%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師が 12.4%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授が 11.3%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授が 4.4%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。学士課程及び専門職学位課程で減少したがその他は増加し、学生、教員ともに、全区分を合わせた女性比率は前回より増加した。

男女比率をみると、医学では、修士課程の女性比率は男性比率と同等だが、それ以外は男性比率の方が高い。特に教授の女性比率は 4.4%と理学を下回っており、極めて低い。

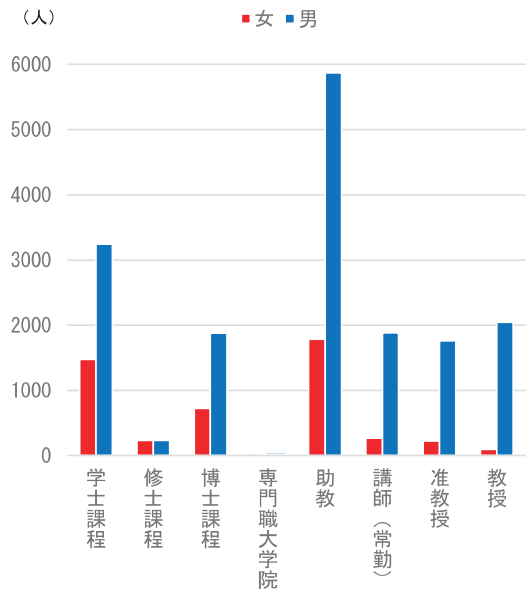
教員の女性比率区分別大学数をみると、医学では女性比率 10～20%の大学数が最も多く、34 校（68.0%）であった。

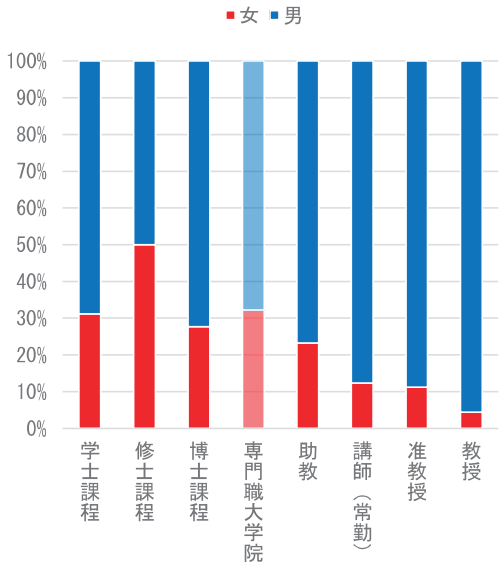
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（医学）

	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
第 16 回(2019)	31.2	50.0	27.7	32.3	31.2	23.3	12.4	11.3	4.4	17.0

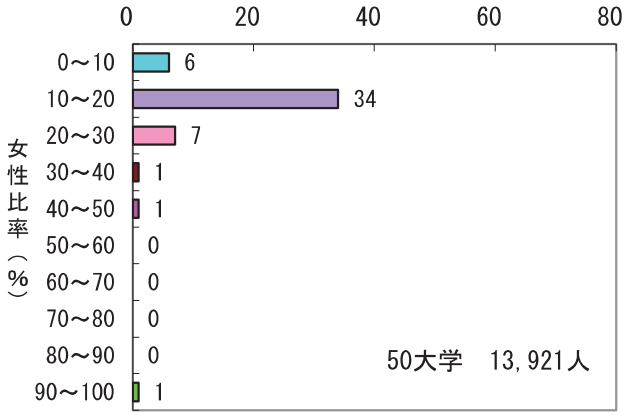
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,471	3,241
修士課程	231	231
博士課程	720	1,878
専門職学位課程	10	21
助教	1,783	5,870
講師	266	1,879
准教授	224	1,759
教授	95	2,045





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（医学）



(h) 歯学

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 51.6%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程が 92.1%（前回比 7.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程が 46.0%（前回比 3.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 35.4%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師が 17.7%（前回比 2.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授が 17.6%（前回比増減なし）、教授が 5.7%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。修士課程、博士課程、助教、講師が前回より増加し、特に修士課程では大幅増となり、女性比率が 90%を超えた。

男女比率をみると、歯学では、学士課程及び博士課程の女性比率は男性比率と大きな差はなく、修士課程では女性比率が圧倒的に高い。一方で、教員は全ての職階で男性比率を下回っている。

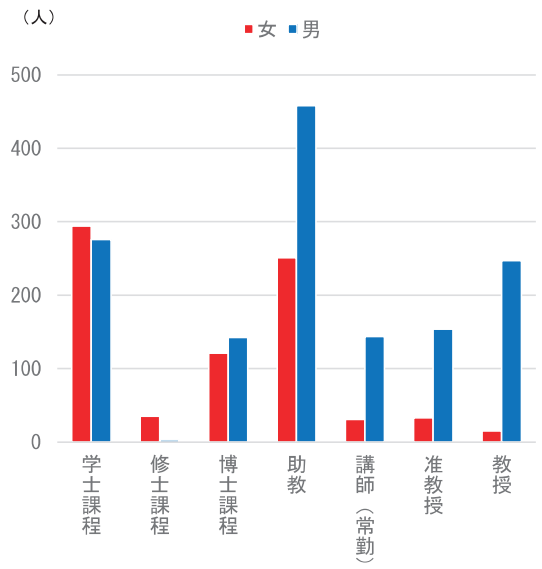
教員の女性比率区分別大学数をみると、歯学では女性比率 20～30%の大学数が最も多く 15 校（48.4%）、次いで 0～10%の 11 校（35.5%）であった。

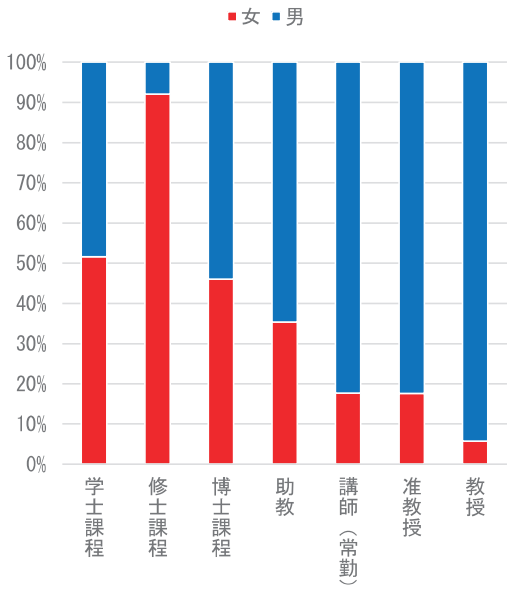
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

	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（助教授）（%）	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
第 16 回(2019)	51.6	92.1	46.0		51.7	35.4	17.7	17.6	5.7	24.8

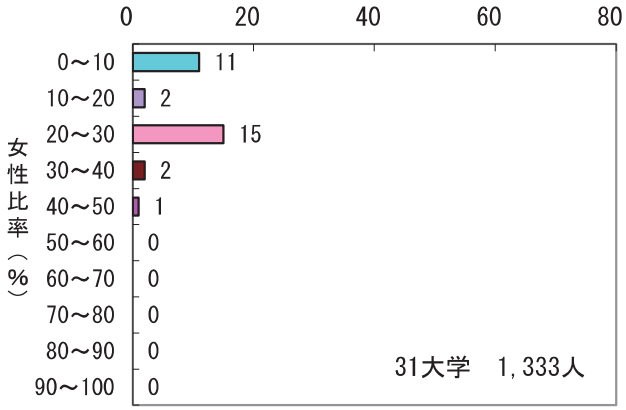
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	294	276
修士課程	35	3
博士課程	121	142
専門職学位課程		
助教	251	458
講師	31	144
准教授	33	154
教授	15	247





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（歯学）



(i) 薬学

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 39.9%（前回比 1.6 ポイント減）、修士課程が 30.2%（前回比 2.2 ポイント増）、博士課程が 33.9%（前回比 9.2 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 23.0%（前回比 1.9 ポイント増）、講師が 19.4%（前回比 0.6 ポイント減）、准教授が 13.0%（前回比 1.0 ポイント減）、教授が 4.4%（前回比 0.1 ポイント増）であった。修士課程、博士課程、助教及び教授が増加し、特に博士課程は大きく増加した。

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、教員の女性比率は職階が上がるほど低くなっている。特に教授の女性比率は医学と同じく 4.4%であり、極めて低い。

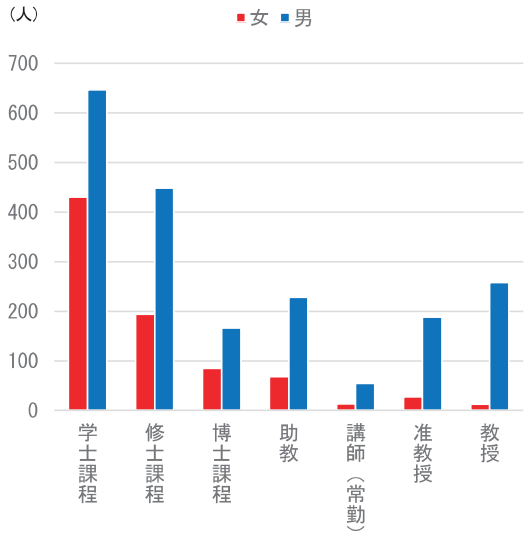
教員の女性比率区分別大学数をみると、薬学では女性比率 0～10%の大学数が最も多く、18 校（52.9%）であった。

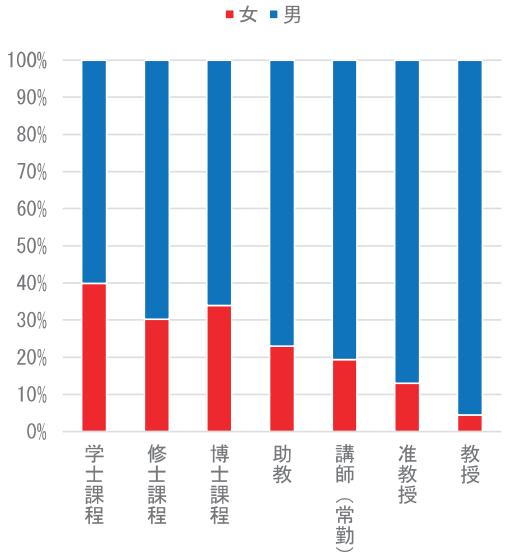
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（薬学）

	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
第 16 回(2019)	39.9	30.2	33.9		36.0	23.0	19.4	13.0	4.4	14.3

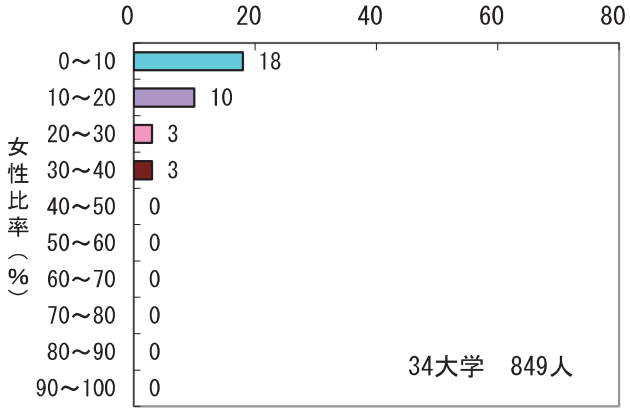
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	430	647
修士課程	194	448
博士課程	85	166
専門職学位課程		
助教	68	228
講師	13	54
准教授	28	188
教授	12	258





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（薬学）



(j) 看護学

第16回調査（2019年度）における学生の女性比率は、学士課程が90.4%（前回比2.6ポイント増）、修士課程が79.7%（前回比11.9ポイント増）、博士課程が75.0%（前回比4.3ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が82.7%（前回比0.2ポイント減）、講師が91.0%（前回比0.5ポイント増）、准教授が85.4%（前回比2.5ポイント減）、教授が66.3%（前回比0.5ポイント増）であった。助教と准教授でやや減少したが、その他は増加した。

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く、ほとんどの区分で80%を超えている。最も低い教授でも60%以上と高い水準である。

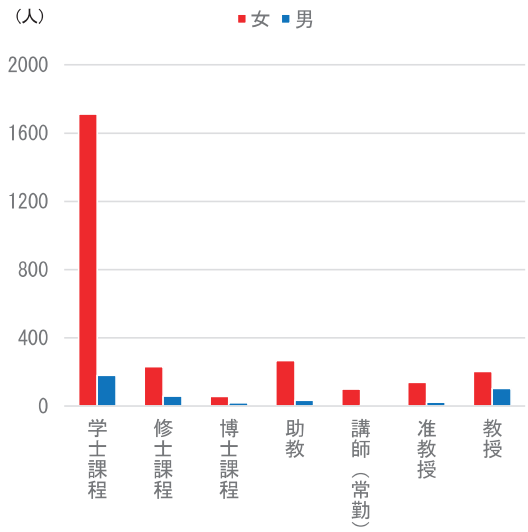
教員の女性比率区分別大学数をみると、看護学では女性比率80～90%の大学数が最も多く、16校（50.0%）であった。

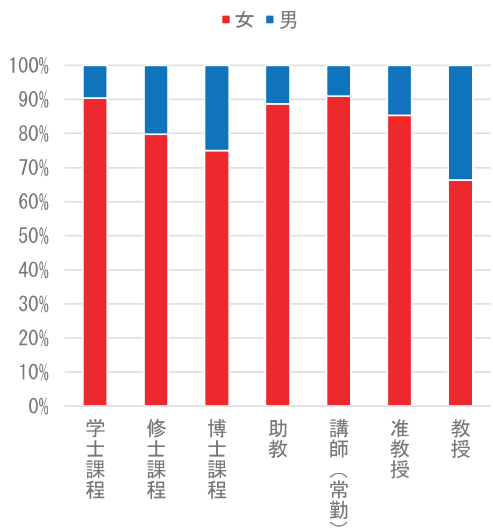
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

	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
第16回(2019)	90.4	79.7	75.0		88.5	82.7	91.0	85.4	66.3	78.7

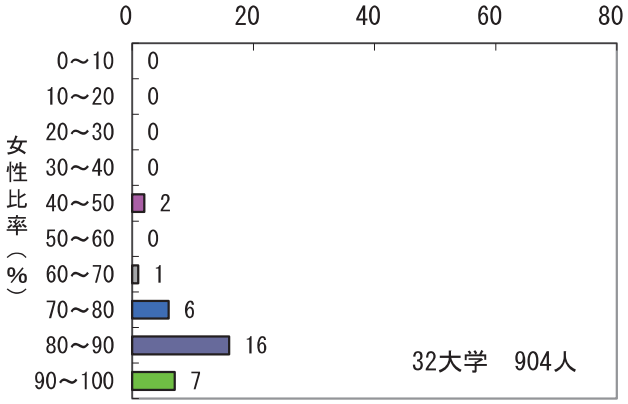
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（看護学）

	女	男
学士課程	1,771	181
修士課程	232	59
博士課程	57	19
専門職学位課程		
助教	267	56
講師	101	10
准教授	140	24
教授	203	103





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 100.0%（前回比増減なし）、修士課程が 95.8%（前回比 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程が 22.2%（前回比 54.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教が 91.7%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師が 60.0%（前回比 2.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授が 59.0%（前回比 9.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授が 45.9%（前回比 4.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）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、学士課程と修士課程以外は調査対象人数が少ないために増減の幅が大きい。特に博士課程は調査対象が 1 校のみであり、今回大幅減となったものの、次回調査で再び大幅増となることも考えられる。その他の区分では、修士課程及び教授で減少したが、それ以外は増加した。

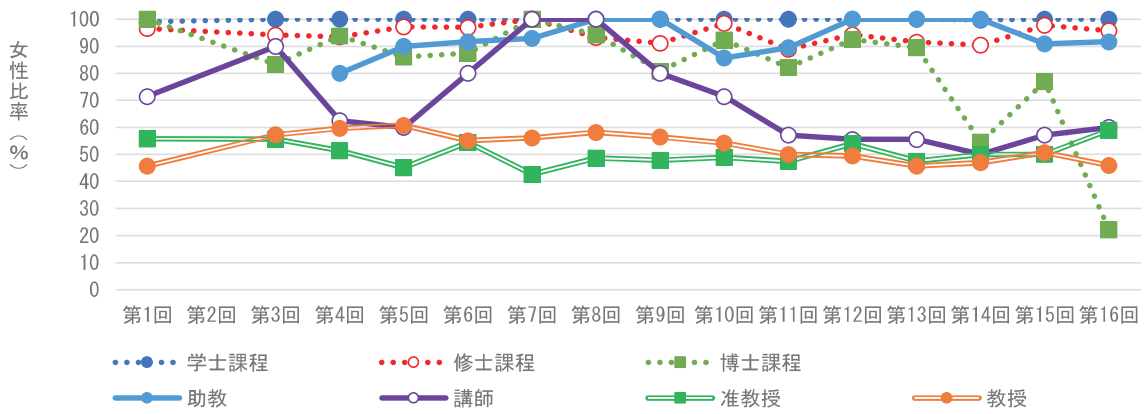
男女比率をみると、博士課程及び教授以外では女性比率が男性比率より高くなっており、全ての専攻分野の中で最も女性比率が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、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）

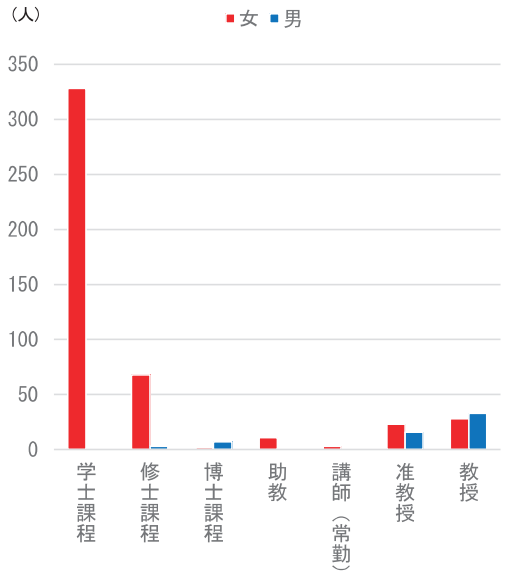
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	99.0	96.5	100.0		98.5		71.4	55.8	45.7	51.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	100.0	94.2	83.3		97.6		90.0	55.7	57.3	58.8
第 4 回（2007）	100.0	93.5	93.8		97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
第 5 回（2008）	100.0	97.2	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
第 16 回（2019）	100.0	95.8	22.2		97.5	91.7	60.0	59.0	45.9	55.6

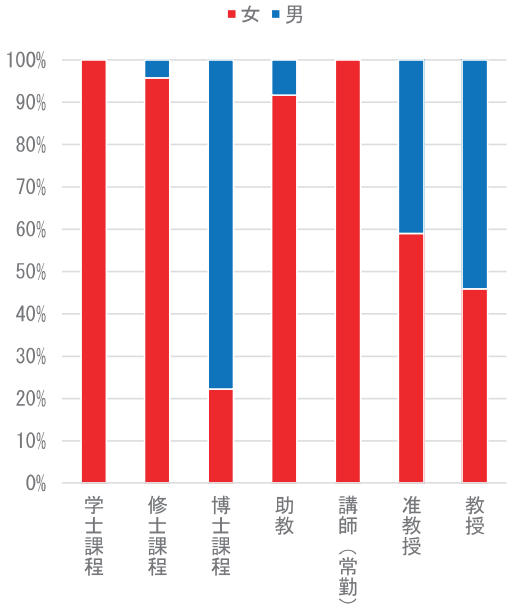
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（家政）



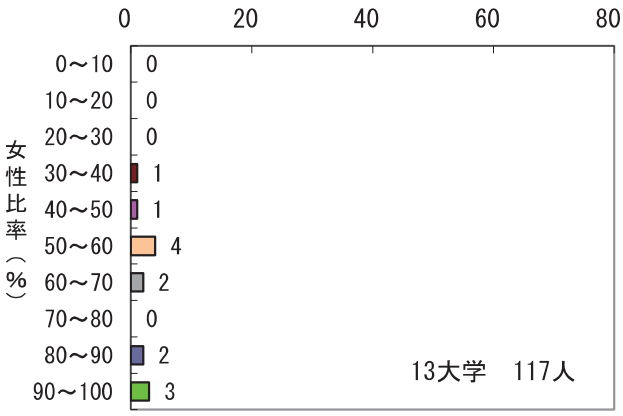
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	328	0
修士課程	68	3
博士課程	2	7
専門職学位課程		
助教	11	1
講師	3	2
准教授	23	16
教授	28	33





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（家政）



(I) 教育

第16回調査（2019年度）における学生の女性比率は、学士課程が55.9%（前回比0.7ポイント増）、修士課程が48.7%（前回比0.6ポイント増）、博士課程が45.2%（前回比5.5ポイント増）、専門職学位課程が37.3%（前回比0.7ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教が45.7%（前回比0.2ポイント減）、講師が31.9%（前回比4.0ポイント増）、准教授が28.0%（前回比0.4ポイント増）、教授が19.0%（前回比0.5ポイント増）であった。教授、准教授ともに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、専門職学位課程及び助教を除き、前回調査より増加した。

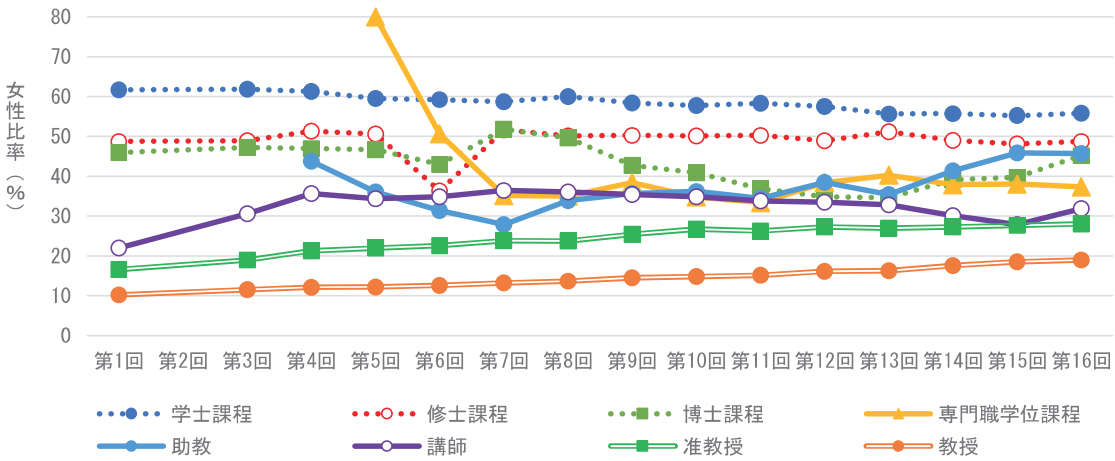
男女比率をみると、学士課程の女性比率では男性比率を上回り、修士課程、博士課程及び助教も女性比率が比較的高い。

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32校（53.3%）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）

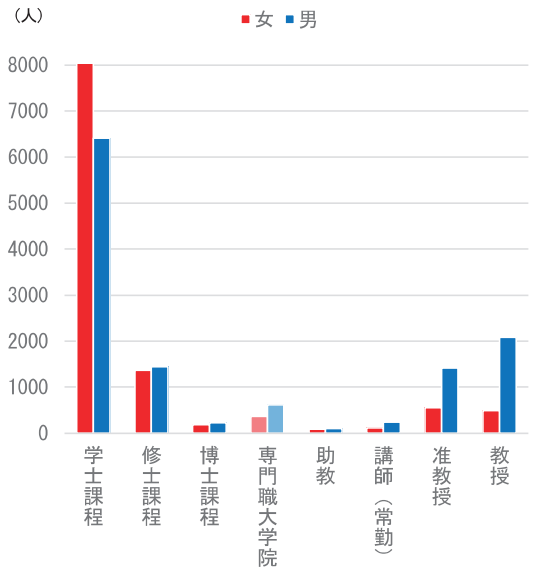
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第1回（2001）	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第2回（2002）										
第3回（2005）	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第4回（2007）	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第5回（2008）	59.5	50.6	46.6	80.0	57.6	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
第16回（2019）	55.9	48.7	45.2	37.3	53.6	45.7	31.9	28.0	19.0	24.3

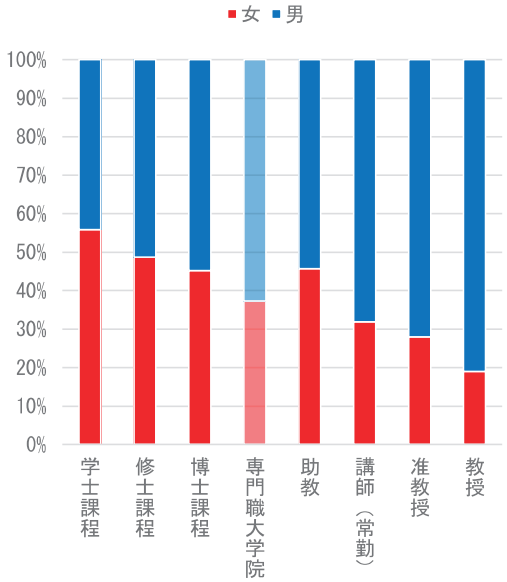
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（教育）



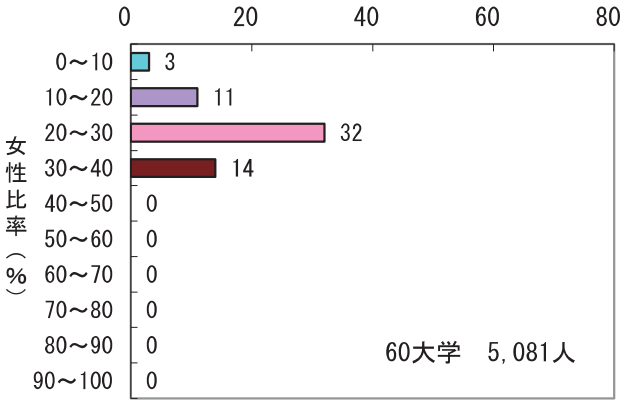
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	8, 113	6, 410
修士課程	1, 366	1, 440
博士課程	183	222
専門職学位課程	367	617
助教	85	101
講師	112	239
准教授	550	1, 417
教授	490	2, 087





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（教育）



(m) 芸術

第 16 回調査（2019 年度）における学生の女性比率は、学士課程が 71.1%（前回比 2.1 ポイント減）、修士課程が 60.9%（前回比 4.5 ポイント減）、博士課程が 62.7%（前回比 0.4 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 41.5%（前回比増減なし）、講師が 45.9%（前回比 0.4 ポイント増）、准教授が 27.3%（前回比 1.7 ポイント増）、教授が 12.5%（前回比 1.3 ポイント増）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いる。推移をみると、博士課程、講師、准教授及び教授が前回調査より増加した。

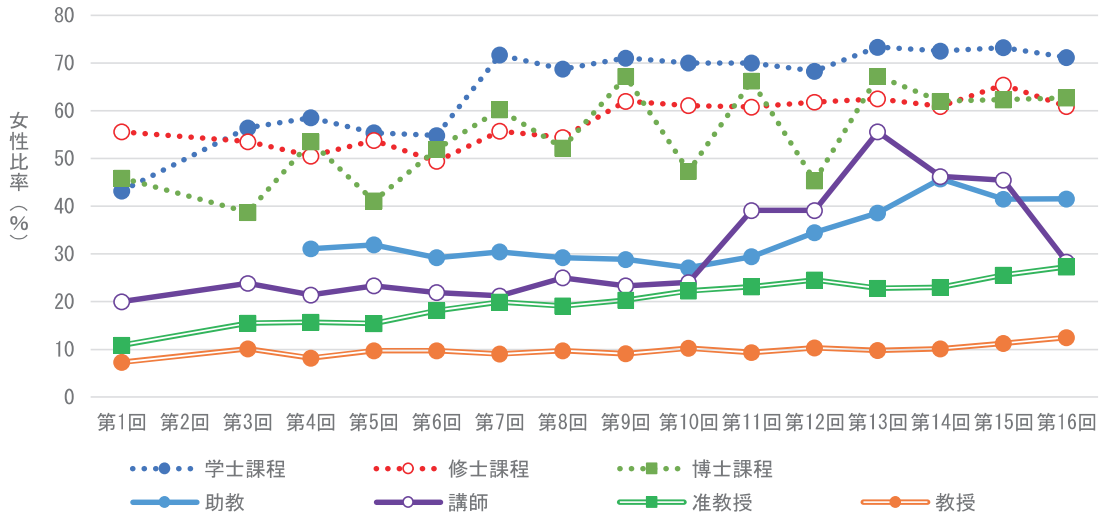
男女比率をみると、学生における女性比率は 60%以上であるが、教員の女性比率は全ての職階において男性比率を下回っている。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 0～30%以下の大学が 75%を占めている。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

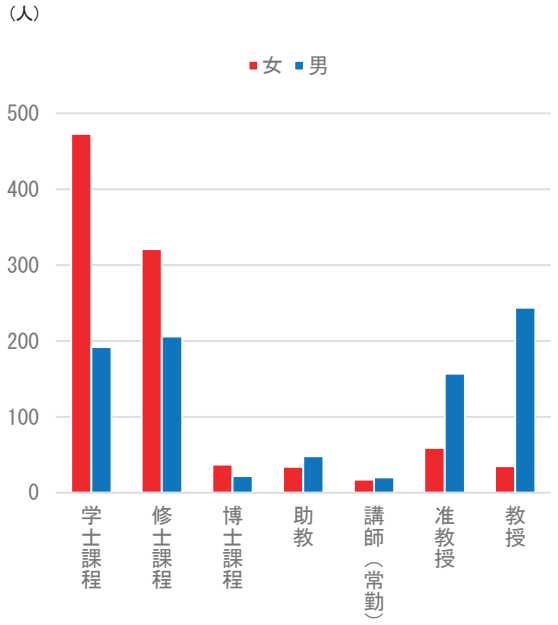
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第 4 回（2007）	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第 5 回（2008）	55.4	53.8	41.1		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
第 16 回（2019）	71.1	60.9	62.7		66.4	41.5	45.9	27.3	12.5	23.6

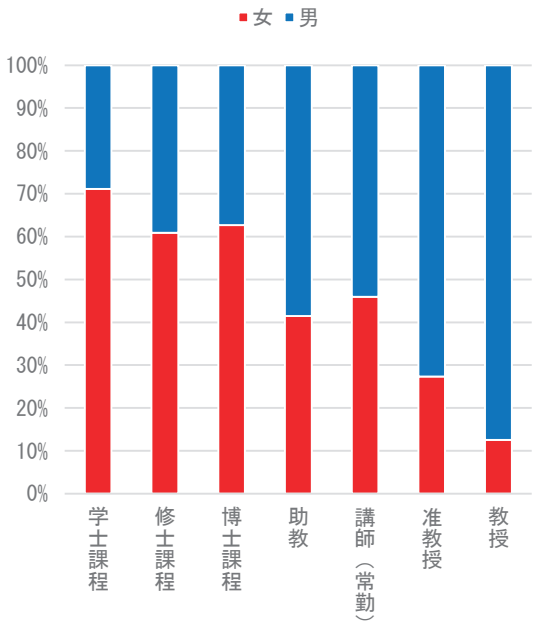
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）



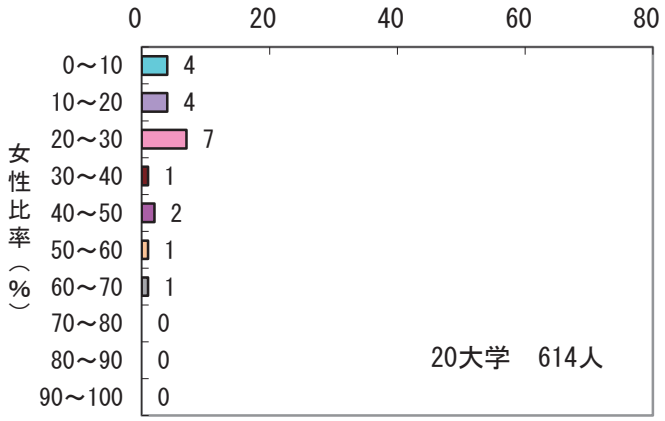
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	473	192
修士課程	321	206
博士課程	37	22
専門職学位課程		
助教	34	48
講師	17	20
准教授	59	157
教授	35	279





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（芸術）



４．非常勤講師の状況

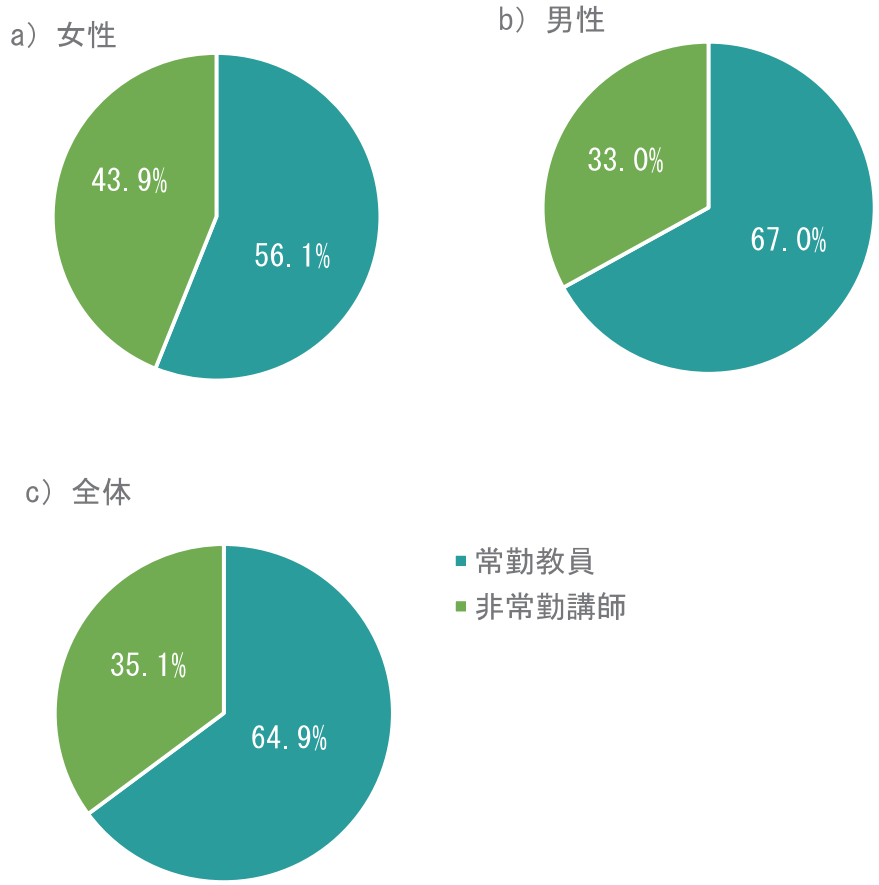
表Ⅱ-4-1 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 16 回調査（2019 年度）までの教員数及び非常勤講師数並びに常勤教員に対する非常勤講師の比率の推移を示した。

また、図Ⅱ-4-1 に、第 16 回調査（2019 年度）における非常勤講師の比率を示した。合計が 35.1%であるのに対し、女性は 43.9%、男性は 33.0%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。

表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
第 16 回(2019)	10,888	8,515	43.9	52,770	25,982	33.0	63,658	34,497	35.1

図Ⅱ-4-1　非常勤講師の比率



また、表Ⅱ-4-2 に第 15 回調査（2018 年度）からの非常勤講師の構成別比率の推移を示した。非常勤講師全体における「専任教員の本務を持つ者」が 31%（前回比増減なし）、「専任教員以外の本務を持つ者」が 41%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（60 歳以上）」が 11%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（40 歳以上～60 歳未満）が 12%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「本務を持たない者（40 歳未満）」が 5 %（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であるのに対し、女性非常勤講師は、それぞれ 24%（前回比増減なし）、29%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、11%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、27%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、 9 %（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、男性非常勤講師は、それぞれ 33%（前回比増減なし）、45%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、12%（前回比増減なし）、 7 %（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、 3 %（前回比増減なし）であった。本務を持つ男性非常勤講師が 78%なのに対し、本務を持つ女性非常勤講師は 53%となっており、不安定な雇用形態である女性の比率は男性と比べて高いといえる。また、本務を持たない非常勤講師については、男性では 60 歳以上の区分の比率が最も高いのに対し、女性では 40 歳以上～60 歳未満の区分の比率が最も高い。前回調査からの推移をみると、男性、女性、全体のすべてにおいてほぼ変化はなかった。

表Ⅱ-4-2　非常勤講師の構成別比率の推移

a）女性

	専任教員の本務を持つ者（人、%）	専任教員以外の本務を持つ者（人、%）	本務を持たない者（60 歳以上）（人、%）	本務を持たない者（40 歳以上～60 歳未満）（人、%）	本務を持たない者（40 歳未満）（人、%）
第 15 回（2018）	2,006（24%）	2,538（30%）	845（10%）	2,338（28%）	684（8%）
第 16 回（2019）	2,018（24%）	2,500（29%）	958（11%）	2,321（27%）	718（9%）

b）男性

	専任教員の本務を持つ者（人、%）	専任教員以外の本務を持つ者（人、%）	本務を持たない者（60 歳以上）（人、%）	本務を持たない者（40 歳以上～60 歳未満）（人、%）	本務を持たない者（40 歳未満）（人、%）
第 15 回（2018）	8,847（33%）	11,750（44%）	3,079（12%）	2,021（8%）	802（3%）
第 16 回（2019）	8,526（33%）	11,677（45%）	2,997（12%）	1,919（7%）	863（3%）

c）全体

	専任教員の本務を持つ者（人、%）	専任教員以外の本務を持つ者（人、%）	本務を持たない者（60 歳以上）（人、%）	本務を持たない者（40 歳以上～60 歳未満）（人、%）	本務を持たない者（40 歳未満）（人、%）
第 15 回（2018）	10,853（31%）	14,288（41%）	3,924（11%）	4,359（13%）	1,486（4%）
第 16 回（2019）	1,0544（31%）	14,177（41%）	3,955（11%）	4,240（12%）	1,581（5%）

