

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する

第18回追跡調査報告書

2022年1月25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18回追跡調査報告書

前文	3
調査の概要	4
総括	6
(参考)我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における活動等	10
第一部(調査報告)	
I. アクションプラン(2021年度～2025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	17
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	22
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	28
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	29
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	37
3. 専攻分野別の女性比率	39
4. 非常勤講師の状況	66
5. 任期付き教員の状況	69
6. 常勤教員の採用及び昇任	75
7. 職員の状況	81
8. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況	88
9. 育児介護休業等の利用状況	92
10. 保育施設・設備等の設置状況	95
11. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学	98
第二部(資料編)	
I. 第18回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	105
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	120
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	179
D. 各保育施設・設備等の具体的な状況	183
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(2021年度～2025年度)－	227
B. 第18回追跡調査票	241
C. 大学別女性教員比率一覧	273
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿	275

前 文

1999年に男女共同参画社会基本法が制定されてから22年が経ち、男女共同参画は各方面で着実に広がりを見せてきています。

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。

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、2011年から5か年ごとに「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、2021年には、第3次となる「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(2021年度～2025年度)－」を策定し、2025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ています。

「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18回目となりますが、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、すべての国立大学が男女共同参画推進に係る改革を着実に推し進めてきた努力が見えると同時に、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確信しています。

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18.3%となりました。しかし、大学運営に係る意思決定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には、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、多様性に富んだ科学技術のさらなる発展とイノベーションの創出に寄与するものであり、各国立大学が今後も継続して取り組むことが重要です。

最後に、このたび調査に御協力いただきました会員大学、並びに報告書のとりまとめに御尽力いただきました教育・研究委員会男女共同参画小委員会委員及び専門委員の皆様には感謝申し上げます。

一般社団法人国立大学協会

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会委員長

佐野 輝 (鹿児島大学長)

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（2021年度～2025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（2021年度～2025年度）概要>（P227参照）

○達成目標

国立大学全体として、2025年までに女性教員比率を24%以上に引き上げるとの達成目標を設定する。また、大学の特性により事情が異なることを考慮して、大学の特性別区分に合わせた女性教員比率の達成目標も併せて設定し、2025年までに総合大学は24%以上、理工系大学は14%以上、文科系・医科系・教育系大学は31%以上を目指すこととする。

学長・理事・副学長については20%以上、大学の意思決定機関等は20%以上、教授は20%以上、准教授は30%以上、課長相当職以上は25%以上と、職階ごとに、2025年までに女性が占める割合の目標値を設定する。

○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%）

2021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	第18回						
調査年	2020	2021						
大学数	86	86						

3. 調査方法

質問票を電子メールにより各大学に送付。

(大学の作業期間 2021年6月10日～2021年7月30日)

4. 調査内容 (P241 参照)

- I. 統計調査
 1. 男女共同参画の現状
 2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況
 3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況
- II. 男女共同参画の推進状況に関する報告
- III. 男女共同参画推進の取組状況について
- IV. 2020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。2016年1月には、男女共同参画をさらに加速推進するため、『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上で、毎年その達成状況を検証してきた。

これまでのアクションプランの達成状況や、政府における目標等を踏まえつつ、国立大学における男女共同参画を一層推進するために、2021年1月に、新たなアクションプランとして『国立大学における男女共同参画推進について-アクションプラン（2021年度～2025年度）-』を策定した。そこでは、2025年までの女性教員比率として、国立大学全体としての目標値に加え、大学の特性別区分（総合大学、理工系大学、文科系・医科系・教育系大学）に合わせた目標値を併せて設定したほか、「学長、理事、副学長（各大学における相当職を含む）」、「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についても引き続き設定した。

この度、目標の達成状況及び各大学の取組状況を確認するために、2021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、2025年までの女性教員比率（助手を除く教員の合計に占める）について、国立大学全体としての目標値を24%としたのに加え、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないこと等を考慮し、大学の特性別区分に合わせた目標値（総合大学24%以上、理工系大学14%以上、文科系・医科系・教育系大学31%以上）を併せて設定している。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、国立大学全体における女性教員の比率は、前回より0.6ポイント増えて18.3%となった。特性別区分に見ると、総合大学で18.2%、理工系大学で11.6%、文科系・医科系・教育系大学で25.0%であった。

大学運営に係る意思決定における女性の参画拡大の状況については、学長、理事、副学長の女性比率が前回より3.5ポイント増加して12.9%となった。新アクションプランの策定に伴い、今回から、女性比率が比較的高い非常勤理事を本区分の理事に含むことに変更したことが、女性比率を大きく増加させた一因と考えられる。また、大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）における女性比率は前回調査より0.5ポイント増加して12.5%となった。

いずれも目標値は「2025年までに20%以上」であり、達成のためには、各大学の更なる取組の努力が求められる。

職階別の女性比率は、教授11.3%、准教授18.1%、講師23.1%、助教25.2%であった。

高位の職階ほど、女性比率が低くな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0.5割、准教授は0.4割女性比率が上昇したが、「2025年までに教授20%以上、准教授30%以上」という目標達成のためには、各大学の更なる取組の努力が求められる。

職員の女性比率は、前回より0.7割増加して65.8%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より0.3割増加して20.9%となった。「2025年までに25%以上」の目標値を達成するため、各大学における取組の継続が必要である。

女性教員比率を専攻分野別にみると、家政58.3%、人文科学28.4%、教育25.3%、芸術25.3%、保健22.9%、社会科学20.8%、農学13.4%、理学10.1%、工学7.7%となっている。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、芸術、人文科学、教育、保健では、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22.9%であるのに対し、医学18.3%、歯学28.2%、薬学14.9%、看護学77.8%、その他31.9%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で50.1%であるのに対し、医学31.8%、歯学49.3%、薬学38.6%、看護学91.2%、その他66.6%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。

次に、アクションプランに掲げる「大学が取り組むべき事項」の実施状況を見ていく。

全86大学中、82大学(95.3%)が女性教員・研究者に対して採用時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)を実施しており、採用時に実施した大学は63大学(73.3%)、昇進時に実施した大学は35大学(40.7%)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74大学(86.0%)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・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度を整備・充実した大学は83大学(96.5%)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79大学(91.9%)、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(94.1%)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、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の取り組んだ大学は82大学(95.3%)、教職員(男性教職員を含む)の両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気の醸成に取り組ん

だ大学は 86 大学 (100%) であった。なお、このように各大学で様々な取組が行われていることに対して、アンケートやヒアリング等により男女共同参画に係る取組の評価と成果の把握を実施した大学は 79 大学 (91.9%) であった。

以上が今回の調査結果の概要である。

ここで、今回の調査結果を踏まえ、新アクションプランに定める目標達成のための課題等について述べる。

第一は、女性教員の積極的な採用の推進である。各大学における女性教員比率は、着実に増加してきているものの、現状の増加率であると、新アクションプランに定める目標達成は困難であり、今後、各大学が取組を一層強化していく必要がある。

特に、理学・工学分野の女性教員の比率については、「第 5 次男女共同参画基本計画」で数値目標が掲げられており、同計画や「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」において具体的な取組についても言及されているところであるが、依然として低い状況が続いている。女性教員の積極的な採用に向けた取組を強化する必要があるが、理学・工学分野は、そもそも学生の女性比率が低い分野である。実際に、本追跡調査を開始した 2001 年以来、理学・工学分野においては女子学生比率も伸び悩んでいる。その原因の一つとして、社会に存在するアンコンシャス・バイアス (性別による無意識の思い込み) が指摘されており、各大学においてもその払拭に取り組んでいくことが、長い目で見たときに、理学・工学分野の女性比率の増加につながっていく。例えば、今回調査では、新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、次世代研究者へのロールモデル提供等に取り組む大学が減少したが、今後このような取組を再開・強化することや、内閣府が中心に進めている「リコチャレ」へ積極的に協力していくこと等が挙げられる。

第二に、女性教員の指導的地位に占める割合の増加である。各大学において、着実に女性比率は増加してきているものの、現状の増加率であると、アクションプランに定める目標達成は困難である。特に、学長・理事・副学長や大学の意思決定機関への女性の積極的な登用と、教授・准教授への積極的な採用・昇任が求められる。今回調査では、学長・理事・副学長の女性比率が大きく増加したが、これは非常勤理事に係る集計方法の変更によるところが大きいと考えられ、大きな成果が挙げたとまでは言いがたい。

大学の意思決定機関や現場のトップへの女性の積極的な登用、女性リーダーの育成は、「第 5 次男女共同参画基本計画」においても、基本的方向として掲げられているところでもある。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、管理職に占める女性割合又は人数についての数値目標を設定している大学数が、同法が成立した 2016 年の追跡調査 (第 13 回) と比べて今回は減少しているものの、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」でも求められているように、各大学が改めて数値目標と達成に向けた具体的な取組を定めることが期待される。

第三に、男女ともに働き続けやすい就業環境の整備・充実である。今回 3 年ぶりに、育児

介護休業等の利用状況について調査したところ、育児休業の利用者（延べ人数）の合計は、女性教員が 486 人、男性教員が 99 人、女性職員が 9,390 人、男性職員が 337 人であった。また、介護休業の利用者（延べ人数）の合計は、女性教員が 11 人、男性教員が 0 人、女性職員が 89 人、男性職員が 18 人であった。いずれも女性の利用者が圧倒的に多く、育児介護休業等を取得する男性比率の増加は引き続き課題である。とはいえ、今回、育児休業利用者数は、男性の教員、職員ともに 3 年前の 3 倍程度まで増加しており、この傾向を継続していくことが望まれる。また、保育施設・設備の設置状況についても 3 年ぶりの調査となったが、3 年前からほぼ横ばいの結果となった。男女ともに育児介護休業等を取得しやすい環境をつくるとともに、保育施設・設備等の一層の充実等、育児・介護中の教職員が働きやすい環境を整備することが求められる。

最後に、政府における男女共同参画に係る施策の動向に触れておく。2020 年 12 月に「第 5 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基本認識や具体策が取りまとめられるとともに、2025 年度末までを見据えた成果目標が設定された。

2016 年 4 月には女性活躍推進法が完全施行され、国立大学にも女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定とともに、それを実行に移し、今後さらにそれを評価していくシステムの構築が求められている。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、2021 年 3 月に閣議決定された「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」においては、研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション創出に向けて、指導的立場も含めた女性研究者の更なる活躍や、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率向上の重要性が指摘され、2025 年度までの数値目標や、促進のための具体的な取組が示された。2021 年 6 月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」には、教授等への女性の登用の加速に向け、ライフイベントと研究の両立や女性研究者の研究力向上への支援に取り組む大学等への支援が盛り込まれている。

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

(参考) 我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における活動等

- 1999年 6月 男女共同参画社会基本法 成立
- 11月 国立大学協会 第3・第4常置委員会合同「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置
- 2000年 6月 「国立大学における男女共同参画を推進するために（報告書）」を総会で決定
2010年までに会員大学の女性教員比率20%を目指すことを目標とした。
- 12月 男女共同参画基本計画（第1次） 閣議決定
〔 国立大学に対し、国立大学協会の提言も踏まえ、学術・研究分野における女性の参画の促進が要請される。〕
- 2001年 10月 「国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2002年 11月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第1回追跡調査報告書」を作成
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第2回追跡調査」を実施
- 2003年 4月 男女共同参画推進本部が「女性のチャレンジ支援策の推進について」を決定
〔 2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待することが盛り込まれる。〕
- 2004年 3月 国立大学協会 解散
- 2004年 4月 社団法人国立大学協会 設立
企画委員会に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置
- 2005年 9月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第3回追跡調査」を実施
- 12月 男女共同参画基本計画（第2次） 閣議決定
〔 国立大学に対し、国立大学協会の提言も踏まえた女性教員の割合向上、女性が活躍できる環境づくり、女性の参画の促進等が要請される。〕
- 2006年 4月 教育・研究委員会に「男女共同参画小委員会」を設置
- 2007年 3月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第2回追跡調査報告書」を作成
- 3月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第3回追跡調査報告書」を作成
- 7月 「第4回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書」を作成
- 12月 「第7回大学改革シンポジウム -国立大学法人における男女共同参画の在り方-」を内閣府と共催
- 2008年 7月 「第5回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第5回追跡調査報告書」を作成
- 2009年 7月 「第6回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2010年 1月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第6回追跡調査報告書」を作成
- 7月 「第7回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施

- 12月 男女共同参画基本計画（第3次）閣議決定
 「2020年までに大学の教授等に占める女性の割合を30%にすることが成果目標とされた。」
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第7回追跡調査報告書」を作成
- 2011年 2月 「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン－」（以下「アクションプラン」）を策定
 「国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上（各大学において1年で1%以上）に引き上げることを新たな達成目標とした。」
- 7月 「第8回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 8月 第4期科学技術基本計画 閣議決定（2011年度から2015年度まで）
 「自然科学系の女性研究者の採用割合を、25%に早期達成するとともに、更に30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指すことが成果目標とされた。」
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第8回追跡調査報告書」を作成
- 2012年 7月 「第9回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2013年 1月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第9回追跡調査報告書」を作成
- 8月 「第10回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2014年 1月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第10回追跡調査報告書」を作成
- 7月 「第11回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2015年 1月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第11回追跡調査報告書」を作成
- 6月 各国立大学法人等が女性役員、管理職別の登用目標値（2016.4.1時点）を公表
- 8月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」成立（同年9月公布・施行）※10年間（2026年3月末まで）の時限立法
 「30人以上の労働者を雇用する事業主は、2016年4月1日までに女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定等が義務付けられた。」
- 10月 「第12回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 10月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」（厚生労働省令）制定
- 11月 「事業主行動計画策定指針」制定
- 12月 男女共同参画基本計画（第4次）閣議決定
 「成果目標として、大学の教員に占める女性の割合が、准教授「25%（早期）、更に30%を目指す（2020年）」、教授等（学長、副学長及び教授）「17%（早期）、更に20%を目指す（2020年）」に設定された。」
- 12月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第12回追跡調査報告書」を作成

2016年 1月 第5期科学技術基本計画 閣議決定（2016年度から2020年度までの計画）

第4期科学技術基本計画が掲げた女性研究者の新規採用割合に関する目標値（自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%）について、第5期基本計画中に速やかに達成することとされた。

また、大学等において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を活用し、各事業主が採用割合や指導的立場への登用割合などの目標設定と公表等を行う取組を加速することとされた。

1月 「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン（2016年度～2020年度）－」を策定

国立大学の2020年までの女性教員比率の達成目標については、各大学がそれぞれ状況に応じて設定し、現在の比率が30%以上の大学は40%以上、20%以上の大学は30%以上、10%以上の大学は20%以上、10%未満の大学は10%以上というように、より高い比率の達成を目指すこととした。

また、2020年までに国立大学全体の学長、理事、副学長は12%以上、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）は10%以上、教授は15%以上、准教授は23%以上、課長相当職以上は17%以上の女性比率の達成を目指すことを新たに設定した。

4月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（一般事業主行動計画の策定）施行

7月 「第13回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施

10月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第13回追跡調査報告書」を作成

2017年 6月 「第14回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施

10月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第14回追跡調査報告書」を作成

2018年 6月 「第15回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施

11月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第15回追跡調査報告書」を作成

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

12月 男女共同参画基本計画（第5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「27.5%（早期）、更に30%を目指す（2025年）」、教授等（学長、副学長及び教授）「20%（早期）、更に23%を目指す（2025年）」に設定された。また、大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合が、理学系12.0%（2025年）、工学系9.0%（2025年）に設定された。

2021年 1月 「国立大学における男女共同参画の推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）—」を策定

国立大学全体として、2025年までに女性教員比率を24%以上に引き上げるとの達成目標を設定する。また、大学の特性により事情が異なることを考慮して、大学の特性別区分に合わせた女性教員比率の達成目標も併せて設定し、2025年までに総合大学は24%以上、理工系大学は14%以上、文科系・医科系・教育系大学は31%以上を目指すこととする。

学長・理事・副学長については20%以上、大学の意思決定機関等は20%以上、教授は20%以上、准教授は30%以上、課長相当職以上は25%以上と、職階ごとに、2025年までに女性が占める割合の目標値を設定する。

3月 第6期科学技術・イノベーション基本計画 閣議決定（2021年度から2025年度まで）

数値目標として、大学における女性研究者の新規採用割合が、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%（2025年度まで）に設定された。

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」も活用し、各事業主が各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。

6月 「第18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

2022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18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（2021年度～2025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	17
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	22
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	28
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	29
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	37
3. 専攻分野別の女性比率	39
4. 非常勤講師の状況	66
5. 任期付き教員の状況	69
6. 常勤教員の採用及び昇任	75
7. 職員の状況	81
8. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況	88
9. 育児介護休業等の利用状況	92
10. 保育施設・設備等の設置状況	95
11. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学	98

I. アクションプラン（2021年度～2025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、2021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（2021年度～2025年度）—」に関する状況について述べる。

今回調査（第18回）が、新アクションプラン策定後初の追跡調査となる。

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)

2025年までの女性教員比率については、国立大学全体としての目標値24%以上に加えて、大学の特性別区分に合わせた目標値を併せて設定することが望ましい。各区分は原則として女性教員比率を5年間で6%以上（各大学において1年ごとに1.2%以上）増加させることを目指すが、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないことを考慮し、5年間で3%以上（各大学において1年ごとに0.6%以上）の増加を目指すこととする。したがって、2025年までの区分ごとの達成目標は、総合大学24%以上、理工系大学14%以上、文科系・医科系・教育系大学31%以上とする。

(達成状況)

表I-1-1に、前アクションプラン期間最終年の第17回調査（2020年度）と、第18回調査（2021年度）における大学の特性別区分の女性教員比率を示した。

前回の調査結果と比べて、いずれの特性別区分でも女性教員比率は増加した。

表 I-1-1 大学の特性別区分ごとの女性教員比率の推移

	総合大学 (49大学)	理工系大学 (15大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22大学)	全国立大学
第17回(2020)	17.6	10.9	24.4	17.7
第18回(2021)	18.2	11.6	25.0	18.3

また、表I-1-2に、第17回調査における女性教員比率からの増加率目標を達成した大学数と、大学の特性別区分ごとの女性教員比率目標を達成した大学数を示した。今回調査において、第17回調査から年1.2%（理工系大学では年0.6%）以上増加した大学は計13大学であった。内訳をみると、総合大学で4大学、理工系大学で6大学、文

科系・医科系・教育系大学で3大学であった。また、特性格別区分ごとの目標を達成した大学は計10大学であった。内訳をみると、総合大学で4大学、理工系大学で4大学、文科系・医科系・教育系大学で2大学であった。

表 I-1-2 大学の特性格別区分ごとの女性教員比率に係る目標達成状況

〈第17回と比べて、年1.2割（理工系大学では年0.6割）以上増加した大学数〉

	総合大学 (49大学)	理工系大学 (15大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22大学)	計
第18回(2021)	4	6	3	13

〈特性格別区分ごとの達成目標を達成した大学数〉

	総合大学 (49大学)	理工系大学 (15大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22大学)	計
達成目標	24%以上	14%以上	31%以上	
第18回(2021)	4	4	2	10

(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

(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 20%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 20%以上、教授は 20%以上、准教授は 30%以上、課長相当職以上は 25%以上を目指す。

(達成状況)

前アクションプラン期間の最終年となった前回（第 17 回）調査（2020 年度）と、第 18 回調査（2021 年度）における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前回調査から 3.5 割増の 12.9%となった。新アクションプラン策定に伴い、今回から、非常勤理事を本区分の理事に含むことに変更している。非常勤理事は女性比率が比較的高く、本区分の理事の女性比率が大きく増加した一因と考えられる。なお、参考として、前回調査において非常勤理事を本区分の理事に含むことにして集計し直した比率を、表 I-1-3 の括弧内に示した。その場合でも、理事の女性比率は増加していることが読み取れる。

一方で、学長及び副学長の比率は増加しておらず、「2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、各大学の更なる取組の努力が求められる。

2) 大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）

女性が占める割合は前回調査から 0.5 割増の 12.5%となった。学長補佐を除くすべての職種で女性比率が増加しているが、「2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、年平均 2.0 割程度の増加が必要であり、各大学の更なる取組の努力が求められる。

3) 教授

女性が占める割合は前回調査から 0.5 割増の 11.3%となった。しかしながら、「2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、年平均 2.0 割程度の増加が必要であり、各大学の更なる取組の努力が求められる。

4) 准教授

女性が占める割合は前回調査から 0.4 割増の 18.1%となった。しかしながら、「2025 年までに 30%以上」の目標値達成のためには、年平均 3.0 割程度の増加が必要であり、各大学の更なる取組の努力が求められる。

5) 課長相当職以上

女性が占める割合は前回調査から 0.3 割増の 20.9%となった。しかしながら、「2025 年までに 25%以上」の目標値達成のためには、年平均 1.0 割程度の増加が必要であり、各大学の更なる取組の努力が求められる。

表 I-1-3 アクションプランの達成目標項目別女性比率(1)

職名等	第 17 回 (2020) (%)	第 18 回 (2021) (%)	前回比 増減 (ポイント)
学長	3.5	3.5	0
理事※	6.3	14.0	+7.7
副学長	14.2	14.0	-0.2
1) 学長・理事・副学長 計 (目標 20%以上)	9.4	12.9	+3.5

※第 17 回調査までは理事に非常勤理事を含まない。第 18 回調査から非常勤理事を含む。

職名等	第 17 回 (2020) (%)	第 18 回 (2021) (%)	前回比 増減 (ポイント)
学長	3.5	3.5	0
理事※	11.3	14.0	+2.7
副学長	14.2	14.0	-0.2
1) 学長・理事・副学長 計 (目標 20%以上)	11.6	12.9	+1.3

※第 17 回調査において、理事に非常勤理事を含むことにして集計し直した比率を参考として示した。

表 I-1-3 アクションプランの達成目標項目別女性比率(2)

職名等	第17回 (2020) (%)	第18回 (2021) (%)	前回比 増減 (ポイント)
学長補佐等	16.8	15.7	-1.1
経営協議会、教育研究評議会	9.3	10.6	+1.3
部局長等	7.8	8.1	+0.3
監事	6.5	9.1	+2.6
非常勤理事	28.7		
大学運営に参画する外部委員等	18.1	19.9	+1.8
非常勤監事	45.9	48.4	+2.5
2) 大学の意思決定機関等 計 (目標 20%以上)	12.0	12.5	+0.5

3) 教授 (目標 20%以上)	10.8	11.3	+0.5
4) 准教授 (目標 30%以上)	17.7	18.1	+0.4
5) 課長相当職以上 (目標 25%以上)	20.6	20.9	+0.3

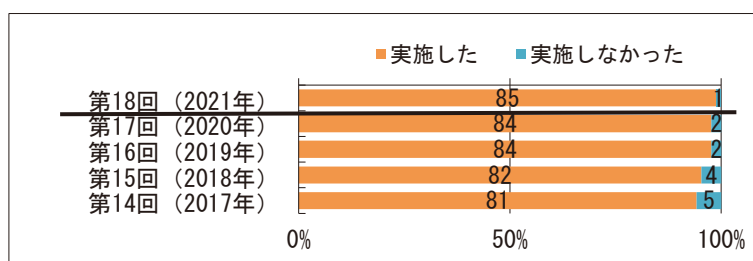
2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況

アクションプランに掲げた4つの「大学が取り組むべき事項」について、第14回調査（2017年度）から第18回調査（2021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、第18回調査（2021年度）において、2020年度に「実施した」と回答した大学は85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、ほぼすべての大学で実施されている。調査項目「II. 男女共同参画の推進状況に関する報告」の「2. 女性活躍推進法に基づく取組」においても、55大学が、管理職に占める女性の割合又は人数について具体的な数値目標を掲げていると回答している。

図I-2-1 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

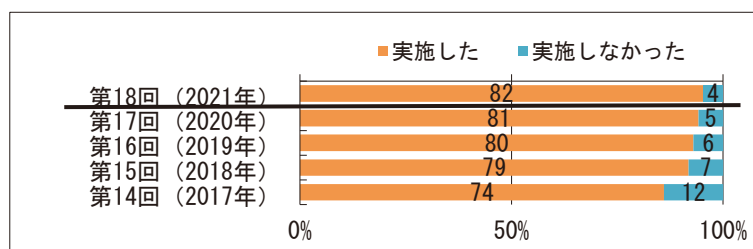


【事項2】女性教員・研究者・女子学生の増加

(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、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は82大学であり、前回調査より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、2020年度中に採用・昇進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、常勤教員の昇進においては35大学、常勤職員の採用においては14大学が積極的是正措置（ポジティブ・アクション）を実施したと回答している。これらのう

ち、3つとも実施した大学は12大学、2つ実施した大学は25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23大学であった。

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

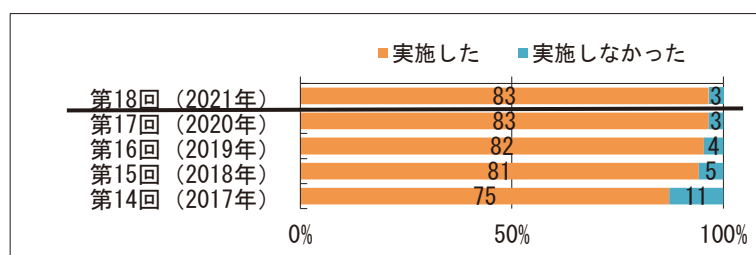
表 I-2 採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	63 (73.3%)	35 (40.7%)	14 (16.3%)
実施しなかった	23 (26.7%)	51 (59.3%)	72 (83.7%)

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施について、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回調査と同数であった。

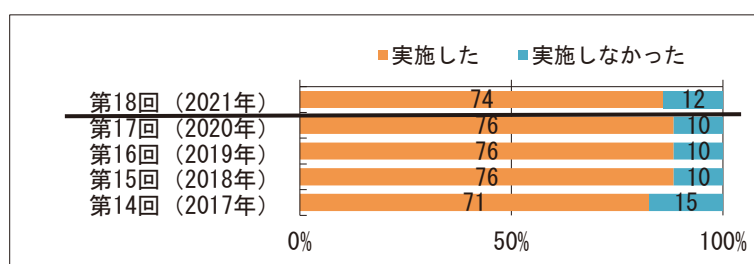
図 I-2-3 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



(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、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は74大学であり、新型コロナウイルス感染症の影響等により、前回調査より2大学減少した。

図 I-2-4 次世代女性研究者へのロールモデルの提供



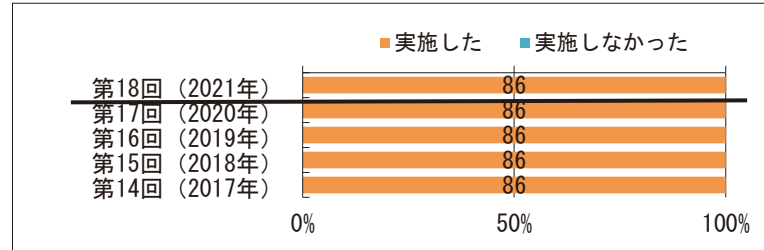
女性教員・研究者・女子学生の拡大に向けた取組は、各項目とも8割以上の大学で実施されている。

【事項3】 就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）について、第18回調査において、2020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。

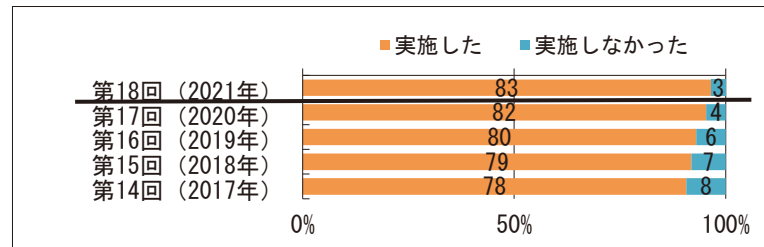
図 I-2-5 ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



(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、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回調査より1大学増加した。

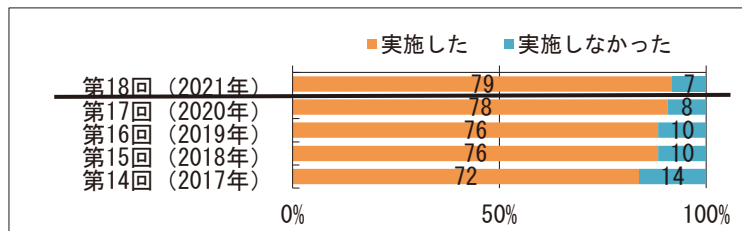
図 I-2-6 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実について、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回調査より1大学増加した。

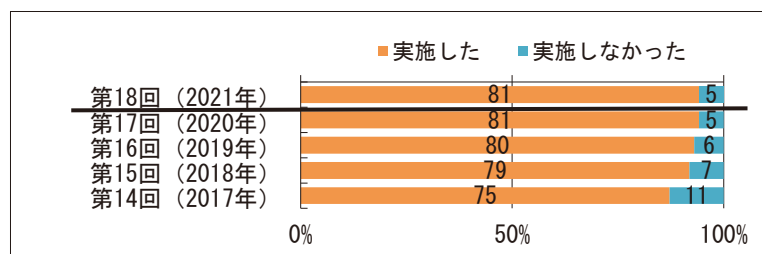
図 I-2-7 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実



(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、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は81大学であり、前回調査と同数であった。

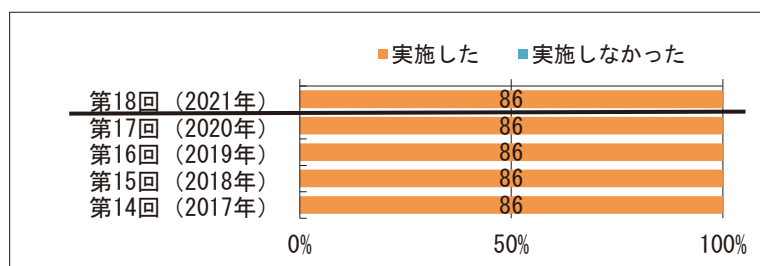
図 I-2-8 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実



(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、第18回調査において、2020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



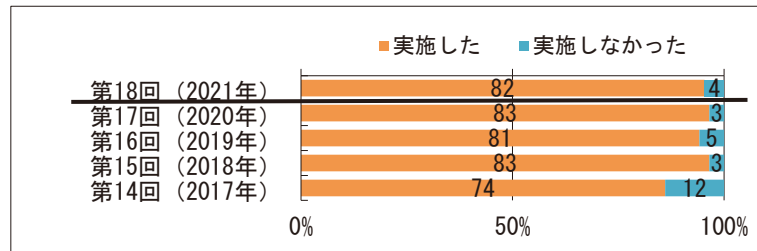
就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも9割以上の大学で実施されている。

【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

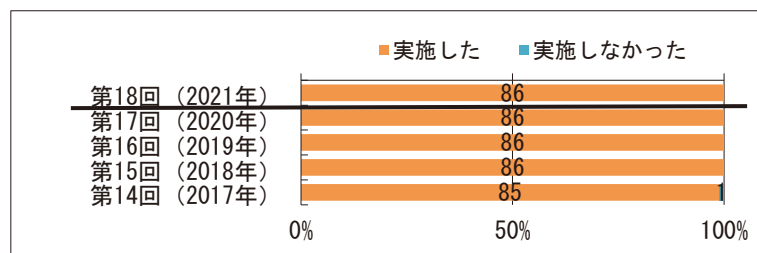
男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催について、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は82大学であり、前回調査より1大学減少した。

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



(2) 教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成
 教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成について、第18回調査において、2020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。

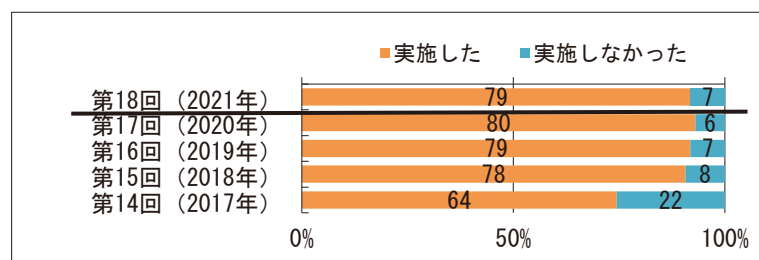
図 I-2-11 教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成



(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、第18回調査において、2020年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回調査より1大学減少した。

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。P179 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（2021年度～2025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（法改正により、2022 年 4 月 1 日以降、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主へ義務化が拡大）。

なお、策定義務がなくても策定している大学もあり、各国立大学には個々の課題に応じた積極的な策定を期待しているところである。

(2) 「一般事業主行動計画」における項目別数値目標設定状況

（全 86 大学中、複数項目の回答有※）

①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）	55 大学（64.0%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	45 大学（52.3%）
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 P120～P178 を参照。

II. 男女共同参画の現状について

本調査項目では、2021年度に実施した第18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

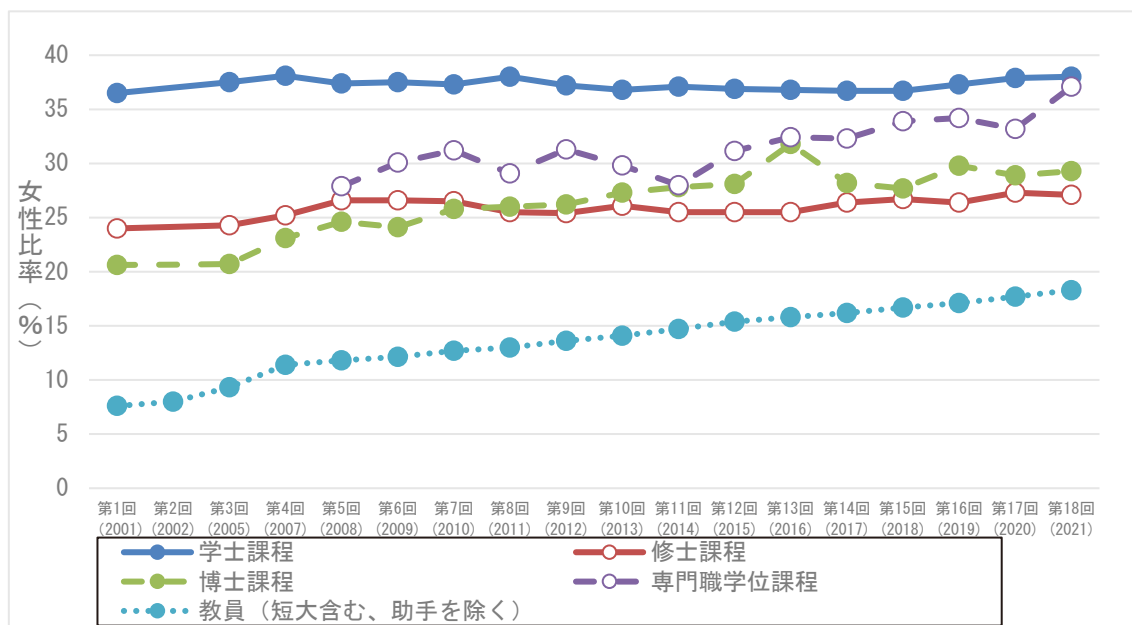
表Ⅱ-1-1及び図Ⅱ-1-1に、第1回調査（2001年度）から第18回調査（2021年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。また、図Ⅱ-1-2に、学校基本調査による1972年からの女性比率の推移を参考として示した。

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程38.0%（前回比0.1%増）、修士課程27.1%（前回比0.2%減）、博士課程29.3%（前回比0.4%増）、専門職学位課程37.1%（前回比3.9%増）であった。また、教員の女性比率は、18.3%（前回比0.6%増）であった。学生は修士課程を除いて増加し、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
第18回(2021)	38.0	27.1	29.3	37.1	18.3

