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

平成 14 年 11 月 13 日

国立大学協会
第３常置委員会
男女共同参画に関するワーキング・グループ

前　　文

「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」は，2000年6月の国立大学協会報告書「国立大学における男女共同参画を推進するために」（以下「男女共同参画推進報告書」と略記）から1年後の進展を見るために実施された「国立大学協会男女共同参画推進の実施状況追跡調査」の結果をまとめたものである。

「男女共同参画推進報告書」は，国立大学における男女共同参画の現状についての統計的分析と国際比較を行い，日本の大学が男女共同参画の面で著しく立ち遅れている実情を指摘した。そして，このような状況の改善と男女共同参画推進のために具体的方策に関して，次のような提言を行った。

1. 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明
2. カリキュラムおよび研究におけるジェンダー学の拡大充実
3. 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備
4. 女性教員増加のための，教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用
5. 理工系，その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進
6. 非常勤講師の処遇および研究環境の改善
7. 研究における男女共同参画の推進，女性研究者の研究環境の改善
8. 不服申立制度の導入
9. セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処
10. 育児環境の整備，介護との両立支援について
11. 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用について
12. その他

男女共同参画の現状は各大学の歴史，構成，地域，その他の特徴によってさまざまであり，従って共同参画の達成目標の設定やその推進のための対策の立案と実行において，各大学独自の方針と取組が必要であるが，一方では，分野ごとの現状把握と課題の分析や大学間の情報交換など，全国的視野に立った総合的な対応の必要性も高い。そこで，2001年6月の第3常置委員会において，大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備，共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に，今後

10 年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定され，これを受けて，第 1 回目の追跡調査が 2001 年 11 月に実施された。

追跡調査は，第 1 部の統計調査と，第 2 部の男女共同参画の実施状況調査から構成されており，今後 10 年間を通した統計的推移および各大学の取組についての情報把握を目的としている。この調査報告書が国立大学における男女共同参画の推進のための有益なリソースとして活用されることを期待する。

本調査に熱心なご協力を頂いた各国立大学，各短期大学部，各学部，及び統計調査についてのご助言を頂いた文部科学省生涯学習政策局調査企画課学校基本調査係のみなさまに感謝申し上げます。

目　次／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

前　　文

Ⅰ．男女共同参画の現状：統計調査結果―――――――――――――――――――――――3
Ⅰ・1　大学の教員，学生の状況…………………………………………………………… 4
Ⅰ・1・1　概　　況……………………………………………………………………… 4
Ⅰ・1・2　総合大学規模別・単科大学分野別の統計分析…………………………11
(1)　女性教員比率　13
(2)　採用及び昇任　13
(3)　女性教員比率の変化　14
Ⅰ・1・3　専門分野別の統計分析………………………………………………………20
(1)　学部，修士，博士修了者と職名別教員の男女比率　20
(2)　専門分野別・女性比率区分別大学数の分布　23
Ⅰ・2　医療技術短期大学部の教員，学生の状況………………………………… 26
Ⅰ・3　非常勤講師の状況…………………………………………………………… 27
Ⅰ・4　職員の状況…………………………………………………………………… 28
Ⅰ・5　「女性学，ジェンダー研究関連講座」開設状況………………………… 29
Ⅰ・6　保育施設の設置状況………………………………………………………… 34
Ⅱ．男女共同参画推進の実施状況に関する調査結果―――――――――――――――37
Ⅱ・1　「男女共同参画推進報告書」の利用状況…………………………………… 37
Ⅱ・2　報告書で提案している内容に関する取組の状況………………………… 37
Ⅱ・3　実施または検討中の対策の具体的な内容………………………………… 39
Ⅱ・3・1　男女共同参画を推進するための対策………………………………………39
(1)　広報・啓蒙活動と指針等制定　39
(2)　男女共同参画を推進する担当組織の設置と活動状況　41
Ⅱ・3・2　女性教員増加のための対策……………………………………………………41
(1)　公募システムと公募方法　41
(2)　女性教員増加を目指した具体的な方策の実施または検討　42
(3)　理工系，その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進　42
Ⅱ・3・3　研究における男女共同参画の推進と女性研究者の研究環境の改善策…43
Ⅱ・3・4　保育環境の整備と介護支援のための対策…………………………………43

(1) 学内保育制度　*43*

(2) 育児休業制度利用者数　*44*

(3) 介護支援制度利用者数　*44*

(4) 出産・育児休業・介護休暇等の利用の支援体制　*45*

Ⅲ．総　　括——*47*

（添付資料）

A．統計調査の集計……*51*

(1) 大学及び大学院　*51*

(2) 医療技術短期大学部　*54*

B．国立大学協会男女共同参画推進の実施状況追跡調査……*57*

（平成 13 年度 調査票）

委員会名簿

I　男女共同参画の現状：統計調査結果

国立大学協会男女共同参画推進の実施状況調査

第１回の追跡調査は，平成 13 年/2001 年 11 月に，99 大学（注 1-１）と附属医療技術短期大学部（注 1-２）を対象に実施され，100%の回答を得た。

調査内容は，「I．統計調査」と，「II．男女共同参画推進状況についての調査」である。（添付資料Ｂを参照）

統計調査は，文部科学省の学校基本調査に合わせて，平成 13 年/2001 年 5 月１日現在で，また推進状況については調査日現在で回答して頂いた。各大学が実施，検討した施策と改善の状況の相関を推定するには，少なくとも翌年度の統計調査との比較が必要である。この時間差を補うために，本調査独自の統計調査結果と，文部科学省の平成 14 年度/2002 年学校基本調査速報（平成 14 年 9 月発行），および平成 13 年度/2001 年学校教員統計調査速報（平成 14 年 8 月発行）を併用した。両者の最終報告書は文部科学省から平成 14 年 12 月に刊行予定である。

（注 1-１）調査日現在の大学数。統合と合併により，平成 14 年 10 月 1 日現在の大学及び大学院大学は 97 校となった。

（注 1-２）医療技術短期大学部は，大学学科への移行措置が進行中である。調査日現在 17 校のうち 12 校から独立に回答が寄せられた。

I－１　大学の教員，学生の状況

Ｉ－1－1　概　　況

報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』（2000 年 6 月）は，国立大学の教員の男女比率に著しいアンバランスが生じていることを統計調査によって示した。その後の全体の推移を，本追跡調査の結果と，文部科学省指定統計調査の結果（学校基本調査，学校教員統計調査）を用いて調べる。

（１）国立大学の教員（教授，助教授，講師）の女性比率は，1998 年の 6.6%から，2001 年の 7.6%に微増したが，その増加率は 1 年あたり平均 0.4%と低い数値にとどまった。同じ期間に私立大学の女性教員比率は 12.2%から 14.1%に，また公立大学では 14.0%から 17.1%に増加しており，設置形態別の女性教員比率の差はむしろ拡大した。一方，国立大学における博士課程在校生の女性比率はこの 3 年間に 21.6%から 25.4%へと著しく伸び，修士課程と並んだ。（図 I-1：平成 13 年度/2001 年と平成 10 年度/1998 年の比較）

国立大学の学部卒業者の女性比率は 1998 年から 4 年間，36%前後を推移しているが，博士課程修了者は 1995 年以降平均して年に 1 %以上の率で増えている。女子学生の進学意欲はますます高まっているが，教員としての受け入れが追い付いていかないのが現状である。（図 I-2：1973～2002 年）

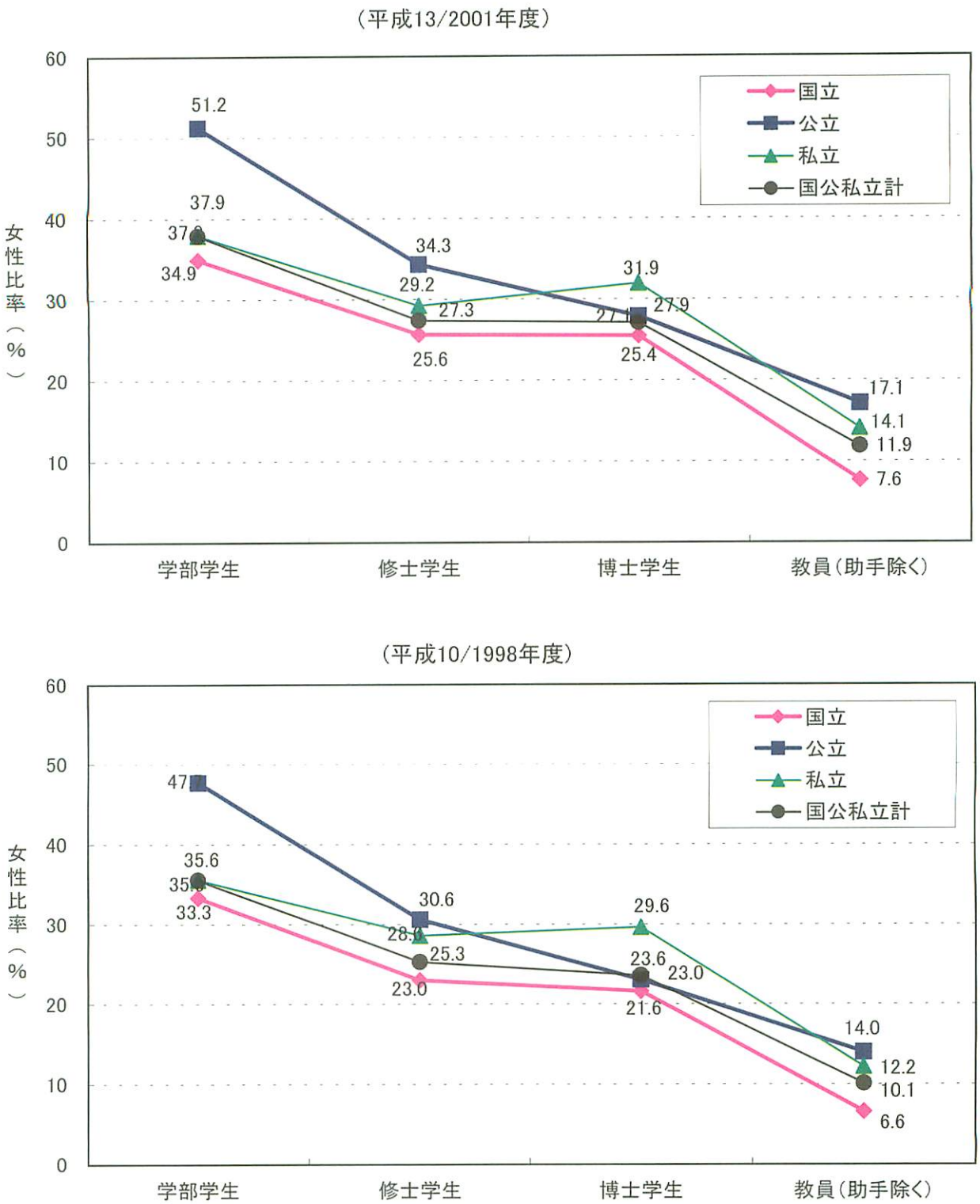
（２）国立大学教員数を性別，年齢区分別にみると，女性教員の極端な少なさ，全ての年齢と職名（注 I-1-1）で，低いレベルで平坦な分布を示す特徴はほとんど変わっていない。（図 I-3：平成 13 年度/2001 年）

各年齢区分別における職名構成を性別に見ると，男性教員は 54 歳でほぼ 80%が教授に昇任しているが，同じ 54 歳の女性教員の中の教授は 50%しかいない。女性教員の 80%が教授となるのは，ほとんどの教員が退職する 65 歳であり，高齢女性教員の約 20%が退官間際まで助手にとめおかれている。男性教員の 7.6%しかいない女性教員が，なかなか昇任できない状況が続いている。（図 I-4：平成 13 年度/2001 年）

（３）国立大学の平成 14 年度/2002 年の女性教員比率は 8.0%である。これを職名別に見ると，講師 14.3%，助教授 9.6%，教授 5.3%と，高いポストほど女性比率が低い。平成

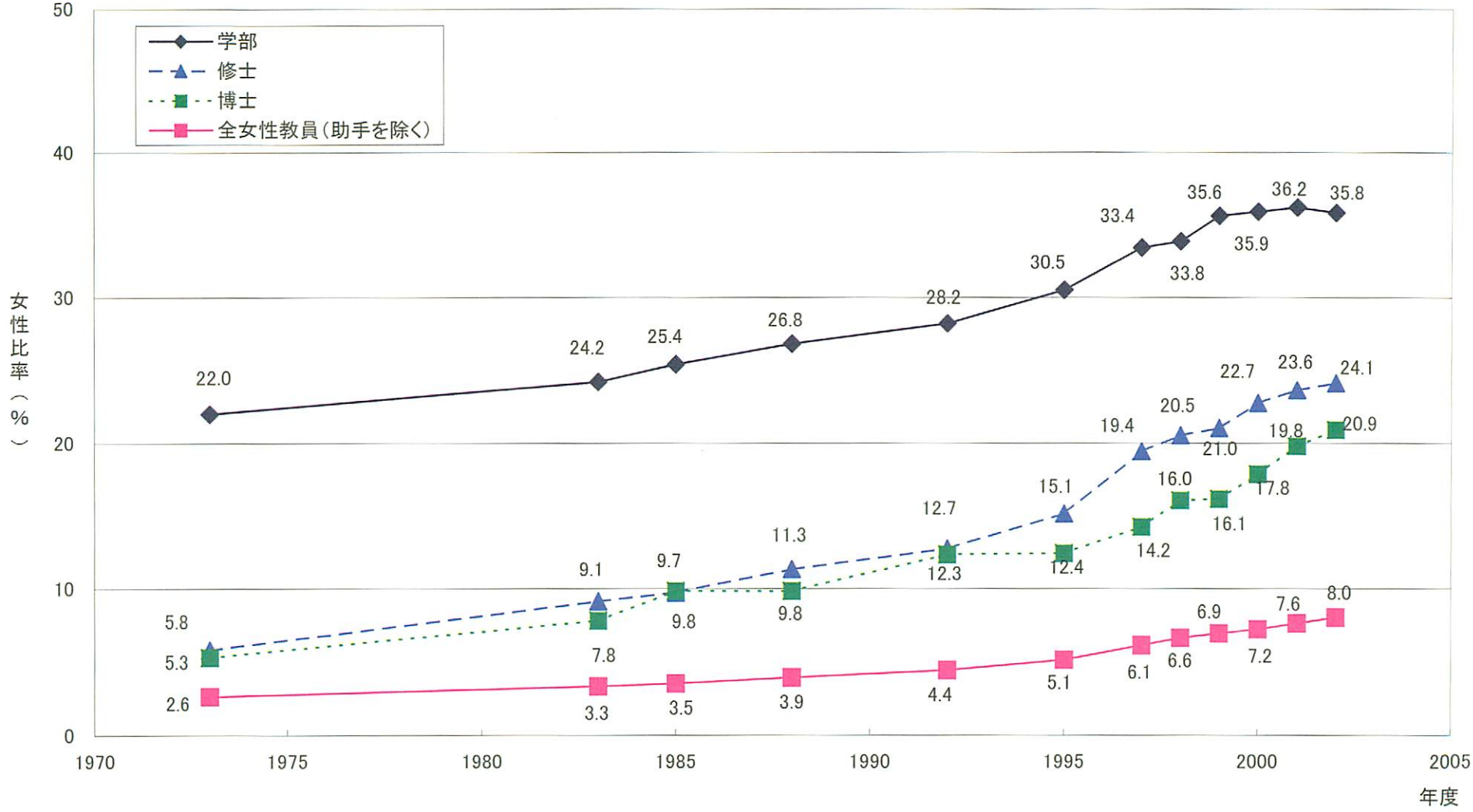
10年に比べると，女性教員比率は毎年僅かずつ増加しているが，講師と助教授でも4年間に約2.5%しか増えず，教授に至っては1.3%しか増加していない。一方，女性学長は平成10年の1人から平成14年に3人に増えたが，副学長はほとんどゼロである。(図I-5/1973～2002年)

(注I-1-1) 平成12年/2000年の報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』では，教員の職名を「職階」と表現したが，文部省指定統計「学校基本調査」にならって「職名」に変更した。



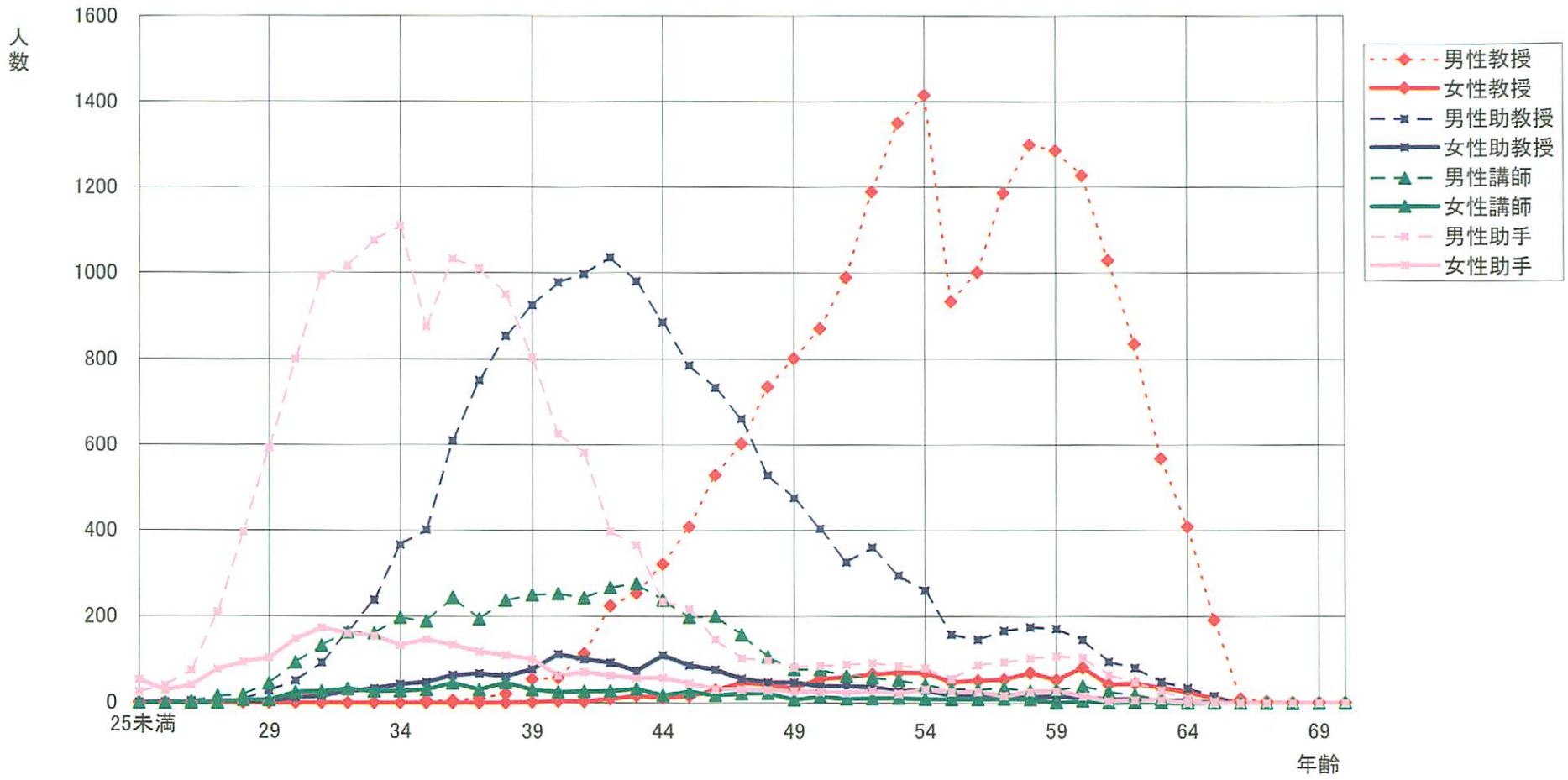
図Ⅰ-1　四年制大学　設置形態別における学部学生，修士学生，博士学生，教員（助手除く）女性比率（%）