※第 14 回（2017 年度）までは、本務を持たない非常勤講師の年齢区分を「60 歳以上」「60 歳未満」の2区分としていた。

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 16 回調査（2019 年度）までの男女別教員数（任期付き教員数含む）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（2018 年度）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 16 回調査（2019 年度）における教員数（助手を除く）は 62,926 人であり、うち任期付き教員数は 18,029 人（28.7%）であった。また、女性教員数 10,825 人のうち、任期付き教員数は 4,052 人（37.4%）、男性教員数 52,101 人のうち、任期付き教員数は 13,977 人（26.8%）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。任期付き教員の比率を前回調査と比較すると、女性教員は 2.5 ﾎﾟｲﾝﾄ、男性教員は 2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増加しており、性別による増加幅の差はあまりない。

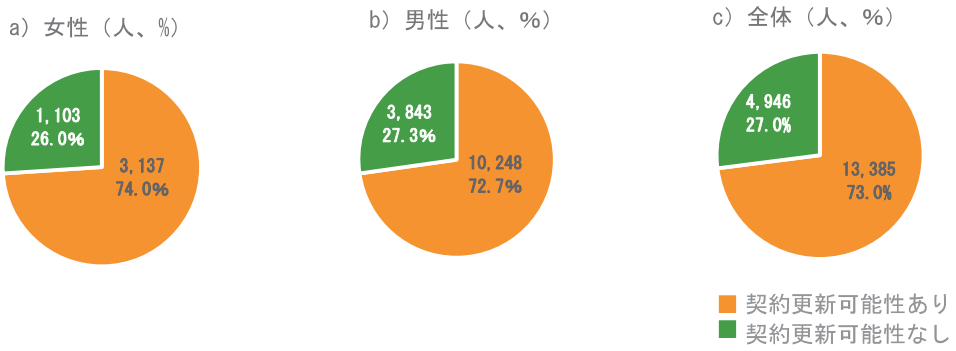
表Ⅱ-5-1　男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移

	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 16 回(2019)	10,825	4,052	37.4	52,101	13,977	26.8	62,926	18,029	28.7

※第 6 回まではデータなし。

また、第 16 回調査（2019 年度）では、任期付き教員のうち、契約更新の可能性の有無についても調査を行った。図Ⅱ-5-1 に、任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者と契約更新の可能性がない者の比率を示す。契約更新の可能性がある任期付き教員は、女性で 74.0%、男性で 72.7%、全体で 73.0%であった。任期付き教員における契約更新の可能性の有無の比率は男女でほとんど差がなく、70%以上の任期付き教員が、現在の任期満了後に契約を更新する可能性がある。

図Ⅱ-5-1　任期付き教員の構成別比率



表Ⅱ-5-2 及び図Ⅱ-5-2 に、第 7 回調査（2010 年度）から第 16 回調査（2019 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 16 回調査（2019 年度）における教員の女性比率について、教授全体では 10.4%、任期付きは 10.2%、准教授全体では 17.1%、任期付きは 18.9%、講師全体では 22.3%、任期付きは 24.0%、助教全体では 23.6%、任期付きは 26.1%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。任期付き教員の女性比率の推移をみると、准教授及び助教は増加しているが、教授及び講師は、前回調査の結果からほとんど変化していない。

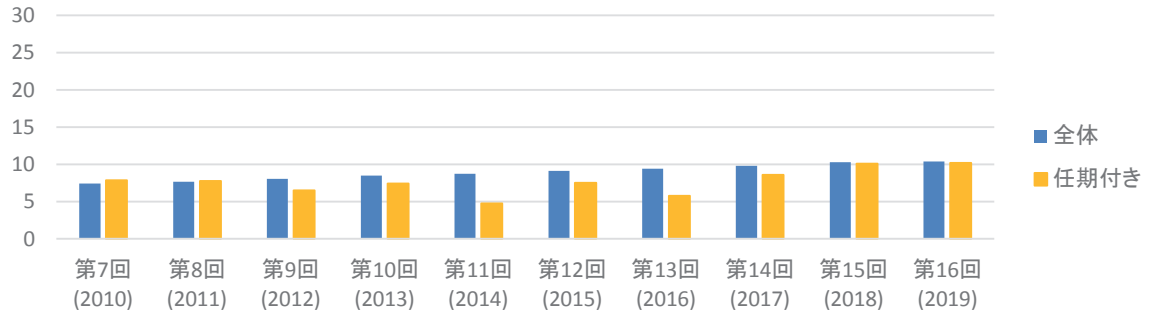
表Ⅱ-5-2　職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	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 16 回(2019)	10.4	10.2	17.1	18.9	22.3	24.0	23.6	26.1	17.2	22.5

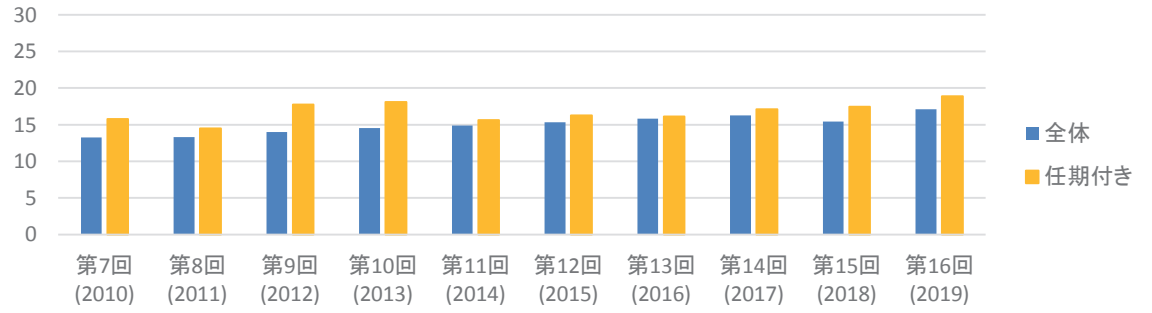
※第 6 回まではデータなし。

図Ⅱ-5-2　職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

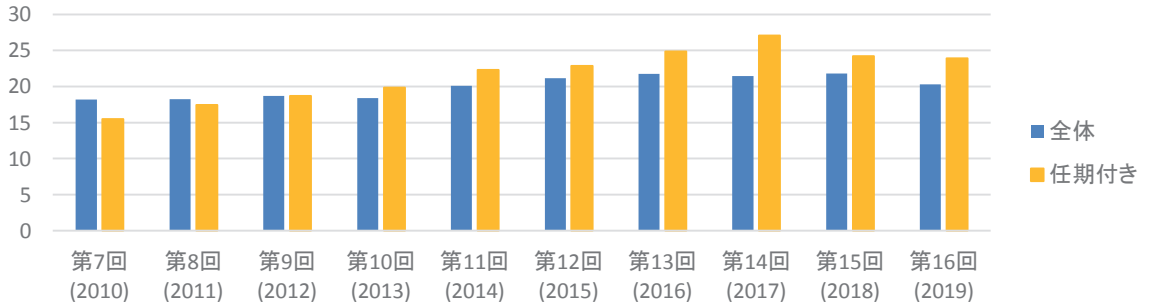
a）教授



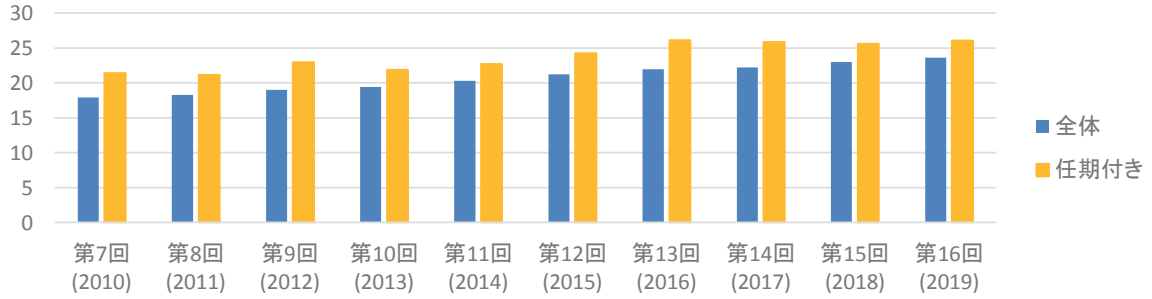
b）准教授



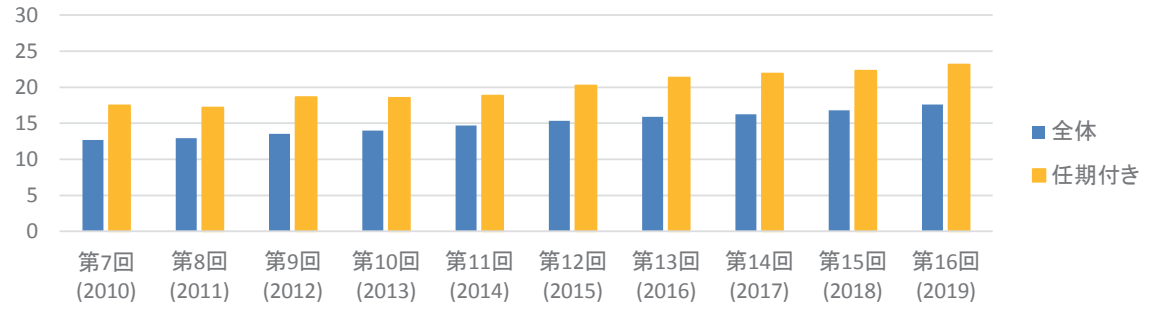
c）講師



d）助教



e）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）からの年齢別の任期付き教員比率の推移を示す。なお、年齢別教員数の調査は第 15 回調査から開始した。

第 16 回調査（2019 年度）においては、女性、男性、合計のいずれも 40 歳未満の任期付き教員比率は 50%を超え、40 歳以上の任期付き教員比率よりも高くなっている。また、どちらの年齢区分でも、任期付き教員比率は女性のほうが高い。推移をみると、40 歳以上の女性が 28.3%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳未満の女性が 59.9%（前回比 7.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、女性全体が 37.4%（前回比 2.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳以上の男性が 20.0%（前回比 1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳未満の男性が 51.4%（前回比 5.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、男性全体が 26.8%（前回比 2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）と、男女とも両方の区分で前回調査よりも任期付き教員の比率が高くなっている。40 歳未満では女性の増加幅のほうが大きく、40 歳以上では男性の増加幅のほうが大きい。

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
第 16 回(2019)	28.3	59.9	37.4	20.0	51.4	26.8	21.3	53.2	28.7

表Ⅱ-5-4 に、第 15 回調査（2018 年度）からの分野別の任期付き教員比率を示した。第 16 回調査（2019 年度）においては、すべての分野で 40 歳以上よりも 40 歳未満のほうが任期付き教員の比率が高く、また、ほとんどの区分で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。全体的には 40 歳以上の任期付き教員の比率は低いが、保健及び芸術分野では、男女ともに 40 歳以上の任期付き教員の比率が高く、40%台となっている。保健分野の任期付き教員の比率は男女でほぼ同じだが、保健分野を細分化して比較すると、医学分野の 40 歳以上、薬学分野の 40 歳以上及び 40 歳未満では、男性よりも女性の方が任期付き教員の比率が比較的高い。反対に、看護学分野の 40 歳未満では、男性の任期付き教員の比率が女性よりも比較的高くなっている。

表Ⅱ-5-4　分野別任期付き教員比率

		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	第 15 回(2018)	7.4	45.5	11.4	29.1	15.4	40.9	13.4	43.1	10.8	42.9
	第 16 回(2019)	7.3	51.1	10.3	32.7	16.5	48.4	14.5	43.7	12.6	47.1
	前回比	−0.1	+5.6	−1.1	+3.6	+1.1	+7.5	+1.1	+0.6	+1.8	+4.2
男	第 15 回(2018)	4.0	28.5	5.9	20.9	4.7	32.1	5.2	31.8	3.5	30.7
	第 16 回(2019)	4.7	29.3	6.1	24.9	5.0	38.7	5.3	35.0	4.4	40.9
	前回比	+0.7	+0.8	+0.2	+4.0	+0.3	+6.6	+0.1	+3.2	+0.9	+10.2

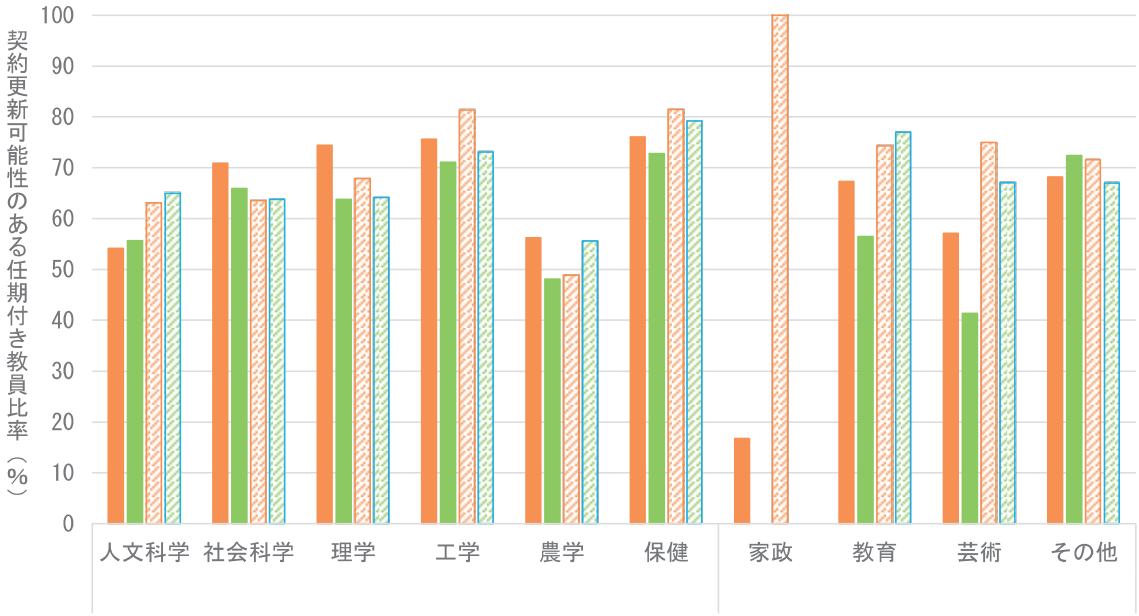
		保健		家政		教育		芸術		その他	
		40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）
女	第 15 回(2018)	44.9	58.0	5.4	75.0	5.9	20.8	51.4	59.4	37.2	72.9
	第 16 回(2019)	46.4	66.7	4.1	75.0	6.8	24.1	48.3	72.4	37.3	84.5
	前回比	+1.5	+8.7	−1.3	0.0	+0.9	+3.3	−3.1	+13.0	+0.1	+11.6
男	第 15 回(2018)	42.1	61.3	0.0	20.0	3.9	15.6	41.0	50.0	26.4	66.4
	第 16 回(2019)	45.6	68.1	0.0	25.0	4.9	21.8	40.3	52.7	28.3	70.2
	前回比	+3.5	+6.8	0.0	+5.0	+1.0	+6.2	−0.7	+2.7	+1.9	+3.8

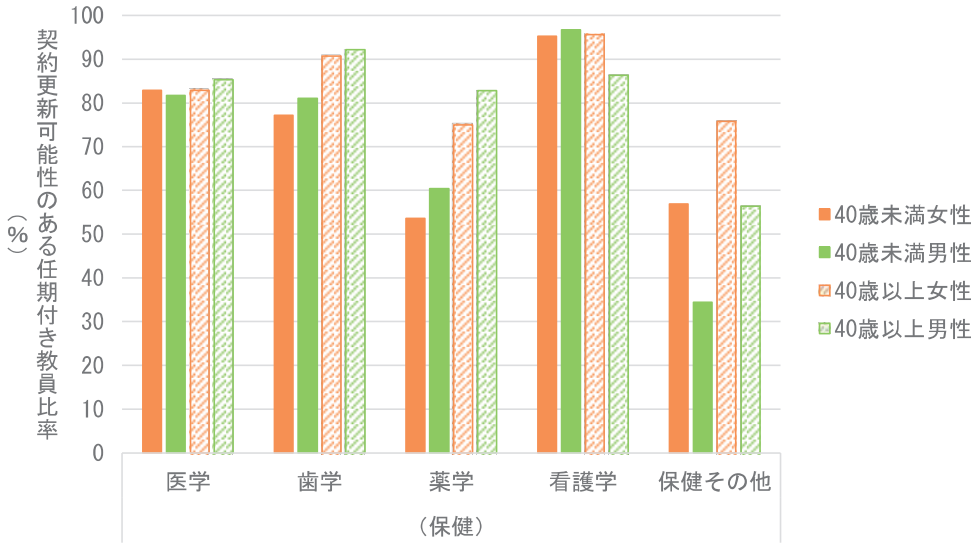
		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）
女	第 15 回(2018)	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4
	第 16 回(2019)	54.2	70.3	33.7	57.7	29.9	51.9	35.5	46.3	43.2	68.8
	前回比	+1.7	+8.7	−2.3	+9.0	+2.0	+10.7	+0.6	+1.5	+2.1	+11.4
男	第 15 回(2018)	44.3	63.7	30.3	52.9	20.3	31.4	30.6	50.0	46.7	63.4
	第 16 回(2019)	48.7	70.7	32.6	56.3	21.0	37.6	31.0	58.8	45.8	70.4
	前回比	+4.4	+7.0	+2.3	+3.4	+0.7	+6.2	+0.4	+8.8	−0.9	+7.0

また、図Ⅱ-5-3 に、第 16 回調査（2019 年度）における任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者の分野別、年齢別の比率を示した。男女ともに、ほとんどの分野において 40 歳以上のほうが、契約更新の可能性のある教員の比率が高い。また、40 歳未満の男女を比

較すると、ほとんどの分野で、女性のほうが契約更新の可能性のある教員の比率が高いが、40 歳以上では、男性のほうが比率の高い分野が増えてくる。また、保健を細分化してみると、医学分野では性別及び年齢による比率に大きな違いはないが、歯学及び薬学では女性よりも男性が、また 40 歳未満よりも 40 歳以上のほうが契約更新の可能性のある教員の比率が大きい。看護学では 40 歳未満男性の比率が最も高く、40 歳未満女性と 40 歳以上の女性がほぼ同じ比率で続き、40 歳以上男性が最も低くなっている。

図Ⅱ-5-3　分野別・年齢別・男女別任期付き教員（契約更新の可能性あり）の比率





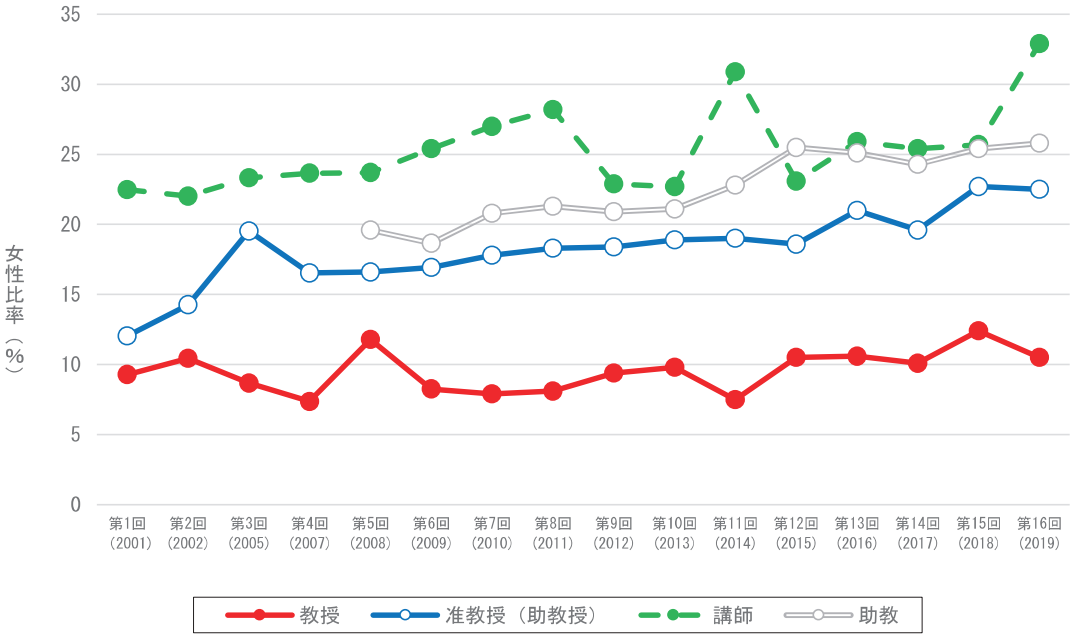
６．常勤教員の採用及び昇任

表Ⅱ-6-1、図Ⅱ-6-1 及び図Ⅱ-6-2 に、調査年度の前年度に採用・転入のあった常勤教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、今回調査で講師が 7.2 ﾎﾟｲﾝﾄの大幅増となり、第 11 回（2014 年度）以来の 30%越えとなった。准教授及び助教の女性比率は、年度によって多少の増減があるが徐々に高くなっている。ただし教授に関しては、第１回（2001 年度）から大きな変化は見られない。学内昇任における女性比率は全体的に増加傾向にあり、准教授、教授、講師の順に高い。

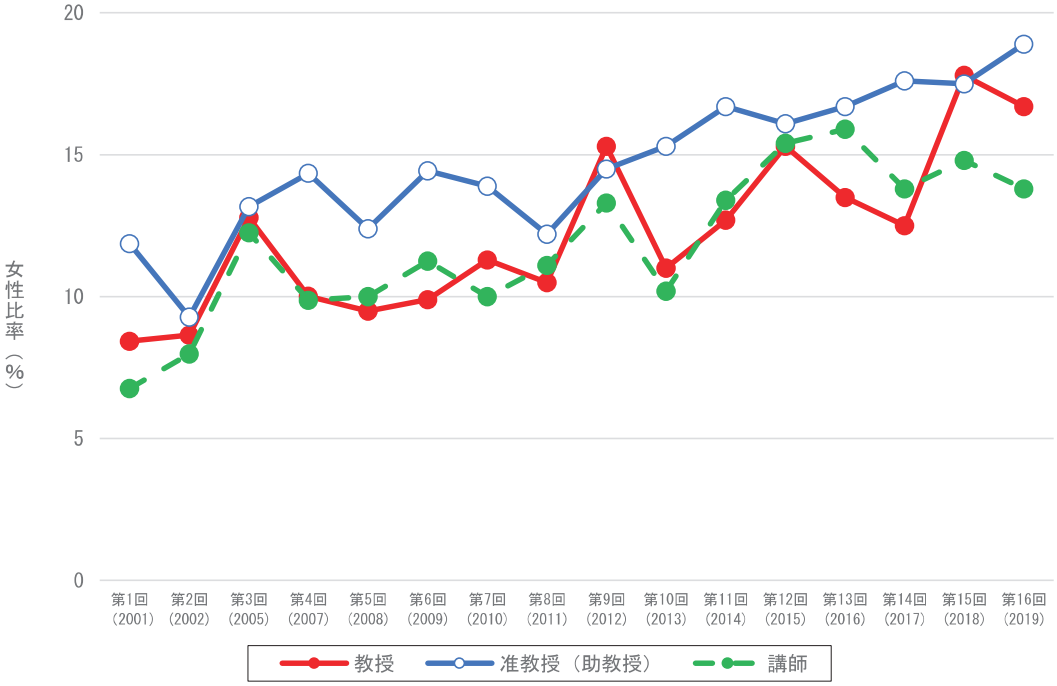
表Ⅱ-6-1　採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

	採用・転入					学内昇任			
異動後の職位	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
第 16 回(2019)	10.5	22.5	32.9	25.8	23.9	16.7	18.9	13.8	17.3

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、2018 年度中に採用・転入のあった常勤教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、2018 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 2018 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、正確な傾向をみることが難しいため、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、看護学の女性比率が突出して高く、次いで家政、人文科学が比較的高い比率となっている。反対に女性比率が低いのは理学、工学、医学及び薬学である。また、上位の職位ほど女性比率が低くなる傾向があり、それは全体的な女性比率の高い看護学や人文科学でも同様である。

図Ⅱ-6-3 に 2018 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、2018 年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第 16 回調査（2019 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、家政及び看護学の公募応募者女性比率、公募採用者女性比率及び採用・転入者女性比率であった。また、社会科学と保健その他を除き、公募応募者女性比率を公募採用者女性比率が上回っており、積極的に女性が採用されているといえる。

また、図Ⅱ-6-4 に 2018 年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第 16 回調査（2019 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。理学、工学、農学、教育及び薬学では、女性教員比率を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なされている。

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　（%）

	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	27.8	22.4	18.2	25.0
准教授	27.2	26.7	34.0	29.0
講師	60.0	0.0	36.8	58.8
助教	40.2		43.3	51.2
合計	37.9	23.5	36.4	41.9

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
教授	12.3	21.3	26.9	23.1
准教授	25.9	16.1	25.7	19.4
講師	41.3	44.4	31.8	36.8
助教	29.2		32.7	31.8
合計	26.3	18.8	28.8	27.4

c) 理学　（%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	1.8	15.4	4.1	0.0
准教授	10.0	14.0	7.4	6.4
講師	16.7	14.3	18.0	25.0
助教	24.1	33.3	18.4	18.7
合計	17.4	15.2	11.5	12.1

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
教授	5.8	6.8	3.8	3.7
准教授	13.8	9.8	12.2	12.1
講師	24.3	4.9	13.0	14.3
助教	13.5	28.6	14.6	14.7
合計	12.8	8.6	10.7	11.6

e) 農学　（%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	8.6	6.8	9.1	6.3
准教授	12.9	34.2	13.2	16.7
講師	30.8	20.0	28.6	38.5
助教	28.1	0.0	25.2	22.7
合計	20.4	20.4	17.3	17.9

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
教授	10.6	15.6	8.4	9.4
准教授	23.8	17.2	21.9	26.1
講師	19.4	12.3	15.1	15.4
助教	26.4	50.0	14.6	14.7
合計	24.7	16.1	17.3	22.6

g) 医学　（%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	5.2	10.6	5.6	6.5
准教授	13.0	15.3	12.4	8.6
講師	15.5	9.7	9.2	6.0
助教	24.0	40.0	22.3	21.2
合計	22.0	12.8	10.8	13.8

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
教授	20.0	0.0	7.7	15.4
准教授	33.3	28.6	25.0	25.0
講師	40.0	23.8	12.5	12.5
助教	40.0		39.3	38.1
合計	38.1	20.0	18.5	26.1

i) 薬学　（%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	0.0	57.1	6.5	0.0
准教授	30.8	9.1	22.2	25.0
講師	16.7	0.0	0.0	0.0
助教	16.4	0.0	20.0	20.0
合計	16.1	20.0	10.9	13.8

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
教授	71.4	25.0	75.0	75.0
准教授	100.0	66.7	95.0	100.0
講師	100.0	63.6	91.7	100.0
助教	80.0	100.0	87.9	91.3
合計	83.3	66.7	87.1	92.6

k) 保健その他　（%）

	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	25.0	22.2	35.0	23.1
准教授	33.3	23.5	26.8	50.0
講師	23.3	11.5	8.3	0.0
助教	29.2	33.3	34.2	34.9
合計	28.6	18.2	31.4	31.0

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
教授	50.0	100.0	35.5	0.0
准教授	100.0	25.0	100.0	100.0
講師			50.0	0.0
助教	66.7		29.2	66.7
合計	77.8	33.3	39.4	57.1

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	21.7	34.2	26.8	30.4
准教授	35.0	22.0	30.9	41.7
講師	25.0	54.5	26.7	22.4
助教	50.0		38.3	45.9
合計	32.0	31.6	30.1	35.5

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	0.0	7.7	22.2	0.0
准教授	73.3	33.3	36.2	50.0
講師	40.0		25.2	42.9
助教	44.4		48.0	50.0
合計	46.3	12.5	33.6	39.4

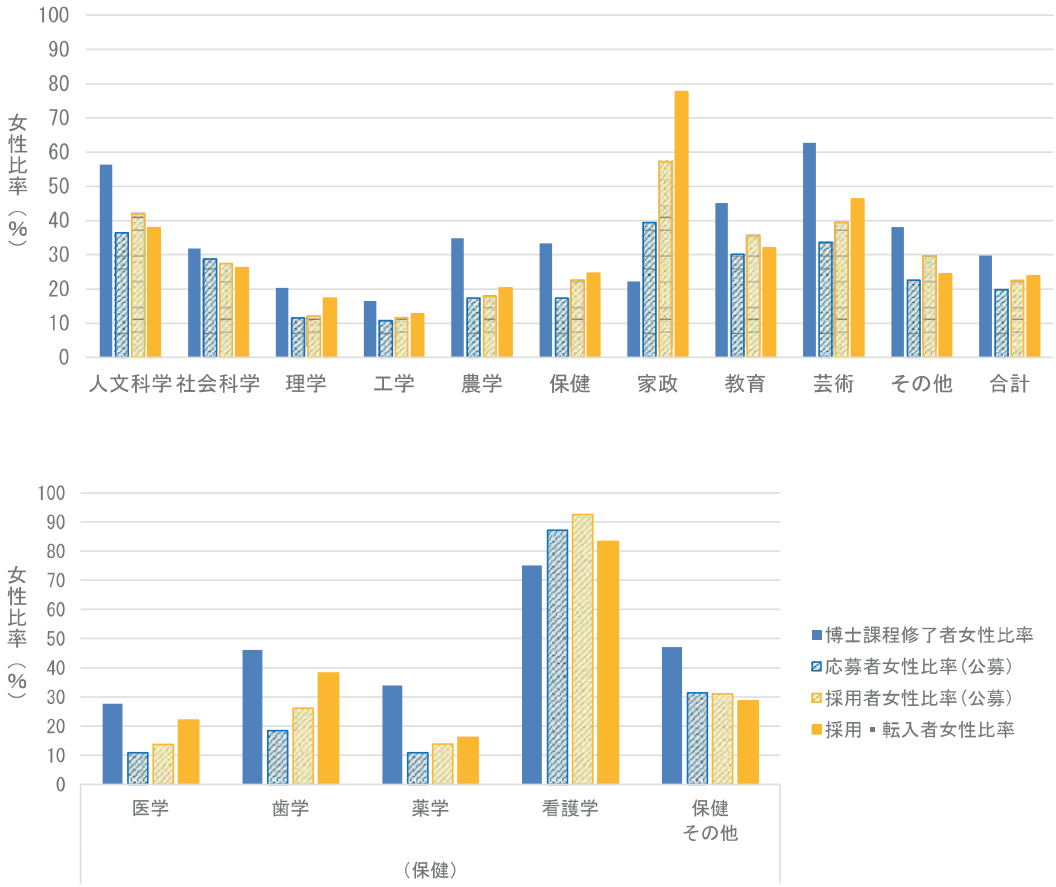
o) その他　（%）

	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	10.2	16.2	12.8	13.4
准教授	21.2	24.7	21.4	27.0
講師	48.5	17.9	33.4	50.0
助教	26.8	11.8	26.4	32.3
合計	24.5	19.1	22.6	29.7

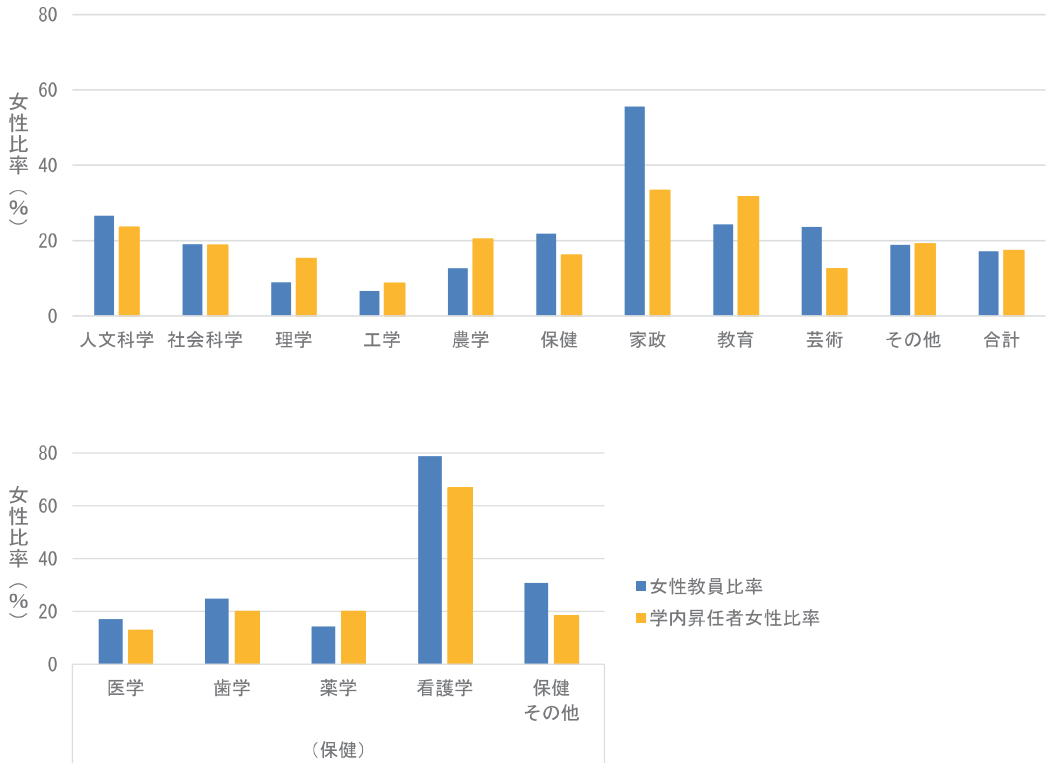
p) 合計　（%）

	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	10.5	16.7	8.9	8.8
准教授	22.5	18.9	19.7	21.9
講師	32.9	13.8	28.6	28.0
助教	25.8	33.3	23.6	26.5
合計	23.9	17.3	19.7	22.4

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 及び図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 16 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」18.5%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」21.7%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」39.1%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」66.1%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「その他の一般職員」75.9%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、前回調査に続き、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」の目標を達成した。その内訳は、事務系で 12.8%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、技術技能系で 4.7%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、医療系で 66.0%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教務系で 11.8%（前回比 8.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、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。）であった。医療系の女性比率が突出して高く、その他の職系はアクションプランに定める目標値に達していない。

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微増傾向にあり、医療系は高い水準で横ばいが続いている。教務系及びその他の主任等以上は、調査対象人数が少ないために、年度による変動が大きい。職名別の合計の推移は全体的に増加しており、職階が上位であるほど女性比率が低い傾向に変わりはない。

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 16 回調査における合計の職名別採用者数の女性比率は、「課長相当職以上」10.4%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「課長補佐・専門員等」21.5%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「係長・専門職員等」32.3%（前回比 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」48.1%（前回比 6.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「その他の一般職員」75.6%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）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が続いている。

第 16 回調査における職系別の合計は、事務系が 59.7%（前回比 3.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、技術技能系が 37.7%（前回比 3.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、医療系が 80.1%（前回比 2.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教務系が 74.6%（前回比 45.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、医療系が最も高い。教務系は今回調査で大幅増となったが、調査対象人数が少なく増減幅が大きいため、正確な動向を知るには次回以降の調査の結果をみる必要がある。事務系は第 13 回調査（2013 年度）から 50%台を維持している。

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(%)					
職名	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
第 16 回(2019)	12.8	22.1	34.4	56.8	63.3	46.1	4.7	11.4	20.8	22.8	33.4	24.6

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(2)

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
第 16 回(2019)	66.0	35.7	72.4	88.6	82.7	82.0	11.8	18.8	20.7	50.0	50.0	41.4

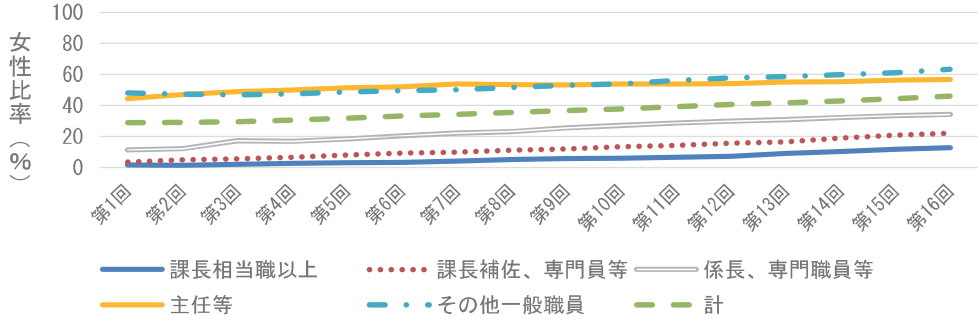
表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(3)

職系	その他(%)						合計(%)					
職名	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
第 16 回(2019)	0.0	30.8	34.5	14.3	30.5	30.6	18.5	21.7	39.1	66.1	75.9	64.5