図Ⅱ-1-1 国立大学における学生及び教員の女性比率の推移



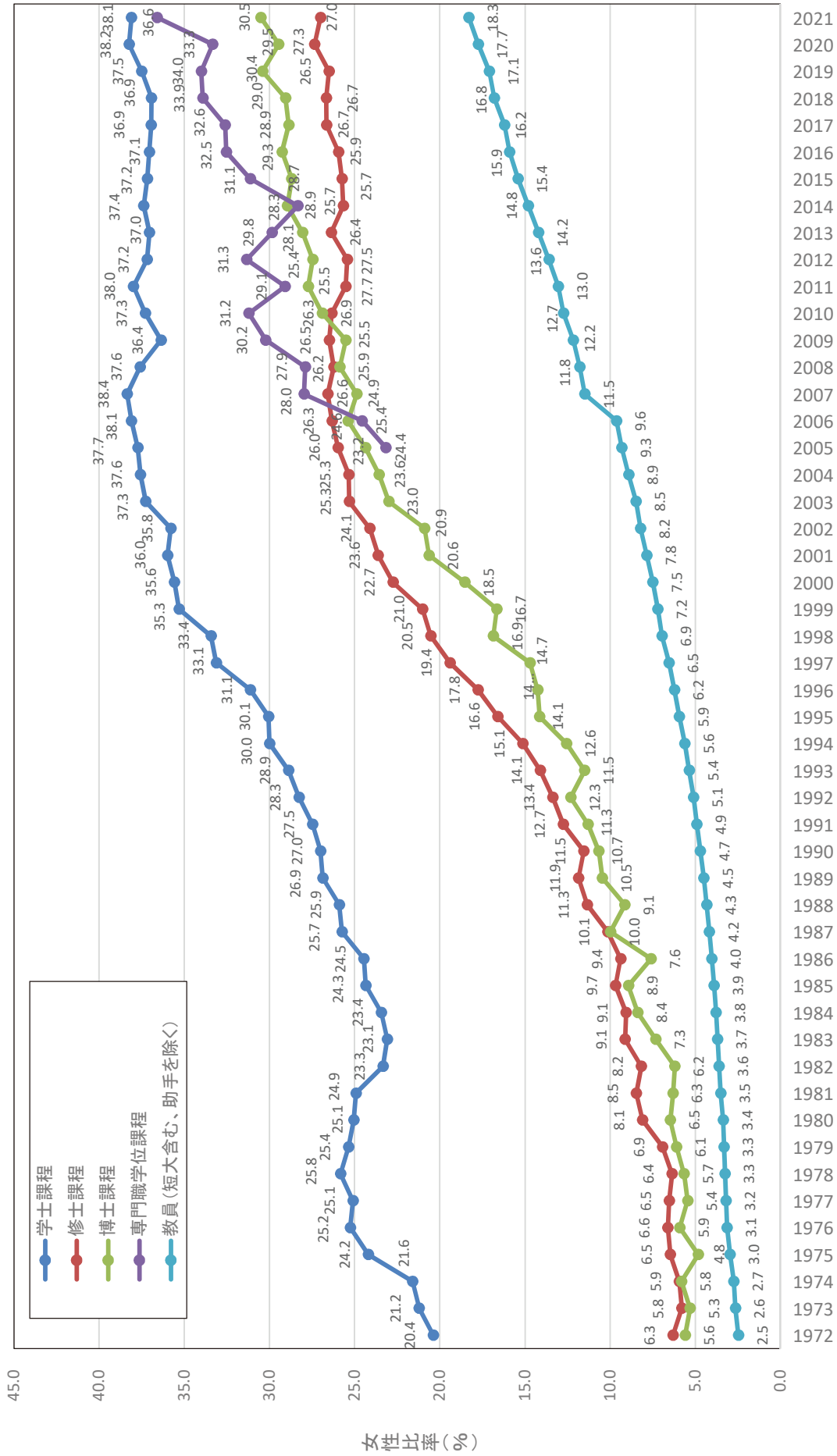
※第2回では、学生について調査していない。また、第4回からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。

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

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

図Ⅱ-1-2 国立大学における学部卒業生、修士課程、博士課程、専門職学位課程修了者及び教員の女性比率の推移

出典：学校基本調査



女性教員比率について、P17 では第 17 回調査（2020 年度）と第 18 回調査（2021 年度）との比較にふれつつ、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 5 回調査（2008 年度）から第 18 回調査（2021 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、大学の特性別区分ごとに女性教員比率の推移を示した。

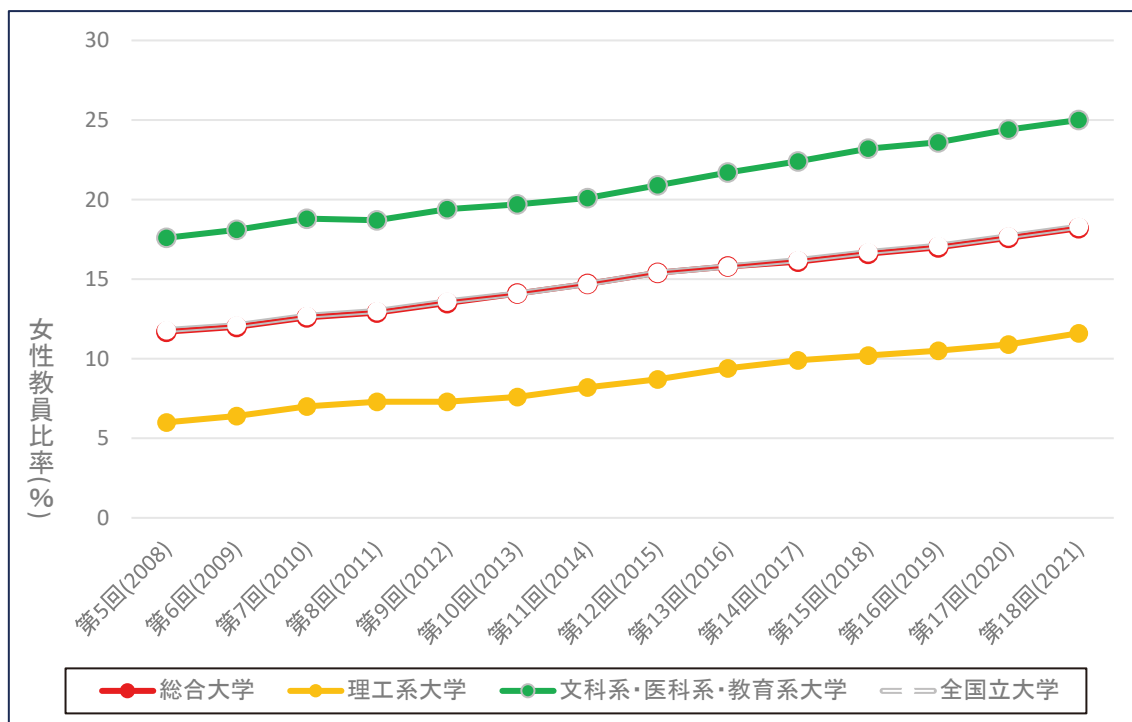
現在の国立大学数（86 大学）となった第 5 回調査（2008 年度）以降、いずれの特性別区分においても、ほぼ毎年、一定に近い比率（0.3～0.8 割程度）で、女性教員比率が増加してきている。第 18 回調査（2021 年度）においても、その傾向は変わらず、総合大学は 0.6 割増加し 18.2%、理工系大学は 0.7 割増加し 11.6%、文科系大学・医科系大学・教育系大学は 0.6 割増加し 25.0%であった。

表 II-1-2 大学の特性別区分ごとの女性教員比率

	総合大学 (49 大学)	理工系大学 (15 大学)	文科系・医科系 ・教育系大学 (22 大学)	全国立大学
第 5 回(2008)	11.7	6.0	17.6	11.8
第 6 回(2009)	12.0	6.4	18.1	12.1
第 7 回(2010)	12.6	7.0	18.8	12.7
第 8 回(2011)	12.9	7.3	18.7	13.0
第 9 回(2012)	13.5	7.3	19.4	13.6
第 10 回(2013)	14.1	7.6	19.7	14.1
第 11 回(2014)	14.7	8.2	20.1	14.7
第 12 回(2015)	15.4	8.7	20.9	15.4
第 13 回(2016)	15.8	9.4	21.7	15.8
第 14 回(2017)	16.1	9.9	22.4	16.2
第 15 回(2018)	16.6	10.2	23.2	16.7
第 16 回(2019)	17.0	10.5	23.6	17.1
第 17 回(2020)	17.6	10.9	24.4	17.7
第 18 回(2021)	18.2	11.6	25.0	18.3

※現在の国立大学数(86 大学)となった第 5 回以降を対象に集計。

図Ⅱ-1-3 大学の特性格区分ごとの女性教員比率の推移



※現在の国立大学数（86 大学）となった第 5 回以降を対象に集計。

表Ⅱ-1-3、表Ⅱ-1-4、図Ⅱ-1-4及び図Ⅱ-1-5に、第1回調査(2001年度)から第18回調査(2021年度)までの職名別の女性比率の推移を示した。

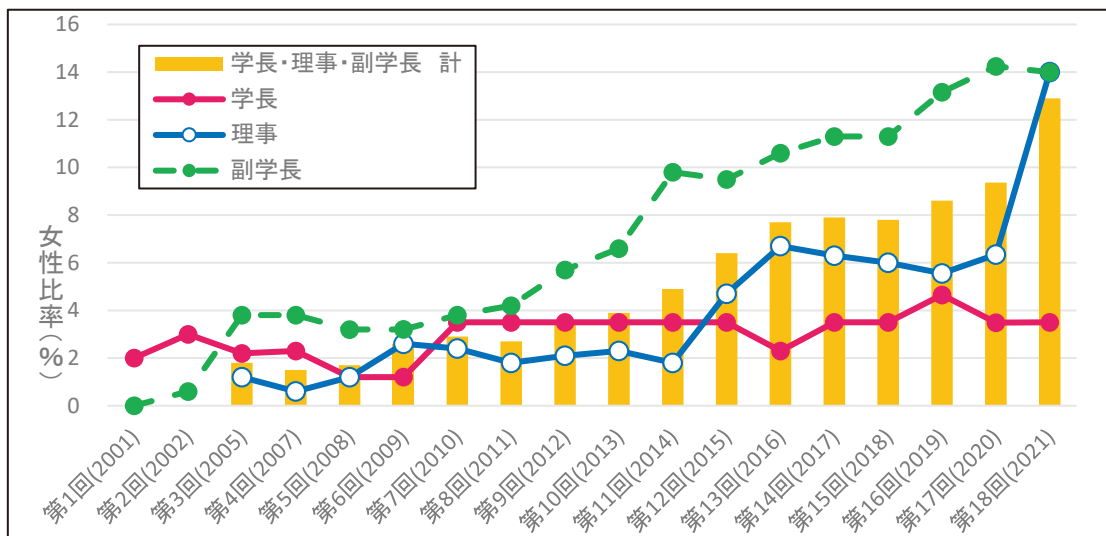
まず、学長・理事・副学長の女性比率の推移をみると、学長は、第7回調査(2010年度)で3.5%(86人中女性3人)に達して以来、ほとんど変化が見られない。理事は、第18回調査から、非常勤理事を本区分の理事に含めることに変更したこともあり、大きく増加した。副学長は増加傾向が続いていたが、第18回調査では微減となった。学長・理事・副学長全体の女性比率は着実に増加を続けており、第18回調査では12.9%となり、過去最高比率を更新した。

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
第18回(2021)	3.5	14.0	14.0	12.9

※第17回調査までは理事に非常勤理事を含まない。第18回調査から非常勤理事を含む。

図Ⅱ-1-4 学長・理事・副学長の女性比率の推移



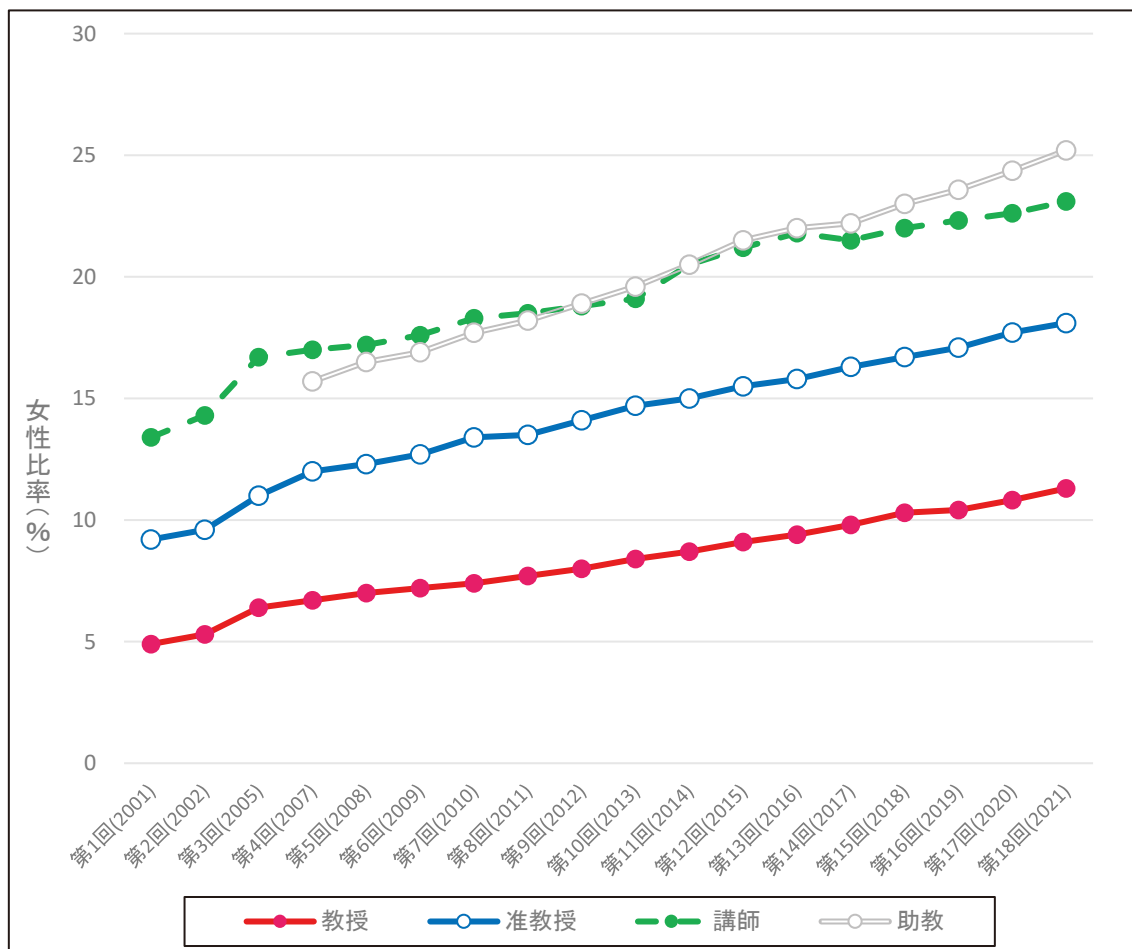
※第17回調査までは理事に非常勤理事を含まない。第18回調査から非常勤理事を含む。

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
第18回(2021)	11.3	18.1	23.1	25.2

図Ⅱ-1-5 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、今回調査では過去最高の 12.5% に到達した。内訳をみると、初めて 10% を超えた経営協議会（学内委員）・教育研究評議会委員のほか、部局長等、大学運営に参画する外部委員等、非常勤監事で最高値を記録した。

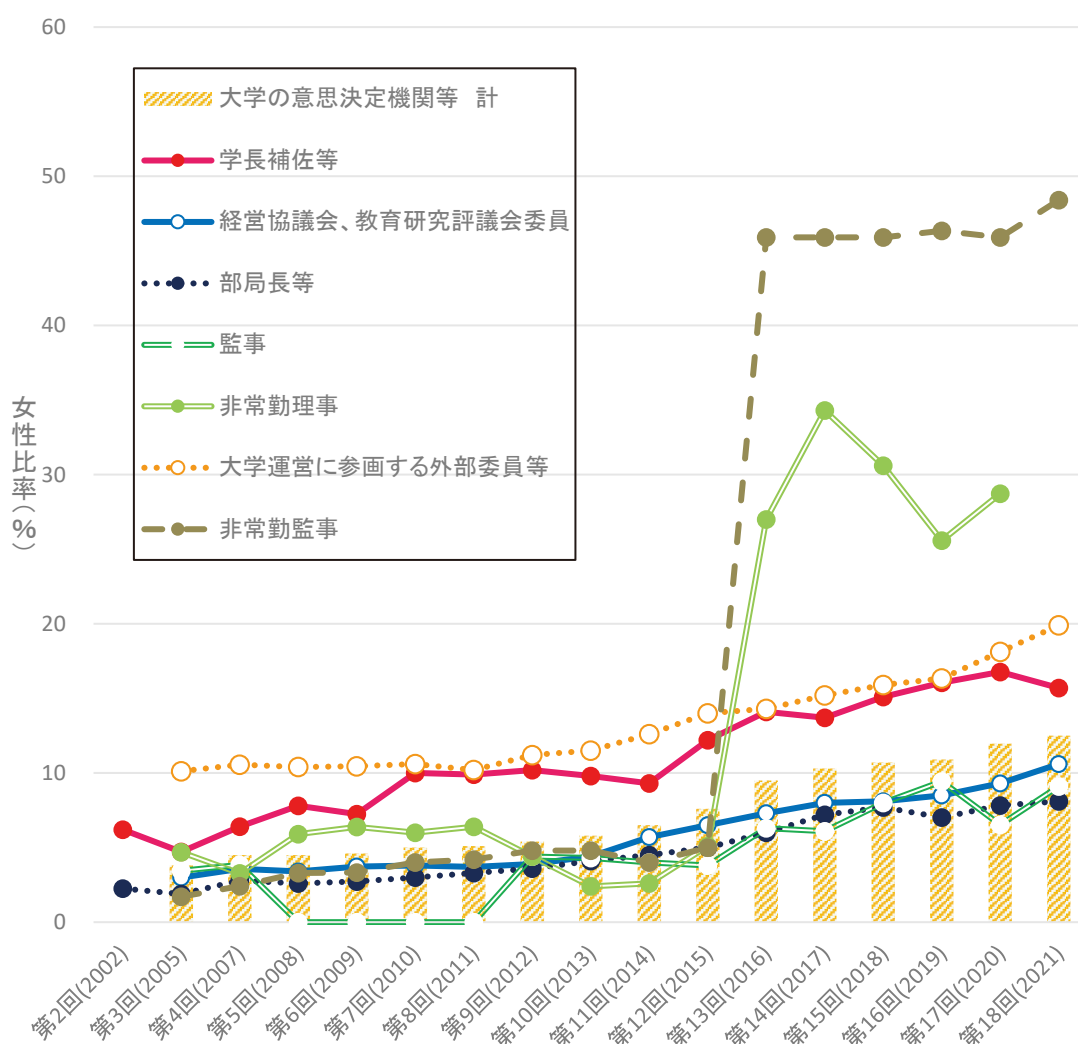
表Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における女性比率の推移

	学長補佐等 (%)	経営協議会 (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 (%)	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 18 回 (2021)	15.7	10.6	8.1	9.1		19.9	48.4	12.5

※第 1 回はデータなし。

※第 18 回以降、非常勤理事について、「学長・理事・副学長」区分に含めることに変更。

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、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。

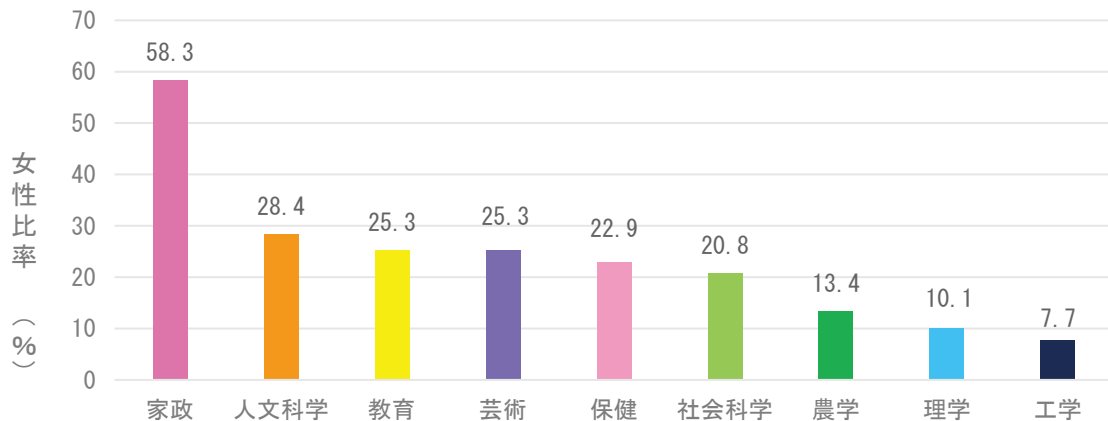
※第18回調査以降、非常勤理事については、「学長・理事・副学長」の区分に含めることに変更したため、本区分での集計を行っていない。

3. 専攻分野別の女性比率

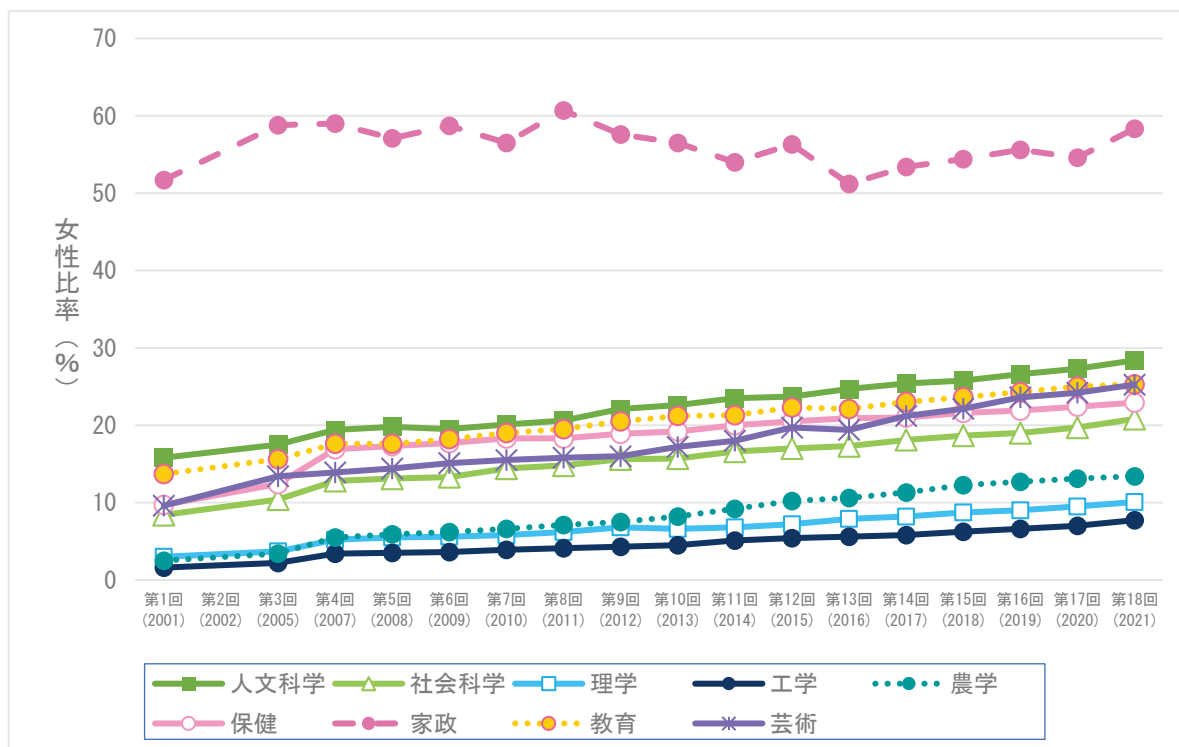
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は令和3(2021)年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみるのが難しいため、第13回(2016年度)報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1に、第18回調査(2021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18回調査(2021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」であるが、「理学」は今回初めて10%を超えた。「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18回調査(2021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18回調査(2021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18回調査(2021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18回調査(2021年度)における学生の女性比率は、学士課程63.6%(前回比0.1%減)、修士課程60.7%(前回比3.0%減)、博士課程47.9%(前回比2.0%減)、専門職学位課程87.9%(前回比18.9%増)であった。また、教員の女性比率は、助教36.9%(前回比1.7%増)、講師39.3%(前回比2.7%増)、准教授32.6%(前回比1.0%増)、教授21.7%(前回比0.6%増)であり、アクションプランで定める目標値(教授20%以上、准教授30%以上)を達成した。前回調査と比べて、教員はすべての職階で増加したのに対し、学生で増加したのは専門職学位課程のみであった。しかし、学生の女性比率は、最も低い博士課程でも50%近い。

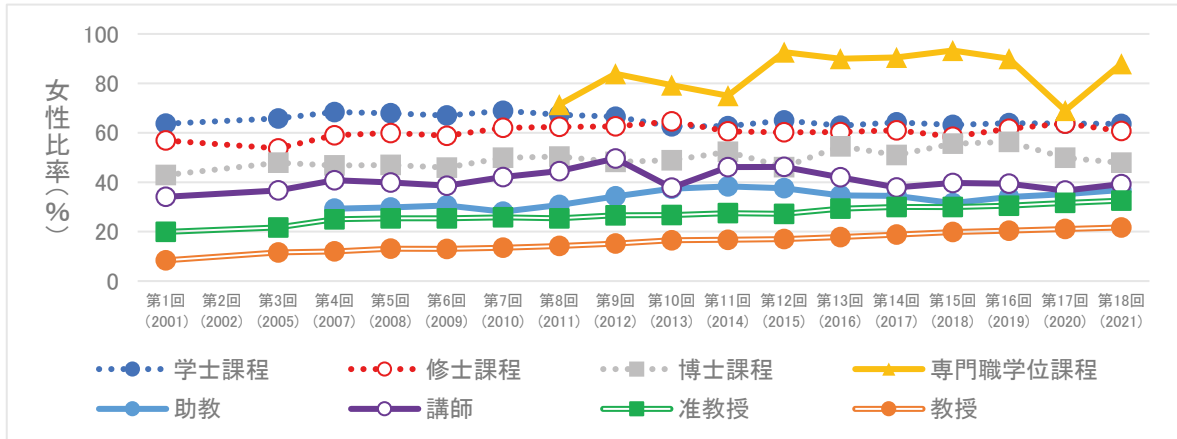
男女比率をみると、学生の女性比率はすべての課程において男性比率とほぼ同等かそれ以上であるが、教員の女性比率はすべての職階において40%に届かないことから、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くはないと推測される。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率20~30%の大学が21校(38.9%)と最も多く、次いで、女性比率30~40%の大学が14校(25.9%)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)

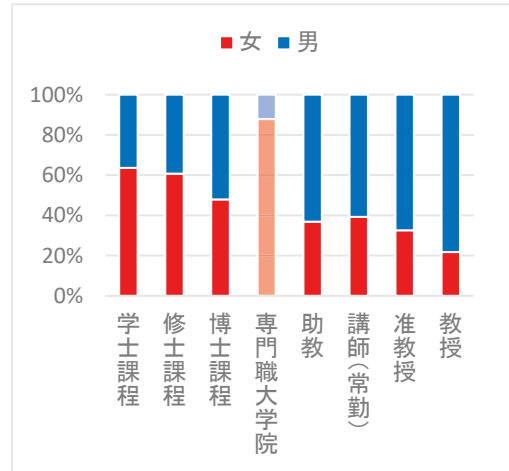
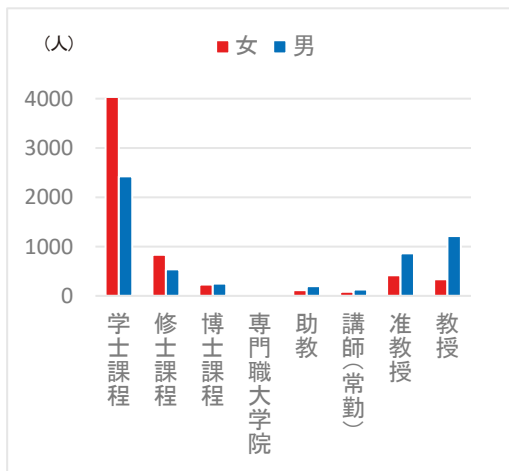
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	63.7	56.9	42.9		61.2		34.1	19.9	8.4	15.8
第2回(2002)										
第3回(2005)	65.8	53.7	47.9		62.7		36.7	21.7	11.6	17.5
第4回(2007)	68.4	59.0	46.8		65.5	29.3	40.8	25.0	12.0	19.4
第5回(2008)	67.9	59.9	47.0		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
第18回(2021)	63.6	60.7	47.9	87.9	62.4	36.9	39.3	32.6	21.7	28.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

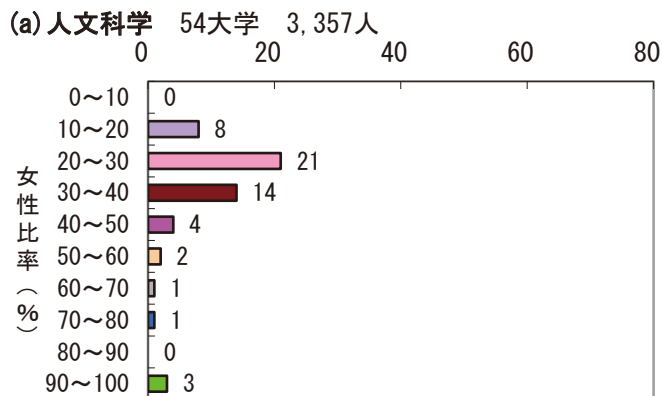


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4,243	2,424
修士課程	833	539
博士課程	230	250
専門職学位課程	29	4
助教	115	197
講師（常勤）	84	130
准教授	417	864
教授	337	1,213



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18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程38.8%（前回比0.8%増）、修士課程46.5%（前回比0.6%減）、博士課程32.2%（前回比1.7%減）、専門職学位課程38.8%（前回比3.9%増）であった。また、教員の女性比率は、助教40.4%（前回比2.0%増）、講師32.9%（前回比0.3%減）、准教授24.5%（前回比0.7%増）、教授14.9%（前回比1.1%増）であり、概ね増加傾向にある。

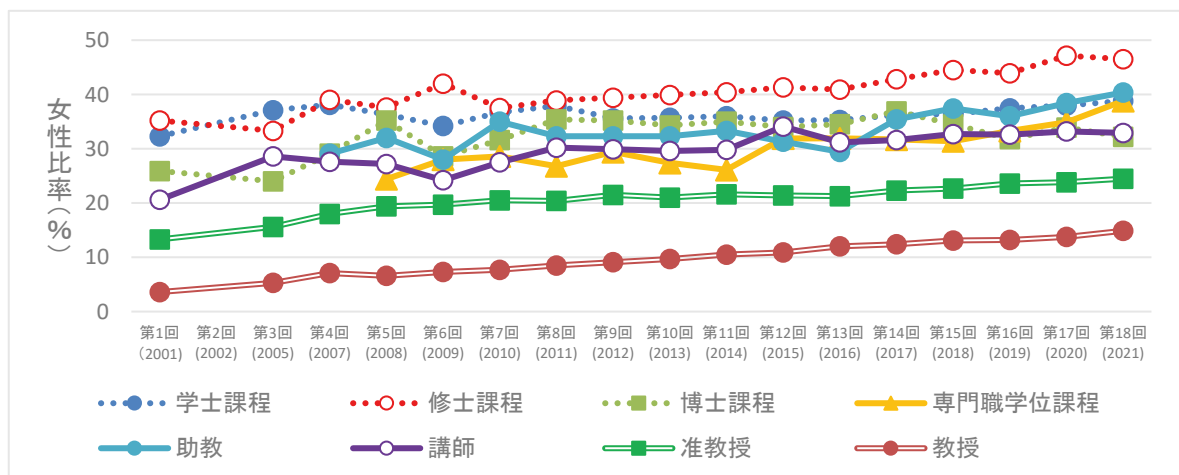
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率20～30%の大学が29校（54.7%）と最も多く、次いで、女性比率10～20%の大学が13校（24.5%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

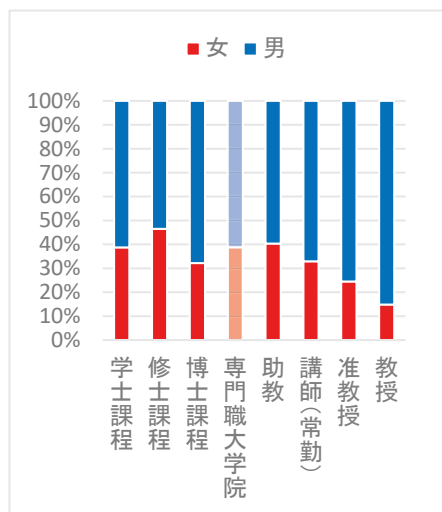
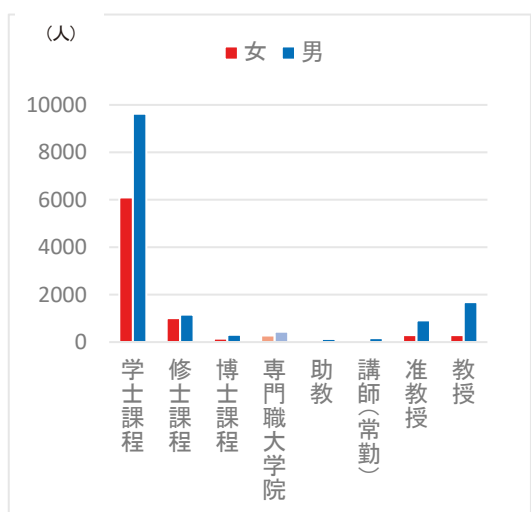
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第2回(2002)										
第3回(2005)	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第4回(2007)	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第5回(2008)	36.3	37.6	35.2	24.4	35.9	32.0	27.2	19.4	6.6	13.1
第6回(2009)	34.2	42.0	28.6	28.0	34.7	28.0	24.2	19.7	7.3	13.3
第7回(2010)	36.7	37.5	31.6	28.6	36.4	35.0	27.5	20.5	7.7	14.4
第8回(2011)	37.9	38.9	35.4	26.8	37.5	32.3	30.2	20.4	8.5	14.8
第9回(2012)	35.6	39.4	35.2	29.4	35.8	32.3	29.9	21.5	9.1	15.6
第10回(2013)	35.7	39.9	34.3	27.4	35.9	32.3	29.6	21.0	9.7	15.7
第11回(2014)	36.0	40.4	35.0	26.1	36.1	33.3	29.8	21.6	10.5	16.6
第12回(2015)	35.2	41.3	34.0	31.9	37.4	31.3	34.1	21.4	10.9	17.0
第13回(2016)	35.3	40.9	34.5	31.9	35.8	29.4	31.2	21.3	12.0	17.3
第14回(2017)	36.2	42.8	36.9	31.7	36.7	35.4	31.6	22.3	12.4	18.1
第15回(2018)	36.4	44.5	34.5	31.4	38.0	37.4	32.7	22.7	13.1	18.7
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
第18回(2021)	38.8	46.5	32.2	38.8	39.5	40.4	32.9	24.5	14.9	20.8

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

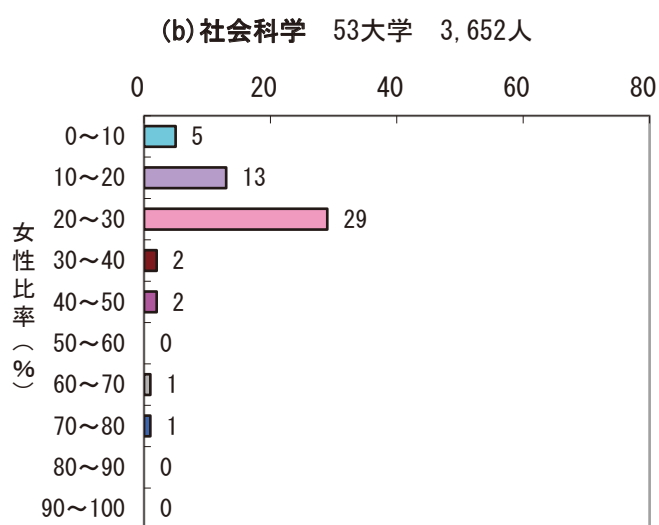


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	6,097	9,628
修士課程	1,010	1,160
博士課程	147	310
専門職学位課程	278	438
助教	88	130
講師(常勤)	81	165
准教授	297	916
教授	294	1,681



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18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程26.3%（前回は0.5%減）、修士課程23.7%（前回は0.1%増）、博士課程18.4%（前回は2.7%減）であった。また、教員の女性比率は、助教16.3%（前回は1.3%増）、講師14.1%（前回は0.8%増）、准教授9.7%（前回は0.2%増）、教授5.4%（前回は0.3%増）であった。学生の女性比率は、長期的に見ても伸び悩んでおり、教員の女性比率は、今回調査では全職階で増加したものの、依然として低い水準にある。

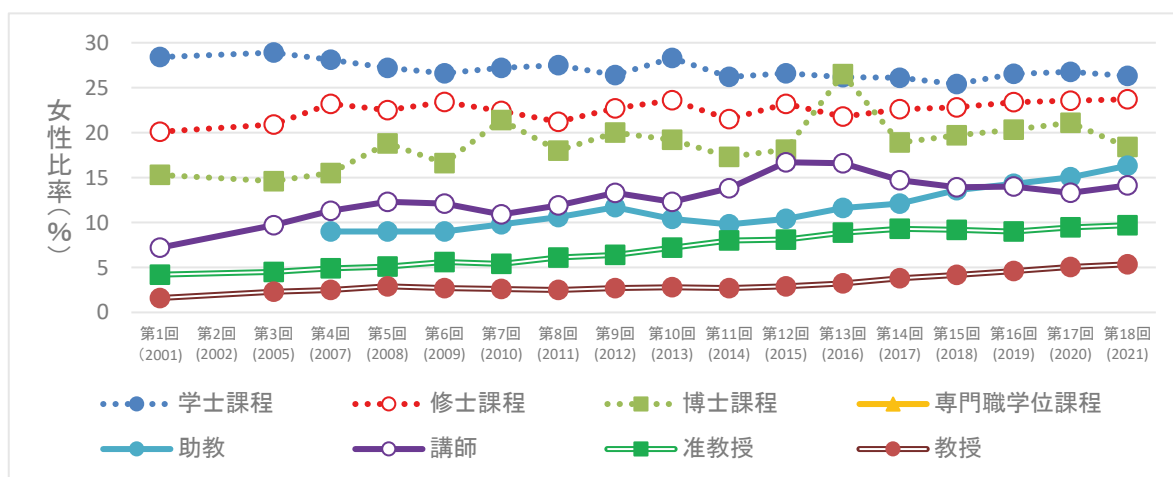
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。工学に次いで、女性比率が低い分野である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率0～10%の大学が26校（52.0%）と最も多く、次いで、女性比率10～20%の大学が20校（40.0%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

