国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第１７回追跡調査報告書

２０２０年１２月３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 17 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 21 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ーアクションプランー」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ーアクションプラン（2016 年度～2020 年度）ー」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 17 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 17.7％となりました。しかし、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%）

2020 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
報告書	第 17 回							
調査年	2020							
大学数	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　2020 年 6 月 5 日～2020 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．2019 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 2020 年 6 月から 7 月にかけて全国立大学（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 0.6 ポイント増えて 17.7%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 33 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 ポイント増加して 9.4%となったが、「2020 年までに 12%以上」という目標には届かなかった。一方、大学の意思決定機関等における女性比率は前回より 1.1 ポイント増加して 12.0%となり、「2020 年までに 10%以上」という目標値を達成した。

職階別の女性比率は、教授 10.8%、准教授 17.7%、講師 22.6%、助教 24.4%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。前回調査と比較すると、教授は 0.4 ポイント、准教授は 0.6 ポイント女性比率が上昇したが、「2020 年までに教授 15%以上、准教授 23%以上」という目標達成はならなかった。

職員の女性比率は、前回より 0.6 ポイント増加して 65.1%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より 2.1 ポイント増加して 20.6%となり、「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 54.6%、人文科学 27.3%、教育 25.0%、芸術 24.2%、保健 22.4%、社会科学 19.7%、農学 13.1%、理学 9.5%、工学 7.0%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。おおよその傾向としては学生の女性比率が高いほど教員の女性比率も高く、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22.4%であるのに対し、医学17.5%、歯学26.7%、薬学14.5%、看護学77.5%、その他31.6%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で49.2%であるのに対し、医学30.6%、歯学46.0%、薬学37.2%、看護学90.0%、その他69.0%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、81大学（94.2%）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63大学（73.3%）、昇任時に実施した大学は37大学（43.0%）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83大学（96.5%）、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82大学（95.3%）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78大学(90.7%)、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81大学（94.2%）であった。また、ハラスメント対応の体制整備・強化については、86大学すべてで実施されていた。

男女の固定的な性別役割分担意識の解消のため、他大学や地域・企業等と連携した取組やシンポジウム等を実施した大学は83大学（96.5%）、育児・介護等との両立を支援するための制度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80大学（93.0%）であった。

以上が今回の調査結果の概要である。

ここからは、アクションプランの達成状況について、対象期間である2016年度から2020年度の5年間の総括を行う。

まず女性教員比率であるが、2020年度の第17回調査において、2016年度の第13回調査よりも高い比率区分を達成した大学は25大学であった。比率区分が上昇した大学の内訳をみると、第13回調査において女性比率30%以上～40%未満であった3大学は全て2020年度までに40%以上を達成し、15%以上～20%未満であった37大学のうち12大学が20%以上に、10%以上～15%未満であった20大学のうち9大学が15%以上に到達した。20%以上～30%未満であった17大学のうち、2020年までに30%以上に到達できた大学はなかった

ものの、25%まで到達した大学は複数あり、これから数年のうちに 30%以上に到達する大学が現れることが期待される。また、1%～10%未満であった 8 大学のうち、最終的に 10%以上に到達したのは 1 大学だが、こちらも 9%台まで到達した大学が複数あるので、次年度の調査で 10%を超える大学が増える可能性も十分に考えられる。

このように、比率区分を上昇させることができなかった大学も、その多くが 5 年間で着実に女性教員比率を伸ばし、国立大学全体の女性教員比率は、2016 年 5 月 1 日現在の 15.8%から 1.9 ポイント増加して 17.7%となった。各大学におかれては、引き続き女性教員を増やす取組の強化に努めることが求められる。

次に、指導的地位に女性が占める割合について述べる。

学長、理事、副学長については、目標の 12%には届かなかったが、2016 年度の 7.7%から 1.7 ポイント増加して 9.4%となった。内訳をみると、学長は 2.3%から 3.5%に増加、理事は 6.7%から 6.3%に減少、副学長は 10.6%から 14.2%に増加している。引き続き、学長、理事、副学長に女性が占める割合の更なる増加が望まれる。

大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）については、2016 年度の 9.5%から 2.5 ポイント増加して 12.0%となり、10%以上としていた目標を達成した。しかし、内訳をみると、経営協議会、教育研究評議会委員、部局長等及び監事は目標値に届いていないため、今後も女性増加に向けた努力が求められる。

教授については 2016 年度の 9.4%から 1.4 ポイント増の 10.8%、准教授については 15.8%から 1.9 ポイント増の 17.7%となったが、それぞれ 15%以上、23%以上としていた目標の達成はならなかった。内訳をみると、専攻分野によって女性比率の差が大きく、人文科学、家政及び教育では教授、准教授ともに目標達成、社会科学及び芸術では准教授のみ目標達成、それ以外の分野は教授、准教授ともに目標に届かなかった。目標未達成の分野においては、ポジティブ・アクションの実施も含め、女性比率上昇のための取組の推進が求められる。また、目標を達成した分野においても、同分野の博士課程学生に占める女性の割合と比較すると高いとはいえないことから、今後も継続して女性教員の積極的な採用、昇任が求められる。

課長相当職については、2016 年度の 15.0%から 5.6 ポイント増加して 20.6%となり、17%以上としていた目標を達成した。しかし、内訳をみると、医療系の女性比率が特に高いものの、事務系や技術技能系等は目標値に届いていない。特に事務系は職員数が多く、また職員全体の女性比率も 47.5%と高いことから、上位職の女性比率を上げる余地が残されている。

最後に、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について述べる。

【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は、2016 年度の時点で 80 大学が実施していたが、現在は 84 大学で実施されている。男女共同参画の推進のためには、意思決定過程に女性の視点を取り入れることも重要である。未実施の大学においては、積極的な検討が望まれる。

【事項 2】女性教員・研究者・女子学生の拡大については、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）の実施及び女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組は、5 年間で 10 大学以上も実施大学が増え、今ではほぼすべての大学で実施されている。その一方で、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は、9 割近い大学で実施されているものの、5 年間で増えた実施大学は 4 大

学、2018 年度以降は増加なしと、他の項目と比べてやや伸び悩んでいる。実施大学におけるグッドプラクティスとして、ロールモデルとなる者との交流イベントを実施したところ、女子博士課程学生や女性ポスドクが多数参加し、研究機関への採用につながったという事例もある。身近なロールモデルの存在は、次世代の研究者が自身の目指すキャリア像を明確にする一助となるので、各大学においては、今後も自大学の状況に応じた取組の工夫が望まれる。

【事項 3】就業環境の整備・充実については、2016 年度当時から各項目とも 8 割以上の大学で実施されていたが、2020 年度の実施大学は全項目で 9 割を超えた。数字の上では男女共同参画を推進する就業環境がほぼ整ったように思われるが、各制度の利用者数の増加や利用者の満足度向上などに向けた取組は常に必要である。

【事項 4】男女の固定的な性別役割分担意識の解消については、2016 年度当時は実施率が 7 割程度の項目もあったが、今ではすべての項目が 9 割以上の大学で実施されている。特に教職員（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は、2018 年度に全大学での実施を達成した。両立支援制度の男性利用者数を増やすために、男性教員を対象とした子育て意見交換会等を実施している大学もある。各大学においては、今後も男性、女性を問わず、仕事と育児・介護等との両立をサポートする制度の積極的な活用促進が望まれる。

政府においては、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。現在、政府では 2021 年度からの「第 5 次男女共同参画基本計画」の策定を進めており、2025 年度末までの新たな成果目標が設定される見通しである。

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。なお、同法は 2020 年 5 月に改正され、2020 年 6 月には女性活躍に関する情報公表義務が強化されることとなった。また、2020 年 7 月の「女性活躍加速のための重点方針 2020」には、理工系分野における女性の人材育成や、性別にとらわれず多様な選択を可能とするための意識改革、理解の促進のほか、女性研究者の活躍促進に向けた環境整備として、研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等への支援が盛り込まれた。

国立大学協会でも、現在のアクションプランに代わる新たなアクションプランの策定を進めており、2020 年度中に公表を予定している。各大学においては、今後も更なる男女共同参画の推進が求められる。

（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ーアクションプラン（2016年度～2020年度）ー」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

2020年　6月　「第17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17回追跡調査報告書」を作成

第一部

（調査報告）

Ⅰ．アクションプラン（2016 年度～2020 年度）に関する男女共同参画の推進状況について

１．アクションプランにおける目標の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・ 15
２．アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況・・・・・・・ 18
３．女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況・・・・・・ 23

Ⅱ．男女共同参画の現状について

１．大学における女性比率 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
２．大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・ 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 17 回調査（2020 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%以上の大学は 1 大学、20%以上～30%未満の大学は 2 大学、15%～20%未満の大学は 2 大学増加した。また、15%未満の大学は合計 19 大学であり、前回調査から 4 大学減少した。

なお、大学別女性教員比率の平均は 19.4%（前回比 0.6 ポイント増）となった。

表Ⅰ-1-1　女性教員比率区分別大学数（構成比率）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）	第 17 回（2020）	前回比増減
40%以上	1（1%）	1（1%）	1（1%）	3（3%）	4（5%）	+1
30%以上～40%未満	3（3%）	3（3%）	3（3%）	1（1%）	0（0%）	−1
20%以上～30%未満	17（20%）	20（23%）	25（29%）	27（31%）	29（34%）	+2
15%以上～20%未満	37（43%）	36（42%）	34（40%）	32（37%）	34（40%）	+2
10%以上～15%未満	20（23%）	18（21%）	15（17%）	16（19%）	11（13%）	−5
1%～10%未満	8（9%）	8（9%）	8（9%）	7（8%）	8（9%）	+1
計	86	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 25 大学となり、前回調査よりも 6 大学増加した。内訳をみると、第 13 回調査において女性比率 30%以上

～40％未満であった 3 大学は全て 2020 年までに 40％以上を達成したが、20％以上～30％未満であった 17 大学のうち、2020 年までに 30％以上を達成した大学はなかった。１％～10％未満であった 8 大学のうち、2020 年までに 10％以上を達成した大学は 1 大学であった。

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
第 17 回(2020)	0	3	0	12	9	1	25

〈第 17 回調査終了時の最終的な状況〉

第 17 回(2020)	4	0	29	34	11	8	86

（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 17 回調査（2020 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 9.4％となり、前回調査からは 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増加したが、「2020 年までに 12％以上」の目標値の達成はならなかった。

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前回調査から 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 12.0％となり、「2020 年までに 10％以上」の目標値を達成した。

３）教授

女性が占める割合は 10.8％となり、前回調査からは 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増加したが、「2020 年ま

でに 15%以上」の目標値の達成はならなかった。

４）准教授

女性が占める割合は 17.7%となり、前回調査からは 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増加したが、「2020 年までに 23%以上」の目標値の達成はならなかった。

５）課長相当職以上

女性が占める割合は前回調査から 2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 20.6%となり、「2020 年までに 17%以上」の目標値を達成した。

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) (%)	第 17 回 (2020) (%)	前回比 増減
学長	2.3	3.5	3.5	4.7	3.5	−1.2
理事	6.7	6.3	6.0	5.6	6.3	+0.7
副学長	10.6	11.3	11.3	13.2	14.2	+1.0
１）学長・理事・副学長 計 （目標 12%以上）	7.7	7.9	7.8	8.6	9.4	+0.8
学長補佐等	14.1	13.7	15.1	16.1	16.8	+0.7
経営協議会、教育研究評議会	7.3	8.0	8.1	8.5	9.3	+0.8
部局長等	6.0	7.2	7.7	7.0	7.8	+0.8
監事	6.3	6.1	8.0	9.4	6.5	−2.9
非常勤理事	27.0	34.3	30.6	25.6	28.7	+3.1
大学運営に参画する外部委員等	14.3	15.2	15.9	16.3	18.1	+1.8
非常勤監事	45.9	45.9	45.9	46.3	45.9	−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	12.0	+1.1
３）教授 （目標 15%以上）	9.4	9.8	10.3	10.4	10.8	+0.4
４）准教授 （目標 23%以上）	15.8	16.3	16.7	17.1	17.7	+0.6
５）課長相当職以上 （目標 17%以上）	15.0	16.2	17.5	18.5	20.6	+2.1

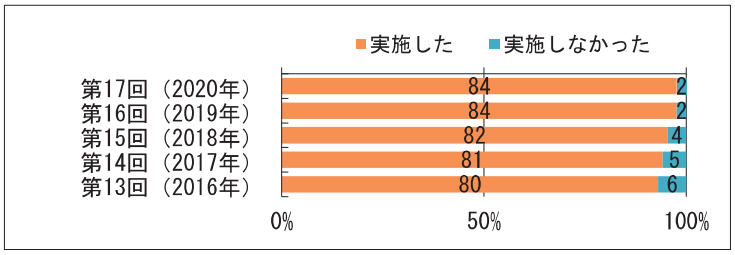
２．アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況

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 17 回調査（2020 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、2019 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、53 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

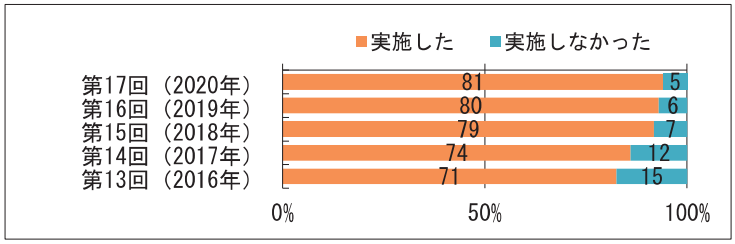


【事項２】女性教員・研究者・女子学生の拡大

（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、2019 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 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、2019 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 63 大学、常勤教員の昇任においては 37 大学、常勤職員の採用においては 17 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、すべて

実施した大学は15大学、2つ実施した大学は23大学、1つ実施した大学は26大学、すべて実施しなかった大学は22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。

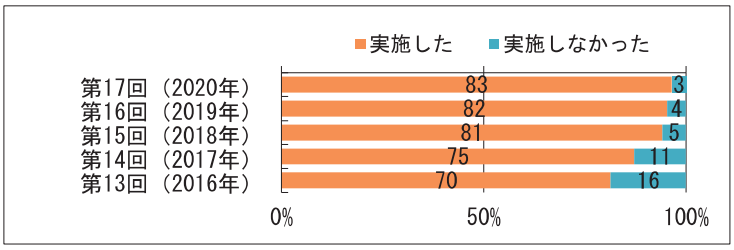
表Ⅰ-2　採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

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	63 （73.3%）	37 （43.0%）	17 （19.8%）
実施しなかった	23 （26.7%）	49 （57.0%）	69 （80.2%）

（2）女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

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、2019年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回より1大学増加した。

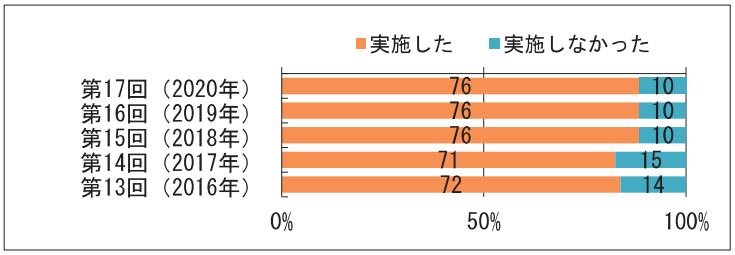
図Ⅰ-2-3　女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



（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、2019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



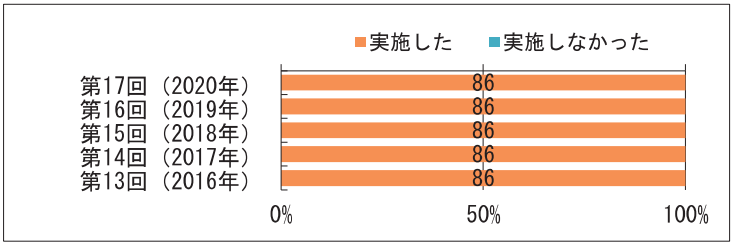
女性教員・研究者・女子学生の拡大に向けた取組は、各項目とも8割以上の大学で実施されている。

【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、2019 年度に「実施した」と回答した大学は 86 大学であり、すべての大学において実施されている。

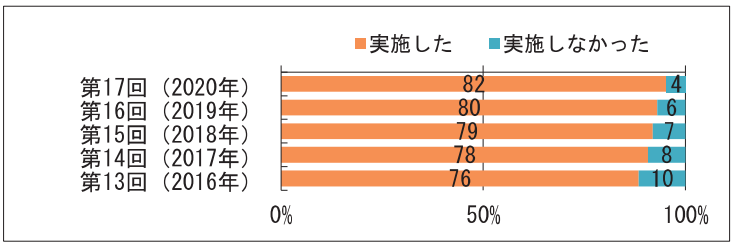
図Ⅰ-2-5　ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



（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、2019 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 2 大学増加した。

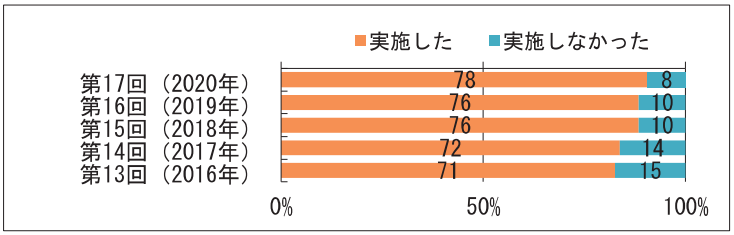
図Ⅰ-2-6　育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



（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、2019 年度に「実施した」と回答した大学は 78 大学であり、前回より 2 大学増加した。

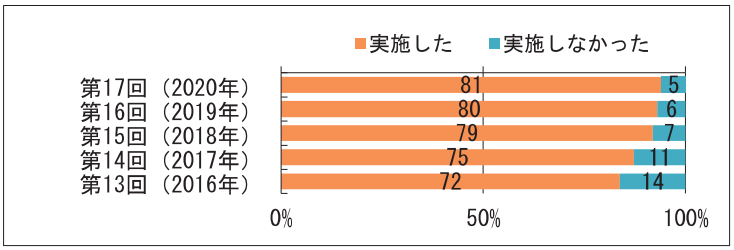
図Ⅰ-2-7　育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実



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

女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実について、2019 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 1 大学増加した。

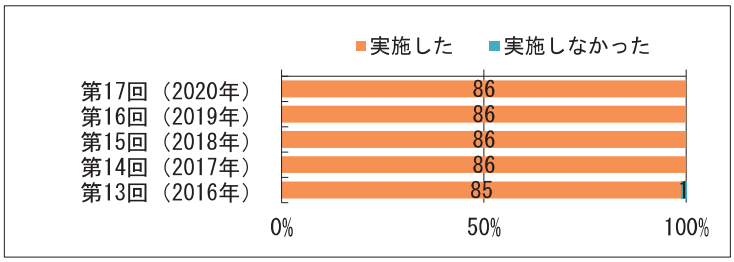
図Ⅰ-2-8　女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実



（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、2019 年度に「実施した」と回答した大学は 86 大学であり、すべ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



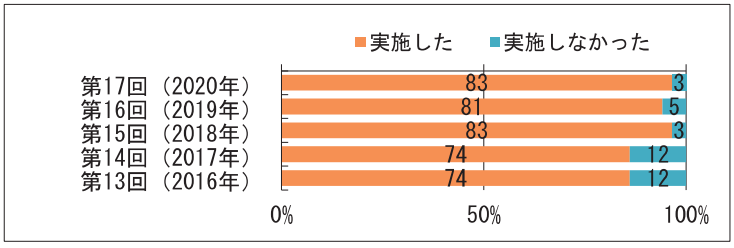
就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも 9 割以上の大学で実施されている。

【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、2019 年度に「実施した」と回答した大学は 83 大学であり、前回より 2 大学増加した。

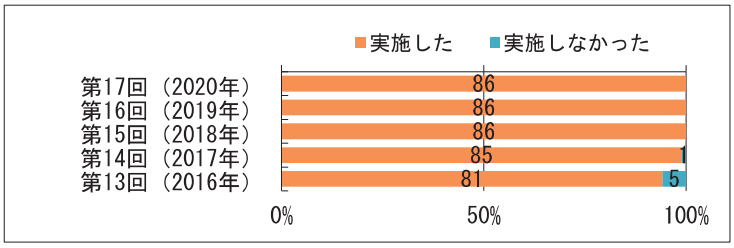
図Ⅰ-2-10　男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催



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

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、2019 年度に「実施した」と回答した大学は 86 大学であり、すべての大学で実施されている。

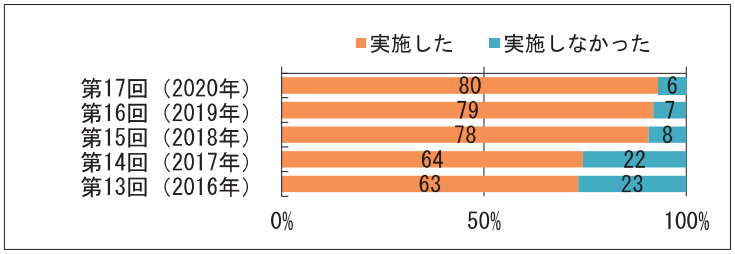
図Ⅰ-2-11　教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成



（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、2019 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-2-12　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	83 大学
②策定していない（検討中を含む）	3 大学

※「策定していない（検討中を含む）」と回答した 3 大学は、常時雇用する労働者が 300 人以下であり、策定義務がない。なお、策定義務がなくても策定している大学もあり、各国立大学には個々の課題に応じた積極的な策定を期待しているところである。

（２）「一般事業主行動計画」における項目別数値目標設定状況

（全 86 大学中、複数項目の回答有※）

①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）	53 大学（61.6%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	46 大学（53.5%）
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	11 大学（12.8%）

※各大学が設定する①～③の目標値及びその他の数値目標項目については、本報告書の 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、2020 年に実施した第 17 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

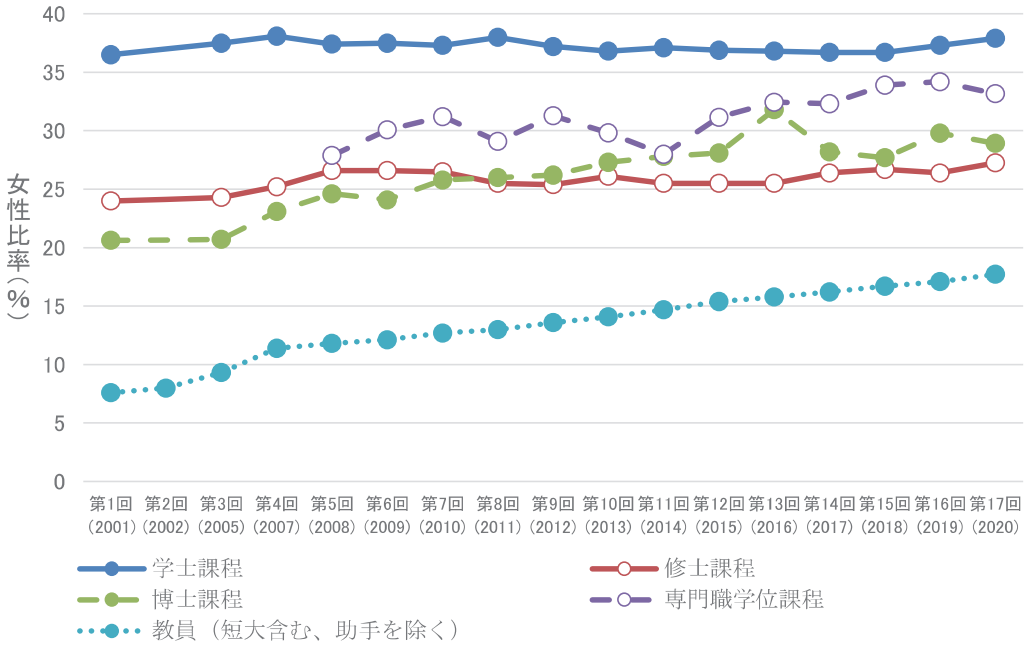
表Ⅱ-1-1 及び図Ⅱ-1-1 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 17 回調査（2020 年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。また、図Ⅱ-1-2 に、学校基本調査による 1972 年からの女性比率の推移を参考として示した。

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 37.9%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 27.3%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 28.9%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 33.2%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、17.7%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。学士課程は前回調査に続き増加し、修士課程も過去最高比率を更新したが、博士課程及び専門職学位課程では減少となった。教員は第 1 回調査から一貫して増加を続けている。

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
第 17 回(2020)	37.9	27.3	28.9	33.2	17.7

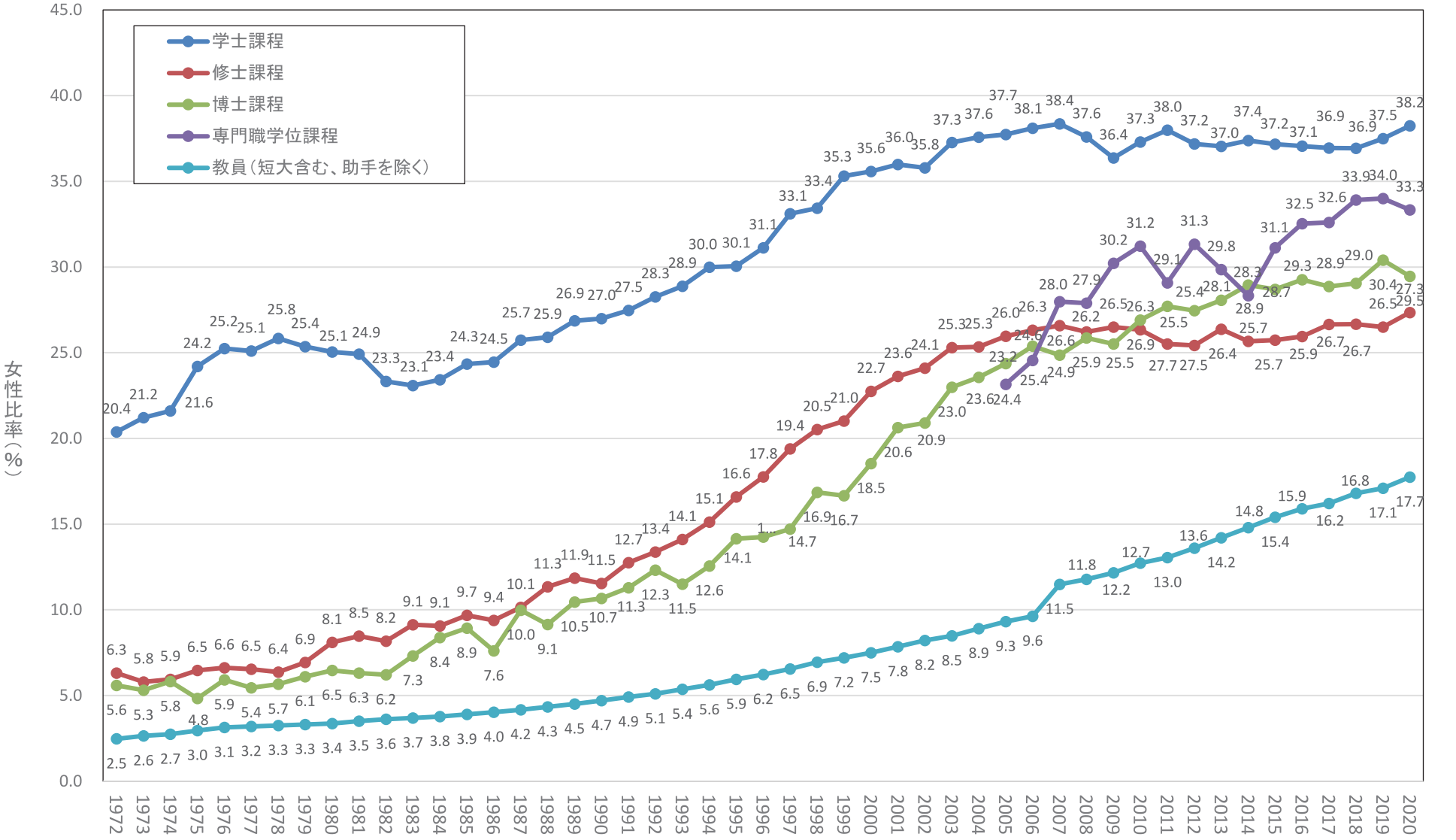
図Ⅱ-1-1　国立大学における学生及び教員の女性比率の推移



※第 2 回では、学生について調査していない。また、第 4 回からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。
※修士課程は「修士課程及び博士前期課程（医・歯学・薬学・獣医学を除く、一貫制博士課程を含む。）」としている。
※博士課程は「博士後期課程（医・歯学・薬学・獣医学の博士課程を含む。）及び一貫制博士課程」としている。

図Ⅱ-1-2　国立大学における学部卒業者、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 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 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。

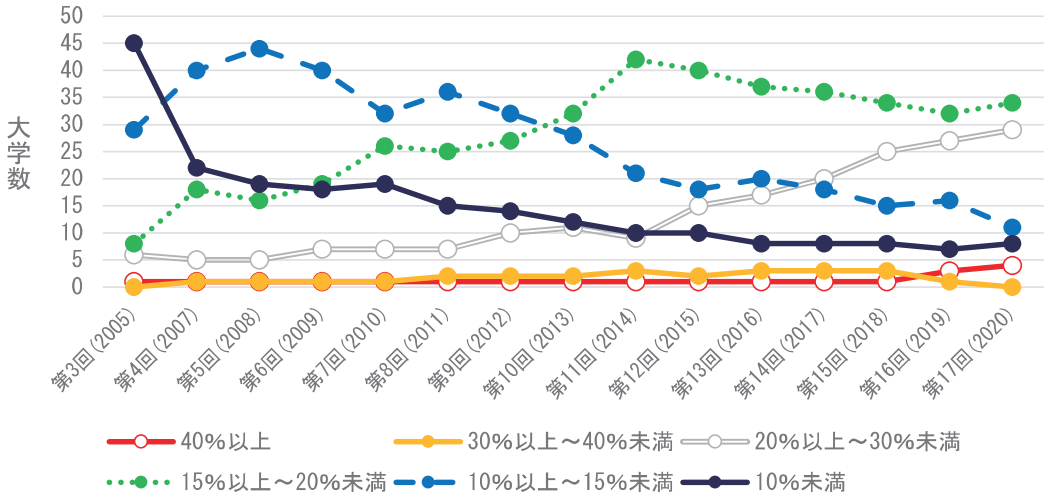
第 17 回調査（2020 年度）では、女性教員比率 20%以上～30%未満及び 15%以上～20%未満の大学数が増えた一方で、10%以上～15%未満の大学数が減り、女性教員比率の平均は、19.4%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となった。推移をみると、第 11 回（2014 年度）以降は、10%以上～15%未満の大学が減る一方で 20%以上～30%未満の大学が増えており、より女性比率が高い区分への移行が起こっている。しかし、30%以上の大学数の合計は、第 13 回（2016 年度）から同じである。また、15%以上～20%未満の大学の合計は、第 15 回（2018 年度）から大きな変化がみられなかった。今後も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

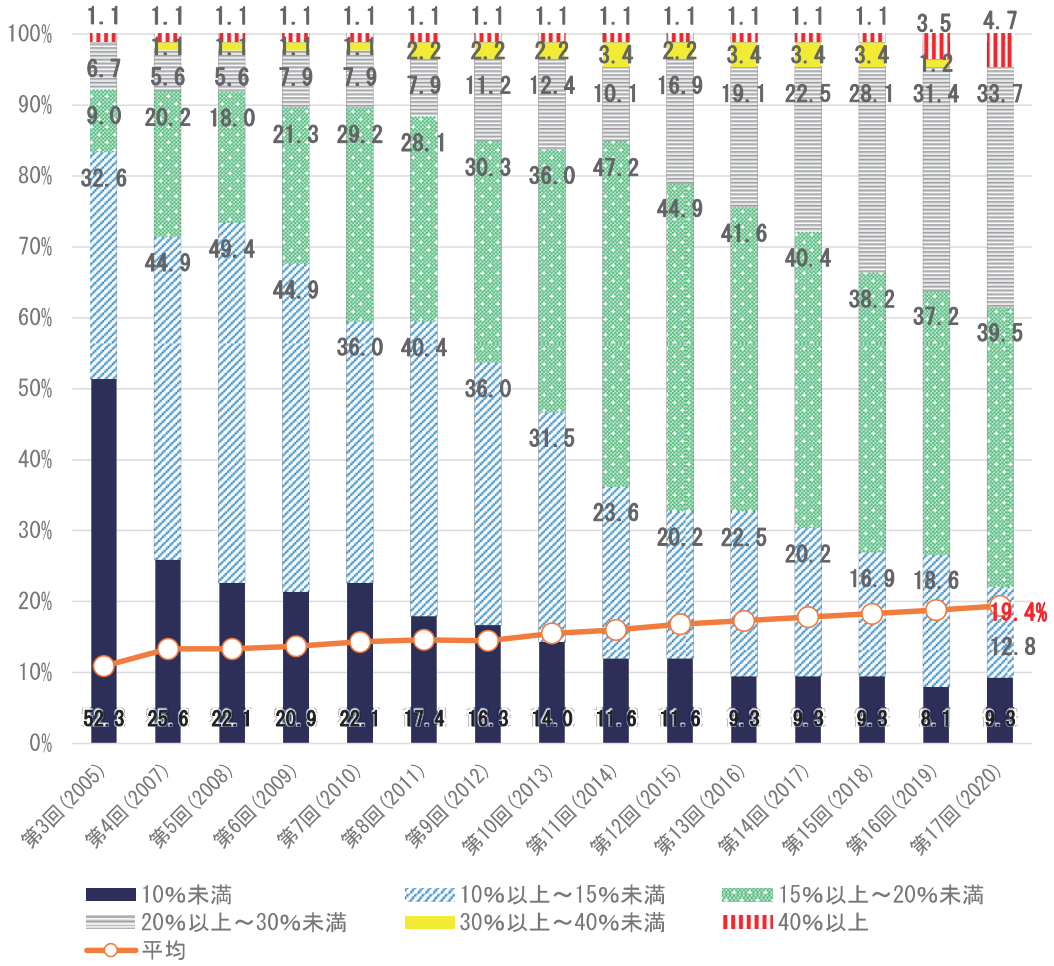
	40%以上	30%以上～40%未満	20%以上～30%未満	15%以上～20%未満	10%以上～15%未満	10%未満	計	平均（%）
第 3 回(2005)	1	0	6	8	29	45	89	10.9
第 4 回(2007)	1	1	5	18	40	22	87	13.3
第 5 回(2008)	1	1	5	16	44	19	86	13.3
第 6 回(2009)	1	1	7	19	40	18	86	13.7
第 7 回(2010)	1	1	7	26	32	19	86	14.3
第 8 回(2011)	1	2	7	25	36	15	86	14.6
第 9 回(2012)	1	2	10	27	32	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 17 回(2020)	4	0	29	34	11	8	86	19.4

※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。

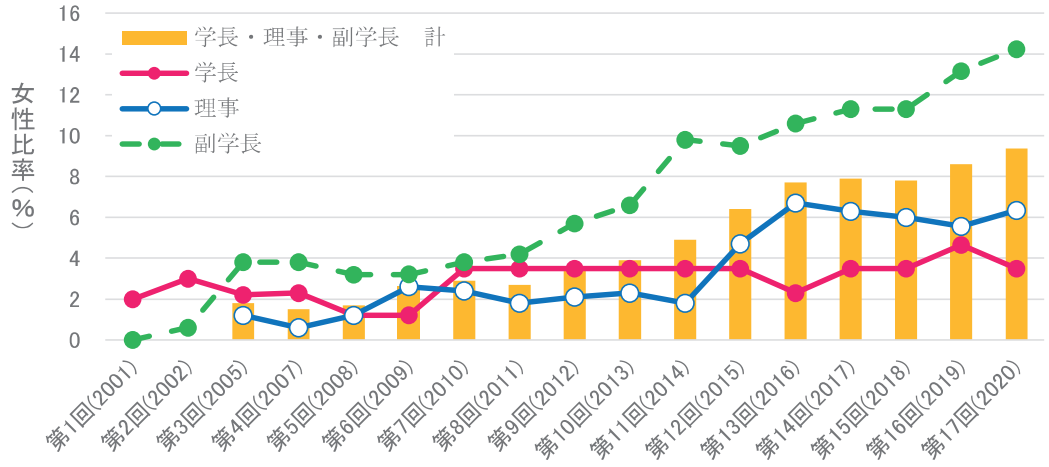
表Ⅱ-1-3、表Ⅱ-1-4、図Ⅱ-1-5 及び図Ⅱ-1-6 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 17 回調査（2020 年度）までの職名別の女性比率の推移を示した。

まず、学長・理事・副学長の女性比率の推移をみると、学長は、第 7 回調査（2010 年度）で 3.5%（86 人中女性３人）に達して以来、ほとんど変化が見られない。理事は、第 13 回調査（2016 年度）以降は 6%前後での増減を繰り返している。一方、副学長は増加傾向が続いている。学長・理事・副学長全体の女性比率も着実に増加を続け、第 17 回調査では 9.4%となり、「2020 年までに 12%以上」の目標値には届かなかったものの、過去最高比率を更新した。

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
第 17 回(2020)	3.5	6.3	14.2	9.4

図Ⅱ-1-5　学長・理事・副学長の女性比率の推移

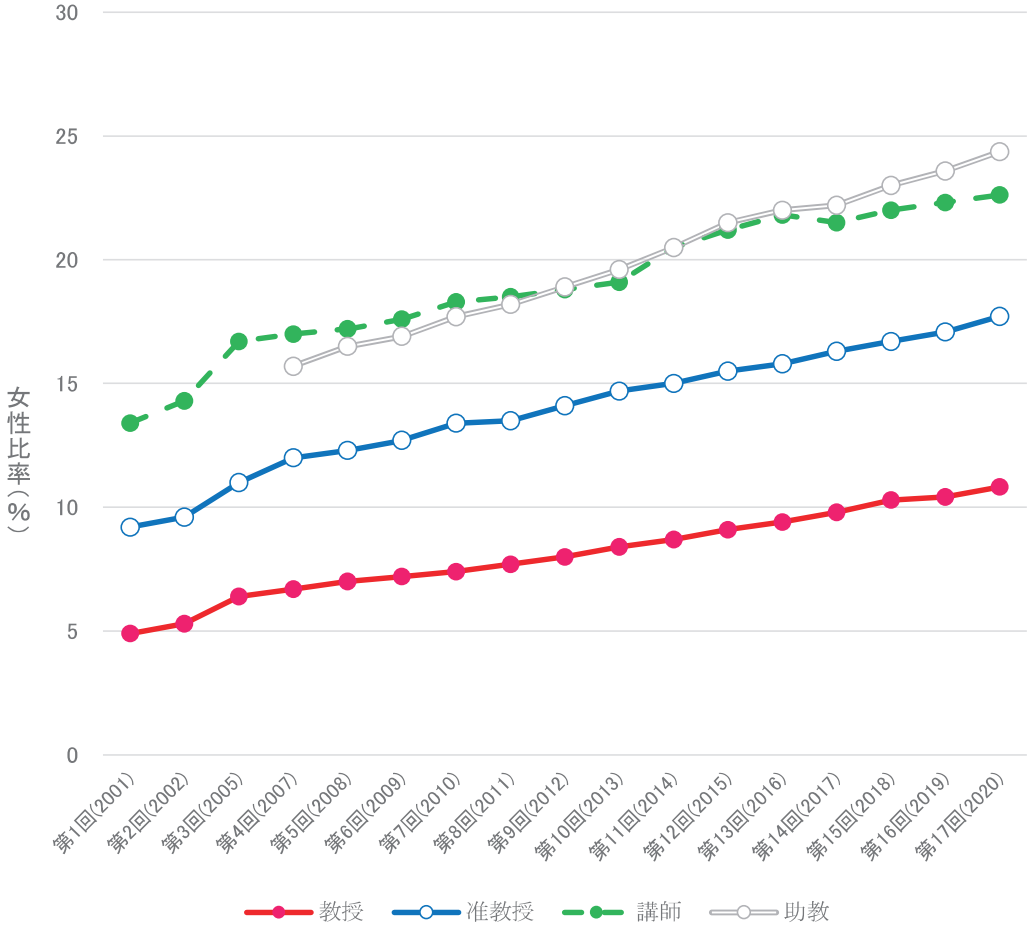


次に、教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移をみると、いずれも少しずつ比率が高くなってきている。