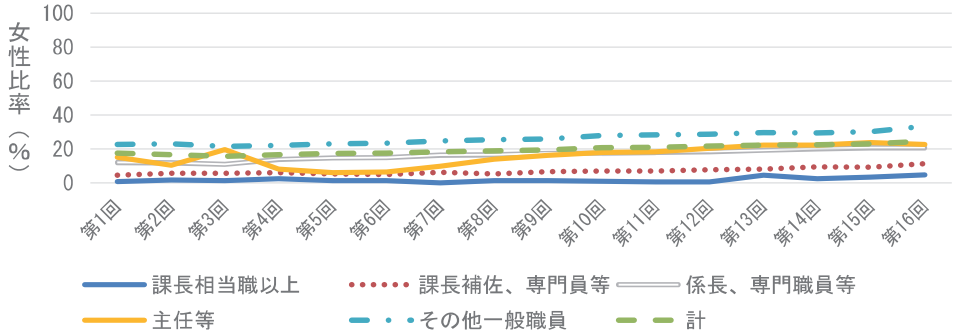
※その他の職系は、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

図Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率の推移

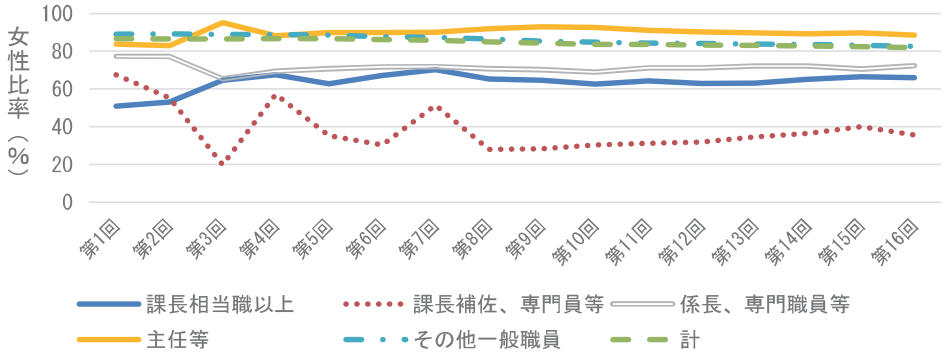
a）事務系



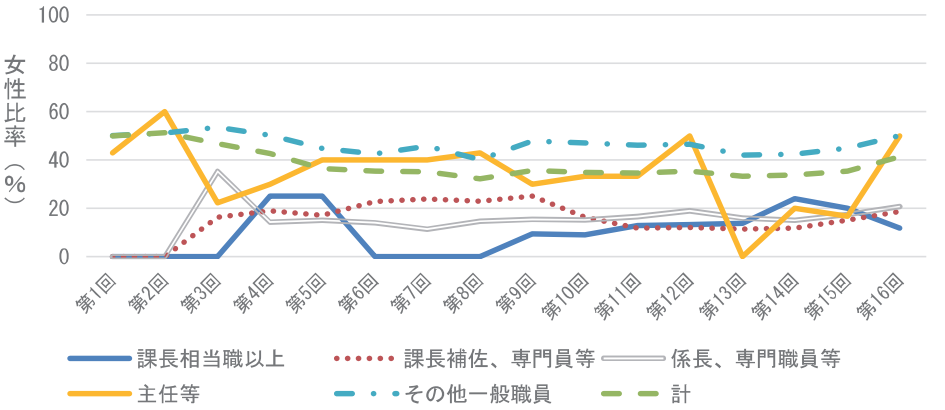
b）技術技能系



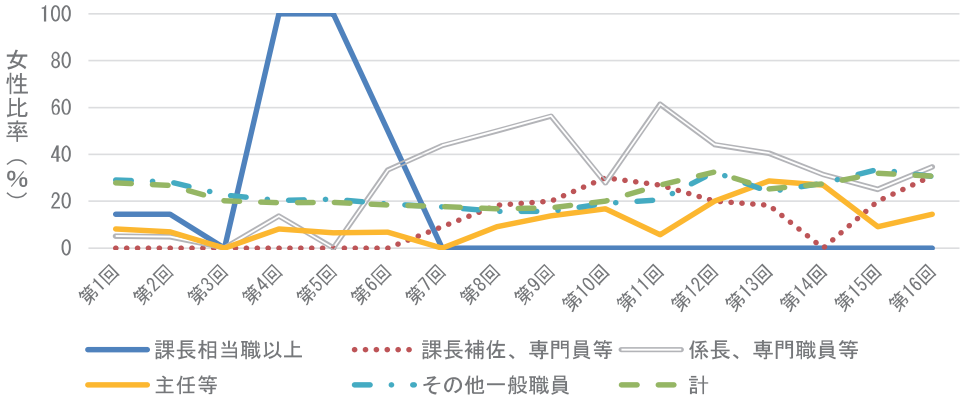
c）医療系



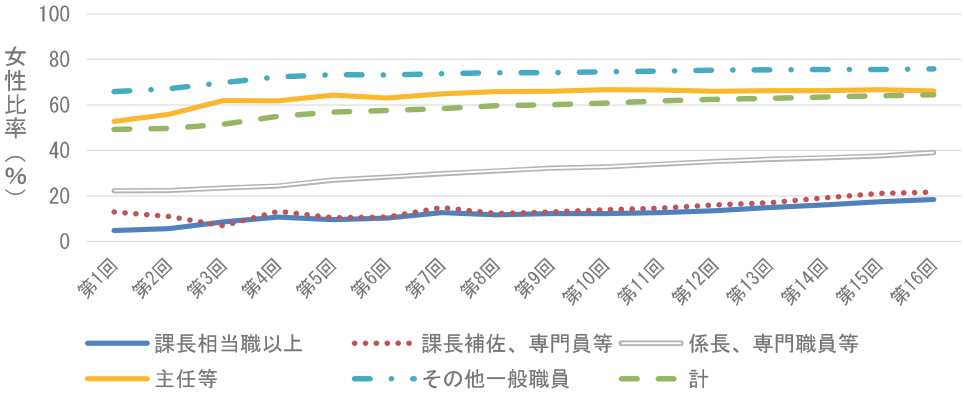
d）教務系



e）その他


女性比率（%）
100
80
60
40
20
0
第1回
第2回
第3回
第4回
第5回
第6回
第7回
第8回
第9回
第10回
第11回
第12回
第13回
第14回
第15回
第16回
課長相当職以上
課長補佐、専門員等
係長、専門職員等
主任等
その他一般職員
計

f）合計


女性比率（%）
100
80
60
40
20
0
第1回
第2回
第3回
第4回
第5回
第6回
第7回
第8回
第9回
第10回
第11回
第12回
第13回
第14回
第15回
第16回
課長相当職以上
課長補佐、専門員等
係長、専門職員等
主任等
その他一般職員
計

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
第16回(2019)	10.6	26.7	36.7	47.4	70.9	59.7	3.6	0.0	0.0	27.8	44.0	37.7
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
第16回(2019)	28.6	0.0	85.7	78.6	80.2	80.1			30.0		82.0	74.6
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16回(2019)		20.0	35.7		47.1	43.7	10.4	21.5	32.3	48.1	75.6	71.0

※第12回まではデータなし。

８．女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学

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 2019 年度に実施又は実施予定の取組

１位　筑波技術大学　　3.4ﾎﾟｲﾝﾄ増　(23.9%→27.3%)

① なし

② 男女共同参画を推進するため、女性の積極的登用を図るとともに、職員の能力開発研修の実施により女性職員のスキルアップを図る。

2位　奈良女子大学　　3.3ﾎﾟｲﾝﾄ増　(35.7%→39.0%)

① 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。現在、ニーズが高まっている病児・病後児保育に同システムが対応できるよう検討中である。

②・女性教員の採用の促進を図るため、アクションプランを通じた積極的な採用を進める。
・従来の子育て支援システムの拡充を促進する。具体的には、支援を必要とする研究者へ迅速かつ適切に必要な情報を提供し、同システムの利用を促進させるために WEB サイトを充実させる。また、支援サポーターの育成等同システムによる病児・病後児預かり制度の運用方法を検討する。
・WLB 支援相談室において、仕事と育児や介護との調和に関する相談に応じるとともに，妊娠・出産・介護に関する「ミニ講座」を４回以上開催し、その内容を WEB サイトへの掲載により情報提供する。
・育児・介護に携わる教員に対する研究活動支援、女性教員に対する学会参加支援等の支援を実施する。女性研究者の共同研究を促すために、関西圏の女子大学と交流会を実施する。
・ライフイベントにより研究が停滞している者や、研究を一時中断した者に対して、教育研究支援員を配置するとともに、その効果について検証可能な項目を検討する。前年度に実施したメンター制度の検証結果を各部局にフィードバックし、引き続きメンター配置を行う。

3位　東京外国語大学　　3.2ﾎﾟｲﾝﾄ増　(36.8%→40.0%)

①・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、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セミナーの実施

② 15-3-1. 行動計画を引き続き実施するとともに、女性管理職の登用を推進するための取組を実施する。

4位　東京芸術大学　　3.0ポイント増　（24.0%→27.0%）

① ダイバーシティな大学環境を実現するためのセミナーの実施等により、取り組みが浸透しつつある。

② ・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。
・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を実施する。

4位　総合研究大学院大学　　3.0ポイント増　（39.3%→42.3%）

① なし

② 男女共同参画推進基本計画を踏まえ、女性管理職の割合を増加させる具体的な方策を検討する。

前回調査より女性教員数が増加した上位6大学（同率5位　2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2019年度に実施又は実施予定の取組

1位　広島大学　　24人増　（281人→305人）

① ・学長のリーダーシップによるポジティブアクションの実施が、順調に女性教員の増加につながっている。
・両立支援環境の整備（各種休暇制度、学内保育園の充実、小学校の長期休業中における学童保育の実施、病後児保育料補助事業、研究支援員制度）が、女性だけでなく男性も含めた本学の教職員のワーク・ライフ・バランスの推進に成果を上げている。

②・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17.6%程度まで増加させる。（教員人事の全学一元管理体制の下で、女性教員の採用を前提とする人員措置要求に対して優先措置するなどの方策を講ずる。）
・女性教員の割合を高めることを学内の構成員に意識させるために、女性教員の採用・在籍割合を四半期ごとに公表する。（5月・7月・11月・2月の教育研究評議会）
・女性管理職の割合や委員会等への女性の参画状況について調査し、HPへ公表する。
・学内の女性管理職をロールモデルとして教職員に紹介する。
・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、女性教員のポストアップを行う（学内昇任制度女性限定枠）。
・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とともに同（第4期）の策定をする。
・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，以下の4点を実施する。
1）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、研究支援員を配置する支援を継続し、今後の制度継続に向けて検証する。

2）本学に在籍する研究者の配偶者に対するキャリア継続及び同居支援として、キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員（パートタイム）の募集を行う。
3）キャリア再開支援として、キャリア中断中の博士号を有する女性研究者を対象として、キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員（フルタイム）の募集を行う。
4）女性研究者採用の増加と上位職登用，研究環境整備等の取組の中間総括として、シンポジウムを開催する。

2位　大阪大学　　23人増　（560人→583人）

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（女性研究者を受け入れた部局にインセンティブを付与）
・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
・一時預かり保育室の設置
・男女協働推進のためのセミナー・シンポジウムの開催
・理系学部を志望する女子中高生拡大のため、産学連携によるイベントの実施（北は山形、南は熊本まで全国から557名の女子中高生、保護者及び教諭が参加）
・関西に拠点を置く企業や研究機関等26機関が参画し、大学・企業・研究機関の壁を超えてクロスアポイントメントや共同研究等を通じて女性研究者を育成する「女性研究者循環型育成クラスター」の構築

②　1）実施体制の整備と強化
・昨年度に引き続き、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
・昨年度に引き続き、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る。
・昨年度に引き続き、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。（R1年度は5社の女性社員を受入。）
・昨年度に引き続き、女性職員を対象とした「女性リーダー育成プログラム」を実施。
3）女性研究者の研究力向上および女子学生・女性研究者のキャリアパス支援のための取組
・昨年度に引き続き、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するダイバー事業（牽引型）の共同実施機関との共同研究への支援を実施。（支援件数：3件）
・外部からの支援により、自然科学系の女性研究者（45歳未満）を対象に、自然科学系基礎的分野に対する助成事業を実施。（助成件数：4件）
・昨年度に引き続き、共同研究支援や研究助成を受けた女性研究者による研究成果発表会や交流会等を開催。
・女子学生が、理系女子高校生向けイベントにおいてディスカッションに参加。
・昨年度に引き続き、多様な分野で活躍する女性リーダーがオムニバス形式で講義を行う先端教養科目「女性リーダーとの対話ーグローバル化時代を生きる阪大生へー」を開講する。
・昨年度に引き続き、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。

・今年度から新たに、女性研究者・技術者及び女子学生のキャリアアップ形成意識を高め、リーダーシップを会得させる取組として、共同実施機関の女性社員と女子大学院生が共に受講する「女性エンジニアリーダー育成プログラム」を実施。
・今年度から新たに、ダイバー事業（牽引型）の共同実施機関の育休中社員を科目等履修生として受け入れ、本学が提供する授業科目を受講できる「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施。
・自然科学系分野の博士後期課程に進学する女子学生の育成を目的に、ダイバー事業（牽引型）の共同実施機関及び協力機関と女子大学院生との交流会を実施。
・将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成と本学のダイバーシティ推進等に資するため、自然科学系研究科に所属し優れた研究成果を挙げた女子大学院生を表彰する「大阪大学女子大学院生優秀研究賞」を創設。

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。
・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。
・研究支援員制度（今年度から支援対象を産休・育休等まで拡大）、短期教育研究支援制度を継続して実施する。新たに支援対象を「疾病の事由」まで拡大することを検討。
・SOGI に対する意識啓発を目的に、学内外のトイレに「ALL　GENDER」サインを積極的に設置（R1.6.4 現在：学内５棟、学外１棟）
・ダイバー事業（牽引型）の協力機関の支援により、ダイバーシティ環境の充実に資する就学環境の整備として、魅力的なパウダールームとトイレを設置。

5) 意識啓発や働き方改革のための取組

・ダイバーシティの重要性等を理解させることを目的に、管理職を対象とした研修や講演会等を積極的に開催。
・職員を対象としたテレワークを本格実施。（本格実施以降（H30.10 以降）４名が利用）
・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。
・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、今年度は外部講師以外にも、当事者学生やアライの学生も参加した SOGI セミナーを開催。

3 位　新潟大学　　17 人増　（216 人→233 人）

①・地域機関と本学の管理職による男女共同参画に関する懇談会や、ワールド・カフェ形式の学内管理職向け FD、学長・各理事と学内教職員との懇談会など、比較的小規模で対話を重視した意識啓発を促す取組を増やしている。これらの取組の結果、懇談会や FD に参加した管理職者等が所属する組織の構成員から上司の意識の高まりを実感しているとの声が寄せられたり、各部局が自主的に取り組む男女共同参画推進計画の実行内容がこれまで以上に充実したりなどの効果がみられる。
・上位職を目指す女性研究者のキャリアアップを支援する取組では、学外研究者を指導者とする上位職シャドウイング研修を目的とした制度を運用するに当たり、学内女性研究者が同研修を受けた女性研究者から研修内容やマネジメント方法などを学ぶ研修とを組み合わせた循環型の女性リーダー養成プログラムを実施することにより、研修内容の充実と制度運用の安定化につながっている。

②　「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」の制度を引き続き運用して

いる。また、内閣府によるベビーシッター派遣支援事業割引券の利用促進、学生向けのベビーシッター利用補助制度の創設、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、学生向けの男女共同参画に関する講義などを実施している。さらに、「女性教員比率を 20%まで高め」「管理職に占める女性の割合を 13%以上に高め」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とそのモニタリングなどを継続しつつ、「30% Club Japan」への加盟や「女性比率向上」をテーマとする全学プロジェクトを開始するなど、大学全体で男女共同参画の推進を図っている。

4 位　九州大学　　16 人増　(323 人→339 人)

① 九州大学はアクションプランに上げられた４つの項目に関し、種々の取組みを既に実施し効果を上げている。さらに女性の活躍を促進するには、女性活躍可視化が重要であり、九州大学ではその一環として、2017 年以降エルゼビア社の SciVal 等を活用し、教員の男女別・職位別論文業績分析を実施した。その結果 2009 年度開始の「女性枠設定による教員採用・養成システム」で採用した 40 名以上の女性教員の業績が高いことがデータで明らかとなった。女性限定公募を行うとレベルが下がるなどの無意識のバイアスを克服し、データを基に客観的に評価することの重要性を認識させることとなり、学内はもとより、国内外に大きなインパクトを与えた。
また、2017 年度に国内初の「配偶者帯同雇用制度」を整備し、2018 年度に第 1 号が誕生した。

② ・女性研究者の積極的採用、及び教授や管理職へ登用を促すため、男女別論文業績分析等の結果をデータで示し、女性の増加や女性限定公募がレベル低下を招くとの無意識のバイアスを克服しデータを基に客観的に評価することの重要性の認識を促す。
・女性研究者比率の目標達成に向け、大学の現状や他大学との比較等を示し、積極的な採用を奨励する。また、2017 年に国内初の取組みとして整備された配偶者帯同雇用の広報を充実させる。
・研究とライフイベント等との両立が実現できる環境整備の一環として研究補助者雇用支援に加え、在宅勤務制度を導入する。

5 位　京都大学　　14 人増　(408 人→422 人)

① ・待機児童保育施設、病児保育施設の設置
・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
・育児、介護の携わる研究者支援のための研究・実験補助者の雇用経費支援

② ・研究者の育児支援強化として、研究や実験にかかる補助者の雇用経費支援制度の実施。
・優秀な若手女性研究者を表彰する第 12 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、待機入園児保育室や病児保育室の継続開室及びベビーシッター助成券の配付。
・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。

5位　長崎大学　　14人増　(239人→253人)

① ・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。

② 多様なワークスタイルを実現するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進や女性研究者の海外派遣を通じ上位職登用の推進や活躍推進を踏まえたダイバーシティ研究環境の形成を図る。また、介護コンシェルジュを中心に引き続き仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。

第二部

（資料編）

Ⅰ．第 16 回追跡調査の集計結果

Ａ．統計調査集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 91

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 105

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

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）－・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 159

Ｂ．第 16 回追跡調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 171

Ｃ．大学別女性教員比率一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 194

男女共同参画小委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 196

Ⅰ．第16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	4	82	86	4.7%
理事	19	323	342	5.0%
副学長	40	264	304	13.2%
教授	2,197	18,896	21,093	10.4%
准教授	3,083	14,949	18,032	17.1%
講師（常勤）	1,192	4,149	5,341	22.3%
助教	4,353	14,107	18,460	23.6%
小計	10,888	52,770	63,658	17.1%
助手	355	205	560	63.4%
計	11,243	52,975	64,218	17.5%

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	123	643	766	16.1%
経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員	247	2,660	2,907	8.5%
部局長等	105	1,391	1,496	7.0%
監事	5	48	53	9.4%
小計	480	4,742	5,222	9.2%
非常勤理事	11	32	43	25.6%
経営協議会等（学外委員）	124	635	759	16.3%
非常勤監事	57	66	123	46.3%
小計	192	733	925	20.8%
計	672	5,475	6,147	10.9%

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	2,018	8,526	10,544	19.1%
専任教員以外の本務を持つ者	2,500	11,677	14,177	17.6%
本務を持たない者（60歳以上）	958	2,997	3,955	24.2%
本務を持たない者（40～60歳）	2,321	1,919	4,240	54.7%
本務を持たない者（40歳未満）	718	863	1,581	45.4%
計	8,515	25,982	34,497	24.7%

表1．4　部局別・性別教員数　　単位：人

学部・学科	教員数（本務者）											
	教　授				准教授				講師（常勤）			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
学部	732	4,666	5,398	13.6%	914	3,474	4,388	20.8%	227	523	750	30.3%
教養部（一般教育）	25	171	196	12.8%	41	170	211	19.4%	18	29	47	38.3%
大学院	945	9,300	10,245	9.2%	1,230	7,028	8,258	14.9%	399	1,394	1,793	22.3%
附属病院	20	253	273	7.3%	47	446	493	9.5%	182	1,414	1,596	11.4%
附置研究所	61	1,007	1,068	5.7%	79	801	880	9.0%	19	98	117	16.2%
その他	414	3,499	3,913	10.6%	772	3,030	3,802	20.3%	347	691	1,038	33.4%
計	2,197	18,896	21,093	10.4%	3,083	14,949	18,032	17.1%	1,192	4,149	5,341	22.3%

学部・学科	教員数（本務者）											
	助　教				助　手				小　計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
学部	545	1,331	1,876	29.1%	49	23	72	68.1%	2,467	10,017	12,484	19.8%
教養部（一般教育）	13	52	65	20.0%	0	0	0	－	97	422	519	18.7%
大学院	1,664	5,761	7,425	22.4%	180	76	256	70.3%	4,418	23,559	27,977	15.8%
附属病院	1,095	3,688	4,783	22.9%	49	51	100	49.0%	1,393	5,852	7,245	19.2%
附置研究所	224	1,008	1,232	18.2%	20	17	37	54.1%	403	2,931	3,334	12.1%
その他	812	2,267	3,079	26.4%	57	38	95	60.0%	2,402	9,525	11,927	20.1%
計	4,353	14,107	18,460	23.6%	355	205	560	63.4%	11,180	52,306	63,486	17.6%

表1．5　専攻分野別　学部・大学院の卒業（修了）者数　　単位：人

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	4,385	2,478	6,863	63.9%	897	558	1,455	61.6%
社会科学	5,696	9,510	15,206	37.5%	924	1,180	2,104	43.9%
理学	1,853	5,131	6,984	26.5%	1,116	3,656	4,772	23.4%
工学	4,583	26,727	31,310	14.6%	2,465	17,891	20,356	12.1%
農学（獣医学、水産学を含む）	3,213	4,134	7,347	43.7%	1,393	2,141	3,534	39.4%
保健（医歯薬学を含む）	6,005	5,123	11,128	54.0%	1,270	1,198	2,468	51.5%
家政	328	0	328	100.0%	68	3	71	95.8%
教育	8,113	6,410	14,523	55.9%	1,366	1,440	2,806	48.7%
芸術	473	192	665	71.1%	321	206	527	60.9%
その他	1,747	1,557	3,304	52.9%	1,473	3,206	4,679	31.5%
法科大学院	－	－	－	－	－	－	－	－
合計	36,396	61,262	97,658	37.3%	11,293	31,479	42,772	26.4%

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、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	320	248	568	56.3%	27	3	30	90.0%
社会科学	152	326	478	31.8%	254	509	763	33.3%
理学	282	1,105	1,387	20.3%	0	0	0	－
工学	491	2,474	2,965	16.6%	2	29	31	6.5%
農学（獣医学、水産学を含む）	309	577	886	34.9%	0	0	0	－
保健（医歯薬学を含む）	1,258	2,514	3,772	33.4%	28	44	72	38.9%
家政	2	7	9	22.2%	0	0	0	－
教育	183	222	405	45.2%	367	617	984	37.3%
芸術	37	22	59	62.7%	0	0	0	－
その他	470	763	1,233	38.1%	20	80	100	20.0%
法科大学院	法科大学院修了者				204	453	657	31.1%
合計	3,504	8,258	11,762	29.8%	902	1,735	2,637	34.2%

※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	1,471	3,241	4,712	31.2%	231	231	462	50.0%
歯学	294	276	570	51.6%	35	3	38	92.1%
薬学	430	647	1,077	39.9%	194	448	642	30.2%
看護学	1,711	181	1,892	90.4%	232	59	291	79.7%
保健その他	2099	778	2877	73.0%	578	457	1035	55.8%

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
医学	720	1,878	2,598	27.7%	10	21	31	32.3%
歯学	121	142	263	46.0%	0	0	0	－
薬学	85	166	251	33.9%	0	0	0	－
看護学	57	19	76	75.0%	0	0	0	－
保健その他	275	309	584	47.1%	18	23	41	43.9%

表1．6　専攻分野別　教員数（本務者）　　単位：人

専攻分野		教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	331	3	2	1,293	21	14	1,624	24	16	20.4%	12.5%	12.5%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	－	－	－
社会科学	40歳以上	250	5	3	1,654	71	41	1,904	76	44	13.1%	6.6%	6.8%
	40歳未満	6	0	0	36	2	2	42	2	2	14.3%	0.0%	0.0%
理学	40歳以上	91	7	5	1,873	63	37	1,964	70	42	4.6%	10.0%	11.9%
	40歳未満	0	0	0	7	0	0	7	0	0	0.0%	－	－
工学	40歳以上	133	10	10	4,381	191	132	4,514	201	142	2.9%	5.0%	7.0%
	40歳未満	0	0	0	5	0	0	5	0	0	0.0%	－	－
農学	40歳以上	80	0	0	1,479	49	32	1,559	49	32	5.1%	0.0%	0.0%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	－	－	－
保健	40歳以上	438	127	111	3,212	1,108	868	3,650	1,235	979	12.0%	10.3%	11.3%
	40歳未満	0	0	0	10	4	3	10	4	3	0.0%	0.0%	0.0%
家政	40歳以上	28	1	1	33	0	0	61	1	1	45.9%	100.0%	100.0%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	－	－	－
教育	40歳以上	490	25	23	2,086	105	81	2,576	130	104	19.0%	19.2%	22.1%
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0%	－	－
芸術	40歳以上	35	18	13	243	102	56	278	120	69	12.6%	15.0%	18.8%
	40歳未満	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0.0%	0.0%	－
その他	40歳以上	314	59	38	2,573	534	353	2,887	593	391	10.9%	9.9%	9.7%
	40歳未満	1	0	0	9	2	0	10	2	0	10.0%	0.0%	－
合計		2,197	255	206	18,896	2,253	1,619	21,093	2,508	1,825	10.4%	10.2%	11.3%

専攻分野		准教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	363	21	15	785	45	33	1,148	66	48	31.6%	31.8%	31.3%
	40歳未満	42	7	3	139	8	5	181	15	8	23.2%	46.7%	37.5%
社会科学	40歳以上	199	19	15	613	44	29	812	63	44	24.5%	30.2%	34.1%
	40歳未満	86	6	4	309	17	10	395	23	14	21.8%	26.1%	28.6%
理学	40歳以上	134	11	6	1,365	53	33	1,499	64	39	8.9%	17.2%	15.4%
	40歳未満	24	4	3	225	30	21	249	34	24	9.6%	11.8%	12.5%
工学	40歳以上	228	21	17	3,280	152	115	3,508	173	132	6.5%	12.1%	12.9%
	40歳未満	48	5	3	635	79	59	683	84	62	7.0%	6.0%	4.8%
農学	40歳以上	164	9	5	1,170	31	17	1,334	40	22	12.3%	22.5%	22.7%
	40歳未満	30	1	1	138	12	4	168	13	5	17.9%	7.7%	20.0%
保健	40歳以上	553	201	173	2,360	1,038	899	2,913	1,239	1,072	19.0%	16.2%	16.1%
	40歳未満	23	11	9	127	68	54	150	79	63	15.3%	13.9%	14.3%
家政	40歳以上	20	1	1	15	0	0	35	1	1	57.1%	100.0%	100.0%
	40歳未満	3	0	0	1	0	0	4	0	0	75.0%	－	－
教育	40歳以上	477	24	18	1,159	37	30	1,636	61	48	29.2%	39.3%	37.5%
	40歳未満	73	2	1	258	13	10	331	15	11	22.1%	13.3%	9.1%
芸術	40歳以上	55	23	18	146	54	47	201	77	65	27.4%	29.9%	27.7%
	40歳未満	4	3	3	11	6	6	15	9	9	26.7%	33.3%	33.3%
その他	40歳以上	493	158	113	1,832	554	373	2,325	712	486	21.2%	22.2%	23.3%
	40歳未満	64	33	27	381	168	119	445	201	146	14.4%	16.4%	18.5%
合計		3,083	560	435	14,949	2,409	1,864	18,032	2,969	2,299	17.1%	18.9%	18.9%

専攻分野		講師（常勤）											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	48	20	15	57	13	12	105	33	27	45.7%	60.6%	55.6%
	40歳未満	37	17	15	74	18	16	111	35	31	33.3%	48.6%	48.4%
社会科学	40歳以上	35	14	10	38	15	12	73	29	22	47.9%	48.3%	45.5%
	40歳未満	36	15	7	109	53	35	145	68	42	24.8%	22.1%	16.7%
理学	40歳以上	26	6	4	154	18	13	180	24	17	14.4%	25.0%	23.5%
	40歳未満	12	2	1	80	15	11	92	17	12	13.0%	11.8%	8.3%
工学	40歳以上	32	9	8	202	18	11	234	27	19	13.7%	33.3%	42.1%
	40歳未満	30	6	5	189	36	18	219	42	23	13.7%	14.3%	21.7%
農学	40歳以上	29	3	2	104	6	3	133	9	5	21.8%	33.3%	40.0%
	40歳未満	10	1	0	36	7	2	46	8	2	21.7%	12.5%	0.0%
保健	40歳以上	471	215	172	2,220	1,021	863	2,691	1,236	1,035	17.5%	17.4%	16.6%
	40歳未満	63	33	22	217	122	85	280	155	107	22.5%	21.3%	20.6%
家政	40歳以上	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0%	－	－
	40歳未満	2	2	0	2	0	0	4	2	0	50.0%	100.0%	－
教育	40歳以上	43	4	3	82	12	10	125	16	13	34.4%	25.0%	23.1%
	40歳未満	69	7	7	157	36	29	226	43	36	30.5%	16.3%	19.4%
芸術	40歳以上	10	4	3	9	1	1	19	5	4	52.6%	80.0%	75.0%
	40歳未満	7	3	3	11	2	1	18	5	4	38.9%	60.0%	75.0%
その他	40歳以上	146	83	60	255	118	82	401	201	142	36.4%	41.3%	42.3%
	40歳未満	85	61	49	153	87	57	238	148	106	35.7%	41.2%	46.2%
合計		1,192	505	386	4,149	1,598	1,261	5,341	2,103	1,647	22.3%	24.0%	23.4%

専攻分野		助教											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	35	13	4	70	24	8	105	37	12	33.3%	35.1%	33.3%
	40歳未満	62	48	21	118	71	33	180	119	54	34.4%	40.3%	38.9%
社会科学	40歳以上	22	14	5	22	11	8	44	25	13	50.0%	56.0%	38.5%
	40歳未満	40	34	28	88	63	42	128	97	70	31.3%	35.1%	40.0%
理学	40歳以上	71	29	21	455	59	41	526	88	62	13.5%	33.0%	33.9%
	40歳未満	125	72	54	716	353	222	841	425	276	14.9%	16.9%	19.6%
工学	40歳以上	89	30	22	771	100	79	860	130	101	10.3%	23.1%	21.8%
	40歳未満	231	124	94	1,811	810	581	2,042	934	675	11.3%	13.3%	13.9%
農学	40歳以上	84	33	15	297	49	23	381	82	38	22.0%	40.2%	39.5%
	40歳未満	130	78	44	400	216	107	530	294	151	24.5%	26.5%	29.1%
保健	40歳以上	1,432	800	639	3,795	2,119	1,555	5,227	2,919	2,194	27.4%	27.4%	29.1%
	40歳未満	1,358	919	702	3,560	2,471	1,797	4,918	3,390	2,499	27.6%	27.1%	28.1%
家政	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−
	40歳未満	11	10	2	1	1	0	12	11	2	91.7%	90.9%	100.0%
教育	40歳以上	24	17	8	21	11	6	45	28	14	53.3%	60.7%	57.1%
	40歳未満	61	40	25	80	59	22	141	99	47	43.3%	40.4%	53.2%
芸術	40歳以上	16	11	8	16	10	8	32	21	16	50.0%	52.4%	50.0%
	40歳未満	18	15	6	32	20	5	50	35	11	36.0%	42.9%	54.5%
その他	40歳以上	218	137	102	637	292	196	855	429	298	25.5%	31.9%	34.2%
	40歳未満	326	308	198	1,217	978	718	1,543	1,286	916	21.1%	24.0%	21.6%
合計		4,353	2,732	1,998	14,107	7,717	5,451	18,460	10,449	7,449	23.6%	26.1%	26.8%

専攻分野		小計											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	777	57	36	2,205	103	67	2,982	160	103	26.1%	35.6%	35.0%
	40歳未満	141	72	39	331	97	54	472	169	93	29.9%	42.6%	41.9%
社会科学	40歳以上	506	52	33	2,327	141	90	2,833	193	123	17.9%	26.9%	26.8%
	40歳未満	168	55	39	542	135	89	710	190	128	23.7%	28.9%	30.5%
理学	40歳以上	322	53	36	3,847	193	124	4,169	246	160	7.7%	21.5%	22.5%
	40歳未満	161	78	58	1,028	398	254	1,189	476	312	13.5%	16.4%	18.6%
工学	40歳以上	482	70	57	8,634	461	337	9,116	531	394	5.3%	13.2%	14.5%
	40歳未満	309	135	102	2,640	925	658	2,949	1,060	760	10.5%	12.7%	13.4%
農学	40歳以上	357	45	22	3,050	135	75	3,407	180	97	10.5%	25.0%	22.7%
	40歳未満	170	80	45	574	235	113	744	315	158	22.8%	25.4%	28.5%
保健	40歳以上	2,894	1,343	1,095	11,587	5,286	4,185	14,481	6,629	5,280	20.0%	20.3%	20.7%
	40歳未満	1,444	963	733	3,914	2,665	1,939	5,358	3,628	2,672	27.0%	26.5%	27.4%
家政	40歳以上	49	2	2	48	0	0	97	2	2	50.5%	100.0%	100.0%
	40歳未満	16	12	2	4	1	0	20	13	2	80.0%	92.3%	100.0%
教育	40歳以上	1,034	70	52	3,348	165	127	4,382	235	179	23.6%	29.8%	29.1%
	40歳未満	203	49	33	496	108	61	699	157	94	29.0%	31.2%	35.1%
芸術	40歳以上	116	56	42	414	167	112	530	223	154	21.9%	25.1%	27.3%
	40歳未満	29	21	12	55	29	12	84	50	24	34.5%	42.0%	50.0%
その他	40歳以上	1,171	437	313	5,297	1,498	1,004	6,468	1,935	1,317	18.1%	22.6%	23.8%
	40歳未満	476	402	274	1,760	1,235	894	2,236	1,637	1,168	21.3%	24.6%	23.5%
合計		10,825	4,052	3,025	52,101	13,977	10,195	62,926	18,029	13,220	17.2%	22.5%	22.9%

専攻分野		助手											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	13	4	2	3	1	0	16	5	2	81.3%	80.0%	100.0%
	40歳未満	4	4	2	1	1	0	5	5	2	80.0%	80.0%	100.0%
社会科学	40歳以上	92	8	6	14	1	1	106	9	7	86.8%	88.9%	85.7%
	40歳未満	15	8	8	0	0	0	15	8	8	100.0%	100.0%	100.0%
理学	40歳以上	5	1	1	7	1	1	12	2	2	41.7%	50.0%	50.0%
	40歳未満	1	1	1	2	0	0	3	1	1	33.3%	100.0%	100.0%
工学	40歳以上	23	3	3	31	1	0	54	4	3	42.6%	75.0%	100.0%
	40歳未満	5	4	2	5	5	3	10	9	5	50.0%	44.4%	40.0%
農学	40歳以上	0	0	0	5	1	1	5	1	1	0.0%	0.0%	0.0%
	40歳未満	1	1	1	3	2	0	4	3	1	25.0%	33.3%	100.0%
保健	40歳以上	65	51	30	35	22	15	100	73	45	65.0%	69.9%	66.7%
	40歳未満	79	70	42	65	58	25	144	128	67	54.9%	54.7%	62.7%
家政	40歳以上	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	40歳未満	1	1	0	0	0	0	1	1	0	100.0%	100.0%	−
教育	40歳以上	5	1	1	0	0	0	5	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	40歳未満	4	4	4	0	0	0	4	4	4	100.0%	100.0%	100.0%
芸術	40歳以上	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	40歳未満	7	7	5	0	0	0	7	7	5	100.0%	100.0%	100.0%
その他	40歳以上	25	12	1	22	11	2	47	23	3	53.2%	52.2%	33.3%
	40歳未満	8	6	1	12	10	5	20	16	6	40.0%	37.5%	16.7%
合計		355	188	112	205	114	53	560	302	165	63.4%	62.3%	67.9%

専攻分野		教授											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	95	40	32	2,035	847	698	2,130	887	730	4.5%	4.5%	4.4%
	40歳未満	0	0	0	10	4	3	10	4	3	0.0%	0.0%	0.0%
歯学	40歳以上	15	1	1	247	59	59	262	60	60	5.7%	1.7%	1.7%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–
薬学	40歳以上	12	3	3	258	40	31	270	43	34	4.4%	7.0%	8.8%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–
看護学	40歳以上	203	62	58	103	30	24	306	92	82	66.3%	67.4%	70.7%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–
保健その他	40歳以上	99	20	17	416	77	53	515	97	70	19.2%	20.6%	24.3%
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–
合計		424	126	111	3,069	1,057	868	3,493	1,183	979	12.1%	10.7%	11.3%

専攻分野		准教授											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	214	98	81	1,689	809	725	1,903	907	806	11.2%	10.8%	10.0%
	40歳未満	10	4	2	70	44	38	80	48	40	12.5%	8.3%	5.0%
歯学	40歳以上	31	12	12	145	55	53	176	67	65	17.6%	17.9%	18.5%
	40歳未満	2	1	1	9	4	4	11	5	5	18.2%	20.0%	20.0%
薬学	40歳以上	26	3	3	163	48	45	189	51	48	13.8%	5.9%	6.3%
	40歳未満	2	2	2	25	8	6	27	10	8	7.4%	20.0%	25.0%
看護学	40歳以上	136	47	45	20	6	6	156	53	51	87.2%	88.7%	88.2%
	40歳未満	4	2	2	4	0	0	8	2	2	50.0%	100.0%	100.0%
保健その他	40歳以上	120	36	32	231	90	69	351	126	101	34.2%	28.6%	31.7%
	40歳未満	5	2	2	12	7	6	17	9	8	29.4%	22.2%	25.0%
合計		550	207	182	2,368	1,071	952	2,918	1,278	1,134	18.8%	16.2%	16.0%