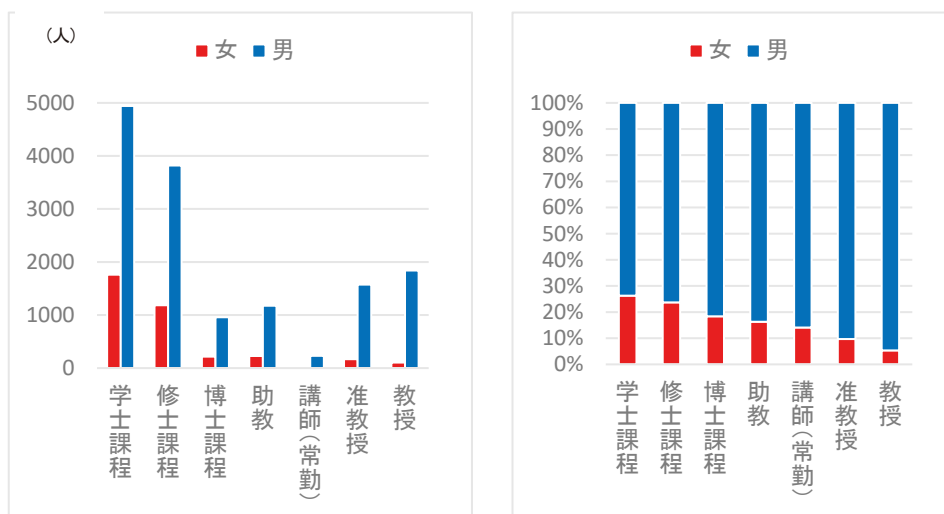
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第2回(2002)										
第3回(2005)	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第4回(2007)	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第5回(2008)	27.2	22.5	18.8		24.8	9.0	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
第17回(2021)	26.3	23.7	18.4		24.6	16.3	14.1	9.7	5.4	10.1

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

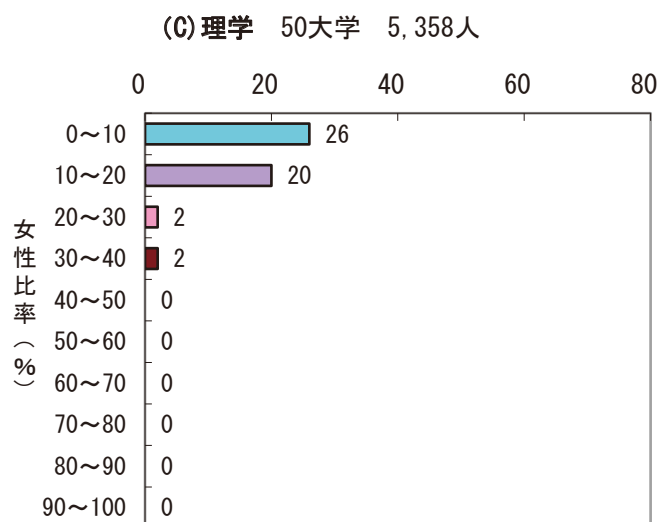


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1,762	4,943
修士課程	1,186	3,818
博士課程	216	959
専門職学位課程		
助教	229	1,175
講師（常勤）	38	231
准教授	169	1,573
教授	104	1,839



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（理学）



(d) 工学

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程15.0%（前回は0.3%減）、修士課程12.7%（前回は0.4%減）、博士課程18.5%（前回は2.1%増）、専門職学位課程9.4%（前回は9.4%増）であった。また、教員の女性比率は、助教12.6%（前回は1.4%増）、講師13.5%（前回は1.2%減）、准教授8.2%（前回は0.9%増）、教授3.6%（前回は0.3%増）であった。学生、教員ともに、長期的には女性比率の微増傾向が読み取れるが、今回調査では学士課程と修士課程、講師で減少するなど、依然として低い水準にある。

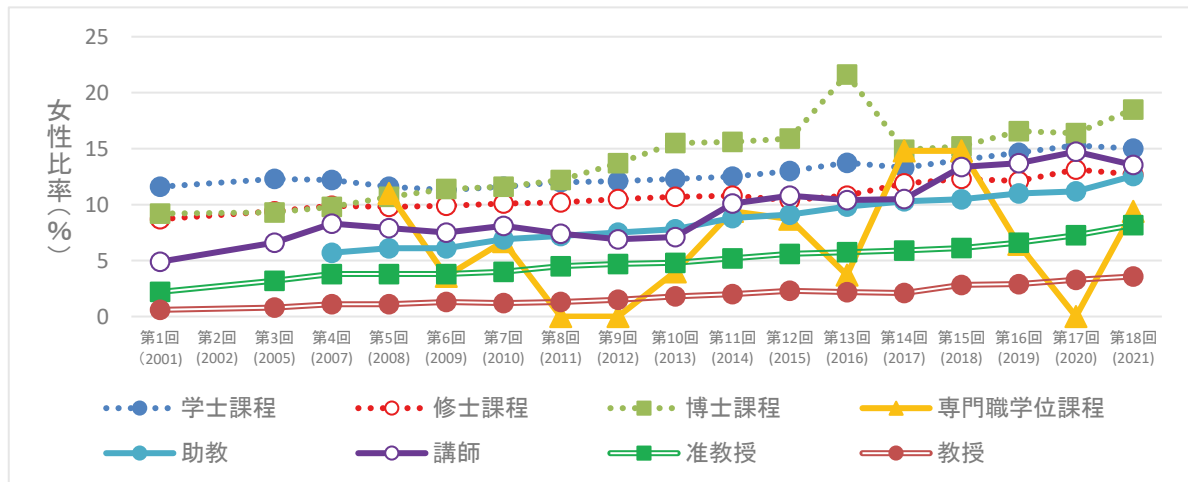
男女比率をみると、学生、教員ともに男性比率の方が高い。全分野の中で最も女性比率が低い分野である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率0～10%の大学が52校（80.0%）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）

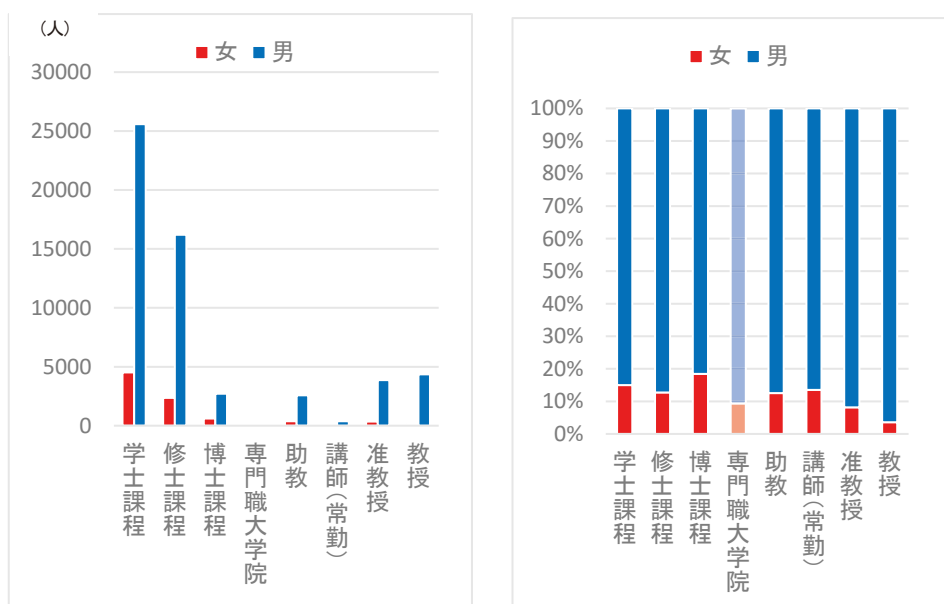
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第4回(2007)	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第5回(2008)	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	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
第18回(2021)	15.0	12.7	18.5	9.4	14.4	12.6	13.5	8.2	3.6	7.7

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

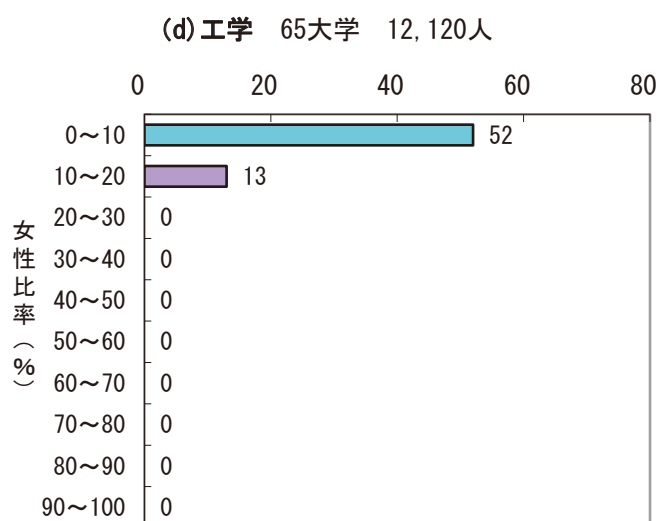


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4,514	25,583
修士課程	2,363	16,204
博士課程	614	2,712
専門職学位課程	3	29
助教	371	2,581
講師（常勤）	60	383
准教授	344	3,862
教授	162	4,357



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（工学）



(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程46.0%（前回は1.7%増）、修士課程39.9%（前回は0.8%増）、博士課程37.5%（前回は0.7%減）であった。また、教員の女性比率は、助教24.3%（前回は0.1%増）、講師25.3%（前回は1.9%増）、准教授13.4%（前回は0.1%増）、教授5.6%（前回は0.4%増）であり、博士課程を除き、学生、教員ともに女性比率が微増したが、依然として低い水準にある。

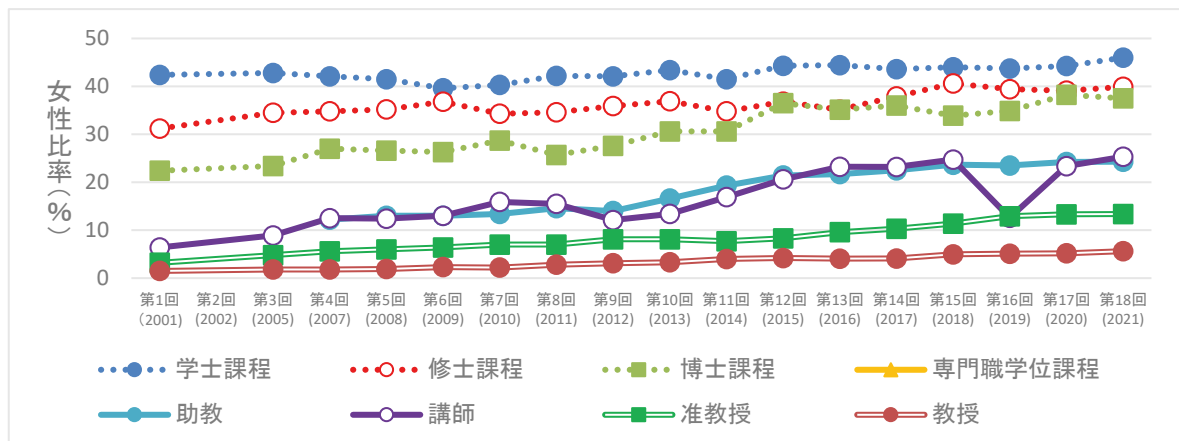
男女比率をみると、学生の女性比率は40%前後と比較的高い水準を維持しているが、教員の女性比率は最も高い講師でも25%程度であり、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くはないと推測される。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率10～20%の大学が29校（65.9%）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）

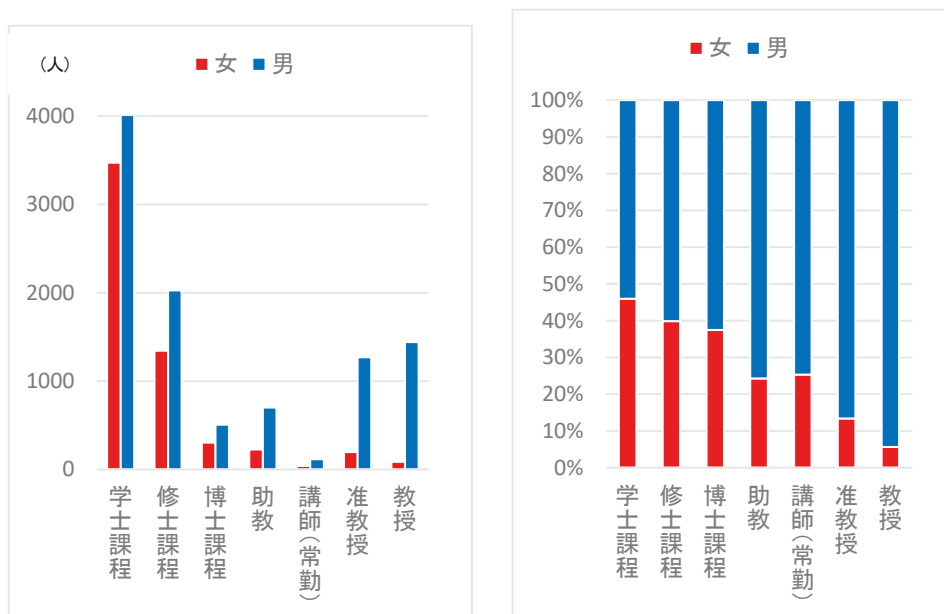
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	42.4	31.2	22.4		37.8		6.4	3.2	1.5	2.5
第2回(2002)										
第3回(2005)	42.8	34.5	23.4		38.0		8.9	4.8	1.8	3.4
第4回(2007)	42.1	34.8	27.0		38.6	12.2	12.5	5.6	1.8	5.5
第5回(2008)	41.5	35.2	26.6		38.3	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
第18回(2021)	46.0	39.9	37.5		43.6	24.3	25.3	13.4	5.6	13.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（農学）

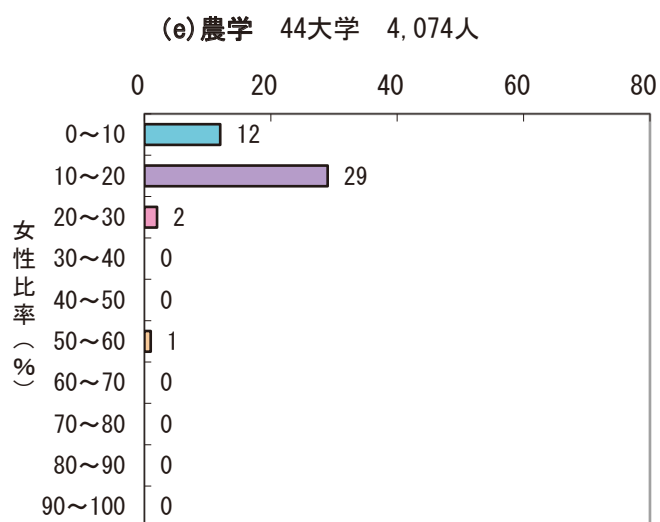


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3,474	4,083
修士課程	1,344	2,027
博士課程	304	507
専門職学位課程		
助教	225	701
講師（常勤）	39	115
准教授	196	1,270
教授	86	1,440



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（農学）



(f) 保健（医歯薬学を含む）

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程 55.3%（前回比 0.8 ㊦増）、修士課程 51.2%（前回比 0.5 ㊦増）、博士課程 33.7%（前回比 1.7 ㊦増）、専門職学位課程 44.6%（前回比 4.3 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教 28.7%（前回比 0.6 ㊦増）、講師 19.1%（前回比 0.7 ㊦増）、准教授 19.3%（前回比 0.1 ㊦減）、教授 12.8%（前回比 0.6 ㊦増）であった。今回調査では、専門職学位課程及び准教授を除き、学生、教員ともに女性比率が増加した。

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。

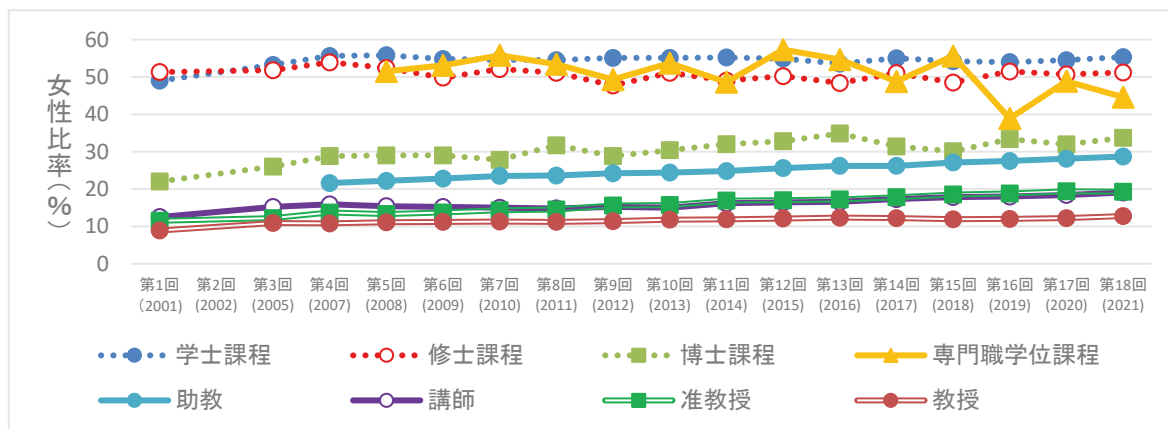
教員の女性比率区別大学数をみると、保健分野全体では女性比率 20～30%の大学数が最も多く、39校（70.9%）であった。

また、第18回調査（2021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P52～P59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）

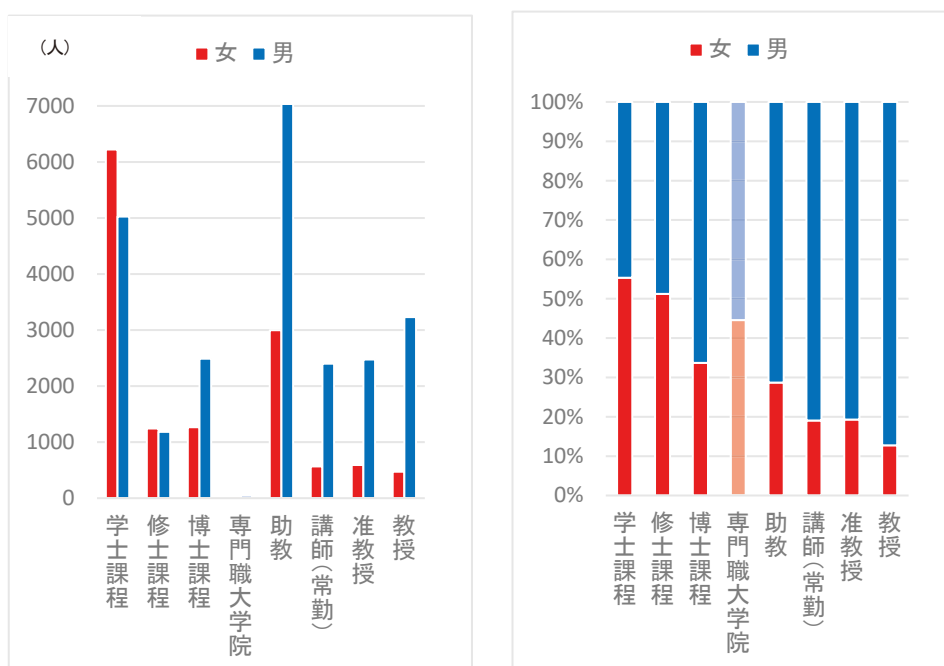
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	49.0	51.3	22.0		42.6		12.5	11.5	8.9	9.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	53.2	51.8	26.0		47.0		15.2	12.2	10.9	12.4
第4回(2007)	55.6	53.9	28.8		49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第5回(2008)	55.8	52.4	29.0	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
第18回(2021)	55.3	51.2	33.7	44.6	50.1	28.7	19.1	19.3	12.8	22.9

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（保健）

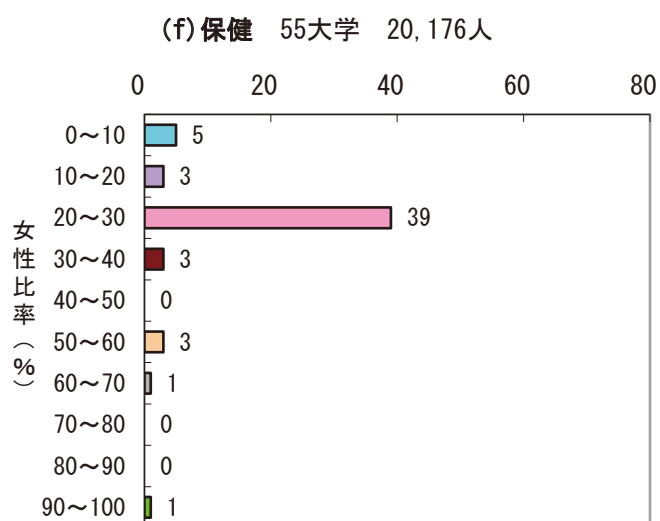


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6,222	5,026
修士課程	1,243	1,183
博士課程	1,265	2,489
専門職学位課程	37	46
助教	2,996	7,446
講師	565	2,399
准教授	591	2,474
教授	473	3,232



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（保健）



(g) 医学

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程31.5%（前回比0.8%増）、修士課程50.4%（前回比0.8%増）、博士課程28.7%（前回比2.6%増）、専門職学位課程51.9%（前回比3.6%増）であった。また、教員の女性比率は、助教24.6%（前回比1.0%増）、講師14.1%（前回比0.8%増）、准教授11.9%（前回比0.1%減）、教授5.5%（前回比0.8%増）であった。前回と比べて、学生はすべての課程で、教員は准教授を除く職階で、女性比率が増加した。

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。

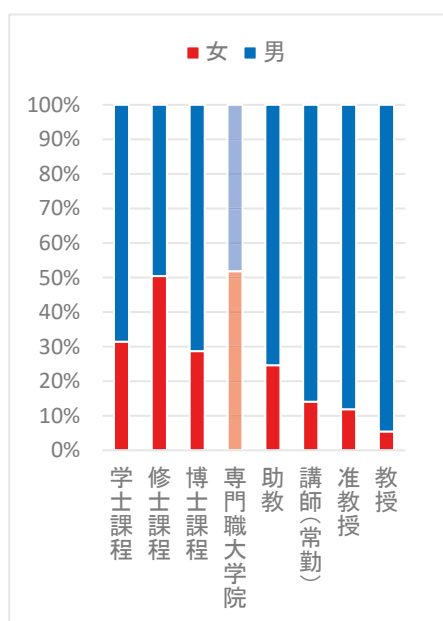
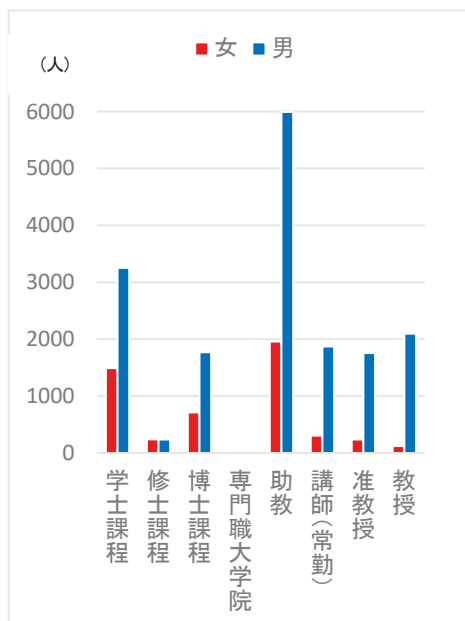
教員の女性比率区別大学数を見ると、医学では女性比率10～20%の大学数が最も多く、27校（51.9%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（医学）

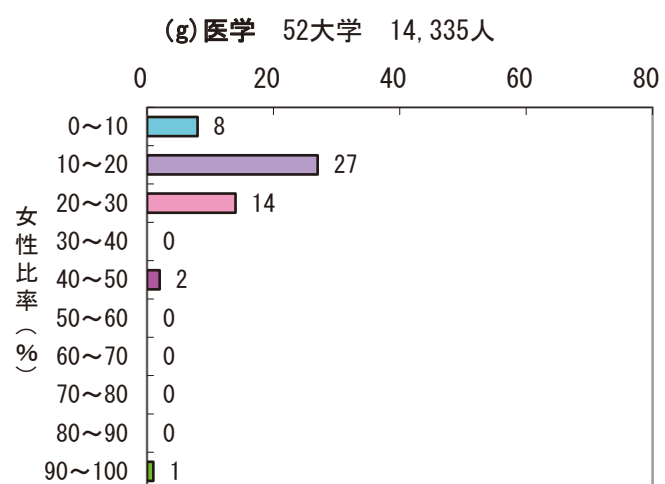
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	31.6	47.8	25.7	62.1	30.8	22.9	12.3	10.7	3.8	16.6
第16回(2019)	31.2	50.0	27.7	32.3	31.2	23.3	12.4	11.3	4.4	17.0
第17回(2020)	30.7	49.6	26.1	48.3	30.6	23.6	13.3	12.0	4.7	17.5
第18回(2021)	31.5	50.4	28.7	51.9	31.8	24.6	14.1	11.9	5.5	18.3

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,493	3,252
修士課程	241	237
博士課程	713	1,771
専門職学位課程	14	13
助教	1,958	5,991
講師	306	1,871
准教授	237	1,755
教授	121	2,096



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数 (医学)



(h) 歯学

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程 50.8%（前回比 0.8 ㊦増）、修士課程 67.7%（前回比 10.6 ㊦減）、博士課程 44.0%（前回比 4.0 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教 40.0%（前回比 1.8 ㊦増）、講師 20.9%（前回比 1.5 ㊦増）、准教授 19.7%（前回比 1.4 ㊦増）、教授 7.1%（前回比 1.6 ㊦増）であった。前回と比べて、学生は学士課程、博士課程において、教員はすべての職階で、女性比率が増加となった。

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。

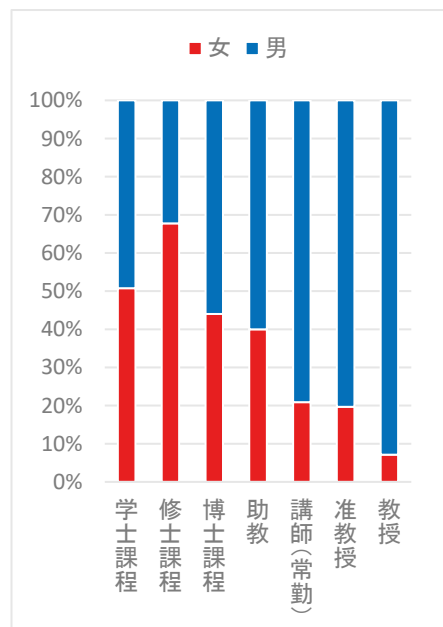
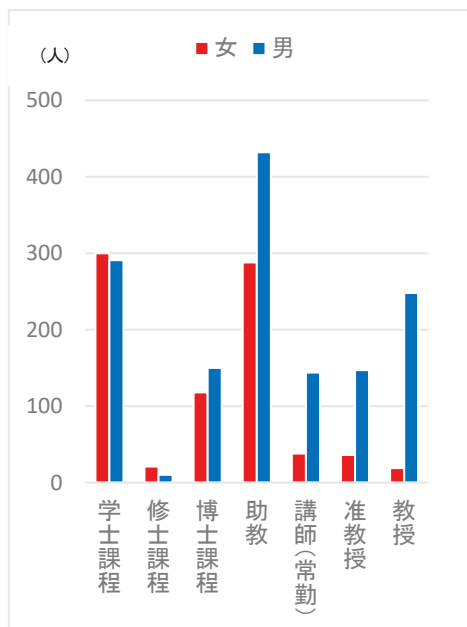
教員の女性比率区別大学数をみると、歯学では女性比率 0～10%、20～30%の大学数がそれぞれ最も多く 11 校（34.4%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

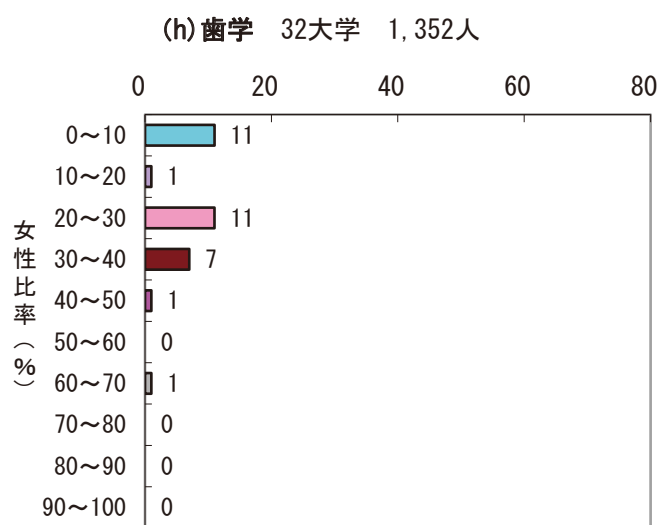
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	52.8	85.1	42.1		50.9	35.2	15.2	17.6	6.0	24.8
第16回(2019)	51.6	92.1	46.0		51.7	35.4	17.7	17.6	5.7	24.8
第17回(2020)	50.0	78.3	40.0		46.0	38.2	19.4	18.3	5.5	26.7
第18回(2021)	50.8	67.7	44.0		49.3	40.0	20.9	19.7	7.1	28.2

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	300	291
修士課程	21	10
博士課程	118	150
専門職学位課程		
助教	288	432
講師	38	144
准教授	36	147
教授	19	248



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（歯学）



(i) 薬学

第18回調査(2021年度)における学生の女性比率は、学士課程44.0%(前回は1.7%増)、修士課程33.6%(前回は2.8%増)、博士課程29.8%(前回は0.4%減)であった。また、教員の女性比率は、助教22.4%(前回は0.3%減)、講師19.4%(前回は1.9%増)、准教授14.0%(前回は0.4%増)、教授6.2%(前回は0.4%増)であった。前回と比べて、学生では学士課程及び修士課程で、教員では助教を除くすべての職階で、女性比率が増加した。

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。

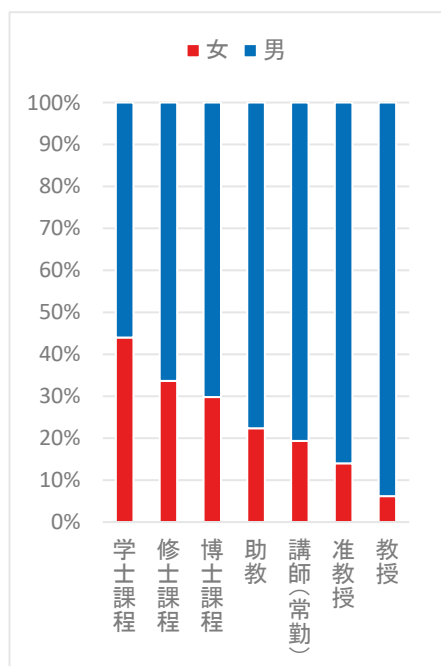
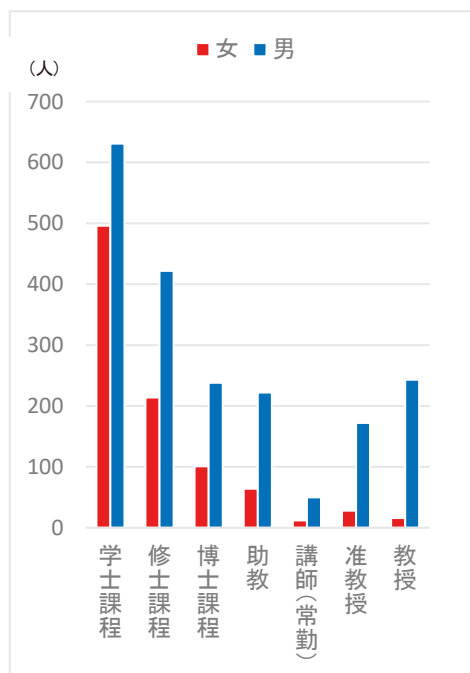
教員の女性比率区別大学数をみると、薬学では女性比率0~10%の大学数が最も多く、17校(51.5%)であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移(薬学)

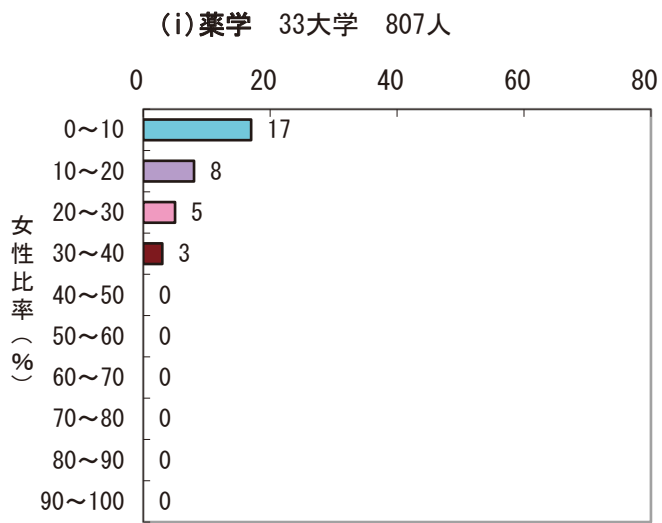
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	41.5	28.0	24.7		35.0	21.1	20.0	14.0	4.3	13.7
第16回(2019)	39.9	30.2	33.9		36.0	23.0	19.4	13.0	4.4	14.3
第17回(2020)	42.3	30.8	30.2		37.2	22.7	17.5	13.6	5.8	14.5
第18回(2021)	44.0	33.6	29.8		38.6	22.4	19.4	14.0	6.2	14.9

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数(男女比率)(薬学)

	女	男
学士課程	496	631
修士課程	214	422
博士課程	101	238
専門職学位課程		
助教	64	222
講師	12	50
准教授	28	172
教授	16	243



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（薬学）



(j) 看護学

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程 92.6%（前回は1.0%増）、修士課程 81.7%（前回は1.5%増）、博士課程 83.3%（前回は1.1%減）であった。また、教員の女性比率は、助教が 81.0%（前回は0.3%増）、講師が 88.3%（前回は2.0%減）、准教授が 80.1%（前回は1.3%減）、教授が 68.8%（前回は2.0%増）であった。前回と比べて、学生では学士課程及び修士課程で、教員では教授、助教の職階で、女性比率が増加した。

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

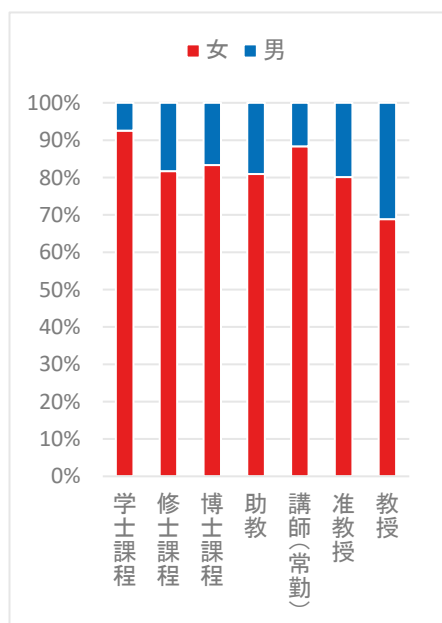
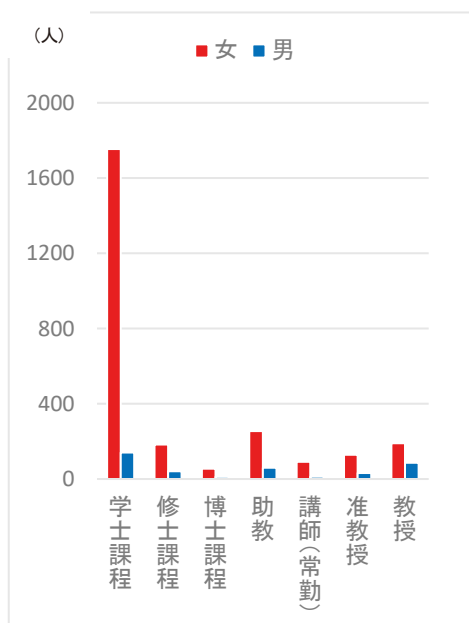
教員の女性比率区別大学数をみると、看護学では女性比率80~90%の大学数が最も多く、12校（38.7%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

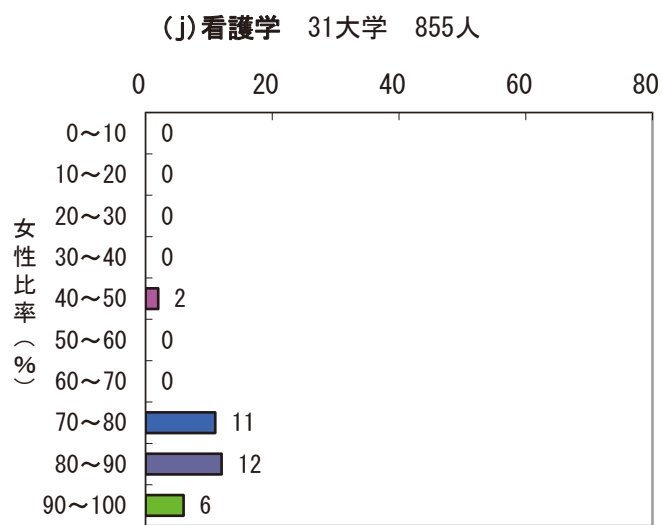
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	87.8	67.8	70.7		84.8	82.9	90.5	87.9	65.8	78.9
第16回(2019)	90.4	79.7	75.0		88.5	82.7	91.0	85.4	66.3	78.7
第17回(2020)	91.6	80.2	84.4		90.0	80.7	90.3	81.4	66.8	77.5
第18回(2021)	92.6	81.7	83.3		91.2	81.0	88.3	80.1	68.8	77.8