出典　文部省学校基本調査報告書（高等教育機関編）及び成14年度学校基本調査速報（文部科学省生涯学習政策局調査企画課）



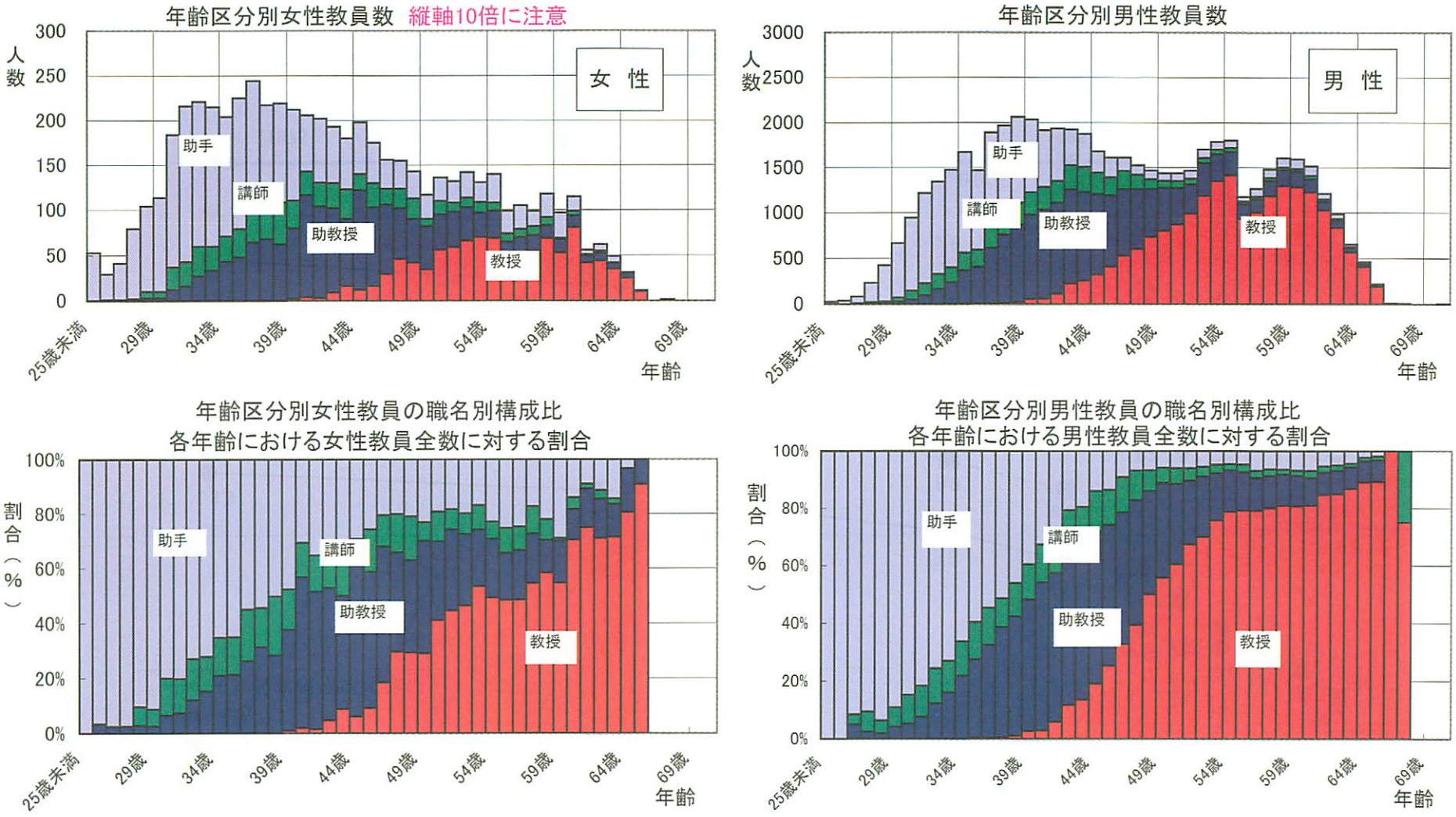
図Ⅰ－2　国立大学における学部，修士課程，博士課程の卒業者および教員の女性比率の推移

出典　文部省「学校基本調査報告書」（高等教育機関　編）及び「平成14年度学校基本調査速報」（文部科学省生涯学習政策局調査企画課）



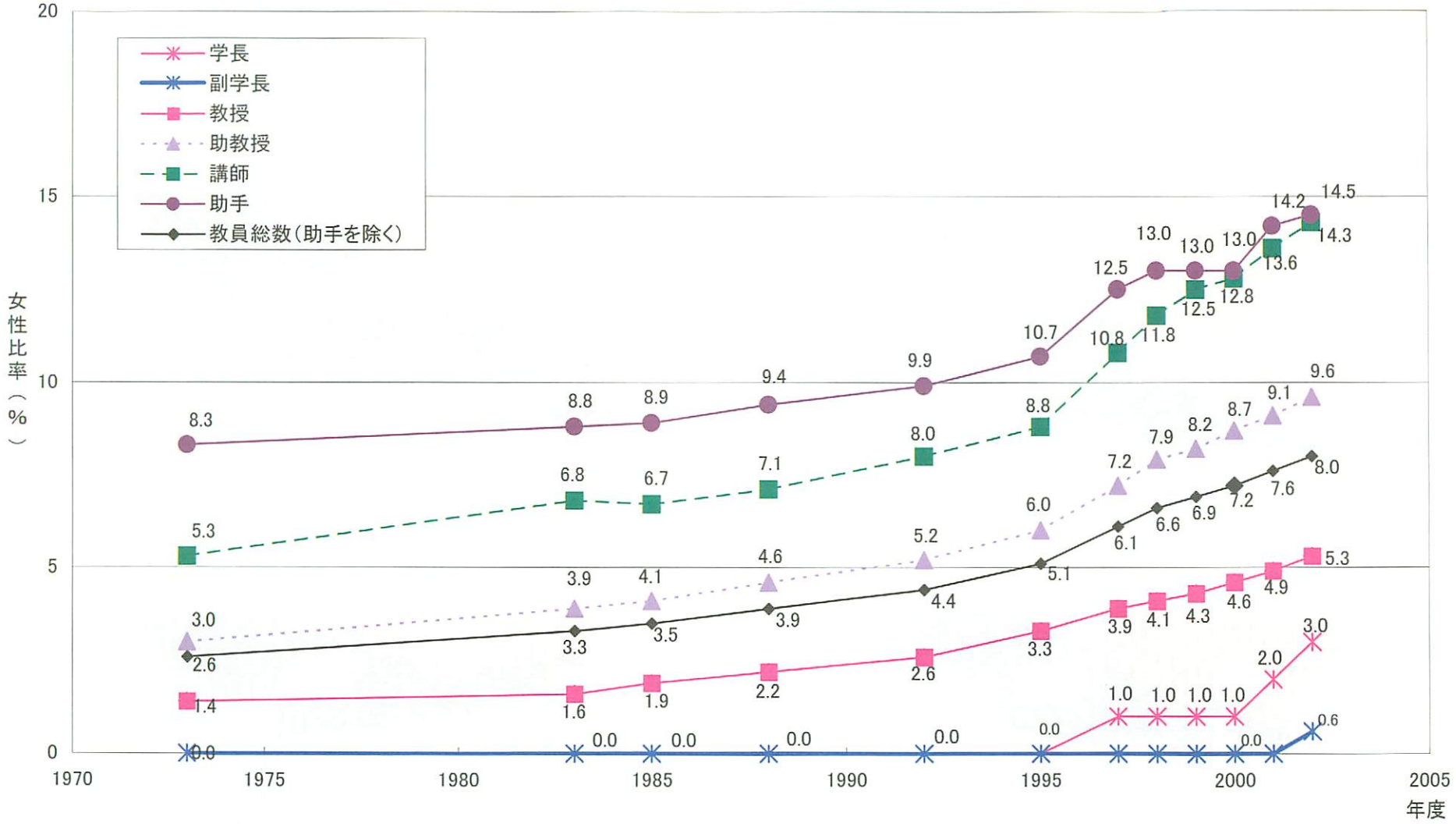
図Ⅰ－3　国立大学における性別年齢別，職名別教員数（平成13年（2001）10月1日現在）

出典　平成13年度　文部科学省学校教員統計調査中間報告



図Ⅰ－4　国立大学教員の年齢区分別・性別・職名別の構成

出典　平成13年度　文部科学省学校教員統計調査中間報告



図Ⅰ－5　国立大学教員の職名別女性比率の推移:学長，副学長，教授，助教授，講師，助手，教員総数

出典　文部省学校基本調査報告書（高等教育機関 編）及び平成14年度学校基本調査速報（文部科学省生涯学習政策局調査企画課）

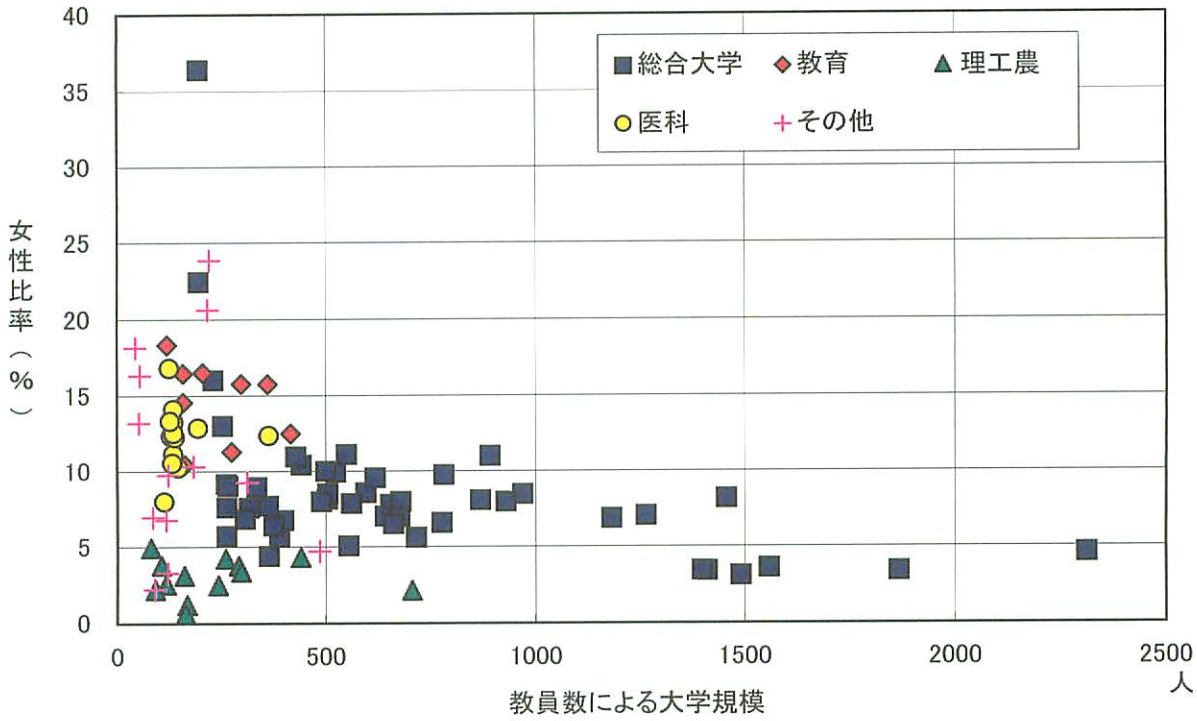
Ⅰ－1－2　総合大学規模別・単科大学分野別の統計分析

統計調査に現れている各大学の男女共同参画の現状はさまざまであるが，大学の歴史，専門分野の構成，規模，地域などによって共通の特徴がみられる。この調査結果を分析するにあたり，専門分野の構成と，規模（助手を除く教員数で分類）に注目して集計した。専門分野の構成は，単科大学と総合大学（人文社会科学系と自然科学系の両方の学部からなる大学）に区分し，単科大学は，専門分野別に教育系，理工農系，医科系，その他の単科大学に分類した。

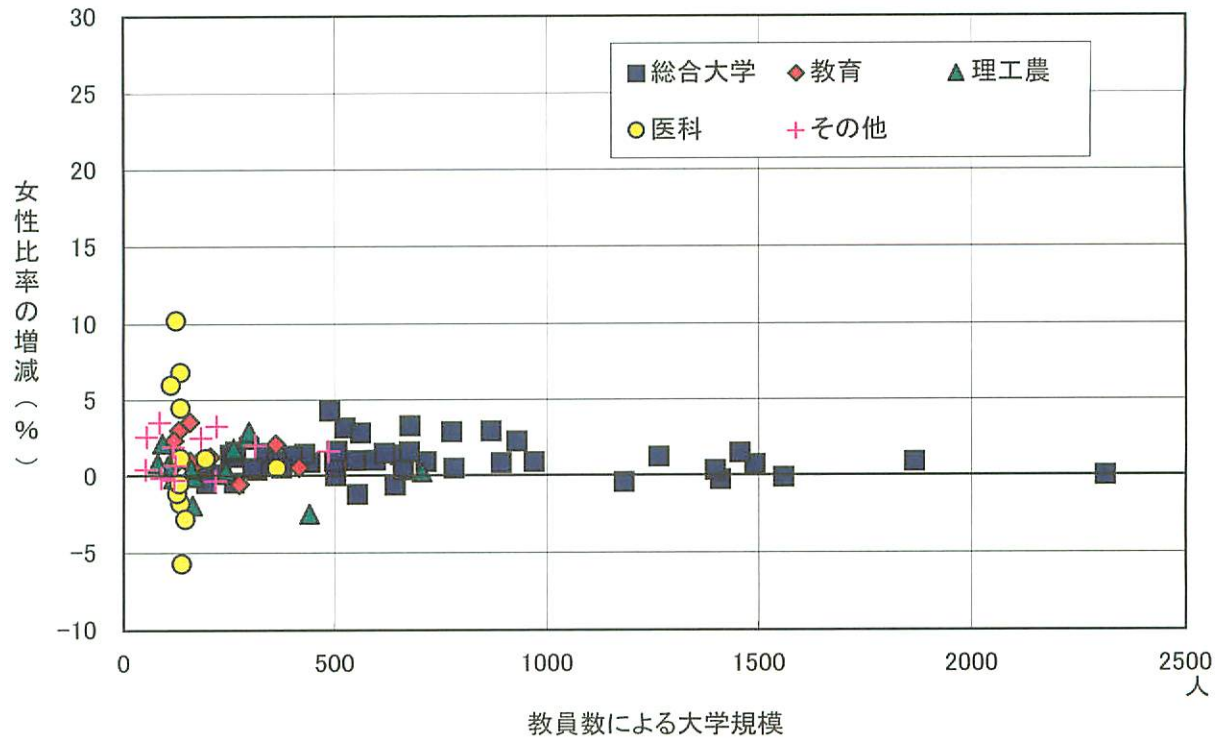
各大学の女性教員比率（助手除く）の分布状況を，横軸に大学の規模(教員数)，縦軸に女性教員比率をとってプロットしたものが図 I-6 (a)である。教員数 1,500 人以上の大学では女性比率５％以下，1,000～1,500 人の大学では 4～７％，500～1,000 人の大学ではほとんどが５～10%に集中している。これに対して，教員数 500 人以下の総合大学と，単科大学は，ほぼゼロから 36%まで大きく分布している。単科大学を専門分野別に見ると，教育系大学は 10～20%，医科系大学の多くは 10～15%，理工農系大学は５％以下に集中している。特に女性比率の高い大学は，女子大学 2 校と，その他の単科大学（外語系２校）である。(図 I-6 (a))（参考　図 I-11）

平成 10 年度から 13 年度までの女性教員比率の増加は，過去３年間に男女教員数のアンバランスの是正がどの程度進んでいるかを示すものである。そこでこの期間の女性教員比率の変化の状況を，横軸に大学の規模（教員数），縦軸に平成 13 年度と 10 年度の女性比率の差をとってプロットしたものが図 I-6 (b)である。多くの大学では+1%付近を中心に０～３％に集中しているが，医科系大学では-6% から+10%まで大きく分布している。20 大学で女性比率が減少した。(図 I-6 (b))

本報告書では，統計調査と男女共同参画推進状況の調査結果の分析にあたり，総合大学を教員数規模別（小規模大学：教員数 500 人未満，中規模大学：500～1,000 人未満，大規模大学：1,000～1,500 人未満，1,500 人以上の大学）の 4 グループに分け，専門分野別に分けた単科大学の４グループ（教育系，理工農系，医科系，その他）と合わせて，８グループに分類した。(注 I-1-2)



(a)女性教員比率の分布(平成13年)



(b)3年間にみる女性教員比率の変化

(平成13/2001年度比率 － 平成10/1998年度比率)

図Ⅰ－6　国立大学教員の女性比率(助手除く)

（1）女性教員比率

グループ別の女性教員比率（助手除く）の平均値は，総合大学では，小規模大学 9.6%，中規模大学 8.2%，大規模大学 5.3%，1,500 人以上の大学 3.9%である。（図 I-7 左）

1,000 人以上の大学 9 校だけで全教員数の約 40%を占めており，これらの大学における男女のアンバランスの改善が，国立大学における男女共同参画推進にとって特に重要な比重を占める。

単科大学の分野別女性教員比率の平均値は，教育系 14.1 %，理工農系 3.0%，医科系 12.3%，その他 10.6%である。（図 I-7 右）

単科大学と総合大学の 8 グループの中で，理工農系大学と 1,500 人以上の総合大学の女性比率の低さが顕著である。

図の背景の棒グラフは，女性教員の職名別構成比（教授，助教授，講師，助手）を示したものである。総合大学では規模の大きいグループほど女性教員の中に占める助教授，教授の割合が小さく，逆に助手の割合が高い。にもかかわらず，助手の女性比率も小規模大学の半分にも満たないというように，総合大学でもグループ間の差が大きい。教授の割合でも，理工農系大学と 1,500 人以上の総合大学が他のグループより低い。

（2）採用及び昇任

平成 12 年 5 月から平成 13 年 4 月までの採用教員の女性比率は，全大学の平均で 13.8%である。これをグループ別にみると，総合大学では小規模大学の 15.5%から 1,500 人以上の大学の 6.4%まで，単科大学では，教育系の 27.3%から理工農系の 7.9%まで大きな分散があった。採用教員の女性比率でも，1,500 人以上の総合大学と理工農系大学が低い。理工農系大学では，女性教授の採用は 39 名中ゼロであった。（図 I-８）

採用教員の女性比率と，博士課程修了者の女性比率とをグループ別に比較すると，総合大学では小規模大学 15%/ 32%，中規模大学 15%/ 20%，大規模大学 11%/ 21%，1,500 人以上の大学６%/ 20%，単科大学では，教育系 27%/ 37%，理工農系 7%/ 13%，医科系 25%/ 23%，その他 18%/ 27%であった（小数点以下四捨五入）。両者のギャップの大きさを示す目安としてこの比をとってみると，1,500 人以上の総合大学の 0.3 から，医科系大学の 1.1 までの分布があった。ほとんどのグループで，この比は 0.5～0.6 の範囲にあり，博士課程修了者の女性比率と採用者女性比率の間には，2 倍近いギャップがある。医科系大学では，女性教員の大きな割合を看護学部の教員が占めているので，医学部と看護学部に

分けた分析が今後の課題である。

女性採用者の職名別構成比（背景の棒グラフ）は，ほとんどのグループで圧倒的に助手の比率が高いが，教育系では講師と助教授の比率が約 80%と高い。

昇任教員の女性比率は，現在の教員の女性比率を強く反映した結果となっているが，理工農系では，昇任教員の女性比率だけが比較的高い。（図 I-9）

（３）女性教員比率の変化（平成 13 年度/2002 年と平成 10 年度/1998 年の女性教員比率の差）

平成 10 年度から平成 13 年度までの女性教員比率（助手除く）の増加は，全体として１％にとどまった。これをグループ別に示したのが図 I-10 である。縦軸のスケールはこれまでの 3 つの図より 7.5 倍に拡大されている。中規模総合大学における女性比率の増加が一番高くて 1.4%，1,000 人以上の総合大学の増加が 0.3%台と低かった。これは，女性の採用数と退職数がほぼ同じで，男女比率のアンバランスの是正があまり進んでいないことを示している。（図 I-10）