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
第17回(2020)	10.8	17.7	22.6	24.4

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。

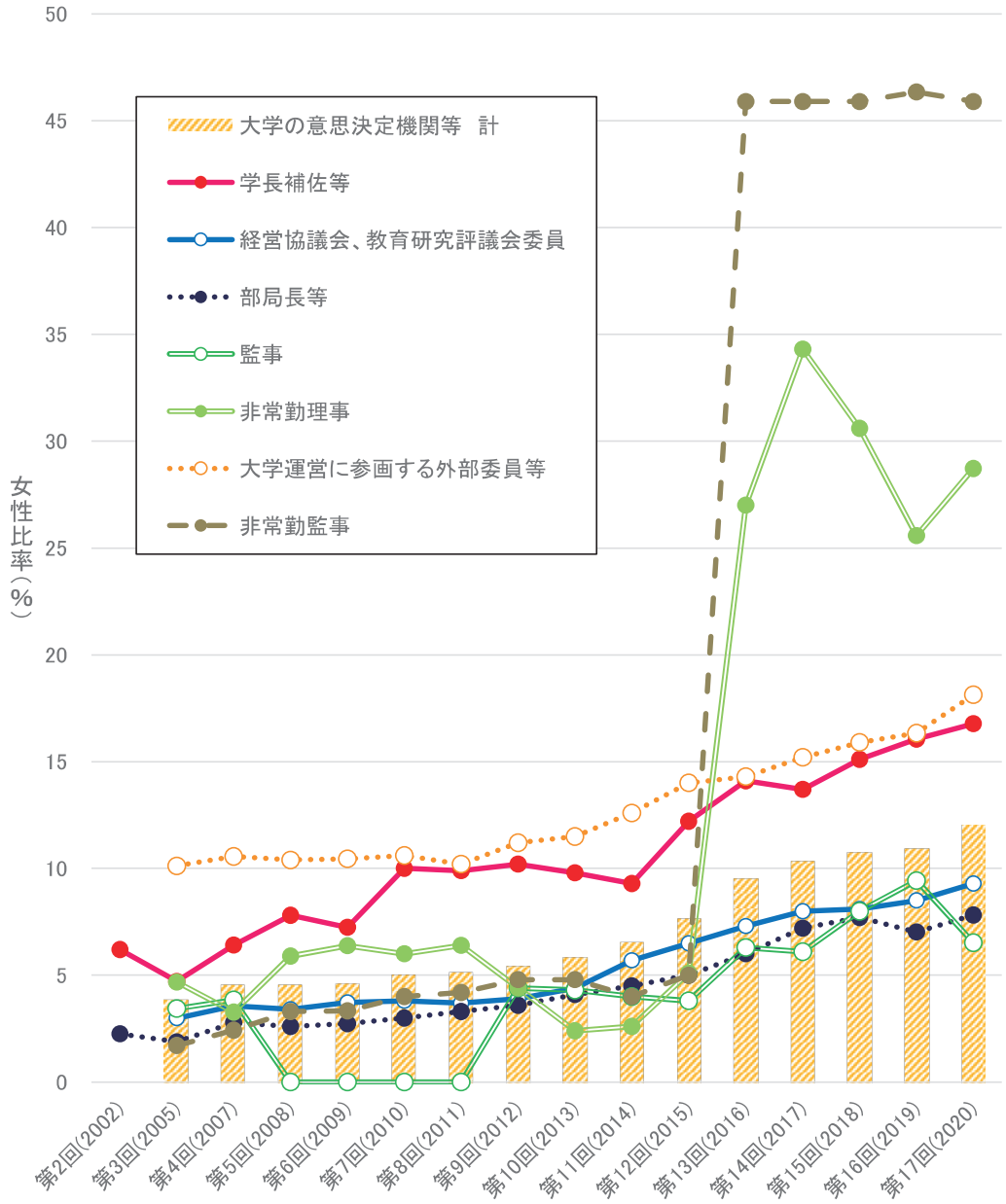
全体の推移をみると着実に増加しており、第 14 回調査（2017 年度）で初めてアクションプランに定める目標値「2020 年までに 10%以上」を達成し、今回調査では過去最高の 12%に到達した。内訳をみると、経営協議会・教育研究評議会委員は第 10 回調査（2013 年度）以降順調な増加を続けており、目標の 10%には届かなかったものの、第 17 回調査では 9.3%まで女性比率を伸ばした。部局長等は第 14 回調査から 7%台で増減を繰り返しており、やや伸び悩んでいる。過去２年間増加傾向にあった監事は今回調査で 6.5%に減少した。

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 17 回(2020)	16.8	9.3	7.8	6.5	28.7	18.1	45.9	12.0

※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



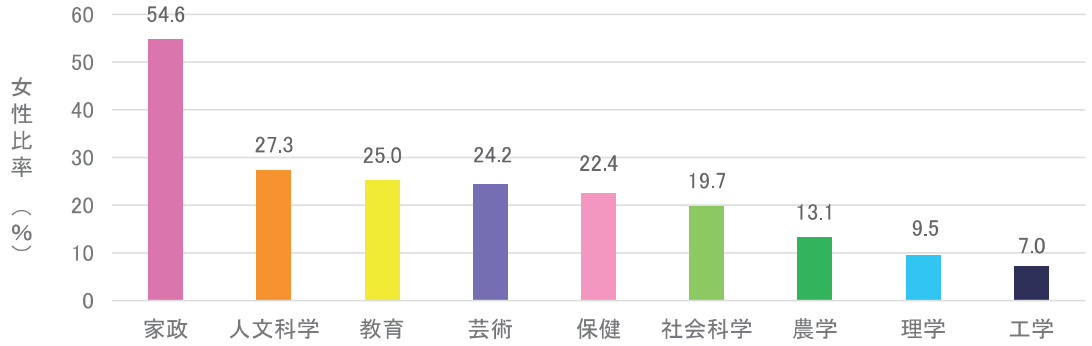
※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、大学運営に参画する外部委員等、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第 3 回調査以降の集計としている。

３．専攻分野別の女性比率

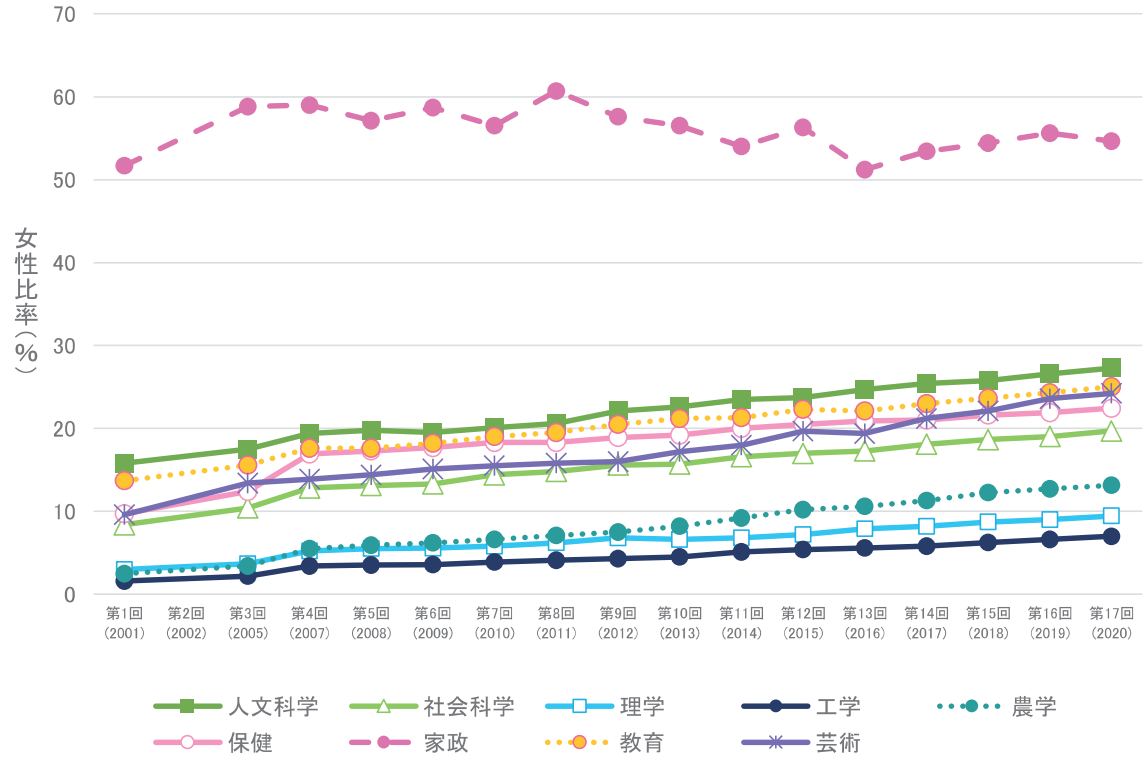
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は令和２(2020)年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1 に、第 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 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、ほぼ 50%台で推移している。また、最も比率が低い分野は「工学」、次いで「理学」であり、10%以下であった。「家政」を除き、全体的に緩やかな微増傾向が続いているが、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 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 63.7%（前回比 0.2 ポイント減）、修士課程 63.7%（前回比 2.1 ポイント増）、博士課程 49.9%（前回比 6.4 ポイント減）、専門職学位課程 69.0%（前回比 21.0 ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教 35.2%（前回比 1.2 ポイント増）、講師 36.6%（前回比 2.8 ポイント減）、准教授 31.6%（前回比 1.1 ポイント増）、教授 21.1%（前回比 0.7 ポイント増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）を達成した。推移をみると、教員は講師以外の職階で増加したのに対し、学生で増加したのは修士課程のみであった。しかし、学生の女性比率は、最も低い博士課程でもおよそ 50%に達している。

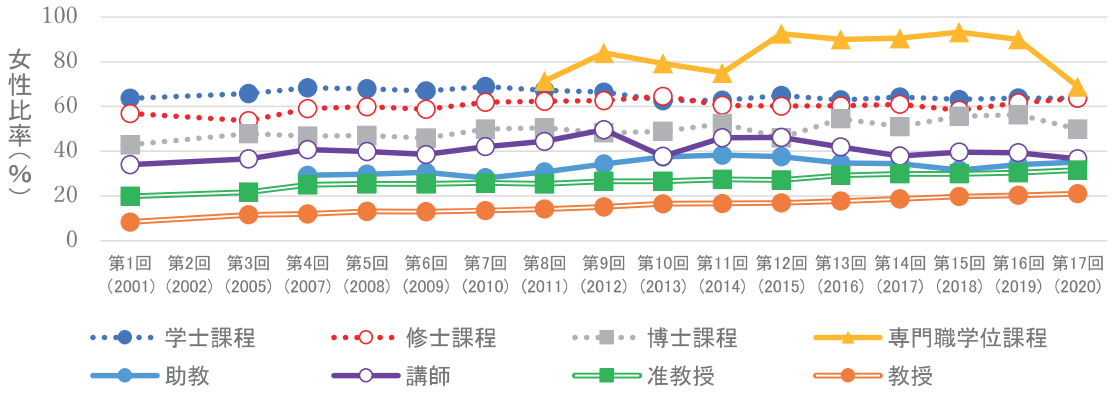
男女比率をみると、学生の女性比率はすべての課程において男性比率と同等かそれ以上であるが、教員の女性比率はすべての職階において 40%に届かないことから、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くはない。

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 23 校（46.9%）と最も多く、次いで、女性比率 30～40%の大学が 14 校（28.6%）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）

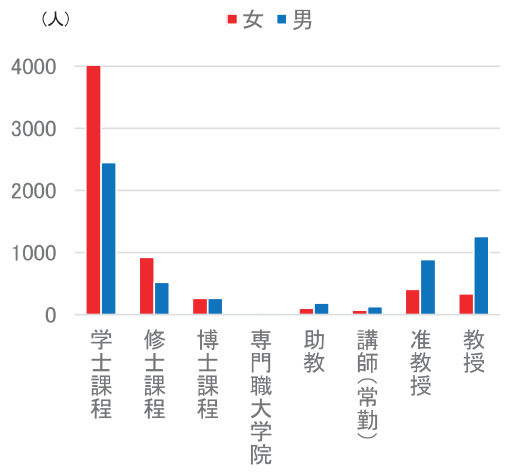
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）(%)	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	63.7	56.9	42.9		61.2		34.1	19.9	8.4	15.8
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	65.8	53.7	47.9		62.7		36.7	21.7	11.6	17.5
第 4 回(2007)	68.4	59.0	46.8		65.5	29.3	40.8	25.0	12.0	19.4
第 5 回(2008)	67.9	59.9	47.0		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
第 17 回(2020)	63.7	63.7	49.9	69.0	62.9	35.2	36.6	31.6	21.1	27.3

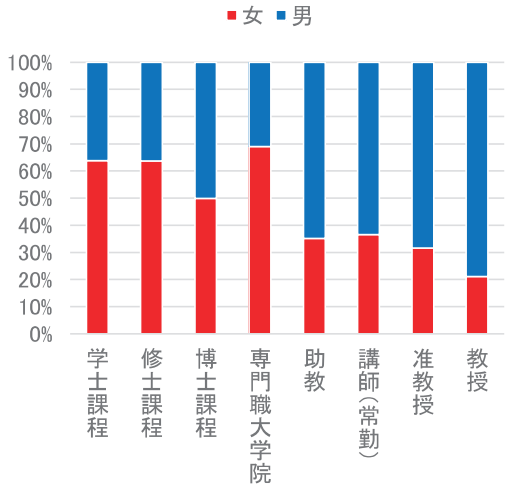
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）



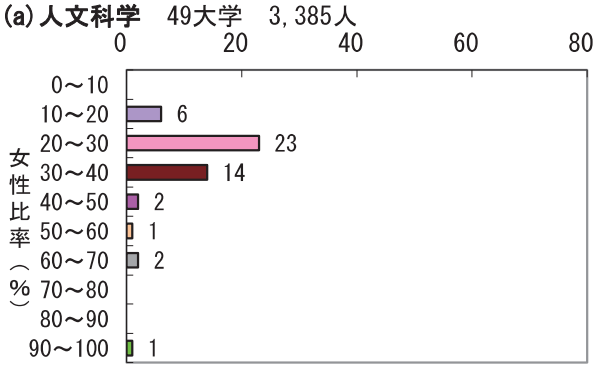
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4, 300	2, 448
修士課程	920	524
博士課程	263	264
専門職学位課程	20	9
助教	103	190
講師（常勤）	74	128
准教授	410	886
教授	336	1, 258





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 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 38.0%（前回比 0.5 ポイント増）、修士課程 47.1%（前回比 3.2 ポイント増）、博士課程 33.9%（前回比 2.1 ポイント増）、専門職学位課程 34.9%（前回比 1.6 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教 38.4%（前回比 2.4 ポイント増）、講師 33.2%（前回比 0.6 ポイント増）、准教授 23.8%（前回比 0.2 ポイント増）、教授 13.8%（前回比 0.6 ポイント増）であり、教授はアクションプランで定める目標値（15%以上）に届かなかったが、准教授は目標値（23%以上）を達成した。推移をみると、すべての課程及び職階で前回調査より増加した。

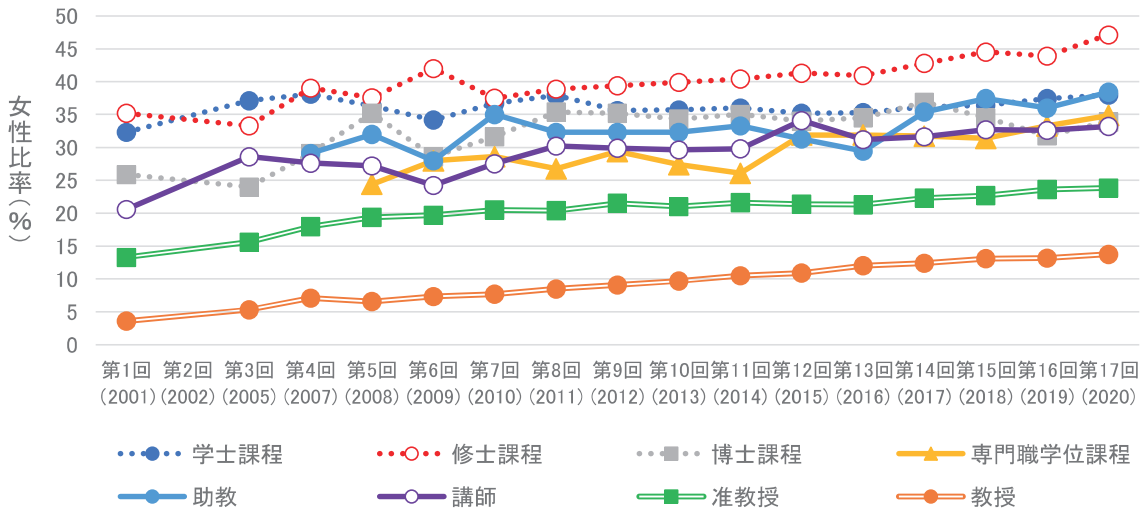
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

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 24 校（49.0%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 16 校（32.7%）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）

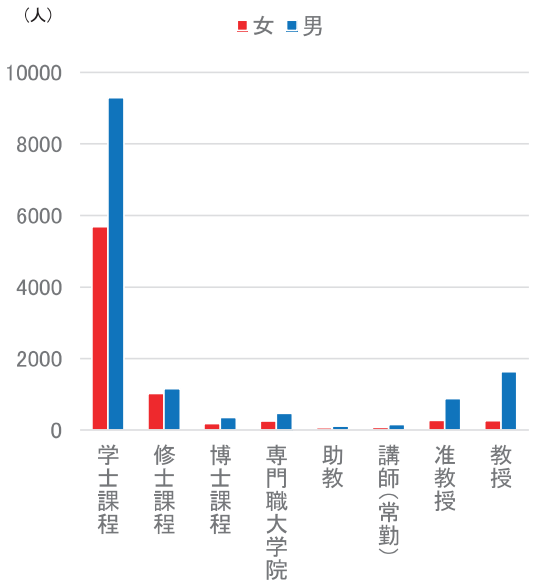
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第 4 回（2007）	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第 5 回（2008）	36.3	37.6	35.2	24.4	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
第 17 回（2020）	38.0	47.1	33.9	34.9	38.8	38.4	33.2	23.8	13.8	19.7

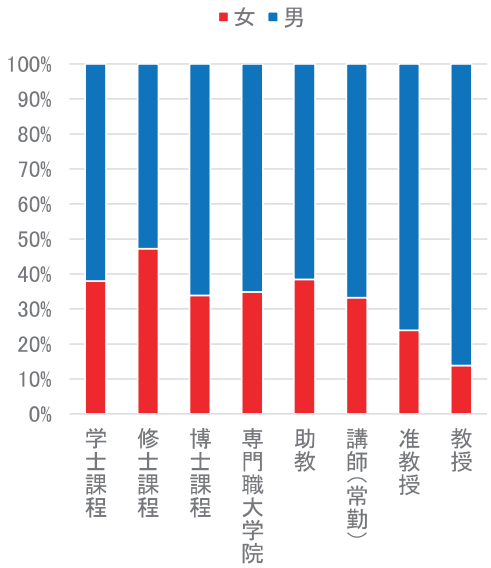
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）



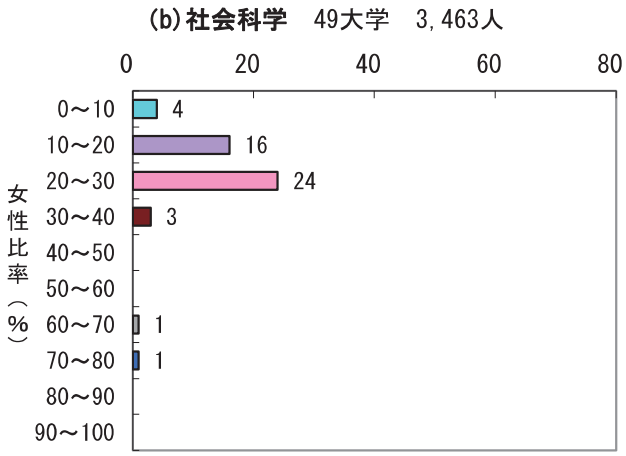
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	5, 684	9, 292
修士課程	1, 030	1, 155
博士課程	178	347
専門職学位課程	251	469
助教	68	109
講師(常勤)	78	157
准教授	275	879
教授	261	1, 636





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 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 26.8%（前回比 0.3 ポイント増）、修士課程 23.6%（前回比 0.2 ポイント増）、博士課程 21.1%（前回比 0.8 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教 15.0%（前回比 0.7 ポイント増）、講師 13.3%（前回比 0.7 ポイント減）、准教授 9.5%（前回比 0.5 ポイント増）、教授 5.1%（前回比 0.5 ポイント増）であり、徐々に女性比率を伸ばしているが、アクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）とは大きな開きがある。推移をみると、講師以外の区分はすべて増加となった。

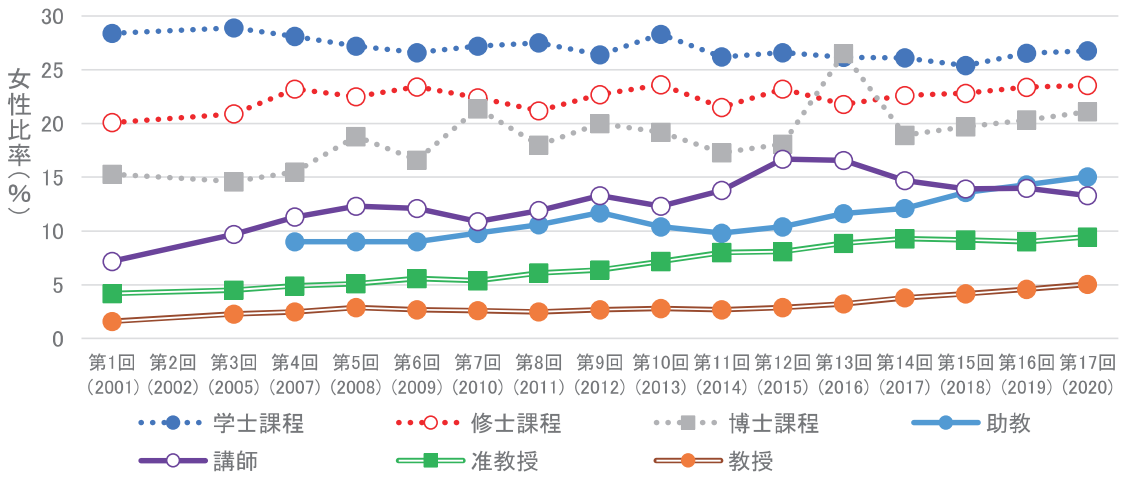
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

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%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 19 校（38.8%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（理学）

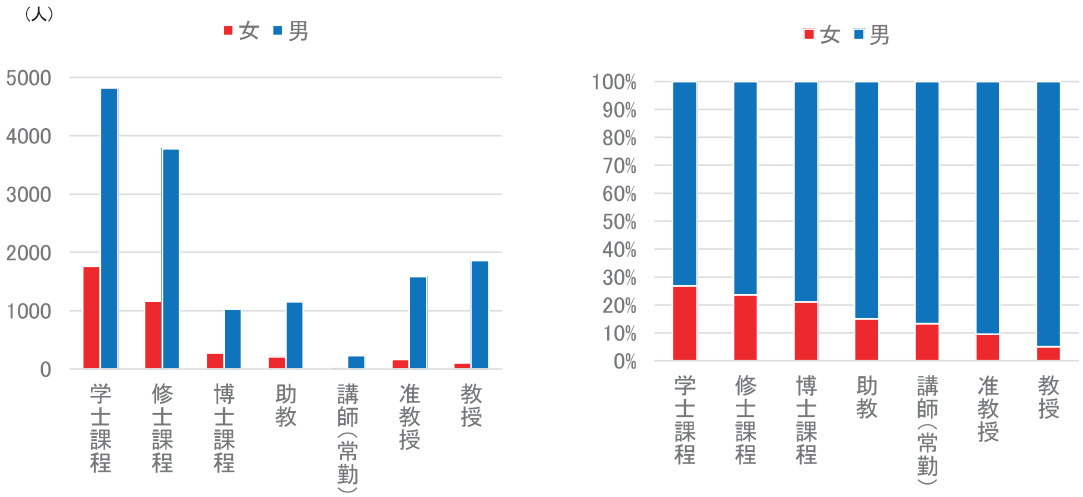
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第 4 回（2007）	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第 5 回（2008）	27.2	22.5	18.8		24.8	9.0	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
第 17 回（2020）	26.8	23.6	21.1		24.9	15.0	13.3	9.5	5.1	9.5

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（理学）

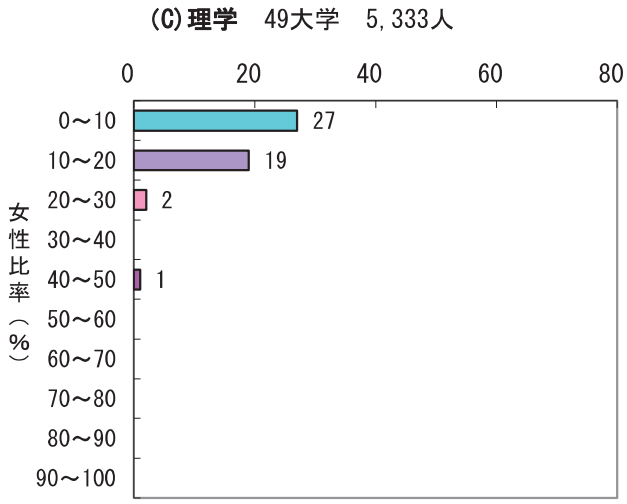


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1,761	4,820
修士課程	1,163	3,775
博士課程	274	1,025
専門職学位課程		
助教	204	1,153
講師（常勤）	35	228
准教授	166	1,589
教授	99	1,859



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（理学）



(d) 工学

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 15.3%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 13.1%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 16.4%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 0%（前回比 6.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 11.2%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 14.7%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 7.3%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 3.3%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、女性比率は微増しているが、アクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）とは大きな開きがある。推移をみると、博士課程と専門職学位課程を除き、増加となった。

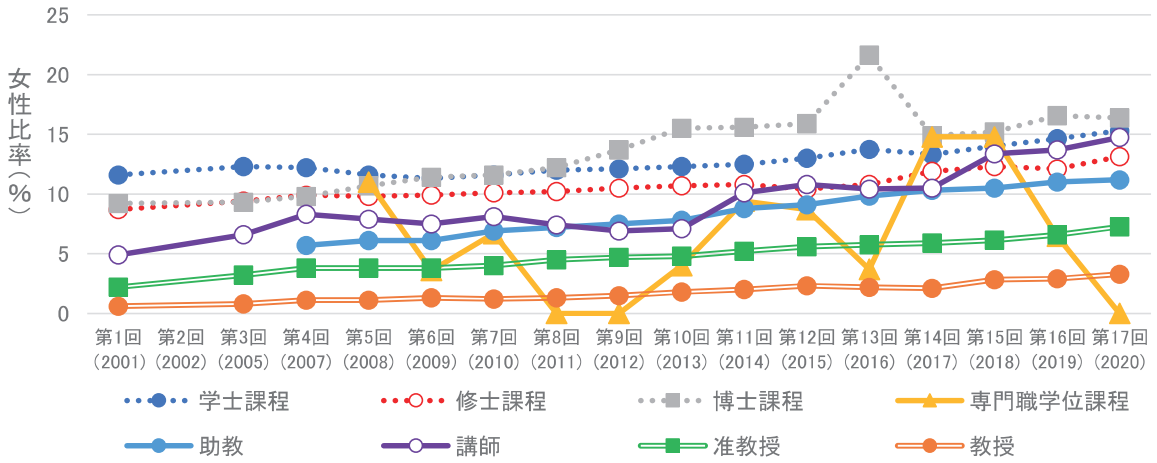
男女比率をみると、学生、教員ともに男性比率の方が高い。全分野の中で最も女性比率が低い分野である。

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 57 校（89.1%）と最も多い。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（工学）

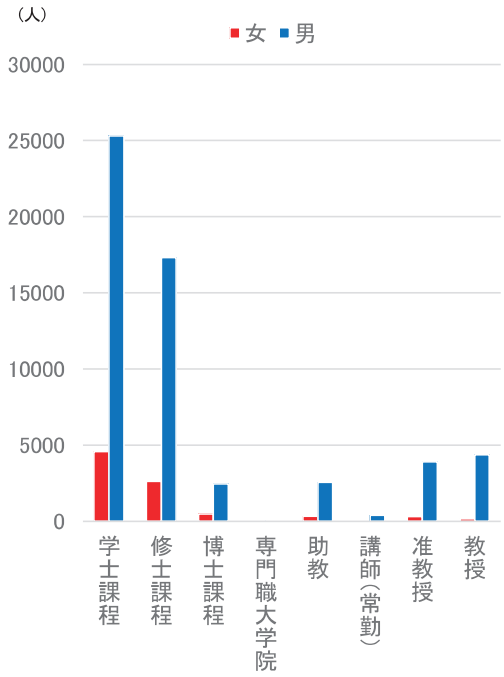
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第 4 回（2007）	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第 5 回（2008）	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	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
第 17 回（2020）	15.3	13.1	16.4	0.0	14.5	11.2	14.7	7.3	3.3	7.0

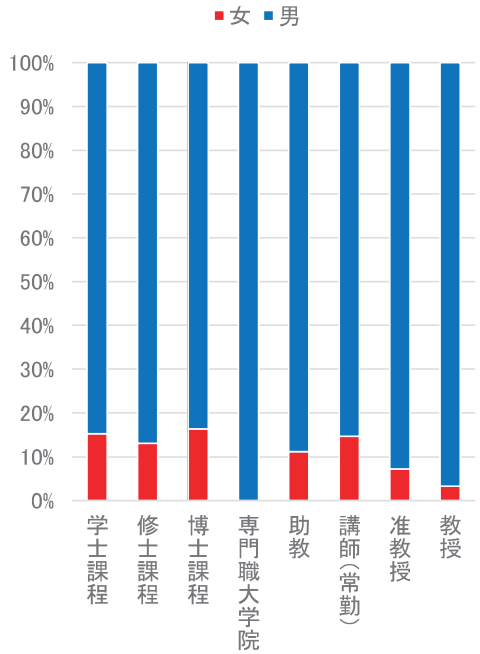
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（工学）



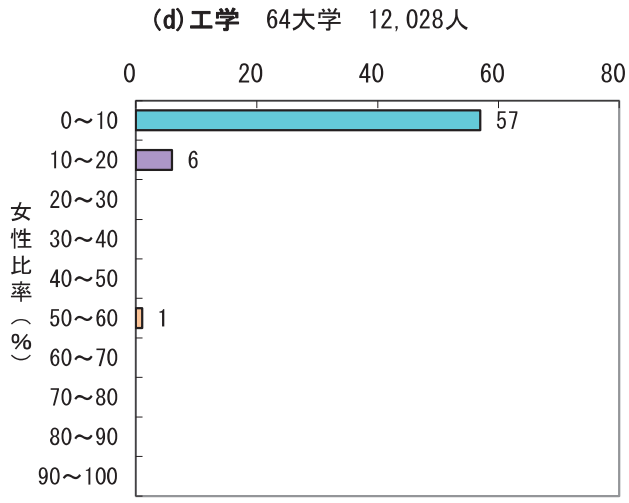
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4, 569	25, 317
修士課程	2, 616	17, 303
博士課程	478	2, 438
専門職学位課程	0	27
助教	322	2, 557
講師（常勤）	66	382
准教授	305	3, 892
教授	148	4, 356





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 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 44.3%（前回比 0.6 ポイント増）、修士課程 39.1%（前回比 0.3 ポイント減）、博士課程 38.2%（前回比 3.3 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教 24.2%（前回比 0.7 ポイント増）、講師 23.4%（前回比 1.6 ポイント増）、准教授 13.3%（前回比 0.4 ポイント増）、教授 5.2%（前回比 0.1 ポイント増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）は未達成となった。女性比率は微増を続けているが、近年は教授の女性比率が伸び悩んでいる。推移をみると、修士課程以外の区分で女性比率が増加した。

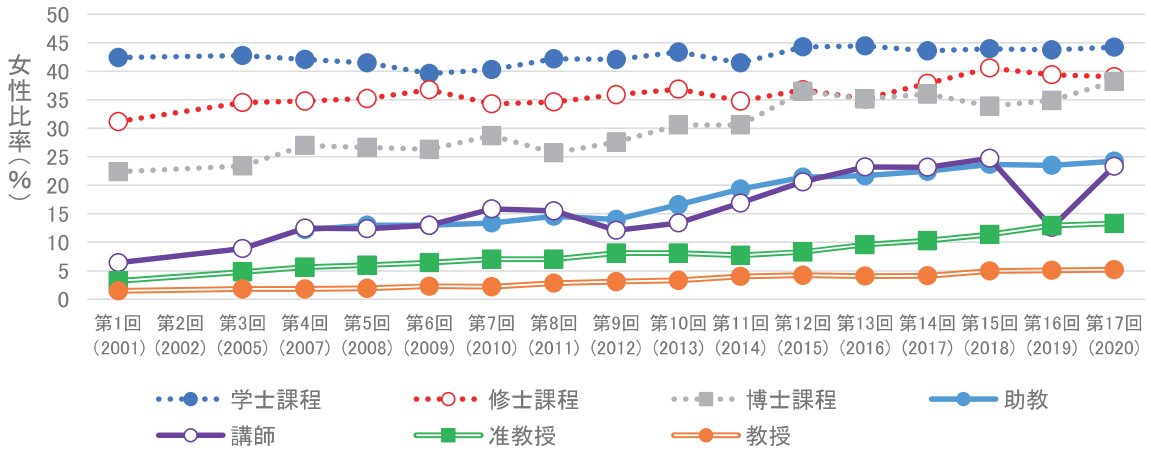
男女比率をみると、学生の女性比率は 40%前後と比較的高い水準を維持しているが、教員の女性比率は最も高い助教でも 25%未満であり、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くない。

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 28 校（63.6%）で最も多い。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（農学）

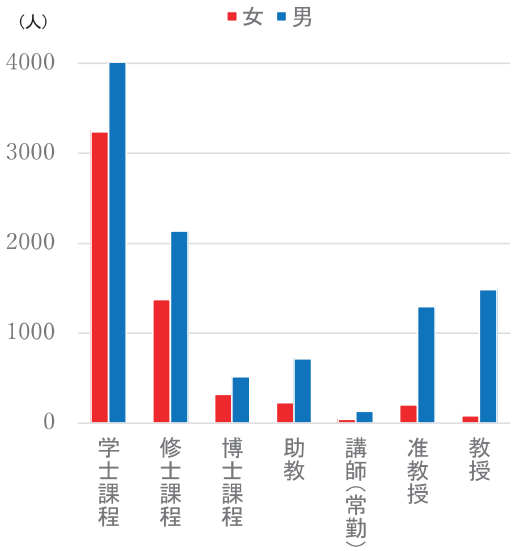
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	42.4	31.2	22.4		37.8		6.4	3.2	1.5	2.5
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	42.8	34.5	23.4		38.0		8.9	4.8	1.8	3.4
第 4 回（2007）	42.1	34.8	27.0		38.6	12.2	12.5	5.6	1.8	5.5
第 5 回（2008）	41.5	35.2	26.6		38.3	13.0	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
第 17 回（2020）	44.3	39.1	38.2		42.3	24.2	23.4	13.3	5.2	13.1

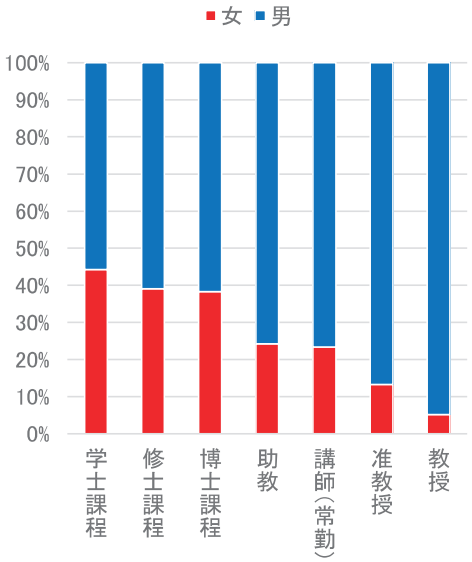
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（農学）



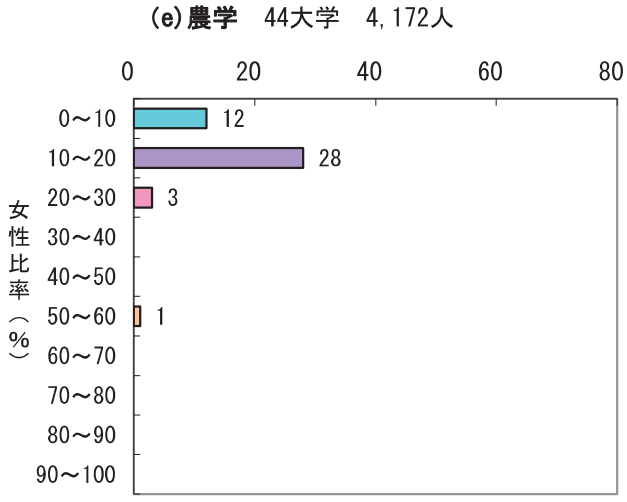
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3, 243	4, 085
修士課程	1, 372	2, 136
博士課程	319	515
専門職学位課程		
助教	229	716
講師（常勤）	39	128
准教授	199	1, 297
教授	81	1, 483





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 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 54.5%（前回比 0.5 ポイント増）、修士課程 50.7%（前回比 0.8 ポイント減）、博士課程 32.0%（前回比 1.4 ポイント減）、専門職学位課程 48.9%（前回比 10.0 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教 28.1%（前回比 0.6 ポイント増）、講師 18.4%（前回比 0.4 ポイント増）、准教授 19.4%（前回比 0.6 ポイント増）、教授 12.2%（前回比 0.2 ポイント増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）には到達しなかったが、着実に女性比率を伸ばしている。推移をみると、修士課程及び博士課程以外の区分で増加した。

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。

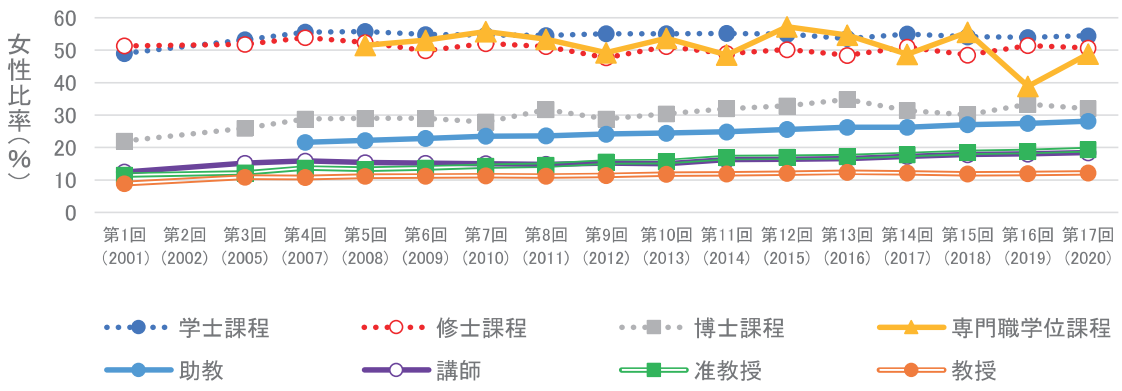
教員の女性比率区分別大学数をみると、保健分野全体では女性比率 20～30%の大学数が最も多く、35 校（66.0%）であった。