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	1,754	141
修士課程	183	41
博士課程	55	11
専門職学位課程		
助教	255	60
講師	91	12
准教授	129	32
教授	190	86



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

第18回調査(2021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93.1%(前回比4.7%増)、博士課程100.0%(前回比16.7%増)であった。また、教員の女性比率は、助教75.0%(前回比12.5%減)、講師60.0%(前回比増減なし)、准教授60.0%(前回比5.5%増)、教授54.1%(前回比7.9%増)であり、アクションプランで定める目標値(教授20%以上、准教授30%以上)を達成した。今回調査では、助教で女性比率が減少したものの、全般に高い女性比率を維持している。

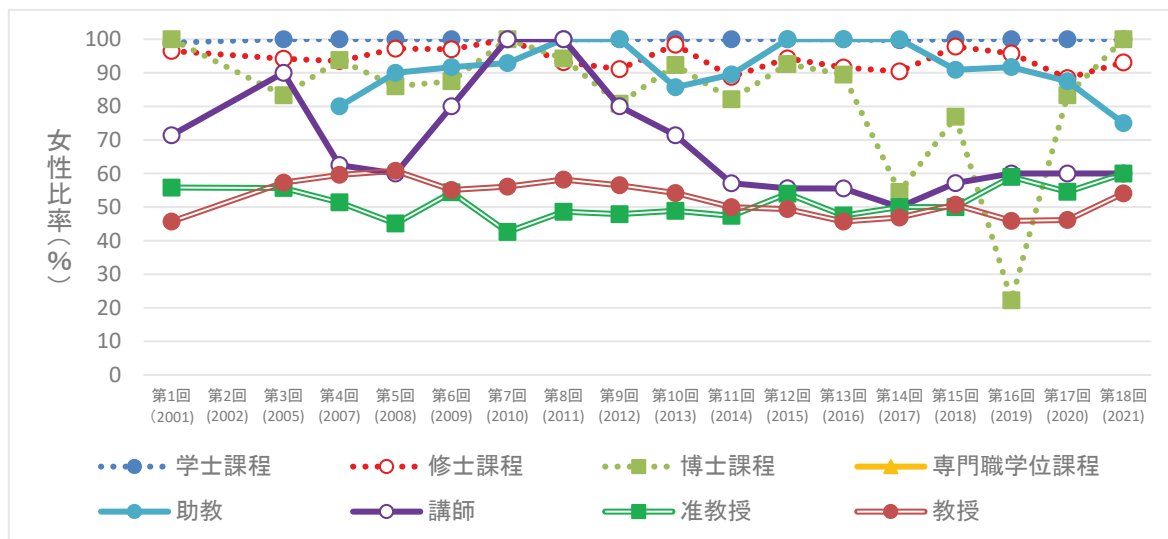
男女比率をみると、すべての区分で女性比率が男性比率より高くなっており、最も女性比率が高い分野である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率50%以上の大学数が12校(85.7%)であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

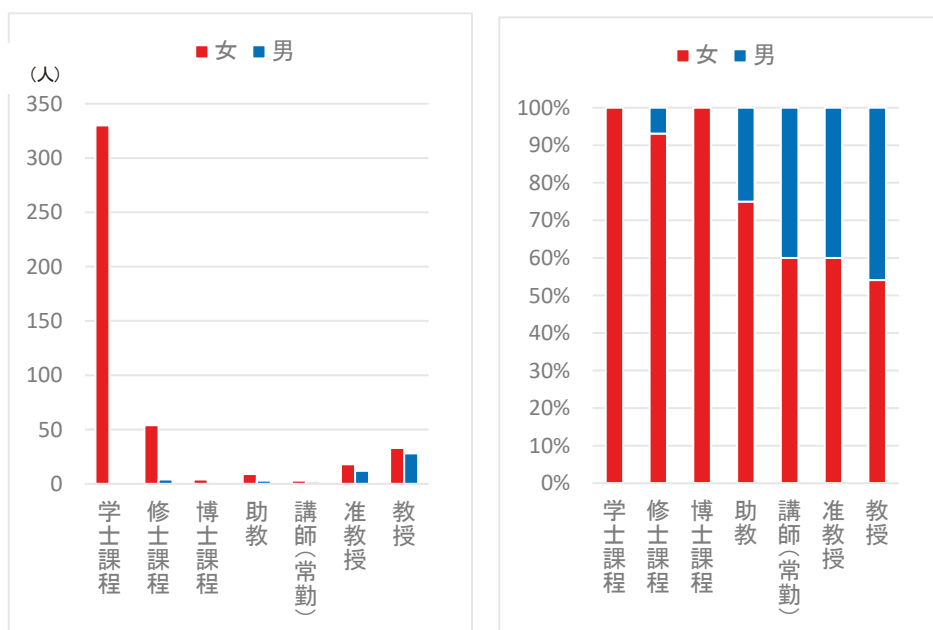
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	99.0	96.5	100.0	/	98.5	/	71.4	55.8	45.7	51.7
第2回(2002)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
第3回(2005)	100.0	94.2	83.3	/	97.6	/	90.0	55.7	57.3	58.8
第4回(2007)	100.0	93.5	93.8	/	97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
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
第18回(2021)	100.0	93.1	100.0	/	99.0	75.0	60.0	60.0	54.1	58.3

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

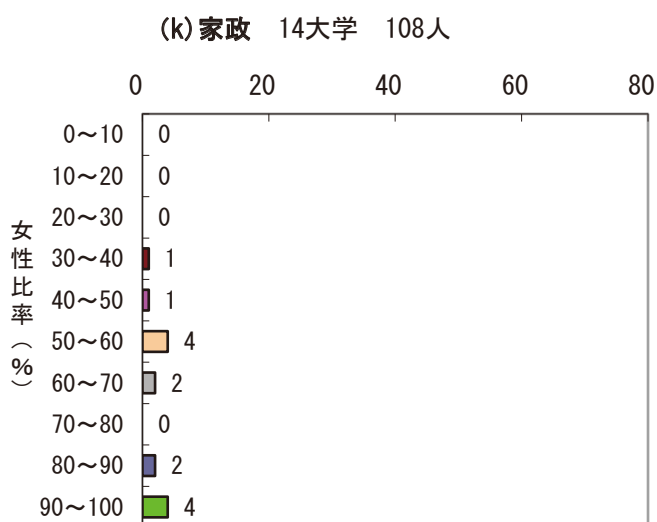


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	330	0
修士課程	54	4
博士課程	4	0
専門職学位課程		
助教	9	3
講師	3	2
准教授	18	12
教授	33	28



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（家政）



(I) 教育

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程 56.0%（前回は0.7%減）、修士課程 48.5%（前回は0.4%増）、博士課程 43.1%（前回は2.8%増）、専門職学位課程が 38.1%（前回は3.0%増）であった。また、教員の女性比率は、助教 45.0%（前回は5.3%減）、講師 31.4%（前回は0.7%減）、准教授 28.8%（前回は0.3%増）、教授 20.0%（前回は0.5%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 20%以上、准教授 30%以上）達成に向けて、順調な推移をたどっている。

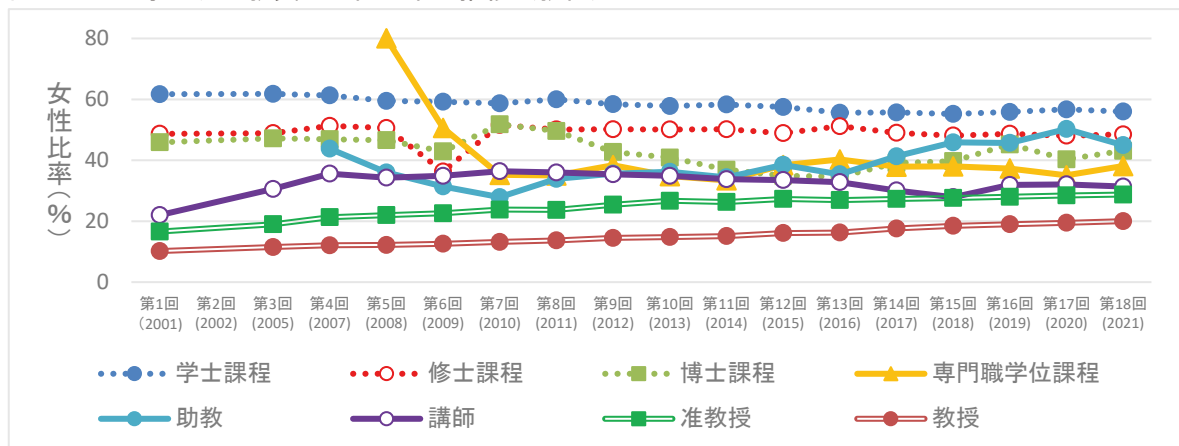
男女比率をみると、学士課程の女性比率は男性比率を上回り、修士課程、博士課程及び助教も比較的女性比率が高い。一方で、職階が上がるほど女性比率が低くなるのは、他の分野と同様である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 32 校（54.2%）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）

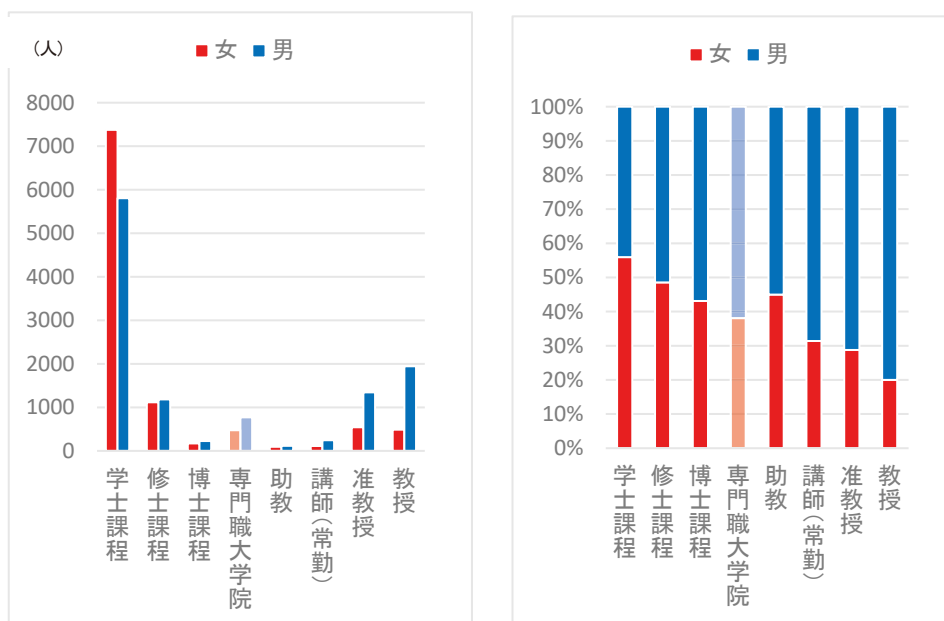
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助教授) (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第4回(2007)	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第5回(2008)	59.5	50.6	46.6	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
第18回(2021)	56.0	48.5	43.1	38.1	53.4	45.0	31.4	28.8	20.0	25.3

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（教育）

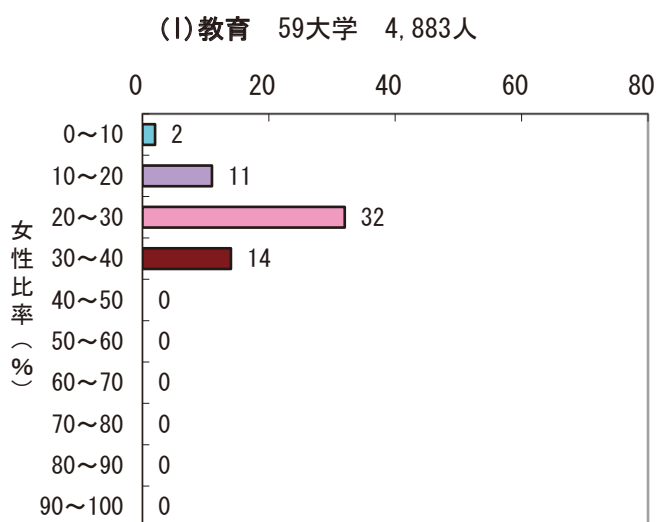


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	7,377	5,806
修士課程	1,115	1,182
博士課程	172	227
専門職学位課程	474	770
助教	94	115
講師	112	245
准教授	542	1,343
教授	487	1,945



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（教育）



(m) 芸術

第18回調査（2021年度）における学生の女性比率は、学士課程73.5%（前回比0.1%増）、修士課程62.8%（前回比2.8%減）、博士課程65.9%（前回比14.1%増）であった。また、教員の女性比率は、助教36.0%（前回比増減なし）、講師31.3%（前回比13.7%減）、准教授33.6%（前回比2.5%増）、教授14.6%（前回比2.6%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20%以上、准教授30%以上）達成に向けて、比較的、順調な推移をたどっている。

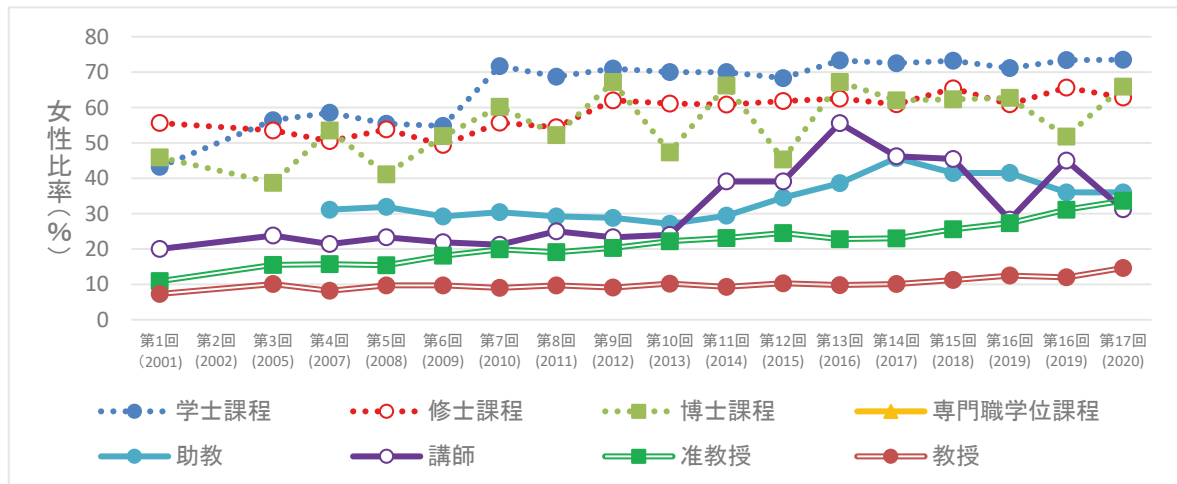
男女比率をみると、学生ではすべての課程において女性比率が男性比率を上回っているが、教員の女性比率はすべての職階において男性比率より低い。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率10～20%の大学が6校（31.6%）で最も多く、0～10%、20～30%がそれぞれ4校（21.1%）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）

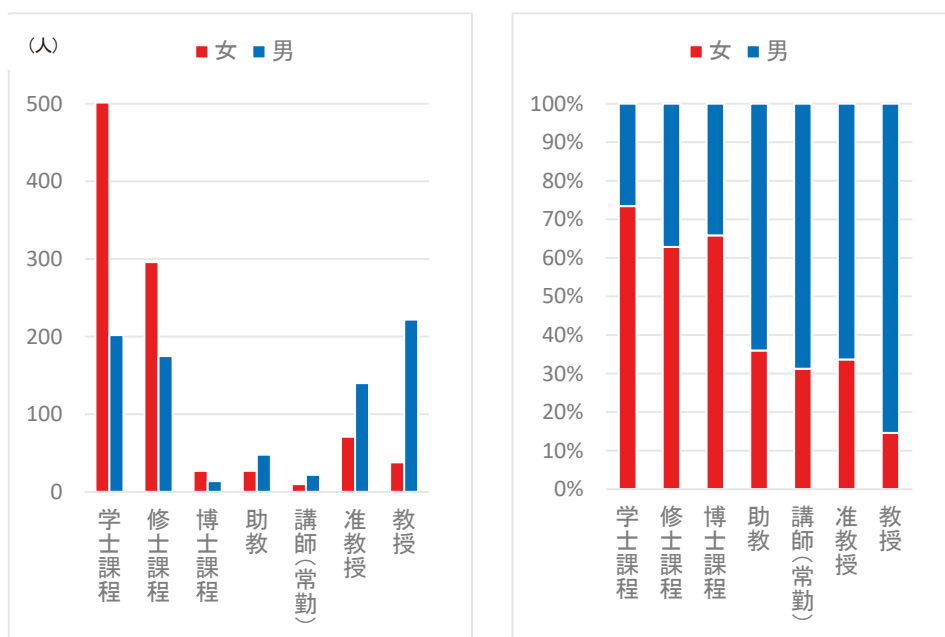
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師 (%)	准教授(助 教授) (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第4回(2007)	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第5回(2008)	55.4	53.8	41.1		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
第18回(2021)	73.5	62.8	65.9		69.3	36.0	31.3	33.6	14.6	25.3

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

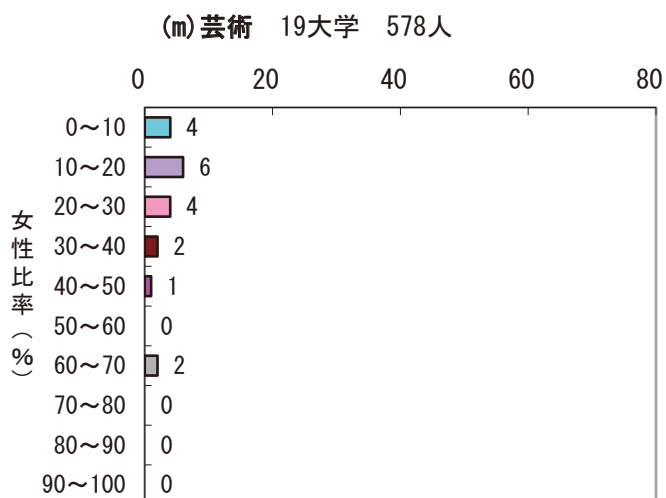


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	559	202
修士課程	296	175
博士課程	27	14
専門職学位課程		
助教	27	48
講師	10	22
准教授	71	140
教授	38	222



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（芸術）



4. 非常勤講師の状況

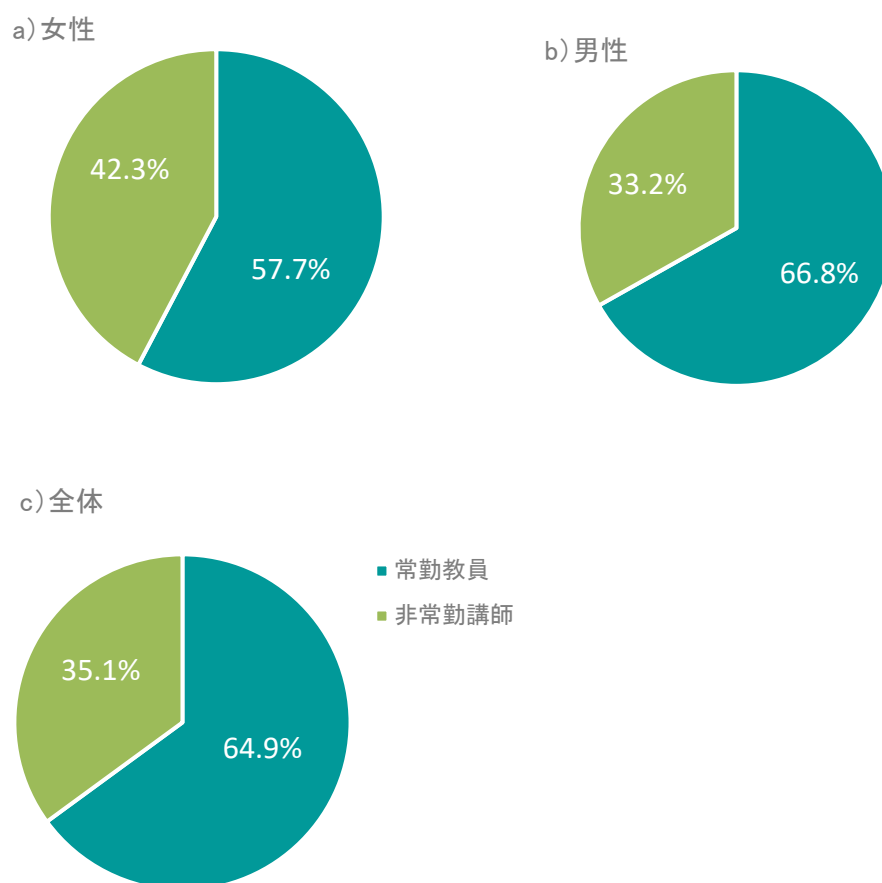
表Ⅱ-4-1に、第1回調査（2001年度）から第18回調査（2021年度）までの、教員数（本務者）及び非常勤講師数並びにそれらの合計に対する非常勤講師の比率の推移を示した。

また、図Ⅱ-4-1に、第18回調査（2021年度）におけるその比率を示した。男女合計におけるそれが35.1%であるのに対し、女性では42.3%、男性では33.2%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（本務者） （人）	非常勤講師 （人）	非常勤講師の比率 （%）	教員（本務者） （人）	非常勤講師 （人）	非常勤講師の比率 （%）	教員（本務者） （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
第18回(2021)	11,533	8,453	42.3	51,129	25,367	33.2	62,662	33,820	35.1

図Ⅱ-4-1 非常勤講師の比率



また、表Ⅱ-4-2 に第 15 回調査（2018 年度）からの非常勤講師の構成別比率の推移を示した。非常勤講師全体における「専任教員の本務を持つ者」が 31%（前回比増減なし）、「専任教員以外の本務を持つ者」が 40%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（60 歳以上）」が 13%（前回比 1 割増）、「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 4%（前回比 1 割減）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%（前回比増減なし）、26%（前回比増減なし）、8%（前回比増減なし）、男性非常勤講師は、それぞれ 32%（前回比 1 割減）、44%（前回比 1 割増）、13%（前回比 1 割増）、8%（前回比増減なし）、3%（前回比 1 割減）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%)
第18回(2021)	2,060(24%)	2,467(29%)	1,123(13%)	2,167(26%)	636(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%)
第18回(2021)	8,263(32%)	11,101(44%)	3,245(13%)	1,950(8%)	808(3%)

c) 全体

	専任教員の本務を持つ者(人、%)	専任教員以外の本務を持つ者(人、%)	本務を持たない者(60歳以上)(人、%)	本務を持たない者(40歳以上～60歳未満)(人、%)	本務を持たない者(40歳未満)(人、%)
第15回(2018)	10,853(31%)	14,288(41%)	3,924(11%)	4,359(13%)	1,486(4%)
第16回(2019)	10,544(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18回(2021)	10,323(31%)	13,568(40%)	4,368(13%)	4,117(12%)	1,444(4%)

※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 18 回調査（2021 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 18 回調査（2021 年度）における教員数（助手を除く）は 62,662 人であり、うち任期付き教員数は 19,151 人（30.6%）であった。また、女性教員数 11,533 人のうち、任期付き教員数は 4,605 人（39.9%）、男性教員数 51,129 人のうち、任期付き教員数は 14,546 人（28.4%）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 1.9 割、男性教員は 0.9 割増加している。

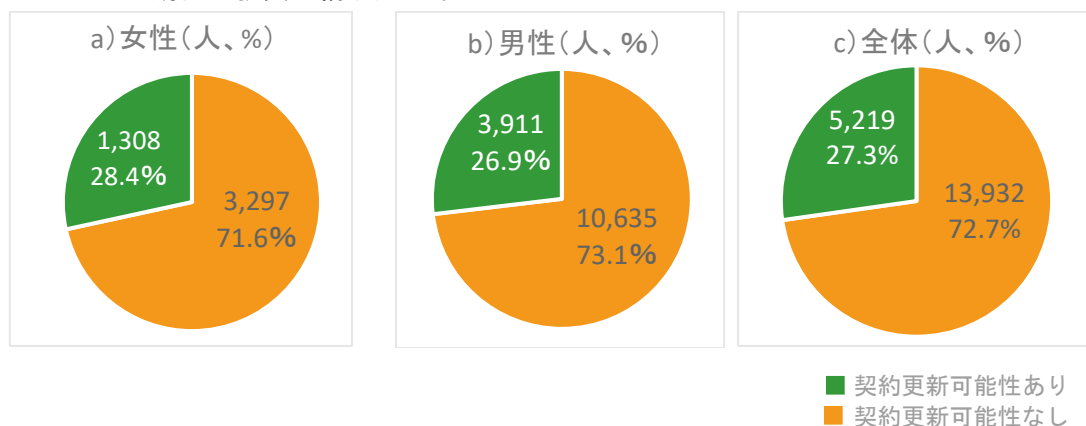
表Ⅱ-5-1 男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移

	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 18 回(2021)	11,533	4,605	39.9	51,129	14,546	28.4	62,662	19,151	30.6

※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 18 回調査における任期付き教員のうち契約更新の可能性のある者と契約更新の可能性がない者の比率を示す。契約更新の可能性のある任期付き教員は、女性で 71.6%（前回比 1.6 割減）、男性で 73.1%（前回比 0.6 割減）、全体で 72.7%（前回比 0.9 割減）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大きな差はなく、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18回調査（2021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18回調査（2021年度）における教員の女性比率について、教授全体では11.3%、任期付きは12.2%、准教授全体では18.1%、任期付きは20.7%、講師全体では23.1%、任期付きは25.2%、助教全体では25.2%、任期付きは27.5%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。

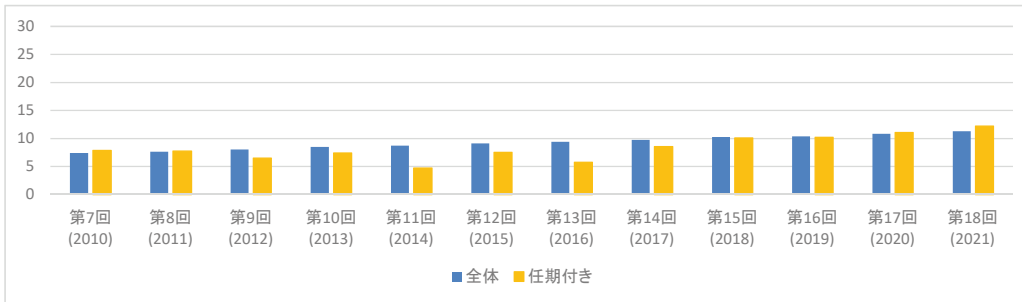
表Ⅱ-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	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18回(2021)	11.3	12.2	18.1	20.7	23.1	25.2	25.2	27.5	18.4	24.0

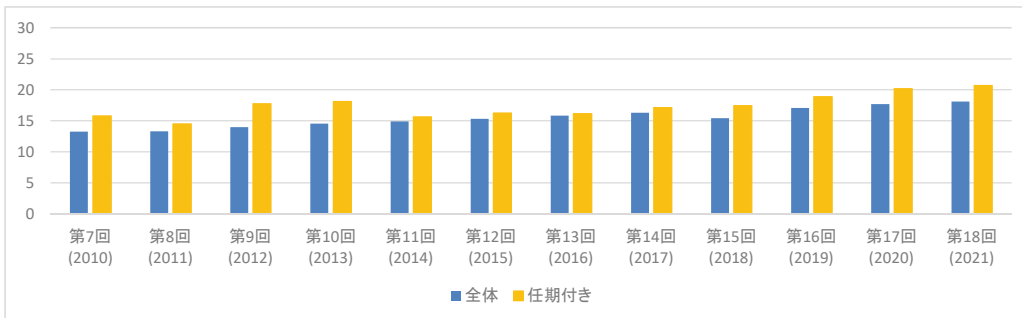
※第6回まではデータなし。

図 II-5-2 職階別教員(任期付き教員)の女性比率の推移

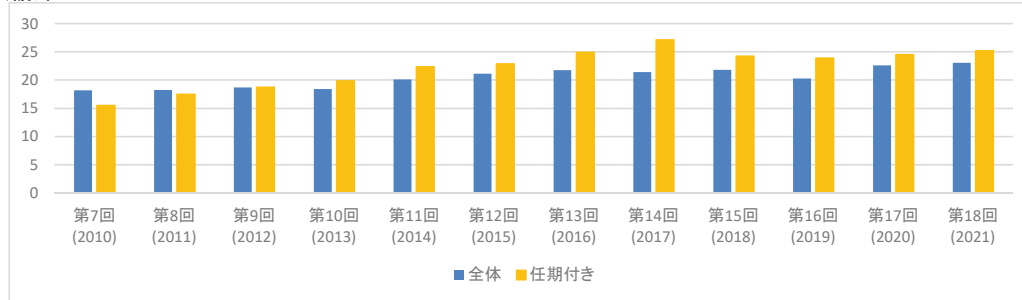
a)教授



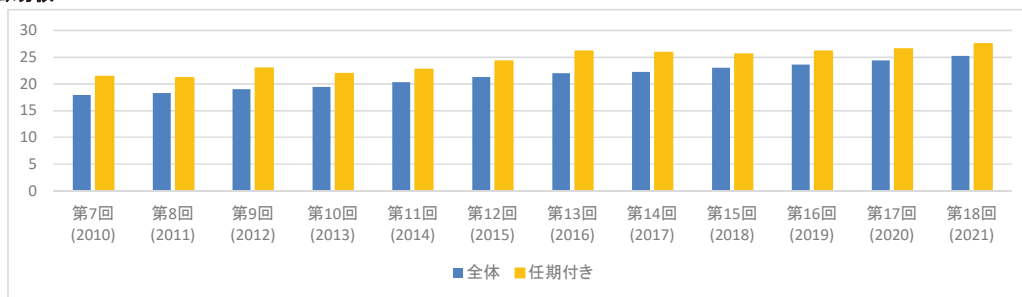
b)准教授



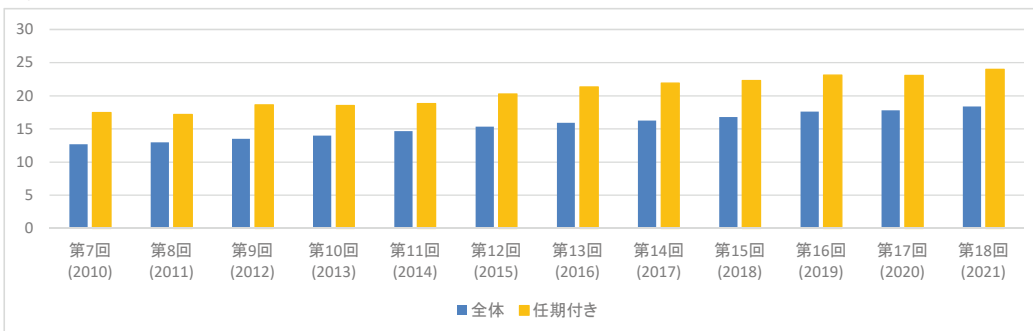
c)講師



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18回調査（2021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30.6%（前回比1.2%増）、40歳未満の女性が62.5%（前回比3.3%増）、女性全体が39.9%（前回比1.9%増）、40歳以上の男性が21.1%（前回比0.6%増）、40歳未満の男性が54.7%（前回比2.2%増）、男性全体が28.4%（前回比0.9%増）となり、いずれの区分においても、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
第18回(2021)	30.6	62.5	39.9	21.1	54.7	28.4	22.8	56.5	30.6

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18回調査（2021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歳以上でも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
	第18回(2021)	8.8	43.6	11.0	41.0	21.3	51.6	17.8	52.7	10.5	54.0
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
	第18回(2021)	4.7	30.4	7.2	32.4	5.5	37.4	6.5	40.0	5.6	44.9

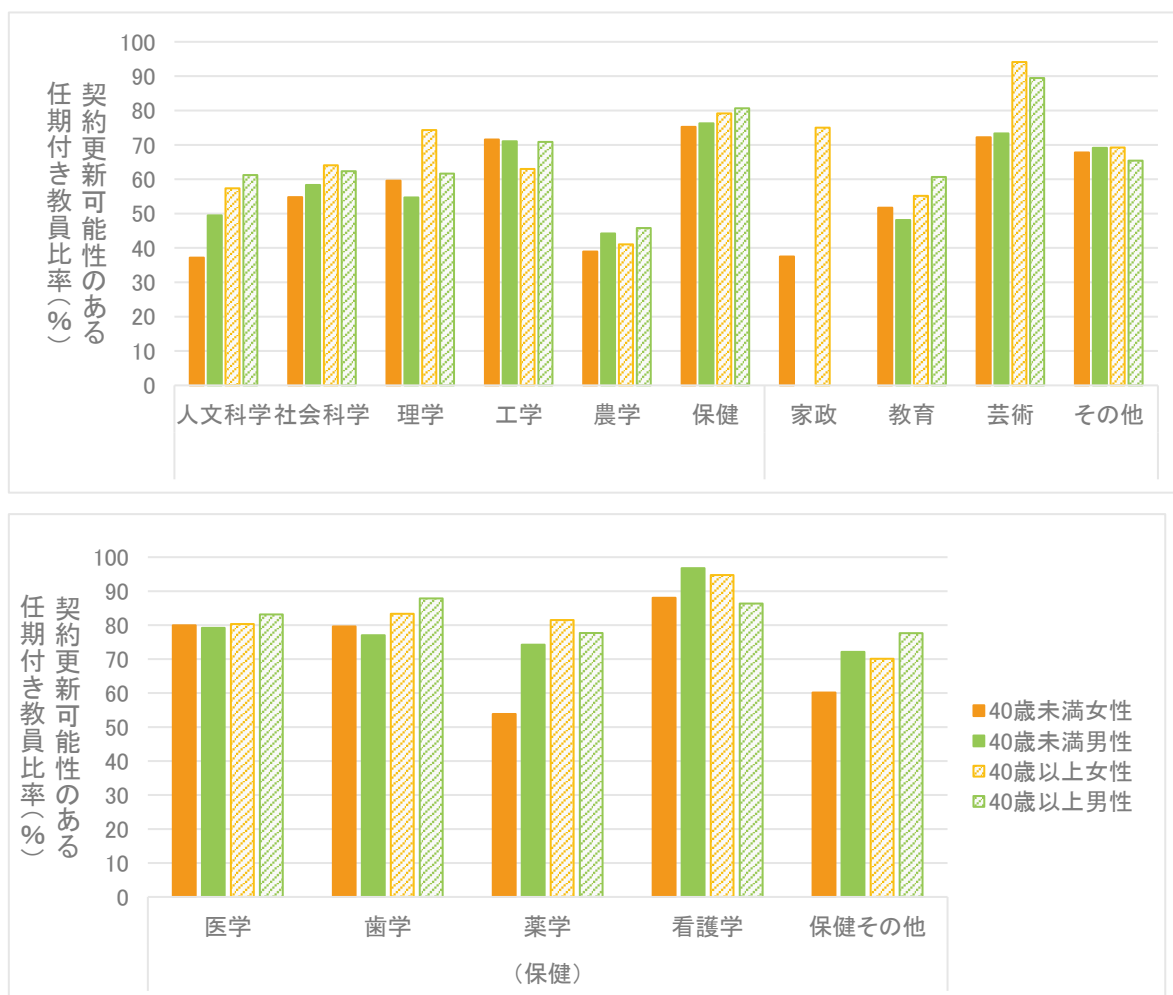
		保健		家政		教育		芸術		その他	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
女	第15回(2018)	44.9	58.0	5.4	75.0	5.9	20.8	51.4	59.4	37.2	72.9
	第16回(2019)	46.4	66.7	4.1	75.0	6.8	24.1	48.3	72.4	37.3	84.5
	第17回(2020)	46.8	66.3	6.3	76.5	7.4	25.9	50.9	58.1	38.3	77.8
	第18回(2021)	49.0	70.8	7.7	72.7	8.4	29.1	57.6	64.3	39.0	79.6
男	第15回(2018)	42.1	61.3	0.0	20.0	3.9	15.6	41.0	50.0	26.4	66.4
	第16回(2019)	45.6	68.1	0.0	25.0	4.9	21.8	40.3	52.7	28.3	70.2
	第17回(2020)	46.0	67.1	0.0	50.0	5.9	20.3	42.4	46.3	29.0	74.1
	第18回(2021)	47.5	70.7	0.0	60.0	6.5	22.7	44.6	61.2	27.8	75.1

		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
	第18回(2021)	57.9	75.2	33.3	65.5	36.0	57.8	39.0	52.8	41.3	63.1
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
	第18回(2021)	51.2	72.3	24.7	56.5	23.2	47.3	33.1	54.4	49.1	76.7