（注Ｉ-1-2）総合大学は，教員数(助手除く)によって，次のように分類した。

小規模大学　500 人未満，19 校，教員数合計 6,141 人。

中規模大学　500～1,000 人未満，21 校，14,141 人。

大規模大学　1,000～1,500 人未満，6 校，8,206 人。

1,500 人以上の大学　3 校，5,737 人。

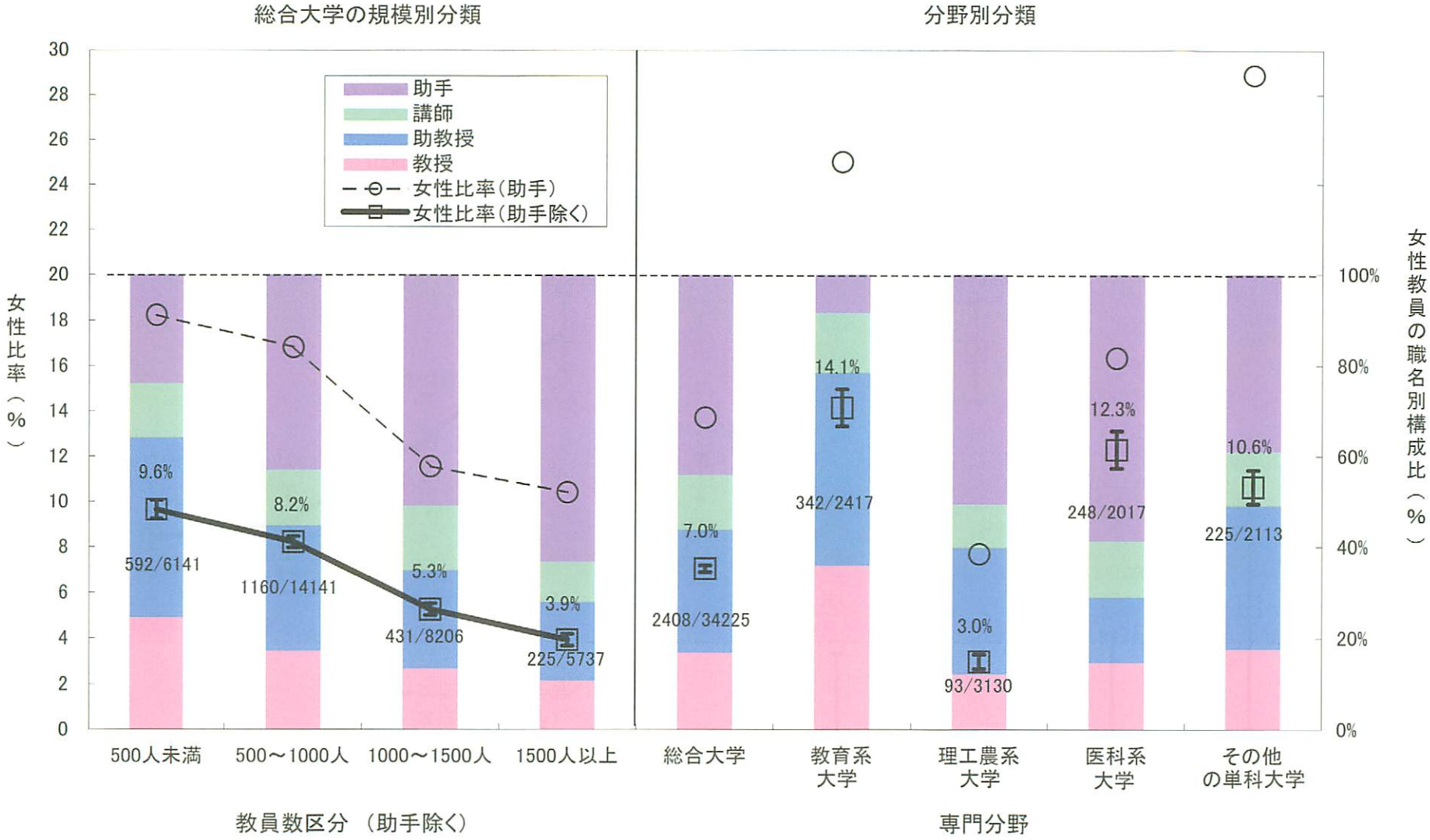
単科大学は，専門分野によって次のように分類した。

教育系大学（北海道教育，宮城教育，東京学芸，上越教育，愛知教育，京都教育，大阪教育，兵庫教育，奈良教育，鳴門教育，福岡教育），11 校，2,417 人。

理工農系大学（室蘭工業，北見工業，東京農工，東京工業，電気通信，長岡技術，名古屋工業，豊橋技術科学，北陸先端科学技術大学院，京都工芸繊維，奈良先端科学技術大学院，九州芸術工科，九州工業）13 校，3,130 人。

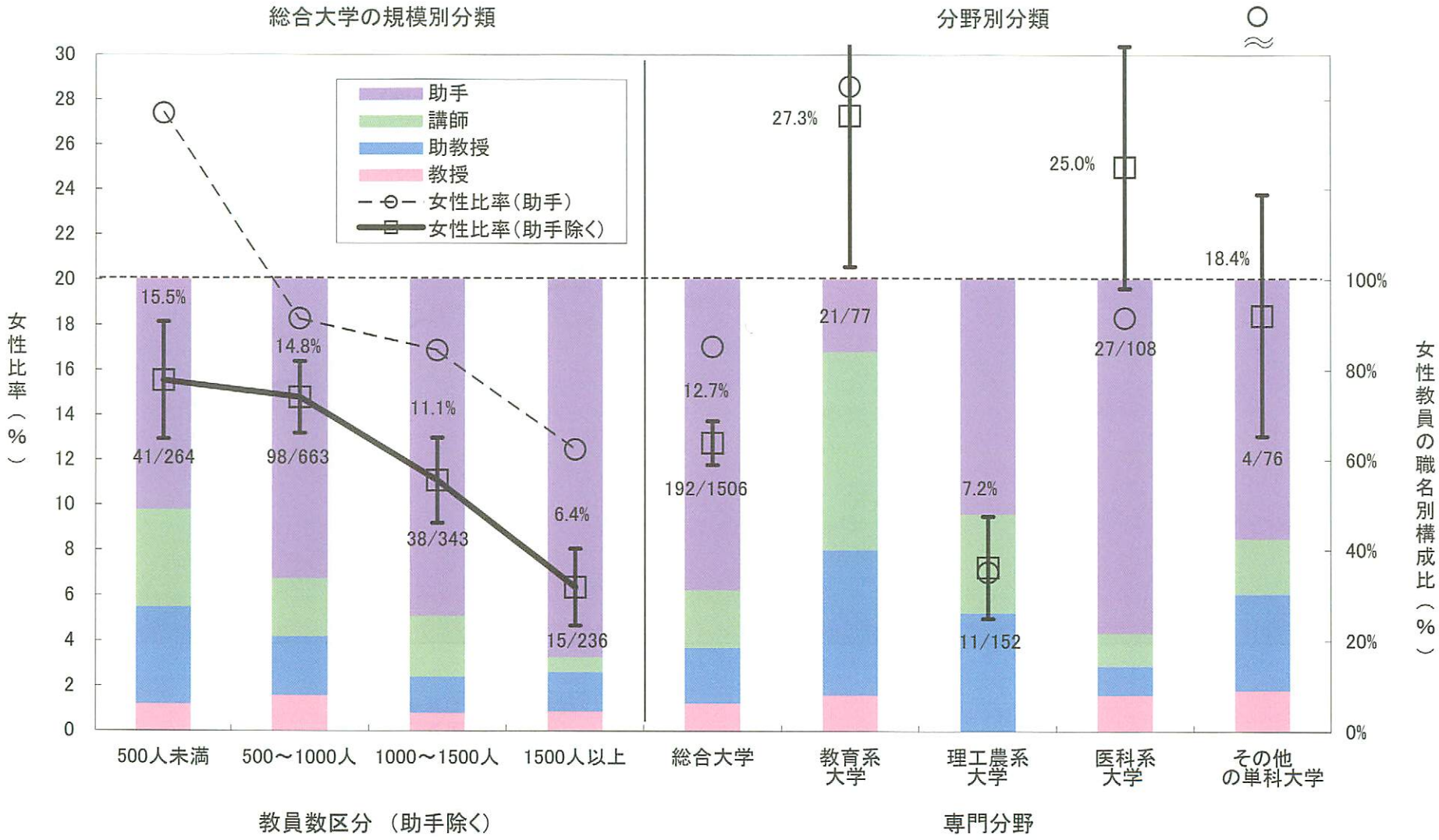
医科系大学（旭川医科，東京医科，山梨医科，富山医科，福井医科，浜松医科，滋賀医科，島根医科，香川医科，高知医科，佐賀医科，大分医科，宮崎医科），13 校，2,017 人。

その他（小樽商科，帯広畜産，図書館情報，東京外語，東京芸術，東京商船，東京水産，一橋，総合研究大学院，政策研究大学院，大阪外語，神戸商船，鹿屋体育），13 校，2,113 人。



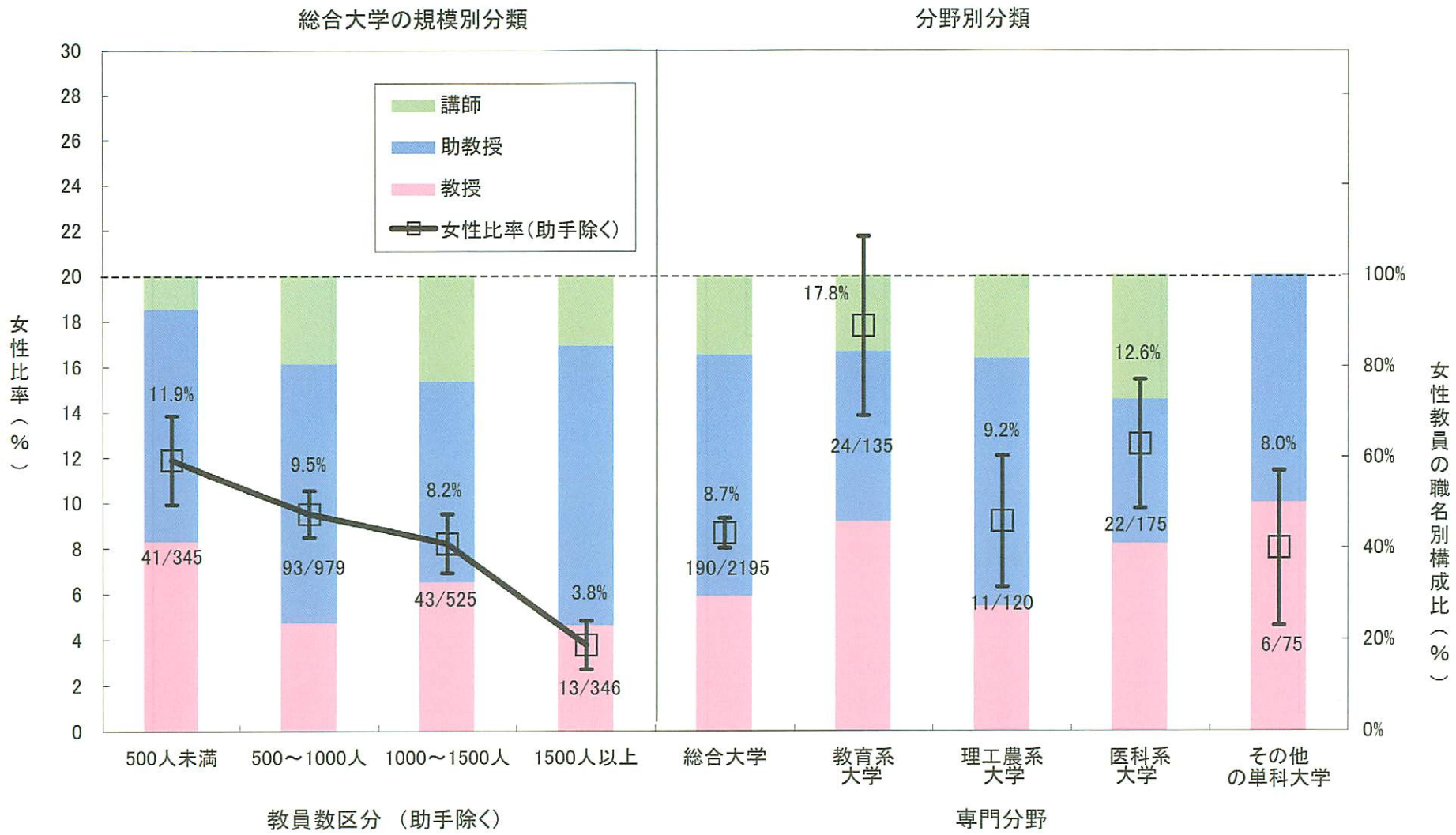
図Ⅰ－7　国立大学の規模別・分野別女性教員比率

（折線グラフ：女性比率　棒グラフ：女性教員の職名別構成比構成比）



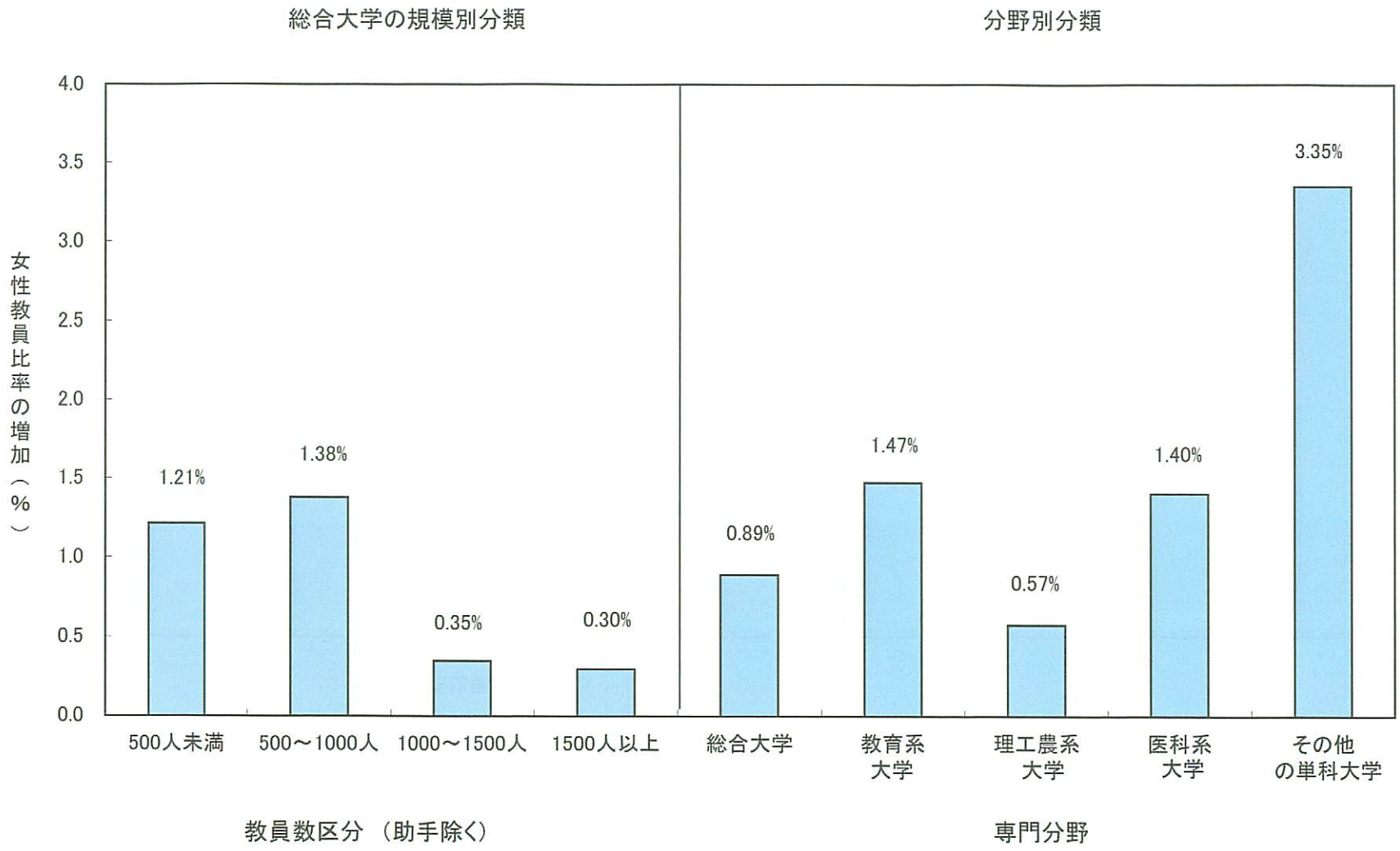
図Ⅰ－8　国立大学の規模別・分野別採用教員の女性比率

（折線グラフ：女性比率　　棒グラフ：女性教員の職名別構成比）

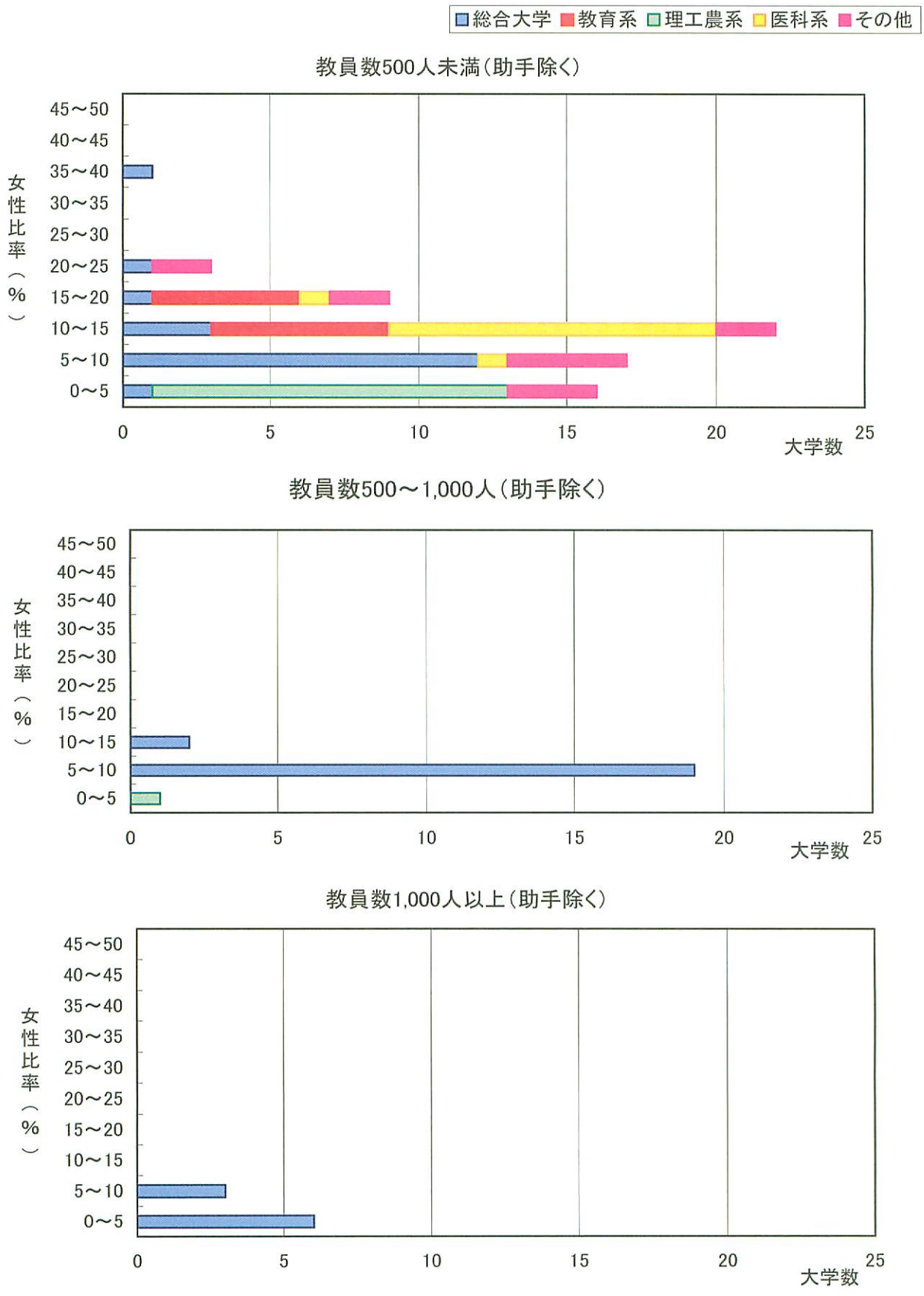


図Ⅰ－9　国立大学の規模別・分野昇任教員の女性比率

（折線グラフ：女性比率　棒グラフ：女性教員の職名別構成比）



図Ⅰ－10　国立大学の規模別・分野別女性教員比率の増加（平成10年と平成13年との差）（助手除く）



図Ⅰ－11　大学規模別女性比率の分布

Ⅰ－1－3　専門分野別の統計分析

男女共同参画社会の形成のために解決すべき問題の中には，全分野に共通の問題と，専門分野に固有の問題とがある。専門分野ごとの男女共同参画の現状と課題を分析するために，各大学の卒業（修了）者数と職名別教員数の男女比率を，大分類に従って調査した。（注I-1-3）