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）

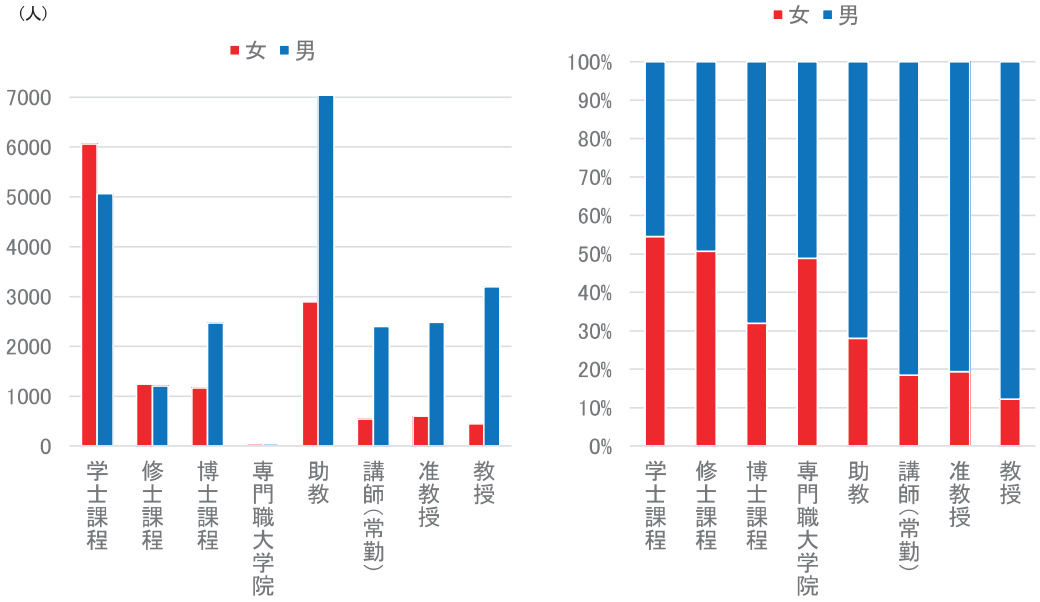
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	49.0	51.3	22.0		42.6		12.5	11.5	8.9	9.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	53.2	51.8	26.0		47.0		15.2	12.2	10.9	12.4
第 4 回（2007）	55.6	53.9	28.8		49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第 5 回（2008）	55.8	52.4	29.0	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
第 17 回（2020）	54.5	50.7	32.0	48.9	49.2	28.1	18.4	19.4	12.2	22.4

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（保健）

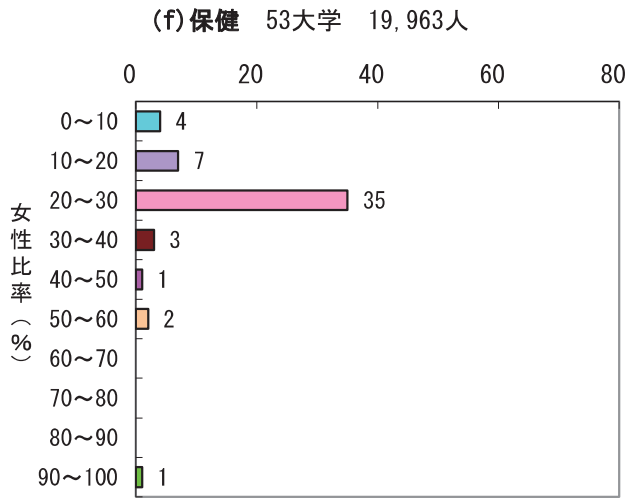


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6,060	5,061
修士課程	1,240	1,207
博士課程	1,161	2,472
専門職学位課程	43	45
助教	2,896	7,410
講師	541	2,399
准教授	597	2,483
教授	444	3,193



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（保健）



(g) 医学

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 30.7%（前回比 0.5 ポイント減）、修士課程 49.6%（前回比 0.4 ポイント減）、博士課程 26.1%（前回比 1.6 ポイント減）、専門職学位課程 48.3%（前回比 16.0 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教 23.6%（前回比 0.3 ポイント増）、講師 13.3%（前回比 0.9 ポイント増）、准教授 12.0%（前回比 0.7 ポイント増）、教授 4.7%（前回比 0.3 ポイント増）であった。推移をみると、学生は専門職学位課程を除き微減となったが、教員はすべての職階で増加した。

男女比率をみると、修士課程及び専門職学位課程の女性比率は男性比率とほぼ同等だが、それ以外は男性比率の方が高い。

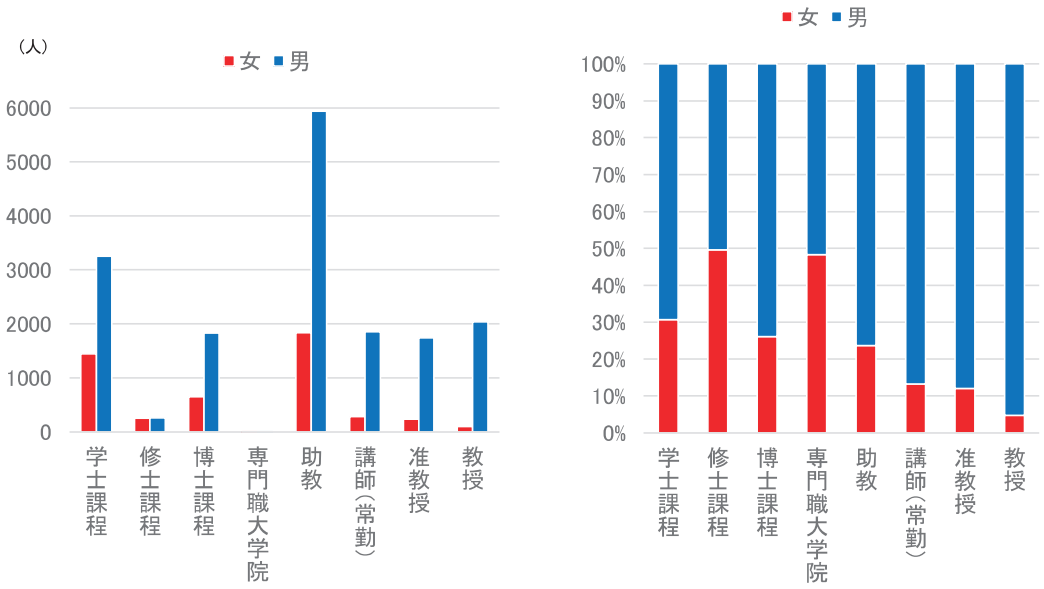
教員の女性比率区分別大学数をみると、医学では女性比率 10～20%の大学数が最も多く、32 校（64.0%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（医学）

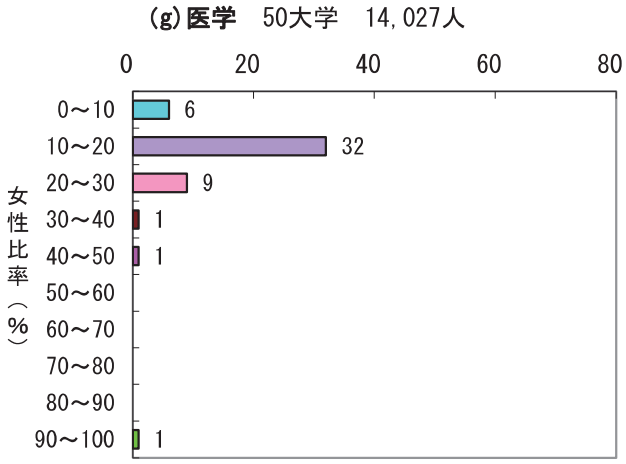
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	31.6	47.8	25.7	62.1	30.8	22.9	12.3	10.7	3.8	16.6
第 16 回(2019)	31.2	50.0	27.7	32.3	31.2	23.3	12.4	11.3	4.4	17.0
第 17 回(2020)	30.7	49.6	26.1	48.3	30.6	23.6	13.3	12.0	4.7	17.5

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,442	3,251
修士課程	254	258
博士課程	648	1,831
専門職学位課程	14	15
助教	1,836	5,938
講師	284	1,853
准教授	238	1,741
教授	101	2,036



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（医学）



(h) 歯学

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 50.0%（前回比 1.6 ポイント減）、修士課程 78.3%（前回比 13.8 ポイント減）、博士課程 40.0%（前回比 6.0 ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教 38.2%（前回比 2.8 ポイント増）、講師 19.4%（前回比 1.7 ポイント増）、准教授 18.3%（前回比 0.7 ポイント増）、教授 5.5%（前回比 0.2 ポイント減）であった。推移をみると、学生はすべての課程において減少したが、教員は教授を除く職階で増加となった。

男女比率をみると、歯学では、学士課程では女性と男性が半々、修士課程では女性比率が男性比率を上回る。しかし博士課程になると女性比率が 40%台に下がり、教員ではすべての職階で男性比率を下回る。

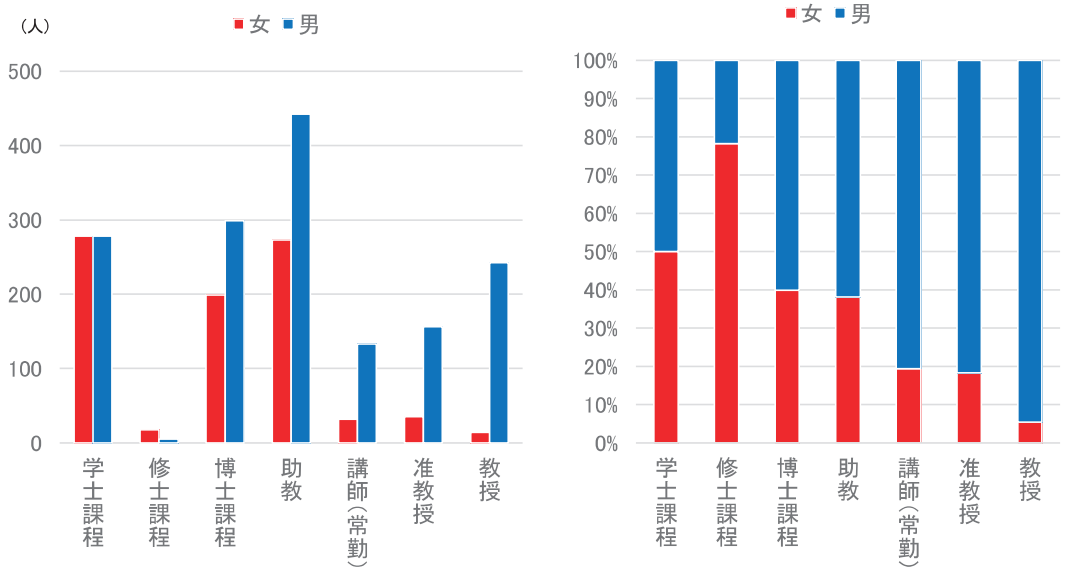
教員の女性比率区分別大学数をみると、歯学では女性比率 20～30%の大学数が最も多く 13 校（41.9%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

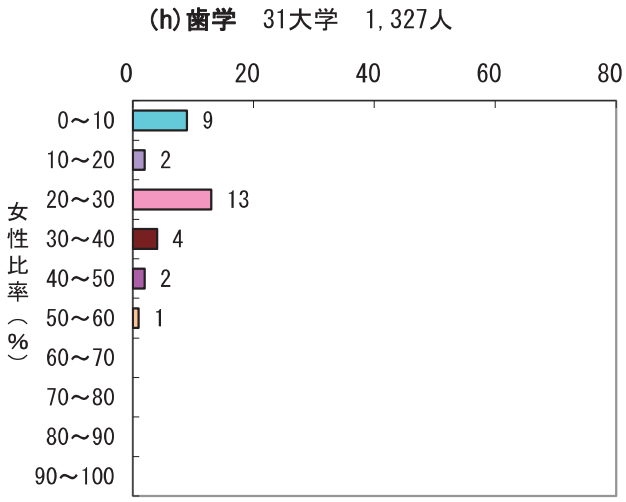
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）(%)	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	52.8	85.1	42.1		50.9	35.2	15.2	17.6	6.0	24.8
第 16 回(2019)	51.6	92.1	46.0		51.7	35.4	17.7	17.6	5.7	24.8
第 17 回(2020)	50.0	78.3	40.0		46.0	38.2	19.4	18.3	5.5	26.7

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	278	278
修士課程	18	5
博士課程	199	299
専門職学位課程		
助教	273	442
講師	32	133
准教授	35	156
教授	14	242



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（歯学）



(i) 薬学

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 42.3%（前回比 2.4 ポイント増）、修士課程 30.8%（前回比 0.6 ポイント増）、博士課程 30.2%（前回比 3.7 ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教 22.7%（前回比 0.3 ポイント減）、講師 17.5%（前回比 1.9 ポイント減）、准教授 13.6%（前回比 0.6 ポイント増）、教授 5.8%（前回比 1.4 ポイント増）であった。推移をみると、学生では学士課程及び修士課程が、教員では准教授及び教授が増加となった。

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。

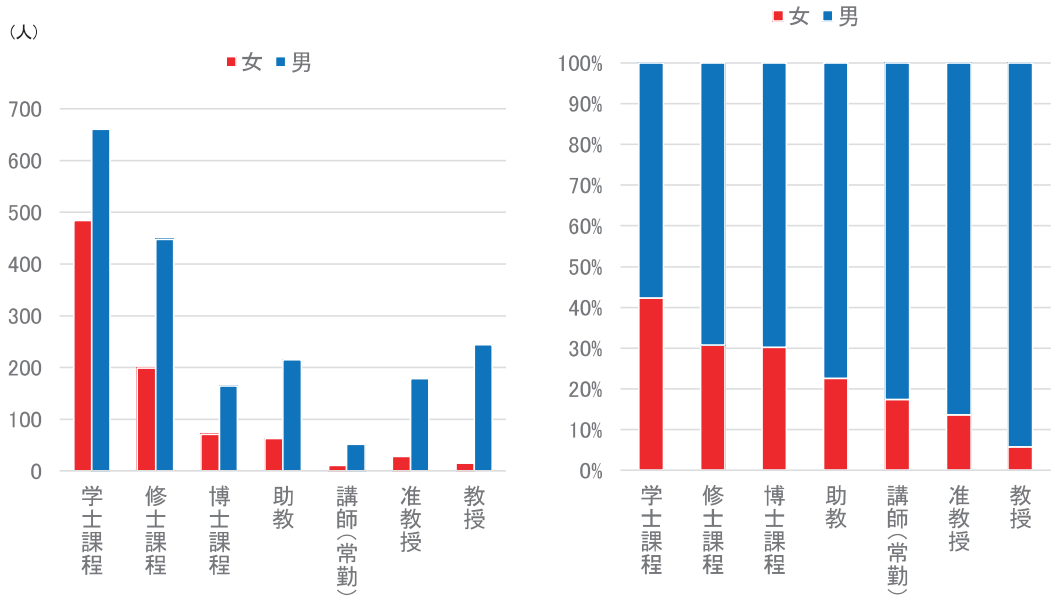
教員の女性比率区分別大学数をみると、薬学では女性比率 0～10%の大学数が最も多く、16 校（48.5%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（薬学）

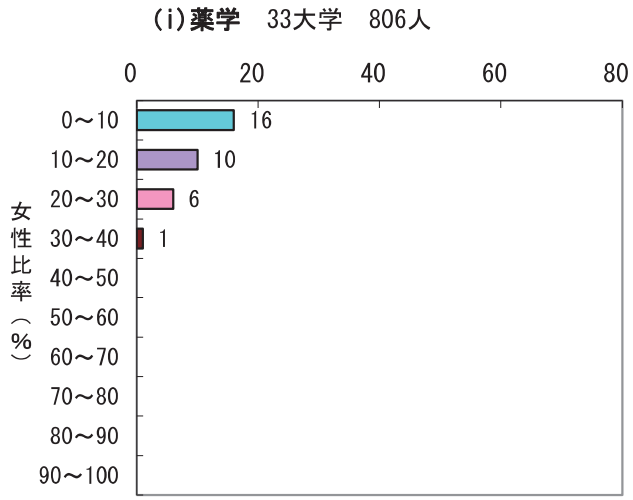
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）(%)	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	41.5	28.0	24.7		35.0	21.1	20.0	14.0	4.3	13.7
第 16 回(2019)	39.9	30.2	33.9		36.0	23.0	19.4	13.0	4.4	14.3
第 17 回(2020)	42.3	30.8	30.2		37.2	22.7	17.5	13.6	5.8	14.5

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	484	660
修士課程	199	448
博士課程	71	164
専門職学位課程		
助教	63	215
講師	11	52
准教授	28	178
教授	15	244



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（薬学）



(j) 看護学

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 91.6%（前回比 1.2 ポイント増）、修士課程 80.2%（前回比 0.5 ポイント増）、博士課程 84.4%（前回比 9.4 ポイント増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 80.7%（前回比 2.0 ポイント減）、講師が 90.3%（前回比 0.7 ポイント減）、准教授が 81.4%（前回比 4.0 ポイント減）、教授が 66.8%（前回比 0.5 ポイント増）であった。推移をみると、教員で増加した職階は教授のみだが、学生はすべての区分で増加となった。

男女比率をみると、学生と教員のいずれも女性比率の方が高く、最も女性比率の低い教授でも 60%以上と高い水準にある。

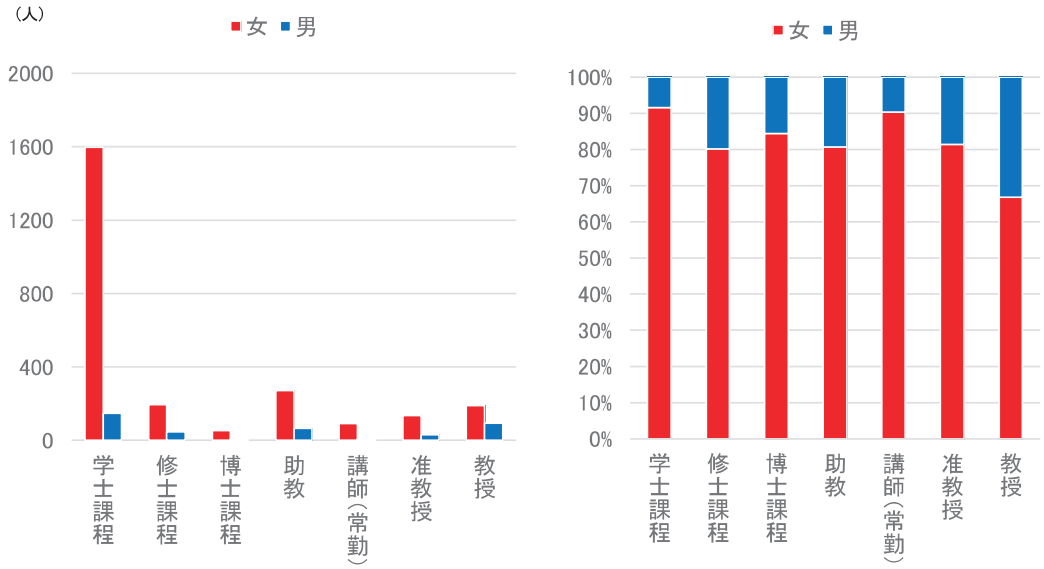
教員の女性比率区分別大学数をみると、看護学では女性比率 80～90%の大学数が最も多く、15 校（46.9%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

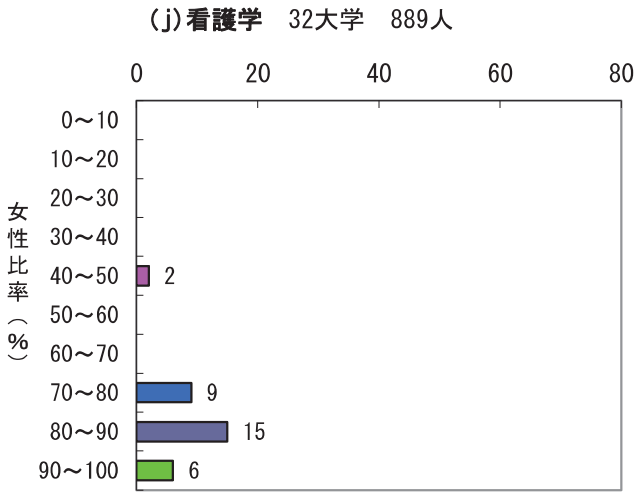
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	87.8	67.8	70.7		84.8	82.9	90.5	87.9	65.8	78.9
第 16 回(2019)	90.4	79.7	75.0		88.5	82.7	91.0	85.4	66.3	78.7
第 17 回(2020)	91.6	80.2	84.4		90.0	80.7	90.3	81.4	66.8	77.5

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	1,596	147
修士課程	194	48
博士課程	54	10
専門職学位課程		
助教	271	65
講師	93	10
准教授	136	31
教授	189	94



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 100.0%（前回比増減なし）、修士課程 88.4%（前回比 7.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 83.3%（前回比 61.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、助教 87.5%（前回比 4.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、講師 60.0%（前回比増減なし）、准教授 54.5%（前回比 4.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教授 46.2%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）を達成した。推移をみると、講師は前回調査から変わらず、博士課程及び教授は増加、その他の区分は減少となった。多くの区分で男性が増えつつあることが分かる。

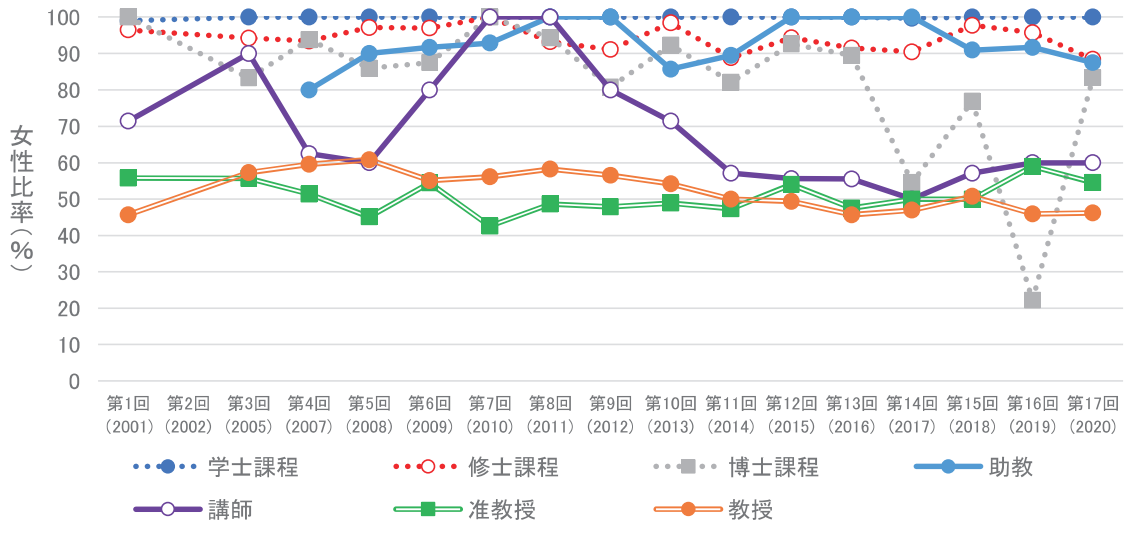
男女比率をみると、教授以外を除くすべての区分で女性比率が男性比率より高くなっており、最も女性比率が高い分野である。

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）

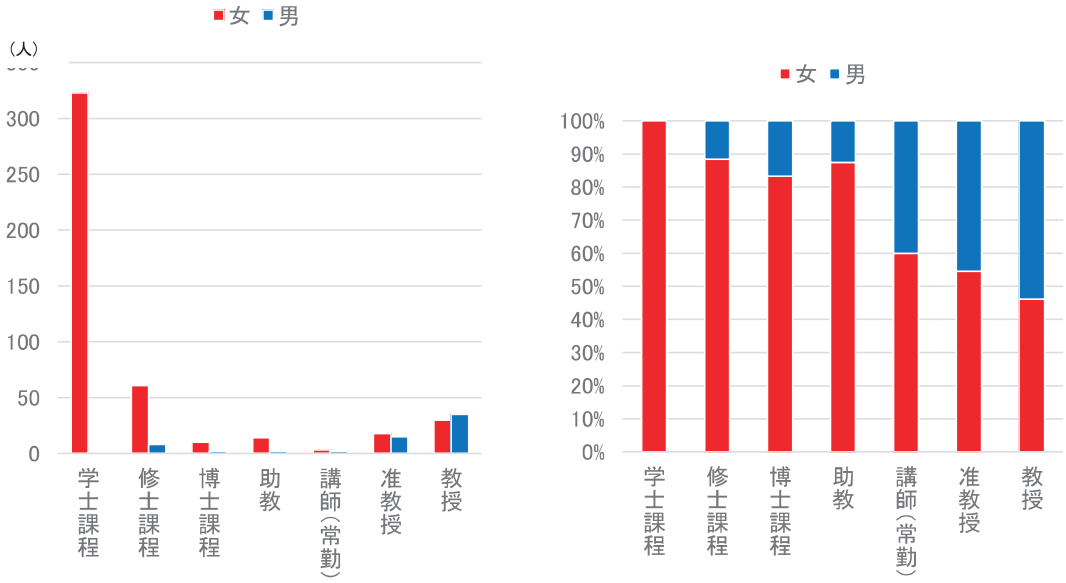
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	99.0	96.5	100.0		98.5		71.4	55.8	45.7	51.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	100.0	94.2	83.3		97.6		90.0	55.7	57.3	58.8
第 4 回（2007）	100.0	93.5	93.8		97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
第 5 回（2008）	100.0	97.2	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
第 17 回（2020）	100.0	88.4	83.3		97.5	87.5	60.0	54.5	46.2	54.6

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（家政）

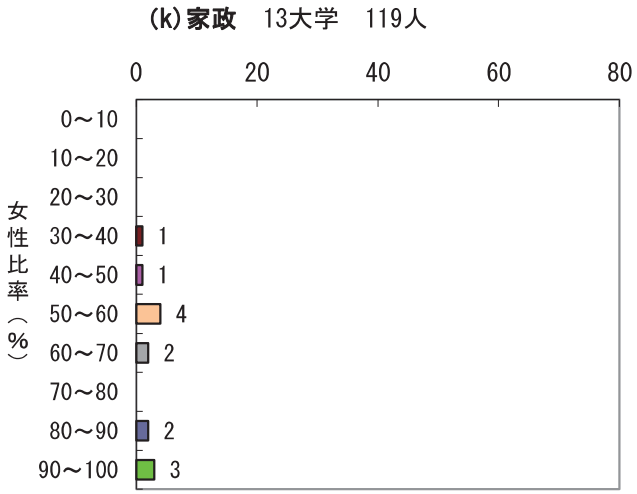


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	323	0
修士課程	61	8
博士課程	10	2
専門職学位課程		
助教	14	2
講師	3	2
准教授	18	15
教授	30	35



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（家政）



(1) 教育

第 17 回調査（2020 年度）における学生の女性比率は、学士課程 56.7%（前回比 0.8 ポイント増）、修士課程 48.1%（前回比 0.6 ポイント減）、博士課程 40.3%（前回比 4.9 ポイント減）、専門職学位課程が 35.1%（前回比 2.2 ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教 50.3%（前回比 4.6 ポイント増）、講師 32.1%（前回比 0.2 ポイント増）、准教授 28.5%（前回比 0.5 ポイント増）、教授 19.5%（前回比 0.5 ポイント増）であり、教授、准教授ともにアクションプランで定める目標値（教授 15%以上、准教授 23%以上）を達成した。推移をみると、修士課程、博士課程及び専門職学位課程以外の区分が増加となった。

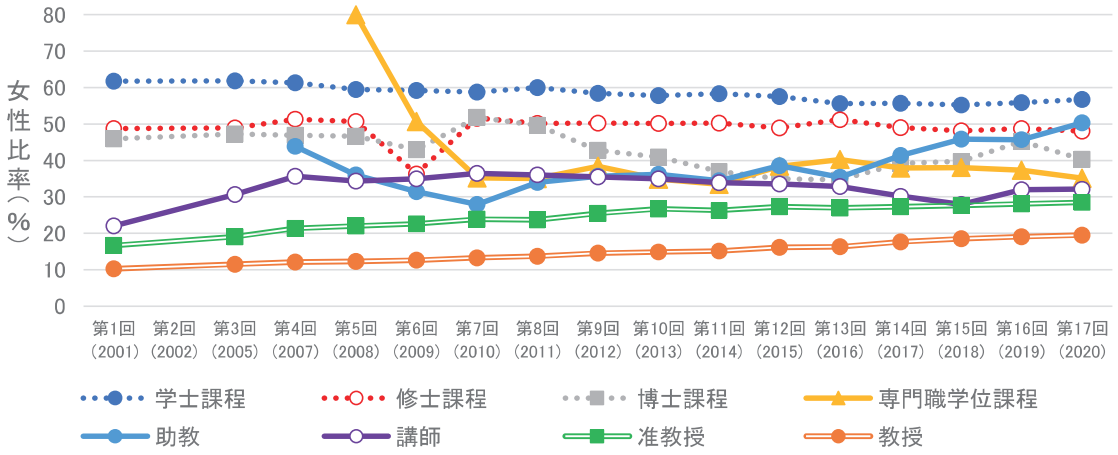
男女比率をみると、学士課程及び助教の女性比率は男性比率を上回り、修士課程及び博士課程も比較的女性比率が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 30 校（50.8%）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）

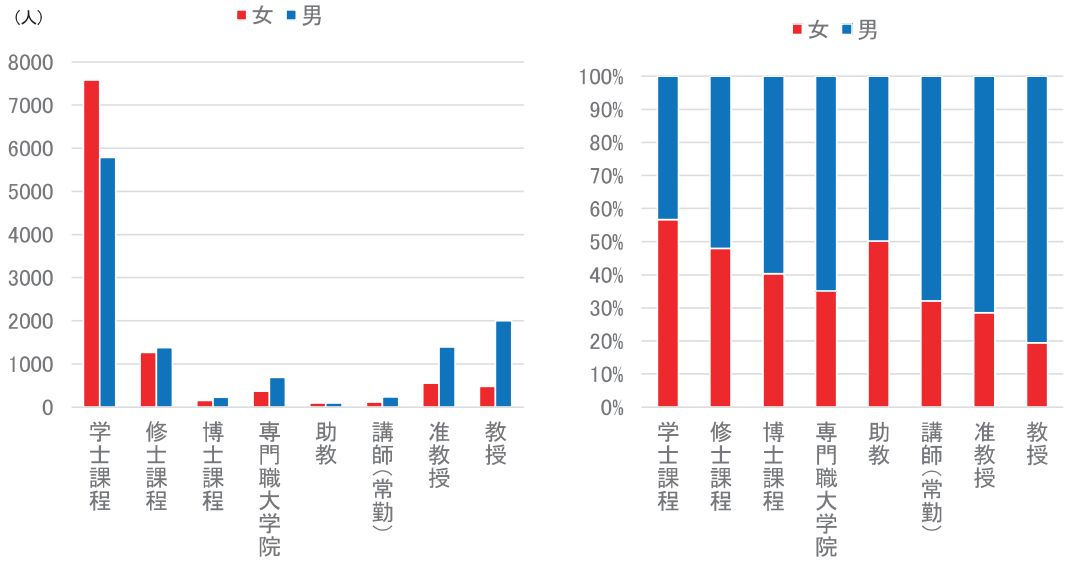
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第 4 回（2007）	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第 5 回（2008）	59.5	50.6	46.6	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
第 17 回（2020）	56.7	48.1	40.3	35.1	53.7	50.3	32.1	28.5	19.5	25.0

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（教育）

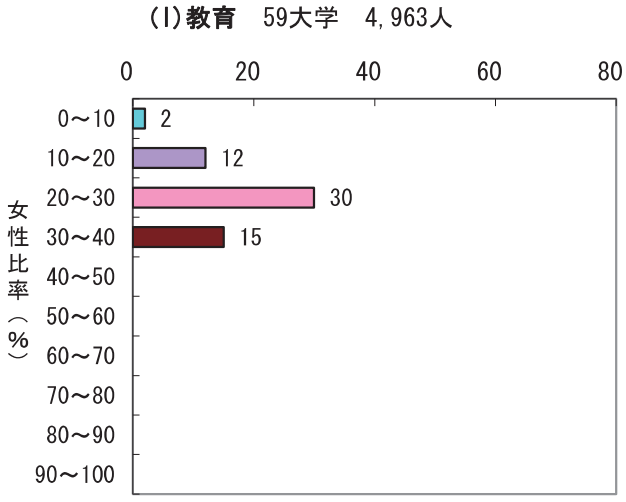


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	7,583	5,787
修士課程	1,272	1,375
博士課程	152	225
専門職学位課程	372	689
助教	95	94
講師	111	235
准教授	554	1,393
教授	482	1,993



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（教育）



(m) 芸術

第17回調査（2020年度）における学生の女性比率は、学士課程73.4%（前回比2.3ポイント増）、修士課程65.6%（前回比4.7ポイント増）、博士課程51.8%（前回比10.9ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教36.0%（前回比5.5ポイント減）、講師45.0%（前回比0.9ポイント減）、准教授31.1%（前回比3.8ポイント増）、教授12.0%（前回比0.5ポイント減）であり、アクションプランで定める目標値（教授15%以上、准教授23%以上）を准教授のみ達成した。推移をみると、学士課程、修士課程及び准教授が増加となった。

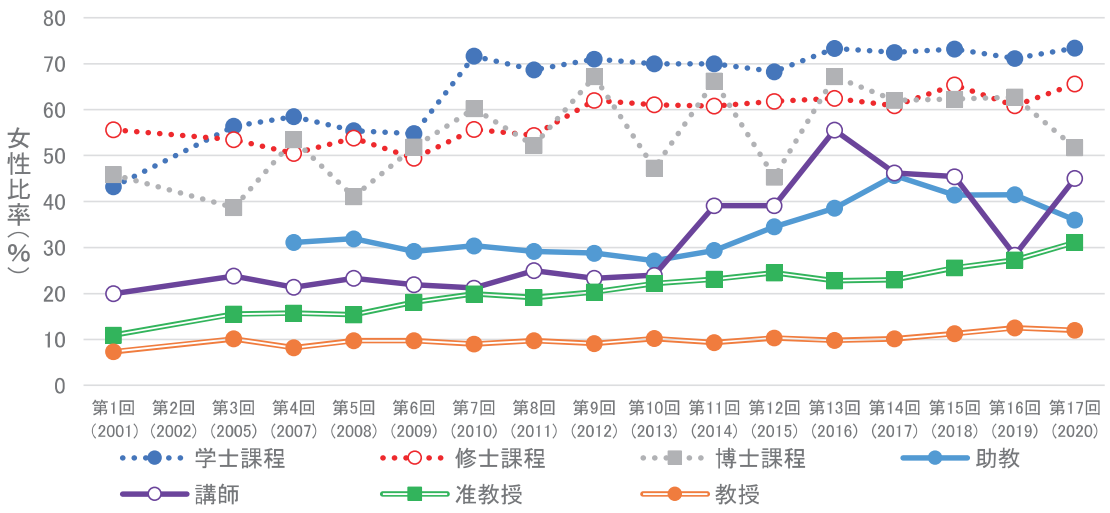
男女比率をみると、学生ではすべての課程において女性比率が男性比率を上回っているが、教員の女性比率はすべての職階において男性比率より低い。

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5校（25.0%）で最も多く、0～10%、20～30%、30～40%がそれぞれ4校（20.0%）となっている。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

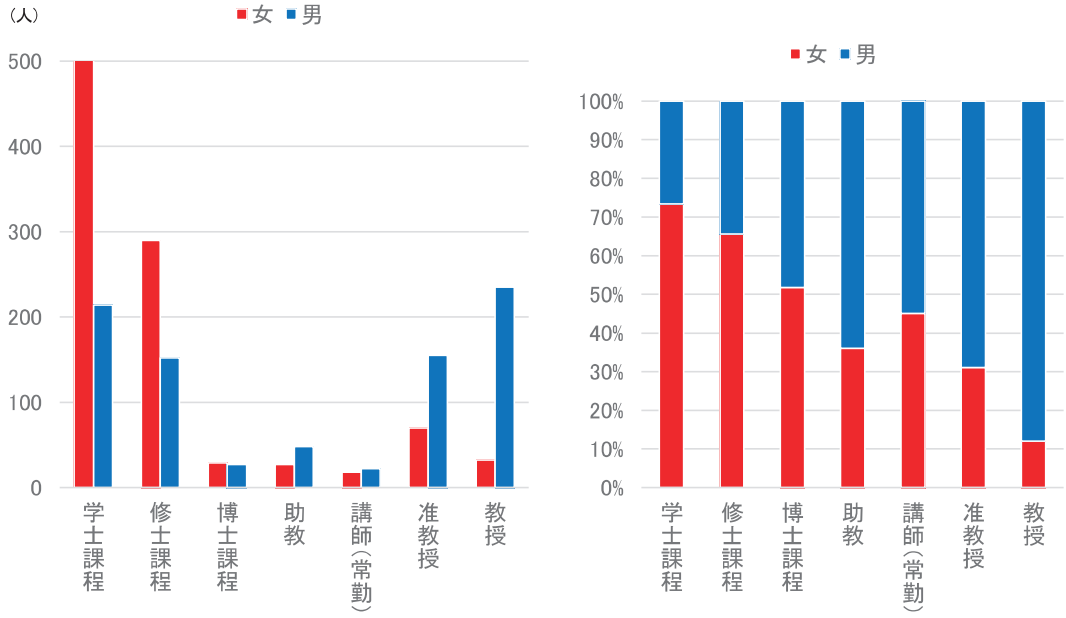
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第1回（2001）	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第2回（2002）										
第3回（2005）	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第4回（2007）	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第5回（2008）	55.4	53.8	41.1		53.4	31.9	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
第17回（2020）	73.4	65.6	51.8		69.8	36.0	45.0	31.1	12.0	24.2

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

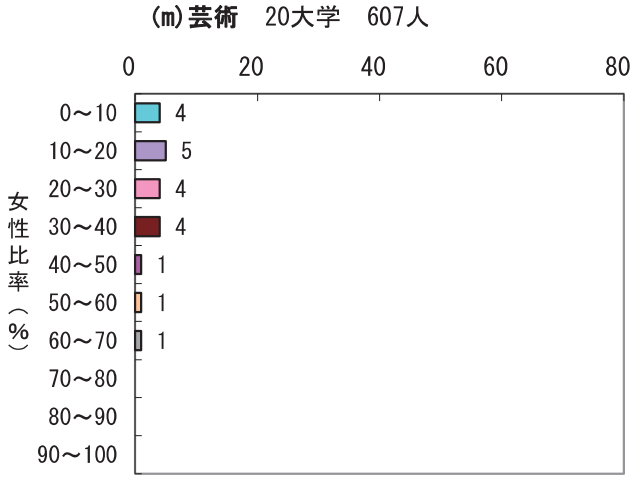


図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	590	214
修士課程	290	152
博士課程	29	27
専門職学位課程		
助教	27	48
講師	18	22
准教授	70	155
教授	32	235



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

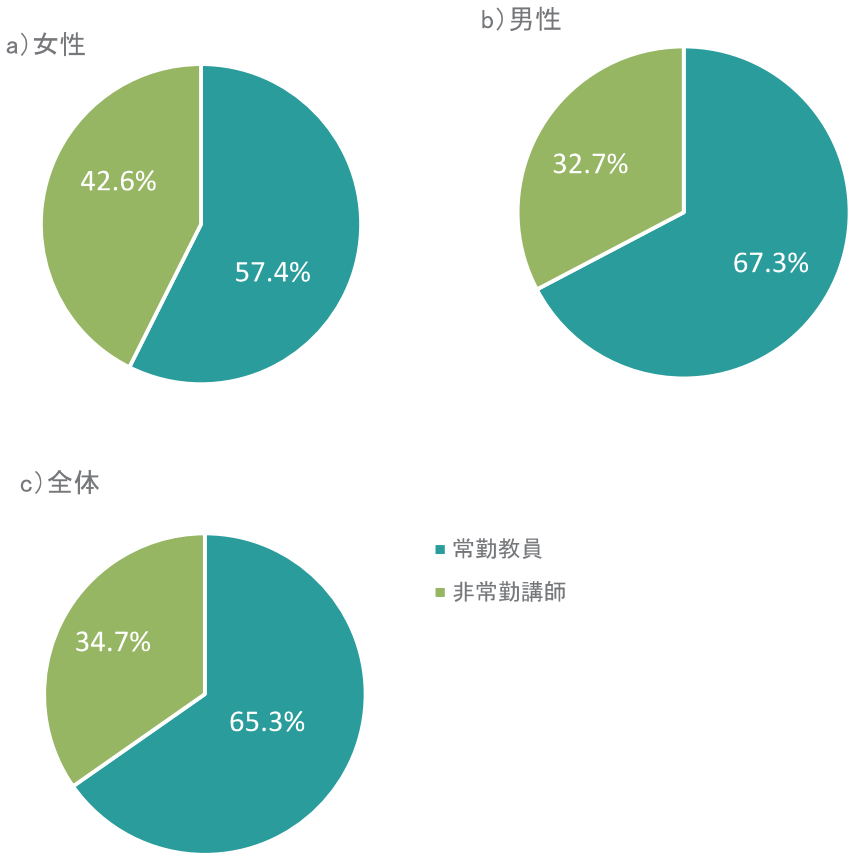
表Ⅱ-4-1 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 17 回調査（2020 年度）までの教員数及び非常勤講師数並びに常勤教員に対する非常勤講師の比率の推移を示した。