また、図Ⅱ-5-3に、第18回調査（2021年度）における任期付き教員のうち契約更新の可能性のある者の分野別、年齢別の比率を示した。理学分野では、40歳以上、40歳未満ともに、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、人文科学、農学及び保健分野では逆に、いずれの年齢区分でも男性のほうが契約更新の可能性のある教員比率が高い。また、40歳未満の男女を比較すると、女性のほうが契約更新の可能性のある教員比率が高いのは、理学、工学及び教育分野だが、40歳以上で比較すると、女性のほうが比率が高いのは、社会科学、理学及び芸術分野である。

保健を細分化してみると、医学及び歯学では、40歳未満で女性、40歳以上で男性のほうが、契約更新の可能性のある教員比率が高くなっている。薬学及び看護学では逆に、40歳未満で男性、40歳以上では女性のほうが、契約更新の可能性のある教員比率が高くなっている。

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



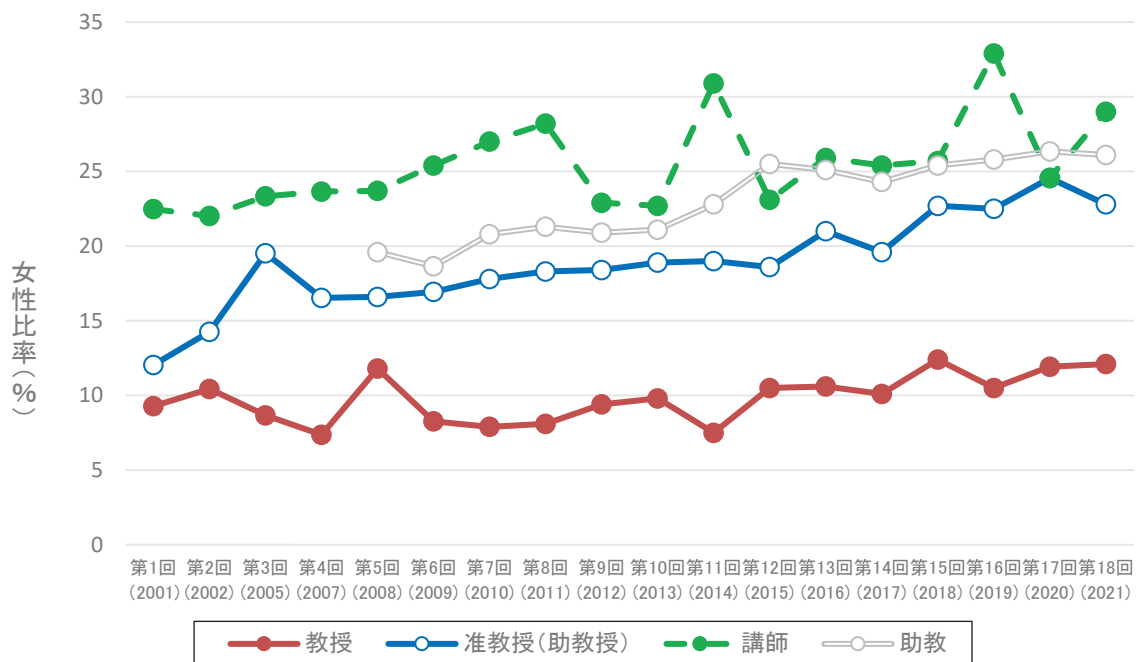
6. 常勤教員の採用及び昇任

表Ⅱ-6-1、図Ⅱ-6-1及び図Ⅱ-6-2に、調査年度の前年度に採用・転入のあった常勤教員の女性比率及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率の推移を示した。採用・転入における女性比率は、教授、講師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、いずれの職階においても減少した。

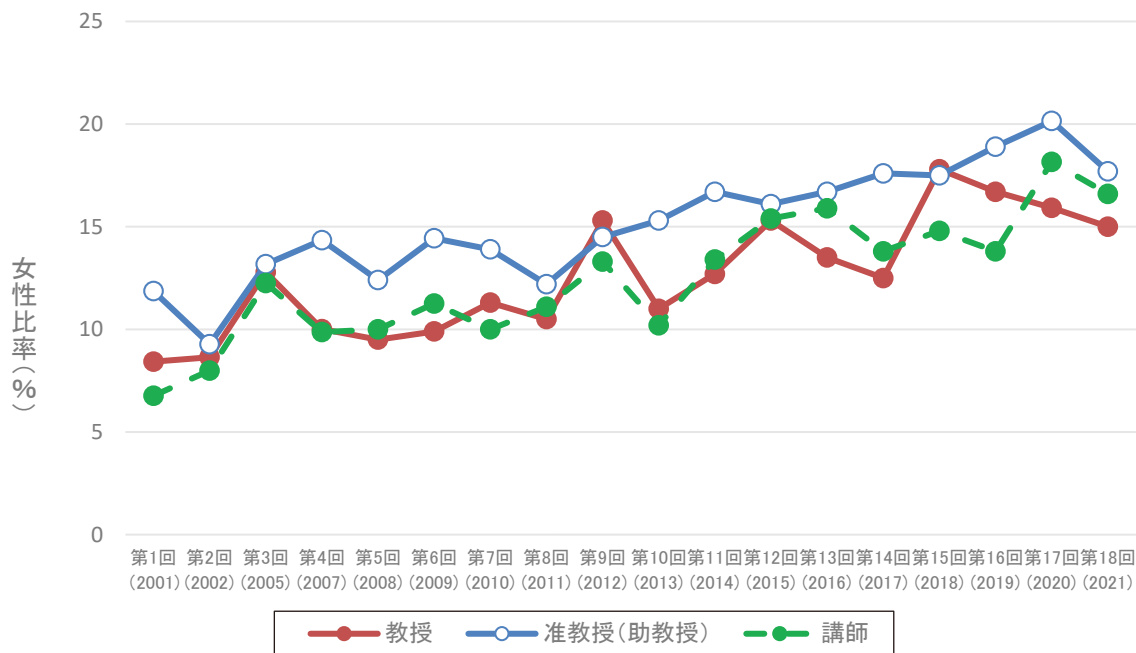
表Ⅱ-6-1 採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

異動後の職位	採用・転入					学内昇任			
	教授 (%)	准教授 (助教 授) (%)	講師 (%)	助教 (%)	合計 (%)	教授 (%)	准教授 (助教 授) (%)	講師 (%)	合計 (%)
第1回(2001)	9.3	12.0	22.5		15.9	8.4	11.9	6.8	9.4
第2回(2002)	10.4	14.3	22.0		16.3	8.6	9.3	8.0	8.8
第3回(2005)	8.7	19.5	23.3		17.8	12.8	13.2	12.3	12.8
第4回(2007)	7.4	16.5	23.7		17.7	10.0	14.3	9.9	11.7
第5回(2008)	11.8	16.6	23.7	19.6	18.8	9.5	12.4	10.0	11.9
第6回(2009)	8.3	16.9	25.4	18.7	17.9	9.9	14.4	11.3	12.0
第7回(2010)	7.9	17.8	27.0	20.8	19.8	11.3	13.9	10.0	12.3
第8回(2011)	8.1	18.3	28.2	21.3	20.4	10.5	12.2	11.1	11.5
第9回(2012)	9.4	18.4	22.9	20.9	20.0	15.3	14.5	13.3	14.7
第10回(2013)	9.8	18.9	22.7	21.1	20.0	11.0	15.3	10.2	12.8
第11回(2014)	7.5	19.0	30.9	22.8	21.7	12.7	16.7	13.4	14.4
第12回(2015)	10.5	18.6	23.1	25.5	22.5	15.3	16.1	15.4	16.2
第13回(2016)	10.6	21.0	25.9	25.1	22.4	13.5	16.7	15.9	15.3
第14回(2017)	10.1	19.6	25.4	24.3	21.8	12.5	17.6	13.8	14.9
第15回(2018)	12.4	22.7	25.7	25.4	23.3	17.8	17.5	14.8	17.4
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
第18回(2021)	12.1	22.8	29.0	26.1	24.1	15.0	17.7	16.6	16.6

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、2020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、2020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2020（令和2）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみるのが難しいため、第13回（2016年度）報告から、「その他」に含めることとした。

合計の値を比較すると、家政及び看護学の女性比率が特に高く、人文科学、芸術も全ての区分で30%以上であ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、農学で、全ての区分で20%を下回っている。

図Ⅱ-6-3に2020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、2020年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第18回調査（2021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。人文科学、理学、農学、保健、家政、医学、歯学及び看護学では、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分野があるといえる。一方で、博士課程修了者女性比率を、公募採用者女性比率あるいは採用・転入者女性比率が上回る分野はなかった。

また、図Ⅱ-6-4に2020年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第18回調査（2021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、工学、家政、芸術、歯学及び看護学では、女性教員比率を、学内昇任のあった常勤教員の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 (%)					b) 社会科学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	21.4	25.0	29.4	31.6	教授	15.1	21.4	17.8	11.1
准教授	45.9	44.7	38.3	44.6	准教授	15.3	31.4	23.9	22.8
講師	34.1	0.0	43.3	48.3	講師	34.8	50.0	25.3	31.4
助教	44.0	100.0	47.6	55.3	助教	36.8		42.4	32.1
合計	41.2	31.4	40.8	46.5	合計	24.4	24.8	27.0	26.2

c) 理学 (%)					d) 工学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	13.7	4.0	6.8	6.0	教授	5.6	6.6	5.4	1.0
准教授	15.3	9.2	10.4	13.9	准教授	16.0	12.9	15.1	13.7
講師	20.0	20.0	8.0	0.0	講師	22.5	11.1	23.2	27.3
助教	18.5	100.0	12.5	17.6	助教	16.7	0.0	13.3	15.1
合計	17.3	8.9	10.0	13.4	合計	15.1	9.8	12.8	12.8

e) 農学 (%)					f) 保健 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	2.6	9.5	4.6	3.6	教授	13.7	16.5	12.9	12.8
准教授	16.7	9.8	17.1	18.5	准教授	22.0	14.2	21.6	22.2
講師	28.6	66.7	19.2	40.0	講師	21.2	15.2	24.2	18.7
助教	25.6	66.7	23.1	29.8	助教	26.6	26.7	29.5	29.9
合計	19.6	11.7	16.3	19.6	合計	25.1	15.3	21.5	25.0

g) 医学 (%)					h) 歯学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	10.8	5.8	7.6	7.1	教授	0.0	25.0	6.1	0.0
准教授	18.2	7.4	14.9	15.1	准教授	33.3	20.0	0.0	0.0
講師	13.2	13.1	13.9	10.6	講師		38.1	30.0	30.0
助教	24.1	11.1	25.5	26.0	助教	38.3		37.7	38.6
合計	22.4	10.1	16.1	20.3	合計	35.8	32.4	22.4	29.9

i) 薬学 (%)					j) 看護学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	0.0	11.4	8.0	0.0	教授	70.0	71.4	71.4	73.3
准教授	7.7	6.9	13.5	10.0	准教授	75.0	100.0	88.0	100.0
講師	33.3	12.5	0.0	0.0	講師	85.7	66.7	80.0	90.0
助教	28.0	0.0	15.2	17.4	助教	79.6	60.0	67.1	73.2
合計	21.3	9.6	11.2	10.9	合計	78.4	82.1	73.1	79.2

k) 保健その他 (%)					l) 家政 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	23.1	42.3	26.4	25.0	教授	50.0	75.0		
准教授	28.6	33.3	29.9	34.6	准教授	0.0		28.6	50.0
講師	42.9	13.9	44.1	46.7	講師	0.0		66.7	100.0
助教	29.7		33.9	43.3	助教	100.0			
合計	30.3	28.1	30.7	38.2	合計	40.0	75.0	40.0	66.7

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	6.7	21.1	20.6	11.1
准教授	22.5	32.7	26.1	23.9
講師	35.4	33.3	29.5	38.1
助教	35.7	29.6	29.6	33.3
合計	23.4	25.3	26.5	26.4

n) 芸術

(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	0.0	7.7	16.7	0.0
准教授	37.5	71.4	45.3	30.8
講師	50.0	41.5	41.5	40.0
助教	41.2	66.7	66.7	100.0
合計	37.5	30.0	46.6	45.8

o) その他

(%)

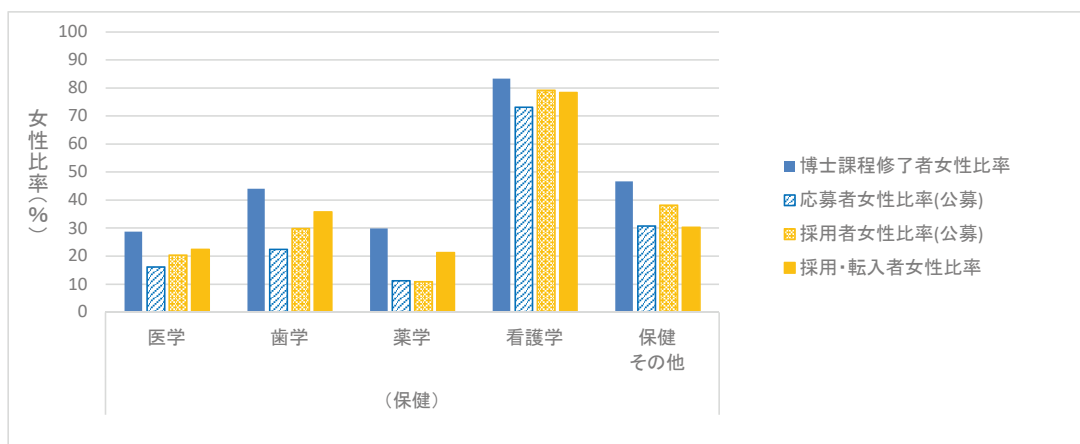
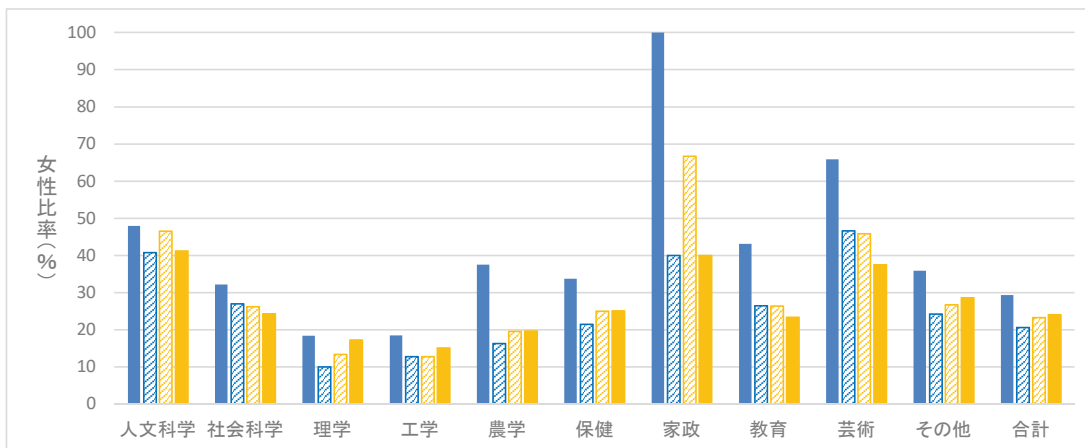
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	16.8	20.2	11.3	16.1
准教授	27.9	19.0	26.5	20.9
講師	39.2	29.0	31.4	27.9
助教	30.9	100.0	26.2	32.9
合計	28.6	21.3	24.2	26.7

p) 合計

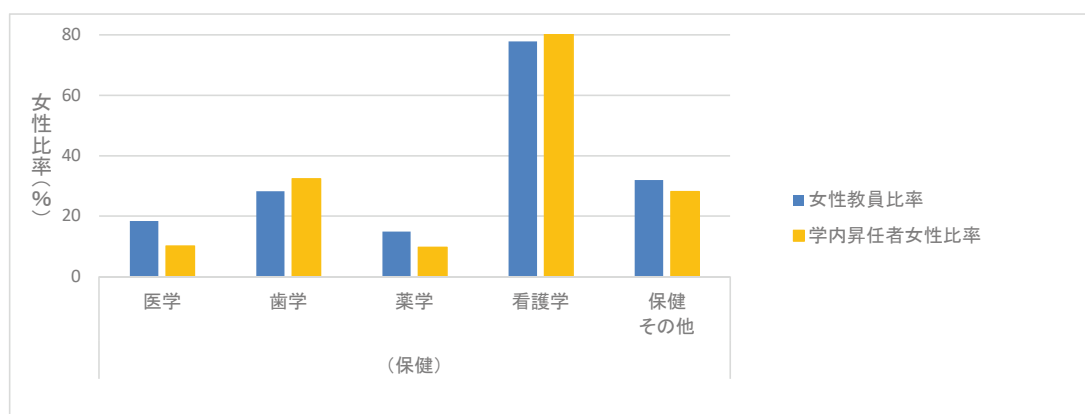
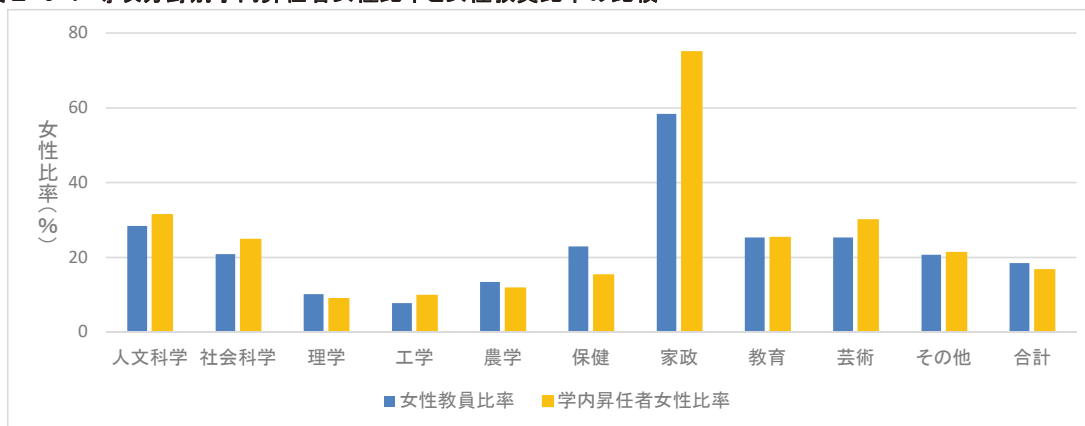
(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	12.1	15.0	10.4	10.0
准教授	22.8	17.7	21.9	21.4
講師	29.0	16.6	28.1	26.0
助教	26.1	42.3	23.4	28.1
合計	24.1	16.6	20.6	23.3

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18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」20.9%（前回比0.3%増）、「課長補佐・専門員等」26.5%（前回比1.9%増）、「係長・専門職員等」40.1%（前回比0.5%増）、「主任等」65.9%（前回比2.1%減）、「その他の一般職員」76.7%（前回比0.6%増）であった。「課長相当職以上」について内訳をみると、事務系で15.8%（前回比0.6%増）、技術技能系で6.1%（前回比0.5%減）、医療系で62.0%（前回比0.5%減）、教務系で11.8%（前回比増減なし）、その他0.0%（前回比36.4%減）（※「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。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、第18回調査では、参考としてURA（リサーチ・アドミニストレーター：大学等における研究マネジメント人材）についても調査を行った。URAの女性比率は37.7%であり、教員と比べると高い比率であった。

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18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」11.5%（前回比2.5%減）、「課長補佐・専門員等」23.0%（前回比7.3%減）、「係長・専門職員等」30.5%（前回比4.0%減）、「主任等」48.1%（前回比15.5%増）、「その他の一般職員」76.9%（前回比2.7%増）であった。今回調査においても、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る。

第18回調査における職系別の合計は、事務系が60.2%（前回比1.8%増）、技術技能系が39.3%（前回比4.7%減）、医療系が81.8%（前回比2.9%増）、教務系が56.2%（前回比17.4%増）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、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。事務系は初めて60%を超えた。

表Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数の女性比率(1)

職系	事務系(%)						技術技能系(%)					
	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第1回(2001)	1.5	3.7	11.5	44.5	48.2	28.9	0.7	4.5	12.1	15.2	22.7	17.6
第2回(2002)	1.4	4.9	12.3	46.9	47.3	29.1	1.7	5.7	12.0	10.5	23.1	16.6
第3回(2005)	2.0	5.6	17.3	48.8	46.9	29.6	1.3	5.9	11.1	19.7	21.5	15.7
第4回(2007)	2.8	6.7	16.9	50.0	47.5	30.6	2.5	6.1	13.9	8.2	22.2	16.6
第5回(2008)	3.2	8.2	18.6	51.3	48.7	31.9	1.2	5.3	14.9	6.1	23.2	17.3
第6回(2009)	3.4	9.3	20.5	52.2	49.5	33.2	1.2	4.9	14.9	6.5	23.4	17.6
第7回(2010)	4.2	10.0	22.3	53.9	50.1	34.4	0.0	6.4	16.4	9.7	24.7	18.5
第8回(2011)	5.2	11.3	23.3	53.5	51.6	35.5	1.2	5.3	16.7	14.0	25.4	19.0
第9回(2012)	5.7	12.2	25.7	53.2	53.1	36.8	1.2	6.7	17.5	16.3	25.8	19.6
第10回(2013)	5.9	13.5	27.2	53.8	54.0	37.7	1.0	7.1	17.7	17.8	28.0	20.7
第11回(2014)	6.5	14.3	28.7	54.0	56.0	39.4	0.5	7.0	18.0	18.5	28.3	21.0
第12回(2015)	7.3	15.7	29.9	54.2	57.9	40.7	0.5	7.8	18.5	20.4	28.7	21.6
第13回(2016)	9.1	16.6	31.0	55.0	58.7	41.7	4.5	8.1	19.4	22.3	29.7	22.3
第14回(2017)	10.3	19.0	32.3	55.3	59.9	42.9	2.6	9.4	20.2	22.4	29.4	22.6
第15回(2018)	11.8	20.9	33.5	56.4	61.0	44.5	3.5	9.3	20.7	23.8	30.1	23.2
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
第18回(2021)	15.8	25.9	36.4	58.4	66.2	49.1	6.1	11.9	21.6	25.0	36.5	26.6

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(2)

職系	医療系(%)						教務系(%)					
	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
第18回(2021)	62.0	49.5	71.8	85.9	82.7	81.8	11.8	25.0	19.5	33.3	59.4	40.9

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(%)					
	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
第18回(2021)	0.0	40.9	44.9	0.0	33.5	35.4	20.9	26.5	40.1	65.9	76.7	65.8

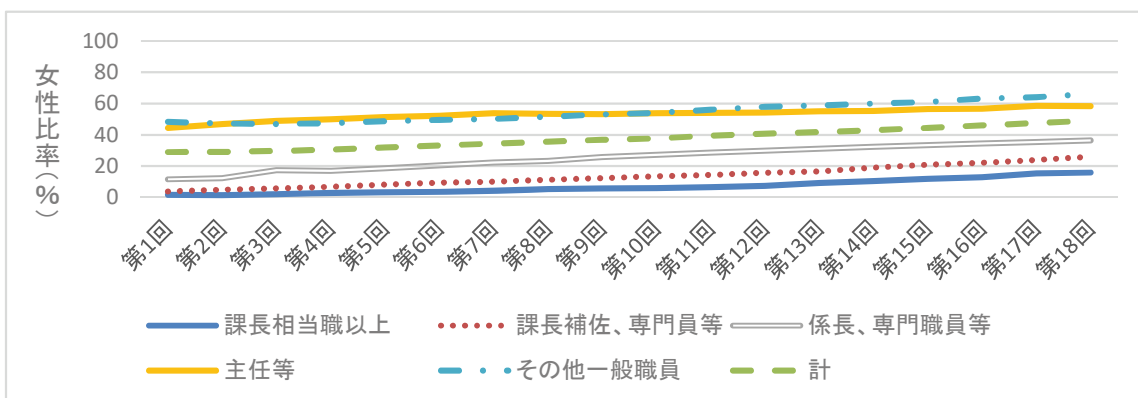
※その他の職系は、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(4)

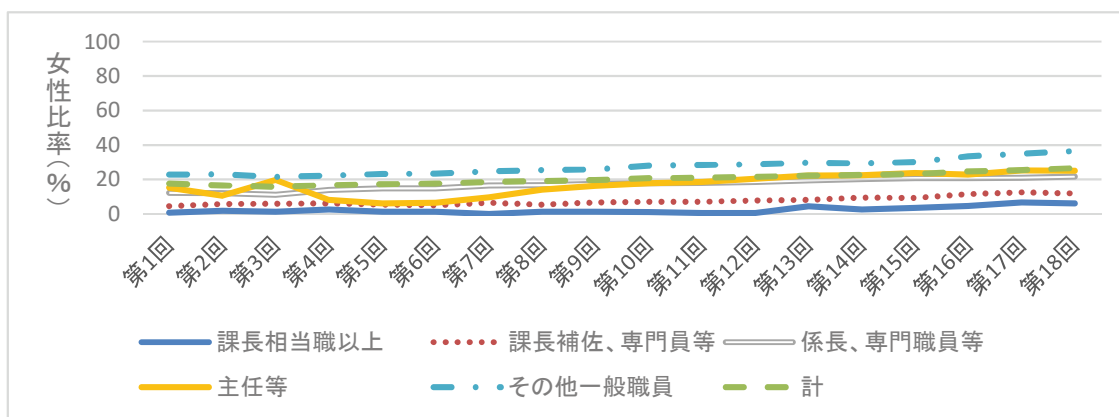
	URA(%)
第18回(2021)	37.7

図Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数の女性比率の推移

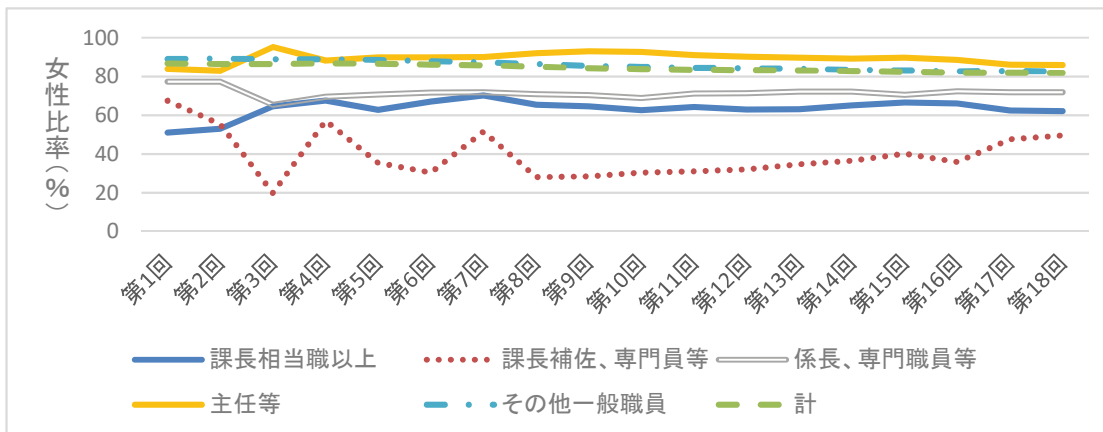
a) 事務系



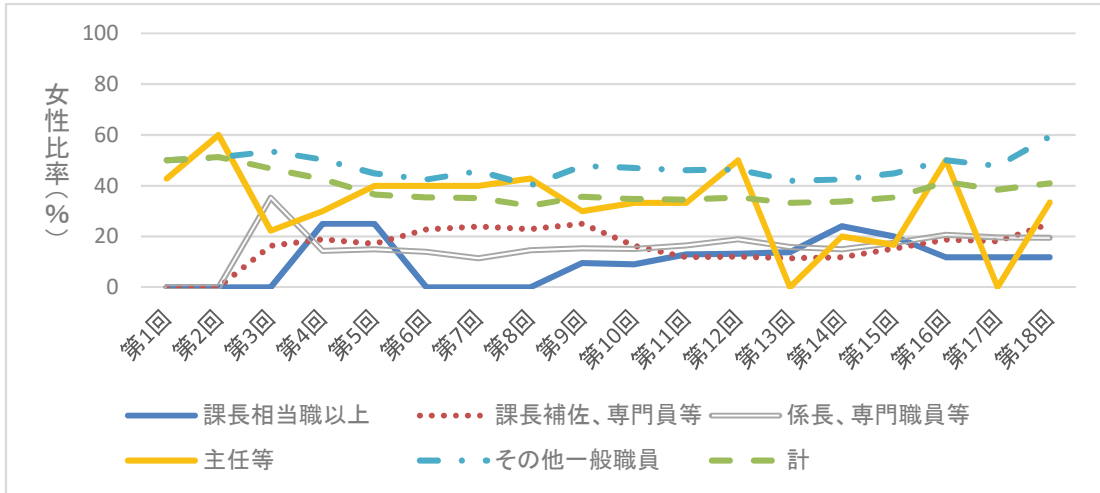
b) 技術技能系



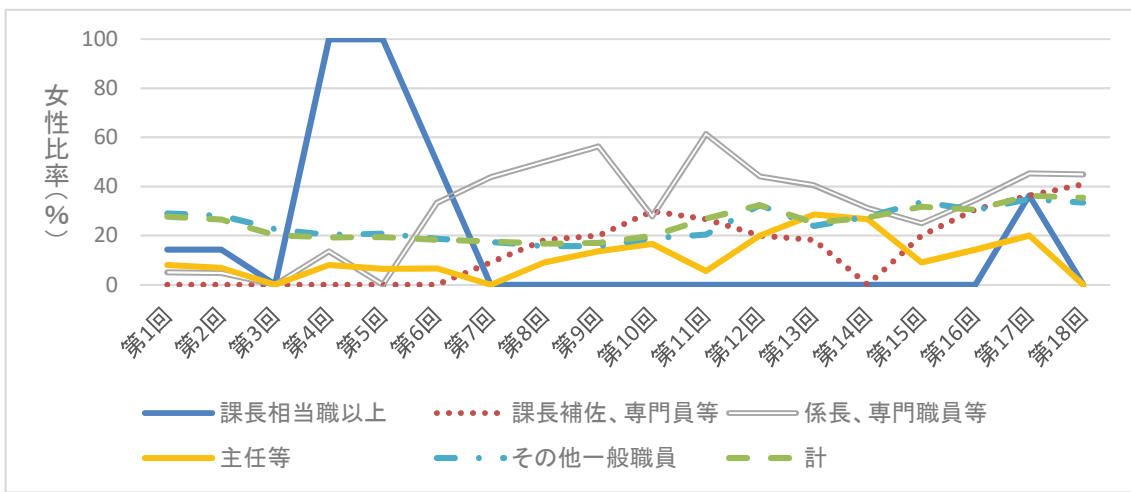
c) 医療系



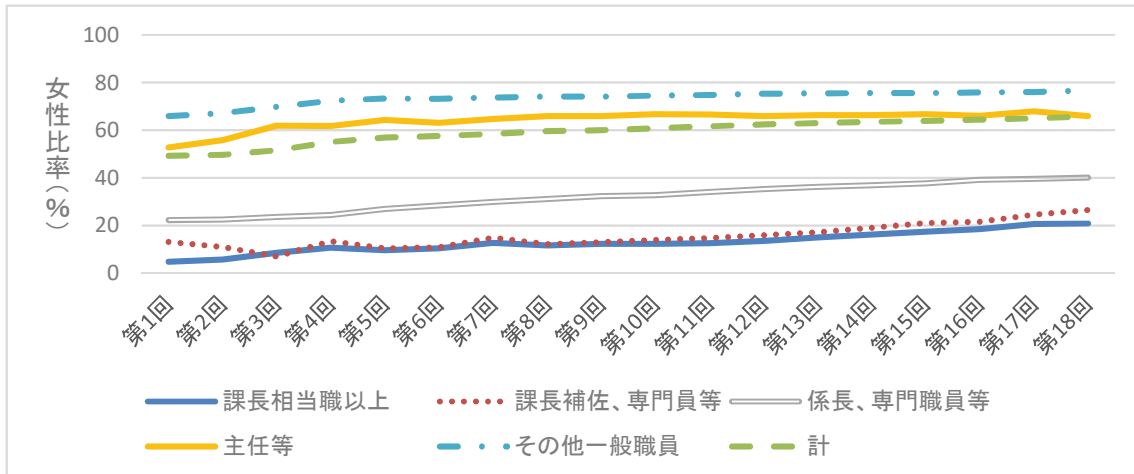
d) 教務系



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、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計
第13回(2016)	10.2	20.3	32.0	47.1	66.7	52.9	0.0	12.5	6.1	11.1	36.6	30.5
第14回(2017)	7.1	12.1	36.2	57.0	65.0	51.5	0.0	7.1	3.3	0.0	31.5	25.9
第15回(2018)	11.0	23.2	35.9	57.4	68.6	56.5	0.0	0.0	8.7	23.5	47.7	41.0
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
第18回(2021)	12.5	26.2	29.9	51.6	71.3	60.2	2.2	6.3	15.6	21.4	46.5	39.3
職系	医療系 (%)						教務系 (%)					
職名	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計
第13回(2016)	100	28.6	61.5	76.5	82.6	82.5	25.0	/	15.8	/	35.5	27.8
第14回(2017)	50.0	/	50.0	87.5	83.5	83.4	100	/	6.3	/	40.0	31.3
第15回(2018)	44.4	33.3	66.7	85.7	82.8	82.7	/	/	14.3	100	34.6	29.3
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
第18回(2021)	40.0	33.3	72.7	100	81.9	81.8	0.0	/	19.0	/	72.5	56.2
職系	その他 (%)						計 (%)					
職名	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門員等	主任等	その他 一般職員	計
第13回(2016)	/	0.0	50.0	25.0	39.7	38.8	10.7	19.4	29.3	47.8	76.7	71.3
第14回(2017)	/	0.0	50.0	33.3	44.9	43.8	7.6	11.2	31.5	55.3	76.2	70.4
第15回(2018)	0.0	28.6	14.3	33.3	35.2	32.6	10.8	21.8	30.4	54.1	76.2	70.7
第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18回(2021)	0.0	25.0	44.0	/	53.0	49.0	11.5	23.0	30.5	48.1	76.9	72.1

※第12回まではデータなし。

8. 「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講状況

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

表Ⅱ-8-1に「女性学・ジェンダー研究関連授業」の開講科目数の推移を示した。第18回調査(2021年度)における開講科目数の合計は1,731科目であり、各区分における開講科目数も概ね増加傾向にある。

表Ⅱ-8-1 開講科目数の推移

	学士課程	修士課程	博士課程	専門職 学位課程	全学 共通科目	公開講座	計
第1回(2001)	355	151	112		106	27	751
第2回(2002)	431	176	85		131	10	833
第3回(2005)	468	184	105		170	20	947
第4回(2007)	518	207	72		163	65	1,025
第5回(2008)	513	268	71		151	14	1,017
第6回(2009)	582	277	92		170	6	1,127
第7回(2010)	622	314	99		164	12	1,211
第10回(2013)	757	350	96		202	13	1,418
第12回(2015)	696	278	93		235	11	1,313
第15回(2018)	806	314	83	21	270	57	1,551
第18回(2021)	916	360	110	23	305	17	1,731

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

第18回調査(2021年度)の教員の合計に占めるそれぞれの比率は、53.4%及び84.6%であり、「女性学・ジェンダー研究関連授業」を担当する教員は、やや女性教員が多く、専任教員が多い。

表Ⅱ-8-2 担当教員の女性比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第2回(2002)	56.1	61.8	46.2		53.5	65.8	56.0
第3回(2005)	57.8	70.2	57.0		37.2	50.0	52.3
第4回(2007)	56.9	70.8	56.5		42.7	32.9	52.6
第5回(2008)	58.5	61.2	54.3		45.5	37.8	54.1
第6回(2009)	57.5	68.8	72.3		45.8	50.0	57.2
第7回(2010)	55.7	67.8	67.2		55.2	57.1	58.1
第10回(2013)	58.2	67.4	57.4		60.7	66.7	60.8
第12回(2015)	39.1	36.2	32.8		42.5	38.9	39.0
第15回(2018)	53.1	58.9	64.4	42.3	52.3	37.4	53.4
第18回(2021)	52.4	59.6	50.3	48.6	50.9	76.9	53.4

※第1回は、教員について調査していない。

表Ⅱ-8-3 担当教員の専任比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第2回(2002)	77.6	82.7	78.8		68.5	73.7	76.4
第3回(2005)	79.6	89.7	87.9		83.0	82.8	82.8
第4回(2007)	85.3	91.3	83.5		82.3	82.7	85.0
第5回(2008)	88.1	91.5	78.6		65.2	62.2	80.3
第6回(2009)	87.6	85.8	84.2		74.4	92.9	83.3
第7回(2010)	83.6	87.0	88.0		81.8	68.6	84.0
第10回(2013)	80.7	90.2	89.4		74.7	66.7	81.6
第12回(2015)	80.3	90.6	78.7		82.9	83.3	82.9
第15回(2018)	86.4	94.0	98.8	92.3	83.3	72.8	86.9
第18回(2021)	82.8	92.7	90.6	91.9	81.8	54.2	84.6

※第1回は、教員について調査していない。

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

第 18 回調査 (2021 年度) における受講者数は、女性 43,914 人、男性 41,251 人であり、前回までの人数から大きく増加した。女性比率は 51.6%であり、受講者における男女の差はほとんどみられなかった。