（1）学部，修士，博士修了者と職名別教員の男女比率

全分野の合計では，学部卒業者の男女比率は 36%：64%と近いが，修士で著しく減少する。さらに教員では講師から助教授，教授と高い地位になるほど減少し，学部卒業者を基準にとると教授の女性比率は約 1/7 まで低下している。（図 I-12（l））

ここでは，学生の進路決定に影響のある役割モデルとしての女性教授の存在に注目し，学部卒業者の女性比率と，教授の女性比率の比を「モデル率」と定義する。

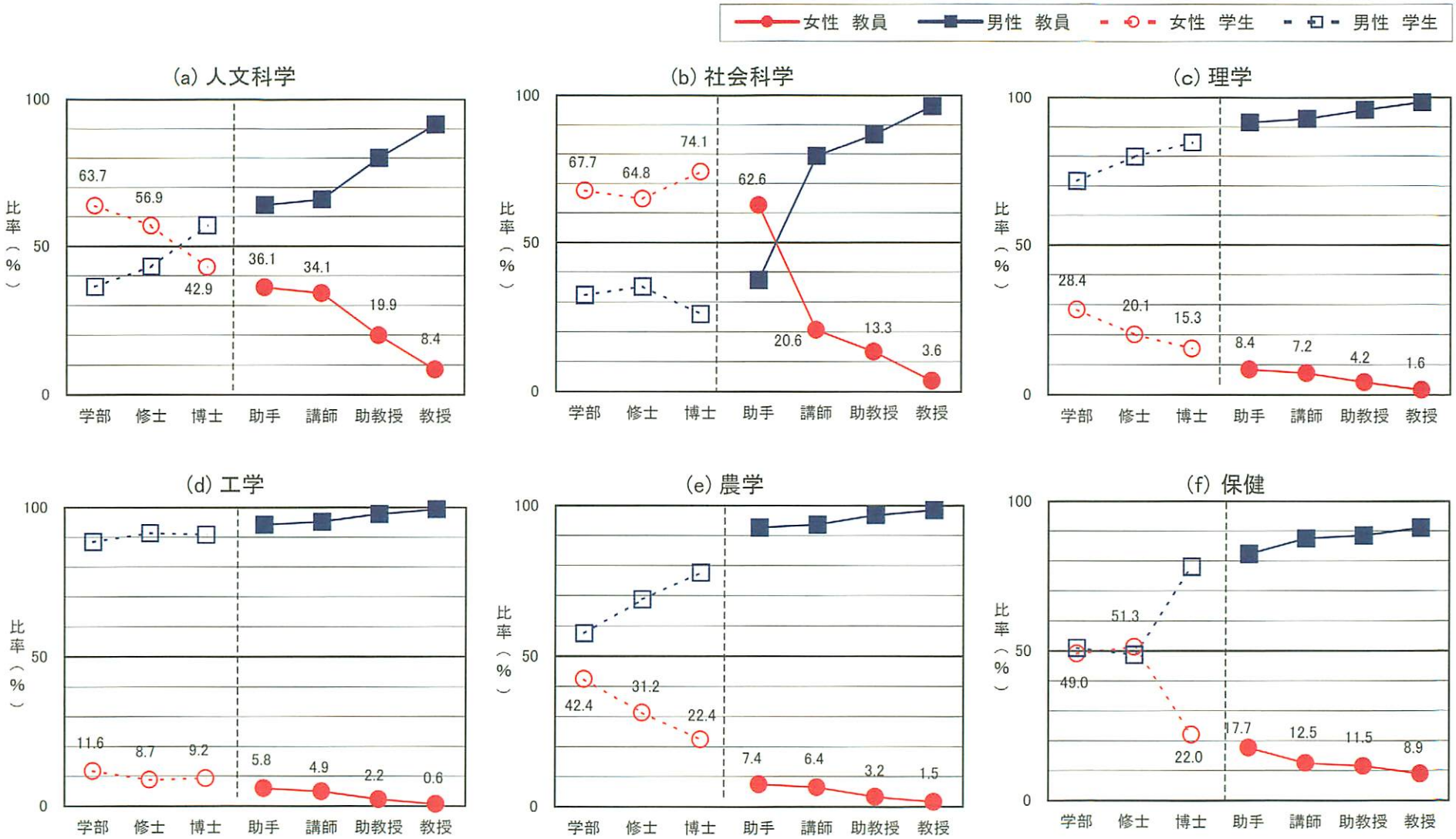
農学と保健でも上と同様の傾向が見られるが，農学のモデル率は 0.04 と極端に小さく，女子学生からみると，「研究者の道に進んでも，教授になれる可能性はほとんどないのではないか」という印象を与える。（図 I-12（e））

保健分野には，男女比の著しく異なる医学と看護学が共存しており，それぞれの特徴をみることができない。中分類での分析が今後の課題である。

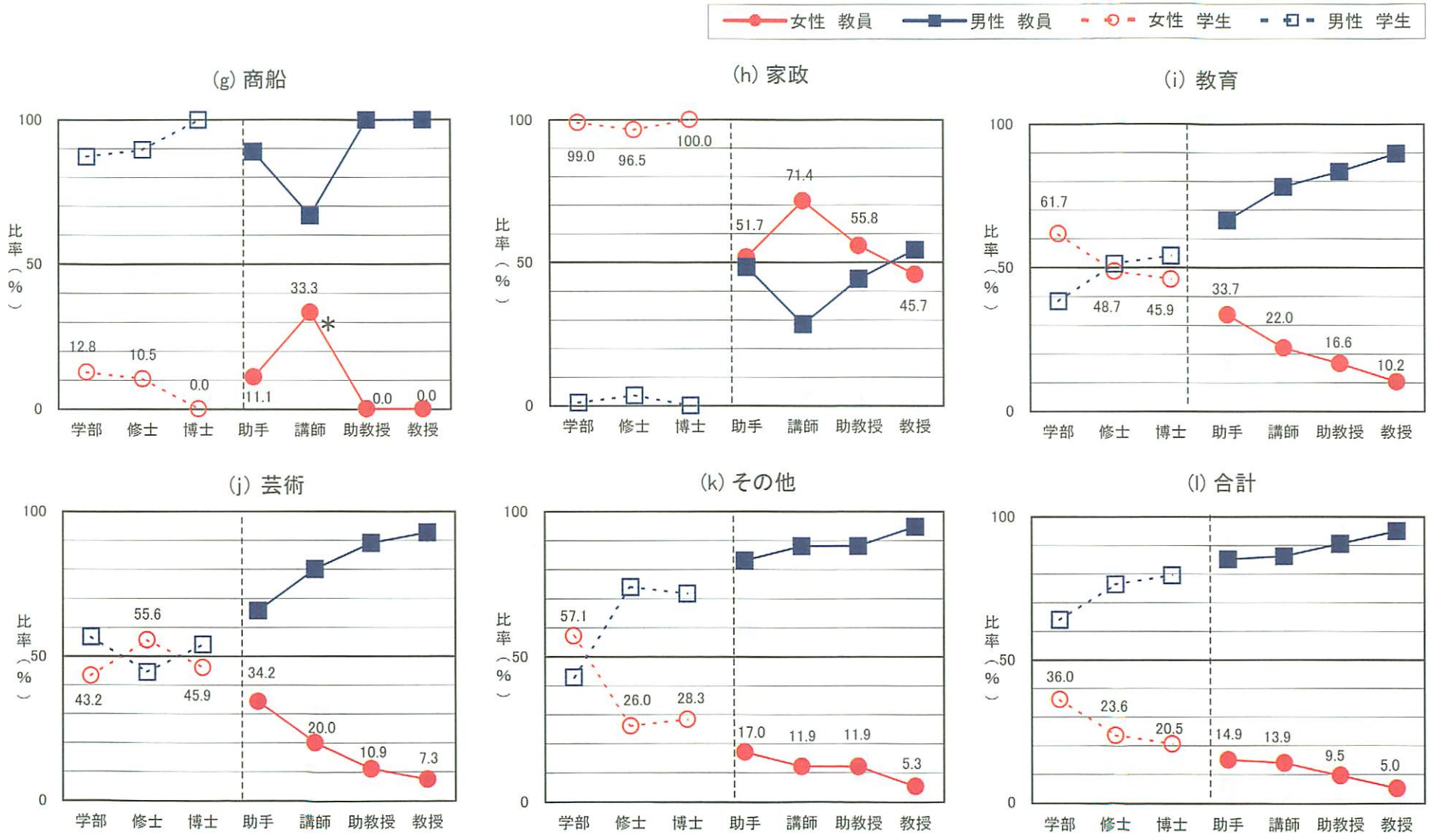
人文科学，社会科学，教育，芸術，その他の各分野では，学部では女性比率の方が高いが，博士課程（社会科学では講師）で逆転している。（図 I-12（a）（b）（i）（j）（k））

モデル率は，人文科学 0.13，社会科学 0.11，教育 0.17，芸術 0.17，その他 0.09 とほぼ近い値を示す。社会科学では助手までは女性優位が続くが，講師で約 1/3 に減少している。助手から講師への昇任を妨げている要因の究明が必要である。その他の分野では，講師，助教授，教授へのキャリア形成の過程において女性教員が淘汰され易い要因を解明することが課題である。

理学，工学，商船分野では，学部卒業者からすでに女性比率が低く（理学 32.3%，工学 11.6%，商船 12.8%），教授は理学 1.6%，工学 0.6%，商船 0.0%である。モデル率も，理工ともに 0.05 と農学に続いて低い。理工農系の著しい男女アンバランスの改善のためには，学部への女子学生の進学奨励から，女性教員のモデル率の増加まで，多くの課題がある。（図 I-12（c）（d）（g））



図Ⅰ－12 専門分野別 学部卒業，大学院修了者と職名別教員の男女比率（1）



図Ⅰ－12　専門分野別　学部卒業者，大学院修了者と職名別教員の男女比率（2）

（２）専門分野別・女性比率区分別大学数の分布

専門分野別の女性比率を大学ごとに求め，その度数分布を示したのが図 I-13 (a) ～ (l) である。女性比率の低い理学，工学，農学，商船の各分野については，女性比率区分を 2.5% 刻みで示した。これらの分野では，ほとんどの大学が 0.0～2.5%の範囲に入っており，理学，工学，農学の学部，大学院を抱える大学の共通の問題であることがわかる。

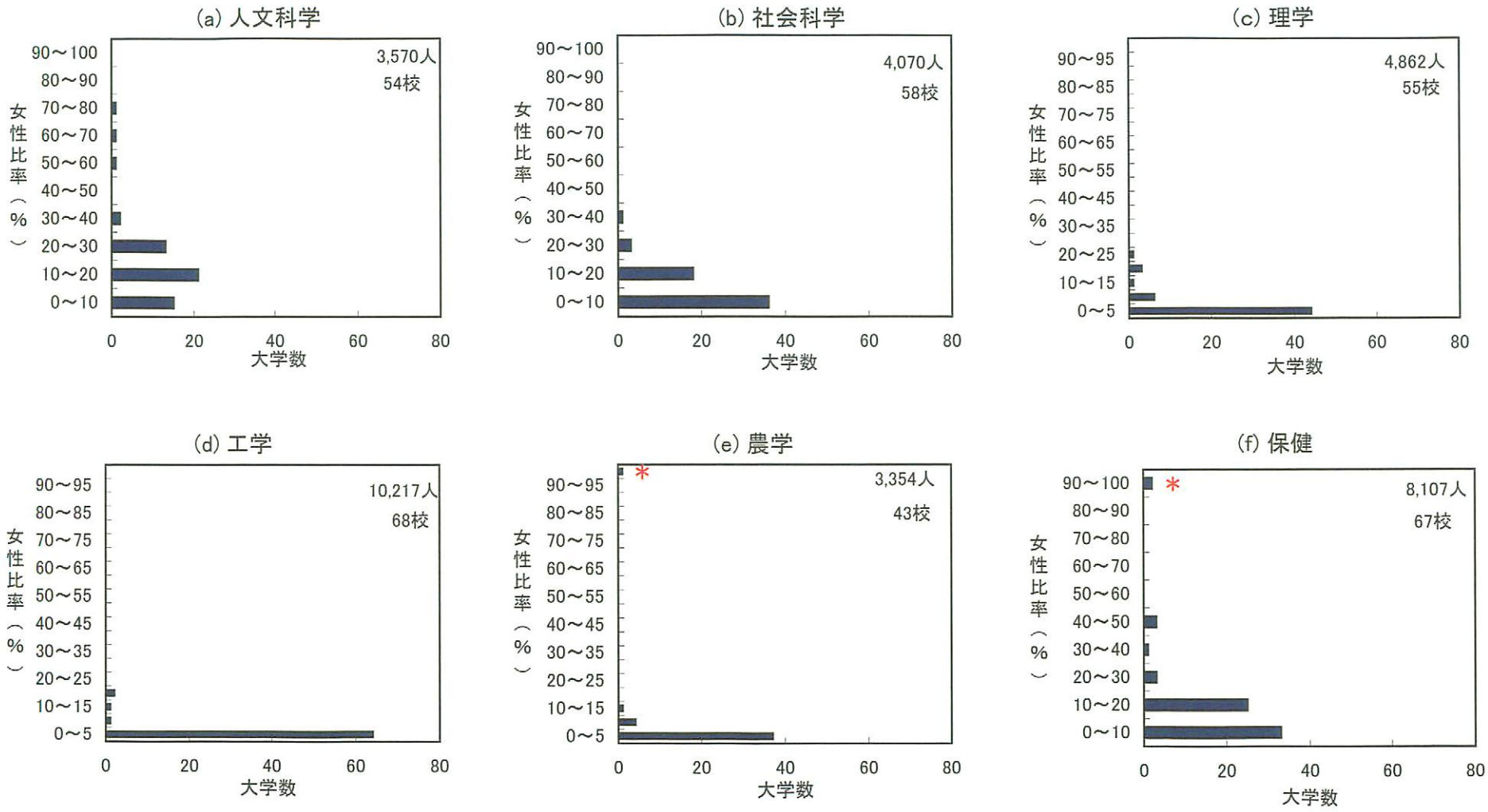
(注 I-1-3) 学校基本調査の大分類（人文科学，社会科学，理学，工学，農学，保健，商船，家政，教育，芸術，その他の 11 分野）を用いた。学生（卒業者）の分類は，学校基本調査票で詳細に定義されている。

教員については，調査の簡素化のため担当する学生の分類に従って記入して頂いた。例えば，医科系単科大学で人文科学を教授する教員は，保健分野に分類されている。この分類法では，女性比率の低い専門分野の単科大学では，一般教育の担当教員が女性比率をあげている場合がある。

教員の専門分野別の統計調査（平成 10 年度／1998 年）では，理学系 2.6%(本調査では 3.0%)，工学系 1.3%（同 1.6%）であった。両者の差は，この間の女性教員比率の増加（１%）よりも遥かに小さい。(報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』の資料 J-6(P. 28)参照)。

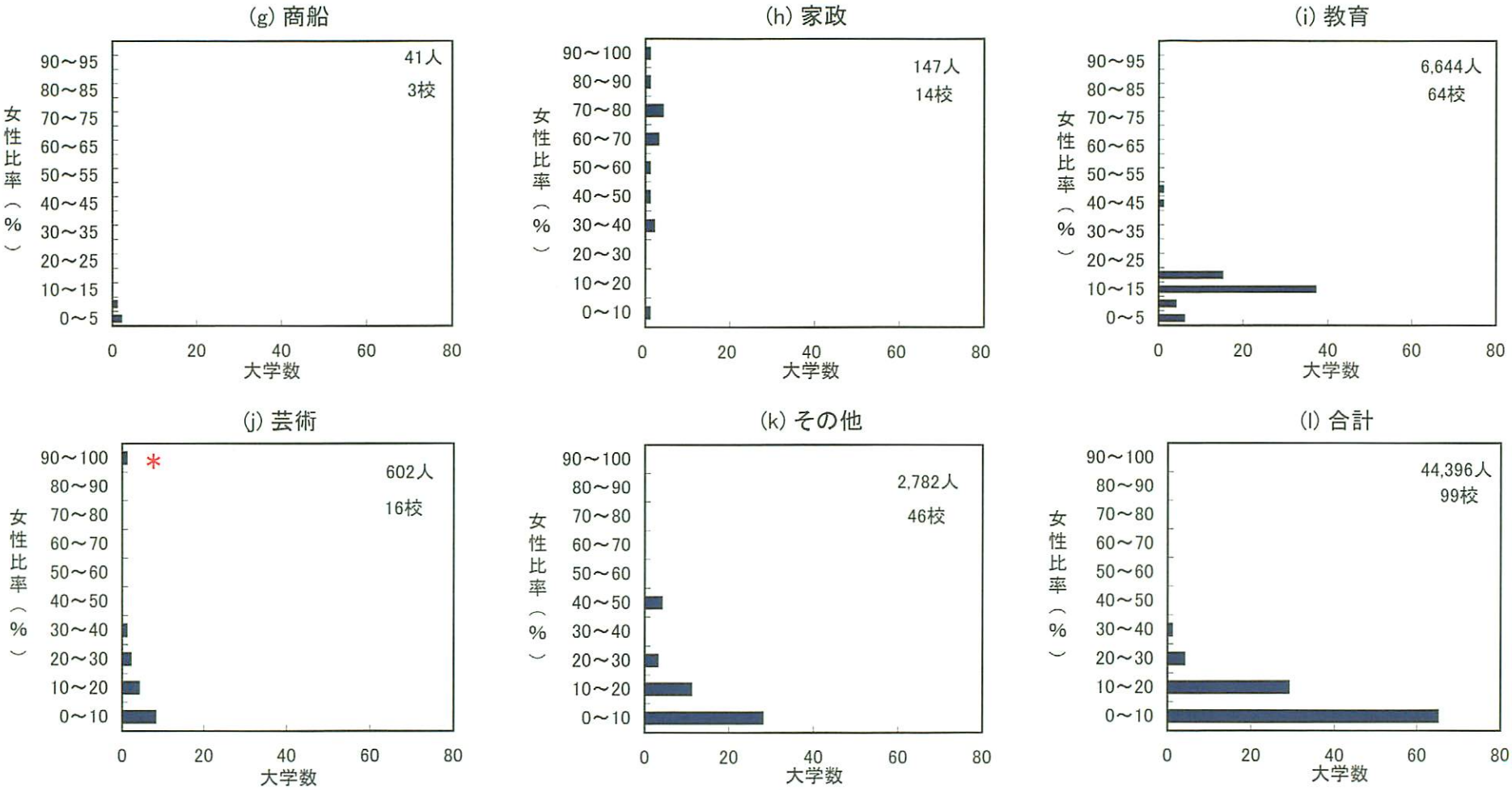
単科大学の一部からは，教員の専門分野別に分類した回答もあった。商船分野では，単科大学２校と船舶学科を持つ総合大学１校が，たまたま揃って教員の専門分野別に分類されたため，教員の専門分野別の統計となった。

医療技術短期大学部の教員と学生の状況に関しては，I-2 節に別途報告しているが，大学の学科への移行措置が現在進行中であるため，教員は大学の専任教員に組み込まれている大学も多い。そこで，専門分野別の分析に限り，医療技術短期大学部の専任教員を大学教員に含めた。



図Ⅰ－13 専門分野別・女性比率区分別（助手を除く） 大学数（1）

（＊ 当該分野の教員総数5名未満）



図Ⅰ－13　専門分野別・女性比率区分別（助手を除く）大学数（2）

（* 当該分野の教員総数5名未満）

Ⅰ－2　医療技術短期大学部の教員，学生の状況

医療技術短期大学部の一部では，大学学科への移行措置が進行中である。調査日現在存在した 17 校のうち，大学と独立に回答のあった 12 校についての，教員と学生の状況をここにまとめる。

医療技術短期大学部の学部卒業者の 86%，専攻科修了者の全員が女性であった。これに対して，助手の女性比率は 57%，教員（助手除く）は 34%である。(図 I-14)

大学別の教員（助手除く）の女性比率は，半数の 6 校が 30～40%の範囲に集中しているが，20%から 45%まで分散もみられる。(図 I-15 (a)) また，教員，採用教員，昇任教員の女性比率(助手除く)は，それぞれ 34%，33%，40%であった。(図 I-15 (b))