専攻分野		講師(常勤)											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	246	124	104	1,760	803	709	2,006	927	813	12.3%	13.4%	12.8%
	40歳未満	20	12	12	119	74	65	139	86	77	14.4%	14.0%	15.6%
歯学	40歳以上	26	9	9	128	34	30	154	43	39	16.9%	20.9%	23.1%
	40歳未満	5	2	2	16	5	5	21	7	7	23.8%	28.6%	28.6%
薬学	40歳以上	6	1	1	28	7	6	34	8	7	17.6%	12.5%	14.3%
	40歳未満	7	1	1	26	3	3	33	4	4	21.2%	25.0%	25.0%
看護学	40歳以上	91	23	22	4	0	0	95	23	22	95.8%	100.0%	100.0%
	40歳未満	10	2	2	6	4	4	16	6	6	62.5%	33.3%	33.3%
保健その他	40歳以上	70	39	36	194	125	118	264	164	154	26.5%	23.8%	23.4%
	40歳未満	11	6	5	30	16	8	41	22	13	26.8%	27.3%	38.5%
合計		492	219	194	2,311	1,071	948	2,803	1,290	1,142	17.6%	17.0%	17.0%

専攻分野		助教											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	932	544	451	3,136	1,743	1,451	4,068	2,287	1,902	22.9%	23.8%	23.7%
	40歳未満	851	603	499	2,734	1,952	1,589	3,585	2,555	2,088	23.7%	23.6%	23.9%
歯学	40歳以上	121	43	37	220	93	80	341	136	117	35.5%	31.6%	31.6%
	40歳未満	130	76	58	238	139	111	368	215	169	35.3%	35.3%	34.3%
薬学	40歳以上	23	13	8	50	10	5	73	23	13	31.5%	56.5%	61.5%
	40歳未満	45	25	12	178	75	43	223	100	55	20.2%	25.0%	21.8%
看護学	40歳以上	145	72	70	15	8	8	160	80	78	90.6%	90.0%	89.7%
	40歳未満	122	59	56	41	26	25	163	85	81	74.8%	69.4%	69.1%
保健その他	40歳以上	190	112	72	336	247	64	526	359	136	36.1%	31.2%	52.9%
	40歳未満	183	129	71	313	227	72	496	356	143	36.9%	36.2%	49.7%
合計		2,742	1,676	1,334	7,261	4,520	3,448	10,003	6,196	4,782	27.4%	27.0%	27.9%

専攻分野		小計											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	1,487	806	668	8,620	4,202	3,583	10,107	5,008	4,251	14.7%	16.1%	15.7%
	40歳未満	881	619	513	2,933	2,074	1,695	3,814	2,693	2,208	23.1%	23.0%	23.2%
歯学	40歳以上	193	65	59	740	241	222	933	306	281	20.7%	21.2%	21.0%
	40歳未満	137	79	61	263	148	120	400	227	181	34.3%	34.8%	33.7%
薬学	40歳以上	67	20	15	499	105	87	566	125	102	11.8%	16.0%	14.7%
	40歳未満	54	28	15	229	86	52	283	114	67	19.1%	24.6%	22.4%
看護学	40歳以上	575	204	195	142	44	38	717	248	233	80.2%	82.3%	83.7%
	40歳未満	136	63	60	51	30	29	187	93	89	72.7%	67.7%	67.4%
保健その他	40歳以上	479	207	157	1,177	539	304	1,656	746	461	28.9%	27.7%	34.1%
	40歳未満	199	137	78	355	250	86	554	387	164	35.9%	35.4%	47.6%
合計		4,208	2,228	1,821	15,009	7,719	6,216	19,217	9,947	8,037	21.9%	22.4%	22.7%

専攻分野		助手											
		女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	うち任期付き		女性比率	うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	41	35	34	26	16	15	67	51	49	61.2%	68.6%	69.4%
	40歳未満	45	44	41	32	31	28	77	75	69	58.4%	58.7%	59.4%
歯学	40歳以上	2	0	0	2	0	0	4	0	0	50.0%	−	−
	40歳未満	3	3	3	0	0	0	3	3	3	100.0%	100.0%	100.0%
薬学	40歳以上	4	2	1	0	0	0	4	2	1	100.0%	100.0%	100.0%
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0%	−	−
看護学	40歳以上	2	2	2	0	0	0	2	2	2	100.0%	100.0%	100.0%
	40歳未満	10	3	3	3	0	0	13	3	3	76.9%	100.0%	100.0%
保健その他	40歳以上	16	12	0	6	6	2	22	18	2	72.7%	66.7%	0.0%
	40歳未満	21	20	0	29	26	0	50	46	0	42.0%	43.5%	−
合計		144	121	84	99	79	45	243	200	129	59.3%	60.5%	65.1%

※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。

※第16回から、任期付き教員について契約更新の可能性の有無を調査した。

表1．7－1　常勤教員の採用・転入

単位：人

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	5	13	18	27.8%	31	83	114	27.2%	33	22	55	60.0%
社会科学	7	50	57	12.3%	21	60	81	25.9%	19	27	46	41.3%
理学	1	54	55	1.8%	7	63	70	10.0%	2	10	12	16.7%
工学	7	114	121	5.8%	24	150	174	13.8%	9	28	37	24.3%
農学（獣医学、水産学を含む）	3	32	35	8.6%	8	54	62	12.9%	4	9	13	30.8%
保健（医歯薬学を含む）	19	161	180	10.6%	36	115	151	23.8%	35	145	180	19.4%
家政	1	1	2	50.0%	4	0	4	100.0%	0	0	0	－
教育	15	54	69	21.7%	35	65	100	35.0%	16	48	64	25.0%
芸術	0	7	7	0.0%	11	4	15	73.3%	4	6	10	40.0%
その他	18	159	177	10.2%	50	186	236	21.2%	47	50	97	48.5%
計	76	645	721	10.5%	227	780	1,007	22.5%	169	345	514	32.9%

異動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	33	49	82	40.2%	102	167	269	37.9%	4	0	4	100.0%
社会科学	14	34	48	29.2%	61	171	232	26.3%	7	2	9	77.8%
理学	49	154	203	24.1%	59	281	340	17.4%	0	0	0	－
工学	47	300	347	13.5%	87	592	679	12.8%	2	0	2	100.0%
農学（獣医学、水産学を含む）	27	69	96	28.1%	42	164	206	20.4%	1	1	2	50.0%
保健（医歯薬学を含む）	580	1,621	2,201	26.4%	670	2,042	2,712	24.7%	15	34	49	30.6%
家政	2	1	3	66.7%	7	2	9	77.8%	0	0	0	－
教育	24	24	48	50.0%	90	191	281	32.0%	2	0	2	100.0%
芸術	4	5	9	44.4%	19	22	41	46.3%	4	0	4	100.0%
その他	120	327	447	26.8%	233	719	952	24.5%	5	11	16	31.3%
計	900	2,584	3,484	25.8%	1,370	4,351	5,721	23.9%	40	48	88	45.5%

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	6	110	116	5.2%	12	80	92	13.0%	18	98	116	15.5%
歯学	2	8	10	20.0%	1	2	3	33.3%	2	3	5	40.0%
薬学	0	13	13	0.0%	4	9	13	30.8%	1	5	6	16.7%
看護学	5	2	7	71.4%	9	0	9	100.0%	4	0	4	100.0%
保健その他	6	18	24	25.0%	8	16	24	33.3%	7	23	30	23.3%
計	1,039	3,062	4,101	25.3%	1,637	5,177	6,814	24.0%	77	188	265	29.1%

異動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	425	1,348	1,773	24.0%	461	1,636	2,097	22.0%	8	27	35	22.9%
歯学	40	60	100	40.0%	45	73	118	38.1%	0	0	0	－
薬学	9	46	55	16.4%	14	73	87	16.1%	0	0	0	－
看護学	32	8	40	80.0%	50	10	60	83.3%	4	0	4	100.0%
保健その他	57	138	195	29.2%	78	195	273	28.6%	4	8	12	33.3%
計	1,608	4,680	6,288	25.6%	2,293	7,180	9,473	24.2%	100	246	346	28.9%

※「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

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	15	52	67	22.4%	8	22	30	26.7%	0	1	1	0.0%
社会科学	13	48	61	21.3%	5	26	31	16.1%	4	5	9	44.4%
理学	10	55	65	15.4%	6	37	43	14.0%	2	12	14	14.3%
工学	12	164	176	6.8%	16	147	163	9.8%	2	39	41	4.9%
農学（獣医学、水産学を含む）	5	68	73	6.8%	26	50	76	34.2%	1	4	5	20.0%
保健（医歯薬学を含む）	12	65	77	15.6%	38	183	221	17.2%	42	299	341	12.3%
家政	1	0	1	100.0%	2	6	8	25.0%	0	0	0	－
教育	40	77	117	34.2%	13	46	59	22.0%	6	5	11	54.5%
芸術	1	12	13	7.7%	1	2	3	33.3%	0	0	0	－
その他	18	93	111	16.2%	21	64	85	24.7%	5	23	28	17.9%
計	127	634	761	16.7%	136	583	719	18.9%	62	388	450	13.8%

異動後の職名	助　教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	0	0	0	－	23	75	98	23.5%
社会科学	0	0	0	－	18	78	96	18.8%
理学	1	2	3	33.3%	19	106	125	15.2%
工学	4	10	14	28.6%	34	360	394	8.6%
農学（獣医学、水産学を含む）	0	3	3	0.0%	32	125	157	20.4%
保健（医歯薬学を含む）	16	16	32	50.0%	108	563	671	16.1%
家政	0	0	0	－	3	6	9	33.3%
教育	0	0	0	－	59	128	187	31.6%
芸術	0	0	0	－	2	14	16	12.5%
その他	2	15	17	11.8%	46	195	241	19.1%
計	23	46	69	33.3%	344	1,650	1,994	17.3%

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	5	42	47	10.6%	26	144	170	15.3%	27	250	277	9.7%
歯学	0	7	7	0.0%	2	5	7	28.6%	5	16	21	23.8%
薬学	4	3	7	57.1%	1	10	11	9.1%	0	5	5	0.0%
看護学	1	3	4	25.0%	6	3	9	66.7%	7	4	11	63.6%
保健その他	2	7	9	22.2%	4	13	17	23.5%	3	23	26	11.5%
計	12	62	74	16.2%	39	175	214	18.2%	42	298	340	12.4%

異動後の職名	助　教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	8	12	20	40.0%	66	448	514	12.8%
歯学	0	0	0	－	7	28	35	20.0%
薬学	0	2	2	0.0%	5	20	25	20.0%
看護学	6	0	6	100.0%	20	10	30	66.7%
保健その他	1	2	3	33.3%	10	45	55	18.2%
計	15	16	31	48.4%	108	551	659	16.4%

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、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　職系別・職名別職員数

単位：人

職　名	事務系				技術技能系				医療系				教務系			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	325	2,217	2,542	12.8%	10	204	214	4.7%	243	125	368	66.0%	2	15	17	11.8%
課長補佐、専門員等	576	2,027	2,603	22.1%	64	497	561	11.4%	114	205	319	35.7%	6	26	32	18.8%
係長、専門職員等	2,569	4,908	7,477	34.4%	586	2,226	2,812	20.8%	1,954	746	2,700	72.4%	24	92	116	20.7%
主任等	2,793	2,126	4,919	56.8%	89	301	390	22.8%	2,498	321	2,819	88.6%	2	2	4	50.0%
その他一般職員	6,701	3,886	10,587	63.3%	882	1,762	2,644	33.4%	33,357	6,997	40,354	82.7%	210	210	420	50.0%
計	12,964	15,164	28,128	46.1%	1,631	4,990	6,621	24.6%	38,166	8,394	46,560	82.0%	244	345	589	41.4%

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%	580	2,563	3,143	18.5%
課長補佐、専門員等	4	9	13	30.8%	764	2,764	3,528	21.7%
係長、専門職員等	19	36	55	34.5%	5,152	8,008	13,160	39.1%
主任等	1	6	7	14.3%	5,383	2,756	8,139	66.1%
その他一般職員	119	271	390	30.5%	41,269	13,126	54,395	75.9%
計	143	324	467	30.6%	53,148	29,217	82,365	64.5%

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	32	269	301	10.6%	1	27	28	3.6%	2	5	7	28.6%	0	0	0	－
課長補佐、専門員等	16	44	60	26.7%	0	12	12	0.0%	0	2	2	0.0%	0	0	0	－
係長、専門職員等	69	119	188	36.7%	0	38	38	0.0%	6	1	7	85.7%	3	7	10	30.0%
主任等	36	40	76	47.4%	5	13	18	27.8%	11	3	14	78.6%	0	0	0	－
その他一般職員	1,400	575	1,975	70.9%	210	267	477	44.0%	4,432	1,092	5,524	80.2%	50	11	61	82.0%
計	1,553	1,047	2,600	59.7%	216	357	573	37.7%	4,451	1,103	5,554	80.1%	53	18	71	74.6%

職　名	その他				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	0	0	0	－	35	301	336	10.4%
課長補佐、専門員等	1	4	5	20.0%	17	62	79	21.5%
係長、専門職員等	5	9	14	35.7%	83	174	257	32.3%
主任等	0	0	0	－	52	56	108	48.1%
その他一般職員	32	36	68	47.1%	6,124	1,981	8,105	75.6%
計	38	49	87	43.7%	6,311	2,574	8,885	71.0%

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	62	33	13
実施しなかった	24	53	73

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

単位：人

専攻分野	教授 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	2	1	1	9	4	4	11	5	5	18.2%	20.0%	20.0%
社会科学	36	2	1	98	5	2	134	7	3	26.9%	28.6%	33.3%
理学	38	3	3	881	53	53	919	56	56	4.1%	5.4%	5.4%
工学	44	1	1	1,120	49	45	1,164	50	46	3.8%	2.0%	2.2%
農学	32	0	0	320	8	7	352	8	7	9.1%	0.0%	0.0%
保健	84	21	16	920	341	289	1,004	362	305	8.4%	5.8%	5.2%
家政	11	0	0	20	0	0	31	0	0	35.5%	－	－
教育	56	18	18	153	53	53	209	71	71	26.8%	25.4%	25.4%
芸術	4	3	3	14	8	8	18	11	11	22.2%	27.3%	27.3%
その他	116	36	35	793	150	146	909	186	181	12.8%	19.4%	19.3%
合計	423	85	78	4,328	671	607	4,751	756	685	8.9%	11.2%	11.4%

専攻分野	教授 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	1	0	0	3	1	1	4	1	1	25.0%	0.0%	0.0%
社会科学	3	1	1	10	3	2	13	4	3	23.1%	25.0%	33.3%
理学	0	0	0	51	6	6	51	6	6	0.0%	0.0%	0.0%
工学	4	0	0	103	14	12	107	14	12	3.7%	0.0%	0.0%
農学	3	0	0	45	4	3	48	4	3	6.3%	0.0%	0.0%
保健	15	3	3	144	70	57	159	73	60	9.4%	4.1%	5.0%
家政	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0%	－	－
教育	7	2	2	16	6	6	23	8	8	30.4%	25.0%	25.0%
芸術	0	0	0	5	2	2	5	2	2	0.0%	0.0%	0.0%
その他	9	3	3	58	19	16	67	22	19	13.4%	13.6%	15.8%
合計	42	9	9	436	125	105	478	134	114	8.8%	6.7%	7.9%

専攻分野	准教授 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	389	77	73	754	176	158	1,143	253	231	34.0%	30.4%	31.6%
社会科学	192	56	23	555	67	49	747	123	72	25.7%	45.5%	31.9%
理学	142	32	11	1,783	216	142	1,925	248	153	7.4%	12.9%	7.2%
工学	192	54	44	1,382	412	315	1,574	466	359	12.2%	11.6%	12.3%
農学	48	4	4	317	8	7	365	12	11	13.2%	33.3%	36.4%
保健	68	42	37	242	182	159	310	224	196	21.9%	18.8%	18.9%
家政	5	2	2	0	0	0	5	2	2	100.0%	100.0%	100.0%
教育	208	25	24	466	64	62	674	89	86	30.9%	28.1%	27.9%
芸術	113	107	101	199	191	161	312	298	262	36.2%	35.9%	38.5%
その他	411	224	184	1,509	651	522	1,920	875	706	21.4%	25.6%	26.1%
合計	1,768	623	503	7,207	1,967	1,575	8,975	2,590	2,078	19.7%	24.1%	24.2%

専攻分野	准教授 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	20	4	4	49	18	14	69	22	18	29.0%	18.2%	22.2%
社会科学	12	5	3	50	7	5	62	12	8	19.4%	41.7%	37.5%
理学	6	2	1	88	18	14	94	20	15	6.4%	10.0%	6.7%
工学	19	5	4	138	36	28	157	41	32	12.1%	12.2%	12.5%
農学	10	2	2	50	1	0	60	3	2	16.7%	66.7%	100.0%
保健	30	17	15	85	64	51	115	81	66	26.1%	21.0%	22.7%
家政	2	1	1	0	0	0	2	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
教育	25	6	5	35	6	4	60	12	9	41.7%	50.0%	55.6%
芸術	9	7	7	9	9	8	18	16	15	50.0%	43.8%	46.7%
その他	33	18	14	89	51	40	122	69	54	27.0%	26.1%	25.9%
合計	166	67	56	593	210	164	759	277	220	21.9%	24.2%	25.5%

専攻分野	講師（常勤） 応募者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	156	91	44	268	91	68	424	182	112	36.8%	50.0%	39.3%
社会科学	142	86	29	305	86	57	447	172	86	31.8%	50.0%	33.7%
理学	11	3	2	50	3	3	61	6	5	18.0%	50.0%	40.0%
工学	21	40	5	141	40	25	162	80	30	13.0%	50.0%	16.7%
農学	28	7	12	70	7	7	98	14	19	28.6%	50.0%	63.2%
保健	34	135	12	191	135	65	225	270	77	15.1%	50.0%	15.6%
家政	3	0	0	3	0	0	6	0	0	50.0%	–	–
教育	141	65	41	387	102	99	528	167	140	26.7%	38.9%	29.3%
芸術	27	2	2	80	0	0	107	2	2	25.2%	100.0%	100.0%
その他	184	104	90	367	270	244	551	374	334	33.4%	27.8%	26.9%
合計	747	533	237	1,862	734	568	2,609	1,267	805	28.6%	42.1%	29.4%

専攻分野	講師（常勤） 採用者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	20	13	10	14	4	4	34	17	14	58.8%	76.5%	71.4%
社会科学	14	7	5	24	8	6	38	15	11	36.8%	46.7%	45.5%
理学	1	1	1	3	1	1	4	2	2	25.0%	50.0%	50.0%
工学	4	3	2	24	9	5	28	12	7	14.3%	25.0%	28.6%
農学	5	1	1	8	2	2	13	3	3	38.5%	33.3%	33.3%
保健	24	12	9	132	92	57	156	104	66	15.4%	11.5%	13.6%
家政	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0%	–	–
教育	11	3	1	38	14	13	49	17	14	22.4%	17.6%	7.1%
芸術	3	1	1	4	0	0	7	1	1	42.9%	100.0%	100.0%
その他	24	17	15	24	19	15	48	36	30	50.0%	47.2%	50.0%
合計	106	58	45	272	149	103	378	207	148	28.0%	28.0%	30.4%

専攻分野	助　教 応募者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	172	168	76	225	219	146	397	387	222	43.3%	43.4%	34.2%
社会科学	100	69	51	206	98	77	306	167	128	32.7%	41.3%	39.8%
理学	389	314	269	1,729	1,099	869	2,118	1,413	1,138	18.4%	22.2%	23.6%
工学	194	138	125	1,135	847	735	1,329	985	860	14.6%	14.0%	14.5%
農学	104	67	38	308	210	112	412	277	150	25.2%	24.2%	25.3%
保健	202	164	85	496	382	206	698	546	291	28.9%	30.0%	29.2%
家政	7	7	3	17	17	0	24	24	3	29.2%	29.2%	100.0%
教育	93	75	42	150	106	64	243	181	106	38.3%	41.4%	39.6%
芸術	12	12	1	13	13	0	25	25	1	48.0%	48.0%	100.0%
その他	385	355	244	1,076	1,001	752	1,461	1,356	996	26.4%	26.2%	24.5%
合計	1,658	1,369	934	5,355	3,992	2,961	7,013	5,361	3,895	23.6%	25.5%	24.0%

専攻分野	助　教 採用者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	21	20	10	20	20	13	41	40	23	51.2%	50.0%	43.5%
社会科学	14	11	6	30	25	16	44	36	22	31.8%	30.6%	27.3%
理学	31	20	18	135	97	76	166	117	94	18.7%	17.1%	19.1%
工学	33	23	20	192	137	119	225	160	139	14.7%	14.4%	14.4%
農学	17	9	6	58	48	32	75	57	38	22.7%	15.8%	15.8%
保健	129	99	55	317	230	140	446	329	195	28.9%	30.1%	28.2%
家政	2	2	1	1	1	0	3	3	1	66.7%	66.7%	100.0%
教育	17	11	6	20	17	6	37	28	12	45.9%	39.3%	50.0%
芸術	2	2	1	2	2	0	4	4	1	50.0%	50.0%	100.0%
その他	54	51	44	113	106	85	167	157	129	32.3%	32.5%	34.1%
合計	320	248	167	888	683	487	1,208	931	654	26.5%	26.6%	25.5%

専攻分野	小 計											
	応募者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	719	337	194	1,256	490	376	1,975	827	570	36.4%	40.7%	34.0%
社会科学	470	213	104	1,164	256	185	1,634	469	289	28.8%	45.4%	36.0%
理学	580	352	285	4,443	1,371	1,067	5,023	1,723	1,352	11.5%	20.4%	21.1%
工学	451	233	175	3,778	1,348	1,120	4,229	1,581	1,295	10.7%	14.7%	13.5%
農学	212	78	54	1,015	233	133	1,227	311	187	17.3%	25.1%	28.9%
保健	388	362	150	1,849	1,040	719	2,237	1,402	869	17.3%	25.8%	17.3%
家政	26	9	5	40	17	0	66	26	5	39.4%	34.6%	100.0%
教育	498	183	125	1,156	325	278	1,654	508	403	30.1%	36.0%	31.0%
芸術	152	124	107	301	212	169	453	336	276	33.6%	36.9%	38.8%
その他	1,096	719	553	3,745	2,072	1,664	4,841	2,791	2,217	22.6%	25.8%	24.9%
合計	4,592	2,610	1,752	18,747	7,364	5,711	23,339	9,974	7,463	19.7%	26.2%	23.5%

専攻分野	小 計											
	採用者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	62	37	24	86	43	32	148	80	56	41.9%	46.3%	42.9%
社会科学	43	24	15	114	43	29	157	67	44	27.4%	35.8%	34.1%
理学	38	23	20	277	122	97	315	145	117	12.1%	15.9%	17.1%
工学	60	31	26	457	196	164	517	227	190	11.6%	13.7%	13.7%
農学	35	12	9	161	55	37	196	67	46	17.9%	17.9%	19.6%
保健	198	131	82	678	456	305	876	587	387	22.6%	22.3%	21.2%
家政	4	3	2	3	1	0	7	4	2	57.1%	75.0%	100.0%
教育	60	22	14	109	43	29	169	65	43	35.5%	33.8%	32.6%
芸術	13	10	9	20	13	10	33	23	19	39.4%	43.5%	47.4%
その他	120	89	76	284	195	156	404	284	232	29.7%	31.3%	32.8%
合計	633	382	277	2,189	1,167	859	2,822	1,549	1,136	22.4%	24.7%	24.4%

専攻分野	教 授											
	応募者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	41	14	12	688	290	249	729	304	261	5.6%	4.6%	4.6%
歯学	4	0	0	48	12	12	52	12	12	7.7%	0.0%	0.0%
薬学	4	0	0	58	0	0	62	0	0	6.5%	−	−
看護学	15	3	3	5	1	1	20	4	4	75.0%	75.0%	75.0%
保健その他	14	0	0	26	4	4	40	4	4	35.0%	0.0%	0.0%
合計	78	17	15	825	307	266	903	324	281	8.6%	5.2%	5.3%

専攻分野	教 授											
	採用者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	7	2	2	100	49	42	107	51	44	6.5%	3.9%	4.5%
歯学	2	0	0	11	6	6	13	6	6	15.4%	0.0%	0.0%
薬学	0	0	0	5	0	0	5	0	0	0.0%	−	−
看護学	6	1	1	2	1	1	8	2	2	75.0%	50.0%	50.0%
保健その他	3	0	0	10	3	3	13	3	3	23.1%	0.0%	0.0%
合計	18	3	3	128	59	52	146	62	55	12.3%	4.8%	5.5%

専攻分野	准教授											
	応募者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	25	18	15	177	152	139	202	170	154	12.4%	10.6%	9.7%
歯学	1	0	0	3	1	1	4	1	1	25.0%	0.0%	0.0%
薬学	4	3	3	14	11	11	18	14	14	22.2%	21.4%	21.4%
看護学	19	11	11	1	0	0	20	11	11	95.0%	100.0%	100.0%
保健その他	11	4	4	30	10	10	41	14	14	26.8%	28.6%	28.6%
合計	60	36	33	225	174	161	285	210	194	21.1%	17.1%	17.0%

専攻分野	准教授											
	採用者数											
	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	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	6	5	4	64	51	42	70	56	46	8.6%	8.9%	8.7%
歯学	1	0	0	3	1	1	4	1	1	25.0%	0.0%	0.0%
薬学	2	1	1	6	5	5	8	6	6	25.0%	16.7%	16.7%
看護学	12	7	7	0	0	0	12	7	7	100.0%	100.0%	100.0%
保健その他	4	1	1	4	2	2	8	3	3	50.0%	33.3%	33.3%
合計	25	14	13	77	59	50	102	73	63	24.5%	19.2%	20.6%

専攻分野	講師（常勤）応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	11	5	3	108	84	59	119	89	62	9.2%	5.6%	4.8%
歯学	1	1	1	7	4	4	8	5	5	12.5%	20.0%	20.0%
薬学	0	0	0	14	2	2	14	2	2	0.0%	0.0%	0.0%
看護学	11	5	5	1	0	0	12	5	5	91.7%	100.0%	100.0%
保健その他	1	0	0	11	0	0	12	0	0	8.3%	－	－
合計	24	11	9	141	90	65	165	101	74	14.5%	10.9%	12.2%

専攻分野	講師（常勤）採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	6	1	1	94	74	52	100	75	53	6.0%	1.3%	1.9%
歯学	1	1	1	7	4	4	8	5	5	12.5%	20.0%	20.0%
薬学	0	0	0	6	1	1	6	1	1	0.0%	0.0%	0.0%
看護学	11	5	5	0	0	0	11	5	5	100.0%	100.0%	100.0%
保健その他	0	0	0	7	0	0	7	0	0	0.0%	－	－
合計	18	7	7	114	79	57	132	86	64	13.6%	8.1%	10.9%

専攻分野	助　教 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	71	55	38	247	172	114	318	227	152	22.3%	24.2%	25.0%
歯学	11	7	4	17	13	10	28	20	14	39.3%	35.0%	28.6%
薬学	5	2	2	20	6	6	25	8	8	20.0%	25.0%	25.0%
看護学	29	20	10	4	2	1	33	22	11	87.9%	90.9%	90.9%
保健その他	39	36	20	75	68	32	114	104	52	34.2%	34.6%	38.5%
合計	155	120	74	363	261	163	518	381	237	29.9%	31.5%	31.2%

専攻分野	助　教 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	55	41	25	205	138	87	260	179	112	21.2%	22.9%	22.3%
歯学	8	5	4	13	9	8	21	14	12	38.1%	35.7%	33.3%
薬学	2	1	1	8	3	3	10	4	4	20.0%	25.0%	25.0%
看護学	21	14	8	2	2	1	23	16	9	91.3%	87.5%	88.9%
保健その他	15	12	6	28	25	12	43	37	18	34.9%	32.4%	33.3%
合計	101	73	44	256	177	111	357	250	155	28.3%	29.2%	28.4%

専攻分野	小　計 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	148	92	68	1,220	698	561	1,368	790	629	10.8%	11.6%	10.8%
歯学	17	8	5	75	30	27	92	38	32	18.5%	21.1%	15.6%
薬学	13	5	5	106	19	19	119	24	24	10.9%	20.8%	20.8%
看護学	74	39	29	11	3	2	85	42	31	87.1%	92.9%	93.5%
保健その他	65	40	24	142	82	46	207	122	70	31.4%	32.8%	34.3%
合計	317	184	131	1,554	832	655	1,871	1,016	786	16.9%	18.1%	16.7%

専攻分野	小　計 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	74	49	32	463	312	223	537	361	255	13.8%	13.6%	12.5%
歯学	12	6	5	34	20	19	46	26	24	26.1%	23.1%	20.8%
薬学	4	2	2	25	9	9	29	11	11	13.8%	18.2%	18.2%
看護学	50	27	21	4	3	2	54	30	23	92.6%	90.0%	91.3%
保健その他	22	13	7	49	30	17	71	43	24	31.0%	30.2%	29.2%
合計	162	97	67	575	374	270	737	471	337	22.0%	20.6%	19.9%

※「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。

2. 男女共同参画推進の取組状況について

	回答数		単位：%	
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	実施	未実施	実施	未実施
	84	2	97.7	2.3

	回答数		単位：%	
2. 女性教員・研究者・女子学生の拡大について	実施	未実施	実施	未実施
(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	80	6	93.0	7.0
(2)女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施	82	4	95.3	4.7
(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	76	10	88.4	11.6

	回答数		単位：%	
3. 就業環境の整備・充実について	実施	未実施	実施	未実施
(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）	86	0	100.0	0.0
(2)育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実	80	6	93.0	7.0
(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	80	6	93.0	7.0
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	86	0	100.0	0.0

	回答数		単位：%	
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消について	実施	未実施	実施	未実施
(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	81	5	94.2	5.8
(2)教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成	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	79	7	91.9	8.1

	回答数		単位：%	
アクションプランの周知状況（2016年1月の策定から2018年度末まで）	周知した	周知しなかった	周知した	周知しなかった
	81	5	94.2	5.8

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	13.7 %	総教員数	2322 名中	女性教員数	317 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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・女性教員の積極的採用を促進し，外国人教員数を200名以上，女性教員数を450名以上に増加させる。
・女性教職員の活躍推進のため，女性管理職比率を正規教職員全体の15%以上に増加させる。
・教職員のワークライフバランスの充実のため，平成29年度までに教職員休暇制度，平成31年度までに子育て支援制度を改善するなど，働きやすい職場環境作りを推進する。

上記のうち、２０１９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して実施する。
・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。
・2018年度に行った調査・検討結果に基づき，子育て支援制度の拡充に向けた改善策を実施する。

現状に対する課題

女性教員の割合が低い部局は，そもそも女性の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

https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/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に割合又は人数		15	15
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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・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
・出産等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・育児短時間勤務等の利用に公平な評価の実施

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

スーパーグローバル大学創成支援事業の構想調書において，2023年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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.6 %	総教員数	374 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

（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。
（６） 大学教員が育児休業等を取得する際、希望者へ非常勤講師措置のための経費の支援を行う。

上記のうち、２０１９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） 大学教員が育児休業等を取得する際、希望者へ非常勤講師措置のための経費の支援を行う。

現状に対する課題

第３期中期目標期間では，管理職に占める女性の割合14.0%以上，女性教員の割合20%以上の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。
しかし，平成30年度は定年退職等に伴い，女性役員の割合0%，管理職に占める女性の割合9.3%，女性教員の割合18.0%となっており，今後においては，これらの割合を上げたうえで中期計画で掲げる目標値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

http://www.hokkyodai.ac.jp/distinctive/gender/torikumi.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20.0%	17.6%
	女性教員の採用割合（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２０１８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。あわせて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。
子の看護休暇の取得要件について、小学校就学前から中学校就学前まで緩和した。また、介護休暇について１人につき５日を１人につき１０日に拡大した。
教員が育児・介護に係る休暇を取得しやすいよう、みなし労働時間の短縮または専門業務型裁量労働制を適用しないことを選択できるよう労使協定書を改正した。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　7.8　%　総教員数　180 名中　女性教員数　14 名

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

ライフイベント期にある女性が働きやすい環境改善を行い、男女共同参画を継続的に推進するとともに、女性の管理職登用を計画的に推進する。

上記のうち、２０１９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

http://www.muroran-it.ac.jp/guidance/about/genderequality.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	10%（令和3年3月）	7.8
	女性教員の採用割合（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２０１８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、女性管理職登用に関する数値目標として、役員16.7%、管理職7.7%を掲げている。

大学名	小樽商科大学
学長名	和田　健夫

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　13.9　%　総教員数　122 名中　女性教員数　17 名

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

多様な勤務形態を可能とするワークライフバランスと，性別，年齢や経験にとらわれない能力を主体にした人事配置を行うジェンダーバランスの改善に取り組むとともに，女性教員比率について 15%程度を維持し，女性管理職の割合を 10%程度とする。

上記のうち、２０１９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勤時間の管理を継続して実施しているが，新たな取り組みの検討が必要な状況となっている。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

ウェブサイトで掲載

URL

https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/gender_equality/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		10%程度	9.1%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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	約6%減 （H30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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　12.1　%　総教員数　132 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

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、２０１９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13.5%以上となるよう計画的に採用する。
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名以上を登用するとともに、管理職員の女性比率を10%以上にすることを目指し、人事院等が主催するキャリアアップに関する研修を受講させる。

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

https://www.obihiro.ac.jp/gender-equality

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		10.0%	14.3%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		15.0%	12.4%
女性教員の採用割合（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２０１８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派遣
女性職員のキャリアアップを考慮した人員配置の実施

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

特になし

大学名	旭川医科大学
学長名	吉田　晃敏

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　21.0　%　総教員数　367 名中　女性教員数　77 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、２０１９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
http://www.asahikawa-med.ac.jp/index.php?f=public+k_sosiki

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	12.5	6.7
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20	21
○	女性教員の採用割合（採用率）	30	37.5
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
女性管理職に登用可能な人材を養成するため、4月1日及び7月1日の人事異動において、事務局の係長職に昇任した5名のうち2名は女性とするなど、キャリアパスを考慮した人事配置を進めた。

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

大学名	北見工業大学
学長名	鈴木　聡一郎

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	6.4 ％	総教員数	140 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
○女性教員、外国人教員の採用を促進するため、新たな評価制度を導入するとともに、女性教員には、出産、育児などと教育研究が両立しやすいように研究補助者の配置、単身赴任手当の支給要件の緩和、特別休暇付与、キャリア形成のための相談や助言機会の充実など支援体制を強化し、全教員の10%程度になるよう採用する。外国人教員への支援体制としてビザ更新時の特別休暇付与及び旅費や更新手数料等の補助、一時帰国時の特別休暇付与、希望者に対する日本語指導などの支援体制を強化し、外国人教員も全教員の 10%程度になるよう採用しグローバルな教育研究体制の強化を図る。 ○男女共同参画推進のため、女性役員（16.7%）の選出及び女性管理職（16.7%）を登用するためのキャリアプランを作成する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
女性を中心としたライフイベントに係る特別な事情や外国人が日本に適応するまでの期間等を考慮するため見直しを行った評価制度について、教員公募時にPRを行い女性教員及び外国人教員の採用促進を図る。また、全国ダイバーシティネットワーク組織北海道ブロックに参画し、女性研究者の研究環境改善や研究力向上に資する取組みなどの情報を収集する。

現状に対する課題
○女性の採用を推進しているが、女性の応募者がそもそも少なく、女性教員数が少ない。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
本学ホームページへの掲載
URL
http://www.kitami-it.ac.jp/about/pubdoc-other/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	10%程度	6.4
	女性教員の採用割合（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２０１８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、外国人教員の採用促進を考慮した新たな評価制度を策定した。 大阪大学を幹事大学とした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（全国ネットワーク中核機関（群））」の北海道ブロックに参画し、全国の様々な参画機関の有用な取組情報を入手できる環境を整えた。

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
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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	19.3 ％	総教員数	753 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／休日勤務時等の託児利用料補助、「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、採用計画に係る部局長ヒアリング、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」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」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を実施している。

上記のうち、２０１９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／休日勤務時等の託児利用料補助、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、部局長ヒアリング、ダイバーシティレポート制度実施、管理職セミナー、女性研究代表者共同研究支援

現状に対する課題
○女性教員の採用割合増大 ○長時間労働の是正と働き方改革 ○男性の育児・介護との両立支援

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
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
https://www.hirosaki-u.ac.jp/information/published/corporation/yakuin.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		15.0%	14.5%
	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）		27.5%	16.7%
○	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２０１８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、採用計画に係る部局長ヒアリング、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」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、事務系女性職員を対象とした地域の女性異業種交流会への派遣