表Ⅱ-8-4 男女別受講者数の推移

	学士課程(人)		修士課程(人)		博士課程(人)			
	女	男	女	男	女	男		
第 1 回(2001)	10,554	8,235	1,005	402	366	217		
第 2 回(2002)	11,065	8,872	1,062	442	192	122		
第 3 回(2005)	14,311	9,369	779	481	210	91		
第 4 回(2007)	14,963	11,030	799	350	146	55		
第 5 回(2008)	14,303	10,119	988	672	65	21		
第 6 回(2009)	15,993	12,499	994	537	154	63		
第 7 回(2010)	18,152	14,323	955	706	94	33		
第 10 回(2013)	19,306	16,064	1,162	589	166	15		
第 12 回(2015)	16,506	18,230	573	1,028	71	123		
第 15 回(2018)	21,801	19,118	814	405	114	43		
第 18 回(2021)	24,701	20,761	1,513	1,261	166	133		
	専門職 学位課程(人)		全学 共通科目(人)		公開講座(人)		合計(人)	
	女	男	女	男	女	男	女	男
第 1 回(2001)			9,114	10,865	960	788	21,999	20,507
第 2 回(2002)			6,812	7,375	374	310	19,505	17,121
第 3 回(2005)			8,555	7,375	266	310	24,121	17,626
第 4 回(2007)			9,570	11,941	916	592	26,394	23,968
第 5 回(2008)			8,521	10,641	278	158	24,155	21,611
第 6 回(2009)			10,574	12,453	166	63	27,881	25,615
第 7 回(2010)			7,957	9,861	349	138	27,507	25,061
第 10 回(2013)			7,989	9,956	272	94	28,895	26,718
第 12 回(2015)			9,987	9,150	191	139	27,328	28,670
第 15 回(2018)	98	150	11,877	16,139	1,233	1,012	35,937	36,867
第 18 回(2021)	210	248	16,273	18,695	1,051	153	43,914	41,251

表Ⅱ-8-5 受講者数の女性比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第1回(2001)	50.7	71.4	62.8		45.3	54.9	51.8
第2回(2002)	55.5	70.6	61.1		44.5	54.7	53.3
第3回(2005)	60.4	61.8	69.8		53.7	46.2	57.8
第4回(2007)	57.6	69.5	72.6		44.5	60.7	52.4
第5回(2008)	58.6	59.5	75.6		44.5	63.8	52.8
第6回(2009)	56.1	64.9	71.0		45.9	72.5	52.1
第7回(2010)	55.9	57.5	74.0		44.7	71.7	52.3
第10回(2013)	54.6	66.4	91.7		44.5	74.3	52.0
第12回(2015)	47.5	35.8	36.6		52.2	57.9	48.8
第15回(2018)	53.3	66.8	72.6	39.5	42.4	54.9	49.4
第18回(2021)	54.3	54.5	55.5	45.9	46.5	87.3	51.6

9. 育児介護休業等の利用状況

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

表Ⅱ-9-1 に男女別の教員の育児休業・介護休業取得状況の推移を示した。第18回調査(2021年度)における育児休業の利用者(延べ人数)の合計は、女性が486人、男性が99人であった。また、介護休業の利用者の合計は、女性が11人、男性が0人であった。教員における育児休業の利用者数は増加傾向にあり、男性教員より女性教員の利用者が依然として圧倒的に多いものの、今回、男性教員の利用者が大きく増加した。また、介護休業も男性教員より女性教員の利用者数が多い。

表Ⅱ-9-1 男女別教員の育児休業・介護休業取得状況の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第1回(2001)	2000年度	144	3	4	0	1		1	
第2回(2002)	2001年度	145	4	4	0	0		0	
第3回(2005)	2002年度	120	4	6	2	3		0	
	2003年度	131	3	11	1	4		1	
	2004年度	145	4	4	0	2		3	
第4回(2007)	2005年度	159	7	12	2	4		3	
	2006年度	181	8	11	1	9		3	
第5回(2008)	2007年度	264	14	18	2	8	0	6	0
第6回(2009)	2008年度	298	12	19	1	7	0	3	0
第7回(2010)	2009年度	296	24	14	3	8	0	3	1
第10回(2013)	2012年度	384	38	17	2	3	1	4	2
第12回(2015)	2014年度	389	44	31	3	3	0	2	0
第15回(2018)	2017年度	445	55	31	0	10	0	4	0
第18回(2021)	2020年度	486	95	99	7	11	2	0	0

表Ⅱ-9-2に男女別代替教員数の推移を示した。第18回調査(2021年度)において、育児休業利用者の代替教員として採用された者の延べ人数は、女性が66人、男性が51人であった。また、介護休業利用者の代替教員として採用された者の延べ人数は、女性が3人、男性が1人であった。育児休業利用者の代替教員として採用された者は、女性では2008年度をピークに減っているが、男性では今回、過去最多となった。

また、第15回調査(2018年度)から、育児休業又は介護休業利用教員が担当する科目について、部局内の調整や代替教員の配置等による対応ができず、閉講した科目数の調査を行った。表Ⅱ-9-3のとおり、第18回調査(2021年度)における閉講した科目数は計38であった。

表Ⅱ-9-2 男女別代替教員数の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分休業		部分休業		部分休業		部分休業
第2回(2002)	2001年度	99	0	15	0	0		0	
第3回(2005)	2002年度	42	0	13	0	0		0	
	2003年度	54	0	8	0	0		0	
	2004年度	60	0	18	0	0		0	
第4回(2007)	2005年度	61	0	17	0	0		0	
	2006年度	63	0	25	0	0		0	
第5回(2008)	2007年度	104	0	35	0	1		0	
第6回(2009)	2008年度	129	0	33	0	2	0	2	0
第7回(2010)	2009年度	125	7	47	0	4	0	4	0
第10回(2013)	2012年度	114	1	47	2	2	0	0	0
第12回(2015)	2014年度	88	2	32	0	0	0	0	0
第15回(2018)	2017年度	69	1	36	0	0	0	0	0
第18回(2021)	2020年度	66	1	51	1	3	0	1	0

※第1回(2001年度)は、代替教員数について調査を実施していない。

表Ⅱ-9-3 閉講した科目数

報告書	調査年度	育児休業		介護休業	
			部分休業		部分休業
第15回(2018)	2017年度	46	0	0	0
第18回(2021)	2020年度	36	0	2	0

表Ⅱ-9-4 に男女別の職員の育児休業・介護休業取得状況の推移を示した。第18回調査(2021年度)における育児休業の利用者(延べ人数)の合計は、女性が9,390人、男性が337人であった。また、介護休業の利用者の合計は、女性が89人、男性が18人であった。職員における育児休業の利用者数は増えており、男性職員より女性職員の利用者が圧倒的に多く、部分休業を利用する女性職員も多い。介護休業についても同様であり、男性職員より女性職員の利用者数が多い。

表Ⅱ-9-4 男女別職員の育児休業・介護休業取得状況の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第1回(2001)	2000年度	1,012	4	6	0	17		3	
第2回(2002)	2001年度	1,023	11	2	0	14		3	
第3回(2005)	2002年度	1,084	13	4	0	9		0	
	2003年度	1,211	20	4	0	7		0	
	2004年度	1,340	33	2	0	17		0	
第4回(2007)	2005年度	1,335	67	9	0	22		7	
	2006年度	1,461	85	13	0	36		4	
第5回(2008)	2007年度	1,728	132	15	3	36	0	7	0
第6回(2009)	2008年度	2,130	200	13	3	47	9	7	2
第7回(2010)	2009年度	2,587	401	19	4	48	6	14	5
第10回(2013)	2012年度	4,563	1,224	40	7	45	13	8	4
第12回(2015)	2014年度	5,606	1,691	56	17	44	6	9	5
第15回(2018)	2017年度	7,939	3,376	119	28	41	8	11	5
第18回(2021)	2020年度	9,390	3,897	337	50	89	43	18	7

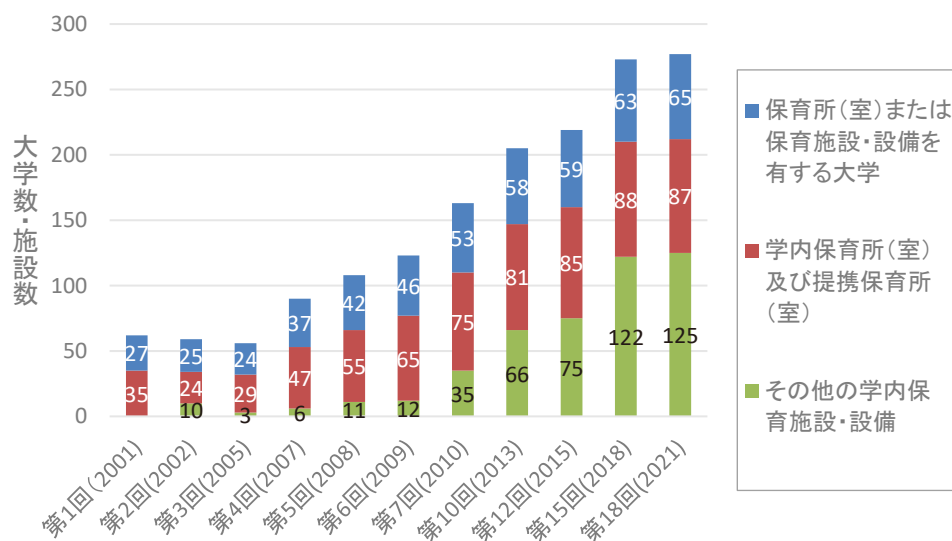
10. 保育施設・設備等の設置状況

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

図Ⅱ-10 に保育施設・設備等の設置状況の推移を示した。保育所又は保育施設・設備等を有する大学は65大学(前回比2大学増)となり、そのうち、学内保育所(室)及び提携保育所(室)を有する大学は48大学の87箇所(前回比1箇所減)で、一時保育室や授乳室等のその他の学内保育施設・設備を有する大学は36大学の125箇所(前回比3箇所増)となった。

表Ⅱ-10 に各大学の保育施設・設備等の設置状況について示した。また、各大学の保育施設・設備等の具体的な状況については、P183にまとめた。

図Ⅱ-10 保育施設・設備等の設置状況



表Ⅱ-10 保育施設・設備等の設置状況

No.	大学名	学内及び提携保育所(室)	名称または特徴等	その他の学内保育施設・設備	名称または特徴等
1	北海道大学	3	子どもの園保育園(認可)、保育所ともに(認可外)、保育園ポプラ(認可外)		
2	小樽商科大学			1	授乳スペースを確保した休憩室
3	旭川医科大学	2	大学の森「みどりの保育園」 病児・病後児保育室「のんの」		
4	弘前大学	1	弘前大学保育園		
5	岩手大学	1	岩手大学・岩手銀行保育所	1	ぱるんひろば
6	東北大学	4	川内けやき保育園・青葉山みどり保育園・ 星の子保育園・星の子ルーム	13	理学部・理学研究科女子学生・女性休憩室4、女性 休憩室(医学系研究科)1、女性静養室(工学研究 科)7、託児室(工学研究科)1
7	秋田大学	1	千秋保育園		
8	山形大学	4	小白川キャンパス保育所「のびのび」「つぼみ」、医 学部保育所「すくすく」、医学部病児保育室		
9	東京大学	5	東大本郷けやき保育園他3園(事業所内保育所)、東 大病院いちよう保育園(事業所内特定部局保育所)	27	本部棟女性休養室他26
10	東京医科歯科大学	1	国立大学法人東京医科歯科大学わくわく保育園		
11	東京外国語大学			1	ベビーシート(おむつ替え台)のあるトイレ
12	東京学芸大学			8	ベビーベッド
13	東京工業大学	1	てくてく保育園(地域型事業所内保育所)	2	構内一時保育スペース(大岡山キャンパスとすずか け台キャンパスに各1室)
14	東京海洋大学			1	ペンギンルーム(着替え・授乳・オムツ替えが可能な 一時休憩室兼乳幼児用プレイルーム)
15	お茶の水女子大学	1	いずみナーサリー	16	ベビールーム1箇所 多目的トイレ15箇所
16	電気通信大学	1	電気通信大学保育施設		
17	一橋大学			1	授乳・休憩スペース
18	茨城大学			1	ベビーベッド
19	筑波大学	1	国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所		
20	宇都宮大学			2	①本学UUプラザ内「赤ちゃんの駅」、②認可保育園 「宇都宮大学まなびの森保育園」(土地貸与)
21	群馬大学	1	群馬大学医学部附属病院院内保育所ゆめのこ保育 園		
22	埼玉大学	1	そよかぜ保育室		
23	千葉大学	3	千葉大学医学部附属病院さつき保育園、学童保育、 千葉大学やよい保育園	2	女性専用休憩室(西千葉、亥鼻)
24	横浜国立大学	1	森のルーナ保育園		
25	新潟大学	1	新潟大学あゆみ保育園		
26	山梨大学	1	山梨大学どんぐり保育園		
27	信州大学	2	信州大学おひさま保育園 信州大学附属病院病後児保育室あおぞら		
28	富山大学	1	富山大学附属病院保育所スマイルキッズ		
29	金沢大学			3	病児保育室、夜間・日曜保育室、学童保育
30	福井大学	1	はなみずき保育園		
31	岐阜大学	1	岐阜大学保育園ほほえみ		
32	静岡大学			1	多目的保育施設たけのこ

33	浜松医科大学	2	医大保育所きらり、病児・病後児保育室	1	ダイバーシティスペース
34	名古屋大学	3	こすもす保育園、あすなる保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール		
35	愛知教育大学			1	乳幼児や学童を持つ教職員の休日における勤務支援策として学内に一時託児ルーム設置
36	名古屋工業大学			1	一時保育室(学会、イベント、入試等の一時利用)
37	豊橋技術科学大学			1	女性専用休憩室、授乳室
38	三重大学	1	三重大学さつき保育園		
39	滋賀大学			2	「幼児ルーム」、「キッズルーム」 2 子供を一時保育するためのスペース
40	滋賀医科大学	1	保育運営業務を業者に委託して運営している	1	搾乳室
41	京都大学	4	保育園入園待機乳児保育室、病児保育室、朱い実保育園、風の子保育園		
42	京都教育大学			1	授乳室
43	京都工芸繊維大学			1	KIT交流サロン(各種資料、本の閲覧・ミーティング・授乳用スペース)
44	大阪大学	4	たけのこ保育園、まきば保育園、まちなね保育園、病児・病後児保育室	3	一時預かり保育室(吹田キャンパス・豊中キャンパス・箕面キャンパス)
45	神戸大学	2	はとぼっぼ保育所、病児保育室「なのはな」	3	学内敷地内に専用の部屋を設け、ベビーシッターを派遣し、子をもつ全教職員及び学生が利用できる一時預かり保育を実施し、年間上限を設け一部料金の補助を行う。
46	奈良女子大学	1	ならっこネット(訪問型保育支援システム)	12	①ならっこルーム(1室)(一時託児専用施設) ②フィットニングルーム(11ヶ所)(授乳・搾乳室)
47	奈良先端科学技術大学院大学			6	授乳等が可能な休憩室(5室)、一時託児室(1室)
48	鳥取大学	2	「すぎのこ保育所」及び「病児保育室とりっこハウス」	1	休憩室にて搾乳・授乳可能
49	島根大学	2	うさぎ保育所、病児・病後児保育室	2	授乳室
50	岡山大学	2	岡山大学保育所「なかよし園」 岡山大学保育所「ますかっつ病児保育ルーム」	1	岡山大学学童保育所「かいのき児童クラブ」
51	広島大学	3	ひまわり保育園、こすもす保育室、たんぼぼ保育園	2	学童保育室(東広島地区、広島地区)
52	山口大学	1	山口大学医学部附属病院保育所 (たんぼぼ保育園)		
53	徳島大学	1	徳島大学あゆみの森保育園		
54	香川大学	1	いちご保育園		
55	愛媛大学	2	愛媛大学城北保育所 愛媛大学重信事業場保育所	2	保育・休憩室 保育・保健室
56	高知大学	1	高知大学医学部附属病院 院内保育所 こはすキッズ	1	男女共同参画推進室 しあわせぶんとん
57	九州大学	2	たけのこ保育園・ひまわり保育園		
58	九州工業大学			1	ベビーケアルーム (おむつ替えや授乳に対応)
59	佐賀大学	1	佐賀大学病院保育園キッズパレット		
60	長崎大学	2	長崎大学文教おもやい保育園 長崎大学病院 あじさい保育園		
61	熊本大学	3	熊本大学こぼと保育園 熊本大学病院院内保育所 熊本大学病院病児保育室	1	託児ルーム
62	大分大学	2	国立大学法人大分大学なかよし保育園 国立大学法人大分大学病児保育室「ひだまり」		
63	宮崎大学	1	くすのき保育園	1	就学時一時預かり室
64	鹿児島大学	2	鹿児島大学さつん保育園 鹿児島大学さくらっ子保育園		
65	琉球大学	2	琉球大学病院いずみ保育所、病児保育室ゆるくーむ		
	計	87	学内及び提携保育所(室)を有する大学 48大学	125	その他の学内保育施設・設備を有する大学 36大学

1.1. 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2021年度に実施又は実施予定の取組

1位 長岡技術科学大学 4.6 ポイント増 (8.6%→13.2%)

- ①・女性教員比率：目標15%としたが未達成であり、2020年度は女性限定公募及び海外学術交流協定校・研究所を通じた外国人女性研究者採用を実施、9名採用となった。
 - ・男女共同参画アクション・プランについて、各専攻長が自己評価を男女共同参画推進委員会（全学）で報告し、各専攻長の意識啓発の機会となっている。
 - ・各専攻において、学長と教員とのワークライフバランス懇談会を実施。看護・介護休暇について、教員の生の声から学長がニーズを把握し、学内制度の改正につながった。
- ② 1. 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。
2. テニユ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。

2位 東京藝術大学 3.7 ポイント増 (27.4%→31.1%)

- ①ダイバーシティな大学環境を実現するため、セミナーの開催やコンサート等を実施しており、学内での認知度も高まっている。
- ②・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。
 - ・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を実施する。
 - ・インセンティブ予算制度により女性教員の採用を促進する。
 - ・シンポジウムや対談イベント等により女性芸術家の活躍を啓蒙する。

3位 広島大学 3.0 昇増 (18.2%→21.2%)

- ① ・学長のリーダーシップによるポジティブアクションの継続実施が、女性教員採用割合の増加につながっている。
 - ・豪雨災害や新型コロナウイルス感染拡大防止への対応として実施してきたテレワークを、制度として新設した。ワークライフバランスの推進や、育児・介護との両立に貢献している。
- ② ・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5期）及び女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」（第2期）の策定及び届出を行う。
 - ・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20%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。
 - ・学内の教員及び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。
 - ・執行部を対象に、無意識のバイアスをテーマとする意識啓発セミナーを実施する。
 - ・ワークライフバランス及び両立支援を推進するセミナーを実施する。

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。

4位 東京外国語大学 2.5 昇増 (41.4%→43.9%)

- ① ・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
 - ・大学関係者を対象とした保育所の設置推進
- ② 15-3-1. 行動計画に基づく取組を引き続き実施するとともに、これまでの成果を検証し、その結果を踏まえた次期行動計画を策定する。

5位 愛知教育大学 **2.0 人増** (21.8%→23.9%)

① 特になし

② 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及び育児休業からの復職支援の取組を実施する。

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 広島大学 **78 人増** (326人→404人)

上述のとおり

2位 大阪大学 **53 人増** (625人→678人)

① ・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、アルバイトとして雇用する「研究支援員制度」「プラスONE(短期教育研究支援)制度」の実施

・一時預かり保育室の設置

・ベビーシッターサービスの割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」の実施

② (実施中)

・自主経費を活用した本部・部局連携型女性教員比率向上システムの運用

・女子中高生向け理工系学部紹介イベントの開催

・理工系学部入学の女子学生向けに入学支援金の支給決定。

・企業と女性大学院生との交流会

・女性大学院生優秀研究賞

・学内保育園、病児・病後児保育室を継続して運営

・学内で一時預かり保育が可能なスペースを設置・運用

・一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助を実施

・研究支援員制度、短期教育研究支援制度を継続して実施。

(実施予定)

・ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言

・アンコンシャス・バイアス研修の試行

・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)」、同事業「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))」各事業のシンポジウム

3位 東北大学 **23人増** (464人→487人)

- 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 2021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、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とする「1/3目標」に則した雇用を各部局に促し、さらなる女性教員増に取り組む。

3位 京都大学 **23人増** (436人→459人)

- ① ・待機乳児保育施設、病児保育施設の設置
- ・学内の優秀な若手女性研究者を表彰する顕彰制度（京都大学たちばな賞）の実施
 - ・育児、介護の携わる研究者支援のための研究・実験補助者の雇用経費支援
- ② ・研究者の育児支援強化として、研究や実験にかかる補助者の雇用経費支援制度の実施。
- ・優秀な若手女性研究者を表彰するたちばな賞の実施。
 - ・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。
- 上記について、すべて2021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、当面の間病後児保育室として開室することとしており、今後情勢を見極めながら病児の受入れを検討する。

5位 東京大学 **22人増** (535人→557人)

- ① ・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。（2020年度：246名→2021年度：253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」を実施した。（2020年度：64名）
 - ・女性教員支援事業として「スタートアップ研究費支援、リスタートアップ研究費支援、スキルアップ経費支援」を実施した。（2020年度：43名）
 - ・管理職層等を対象とし、アンコンシャスバイアスの克服とダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた意識啓発セミナーを実施した。
- 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）
- ③在学女子学生向け支援内容を具体的に検討するための部会を新たに設置する。

第二部

(資料編)

I. 第 18 回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計	105
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	120
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	179
D. 各保育施設・設備等の具体的な状況	183

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（2021 年度 ～2025 年度）－	227
B. 第 18 回追跡調査票	241
C. 大学別女性教員比率一覧	273
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿	275

I. 第18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	61	375	436	14.0
副学長	45	276	321	14.0
教授	2,348	18,441	20,789	11.3
准教授	3,202	14,510	17,712	18.1
講師(常勤)	1,217	4,050	5,267	23.1
助教	4,766	14,128	18,894	25.2
小計	11,642	51,863	63,505	18.3
助手	387	228	615	62.9
計	12,029	52,091	64,120	18.8

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	133	716	849	15.7
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	311	2,615	2,926	10.6
部局長等	128	1,454	1,582	8.1
監事	4	40	44	9.1
小計	576	4,825	5,401	10.7
経営協議会等(学外委員)	151	606	757	19.9
非常勤監事	60	64	124	48.4
小計	211	670	881	24.0
計	787	5,495	6,282	12.5

表1.3 非常勤講師の構成 単位:人

	女	男	計	女性比率
専任教員の本務を持つ者	2,060	8,263	10,323	20.0
専任教員以外の本務を持つ者	2,467	11,101	13,568	18.2
本務を持たない者(60歳以上)	1,123	3,245	4,368	25.7
本務を持たない者(40~60歳)	2,167	1,950	4,117	52.6
本務を持たない者(40歳未満)	636	808	1,444	44.0
計	8,453	25,367	33,820	25.0

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	738	4,368	5,106	14.5	901	3,328	4,229	21.3	231	517	748	30.9
教養部(一般教育)	19	41	60	31.7	27	59	86	31.4	6	12	18	33.3
大学院	1,025	9,289	10,314	9.9	1,327	6,924	8,251	16.1	425	1,389	1,814	23.4
附属病院	30	290	320	9.4	46	445	491	9.4	202	1,357	1,559	13.0
附置研究所	75	1,040	1,115	6.7	109	838	947	11.5	21	107	128	16.4
その他	461	3,413	3,874	11.9	792	2,916	3,708	21.4	332	668	1,000	33.2
計	2,348	18,441	20,789	11.3	3,202	14,510	17,712	18.1	1,217	4,050	5,267	23.1

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	577	1,320	1,897	30.4	49	23	72	68.1	2,496	9,556	12,052	20.7
教養部(一般教育)	11	22	33	33.3	1	0	1	100.0	64	134	198	32.3
大学院	1,822	5,741	7,563	24.1	187	79	266	70.3	4,786	23,422	28,208	17.0
附属病院	1,209	3,805	5,014	24.1	63	70	133	47.4	1,550	5,967	7,517	20.6
附置研究所	270	985	1,255	21.5	30	14	44	68.2	505	2,984	3,489	14.5
その他	877	2,255	3,132	28.0	57	42	99	57.6	2,519	9,294	11,813	21.3
計	4,766	14,128	18,894	25.2	387	228	615	62.9	11,920	51,357	63,277	18.8

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	学部卒業生				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	4,243	2,424	6,667	63.6	833	539	1,372	60.7
社会科学	6,097	9,628	15,725	38.8	1,010	1,160	2,170	46.5
理学	1,762	4,943	6,705	26.3	1,186	3,818	5,004	23.7
工学	4,514	25,583	30,097	15.0	2,363	16,204	18,567	12.7
農学(獣医学、水産学を含む)	3,474	4,083	7,557	46.0	1,344	2,027	3,371	39.9
保健(医歯薬学を含む)	6,222	5,026	11,248	55.3	1,243	1,183	2,426	51.2
家政	330	0	330	100.0	54	4	58	93.1
教育	7,377	5,806	13,183	56.0	1,115	1,182	2,297	48.5
芸術	559	202	761	73.5	296	175	471	62.8
その他	2,623	3,003	5,626	46.6	1,867	4,108	5,975	31.2
法科大学院								
合計	37,201	60,698	97,899	38.0	11,311	30,400	41,711	27.1

※「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	230	250	480	47.9	29	4	33	87.9
社会科学	147	310	457	32.2	278	438	716	38.8
理学	216	959	1,175	18.4	0	0	0	
工学	614	2,712	3,326	18.5	3	29	32	9.4
農学(獣医学、水産学を含む)	304	507	811	37.5	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	1,265	2,489	3,754	33.7	37	46	83	44.6
家政	4	0	4	100.0	0	0	0	
教育	172	227	399	43.1	474	770	1,244	38.1
芸術	27	14	41	65.9	0	0	0	
その他	474	849	1,323	35.8	23	88	111	20.7
法科大学院					228	444	672	33.9
合計	3,453	8,317	11,770	29.3	1,072	1,819	2,891	37.1

専攻分野	学部卒業生				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	1,493	3,252	4,745	31.5	241	237	478	50.4
歯学	300	291	591	50.8	21	10	31	67.7
薬学	496	631	1,127	44.0	214	422	636	33.6
看護学	1,754	141	1,895	92.6	183	41	224	81.7
保健その他	2,179	711	2,890	75.4	584	473	1,057	55.3

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

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
医学	713	1,771	2,484	28.7	14	13	27	51.9
歯学	118	150	268	44.0	0	0	0	
薬学	101	238	339	29.8	0	0	0	
看護学	55	11	66	83.3	0	0	0	
保健その他	278	319	597	46.6	23	33	56	41.1

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	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有	
人文科学	40歳以上	337	7	5	1,213	18	11	1,550	25	16	21.7	28.0	31.3
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
社会科学	40歳以上	292	15	12	1,671	87	47	1,963	102	59	14.9	14.7	20.3
	40歳未満	2	0	0	10	1	1	12	1	1	16.7	0.0	0.0
理学	40歳以上	104	14	11	1,832	61	35	1,936	75	46	5.4	18.7	23.9
	40歳未満	0	0	0	7	0	0	7	0	0	0.0		
工学	40歳以上	160	17	13	4,348	242	166	4,508	259	179	3.5	6.6	7.3
	40歳未満	2	1	0	9	1	0	11	2	0	18.2	50.0	
農学	40歳以上	86	4	1	1,440	53	31	1,526	57	32	5.6	7.0	3.1
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
保健	40歳以上	473	154	129	3,224	1,144	862	3,697	1,298	991	12.8	11.9	13.0
	40歳未満	0	0	0	8	2	2	8	2	2	0.0	0.0	0.0
家政	40歳以上	33	2	1	28	0	0	61	2	1	54.1	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	486	28	19	1,944	127	81	2,430	155	100	20.0	18.1	19.0
	40歳未満	1	0	0	1	0	0	2	0	0	50.0		
芸術	40歳以上	38	21	20	222	105	95	260	126	115	14.6	16.7	17.4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
その他	40歳以上	333	62	44	2,477	494	322	2,810	556	366	11.9	11.2	12.0
	40歳未満	1	0	0	7	1	1	8	1	1	12.5	0.0	0.0
合計		2,348	325	255	18,441	2,336	1,654	20,789	2,661	1,909	11.3	12.2	13.4

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	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有	
人文科学	40歳以上	353	22	13	742	29	20	1,095	51	33	32.2	43.1	39.4
	40歳未満	64	9	5	122	7	5	186	16	10	34.4	56.3	50.0
社会科学	40歳以上	221	15	10	629	49	35	850	64	45	26.0	23.4	22.2
	40歳未満	76	6	5	287	22	16	363	28	21	20.9	21.4	23.8
理学	40歳以上	142	19	12	1,330	63	37	1,472	82	49	9.6	23.2	24.5
	40歳未満	27	5	3	243	24	16	270	29	19	10.0	17.2	15.8
工学	40歳以上	278	40	24	3,270	178	135	3,548	218	159	7.8	18.3	15.1
	40歳未満	66	13	9	592	94	67	658	107	76	10.0	12.1	11.8
農学	40歳以上	175	8	4	1,152	38	16	1,327	46	20	13.2	17.4	20.0
	40歳未満	21	0	0	118	11	8	139	11	8	15.1	0.0	0.0
保健	40歳以上	576	237	208	2,365	1,093	911	2,941	1,330	1,119	19.6	17.8	18.6
	40歳未満	15	5	5	109	57	49	124	62	54	12.1	8.1	9.3
家政	40歳以上	16	1	1	12	0	0	28	1	1	57.1	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	469	29	14	1,120	54	32	1,589	83	46	29.5	34.9	30.4
	40歳未満	73	1	0	223	12	9	296	13	9	24.7	7.7	0.0
芸術	40歳以上	63	33	32	129	55	51	192	88	83	32.8	37.5	38.6
	40歳未満	8	4	3	11	8	5	19	12	8	42.1	33.3	37.5
その他	40歳以上	493	164	115	1,740	499	328	2,233	663	443	22.1	24.7	26.0
	40歳未満	64	26	16	316	143	97	380	169	113	16.8	15.4	14.2
合計		3,202	637	479	14,510	2,436	1,837	17,712	3,073	2,316	18.1	20.7	20.7

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	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有	
人文科学	40歳以上	50	20	13	63	22	12	113	42	25	44.2	47.6	52.0
	40歳未満	34	14	9	67	19	15	101	33	24	33.7	42.4	37.5
社会科学	40歳以上	40	13	10	48	22	17	88	35	27	45.5	37.1	37.0
	40歳未満	41	21	17	117	63	43	158	84	60	25.9	25.0	28.3
理学	40歳以上	26	7	6	155	20	11	181	27	17	14.4	25.9	35.3
	40歳未満	12	3	2	76	14	5	88	17	7	13.6	17.6	28.6
工学	40歳以上	36	14	8	202	29	22	238	43	30	15.1	32.6	26.7
	40歳未満	24	10	7	181	43	27	205	53	34	11.7	18.9	20.6
農学	40歳以上	32	1	1	97	5	2	129	6	3	24.8	16.7	33.3
	40歳未満	7	0	0	18	4	1	25	4	1	28.0	0.0	0.0
保健	40歳以上	514	249	191	2,212	1,062	899	2,726	1,311	1,090	18.9	19.0	17.5
	40歳未満	51	31	23	187	105	77	238	136	100	21.4	22.8	23.0
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	54	11	5	90	12	9	144	23	14	37.5	47.8	35.7
	40歳未満	58	10	10	155	33	23	213	43	33	27.2	23.3	30.3
芸術	40歳以上	5	4	4	12	1	1	17	5	5	29.4	80.0	80.0
	40歳未満	5	4	4	10	3	3	15	7	7	33.3	57.1	57.1
その他	40歳以上	159	94	61	243	119	84	402	213	145	39.6	44.1	42.1
	40歳未満	66	46	34	115	63	45	181	109	79	36.5	42.2	43.0
合計		1,217	553	406	4,050	1,639	1,296	5,267	2,192	1,702	23.1	25.2	23.9

専攻分野	助教												
	女			男			計			女性比率	うち任期付き		
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	34	19	8	73	29	17	107	48	25	31.8	39.6	32.0
	40歳未満	81	55	15	124	69	27	205	124	42	39.5	44.4	35.7
社会科学	40歳以上	29	21	9	25	12	7	54	33	16	53.7	63.6	56.3
	40歳未満	59	46	18	105	82	38	164	128	56	36.0	35.9	32.1
理学	40歳以上	76	34	26	446	62	44	522	96	70	14.6	35.4	37.1
	40歳未満	153	91	54	729	357	195	882	448	249	17.3	20.3	21.7
工学	40歳以上	89	29	18	753	107	71	842	136	89	10.6	21.3	20.2
	40歳未満	282	173	125	1,828	905	647	2,110	1,078	772	13.4	16.0	16.2
農学	40歳以上	77	26	10	298	70	27	375	96	37	20.5	27.1	27.0
	40歳未満	148	95	37	403	227	98	551	322	135	26.9	29.5	27.4
保健	40歳以上	1,538	881	676	3,773	2,195	1,760	5,311	3,076	2,436	29.0	28.6	27.8
	40歳未満	1,458	1,043	784	3,673	2,648	2,017	5,131	3,691	2,801	28.4	28.3	28.0
家政	40歳以上	2	1	1	0	0	0	2	1	1	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	7	7	2	3	3	0	10	10	2	70.0	70.0	100.0
教育	40歳以上	27	19	10	27	13	3	54	32	13	50.0	59.4	76.9
	40歳未満	67	47	20	88	61	19	155	108	39	43.2	43.5	51.3
芸術	40歳以上	12	10	8	20	10	6	32	20	14	37.5	50.0	57.1
	40歳未満	15	10	6	28	19	14	43	29	20	34.9	34.5	30.0
その他	40歳以上	248	161	113	599	293	185	847	454	298	29.3	35.5	37.9
	40歳未満	364	322	217	1,133	973	673	1,497	1,295	890	24.3	24.9	24.4
合計		4,766	3,090	2,157	14,128	8,135	5,848	18,894	11,225	8,005	25.2	27.5	26.9

専攻分野	小計												
	女			男			計			女性比率	うち任期付き		
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	774	68	39	2,091	98	60	2,865	166	99	27.0	41.0	39.4
	40歳未満	179	78	29	313	95	47	492	173	76	36.4	45.1	38.2
社会科学	40歳以上	582	64	41	2,373	170	106	2,955	234	147	19.7	27.4	27.9
	40歳未満	178	73	40	519	168	98	697	241	138	25.5	30.3	29.0
理学	40歳以上	348	74	55	3,763	206	127	4,111	280	182	8.5	26.4	30.2
	40歳未満	192	99	59	1,055	395	216	1,247	494	275	15.4	20.0	21.5
工学	40歳以上	563	100	63	8,573	556	394	9,136	656	457	6.2	15.2	13.8
	40歳未満	374	197	141	2,610	1,043	741	2,984	1,240	882	12.5	15.9	16.0
農学	40歳以上	370	39	16	2,987	166	76	3,357	205	92	11.0	19.0	17.4
	40歳未満	176	95	37	539	242	107	715	337	144	24.6	28.2	25.7
保健	40歳以上	3,101	1,521	1,204	11,574	5,494	4,432	14,675	7,015	5,636	21.1	21.7	21.4
	40歳未満	1,524	1,079	812	3,977	2,812	2,145	5,501	3,891	2,957	27.7	27.7	27.5
家政	40歳以上	52	4	3	40	0	0	92	4	3	56.5	100.0	100.0
	40歳未満	11	8	3	5	3	0	16	11	3	68.8	72.7	100.0
教育	40歳以上	1,036	87	48	3,181	206	125	4,217	293	173	24.6	29.7	27.7
	40歳未満	199	58	30	467	106	51	666	164	81	29.9	35.4	37.0
芸術	40歳以上	118	68	64	383	171	153	501	239	217	23.6	28.5	29.5
	40歳未満	28	18	13	49	30	22	77	48	35	36.4	37.5	37.1
その他	40歳以上	1,233	481	333	5,059	1,405	919	6,292	1,886	1,252	19.6	25.5	26.6
	40歳未満	495	394	267	1,571	1,180	816	2,066	1,574	1,083	24.0	25.0	24.7
合計		11,533	4,605	3,297	51,129	14,546	10,635	62,662	19,151	13,932	18.4	24.0	23.7

専攻分野	助手												
	女			男			計			女性比率	うち任期付き		
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	8	2	2	1	0	0	9	2	2	88.9	100.0	100.0
	40歳未満	2	2	2	3	3	2	5	5	4	40.0	40.0	50.0
社会科学	40歳以上	79	8	6	15	1	1	94	9	7	84.0	88.9	85.7
	40歳未満	16	11	10	3	3	3	19	14	13	84.2	78.6	76.9
理学	40歳以上	6	0	0	5	0	0	11	0	0	54.5		
	40歳未満	1	1	1	3	0	0	4	1	1	25.0	100.0	100.0
工学	40歳以上	18	2	1	27	0	0	45	2	1	40.0	100.0	100.0
	40歳未満	9	6	6	7	7	4	16	13	10	56.3	46.2	60.0
農学	40歳以上	0	0	0	5	2	2	5	2	2	0.0	0.0	0.0
	40歳未満	2	2	2	3	3	1	5	5	3	40.0	40.0	66.7
保健	40歳以上	90	76	73	42	31	25	132	107	98	68.2	71.0	74.5
	40歳未満	97	89	78	76	68	49	173	157	127	56.1	56.7	61.4
家政	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
教育	40歳以上	5	2	2	0	0	0	5	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	2	0	0	0	2	2	2	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	6	6	6	1	1	1	7	7	7	85.7	85.7	85.7
その他	40歳以上	29	11	2	22	8	4	51	19	6	56.9	57.9	33.3
	40歳未満	15	13	7	15	15	12	30	28	19	50.0	46.4	36.8
合計		387	235	202	228	142	104	615	377	306	62.9	62.3	66.0