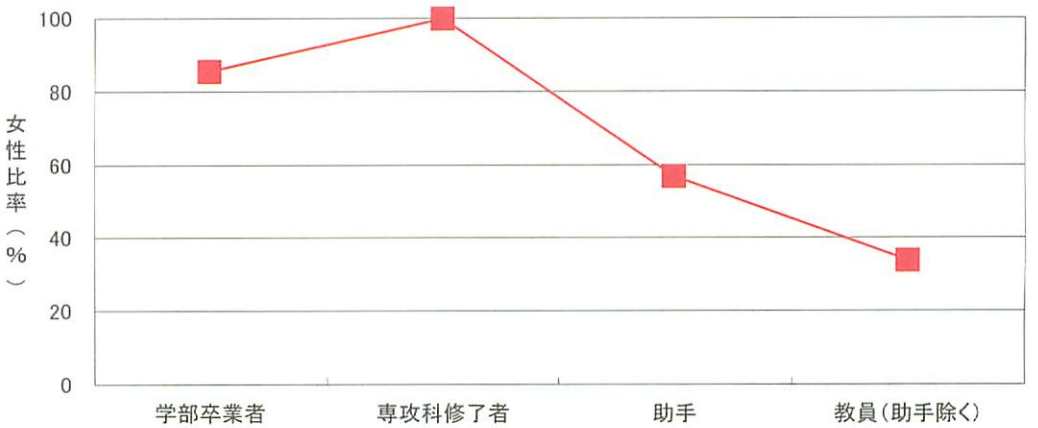
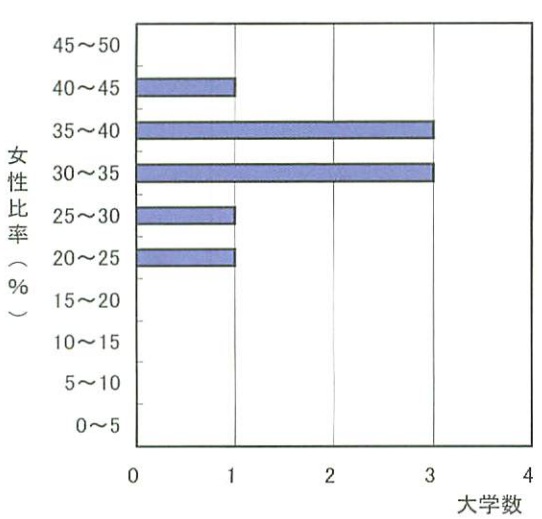
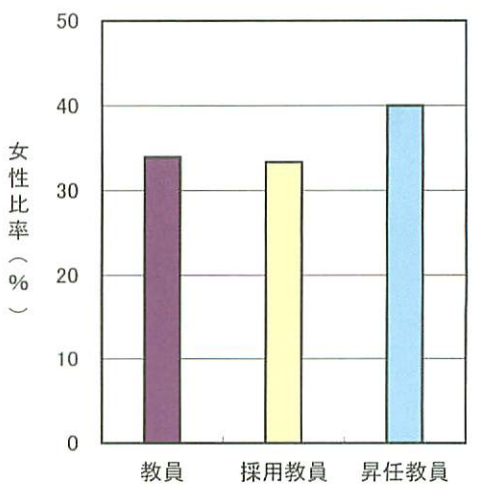


図　I -14　　医療技術短期大学部の学部及び専攻科卒業者と教員の女性比率



(a) 女性比率の分布



(b)教員，採用教員，昇任教員の女性比率

図　I -15　　医療技術短期大学部教員の女性比率(助手除く)

Ⅰ－3　非常勤講師の状況

報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』では，女性研究者の多くが「本務を持たない非常勤講師」である現状を指摘し，その処遇及び研究環境を改善するとともに，事実上常勤化している非常勤講師を，常勤教員として採用する努力をするよう提言した。

今回の調査では，非常勤講師の実勢を調べるために，教員以外からの非常勤講師を「教員以外の本務を別に持つ者」と「本務を持たない者」に分類した。その区別を明確にするため，以下では，「本務を持たない」非常勤講師のみを「非常勤講師」と呼び，「本務校を持つ」教員からの非常勤講師，「教員以外の本務を持つ」非常勤講師を，それぞれ兼務者と呼ぶ。（注 I-3-1）

約３万 8,000 人の兼務教員のうち，女性は 6,401 人（女性比率 17%）であった。このうち，「非常勤講師」は約 8,600 人であったが，その 38%を女性が占めている。（表Ⅰ－１）

表Ⅰ－1　職名別･性別　兼務教員数

	男	女	計	女性比率 (%)
本務校を持つ専任教員から	15,816	1,965	17,781	11.1
教員以外から	15,893	4,436	20,329	21.8
本務を別にもつ者 *	10,636	1,188	11,824	10.0
本務を持たない者 **	5,366	3,279	8,645	37.9
計	31,709	6,401	38,110	16.8

*　企業，国公私立研究機関，予備校その他の機関の常勤の勤務者

**　勤務先が全て非常勤の場合

これに対して，助手を含む本務教員の女性比率は 10%，「本務校を持つ」兼務者の女性比率は 11%，「教員以外の本務を持つ」兼務者の女性比率は（注 I-3-2）10%と低く，「非常勤講師」中の女性比率だけが際立って高い。

女性の本務教員に対する「非常勤講師」の比率は，１：0.57 である。男性についての該当する比率は，1：0.10 であるから，女性研究者の間において「非常勤講師」の割合が非常に高い。

「本務校を持たない」兼務者のうち，女性の人数は平成 10 年度/1998 年の 3,387 人から 1,000 人以上増えており，より深刻化していることが窺える。

（注 I-３-１）勤務先が全て非常勤の場合を，「本務を持たない兼務教員」と定義した。

（注 I-３-２）本務教員以外の兼務教員のうち，企業，国公私立研究機関，予備校その他の常勤職についている場合を「教員以外の本務を持つ兼務教員」と定義した。

Ⅰ－4　職員の状況

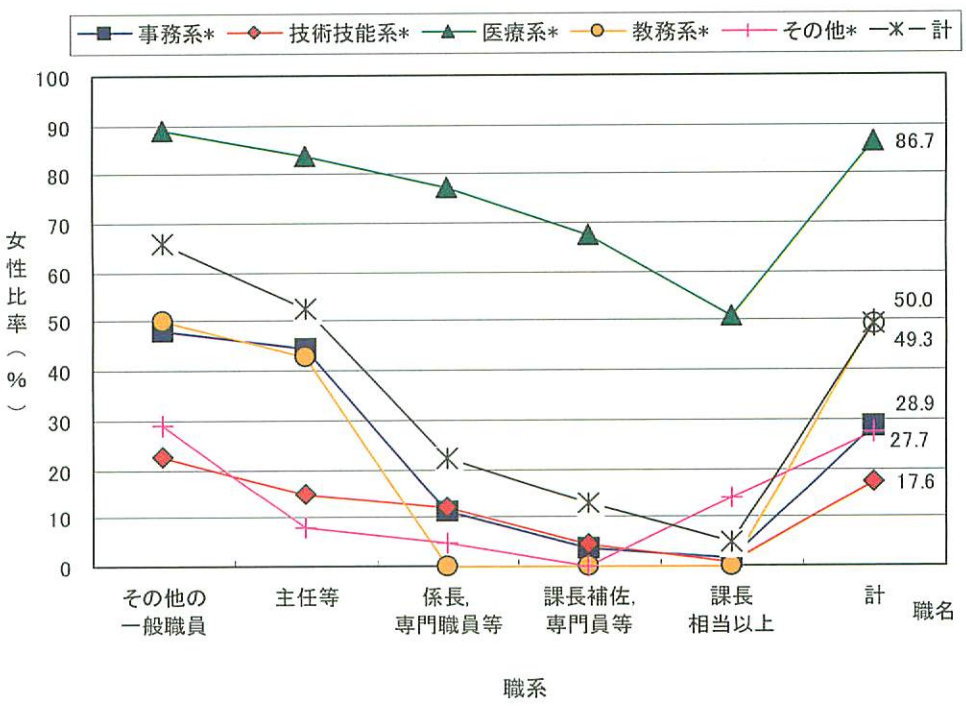
大学職員の半数は女性であるが，職名別に女性比率をみると，一般職員の場合が 66%と高いにもかかわらず，主任等 53%，係長，専門職員等 22%，課長補佐 13%，課長相当以上５％と，役職が上がるに従って減少する。教員の女性比率が職階の上昇と共に減少するのと類似した傾向を示している。(図 I-16)

学校基本調査に従って，職系を，事務系，技術技能系，医療系，教務系，その他に分類し，それぞれの職系の中での職名別の女性比率をみると，医療系では全体の 87%が女性で，課長相当以上の役職に約 50%が昇進している。課長相当以上の女性の多くは，病院の看護婦長である。

全体の 44%を占める事務系職員の女性比率は，一般職員と主任では 40%以上と高いにもかかわらず，係長，専門職員，課長補佐と役職が上がるに従って，12%，3.7%と減少する。課長相当以上の女性は 1.5%と，学長の比率よりも低かった。

技術技能系職員およびその他の職員の女性比率は全体に 28%，18%と低く，課長相当以上の女性職員はそれぞれ１名であった。

昇任先のない教務系職員は，助手への振替え等の移行措置が進行中であるが，残されている職員の半数が女性である。女性教務職員が，処遇改善措置から取残されている可能性がある。



図Ⅰ－16　職系別，職名別　女性職員の比率

Ⅰ－５　「女性学，ジェンダー研究関連講座」開設状況

報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』は，大学のカリキュラムにおけるジェンダー関連講座の積極的増設とジェンダー研究の奨励の重要性を強調した。

国立大学における平成13年度「女性学，ジェンダー研究講座」の科目数は，合計805科目であった。大学別に見ると，最大80科目の大学から０科目の大学まで，大学間に大きなばらつきが見られ，多数の講座を提供している少数の大学が総数を引き上げている。開設数１～４科目の大学が一番多くて，32大学，６短大であった。開設数５～９科目が20大学で，10科目以上は24大学１短大であった。他方，０科目の大学が23大学，４短大あったが，これらの多くは医科系，工学や科学技術系等の単科大学である。講座は学部での開設が51%を占め，全学共通と学部での合計は515科目，64%であった。大学院での開設は263科目（33%）であり，「女性学，ジェンダー研究講座」が大学院教育にも普及しつつあることを示している。

受講者数は，４万 4,700 人で，男女ほぼ半々となっている。大学別に見ると，共通科目や学部科目で多人数の受講生があった大学から，少人数の大学まで大きな格差が見られる。

表Ⅰ-2　女性学，ジェンダー研究関連講座開設状況(a)

(1)大学及び大学院(99校中76校で開設)

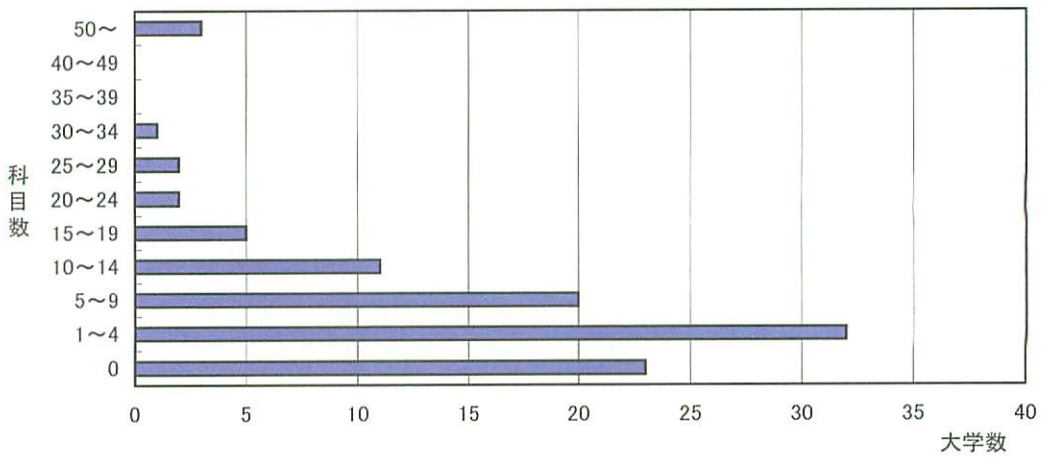
	全学共通	学部	前期	後期	公開	計
科目数	106	355	151	112	27	751
%	14.1%	47.3%	20.1%	14.9%	3.6%	100%
受講生数	19,979	18,789	1,407	583	1,748	42,506
%	47.0%	44.2%	3.3%	1.4%	4.1%	100%
うち女性	9,114	10,554	1,005	366	960	21,999
%	41.4%	48.0%	4.6%	1.7%	4.4%	100%
科目当たり受講者数	188.5	52.9	9.3	5.2	64.7	56.6

※　注：６大学の受講者3,179人（全学共通：1,819人，学部：1,349人，前期11人）については，性別無記入となっている。

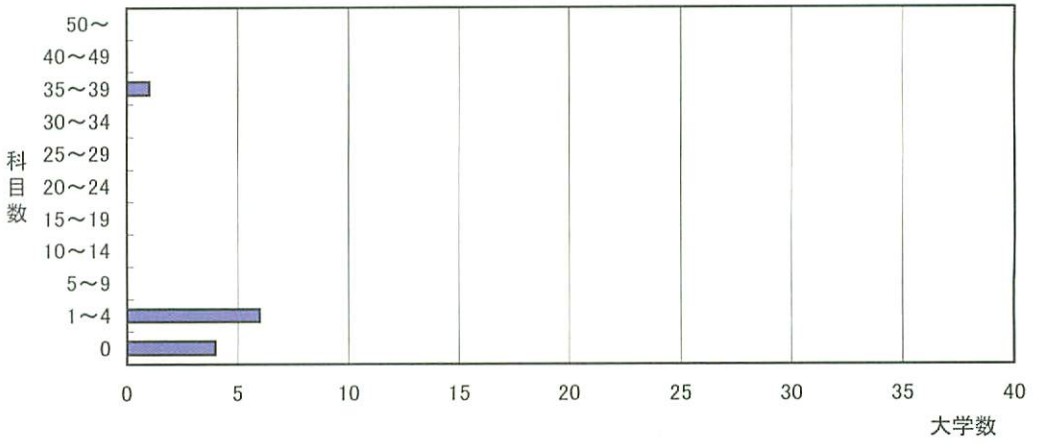
(2)医療技術短期大学部(17校中7校で開設)

	全学共通	短期大学部	計
科目数	2	52	54
%	3.7%	96.3%	100%
受講生数	156	2,030	2,186
%	7.1%	92.9%	100%
うち女性	144	1,930	2,074
%	6.9%	93.1%	100%
科目当たり受講者数	78.0	39.0	40.5

（1）大学及び大学院



（2）医療技術短期大学部



図Ⅰ-17　女性学，ジェンダー研究関連講座開設状況(b)

国立大学における「女性学，ジェンダー研究講座開設状況」を調査したのは今回が初めてであるため，過去との比較はできない。(注Ⅰ-5)「女性学，ジェンダー研究」は領域限定的ではなくあらゆる領域にわたりうるものであるが，女性を扱っていればすべて「女性学，ジェンダー研究」に該当するというわけではなく，ジェンダー視点，あるいは男女の力関係の分析がどのように取り入れられているかが鍵である。しかし，具体的にどれが「女性学，ジェンダー研究講座」に該当するかの認定は難しいという問題がある。今回の調査でも，数大学から問合せがあったが，「講座担当者自身による認識」によって判断して頂いた。記載事項は科目名のみに留めて具体的内容の記載を依頼しなかったため，非常に大きな科目名（例えば，社会学，文化人類学，国際関係論，等）を使用している場合は，どのようにジェンダーが取り組まれているかは明らかではない。以下に科目例の一部を掲載する。

女性学，ジェンダー研究関連講座科目例：2001 年度

女性学，女性問題，女性と社会，男女共生論，共生社会論，女性と男性，男性学・女性学
ジェンダー論，ジェンダーと社会，ジェンダーの社会学，ジェンダーの心理学，現代社会のジェンダー分析，ジェンダー関係論
現代と社会：女と男の社会学，男女共同参画社会論
性役割と人間関係
性差とは何か，性差の科学
女性と人権，平和と人権，ジェンダーと人権，近･現代と女性の人権
偏見・差別・人権，差別の構造，差別と戦争
人権と教育，人権教育実践論
セクシズムとエイジズム
法女性学，女性に対する暴力と法，ドメスティック・バイオレンス
女性と政治
倫理学：正義概念の再検討の一つとして
日本文化思想史論：女と男の関係史
思想と文化：性をめぐる今日的状況
ジェンダー文化論，文化構造論：セックス／ジェンダー・セクシュアリティ
文化と再生産，文化行為論，性と社会・文化，性を考える
先端文化史争論：他者としての女性／他者としての文化
言語と性，異言語間コミュニケーション教育
ジェンダー異文化交流論，共生コミュニケーション論
女性文学，アメリカ文学とジェンダー，英米文学
ドイツ女性文学論，ドイツ文学：文学とジェンダー，スラブ文学
芸術と文学「女性とジェンダー」
ジェンダーの映像社会学
ジェンダー史論，女性史，比較女性史，文化史研究の課題：山川菊枝研究
ジェンダーから見たヨーロッパ近代
家族論，家族関係論，家族社会学，家族生活学，日本の家族・ジェンダー・社会構造
現代日本の家族と地域社会，ゆれ動く現代家族とジェンダー
家族法
現代家族と子供
家族と住居，居住環境論
生活文化論，生活構造論，地域生活環境，地域ジェンダー史
家族・地域・産業
ジェンダーと家族の経済学，家族経済学，家庭経営論

ジェンダーの経済学，家事労働論
フェミニスト経済学，女性労働論，職場における女性と男性
女性と職業と教育，ジェンダーと働くこと：男と女の過去と未来
アメリカ雇用差別禁止法概論
ヨーロッパ近代経済と社会：女性労働史
裁判から見たセクシュアル・ハラスメントの実態
生活福祉学，福祉社会学，ライフコース・世代・ジェンダー
女性のライフサイクルと健康問題
家族と老人福祉，老年学，発達加齢医学，長寿社会論，性と生・病と死，生活医療福祉学
臨床心理学：ジェンダーについて
母性心理社会学，母性看護学，生涯発達看護論：母性とジェンダー，母子保健学
性と健康，健康教育，女性健康論
家族計画
福祉医療学，医療組織論：ジェンダーの視点からフィンランドの医療福祉について解説
運動栄養学
女性とスポーツ，スポーツ・ジェンダー論，女性スポーツ医学論
遊技とジェンダー，身体文化論，身体教育学
女性と社会保障，社会政策とジェンダー，女性政策論
地域女性政策論，地域福祉社会学
ジェンダーから見た少子化社会
人口政策と女性の身体
女性と男性の主体形成の差異，人間形成史論，アイデンティティと政治
フェミニズムと精神分析
セクソロジー，セクソロジー教育研究
フェミニズムと教育，ジェンダーと教育，教育女性学
ジェンダーフリー教育論，男女共生教育論
女子教育と女教師の歴史，女性の生き方と教育
家庭と教育，家庭教育，比較幼児教育：幼児期におけるジェンダー教育
メディアと教育のジェンダー論
家庭科教育の課題と方法
教育開発とジェンダー
女性と科学技術
国際社会ジェンダー論，比較ジェンダー開発論，国際女性開発論
発展途上国ジェンダー論

（注Ⅰ-5）これまで国立婦人教育会館によって「女性学，ジェンダー研究関連授業の開講状況調査」が実施され，最近では，平成８年度に続いて，平成12年度について『高等教育機関における女性学，ジェンダー研究関連科目に関する調査報告書（平成12年度開講科目調査)』（独立行政法人国立女性教育会館）がまとめられている。同調査によると，国立大学における平成12年度の科目数は432科目となっており，平成８年度には 105 科目であったから，数字の上では著しい増加である。実質的増加に加え，調査方法の違い，「女性学，ジェンダー研究講座」認定の仕方等から生じた数的増加もあるものと思われる。

国立大学協会による今回調査は平成13年度についてであり，国立女性教育会館調査と 1 年の違いがあるとはいえ，科目数の面で大きなギャップが見られる。しかし，調査方法の違いもあり，両者の正確な比較はできない。

なお，『女性情報』2002年６月号（パド・ウィメンズ・オフィス出版）が，2002年度全国大学・短大の女性学講座一覧（１）国立大学４年制編を掲載しているので参照されたい。