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	岩渕　明

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	414 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
【中期計画15】 正課外における学生の主体的な活動を支援するため、サークル活動、学内の環境マネジメント、男女共同参画推進等の委員会活動等に対する支援を行う。また、学生が協働して行う独創的なプロジェクトに対して経費を支援する「Let'sびぎんプロジェクト」や、学生が地域の企業と協働して事業に取り組む「学内カンパニー」事業も、第２期中期目標期間と同様に継続的に支援する。この他、地域貢献や被災地支援、次世代育成支援等のボランティア活動に取り組む学生に対して、必要な指導と支援を行い、大学が規定する基準を満たした学生は単位を取得できる制度をさらに充実させる。これらの学生支援策によって、在学中にサークル活動、委員会活動、ボランティア活動等の課外活動に参加したことがある学生数を増加させる。 【中期計画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。これにあたり、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。 【中期計画27】地域創生の先導者を養成するために、地域と連携した社会人の学び直しプログラムである「いわてアグリフロンティアスクール」、獣医師卒後教育及び防災リーダー育成などの継続と新たなプログラムの開発、女性の活躍促進・能力育成事業の推進により、リカレント教育を拡充する。これによって、リカレント教育のプログラムに参加する社会人を平成27年度比で第３期中期目標期間終了時に20%増加させ、満足度も向上させる。 【中期計画39】大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識形成、保育スペースやワーク・ライフ・バランス相談の利用状況を踏まえた同施設の利用環境向上や相談員の拡充等、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する制度及び体制を拡充する。これにより、女性教員採用比率目標値を20%程度とし、第３期中期目標期間終了時に女性教員比率16%を達成する。また、計画的な人事異動による多様で幅広い職務経験及びダイバーシティに関する研修の充実による意識改革を進め、女性管理職の積極的な登用を図り、第３期中期目標期間中に管理職への割合を10%程度に拡充する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
【中期計画15】【年度計画23】男女共同参画推進学生委員会と次世代育成サポーターが、活動年数に応じたピアサポートに取り組む状況を男女共同参画推進室が点検し、報告会開催等により、事業成果や改善課題を報告する。 【中期計画25】【年度計画35】平成30年度に実施した第３期中期目標期間前半の実績と効果の定量的評価結果を踏まえて、研究力向上、科研費獲得などに対する各種研究支援方策を改善し、実施する。 【中期計画27】【年度計画40】ネットワーク構成機関の満足度についてのアンケート調査等の結果、及び前年度の地域社会の女性を対象とするキャリア形成支援リカレントプログラムの実施結果を踏まえ、内容を拡充した女性リカレント教育プログラムを実施する。 【中期計画39】【年度計画60】ダイバーシティ推進のための専任スタッフ体制の再編を実施する。また、平成30年度に実施した アンケート結果や相談状況を踏まえ、特別休暇・休業取得支援方策の充実等、働きやすい環境の工夫改善に取り組む。 【中期計画39】【年度計画６１】学長と部局との情報・意見交換や、ダイバーシティオブザーバー制度やOne-Up制度等の検証と改善策の検討により、女性研究者の採用・配置・登用を一層効果的に推進する。

現状に対する課題
女性優先公募の実効性を高め女性研究者の採用を加速していくこと、および、女性研究者の上位職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
https://www.iwate-u.ac.jp/upload/images/joseikatsuyaku2016_1.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		10%以上	10.9%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		15%以上	15.0%
○	女性教員の採用割合（採用率）		20%以上	28.0%
○	その他（1）	男女共同参画推進管理職セミナー等参加目標	70.0%	50.0%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性限定公募の実施 ・女性優先公募の実施 ・女性限定公募による採用を行った学部への「ポジティブアクション経費」の配分 ・教員人事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」の試行実施と結果検証 ・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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	12.5 %	総教員数	2982 名中	女性教員数	374 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
第3期中期計画では、「次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取組を推進し、第3期中期目標期間中に、女性教員比率を19%に引き上げることを目指した採用等の取組及び、管理職等（課長補佐級以上）の女性職員比率を15%に引き上げることを目指した育成等の取組を強化する」こととしている（男女共同・協働の実現No.60）。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に支援を行っている。また、本学において優れた研究を展開する女性研究者を讃える顕彰制度「紫千代萩賞」を2017年度より実施している。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出産・育児・介護等への従事の配慮を行っている。中期計画期間中においては、インセンティブの見直し、男女共同参画推進に関する外部アドバイザリーボードの設置、部局毎の女性教員・研究者比率の年次計画や努力目標の設定等を予定している。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
2019年度は「東北大学女性教員採用促進事業」や従来の各種支援・顕彰制度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リーボードについて、年度内に会議を1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。また、ダイバーシティ推進のためにクロスアポイントメントを活用した女性研究者の採用を促進する。

現状に対する課題
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。

２－１　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
http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/koudo/woman/woman.htm

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	管理職等（課長補佐以上）に占める女性の割合	15.0%	13.7% （2019.4.1現在）
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
「東北地区国立大学法人等女性職員キャリア形成支援研修」に８名の女性職員を派遣し、女性職員のキャリア開発や意識向上を図った。

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
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

２０１９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を５%、教員女性比率を２０%とする。

上記のうち、２０１９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
専門分野によっては女性の応募が少ない。

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に割合又は人数		6.7	18
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　18.0 %　総教員数　545 名中　女性教員数　98 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、２０１９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。
・人事計画策定時における女性教員採用ポストの明確化

現状に対する課題

女性教員比率の伸び悩み。

２－１　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.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/pdf/woman4.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に割合又は人数		14%	16%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　14.5 %　総教員数　815 名中　女性教員数　118 名

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

男女共同参画を推進するため、ワークライフバランス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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

・男女共同参画を推進するため、研究支援員制度や保育支援等の支援策を継続する。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（2018年9月に開所）の運営を行い、保育支援をさらに充実させる。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、女性限定ならびに女性優先公募等を取り入れた積極的な取組を進める。
・管理職等の指導的地位への女性登用を推進するため、男女共同参画セミナーやシンポジウムなどの勉強会等を開催する。
・2010年6月から掲げている「山形大学男女共同参画基本計画」の見直しを図り、第2次基本計画案を策定する。

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する目標に取り組んでいるものの、女性教員の増加は厳しい状況にある。「第2次山形大学男女共同参画基本計画」の検討をとおして、男女共同参画を着実に推進する必要がある。

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		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		12%	14%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		15%	14%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性限定公募ならびに女性優先公募の実施 ・女性教員の増加を達成した部局にインセンティブ付与

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

大学名	福島大学

学長名	中井　勝己

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	15.3 %	総教員数	242 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
女性管理職比率を概ね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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
2018年度末に大学HPの男女共同参画についてのページを改良した。育児・介護に関する休暇制度や研究支援員制度に関する資料を掲載し、制度の積極的な活用に向けて周知していく。

現状に対する課題
現状の女性教員比率が15.3%と、目標値を下回っており、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に割合又は人数		13%	7%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		20%	15%
女性教員の採用割合（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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	13.3 %	総教員数	3838 名中	女性教員数	511 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ライフ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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
①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ライフイベントと研究活動の両立支援事業等を継続して実施する。 ②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。 （女子中高生向け冊子「Perspectives」の発行、男女共同参画室ホームページに「スペクトル-Campus Voice-」を開設、 オープンキャンパスでのポスター展示　等）

現状に対する課題
①ライフ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。 ②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に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（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%	18%
○	その他（2）	女性幹部職員の登用率	20%	17%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・新規に採用された女性教員を対象に研究活動スタートアップのための経費（設備備品費等）の支援を実施した。 ・女性教員を対象に研究スキルアップを図るための経費（旅費等）の支援を実施した。 ・ライフイベント（出産、育児、介護等）により研究活動を中断した教員を対象に円滑に研究活動に復帰できるようリスタートアップのための経費（設備備品費等）の支援を実施した。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	24.4 ％	総教員数	848 名中	女性教員数	207 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・学長のリーダーシップのもと、女性教員を積極的に採用する。 ・女性研究者が能力を最大限に発揮できるよう、自立的な研究環境、子育て等のライフイベントおよびワークライフバランスに配慮した研究環境の整備支援を積極的に行う。そのため、研究支援員等の配置や病児保育およびワーキングシェアの導入によって、研究と出産・子育て・介護などのライフイベントとのバランスを配慮した女性研究者が活躍できる環境作りを行う。 ・多様な人材を採用・活用するため、弾力的な人事・給与制度の改革等により女性教員・年俸制教員の比率を向上させるほか、役員・管理職についても、女性登用を推進する。そのため、学長のリーダーシップの下、混合給与制度の拡充を含めた人事給与システムの改修など柔軟で多様な人事制度の構築・拡充に向けた取組を実施し、2021（令和3）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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・教員を公募する際、女性研究者の積極的な応募を期待する旨をHPに明記している。 ・研究支援員の配置：ライフイベントを抱えた女性研究者（4名）に研究支援員を配置している。 ・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。 ・休暇制度の有効活用を促進するため、「ワーク・ライフ・ガイドブック」を公開し周知している。 ・短時間勤務制度を導入している。

現状に対する課題
・2021（令和3）年度までに女性教員（専任教員＋特任教員）比率を28.0%に向上させることを目標に掲げているが、2019（令和1）年5月1日時点の女性教員比率は25.5%である。緩やか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、その具体的な方策を検討し、実施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
本学HPへの掲載
URL
http://www.tmd.ac.jp/artis-cms/cms-files/20160323-100437-9559.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	18%	37%
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（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２０１８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】 ・管理職を目指す職員および管理職を対象とした研修「私だから作れるキャリア～私らしさの見つけ方～」を実施した。 【仕事・生活の両立に配慮した職場環境の整備】 ・仕事と生活を両立しやすい職場風土の実現に向けた管理職のマネジメント力強化の研修「働きがいって何？多様な働き方を実現するには」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、2021（令和3）33年度までに、全教員（専任教員＋特任教員）に占める女性教員の割合を28.0%に向上させること、役員に占める女性の割合を役員で12.5%、管理職に占める女性の割合を11.1%の水準とすることを目標としている。

大学名	東京外国語大学
学長名	林　佳世子

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	40.0 ％	総教員数	250 名中	女性教員数	100 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
[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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
15-3-1. 行動計画を引き続き実施するとともに、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：2019年6月1日現在）を維持している。一方で、男性による育児休業の利用は1人にとどまっており、より一層の利用推進のための取組が必要とされる。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
本学ホームページへの掲載。教職員へのメールによる周知。
URL
http://www.tufs.ac.jp/documents/abouttufs/public_info/female/koudoukeikaku2018.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に割合又は人数		20%（事務職員）	12.5%（事務職員）（2019年6月1日現在）
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	職員の年次有給休暇年間平均取得率	70%	65.5%（2019年1月1日時点）
○　その他（2）	職員の時間外労働時間数縮減	前年比5%	対前年度比▲20.7%（2018年度実績：16,726時間）
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２０１８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・管理職向けの女性管理職登用セミナーを実施。

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
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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	25.6 %	総教員数	308 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)　育児・介護・看護等支援補助員制度　対象拡大……実施済み (B)　育児・介護・看護等支援補助員制度　措置率100%確保……実施済み (C)　女性教員割合30%維持

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
前年度、育児・介護・看護等支援補助員制度の予算増額の要望書を提出した。その結果、予算は倍増した。 2019年度からは、育児・介護・看護等支援補助員制度の計画的利用を目指し、従来の前期後期の募集から年度1回一括募集に切り替えた。

現状に対する課題
・育児・介護・看護等支援補助員制度の対象を附属学校園の教職員にひろげたため、教員の利用者は増えている。しかし、事務職員の利用はなく、育児・介護・看護等支援補助員制度が浸透していないと思われる。 ・予算が倍増したとはいえ、希望者一人当たりの補助員は80時間未満で、まだまだ十分とはいえない。 ・補助員は非常勤職員となるため、勤務する月毎に「労働条件通知書」を発行するため、急な勤務変更時などに弾力的な運用ができない。毎月の事務処理が大変煩雑である。

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
東京学芸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		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		15%（大学教職員）	12%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		42%（附属教員）	36%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
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 ⇒管理職によびかけ男女共同参画推進本部が「イクボス研修会」を主催した 目標２　附属教員の女性比率を42%に引き上げる ⇒教職員交流会を初めて学芸大附属高校で開催し、「教師のワーク・ライフ・バランス」について話し合った。

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	東京農工大学
学長名	大野　弘幸

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	390 名中	女性教員数	51 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
東京農工大学では、教育研究等の質の向上に関する取組として、女性研究者の研究力向上と活躍推進のため、女性未来育成機構が主体となり、研究支援員の配置など、ダイバーシティに配慮した支援及び研究環境の整備を行うこととしている。 　また、多様な人材を確保するため、各部局の採用計画において、外国人及び女性の教育職員の採用目標値を設定するとともに、管理職に占める女性の割合を13%以上確保することとしている。 　これまでに実施した具体的な取組として、女性未来育成機構において、出産育児期の女性研究者に対し研究支援員の配置を行うなど研究環境の整備を行っており、特に産休時の女性研究者の研究を支援する「産休ポスドク制度」の利用実績も残している（平成28年度 2名雇用）。また、平成28年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」では、共同実施機関とともに事業シンポジウム（平成30年12月13日開催）を実施、また平成30年度には女性研究者の研究力向上のための「国際共同研究」に対する補助（200万円×3件）を拡大するとともに、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×3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平成28年度より開始し、平成30年度には3名の登録及び3名の利用があった。また女性研究者の上位職登用を促進するための、「女性管理職登用PA（ポジティブ・アクション）１＋１」を平成30年度より実施するし、女性未来育成機構長補佐兼部局長付フェロー対象教員1名を選定した。 　さらに、平成 30 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関(群)）」に、協働機関として申請し採択され、幹事機関の大阪大学とともに事業の推進に向けた取組を実施した。このほか、上記の取組等が評価され、「平成30年度東京都女性活躍推進大賞」にて優秀賞（教育分野）を受賞した。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
「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。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関(群)）」において、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む機関をつなぐ全国ネットワークを構築するための、全国シンポジウムを開催する。

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
本学webサイト
URL
http://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyouhoukoukai/houjin/soshiki/20160330205436116899799 0.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に割合又は人数		5人以上	3人
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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31年4月1日現在）：役員14.3%、管理職12.5%をHPで公開。

大 学 名	東京芸術大学
学 長 名	澤　和樹

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	27.0 %	総教員数	270 名中	女性教員数	73 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・学長の下に、男女共同参画推進を始めとするダイバ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、機動性･即応性を生かした女性教職員支援を行う。また今度一層の飛躍が期待される女性教員（研究員相当含む）の任用割合を、平成32年度までに概ね45%まで増加させる。 ・男女の機会均等を実現し、ダイバシティな大学の管理･運営の実現に向けての施策・方針決定へ参画拡充するため、女性上位職の割合を、平成32年度までに、概ね25%まで増加させる。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。 ・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を実施する。

現状に対する課題
・女性教員の割合を確実に増加させるため、取り組みをさらに進める。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
ホームページ上
URL
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に割合又は人数		25%	20%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		45%	42%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・上位職教員ポストに女性を採用した部局に対して、インセンティブ予算を配分する制度を実施した。 ・芸術系大学女性教育・研究者シンポジウムを開催し、女性研究者のキャリア構築について議論を行った。

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	東京工業大学
学長名	益　一哉

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	8.5 %	総教員数	1054 名中	女性教員数	90 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、２０１９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情報通知メールを配信，大学基本データを掲載する広報媒体に部局別の女性教員数を明記等，あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し，女性教職員の雇用促進を図る。 【37-2】学内組織において男女共同参画を進められるよう，管理職における女性の割合を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設置・運営する。 ・【38－3】ライフイベント（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，教職員等への介護支援を実施する。 ・【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
ダイバーシティに関する部署や窓口の運営と継続について。在宅勤務制度の導入にあたり，セキュリティ管理，勤務時間管理の方法について。具体的な介護支援の方法について。

２－１　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に割合又は人数		20%以上	25.0%
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（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	9.6%
	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２０１８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（主任クラス）を対象に管理職候補養成のための「タイムマネジメント研修」を実施した。さらに，女性管理職のロールモデルとなる人材育成の一つとして，今年度管理職となった事務職員向けの管理職研修をした。 ・教職員の公募案内に，「女性研究者の応募を歓迎し，働きやすい職場を提供できるよう推進している（ポジティブ・アクションによる取組）」旨の記載を選択可能とした。また，男女共同参画意識を醸成・涵養のために，執行部・部局長に対し，「働き方改革に関する研修会」を実施した。 ・「ベビーシッター派遣支援事業」を継続的に実施した。学内保育所「てくてく保育園」において，海外等から着任する研究者，留学生，産休・育休から復帰する教職員，学生への支援を行った。また，育児支援事業の充実を図るため，「てくてく保育園」において，屋外でのプール利用，日光浴を可能とするために，保育園の所在する国際交流会館玄関脇のウッドデッキ拡張工事を行った。さらに，「てくてく保育園」において，本学における多様な人材を受入れる１つの方策として，外国からの短期滞在者の子を私的契約児として受け入れるための規則等を整備した。 ・ライフイベント（育児・介護等）による研究活動の低下を軽減する施策として，「アシスタント配置プログラム」を継続的に実施した。また，介護を行っている者への支援として，昨年度に実施したアンケート結果を分析し，制度の周知が十分でなかったことが明らかになったため，学内の介護支援策をメールニュースにより周知した。 ・女性研究者等の支援として，「学長と女性教員との昼食会」，「女性研究者・学生向けメールニュース」の配信を継続的に実施した。また，各部局で管理している休養室の整備の一環として，安全配慮，健康管理の面から，急ぎ措置が必要である7カ所ついて支援を行った。

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
【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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	249 名中	女性教員数	36 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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Ⅰ-2-(2)③）。これを受け、中期行動計画においては、多様な人材を採用するための体制づくりとその整備を行い、第２期中期目標期間中の平均値より採用数を増加させることを目標（中期計画Ⅰ-2-(2)③-1）としている。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
女性教員、若手教員（４０才以下）、外国人教員を積極的に採用するための体制（教員配置戦略会議の利用及び部門（教員所属組織）へのインセンティブなど）を整備するとともに、人員配置計画に基づき、女性教員比率、若手教員比率及び外国人教員比率を第２期中期目標・中期計画期間中の平均値より増加させる。（年度目標③-1）

現状に対する課題
女性教員、若手教員、外国人教員の積極的な採用推進を継続する中で、特に本学の若手教員比率が伸び悩んでいる状況に留意し、若手教員の比率を上げるための制度、体制について改めて検討する。（年度目標③-1-1）

２－１　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
https://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20.0%	14.5
○	女性教員の採用割合（採用率）	20.0%	8.3
	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２０１８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休取得率100%を維持することができた。また、ライフイベントを理由とした離職者は教職員ともにゼロであった。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	46.0 %	総教員数	189 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
本学のミッションは、国境を越えた研究と教育文化の創造と、女性達の夢の実現を支援するための学びの場を提供し、時代と社会の要請に応えてグローバルに活躍する女性リーダーを育成することである。加えて、女性のライフスタイルに即応した教育・研究のあり方を開発し、その成果を還元することで、女性の生涯にわたる生き方のモデルを提供する。さらには男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命としている。これを第３期中期目標・中期計画の前文「大学の基本的な目標」の初めに掲げ、本学における男女共同参画の推進をはかっている。 男女共同参画を推進するために、研究実施体制等に関する目標として「子育て中の女性研究者支援、ライフスタイルに応じた研究者支援を継続し、研究環境を向上させる。」、「社会人教育の推進、特に社会人女性の勉学再開の支援とその成果の社会還元を行う。」などを掲げており、第2期に計画し実施した取組も原則として継続実施する。なお、女性の役職への登用を促進し、30%の目標達成も維持・継続する予定である。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・女性の役職への登用を推進し、30%以上を維持する。 ・育児・介護等と研究・仕事を両立していけるよう、育児、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、ラ　イフスタイルに応じた研究支援を継続し、研究の活性化をはかる。 ・女性ビジネスリーダー育成を目的とした社会人向け講座（徴音塾）等のカリキュラムを、社会からの要請や受講生の要望に対応して改良し、質を高める等、様々な立場における女性の上位職位を増やすことに貢献する。

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
「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」をホームページに掲出
URL
http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	35 %以上	35.0%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	40%以上	49.7%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）　労働者に占める女性の割合	45 %以上	56.4%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対する育児時間の設定 ・育児・介護を行う職員の早出遅出勤務 ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対する子どもの看護休暇 ・育児休業を取らない教員の職務軽減　等

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	8.1 %	総教員数	307 名中	女性教員数	25 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
（中期目標） Ⅰ　大学の教育研究等の質の向上に関する目標 ２　研究に関する目標 （２）研究実施体制等に関する目標 研究者支援を充実させ、若手研究者、女性研究者、外国人研究者を確保する。 Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標 １　組織運営の改善に関する目標 ②男女共同参画を推進するため、在宅勤務をはじめとする多様な勤務形態を可能とする柔軟な施策を実施するとともに、研究支援体制を整備し、女性研究者採用率を向上させる。 （中期計画） Ⅰ　大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 ２　研究に関する目標を達成するための措置 （２）研究実施体制等に関する目標を達成するための措置 ③若手教員への研究費支援、国際会議研究発表等への派遣費支援、女性教員への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。 Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 １ 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 ③学長のリーダーシップの下、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。 ④仕事と子育て等の両立支援を推進し、在宅勤務制度やサバティカル制度など、多様な勤務形態を可能とする柔軟な勤務制度を実施する。また、女性研究者の採用率を向上させるため、女性限定のテニュアトラック公募枠の設定や、女性研究者を採用した部局に対するインセンティブの付与などを実施する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
（平成３１年度　年度計画） ・【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とともに、女性限定公募の実施について準備を進める。 ・【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、ワークライフバランス支援などの取組を促進する。 ・【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。 ・【30-1】 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とともに、女性限定公募の実施について準備を進める。 ２　人事に関する計画 ・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。

現状に対する課題
平成31年度4月から3名の女性教員が教授に昇格したが、総女性教員数は若干増に留まっている。公募に対する女性研究者の応募数を増加させることに努めているが、情報理工学分野での女性研究者数が高くなく、難しい状況である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ウェブサイト
URL
http://www.ge.uec.ac.jp/plan/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に割合又は人数		10%以上	14.8%（平成31年3月31日現在）
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	女性研究者を80人以上に増加させる	80人以上（平成33年3月31日までに）	85人（平成31年3月31日現在）
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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・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。 ・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。 ・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。

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

大学名	一橋大学
学長名	蓼沼　宏一

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	22.4 %	総教員数	308 名中	女性教員数	69 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
第３期中期目標・中期計画において、以下のことを定め、具体的な取組を行う。 ①　公正な評価に基づいて女性研究者を積極的に採用し，６年間を通じた全学における女性教員採用比率を平均 20%以上にする。 ②　大学経営を担う総務部，財務部の課長以上の管理職ポストについて内部登用を進める。また，女性役員を登用するとともに，課長代理以上のポストについて，女性職員数を平成33年度末までに倍増させる。 （具体的な取組） ○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。 ○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。 ○ライフイベント中の研究者を対象に研究・教育活動と育児・介護のライフイベントを両立するための支援。 ・男女共同参画推進室を継続して設置し、ライフイベントに関する相談等に対応できる体制とする。 ・育児支援として、内閣府ベビーシッター派遣事業（職員全員対象）及びベビーシッター利用支援事業、大学院生向け育児支援（一時保育等利用補助）事業を実施する。他、近隣保育園と提携し、認可保育入園の優先枠を確保する。 ・出産、育児、介護等に携わる研究者への研究支援員の配置。 ○次世代育成支援 ・大学院生及びポスドクを対象に、OB等を講師としたアカデミックキャリア支援、日本学術振興会特別研究員の申請書作成等をテーマとしたキャリア講習会を開催する。 ○全構成員を対象とした啓発セミナー及びウェブサイト、News Letter発行による広報活動。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
１．本学の有する潜在的な教育研究力を高めるため，全学の教員人件費管理計画を踏まえ，各部局において，女性教員を積極的に採用する。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。 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も引き続き実施し、改善策を含めた検証を行う。

現状に対する課題
組織としての取り組みとともに、職員ひとりひとりの男女共同参画を推進する意識を高めることが必要である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ウェブサイト、学内掲示板
URL
http://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/ippanjigyounushi.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に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）		20.0%	23.1% （2018年度末現在）
○	その他（1）	事務局の課長代理以上のポストにおける、女性職員数の増加割合（増加率）	100.0%	100% （2018年度末現在）
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
１．各部局において女性教員の採用計画を実施し、人事委員会において全学の女性教員の採用状況を分析した。 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 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，女性職員数を令和3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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	21.1 %	総教員数	71 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りなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

上記のうち、２０１９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に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	530 名中	女性教員数	77 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、本学の運営に女性が参画し、男女協働の下で大学の意思形成が図られるようにする。 そのため、女性管理職の割合を全管理職員の２０％以上、女性役員を２名以上にする。また、教職員についても現在の女性比率を大幅に引き上げる。対象者のニーズを踏まえつつ、両立支援のための研究補助員の配置、相談体制（外部相談員、学内相談員）の整備充実、ＩＴ化の促進等による学外勤務態勢の整備、土日のイベント時における臨時託児所の整備等、職場環境改善のための取組を実施する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
①女性研究者の研究力向上のため研究費を助成する「女性エンパワーメント支援制度」、出産・育児・介護等で研究を中断していた女性研究者の研究復帰を支援するため研究費を助成する「研究復帰支援制度」、育児・介護等を行っている女性研究者が研究を継続できるよう支援員を配置する「ライフイベント研究支援員制度」を実施する。 ②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。 ③教職員の育児と仕事の両立を支援するため、希望者に対して、内閣府の委託を受けた公益社団法人全国保育サービス協会が実施するベビーシッター派遣事業割引券の交付を行う。 ④ライフイベントと仕事の両立を図るため在宅勤務制度を実施する。 ⑤相談窓口やメンター等を設置し、仕事と育児・介護の両立等に関する教職員からの相談に対応する。 ⑥男女共同参画の啓発及び推進、女性教員の上位職登用促進に向けた研究力向上のための研修・セミナーを開催する。 ⑦学長・大学執行部を対象に、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する研修・セミナーを開催する。 ⑧ダイバーシティ推進に関するニーズ把握のための学長・大学執行部と教職員との意見交換会を開催する。 ⑨ダイバーシティ推進に関する情報発信を強化

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
https://www.ibaraki.ac.jp/generalinfo/activity/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		20.0%	21.3%
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	女性教職員を５％以上増員させる。	5%以上	5%増 （対H28.5.1.比）
○	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	54.6%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・大学執行部に4名の女性教職員（監事1名、学長特別補佐3名（社会連携担当、学生支援担当、ダイバーシティ担当））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、「教員採用にあたり業績等（研究業績、教育業績、社会的貢献、能力、資格等）の評価が同等と認められた場合には、女性を積極的に採用」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。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・女性役員2名 ・女性教員比率　19.0%

大 学 名	筑波大学
学 長 名	永田　恭介

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	18.6 %	総教員数	1867 名中	女性教員数	348 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クーポンの活用等による出産・育児・介護等に携わる教職員への就業環境を整備する」こと、及び「男女共同参画社会の形成に向けて、女性管理職への登用を促進するなどして女性の活躍の場を拡大する」ことを明記し、女性管理職については「KPI：20%程度」を数値目標として掲げている。これらの目標達成を目指し、意識改革や環境整備、研究力向上等を柱に、各種FD/SDセミナー、WLBのための相談サポート事業、育児クーポン制度、研究補助者雇用経費助成制度、女性研究者の表彰制度等のほか、特別補佐ポストの設置やリーダー養成プログラムの実施等、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、２０１９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・介護等のライフイベントとの両立のための研究継続・復帰支援事業」を実施し、ライフイベント中にある女性研究者等の支援を実施している。 ・管理職にある女性研究者の支援として、「管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助関連経費支援事業」を実施している。 ・育児中の女性教職員の支援として、育児クーポン（ベビーシッター割引券）制度を実施している。 ・ダイバーシティを推進するために、「特別補佐」を部局や教育組織に設置している。 ・産総研、日本IBMと「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（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、学群自由科目「ワーク・ライフ学」、学群総合科目「ダイバーシティスタディーズ入門」及び「ダイバーシティ＆インクルージョン入門」、大学院共通科目「ダイバーシティとSOGI1 /LGBT+I」を開講予定である。 ・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、各部局の状況に応じた人材育成を可能とする環境づくりを実現すべく、各部局の特別補佐と連携した取組を目指している。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		20%程度	18.9%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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、ダイバーシティを推進するために、部局及び教育組織にて「特別補佐」を設置し、各部局等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」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
教職員の個性と能力を最大限に発揮しうる人事制度の構築等に関する具体的方策として、女性教員の配置を促進する（平成33年度までに女性教員の割合を20%とする）。

大学名	筑波技術大学
学長名	石原保志

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	27.3 %	総教員数	110 名中	女性教員数	30 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
女性教職員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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
男女共同参画を推進するため，女性の積極的登用を図るとともに，職員の能力開発研修の実施により女性職員のスキルアップを図る。

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に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

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

大学名	宇都宮大学
学長名	石田　朋靖

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	19.5 %	総教員数	333 名中	女性教員数	65 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
【第一】女性に限定した教員採用公募の実施を全学に促す。また、教員公募の際に業績評価が同等の場合には女性を積極的に採用する旨を記載し、女性教員比率の向上を図る。【第二】女性研究者海外派遣制度により、女性教員に高度な研究力・国際性及びリーダーシップ力を身につけさせ、管理職候補の養成を図る。【第三】女性研究者のすそ野拡大のため、オープンキャンパス時にリケジョカフェを開催し、女性教員や女子大学院生の研究内容や普段の学生生活を紹介し交流を図る。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		13.0%	9.9%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		20.0%	19.5%
女性教員の採用割合（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２０１８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、女性限定採用公募を実施した。また、教員公募の際に業績評価が同等の場合には女性を積極的に採用する旨を記載した。2018年度採用教員11名中、女性教員5名を採用した。その結果、2019年5月1日現在女性教員比率19.45%と、目標の20%に大きく近づいた。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	21.3 %	総教員数	821 名中	女性教員数	175 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
○生体調節研究所は，若手・女性研究者育成を目指した研究課題を全体の10%以上実施する。 ○テニュアトラック制度等を活用して優秀な若手・女性研究者を積極的に採用する。 ○若手・女性研究者の研究活動を支援するため研究助成金を措置する。 ○男女共同参画社会の実現を目指し，教育研究活動を活性化させるため女性教員等を積極的に採用し，第3期目標期間末まで20%以上を確保する。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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
○若手・女性研究者の研究活動を支援するため研究助成金を措置する。 ○教員の採用に当たっては，若手・女性・外国人を積極的に採用する。 ○本学の支援の紹介サイトを，公募要項に掲載し，女性研究者の応募の増加を図る。

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。医学系研究科男女共同参画推進委員会が中心になり，昨年度実施したアンケートのニーズに基づき，具体的な支援策と女性の上位職へのキャリア形成への支援を行う。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
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/2015/06/280331jokatukeikaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		14.3%	17.0%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		20.0%	21.3%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
女性教員の在籍比率目標の達成を受けて，男女共同参画推進委員会において，今後のさらなる増加にむけて，中長期の採用目標を引き続き継続していくことを確認した。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	18.5 %	総教員数	455 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
男女共同参画等の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、理系の女性教員採用増加のために、理工系への女子学生の進学推進、ロールモデルの提示や女子学生・女性教員のネットワーク化をはかる。 こうした取り組みにより、女性教員の採用比率を人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては30%、自然科学系部局においては20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を50%とする。 さらに、上位職への登用、リーダー育成に向けての取り組みを行う。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・介護をテーマに男女共同参画室講演会を開催する。 ・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。 ・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。 ・彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム、セミナー及び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ル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。 ・次世代育成のためのロールモデル集を作成する。 ・出産・育児・介護中の教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費助成制度を実施する。 ・女性研究者が病児・病後児保育及び学童保育を利用した場合に、その利用料の一部を補助する支援制度を実施する。 ・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に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（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30.0% 教員養成系36.4% 自然科学系13.9%
○	その他（1）	女性事務職員の採用比率	50.0%	54.8%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・ポジティブアクションをテーマに男女共同参画室講演会を開催した。 ・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、介護セミナーを実施した。 ・「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・講演講習会を実施した。 ・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シンポジウム、セミナー及び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ルシステムによる女性限定の教員公募を行った。 ・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及び非常勤支援研究員制度を実施した。 ・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費助成制度を実施した。 ・ダイバーシティ相談を実施した。 ・図書館の男女共同参画コーナーの図書を増やした。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	21.7 %	総教員数	1311 名中	女性教員数	285 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、女性優先公募の実施により女性教員を積極的に登用し、多様な教員配置を実現する。特に女性教員採用比率については、30%程度とする。 ・ワーク・ライフ・バランス支援体制を充実し、特に女性教職員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教職員の比率を向上させる。特に管理的業務の女性比率については、16%程度とする。

上記のうち、２０１９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。 ・運営基盤機構男女共同参画推進部門において、研究者のワーク・ライフ・バランスの支援を目的に、年度内2回、研究支援要員の配置を実施する計画である。すでに第1期の公募を実施し、妊娠・育児・介護負担のある研究者9名（女性8名、男性1名）及び育児休業等から復帰する研究者2名（女性2名）に対して、研究支援要員の配置を行った。現在、第2期の公募中である。

現状に対する課題
・女性教員採用比率について平成３０年度は２４．６%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.gakuzyutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		16%程度	26.5%
教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）		30%程度	24.6%（平成30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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　17.9 %　総教員数　563 名中　女性教員数　101 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
・学長枠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、２０１９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」
・女性研究者を採用した部局に対するインセンティブ
・学長枠を用いた女性研究者採用加速・育成プログラム

現状に対する課題

理工系部局の女性教員比率について、女性限定公募などのポジティブアクションにより一定の成果をあげているところであるが、相対的には低い水準に留まっていることを課題として認識し、理工系も含めた全ての部局において女性教員採用比率の目標値を定めるなど、第3期中期計画に掲げている女性教員比率19%以上の達成に向け、大学全体で取り組んでいるところである。

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

ホームページ掲載

URL

http://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		13%以上	11.1%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		19.0%	17.9%
女性教員の採用割合（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２０１８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
・役員と女性研究者の意見交換会

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　42.3 %　総教員数　26 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、２０１９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踏まえ、女性管理職の割合を増加させる具体的な方策を検討する。

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に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　18.0 %　総教員数　1295 名中　女性教員数　233 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，学長直轄下においた経営戦略本部を中心として，IR（インスティテューショナル・リサーチ）推進室から提供されたエビデンスに基づく経営戦略を策定し，教育研究等の機能強化を行う。また，学長のリーダーシップの下で，教育研究活動の高度化や組織活性化，年俸制の活用，若手・女性採用促進等の人材多様化など，大学の強みや特色を活かした取組に対し資源を重点的に措置する。

【62】40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し，教育研究を活性化するため，若手教員の雇用計画に基づき，退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の雇用を促進し，40歳未満の若手教員の構成比率を平成31年度は19.4%，平成33年度は20%に増加させる。

【64】教職員の多様化を図り，教育研究を活性化するため，性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる環境を整備する。特に，女性の更なる活躍促進に向け，女性教員比率を20%まで高める。また，管理職に占める女性の割合を平成28年度までに13%以上に高め，平成33年度まで維持する。

上記のうち、２０１９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」の制度を引き続き運用している。また、内閣府によるベビーシッター派遣支援事業割引券の利用促進、学生向けのベビーシッター利用補助制度の創設、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、学生向けの男女共同参画に関する講義などを実施している。さらに、「女性教員比率を20%まで高め」「管理職に占める女性の割合を13%以上に高め」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とそのモニタリングなどを継続しつつ、「30% Club Japan」への加盟や「女性比率向上」をテーマとする全学プロジェクトを開始するなど、大学全体で男女共同参画の推進を図っている。

現状に対する課題

管理職に占める女性の割合の維持向上に対する具体策の実行

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
○	管理職に占める女性に割合又は人数		13.0%	12.3%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		19.0%	16.9%
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	職員の休暇・休業制度に関する調査	年1回以上	実施済み
○	その他（2）	職員への再雇用に係る制度説明	年1回以上	実施済み
○	その他（3）	子ども参観日／インターンシップの実施	年1回以上	実施済み

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１８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：　女性教員採用のための人事管理ポイントの特別措置、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等の実施
【目標２（管理職比率）】管理職に占める女性の割合13%以上維持：　女性リーダー養成研修の実施、上位職シャドウイング研修派遣制度や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：　教員の長期休業取得に係る全学調査の実施、男性教員のための子育て意見交換会等の開催
【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実施
【目標６（子ども参観日）】年1回以上の開催：　「子供たちの職場参観」の実施（看護部）、「教職員交流会」への教職員の子どもたちの招待（農学部）
【目標７（就業体験）】年1回以上の開催：　新潟県内の大学生を対象とした「新潟大学インターンシップ」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	長岡技術科学大学
学長名	東　信彦

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　8.5 %　総教員数　201 名中　女性教員数　17 名

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

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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

女性教員の割合を概ね１０％に、管理職に占める女性割合を概ね１５％とする。

現状に対する課題
・女性教員及び管理職に占める女性の割合が低い ・女性研究者への支援体制が未整備である

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
https://whs.nagaokaut.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に割合又は人数	20	6.3%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	15	8.7%
	女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・男女共同参画推進室を設置し、基本計画を制定した後、各種取組みを実施するためアクションプランの検討を開始した ・女子学生に対し、ロールモデルによる講演会を実施 ・働き方改革として、夜会議禁止の周知徹底 ・学長と女性教職員及び女子学生との懇談会を開催

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

大 学 名	上越教育大学
学 長 名	川崎　直哉

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	24.1 ％	総教員数	166 名中	女性教員数	40 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
男女共同参画を推進するため，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、２０１９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に割合又は人数	２割	20.0%
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	16.1 ％	総教員数	757 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

・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）
・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。
○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する。
○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（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。
○年度計画（31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、女性教員比率16%を目標に女性教員を積極的に採用する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

※継続の取組に関しては、2019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）
・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。
○「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、女性教員比率16%を目標に女性教員を積極的に採用する。