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	121	53	39	2,090	898	710	2,211	951	749	5.5	5.6	5.2
	40歳未満	0	0	0	6	2	2	6	2	2	0.0	0.0	0.0
歯学	40歳以上	19	3	3	248	48	38	267	51	41	7.1	5.9	7.3
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
薬学	40歳以上	16	5	5	242	43	35	258	48	40	6.2	10.4	12.5
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
看護学	40歳以上	190	70	65	86	24	19	276	94	84	68.8	74.5	77.4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
保健その他	40歳以上	114	22	17	408	81	56	522	103	73	21.8	21.4	23.3
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
合計		460	153	129	3,082	1,096	860	3,542	1,249	989	13.0	12.2	13.0

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	233	132	112	1,709	872	748	1,942	1,004	860	12.0	13.1	13.0
	40歳未満	4	2	2	46	29	25	50	31	27	8.0	6.5	7.4
歯学	40歳以上	36	15	15	140	37	36	176	52	51	20.5	28.8	29.4
	40歳未満	0	0	0	7	2	2	7	2	2	0.0	0.0	0.0
薬学	40歳以上	27	5	4	149	46	37	176	51	41	15.3	9.8	9.8
	40歳未満	1	0	0	23	8	7	24	8	7	4.2	0.0	0.0
看護学	40歳以上	127	49	49	26	5	4	153	54	53	83.0	90.7	92.5
	40歳未満	2	1	1	6	3	3	8	4	4	25.0	25.0	25.0
保健その他	40歳以上	125	32	28	229	100	84	354	132	112	35.3	24.2	25.0
	40歳未満	8	2	2	22	12	12	30	14	14	26.7	14.3	14.3
合計		563	238	213	2,357	1,114	958	2,920	1,352	1,171	19.3	17.6	18.2

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	286	158	126	1,760	851	736	2,046	1,009	862	14.0	15.7	14.6
	40歳未満	20	13	12	111	66	56	131	79	68	15.3	16.5	17.6
歯学	40歳以上	36	11	10	134	25	24	170	36	34	21.2	30.6	29.4
	40歳未満	2	2	2	10	4	3	12	6	5	16.7	33.3	40.0
薬学	40歳以上	8	4	4	34	10	8	42	14	12	19.0	28.6	33.3
	40歳未満	4	1	0	16	7	7	20	8	7	20.0	12.5	0.0
看護学	40歳以上	82	22	21	5	2	2	87	24	23	94.3	91.7	91.3
	40歳未満	9	3	3	7	3	3	16	6	6	56.3	50.0	50.0
保健その他	40歳以上	67	33	29	177	128	124	244	161	153	27.5	20.5	19.0
	40歳未満	11	7	4	25	8	4	36	15	8	30.6	46.7	50.0
合計		525	254	211	2,279	1,104	967	2,804	1,358	1,178	18.7	18.7	17.9

専攻分野		助教											
		女			男			計			女性比率	うち任期付き	
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		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	1,019	618	495	3,140	1,835	1,512	4,159	2,453	2,007	24.5	25.2	24.7
	40歳未満	939	709	565	2,851	2,083	1,643	3,790	2,792	2,208	24.8	25.4	25.6
歯学	40歳以上	125	43	32	210	71	61	335	114	93	37.3	37.7	34.4
	40歳未満	163	106	84	222	129	99	385	235	183	42.3	45.1	45.9
薬学	40歳以上	24	13	9	57	13	7	81	26	16	29.6	50.0	56.3
	40歳未満	40	25	14	165	82	58	205	107	72	19.5	23.4	19.4
看護学	40歳以上	139	69	64	16	13	13	155	82	77	89.7	84.1	83.1
	40歳未満	116	63	55	44	25	24	160	88	79	72.5	71.6	69.6
保健その他	40歳以上	212	127	76	316	246	167	528	373	243	40.2	34.0	31.3
	40歳未満	168	109	65	326	267	191	494	376	256	34.0	29.0	25.4
合計		2,945	1,882	1,459	7,347	4,764	3,775	10,292	6,646	5,234	28.6	28.3	27.9

専攻分野		小計											
		女			男			計			女性比率	うち任期付き	
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		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	1,659	961	772	8,699	4,456	3,706	10,358	5,417	4,478	16.0	17.7	17.2
	40歳未満	963	724	579	3,014	2,180	1,726	3,977	2,904	2,305	24.2	24.9	25.1
歯学	40歳以上	216	72	60	732	181	159	948	253	219	22.8	28.5	27.4
	40歳未満	165	108	86	239	135	104	404	243	190	40.8	44.4	45.3
薬学	40歳以上	75	27	22	482	112	87	557	139	109	13.5	19.4	20.2
	40歳未満	45	26	14	205	97	72	250	123	86	18.0	21.1	16.3
看護学	40歳以上	538	210	199	133	44	38	671	254	237	80.2	82.7	84.0
	40歳未満	127	67	59	57	31	30	184	98	89	69.0	68.4	66.3
保健その他	40歳以上	518	214	150	1,130	555	431	1,648	769	581	31.4	27.8	25.8
	40歳未満	187	118	71	374	287	207	561	405	278	33.3	29.1	25.5
合計		4,493	2,527	2,012	15,065	8,078	6,560	19,558	10,605	8,572	23.0	23.8	23.5

専攻分野		助手											
		女			男			計			女性比率	うち任期付き	
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き				うち任期付き	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	45	39	38	26	17	16	71	56	54	63.4	69.6	70.4
	40歳未満	33	32	31	32	31	28	65	63	59	50.8	50.8	52.5
歯学	40歳以上	1	0	0	1	0	0	2	0	0	50.0		
	40歳未満	3	3	3	0	0	0	3	3	3	100.0	100.0	100.0
薬学	40歳以上	3	0	0	0	0	0	3	0	0	100.0		
	40歳未満	0	0	0	5	2	2	5	2	2	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	4	4	3	0	0	0	4	4	3	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	13	7	6	3	1	0	16	8	6	81.3	87.5	100.0
保健その他	40歳以上	37	33	32	14	14	9	51	47	41	72.5	70.2	78.0
	40歳未満	48	47	38	36	34	19	84	81	57	57.1	58.0	66.7
合計		187	165	151	117	99	74	304	264	225	61.5	62.5	67.1

※第15回から、年齢区分を設けた。

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

※第16回から、任期付き教員について契約更新の可能性の有無を調査した。

表1.7-1 常勤教員の採用・転入

単位:人

異動後の職名 専攻分野	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
人文科学	3	11	14	21.4	34	40	74	45.9	15	29	44	34.1
社会科学	13	73	86	15.1	13	72	85	15.3	24	45	69	34.8
理学	7	44	51	13.7	11	61	72	15.3	3	12	15	20.0
工学	7	118	125	5.6	29	152	181	16.0	9	31	40	22.5
農学(獣医学、水産学を含む)	1	38	39	2.6	8	40	48	16.7	2	5	7	28.6
保健(医歯薬学を含む)	28	177	205	13.7	38	135	173	22.0	38	141	179	21.2
家政	1	1	2	50.0	0	1	1	0.0	0	1	1	0.0
教育	4	56	60	6.7	25	86	111	22.5	17	31	48	35.4
芸術	0	3	3	0.0	6	10	16	37.5	2	2	4	50.0
その他	25	124	149	16.8	53	137	190	27.9	31	48	79	39.2
計	89	645	734	12.1	217	734	951	22.8	141	345	486	29.0

異動後の職名 専攻分野	助教				小計				助手			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	37	47	84	44.0	89	127	216	41.2	4	0	4	100.0
社会科学	25	43	68	36.8	75	233	308	24.4	8	2	10	80.0
理学	42	185	227	18.5	63	302	365	17.3	1	2	3	33.3
工学	76	380	456	16.7	121	681	802	15.1	2	1	3	66.7
農学(獣医学、水産学を含む)	32	93	125	25.6	43	176	219	19.6	1	0	1	100.0
保健(医歯薬学を含む)	636	1,759	2,395	26.6	740	2,212	2,952	25.1	40	69	109	36.7
家政	1	0	1	100.0	2	3	5	40.0	1	0	1	100.0
教育	15	27	42	35.7	61	200	261	23.4	0	0	0	
芸術	7	10	17	41.2	15	25	40	37.5	2	2	4	50.0
その他	142	318	460	30.9	251	627	878	28.6	5	5	10	50.0
計	1,013	2,862	3,875	26.1	1,460	4,586	6,046	24.1	64	81	145	44.1

異動後の職名 専攻分野	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
医学	15	124	139	10.8	20	90	110	18.2	17	112	129	13.2
歯学	0	8	8	0.0	2	4	6	33.3	0	0	0	
薬学	0	11	11	0.0	1	12	13	7.7	2	4	6	33.3
看護学	7	3	10	70.0	6	2	8	75.0	6	1	7	85.7
保健その他	6	20	26	23.1	8	20	28	28.6	12	16	28	42.9
計	28	166	194	14.4	37	128	165	22.4	37	133	170	21.8

異動後の職名 専攻分野	助教				小計				助手			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	471	1,487	1,958	24.1	523	1,813	2,336	22.4	8	34	42	19.0
歯学	46	74	120	38.3	48	86	134	35.8	2	0	2	100.0
薬学	14	36	50	28.0	17	63	80	21.3	0	2	2	0.0
看護学	39	10	49	79.6	58	16	74	78.4	7	3	10	70.0
保健その他	57	135	192	29.7	83	191	274	30.3	23	30	53	43.4
計	627	1,742	2,369	26.5	729	2,169	2,898	25.2	40	69	109	36.7

※「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 本務教員からの学内昇任

単位:人

異動後の職名 専攻分野	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
人文科学	19	57	76	25.0	17	21	38	44.7	0	3	3	0.0
社会科学	18	66	84	21.4	11	24	35	31.4	1	1	2	50.0
理学	3	72	75	4.0	6	59	65	9.2	3	12	15	20.0
工学	12	169	181	6.6	22	149	171	12.9	5	40	45	11.1
農学(獣医学、水産学を含む)	10	95	105	9.5	5	46	51	9.8	2	1	3	66.7
保健(医歯薬学を含む)	27	137	164	16.5	42	254	296	14.2	57	318	375	15.2
家政	3	1	4	75.0	0	0	0		0	0	0	
教育	23	86	109	21.1	17	35	52	32.7	3	6	9	33.3
芸術	1	12	13	7.7	5	2	7	71.4	0	0	0	
その他	21	83	104	20.2	24	102	126	19.0	9	22	31	29.0
計	137	778	915	15.0	149	692	841	17.7	80	403	483	16.6

異動後の職名 専攻分野	助教				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	1	0	1	100.0	37	81	118	31.4
社会科学	0	0	0		30	91	121	24.8
理学	2	0	2	100.0	14	143	157	8.9
工学	0	3	3	0.0	39	361	400	9.8
農学(獣医学、水産学を含む)	2	1	3	66.7	19	143	162	11.7
保健(医歯薬学を含む)	4	11	15	26.7	130	720	850	15.3
家政	0	0	0		3	1	4	75.0
教育	0	0	0		43	127	170	25.3
芸術	0	0	0		6	14	20	30.0
その他	2	0	2	100.0	56	207	263	21.3
計	11	15	26	42.3	377	1,888	2,265	16.6

異動後の職名 専攻分野	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
医学	5	81	86	5.8	16	200	216	7.4	40	265	305	13.1
歯学	2	6	8	25.0	1	4	5	20.0	8	13	21	38.1
薬学	4	31	35	11.4	2	27	29	6.9	1	7	8	12.5
看護学	5	2	7	71.4	13	0	13	100.0	2	1	3	66.7
保健その他	11	15	26	42.3	9	18	27	33.3	5	31	36	13.9
計	27	135	162	16.7	41	249	290	14.1	56	317	373	15.0

異動後の職名 専攻分野	助教				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	1	8	9	11.1	62	554	616	10.1
歯学	0	0	0		11	23	34	32.4
薬学	0	1	1	0.0	7	66	73	9.6
看護学	3	2	5	60.0	23	5	28	82.1
保健その他	0	0	0		25	64	89	28.1
計	4	11	15	26.7	128	712	840	15.2

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

単位:人

職名	事務系				技術技能系				医療系			
	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	406	2,157	2,563	15.8	13	201	214	6.1	245	150	395	62.0
課長補佐、専門員等	676	1,931	2,607	25.9	65	480	545	11.9	199	203	402	49.5
係長、専門職員等	2,738	4,779	7,517	36.4	616	2,230	2,846	21.6	1,865	733	2,598	71.8
主任等	2,977	2,123	5,100	58.4	111	333	444	25.0	2,498	411	2,909	85.9
その他一般職員	7,464	3,817	11,281	66.2	996	1,735	2,731	36.5	34,805	7,296	42,101	82.7
計	14,261	14,807	29,068	49.1	1,801	4,979	6,780	26.6	39,612	8,793	48,405	81.8

職名	教務系				その他				計			
	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	2	15	17	11.8	0	2	2	0.0	666	2,525	3,191	20.9
課長補佐、専門員等	8	24	32	25.0	9	13	22	40.9	957	2,651	3,608	26.5
係長、専門職員等	25	103	128	19.5	44	54	98	44.9	5,288	7,899	13,187	40.1
主任等	13	26	39	33.3	0	5	5	0.0	5,599	2,898	8,497	65.9
その他一般職員	130	89	219	59.4	140	278	418	33.5	43,535	13,215	56,750	76.7
計	178	257	435	40.9	193	352	545	35.4	56,045	29,188	85,233	65.8

職名	女	男	計	女性比率
URA	134	221	355	37.7

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			
	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	37	258	295	12.5	1	44	45	2.2	2	3	5	40.0
課長補佐、専門員等	16	45	61	26.2	1	15	16	6.3	2	4	6	33.3
係長、専門職員等	53	124	177	29.9	5	27	32	15.6	8	3	11	72.7
主任等	48	45	93	51.6	3	11	14	21.4	1	0	1	100.0
その他一般職員	1,432	576	2,008	71.3	206	237	443	46.5	4,413	977	5,390	81.9
計	1,586	1,048	2,634	60.2	216	334	550	39.3	4,426	987	5,413	81.8

職名	教務系				その他				計			
	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	0	1	1	0.0	0	1	1	0.0	40	307	347	11.5
課長補佐、専門員等	0	0	0		1	3	4	25.0	20	67	87	23.0
係長、専門職員等	4	17	21	19.0	11	14	25	44.0	81	185	266	30.5
主任等	0	0	0		0	0	0		52	56	108	48.1
その他一般職員	37	14	51	72.5	35	31	66	53.0	6,123	1,835	7,958	76.9
計	41	32	73	56.2	47	49	96	49.0	6,316	2,450	8,766	72.1

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

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	35	14
実施しなかった	23	51	72

表1.11 専攻分野別 公募人事による教員採用にかかる応募者数・採用者数

単位:人

専攻分野	教授 応募者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有
人文科学	59	11	9	142	29	27	201	40	36	29.4	27.5	25.0
社会科学	37	5	3	171	36	21	208	41	24	17.8	12.2	12.5
理学	83	8	8	1,144	87	87	1,227	95	95	6.8	8.4	8.4
工学	61	0	0	1,068	77	68	1,129	77	68	5.4	0.0	0.0
農学	14	0	0	293	7	7	307	7	7	4.6	0.0	0.0
保健	162	104	96	1,092	655	603	1,254	759	699	12.9	13.7	13.7
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	55	7	6	212	13	11	267	20	17	20.6	35.0	35.3
芸術	1	1	1	5	5	5	6	6	6	16.7	16.7	16.7
その他	95	22	22	749	80	78	844	102	100	11.3	21.6	22.0
合計	567	158	145	4,876	989	907	5,443	1,147	1,052	10.4	13.8	13.8

専攻分野	教授 採用者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有
人文科学	6	1	1	13	5	3	19	6	4	31.6	16.7	25.0
社会科学	3	1	1	24	3	2	27	4	3	11.1	25.0	33.3
理学	3	0	0	47	2	2	50	2	2	6.0	0.0	0.0
工学	1	0	0	101	13	10	102	13	10	1.0	0.0	0.0
農学	2	0	0	54	3	3	56	3	3	3.6	0.0	0.0
保健	29	14	12	197	126	108	226	140	120	12.8	10.0	10.0
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	3	1	0	24	9	9	27	10	9	11.1	10.0	0.0
芸術	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0.0	0.0	0.0
その他	10	4	4	52	15	13	62	19	17	16.1	21.1	23.5
合計	57	21	18	513	177	151	570	198	169	10.0	10.6	10.7

専攻分野	准教授 応募者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有
人文科学	285	27	10	460	81	44	745	108	54	38.3	25.0	18.5
社会科学	198	74	53	632	208	156	830	282	209	23.9	26.2	25.4
理学	155	14	14	1,342	160	160	1,497	174	174	10.4	8.0	8.0
工学	227	32	32	1,277	252	250	1,504	284	282	15.1	11.3	11.3
農学	69	11	11	334	70	66	403	81	77	17.1	13.6	14.3
保健	92	61	59	333	245	222	425	306	281	21.6	19.9	21.0
家政	6	4	4	15	0	0	21	4	4	28.6	100.0	100.0
教育	251	49	49	712	96	94	963	145	143	26.1	33.8	34.3
芸術	82	69	65	99	76	73	181	145	138	45.3	47.6	47.1
その他	421	126	87	1,165	419	293	1,586	545	380	26.5	23.1	22.9
合計	1,786	467	384	6,369	1,607	1,358	8,155	2,074	1,742	21.9	22.5	22.0

専攻分野	准教授 採用者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有
人文科学	25	2	1	31	9	5	56	11	6	44.6	18.2	16.7
社会科学	13	2	1	44	12	8	57	14	9	22.8	14.3	11.1
理学	10	1	1	62	16	16	72	17	17	13.9	5.9	5.9
工学	20	7	7	126	28	27	146	35	34	13.7	20.0	20.6
農学	10	0	0	44	6	4	54	6	4	18.5	0.0	0.0
保健	43	31	31	151	104	87	194	135	118	22.2	23.0	26.3
家政	1	1	1	1	0	0	2	1	1	50.0	100.0	100.0
教育	17	6	6	54	13	12	71	19	18	23.9	31.6	33.3
芸術	4	4	4	9	7	6	13	11	10	30.8	36.4	40.0
その他	24	7	6	91	49	39	115	56	45	20.9	12.5	13.3
合計	167	61	58	613	244	204	780	305	262	21.4	20.0	22.1

専攻分野	講師(常勤)											
	応募者数											
	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	
人文科学	190	72	53	249	73	57	439	145	110	43.3	49.7	48.2
社会科学	147	89	76	435	239	186	582	328	262	25.3	27.1	29.0
理学	22	5	5	252	55	46	274	60	51	8.0	8.3	9.8
工学	91	62	62	301	101	93	392	163	155	23.2	38.0	40.0
農学	10	2	2	42	12	12	52	14	14	19.2	14.3	14.3
保健	64	40	35	201	144	118	265	184	153	24.2	21.7	22.9
家政	6	6	6	3	3	3	9	9	9	66.7	66.7	66.7
教育	133	44	41	318	95	83	451	139	124	29.5	31.7	33.1
芸術	39	37	37	55	36	36	94	73	73	41.5	50.7	50.7
その他	160	138	113	350	316	290	510	454	403	31.4	30.4	28.0
合計	862	495	430	2,206	1,074	924	3,068	1,569	1,354	28.1	31.5	31.8

専攻分野	講師(常勤)											
	採用者数											
	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	
人文科学	14	6	4	15	6	5	29	12	9	48.3	50.0	44.4
社会科学	16	7	6	35	22	16	51	29	22	31.4	24.1	27.3
理学	0	0	0	15	6	4	15	6	4	0.0	0.0	0.0
工学	9	6	6	24	10	8	33	16	14	27.3	37.5	42.9
農学	2	1	1	3	0	0	5	1	1	40.0	100.0	100.0
保健	35	35	21	152	105	83	187	140	104	18.7	25.0	20.2
家政	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
教育	16	6	5	26	5	5	42	11	10	38.1	54.5	50.0
芸術	2	2	2	3	1	1	5	3	3	40.0	66.7	66.7
その他	12	11	8	31	22	19	43	33	27	27.9	33.3	29.6
合計	107	75	54	304	177	141	411	252	195	26.0	29.8	27.7

専攻分野	助教											
	応募者数											
	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	
人文科学	220	147	57	242	105	38	462	252	95	47.6	58.3	60.0
社会科学	151	136	102	205	189	114	356	325	216	42.4	41.8	47.2
理学	204	114	105	1,422	748	639	1,626	862	744	12.5	13.2	14.1
工学	205	146	124	1,342	934	765	1,547	1,080	889	13.3	13.5	13.9
農学	105	80	37	349	231	136	454	311	173	23.1	25.7	21.4
保健	369	307	241	883	726	542	1,252	1,033	783	29.5	29.7	30.8
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	61	49	32	145	104	89	206	153	121	29.6	32.0	26.4
芸術	30	23	7	15	14	6	45	37	13	66.7	62.2	53.8
その他	469	414	290	1,324	1,209	932	1,793	1,623	1,222	26.2	25.5	23.7
合計	1,814	1,416	995	5,927	4,260	3,261	7,741	5,676	4,256	23.4	24.9	23.4

専攻分野	助教											
	採用者数											
	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	
人文科学	21	16	5	17	11	5	38	27	10	55.3	59.3	50.0
社会科学	18	18	10	38	34	22	56	52	32	32.1	34.6	31.3
理学	22	18	17	103	61	46	125	79	63	17.6	22.8	27.0
工学	38	28	25	214	150	130	252	178	155	15.1	15.7	16.1
農学	25	22	15	59	45	32	84	67	47	29.8	32.8	31.9
保健	276	235	187	647	527	404	923	762	591	29.9	30.8	31.6
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	8	7	2	16	13	9	24	20	11	33.3	35.0	18.2
芸術	5	4	2	0	0	0	5	4	2	100.0	100.0	100.0
その他	68	60	48	139	129	100	207	189	148	32.9	31.7	32.4
合計	481	408	311	1,233	970	748	1,714	1,378	1,059	28.1	29.6	29.4

専攻分野	小計											
	応募者数											
	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						
人文科学	754	257	129	1,093	288	166	1,847	545	295	40.8	47.2	43.7
社会科学	533	304	234	1,443	672	477	1,976	976	711	27.0	31.1	32.9
理学	464	141	132	4,160	1,050	932	4,624	1,191	1,064	10.0	11.8	12.4
工学	584	240	218	3,988	1,364	1,176	4,572	1,604	1,394	12.8	15.0	15.6
農学	198	93	50	1,018	320	221	1,216	413	271	16.3	22.5	18.5
保健	687	512	431	2,509	1,770	1,485	3,196	2,282	1,916	21.5	22.4	22.5
家政	12	10	10	18	3	3	30	13	13	40.0	76.9	76.9
教育	500	149	128	1,387	308	277	1,887	457	405	26.5	32.6	31.6
芸術	152	130	110	174	131	120	326	261	230	46.6	49.8	47.8
その他	1,145	700	512	3,588	2,024	1,593	4,733	2,724	2,105	24.2	25.7	24.3
合計	5,029	2,536	1,954	19,378	7,930	6,450	24,407	10,466	8,404	20.6	24.2	23.3

専攻分野	小計											
	採用者数											
	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						
人文科学	66	25	11	76	31	18	142	56	29	46.5	44.6	37.9
社会科学	50	28	18	141	71	48	191	99	66	26.2	28.3	27.3
理学	35	19	18	227	85	68	262	104	86	13.4	18.3	20.9
工学	68	41	38	465	201	175	533	242	213	12.8	16.9	17.8
農学	39	23	16	160	54	39	199	77	55	19.6	29.9	29.1
保健	383	305	251	1,147	862	682	1,530	1,167	933	25.0	26.1	26.9
家政	2	2	2	1	0	0	3	2	2	66.7	100.0	100.0
教育	43	20	13	120	40	35	163	60	48	26.4	33.3	27.1
芸術	11	10	8	13	9	8	24	19	16	45.8	52.6	50.0
その他	114	82	66	313	215	171	427	297	237	26.7	27.6	27.8
合計	811	555	441	2,663	1,568	1,244	3,474	2,123	1,685	23.3	26.1	26.2

専攻分野	教授											
	応募者数											
	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	62	52	45	758	515	475	820	567	520	7.6	9.2	8.7
歯学	3	2	2	46	25	25	49	27	27	6.1	7.4	7.4
薬学	6	6	6	69	56	56	75	62	62	8.0	9.7	9.7
看護学	30	18	17	12	8	8	42	26	25	71.4	69.2	68.0
保健その他	61	26	26	170	39	38	231	65	64	26.4	40.0	40.6
合計	162	104	96	1,055	643	602	1,217	747	698	13.3	13.9	13.8

専攻分野	教授											
	採用者数											
	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	11	7	6	143	99	86	154	106	92	7.1	6.6	6.5
歯学	0	0	0	10	6	6	10	6	6	0.0	0.0	0.0
薬学	0	0	0	10	7	7	10	7	7	0.0	0.0	0.0
看護学	11	6	5	4	2	2	15	8	7	73.3	75.0	71.4
保健その他	7	1	1	21	7	6	28	8	7	25.0	12.5	14.3
合計	29	14	12	188	121	107	217	135	119	13.4	10.4	10.1

専攻分野	准教授											
	応募者数											
	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	41	36	36	235	193	180	276	229	216	14.9	15.7	16.7
歯学	0	0	0	4	2	2	4	2	2	0.0	0.0	0.0
薬学	5	3	3	32	19	18	37	22	21	13.5	13.6	14.3
看護学	22	13	13	3	2	2	25	15	15	88.0	86.7	86.7
保健その他	23	9	7	54	24	20	77	33	27	29.9	27.3	25.9
合計	91	61	59	328	240	222	419	301	281	21.7	20.3	21.0

専攻分野	准教授											
	採用者数											
	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	21	19	19	118	83	73	139	102	92	15.1	18.6	20.7
歯学	0	0	0	3	2	2	3	2	2	0.0	0.0	0.0
薬学	1	1	1	9	5	4	10	6	5	10.0	16.7	20.0
看護学	11	4	4	0	0	0	11	4	4	100.0	100.0	100.0
保健その他	9	7	7	17	10	8	26	17	15	34.6	41.2	46.7
合計	42	31	31	147	100	87	189	131	118	22.2	23.7	26.3

専攻分野	講師(常勤)													
	応募者数													
	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	うち契約更新可能性有	うち契約更新可能性有		うち契約更新可能性有	うち契約更新可能性有			
医学	25	24	21	155	117	95	180	141	116	13.9	17.0	18.1		
歯学	3	2	2	7	1	1	10	3	3	30.0	66.7	66.7		
薬学	0	0	0	9	9	9	9	9	9	0.0	0.0	0.0		
看護学	20	10	10	5	3	3	25	13	13	80.0	76.9	76.9		
保健その他	15	4	2	19	8	7	34	12	9	44.1	33.3	22.2		
合計	63	40	35	195	138	115	258	178	150	24.4	22.5	23.3		

専攻分野	講師(常勤)													
	採用者数													
	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	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	15	14	12	127	89	71	142	103	83	10.6	13.6	14.5		
歯学	3	2	2	7	1	1	10	3	3	30.0	66.7	66.7		
薬学	0	0	0	3	3	3	3	3	3	0.0	0.0	0.0		
看護学	9	5	5	1	1	1	10	6	6	90.0	83.3	83.3		
保健その他	7	3	2	8	5	4	15	8	6	46.7	37.5	33.3		
合計	34	24	21	146	99	80	180	123	101	18.9	19.5	20.8		

専攻分野	助教													
	応募者数													
	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	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	209	181	148	612	517	410	821	698	558	25.5	25.9	26.5		
歯学	20	13	12	33	12	12	53	25	24	37.7	52.0	50.0		
薬学	10	8	8	56	43	40	66	51	48	15.2	15.7	16.7		
看護学	53	43	40	26	20	20	79	63	60	67.1	68.3	66.7		
保健その他	65	50	33	127	106	60	192	156	93	33.9	32.1	35.5		
合計	357	295	241	854	698	542	1,211	993	783	29.5	29.7	30.8		

専攻分野	助教													
	採用者数													
	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	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	189	167	135	539	448	347	728	615	482	26.0	27.2	28.0		
歯学	17	11	10	27	12	12	44	23	22	38.6	47.8	45.5		
薬学	4	4	4	19	15	12	23	19	16	17.4	21.1	25.0		
看護学	30	23	22	11	9	9	41	32	31	73.2	71.9	71.0		
保健その他	29	23	16	38	30	24	67	53	40	43.3	43.4	40.0		
合計	269	228	187	634	514	404	903	742	591	29.8	30.7	31.6		

専攻分野	小計													
	応募者数													
	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	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	337	294	250	1,760	1,342	1,160	2,097	1,636	1,410	16.1	18.0	17.7		
歯学	26	17	16	90	40	40	116	57	56	22.4	29.8	28.6		
薬学	21	17	17	166	127	123	187	144	140	11.2	11.8	12.1		
看護学	125	84	80	46	33	33	171	110	113	73.1	76.4	70.8		
保健その他	164	89	68	370	177	125	534	266	193	30.7	33.5	35.2		
合計	673	501	431	2,432	1,719	1,481	3,105	2,213	1,912	21.7	22.6	22.5		

専攻分野	小計													
	採用者数													
	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	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	236	207	172	927	719	577	1,163	926	749	20.3	22.4	23.0		
歯学	20	13	12	47	21	21	67	34	33	29.9	38.2	36.4		
薬学	5	5	5	41	30	26	46	35	31	10.9	14.3	16.1		
看護学	61	38	36	16	12	12	77	50	48	79.2	76.0	75.0		
保健その他	52	34	26	84	52	42	136	86	68	38.2	39.5	38.2		
合計	374	297	251	1,115	834	678	1,489	1,131	929	25.1	26.3	27.0		

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、第13回から「その他」に含めることとした。
 ※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表2.1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

単位:人

課程	開講 科目数	担当教員				受講者概数		
		女	男	専任	非常勤	女	男	受講者計
①学士課程	916	726	659	1,143	238	24,701	20,761	45,462
②修士課程	360	292	198	454	36	1,513	1,261	2,774
③博士課程	110	76	75	135	14	166	133	299
④専門職学位課程	23	18	19	34	3	210	248	458
⑤全学共通科目	305	323	311	523	116	16,273	18,695	34,968
⑥公開講座	17	20	6	13	11	1,051	153	1,204
計	1,731	1,455	1,268	2,302	418	43,914	41,251	85,165

表3.1 育児介護休業等の利用者数

単位:人

制度名		利用教員数		代替教員数		閉講した科目数	利用職員数	
		女	男	女	男		女	男
育児休業	部分休業	95	7	1	1	0	3,897	50
	育児休業	391	92	65	50	36	5,493	287
介護休業	部分休業	2	0	0	0	0	43	7
	介護休業	9	0	3	1	2	46	11

表3.2 保育施設・設備等の設置状況

施設の種類	設置数	大学数
学内保育所(室)及び提携保育所(室)	87	48
その他の学内保育施設・設備	125	36

2. 男女共同参画推進の取組状況について

	回答数		単位：%	
	実施	未実施	実施	未実施
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	85	1	98.8	1.2

	回答数		単位：%	
	実施	未実施	実施	未実施
2. 女性教員・研究者・女子学生の増加				
(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	82	4	95.3	4.7
(2)女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施	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	74	12	86.0	14.0

	回答数		単位：%	
	実施	未実施	実施	未実施
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)	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	83	3	96.5	3.5
(3)育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実	79	7	91.9	8.1
(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：%	
	実施	未実施	実施	未実施
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	82	4	95.3	4.7
(2)教職員(男性教職員を含む)の両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気の醸成	86	0	100.0	0.0
(3)男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握	79	7	91.9	8.1

	回答数		単位：%	
	周知した	周知しなかった	周知した	周知しなかった
「アクションプラン(2021年度～2025年度)」の周知状況(2020年度末まで)	77	9	89.5	10.5

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	寶金 清博		
2021年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	2300 名中 女性教員数 330 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(実施予定)の取組			
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・女性教職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、2021年度に実施(実施予定)の取組			
<ul style="list-style-type: none"> ・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15%以上とする。 ・令和2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/kyodosankaku/index.html			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
● 管理職に占める女性の割合又は人数	15	11.9	
○ 教員に占める女性の割合(在職率)			
○ 女性教員の採用割合(採用率)			
○ その他(1)			
○ その他(2)			
○ その他(3)			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> ・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」に記載したものの以外で、学内の計画として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		
2021年5月1日現在の女性教員比率	17.8 %	総教員数	359 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			
<ol style="list-style-type: none"> (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、2021年度に実施(実施予定)の取組			
<ol style="list-style-type: none"> (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2年度は女性役員の割合12.5%、管理職に占める女性の割合7.14%、女性教員の割合18.0%となっており、今後においては、これらの割合を上げたくて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
<https://www.hokkyodai.ac.jp/distinctive/gender/shiryou.html>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	18.1%
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input type="radio"/> その他（1）		
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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に労使協定書を改正した。非常勤職員の休暇制度について、今まで無給となっていた特別休暇を常勤職員の制度に準じて有給となるよう改正した。

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

大学名 室蘭工業大学

学長名 空閑 良壽

2021年5月1日現在の女性教員比率 9.2 % 総教員数 173 名中 女性教員数 16 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、2021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
<https://muroran-it.ac.jp/guidance/compliance/genderequality/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	12%（令和8年3月）	9.2
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1） 年次休暇の取得率	70%（令和8年3月）	58.7
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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。また、女性限定公募等のポジティブアクションに取り組んだ。
・年次休暇の計画的付与を実施した。

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性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		
2021年5月1日現在の女性教員比率	13.3 %	総教員数	120 名中 女性教員数 16 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
多様な勤務形態を可能とするワークライフバランスと、性別、年齢や経験にとらわれない能力を主体にした人事配置を行うジェンダーバランスの改善に取り組むとともに、女性教員比率及び女性管理職の割合を維持・向上するための方策を実施する。			
上記のうち、2021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			
ウェブサイトに掲載			
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の割合又は人数	10%	14.29%
○	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）	年間360時間を超える時間外労働を行う事務職員数	10人以下
●	その他（2）	事務職員の年次有給休暇取得率	70%以上
○	その他（3）		22人(2020年度)
			73%(2020年度)
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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			

大学名	帯広畜産大学		
学長名	奥田 潔		
2021年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	137 名中 女性教員数 18 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
女性研究者の活躍機会を増やすため、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員のうち女性教員の比率を15%以上にする。 大学運営業務において女性の活躍機会を増やすため、役員に女性1名以上登用するとともに、管理職員の女性比率を10%以上にする。			
上記のうち、2021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%以上を維持する。			
現状に対する課題			
教員公募に対する女性研究者の応募数が少ない。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
策定している			
公表方法			
大学ホームページ			
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の割合又は人数	10%	15.38%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	15%	13.20%
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

女性教員比率の向上に向けて教員公募においてポジティブアクションを実施したほか、特にライフイベント期にある女性研究者が安心して赴任できるように研究支援員制度や認可外保育施設との優先入所枠契約を継続して実施した。

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

大学名	旭川医科大学		
学長名	吉田 晃敏		
2021年5月1日現在の女性教員比率	22.7 %	総教員数	379 名中 女性教員数 86 名
第3期中期目標・中期計画において男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、2021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			

2-1 女性活躍推進法に基づく「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の割合又は人数	12.5	11.11
○ 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）	年次有給休暇取得率を50%以上にする	47.8(R2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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

事務局の管理職（課長職）に女性1名を昇任させるとともに、女性管理職に登用可能な人材確保のため、令和2年4月1日及び7月1日の人事異動において、事務局の課長補佐職に昇任した3名のうち1名は女性、係長職に昇任した5名のうち2名を女性とするなど、引き続き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		
2021年5月1日現在の女性教員比率	8.0 %	総教員数	138 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			
○女性教員、外国人数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。外国人数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、外国人数員も全教員の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、2021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裾野拡大に取り組む。

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

<https://www.kitami-it.ac.jp/about/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の割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	10%程度	8
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

ライフイベント期にある教員への支援に関する要項を新たに策定し、妊娠、出産、育児、介護等のライフイベント期を迎えた教員に対して、大学予算による非常勤職員の配置などの支援制度を充実させた。

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

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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	741 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

主な取組として、「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運営継続、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、2021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

○教員公募の応募者、採用者に占める女性割合向上
 ○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

大学ウェブサイト

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の割合又は人数	10%	9.67%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	20.24%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	15%	12.67%
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください
上位職への女性教員の積極登用促進を目的とする「プロモーションメンター制度」、部局長等を対象とした女性活躍に関する意見交換、教員公募にあたり「弘前大学は女性の積極的な応募を歓迎する」旨を記載、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、教員公募時の女性候補者リクルート経費支援を新設
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
教員採用に占める女性割合の年平均27.5%（第3期中期目標・中期計画において）