また、図Ⅱ-4-1 に、第 17 回調査（2020 年度）における非常勤講師の比率を示した。合計が 34.7%であるのに対し、女性は 42.6%、男性は 32.7%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いえる。

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
第 17 回(2020)	11,194	8,313	42.6	51,652	25,094	32.7	62,846	33,407	34.7

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 40%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「本務を持たない者（60 歳以上）」が 12%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「本務を持たない者（40 歳以上～60 歳未満）が 12%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（40 歳未満）」が 5%（前回比増減なし）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%（前回比増減なし）、13%（前回比 2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、26%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、8%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、男性非常勤講師は、それぞれ 33%（前回比増減なし）、43%（前回比 2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、12%（前回比増減なし）、8%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、4%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。本務を持つ男性非常勤講師が 76%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、本務を持つ女性の比率が男性と比べて低い傾向が続いている。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のも、過去２年間の調査結果と同様である。

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%）
第 17 回（2020）	1,968（24%）	2,441（29%）	1,059（13%）	2,161（26%）	684（8%）

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%）
第 17 回（2020）	8,332（33%）	10,854（43%）	3,010（12%）	1,941（8%）	957（4%）

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 17 回（2020）	10,300（31%）	13,295（40%）	4,069（12%）	4,102（12%）	1,641（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 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 年度）における教員数（助手を除く）は 62,846 人であり、うち任期付き教員数は 18,445 人（29.3%）であった。また、女性教員数 11,194 人のうち、任期付き教員数は 4,257 人（38.0%）、男性教員数 51,652 人のうち、任期付き教員数は 14,188 人（27.5%）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 0.6 ポイント、男性教員は 0.7 ポイント増加しており、性別による増加状況に大きな差はない。

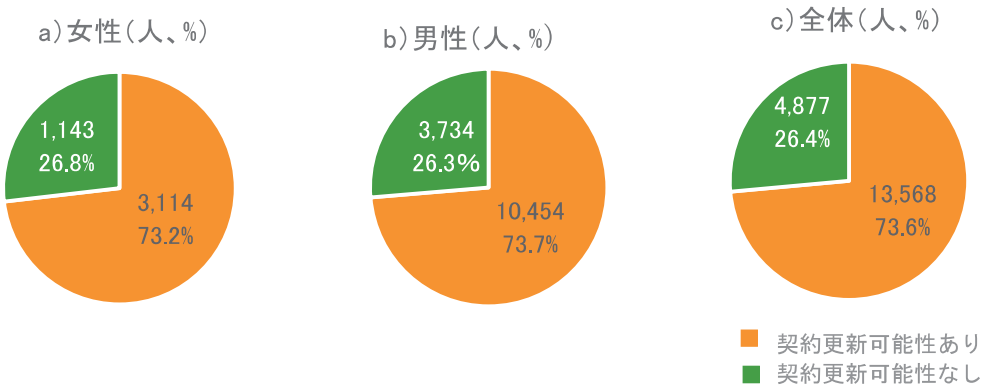
表Ⅱ-5-1　男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移

	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 17 回(2020)	11,194	4,257	38.0	51,652	14,188	27.5	62,846	18,445	29.3

※第 6 回まではデータなし。

また、第 16 回調査（2019 年度）からは、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ている。図Ⅱ-5-1 に、第 17 回調査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 73.2%（前回比 0.8 ポイント減）、男性で 73.7%（前回比 1.0 ポイント増）、全体で 73.6%（前回比 0.6 ポイント増）であった。前回調査と同様に、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 17 回調査（2020 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 17 回調査（2020 年度）における教員の女性比率について、教授全体では 10.8%、任期付きは 11.1%、准教授全体では 17.7%、任期付きは 20.2%、講師全体では 22.6%、任期付きは 24.5%、助教全体では 24.4%、任期付きは 26.5%であった。全ての職階において、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、全ての職階で前回調査よりも増加した。教授において、任期付き教員の女性比率が全体に占める女性比率を上回るのは、今回調査が初めてである。

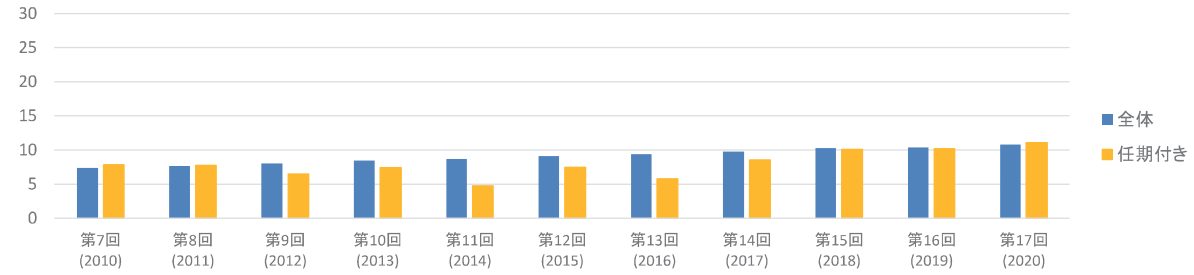
表Ⅱ-5-2　職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	教授（%）		准教授（%）		講師（常勤）（%）		助教（%）		合計（%）	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
第 7 回(2010)	7.4	7.9	13.3	15.8	18.2	15.5	17.9	21.4	12.7	17.5
第 8 回(2011)	7.7	7.8	13.3	14.5	18.2	17.5	18.3	21.1	13.0	17.2
第 9 回(2012)	8.0	6.5	14.0	17.8	18.7	18.7	19.0	23.0	13.5	18.6
第 10 回(2013)	8.5	7.4	14.5	18.1	18.4	19.8	19.4	21.9	14.0	18.5
第 11 回(2014)	8.7	4.7	14.9	15.6	20.1	22.3	20.3	22.7	14.7	18.8
第 12 回(2015)	9.1	7.5	15.3	16.3	21.2	22.9	21.3	24.3	15.3	20.3
第 13 回(2016)	9.4	5.7	15.8	16.1	21.8	24.9	22.0	26.1	15.9	21.4
第 14 回(2017)	9.8	8.6	16.3	17.1	21.5	27.1	22.2	25.9	16.2	21.9
第 15 回(2018)	10.3	10.1	15.4	17.5	21.8	24.2	23.0	25.6	16.8	22.3
第 16 回(2019)	10.4	10.2	17.1	18.9	22.3	24.0	23.6	26.1	17.2	22.5
第 17 回(2020)	10.8	11.1	17.7	20.2	22.6	24.5	24.4	26.5	17.8	23.1

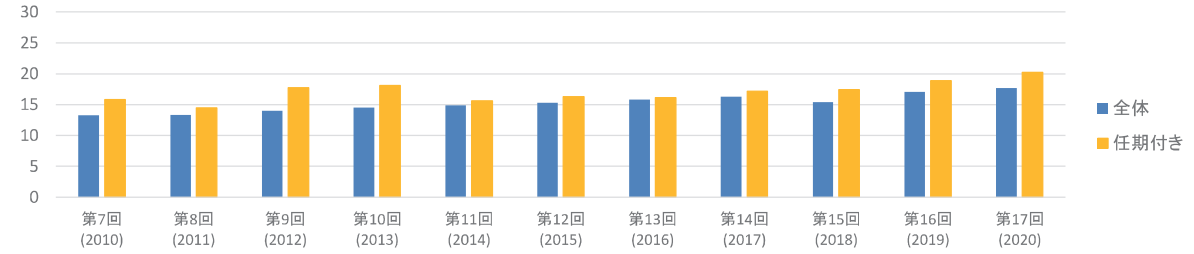
※第 6 回まではデータなし。

図Ⅱ-5-2　職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

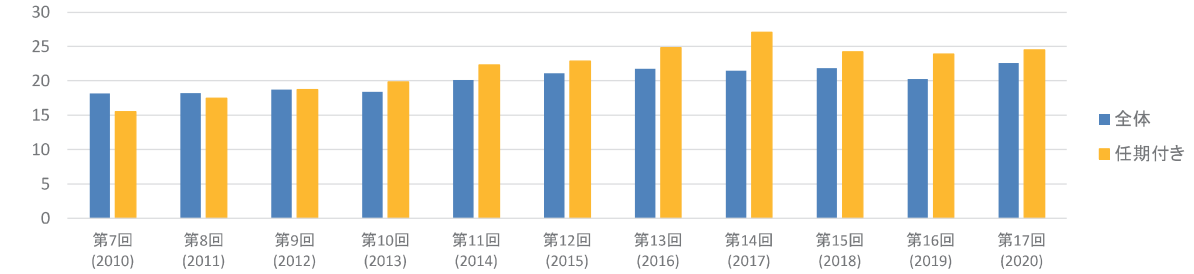
a)教授



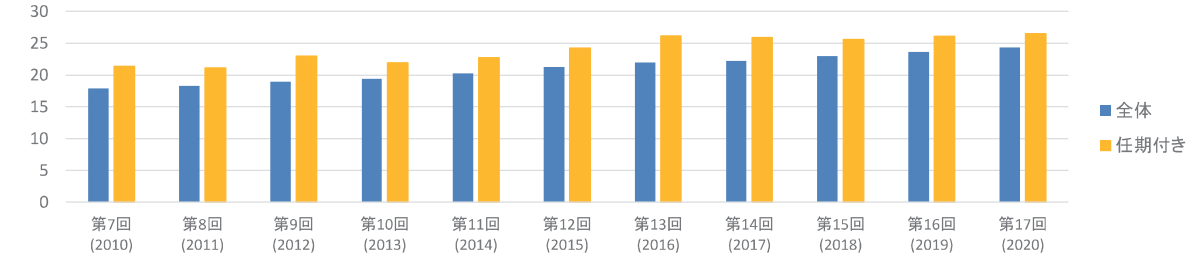
b)准教授



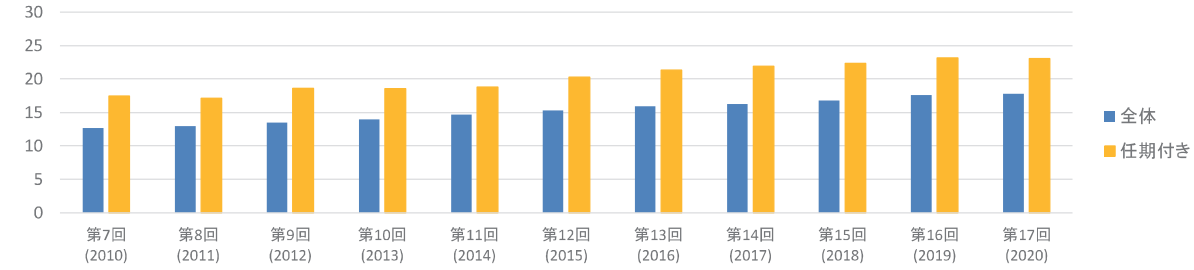
c)講師



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 17 回調査（2020 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 29.4%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳未満の女性が 59.2%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、女性全体が 38.0%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳以上の男性が 20.5%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳未満の男性が 52.5%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、男性全体が 27.5%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）となり、40 歳未満の女性を除き、前回調査よりも任期付き教員の比率が高くなっている。

表Ⅱ-5-3　任期付き教員比率

	女性			男性			合計		
	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	全体（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	全体（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	全体（%）
第 15 回(2018)	27.3	52.7	34.9	18.3	46.1	24.6	19.7	47.5	26.3
第 16 回(2019)	28.3	59.9	37.4	20.0	51.4	26.8	21.3	53.2	28.7
第 17 回(2020)	29.4	59.2	38.0	20.5	52.5	27.5	22.0	54.0	29.3

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 17 回調査（2020 年度）の結果を見ると、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い傾向は、前回調査から変わっていない。全体的に 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%を超えている。保健分野の任期付き教員の比率は男女で大きな差はないが、保健分野を細分化して比較すると、看護学分野の 40 歳未満及び保健その他を除き、男性よりも女性の方が任期付き教員の比率が高い。

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
	第17回(2020)	8.7	49.4	10.9	36.9	19.8	49.4	16.5	43.2	12.0	53.3
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
	第17回(2020)	4.1	30.9	5.9	28.8	5.2	38.8	5.8	36.6	4.8	44.5

		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
	第17回(2020)	46.8	66.3	6.3	76.5	7.4	25.9	50.9	58.1	38.3	77.8
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
	第17回(2020)	46.0	67.1	0.0	50.0	5.9	20.3	42.4	46.3	29.0	74.1

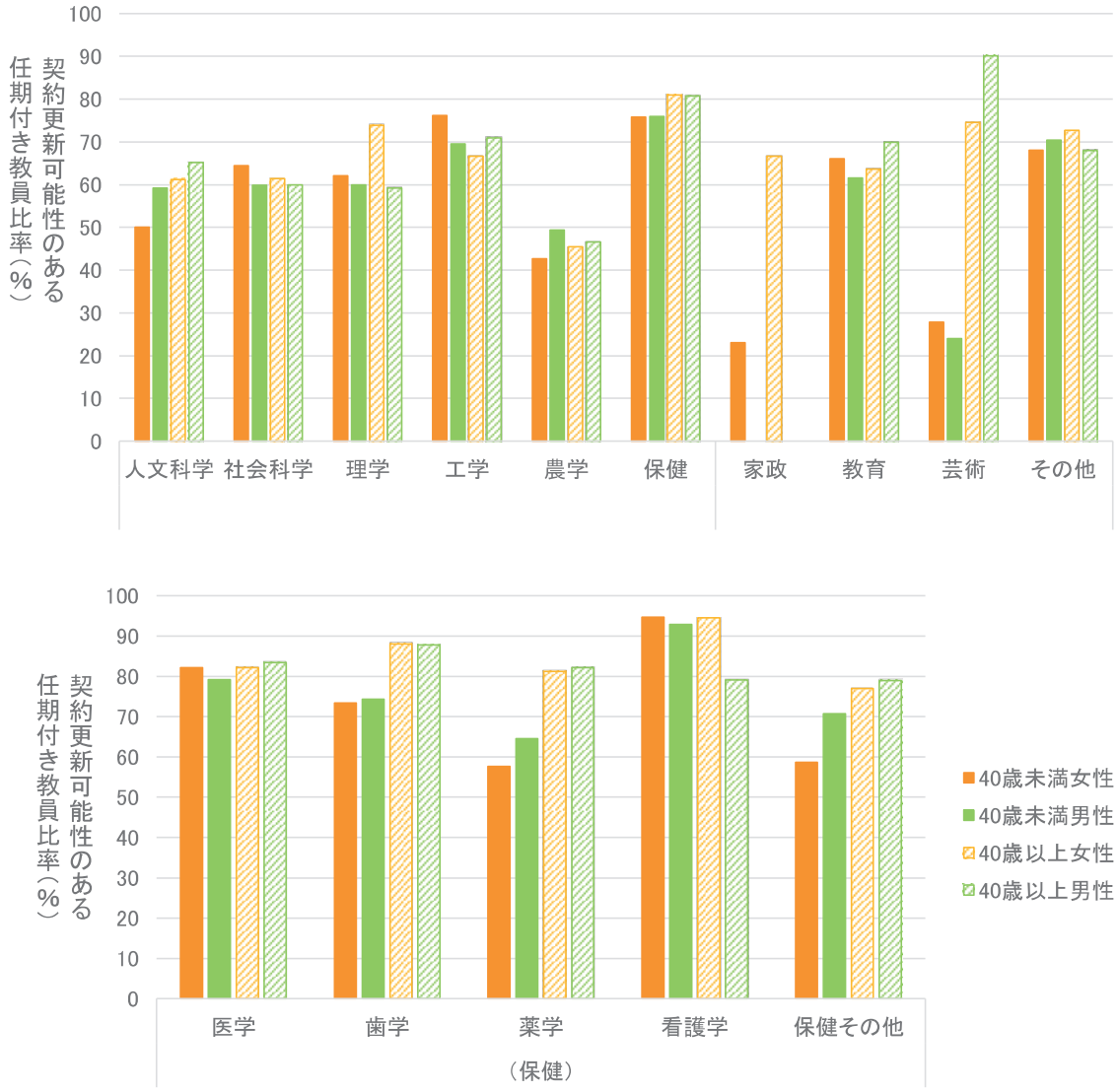
		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40歳以上（%）	40歳未満（%）	40歳以上（%）	40歳未満（%）	40歳以上（%）	40歳未満（%）	40歳以上（%）	40歳未満（%）	40歳以上（%）	40歳未満（%）
女	第15回(2018)	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4
	第16回(2019)	54.2	70.3	33.7	57.7	29.9	51.9	35.5	46.3	43.2	68.8
	第17回(2020)	55.1	71.8	33.0	52.3	23.2	54.2	33.1	41.0	45.8	65.9
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
	第17回(2020)	49.0	69.9	29.6	48.6	21.9	37.6	30.5	47.5	48.4	71.7

また、図Ⅱ-5-3に、第17回調査（2020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。社会科学及び理学分野では、40歳以上、40歳未満ともに、女性の方が契約更新の可能性のある教員の比率が高いが、人文科学及び農学分野では逆に、いずれの年齢区分でも男性の方が契約更新の可能性のある教員比率が

高い。保健分野はいずれの区分でも男女にほとんど差が見られない。また、40 歳未満の男女を比較すると、社会科学、理学、工学、教育及び芸術分野では、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 歳以上で女性の比率のほうが高いのは、社会科学及び理学分野のみである。

保健を細分化してみると、看護学では、いずれの区分でも女性の方が契約更新の可能性のある教員の比率が高く、医学では性別、年齢区分による差は比較的小さい。他の分野では、女性よりも男性が、40 歳未満よりも 40 歳以上の方が、契約更新の可能性のある教員の比率が高い。

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



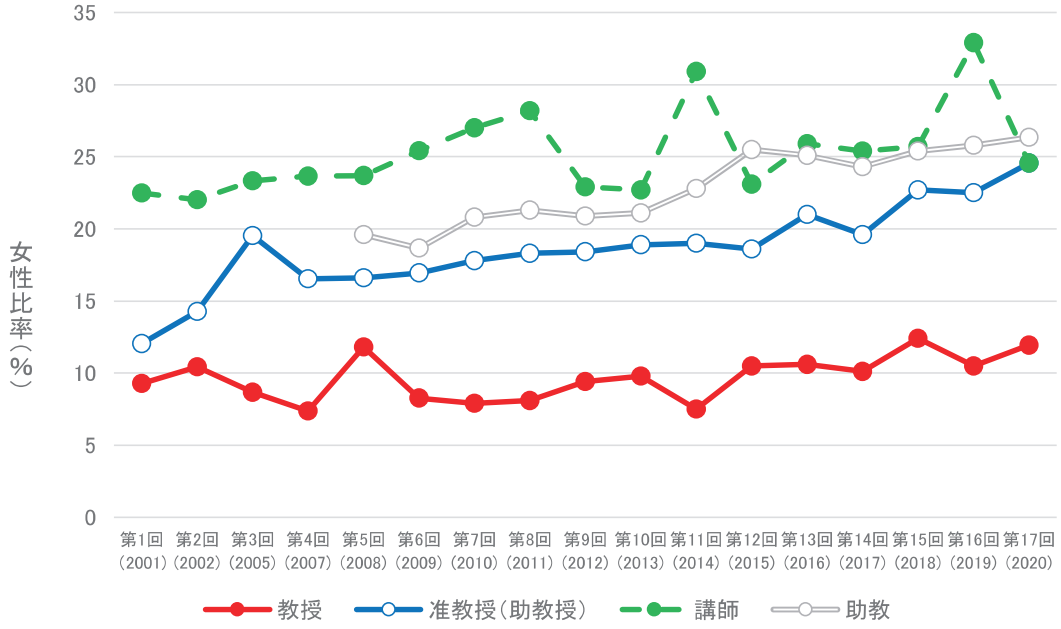
６．常勤教員の採用及び昇任

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、講師以外の職階で前回調査から増加となった。学内昇任における女性比率は、教授が２年続けて減少したが、その他の職階は増加した。

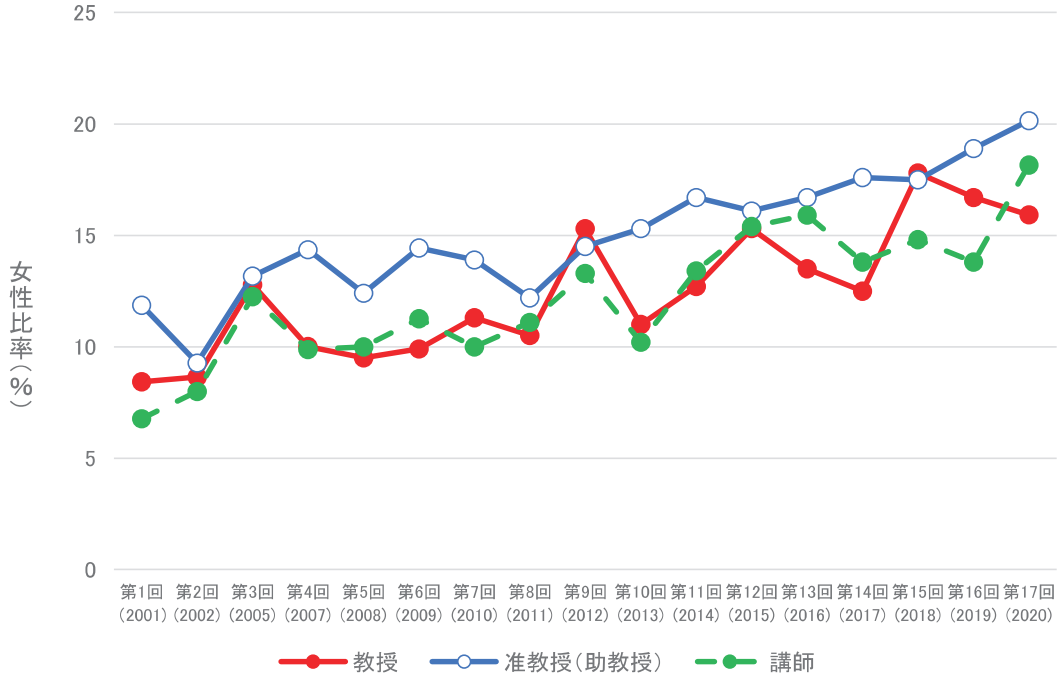
表Ⅱ-6-1　採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

	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
第 17 回(2020)	11.9	24.6	24.6	26.3	24.1	15.9	20.2	18.2	18.4

図Ⅱ-6-1　採用・転入の状況の推移（常勤教員の女性比率）



図Ⅱ-6-2　学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）



表Ⅱ-6-2 に、2019 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、2019 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 2019（令和元）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、家政及び看護学の女性比率が特に高く、人文科学も全ての区分で 30%を上回るなど比較的高い水準にある。反対に女性比率が低いのは理学、工学で、全ての区分で 20%を下回っている。

図Ⅱ-6-3 に 2019 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、2019 年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第 17 回調査（2020 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、家政の採用・転入者女性比率であった。また、社会科学、理学、保健、家政及び教育では、公募応募者女性比率を公募採用者女性比率が上回っている。家政のように既に学生、教員ともに女性の多い分野だけではなく、現在女性比率の低い分野においても、積極的に女性教員が採用されているといえる。

また、図Ⅱ-6-4 に 2019 年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第 17 回調査（2020 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。人文科学、社会科学、理学、工学、農学、家政及び薬学では、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	25.0	27.3	49.6	27.3
准教授	32.9	40.6	33.5	31.0
講師	35.3	33.3	45.6	45.2
助教	35.3		33.2	33.9
合計	33.5	30.7	35.9	34.6

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	19.2	18.1	19.0	53.8
准教授	20.4	45.5	23.9	26.7
講師	31.5	10.0	27.7	35.3
助教	36.1		36.2	36.0
合計	25.7	24.6	26.6	33.8

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	9.3	9.3	8.8	6.9
准教授	20.2	10.8	12.1	15.3
講師	0.0	10.5	19.5	11.1
助教	21.4		13.8	17.8
合計	18.3	10.1	12.2	14.6

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	4.8	8.7	4.9	4.1
准教授	20.0	10.7	11.5	12.6
講師	19.2	10.0	26.9	15.0
助教	12.8	50.0	12.7	12.1
合計	13.2	9.9	11.3	11.0

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	2.0	9.9	8.0	5.3
准教授	17.4	25.4	14.4	10.6
講師	66.7	25.0	11.5	20.0
助教	27.8	50.0	27.0	26.4
合計	20.5	17.9	16.8	15.8

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	13.1	19.6	8.6	11.3
准教授	23.1	17.0	18.8	25.0
講師	14.1	17.8	12.3	12.1
助教	27.6	31.0	30.0	30.4
合計	25.5	18.3	17.4	24.4

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	7.5	10.6	6.3	9.5
准教授	16.8	15.3	14.6	17.7
講師	13.7	9.7	10.1	8.9
助教	24.0	40.0	24.8	25.3
合計	22.1	12.8	13.3	19.9

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	11.1	0.0	8.0	0.0
准教授	36.4	28.6	23.1	26.7
講師	0.0	23.8	25.0	28.6
助教	37.0		38.5	45.5
合計	34.1	20.0	18.8	30.0

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	7.7	57.1	9.0	0.0
准教授	30.8	9.1	16.7	50.0
講師	0.0	0.0	0.0	0.0
助教	32.1	0.0	12.5	15.0
合計	27.2	20.0	9.9	11.8

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	87.5	25.0	63.0	70.0
准教授	78.6	66.7	67.7	70.6
講師	66.7	63.6	46.2	80.0
助教	76.0	100.0	87.2	88.2
合計	77.3	66.7	72.0	80.3

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	19.4	22.2	16.3	9.5
准教授	14.3	23.5	16.9	26.9
講師	21.7	11.5	15.6	27.3
助教	37.9	33.3	34.3	35.7
合計	33.0	18.2	22.5	28.1

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		100.0		
准教授	100.0	100.0	62.0	100.0
講師			83.3	0.0
助教	100.0		100.0	100.0
合計	100.0	100.0	65.2	75.0

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

m) 教育　（%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	17.5	19.6	21.8	25.8
准教授	34.7	26.3	35.4	37.3
講師	37.0	16.7	28.0	31.4
助教	55.3	100.0	36.0	54.3
合計	34.7	22.2	31.7	37.5

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	40.0	9.5	39.5	60.0
准教授	33.3	16.7	40.1	33.3
講師	50.0		42.1	60.0
助教	22.2		41.9	14.3
合計	31.1	11.1	40.9	37.9

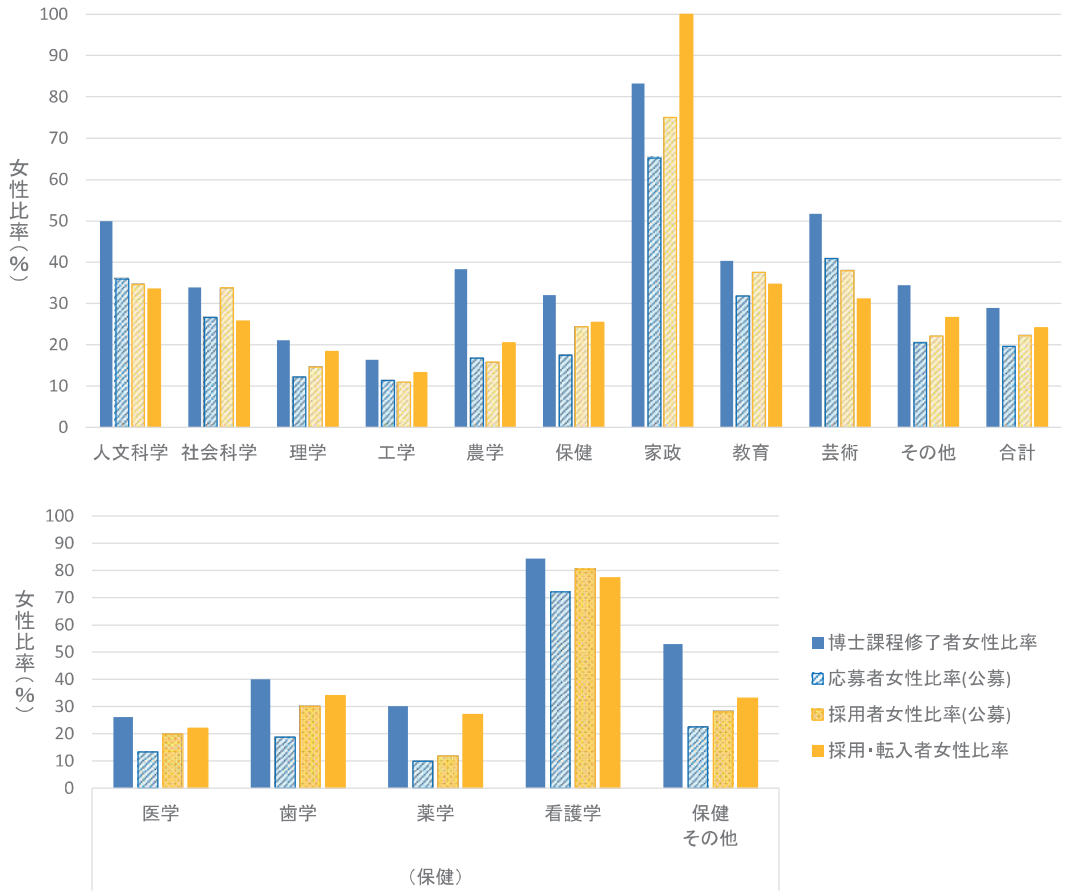
o) その他　（%）

	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	12.5	17.7	7.8	3.6
准教授	26.6	27.6	17.6	15.2
講師	38.9	31.4	34.4	36.8
助教	30.0	40.0	25.0	28.0
合計	26.6	24.7	20.5	22.1

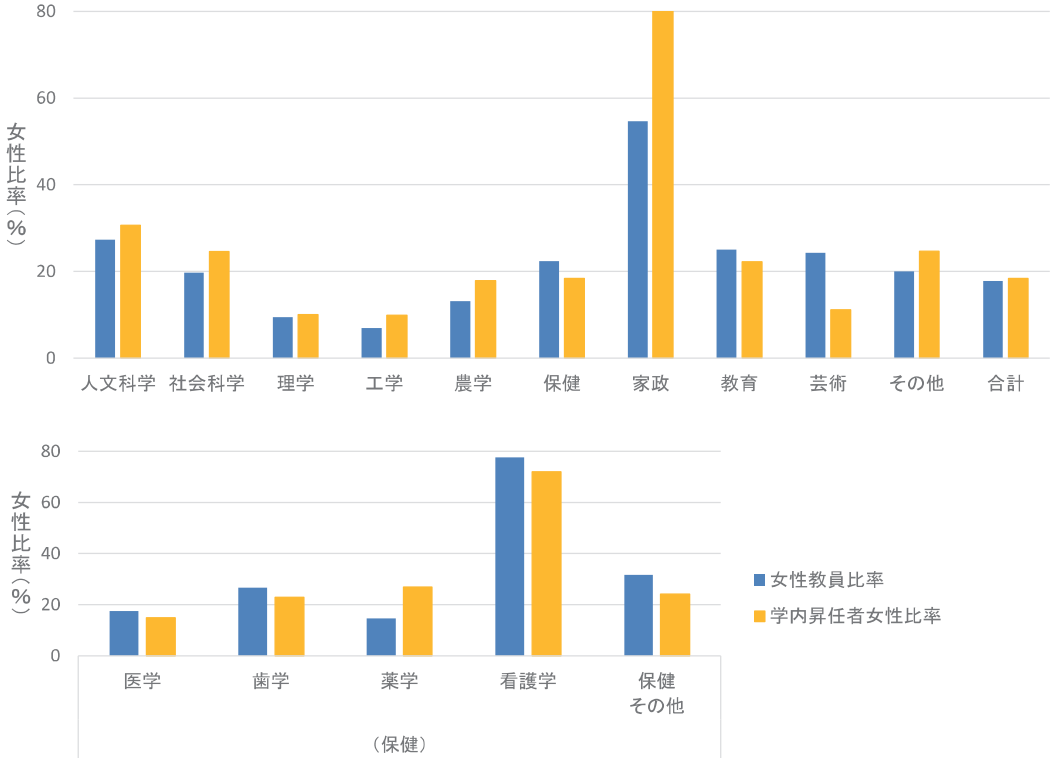
p) 合計　（%）

	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	11.9	15.9	9.7	10.6
准教授	24.6	20.2	20.6	21.2
講師	24.6	18.2	29.6	22.6
助教	26.3	36.4	22.3	26.5
合計	24.1	18.4	19.6	22.2

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



図Ⅱ-6-4　専攻分野別学内昇任者女性比率と女性教員比率の比較



７．職員の状況

表Ⅱ-7-1 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 17 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」20.6%（前回比 2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」24.6%（前回比 2.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」39.6%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」68.0%（前回比 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「その他の一般職員」76.1%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、アクションプランで定める「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 15.2%（前回比 2.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、技術技能系で 6.6%（前回比 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、医療系で 62.5%（前回比 3.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教務系で 11.8%（前回比増減なし）、その他 36.4%（前回比 36.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）（※「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。

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増加傾向が続いている。医療系は徐々に男性が増えてきているが、女性比率は依然として高水準にある。教務系及びその他の職員は、調査対象人数が少ないために、年度による変動が大きいが、第 1 回調査からの推移をみると、前者は減少、後者は増加している。職名別の合計の推移は全体的に増加しており、おおよその傾向としては、上位の職ほど女性比率が低い。

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 17 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」14.0%（前回比 3.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」30.3%（前回比 8.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」34.5%（前回比 2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」32.6%（前回比 15.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「その他の一般職員」74.2%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。前回調査までは、職員数と同じく、採用者数も上位の職ほど女性比率が低い傾向が続いていたが、今回初めて主任の女性比率が係長、専門職員等の女性比率を下回った。

第 17 回調査における職系別の合計は、事務系が 58.4%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、技術技能系が 44.0%（前回比 6.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、医療系が 78.9%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教務系が 38.8%（前回比 35.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であり、医療系が最も高い。教務系は調査対象人数が少ないため、前回調査で大幅増、今回調査で大幅減となるなど年度によって増減が激しいが、第 13 回調査からの推移をみると増加傾向にある。事務系は第 13 回調査（2013 年度）から 50%台を維持しており、近年は 60%に迫りつつある。

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
第 17 回(2020)	15.2	23.9	35.3	58.5	64.1	47.5	6.6	12.5	20.9	25.2	34.9	25.4

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
第17回(2020)	62.5	47.6	71.9	86.0	82.7	81.9	11.8	18.2	19.7	0.0	47.8	38.4

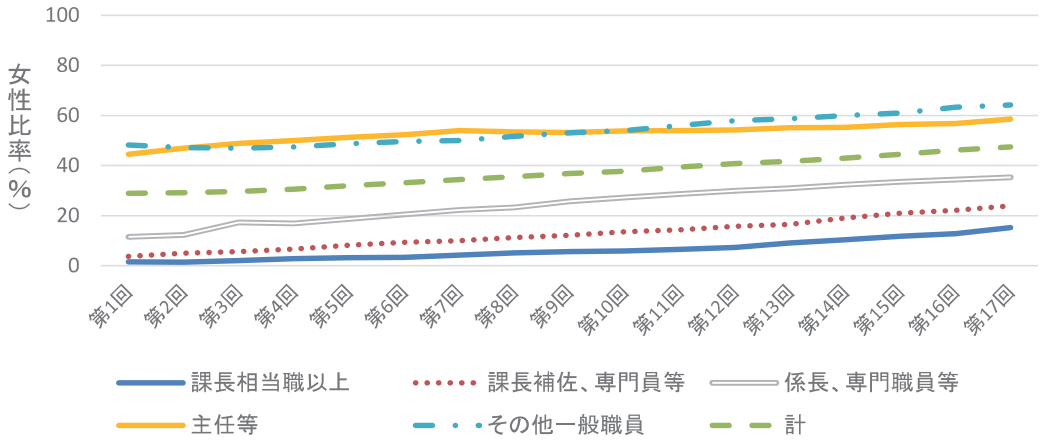
表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(3)

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
第 17 回(2020)	36.4	36.4	45.3	20.0	34.9	36.3	20.6	24.6	39.6	68.0	76.1	65.1

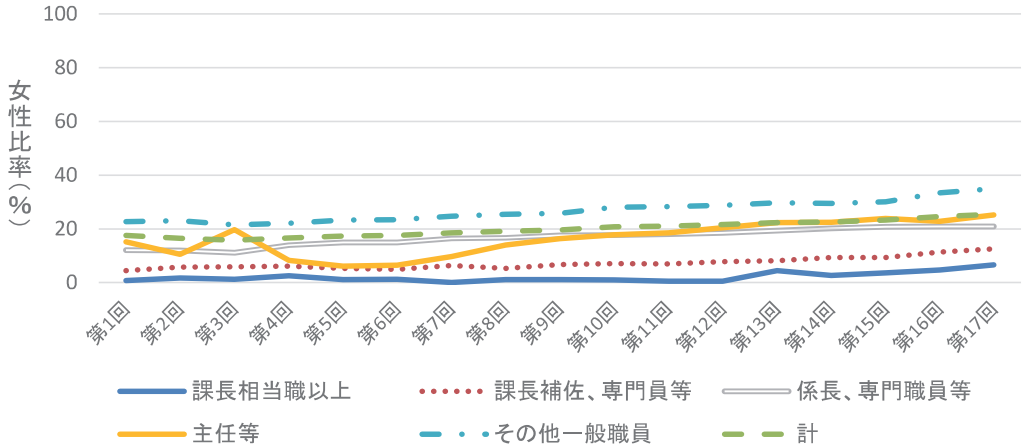
※その他の職系は、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

図Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率の推移

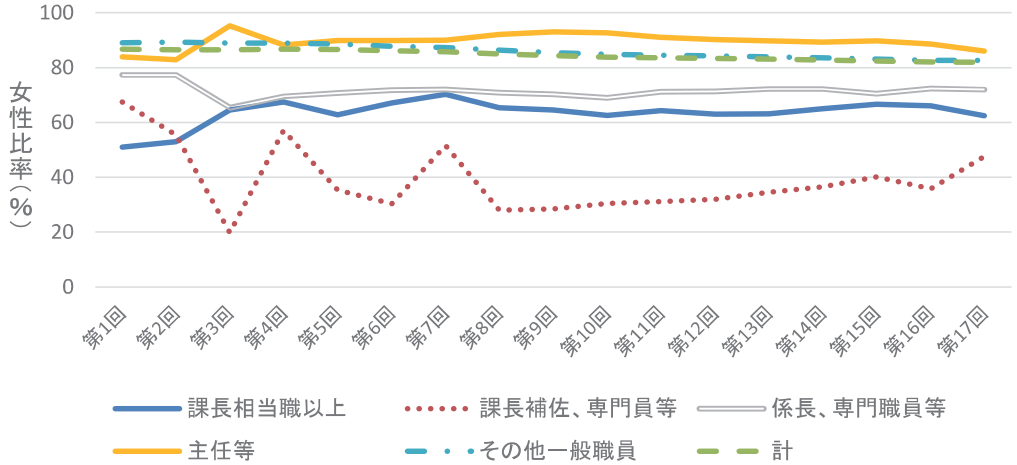
a）事務系



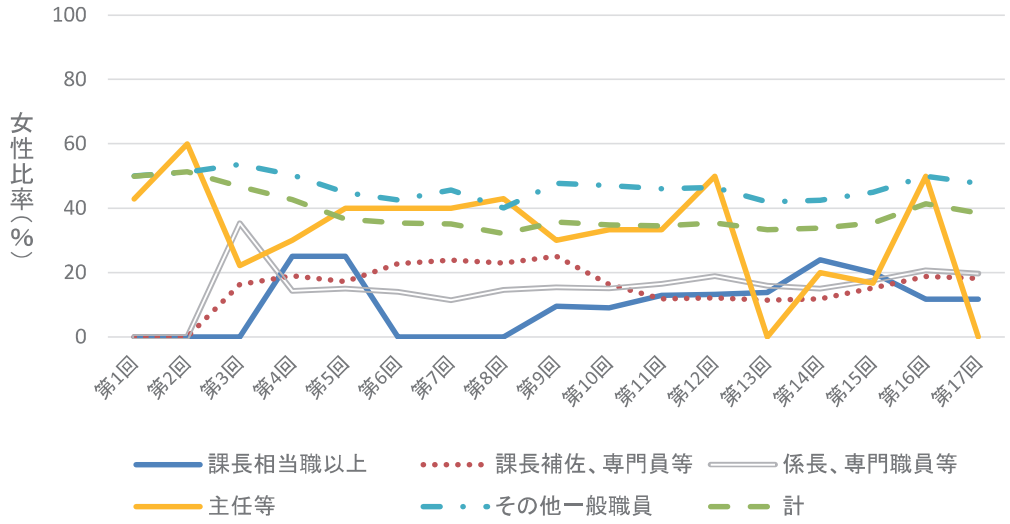
b）技術技能系



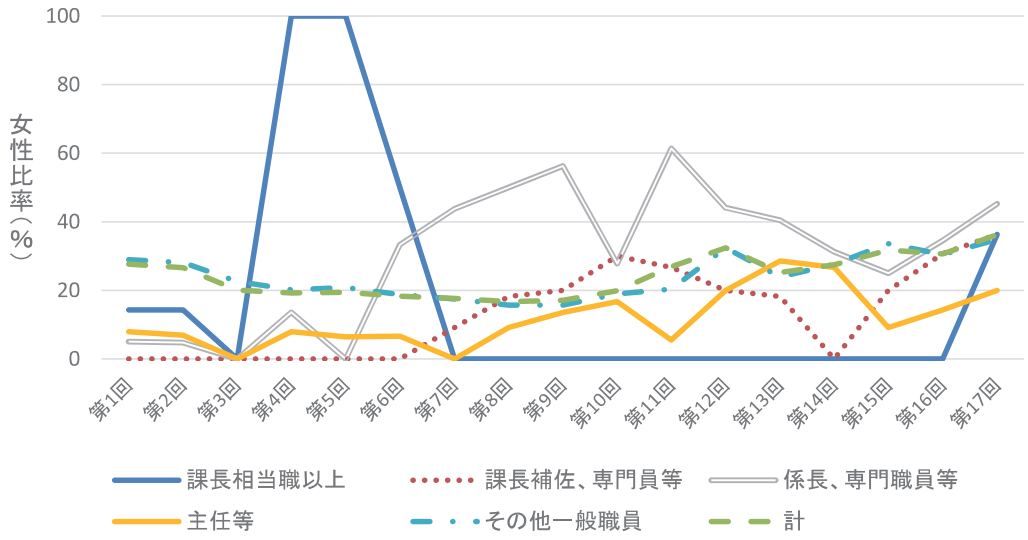
c）医療系



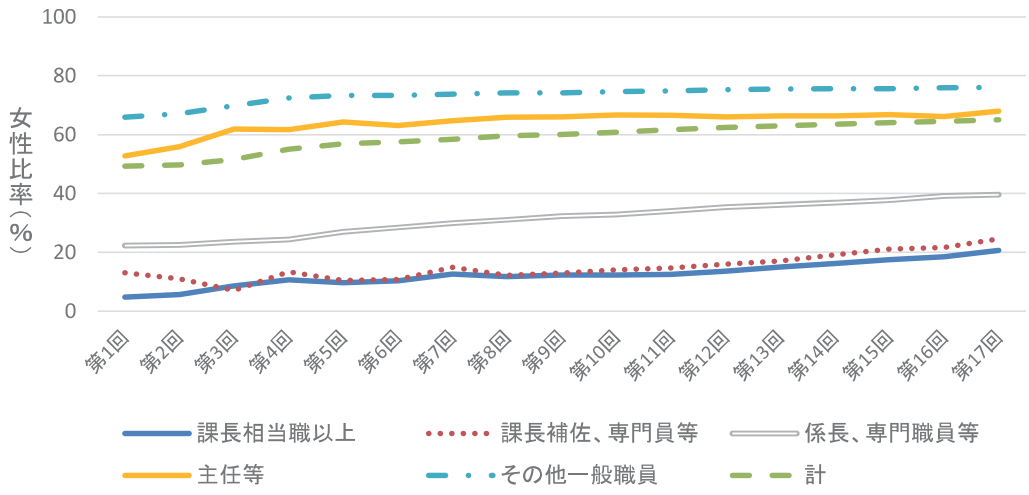
d）教務系



e）その他



f）合計



表Ⅱ-7-2　職系別・職名別採用者数の女性比率の推移

職系	事務系（%）						技術技能系（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	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
第17回(2020)	14.6	30.9	36.1	38.2	68.9	58.4	3.2	0.0	22.2	11.8	50.8	44.0
職系	医療系（%）						教務系（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	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
第17回(2020)	50.0	50.0	83.3	42.9	79.0	78.9	0.0		13.6		56.1	38.8
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17回(2020)		80.0	46.2	0.0	44.2	45.0	14.0	30.3	34.5	32.6	74.2	69.6

※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 2020 年度に実施又は実施予定の取組

１位　政策研究大学院大学　3.5ﾎﾟｲﾝﾄ増　（21.1%→24.6%）

① なし

②・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。
・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。
・未就学児を持つ女性教員及び児童（小学生）を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯（1 時間目）や夕方の時間帯（5,6 時間目）、土曜日を避けるなど優先的に対応する。
・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。

２位　浜松医科大学　3.1ﾎﾟｲﾝﾄ増　（20.8%→23.9%）

① 出産・育児・その他の事情により休職中の医師に対し、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。

② ・男女共同参画に関するセミナー等を企画し、男女共同参画への機会拡充を図る
・女性医師支援センターにおいて、女性医師交流会、学生交流会、シンポジウム、ロールモデル講演会、セミナーなどを通じ、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やキャリア形成支援を推進する

３位　福岡教育大学　2.7ﾎﾟｲﾝﾄ増　（21.9%→24.6%）

① 令和元年度は，育児・介護の制度を利用しやすい職場環境づくりに向けた取組の１つとして，これまで産前・産後休暇の期間はパートタイムであった代替職員をフルタイムで採用できるよう就業規則を改正した。その結果，令和２年４月１日から新たに３名の代替職員を採用し，就業環境の向上に大きな成果を上げた。

② 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。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した。令和２年度も引き続き，女性職員のキャリアアップを目的とした研修会の開催や役職員を対象とした講演会，研修会を実施する予定である。

4位　東北大学　　2.6ポイント増　（12.5%→15.1%）

① ・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
・「若手女性・若手外国人特別教員制度」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、ネクストステップ研究費等の支援）の実施

② 2020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。また、女性教員・研究者比率の引き上げに資する採用時のルールの検討等を予定している。

5位　奈良教育大学　　2.1ポイント増　（22.1%→24.2%）

① なし

② 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。
前年度調査した一般事業主行動計画の達成状況を踏まえ、一般事業主行動計画のさらなる推進に取り組むとともに、啓発活動としてキャリアアップ研修を実施する。

前回調査より女性教員数が増加した上位5大学

＜各大学の取組 ＞
①アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組
②第3期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために2019年度に実施又は実施予定の取組

1位　東北大学　　90人増　（374人→464人）

上述のとおり

2位　大阪大学　　42人増　（583人→625人）

① ・本部・部局連携型女性研究者比率向上システム
・クロスアポイントメント制度の推進
・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面し、研究時間を十分に確保できない研究者を支援するため、大学院修了者や学生等を「研究支援員」として雇用する「研究支援員制度」の実施
・一時預かり保育室の設置
・大学、企業、研究機関の壁を越えたオープンな女性研究者の育成を強化するため、関西に拠点を置く30の企業、研究機関等と連携した、全国最大規模の「女性研究者循環型育成クラスター」の形成

② 1)実施体制の整備と強化
・部局長をメンバーとするダイバーシティ事業推進協議会を開催し、女性研究者比率向上に向けた全学体制の強化を図る。

2)積極的な採用と上位職への登用のための取組
・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。
・文学研究科は、2020年度に新規採用する教員（教授、准教授、講師、助教のすべてのポスト）について、女性限定で国際公募を実施する。
・西尾章治郎総長は、役員に占める女性割合を30%とすることを目的に設立された「30% Club Japan」に加入している。すでに経営協議会委員の女性比率は31%、総長補佐は25%を達成している。女性研究者比率についても、前述の女性教員比率向上システム等を活用し、2031年度までに30%の達成を目指す。

3)産学連携によるシームレスな女性人材育成
・女子大学院生と企業の社員がともに学ぶ、「女性リーダー育成プログラム」を実施する。インクルーシブなリーダーの育成に主眼を置き、受講者が将来技術系リーダーとして活躍できるよう自らの意識と行動を変えることを目的としている。
・女子大学院生と企業の社員がともに学ぶ、「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施する。企業の社員が本学の一時預かり保育室を利用し、育児休暇中の期間をキャリアアップのために有効活用できる仕組みを提供する。
・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（オンライン）を実施する。
・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：1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）
・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」を実施する。

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。
・教職員を対象にベビーシッターサービス利用時に使用できる割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」を新たに実施。
・研究支援員制度、短期教育研究支援制度を継続して実施する。（不妊治療における利用対象拡大を検討）
・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。
・各種統計調査において、トランスジェンダーの学生・教職員に配慮した自認する性別での人数公表に向け、対応整備を行う。

5)意識啓発や働き方改革のための取組
・執行部である役員や上位職の職員による全国初の「イクボス×アライ宣言」を行い、学修、研究、就業環境のダイバーシティ＆インクルージョン推進に向けた意識醸成を図る。
・一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法）において、男性の育児休業等取得率を令和 6 年度末までに 70%とする目標を掲げ、各職種での現状調査及び学内における取得促進に向けた周知徹底を図る。

3 位　新潟大学　　26 人増　（233 人→259 人）

① ・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として一昨年度より開始した，循環型女性リーダー養成プログラム（上位職シャドウイング研修と，同研修を受けた女性研究者から学内研究者が学ぶ研修とを組み合わせたもの）において，研修内容や討議の質がさらに向上しており，女性管理職を目指す/育てる意識啓発の機会として有効に機能している。
・各部局の採用人事でポジティブ・アクションが継続的に実施され，採用された女性研究者が両立支援やキャリアアップ支援制度を利用し，研究業績を上げるとともに，民間企業等主催の女性研究者賞を受賞するなどの成果が生まれている。
・両立を支援する制度について，2018 年度に，育休を取得した男性教職員及びその所属部署に送られる「ナイスファーザー賞」や「ナイスサポート賞」を創設したり，男性教員のための子育て意見交換会を開催するなど男性の利用を促進したところ，内閣府のベビーシッター派遣事業（ベビーシッター券）をはじめとする両立支援制度の男性利用者の増加や，介護と仕事両立セミナーの男性受講者，子育てや介護に関心を持つ男性教職員の増加がみられ，意識改革につながったと評価できる。

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運用、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、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、「女性比率向上」をテーマとする全学プロジェクトを継続するなど、大学全体で男女共同参画の推進を図っている。

4位　東京大学　　24人増　（511人→535人）

① ・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。（2019年度：217名→2020年度：246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2019年度も実施した。（2018年度：94名→2019年度：112名）

② 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　等）

4位　浜松医科大学　　24人増　（68人→92人）

P.83のとおり

第二部

（資料編）

Ⅰ．第 17 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 17 回追跡調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 171
Ｃ．大学別女性教員比率一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 193

男女共同参画小委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 195

Ⅰ. 第17回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計

1. 男女共同参画の現状

表1．1　職階別・性別　教員数　　単位：人

	女	男	計	女性比率
学長	3	83	86	3.5
理事	21	310	331	6.3
副学長	44	265	309	14.2
教授	2,257	18,600	20,857	10.8
准教授	3,181	14,802	17,983	17.7
講師（常勤）	1,195	4,089	5,284	22.6
助教	4,561	14,161	18,722	24.4
小計	11,262	52,310	63,572	17.7
助手	374	241	615	60.8
計	11,636	52,551	64,187	18.1

表1．2　大学の意思決定機関等における性別構成　　単位：人

	女	男	計	女性比率
学長補佐等	131	650	781	16.8
経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員	266	2,594	2,860	9.3
部局長等	118	1,391	1,509	7.8
監事	3	43	46	6.5
小計	518	4,678	5,196	10.0
非常勤理事	27	67	94	28.7
経営協議会等（学外委員）	137	619	756	18.1
非常勤監事	56	66	122	45.9
小計	220	752	972	22.6
計	738	5,430	6,168	12.0

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	1,968	8,332	10,300	19.1
専任教員以外の本務を持つ者	2,441	10,854	13,295	18.4
本務を持たない者（60歳以上）	1,059	3,010	4,069	26.0
本務を持たない者（40～60歳）	2,161	1,941	4,102	52.7
本務を持たない者（40歳未満）	684	957	1,641	41.7
計	8,313	25,094	33,407	24.9

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	710	4,482	5,192	13.7	924	3,393	4,317	21.4	230	521	751	30.6
教養部（一般教育）	26	159	185	14.1	39	177	216	18.1	16	25	41	39.0
大学院	1,003	9,331	10,334	9.7	1,292	7,024	8,316	15.5	406	1,397	1,803	22.5
附属病院	25	280	305	8.2	44	458	502	8.8	186	1,361	1,547	12.0
附置研究所	73	1,037	1,110	6.6	101	839	940	10.7	19	114	133	14.3
その他	420	3,311	3,731	11.3	781	2,911	3,692	21.2	338	671	1,009	33.5
計	2,257	18,600	20,857	10.8	3,181	14,802	17,983	17.7	1,195	4,089	5,284	22.6

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	561	1,310	1,871	30.0	44	22	66	66.7	2,469	9,728	12,197	20.2
教養部（一般教育）	15	47	62	24.2	0	0	0		96	408	504	19.0
大学院	1,716	5,724	7,440	23.1	188	97	285	66.0	4,605	23,573	28,178	16.3
附属病院	1,188	3,819	5,007	23.7	56	67	123	45.5	1,499	5,985	7,484	20.0
附置研究所	244	1,012	1,256	19.4	29	16	45	64.4	466	3,018	3,484	13.4
その他	837	2,249	3,086	27.1	57	39	96	59.4	2,433	9,181	11,614	20.9
計	4,561	14,161	18,722	24.4	374	241	615	60.8	11,568	51,893	63,461	18.2

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	4,300	2,448	6,748	63.7	920	524	1,444	63.7
社会科学	5,684	9,292	14,976	38.0	1,030	1,155	2,185	47.1
理学	1,761	4,820	6,581	26.8	1,163	3,775	4,938	23.6
工学	4,569	25,317	29,886	15.3	2,616	17,303	19,919	13.1
農学（獣医学、水産学を含む）	3,243	4,085	7,328	44.3	1,372	2,136	3,508	39.1
保健（医歯薬学を含む）	6,060	5,061	11,121	54.5	1,240	1,207	2,447	50.7
家政	323	0	323	100.0	61	8	69	88.4
教育	7,583	5,787	13,370	56.7	1,272	1,375	2,647	48.1
芸術	590	214	804	73.4	290	152	442	65.6
その他	2,143	2,370	4,513	47.5	1,662	3,389	5,051	32.9
法科大学院								
合計	36,256	59,394	95,650	37.9	11,626	31,024	42,650	27.3

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、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	263	264	527	49.9	20	9	29	69.0
社会科学	178	347	525	33.9	251	469	720	34.9
理学	274	1,025	1,299	21.1	0	0	0	
工学	478	2,438	2,916	16.4	0	27	27	0.0
農学（獣医学、水産学を含む）	319	515	834	38.2	0	0	0	
保健（医歯薬学を含む）	1,161	2,472	3,633	32.0	43	45	88	48.9
家政	10	2	12	83.3	0	0	0	
教育	152	225	377	40.3	372	689	1,061	35.1
芸術	29	27	56	51.8	0	0	0	
その他	502	958	1,460	34.4	13	42	55	23.6
法科大学院	法科大学院修了者				176	482	658	26.7
合計	3,366	8,273	11,639	28.9	875	1,763	2,638	33.2

※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	1,442	3,251	4,693	30.7	254	258	512	49.6
歯学	278	278	556	50.0	18	5	23	78.3
薬学	484	660	1,144	42.3	199	448	647	30.8
看護学	1,596	147	1,743	91.6	194	48	242	80.2
保健その他	2260	725	2985	75.7	575	448	1023	56.2

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	648	1,831	2,479	26.1	14	15	29	48.3
歯学	199	299	498	40.0	0	0	0	
薬学	71	164	235	30.2	0	0	0	
看護学	54	10	64	84.4	0	0	0	
保健その他	189	168	357	52.9	29	30	59	49.2

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	336	5	4	1,258	21	15	1,594	26	19	21.1	19.2	21.1
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
社会科学	40歳以上	261	12	8	1,628	70	37	1,889	82	45	13.8	14.6	17.8
	40歳未満	0	0	0	8	1	1	8	1	1	0.0	0.0	0.0
理学	40歳以上	99	15	11	1,852	59	34	1,951	74	45	5.1	20.3	24.4
	40歳未満	0	0	0	7	0	0	7	0	0	0.0		
工学	40歳以上	147	12	10	4,346	225	153	4,493	237	163	3.3	5.1	6.1
	40歳未満	1	1	0	10	0	0	11	1	0	9.1	100.0	
農学	40歳以上	81	0	0	1,483	44	22	1,564	44	22	5.2	0.0	0.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
保健	40歳以上	443	128	108	3,184	1,099	829	3,627	1,227	937	12.2	10.4	11.5
	40歳未満	1	1	1	9	1	1	10	2	2	10.0	50.0	50.0
家政	40歳以上	30	1	1	35	0	0	65	1	1	46.2	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	482	26	20	1,992	116	86	2,474	142	106	19.5	18.3	18.9
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
芸術	40歳以上	32	19	18	234	104	100	266	123	118	12.0	15.4	15.3
	40歳未満	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0.0	0.0	
その他	40歳以上	344	65	42	2,543	547	367	2,887	612	409	11.9	10.6	10.3
	40歳未満	0	0	0	9	1	0	9	1	0	0.0	0.0	
合計		2,257	285	223	18,600	2,289	1,645	20,857	2,574	1,868	10.8	11.1	11.9

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	353	24	15	769	32	24	1,122	56	39	31.5	42.9	38.5
	40歳未満	57	7	5	117	9	7	174	16	12	32.8	43.8	41.7
社会科学	40歳以上	199	15	11	579	35	25	778	50	36	25.6	30.0	30.6
	40歳未満	76	6	6	300	21	11	376	27	17	20.2	22.2	35.3
理学	40歳以上	134	11	7	1,349	64	40	1,483	75	47	9.0	14.7	14.9
	40歳未満	32	7	4	240	30	20	272	37	24	11.8	18.9	16.7
工学	40歳以上	242	31	20	3,261	148	113	3,503	179	133	6.9	17.3	15.0
	40歳未満	63	5	3	631	76	56	694	81	59	9.1	6.2	5.1
農学	40歳以上	173	11	7	1,174	32	20	1,347	43	27	12.8	25.6	25.9
	40歳未満	26	2	1	123	13	9	149	15	10	17.4	13.3	10.0
保健	40歳以上	567	224	201	2,379	1,087	922	2,946	1,311	1,123	19.2	17.1	17.9
	40歳未満	30	11	9	104	51	45	134	62	54	22.4	17.7	16.7
家政	40歳以上	16	1	1	15	0	0	31	1	1	51.6	100.0	100.0
	40歳未満	2	0	0	0	0	0	2	0	0	100.0		
教育	40歳以上	483	29	16	1,163	50	34	1,646	79	50	29.3	36.7	32.0
	40歳未満	71	2	2	230	11	6	301	13	8	23.6	15.4	25.0
芸術	40歳以上	62	27	22	143	57	50	205	84	72	30.2	32.1	30.6
	40歳未満	8	1	0	12	2	1	20	3	1	40.0	33.3	0.0
その他	40歳以上	528	173	126	1,875	568	382	2,403	741	508	22.0	23.3	24.8
	40歳未満	59	30	20	338	154	106	397	184	126	14.9	16.3	15.9
合計		3,181	617	476	14,802	2,440	1,871	17,983	3,057	2,347	17.7	20.2	20.3

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	22	15	51	11	9	99	33	24	48.5	66.7	62.5
	40歳未満	26	9	8	77	22	18	103	31	26	25.2	29.0	30.8
社会科学	40歳以上	37	12	8	41	19	13	78	31	21	47.4	38.7	38.1
	40歳未満	41	18	13	116	61	44	157	79	57	26.1	22.8	22.8
理学	40歳以上	26	6	4	148	16	9	174	22	13	14.9	27.3	30.8
	40歳未満	9	3	1	80	9	6	89	12	7	10.1	25.0	14.3
工学	40歳以上	34	13	8	206	28	17	240	41	25	14.2	31.7	32.0
	40歳未満	32	9	6	176	33	21	208	42	27	15.4	21.4	22.2
農学	40歳以上	30	2	1	97	7	2	127	9	3	23.6	22.2	33.3
	40歳未満	9	0	0	31	4	3	40	4	3	22.5	0.0	0.0
保健	40歳以上	490	232	180	2,207	1,021	859	2,697	1,253	1,039	18.2	18.5	17.3
	40歳未満	51	28	20	192	96	68	243	124	88	21.0	22.6	22.7
家政	40歳以上	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
	40歳未満	2	1	1	2	0	0	4	1	1	50.0	100.0	100.0
教育	40歳以上	48	8	6	83	12	8	131	20	14	36.6	40.0	42.9
	40歳未満	63	5	4	152	34	27	215	39	31	29.3	12.8	12.9
芸術	40歳以上	12	5	4	12	1	1	24	6	5	50.0	83.3	80.0
	40歳未満	6	5	5	10	2	2	16	7	7	37.5	71.4	71.4
その他	40歳以上	157	86	57	270	130	96	427	216	153	36.8	39.8	37.3
	40歳未満	73	48	37	138	73	48	211	121	85	34.6	39.7	43.5
合計		1,195	512	378	4,089	1,579	1,251	5,284	2,091	1,629	22.6	24.5	23.2

助教

専攻分野		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	40歳以上	32	16	7	67	25	10	99	41	17	32.3	39.0	41.2
	40歳未満	71	60	25	123	67	33	194	127	58	36.6	47.2	43.1
社会科学	40歳以上	25	18	8	23	11	6	48	29	14	52.1	62.1	57.1
	40歳未満	43	35	19	86	64	32	129	99	51	33.3	35.4	37.3
理学	40歳以上	69	33	26	440	57	33	509	90	59	13.6	36.7	44.1
	40歳未満	135	77	49	713	365	216	848	442	265	15.9	17.4	18.5
工学	40歳以上	87	28	18	752	98	71	839	126	89	10.4	22.2	20.2
	40歳未満	235	128	100	1,805	850	590	2,040	978	690	11.5	13.1	14.5
農学	40歳以上	84	31	12	292	63	24	376	94	36	22.3	33.0	33.3
	40歳未満	145	94	40	424	240	115	569	334	155	25.5	28.1	25.8
保健	40歳以上	1,473	807	638	3,802	2,121	1,691	5,275	2,928	2,329	27.9	27.6	27.4
	40歳未満	1,423	958	726	3,608	2,478	1,879	5,031	3,436	2,605	28.3	27.9	27.9
家政	40歳以上	1	1	0	0	0	0	1	1	0	100.0	100.0	
	40歳未満	13	12	2	2	2	0	15	14	2	86.7	85.7	100.0
教育	40歳以上	24	14	7	28	15	7	52	29	14	46.2	48.3	50.0
	40歳未満	71	46	29	66	46	23	137	92	52	51.8	50.0	55.8
芸術	40歳以上	10	8	0	17	10	4	27	18	4	37.0	44.4	0.0
	40歳未満	17	12	0	31	20	3	48	32	3	35.4	37.5	0.0
その他	40歳以上	252	167	132	648	303	207	900	470	339	28.0	35.5	38.9
	40歳未満	351	298	199	1,234	1,046	743	1,585	1,344	942	22.1	22.2	21.1
合計		4,561	2,843	2,037	14,161	7,881	5,687	18,722	10,724	7,724	24.4	26.5	26.4

小計

専攻分野		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	40歳以上	769	67	41	2,145	89	58	2,914	156	99	26.4	42.9	41.4
	40歳未満	154	76	38	317	98	58	471	174	96	32.7	43.7	39.6
社会科学	40歳以上	522	57	35	2,271	135	81	2,793	192	116	18.7	29.7	30.2
	40歳未満	160	59	38	510	147	88	670	206	126	23.9	28.6	30.2
理学	40歳以上	328	65	48	3,789	196	116	4,117	261	164	8.0	24.9	29.3
	40歳未満	176	87	54	1,040	404	242	1,216	491	296	14.5	17.7	18.2
工学	40歳以上	510	84	56	8,565	499	354	9,075	583	410	5.6	14.4	13.7
	40歳未満	331	143	109	2,622	959	667	2,953	1,102	776	11.2	13.0	14.0
農学	40歳以上	368	44	20	3,046	146	68	3,414	190	88	10.8	23.2	22.7
	40歳未満	180	96	41	578	257	127	758	353	168	23.7	27.2	24.4
保健	40歳以上	2,973	1,391	1,127	11,572	5,328	4,301	14,545	6,719	5,428	20.4	20.7	20.8
	40歳未満	1,505	998	756	3,913	2,626	1,993	5,418	3,624	2,749	27.8	27.5	27.5
家政	40歳以上	48	3	2	50	0	0	98	3	2	49.0	100.0	100.0
	40歳未満	17	13	3	4	2	0	21	15	3	81.0	86.7	100.0
教育	40歳以上	1,037	77	49	3,266	193	135	4,303	270	184	24.1	28.5	26.6
	40歳未満	205	53	35	449	91	56	654	144	91	31.3	36.8	38.5
芸術	40歳以上	116	59	44	406	172	155	522	231	199	22.2	25.5	22.1
	40歳未満	31	18	5	54	25	6	85	43	11	36.5	41.9	45.5
その他	40歳以上	1,281	491	357	5,336	1,547	1,052	6,617	2,038	1,409	19.4	24.1	25.3
	40歳未満	483	376	256	1,719	1,274	897	2,202	1,650	1,153	21.9	22.8	22.2
合計		11,194	4,257	3,114	51,652	14,188	10,454	62,846	18,445	13,568	17.8	23.1	23.0

助手

専攻分野		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	40歳以上	11	2	1	4	0	0	15	2	1	73.3	100.0	100.0
	40歳未満	3	3	2	1	1	0	4	4	2	75.0	75.0	100.0
社会科学	40歳以上	90	8	5	13	1	1	103	9	6	87.4	88.9	83.3
	40歳未満	13	10	10	2	2	2	15	12	12	86.7	83.3	83.3
理学	40歳以上	6	0	0	6	1	1	12	1	1	50.0	0.0	0.0
	40歳未満	1	1	1	4	2	2	5	3	3	20.0	33.3	33.3
工学	40歳以上	20	3	2	30	0	0	50	3	2	40.0	100.0	100.0
	40歳未満	5	4	4	14	13	12	19	17	16	26.3	23.5	25.0
農学	40歳以上	0	0	0	6	2	2	6	2	2	0.0	0.0	0.0
	40歳未満	2	2	2	3	3	2	5	5	4	40.0	40.0	50.0
保健	40歳以上	80	65	64	38	26	24	118	91	88	67.8	71.4	72.7
	40歳未満	86	78	67	79	72	61	165	150	128	52.1	52.0	52.3
家政	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	6	2	2	0	0	0	6	2	2	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
芸術	40歳以上	2	2	0	0	0	0	2	2	0	100.0	100.0	
	40歳未満	5	5	0	2	2	0	7	7	0	71.4	71.4	
その他	40歳以上	28	12	2	22	10	4	50	22	6	56.0	54.5	33.3
	40歳未満	15	13	4	17	17	13	32	30	17	46.9	43.3	23.5
合計		374	211	167	241	152	124	615	363	291	60.8	58.1	57.4

教授

専攻分野		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	101	41	32	2,028	826	660	2,129	867	692	4.7	4.7	4.6
	40歳未満	0	0	0	8	1	1	8	1	1	0.0	0.0	0.0
歯学	40歳以上	14	2	2	242	61	51	256	63	53	5.5	3.2	3.8
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
薬学	40歳以上	15	4	4	243	37	28	258	41	32	5.8	9.8	12.5
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
看護学	40歳以上	189	57	53	94	26	20	283	83	73	66.8	68.7	72.6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
保健その他	40歳以上	110	23	17	431	95	67	541	118	84	20.3	19.5	20.2
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
合計		430	128	109	3,047	1,046	827	3,477	1,174	936	12.4	10.9	11.6

准教授

専攻分野		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	228	119	104	1,692	853	743	1,920	972	847	11.9	12.2	12.3
	40歳未満	10	6	4	49	32	28	59	38	32	16.9	15.8	12.5
歯学	40歳以上	35	14	14	148	47	44	183	61	58	19.1	23.0	24.1
	40歳未満	0	0	0	8	3	3	8	3	3	0.0	0.0	0.0
薬学	40歳以上	27	1	1	159	48	44	186	49	45	14.5	2.0	2.2
	40歳未満	1	0	0	19	4	3	20	4	3	5.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	131	44	43	26	4	2	157	48	45	83.4	91.7	95.6
	40歳未満	5	2	2	5	1	1	10	3	3	50.0	66.7	66.7
保健その他	40歳以上	119	42	39	239	102	87	358	144	126	33.2	29.2	31.0
	40歳未満	14	3	3	18	8	8	32	11	11	43.8	27.3	27.3
合計		570	231	210	2,363	1,102	963	2,933	1,333	1,173	19.4	17.3	17.9

講師(常勤)

専攻分野		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	265	143	117	1,750	797	695	2,015	940	812	13.2	15.2	14.4
	40歳未満	19	11	11	103	57	49	122	68	60	15.6	16.2	18.3
歯学	40歳以上	30	7	7	119	24	21	149	31	28	20.1	22.6	25.0
	40歳未満	2	2	2	14	4	4	16	6	6	12.5	33.3	33.3
薬学	40歳以上	4	1	1	31	8	6	35	9	7	11.4	11.1	14.3
	40歳未満	7	1	0	21	3	3	28	4	3	25.0	25.0	0.0
看護学	40歳以上	87	20	19	3	0	0	90	20	19	96.7	100.0	100.0
	40歳未満	6	0	0	7	4	4	13	4	4	46.2	0.0	0.0
保健その他	40歳以上	73	43	36	195	136	130	268	179	166	27.2	24.0	21.7
	40歳未満	10	7	5	30	12	7	40	19	12	25.0	36.8	41.7
合計		503	235	198	2,273	1,045	919	2,776	1,280	1,117	18.1	18.4	17.7

助教

専攻分野		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	960	553	450	3,152	1,751	1,428	4,112	2,304	1,878	23.3	24.0	24.0
	40歳未満	876	633	519	2,786	1,969	1,552	3,662	2,602	2,071	23.9	24.3	25.1
歯学	40歳以上	124	44	36	215	82	72	339	126	108	36.6	34.9	33.3
	40歳未満	149	77	56	227	114	83	376	191	139	39.6	40.3	40.3
薬学	40歳以上	23	10	7	46	8	5	69	18	12	33.3	55.6	58.3
	40歳未満	40	25	15	169	72	45	209	97	60	19.1	25.8	25.0
看護学	40歳以上	143	61	57	18	13	12	161	74	69	88.8	82.4	82.6
	40歳未満	128	55	52	47	23	21	175	78	73	73.1	70.5	71.2
保健その他	40歳以上	200	122	85	332	246	173	532	368	258	37.6	33.2	32.9
	40歳未満	195	134	76	319	243	171	514	377	247	37.9	35.5	30.8
合計		2,838	1,714	1,353	7,311	4,521	3,562	10,149	6,235	4,915	28.0	27.5	27.5

小計

専攻分野		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	1,554	856	703	8,622	4,227	3,526	10,176	5,083	4,229	15.3	16.8	16.6
	40歳未満	905	650	534	2,946	2,059	1,630	3,851	2,709	2,164	23.5	24.0	24.7
歯学	40歳以上	203	67	59	724	214	188	927	281	247	21.9	23.8	23.9
	40歳未満	151	79	58	249	121	90	400	200	148	37.8	39.5	39.2
薬学	40歳以上	69	16	13	479	101	83	548	117	96	12.6	13.7	13.5
	40歳未満	48	26	15	210	79	51	258	105	66	18.6	24.8	22.7
看護学	40歳以上	550	182	172	141	43	34	691	225	206	79.6	80.9	83.5
	40歳未満	139	57	54	59	28	26	198	85	80	70.2	67.1	67.5
保健その他	40歳以上	502	230	177	1,197	579	457	1,699	809	634	29.5	28.4	27.9
	40歳未満	220	145	85	367	263	186	587	408	271	37.5	35.5	31.4
合計		4,341	2,308	1,870	14,994	7,714	6,271	19,335	10,022	8,141	22.5	23.0	23.0

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	44	37	37	23	14	13	67	51	50	65.7	72.5	74.0
	40歳未満	34	32	30	37	36	33	71	68	63	47.9	47.1	47.6
歯学	40歳以上	2	1	0	2	0	0	4	1	0	50.0	100.0	
	40歳未満	5	5	5	0	0	0	5	5	5	100.0	100.0	100.0
薬学	40歳以上	3	1	1	0	0	0	3	1	1	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	3	1	1	3	1	1	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	2	1	1	0	0	0	2	1	1	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	9	3	3	2	0	0	11	3	3	81.8	100.0	100.0
保健その他	40歳以上	29	25	25	12	12	11	41	37	36	70.7	67.6	69.4
	40歳未満	38	38	29	37	35	27	75	73	56	50.7	52.1	51.8
合計		166	143	131	116	98	85	282	241	216	58.9	59.3	60.6

※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	15	20	25.0	25	51	76	32.9	12	22	34	35.3
社会科学	14	59	73	19.2	22	86	108	20.4	17	37	54	31.5
理学	7	68	75	9.3	18	71	89	20.2	0	11	11	0.0
工学	6	120	126	4.8	29	116	145	20.0	10	42	52	19.2
農学（獣医学、水産学を含む）	1	48	49	2.0	12	57	69	17.4	2	1	3	66.7
保健（医歯薬学を含む）	23	153	176	13.1	43	143	186	23.1	27	165	192	14.1
家政	0	0	0		2	0	2	100.0	0	0	0	
教育	11	52	63	17.5	33	62	95	34.7	17	29	46	37.0
芸術	2	3	5	40.0	6	12	18	33.3	2	2	4	50.0
その他	22	154	176	12.5	45	124	169	26.6	28	44	72	38.9
計	91	672	763	11.9	235	722	957	24.6	115	353	468	24.6

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	30	55	85	35.3	72	143	215	33.5	4	1	5	80.0
社会科学	26	46	72	36.1	79	228	307	25.7	3	1	4	75.0
理学	50	184	234	21.4	75	334	409	18.3	2	0	2	100.0
工学	60	410	470	12.8	105	688	793	13.2	1	8	9	11.1
農学（獣医学、水産学を含む）	37	96	133	27.8	52	202	254	20.5	0	1	1	0.0
保健（医歯薬学を含む）	628	1,650	2,278	27.6	721	2,111	2,832	25.5	27	41	68	39.7
家政	1	0	1	100.0	3	0	3	100.0	1	0	1	100.0
教育	26	21	47	55.3	87	164	251	34.7	2	0	2	100.0
芸術	4	14	18	22.2	14	31	45	31.1	0	0	0	
その他	143	334	477	30.0	238	656	894	26.6	6	7	13	46.2
計	1,005	2,810	3,815	26.3	1,446	4,557	6,003	24.1	46	59	105	43.8

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	8	99	107	7.5	21	104	125	16.8	20	126	146	13.7
歯学	1	8	9	11.1	4	7	11	36.4	0	4	4	0.0
薬学	1	12	13	7.7	4	9	13	30.8	0	2	2	0.0
看護学	7	1	8	87.5	11	3	14	78.6	2	1	3	66.7
保健その他	6	25	31	19.4	3	18	21	14.3	5	18	23	21.7
計	23	145	168	13.7	43	141	184	23.4	27	151	178	15.2

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	436	1,384	1,820	24.0	485	1,713	2,198	22.1	18	27	45	40.0
歯学	40	68	108	37.0	45	87	132	34.1	0	1	1	0.0
薬学	17	36	53	32.1	22	59	81	27.2	1	0	1	100.0
看護学	38	12	50	76.0	58	17	75	77.3	1	0	1	100.0
保健その他	83	136	219	37.9	97	197	294	33.0	7	13	20	35.0
計	614	1,636	2,250	27.3	707	2,073	2,780	25.4	27	41	68	39.7

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、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	27	72	99	27.3	13	19	32	40.6	2	4	6	33.3
社会科学	15	68	83	18.1	15	18	33	45.5	1	9	10	10.0
理学	7	68	75	9.3	7	58	65	10.8	2	17	19	10.5
工学	16	167	183	8.7	18	151	169	10.7	3	27	30	10.0
農学（獣医学、水産学を含む）	7	64	71	9.9	16	47	63	25.4	1	3	4	25.0
保健（医歯薬学を含む）	21	86	107	19.6	44	215	259	17.0	58	267	325	17.8
家政	1	0	1	100.0	2	0	2	100.0	0	0	0	
教育	22	90	112	19.6	15	42	57	26.3	1	5	6	16.7
芸術	2	19	21	9.5	1	5	6	16.7	0	0	0	
その他	17	79	96	17.7	27	71	98	27.6	11	24	35	31.4
計	135	713	848	15.9	158	626	784	20.2	79	356	435	18.2

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		42	95	137	30.7
社会科学	0	0	0		31	95	126	24.6
理学	0	0	0		16	143	159	10.1
工学	1	1	2	50.0	38	346	384	9.9
農学（獣医学、水産学を含む）	1	1	2	50.0	25	115	140	17.9
保健（医歯薬学を含む）	9	20	29	31.0	132	588	720	18.3
家政	0	0	0		3	0	3	100.0
教育	1	0	1	100.0	39	137	176	22.2
芸術	0	0	0		3	24	27	11.1
その他	4	6	10	40.0	59	180	239	24.7
計	16	28	44	36.4	388	1,723	2,111	18.4

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	58	64	9.4	22	162	184	12.0	45	224	269	16.7
歯学	2	6	8	25.0	4	10	14	28.6	2	11	13	15.4
薬学	1	5	6	16.7	4	7	11	36.4	2	6	8	25.0
看護学	8	1	9	88.9	6	4	10	60.0	4	1	5	80.0
保健その他	4	12	16	25.0	8	21	29	27.6	5	25	30	16.7
計	21	82	103	20.4	44	204	248	17.7	58	267	325	17.8

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
医学	7	16	23	30.4	80	460	540	14.8
歯学	0	0	0		8	27	35	22.9
薬学	0	1	1	0.0	7	19	26	26.9
看護学	0	1	1	0.0	18	7	25	72.0
保健その他	2	2	4	50.0	19	60	79	24.1
計	9	20	29	31.0	132	573	705	18.7

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、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	404	2,247	2,651	15.2	15	211	226	6.6	260	156	416	62.5	2	15	17	11.8
課長補佐、専門員等	611	1,943	2,554	23.9	71	497	568	12.5	181	199	380	47.6	6	27	33	18.2
係長、専門職員等	2,631	4,818	7,449	35.3	583	2,209	2,792	20.9	1,923	751	2,674	71.9	24	98	122	19.7
主任等	2,954	2,093	5,047	58.5	115	341	456	25.2	3,222	524	3,746	86.0	0	3	3	0.0
その他一般職員	6,950	3,888	10,838	64.1	900	1,677	2,577	34.9	33,095	6,930	40,025	82.7	181	198	379	47.8
計	13,550	14,989	28,539	47.5	1,684	4,935	6,619	25.4	38,681	8,560	47,241	81.9	213	341	554	38.4