現状に対する課題

第３期中期計画である女性教員採用比率17%の達成に向け、今後も積極的に女性教員を採用する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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に割合又は人数	11.0%	19.6%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	17.0%	16.4%
	女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員を対象としたロールモデル情報を発信する。
・スキルアップセミナーを年１回以上開催する。
・部局長を対象としたダイバーシティマネジメント研修を企画し、実施する。
・「能力同等なら女性優先」の方針のもと、引き続き女性教員をはじめとする女性研究者を積極的に採用・養成する。
・本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信する。
・将来のキャリアを考えるセミナー等を通して、次世代を担う若手人材を育成する。
・育児をするものに対して、近隣保育園等と協力した育児サポートを展開する。
・女性教員をはじめとする女性研究者の復帰を支援するため、学会参加や論文執筆等に対して助成する。
・継続的に現状を把握するため、全学意識調査を実施する。
・妊娠・出産・子育て・介護と教育・研究活動との両立、ハラスメントや人間関係等の男女共同参画をめぐる諸問題の総合的な相談窓口を整備し、充実させる。

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	信州大学

学長名	濱田州博

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　16.8　%　　総教員数　1033 名中　　女性教員数　174 名

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

【第3期中期目標】
○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。

【第3期中期計画】
○平成27年4月4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。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

・平成29年3月策定の女性教員増員目標を踏まえた教員採用等により，女性教職員の在職比率の向上に努める
・女性教職員の管理職比率を10%以上を維持するため女性リーダー研修を開催する
・全構成員の男女共同参画にかかる意識啓発のため「男女共同参画セミナー」を開催する
・ライフイベント中の研究者を補助する「研究補助者制度」を実施する
・入学試験等における一時保育を実施する　　・男女共同参画に関する授業の開講

現状に対する課題

常勤教員に占める女性教員が少なく，特に自然科学系の女性教員数が不足している。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
本学男女共同参画推進センターホームページでの公表
URL
http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/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に割合又は人数		10.0%	11.4%
教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）		20.0%	21.3%
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２０１８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が20%以上となるよう，第3期中期計画期間における各学部の女性教員増員目標数を踏まえて採用人事を行った。これにより2018年度に採用した常勤教員における女性教員の割合は21.3%となった。 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，事務職員における管理職候補者育成のため，女性リーダー研修を平成30年8月24日に開催し，女性の主査，主任級の職員16名が参加した。教職員における管理職の女性比率は，12.7%（平成30年5月1日時点）となっている。

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

大学名	富山大学
学長名	齋藤　滋

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	854 名中	女性教員数	153 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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．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、２０１９年度に実施（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．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
国立大学法人富山大学HP
URL
https://www.u-toyama.ac.jp/outline/public/action-plan/pdf/plan04.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に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）		25%以上	18.4%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得者	２人以上	1人
○　その他（2）	女性職員の育児休業取得率	80%以上	94.0%
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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
ベビーシッター・休日保育利用料補助制度，研究サポーター制度及び介護支援の実施。 育児休業・育児短時間勤務制度について学内電子掲示板等を利用して周知。

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	金沢大学
学長名	山崎　光悦

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	1039 名中	女性教員数	182 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値を設定し，理工系の人事を原則として全て女性限定公募から開始している。また，コンカレント・アポイントメント制度（クロスアポイントメントと同義）を活用して，企業等から優秀な女性研究者を招致することも積極的に推進し，女性研究者の採用を増加させるとともに，女性研究者等研究支援制度の実施，研究パートナー制度による支援，女性研究者賞等の施策を継続して実施し，研究力の向上を目指す予定である。 また，ワーク・ライフ・バランスを尊重した教育・研究・就業の環境整備や，男女問わず，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、２０１９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値達成に向け，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
HPによる掲載
URL
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に割合又は人数		25%以上	22.5%（27人）(H31.3.31時点)
○　教員に占める女性の割合（在職率）		22%以上	18.8%(239人)(H31.3.31時点)
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	年次有給休暇の平均取得日数	50%程度増加	6.6日（H29.1.1～H29.12.31）
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２０１８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。 ●女性限定公募を行った。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

２０１９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
研究支援者の配置など両立支援を実施し、女性研究者等の割合を20%とする。また、指導的役割を担う女性役職員の割合を20%程度とする。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
両立支援を担当する事務補佐員を1名配置した。

現状に対する課題
指導的役割を担う女性役職員の増加について、現状、女性教員数が少ないことから、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、長期的な対応となることが見込まれる。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		20%程度	0
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
事務部において、副課長級ポストに5名配置のところを、平成30年4月に１名追加配置を行った。

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
女性研究者等の割合を20%とする。

大学名	福井大学
学長名	上田　孝典

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	20.8　%	総教員数	612 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
女性を積極的に登用し、教育研究の活性化を図る。また、女性の管理職等の割合を令和３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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
女性の管理職の割合について、目標値を維持または上回るように、女性管理職の積極的な登用を目指す。

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に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20	20.8
	女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
全学運営会議や男女共同参画推進センター会議等において、現状の女性教員の在職比率を報告し、各部局における女性教員の積極的な採用を依頼した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性を積極的に登用し、教育研究の活性化を図る。また、女性の管理職等の割合を令和３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。

大学名	岐阜大学

学長名	森脇　久隆

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	16.5 %	総教員数	756 名中	女性教員数	125 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
1　女性・若手・外国人・障がい者等多様な人材の能力を、大学組織が必要とする創造性・革新性、変化への柔軟性を高める観点から活用する。特に、教員に占める女性の割合を令和3年度までに21%以上に増やす。　→教育研究院において、各部局から提出された人事計画を審議し、女性・外国人等、多様性に配慮した人事配置を行う。 2　育児・介護等にあたる研究者のニーズを踏まえ、研究補助員配置制度の利用促進など、研究支援体制を強化する。また、女性研究者の研究力向上につなげるため、近隣大学や民間企業等と連携して、令和3年度までの期間において、学内公募型の研究費助成制度により、10%以上の女性研究者を支援する。　→女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上に繋がるよう、補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」を着実に実施するとともに、他機関との連携を強化・充実する。 3　意欲と能力のある女性職員の登用促進策を検討実施し、管理職における女性の登用率を令和3年度までに7.8%以上とする。 →女性職員を対象とした管理職に登用される意義とキャリアに関する研修会及び次世代リーダーのためのリーダーシップ研修を実施する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
上記１～３全て実施する。特に２について、以下の取組を実施する。 ・連携型共同研究費助成　・英文校閲費用助成　・夏季休暇中の学童保育　・メンター制度 ・研究補助員配置制度　・シンポジウムの開催　・ニューズレターの発行 ・サイエンス夢追い人育成プロジェクト（理系女子大学院生による高校生向け出前講義）　等

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 実施体制及び人員の強化

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
HPにて公表
URL
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に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20.4%	16.6%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）　女性教員の上位職比率（教授）	11.4%	10.2%
○	その他（2）　女性教員の上位職比率（准教授・講師）	18.9%	18.3%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
≪目標１≫女性教員の採用比率を向上させるとともに，在職比率を２０．４%以上に向上させる。　→教育研究院において、各部局から提出された人事計画を審議し、女性・外国人等、多様性に配慮した人事配置を行った。 ≪目標２≫女性教員の上位職比率を向上させる。（教授１１．４%以上，准教授・講師１８．９%以上）　→女性職員を対象とした管理職に登用される意義とキャリアに関する研修会への出席、連携型共同研究費助成、研究補助員配置制度、夏季休暇中の学童保育等、女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上につながる取組を実施した。

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

大学名	静岡大学

学長名	石井　潔

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	14.9 %	総教員数	703 名中	女性教員数	105 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・女性教職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。 役員に占める女性の人数を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期中期計画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むとともに性別に関わりなく支援制度の利用を拡大する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・管理職育成キャリア研修 ・研究力向上集中研修会

現状に対する課題
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行動計画により、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
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に割合又は人数		13%以上	16.1%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		16%以上	14.9%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	役員に占める女性の人数	1名以上	2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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・学長以下の管理職員を対象とするトップセミナーを開催し、名古屋大学の佐々木成江准教授を講師に招き, 「女性研究者が増えると何が起こるのか？数値目標３０%が意味するもの」と題した講演が行われ、引き続き 参加者による課題に対応したワークを実施した。 ・管理職育成研修として、課長と副課長相当職の女性教職員が参加して、意見交換会が開催され、女性が 活躍できる職場のあり方等について自由な意見交換が行われた。

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

大 学 名	浜松医科大学

学 長 名	今野　弘之

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	20.8 %	総教員数	327 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
・多様なニーズに応えるため、病児病後児保育室を設置した。 ・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に「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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・ハラスメント防止研修、男女共同参画講演会を企画している。 ・女性医師支援センターにおける非常勤医師（パートタイマー）の雇用枠を利用した雇用の実施

現状に対する課題
職員ひとり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に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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形成のための研修会の開催	年1回以上	H30.9.25研修　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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.4 ％	総教員数	2336 名中	女性教員数	407 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・インベスティゲイター）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、２０１９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。
・教育研究評議会の2割を女性にするために学内規定を改訂。
・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、③ジェンダー平等達成に向けた産学官連携について、これらのコミットメント達成のための、各ステークホルダーと連携しながら、学外・学内両方に向けて様々な取組を行っていく。また、世界の主要10大学およびUN Womenとの連携を継続する。
・ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）において、ジェンダー学に関わる蔵書・資料・コレクションの登録・整備を行う。また、研究活動施設としてのGRLを活用し、講演会やセミナーを開催するとともに、ジェンダー学を通じた学内外ネットワークを構築することで、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。
・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、研究とライフ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さまざまな研修やリーダーシップ・プログラムを実施。加えて、近い将来、学内の意思決定レベルで活躍が期待される女性研究者を見える化する「女性研究者トップリーダー顕彰」を実施。さらに、医学系女性研究者や女性医師の活躍支援の重要性について、執行部の同席の上、意識啓発を行うための意見交換会を実施。
・博士課程リーディングプログラム受講生をはじめとした女子学生を対象に、女性リーダー育成プログラムを実施する。

現状に対する課題

女性教員の他大学等への異動が多く、女性教員比率の増加が頭打ちとなってい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に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		20	17.4
	女性教員の採用割合（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	18.2
	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２０１８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。
・発展型ポジティブアクションプロジェクト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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	21.1 ％	総教員数	209 名中	女性教員数	44 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

女性研究者及び管理職の採用・登用を計画的に進め，それぞれの割合を向上させる。

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に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（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%	87.5%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

女性管理職と女性事務職員の座談会を開催した。

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

・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。
・有給休暇の取得率を１割上昇させる。
（上記２点とも愛知教育大学次世代育成支援行動計画）

大学名	名古屋工業大学

学長名	鵜飼　裕之

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　8.6 %　総教員数　359 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

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も目標として、第3期中期目標期間終了時までに役職のうち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、２０１９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11%以上を維持する。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11%以上を維持する。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に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（採用率）		
○　その他（1）	女性研究者の在職比率	14.5%	11.7%
○　その他（2）	女性教員の管理職比率	15.0%	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２０１８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。
・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。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　11.3 %　総教員数　204 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

・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の実施。
・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。
・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。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を支援。
・ワークライフバランスの推進及びダイバーシティマネー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。
・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、おむつ交換台を設置し、就業環境を整備。
・休日勤務時の託児費用の支援。
・育児・介護中職員の就業支援のため、裁量労働制適用職員を対象とした在宅勤務制度の導入。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

・女性教育採用計画の策定及び女性限定公募の実施。
・ワークライフバランス推進及びダイバーシティマネー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。
・図書館内の多目的トイレにおむつ交換台を設置。
・休日勤務時の託児費用の支援。
・裁量労働制適用職員を対象とした在宅勤務制度の導入。

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した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
http://www.equal.tut.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に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（採用率）		
○　その他（1）	女性の常勤職員（助教～教授）	23	21
	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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	18.8 ％	総教員数	807 名中	女性教員数	152 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、２０１９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。既に目標を達成している女性教員については、引き続き全学会議等において積極的な登用に向けた啓発を行い、その達成を維持する。また、事務系職員については、女性の幹部職員候補者に対して能力開発研修等を行う。

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
http://www.mie-u.ac.jp/danjo/jyosei.pdf http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20160401101049353534 0_1.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○　教員に占める女性の割合（在職率）		18%以上(～2022.3.31)	18.9%
	女性教員の採用割合（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(～2022.3.31)	16.2%
	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２０１８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、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、幹部職員である部課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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	22.6 ％	総教員数	217 名中	女性教員数	49 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、２０１９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42名中、5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
https://www.shiga-u.ac.jp/information/cooperation-planning/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		12.5	11.5
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
事務系職員の女性管理職の登用・採用について、学内における適任者のみではなく、他大学で実績のある女性管理職をも候補とすることにし、他大学の女性管理職1名を本学の管理職として採用する人事を進め、採用を決定した。

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

大学名	滋賀医科大学

学長名	塩田　浩平

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	23.9 ％	総教員数	373 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・女性管理職候補者数の拡大を目指す。 ・昨年度に全教職員を対象に実施した「男女共同参画推進に関する意識調査」の結果を検証する。 ・ハラスメント防止を啓発するための研修を開催する。

現状に対する課題
・女性教員の応募者の不足の対処方法 ・女性管理職候補者数の拡大

２－１　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に割合又は人数		28.0%	35.0%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		23.0%	25.0%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・意識啓発活動の取り組みとして、「男女共同参画推進のための講演会」を開催した。 ・取組内容の成果及び効果の確認のため、教職員を対象に「男女共同参画推進に関する意識調査」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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	12.4 ％	総教員数	3410 名中	女性教員数	422 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
・研究者の育児支援強化として、研究や実験にかかる補助者の雇用経費支援制度の実施。 ・優秀な若手女性研究者を表彰する第１２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、待機入園児保育室や病児保育室の継続開室及びベビーシッター助成券の配付。 ・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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
上記については、すべて2019年度に実施予定。

現状に対する課題
・女性管理職の割合が低い。 ・女子学生の割合が低く、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
大学ホームページにて掲載。
URL
http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality/suisin.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（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	13
	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２０１８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	京都教育大学

学長名	細川　友秀

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	26.1 %	総教員数	115 名中	女性教員数	30 名

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

上記のうち、２０１９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、ホームページ等で周知する。 ・学生及び教職員への意識啓発を、研修会を通じて実施する。

現状に対する課題
研修会の対象に学生を含めているが、参加人数が少ないため、学生の参加を促すための工夫が必要である。

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
ホームページ
URL
https://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に割合又は人数		13.0%	22.2%
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・固定的な性別役割意識を改善するため、全教職員及び学生を対象とした男女共同参画推進研修会を実施 ・「ベビーシッター派遣事業」に係る「ベビーシッター派遣事業割引券」の発行

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
役員に占める女性の割合：16.7%

大学名	京都工芸繊維大学

学長名	森迫　清貴

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	15.7 %	総教員数	286 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 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。 【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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・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14.5%以上、女性職員比率は33%以上とする。 ・女性、若手、外国人の研究者の雇用促進に努めるとともに、「男女共同参画に向けた取組」を順次実行する。

現状に対する課題
特にありません。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		25.0%	21.4%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・若手女性教員の准教授など上位職への昇進（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、数値目標を揚げている。

大学名	大阪大学
学長名	西尾　章治郎

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	3263 名中	女性教員数	583 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
男女共同参画について、中期目標においては「大学の多様な活動を支えるため、多様な人材の活用、教職員人事の活性化と人事制度の柔軟な運用を推進する。」と記載するとともに、中期計画においては「男女協働推進を加速させるため、構成員の意識や働き方の改革を図るとともに、育児室、短時間勤務制度など必要な環境を整備する。また、ポジティブアクション等の実施により、女性教員の採用比率等を向上させ、女性管理職の割合も11%程度に増加させる。さらに、産学官連携による女性研究者循環型育成クラスターを平成31年度に形成し、自然科学系女性研究者の育成を強化する。」と記載している。 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。 １．学修・研究・就業と家庭生活の両立支援の強化 ２．女子学生・女性上位職拡大の加速化 ３．ダイバーシティ環境の実現に向けた構成員の意識改革 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）」（以下、「ダイバー事業（牽引型）」という。）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。 さらに、平成30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（全国ネットワーク中核機関（群））」に全国で唯一採択され、全国を8ブロックに分け大学を中心とする「全国ダイバーシティネットワーク組織」の設置、企業等も加わる「全国ダイバーシティネットワークプラットフォーム」の構築を行い、フェイス・トゥ・フェイスやオンライン上でのオープンなコミュニティを形成し、各機関のグッドプラクティスの共有や先進的な取組等を全国に発信している。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

① 実施体制の整備と強化
・昨年度に引き続き、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
・昨年度に引き続き、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る。
・昨年度に引き続き、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。（R1年度は5社の女性社員を受入。）
・昨年度に引き続き、女性職員を対象とした「女性リーダー育成プログラム」を実施。
③　女性研究者の研究力向上および女子学生・女性研究者のキャリアパス支援のための取組
・昨年度に引き続き、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するダイバー事業（牽引型）の共同実施機関との共同研究への支援を実施。（支援件数：3件）
・外部からの支援により、自然科学系の女性研究者（45歳未満）を対象に、自然科学系基礎的分野に対する助成事業を実施。（助成件数：4件）
・昨年度に引き続き、共同研究支援や研究助成を受けた女性研究者による研究成果発表会や交流会等を開催。
・女子学生が、理系女子高校生向けイベントにおいてディスカッションに参加。
・昨年度に引き続き、多様な分野で活躍する女性リーダーがオムニバス形式で講義を行う先端教養科目「女性リーダーとの対話ーグローバル化時代を生きる阪大生へー」を開講する。
・昨年度に引き続き、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。
・今年度から新たに、女性研究者・技術者及び女子学生のキャリアアップ形成意識を高め、リーダーシップを会得させる取組として、共同実施機関の女性社員と女子大学院生が共に受講する「女性エンジニアリーダー育成プログラム」を実施。
・今年度から新たに、ダイバー事業（牽引型）の共同実施機関の育休中社員を科目等履修生として受け入れ、本学が提供する授業科目を受講できる「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施。
・自然科学系分野の博士後期課程に進学する女子学生の育成を目的に、ダイバー事業（牽引型）の共同実施機関及び協力機関と女子大学院生との交流会を実施。
・将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成と本学のダイバーシティ推進等に資するため、自然科学系研究科に所属し優れた研究成果を挙げた女子大学院生を表彰する「大阪大学女子大学院生優秀研究賞」を創設。
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。
・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。
・研究支援員制度（今年度から支援対象を産休・育休等まで拡大）、短期教育研究支援制度を継続して実施する。新たに支援対象を「疾病の事由」まで拡大することを検討。
・SOGIに対する意識啓発を目的に、学内外のトイレに「ALL　GENDER」サインを積極的に設置（R1.6.4現在：学内5棟、学外1棟）
・ダイバー事業（牽引型）の協力機関の支援により、ダイバーシティ環境の充実に資する就学環境の整備として、魅力的なパウダールームとトイレを設置。
⑤ 意識啓発や働き方改革のための取組
・ダイバーシティの重要性等を理解させることを目的に、管理職を対象とした研修や講演会等を積極的に開催。
・職員を対象としたテレワークを本格実施。（本格実施以降（H30.10以降）4名が利用）
・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。
・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、今年度は外部講師以外にも、当事者学生やアライの学生も参加したSOGIセミナーを開催。

現状に対する課題

男性管理職層への意識啓発、理解促進。

２－１　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

本学男女協働推進センターHPへ掲載

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に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	18% (H31.4～)	19.3%
○	女性教員の採用割合（採用率）	25% (H28.4～)	28.7%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

①女性研究者の積極的な採用と上位職登用
・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29年度）より6ポイント向上して33.9%となり、在職比率及び上位職（講師以上）比率も向上し、ダイバー事業（牽引型）の目標数値を上回った。

②産学連携を含むクロス・アポイントメント制度の推進
・産学クロスアポイントメントについて、平成30年度にダイバー事業（牽引型）の共同実施機関及び協力機関の５社から受入を行い、他の国立大学に先駆けて推進している。

③環境整備
・研究支援員制度（長期）、教育研究支援制度（短期）、学内保育施設の運営、病児・病後児保育を継続して実施した。
・一時預かり保育を実施し、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。なお、利用者数は前年度（平成29年度）より倍増した。
・平成31年3月に学童保育を実施し、教職員が利用した。

④意識啓発
・次世代の研究者を目指す学部学生、大学院生等に向けて、女性研究者ロールモデル集を制作、配布した。
・意識改革に向けたアンケート調査「男女協働意識に関するアンケート」を実施し、結果をHPで公表した。

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

・女性研究者　在職計画　20.0%　（令和4年年3月31日現在）
・女性研究者　採用計画　30.0%　（令和4年3月31日現在）
・女性教員上位職　在職計画　340人　（令和4年3月31日現在）

大 学 名	大阪教育大学

学 長 名	栗林　澄夫

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　27.5 %　総教員数　265 名中　女性教員数　73 名

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

教育研究の活性化を図り、教員構成の多様化を進めるため、第3期中期計画においては、「女性教員の増員を進め、中期目標期間末には、女性教員比率25%を確保する。女性役員については、継続して1名以上を登用する」（計画番号48要約）こととしている。
具体的な取組事項は、「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」にそれぞれ定めており、これらの行動計画に基づき、引き続き男女共同参画を推進していくこととしている。

上記のうち、２０１９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
ウェブサイト
URL
https://osaka-kyoiku.ac.jp/_file/jinji/kyodosankaku/katsuyaku/katsuyaku2016_2019.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に割合又は人数		14.6	12.1
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
女性のキャリアアップ促進や家庭と仕事の両立のための働き方改革に関する講演を内容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	加治佐　哲也

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	25.3 ％	総教員数	158 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
本学では，第３期中期目標の「Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「３　女性の活躍・男女共同参画に関する目標」として，「19　女性教職員がその能力を十分に発揮し活躍するとともに，男女がともに働きやすい職場環境を確保するため，就業環境や職場風土の改革を促進する。」という目標を掲げている。 これに伴い，中期計画において「３　女性の活躍・男女共同参画に関する目標を達成するための措置」として，「53　男女共同参画の推進体制を整備し，就業環境の充実及び意識啓発事業を実施するとともに，第３期中期目標期間中に女性役員１名以上，女性管理職の割合を15%以上とする。」「54　女性教職員の支援体制に係る情報提供や，女性職員による業務説明会の実施等により，女性教職員の採用を促進し，第３期中期目標期間中の女性教職員の採用比率を平均30%以上（人事交流除く）を維持する。」という計画を掲げている。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
令和元年度においては，以下のとおり取り組むこととしている。 （中期計画53関係）　・さらなる就業環境の充実策及び意識啓発事業の実施 （中期計画54関係）　・女性教職員の就業支援体制に係る情報提供及び女性職員による業務説明会の実施

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	7.1%
教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）		平均30%以上	50%（平成30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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・男女共同参画の推進体制を見直し，就業環境の改善・充実策の検討 ・平成２９年度の検証結果に基づき，育児・介護支援制度の周知方法・内容の改善 ・職員採用試験に際して女性職員による業務説明

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	16.0 ％	総教員数	1526 名中	女性教員数	244 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、障碍の有無にとらわれないダイバーシティ（多様性）や、ワーク・ライフ・バランスに配慮した人的資源管理を行う。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
女性教職員の在籍比率増加のために、女性限定公募制度、それに伴うインセンティブ措置制度等を通じて積極的に女性教員の採用を進めるとともに、女性の上位職登用に資するよう、女性研究者を海外の研究機関へ派遣または招聘する制度を実施する。その他、研究力やマネジメント力のスキルアップのためのセミナーを実施する。アジアの大学やその他機関と連携し、ジェンダーや災害弱者の観点から自然災害を捉える文理融合型事業を引き続き実施する。文理融合型研究セミナーを開催するとともに、学生を対象とした「サマープログラム」および「災害とジェンダー授業」を実施する。

現状に対する課題
2018年度は女性教員の採用比率は向上したが、在職比率はほぼ横ばいであり、引き続き積極的な採用及び登用が必要である。そのため教員人事委員会の構成員として男女共同参画推進室長が入り、女性の積極的採用を促すこととなった。また、女性教員の研究力の向上をめざし、海外への派遣などを積極的に行う必要がある。さらに、部局長に対しても優秀な女性教員の採用、登用をするよう働きかけを行っていく。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）	30%以上	25.4% (H30年度実績)
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員割合の少ない部局を、男女共同参画担当理事と男女共同参画推進室長が訪問し、部局長より現状や今後の対策についてヒアリングを実施。

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

大学名	奈良教育大学
学長名	加藤　久雄

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	22.1 %	総教員数	95 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
採用等の方向性に基づき、女性割合が２２％以上となるよう取組を進める。また、女性活躍推進に係る事業主行動計画の状況を調査する。

現状に対する課題
特になし。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページに記載
URL
http://www.nara-edu.ac.jp/guide/emp_action_plan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	8.7%以上	7.7%
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（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	37.5%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・総務課長名により、夏期休暇等の大型連休の際に、年次有給休暇の取得を推進する旨の通知を、全教職員に対して行った。

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

大学名	奈良女子大学
学長名	今岡　春樹

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	39.0 %	総教員数	213 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
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：ライフイベント等により研究が停滞している者や一時研究を中断した研究復帰者並びに復帰希望者への支援体制を充実させる。また、大学院においては、社会人や学び直し希望者等多様な学生を受け入れ、その多様な学生の多様なニーズに応えることができる教育制度を確立する。 （６）育児・介護支援：本学独自の子育支援システム「ならっこネット」「ならっこイベント」のヴァージョンアップや、学業・仕事と育児・介護との調和に関する相談に応じるワークライフバランス支援相談室の設置など、基盤環境整備を引き続き行う。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
①女性教員の採用の促進を図るため，アクションプランを通じた積極的な採用を進める。 ②従来の子育て支援システムの拡充を促進する。具体的には，支援を必要とする研究者へ迅速かつ適切に必要な情報を提供し，同システムの利用を促進させるためにＷＥＢサイトを充実させる。また，支援サポーターの育成等同システムによる病児・病後児預かり制度の運用方法を検討する。 ③ＷＬＢ支援相談室において，仕事と育児や介護との調和に関する相談に応じるとともに，妊娠・出産・介護に関する「ミニ講座」を４回以上開催し，その内容をＷＥＢサイトへの掲載により情報提供する。 ④育児・介護に携わる教員に対する研究活動支援，女性教員に対する学会参加支援等の支援を実施する。女性研究者の共同研究を促すために，関西圏の女子大学と交流会を実施する。 ⑤ライフイベントにより研究が停滞している者や，研究を一時中断した者に対して，教育研究支援員を配置するとともに，その効果について検証可能な項目を検討する。前年度に実施したメンター制度の検証結果を各部局にフィードバックし，引き続きメンター配置を行う。

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。 ・自然科学系の教授の女性割合が低いので，管理職への意識啓発活動が必要。 ・上位職に女性を登用し，指導者としての実効性のある活動を可能にするための的確な養成プログラムや，彼女らが直面している介護問題・健康問題への支援体制が不足している。

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
URL
http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jyoseikatuyakukoudoukeikaku.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に割合又は人数		20.0%	50.0%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		38.0%	39.2%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	女性教員管理職比率	38.0%	47.1%
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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
教職員・研究員募集Webサイトにおいて，女性活躍推進・次世代育成支援推進にかかる取組や，本学女性の職業生活における活躍に関する情報等を掲載したことで，女性研究者の応募を促進した。また，副学長として女性を積極的に登用する等の取組を継続した。

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
今後、さらに女性教員比率を向上させるとともに、女性教員の大学の政策・方針決定過程への参画推進を図るため、女性教員採用比率50%を目標とし、さらに女性教員昇任比率は対象職階の女性教員比率以上を目標として、女性教員上位職比率、女性教員管理職比率の向上促進を図る。

大 学 名	奈良先端科学技術大学院大学

学 長 名	横矢直和

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	10.9 ％	総教員数	229 名中	女性教員数	25 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
女性教職員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、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の取組を引き続き行う。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・女性活躍推進法に基づく行動計画を実施するとともに、教員選考において女性限定公募を積極的に活用するなど、第３期中期計画に掲げる目標を達成するべく、教員配置方針に基づく女性教員確保に向けた取組を実施する。 ・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30年度に実施した取組の効果を検証し、必要な改善を行う。

現状に対する課題
・女性教員率が現状では10.9%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、平成30年度から進めている、教員の採用や配置に関する「教員配置方針」(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）に従った採用計画や、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8.7%であり、教員については上位職の積極的採用、職員については管理職育成のためのキャリアアップ方策を引き続き実施する必要がある。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	15.0%	10.9%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）　一般職に占める女性の割合	30.0%	30.9%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

・常勤教員採用の際に、積極的是正措置(女性限定公募)を実施した。
・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、妊娠中や乳幼児を子育て中の女性教職員がプライバシーの保たれたスペースで休養できる女性専用休憩室計４室を、３箇所の教育研究棟に新たに整備した。

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	伊東千尋

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　22.6　%　総教員数　274 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

女性研究者活躍推進のため、他大学等と連携した実践的英会話力向上のためのセミナーを開催するほか、連携型共同研究を実施する。また、引き続き教員の採用に際しては、原則、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

ホームページに掲載

URL

http://www.wakayama-u.ac.jp/equal/plan20160401-20210331.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）　役員・管理職（課長級以上）に占める女性教職員の割合	14	15.9
	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２０１８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

特になし

大学名	鳥取大学
学長名	中島　廣光

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　19.9　%　総教員数　752 名中　女性教員数　150 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、２０１９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。

現状に対する課題

採用女性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。

２－１　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.tottori-u.ac.jp/4955.htm

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	16.4%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	19.9%
	女性教員の採用割合（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	8.6%
○	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	18%以上	19.6%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

・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計10名派遣し、女性管理職の人材育成に取り組んだ。
・平成28年度から引き続き、女性管理者の増加を図るため、学内常置委員会に女性委員を置き、女性管理職の人材育成に取り組んだ。

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

特になし

大学名	島根大学
学長名	服部　泰直

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　21.3 %　総教員数　792 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

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

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

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

女性教員比率について定期的に確認し、21%以上になるように、女性教員の比率が特に低い理系分野での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教員増加に向けた取組を引き続き実施する。また、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とともに、「SANIN研究者ネットワークご縁ネット」の活動として、女性プロジェクトリーダー育成のための研究費助成を行う。女性幹部職員比率についても定期的に確認し、13%以上を維持するために、女性教員増加に向けた取組を実施するとともに、女性職員についてはキャリアアップセミナーを開催するなど、女性幹部職員増加に向けた取組を引き続き実施する。

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			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		22.0%	21.7%
	女性教員の採用割合（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%	12.4%
○	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%	7.4%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

・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。
・教員公募において、女性を積極的に採用するとともに、自然科学分野において女性教員限定公募を行った。

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

第3期中期目標・中期計画
　男女共同参画を推進するため、女性支援体制を強化するとともに、仕事と家庭の両立支援のための学内環境を整備し、女性教員の比率を22%以上に、女性幹部職員の比率を13%以上に増加させる。（再掲）

大学名	岡山大学
学長名	槇野　博史

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　18.4 %　総教員数　1464 名中　女性教員数　270 名

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

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

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

・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。
・本学独自のウーマン・テニュア・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。
・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みを推進する。

現状に対する課題
女性教員比率は順調に増加している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く，中期計画の目標達成は難しい状況である。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に割合又は人数		13 %以上	14.0%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		平成27年度比 ２割増加	7.4%増加
	女性教員の採用割合（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)	9人
○	その他（2）	女性役員登用女性割合	10.0%	22.0%
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
管理職として女性部局長2名を登用した。女性教員割合の引き上げについては，ダイバーシティ推進委員会（委員長：学長）において，女性教員数値に係る部局別目標値達成に向けて引き続き努力願いたい旨を部局長に依頼した。また，岡山大学独自の雇用システムであるウーマン・テニュア・トラック(WTT)制により，平成30年度に1名を採用した。女性教員上位職登用制度に関しては，女性教員特別昇任（ポストアップ）制度により，平成30年度に3名を上位職に登用した。

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
○スーパーグローバル大学創成支援事業 女性教員の採用割合を増加させ，令和5年度には女性教員比率25%達成を目指す。 ○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（先端型）」 令和6年度には女性研究者採用比率45%（自然科学系40%），女性研究者在職比率25%達成を目指す。

大学名	広島大学
学長名	越智　光夫

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.6 %	総教員数	1731 名中	女性教員数	305 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・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17.6%程度まで増加させる。（教員人事の全学一元管理体制の下で，女性教員の採用を前提とする人員措置要求に対して優先措置するなどの方策を講ずる。） ・女性教員の割合を高めることを学内の構成員に意識させるために，女性教員の採用・在籍割合を四半期ごとに公表する。（5月・7月・11月・2月の教育研究評議会） ・女性管理職の割合や委員会等への女性の参画状況について調査し，HPへ公表する。 ・学内の女性管理職をロールモデルとして教職員に紹介する。 ・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，女性教員のポストアップを行う（学内昇任制度女性限定枠）。 ・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とともに同（第４期）の策定をする。 ・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，以下の４点を実施する。 ①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，研究支援員を配置する支援を継続し，今後の制度継続に向けて検証する。 ②本学に在籍する研究者の配偶者に対するキャリア継続及び同居支援として，キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員（パートタイム）の募集を行う。 ③キャリア再開支援として，キャリア中断中の博士号を有する女性研究者を対象として，キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員（フルタイム）の募集を行う。 ④女性研究者採用の増加と上位職登用，研究環境整備等の取組の中間総括として，シンポジウムを開催する。

現状に対する課題
・女性上位職（教授，准教授）の増加と，そのための優秀な女性教員の獲得，人材育成，研究力強化の方策。 ・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に割合又は人数		20%程度	16.5%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		20%程度	17.7%
	女性教員の採用割合（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	62.2%
	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２０１８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，人員措置申請時に「女性教員」枠を継続して設定し，戦略的に28ポストを措置した。 ・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ことに加え，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」の一環として女性限定の教員公募を継続して実施した。 ・女性上位職の増加を目指し，女性教員10名のポストアップを決定した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・スーパーグローバル大学創成支援事業（ＳＧＵ）において，令和5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，令和4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，令和4年度までに女性教員割合20%，女性上位職割合（教授+准教授）20%を掲げている。

大学名	山口大学
学長名	岡　正朗

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	948 名中	女性教員数	162 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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む。」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。 なお，第3期中期計画での具体的な目標「平成31年度までに女性管理職割合を20%に増加させる」は，令和元年（平成31年）5月1日現在で20.1%となり，達成した。 平成30年度に実施した取組として，地方公共団体より委託を受け，男女共同参画セミナーとして男性の家事参画セミナー「カジダンのすすめ」を開催した。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・小学校の長期休暇中の学童保育の実施 ・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 ・病児保育施設利用時の補助制度の実施 ・遠距離介護支援制度の実施 ・男女共同参画・女性研究者支援に関するアンケート調査の実施及び課題解決に向けた取組の検討

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
www.yamaguchi-u.ac.jp/diversity/about/joseikatuyakusuisinhou.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		20	20.3
○	教員に占める女性の割合（在職率）		18	17.4
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	医学部を除く理系女性教員の割合	11	10
	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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
人事委員会により，各部局における人事情報（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局に行った。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	18.6 %	総教員数	967 名中	女性教員数	180 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・優秀な若手・外国人を登用するための施策について検討し，また，これまでに構築してきたAWA(OUR)サポートシステムを活用し，女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の活躍推進に向けた取組及び上位職への積極登用に向けた取組等を推進する。

現状に対する課題
専攻分野別の女性比率において，理工学系では約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
http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/diversity/diversity_paper.html#point03

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		23.4%	22.0%
○	女性教員の採用割合（採用率）		41.3%	44.3%
○	その他（1）	戦略的取組による女性研究者の上位職登用	９名以上	５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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
徳島大学AWA(OUR)サポートシステムによる女性研究者プロジェクト（上位職登用）を実施し，教授２名，准教授２名，講師１名の登用を決定した。

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
・女性登用に関する目標値 役員　：１２．５％ 管理職：１１．１％

大学名	鳴門教育大学
学長名	山下　一夫

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	24.6 ％	総教員数	134 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，管理職及び教員に占める女性の割合を維持・増加させる。」ことを掲げており，中期計画において，「女性を積極的に登用して，管理職に占める女性の割合を１６％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、２０１９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３１年４月１日現在で，管理職に占める女性の割合は２１．４％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
https://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に割合又は人数		16%以上	21.4%
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	男女の平均勤続年数の差異	６８％以上	63.07% （3月末時点）
○	その他（2）	計画期間内の育児休業の取得率	男性：１人以上、女性：９０％以上維持	男性0人 女性100%
	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２０１８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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	20.4 ％	総教員数	599 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
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、中期計画において、組織運営の改善に関する目標を達成するための措置として「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、取り組みについて検討する「男女共同参画推進委員会」および取り組みの企画・実施を行う「男女共同参画推進室」を設置し、学内の男女共同参画推進策を積極的に進めるとともに、女性のキャリアアップや指導的地位における女性の割合を高めるための意識の醸成を図ってきており、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、幹部研修を含めた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、２０１９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た。そのうえで、具体的取り組みとしては、両立支援としての一時託児実施に関する各種取り組み、および女性研究者の研究力伸長を目指した研究補助者の配置、外国語論文の校閲および投稿のための補助、共同研究の支援、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に割合又は人数		13.0%	17.2%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

女性リーダー育成セミナーおよびキャンパスメンターミーティングを開催し、学内での問題点や取り組むべき方向性の洗い出しを行った。

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	愛媛大学
学長名	大橋　裕一

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　16.1 %　総教員数　790 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