Ⅰ－6　保育施設の設置状況

保育施設を有する大学は，協力関係にあるものも含めると 27 校（35 園）である。平成 12 年の報告書と比較すると，５施設増えているが，１施設が新設，３施設は調査漏れであった。

新設の 1 施設は，近隣の私設保育園との協力関係を作ったものであるが，大学院生や公開講座の受講生も利用でき，休日保育もあるという点で，新しい試みとして注目される。これまで学内保育施設のある大学は，全て附属病院を持つ所であったが，初めて附属病院のない小規模大学に保育所が設置された。（表Ⅰ－３(1)）

また別の 1 校からは，大学院生向けの一時保育施設としてベビールーム開設の報告があったが，その後，正式な保育室の整備によってベビールームは廃止された。この新設保育室について，次回の調査で新設された正式な保育室についての報告を行う。

平成 12 年度/2000 年の報告書以来，いくつかの保育施設が施設改築や拡張，保育時間の延長などの改革を行っている。その中で，病後児保育を開始した施設の例が注目される。（表 I－３(2)）

病後児の保育は，保育施設利用者に限らず，こどもを持つ両親の共通の問題であり，病後児の一時保育に対するニーズは高い。

前回の調査でもれていた３校３園の設置状況を表 I－３(3)にまとめる。

表Ⅰ－3　保育施設についての追加情報

(1)新しい協力関係のできた施設

	内　　容	備　考
保有施設名	児童福祉施設　佐保山保育園（奈良女子大）	
設置運営者	社会福祉法人	
施設(敷地, 建物, 施設等)	敷地 2,200㎡、建物 1,500㎡	
児童数(対象年齢範囲)	0～5歳	
職員数(職位・職種別)	園長、保母 42、看護婦 1、調理師 4	
保育時間	通常 7:30～18:00　概ね8時間	
大学等からの援助	なし	
利用対象者	学生、教職員等	
設置年(協力開始年)	協力開始　平成10年	
その他特記事項	一時保育、休日保育があり、公開講座受講者の利用も可能である。	

(2) 病後児保育を取り入れた施設

	内　　容	備　考
保有施設名	きりのこ保育園（群馬大学）	
設置運営者	社会福祉法人 あおきり会	認可(1981)
施設(敷地, 建物, 施設等)	敷地 600㎡、建坪 638㎡、 保育室 7（病後児保育室 1）	大学が土地を貸与
児童数(対象年齢範囲)	定員 90名（0～6歳）、実員 101名（4月当初）	
職員数(職位・職種別)	園長 1、保育士 18、保育士パート 4、栄養士 1、 調理師 1、管理栄養士パート 1、調理員パート 1、 保健士 1、事務員 1、運転手パート 2	
保育時間	平日 7:20～19:00、土曜 7:20～14:30（延長1時間）	
大学等からの援助	なし	
利用対象者	前橋市民一般（管外希望者も前橋市担当課が決定）	
設置年(協力開始年)	1965年病院内保育所として設立	
その他特記事項		

(3)前回調査からもれていた保育施設

	内　　容	備　考
保有施設名	さつき保育園（三重大学医学部付属病院内）	
設置運営者	看護部、母親会	無認可
施設(敷地, 建物, 施設等)	敷地 708㎡、建物 204㎡、鉄筋平屋建て	
児童数(対象年齢範囲)	40名（産休明けから就学前まで 0～6歳）	
職員数(職位・職種別)	常勤 1名、非常勤 1名、受益者雇用 3名	
保育時間	平日 7:30～18:00、土曜日 8:00～18:00（第1.3.4）	
大学等からの援助	常勤 1名、非常勤 3名及び光熱水料	
利用対象者	医学部職員	
設置年(協力開始年)	昭和48年10月1日	
その他特記事項		

	内　　容	備　考
保有施設名	鳥取大学医学部付属病院授乳室	
設置運営者	看護部長	無認可
施設(敷地, 建物, 施設等)	建物 138㎡、屋外遊戯場 67㎡	
児童数(対象年齢範囲)	23名（0～3歳まで）	
職員数(職位・職種別)	保育士 4名、栄養士 1名	
保育時間	8:00～18:00	
大学等からの援助	保育士 1名（人件費）	
利用対象者	看護職員（空席があれば他職員も可）	
設置年(協力開始年)	昭和47年11月1日	
その他特記事項		

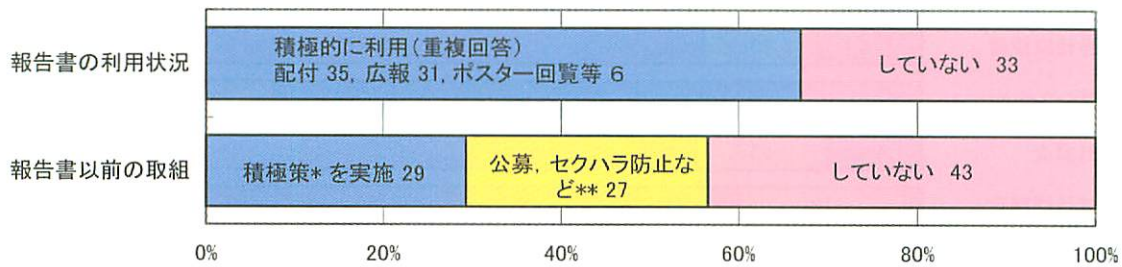
	内　　容	備　考
保有施設名	長崎大学医学部付属病院保育所	
設置運営者	長崎大学医学部付属病院	無認可
施設(敷地, 建物, 施設等)	園舎（平屋 103㎡）、敷地（園舎含む 185.4㎡）	
児童数(対象年齢範囲)	20人（0～3歳）	
職員数(職位・職種別)	4人（保育士 4人）	
保育時間	8:00～18:00	
大学等からの援助	保育士 2人（6時間パート）の人件費、光熱水料、物件費50万円／年	
利用対象者	病院職員	
設置年(協力開始年)	昭和46年4月1日（同左）	
その他特記事項		

II　男女共同参画推進の実施状況に関する調査結果

II-1「男女共同参画推進報告書」の利用状況

国大協男女共同参画推進報告書(平成 12 年 5 月発行)以前から男女共同参画を推進するための取組を行っていた大学は，過半数の 56 校に上る。その内容は採用数の多い順に，セクシャル・ハラスメント対応(45 校)，公募システムの確立(31 校)，介護休業制度の整備(23 校)，男女共同参画に関する広報や啓蒙活動(19 校)，大学の意思決定の場への女性の登用(11 校)，保育施設の整備(10 校)等である。僅かながら，男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置(３校)，統計的資料の整備と問題点分析(２校)，男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定(１校)など，積極的な取組をすでに始めていた大学もあった。(図 II-1 下)(注 II-1)

同報告書の利用については，66 校が「積極的に利用している」と回答した。その利用方法としては，報告書を配布して周知に努めている(35 校)，報告書のあることを広報している(31 校)，その他ポスター掲示，学内回覧に回した(６校)などである。一方，利用していないと回答した大学も 33 校あったが，そのうち5校は報告書以前から独自の取組を行っていた。



＊ 広報啓蒙，指針制定，担当組織設置，統計調査，意志決定の場への参加，不服申立制度
＊＊ 公募システム，セクシャル・ハラスメント防止，介護休業等

図Ⅱ-1　報告書の利用状況についての設問

II-2　報告書で提案している内容に関する取組の状況

各大学の取組状況をおおまかに把握するため，以下の 12 項目について，実施中，検討中，未検討の３択での回答を依頼した。末尾括弧内の単語は，それぞれの設問の略称である。

Q1　男女共同参画に関する広報や啓蒙活動(広報啓蒙活動)

Q2　男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定(指針等制定)

Q3　男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置(担当組織設置)

Q4　教員の採用における公募システムの確立(公募システム)

Q5　統計的資料の整備と問題点分析（統計調査）

Q6　女性教員の増加を目指した大学（部局）の達成目標の設定（達成目標制定）

Q7　本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善の対策（非常勤講師対策）

Q8　大学の意思決定の場への女性の登用（意思決定に参加）

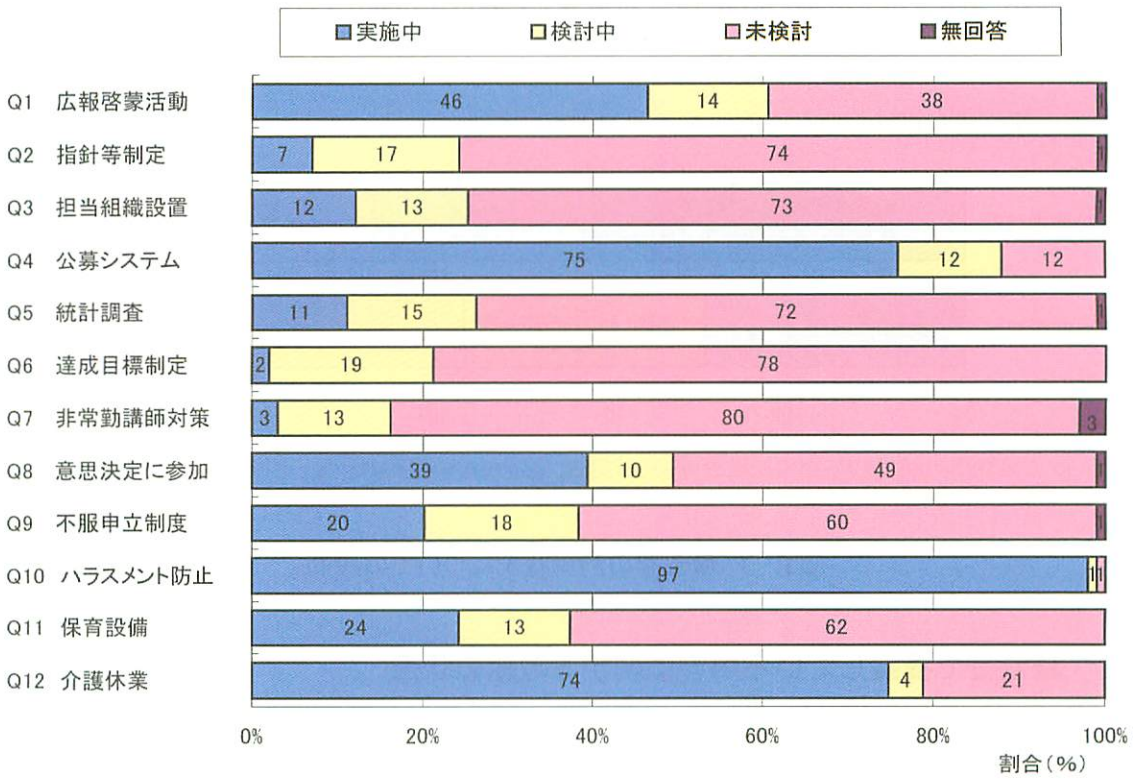
Q9　教職員の待遇に関する不服申立制度の整備（不服申立制度）

Q10 セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備（ハラスメント防止）

Q11 保育施設の整備，その他の育児支援制度の導入（保育設備）

Q12 介護休業制度の整備（注 II-2）（介護休業制度）

まず実施状況をおおまかに見ると，ほとんどの大学で実施中の項目は，Q４公募システム，Q10 ハラスメント防止，Q12 介護休業制度の３項目であり，半数近い大学が実施中の項目は，Q１広報啓蒙活動と Q８意思決定に参加の 2 項目であった。反対に，Q２指針等制定，Q３担当組織等設置，Q５統計調査，Q６達成目標，Q７非常勤講師対策の５項目に関しては，実施率は極めて低いが，検討中を合わせると，概ね 20 校以上が取組を始めている。（図 II-2）



＊　図中の数値は大学数

図Ⅱ-２　報告書で提案している内容についての実施状況

Q１広報啓蒙活動を報告書以前から実施していた大学は19校であったが，現在実施中の大学は46校に増えた。Q10ハラスメント防止とQ12介護休業については，人事院規則セクシャル・ハラスメントの防止等（1998年）や，介護休業制度法制化（1995年）の効果が，制度上は浸透していることがわかる。しかし，後者の利用者数は極めて少ない（II-3-4(4)）。Q４公募システムについては 75 校が実施中であるが，後述するように全てを公募している大学はまだ30校しかない。

全体としては低調な１年目の状況であるが，統計調査で女性教員比率と増加率が著しく低いことが指摘された大規模総合大学（助手を除く教員数1,000名以上）と，教員数のもっとも大きな割合を占める中規模総合大学（同 500 名以上）が，今回実施率の低い施策のうち Q２指針等制定，Q３担当組織等設置，Q５統計調査，Q６達成目標などの項目に積極的に取り組み始めたことに注目したい。今後他大学への普及と，1～3年後の施策の効果が期待される。

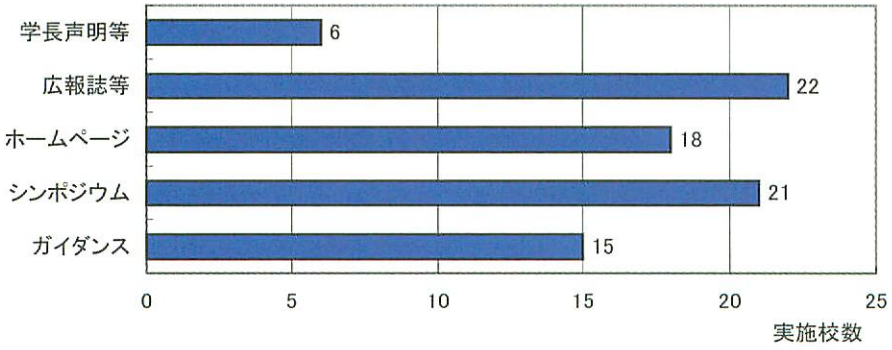
これらの施策（今後の見直しによる新しい施策も含む）に関しては，10 年間継続して実施状況を調べ，(1)実行された施策の具体的な内容や提案，(2)教員の女性比率，女子学生の大学院進学率，大学，大学院卒業後の進路などの数値化しやすい男女共同参画指標を用いた各施策の効果等を，逐次紹介して行く予定である。第１回目の今年度は，実行された施策の具体的な内容について以下に報告する。

II-３　実施または検討中の対策の具体的な内容

II-３-１　男女共同参画を推進するための対策

（１）広報・啓蒙活動と指針等制定

学長声明，指針，提言などの方法で，大学として男女共同参画を推進する意思を表明し，広報・啓蒙活動を行った大学は６校あった。具体的な実施例を，以下に紹介する。（図 II-3-1(1)）



図Ⅱ-3-1(1)　広報・啓蒙活動

- 「本学における教員選考についての指針」(評議会申し合わせ)に「教員選考にあたって，男女共同参画社会基本法の精神に則り，教員の男女に配慮する。」という条項を加えた。(大規模総合大学)
- 「A 大学における教員選考についての指針」を制定し，教員選考に際しては公募を原則とし，女性研究者の登用を図ることとしている。(小規模総合大学)
- 「B 大学における男女共同参画を推進するための提言」を評議会決定。学長通達「「B 大学における男女共同参画を推進するための提言」を踏まえた取り組みについて」により，「男女共同参画の形成に資する施策を実施することが本学の最重要課題に位置づけられる。」ことを表明した。さらに半年後に副総長名で教員，職員，学生への周知徹底を要請した。(大規模総合大学)
- 公開シンポジウムにおいて，「男女共同参画推進のためのC大学宣言」を学長が内外に公表した。(大規模総合大学)
- 「D大学の基本理念」に，「男女共同参画を推進する」ことを明記した。(小規模総合大学)
- 教授会において学長が男女共同参画推進に取り組む決意を口頭で表明した。(小規模総合大学)

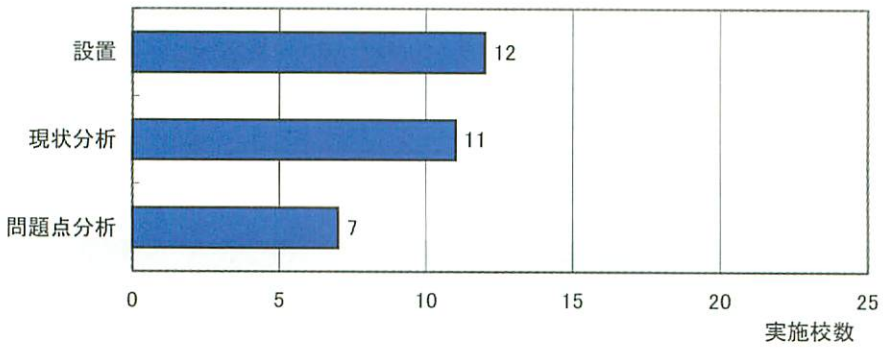
その他の広報・啓蒙活動の手段としては，大学の広報誌やホームページに掲載，シンポジウムや学生ガイダンス開催という回答が，それぞれ 20 校前後あった。

男女共同参画推進のための資金源が明記された例を以下にあげる。

- 「女性教官懇話会」が，教育改善推進費(学長裁量経費)を受け，「男女共生社会としてのC大学における環境改善の方策の研究」を開始した。(大規模総合大学)
- 文部省の青年男女の共同セミナー事業として，「K県男女共同参画21プロジェクト委員会」を設置した。学長裁量経費により，キャンパス・ハラスメント等実態調査を行った。(中規模総合大学)
- 国立女性教育会館(独立行政法人)の助成を受けて，「2001 年ジェンダーフォーラム」を開く。学生の参加も呼びかける。(小規模総合大学)
- 県環境生活部男女共同参画課と大学の共催で，「男女共同政経塾」を実施した。平成 13 年度も地域大学を共催者に加えて継続実施している。(中規模総合大学)
- 大学共同利用研究所主催フォーラムで，「(当該分野の)女性研究者の現状に関する研究会」の開催支援を行った。(大規模総合大学)

（2）男女共同参画を推進する担当組織（委員会等）の設置と活動状況

担当組織を設置した大学は12校あり，そのうち10校が専門機関を新設，1校が部局長会議で調査・検討，2校が既設のセクシャル・ハラスメント対応（防止）委員会が対応，と回答した。新設された組織として，男女共同参画推進委員会，男女共同参画委員会，科学技術分野の未来を拓く男女共同参画推進事業実行委員会，イーコール・パートナーシップ委員会，男女共同参画に関する検討会（総長の私的検討機関），男女共同参画に関する検討ワーキング・グループなどがある。（図 II-3-1（2））（注 II-3）



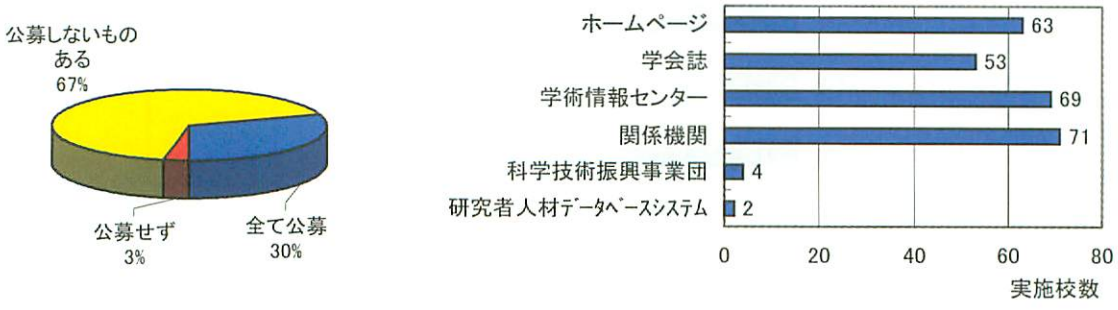
図Ⅱ-3-1（2） 推進担当組織の設置と活動状況

これらの委員会を設置した大学は，現状分析と資料作成（11 校），問題点の分析と報告書作成（7校）といった具体的な推進活動が行われている。この中には，教職員を対象としたアンケート調査やヒアリングを実施した大学が4校，卒業生を対象としたアンケート調査を実施した大学が1校あった（注Ⅱ-4）。

II-3-2 女性教員増加のための対策

（1）公募システムと公募方法

Q4公募システムの確立の項目に対して 75 校が実施中，12 校が検討中と回答しているが，全ての人事を公募している大学は 29 校にとどまる。部局や場合によって公募しないものもある，公募していないを合わせると 69 校で，公募システムがまだ確立されていないというのが現状である。（図 II-3-2（1）左）