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	4	7	11	36.4	685	2,636	3,321	20.6
課長補佐、専門員等	4	7	11	36.4	873	2,673	3,546	24.6
係長、専門職員等	34	41	75	45.3	5,195	7,917	13,112	39.6
主任等	1	4	5	20.0	6,292	2,965	9,257	68.0
その他一般職員	151	282	433	34.9	41,277	12,975	54,252	76.1
計	194	341	535	36.3	54,322	29,166	83,488	65.1

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	46	269	315	14.6	1	30	31	3.2	3	3	6	50.0	0	4	4	0.0
課長補佐、専門員等	21	47	68	30.9	0	12	12	0.0	2	2	4	50.0	0	0	0	
係長、専門職員等	70	124	194	36.1	8	28	36	22.2	5	1	6	83.3	3	19	22	13.6
主任等	26	42	68	38.2	2	15	17	11.8	3	4	7	42.9	0	0	0	
その他一般職員	1,400	631	2,031	68.9	234	227	461	50.8	4,144	1,102	5,246	79.0	23	18	41	56.1
計	1,563	1,113	2,676	58.4	245	312	557	44.0	4,157	1,112	5,269	78.9	26	41	67	38.8

職　名	その他				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	0	0	0		50	306	356	14.0
課長補佐、専門員等	4	1	5	80.0	27	62	89	30.3
係長、専門職員等	12	14	26	46.2	98	186	284	34.5
主任等	0	3	3	0.0	31	64	95	32.6
その他一般職員	38	48	86	44.2	5,839	2,026	7,865	74.2
計	54	66	120	45.0	6,045	2,644	8,689	69.6

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	63	37	17
実施しなかった	23	49	69

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	60	21	21	61	23	23	121	44	44	49.6	47.7	47.7
社会科学	23	2	1	98	3	0	121	5	1	19.0	40.0	100.0
理学	100	1	1	1,037	26	25	1,137	27	26	8.8	3.7	3.8
工学	58	2	2	1,135	54	53	1,193	56	55	4.9	3.6	3.6
農学	30	1	0	344	13	6	374	14	6	8.0	7.1	0.0
保健	112	39	35	1,192	483	421	1,304	522	456	8.6	7.5	7.7
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	56	38	38	201	102	102	257	140	140	21.8	27.1	27.1
芸術	17	11	11	26	16	16	43	27	27	39.5	40.7	40.7
その他	58	5	5	682	59	58	740	64	63	7.8	7.8	7.9
合計	514	120	114	4,776	779	704	5,290	899	818	9.7	13.3	13.9

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	3	0	0	8	3	3	11	3	3	27.3	0.0	0.0
社会科学	7	1	1	6	1	0	13	2	1	53.8	50.0	100.0
理学	5	0	0	67	5	4	72	5	4	6.9	0.0	0.0
工学	4	0	0	93	11	10	97	11	10	4.1	0.0	0.0
農学	3	0	0	54	7	4	57	7	4	5.3	0.0	0.0
保健	22	12	11	173	83	65	195	95	76	11.3	12.6	14.5
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	8	7	7	23	11	11	31	18	18	25.8	38.9	38.9
芸術	3	1	1	2	2	2	5	3	3	60.0	33.3	33.3
その他	2	1	1	53	18	17	55	19	18	3.6	5.3	5.6
合計	57	22	21	479	141	116	536	163	137	10.6	13.5	15.3

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	374	96	72	744	165	112	1,118	261	184	33.5	36.8	39.1
社会科学	172	52	52	549	116	114	721	168	166	23.9	31.0	31.3
理学	216	38	35	1,563	281	262	1,779	319	297	12.1	11.9	11.8
工学	152	43	40	1,165	292	272	1,317	335	312	11.5	12.8	12.8
農学	76	13	6	451	48	35	527	61	41	14.4	21.3	14.6
保健	98	59	42	422	244	214	520	303	256	18.8	19.5	16.4
家政	49	0	0	30	0	0	79	0	0	62.0		
教育	267	58	58	487	100	100	754	158	158	35.4	36.7	36.7
芸術	73	73	65	109	96	90	182	169	155	40.1	43.2	41.9
その他	230	101	71	1,079	595	464	1,309	696	535	17.6	14.5	13.3
合計	1,707	533	441	6,599	1,937	1,663	8,306	2,470	2,104	20.6	21.6	21.0

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	18	5	4	40	6	4	58	11	8	31.0	45.5	50.0
社会科学	16	4	4	44	10	9	60	14	13	26.7	28.6	30.8
理学	11	4	4	61	16	13	72	20	17	15.3	20.0	23.5
工学	16	4	2	111	29	24	127	33	26	12.6	12.1	7.7
農学	7	2	0	59	9	8	66	11	8	10.6	18.2	0.0
保健	46	34	26	138	82	71	184	116	97	25.0	29.3	26.8
家政	2	0	0	0	0	0	2	0	0	100.0		
教育	22	7	7	37	7	7	59	14	14	37.3	50.0	50.0
芸術	4	4	3	8	6	5	12	10	8	33.3	40.0	37.5
その他	16	10	8	89	56	44	105	66	52	15.2	15.2	15.4
合計	158	74	58	587	221	185	745	295	243	21.2	25.1	23.9

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
人文科学	135	82	48	161	98	73	296	180	121	45.6	45.6	39.7
社会科学	94	51	26	245	152	70	339	203	96	27.7	25.1	27.1
理学	31	28	23	128	106	103	159	134	126	19.5	20.9	18.3
工学	95	71	69	258	169	164	353	240	233	26.9	29.6	29.6
農学	3	0	0	23	1	0	26	1	0	11.5	0.0	
保健	32	15	15	228	141	98	260	156	113	12.3	9.6	13.3
家政	10	0	0	2	0	0	12	0	0	83.3		
教育	107	69	26	275	135	116	382	204	142	28.0	33.8	18.3
芸術	45	39	39	62	44	44	107	83	83	42.1	47.0	47.0
その他	152	114	114	290	220	214	442	334	328	34.4	34.1	34.8
合計	704	469	360	1,672	1,066	882	2,376	1,535	1,242	29.6	30.6	29.0

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
人文科学	14	5	2	17	13	9	31	18	11	45.2	27.8	18.2
社会科学	12	6	3	22	15	8	34	21	11	35.3	28.6	27.3
理学	1	1	0	8	6	5	9	7	5	11.1	14.3	0.0
工学	6	5	3	34	14	13	40	19	16	15.0	26.3	18.8
農学	1	0	0	4	1	0	5	1	0	20.0	0.0	
保健	20	11	11	145	89	70	165	100	81	12.1	11.0	13.6
家政	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
教育	11	2	0	24	12	12	35	14	12	31.4	14.3	0.0
芸術	3	3	3	2	0	0	5	3	3	60.0	100.0	100.0
その他	14	10	10	24	20	18	38	30	28	36.8	33.3	35.7
合計	82	43	32	281	170	135	363	213	167	22.6	20.2	19.2

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
人文科学	206	142	42	415	245	68	621	387	110	33.2	36.7	38.2
社会科学	94	81	57	166	143	94	260	224	151	36.2	36.2	37.7
理学	247	166	134	1,539	1,150	858	1,786	1,316	992	13.8	12.6	13.5
工学	190	151	127	1,311	999	813	1,501	1,150	940	12.7	13.1	13.5
農学	123	81	26	332	218	118	455	299	144	27.0	27.1	18.1
保健	291	203	149	680	448	346	971	651	495	30.0	31.2	30.1
家政	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
教育	104	80	48	185	92	43	289	172	91	36.0	46.5	52.7
芸術	31	14	1	43	18	8	74	32	9	41.9	43.8	11.1
その他	386	367	243	1,157	1,110	832	1,543	1,477	1,075	25.0	24.8	22.6
合計	1,673	1,286	828	5,828	4,423	3,180	7,501	5,709	4,008	22.3	22.5	20.7

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
人文科学	19	17	5	37	26	10	56	43	15	33.9	39.5	33.3
社会科学	18	15	9	32	30	18	50	45	27	36.0	33.3	33.3
理学	30	18	16	139	111	82	169	129	98	17.8	14.0	16.3
工学	30	26	26	217	156	132	247	182	158	12.1	14.3	16.5
農学	23	13	3	64	50	30	87	63	33	26.4	20.6	9.1
保健	226	162	126	518	338	278	744	500	404	30.4	32.4	31.2
家政	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
教育	19	17	13	16	11	7	35	28	20	54.3	60.7	65.0
芸術	1	0	0	6	4	2	7	4	2	14.3	0.0	0.0
その他	56	54	35	144	140	120	200	194	155	28.0	27.8	22.6
合計	423	323	234	1,173	866	679	1,596	1,189	913	26.5	27.2	25.6

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
人文科学	775	341	183	1,381	531	276	2,156	872	459	35.9	39.1	39.9
社会科学	383	186	136	1,058	414	278	1,441	600	414	26.6	31.0	32.9
理学	594	233	193	4,267	1,563	1,248	4,861	1,796	1,441	12.2	13.0	13.4
工学	495	267	238	3,869	1,514	1,302	4,364	1,781	1,540	11.3	15.0	15.5
農学	232	95	32	1,150	280	159	1,382	375	191	16.8	25.3	16.8
保健	533	316	241	2,522	1,316	1,079	3,055	1,632	1,320	17.4	19.4	18.3
家政	60	1	1	32	0	0	92	1	1	65.2	100.0	100.0
教育	534	245	170	1,148	429	361	1,682	674	531	31.7	36.4	32.0
芸術	166	137	116	240	174	158	406	311	274	40.9	44.1	42.3
その他	826	587	433	3,208	1,984	1,568	4,034	2,571	2,001	20.5	22.8	21.6
合計	4,598	2,408	1,743	18,875	8,205	6,429	23,473	10,613	8,172	19.6	22.7	21.3

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
人文科学	54	27	11	102	48	26	156	75	37	34.6	36.0	29.7
社会科学	53	26	17	104	56	35	157	82	52	33.8	31.7	32.7
理学	47	23	20	275	138	104	322	161	124	14.6	14.3	16.1
工学	56	35	31	455	210	179	511	245	210	11.0	14.3	14.8
農学	34	15	3	181	67	42	215	82	45	15.8	18.3	6.7
保健	314	219	174	974	592	484	1,288	811	658	24.4	27.0	26.4
家政	3	1	1	1	0	0	4	1	1	75.0	100.0	100.0
教育	60	33	27	100	41	37	160	74	64	37.5	44.6	42.2
芸術	11	8	7	18	12	9	29	20	16	37.9	40.0	43.8
その他	88	75	54	310	234	199	398	309	253	22.1	24.3	21.3
合計	720	462	345	2,520	1,398	1,115	3,240	1,860	1,460	22.2	24.8	23.6

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
医学	64	23	21	957	448	394	1,021	471	415	6.3	4.9	5.1
歯学	7	0	0	80	20	20	87	20	20	8.0	0.0	0.0
薬学	7	0	0	71	3	0	78	3	0	9.0	0.0	
看護学	17	12	12	10	1	1	27	13	13	63.0	92.3	92.3
保健その他	13	2	2	67	6	6	80	8	8	16.3	25.0	25.0
合計	108	37	35	1,185	478	421	1,293	515	456	8.4	7.2	7.7

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
医学	13	7	6	124	70	57	137	77	63	9.5	9.1	9.5
歯学	0	0	0	15	4	4	15	4	4	0.0	0.0	0.0
薬学	0	0	0	7	1	0	7	1	0	0.0	0.0	
看護学	7	5	5	3	1	1	10	6	6	70.0	83.3	83.3
保健その他	2	0	0	19	3	3	21	3	3	9.5	0.0	0.0
合計	22	12	11	168	79	65	190	91	76	11.6	13.2	14.5

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
医学	46	33	24	269	190	177	315	223	201	14.6	14.8	11.9
歯学	6	3	3	20	8	8	26	11	11	23.1	27.3	27.3
薬学	1	0	0	5	5	5	6	5	5	16.7	0.0	0.0
看護学	21	13	11	10	7	5	31	20	16	67.7	65.0	68.8
保健その他	24	10	4	118	34	19	142	44	23	16.9	22.7	17.4
合計	98	59	42	422	244	214	520	303	256	18.8	19.5	16.4

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
医学	22	18	13	102	62	53	124	80	66	17.7	22.5	19.7
歯学	4	3	3	11	4	4	15	7	7	26.7	42.9	42.9
薬学	1	0	0	1	1	1	2	1	1	50.0	0.0	0.0
看護学	12	9	8	5	3	2	17	12	10	70.6	75.0	80.0
保健その他	7	4	2	19	12	11	26	16	13	26.9	25.0	15.4
合計	46	34	26	138	82	71	184	116	97	25.0	29.3	26.8

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	17	76	9	152	76	65	169	152	74	10.1	50.0	12.2
歯学	2	2	0	6	2	2	8	4	2	25.0	50.0	0.0
薬学	0	6	0	9	6	6	9	12	6	0.0	50.0	0.0
看護学	6	5	3	7	5	5	13	10	8	46.2	50.0	37.5
保健その他	7	36	3	38	36	13	45	72	16	15.6	50.0	18.8
合計	32	125	15	212	125	91	244	250	106	13.1	50.0	14.2

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	11	8	8	113	64	53	124	72	61	8.9	11.1	13.1
歯学	2	0	0	5	2	2	7	2	2	28.6	0.0	0.0
薬学	0	0	0	5	2	2	5	2	2	0.0	0.0	0.0
看護学	4	2	2	1	1	1	5	3	3	80.0	66.7	66.7
保健その他	3	1	1	8	7	5	11	8	6	27.3	12.5	16.7
合計	20	11	11	132	76	63	152	87	74	13.2	12.6	14.9

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	157	111	92	476	304	265	633	415	357	24.8	26.7	25.8
歯学	15	9	8	24	10	7	39	19	15	38.5	47.4	53.3
薬学	6	3	3	42	29	29	48	32	32	12.5	9.4	9.4
看護学	41	20	20	6	3	3	47	23	23	87.2	87.0	87.0
保健その他	47	35	25	90	60	38	137	95	63	34.3	36.8	39.7
合計	266	178	148	638	406	342	904	584	490	29.4	30.5	30.2

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	145	108	90	429	283	245	574	391	335	25.3	27.6	26.9
歯学	15	9	8	18	8	5	33	17	13	45.5	52.9	61.5
薬学	3	3	3	17	10	10	20	13	13	15.0	23.1	23.1
看護学	30	16	16	4	2	2	34	18	18	88.2	88.9	88.9
保健その他	20	13	8	36	21	15	56	34	23	35.7	38.2	34.8
合計	213	149	125	504	324	277	717	473	402	29.7	31.5	31.1

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	284	243	146	1,854	1,018	901	2,138	1,261	1,047	13.3	19.3	13.9
歯学	30	14	11	130	40	37	160	54	48	18.8	25.9	22.9
薬学	14	9	3	127	43	40	141	52	43	9.9	17.3	7.0
看護学	85	50	46	33	16	14	118	66	60	72.0	75.8	76.7
保健その他	91	83	34	313	136	76	404	219	110	22.5	37.9	30.9
合計	504	399	240	2,457	1,253	1,068	2,961	1,652	1,308	17.0	24.2	18.3

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	191	141	117	768	479	408	959	620	525	19.9	22.7	22.3
歯学	21	12	11	49	18	15	70	30	26	30.0	40.0	42.3
薬学	4	3	3	30	14	13	34	17	16	11.8	17.6	18.8
看護学	53	32	31	13	7	6	66	39	37	80.3	82.1	83.8
保健その他	32	18	11	82	43	34	114	61	45	28.1	29.5	24.4
合計	301	206	173	942	561	476	1,243	767	649	24.2	26.9	26.7

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、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	81	5	94.2	5.8
(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	83	3	96.5	3.5
(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	82	4	95.3	4.7
(3)育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実	78	8	90.7	9.3
(4)女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実	81	5	94.2	5.8
(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	83	3	96.5	3.5
(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	80	6	93.0	7.0

	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2019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
	85	1	98.8	1.2

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	笠原　正典

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	13.6 %	総教員数	2315 名中	女性教員数	314 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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。
・令和元年度までに改善した教職員休暇制度及び子育て支援制度について、利用を推進する。

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	15.6
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	363 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

（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、２０２０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，令和元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11.6%，女性教員の割合18.1%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	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	8.5 %	総教員数	176 名中	女性教員数	15 名

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

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

上記のうち、２０２０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）	8.5
	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２０１９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	穴沢　眞

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	12.7 %	総教員数	118 名中	女性教員数	15 名

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

多様な勤務形態を可能とするワークライフバランスと，性別，年齢や経験にとらわれない能力を主体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、２０２０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	13.60%
	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	10人以下	13人 （2019年度）
○ その他（2）	事務職員の年次有給休暇取得率の向上	70%以上	69.28% （2019年度）
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	12.9 %	総教員数	132 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、２０２０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15%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%	13.33%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	15%	13.38%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

女性職員のキャリアアップを考慮した人員配置の実施
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

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.6 %	総教員数	370 名中	女性教員数	80 名

第３期中期目標・中期計画において男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、令和３年度までに管理職の女性比率を12.5%にする

上記のうち、２０２０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	10.3
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20	21.6
○	女性教員の採用割合（採用率）	30	19.5
	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２０１９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 １０名のうち４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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	7.0 %	総教員数	142 名中	女性教員数	10 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
○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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
○ライフイベントに係る特別な事情等に配慮した教員評価制度のPR、女性限定公募などを引き続き実施し、女性教員の採用促進を図る。また、道内他機関と連携し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を推進し、女性研究者育成及び女性研究者のすそ野拡大に取り組む。

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	7.1
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
令和元年度からの教員公募において、これまで記載してきた男女共同参画推進に加えて、「男女共同参画の推進及び外国人教員採用の促進のため、本学の教員評価制度では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仕組みを設けています。」という文言を新たに記載し、採用促進に向けたPRを行った。 また、国際交流センター講師の選考において、女性限定公募を行い、令和2年4月1日付けで1名の教員の採用を決定した。

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
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	福田　眞作

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.6 %	総教員数	751 名中	女性教員数	147 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、育休・産休取得時支援制度の検討、男性教職員育児・介護休暇・休業取得促進策の検討、「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、教員公募時の女性候補者リクルート活動に対する部局への費用配分、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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
上記に挙げたすべての取組

現状に対する課題
○女性教員の採用割合向上 ○長時間労働の是正と働き方改革 ○男性の家庭生活への参画推進

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
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		
○		教員に占める女性の割合（在職率）	20%	19.6%
		女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	役員、経営協議会委員及び教育研究評議会評議員に占める女性の割合	15%	14.9%
○	その他（2）	事務系管理職に占める女性の割合	10%	12.9%
○	その他（3）	職員の年次有給休暇取得日数	年8日	年7.1日

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９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」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、有給休暇取得促進を目的とした働き方改革関連法に関する全学ニュースレターでの情報発信

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	小川　智

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	15.5 %	総教員数	399 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ぴぎんプロジェクト」や、学生が地域の企業と協働して事業に取り組む「学内カンパニー」事業も、第２期中期目標期間と同様に継続的に支援する。この他、地域貢献や被災地支援、次世代育成支援等のボランティア活動に取り組む学生に対して、必要な指導と支援を行い、大学が規定する基準を満たした学生は単位を取得できる制度をさらに充実させる。これらの学生支援策によって、在学中にサークル活動、委員会活動、ボランティア活動等の課外活動に参加したことがある学生数を増加させる。 【中期計画27】地域創生の先導者を養成するために、地域と連携した社会人の学び直しプログラムである「いわてアグリフロンティアスクール」、獣医師卒後教育及び防災リーダー育成などの継続と新たなプログラムの開発、女性の活躍促進・能力育成事業の推進により、リカレント教育を拡充する。これによって、リカレント教育のプログラムに参加する社会人を平成27年度比で第３期中期目標期間終了時に20%増加させ、満足度も向上させる。 【中期計画39】大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識形成、保育スペースやワーク・ライフ・バランス相談の利用状況を踏まえた同施設の利用環境向上や相談員の拡充等、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する制度及び体制を拡充する。これにより、女性教員採用比率目標値を20%程度とし、第３期中期目標期間終了時に女性教員比率16%を達成する。また、計画的な人事異動による多様で幅広い職務経験及びダイバーシティに関する研修の充実による意識改革を進め、女性管理職の積極的な登用を図り、第３期中期目標期間中に管理職への割合を10%程度に拡充する。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
【中期計画15】【年度計画19】令和元年度に検討した次世代育成サポーター養成講座の改善方針案を具体化し、学生の受講の時間的負担軽減などの改善した内容で講座を実施する。また、男女共同参画推進学生委員会と次世代育成サポーターの活動が、相互に重層的なピアサポートにより展開されるよう支援する。 【中期計画２７】【年度計画37】令和元年度に実施したいわて女性研究者支援ネットワークに関する検証結果を踏まえ、提供事業を精査してネットワーク組織の取組内容を改善する。また、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への参加者及び派遣事業所の満足度調査を実施し、それを踏まえて自己評価を行う。 【中期計画39】【年度計画57】セミナー開催や情報発信により、ダイバーシティに関する管理職をはじめとする構成員の意識形成に取り組む。また、男女共同参画の全学的な支援のあり方について、一層効率的に推進する観点から点検し、実施体制の再編を行う。 【中期計画39】【年度計画58】令和元年度から導入しているダイバーシティレポート制度の実施状況、及び共同研究支援等の登用にむけた能力発揮支援策の実施状況について有効性の視点から点検し、その結果を男女共同参画推進室会議に報告する。また、第３期中期計画に示された女性教員比率16%の達成に向けた計画的な女性採用人事の実施について各部局に要請する。

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Webサイトへの掲載
URL
https://www.iwate-u.ac.jp/about/management/next-generation.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	15.38%
○		教員に占める女性の割合（在職率）	16%以上	15.53%
○		女性教員の採用割合（採用率）	20%以上	20.00%
○	その他（1）	役員に占める女性の割合又は人数	1名以上	0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２０１９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 ・教員人事選考過程での「ダイバーシティ・レポート制度」の実施 ・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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	15.1 %	総教員数	3068 名中	女性教員数	464 名

第３期中期目標・中期計画において男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（助手を含む）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）。2016年度には男女共同参画推進に関するアドバイザリーボードを設置し、外部有識者の意見を参考に施策を検討している。2017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、女性教員・研究者比率の引き上げに資する採用時のルールの検討等を予定している。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
2020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。また、女性教員・研究者比率の引き上げに資する採用時のルールの検討等を予定している。

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（助手を含む）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%	14.7% （2020.4.1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２０１９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」に女性職員を派遣するなどして、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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.2 %	総教員数	99 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、２０２０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	19
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20	19.2
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	534 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、２０２０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
・女性教員採用計画を達成した部局に対するインセンティブの実施

現状に対する課題

女性教員比率（特に工学系）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/jo_no01.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

国立大学協会東北地区支部主催「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」及び人事院東北事務局主催「東北地区女性職員キャリアアップ研修」に、5名の女性職員を派遣した。

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、部局ごとの達成目標人数を明確に示している。

大学名	山形大学

学長名	玉手英利

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	797 名中	女性教員数	126 名

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

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

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

・令和2年4月に施行した「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」の下、研究支援員制度や地方銀行と連携した企業主導型保育所などの両立支援により就業環境をさらに充実させ、女性教員比率や女性管理職比率を向上させる。
・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とともに、無意識のバイアスに関するチェック機能を導入する。

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。今年度は、「第2次山形大学男女共同参画基本計画」の下で年度計画を策定し、女性教員比率の前年度比1ポイント増を目指す。

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
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%	15%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	15%	15.80%
	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２０１９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
・育児休業等の取得状況（男性1人以上、女性85%以上） ・年次有給休暇の取得（常勤職員について平均10日以上）

大学名	福島大学

学長名	三浦　浩喜

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	16.0 %	総教員数	243 名中	女性教員数	39 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
2020年度より、研究支援員制度の支援員登録要件を拡充し、より利用しやすいものへと改正した。その結果、2020年度前期の支援員登録者数は、前回のほぼ倍の人数となり、制度の利用が促進された。

現状に対する課題
現在の女性教員比率が16.0%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%	7.10%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%	16.30%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）　事務系職員の有給休暇取得率	50%	43.9% （H30年度取得率）
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	13.7 %	総教員数	3896 名中	女性教員数	535 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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　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 https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/activities/jyosei-katsuyaku-suishin/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）		
	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%	18.2
○　その他（2）	女性幹部職員の登用率	20%	19.7
	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２０１９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	田中　雄二郎

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.7 %	総教員数	863 名中	女性教員数	213 名

第３期中期目標・中期計画において男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下、混合給与制度の拡充を含めた人事給与システムの改修など柔軟で多様な人事制度の構築・拡充に向けた取組を実施し、平成33年度までに、全教員に占める割合を女性教員で28.0%、年俸制教員で40.0%に向上させ、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%以上の水準とすることを目標としている。 また、評価制度について継続的に見直しを行うとともに、平成30年度に国際通用性を見据えた人事評価制度を導入するなど人事評価システムの拡充および当該システムによるデータのｗｅｂ化やデータベース化を行うことで、評価結果の国際通用性・客観性を高め、より適切に職員処遇に反映できる運用体制の改革を進める。

上記のうち、２０２０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。 ・短時間勤務制度を導入している。 ・ベビーシッター会社と契約締結し、派遣型病児保育事業を開始した。

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。更なる増加を目指すため、具体的な方策を検討している。 ・短時間正社員制度の導入や年俸制導入による業績評価に基づく給与体系の採用など、業務環境向上のため、制度改正及び周知を行ってきた。引き続き、就業意識の多様化に対応した制度を取入れ、積極的な周知を行っていく。

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
本学HPへの掲載
URL
http://www.tmd.ac.jp/outline/disclosure/jyosei_ippannjigyou/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		55
○　教員に占める女性の割合（在職率）		28%	25.80%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○　その他（1）	役員	12.50%	11.10%
○　その他（2）	管理職	11%	36.60%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
【本学教職員による仕事と育児両立のための事例検討会】 ・仕事と生活の両立支援制度を使って子育て中の3名の育児中の教職員が講演。当日の内容をHPに公開している。 【今までの取り組みに関する全学アンケートの実施】 ・今までの取組等により、2016年4月～2020年3月の4年間に、教職員自身に関してどのような変化があったと思っているか、現在の働き方や女性活躍推進に対する意見を聴取する全学アンケートを実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・第3期中期目標・中期計画において、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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	41.4 %	総教員数	244 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
[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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
15-3-1. 行動計画に基づく取組を引き続き実施し、女性管理職の登用や男性による育児休業制度の利用を促進する。

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26.8%（2020年5月1日現在）と目標を達成している。一方で、男性による育児休業の利用は2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）	18.8%
	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%	68.8%
○	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 ▲11.8%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
事務職員の女性管理職候補者に対するメンター制度を開始した。

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
女性研究者の在籍比率　目標40%

大学名	東京学芸大学

学長名	國分　充

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	27.1 %	総教員数	288 名中	女性教員数	78 名

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

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
倍増した前年度の予算額を維持し、引き続き育児・介護・看護等支援補助員制度の計画的利用を推進するため年度1回一括募集を継続する。

現状に対する課題
・昨年度より、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、まだまだ十分とは言えない。 ・補助員は非常勤職員として雇用しているため、勤務する月毎に雇用契約を締結するなど、急な勤務変更などに弾力的な対応が難しく、事務処理上も煩雑である。

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）	16.20%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	42%（附属教員）	37.94%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
目標２　大学教職員の管理職の女性比率を15%に引き上げる ⇒昨年度に引き続き、教職員交流会を附属大泉小学校で開催し、「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	千葉　一裕

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	378 名中	女性教員数	54 名

第３期中期目標・中期計画において男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教育・研究を支援する「専任ポスドク制度」の利用実績も残している（平成28年度 2名雇用、令和2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を毎年実施し、また事業開始以降、女性研究者の研究力向上のための「国際共同研究」に対する補助や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等の支援を行った。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、全国で154の大学・研究機関等が参画している。（令和2年4月30日現在）令和元年度には本学が開催担当となり、本事業に参画するネットワーク機関が一堂に会する全国ダイバーシティネットワークシンポジウムを開催した。（令和元年12月6日開催）
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、２０２０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。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。産休時の女性研究者に対して教育・研究活動をサポートする専任のスタッフを配置する「専任支援員制度」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、東京ブロック取りまとめ幹事大学として女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上にむけたワークショップ等を開催する。

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

本学webサイト

URL

http://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyouhoukoukai/houjin/soshiki/20160330205436116899799O.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	2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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	27.4 %	総教員数	263 名中	女性教員数	72 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、今年度までに概ね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、今年度までに、概ね25%まで増加させる。

上記のうち、２０２０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。
・育児や介護等で在宅勤務を希望する者を対象とする制度の試行を行う。

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、より働きやすい労働環境の構築をさらに進める。

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

本学webサイト内

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	19
○	教員に占める女性の割合（在職率）	45	43
	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２０１９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。 ・令和元年６～７月を「東京藝大ダイバーシティ月間」と位置づけ、ダイバーシティをテーマにした様々な講演・シンポジウムや、出産・育児等を経験した女性アーティスト等によるイベントを実施し、女性の活躍に対する学内の理解を深めた。

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
なし

大学名	東京工業大学

学長名	益　一哉

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	9.3 %	総教員数	1044 名中	女性教員数	97 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
【37-1】教職員の公募サイトに全ての分野において女性が参画する均等な機会を確保する旨を明示，女性研究者のための東工大公募お知らせメールを配信，大学基本データを掲載する広報媒体に部局別の女性教員数を明記するなど，あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し，女性教職員の雇用を促進する。 【37-2】学内組織において男女共同参画を進められるよう，管理職における女性の割合を20%以上に維持しつつ，更なる拡充のための取組を実施する。 【38-1】男女教職員への男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに向けた意識改革の方策を実施する。 【38-2】育児支援事業を継続的に実施するとともに，主に待機児受入れのための学内保育施設を運営する。 【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，本学が実施している介護支援制度の周知を行うなどの介護支援を教職員に対して実施する。 【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
・男女共同参画を含めたダイバーシティに関する部署や窓口との連携 ・具体的な介護支援の方法について ・継続的な支援のための予算の確保

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%	28.33%
	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	9.85%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
・男女雇用機会均等法第8条に基づき，女性教員の割合が相当程度少ない現状を積極的に改善するための措置として，女性に限定した公募を行った。 ・将来の管理職候補養成のために，事務職員（GP長，主査，主任），技術職員（技術専門員）を対象としたタイムマネジメント研修を実施した。 ・女性管理職の育成の一環として，女性管理職研修を実施した。

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

大学名	東京海洋大学

学長名	竹内　俊郎

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	14.4 %	総教員数	243 名中	女性教員数	35 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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（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（中期計画Ⅰ-2-(2)③-1）としている。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
若手教員の比率を上げるための、制度、体制の見直しについての検討結果を踏まえ、教員採用の仕組みを整備する(年度目標③-１－１）。

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。

２－１　女性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%	13.90%
○	女性教員の採用割合（採用率）	20%	33.33%
	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２０１９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、総続事業）
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。
●本学男女共同参画行動宣言から10年目に合わせシンポジウムを開催し、両立支援制度の有効性についてパネルディスカッションによる検証を行った。検証結果を鑑み、ライフイベント中の研究者の支援制度『RS制度』について見直し、男性の利用者に設定していた制限を外すことを決め、利用対象者を研究者と改めた。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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	44.9 %	総教員数	196 名中	女性教員数	88 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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・仕事の両立が可能となるよう、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（徽音塾）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キャリアアップへの教育・技能・意識啓発の支援体制を強化する。

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	37.50%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	40%以上	52.30%
	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	56.50%
	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２０１９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	田野　俊一

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	8.6 %	総教員数	301 名中	女性教員数	26 名

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

（中期目標）
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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

（令和２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。女性研究者については、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を促す。
・【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】女性研究者の採用率を向上させるため、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を促す。

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

公募人事における女性研究者の割合が低く，女性研究者の採用がなかなか進まないこと．

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学ウェブサイト

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	17.9% （2020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 （2021年3月31日までに）	90人 （2020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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	299 名中	女性教員数	64 名

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

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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
①　前年度に策定した女性教員の採用促進に関する全学的計画を実施するとともに、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、女性教員の採用を積極的に促進していく。 ②　大学経営のプロフェッショナルを育成するため、大学経営を担う管理職ポストについて内部登用を進める。また、課長代理以上のポストについて、女性職員数を倍増させるための方策を前年度の検証結果を踏まえ引き続き実施する。

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%	12%
○	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%	80%
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
①　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した。また、人事委員会において、女性教員の採用状況を分析し、その結果を踏まえて女性教員の採用促進に関する全学的計画を策定した。 ②　事務局の課長代理以上のポストについて、女性職員を登用し、さらなる改善策を検討した。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.6 %	総教員数	69 名中	女性教員数	17 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
第３期中期計画において「フレックスタイム制、育児休業制度等の適切な運用を通じて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）に配慮した職場環境の改善を推進する」ことを掲げており、そのための対応として、以下の取り組みを行ってきており、今後も継続する予定。 ・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、２０２０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（検討中を含む）
公表方法
URL

２－２	「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
		管理職に占める女性に割合又は人数		
		教員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。	該当なし	該当なし
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９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

特にありません。

大学名	茨城大学

学長名	太田　寛行

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	15.4 ％	総教員数	525 名中	女性教員数	81 名

第３期中期目標・中期計画において男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体制の整備、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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

・ダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティ推進室が中心となり、教職員のワーク・ライフ・バランスを支援する制度や体制を整備するとともに、学内ニーズの把握、女性教職員の登用促進と女性教職員比率向上のための支援や研修・セミナーを実施する。
・前年度の検証結果をもとに、各種制度や体制の利便性をより向上させる。

現状に対する課題

教員の女性比率を引き上げようにも、応募者数が少なかったり、適切な人材がいないなどの理由により、大学の取り組みだけでは比率向上は望めない状況にある。

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

ダイバーシティ推進室ホームページ

URL

https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/publication/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	20%	21.74%
	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H27.5.1.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	58.02%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

・2019年度は前年度の体制を維持し、監事1名、学長特別補佐3名、図書館長1名、保健管理センター所長1名、教育学部附属幼稚園長1名、教育学部附属特別支援学校長1名を女性とした。
・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することとする「ポジティブ・アクション」を2019年度においても継続して実施した。
・女性教員比率の更なる向上のため、「ポジティブ・アクション」に加えて、戦略的ポイント制及び女性研究者採用促進のためのインセンティブ（経費やポイントの追加配分）を活用し、女性教員の採用を促進させた。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.1 ％	総教員数	1897 名中	女性教員数	363 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）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。
・女性管理職を始めとした管理職の多様性を推進するために、「特別補佐」を部局や教育組織に設置している。
・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、リソースの共有等を積極的に実施している。
・学内の研究者ネットーワークの構築として、リモートランチミーティングを実施している。
・学内職員の在宅勤務実施についてのアンケートを実施している。
【実施予定の取組】
・「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」、ライフイベント中にある女性研究者等の後期募集を実施予定。
・「ライフイベントと研究の両立支援を考える」座談会を実施を予定している。
・上司学生の博士進学を促進するためのロールモデル懇談会「研究者のワーク・ライフ・バランスを知る」の開催を予定している。
・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）」に協働して取り組んでいる。
・11月、産総研・日本ＩＢＭ・筑波大学の産学の連携による女性研究者・技術者限定のイベント実施を予定している。

現状に対する課題
女性の採用・継続就業はできているが、管理職層の女性研究者の登用が課題である。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、「特別補佐」と連携した取組を図っている。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
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%	20.44%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
組織をリードしていく女性のための「次世代型インクルーシブ・リーダーセミナー」を実施した。今後求められるリーダー・管理職像について考え、個性を分析する機会となった。 また、部下育成をになう主幹や係長を対象に、組織づくりのマネジメントや介護や育児中の職員の評価や活用についての意義を考える機会につながった。受講者から「部下を取り巻く環境を理解する必要があり、育児復帰後に活躍を期待することが重要であることが分かった」など、前向きな意見をもらうことができた。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	27.6 %	総教員数	105 名中	女性教員数	29 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
ダイバーシティを推進するため、多様な働き方に向けた人事制度の検討を行う。

現状に対する課題
女性管理職をどのように育成していくかが課題である。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	20.4 %	総教員数	339 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「女性教員比率20%」の指標を明記している。 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）」に沿って、以下について重点的に取り組むこととしている。 １．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。 ２．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。 ３．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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
１．引き続き女性に限定した教員採用公募の実施を全学に促す。それ以外の教員公募でもすべての公募要領に「業績評価が同等の場合には女性を積極的に採用する」旨と「子育て・仕事の両立支援として大学敷地内に保育園を誘致している」旨を記載し、女性教員比率の向上を図る。 ２．「女性教員海外派遣制度」を中心とした「女性研究者キャリアパスプログラム」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。

現状に対する課題
セミナーやシンポジウムを開催しても参加者が集まらず、学内教職員に女性教員比率向上の重要性が認識されない。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページにて公表
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%	8.51%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%	20.30%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	男性職員の育児休業（育児短時間勤務、育児時間休業を含む）の取得	1名	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
女性に限定した教員採用公募を実施した。それ以外の公募でもすべての公募要領に「業績評価が同等の場合には女性を積極的に採用する」旨と「子育て・仕事の両立支援として大学敷地内に保育園を誘致している」旨を記載した。2019年度採用教員13名中、女性教員5名を採用した。その結果、2020年5月1日現在教員に占める女性の割合が20.3%（役員除く）となり、目標20%を達成した。

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
新規採用教員における女性教員比率　30%

大学名	群馬大学

学長名	平塚　浩士

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.3 %	総教員数	816 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
○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。 ○教員の採用にあたっては，若手・女性・外国人を積極的に採用する。

上記のうち、２０２０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。 ○教員の採用にあたっては，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となり，アンケート調査(2018)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。「医学系女性研究者上位職ポストアップシステム(2019-2022)」として定年予定の教授・准教授のうち25%，女性5名を採用・承認する計画である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
ホームページに掲載
URL
https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2020/01/3379d56e83da62a787d35cefc7c2b72e.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	14.30%	18.87%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20.00%	21.32%
	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	12.50%	11.11%
	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２０１９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向け，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
「医学系女性研究者上位職ポストアップシステム(2019-2022)」として定年予定の教授・准教授のうち25%，女性5名を採用・承認する。

大学名	埼玉大学

学長名	坂井　貴文

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	18.1 %	総教員数	442 名中	女性教員数	80 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・教職員、学生等への意識啓発のためにダイバーシティ推進室講演会を開催する（予定）。 ・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（予定）。 ・子育て中の教職員を対象としたファミリー・サポート補助事業及び病児・病後児保育利用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（予定）。 ・出産・育児・介護中の教員を対象とした研究補助制度を実施する。 ・祝日の授業日における子どもの一時預かり（保育、学童）を教職員、学生を対象として実施する。

現状に対する課題
全教職員のうち、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
埼玉大学ダイバーシティ推進室の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27.3% 教員養成系35.7% 自然科学系15.2%
○	その他（1）	女性事務職員の採用比率	50%	53.50%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
・男女の固定的な性別役割分担意識の解消に係る意識啓発のため、介護をテーマに男女共同参画室講演会を開催した。 ・子育て中の教職員を中心とした子育てランチミーティングを開催した。 ・「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・講習会や、学内で子どもの一時預かりを実施した。 ・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により、助教１名を採用した。 ・理系女性教員の会を開催した。 ・次世代育成のためのロールモデル集を作成し、女子学生に配布した。 ・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。 ・教職員が病児・病後児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した。 ・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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.8 %	総教員数	1310 名中	女性教員数	286 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・教育研究を活性化するため、若手教員の雇用に関する計画に基づき、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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・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。 ・運営基盤機構ダイバーシティ推進部門において、研究者のワーク・ライフ・バランスの支援を目的に、研究支援要員の配置希望者を募集し、配置を実施する計画である。現在利用希望者を公募中である。