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

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

・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4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。
・管理職を目指そうと考える女性が少ない。
・管理職に女性を登用する環境が整っていない。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

ホームページ

URL

https://www.ehime-u.ac.jp/disclosure/legal/cooperation/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		15.0%	18.4%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		20%程度	20.1%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

女性教員の管理職を育成するための研修の一環として，研究力（英語力）向上のための女性研究者リーダー研修会を実施し，２０名が参加した。

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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　20.1 %　総教員数　677 名中　女性教員数　136 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（課長職相当）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、２０１９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既に実施した全学アンケート調査の結果について分析及び課題解決の方策を検討し、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）をより充実させ、③育児・介護等の支援制度の活用の推進（当該制度を活用しやすくするための制度周知、民間企業との法人契約の活用）を実施する。「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。男女共同参画推進室は同制度で採用された女性研究者の両立支援を行う。

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、人員不足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
http://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		15	16.7 (2019.6.1現在)
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８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・バランスに関する全学アンケートを全職員を対象に実施し、67%以上の回答を得た。各部局において、育児や介護に関する諸制度の説明会を実施し、両立支援のパンフレットを配付した。また、「介護準備のためのパンフレット」を作成し、全職員を対象に配布した。授乳・搾乳等に利用できるライフイベント休憩室を整備した。

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	福岡教育大学

学長名	櫻井　孝俊

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	21.9 %	総教員数	169 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、２０１９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。 平成30年度は役員及び管理職の意識改革を目的に女性活躍促進をテーマとした研修会を実施した。令和元年度は女性職員の管理職やキャリアアップに向けた意識改革を目的に研修会を実施する。

現状に対する課題
特になし。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		１５%以上	8.1%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
２０１８年度は女性管理職比率の 15%以上を目指すため、女性のキャリアアップをテーマとした研修会へ女性職員２名派遣した。また，役員及び管理職の意識改革を目的に女性活躍促進をテーマとした研修会を実施した。

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
特になし。

大学名	九州大学

学長名	久保　千春

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	14.2 %	総教員数	2383 名中	女性教員数	339 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
女性研究者の積極的採用、及び教授や管理職へ登用を促すため、男女別論文業績分析等の結果をデータで示し、女性の増加や女性限定公募がレベル低下を招くとの無意識のバイアスを克服しデータを基に客観的に評価することの重要性の認識を促す。 女性研究者比率の目標達成に向け、大学の現状や他大学との比較等を示し、積極的な採用を奨励する。また、2017年に国内初の取組みとして整備された配偶者帯同雇用の広報を充実させる。 研究とライフイベント等との両立が実現できる環境整備の一環として研究補助者雇用支援に加え、在宅勤務制度を導入する。

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、大学内の女性教員全体の比率はここ数年横ばいであったが、この一年はやや増加傾向に転じた。女性研究者に限らず優秀な人材を定着させ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に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		15%以上にする	14.4
	女性教員の採用割合（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２０１８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・分野毎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で分析結果を報告した。また、女性研究者の活躍可視化の一環として九州大学の男女別・職位別論文業績分析を実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・新規採用教員の女性比率25%を目指す。 （「九州大学における男女共同参画」に記載。　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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	8.7 %	総教員数	356 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
【中期目標】 男女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】 優秀で多様な人材を確保するため、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。また、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、役員及び管理職に占める女性割合を14%程度の増加させる。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
【2019年度の計画】 ・2018年度の実施状況について検証を行いつつ、基本計画・アクションプランに沿った活動をさらに展開する。また文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（特色型）」の事業計画を円滑に推進していくとともに、中間評価に向けて適切な対応を行う。 【実施予定の取組】 ①「男女共同参画推進会議」の開催　②女性教員の積極採用・積極登用への対応　③LGBT（SOGI）の学生への対応に関する協議・検討　④北九州市主催「令和元年度女子生徒向け理工系職業体験プログラム」（「リケ女部！」）への協力　⑤工学女子シンポジウムの開催　⑥夏期学童保育の実施　⑦オープンキャンパス時の協力等（「女子カフェ」等）　⑧中間総括シンポジウム開催　⑨執行部向けトップセミナー開催　⑩講演会の開催　⑪女性職員に対する研修会の開催　⑫職員を対象としたアンケート調査の実施　⑬土・日入試時の臨時保育所開設　⑭女性研究者支援制度の維持・検証　⑮ 研究力向上・リーダー育成のためのセミナーの開催　⑯ロールモデル集の発行検討　⑰Kyutech-Girlsキャリア・バンクの推進検討　⑱文部科学省補助事業に関する進捗状況の管理とJSTへの報告書等の提出　⑲JST額の確定調査への対応　⑳JST中間評価への対応　㉑ニューズレターの発行　㉒報告書の発行

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、女性管理職登用

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
https://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/success-of-women.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		10.0%	8.7%
	女性教員の採用割合（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%	14.3%
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・「男女共同参画推進会議」を開催し、女性教員採用や昇任についての方針を検討し、決定。 ・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。 ・執行部向け「トップセミナー」の開催。 ・女性研究者リーダー育成のための「研究力向上セミナー」の開催。 ・女性職員に対する「キャリアアップセミナー」の開催。 ・「第2回ダイバーシティ推進シンポジウム」の開催。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・女性役員の比率を14%程度。 ・女性管理職の比率を14%程度。

大学名	佐賀大学
学長名	宮崎　耕治

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	17.2 %	総教員数	661 名中	女性教員数	114 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
研究支援の充実に関する目標 　多様な研究者及び研究支援者の確保・育成と競争的な研究環境の醸成により，研究活動を活性化する。 研究支援の充実に関する具体的方策 　若手研究者や外国人・女性研究者を第２期中期目標期間の最終年度より10%増加させるために，人事・給与制度改革や子育て・介護等に適応した多様なワークスタイルの実現に向けた研究環境の整備を行う。 組織運営の改善に関する目標 　学長の強いリーダーシップの下で，ガバナンス体制を構築し，教育，研究，社会貢献の機能を強化する。 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 　性別，国籍，年齢，障がい等の有無に関わらず多様性を高めるため佐賀大学ダイバーシティ体制を構築する。また，指導的地位に占める女性の割合を15%以上とする。

上記のうち、２０１９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30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。 ・教職員のワーク・ライフ・バランス充実を目的として、「2019年度佐賀大学夏季学童保育 With カッチー教室」を行う。 ・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に割合又は人数		15%以上	16.7%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
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。 また，実際に，当該セミナー受講者を副課長に登用して管理職へのキャリアパスを示した。

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

大学名	長崎大学
学長名	河野　茂

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	21.8 %	総教員数	1159 名中	女性教員数	253 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、２０１９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、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進や女性研究者の海外派遣を通じ上位職登用の推進や活躍推進を踏まえたダイバーシティ研究環境の形成を図る。また、介護コンシェルジュを中心に引き続き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
大学ホームページ
URL
http://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/about/philosophy/woman/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に割合又は人数		10%以上	9.5%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		23%以上	21.9%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	事務系係長級に占める女性の割合（2015年16.2%）を2020年度までに20%以上にする	20%以上	21.8%
○　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
○　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	10.6%

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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

女性教員の比率向上及び上位職登用に向けた教員選考を推進するために「長崎大学における女性教員の比率向上及び上位職登用に向けた教員選考に関する要項」を制定した。また，全学教授等選考委員会にオブザーバーとして参加している。委員は男性のみで構成されており，無意識のバイアスにより評価，判断される可能性がある。オブザーバーとして参加することにより，その影響を最小限に抑えることができると考える。さらに達成状況が思わしくない部局へは，部局長へ直接，依頼に出向き改善を促した。

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

女性教職員の育児休業取得率を80%以上とする。

大学名	熊本大学

学長名	原田　信志

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　15.9　%　総教員数　855 名中　女性教員数　136 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年度からは第２期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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組

（１）女性教職員の教育・研究・運営への積極的参画を実現するため、第二期熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げた項目を実行するために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、その実施状況を確認するとともに教職員から直接意見を聴く機会を設けて、計画の達成に向けた対策の検討を行う。
　また、令和元年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～令和3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、熊本大学病院病児保育室の運営を含めた病児保育や黒髪地区における学内託児施設の新設を含めた託児事業及び男女共同参画フォーラムの開催等について、より多くの教職員に周知し、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・部課長職等）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

　現在、本学の方針として、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バッファリングによる女性教員の養成・支援制度も、テニュア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熊本大学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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		概ね17%	16.7%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		概ね18%	16.1%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください

・部局毎の女性教員在籍割合を算出の上、全学会議で公表し、各部局における女性教員採用を促す。
・本学に採用された女性教員にアンケートを実施し、本学公募に応募したきっかけ等の調査を行う。
・女性教員の積極的な採用について、各部局あて依頼文書を通知する。

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

なし

大学名	大分大学

学長名	北野　正剛

２０１９年５月１日現在の女性教員比率　20.6　%　総教員数　637 名中　女性教員数　131 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、２０１９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ーベース」に登録し，公表している。
URL
http://www.fab.oita-u.ac.jp/gender/action.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に割合又は人数		15%以上	20.5%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	21.3%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	教授職に占める女性の割合	17%以上	13.6%
○　その他（2）	男性の育児休業取得率者	10%以上	26.3%
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２０１８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（男性職員が５日（休日を含まない。）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）の更なる実施のために，ダイバーシティ推進会議において学長から各部局長へ対象者全員が取得できるよう体制を整えるよう依頼した。 ・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（H29年度～H34年度）の推進により，女性リーダーの育成に努めている。

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
・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

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	727 名中	女性教員数	137 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
宮崎大学型女性教員育成プログラム（暫定版）に基づき各種セミナーやワークショップを開催するとともに、女性教員ネットワークや事務系管理職の職務横断的なネットワークを構築し、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及び事務系管理職の女性比率の更なる増加に取り組む。

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
Webサイト
URL
http://www.miyazaki-u.ac.jp/guide/initiatives/katsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		教員：３名以上 事務系：12%以上	教員：０名 事務系：25.6%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	18.8%
女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
○女性教員上位職登用のための「アテナプラン」の実施 ○女性教員を対象とした交流会の開催

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	鹿児島大学
学長名	佐野　輝

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	19.1 %	総教員数	1130 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
・中期目標：【A25】若手・女性・外国人の増員を主とした優秀な教職員の確保・育成を通じ、教育研究を活性化する。 ・中期計画：【B56】構成員一人ひとりが個性と能力を発揮できる大学を実現するため、第２期中期目標期間の事業を継続しつつ、第３期では、次世代育成を目的とした就業環境等（規則・制度）を整備し、男女共同参画事業を積極的に推進する。また、研究者に占める女性の比率を平成32年度までに20.0%以上とするとともに、女性管理職の登用を積極的に推進し、女性の占める比率を役員は11.1%、管理職は13.0%以上を維持する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
・キャリア継続及びキャリアアップに資する制度の運用及びセミナー等の実施により次世代育成を推進するとともに、女性研究者増加のための意識啓発等に取り組み、実施内容を評価する。

現状に対する課題
・研究者における女性比率向上 ・管理職や上位職（教授、准教授）における女性比率向上 ・ライフイベント関連離職減のための就業環境整備

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
男女共同参画推進センターHPに掲載
URL
https://www.kagoshima-u.ac.jp/atsuhime/center-system.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	16.0%
○	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（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	20.3%
○	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	24.47%（H30年度）
○	その他（3）	役員に占める女性割合	20%以上	11.1%

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性比率の数値を、教育研究評議会に報告し可視化した。 ・男女共同参画トップセミナーを開催した。 ・女性リーダー育成セミナーを開催した。 ・研究支援員制度を運用した。 ・2018年10月に２カ所目の事業所内保育所（さっつん保育園）を開園した。

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
鹿児島大学男女共同参画行動計画３－（１） ・女性研究者増に向けたポジティブアクションの推進 平成32（2020）年までに女性研究者在職比率20%以上及び自然科学系分野における女性研究者採用率25%をめざし、ポジティブ・アクションの積極的な導入を図る。

大学名	鹿屋体育大学
学長名	松下　雅雄

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	14.1 %	総教員数	64 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、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
女性が働きやすい環境作りと、リーダー育成を目的としたセミナー等への参加を促し、男女共同参画推進の啓発を行う。 ①未就学児を抱える教職員の看護休暇等の取得を推進する。 ②育児休業者が、学内情報の提供を希望する場合には、所属係メール及び個人メールへの学外からのアクセス方法を周知する。 ③リーダー育成を目的としたセミナー等への参加を促す。

現状に対する課題
（特になし）

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定していない
公表方法
URL

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（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２０１８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	西田　睦

２０１９年５月１日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	835 名中	女性教員数	157 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
・多様な人材が活躍できる機動的かつ柔軟な研究環境の整備 　具体的には、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の整備を行う。また、女性研究者の研究活動を支援する支援員制度を実施し、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。 ・人材の多様性や流動性を高めて教育研究の活性化を図る 　ダイバーシティを推進し、多様な人材が活躍できる環境を整備し、支援体制を充実したものに強化する。

上記のうち、２０１９年度に実施（実施予定）の取組
前年度に引き続き、教職員のワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み（研究活動等支援員の配置、病児・病後児保育利用料補助事業等）や、女性研究者の研究力向上のための各種セミナー、また次世代女性研究者支援として女子大学院生を対象とした海外派遣プログラムを実施する。 　その他にも、女性研究者の上位職への登用を進めるため、教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）を活用した「自然科学系分野における女性教授限定公募」を実施する予定である。

現状に対する課題
各種取組の成果もあり、全体に占める女性研究者の採用及び在職比率は年々上昇しているが、依然として、大学運営における意思決定過程及び管理職等の指導的地位に占める女性の割合は低い状況にある。また、自然科学系分野の女性研究者の比率を高めることも課題である。これらの課題を解決するためにも、継続した女性研究者支援及び全学的な意識啓発を行う必要があると考えられる。

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
琉球大学ジェンダー協働推進室HP
URL
http://www.gender.jim.u-ryukyu.ac.jp/about_sankaku05/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	18	13.4
○	教員に占める女性の割合（在職率）	18.1	18.8%
	女性教員の採用割合（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２０１８年度中に実施した取り組みを記入してください
教員について、学部等や大学全体の運営に関わる上位職への女性教員の登用を促進するため、学長のリーダーシップのもと「教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）」を活用した「自然科学系分野における女性教授限定公募」実施した。 　事務職員について、女性幹部候補者の意欲及び能力を面接等に基づき適切に評価し、課長職に新たに女性職員２名を登用した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
【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（特色型）」における事業目標】 ・女性研究者の採用比率を25%以上に高める（平成27年度時点22%から） ・女性研究者の在職比率を19%へ高める（平成27年度時点16%から）

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）
「教職員のためのトップセミナー」開催（年１回）及びニュースレター「ダイバーシティ通信」発行（年２回）の取組みが、教職員の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。ニュースレター「ダイバーシティ通信」を学内外に広く発信（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）したことにより、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、教員や学生の女性比率増加に効果を上げた。 また、育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行っており、両立支援に効果を上げた。	（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29年度と比べ，年間360時間を超える超過勤務者が約6%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。平成30年度からは，期間が限定されていた夏季休暇を，年間を通じて取得できるリフレッシュ休暇に変更した。	（小樽商科大学）
育児休業窓口を設置し、育児休業等の経験がある教職員５名を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ができる相談体制を整備している。	（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）
教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成に取り組んだ結果，本学で初めて男性職員（１名）が平成３０年４月から１年間の育児休業を取得した。	（北見工業大学）
・ 教授職への女性の積極的登用【事項1】関係 ・ 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【事項3】関係 ・ 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】関係	（弘前大学）
2009年度より、助教を准教授とするなど、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、教授、准教授の採用に効果をあげてきた。2018年には、「ウーマン・テニュアOne-Up」として、これをテニュア・トラック教員のテニュア付与決定時にも拡充した。また、無意識のバイアスの影響軽減をはかり、女性優先公募の実効性をはかるための「ダイバーシティレポート制度」の試行、限定公募で女性教員の採用に至った学部への「ポジティブ・アクション経費」の配分等を行った。これらの取組が相俟って、2018年度には、准教授7名が採用され、2名が准教授から教授に昇任し、女性の採用・登用が進んだ。 加えて、岩手大学は、岩手圏域の高等教育機関・研究機関と「いわて女性研究者支援ネットワーク」、同じく北東北圏域で「北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議」という女性研究者の研究活動支援、育成・裾野拡大促進のネットワークを形成している。これらが「北東北女性研究者 研究・交流フェア」やセミナーの開催、「北東北ダイバーシティメンターシッププログラム」の実施等、複数機関が連携共同してこその取組を可能にし、地域的波及をもたらしている。	（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（研究支援要員、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を昨年秋に開所し、運営を開始した。仕事と子育ての両立支援の面で大きな前進があった。 ・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）
・研究者等の育児と教育研究活動の両立支援の充実を図るため、企業主導型事業所内保育所を新設した。 ・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、女性教員（教授・准教授）が増加した。（2018年度：207名→2019年度：217名） ・ライフイベントと研究活動の両立支援事業である「研究者サポート要員配置助成」を2018年度も実施した。（2017年度：79名→2018年度：94名）	（東京大学）
・2018年度より、医・歯附属病院の医員のキャリアパス形成を目的に、一定の条件を満たした医員を特任助教（特定短時間有期雇用職員）として採用した。 ・独自に構築したファミリーサポートシステムの運用（順天堂大学・株式会社ニッピと連携）により、職員および大学院生のワーク・ライフ・バランスの向上に努めている。 ・女性研究者を対象とした産学連携共同研究支援が、特許出願および論文投稿等、研究力強化につながっている。	（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、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セミナーの実施	（東京外国語大学）
・すべての教職員を対象とした育児・介護・看護等支援補助員制度の充実。看護も対象としたことで利用者の可能性が広がる。 ・学会託児制度が2年目となり、4人の利用者がいた。	（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9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、7年目に准教授に昇格、10年目には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るための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ている。この保育所は，4月からに限らず，年度途中のいつからでも，利用者の子を受け入れられることを特長とし，教育や研究活動を継続的に支援するものである。なお，本保育所はその定員の一部を地域に開放しており（区の認可保育園の位置づけ），地域の待機児童解消にも貢献することになった。	（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2001年以降4代に渡り女性が学長に就任しており、学長のリーダーシップのもと、学長・理事・副学長の女性比率が57%、大学の意思決定機関等における女性比率が37.5%と本学の意思決定について女性の参画を推進している。また、教授の女性比率が30%以上、課長以上の女性比率が40%以上と極めて高い水準を維持しているほか、育児や介護等と仕事を両立するための研究者支援制度や事務職員の早出遅出勤務の実施等、就業環境の整備・充実を図っている。	（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）

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、短期間に成果のでる支援となった。 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。	（一橋大学）
・全学人事委員会（各学部長を中心として構成）への女性教員の参画 ・採用人事におけるポジティブアクションの実施 ・女性限定教員公募の実施	（茨城大学）
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異業種交流会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げることができている。	（筑波大学）
【事項2】女性比率が低い分野において、女性限定採用公募を実施した。また、教員公募の際に業績評価が同等の場合には女性を積極的に採用する旨を記載した。女性教員比率が向上し、効果を上げている。 【事項3】育児・介護に携わる教員を対象とした研究補助員配置制度は、簡単なデータ作成時間や情報収集時間の短縮が図れるため、ニーズが高い。また、学内に誘致している保育園は、子どもと一緒に通勤でき、子どもの近くで働くことができる安心感から、教職員の利用率が高い。	（宇都宮大学）
・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，計画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名の採用実績をあげた) ・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実施した。(H29-30年度採択された研究者19名のうち，科学研究費助成金において，継続課題9件に加えて，新規5件を獲得し，4名がテニュア獲得や昇任につながる成果をあげた) ・育児・介護に携わる研究者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25名) ・医学系女性研究者の上位職の採用を目的として，医学系と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・アンケート・人材発掘・キャリア形成の支援を実施) ・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(週3回3キャンパスの巡回相談を継続実施，相談件数210件) ・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として活用)	（群馬大学）
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。また、女性教員に限り採用時期を前倒しする戦略的ポストサイクルシステムによる女性限定公募によって、理系女性教員が採用され、女性採用比率増加につながった。さらに、彩の国女性研究者ネットワークが拡大し、埼玉県域の女性研究者・技術者の活躍推進をはかった。	（埼玉大学）
・女性教員昇任システムとして、女性教員に限り優秀な者についてはポストの空きがなくても昇任することができるシステムを整備した。平成30年度は3名の昇任を実施し、女性教員の上位職比率の向上を促進した。 ・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。 ・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わ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。	（千葉大学）
【研究支援員制度】出産、育児、介護などにより研究時間が制約されている研究者を支援するとともに、研究支援となった者のキャリア形成に寄与することを目的として、研究支援員制度を導入しており、実際に制度を利用した研究者からも高い評価を得ている。	（横浜国立大学）
・地域機関と本学の管理職による男女共同参画に関する懇談会や、ワールド・カフェ形式の学内管理職向けFD、学長・各理事と学内教職員との懇談会など、比較的小規模で対話を重視した意識啓発を促す取組を増やしている。これらの取組の結果、懇談会やFDに参加した管理職者等が所属する組織の構成員から上司の意識の高まりを実感しているとの声が寄せられたり、各部局が自主的に取り組む男女共同参画推進計画の実行内容がこれまで以上に充実したりなどの効果がみられる。 ・上位職を目指す女性研究者のキャリアアップを支援する取組では、学外研究者を指導者とする上位職シャドウイング研修を目的とした制度を運用するに当たり、学内女性研究者が同研修を受けた女性研究者から研修内容やマネジメント方法などを学ぶ研修とを組み合わせた循環型の女性リーダー養成プログラムを実施することにより、研修内容の充実と制度運用の安定化につながっている。	（新潟大学）
・平成２６年１０月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」のマネジメントにより、女性教員の採用・昇進推進施策が進んでいる。 ・平成２７年９月３０日に公表した、「男女共同参画の加速のための山梨大学学長行動宣言」に基づき、女性の副学長1名、理事１名、監事１名を登用するなど、着実な上位職への女性登用が進んでいる。	（山梨大学）
・育児、介護等のライフイベント中の研究者に対し，研究補助者を配置したことにより研究成果の向上が図ることができた ・管理職相当の教職員がイクボス宣言を行ったり，イクボスをテーマにセミナーを開催したことで，職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進を図ることができた ・男女共同参画セミナーや男女共同参画に関する講義を開催することによって，全構成員の男女共同参画への意識が向上した	（信州大学）
● 研究パートナー制度・・・平成20年度に開始した、子育て・介護中の研究者の研究活動の支援策であり、研究等の補助業務を行う研究パートナーの雇用経費の助成。 ● 女性研究者等研究支援制度・・・平成28年度より、平成20年度開始の重点戦略経費女性研究者支援と、平成25年度開始の共同研究スタートアップ支援を一本化した制度。女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰支援及び研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることにより、女性研究者の研究力向上を図ることを目的とした制度として実施。 ● シンポジウム開催・・・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ててている。 ●その他・・性別にとらわれない採用や昇任，必要な職場環境の改善等を行っている。	（金沢大学）
・ライフイベント期間中にある研究者に対して、研究の円滑な実施に必要な研究支援者の配置、雇用等に係る経費を助成している。 ・病気治療中または病気回復期にある子を保育施設に預ける場合、子ども１人につき年度内12回を上限に、利用料金の半額（１日1,000円を上限）を助成している。 ・学内保育園を設置し、18：30までの基本保育に加え、22：00までの延長保育、翌8：00までの夜間保育（週２日）にも対応している。 ・女性研究員う同相談員や女性研究者活動支援部門のアドバイザーがメンターとなって、女性研究者及び女子学生の相談に応じるメンター制度を設けている。 ・教職員のライフイベントに際して、学内手続きの対応部局などの紹介や県内の地方自治体の対応部局や相談窓口を案内する、育児・介護コンシェルジュを設置している。	（福井大学）
・「サイエンス夢追い人育成プロジェクト」の実施 　理系女子大学院生による高校生向け出前講義を実施し、平成30年度は8校のべ12回の授業を行い、述べ1,548名の参加があった。理系女子大学院生が県内の高校に赴き、これまでの進路選択の経緯や研究内容について講義を行い、リケジョ育成に繋がっている。 ・研究補助員配置制度の実施 　女性研究者の両立支援として効果をあげるとともに、出産・育児のため仕事や研究から離れた女性を補助員として雇用することによって、復職支援にも繋がっている。	（岐阜大学）
・理系学部におけるオープンキャンパスにおいて、進路選択や学生生活等に係る不安を解消するため「女子高生進学相談コーナー」を設置している。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。 ・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。 ・子育て支援の一環として、平成28年から入試業務従事時における一時保育費用の全額を大学が負担することにしている。	（静岡大学）
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。	（浜松医科大学）

○女性教員増加策 →女性教員人事枠を確保する。 ・理系女性PIプログラム（各年度１名） 　総長管理定員枠を使用し、理系部局において合同公募を行い女性の教授又は准教授を採用する。５年間の総長管理定員枠期間後は当該部局の承継枠に移行する。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） 　女性教員の増加率の高かった部局に対し、女性の特任助教の人件費について３年間支援し、その後は当該部局の承継枠に移行する。又は、採用した女性の助教について、1人あたり研究費２００万円の支援をする。	（名古屋大学）
・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。 ・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対して研究支援員を配置している。 ・年に1回男女共同参画に関するアンケートを実施して結果を公表している。	（名古屋工業大学）
・女性限定もしくは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と2019年度からの在宅勤務制度の導入。	（豊橋技術科学大学）
・平成30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、新副学長・研究科長及び事務系部長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も念頭に募集し、女性教員を毎年採用している。 ・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック(2018年版)」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30年度は10人の男性育児休業取得者があった。	（三重大学）
平成25年度から「研究者のための研究支援員配置」制度を実施し、13歳未満の子を持つ研究者（平成27年度から男性研究者も対象とする。）に研究支援員を配置している。研究支援員は、本学学部学生から構成され、「三方よし人材バンク」に登録している本学の学部学生から採用されることが多くある。研究者は学生から実験等の補助を受け、学生は研究者から専門分野における知識と実験方法等を取得でき、両者の利害が一致する制度であり、子育て中の研究者の申請人数及び学生の人材バンク登録希望者数は増加傾向である。	（滋賀医科大学）
・待機児童保育施設、病児保育施設の設置 ・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 ・育児、介護の携わる研究者支援のための研究・実験補助者の雇用経費支援	（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研究支援員として配置する本制度を継続実施している。若手女性研究者の妊娠・出産後の研究継続や進展、受賞などに効果をあげている。また、40歳未満の男性研究者で父子家庭（シングルファーザー）の方や未婚で親を介護している方も支援の対象に加え制度の充実を図っている。 【次世代育成】 企業、研究機関等で活躍している女性リーダーを招いての「理系のキャリアデザインセミナー」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。	（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（女性研究者を受け入れた部局にインセンティブを付与） ・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 ・一時預かり保育室の設置 ・男女協働推進のためのセミナー・シンポジウムの開催 ・理系学部を志望する女子中高生拡大のため、産学連携によるイベントの実施（北は山形、南は熊本まで全国から557名の女子中高生、保護者及び教諭が参加） ・関西に拠点を置く企業や研究機関等26機関が参画し、大学・企業・研究機関の壁を超えてクロスアポイントメントや共同研究等を通じて女性研究者を育成する「女性研究者循環型育成クラスター」の構築。	（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。	（大阪教育大学）
・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業による海外派遣、招聘（国際共同研究PI派遣　3名、人事交流による海外派遣　12名、招聘　24名、若手の海外派遣　5名）・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（2018年度：2回開催、のべ64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（2018年度：3回開催、のべ203名参加）・連携型共同研究PI制度の実施（2018年度：3名） ・常勤パート研究職制度（2018年度：１名）	（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。現在，ニーズが高まっている病児・病後児保育に同システムが対応できるよう検討中である。	（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。	（鳥取大学）
・女性教員比率向上を目的とした本学独自のウーマン・テニュア・トラック（WTT）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。	（岡山大学）
・学長のリーダーシップによるポジティブアクションの実施が，順調に女性教員の増加につながっている。 ・両立支援環境の整備（各種休暇制度，学内保育園の充実，小学校の長期休業中における学童保育の実施，病後児保育料補助事業，研究支援員制度）が，女性だけでなく男性も含めた本学の教職員のワーク・ライフ・バランスの推進に成果を上げている。	（広島大学）
教員採用募集にポジティブアクションを掲げる。 医学部附属病院に「医療人キャリア支援室」を組織し，専従の女性医師と事務職員を中心に医師，看護師等の他職種の相談員により毎年延べ合計50件程度のキャリア支援に関する相談対応を行っている。また，医学部・附属病院各部署の代表33名により「女性医師・研究者・職員ネットワーク」を構築し，部署の垣根を越えてより一層働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。 さらに，マタニティ白衣の貸出，女性医療従事者休憩室の整備，HP「女性医師キャリア支援ネットin山口」での支援情報の提供を行うとともに，各種セミナー開催やニュースレター・ロールモデル集発行等の取組を通じ，キャンパス全体のキャリア形成・継続支援への意識向上に努めている。	（山口大学）
徳島大学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を行っている。また，事務職においても女性管理職への登用を積極的に行っている。	（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助成の参画を拡大した。	（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。地域企業との連携において、企業の保育環境整備を目指して取り組んでいる事業においては、地域の保育事業者を交えたセミナー・懇談会を開催したことにより、地域での保育環境整備の問題点を地域企業および保育事業者とともに共有でき、また、今後の整備を目指した保育事業者の交流を図ることができた。	（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し、平成28・29年度に学長裁量ポイントにより女性教員3人を採用した。 また、平成28年度から平成30年度まで学長裁量経費による事業の学内公募を行い，平成28年度に2件，平成29年度に1件，平成30年度に3件の事業を採択した。既に2人の女性教員が採用され、平成31年度以降に4人の採用を予定している。	（愛媛大学）

「女性後継者テニュアトラック制」を活用した教員人事の国際公募を行った結果、特任助教（テニュアトラック教員）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。	（高知大学）
平成28年度は男女共同参画推進部会において、取組方針及びそれを実現するための具体的な取組の案を検討し、男女共同参画推進に係る今後の取組内容を付加して、今後の方向性を明確にした。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）
九州大学はアクションプランに上げられた4つの項目に関し、種々の取組みを既に実施し効果を上げている。さらに女性の活躍を促進するには、女性活躍可視化が重要であり、九州大学ではその一環として、2017年以降エルゼビア社のSciVal等を活用し、教員の男女別・職位別論文業績分析を実施した。その結果2009年度開始の「女性枠設定による教員採用・養成システム」で採用した40名以上の女性教員の業績が高いことがデータで明らかとなった。女性限定公募を行うとレベルが下がるなどの無意識のバイアスを克服し、データを基に客観的に評価することの重要性を認識させることとなり、学内はもとより、国内外に大きなインパクトを与えた。 また、2017年度に国内初の「配偶者帯同雇用制度」を整備し、2018年度に第1号が誕生した。	（九州大学）
・ポジティブ・アクションとして女性限定公募を実施した。2018年度は2名の女性が採用された（准教授1名、助教1名）。また、女性研究者の上位職登用も積極的に進めており、2018年度は、工学研究院における女性1名の昇任人事（准教授→教授）が実施された。 ・2016年度に制定した「在宅勤務制度」の2度目の改定を行った（2019年2月）。今回の改定のポイントは2点で、対象者を介護まで含めるよう拡大したこと、また育児の場合については満10歳から小学6年まで延長したことの2点である（2019年3月より施行）。本制度は、ライフイベント中の教員の就業環境の整備として位置付けることができ、利用者は年々、拡大傾向にある。2018年度の利用者は合計7名（女性6名、男性1名）であった。	（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、現状把握及び予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。 平成30年度「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択された。 「継続・育成型リケジョプラットホーム in SAGA」で、平成30年度は21企画1,345名（うち、女子中高生746名）の参加があった。 本学では近年，特に次世代育成支援に取り組んでおり，その成果は一朝一夕に数字として表れるものではないが，女性教員増加に確実につながっていくものであると認識している。	（佐賀大学）
当大学における女性教員の動向に対して詳細な分析や部局長ヒアリングを行い，女性教員増員に向けて検討を重ねている。 仕事とライフイベント（育児・介護）の両立に向けた種々の取り組みを行い、中でも介護コンシェルジュによる介護相談や両立セミナーを積極的に実施し，教職員の仕事とライフイベントの両立の支援を行なっている。	（長崎大学）
人文科学、社会科学、自然科学、生命科学及び医学薬学等の分野において優れた研究成果を挙げた女性研究者及び将来性のある若手女性研究者を表彰することにより、女性研究者の更なる活躍を支援するとともに、学術分野における男女共同参画推進に資することを目的として「女性研究者賞表彰」及び「女性研究者奨励賞表彰」を行った。 このことにより、若手女性研究者などの次世代研究者へのロールモデルの提供を行うことができた。	（熊本大学）
1．大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大（理工学部初の女性教授就任）。 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。 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。 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。	（大分大学）
○女性教員上位職登用のための「アテナプラン」の実施 本学は、特に自然科学系分野における女性の教授・准教授等上位職者が極めて少ない状況にある。その点を改善するため、各部局に対し、優れた研究業績および資質を有する女性教員の教授職への推薦を依頼し、公募によらない選考を経て上位職へ登用し、人件費の差額として学長裁量経費を措置するという制度を構築した。同制度により、自然科学系学部において4名の女性准教授が教授へ昇任した。	（宮崎大学）
・研究支援員制度 妊娠、育児、介護・看病等期（ライフイベント期）の研究者に対し研究支援員を配置することにより、研究活動を補助し、研究者のキャリア継続・形成を支援している。利用者からの報告書では「研究と生活の両立が可能となった」「研究の進展につながった」といった声が多く聞かれ、また、制度利用者の中から教授・准教授への昇任者がでるなど、ライフイベント期の研究者にとってキャリア継続・形成につながる効果的な取組となっている。	（鹿児島大学）
【女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取組み】 ・女性研究者の採用と上位職への登用を一層促進するため、「教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）」を活用した「自然科学系分野における女性教授の限定公募」を学長主導で行った。	（琉球大学）

国立大学における男女共同参画推進について
－アクションプラン（2016 年度～2020 年度）－

平成 28 年 1 月 18 日

一般社団法人国立大学協会　教育・研究委員会

国立大学における男女共同参画推進を促すための
アクションプラン（2016 年度～2020 年度）

1　背景

高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、今後、大学等の教員や研究者としての採用を含む、女性の能力を発揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資するものと考えられる。

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

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

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

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

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

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

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

2　達成目標の設定

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

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

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

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

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

本アクションプランでは、2020 年までの達成目標について、従来の女性教員比率に加え、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とする」という政府目標及び第 4 次基本計画を踏まえ、学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等[1]に占める女性の割合、教授及び准教授に占める女性の割合、課長相当職以上に占める女性の割合についても以下のとおり設定する。[2]

(1)女性教員比率

国立大学の女性教員比率については、次の現状に鑑み、2015 年までの前アクションプランのように全体として一定割合以上の女性教員比率を 2020 年までの達成目標とするよりはむしろ、各大学が、それぞれの状況に応じた達成目標を設定することが望ましい。

第 3 回から第 11 回までの追跡調査結果による各大学の女性教員比率の増加率を踏まえ、2020 年における各大学の女性教員比率見込みを試算したところ、30%以上（40%以上を含め）の達成が可能な大学は 86 大学中 6 大学程度と見込まれる一方、20%以上となると半数程度の大学の達成が可能と見込まれる。

それを考慮し、2020 年までの各大学の女性教員比率については、現在の比率が 30%以上の大学は 40%以上、20%以上の大学は 30%以上、10%以上の大学は 20%以上、10%未満の大学は 10%以上というように、より高い比率の達成を目指す。

---

[1] 「大学の意思決定機関等」の定義については 4 ページの脚注 4 を参照。

[2] 本達成目標上の教員役職分類は、第 4 次基本計画の「成果目標」の一つである「大学の教員に占める女性の割合」における分類（教授等（学長、副学長及び教授）、准教授）とは異なる分け方をしている。

(2)学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合

【①学長、理事、副学長】

第４次基本計画における「成果目標」としては、国公私立大学全体で教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合は「17%（早期）、更に 20%を目指す（2020 年）」と設定されているが、学長、副学長のみの目標は設定されていない。

2015 年 5 月 1 日現在、国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合は合計で 6.4%である。[3]

（３）で後述するように、第４次基本計画の教授等の「成果目標」を達成するためには、国公私立大学全体であと 5%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 12%以上の達成を目指す。

【②大学の意思決定機関等（①を除く）】

2015 年 5 月 1 日現在、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）[4]に占める女性の割合は、国立大学全体で 7.6%[5]であり、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合 30%」の政府目標とは、現状として大きな隔たりがある。

そのため、2015 年までの前アクションプランの成果である、過去 5 年間（2010 年 5 月から 2015 年 5 月まで）を通した女性の割合の増加率が 2.6%[6]であったことから、本アクションプランの 5 年間では、それと同程度の増加率を維持することとし、2020 年までに大学の意思決定機関等に占める女性の割合 10%以上の達成を目指す。

---

[3] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」の数値を基に、学長、理事、副学長に占める女性の割合を算出。

[4] ここでいう「大学の意思決定機関等」とは、国立大学協会が「国立大学における男女共同参画推進状況に関する調査」において人数を集計する、学長補佐等、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会評議員、部局長等、監事、非常勤理事、経営協議会等（学外委員）、非常勤監事を指す。