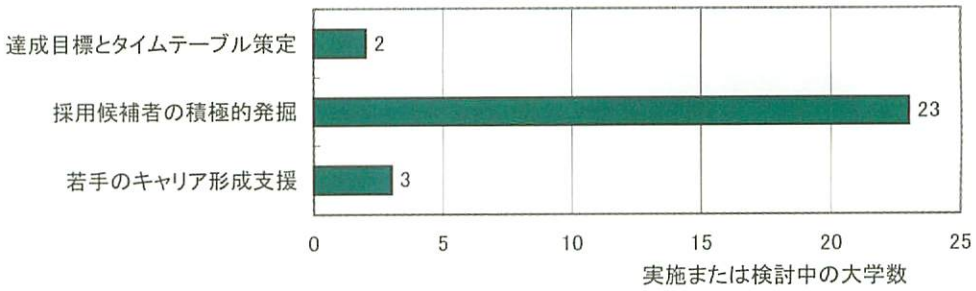


図Ⅱ-3-2（1） 公募システム

公募の方法は，多い順に，関係機関に公募状況を公示，学術情報センター，ホームページ，学会誌を利用という回答であった。少数ではあるが，科学技術振興事業団，研究者データベースシステムと特記した大学がそれぞれ複数あり，ポストドク研究者への新しい公募情報公表のルートとして注目される。(図 II-3-2(1)右)

（2）女性教員増加を目指した具体的な方策の実施または検討

「女性教員増加の達成目標とタイムテーブルを策定」した大学はまだ2校に過ぎない。そのうち1校(大規模総合大学)は，国大協の達成目標実現のために，今後 10 年間の定年退職教員の男女の人数を考慮して採用時に考慮されるべき女性比率についての試算まで行っている。(図 II-3-2(2))

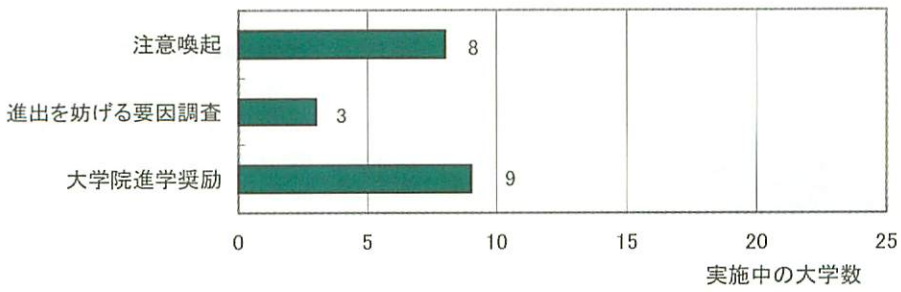


図Ⅱ-3-2(2) 女性教員増加を目指した具体的な方策の実施または検討

具体的な方策として，教員の採用に当たって「女性候補者を積極的に発掘」する方法を実施または検討している大学は 22 校に上る。特に理工系，商科系の単科大学および理工，政経学部からも 6 件の回答があった。「若手女性研究者のキャリア形成支援」については，外国留学による博士号取得支援，非常勤講師に採用，任期制助手制度という回答があった。

（3）理工系，その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

本設問への回答率はいずれも 10 校以下と低く，この問題の対策の困難さを窺わせる。「特に女性の少ない部局に注意を喚起している」大学が8校(うち 1 校が理工系大学院大学，他は中および大規模総



図Ⅱ-3-2(3) 理工系、特に女性が少ない分野への参画推進

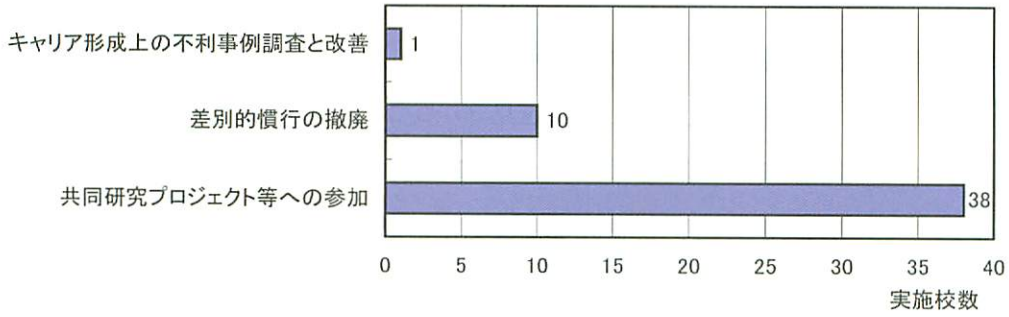
合大学)あった。その他に「教官の採用に当たって，総合結果が同等である場合には女性教官を優先的に採用するよう学長が助言している。」(理工系単科大学)，「採用の候補者が同程度のレベルであれば女性を優先する。」(総合大学工学部)との回答があった。(図 II-3-2(3))

「女性の進出を妨げている要因の調査・検討」に関しては，3 大学からアンケートやヒアリングを含む意欲的な取り組みが報告された。

「女子学生の大学院進学奨励」については，9 校(うち 1 校は理工系単科大学)から奨学金，個別教官による進学指導，進路指導委員会による進路指導などの具体策を含む回答が寄せられた。

II-3-3　研究における男女共同参画の推進と女性研究者の研究環境の改善策

「大学内，大学間の共同研究プロジェクト等への女性研究者の参加」を実施している大学は 38 校と比較的多いが，「補助業務からの解放や処遇面における差別的慣行の撤廃を指示」した大学は 10 校，「キャリア形成上不利な処遇を受けている事例についての調査とその改善措置を検討」している大学は 1 校だけであった。特記事項には数校(学部)から，「本学(部)には男女差別的慣行は存在しない」という記入があった。(図 II-3-3)



図Ⅱ-3-3　研究における男女共同参画の推進と女性研究者の研究環境の改善

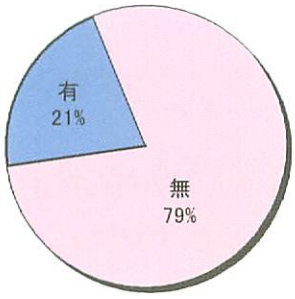
II-3-4　保育環境の整備と介護支援のための対策

(1) 学内保育制度

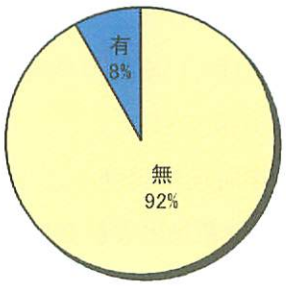
学内保育制度のある大学は 22 校，申請または検討中の新設計画のある大学は 8 校であり，新設計画を入れてもまだ学内保育施設のある大学は少ない。(図 II-3-4(1))

統計調査によれば，学内保育所，授乳所またはこれに準ずる保育室や，地域保育所との協力関係にある保育所を持つ大学は 25 校，保育所数は 33 園である。平成 12 年の報告書と比較すると，4 施設増えているが，3 施設は調査漏れ，1 施設が新設であった。

新設の1施設は，附属病院を持たない小規模大学としては初めてのものであり，大学院生や公開講座受講生等の一時保育，休日保育もあるという特徴がある。また，別の 1 校からは大学院生向けの一時保育施設としてベビールーム開設の報告があった。(注 II-5)



(a)学内保育所の有無



(b)保育所新設計画の有無

図Ⅱ-3-4(1) 学内保育制度の整備状況

(2) 育児休業制度利用者数

平成 12 年度の育児休業利用者は，教員では 141 名(うち女性 137 名)，職員では 1,014 名(うち女性 1,008 名)であった。母数の違い(女性教員数約 5,800 名，女性職員数約 27，500 名)を考慮しても，教員の育児休業利用率は低い。育児・介護休暇法改正(2002 年4月)や，男女共同参画基本計画(2000 年6月)に基づく政府の育児支援制度の拡充動向を見守りつつ，各大学の実情に即した教員に対する育児支援制度のあり方を検討する必要がある。(表 II-3-4(2))

表Ⅱ-3-4(2) 育児休業制度利用者数(女性内数)

部分休業		育児休業	
教 員	職 員	教 員	職 員
3(3)人	4(4)人	141(137)人	1,014(1,008)人

(3) 介護支援制度利用者数

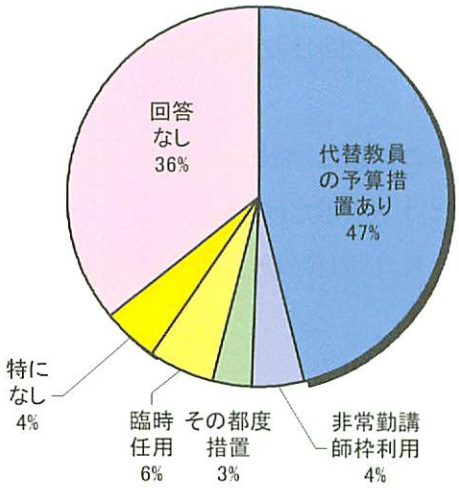
介護休暇制度の利用者は，教員 2 名(うち女性 1 名)，職員 20 名(うち女性 17 名)であった。介護休暇制度法制化(1995 年)により，制度上の整備は進んだが，実質的にまだ定着していないことがわかる。(表Ⅱ-3-4(3))

表Ⅱ-3-4(3) 介護支援制度利用者数(女性内数)

教 員	職 員
2(1)人	20(17)人

（4）出産・育児休業・介護休暇等の利用の支援体制

国立大学にはまだ正規の代替教員制度はないが，60%の大学が非常勤講師枠を利用した内部努力によって教員の育児休業期間における代替教員の予算措置を行っている。（図Ⅱ-3-4(4)）



図Ⅱ-3-4(4) 育児休業期間の代替教員の予算措置

(注Ⅱ-1) 学内保育施設を1998年以前から設置していた大学は23校あるが，「報告書以前からの取組」として挙げたのは，そのうち９校だけであった。保育施設はすでに福利厚生施設として定着しており，特に男女共同参画推進のための対策としては意識されていない模様である。同様に，セクシャル・ハラスメント対応と公募システムの確立についても，回答数よりも多くの大学がすでに取り組んでいた。

(注 Ⅱ-2) 介護休暇制度の整備状況に関しては，実施中，検討中，未検討の判断の目安を以下のように具体的に提示して回答を依頼した。

〈実施中〉下記の例のいずれかに該当する，あるいは同程度の段階にあると判断される。

○ 申請があればすぐに対応できるように法解釈などの検討が済んでいる。
（申請日から１週間後の同じ曜日からの介護休暇承認が可能である）

○ 介護休暇制度の利用方法についての質問（介護の定義，介護に従事する相当性，要介護者の範囲，同居の範囲，請求の方法，必要書類，承認等）に回答する準備ができている。

○ すでに利用例がある，または承認されている案件がある。

○ 上記についてのパンフレット作成，説明会などを実施した。

〈検討中〉上記の例のいずれかについて，検討を行っている。

〈未検討〉下記の例に該当する，または上記実施中，検討中のいずれにも該当しない。

○　申請があってから，適用方法や法解釈などを検討する。

○　まだ申請がないので，どういう対応をするか決めていない。

(注Ⅱ-3)　平成 13 年 11 月の調査以後，担当組織設置，報告書作成などの情報が多数国大協に寄せられているが，それらに関しては，第2回目の追跡調査(平成 14 年 11 月実施予定)の報告に記載する。

(注Ⅱ-4) アンケートやヒアリングの実施の件数は，特記事項に記載のある大学と，添付資料等にアンケート，ヒアリングの結果の報告がある大学だけを数えた。

(注II-5) アンケート調査(平成13年11月)に回答のあったベビールームは，その後保育室新設に伴い廃止された。

Ⅲ 総　　括

今回の調査は，平成 12 年６月の国立大学協会総会において「男女共同参画推進報告書」が採択されてから１年目の状況調査であり，採択から調査までの時間的な短さもあり，「Ⅰ．統計調査」結果においては，男女の教員比率のアンバランスの縮小等の面でまだ大きな進歩は見られなかった。しかし，「Ⅱ．男女共同参画の推進状況調査」の結果は，大学間の差があるとはいえ，提言を踏まえて，男女共同参画推進のための取組に積極的に着手している大学が増えていることを示している。

平成 12 年度に採用された教員の女性比率は約 13%であり，在職教員の女性比率 7.6%を大幅に上回ったので，女性比率の上昇の方向にあると言える。しかし，博士課程修了者の女性比率 25.4%と比較すると，採用教員の女性比率はその５割程度であるから，両方の数字の間には大きなギャップがある。「男女共同参画推進報告書」は，平成 22 年/2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20%に引き上げることを達成目標として設定しており，有資格の女性候補者プールの拡大のための努力や男女構成のバランスを配慮した採用等のポジティブ・アクションによって，女性教員比率の上昇のための一層の努力が払われることが望まれる。

特に，教員数 1,000 人以上の大規模な総合大学では，女性教員比率は 4.7%となっており，国立大学全体の平均よりはるかに低い。このグループの大学９校の教員数が国立大学の全教員数の 40%を占めており，これらの大学におけるアンバランスの改善が，国立大学全体の男女共同参画推進に特に重要である。また理工農系大学における教員の女性比率はさらに一層低い 3.0%にとどまっており，この分野でも改善のための重点的な努力が重要である。理工農系等における女性の参画を推進するための具体的な取組をしているという報告があったのは 10 校のみであったが，そのうち２校から「同程度のレベルであれば女性を優先採用する」という回答が寄せられた点が注目される。

男女共同参画の推進状況については，「男女共同参画推進のための広報・啓蒙活動」として，学長声明，指針，提言等の積極的取組が報告された。しかし，「男女共同参画推進の担当組織を設置」した大学は，12 校しかなかった。これらの大学では，現状分析，統計資料作成，調査実施等，具体的な活動を開始している。大学としての積極的な取組の姿勢と方針の明確な表明，学内外への広報・啓蒙等と共に，さらに現状把握と具体的施策の立案と実践へと動きだすために，「担当組織」の設置は有効な一歩であろう。

「女性教員増加の達成目標とタイムテーブルを策定」した大学はわずか２校にすぎなかった。

1大学から報告されたような，「国大協の達成目標実現のために，今後10年間の定年退職教員の男女の人数を考慮して採用時に考慮されるべき女性比率を試算」する等の具体的，現実的検討と方策の策定は参考となる例であろう。

「公募」については，75大学が公募をすでに実施しており，検討中の12大学を含め，公募システムは普及してきている。しかし，実際には，すべての人事を公募している大学は29校にとどまり，部分的公募にとどまっている大学の方が67校と多い。「組織の運営上，完全公募は難しい」とする意見があったが，実質的公募システムの確立は，雇用機会平等の前提であることを確認し，非公募はあくまで例外的に認められるものであり，その場合には公募に代わる雇用機会平等保障の制度を策定することが必要であろう。

「研究における男女共同参画推進と女性研究者の研究環境改善」については，共同プロジェクト等への女性の参加は約3分の1の大学が挙げているが，「差別的慣行の撤廃」は10校，「不利事例調査」は1校のみであった。「男女差別的慣行は存在しない」ことを強調した大学もあった。一部の大学で企画されているが，教員や卒業生に対するアンケートやヒアリング調査等を実施することは，実態の把握に有益であろう。

「育児・介護支援制度の充実」については，育児・介護休業法の制定もあり，各大学においても育児・介護休業の制度化が進んでいるが，制度の利用状況，利用可能性についてはまだ多くの問題が見られる。学内保育所の設置や近隣施設との提携等がある大学は現在25校で，平成12年度中の新設が1施設であった。まだ施設もなく，新設計画もない大学が60%と多い。育児・介護休業法があるとはいえ，教員の育児休業利用は非常に低く，介護休業はほとんど利用されていないのが実情である。国立大学には現在のところ正規の「代替教員制度」はないが，半数の大学では代替教員を雇う予算措置を行っている他，臨時任用や非常勤講師枠等のやりくりで補充している場合を含め，60%の大学が対策を講じている。小規模大学や理工農系単科大学では，計画的に代替教員とその予算枠を確保することは難しく，事例発生の都度措置するという回答もあった。周囲への遠慮から育児休業を取りづらいという状況を改善するため，将来的には，代替教員を制度化することが望まれる。また任期付きポストや科学研究費等の研究資金の運用において，休業利用者の研究期間の延長等の融通性のある制度の導入等も検討されるべき対策であろう。

「本務を持たない非常勤講師」のうち女性は3,279人であり，女性の本務教員3,291人とほぼ同数に達している。本務教員における女性比率は7.6%であるのに対し，非常勤講師における女性比率は38%と著しく高い。常勤者の代替の低賃金労働力として使用されている非常勤講師の処遇の改善，研究環境の改善は，「提言」に取り上げられている事項であるが，今回の調査でも，対策を実施している大学はわずか3校，検討中13校にとどまり，もっとも取組が遅れている分野である。

大学の職員における男女比は 50%に近いが，職名別に見るとアンバランスは大きい。男女共同参画推進本部決定「国家公務員の採用・登用の促進について」（平成 13 年６月５日）にもあるように，ポジティブ・アクションを含めた具体的な処遇改善計画の策定等が配慮されるべきであろう。

女性学長が３名となったが，副学長は０にとどまった。評議員，部局長等を含め大学の意思決定の場への女性の登用が進んでいる大学では，教員の採用や昇任における女性比率が高いという傾向が見られ，大学の意思決定の場への女性の積極的登用は共同参画を推進する力となっていると思われる。

男女共同参画の推進には多面的で継続的アプローチが必要である。各大学において，現状把握，計画の策定，実行，結果の評価というサイクルが大学の政策の一環として組み込まれ，改善に向けて継続的な取組が行われることを期待したい。

（添 付 資 料）

A. 統計調査の集計

(1) 大学及び大学院

表A-1 職名別・性別 教員数

(a) 本務教員数 (専任者) *

	男	女	計	女性比率(%)
学 長	97	2	99	2.0
副学長	73	0	73	0.0
教 授	19915	1026	20941	4.9
助教授	15426	1557	16983	9.2
講師(常勤)	4554	706	5260	13.4
小 計	40065	3291	43356	7.6
助 手	15111	2501	17612	14.2
計	55176	5792	60968	9.5

*外国人教師を含む

(b) 本務教員数 (学内併任)

	男	女	計	女性比率(%)
学 長	0	0	0	
副学長	119	0	119	0.0
教 授	242	10	252	4.0
助教授	63	5	68	7.4
講師(常勤)	308	16	324	4.9
小 計	732	31	763	4.1
助 手	25	1	26	3.8
計	757	32	789	4.1

(c) 本務教員数 (学外併任)

	男	女	計	女性比率(%)
学 長	0	0	0	
副学長	0	0	0	
教 授	327	7	334	2.1
助教授	194	17	211	8.1
講師(常勤)	0	1	1	100.0
小 計	521	25	546	4.6
助 手	190	12	202	5.9
計	711	37	748	4.9

(d) 兼務教員数

	男	女	計	女性比率(%)
本務校を持つ専任教員から	15816	1965	17781	11.1
教員以外から	15893	4436	20329	21.8
本務を別にもつ者*	10636	1188	11824	10.0
本務を持たない者**	5366	3279	8645	37.9
計	31709	6401	38110	16.8

*企業, 国公私立研究機関, 予備校その他の機関の常勤の勤務者.
**勤務先が全て非常勤の場合.

表A-2 採用・昇任などの異動*

任用形態	異動後の職名	男	女	計	女性比率(%)
採用・転入**	教 授	518	53	571	9.3
	助教授	767	105	872	12.0
	講師(常勤)	369	107	476	22.5
	助 手	2701	559	3260	17.1
	小計	4355	824	5179	15.9
学内昇任***	教 授	891	82	973	8.4
	助教授	936	126	1062	11.9
	講師(常勤)	620	45	665	6.8
	小計	2447	253	2700	9.4

* 2000年5月1日から2001年4月30日までの変動.

** 他機関からの昇任・転任を含む.

*** 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る.

表A-3 部局別・性別教員数*

部局名	教 授		助教授		講 師		小 計				助 手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比(%)	男	女
学部等	15436	859	11437	1279	4461	716	31334	2816	34150	8.2	7378	1429
大学院・研究科等	14012	633	10027	907	2422	248	26423	1788	28211	6.3	5648	840
付属研究所等	533	18	476	30	81	18	1090	66	1156	5.7	606	88
付属病院等	293	6	278	3	1326	62	1897	71	1968	3.6	2720	309
その他	852	52	689	103	378	97	1919	252	2171	11.6	608	108
合 計	31126	1568	22907	2322	8668	1141	62663	4993	67656	7.4	16960	2774

*併任は重複して数えている.