現状に対する課題
・女性教員採用比率について２０１９年度は２９．４%となっており、第３期中期目標・中期計画における目標値を概ね達成しているが、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	22%
	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	29.40%
○	その他（1） 役員に占める女性の割合	11.1%以上	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	550 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、２０２０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」

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	13.80%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	19%	18.40%
	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２０１９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

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	総合研究大学院大学

学長名	長谷川　眞理子

２０２０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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

達成済み。

現状に対する課題

別法人間の統一的な意思決定

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学ホームページ

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２０１９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	牛木　辰男

２０２０年５月１日現在の女性教員比率　19.2 %　総教員数　1350 名中　女性教員数　259 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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運用、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、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、「女性比率向上」をテーマとする全学プロジェクトを継続するなど、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

２－１　女性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		令和３年度までに13%以上	18.10%
○　教員に占める女性の割合（在職率）		令和３年度までに20%以上	18.80%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	両立を支援する制度の利用者に占める男性の割合	25%以上を維持	21.90%
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２０１９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	長岡技術科学大学

学長名	東　信彦

２０２０年５月１日現在の女性教員比率　8.6 %　総教員数　198 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

・年俸制、クロスアポイントメント制を活用するなど、優秀な若手教員、女性教員及び外国人教員等の多様な人材を確保する。
・女性の活躍を推進し組織の活性化を図るため、女性教職員の採用及び管理職への登用のほか、仕事と家庭が両立できる働きやすい環境づくりを推進し、女性教員の割合を概ね１５%に、管理職に占める女性割合を概ね２０%とする。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

・優れた若手研究者、女性研究者を養成し、高水準の研究遂行に資するため、研究室・実験室の提供と研究活動経費等を支援する体制を整備する。
・テニュアトラック制を継続する等、優れた若手研究者・女性研究者に対し、スタートアップ経費や研究環境整備費の配分等の手厚い支援を行う。特に女性研究者については、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業の女性研究者に対する研究費支援制度を継続し、研究力向上と研究リーダー育成を目指す。

現状に対する課題
・2020年5月1日現在の女性教員比率は8.6%であるが、中期目標・中期計画の達成に向けて今年度は12.0%達成を目指す。 ・仕事と家庭が両立できる支援制度を整えてきたが、周知を図り利用者を増やすことが課題である。

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
男女共同参画推進室のウェブサイトで公表している。
URL
https://gender.nagaokaut.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	20%	3.03%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	15%	8.85%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
・意識改革のため、管理職研修会を2回開催した。 ・女性教員の採用に向けて女性限定公募を2件実施した。

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
・６年間の女性教員比率の年度目標を定めた。2019年度10.5%、2020年度12.0%、2021年度14.5%、2022年度15.5%、2023年度16.0%、2024年度16.0%である。

大学名	上越教育大学

学長名	川崎　直哉

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.1 %	総教員数	145 名中	女性教員数	35 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２０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	25%
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	16.8 %	総教員数	754 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
○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（平成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。 ○年度計画（令和元年度） 女性教員比率17%以上の達成を目指し、引き続き女性教員を積極的に採用する。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
採用ポイント制の活用により、教員の公募において初めて女性限定として実施した。

現状に対する課題
教員公募において女性限定とすることで応募者が極端に限定的になる。当確者が教員としての資質を担保できているかしっかり見極めて（審査して）いかなければならない。

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
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%	15.2
○	教員に占める女性の割合（在職率）	17%	16.9
	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２０１９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した。 ・スキルアップセミナーを年2回以上開催した。 ・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、実施した。 ・「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・養成している。 ・本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信した。 ・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している。 ・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した。 ・産休・育休からの復帰支援として、特別休暇または育児休暇から職場復帰して2年以内の研究者に研究活動に係る経費（10万円）を助成した。 ・ライフイベント中の研究者に論文投稿費と英文校閲を助成した。 ・ライフイベント（妊娠・育児・介護）中の研究者に対し、研究サポーターとしてキャリアアシスタントを配置することで、ライフイベントと研究活動の両立を支援した。 ・優れた研究成果を挙げた本学の女性研究者に山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞を授与し、その研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成及びこれによる男女共同参画を促進している。 ・継続的に現状を把握するため、全学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
なし

大学名	信州大学

学長名	濱田州博

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	1022 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
【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、２０２０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目標10%以上を達成するため女性リーダー研修を開催する ・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学内での一時保育，託児やシッターを利用した場合の利用料金の補助を実施する ・男女共同参画に関する授業の実施

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， 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」での公表
URL
https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/ https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	10%	9.70%
	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%	21.70%
	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２０１９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2019年度に採用した常勤教員における女性教員の割合は21.7%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令和元年8月21日に開催し，女性の主査，主任級の職員13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

大学名	富山大学

学長名	齋藤　滋

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.2 %	総教員数	839 名中	女性教員数	161 名

第３期中期目標・中期計画において男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
　男女共同参画の推進
　　・男女共同参画を推進し、就労環境の整備を行う。
第3期中期計画
　男女共同参画の推進
　　・女性教員比率25%、女性教授比率15%、役員及び部局長等の女性比率15%にすることや、事務系女性管理職等
　　への登用の目標値を10%とするとともに、就労環境の整備を行う。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

・意識を変えるプロジェクト：女性研究者による国際シンポジウム実施の支援、ウェブサイトの充実や印刷物の発行による情報提供及び部局縦断ミーティングの実施
・組織を変えるプロジェクト：大学構成員を対象とした意識啓発講演会の実施、女性研究者の活躍の可視化（未知に挑む女性研究者賞）
・環境を変えるプロジェクト：ライフイベント中の研究者への研究サポーター制度、休日保育利用料補助制度及び介護相談の実施

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ウェブサイト

URL

https://www.u-toyama.ac.jp/outline/public/action-plan/plan01.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%	19.90%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）　女性教授比率	15%	12.60%
○	その他（2）　役員及び部局長等に占める女性割合	15%	8.7% （2020.3.31現在）
○	その他（3）　事務系女性管理職比率	10%	15.6% （2020.4.1現在）

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員の在籍数を反映した部局へのインセンティブ経費の付与
・若手教員比率及び女性教員比率の目標に関する「本学の研究力向上と教育研究の活性化に向けての教員の職階構成及び年齢構成の適正化への取組方針」を決定

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

・配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業取得者2人以上
・女性職員の育児休業取得率80%以上

大学名	金沢大学

学長名	山崎　光悦

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	1026 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。
　具体的な取組として，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，クロスアポイントメント制度を活用して，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、２０２０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	21.5%（28人） （R2.3.31時点）
○	教員に占める女性の割合（在職率）	22%以上	19.7%(252人) （R2.3.31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	7.0日(H30.1.1～ H30.12.31)
	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２０１９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「本学では，男女共同参画を推進しており，女性教員の積極的な登用を行っております。」などの文言を必ず記載している。 ●女性限定公募を行った。理工系については、前年度に続き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	寺野　稔

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	10.4 %	総教員数	164 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
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、２０２０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
大学ホームページ
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		
	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）	指導的役割を担う女性職員の割合	20%	16.20%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
女性の事務職員について、副課長級ポストに5名配置のところを、令和２年１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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.5 %	総教員数	623 名中	女性教員数	134 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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%	20.50%
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	16.9 %	総教員数	741 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
優秀な若手研究者や女性・外国人・障がい者等の多様な人材を確保するため、人事給与マネジメント改革を促進する。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
ポイント制の活用や岐阜大学教育研究院における人事計画の審議により、多様な人材の確保と戦略的な教員配置を実施する。 岐阜大学では、女性研究者の研究環境の改善及び研究力に繋がるよう、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。

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
https://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）	20.40%	17.00%
	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）	11.40%	9.80%
○	その他（2） 女性教員の上位職比率（准教授・講師）	18.90%	18.60%
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	696 名中	女性教員数	112 名

第３期中期目標・中期計画において男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（人件費支援制度）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、２０２０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
https://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	16.10%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	16%以上	16%
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	23.9 %	総教員数	385 名中	女性教員数	92 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・多様な保育ニーズに応えるため、病児病後保育室を設置した ・女性医師支援センターに多目的ルームを整備し、出産前後の医師に対して職場環境の充実を図った ・若手女性職員の仕事と家庭の両立を前提としたキャリアアップに向けた意識向上を図るため、「キャリア形成研修」「ワークライフバランス研修」及び男女共同参画に関する基礎的な事項について、「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 ・アンケート調査に基づき、保育所の開所時間を1時間延長し、職員のニーズに応えた ・職員数に応じ女性管理職登用の機会を拡大させ、女性管理職の比率を上昇させた

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・男女共同参画に関するセミナー等を企画し、男女共同参画への機会拡充を図る ・女性医師支援センターにおて、女性医師交流会、学生交流会、シンポジウム、ロールモデル講演会、セミナーなどを通じ、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やキャリア形成支援を推進する

現状に対する課題
職員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	年一回以上	R1.12.9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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
ハラスメント防止研修の実施

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
特に無し

大学名	名古屋大学

学長名	松尾　清一

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	18.2 %	総教員数	2327 名中	女性教員数	424 名

第３期中期目標・中期計画において男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 ・女性教員増員策の策定 ・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

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・教育研究評議会学内規定に従い、女性評議員の２割を維持する。 ・職員についても、女性管理職を増加させる。 ・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・整備を行うとともに、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し、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、ジェンダー研究の強化・普及に努める。 ・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）の総長ミットメント達成のため（①男女共同参画推進のためのセンター化は実施済み）、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。 ・他部局との連携協力による新規採用教員向けメンター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	20	19
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20	18.3
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	教育研究評議会メンバーに占める女性割合	20	20
	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２０１９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。 ・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。・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。

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
新たな女性教員策を策定し、部局毎に女性教員採用目標数を定め、目標を上回った時のインセンティブと目標を下回った時のペナルティーを定めた。

大学名	愛知教育大学
学長名	野田　敦敬

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.8 %	総教員数	206 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
「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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
女性研究者率，女性管理職率の維持・向上のため，教育・研究者を対象にした両立支援システムについて検討し，実施する。Ｗｅｂサイト等を利用した相談体制について，実情を踏まえ，見直しを図る。育児休業からの復職支援について検討し，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
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 https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/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			
	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%	48%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

常勤の事務職員を対象に、キャリアアップとワークライフバランスに関するセミナーを開催した。

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

次世代育成支援対策推進法に係る行動計画で次の２点について数値目標を掲げている。
・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。

大学名	名古屋工業大学
学長名	木下　隆利

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	8.9 %	総教員数	361 名中	女性教員数	32 名

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

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

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女性の研究者の比率を11%ととする。

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、２０２０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://diversity.web.nitech.ac.jp/about/plans.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	17.4
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９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の充実を図った。

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	豊橋技術科学大学
学長名	寺嶋　一彦

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	9.9 %	総教員数	212 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

・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、２０２０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を継続実施。
・他大学との連携による女子学生支援イベントの実施及び豊橋市との連携による女性活躍支援セミナーの実施。
・ダイバーシティ意識向上のため、LGBT／ハラスメント講演会を開催。
・休日勤務時の託児費用の支援。
・前年度に導入した在宅勤務制度の拡充等、多様な勤務形態の提案とwebアンケートの実施。

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、任期制の見直しや授業の代替制度等、就業負担の軽減に関した支援制度のさらなる拡充、環境整備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	18
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.3 %	総教員数	792 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
・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、２０２０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。今年度は、教職員を対象に意識調査を行う外、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、三重県等と連携して各種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、今年度初めて目標を達成したが、女性幹部職員候補者に対して能力開発研修等を継続して行う。

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は、母数となる女性の幹部職員候補者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/20160401101049353534O_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）	19.27%
	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）	20%
	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２０１９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、配置状況及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」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、さらに、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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	23.5 %	総教員数	213 名中	女性教員数	50 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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33名中、4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	13	14.3
	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）		
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
常勤職員について、次期管理職層の登用試験を実施した。

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

大学名	滋賀医科大学

学長名	上本　伸二

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.9 %	総教員数	362 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
1）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。 2）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。 3）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、女性医師への就労支援体制等を充実させる。 4）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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
1）平成30年度に全教職員を対象に実施した意識調査の結果を踏まえ、これまでの取組を再点検し、継続する。 2）出産、育児、介護等に関わる研究者支援を継続する。 3）離職した女性医師の復職支援等の体制を充実させる。 4）女性が活躍できる職場環境を醸成するため、研修等を開催するとともに、女性役員の登用・配置を推進する。

現状に対する課題
・男女共同参画推進に係る教職員の意識のばらつき ・女性管理職候補者数の不足

２－１　女性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/jokatsu

２－２　「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%	25.80%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	23%	25.75%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
・引き続き、教員公募に際して、女性の積極的な応募を促進する文言を公募要領に掲載した。 ・教職員の意識啓発のため、「男女共同参画推進のための講演会」を開催した。 ・女性管理職者や同候補者の育成のため、研修会を開催した。 ・ホームページ掲載やメール配信等により、教職員の出産・育児関係の支援制度を周知し、制度の活用促進を図った。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・女性教員の採用率25%以上（※第２期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）における「行動計画（アクションプラン）」）

大学名	京都大学

学長名	山極　壽一

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	12.7 %	総教員数	3441 名中	女性教員数	436 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
上記について、すべて2020年度に実施予定である。但し、病児保育室については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から提出日現在休室中であり、今後情勢を見極めながら開室を検討する。

現状に対する課題
・女性管理職の割合が低い。 ・女子学生が少なく、将来を担う女性研究者が育ちにくい環境にある。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページにて掲載。
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	16	12
○　その他（2）	一般労働者の各月ごとの平均残業時間数を20時間以下とする	20時間以下	15.5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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
全学通知を行うことにより、教職員の労働時間の適正化に対する意識向上を図った。 また、所属部署ごとの定時退勤日の設定を励行した。

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

大学名	京都教育大学

学長名	太田　耕人

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	26.4 %	総教員数	110 名中	女性教員数	29 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・出産や育児、介護等に関する休暇・休業・給付制度について、ホームページや一括送信メール等を利用し、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
研修会の参加人数が少ないため、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		13.00%	23.10%
	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２０１９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」を発行

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

大学名	京都工芸繊維大学

学長名	森迫清貴

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	16.0 %	総教員数	281 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、２０２０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14.8%以上、女性職員比率は34%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%	21.43%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

事務局長に女性を登用した。

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

前項目で記載したとおり、第3期中期目標・中期計画及び年度計画において、数値目標を掲げている。

大学名	大阪大学

学長名	西尾　章治郎

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	3292 名中	女性教員数	625 名

第３期中期目標・中期計画において男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。」と記載している。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30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年に、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択された。大学、企業、研究機関の壁を越えたオープンな女性研究者の育成を強化するため、関西に拠点を置く30の企業、研究機関等と連携した、全国最大規模の「女性研究者循環型育成クラスター」を形成している。クラスターを活用し、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年に、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」に全国で唯一採択された。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ぎ、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開等の支援に取り組んでいる。幹事機関として150以上の大学等が参画する「全国ダイバーシティネットワーク組織」を牽引し、全国的に女性の活躍を推進している。併せて、「全国ダイバーシティネットワークプラットフォームウェブサイト」を開設し、参考事例（グッドプラクティス）や新型コロナウイルスにおける各大学や女性研究者の対応状況等を全国に発信している。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

①実施体制の整備と強化
・部局長をメンバーとするダイバーシティ事業推進協議会を開催し、女性研究者比率向上に向けた全学体制の強化を図る。

②積極的な採用と上位職への登用のための取組
・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。
・文学研究科は、2020年度に新規採用する教員（教授、准教授、講師、助教のすべてのポスト）について、女性限定で国際公募を実施する。
・西尾章治郎総長は、役員に占める女性割合を30%とすることを目的に設立された「30% Club Japan」に加入している。すでに経営協議会委員の女性比率は31%、総長補佐は25%を達成している。女性研究者比率についても、前述の女性教員比率向上システム等を活用し、2031年度までに30%の達成を目指す。

③産学連携によるシームレスな女性人材育成
・女子大学院生と企業の社員がともに学ぶ、「女性リーダー育成プログラム」を実施する。インクルーシブなリーダーの育成に主眼を置き、受講者が将来技術系リーダーとして活躍できるよう自らの意識と行動を変えることを目的としている。
・女子大学院生と企業の社員がともに学ぶ、「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施する。企業の社員が本学の一時預かり保育室を利用し、育児休暇中の期間をキャリアアップのために有効活用できる仕組みを提供する。
・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（オンライン）を実施する。
・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：1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）
・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」を実施する。

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。
・教職員を対象にベビーシッターサービス利用時に使用できる割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」を新たに実施。
・研究支援員制度、短期教育研究支援制度を継続して実施する。（不妊治療における利用対象拡大を検討）
・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。
・各種統計調査において、トランスジェンダーの学生・教職員に配慮した自認する性別での人数公表に向け、対応整備を行う。

⑤意識啓発や働き方改革のための取組
・執行部である役員や上位職の職員による全国初の「イクボス×アライ宣言」を行い、学修、研究、就業環境のダイバーシティ＆インクルージョン推進に向けた意識醸成を図る。
・一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法）において、男性の育児休業等取得率を令和6年度末までに70%とする目標を掲げ、各職種での現状調査及び学内における取得促進に向けた周知徹底を図る。

現状に対する課題

上記取組を実施するにあたり、他機関からの財政的支援を受けているが、現在の取組を継続的に実施するためには更なる財務基盤の強化が必要となる。女性教員比率の向上と併せて、女性教員の持続的な雇用安定化を加速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

男女協働推進センターHPへ掲載

URL

http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/action-plan-3/

２－２　「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%	19.5% (2020年3月31日現在)
○	女性教員の採用割合（採用率）	25%	28.4% (2020年3月31日現在)
	その他（1）		
	その他（2）		
	その他（3）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

・本部・部局連携型女性教員比率向上システムの実施
・産学連携を含むクロス・アポイントメント制度の推進
・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。
・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の実施。

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

・女性研究者　在職計画　20.0%　（令和4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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	27.8 %	総教員数	266 名中	女性教員数	74 名

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

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、２０２０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%以上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/katsuyaku2020_2023.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%以上 （令和6年3月までに）	20.60%
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）	男性教職員の育児休業取得率	１５%以上 （令和6年3月までに）	― （該当なし）
その他（2）			
その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９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
・研究者在職者に係る女性在職比率：27.5%（令和２年度） ・研究者採用者に係る女性採用比率：36.4%（同上）

大学名	兵庫教育大学

学長名	加治佐　哲也

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	26.5 %	総教員数	147 名中	女性教員数	39 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
本学では，第３期中期目標の「Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標」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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・男女共同参画についての分かりやすい情報提供を行う ・女性職員による業務説明を行う

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	17.24%
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	33.3% （令和元年度）
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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
・育児・介護支援制度に関する相談専用メールアドレスを作成し，その内容を含んだ就業支援体制に係る情報を全教職員に周知した ・職員採用試験に際して女性職員による業務説明を行った

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
特にありません

大学名	神戸大学

学長名	武田　廣

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	16.5 %	総教員数	1516 名中	女性教員数	250 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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、インセンティブ措置等を行い、女性教員の採用を進める。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又は招へいする制度を実施する。その他、女性研究者の研究力や研究マネジメント力の向上のためにセミナーを実施する。「アンコンシャス・バイアス」を払拭し女性研究者の採用・登用を促進するためダイバーシティ教育プログラムを完成させる。女性研究者の採用・登用率の向上、女性職員の継続勤務年数の向上を目指しダイバーシティに配慮した人的資源管理を行う。

現状に対する課題
2019年度は女性教員の採用比率が減少傾向にあり、引き続き女性教員の積極的な採用を進めていく必要がある。そのため、各部局に「女性研究者の積極的な募集・採用に関するお願い」および「無意識のバイアスについて」の資料を配布し、教員選考委員に周知するように依頼した。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページ
URL
http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/pdf/2020/josei_koudoukeikaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	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	22.11%
○	その他（1）	教員における男女の継続勤務年数の差を3年以下とする。	3年以下	3.1年
	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２０１９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に対し、男女共同参画担当理事と男女共同参画推進副室長が部局長と面談し、現状や今後の対策についてヒアリングを実施した。 ・女性教員へのヒアリングを実施し、環境整備の進捗状況を確認した。

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

大学名	奈良教育大学

学長名	加藤　久雄

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.2 %	総教員数	95 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
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、２０２０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。 前年度調査した一般事業主行動計画の達成状況を踏まえ、一般事業主行動計画のさ らなる推進に取り組むとともに、啓発活動としてキャリアアップ研修を実施する。

現状に対する課題
特になし。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページに記載
URL
https://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	16.70%
	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	38%
	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２０１９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及び、年５日以上の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。 ・半休の取得が可能となるよう規則改正を行った。

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

大学名	奈良女子大学

学長名	今岡　春樹

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	40.3 %	総教員数	211 名中	女性教員数	85 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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：アクションプランや次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく奈良女子大学行動計画を実施し、教員女性比率38%に、管理職女性比率を30%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ー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、２０２０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情報を迅速・適切に提供し，利用を促進させる。また，「訪問型」病児・病後児保育システムのモデル構築，共同研究支援，研究助成事業などを行い，女性研究者の研究力向上を牽引する。 （３）ワークライフバランス支援相談室において，仕事と育児や介護に関する相談に応じるとともに，妊娠・出産・介護等に関する「ミニ講座」を開催する。また，ワークライフバランス支援相談室の活動を，他機関でも利用できるように環境を整備する。 （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，英文校閲費用等の支援を実施する。また，女性研究者の研究力向上を推進するため，セミナー等の開催，女性研究者賞の表彰，共同研究スタートアップ経費の支援を実施する。 （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。また，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
（１）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ので，現在ＷＧを設立し検討中である。 （２）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及び中期的な計画の策定が必要である。 （３）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	30%	40.70%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	38%	40.60%
	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%	53.80%
○	その他（2） 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合	85%	86.70%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
平成３１年度に令和２年度からの２年間を計画期間とする「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく奈良女子大学行動計画」を新たに策定した。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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	11.4 %	総教員数	220 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、２０２０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、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。 ・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、女性研究者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引き続き行うとともに、メンター制度や役務委託費助成制度等新たな取組を実施する。また、男女共同参画推進の取組のみならず、セクシャルマイノリティ、年齢、国籍及び障害者の対応などの諸課題を把握するための調査を行う。

現状に対する課題
・本学は、高い流動性の確保と若手研究者育成のため、採用するすべての助教に任期(最長10年)を付している。一方で妊娠出産といったライフイベントとの両立を前にした若手の女性教員にとっては、本取組が本学へのアプライを敬遠せざるをえない要因となっている可能性がある。流動性確保と女性研究者にとって魅力ある大学であり続けるための方策捻出が課題である。 ・女性管理職員率が現状では9.4%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%	11.40%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	ー般職に占める女性の割合	30%	32.50%
	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２０１９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、産前・産後休暇や育児休業等を取得した日数をテニュア・トラック期間や教員任期に算入しないことを決定するとともに、１年以内の退職が明らかな場合は育児休業が適用されないなど育児休業に係る適用除外や育児休業の取得に係る申出要件を廃止し、雇用契約期間中にいつでも育児休業の取得を可能とした。
・女性が活躍できる環境整備の向上のため、大学構内のすべての研究棟1階の多目的トイレにベビーチェアとベビーシート、フィッティングボードを新たに整備した。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	23.0 %	総教員数	270 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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

・男女共同参画推進室が育児休業取得者へヒアリングを実施した結果、小学校入学時に子どもの帰宅時間が早くなること（所謂「小１の壁」）を不安視する意見が出されたことを受けて、この課題に対応するため、令和２年４月に小学校第１年次の「子の世話を行うための休暇」を新たに設けた。
・出産や育児をしやすい環境を整備するため、産前・産後休暇、育児休業中の代替者の確保に努めるとともに、代替者の要件を見直す。

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「ー般事業主行動計画」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/_files/00199100/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	11.4
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「ー般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

女性管理職育成のためのキャリア研修・管理職研修の実施

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.8 %	総教員数	759 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、２０２０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「ー般事業主行動計画」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	14.50%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	19.80%
	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	8.10%
○	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	19.57%
	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２０１９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7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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	732 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

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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）を推進することにより、女性教員比率21.3%以上、女性幹部職員比率13%以上を維持する。具体的な取り組みは、仕事と家庭の両立支援策として、研究サポーター制度を引き続き行い、また、女性プロジェクトリーダー育成のために共同研究プロジェクト支援事業等を行う。上記取組の他、女性職員を対象としたキャリアアップセミナーを開催する。

現状に対する課題

採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）を推進することにより、女性教員比率21.3%以上、女性幹部職員比率13%以上を維持する。具体的な取り組みは、仕事と家庭の両立支援策として、研究サポーター制度を引き続き行い、また、女性プロジェクトリーダー育成のために共同研究プロジェクト支援事業等を行う。上記取組の他、女性職員を対象としたキャリアアップセミナーを開催する。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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）	22.00%	21.86%
	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	11.00%	13.55%
○	その他（2）	事務職員について管理職に占める女性の割合	14.00%	7.14%
	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２０１９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

・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した。

大学名	岡山大学

学長名	槇野　博史

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	1455 名中	女性教員数	277 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０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を発展的改組したメンタープログラム及びよろず相談プログラムにより，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，女性研究者海外派遣事業等により，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
https://www.okayama-u-diversity.jp/action-plans/next-generation/

２－２　「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	16.19%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		平成27年度比 ２割増加	8.5%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)	10人
○	その他（2）	女性役員登用女性割合	10%	22%
	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２０１９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，令和元年度に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，令和元年度に１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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	18.2 %	総教員数	1793 名中	女性教員数	326 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
・2020年4月から，「准教授」「講師」「助教」で採用される教員には，原則としてテニュアトラック制を適用している。テニュアトラック期間に出産・育児・介護のライフイベントがあった場合には，休業期間に応じてテニュアトラック期間を一定期間延長する支援環境を整備している。 ・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18.8%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）の適合認定を申請する。 この他、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（牽引型）事業」において，以下の４点などを実施する。 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研究継続を断念した女性研究者の研究活動再開促進の取り組みとして，博士課程後期合格者の入学料を不徴収とする経済的支援を行う。

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	16.50%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		20%程度	18.20%
	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	63.60%
	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２０１９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，多様な人材確保を措置方針の一つとして捉え，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42ポストを措置した。また，文部科学省「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業」の一環として，女性限定公募を継続して実施した。 ・教員採用におけるポジティブアクション（業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用と公募要領に明記）の促進を2019年度も継続して実施した。 ・2009年から継続してきた女性教員ポストアップ制度を，2019年度から学内昇任制度の中に「女性限定枠」を措置して，女性教員3名の昇任を決定した。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	931 名中	女性教員数	159 名

第３期中期目標・中期計画において男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%で達成とし，令和2年5月1日現在では20.6%とさらに増加している。 また，令和元年度に女性研究者支援のためのWebアンケートを実施し，課題解決に向けた取組を検討した結果，意見の多かった事務作業効率化に向けて，令和2年度は取組を実施する。

上記のうち、２０２０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 ・病児保育施設等を利用した際の補助制度の実施 ・遠距離介護支援制度の実施 ・Webアンケート結果により，事務作業効率化プロジェクトの実施

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 ・セミナーやシンポジウム、講習会等の開催日時の設定

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページ
URL
ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~ydpo/r2jokatukoudoukeikaku.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	17.1
	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２０１９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毎月行った。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.6 %	総教員数	954 名中	女性教員数	187 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
優秀な若手・外国人・実務家教員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）	23.40%	23.56%
○	女性教員の採用割合（採用率）	41.30%	37.20%
○	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	８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２０１９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１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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.0 %	総教員数	129 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
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、２０２０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，令和２年４月１日現在で，管理職に占める女性の割合は２０．４５%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が必要である。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		16%以上	20.45%
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）	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：1人 女性：100%
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２０１９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16%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呼びかける。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	20.3 %	総教員数	607 名中	女性教員数	123 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
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。また、女性研究者の課題や要望を探るために全学的なキャンパスメンターミーティングを開催し、2019年度に引き続き、問題点解決を図る。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少しずつ結果に表れており、さらに進め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
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%	16.10%
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	17.1 %	総教員数	789 名中	女性教員数	135 名

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

(1)　各部局において、令和２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、２０２０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、教員の管理職に占める女性割合が低い。
・管理職を積極的に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%	18.37%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%程度	21.57%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください

女性リーダー研修会の実施
アメリカ・シアトルから2名の講師を招き、2019年9月4日にはアメリカ科学界における女性活躍推進の先進的な取組事例を学ぶためのダイバーシティ推進セミナーを実施し、学内外より40名が参加した。また、2019年9月12日には研究者のための英語力アップワークショップを実施し、23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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	662 名中	女性教員数	134 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組

一般事業主行動計画（第４期）に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、全学アンケート調査の結果の分析に基づき、①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，ライフイベントからの復職支援、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、②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。男女共同参画推進室において、「女性後継者テニュアトラック制」を活用して採用した女性研究者の両立支援を実施するとともに、研究業績が優秀であった女性研究者の表彰を実施することで、女性研究者が活躍しやすい研究環境の実現を目指す。

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や改善の取組は広がっている。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
ホームページ
URL
https://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%	13.1
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
研究支援員制度の実施、ライフイベントからの復職支援制度の実施、女性管理職マネジメントセミナーの実施、女性管理職セミナーの実施、男女共同参画推進室講演会の実施、男女共同参画意識啓発セミナーの実施、認知症サポーター養成講座の実施、高知県ワークライフバランス推進企業認証(次世代育成部門)の取得、ライフイベントからの復職支援オンライン講座の実施、高知大学女性研究者奨励賞の実施、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
女性研究者在職比率、女性研究者採用比率

大学名	福岡教育大学

学長名	飯田　慎司

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	24.6 %	総教員数	167 名中	女性教員数	41 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、２０２０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。 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した。令和２年度も引き続き，女性職員のキャリアアップを目的とした研修会の開催や役職員を対象とした講演会，研修会を実施する予定である。

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	11.40%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
２０１９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及びシンポジウムへ女性職員３名を派遣した。 また，経営協議会学外委員（女性）を講師として招き，役員及び管理職の意識改革を目的に男女共同参画をテーマとした講演会を実施した。

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
特になし。

大学名	九州大学

学長名	久保　千春

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	2379 名中	女性教員数	346 名

第３期中期目標・中期計画において男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推進する。 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した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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
①女性研究者の積極的な採用と教授及び管理職への登用へ向け、研究業績分析などを通じて「無意識のバイアス」を払拭する意識啓発のＦＤ等を実施する。②専門業務型裁量労働制が適用される教員を対象とした在宅勤務制度を2020年4月から実施する。③女性研究者向けのキャリアアップにつながるセミナーの開催④文部科学省補助事業を活用し「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を実施し、女性研究者の上位職登用を促進する。⑤配偶者帯同雇用制度の利用拡大に努める。

現状に対する課題
女性研究者比率を15%以上にするという目標に対し、女性教員の採用が増え、全体の比率も順調に推移し、女性研究者比率が前年度に引き続き14%を超えた。本学では、女性教員の他機関への昇任による転出も一定数あり、15%の目標を達成できるよう、新たに設けたSENTAN-Q研修等を通じ、内部昇任など定着をはかっていく。

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	14.7
	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	150%増 （6人→15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２０１９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、文部科学省補助事業を活用し「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を実施し、女性研究者の上位職登用を促進した。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	9.0 %	総教員数	354 名中	女性教員数	32 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
【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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
【2020年度計画】令和元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実現イニシアティブ（特色型）」の事業計画を本学自己資金のみで円滑に推進する。 【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 (3) LGBT（SOGIE）の学生への対応に関する協議・検討 (4) 夏期学童保育の実施 (5) 土・日入試対応に関する調査の実施、及び臨時保育所開設（必要な場合） (6) ライフイベント中の研究者支援制度の維持・検証 (7) Kyutech-Womanキャリア・バンクの推進検討 (8) 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 (9) JST額の確定調査への対応 (10) 報告書の作成

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%	9.16%
	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%	21.10%
	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２０１９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。 ・女性教員の上位職への登用。 ・執行部向け「トップセミナー」の開催。 ・女性研究者向けの「研究力・マネジメント力向上セミナー」開催。 ・男女共同参画をテーマに講演会を2回開催。

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	兒玉　浩明

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	18.0 %	総教員数	649 名中	女性教員数	117 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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、２０２０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，「2020年度佐賀大学夏季学童保育 With カッチー教室」を行う予定。 　・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	20.29%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
管理職登用の際に全く同じ評価であれば女性を優先して登用した。

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

大学名	長崎大学

学長名	河野　茂

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	22.3 %	総教員数	1128 名中	女性教員数	252 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
仕事と介護の両立支援，働き方見直しプログラム，ライフイベントサポートプログラム（キャリアコンサルティング，研究支援員配置，リスタートアップ研究費の支給）等の各取組を実施し，多様な人材を生かす研究環境を整備する。「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要領」による学内登用支援や，「海外派遣支援制度」等による女性教員の研究力向上の支援を継続する。また，管理職，教職員それぞれを対象とした「ダイバーシティ推進学習プログラム」を開発し，受講を義務化することで，より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けて意識改革を進める。

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
ダイバーシティ推進センターホームページ
URL
http://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	10%以上	12.96%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	23%以上	23.06%
	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	21.14%
○	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	9
○	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5%以上の増加とする	15%以上	22%

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
女性リーダー育成プログラム，働き方見直しプログラム，ライフイベントサポートプログラムを実施するとともに，介護に関する個別相談や仕事と介護の両立に関するセミナー等を実施した。また、女性研究者のサポート強化のため，海外派遣や英語論文作成支援を新たに設け、研究力向上、女性研究者増加に向けた活動を行った。各部局の女性教員在籍率把握や各部局長との女性教員の上位職登用に係る面談を実施した。また，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，「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要領」を制定し，女性教員の学内登用を支援する取組を開始した。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	830 名中	女性教員数	132 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
（１）女性教員の教育・研究・運営への積極的参画を実現するため、第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2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中間評価を行うとともに、継続的に実施している研究補助者雇用事業、病院病児保育室の運営、託児事業及び第12回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムや男女共同参画フォーラムの開催等について、より多くの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
本学の方針として、現在、後任補充も含めて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継続的な拡充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多面的な実施等に力を入れ、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%	17.95%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	概ね18%	16.07%
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
・各月毎の休暇取得計画表を作成し各部局に配布。 ・女性教員の積極的な採用について、各部局に依頼分を送付する。 ・部局ごとの在籍教員に占める女性割合を算出の上、全学会議で公表し、各部局における女性教員採用を促す。 ・学外に向けた多様なロールモデルの紹介等による啓発活動を行う。 ・管理職を目指す女性を増やすための意識啓発や交流会を実地する。 ・育児・介護等との両立を支援するための環境整備や支援制度の充実を図る。 ・ワーク・ライフ・バランス推進のための研修会を実地する。

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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	21.6 %	総教員数	629 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
（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、２０２０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	16.40%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	22.20%
	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	13.30%
○	その他（2）	男性の育児休業取得率者	10%以上	19.00%
	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２０１９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，各部局においても対象者に育休の取得を進めすよう依頼した。 ・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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.3 %	総教員数	737 名中	女性教員数	142 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
「女性教員の上位職への登用のためのポジティブアクションプラン」（アテナプラン）の成果・効果を検証し、さらに推進するための中長期戦略を策定する。

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
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：3名 事務系：21.4%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	19.30%
	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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	20.1 %	総教員数	1133 名中	女性教員数	228 名

第３期中期目標・中期計画において男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、管理職の登用を積極的に推進し、女性の占める割合を役員は１１．１%、管理職は１３．０%以上を維持する。

上記のうち、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
女性研究者増及び男女共同参画の推進のため、キャリア継続・キャリアアップ支援、次世代育成、意識啓発等の取組を適宜改善しつつ継続するとともに、鹿児島大学男女共同参画行動計画等の見直しを行う。

現状に対する課題
・研究者における女性比率向上 ・管理職や上位職における女性比率の向上 ・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/

２－２　「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	18.18%
	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） 教育職（研究職を含む）に占める女性割合	20%以上	20.88%
○	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	28.83%
○	その他（3） 役員に占める女性割合	20%以上	11.11%

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０１９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。 ・教員採用・昇任選考時のジェンダーバイアス低減に係る取り組みを実施した。

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
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%以上をめざし、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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	63 名中	女性教員数	9 名

第３期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
男女共同参画推進のため、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、管理職に占める女性の割合を２０%以上にする。

上記のうち、２０２０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（検討中を含む）
公表方法
URL

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
	教員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、現状を把握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２０１９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

２０２０年５月１日現在の女性教員比率	19.2 %	総教員数	826 名中	女性教員数	159 名

第３期中期目標・中期計画において男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、２０２０年度に実施（実施予定）の取組
ライフイベント中の研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちながら研究及び教育活動を行うことができるよう支援する「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の実施等、ダイバーシティ推進本部の下に設置された各室が継続的に各種支援策等を実施する。 その他に、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
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、自然科学系分野における女性研究者の比率を高めることも課題であるため、継続して女性研究者の上位職登用の取組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/

２－２	「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	15.9
○	教員に占める女性の割合（在職率）	18.1	19.49
	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２０１９年度中に実施した取り組みを記入してください
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」により、医学部附属病院に初の女性教授が誕生した。また、2018年度に引き続き、同制度を活用した「自然科学系分野における女性教授限定公募」について理学部と工学部での実施が決定され、2020年度に公募が実施されることとなった。 学長補佐に女性教授３名が登用された。また、2019年度4月より新たな事務組織として設置された総務部職員課に女性課長が登用された。

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
【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） 【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（先端型）」における事業目標】 ・女性研究者の採用比率を28%に高める（特色型の数値目標を踏まえて） ・女性研究者の在職率を21%に高める（特色型の数値目標を踏まえて） ・女性研究者のポストアップ比率を17%以上に高める ・本務教員全体における40歳未満の割合を20%以上に高める