[5] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」

[6] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」の数値を基に、大学の意思決定機関等に占める女性の割合の過去 5 年間の合計増加率を算出。

(3)教授及び准教授に占める女性の割合

【①教授】

前述したように、第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公私立大学全体で教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合は「17%（早期）、更に 20%を目指す（2020 年）」と設定されている。

2015 年 5 月 1 日現在、教授等に占める女性の割合は、国公私立大学全体で 14.8%、国立大学全体で 9.1%である。[7]

2020 年までの教授等の「成果目標」達成のためには、国公私立大学全体であと 5%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 15%以上の達成を目指す。

【②准教授】

第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公私立大学全体で准教授に占める女性の割合は「25%（早期）、更に 30%を目指す（2020 年）」と設定されている。

2015 年 5 月 1 日現在、准教授に占める女性の割合は、国公私立大学全体で 23.3%、国立大学全体で 15.5%である。[8]

2020 年までの「成果目標」達成のためには、国公私立大学全体であと 7%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の准教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 23%以上の達成を目指す。

(4)課長相当職以上に占める女性の割合

国立大学の課長相当職以上の職員に占める女性の割合は、第 4 次基本計画の参考指標の一つにもなっているが、2015 年 5 月 1 日現在の女性の割合が 13.6%[9]であり、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合 30%」の政府目標とは、現状として大きな隔たりがある。

そのため、国立大学全体の課長相当職以上に占める女性の割合については、2001 年から 2015 年までの女性の割合の増加率（年平均約 0.6%の増加[10]）を勘案の上、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2020 年までに 17%以上の達成を目指す。

---

[7] 出典：文部科学省「学校基本調査」の数値を基に、教授等に占める女性の割合を算出。

[8] 出典：文部科学省「学校基本調査」の数値を基に、准教授に占める女性の割合を算出。

[9] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」

[10] 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」の数値を基に、課長相当職以上に占める女性の割合の過去の年平均増加率を算出。

その他、2001 年 6 月の国立大学協会第３常置委員会において、大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に、今後 10 年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定されたが、10 年以上が経過した今後も引き続き追跡調査を実施し、大学が取り組むべき事項の実施状況についてフォローアップを行うこととする。

なお、その際、女性活躍推進法に基づき各国立大学が策定する一般事業主行動計画の設定目標項目をフォローアップするため、今後実施する第 13 回以降の追跡調査の調査項目に新たに含める項目を検討する。（例：女性教職員採用比率については、第 12 回までの女性教員採用比率に加え、女性職員採用比率の追加を検討する。等）

3　大学が取り組むべき事項

男女共同参画の推進において直面する課題は、個々の大学によってさまざまである。それぞれの大学における問題点を洗い出し、改善に向けた具体的な行動計画を立案するとともに実行に移し、それを評価していくシステムを構築していくことが求められる。

目標の達成に向け、大学が取り組むべき男女共同参画推進のための取組としては、次のようなものが考えられる。なお、2011 年 2 月策定の「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」において挙げた各提言のうち、ほぼすべての大学において実施している内容については、本アクションプランにおいて大学が取り組むべき事項から除外している。

【事項１】　大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

（取組例）

- 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
- 教授職への女性の積極的登用
- 職員における管理職の女性比率の向上

【事項２】　女性教員・研究者・女子学生の拡大

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

（取組例）

- 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
- 特に女性比率が低い分野について、女性限定採用を実施
- 部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
- 女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
- 女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- 教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- 本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

(取組例)

- 公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することなどを明記
- 大学ホームページ等の採用情報に女性教員・研究者が利用できる福利厚生制度を掲載

(3) 若手女性研究者[11]や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供

（取組例）

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

【事項３】　就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）

- 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
- テレワークの導入
- 育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用

[11] ここでいう「若手女性研究者」とは、主に女性の博士研究員（ポストドクター）を指す。

- サバティカルの制度化
- ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

（取組例）

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

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

（取組例）

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

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

（取組例）

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

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

（取組例）

- ハラスメント相談員の設置
- ハラスメント防止の研修会や講演会等の実施

【事項４】　男女の固定的な性別役割分担意識の解消

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

（取組例）

- 他大学や地域企業・団体等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催
- 男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

(2) 教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成

（取組例）

- 両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
- ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
- 育児休業を取得した教職員が所属する部局への代替措置等の整備

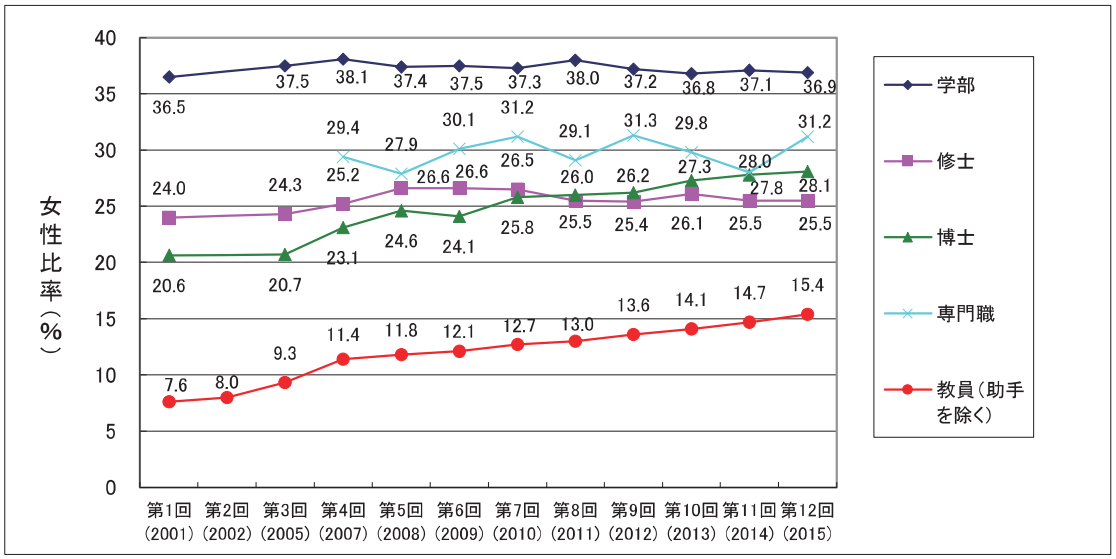
(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

（取組例）

- 男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表
- 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施

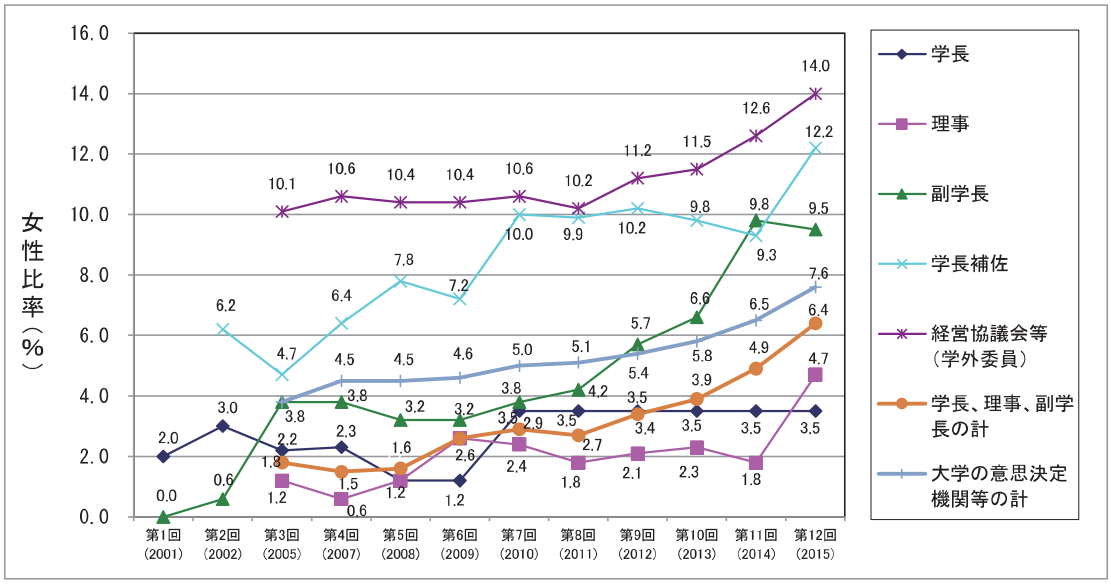
【参考資料】

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



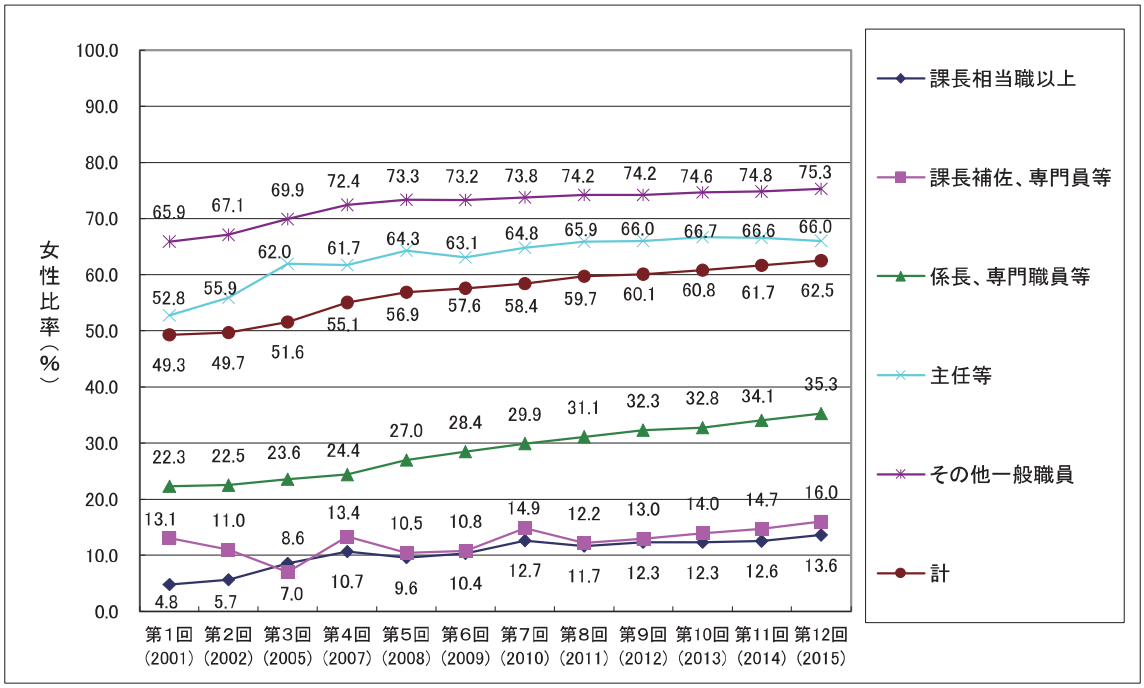
※第２回調査では学生について調査を行っていない。
　なお、第４回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

2.追跡調査年度の学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等における女性比率



※理事、外部委員等については、第３回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。
※第１回調査では学長補佐について、調査を行っていない。
※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会等（学外委員）、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第３回調査以降の集計としている。

3.追跡調査年度の職名別　職員女性比率



※事務系、技術技能系、医療系、教務系、その他の人数を合計した職名別職員女性比率。

B. 第 16 回追跡調査票

国大協企画第３３号
2019 年７月 10 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
筧　　善 行（香川大学長）

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１６回）
について（依頼）

国立大学協会は、２０００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 2001 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、２０１１年２月及び２０１６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１５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１６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、**２０１９年７月３１日（水）**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します。

＜本件担当＞
国立大学協会 企画部　石川
ＴＥＬ：０３-４２１２-３５１６
ＦＡＸ：０３-４２１２-３５０９
Email：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）

２０１６年１月１８日に策定（２０１６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。

2019年7月10日

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第16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。
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、該当の〇ボタン、□ボタンをクリックしてください。
② 白色のセルに数値、文字をご記入ください。

●メッセージ

不適切なご回答には**赤字**でメッセージが表示されますので注意をして入力してください。

●ご確認

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

●ファイルの保存

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

●電子メールによるファイルの送信

電子メールの標題 （Subject）	最初に「貴大学名」、その後に続けて「男女共同参画調査票」など としてください。 （例：ABC大学の場合　→　ABC大学男女共同参画調査票）
電子メールの本文	大学名とご担当者氏名・連絡先電話番号を記載してください。
添付ファイル	調査票ファイル2つを添付してご送信ください。 送信される前に、エラー等のメッセージがアンケート調査票に表示されていないことをご確認ください。
再送信	訂正等で再送信される場合は、標題(Subject)の最後に 「再送」と入力してください。

●問合せ先・送信先アドレス

担　当　者 （回答送付先・問合せ先）	国立大学協会企画部 石川　香緒莉（いしかわ　かおり）
電　　話	03-4212-3516
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、2019年7月31日（水）までにご回答（送信）ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』　【調査票1】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大　学　名		大学名を選択してください
学　長　名		学長名を入力してください
ウェブサイトURL		男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトのURLを入力してください

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

部　署		部署名を入力してください
役　職		役職名を入力してください
氏　名		お名前を入力してください
T　E　L	－	TEL番号を入力してください
F　A　X	－	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス		Eﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽを入力してください

各シートの回答（記入）等ご担当者をご記入ください。

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

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅰ．統 計 調 査】 1．男女共同参画の現状

大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について
2019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**				
部局長等				
監事 **				
小計				
非常勤理事				
経営協議会等（学外委員）				
非常勤監事				
小計				
計				

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、国公私立研究機関、予備校その他の機関における常勤の勤務者数を記入してください。
** 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

表1．4　部局別・性別教員数

単位：人

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

平成31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																
									法科大学院修了者 ** →							
合計（自動計算）																

2018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30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）					
		男			女			男			女			男			女		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
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＊		助教						小計											
		男			女			男			女			計			女性比率％		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
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＊		助手					
		男			女		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
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31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)					
		男			女			男			女			男			女		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
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		助教						小計											
		男			女			男			女			計			女性比率 %		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
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		助手					
		男			女		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
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	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水産学を含む)														
保健(医歯薬学を含む)**														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計(自動計算)														

2018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30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		小　計			助　手		合計
「保健」中分類別	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		
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学											
社会科学											
理学											
工学											
農学（獣医学、水産学を含む）											
保健（医歯薬学を含む）***											
家政											
教育											
芸術											
その他											
合計（自動計算）											

2018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30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		
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
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　常勤職員の職系別・職名別職員数

（アクションプラン P5.（4）関係）

単位：人

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

*　職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

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

（参考例）

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

表１．９　常勤職員の採用

単位：人

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

2018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2018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！

【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、2019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	

2019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、2019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、2018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	◉ 策定している　公表方法	
	⇒　＊URL	
	○ 策定していない（検討中を含む）**	
	○ 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***（2019年5月1日現在）
☐ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）			
☐ 教員に占める女性の割合（在職率）			
☐ 女性教員の採用割合（採用率）			
☐ その他(1)：			
☐ その他(2)：			
☐ その他(3)：			

＊ 「一般事業主行動計画」で数値目標を設定している項目すべてについて回答してください。その他にチェックを入れた場合は、セルに項目を記入してください。
** 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。
*** 2019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2018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、2018年度の実施状況を回答してください。

設問の内容は、2016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〇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

記入セル内での改行は [Alt]キーを押しながら[Enter]キーを押してください。

1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大について

（アクションプラン P6.【事項1】関係）

（取組例）
- 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
- 教授職への女性の積極的登用
- 職員における管理職の女性比率の向上

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

2. 女性教員・研究者・女子学生の拡大について

（アクションプラン P6.【事項2】関係）

（1）採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

（取組例）
- 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
- 特に女性比率が低い分野について、女性限定採用を実施
- 部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
- 女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
- 女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- 教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- 本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

（取組例）
- 公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することなどを明記
- 大学ホームページ等の採用情報に女性教員・研究者が利用できる福利厚生制度を掲載

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

3. 就業環境の整備・充実について

（アクションプラン P7.【事項3】関係）

（1）ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）
- 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
- テレワークの導入
- 育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
- サバティカルの制度化
- ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（3）育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（5）ハラスメント対応の体制整備・強化

（取組例）
- ハラスメント相談員の設置
- ハラスメント防止の研修会や講演会等の実施

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消について

（アクションプラン P9.【事項4】関係）

（1）男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催

（取組例）
- 他大学や地域企業・団体等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催
- 男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成

（取組例）
- 両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
- ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
- 育児休業を取得した教職員が所属する部局への代替措置等の整備

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（3）男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

（取組例）
- 男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表
- 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

5. アクションプランを踏まえた取組等について

アクションプランを踏まえて貴学が実施中の取組の中で、特に効果を上げている取組について具体的にご記入ください。

○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、2016年1月の策定から2018年度末まで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

○ 周知した	○ 周知しなかった	○ 回答取り消し
周知方法		

アクションプランを周知しなかった場合、その理由をご記入ください。

（自由記述）

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ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽを入力してください

【Ⅳ. 統 計 調 査】

1.（公募人事）2018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いください。
（＜例＞2018年度中に教授（本務者）を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくことになります。）
また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。
＊＊＊同一職種で複数の採用枠の公募を同時に行い（＜例＞教授職2名を同時に公募）、どの採用枠への応募か明確に分けることができない場合は、1行にまとめてご記入ください。
なお、任期の有無等が採用者によって異なる場合は、その旨メール等でお知らせ願います。

1.1人文科学 単位：人

	教授 人文科学						准教授 人文科学						講師(常勤) 人文科学						助教 人文科学					
	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無
	男	女	男	女			男	女	男	女			男	女	男	女			男	女	男	女		
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
11																								
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								
28																								
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								
36																								
37																								
38																								
39																								
40																								
41																								
42																								
43																								
44																								
45																								
46																								
47																								
48																								

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。

合計（人文科学）（助手を除く）				助手 人文科学						合計（人文科学）（助手）			
応募者数		採用者数		応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数	
男	女	男	女	男	女	男	女			男	女	男	女
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	
男	女	男	女							男	女	男	女
0	0	0	0							0	0	0	0
うち契約更新可能性有		うち契約更新可能性有								うち契約更新可能性有		うち契約更新可能性有	
男	女	男	女							男	女	男	女
0	0	0	0							0	0	0	0

	教授 人文科学						准教授 人文科学						講師(常勤) 人文科学						助教 人文科学						合計(人文科学)(助手を除く)				助手 人文科学						合計(人文科学)(助手)			
	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数	
	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
49																																						
50																																						
51																																						
52																																						
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						
	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						
	0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0							0	0	0	0						
	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有			契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有			契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有			契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有							契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有						
	0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0							0	0	0	0						

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		女性教員比率（※過去10回の調査結果の数値を掲載）									
	順位	第15回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第7回 2010年	第8回 2011年	第9回 2012年	第10回 2013年	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年
国立大学全体	–	–	52,770	10,888	17.1	82	4	323	19	264	40	18,896	2,197	14,949	3,083	4,149	1,192	14,107	4,353	12.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1
お茶の水女子大学	1	1	102	87	46.0	0	1	2	1	1	2	60	26	22	32	6	12	11	13	42.6	44.1	43.6	43.1	43.3	45.9	47.9	48.9	46.3	46.0
総合研究大学院大学	2	2	15	11	42.3	0	1	2	0	0	0	3	1	5	4	2	1	3	4	27.8	28.6	27.6	27.6	32.3	28.6	30.0	33.3	39.3	42.3
東京外国語大学	3	3	150	100	40.0	0	1	2	0	2	1	77	30	45	33	19	22	5	13	31.7	30.2	32.4	33.6	35.1	36.3	37.0	37.1	36.8	40.0
奈良女子大学	4	4	130	83	39.0	1	0	3	1	0	5	74	20	40	29	4	7	8	21	29.5	31.1	31.9	33.0	33.3	34.6	34.6	35.4	35.7	39.0
大阪教育大学	5	5	192	73	27.5	1	0	3	1	1	1	119	32	52	34	14	5	2	0	22.7	22.8	23.8	23.9	22.4	24.8	26.0	26.3	26.1	27.5
筑波技術大学	6	12	80	30	27.3	1	0	1	0	2	0	35	8	24	8	10	6	7	8	14.9	15.9	15.9	17.9	19.0	21.2	21.6	23.1	23.9	27.3
東京芸術大学	7	10	197	73	27.0	1	0	2	0	2	1	105	19	60	27	4	6	23	20	17.9	17.6	18.6	17.5	16.9	22.2	22.0	23.9	24.0	27.0
京都教育大学	8	6	85	30	26.1	1	0	3	0	3	1	52	13	24	11	2	5	0	0	20.0	20.6	22.2	22.3	23.1	22.0	23.1	25.0	25.8	26.1
東京学芸大学	9	9	229	79	25.6	1	0	4	0	4	0	122	29	82	37	15	11	1	2	20.5	20.3	21.8	22.5	23.1	24.7	24.6	25.1	24.5	25.6
兵庫教育大学	10	8	118	40	25.3	1	0	2	0	1	0	61	15	37	17	6	3	10	5	19.2	18.9	19.6	21.7	22.7	24.7	24.0	25.5	24.8	25.3
鳴門教育大学	11	11	101	33	24.6	1	0	3	0	5	1	56	12	32	16	4	3	0	1	19.2	19.9	20.5	20.0	22.0	22.5	22.2	23.7	23.9	24.6
東京医科歯科大学	12	7	641	207	24.4	1	0	5	0	4	0	147	23	99	27	94	23	291	134	18.1	18.4	20.0	20.8	21.2	20.5	22.1	23.0	25.0	24.4
上越教育大学	13	13	126	40	24.1	1	0	3	0	3	0	66	23	44	14	3	1	6	2	20.7	21.1	20.5	21.6	21.4	21.4	22.1	23.8	23.7	24.1
滋賀医科大学	14	14	284	89	23.9	1	0	3	0	0	0	57	7	39	12	44	11	140	59	17.5	16.2	15.8	17.6	19.5	20.4	23.3	23.0	23.7	23.9
滋賀大学	15	16	168	49	22.6	1	0	4	0	0	0	88	23	55	21	11	4	9	1	18.3	19.8	21.0	20.5	20.2	22.1	22.5	23.0	22.4	22.6
和歌山大学	15	18	212	62	22.6	1	0	2	0	2	1	105	20	71	29	20	4	11	8	16.4	17.5	18.2	18.8	19.7	23.5	22.4	21.7	22.0	22.6
一橋大学	17	17	239	69	22.4	1	0	3	0	1	0	157	38	56	23	18	7	3	1	16.5	15.8	15.4	16.6	16.8	17.5	18.8	20.9	22.3	22.4
奈良教育大学	18	19	74	21	22.1	1	0	2	0	3	0	43	10	24	11	1	0	0	0	18.4	18.3	20.0	20.0	19.6	18.3	19.0	20.6	21.4	22.1
福岡教育大学	19	15	132	37	21.9	1	0	3	0	6	0	88	24	27	10	3	2	4	1	21.4	21.7	22.6	22.4	22.3	22.7	22.7	22.6	22.7	21.9
長崎大学	20	27	906	253	21.8	1	0	6	0	10	1	250	35	253	61	66	16	320	140	15.4	15.3	15.8	16.8	18.7	20.2	20.1	20.0	20.5	21.8
千葉大学	21	23	1,026	285	21.7	1	0	5	0	10	1	357	65	265	78	83	25	305	116	17.0	17.1	17.7	18.5	19.0	19.2	21.5	21.4	20.9	21.7
群馬大学	22	25	646	175	21.3	1	0	4	0	3	2	186	22	182	27	62	24	208	100	14.2	14.7	14.5	14.9	16.2	16.7	17.1	18.2	20.6	21.3
島根大学	22	21	623	169	21.3	1	0	5	0	3	0	223	32	162	31	68	35	161	71	15.8	15.5	16.8	17.8	17.7	17.9	18.1	19.9	21.1	21.3
政策研究大学院大学	24	26	56	15	21.1	1	0	2	0	3	0	36	9	13	6	1	0	0	0	19.2	20.5	18.4	17.7	13.8	18.7	21.5	20.2	20.5	21.1
愛知教育大学	24	29	165	44	21.1	0	1	4	0	4	1	78	18	67	17	12	4	0	3	16.7	16.8	17.3	17.9	18.1	18.2	17.8	18.0	20.0	21.1
旭川医科大学	26	24	290	77	21.0	1	0	3	0	3	0	51	10	44	9	57	9	131	49	15.7	15.6	15.8	16.1	16.5	16.4	16.7	19.3	20.6	21.0
福井大学	27	30	485	127	20.8	1	0	3	0	0	0	163	14	134	33	60	16	124	64	13.4	13.8	14.4	14.7	15.3	16.6	17.9	18.1	19.5	20.8
浜松医科大学	27	20	259	68	20.8	1	0	3	0	5	0	55	11	42	12	35	10	118	35	19.5	19.0	19.4	17.3	17.8	18.7	19.9	20.4	21.4	20.8
大分大学	29	28	506	131	20.6	1	0	5	0	0	0	159	25	129	26	51	12	161	68	14.5	14.4	15.0	16.1	16.0	17.9	17.7	18.8	20.3	20.6
香川大学	30	22	477	122	20.4	1	0	5	0	0	0	224	32	119	34	35	14	93	42	17.1	16.7	16.6	17.7	18.2	18.6	20.6	20.8	20.9	20.4
高知大学	31	34	541	136	20.1	1	0	4	0	4	1	185	12	135	36	98	27	114	60	15.3	15.6	16.5	16.8	17.8	18.1	19.1	18.1	19.0	20.1
鳥取大学	32	32	602	150	19.9	1	0	4	1	4	1	192	18	155	34	67	26	179	70	14.0	14.6	14.8	15.6	17.1	19.3	19.1	18.1	19.0	19.9
宮城教育大学	33	42	82	20	19.6	1	0	3	0	1	0	49	12	26	8	2	0	0	0	17.2	16.1	16.1	15.1	16.2	15.8	14.2	13.9	17.9	19.6
宇都宮大学	34	43	268	65	19.5	1	0	3	1	0	0	110	21	107	24	7	5	40	14	13.6	14.5	14.8	15.0	15.9	17.2	17.3	18.2	17.9	19.5
弘前大学	35	31	608	145	19.3	1	0	4	1	2	0	196	25	172	32	88	28	145	59	11.7	12.8	13.4	14.7	16.2	17.5	17.4	18.1	19.1	19.3
鹿児島大学	36	36	914	216	19.1	1	0	5	0	3	0	297	31	267	52	87	21	254	112	12.7	12.9	14.1	14.3	15.1	16.3	16.9	17.3	18.8	19.1
三重大学	37	40	655	152	18.8	1	0	4	0	9	2	206	38	166	32	73	7	196	73	14.3	14.6	14.6	15.0	14.7	16.1	17.0	17.1	18.0	18.8
宮崎大学	37	33	590	137	18.8	1	0	4	1	5	0	175	21	151	29	56	15	198	71	14.3	14.6	15.1	15.1	16.7	17.0	17.5	17.9	19.0	18.8
琉球大学	37	45	678	157	18.8	1	0	5	0	3	0	265	24	199	51	43	28	162	54	13.4	13.1	13.4	14.8	14.5	15.4	15.4	16.8	17.9	18.8
筑波大学	40	37	1,519	348	18.6	1	0	6	1	3	0	548	66	460	99	175	55	326	127	15.2	15.6	15.6	16.4	16.9	17.6	17.6	18.1	18.3	18.6
徳島大学	40	35	787	180	18.6	1	0	3	0	3	0	248	15	175	30	117	33	240	102	18.9	19.3	19.2	18.1	19.0	19.5	18.9	19.4	18.9	18.6
埼玉大学	42	41	371	84	18.5	1	0	3	0	2	2	173	22	133	47	9	0	50	13	15.1	14.9	15.4	16.1	16.2	17.1	17.4	17.1	18.0	18.5
岡山大学	43	38	1,194	270	18.4	1	0	4	1	6	0	410	45	319	72	109	22	345	130	12.5	13.0	13.4	14.2	16.3	17.5	17.5	17.9	18.2	18.4

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		女性教員比率（※過去10回の調査結果の数値を掲載）									
	順位	第15回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第7回 2010年	第8回 2011年	第9回 2012年	第10回 2013年	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年
秋田大学	44	46	447	98	18.0	1	0	3	0	2	0	144	17	124	17	69	21	104	43	15.9	16.0	16.3	17.6	17.2	17.7	18.2	17.7	17.8	18.0
新潟大学	44	52	1,062	233	18.0	1	0	5	1	7	1	326	29	342	68	73	16	308	118	13.8	14.2	14.4	14.6	15.1	15.3	15.6	15.8	17.0	18.0
横浜国立大学	46	44	462	101	17.9	1	0	3	0	2	0	245	38	164	45	10	10	37	8	12.7	13.5	13.7	15.1	15.1	16.3	17.1	17.4	17.9	17.9
富山大学	47	51	701	153	17.9	1	0	5	1	4	0	277	37	183	42	74	20	157	53	16.3	16.6	16.4	16.3	17.2	17.2	18.2	17.5	17.1	17.9
大阪大学	47	50	2,680	583	17.9	1	0	7	1	6	0	857	96	678	147	236	75	895	264	11.2	11.2	11.7	12.6	13.2	13.6	13.9	14.7	17.2	17.9
北海道教育大学	49	47	308	66	17.6	1	0	4	0	2	0	155	26	119	33	27	7	0	0	16.1	16.4	17.4	17.9	17.9	18.3	18.7	17.8	17.7	17.6
広島大学	49	54	1,426	305	17.6	1	0	6	1	10	0	505	57	378	85	103	27	423	135	11.5	12.8	13.9	14.7	15.0	15.8	15.7	15.9	16.7	17.6
金沢大学	51	49	857	182	17.5	1	0	5	0	4	0	312	52	248	57	63	4	224	69	13.8	14.0	14.6	15.0	16.0	16.3	15.9	16.1	17.5	17.5
名古屋大学	52	48	1,929	407	17.4	1	0	6	0	3	1	641	63	496	107	212	65	570	171	13.2	13.1	14.3	14.8	15.9	17.2	17.8	17.3	17.7	17.4
佐賀大学	53	39	547	114	17.2	1	0	3	0	1	0	201	18	158	33	47	10	136	53	14.3	14.3	14.3	15.7	16.7	17.7	17.9	18.0	18.1	17.2
山口大学	54	57	786	162	17.1	1	0	5	0	4	1	273	34	225	49	90	14	188	64	13.9	14.0	14.5	14.0	15.2	15.6	15.9	16.1	16.4	17.1
信州大学	55	53	859	174	16.8	1	0	4	0	6	0	296	29	253	38	55	23	244	84	10.9	11.7	12.0	12.6	13.6	14.7	15.4	16.6	16.9	16.8
岐阜大学	56	55	631	125	16.5	1	0	5	0	2	1	228	26	190	43	34	6	171	49	13.5	13.5	14.3	14.9	15.5	15.5	16.2	16.1	16.7	16.5
山梨大学	57	60	635	122	16.1	1	0	5	0	1	1	163	19	159	26	39	10	267	66	12.6	13.5	15.4	15.5	15.8	15.6	15.7	14.5	15.3	16.1
愛媛大学	57	58	663	127	16.1	1	0	5	0	6	0	232	29	231	46	67	14	121	38	11.8	11.5	13.2	13.8	13.5	14.3	14.8	16.0	16.0	16.1
神戸大学	59	59	1,282	244	16.0	1	0	7	0	5	1	529	61	365	67	100	29	275	86	11.5	11.7	13.2	14.9	15.4	15.5	16.3	16.5	15.8	16.0
熊本大学	60	56	719	136	15.9	1	0	5	0	3	1	256	30	236	50	48	11	170	44	13.9	14.5	15.5	16.0	15.9	16.1	16.6	16.8	16.4	15.9
京都工芸繊維大学	61	63	241	45	15.7	1	0	3	0	2	0	102	16	78	12	0	4	55	13	8.4	9.3	9.5	9.9	10.3	13.1	14.6	15.1	15.0	15.7
福島大学	62	61	205	37	15.3	1	0	2	1	2	0	111	20	85	16	3	0	1	0	14.1	14.8	16.5	16.5	16.9	17.3	16.3	15.2	15.0	15.3
岩手大学	63	65	352	62	15.0	1	0	3	0	3	1	167	10	141	39	2	2	35	10	9.2	9.1	10.1	11.2	10.9	11.0	13.7	13.9	14.5	15.0
静岡大学	64	64	598	105	14.9	1	0	3	0	4	2	287	36	223	45	35	12	45	10	11.4	12.3	12.2	13.2	14.0	14.9	14.5	14.7	14.6	14.9
山形大学	65	62	697	118	14.5	1	0	5	0	1	0	256	20	204	43	40	10	190	45	13.0	13.5	13.0	12.6	13.1	13.1	14.6	14.4	15.0	14.5
東京海洋大学	65	71	213	36	14.5	1	0	2	0	1	1	103	12	72	14	1	0	33	9	11.5	12.6	13.1	13.3	12.9	12.9	14.1	14.0	13.6	14.5
茨城大学	65	66	453	77	14.5	1	0	4	0	3	0	239	30	144	24	27	15	35	8	10.6	10.7	11.0	11.4	12.3	13.0	12.8	14.2	14.4	14.5
九州大学	68	72	2,044	339	14.2	1	0	7	1	7	0	652	41	616	96	107	36	654	165	9.5	10.1	11.1	11.6	12.4	13.4	13.2	12.9	13.5	14.2
鹿屋体育大学	69	67	55	9	14.1	1	0	2	0	0	0	19	3	15	1	11	4	7	1	15.2	15.2	12.7	11.1	13.6	13.6	13.8	15.4	14.3	14.1
小樽商科大学	70	74	105	17	13.9	1	0	2	0	1	0	61	9	37	8	0	0	3	0	9.4	9.4	8.8	11.7	11.0	12.0	13.1	13.3	12.5	13.9
北海道大学	71	69	2,005	317	13.7	1	0	5	0	2	0	670	43	569	93	157	33	601	148	9.1	10.1	11.1	11.7	12.5	12.7	13.1	13.5	13.7	13.7
東京大学	72	73	3,327	511	13.3	1	0	5	2	0	0	1,181	97	836	120	241	45	1,063	247	9.9	10.1	10.5	11.0	11.8	12.0	12.1	12.8	13.1	13.3
東京農工大学	73	68	339	51	13.1	1	0	4	0	2	1	139	7	139	25	17	13	37	5	10.5	11.2	11.7	12.0	13.2	14.0	14.0	13.8	13.7	13.1
東北大学	74	75	2,608	374	12.5	1	0	7	0	3	1	825	53	656	83	156	34	960	203	9.6	9.7	10.2	10.9	10.7	11.2	11.4	11.9	12.2	12.5
京都大学	75	76	2,988	422	12.4	1	0	6	1	5	0	968	83	835	109	214	45	959	184	9.2	9.5	9.9	10.6	10.8	11.6	11.7	11.7	12.1	12.4
帯広畜産大学	76	70	116	16	12.1	1	0	2	0	2	0	51	3	33	4	7	1	20	8	7.4	7.0	7.4	9.2	10.1	10.9	10.4	11.7	13.6	12.1
豊橋技術科学大学	77	77	181	23	11.3	1	0	2	0	7	1	62	3	62	12	8	3	39	4	5.9	6.0	5.6	5.8	4.9	5.1	6.5	8.2	10.7	11.3
奈良先端科学技術大学院大学	78	79	204	25	10.9	1	0	3	0	1	0	54	2	54	6	0	0	91	17	9.9	10.6	9.5	9.4	9.9	9.6	11.2	12.2	9.2	10.9
北陸先端科学技術大学院大学	79	78	142	16	10.1	1	0	2	1	2	0	63	1	37	5	9	1	28	8	5.4	4.4	3.1	4.7	3.8	4.5	4.3	6.0	10.1	10.1
九州工業大学	80	82	325	31	8.7	1	0	4	0	3	1	128	5	132	17	5	3	52	5	5.1	5.0	5.3	6.2	6.8	6.8	7.9	7.4	8.2	8.7
名古屋工業大学	81	81	328	31	8.6	1	0	3	0	6	0	140	10	127	15	0	0	51	6	5.6	5.6	6.4	6.7	7.0	6.3	6.8	7.6	8.5	8.6
東京工業大学	82	83	964	90	8.5	1	0	4	0	0	0	349	17	300	38	10	3	300	32	6.4	6.6	6.6	6.3	6.9	6.9	7.0	7.6	8.1	8.5
長岡技術科学大学	82	80	184	17	8.5	1	0	2	0	3	0	67	3	65	10	2	0	44	4	5.3	6.0	5.7	6.0	6.5	8.3	10.3	10.6	8.8	8.5
電気通信大学	84	85	282	25	8.1	1	0	4	0	3	1	114	10	116	10	3	0	41	4	5.4	5.5	5.5	5.5	6.6	6.7	7.7	8.0	7.5	8.1
室蘭工業大学	85	84	166	14	7.8	1	0	3	0	4	0	56	4	64	6	4	0	34	4	2.6	2.6	2.7	4.1	5.3	7.7	8.0	7.1	7.9	7.8
北見工業大学	86	86	131	9	6.4	1	0	2	0	3	0	41	2	47	4	2	1	35	2	3.2	4.6	4.1	4.5	4.6	5.2	6.3	5.8	5.9	6.4

令和元年７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	筧　善行	香川大学長
委員	空閑良壽	室蘭工業大学長
〃	村松　隆	宮城教育大学長
〃	田中明彦	政策研究大学院大学長
〃	東　信彦	長岡技術科学大学長
〃	横矢直和	奈良先端科学技術大学院大学長
〃	大橋裕一	愛媛大学長
専門委員	辻　佳子	東京大学環境安全研究センター長、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

令和２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 16 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