表A-4 学部・大学院の卒業（修了）者数

区分	男	女	計	女性比(%)
学部等	63369	36366	99735	36.5
大学院博士前期 ・修士課程	23601	7472	31073	24.0
大学院博士後期 ・博士課程	6287	1629	7916	20.6
その他	644	384	1028	37.4

表A-5 専攻分野別 学部・大学院の卒業（修了）者数および教員数

卒業者数

専攻分野*	学部卒業者				修士課程修了者				博士課程修了者			
	計	男	女	女性比(%)	計	男	女	女性比(%)	計	男	女	女性比(%)
人文科学	6856	2491	4365	63.7	1582	682	900	56.9	545	311	234	42.9
社会科学	18391	12450	5941	32.3	2267	1470	797	35.2	451	334	117	25.9
理学	7594	5439	2155	28.4	3863	3088	775	20.1	1232	1043	189	15.3
工学	32900	29089	3811	11.6	16902	15431	1471	8.7	2691	2443	248	9.2
農学	7751	4466	3285	42.4	3112	2141	971	31.2	960	745	215	22.4
保健	7627	3888	3739	49.0	1276	622	654	51.3	2875	2242	633	22.0
商船	399	348	51	12.8	86	77	9	10.5	17	17	0	0.0
家政	387	4	383	99.0	113	4	109	96.5	32	0	32	100.0
教育	19776	7584	12192	61.7	4101	2104	1997	48.7	244	132	112	45.9
芸術	1524	866	658	43.2	360	160	200	55.6	37	20	17	45.9
その他	2630	1129	1501	57.1	2717	2011	706	26.0	810	581	229	28.3

教員数

** 専攻分野	教授		助教授		講師(常勤)		小計				助手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比(%)	男	女
	1582	146	1157	286	249	129	2988	561	3549	15.8	195	110
社会科学	2131	80	1242	191	227	59	3600	330	3930	8.4	185	310
理学	2454	38	1877	82	285	22	4616	142	4758	3.0	1632	150
工学	4993	29	4127	93	804	41	9924	163	10087	1.6	3944	244
農学	1706	26	1346	45	161	11	3213	82	3295	2.5	882	70
保健	2694	237	2311	256	1911	253	6916	746	7662	9.7	5764	1167
商船	24	0	14	0	2	1	40	1	41	2.4	16	2
家政	44	37	23	29	4	10	71	76	147	51.7	14	15
教育	2953	337	2138	427	354	100	5445	864	6309	13.7	130	66
芸術	291	23	221	27	32	8	544	58	602	9.6	25	13
その他	1306	73	998	135	236	32	2540	240	2780	8.6	754	154
合計	20178	1026	15454	1571	4265	666	39897	3263	43160	7.6	13541	2301

*専攻分野の分類は学校基本調査「付属資料—学科系統分類表」に従う.

** 教員の専攻分野の分類は. 担当する学生の専攻分野とした.

表A-6. 職名別・性別職員数

職名・職階	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(%)
課長相当以上	1941	30	147	1	75	78	0	0	6	1	2169	110	2279	4.8
課長補佐, 専門員等	1811	70	341	16	124	257	0	0	1	0	2277	343	2620	13.1
係長, 専門職員等	6695	869	2543	351	461	1571	0	0	19	1	9718	2792	12510	22.3
主任等	3032	2427	419	75	340	1765	4	3	23	2	3818	4272	8090	52.8
その他の一般職員	3984	3714	3604	1060	1808	14662	365	366	608	248	10369	20050	30419	65.9
計	17463	7110	7054	1503	2808	18333	369	369	657	252	28351	27567	55918	49.3

*各系の分類は, 学校基本調査に従う.

（２）　医療技術短期大学部

表A-(2)-1 職名別・ 性別 教員数

(a) 本務教員数　(専任者) *

	男	女	計	女性比率(%)
学　長	0	0	0	
副学長	0	0	0	
教　授	109	30	139	21.6
助教授	69	53	122	43.4
講師(常勤)	13	15	28	53.6
小　計	191	98	289	33.9
助　手	67	89	156	57.1
計	258	187	445	42.0

*外国人教師を含む

(b) 本務教員数　(学内併任)

	男	女	計	女性比率(%)
学　長	9	0	9	0.0
副学長	1	0	1	0.0
教　授	34	19	53	35.8
助教授	15	14	29	48.3
講師(常勤)	10	17	27	63.0
小　計	69	50	119	42.0
助　手	13	18	31	58.1
計	82	68	150	45.3

(c) 本務教員数　(学外併任)

	男	女	計	女性比率(%)
学　長	1	0	1	0.0
副学長	0	0	0	
教　授	0	0	0	
助教授	0	0	0	
講師(常勤)	0	0	0	
小　計	1	0	1	0.0
助　手	0	0	0	
計	1	0	1	0.0

(d) 兼務教員数)

	男	女	計	女性比率(%)
本務校を持つ専任教員から	545	62	607	10.2
教員以外から	348	362	710	51.0
本務を別にもつ者*	284	250	534	46.8
本務を持たない者**	64	112	176	63.6
計	893	424	1317	32.2

*企業，国公私立研究機関，予備校その他の機関の常勤の勤務者.

**勤務先が全て非常勤の場合.

表A-(2)-2 採用・昇任などの異動*

任用形態	異動後の職名	男	女	計	女性比率(%)
採用・転入**	教 授	5	1	6	16.7
	助教授	3	1	4	25.0
	講師(常勤)	0	2	2	100.0
	助 手	4	12	16	75.0
	小計	12	16	28	57.1
学内昇任***	教 授	9	4	13	30.8
	助教授	3	1	4	25.0
	講師(常勤)	0	3	3	100.0
	小計	12	8	20	40.0

* 2000年5月1日から2001年4月30日までの変動.

** 他機関からの昇任・転任を含む.

*** 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る.

表A-(2)-3 部局別・性別教員数*

部局名	教 授		助教授		講 師		小 計				助 手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比(%)	男	女
学部等	130	47	75	56	276	83	481	186	667	27.9	46	85
大学院・研究科等	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
付属研究所等	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
付属病院等	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
その他	17	2	9	11	4	2	30	15	45	33.3	5	8
合 計	147	49	84	67	280	85	511	201	712	28.2	51	93

*併任は重複して数えている.

表A-(2)-4 学部・大学院の卒業（修了）者数

区分	男	女	計	女性比(%)
学部等	246	1362	1608	84.7
大学院博士前期 ・修士課程	0	19	19	100.0
大学院博士後期 ・博士課程	0	0	0	
その他	0	77	77	100.0

表A-(2)-5 専攻分野別 学部・大学院の卒業（修了）者数および教員数

卒業者数

専攻分野*	学部卒業者				専攻科修了者			
	計	男	女	女性比(%)	計	男	女	女性比(%)
人文科学	0	0	0		0	0	0	
社会科学	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0	
工学	0	0	0		0	0	0	
農学	0	0	0		0	0	0	
保健	1744	251	1493	85.6	78	0	78	100.0
商船	0	0	0		0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0	
教育	0	0	0		0	0	0	
芸術	0	0	0		0	0	0	
その他	0	0	0		0	0	0	
合計	1744	251	1493	85.6	78	0	78	100.0

教員数

** 専攻分野	教授		助教授		講師(常勤)		小計				助手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比(%)	男	女
人文科学	1	0	4	3	0	0	5	3	8	37.5	0	0
社会科学	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0.0	0	0
理学	9	1	0	0	0	0	9	1	10	10.0	0	0
工学	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0.0	0	0
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
保健	105	38	64	53	13	23	182	114	296	38.5	42	79
商船	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
教育	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0.0	0	0
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
合計	116	39	70	56	13	23	199	118	317	37.2	42	79

*専攻分野の分類は学校基本調査「付属資料—学科系統分類表」に従う.

** 教員の専攻分野の分類は，担当する学生の専攻分野とした.

B．国立大学協会男女共同参画推進の実施状況追跡調査

（平成13年度　調査票）

国大協総第１３５号
平成13年10月29日

各国立大学長　殿

国立大学協会
第３常置委員会
委員長　鮎川　恭三
（公印省略）

国立大学協会男女共同参画推進の実施状況
追跡調査への協力について（依頼）

国立大学協会では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（以下報告書と略記）を採択し，さらに2001年6月の第3常置委員会において，今後10年間にわたって男女共同参画推進状況を継続的に調査することを決定いたしました。

男女共同参画の現状は，各大学の歴史，構成，地域，その他の特徴によってさまざまであり，従って共同参画の達成目標の設定やその推進のための対策の立案と実行において，各大学独自の方針と取組が必要でありますが，一方では，分野毎の現状把握と課題の分析や大学間の情報交換など，全国的視野に立った総合的な対応の必要性も高まっています．そこで本委員会では，追跡調査を通した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，本調査を企画しました。

本調査書は，I．統計調査と，II．男女共同参画推進状況の調査から構成されています。

I．は10年間を通した統計的推移を調べるもので，大学でまとめて回答をお願いします。数値の確認等の連絡に対応して頂ける，実質的な担当者名をご記入願います。

II．の調査も大学全体の取組について記入して頂くものですが，部局別に取組を行っている場合には，部局毎の回答内容（調査書）もそのまま添付してください。自由記載欄に記入された内容についての問い合わせや，より詳しい情報提供をお願いする可能性等がありますので，それぞれの調査書に回答者名をご記入ください。

設問は，できるだけこの調査書だけで回答できるよう作成しましたが，スペースの都合でキーワードだけをあげた部分もあります．より詳しい内容は報告書をご参照ください。報告書全文が，本協会ホームページ（http://www.kokudaikyo.gr.jp/chosa/txt/h12_5/）に掲載されています。

なお，本調査の回答の締め切りは，11月30日とさせて頂きます。お忙しいところを恐縮に存じますが，ご協力をよろしくお願い申し上げます。

国立大学協会男女共同参画推進の実施状況追跡調査

（平成 13 年度）

Ⅰ．統計調査

大学名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

調査票記入部署＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

担当者名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

連絡先　電話＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ FAX＿＿＿＿

e-mail:＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

調査年月日　　年　　月　　日

教員および学生の男女共同参画の現状を 2001 年 5 月 1 日現在で記載してください．この統計調査は今後 10 年間の継続調査によって，動向を調べるものです．

1．職階別・性別 教員数*

	男	女	計	女性比率(%)
学　長				
副学長				
教　授				
助教授				
講師(常勤)				
小　計				
助　手				
計				

*学内併任の場合は(　)書きで記入し，計には集計しないでください．

非常勤講師

	男	女	計	女性比率(%)
本務校を持つ専任教員から				
教員以外から				
本務を別にもつ者*				
本務を持たない者**				
計				

*企業，国公私立研究機関，予備校その他の機関の常勤の勤務

**勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください．

2．採用・昇任などの異動*

任用形態	異動後の職名	男	女	計	女性比率(%)
採用・転入**	教　授				
	助教授				
	講師（常勤）				
	助　手				
	小計				
学内昇任***	教　授				
	助教授				
	講師（常勤）				
	小計				

* 2000年5月1日から2001年4月30日までの変動.

** 他機関からの昇任・転任を含む.

*** 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.

3. 部局別・性別教員数*

部局名		教授		助教授		講師		小計				助手	
		男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比(%)	男	女
学部等	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	小計												
大学院・研究科等	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	研究科												
	小計												
付属研究所等	研究所												
	研究所												
	研究所												
	研究所												
	研究所												
	研究所												
	研究所												
	研究所												
	研究所												
	小計												
付属病院等	病院												
	病院												
	病院												
	小計												
その他													
	小計												
合計													

*学長を除き，学内併任・兼担は両方に記入してください．

この表中に記入できない場合は，別紙に記入し添付してください．

4. 学部・大学院の卒業（修了*）者数**

区分		男	女	計	女性比率（%）
学部等	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	学部				
	小　計				
大学院博士前期・修士課程	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	小　計				
大学院博士後期・博士課程	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	研究科				
	小　計				
その他	専攻科				
	専攻科				
	専攻科				
	小　計				

*2000年度の卒業（修了）者数．博士課程修了者には，満期退学者を含む．

**この表中に記入できない場合は，別紙に記入して添付してください．

5. 専攻分野別 学部・大学院の卒業（修了）者数および教員数　（再掲）

専攻分野*	学部卒業者				修士課程修了者				博士課程修了者			
	計	男	女	女性比率(%)	計	男	女	女性比率(%)	計	男	女	女性比率(%)
人文科学												
社会科学												
理学												
工学												
農学												
保健												
商船												
家政												
教育												
芸術												
その他												
合計												

専攻分野**	教授		助教授		講師（常勤）		小計				助手	
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率(%)	男	女
人文科学												
社会科学												
理学												
工学												
農学												
保健												
商船												
家政												
教育												
芸術												
その他												
合計												

*専攻分野の分類は学校基本調査「付属資料ー学科系統分類表」に従って記入してください.

** 同上．担当する学生の分類に従って，学部・大学院の教員の合計をわかる範囲内で記入してください.

6. 職名別・性別職員数

職名・職階	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(%)
課長相当以上														
課長補佐,専門員等														
係長, 専門職員等														
主任等														
その他の一般職員														
計														

*各系の分類は, 学校基本調査に従ってください.

7. 女性学・ジェンダー研究関連授業の開講状況

部局名	開講科目数	科目等名*	延べ受講者概数 (内女性概数)
全学共通科目			
学部			
大学院博士前期(修士)課程			
大学院博士後期(博士)課程			
公開講座			

8. 保育施設設置状況*

	内容	備考
保有施設名		
設置運営者**		認可 / 無認可
施設（敷地，建物，施設等）		
児童数（対象年齢範囲）		
職員数（職位・職種別）		
保育時間		
大学等からの援助		
利用対象者		
設置年（協力開始年）		
その他特記事項		

* 保育施設毎に記入してください．また大学以外の保育機関との協力体制があれば，その内容も記載してください。

** 運営の主体者や組織等を記入してください．例；大学，社団法人，教職員組合，父母会など．

Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する調査

大学（部局）名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

回答者＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

連絡先　電話＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿FAX＿＿＿＿＿＿＿

e-mail:＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

調査年月日　　年　　月　　日

貴学における男女共同参画を推進するための取組の状況を，調査日現在で記入してください．部局ごとに取組を行っている場合は，部局ごとの回答内容(本調査書)も添付してください．

II-a 報告書の利用状況についての設問

1．報告書が平成12年5月に出されましたが，それ以前に貴学(部局)では，男女共同参画を推進するために具体的な取組をしていましたか．

□ していた　　(内容：II-bを参照して項目番号をご記入ください)

□ していなかった

2．貴学(部局)における報告書の利用状況についてお答えください．

□ 報告書を配付して周知に努めている　　□ 報告書のあることを広報している

□ 特にしていない　　□ その他　(記入　　)

II-b 報告書で提案している内容に関する取組の状況についての設問

下記の内容の実施(検討)状況について，右欄の該当する□にチェックをしてください．これらの対策の実施状況の推移を今後10年間に亘って調べ，統計調査の推移と比較して，どのような方策が効果的かを知る参考データにします．報告書の内容は，本協会ホームページにも掲載していますので，ご参照ください．

項目	実施中	検討中	未検討
(1) 男女共同参画に関する広報や啓蒙活動	□	□	□
(2) 男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定	□	□	□
(3) 男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置	□	□	□
(4) 教員の採用における公募システムの確立	□	□	□
(5) 統計的資料の整備と問題点分析	□	□	□
(6) 女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定	□	□	□
(7) 本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善の対策	□	□	□
(8) 大学の意思決定の場への女性の登用	□	□	□
(9) 教職員の待遇に関する不服申立制度の整備	□	□	□
(10) セクシャルハラスメント防止のための制度の整備	□	□	□
(11) 保育施設の整備，その他の育児支援制度の導入	□	□	□
(12) 介護休暇制度の整備	□	□	□
(13) その他の対策　(内容　　)	□	□	□

II-c　実施または検討中の対策の具体的な内容に関する調査

貴学(部局)の取組の具体的な内容についてお答えください．すでに実施したり検討中の項目(キーワード)にチェックし，貴学(部局)独自の対策や工夫を特記事項欄に自由に記入してください．

1. 男女共同参画を推進するための対策に関する設問

(1) 広報・啓蒙活動（複数回答）：

□学長声明等　□広報誌等　□ホームページ　□シンポジウムや講習会　□学生ガイダンス等
□その他（記入　　）　□していない

(2) 男女共同参画を推進する担当組織（委員会等）の設置と活動状況：

□設置した　(組織名：　　)
□現状分析を行い資料を作成した(作成中)　□問題点を分析し報告(書)を作成した(作成中)
□その他の活動状況　(記入　　)　□特にしていない

特記事項

2. 女性教員増加のための対策に関する設問

(1) 公募システムと公募方法(複数回答)：

□ 全て公募　□ 公募していないものもある　□ 公募していない
□ ホームページ　□ 学会誌　□ 学術情報センター
□ 関係機関に公募情報を公示　□その他　(記入　　)

(2) 女性教員増加を目指した具体的な方策の実施または検討(複数回答)：

□ 達成目標とタイムテーブルの策定(内容　　)
□ 教員の採用における女性候補者を積極的に発掘する方法を実施または検討した(している)
□ 若手女性研究者のキャリア形成の支援(内容　　)　□特にしていない

(3) 理工系，その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進：

□特に女性の少ない部局に注意を喚起　□女性の進出を妨げている要因を調査検討（している）
□女子学生の大学院への進学の奨励（方法：　　）
□その他　(記入　　)　□特にしていない

特記事項

3. 研究における男女共同参画の推進と女性研究者の研究環境の改善に関する設問

□大学内，大学間共同プロジェクト等への女性研究者の参加
□補助業務からの解放や処遇面における差別的慣行の撤廃指示
□キャリア形成上不利な処遇を受けている事例についての調査とその改善措置
□その他　（記入　　）　□特にしていない

特記事項

4. 保育環境の整備と介護支援のための対策に関する設問

(1) 学内保育制度(複数回答)：

□ある　□申請または検討中の新設計画がある　□その他の保育支援制度がある　□検討していない

(2) 育児休業制度利用者数（平成 12 年度計)：

部分休業　教員　計　　名（内女性　　名)，　職員　計　　名（内女性　　名)
育児休業　教員　計　　名（内女性　　名)，　職員　計　　名（内女性　　名)

(3) 介護支援制度利用者数（平成 12 年度計)：

教員　計　　名（内女性　　名)，　職員　計　　名（内女性　　名)

(4) 出産・育児・介護休暇等の利用の支援体制(複数回答)：

□休暇期間における代替教員の予算措置がある　□その他　（記入　　）

特記事項

5. 自由回答欄

質問，ご意見，その他お気づきの点をご記入ください.

御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, あるいは関連資料がありましたら添付してください.

第３常置委員会名簿

平成 14 年 10 月 25 日現在

〔男女共同参画に関するワーキング・グループ〕

座　長	丹羽雅子	（奈良女子大学長）
委　員	鮎川恭三	（愛媛大学長）
同	本田和子	（お茶の水女子大学長）
同	鳥養映子	（山梨大学教授）
同	川嶋瑤子	（お茶の水女子大学客員教授）
特別委員	杉崎昭生	（前・東京商船大学長）

〔第３常置委員会〕

委員長	鮎川恭三	（愛媛大学長）
委　員	横須賀薫	（宮城教育大学長）
同	仙道富士郎	（山形大学長）
同	岡本靖正	（東京学芸大学長）
同	鈴木揚之助	（東京商船大学長）
同	本田和子	（お茶の水女子大学長）
同	湯川敬弘	（電気通信大学教授）
同	瀧澤弘	（富山大学長）
同	児嶋眞平	（福井大学長）
同	平野眞一	（名古屋大学教授）
同	丹羽雅子	（奈良女子大学長）
同	牟田泰三	（広島大学長）
同	渡邉正巳	（長崎大学教授）
同	芝山秀太郎	（鹿屋体育大学長）
同	森田孟進	（琉球大学長）
専門委員	豊岡照彦	（東京大学教授）
同	小川浩平	（東京工業大学副学長）
同	田中秀利	（広島大学教授）
同	坂口裕	（東京大学学生部長）

平成14年11月13日　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1回追跡調査報告書

編　集　国立大学協会
第3常置委員会 男女共同参画に関するワーキング・グループ
発行所　国立大学協会事務局
〒113-0033　東京都文京区本郷7丁目3番1号
電話　03(3813)0647　　Fax　03(3818)8656