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，前年度と比べ，2019年度は年間360時間を超える超過勤務者が約13%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することで，事務職員の年次休暇取得率が，3年連続で向上している。	（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）
○採用時におけるポジティブ・アクションの実施（候補者の教育、研究、地域貢献等の業績及び人物評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用することを基本としつつ、新規採用を行う専門分野によっては、女性限定の公募実施） ○教員評価時に女性を中心としたライフイベント（出産、育児、介護等）に係る特別な事情を考慮する制度を整備	（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）
岩手大学は、すべての教員公募を女性限定公募または女性優先公募としており、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」（2013年度～）、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（2012年度～）等を実施し、教授、准教授の採用に効果をあげてきた。2019年度には、2年間の試行を経て、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向上をはかるための「ダイバーシティレポート制度」を実施に付した。これらの取組が相俟って、2019年度には、准教授1名、助教1名が採用され、2名が准教授から教授に、1名が助教から准教授に昇任し、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　・「若手女性・若手外国人特別教員制度」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、ネクストステップ研究費等の支援）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。 ・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。 ・アクションプランを踏まえて女性教員比率や大学運営における女性参画の目標を設定し、山形大学男女共同参画基本計画（計画期間は令和2～11年度)を策定できた。	（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。（2019年度：217名→2020年度：246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2019年度も実施した。（2018年度：94名→2019年度：112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）
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 女子学生・女性の若手研究者のキャリア形成支援等に関するセミナーの開催 教職員・大学院生を対象に、保育所整備充実等に関するニーズ調査の実施	（東京外国語大学）
・全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や病後児保育利用補助制度、ベビーシッター割引制度、学会参加託児利用補助制度など。	（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10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）
●女子学生、中･高校生や若手女性研究者等次世代研究者の育成を目標にしたロールモデルの提供 ”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”と銘を打った『キャリアパスセミナー』を、毎年夏に開催している。海洋工学分野の専門職として活躍する卒業生を講師に招き、ロールモデルの提示を行っている。その結果、海洋工学部門への志願者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42.9%、教育研究評議会における評議員の女性比率が30.4%（数値はいずれも2020年4月1日現在）であり、意思決定において女性の参画が際立っている。また、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、次世代育成の支援と女性活躍の推進両面における取組みを推進している。	（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。 （女性研究者のリーダー育成、ワークライフバランス支援） 2019年度は，女性教員3名が教授へ，1名が准教授への昇任した．また，2名の准教授と1名の講師の採用につながった.	（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）
女性学生とロールモデルとが交流できるイベントを実施し、博士後期及びポスドクの方が参加学生の87%と大半を占め、研究機関の採用へも繋がった。 女性研究者のネットーワークを組織化し、研究上有益な情報共有や交流会等の実施を行った。それにより、ワークライフバランス等の課題に対して議論し、執行部への提案へとつながった。	（筑波大学）
アクションプランp.6【事項２】女性に限定した教員採用公募の実施。それ以外の公募でも「業績評価が同等の場合には女性を積極的に採用する」旨を記載している。女性教員比率が向上し、効果を上げている。 アクションプランp.7【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）
・2020年4月，新たに男女共同参画推進室を「ダイバーシティ推進センター」へと改組した。2019年は学則に位置づけ，専任教員2名体制を確保し，恒常的に幅広く活動するための準備を進めた。 ・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ている。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。(2017・2018年度に准教授各1名ずつ採用) ・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。（2017･2018・2019年度採択された研究者33名のうち，科学研究費助成金の採択は18件で，採択率54.5%と成果を残している。また，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27名) ・医学系女性研究者の上位職の採用を目的として，医学系独自の男女共同参画推進委員会を設置。(新たに「医学系女性研究者上位職ポストアップシステム(2019-2022)」の施策を実施中) ・理工学府男女共同参画推進委員会では，ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを実施し，結果をHPで公表している。 ・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246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、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・技術者の活躍推進につながった。さらに、祝日の授業日における学内での子どもの一時保育の対象は今まで教職員のみであったが、理系女性教員の会からの要望により、学生まで広げて実施し、子育て支援策を拡充した。	（埼玉大学）
・准教授以上の女性教員の比率を向上させるため、定員事情にかかわらず、年俸制に係る年俸評価基準等を活用し、その評価が最上位者については、昇任を認める「女性教員昇任システム」を導入し、2016年度から9名の女性教員の昇任を実施した。 ・性別に限らず、誰もが活躍することのできる環境整備をするため、男女共同参画推進部門からダイバーシティ推進部門と名称を変更し、これまでの男女共同参画推進の取り組みに加え、ダイバーシティの視点に立った取り組みを進めている。 ・学内の「女性専用休憩室」を、バリアフリーに対応した施設へ改装し、教職員および学生が使用できるようにしている。 ・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を明記することにより、特に若手の女性研究者の採用に一定の効果があったと思われる。	（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）
・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として一昨年度より開始した，循環型女性リーダー養成プログラム（上位職シャドウイング研修と，同研修を受けた女性研究者から学内研究者が学ぶ研修とを組み合わせたもの）において，研修内容や討議の質がさらに向上しており，女性管理職を目指す/育てる意識啓発の機会として有効に機能している。 ・各部局の採用人事でポジティブ・アクションが継続的に実施され，採用された女性研究者が両立支援やキャリアアップ支援制度を利用し，研究業績を上げるとともに，民間企業等主催の女性研究者賞を受賞するなどの成果が生まれている。 ・両立を支援する制度について，2018年度に，育休を取得した男性教職員及びその所属部署に送られる「ナイスファーザー賞」や「ナイスサポート賞」を創設したり，男性教員のための子育て意見交換会を開催するなど男性の利用を促進したところ，内閣府のベビーシッター派遣事業（ベビーシッター券）をはじめとする両立支援制度の男性利用者の増加や，介護と仕事両立セミナーの男性受講者，子育てや介護に関心を持つ男性教職員の増加がみられ，意識改革につながったと評価できる。	（新潟大学）
・育児期等にある研究者の研究支援者制度、ワーク・ライフ・バランス相談室の設置と相談員の配置を行った。	（長岡技術科学大学）
・平成２６年１０月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」のマネジメントにより、女性教員の採用・昇進推進施策が進んでいる。 ・平成２７年９月３０日に公表した、「男女共同参画の加速のための山梨大学学長行動宣言」に基づき、女性の副学長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，教職員だけでなく学生も含めた全構成員の男女共同参画への意識が向上した	（信州大学）
・女性比率が低い分野において、女性限定教員公募を実施 ・学内の優秀な女性研究者を表彰する「未知に挑む女性研究者賞」の実施 ・育児、介護等のライフイベント中の研究者に対して、研究サポーターを配置する経費を助成 ・大学の出産・育児・介護支援制度をニュースレターで周知	（富山大学）
● 研究パートナー制度・・・平成20年度に開始した、子育て・介護中の研究者の研究活動の支援策であり、研究等の補助業務を行う研究パートナーの雇用経費の助成。 ● 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。 ・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を紹介したり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、令和元年度は4校のべ7回の授業を行い、のべ509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）
○大学運営における意志決定過程への女性の参画の拡大 教育研究評議会メンバーの２割を女性とするための規程改定を行い、実際に女性評議員を増加させたことにより、大学運営に女性教員の意見が採り上げられる場面が増えた。 ○女性教員・研究者・女子学生の拡大 ・女性教員人事枠を確保し、理系女性ＰＩプログラムにより女性の応募を促し、実際に女性教授1名（工学）を採用した。 ・新たな女性教員増加策を策定し、部局毎の女性教員採用目標数を定めた。女性採用数が目標を上回った場合の新しいインセンティブ施策を定めた。 ・理系女子大学院学生・若手研究者を対象とした若手女性研究者フォーラムを開催し、優秀者に総長賞を授与した。 ○就業環境の整備・充実 ・学内保育所・学童保育所の運営により、子育て中の教職員を支援した。 ・在宅勤務を可能とするための環境を整備した。 ○男女の固定的は性別役割分担意識の解決 ・ジェンダーリサーチライブラリと共同し、「科学とジェンダー」に関するシンポジウムを開催した。	（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比率の向上。 ・常勤職員の採用は面接官に男性女性双方を充て実施。 ・執行部、意思決定組織における女性の積極登用。 ・男性職員の育児休業意識啓発による取得の向上。 ・2019年度から導入した在宅勤務制度など多様な勤務形態の提案とアンケート実施。 ・女子学生支援事業の実施と、女子学生向けのリーフレット「テクノガールズ百科」作成、配布。	（豊橋技術科学大学）
・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック(2019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、2019年度は事務系職員のみならず、大学教員、医療職員及び非常勤職員を含む11人の男性育児休業取得者があった（育児休業取得率14.1%）。 ・教員が、出産・子育て又は介護と研究との両立を支援するための研究補助者雇用経費を助成する事業において、2019年度は前期（4～9月）9名、後期（10～3月）7名の計16名（男性8名、女性8名で継続者を含む）に対して助成を行った。	（三重大学）
小学生以下の子を持つ研究者に研究支援員を配置し、仕事と出産・育児・介護等との両立を支援する「研究者のための支援員配置制度」では、研究者からの申請に対して男女共同参画推進室が、学内制度である「三方よし人材バンク」に登録している学部学生とのマッチングを行い、支援員を決定・配置している。本制度は、研究者のワークライフ・バランスの充実を図るだけでなく、学生が業務補助を通じて専門分野における知識・手技等を早期に得る機会となるとともに、男女共同参画の視点から将来のキャリア・パスを自ら考える機会ともなっており、利用者の経年的増加（H28前期11名→R2前期22名）ともあいまって、教職員・学生双方の意識向上に資する取組となっている。	（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を配置する制度を継続実施している。研究の継続や進展などに効果をあげている。 【意識啓発・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「理系のキャリアデザインセミナー」を開催し、多様な働き方や仕事と生活の両立（WLB）の具体例を提示している。また、女子中高生対象の「リケジョ（理系女子）講座」を実施し、理系への進路選択の一助を図っている。	（京都工芸繊維大学）
・本部・部局連携型女性研究者比率向上システム ・クロスアポイントメント制度の推進 ・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面し、研究時間を十分に確保できない研究者を支援するため、大学院修了者や学生等を「研究支援員」として雇用する「研究支援員制度」の実施 ・一時預かり保育室の設置 ・大学、企業、研究機関の壁を越えたオープンな女性研究者の育成を強化するため、関西に拠点を置く30の企業、研究機関等と連携した、全国最大規模の「女性研究者循環型育成クラスター」の形成	（大阪大学）
育児・介護に携わる女性研究者の「研究支援員制度」の年間を通じた利用実績は、2019年度は2018年度対比研究支援員利用者数が2倍（4名→8名）、研究支援員数が3倍（5名→15名）となった。	（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事業による女性研究者の海外派遣（国際共同研究ＰＩ派遣　1名、人事交流派遣5名、若手研究者派遣　1名） ・連携型共同研究ＰＩ制度の実施（1名） ・子育て中の研究者支援制度（利用者12名） ・リケジョ博士人材と企業のマッチング会（参加者34名　企業11社）	（神戸大学）
仕事と家庭の両立に向けた本学独自の訪問型託児システム「ならっこネット」を発展させた。附属病院をもたない機関における病児・病後児保育システムの構築を目指して，女性労働協会や自治体，病児保育を行っているＮＰＯ法人等と意見交換を行い，病児保育所の小児科医や看護師とＷＧを設立し，実施に向けて検討を行っている。	（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）制を継続的に実施するとともに，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している。 ・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，研究力向上等を目的とした女性教員支援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（「女性教員」枠を人事措置として設けるなど）の実施が，女性教員の増加につながっている。 ・新型コロナウイルス感染症防止のため，特に育児等を行う職員の就業等への支援措置として，「テレワーク制度，時差出勤制度，特別有給休暇（新型コロナ休暇），特別有給休暇（子の養育休暇）」を行っている。 ・両立支援環境の整備（各種休暇制度，学内保育園の運営，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）を行い，女性のみならず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）
ライフイベント中の研究者に研究補助員を配置し，研究支援を行う研究補助員制度の実施 女性研究者による若手女性研究者への定期的なメンター相談等によるサポート体制の充実 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相談対応を行っている。 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整備に取り組んでいる。 マタニティ白衣の貸出、女性医療従事者休憩室の整備、HPによる支援情報の提供 各種セミナー開催やニューズレター・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・継続就業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）

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。キャンパスメンターミーティングを充実させてきており、各学部の女性研究者との会合を持つことで、学部内にある問題点の洗い出しを行うことができ、全学的な問題解決に資するものとなっている。	（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年・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、令和元年度に１件の事業を採択した。既に、３人の女性教員が採用され、令和元年度以降に、３人の採用を予定している。	（愛媛大学）
担当理事による現場ヒアリングや役員会等での情報共有などの取組に対する積極的な関与	（高知大学）
令和元年度は，育児・介護の制度を利用しやすい職場環境づくりに向けた取組の１つとして，これまで産前・産後休暇の期間はパートタイムであった代替職員をフルタイムで採用できるよう就業規則を改正した。その結果，令和２年４月１日から新たに３名の代替職員を採用し，就業環境の向上に大きな成果を上げた。	（福岡教育大学）
本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」を整備するとともに、2020年度からは裁量労働制適用者に対する「在宅勤務制度」を開始した。	（九州大学）
・2018年度に実施した女性限定公募により採用された2名の教員が2019年4月1日付で着任した。また、女性教員の上位職登用も進み、2019年度は2名の昇任人事（准教授→教授）が実施された。 ・「在宅勤務制度」について、ライフイベント中の教員の就業環境の整備として位置づけることができるが、利用者は年々拡大傾向にあり、2019年度は9名（うち男性2名）の教員が利用した。	（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。 平成29年度に教育学部・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」VOL.1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・31年度国立研究開発法人 科学技術振興機構（JST）「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され，「継続・育成型リケジョプラットホーム in SAGA」を実施した。 平成31年度には，理工学部・農学部のOGを紹介したロールモデル集「リケジョのミライ−お仕事編−VOL.2を発行し，中高生に配布することで理系への興味を高め，理系分野へと進むことを促すための取組を実施している。 また，令和2年度JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され，「継続・育成型　STEAMガールズ　in SAGA・SASEBO」を実施している。 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）
・仕事と介護の両立支援，働き方見直しプログラム，ライフイベントサポートプログラム（キャリアコンサルティング，研究支援員配置，リスタートアップ研究費の支給）等の各取組を実施し，多様な人材を生かす研究環境の整備。 ・「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要領」による学内登用支援や，「海外派遣支援制度」等による女性教員の研究力向上の支援。 ・働き方改革の推進のための「働き方見直しプログラム」による研究環境等の整備。	（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．女性教授1名が学長補佐（男女共同参画担当）に新規就任した。 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）
研究支援員制度の運用によるライフイベント期の研究者への支援により、研究と生活の両立だけでなく、研究成果にもつながり、昇任にもつながっている。また、研究支援員にとって、大学院博士課程への進学等により研究者の次世代育成にもつながっている。	（鹿児島大学）
・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、学長主導による「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」を行い、2019年度は、医学部附属病院に初の女性教授が誕生した。また、学長補佐に女性教授３名を登用し、大学の意思決定機関等に占める女性の登用を推進した。 ・非常勤職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資することを目的として、育児支援及び介護支援の観点から、看護休暇及び介護休暇をそれぞれ有給休暇として取得できるよう、規程を改正し改善を図った。	（琉球大学）

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

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

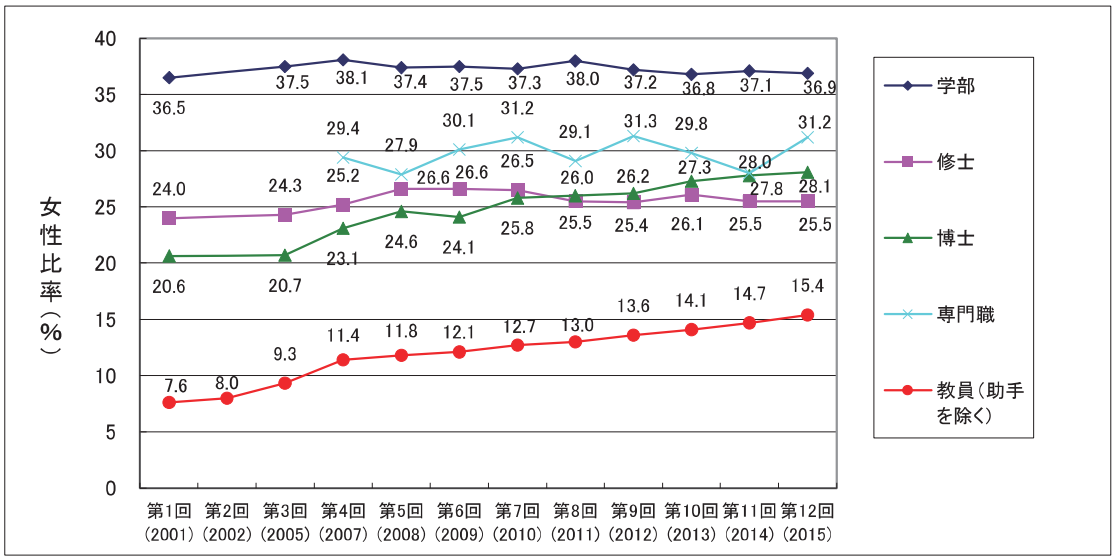
(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

（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

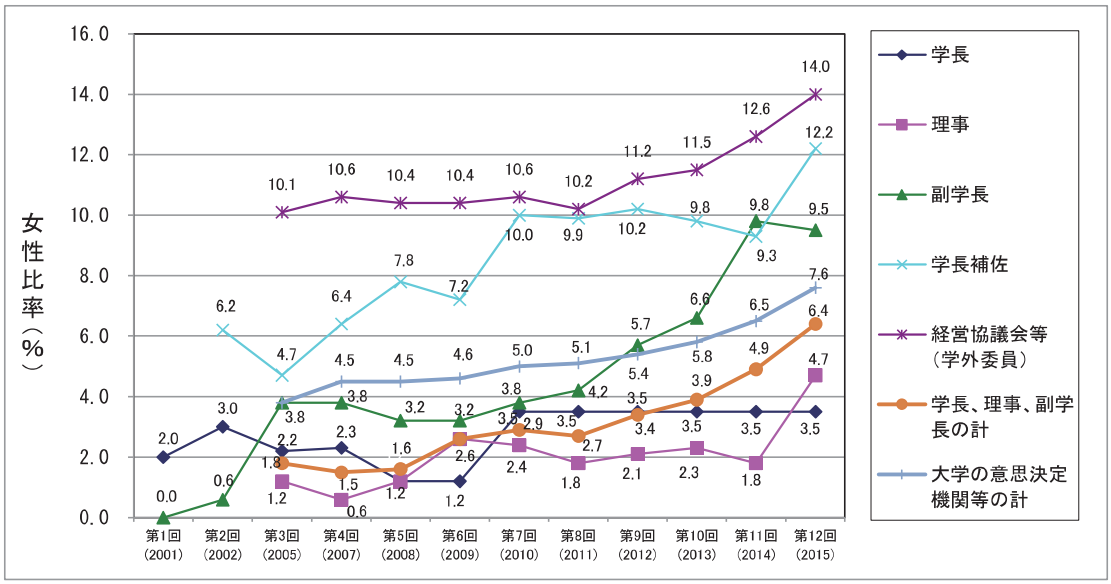
【参考資料】

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



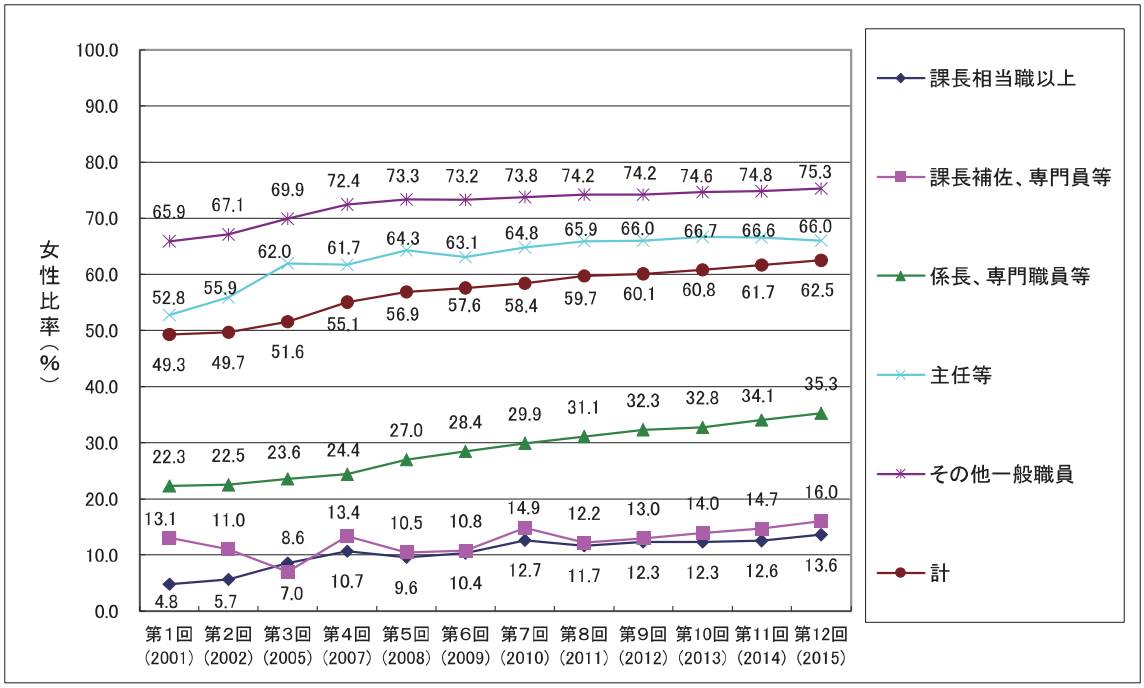
※第２回調査では学生について調査を行っていない。
　なお、第４回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

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17回追跡調査票

国大協企画第 11 号
2020 年 6 月 5 日

各会員代表者　殿

国立大学協会　教育・研究委員会
男女共同参画小委員会委員長
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１７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推進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１６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１７回の追跡調査を実施させていただきます。

つきましては、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、**２０２０年7月３１日（金）**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。

なお、一法人複数大学制を採用している会員におかれましては、構成大学毎に回答を作成くださるよう併せてお願いします。

＜本件担当＞
国立大学協会 企画部　山口、石川、楠
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ーアクションプラン（２０１６年度～２０２０年度）ー」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等について（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。

2020年6月5日

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第17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・回答ご担当者名をご入力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)**.xlsx）

●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 山口、石川、楠
電　　話	03-4212-3516
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、2020年7月31日（金）までにご回答（送信）ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』　【調査票1】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

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

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

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

各シートの回答（記入）等ご担当者をご記入ください。

Ⅰ. 統計調査	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
Ⅱ. 推進報告	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
2020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＊														

令和2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）																

2019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、令和元年度学校基本調査「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	うち任期付き	うち契約更新可能性有	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	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	女	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																		

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

専攻分野＊		助教						小計											
		男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	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	女	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	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、令和2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	うち任期付き	うち契約更新可能性有	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	女	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																		
	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	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女	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	1	2	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)														

2019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、令和元年度学校基本調査「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）											

2019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、令和元年度学校基本調査「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	技術専門員		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														

2019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2019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、2020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	

2020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、2020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、2019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***（2020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。
*** 2020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2019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、2019年度の実施状況を回答してください。2018年度以前から継続している取組については、「実施した」としてください。

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○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	wwww	

（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2019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。

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）2019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＞2019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						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
1																									0	0	0	0							0	0	0	0
2																									うち任期付き		うち任期付き								うち任期付き		うち任期付き	
3																									男	女	男	女							男	女	男	女
4																									0	0	0	0							0	0	0	0
5																									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	
6																									男	女	男	女							男	女	男	女
7																									0	0	0	0							0	0	0	0
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																																						
49																																						
50																																						
51																																						
52																																						

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

	教授 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
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	契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性			契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性			契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性			契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性							契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性	契約更新の可能性						
	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16回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	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	第20回 2020年
国立大学全体	–	–	52,310	11,262	17.7	83	3	310	21	265	44	18,600	2,257	14,802	3,181	4,089	1,195	14,161	4,561	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7
お茶の水女子大学	1	1	108	88	44.9	0	1	2	1	1	2	60	27	26	33	6	12	13	12	44.1	43.6	43.1	43.3	45.9	47.9	48.9	46.3	46.0	44.9
総合研究大学院大学	2	2	15	11	42.3	0	1	2	0	0	0	4	1	4	4	2	1	3	4	28.6	27.6	27.6	32.3	28.6	30.0	33.3	39.3	42.3	42.3
東京外国語大学	3	3	143	101	41.4	0	1	2	0	2	1	68	37	46	28	20	23	5	11	30.2	32.4	33.6	35.1	36.3	37.0	37.1	36.8	40.0	41.4
奈良女子大学	4	4	126	85	40.3	1	0	2	1	0	5	69	21	40	25	5	7	9	26	31.1	31.9	33.0	33.3	34.6	34.6	35.4	35.7	39.0	40.3
大阪教育大学	5	5	192	74	27.8	1	0	3	1	2	1	115	33	56	32	13	7	2	0	22.8	23.8	23.9	22.4	24.8	26.0	26.3	26.1	27.5	27.8
筑波技術大学	6	6	76	29	27.6	1	0	1	0	2	0	31	8	23	8	11	6	7	7	15.9	15.9	17.9	19.0	21.2	21.6	23.1	23.9	27.3	27.6
東京芸術大学	7	7	191	72	27.4	1	0	2	0	2	1	104	19	58	31	3	8	21	13	17.6	18.6	17.5	16.9	22.2	22.0	23.9	24.0	27.0	27.4
東京学芸大学	8	9	210	78	27.1	1	0	3	0	4	0	117	27	73	35	11	14	1	2	20.3	21.8	22.5	23.1	24.7	24.6	25.1	24.5	25.6	27.1
兵庫教育大学	9	10	108	39	26.5	1	0	2	0	1	0	60	15	29	17	6	2	9	5	18.9	19.6	21.7	22.7	24.7	24.0	25.5	24.8	25.3	26.5
京都教育大学	10	8	81	29	26.4	1	0	2	0	3	1	47	12	25	13	3	3	0	0	20.6	22.2	22.3	23.1	22.0	23.1	25.0	25.8	26.1	26.4
滋賀医科大学	11	14	272	90	24.9	1	0	3	0	1	0	55	6	32	12	43	13	137	59	16.2	15.8	17.6	19.5	20.4	23.3	23.0	23.7	23.9	24.9
東京医科歯科大学	12	12	650	213	24.7	1	0	4	0	3	0	149	21	101	26	99	24	293	142	18.4	20.0	20.8	21.2	20.5	22.1	23.0	25.0	24.4	24.7
政策研究大学院大学	13	24	52	17	24.6	1	0	2	0	2	2	33	9	13	6	1	0	0	0	20.5	18.4	17.7	13.8	18.7	21.5	20.2	20.5	21.1	24.6
福岡教育大学	14	19	126	41	24.6	1	0	3	0	5	2	85	24	26	10	3	2	3	3	21.7	22.6	22.4	22.3	22.7	22.7	22.6	22.7	21.9	24.6
奈良教育大学	15	18	72	23	24.2	1	0	2	0	3	0	43	9	22	13	1	1	0	0	18.3	20.0	20.0	19.6	18.3	19.0	20.6	21.4	22.1	24.2
上越教育大学	16	13	110	35	24.1	1	0	2	0	2	0	57	19	38	13	3	1	7	2	21.1	20.5	21.6	21.4	21.4	22.1	23.8	23.7	24.1	24.1
鳴門教育大学	17	11	98	31	24.0	1	0	3	0	6	1	52	11	31	16	5	2	0	1	19.9	20.5	20.0	22.0	22.5	22.2	23.7	23.9	24.6	24.0
浜松医科大学	18	27	293	92	23.9	1	0	3	0	5	0	52	10	41	12	36	11	155	59	19.0	19.4	17.3	17.8	18.7	19.9	20.4	21.4	20.8	23.9
滋賀大学	19	15	163	50	23.5	1	0	4	0	0	0	91	26	51	20	6	3	10	1	19.8	21.0	20.5	20.2	22.1	22.5	23.0	22.4	22.6	23.5
和歌山大学	20	15	208	62	23.0	1	0	4	0	2	1	109	22	63	28	19	3	10	8	17.5	18.2	18.8	19.7	23.5	22.4	21.7	22.0	22.6	23.0
長崎大学	21	20	876	252	22.3	1	0	6	0	10	1	265	36	248	62	59	16	287	137	15.3	15.8	16.8	18.7	20.2	20.1	20.0	20.5	21.8	22.3
愛知教育大学	22	24	161	45	21.8	1	0	4	0	3	0	74	16	71	23	8	4	0	2	16.8	17.3	17.9	18.1	18.2	17.8	18.0	20.0	21.1	21.8
千葉大学	23	21	1,024	286	21.8	1	0	5	0	10	1	356	67	255	75	93	30	304	113	17.1	17.7	18.5	19.0	19.2	21.5	21.4	20.9	21.7	21.8
旭川医科大学	24	26	290	80	21.6	1	0	2	0	4	0	46	10	42	9	59	11	136	50	15.6	15.8	16.1	16.5	16.4	16.7	19.3	20.6	21.0	21.6
大分大学	25	29	493	136	21.6	1	0	5	0	0	0	150	23	130	27	55	11	152	75	14.4	15.0	16.1	16.0	17.9	17.7	18.8	20.3	20.6	21.6
福井大学	26	27	489	134	21.5	1	0	3	0	0	0	155	14	137	38	62	14	131	68	13.8	14.4	14.7	15.3	16.6	17.9	18.1	19.5	20.8	21.5
島根大学	27	22	575	157	21.4	1	0	4	0	3	1	193	28	150	28	62	32	162	68	15.5	16.8	17.8	17.7	17.9	18.1	19.9	21.1	21.3	21.4
一橋大学	28	17	235	64	21.4	1	0	3	0	1	0	152	37	56	20	20	5	2	2	15.8	15.4	16.6	16.8	17.5	18.8	20.9	22.3	22.4	21.4
群馬大学	29	22	642	174	21.3	1	0	4	0	2	2	185	24	176	28	62	24	212	96	14.7	14.5	14.9	16.2	16.7	17.1	18.2	20.6	21.3	21.3
宇都宮大学	30	34	270	69	20.4	1	0	3	1	0	0	107	21	107	23	6	5	46	19	14.5	14.8	15.0	15.9	17.2	17.3	18.2	17.9	19.5	20.4
香川大学	31	30	484	123	20.3	1	0	5	0	0	0	216	34	121	37	41	11	100	41	16.7	16.6	17.7	18.2	18.6	20.6	20.8	20.9	20.4	20.3
高知大学	32	31	528	134	20.2	1	0	4	0	4	1	191	16	134	36	87	22	107	59	15.6	16.5	16.8	17.8	18.1	19.1	18.1	19.0	20.1	20.2
鹿児島大学	33	36	905	228	20.1	1	0	5	0	3	0	291	34	258	52	86	23	261	119	12.9	14.1	14.3	15.1	16.3	16.9	17.3	18.8	19.1	20.1
鳥取大学	34	32	609	150	19.8	1	0	4	1	4	1	193	17	148	36	70	24	189	71	14.6	14.8	15.6	17.1	19.3	19.1	18.1	19.0	19.9	19.8
徳島大学	35	40	767	187	19.6	1	0	3	0	3	0	248	19	179	34	111	29	222	105	19.3	19.2	18.1	19.0	19.5	18.9	19.4	18.9	18.6	19.6
弘前大学	36	35	604	147	19.6	1	0	4	1	0	0	191	25	174	35	82	21	152	65	12.8	13.4	14.7	16.2	17.5	17.4	18.1	19.1	19.3	19.6
三重大学	37	37	639	153	19.3	1	0	4	0	9	2	204	35	165	32	68	10	188	74	14.6	14.6	15.0	14.7	16.1	17.0	17.1	18.0	18.8	19.3
宮崎大学	38	37	595	142	19.3	1	0	4	1	5	0	172	21	163	29	53	17	197	74	14.6	15.1	15.1	16.7	17.0	17.5	17.9	19.0	18.8	19.3
琉球大学	39	37	667	159	19.2	1	0	5	0	3	0	261	23	199	55	44	27	154	54	13.1	13.4	14.8	14.5	15.4	15.4	16.8	17.9	18.8	19.2
宮城教育大学	40	33	80	19	19.2	1	0	3	0	1	0	45	12	27	7	3	0	0	0	16.1	16.1	15.1	16.2	15.8	14.2	13.9	17.9	19.6	19.2
富山大学	41	47	678	161	19.2	1	0	5	1	4	0	273	40	174	38	71	20	150	62	16.6	16.4	16.3	17.2	17.2	18.2	17.5	17.1	17.9	19.2
新潟大学	42	44	1,091	259	19.2	1	0	5	1	5	1	324	27	337	76	64	16	355	138	14.2	14.4	14.6	15.1	15.3	15.6	15.8	17.0	18.0	19.2
筑波大学	43	40	1,534	363	19.1	1	0	6	1	3	0	543	66	458	101	169	51	354	144	15.6	15.6	16.4	16.9	17.6	17.6	18.1	18.3	18.6	19.1

岡山大学	44	43	1,178	277	19.0	1	0	4	1	7	0	403	44	317	78	100	25	346	129	13.0	13.4	14.2	16.3	17.5	17.5	17.9	18.2	18.4	19.0
大阪大学	45	47	2,667	625	19.0	1	0	7	1	3	0	885	108	673	157	232	77	866	282	11.2	11.7	12.6	13.2	13.6	13.9	14.7	17.2	17.9	19.0
横浜国立大学	46	46	449	101	18.4	1	0	3	0	2	1	239	41	158	40	9	10	37	9	13.5	13.7	15.1	15.1	16.3	17.1	17.4	17.9	17.9	18.4
秋田大学	47	44	436	98	18.4	1	0	3	0	4	0	136	15	123	21	66	18	103	44	16.0	16.3	17.6	17.2	17.7	18.2	17.7	17.8	18.0	18.4
名古屋大学	48	52	1,903	424	18.2	1	0	8	1	0	0	623	66	505	107	212	74	554	176	13.1	14.3	14.8	15.9	17.2	17.8	17.3	17.7	17.4	18.2
広島大学	49	49	1,467	326	18.2	1	0	5	1	15	2	503	60	385	83	97	26	461	154	12.8	13.9	14.7	15.0	15.8	15.7	15.9	16.7	17.6	18.2
埼玉大学	50	42	362	80	18.1	1	0	3	0	2	2	167	22	133	45	8	0	48	11	14.9	15.4	16.1	16.2	17.1	17.4	17.1	18.0	18.5	18.1
佐賀大学	51	53	532	117	18.0	1	0	3	0	0	0	189	17	161	34	43	9	135	57	14.3	14.3	15.7	16.7	17.7	17.9	18.0	18.1	17.2	18.0
北海道教育大学	52	49	298	65	17.9	1	0	4	0	2	0	148	25	116	32	27	8	0	0	16.4	17.4	17.9	17.9	18.3	18.7	17.8	17.7	17.6	17.9
金沢大学	53	51	844	182	17.7	1	0	4	1	3	0	297	50	240	58	64	4	235	69	14.0	14.6	15.0	16.0	16.3	15.9	16.1	17.5	17.5	17.7
信州大学	54	55	847	175	17.1	1	0	5	0	6	0	286	24	243	43	59	27	247	81	11.7	12.0	12.6	13.6	14.7	15.4	16.6	16.9	16.8	17.1
愛媛大学	55	57	654	135	17.1	1	0	4	0	8	0	229	32	227	46	66	14	119	43	11.5	13.2	13.8	13.5	14.3	14.8	16.0	16.0	16.1	17.1
山口大学	56	54	772	159	17.1	1	0	5	0	4	1	270	33	216	48	90	14	186	63	14.0	14.5	14.0	15.2	15.6	15.9	16.1	16.4	17.1	17.1
岐阜大学	57	56	616	125	16.9	1	0	1	0	4	1	221	24	188	43	30	8	171	49	13.5	14.3	14.9	15.5	15.5	16.2	16.1	16.7	16.5	16.9
山梨大学	58	57	627	127	16.8	1	0	5	0	1	1	161	20	160	24	42	12	257	70	13.5	15.4	15.5	15.8	15.6	15.7	14.5	15.3	16.1	16.8
神戸大学	59	59	1,266	250	16.5	1	0	7	0	5	1	513	62	359	65	104	27	277	95	11.7	13.2	14.9	15.4	15.5	16.3	16.5	15.8	16.0	16.5
静岡大学	60	64	584	112	16.1	1	0	3	0	4	2	284	38	216	49	31	13	45	10	12.3	12.2	13.2	14.0	14.9	14.5	14.7	14.6	14.9	16.1
福島大学	61	62	204	39	16.0	1	0	3	0	3	0	110	20	83	19	4	0	0	0	14.8	16.5	16.5	16.9	17.3	16.3	15.2	15.0	15.3	16.0
京都工芸繊維大学	62	61	236	45	16.0	1	0	2	0	2	0	101	17	74	15	2	2	54	11	9.3	9.5	9.9	10.3	13.1	14.6	15.1	15.0	15.7	16.0
熊本大学	63	60	698	132	15.9	1	0	5	0	3	1	251	30	215	50	41	9	182	42	14.5	15.5	16.0	15.9	16.1	16.6	16.8	16.4	15.9	15.9
山形大学	64	65	671	126	15.8	1	0	5	0	1	0	258	22	184	46	44	11	178	47	13.5	13.0	12.6	13.1	13.1	14.6	14.4	15.0	14.5	15.8
岩手大学	65	63	337	62	15.5	1	0	3	0	3	1	158	10	134	36	2	2	36	13	9.1	10.1	11.2	10.9	11.0	13.7	13.9	14.5	15.0	15.5
茨城大学	66	65	444	81	15.4	1	0	4	0	3	0	232	30	139	26	27	15	38	10	10.7	11.0	11.4	12.3	13.0	12.8	14.2	14.4	14.5	15.4
東北大学	67	74	2,604	464	15.1	1	0	6	1	3	1	824	67	653	108	161	31	956	256	9.7	10.2	10.9	10.7	11.2	11.4	11.9	12.2	12.5	15.1
九州大学	68	68	2,033	346	14.5	1	0	6	1	8	0	658	41	615	98	108	36	637	170	10.1	11.1	11.6	12.4	13.4	13.2	12.9	13.5	14.2	14.5
東京海洋大学	69	65	208	35	14.4	1	0	2	0	1	1	104	11	68	14	1	0	31	9	12.6	13.1	13.3	12.9	12.9	14.1	14.0	13.6	14.5	14.4
鹿屋体育大学	70	69	54	9	14.3	1	0	2	0	0	0	21	3	16	1	9	5	5	0	15.2	12.7	11.1	13.6	13.6	13.8	15.4	14.3	14.1	14.3
東京農工大学	71	73	324	54	14.3	1	0	4	0	1	1	136	10	137	24	15	12	30	7	11.2	11.7	12.0	13.2	14.0	14.0	13.8	13.7	13.1	14.3
東京大学	72	72	3,361	535	13.7	1	0	5	2	0	0	1,190	108	855	138	240	42	1,070	245	10.1	10.5	11.0	11.8	12.0	12.1	12.8	13.1	13.3	13.7
北海道大学	73	71	2,001	314	13.6	1	0	5	0	2	0	667	50	575	90	150	36	601	138	10.1	11.1	11.7	12.5	12.7	13.1	13.5	13.7	13.7	13.6
帯広畜産大学	74	76	115	17	12.9	1	0	2	0	2	0	48	3	35	4	8	1	19	9	7.0	7.4	9.2	10.1	10.9	10.4	11.7	13.6	12.1	12.9
小樽商科大学	75	70	103	15	12.7	1	0	2	0	1	0	56	8	40	7	1	0	2	0	9.4	8.8	11.7	11.0	12.0	13.1	13.3	12.5	13.9	12.7
京都大学	76	75	3,005	436	12.7	1	0	6	1	5	0	949	85	835	120	222	45	987	185	9.5	9.9	10.6	10.8	11.6	11.7	11.7	12.1	12.4	12.7
奈良先端科学技術大学院大学	77	78	195	25	11.4	1	0	2	0	1	0	55	2	47	6	0	0	89	17	10.6	9.5	9.4	9.9	9.6	11.2	12.2	9.2	10.9	11.4
北陸先端科学技術大学院大学	78	79	147	17	10.4	1	0	1	1	4	0	60	2	39	4	8	2	34	8	4.4	3.1	4.7	3.8	4.5	4.3	6.0	10.1	10.1	10.4
豊橋技術科学大学	79	77	191	21	9.9	1	0	2	0	5	0	67	5	66	9	5	2	45	5	6.0	5.6	5.8	4.9	5.1	6.5	8.2	10.7	11.3	9.9
東京工業大学	80	82	947	97	9.3	1	0	4	0	0	0	329	15	305	44	9	5	299	33	6.6	6.6	6.3	6.9	6.9	7.0	7.6	8.1	8.5	9.3
九州工業大学	81	80	322	32	9.0	1	0	4	0	0	0	127	8	135	15	7	4	48	5	5.0	5.3	6.2	6.8	6.8	7.9	7.4	8.2	8.7	9.0
名古屋工業大学	82	81	329	32	8.9	1	0	3	0	6	0	134	9	134	18	0	0	51	5	5.6	6.4	6.7	7.0	6.3	6.8	7.6	8.5	8.6	8.9
電気通信大学	83	84	275	26	8.6	1	0	4	0	6	1	107	9	116	12	3	1	38	3	5.5	5.5	5.5	6.6	6.7	7.7	8.0	7.5	8.1	8.6
長岡技術科学大学	84	82	181	17	8.6	1	0	2	0	3	0	68	2	62	11	4	0	41	4	6.0	5.7	6.0	6.5	8.3	10.3	10.6	8.8	8.5	8.6
室蘭工業大学	85	85	161	15	8.5	1	0	3	0	5	0	58	4	59	7	4	0	31	4	2.6	2.7	4.1	5.3	7.7	8.0	7.1	7.9	7.8	8.5
北見工業大学	86	86	132	10	7.0	1	0	2	0	4	0	42	3	54	3	3	2	26	2	4.6	4.1	4.5	4.6	5.2	6.3	5.8	5.9	6.4	7.0

令和2年4月1日現在

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿

委員長	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	千葉大学大学院社会科学研究院教授
〃	束村博子	名古屋大学男女共同参画センター長
〃	江藤みちる	三重大学大学院医学系研究科助教
〃	上林憲雄	神戸大学大学院経営学研究科教授

令和 2 年 12 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 17 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