大学名	岩手大学
-----	------

学長名	小川 智
-----	------

2021年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	398 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

【中期計画15】正課外における学生の主体的な活動を支援するため、サークル活動、学内の環境マネジメント、男女共同参画推進等の委員会活動等に対する支援を行う。また、学生が協働して行う独創的なプロジェクトに対して経費を支援する「Let'sびぎんプロジェクト」や、学生が地域の企業と協働して事業に取り組む「学内カンパニー」事業も、第2期中期目標期間と同様に継続的に支援する。この他、地域貢献や被災地支援、次世代育成支援等のボランティア活動に取り組む学生に対して、必要な指導と支援を行い、大学が規定する基準を満たした学生は単位を取得できる制度をさらに充実させる。これらの学生支援策によって、在学中にサークル活動、委員会活動、ボランティア活動等の課外活動に参加したことがある学生数を増加させる。

【中期計画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、2021年度に実施（実施予定）の取組

【年度計画21】次世代育成サポーター養成講座について、学生の受講時間負担軽減など令和2年度に実施した改善内容を、同養成講座の開講趣旨との適合性の視点から検証し、その結果も踏まえながらこれまでの事業成果と第4期中期目標期間に向けた改善課題を男女共同参画推進室会議に報告する。

【年度計画40】第3期中期目標期間中の地域の女性研究者支援のためのネットワーク拡充に向けた取組について、女性研究者研究支援活動事業の視点から成果検証を行い、その結果を報告書に取りまとめ、改善案を男女共同参画推進室会議に提案する。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について、自己評価に基づいた改善案を策定し、これを踏まえ、従来より内容を拡充した女性リカレント教育プログラムを男女共同参画推進室会議に提案する。

【年度計画61】第3期中期目標期間中における本学構成員のダイバーシティに関する意識形成の現状を改善しうる将来的な取組を策定し、これを男女共同参画推進室会議に提案する。

【年度計画62】第3期中期目標期間中における女性教員の採用・配置・登用状況の検証を行い、改善すべき点を各部署に要請するなど女性教員採用を促進させる取組を実施し、中期計画に記載された女性教員採用比率20%程度、女性教員比率16%を達成する。

現状に対する課題

中期目標に掲げる女性就職率（16%）、女性採用比率（20%）は第3期終了時迄の目標を達成しつつあるが、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
岩手大学ウェブサイトへの掲載
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の割合又は人数	10%以上	14.63%	
● 教員に占める女性の割合（在職率）	16%以上	16.33%	
● 女性教員の採用割合（採用率）	20%以上	26.09%	
● その他（1）	役員に占める女性の割合または人数	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2020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
女性限定公募ならびに女性優先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
男女共同参画推進のための管理職セミナーの開催

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	16.1 %	総教員数	3031 名中	女性教員数	487 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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「紫千代救賞」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。さらに2020年度には、総長を議長、プロボストを副議長とする「人事戦略会議」において、本学の研究力等の強化及びさらなる女性研究者の雇用推進を目指す方策として、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とする「1/3目標」を策定し、2021年度以降の各部局の女性研究者の雇用への取組を人件費配分に反映させる新たな枠組みを設定した。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

2021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、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とする「1/3目標」に則した雇用を各部局に促し、さらなる女性教員増に取り組む。

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、現在の取組を継続して強力に推進する必要がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

学内ホームページでの公表

URL

<https://c.bureau.tohoku.ac.jp/jinji-top/external/a-2-jisedaikodo/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数		
○ 教員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%	16.6%(2021.4.1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2020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」を女性職員10名に受講させるなどして、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				
2021年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	95 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、2021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。職員の管理職登用を推進する。

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の割合又は人数	6.7	13
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20	20
○ 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2020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

2021年5月1日現在の女性教員比率 20.3 % 総教員数 538 名中 女性教員数 109 名

第3期中期目標・中期計画において男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。

上記のうち、2021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。
- ・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。
- ・部局ごとの女性教員採用目標人数の設定及び女性教員採用計画の策定。
- ・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/danjo/general_ap.html

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%(R3.4.1～)	20.2%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	年次有給休暇の取得率	35%(R3.4.1～)
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・女性教員比率向上のための促進策を策定し、女性教員への研究費支援や研究支援員制度を実施。
- ・部局ごとの女性教員採用目標人数の設定及び女性教員採用計画の作成。
- ・「年次有給休暇取得推奨期間」を設定し、休暇の取得を推進した。

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

学内計画として、女性教員比率22%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

2021年5月1日現在の女性教員比率 15.7 % 総教員数 784 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

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、2021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、2021年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・研究継続支援員制度や保育利用料補助制度などの支援策を拡充する。大学内保育所2カ所・病児保育室に加え、地方銀行と連携した企業主導型保育所などの両立支援により就業環境を更に充実させる。 ・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。 ・管理職等の指導的地位への女性登用を推進するため、男女共同参画セミナーやシンポジウムなどの勉強会等を開催する。 ・男女共同参画とダイバーシティの推進のため無意識のバイアスに関するチェック機能の活用や、多様な性に関するガイドラインを周知する。 ・男女共同参画アンケートを実施し、「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」の推進状況の把握と共に課題を洗い出し、次年度につなげる。 ・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の後継として、緩やかな連携協定を調印し、3機関が今後も連携できるようにする。

現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・女性限定ならびに女性優先公募等やその採用に対するインセンティブ措置や女性管理職支援も実施し、女性教員の在職比率や女性の上位職比率を向上する目標に取り組んでいるものの、女性教員の増加は厳しい状況にある。「第2次山形大学男女共同参画基本計画」の推進をととして、男女共同参画を着実に推進する必要がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
WEBサイト及び厚生労働省サイト
URL
http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20%	14%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	17%	15.7%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	244 名中	女性教員数	38 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第3期中期目標・中期計画において男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、2021年度に実施（実施予定）の取組
共通テスト当日にかかる業務に従事することを命じられた教職員で、業務に従事する日に小学校6年生以下の子の託児やベビーシッターを利用した場合、費用の一部を補助する予定。

現状に対する課題
現在の女性教員比率が15.6%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。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学HP
URL
https://www.fukushima-u.ac.jp/university/efforts/gender-equality.html

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	13%	7.1%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	16.2%
○ 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%
		43.2% (H31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2020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	藤井 輝夫
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	3895 名中	女性教員数	557 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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） ③在学女子学生向け支援内容を具体的に検討するための部会を新たに設置する。

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の割合又は人数		
○ 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）	女性教員の採用割合（採用率）	30%
● その他（2）	研究者サポート要員配置助成事業の男性申請者数を過去3年の平均より30%増加	30%増加
○ その他（3）		23.2% (2020年度採用割合)
		30.6%増加 (2021年度前期)

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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。 ・管理職層等を対象とし、アンコンシャスバイアスの克服とダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた意識啓発セミナーをオンラインで実施した。 ・女性幹部職員登用率について、階層別研修等において職員に対する意識啓発を図った。

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

大学名	東京医科歯科大学
-----	----------

学長名	田中 雄二郎
-----	--------

2021年5月1日現在の女性教員比率	25.8 %	総教員数	853 名中	女性教員数	220 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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な人事制度の構築・拡充に向けた取組を実施し、2021(令和3)年度までに、全教員に占める割合を女性教員で28.0%、年俸制教員で40.0%に向上させる。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。 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、2021年度に実施（実施予定）の取組
・女性教員の上位職比率を向上させるための取り組みの一つとして、2020年度に新たに女性教員上位職登用制度を導入し、2021年4月1日付けで12名の女性教員を登用した。2021年度も同制度にて女性教員の登用を行う予定である。 ・FDや研修等の機会がある毎に管理職員をはじめとした教職員に対して休職・休暇制度の周知を行うとともに、休暇制度の有効活用を解説した最新版の「ワーク・ライフ・ガイドブック」を公開することにより、制度のさらなる浸透を図る。 ・2021年度はライフイベントを抱えた女性研究者（11名）に研究支援員を配置した。 ・本学独自のファミリーサポートシステム（育児支援システム）を構築・運用している。 ・評価制度については、「教員活動実績基礎資料」を基にしたポイント制を活用した教員評価の検証を継続して行い、さらなる客観性ある評価制度の構築を目指す。

現状に対する課題

・2021（令和3）年度までに女性教員比率を28.0%に向上させることを目標に掲げているが、2021（令和3）年5月1日時点の女性教員比率は26.1%である。2021年度も女性教員上位職登用制度による女性教員の登用を行うとともに、更なる増加を目指すため、その他の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テレワーク制度の導入など、業務環境向上のため、継続的に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HPへの掲載

URL

http://www.tmd.ac.jp/outline/disclosure/jyosei_jppannjigyou/index.html

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性の割合又は人数	11	37.3
●	教員に占める女性の割合（在職率）	28	26.1
○	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割合	12.5
●	その他（2）	女性教員の上位職（講師以上）の割合	21.7
○	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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員の上位職比率を向上させるための取り組みの一つとして、2020年度に新たに女性教員上位職登用制度を導入し、2021年4月1日付けで12名の女性教員を登用した。
 ・学生・女性支援センターメールマガジン、本学広報誌にて、ワーク・ライフ・バランスに関する冊子の広報を定期的実施した。

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）年度までに、全教員（専任教員＋特任教員）に占める女性教員の割合を28.0%に向上させること、役員に占める女性の割合を役員で12.5%、管理職に占める女性の割合を11.1%の水準とすることを目標としている。

大学名 東京外国語大学

学長名 林 佳世子

2021年5月1日現在の女性教員比率 43.9 % 総教員数 246 名中 女性教員数 108 名

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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するとともに、これまでの成果を検証し、その結果を踏まえた次期行動計画を策定する。

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25.0%（2021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/koudoukeikaku2020.pdf

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性の割合又は人数	20%（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%
●	その他（2）	職員の時間外労働時間数縮減	前年比5%
○	その他（3）		対前年度比▲8.8%

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

全教職員を対象とした女性の幹部登用に関する意見交換会を実施した

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

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			
2021年5月1日現在の女性教員比率	27.6 %	総教員数	279 名中	女性教員数 77 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
(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、2021年度に実施（実施予定）の取組				
2019年度より倍増した予算額を維持し、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				
・2019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				
東京学芸大学ホームページ				
URL				
http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyoseikatuyaku_2021-2025.pdf				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
●	管理職に占める女性の割合又は人数	1人以上 (副学長・学系長)	0人	
●	教員に占める女性の割合（在職率）	42%（附属教員）	38.17%	
○	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2020年度中に実施した取り組みを記入してください				
目標 附属教員の女性比率を42%に引き上げる ⇒教職員に配付しているニュースレター等で附属教員への育児支援の事例を紹介し、制度利用の促進を図った。				
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				

大学名	東京農工大学			
学長名	千葉 一裕			
2021年5月1日現在の女性教員比率	14.2 %	総教員数	387 名中	女性教員数 55 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
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、各部署の採用計画において、外国人及び女性の教育職員の採用目標値を設定するとともに、管理職に占める女性の割合を13%以上確保することとしている。 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「専任支援員制度（旧専任ポスト制度）」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3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年度より実施している（平成29年度2名（2件）、平成30年度3名（5件）、令和2年度1名（1件）が利用）。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署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180の大学・研究機関等が参画している（令和3年6月8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、2021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/jyuhouhoukoukai/houjin/soshiki/201603302054361168997990.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	5人以上	3人
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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	東京藝術大学
-----	--------

学長名	澤 和樹
-----	------

2021年5月1日現在の女性教員比率	31.1 %	総教員数	264 名中	女性教員数	82 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第3期中期目標・中期計画において男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。 また今後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、2021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。 ・インセンティブ予算制度により女性教員の採用を促進する。 ・シンポジウムや対談イベント等により女性芸術家の活躍を啓蒙する。

現状に対する課題
・女性教員の割合を確実に増加させるため、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		
https://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2017/11/woman_katsuyaku_2019.pdf		

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	25	12
● 教員に占める女性の割合（在職率）	45	45
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください		
・仕事と介護の両立支援セミナーの実施や、育児をテーマとしたコンサートを実施し、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		
2021年5月1日現在の女性教員比率	10.2 %	総教員数	1047 名中 女性教員数 107 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
【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、2021年度に実施（実施予定）の取組			
【37-1】教職員の公募サイトに全ての分野において女性が参画する均等な機会を確保する旨を明示、女性研究者のための東工大公募お知らせメールを配信、大学基本データを掲載する広報媒体に部局別の女性教員数を明記等、あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し、女性教職員の雇用を促進する。			
【37-2】学内組織において男女共同参画を進められるよう、管理職における女性の割合を20%以上に維持しつつ、更なる拡充のための取組を実施する。			
【38-1】男女教職員への男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに向けた意識改革の方策を実施する。			
【38-2】育児支援事業を継続的に実施するとともに、主に待機児受入れのための学内保育施設を運営する。			
【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等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 ・ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な支援の方法について ・運営費交付金の削減が続く中で、予算を（十分に）確保することが難しくなっている。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
策定している			
公表方法			
大学のホームページ			
URL			
http://www.gec.jim.titech.ac.jp/about.html			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数		20.0%	32.65%
○ 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	10.83%
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください			
・将来の管理職候補養成のために、グループ長研修を実施した。 ・教職員の公募案内に、「女性研究者の応募を歓迎し、働きやすい職場を提供できるよう推進している（ポジティブ・アクションによる取組）」旨の記載するようにしている。 ・女性研究者のための東工大公募情報通知メール（日本語及び英語）の配信を継続的に実施した。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名	東京海洋大学		
学長名	井関 俊夫		
2021年5月1日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	253 名中 女性教員数 38 名
第3期中期目標・中期計画において男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、2021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（年度計画I-2-(2)③1-1）。			
現状に対する課題			
女性教員、若手教員、外国人教員につきそれぞれ第2期の平均値水準の確保はできる見込みであるが、若手教員数、女性教員数については国立大学全体の比率にはいまだ及ばない状況にあることに留意し、引き続き採用促進に努める。			

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
ホームページへの掲載
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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	15%
<input checked="" type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）	20%	23%(R2年度採用割合)
<input type="radio"/> その他（1）		
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

取組3：働きやすい職場環境づくり（両立支援等、継続事業）
 女性研究者対象の両立支援事業を継続し、多様な働き方が可能な働きやすい職場環境作りに貢献する。
 ・ライフイベント中の研究者の支援制度『RS制度』の運用
 ・各種相談対応、施設貸出

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

大学名 お茶の水女子大学

学長名 佐々木 泰子

2021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じてグローバルに活躍する女性リーダーを育成することである。加えて、女性のライフスタイルに即応した教育・研究のあり方を開発し、その成果を還元することで、女性の生涯にわたる生き方のモデルを提供する。さらには男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命としている。これを第3期中期目標・中期計画の前文「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、2021年度に実施（実施予定）の取組

- ・女性の役職への登用を促進し、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。
- ・受講生等からの要望に対応して女性リーダー育成を目的とした社会人向け講座（微音塾）のカリキュラムを改良し、様々な立場の女性における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載
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
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数	35%以上	32.5%
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	40%以上	54.3%
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1） 労働者に占める女性の割合	45%以上	57.3%
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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」に記載したもので、学内の計画として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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	8.8 %	総教員数	295 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

研究推進機構における本学研究力の分析を踏まえ、本学の強みを伸ばすための研究実施体制を構築する。また、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、在宅勤務制度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、2021年度に実施（実施予定）の取組

(令和3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推進室の広報を通じて女性研究者の応募を促すとともに、女性限定公募を実施する。
- ・【21-3】男女共同参画・ダイバーシティ戦略推進室が中心となり、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】女性管理職が管理職全体の10%以上となるように努める。
- ・【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推進室による広報を通じて女性研究者の応募を促すとともに、女性限定公募を実施する。

2 人事に関する計画

- ・女性の活躍を促進するため、管理職等の指導的地位へ女性の登用を促進するとともに、仕事と子育て等の両立支援を促進し、在宅勤務制度やサバティカル制度など柔軟な勤務制度を実施する。

現状に対する課題

公募人事における女性研究者の応募者割合は、共通教育分野では高い(49%)が、専門領域分野では、女性限定公募を除くと、低い(12.8%)。

2-1 女性活躍推進法に基づく「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の割合又は人数	17.2%以上	20.7%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度として、ライフイベントのある研究者に対し、研究支援員を配置する。	15名以上
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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実施。
- ・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	中野 聡
-----	------

2021年5月1日現在の女性教員比率	21.6 %	総教員数	306 名中	女性教員数	66 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

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

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
 - ・大学院生及びポストドクを対象に、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、2021年度に実施（実施予定）の取組

① 各部局において、女性教員の採用を積極的に促進し、第3期中期目標期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。また、次期中期目標期間に向け女性教員採用実績を分析する。

② 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、女性役員を登用するとともに、課長代理以上の女性職員を倍増させ10名にする。また、前年度までの管理職ポストへの内部登用等の実績を分析し、次期中期目標期間の管理職ポストへの内部登用等に関する目標・計画を検討する。

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の割合又は人数		
○ 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%	19%
● 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%	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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

① 各部局において、女性教員を積極的に採用するとともに、女性教員の採用促進に関する全学的計画を実施した。

② 年次有給休暇を容易に、かつ計画的に取得できるようにするため、年次有給休暇取得計画表の活用を促すとともに、年次有給休暇の連続した取得の奨励について、イントラネット等を活用して周知した。

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
 中期計画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。
 中期計画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

2021年5月1日現在の女性教員比率 20.8 % 総教員数 72 名中 女性教員数 15 名

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

第3期中期計画において「フレックスタイム制、育児休業制度等の適切な運用を通じて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）に配慮した職場環境の改善を推進する」ことを掲げており、そのための対応として、以下の取り組みを行ってきており、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らず、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

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

現状に対する課題

特にありません。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定していない

公表方法

URL

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	策定義務がありません。	該当なし
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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

2021年5月1日現在の女性教員比率 15.8 % 総教員数 524 名中 女性教員数 83 名

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

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れるようにする。そのため、女性管理職の割合を全管理職の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、2021年度に実施（実施予定）の取組

これまで聴取した教職員のニーズや全国ダイバーシティネットワークを通じて収集した他大学の取組事例を参考に、ダイバーシティに関する取組を検討し、実現可能なものから実施する。

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、適切な人材がいら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
<input checked="" type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数	20%	22.92%
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	女性教職員を5%以上増員させる。	6.5%増(対H27.5.1比)
<input checked="" type="radio"/> その他（2）	女性教職員の平均勤続年数を男性教職員の平均勤続年数の70%以上とする。	58.68%
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> ・2020年度は学長特別補佐4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、学術情報課長1名、社会連携課長1名を女性とした。 ・「ポジティブ・アクション」（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）を2021年度の採用人事においても継続した。 ・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」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<ul style="list-style-type: none"> ・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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	19.2 %	総教員数	1862 名中	女性教員数	357 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

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

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

<p>【実施したもしくは、実施中の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【実施予定の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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_jyouseikatuyaku.pdf

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20.0%	21.34%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20.0%	19.17%
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<p>【女性研究者・技術者異業種交流会】を実施し、より素晴らしい発表をした研究者を表彰した。表彰式を兼ねて、後日表彰者とゲストを迎え、シンポジウムも実施した。「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事業」と「育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業」を実施し、管理運営業務をおこなう方々の多様性と高め、ライフイベント期においてもキャリアに影響がでないよう取組・支援を行っている。内閣府が実施する「ベビーシッター派遣事業」を活用し、仕事と子育ての両立による負担の軽減することを目的としている。</p>

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

2021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%以上の女性比率を目標とし、男女共同参画を推進する。

上記のうち、2021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、多様な働き方の実現に向けた人事制度の検討を行う。また、女性職員の適性や能力等に応じて、上位職への登用を段階的に進めるため、研修を通じてキャリアイメージの形成やマネジメント能力の育成を図る。

現状に対する課題

女性管理職をどのように育成していくかが課題である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定していない

公表方法

URL

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数		
○ 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2020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	池田 幸				
2021年5月1日現在の女性教員比率	20.5 %	総教員数	331 名中	女性教員数	68 名

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

第3期中期目標・中期計画に「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、2021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「女性研究者のライフイベントに対応したサポート制度を整え子育て・仕事の両立支援策を推進している」旨を記載し、女性教員比率の向上を図る。
2. 「宇都宮大学30基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣（オンラインによる研究活動含む）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

管理職に占める女性割合が向上しない。

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の割合又は人数	13%	8.9%	
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	20.6%	
○ 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	4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2020年度中に実施した取り組みを記入してください
教員に占める女性の割合を向上させるため、教員の公募要領に「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「女性研究者のライフイベントに対応したサポート制度を整え子育て・仕事の両立支援策を推進している」旨を記載した。2020年度採用教員17名中、女性教員3名を採用し、その結果、2021年5月1日現在教員に占める女性の割合が20.6%（役員除く）となり、目標の20%以上を維持した。
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものを以外で、学内の計画として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	石崎 泰樹
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	21.8 %	総教員数	820 名中	女性教員数	179 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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.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%以上とする。 2.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。 3.若手・女性研究者の研究活動を支援するための研究助成金を措置している。 4.女性研究リーダーを育成するために、共同研究促進助成【A型】【B型】による研究助成をしている。 5.女性研究者、若手研究者、外国人を積極的に採用し、第3期中期目標・計画期間末までに教員に占める女性比率を20%以上、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%以上を目標に掲げている。 6.研究者の公募要領には男女共同参画を推進していること、業績（研究業績、教育業績、社会的貢献等）及び人物の評価において同等と認められた場合は、積極的に女性を採用することを記載し、ダイバーシティ推進センターのホームページ（URL）も明記している。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組
上記1、2、3、4、5、6を実施する。

現状に対する課題
・女性の管理職（理事、副学長）と上位職（教授、准教授）の比率が低い。 ・医学部の女性研究者の上位職が少ない。

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
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の割合又は人数	14.3%	18.87%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20.0%	21.80%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1） 役員に占める女性比率	12.5%	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2020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、ダイバーシティ推進委員会（R2.10.15）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」に記載したものを以外で、学内の計画として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%にあたる女性5名を採用・内部登用する。

大学名	埼玉大学
-----	------

学長名	坂井 貴文
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	439 名中	女性教員数	82 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第3期中期目標・中期計画において男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への整備、女性研究者支援など、女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行う。 女性教職員採用増加のため、アクションプランなどにより積極的な雇用を促進する。また、理系の女性教職員採用増加のために、理工系への女子学生の進学推進、ロールモデルの提示や女子学生・女性教職員のネットワーク化とはかる。 こうした取り組みにより、女性教職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、2021年度に実施（実施予定）の取組
・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。 ・出産・育児・介護中の教職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。 ・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）。 ・教職員、学生、地域住民への意識啓発の取り組みとして、「新型コロナ感染拡大と防災」をテーマに、地域医療・看護・福祉をジェンダー・ダイバーシティの視点から検証する講演会を埼玉県立大学および埼玉医科大学との共催で実施する。

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/activities/index_su2/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input checked="" type="radio"/> 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17.3% (2021年3月31日現在)
<input checked="" type="radio"/> その他(1) 女性事務職員の採用比率	50.0%	54.2% (2021年3月31日現在)
<input type="radio"/> その他(2)		
<input type="radio"/> その他(3)		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員、学生等を対象に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、コロナ禍における家事労働をテーマにダイバーシティ推進室講演会をオンラインで開催した。 ・「ファミサポ@埼玉大学」の取組として、学内の子ども一時預かりについて広報を行った。 ・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、ベビーシッター利用助成事業を実施した。 ・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オンラインで実施した。 ・女性研究者の上位職比率増加のため、優れた女性研究者への学長特別賞（みずき賞）の表彰を実施した。 ・理系女性教員の会を開催した。 ・出産・育児・介護中の教員を対象とした研究補助制度を実施した。 ・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。 ・各部局の研究科長、学部長と面談し、戦略的ポストサイクルシステムの運用や女性教員採用等に関する意見交換を実施した。 ・教職員、学生を対象として男女共同参画推進に関する意識実態調査を実施した。

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として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	中山 俊憲				
2021年5月1日現在の女性教員比率	22.5 %	総教員数	1328 名中	女性教員数	299 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・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、2021年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・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2020年度は22.2%と、第3期中期目標・中期計画での目標値に達成しておらず、引き続き女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図る。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページへの掲載
URL
http://www.gakuyutsu.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の割合又は人数	16%程度	19.3%
○ 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）	30%程度	32.5%
● その他（1） 役員に占める女性の割合	11.1%以上	20.0%
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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 梅原 出

2021年5月1日現在の女性教員比率 18.9 % 総教員数 535 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、2021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の割合又は人数	13%以上	16.4%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	19%	18.9%
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください
 女性教員比率の向上に資するため、ダイバーシティ戦略推進本部男女共同参画部門会議において、部局ごとの現状分析及び課題等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
 特になし

大学名 総合研究大学院大学

学長名 長谷川 真理子

2021年5月1日現在の女性教員比率 35.7 % 総教員数 28 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
 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、2021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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input type="radio"/> その他（1）		
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	20.5 %	総教員数	1319 名中	女性教員数	270 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

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

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組
<p>教職員・学生等への支援及び意識啓発として、下記を継続実施：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究者のワーク・ライフ・バランスを支援するための支援員の配置 ・育休等による研究中断からの復帰のための研究費の助成 ・女性研究者のキャリアアップを支援するためのスタートアップ研究費の助成や、ロールモデルに学ぶためのシャドウイング研修 ・女性管理職への支援員の配置 ・内閣府によるベビーシッター割引券の利用促進、及び、大学院生等対象ベビーシッター利用補助制度 ・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、次世代の研究者育成のための中高生向けのアウトリーチ活動 ・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 <p>2021年度からの新規事業として、女性研究者を育成する部局を支援する「女性研究者開花プラン支援事業」を開始し、大学全体で、上位職に就く女性教員の増加をはじめとした男女共同参画の推進を図っている。</p>

現状に対する課題
地域社会を先導する大学として、男女を含めた多様な人材の活躍を目指すダイバーシティ推進へと発展させるため、これまでの取組を振り返るとともに、男女共同参画をジェンダーダイバーシティとして継続・発展させるための組織の土台を作る。

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、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の割合又は人数	令和3年度までに13%以上	19.3%
● 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	22.1%
○ 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
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・女性管理職の育成、及び、女性教員の上位職登用に向けて、文科省事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に着手した。
- ・学内女性理事による管理職向けFDを開催した。
- ・若手教員・女性教員の増加に向け、「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」を実施した。
- ・各種両立支援制度を男女問わず運用した他、大学教員向けの介護セミナーや研究職のワーク・ライフ・バランスをテーマとしたシンポジウムを開催した。

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

大学名 長岡技術科学大学

学長名 鎌土 重晴

2021年5月1日現在の女性教員比率 13.2 % 総教員数 205 名中 女性教員数 27 名

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

1. 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。
2. 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、2021年度に実施（実施予定）の取組

1. 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。
2. 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

1. 2021年5月1日現在の女性教員比率は13.2%であるが、中期目標・中期計画の達成に向けて今年度は14.5%達成を目指す。
2. 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ホームページで公表している。

URL

<https://gender.nagaokaut.ac.jp/office/plan2/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20%	2.78%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	15%	13.57%
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

1. 意識改革のため、管理職研修会を2回開催した。
2. 女性教員の採用に向けて女性限定公募を9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 林 泰成

2021年5月1日現在の女性教員比率 23.8 % 総教員数 143 名中 女性教員数 34 名

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

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、2021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教職員の採用に努めるとともに、女性の管理職登用を推進し、管理職に占める女性教職員の割合を2割以上とする。

現状に対する課題

女性が管理職として活躍できる雇用環境等の整備

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学ホームページ

URL

<http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/033woman/index.html>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20%	25.5%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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ものを周知した。
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」に記載したものの以外で、学内の計画として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

2021年5月1日現在の女性教員比率 18.3 % 総教員数 778 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

○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。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

前年度に達成した女性教員比率（目標値17%）の更なる向上を目指し、引き続き女性教員を積極的に採用する。

現状に対する課題

令和2年度は、女性限定公募などにより中期計画の目標値である17%を上回る17.4%の女性教員比率を達成したが、引き続き仕事と子育て・介護の両立の促進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

山梨大学ホームページ

URL

<https://www.yamanashi.ac.jp/about/133>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	11%	13.04%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	18%	18.25%
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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」に記載したものの以外で、学内の計画として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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	1019 名中	女性教員数	180 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

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

【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、2021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分野において女性限定公募を行っても，応募がない場合もあり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の割合又は人数	10%	11.2%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
● 女性教員の採用割合（採用率）	20%	24.1%
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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2020年度に採用した常勤教員における女性教員の割合は24.1%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い，2021年5月1日現在11.2%となった。

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

大学名	富山大学
-----	------

学長名	齊藤 滋
-----	------

2021年5月1日現在の女性教員比率	19.1 %	総教員数	832 名中	女性教員数	159 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

<p>第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組</p> <p>【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。</p> <p>【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%とするともに、就労環境の整備を行う。</p> <p>令和2年4月1日付けで男女共同参画推進室を発展的に改組し、ダイバーシティ推進センターを設置し、全学的な体制として機能強化した。女性教員の在籍数に比例した学長裁量経費（部局長リーダーシップ支援経費）による部局へのインセンティブを付与した。「富山大学ダイバーシティ推進宣言」、「ダイバーシティ推進のための基本方針」及び「富山大学多様な性的指向・性自認（SOGI）に関する基本指針」を策定し、学内外に公表した。</p>
--

<p>上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組</p> <p>【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・成果公開費助成、国際学会参加費助成、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ロールモデルと学生による部局縦断ミーティング・女性研究者と部局長による部局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多様性に関する意識啓発講演会（障害、SOGI、異文化コミュニケーション等）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</p>

<p>現状に対する課題</p> <p>現在女性研究者に加えて若手研究者の採用を積極的に推進しているため、将来大学の意思決定機関に参画できる女性研究者を段階的に育成する仕組みを構築するとともに、職位や年代、状況に応じた支援を行い、女性研究者比率、女性教授比率の増加を目指す。</p>
--

<p>2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況</p> <p>策定している</p> <p>公表方法</p> <p>国立大学法人富山大学ウェブサイト</p> <p>URL</p> <p>https://www.u-toyama.ac.jp/outline/public/action-plan/plan01.pdf</p>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	15%	12.6%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	25%	19.8%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1） 女性教授比率	15%	13.5%
● その他（2） 役員及び部局長等に占める女性割合	15%	13.3%
● その他（3） 事務系女性管理職比率	10%	19.0%

<p>2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください</p> <p>・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」を実施</p>
--

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

大学名	金沢大学				
学長名	山崎 光悦				
2021年5月1日現在の女性教員比率	18.3 %	総教員数	1038 名中	女性教員数	190 名

<p>第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組</p> <p>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アシストシステムの構築、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。</p> <p>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、女性研究者を対象としたリーダー育成支援、女性研究者賞等の施策を継続して実施し、研究力・マネジメント力の向上を目指す予定である。</p> <p>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。</p>
--

<p>上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組</p> <p>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。</p>

<p>現状に対する課題</p> <p>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。</p>

<p>2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況</p> <p>策定している</p> <p>公表方法</p> <p>HPによる掲載</p> <p>URL</p> <p>https://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_iniji/danjo/jyosei_katsuyukui.html</p>
--

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性の割合又は人数	30%以上	21.1% (28人) (R3.3.31時点)
●	教員に占める女性の割合 (在職率)	24%以上	19.0%(205人) (R3.3.31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	25%程度増加	現在調査中 (R2.4.1~R3.3.31)
○	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2020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

2021年5月1日現在の女性教員比率 10.2 % 総教員数 167 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、2021年度に実施(実施予定)の取組

女性教員の育児期間に当該教員の研究を補助する職員を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の割合又は人数		
○	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%	24.32%
○	その他 (2)		
○	その他 (3)		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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、課長級ポストに新たに2名配置した。

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

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

2021年5月1日現在の女性教員比率 21.3 % 総教員数 635 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

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、2021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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	20.2
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input type="radio"/> その他（1）		
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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」に記載したものの以外で、学内の計画として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

2021年5月1日現在の女性教員比率 16.5 % 総教員数 744 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

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、2021年度に実施（実施予定）の取組

・教育研究院における人事計画の審議により、多様な人材の確保を行い、戦略的な教員配置を実施する。
・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）」（平成27年度～令和2年度）の成果を活かし、女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上に繋がる取組を継続して実施する。

現状に対する課題

教育研究院における人事計画の審議において女性を優先的に承認する取組や、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）」（平成27年度～令和2年度）において女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上に繋がる取組等を実施してきたが、女性研究者比率が伸び悩んでいるため、今後はさらに学内における部局長への啓発や各部局数値目標の設定等を進め、着実に女性研究者比率を増加させ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

HPにて公表

URL

<https://www.thers.ac.jp/disclosure/upload/2021zyosei.pdf>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	23%(2025年度まで)	16.5%
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	女性上位職比率（教育研究評議会等）	23%(2025年度まで)
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

・教育研究院における人事計画の審議において女性を優先的に承認
・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）」（平成27年度～令和2年度）において女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上に繋がる取組（連携型共同研究費助成、研究補助員配置制度等）を実施

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

大学名 静岡大学

学長名 日詰 一幸

2021年5月1日現在の女性教員比率 16.0 % 総教員数 675 名中 女性教員数 108 名

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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
 ・スタートワークアゲインミーティング

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の割合又は人数	13%以上	16.0%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	16%以上	15.8%
○ 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	3名
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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

2021年5月1日現在の女性教員比率 23.6 % 総教員数 385 名中 女性教員数 91 名

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
 ・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のルームを整備し、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、2021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

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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	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 R3.2.19研修実施
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください
男女共同参画講演会実施

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

大学名	名古屋大学
-----	-------

学長名	松尾 清一
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	2321 名中	女性教員数	434 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・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、2021年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・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）の総長コ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。 ・2021年3月に改訂した「LGBT等ガイドライン」に基づき、LGBT等、性的個性を尊重し、その能力が存分に発揮できる教育・研究・就業環境の整備に取り組むとともに、理解を深めるための啓発活動を積極的に実施する。 ・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
https://www.thers.ac.jp/disclosure/public-subject/index.html

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20	19
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20	18.7
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	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2020年度中に実施した取り組みを記入してください		
・2019年10月1日に策定された女性教員増員策に従い、各部署が設定された目標達成に向けて女性教員の増員に取り組んだ。		
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		
新たな女性教員策を策定し、部署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

2021年5月1日現在の女性教員比率 23.9 % 総教員数 201 名中 女性教員数 48 名

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

第3期においては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サイトを利用した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、2021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・研究者を対象とした両立支援システム及び育児休業からの復職支援の取組を実施する。

現状に対する課題

特になし

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

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の割合又は人数		
○ 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）	80%	55%
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

常勤事務職員を対象に、職階別の研修を行った。

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

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

2021年5月1日現在の女性教員比率 9.6 % 総教員数 356 名中 女性教員数 34 名

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

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研究者の比率を11%とする。

女性研究者の採用を推進するため、ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、第3期中期目標期間終了時においてその比率を11%とする。また、女性管理職等への登用推進も目標として、第3期中期目標期間終了時までには役職のうち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、2021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
<input type="radio"/>	管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/>	教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/>	女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/>	その他（1）	女性研究者の在職比率	14.5
<input checked="" type="radio"/>	その他（2）	女性教員の管理職比率	15
<input type="radio"/>	その他（3）		12.5
			15.79

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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、女性研究者のための研究促進インセンティブを付与し、研究活動の促進を図った。
 ・スタートアップ助教制度を活用し、若手の女性テニュアトラック助教を採用する公募を実施した。

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 豊橋技術科学大学

学長名 寺嶋 一彦

2021年5月1日現在の女性教員比率 10.0 % 総教員数 210 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
 第3期中期計画に掲げる「男女共同参画及び外国人教員雇用等を推進し、多様な人材を確保する」ため
 ・多様な人材を積極的に採用し、本務教員における女性割合10%以上確保
 ・女性上位職登用のための計画を掲げ、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

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組
 ・女性教員採用計画の策定及び女性限定公募を継続実施
 ・女性が働きやすい環境整備（在宅勤務制度の拡充、休日勤務時の託児費用支援）
 ・ダイバーシティ意識啓発（ハラスメント防止講演会、アンケート調査、意見交換会、FD・SD研修、等）
 ・女性研究者・技術者の裾野拡大（理系進路選択支援事業、女子学生向け冊子の配付、女子学生リーダー育成）

現状に対する課題
 女性限定公募等の取組により、雇用は促進されているが、長期的に雇用を維持するためには、授業の代替制度等、就業負担の軽減に関した支援制度のさらなる拡充、環境整備が課題となっている。
 また男女共同参画に関する講演会や研修への参加者が固定化されており、男女共同参画に対する全学的な意識改革が課題である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
 策定している
 公表方法
 ホームページ
 URL
<http://www.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
<input type="radio"/>	管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/>	教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/>	女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/>	その他（1）	女性の常勤職員（助教～教授）	23
<input type="radio"/>	その他（2）		21
<input type="radio"/>	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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
令和3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	伊藤 正明
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	788 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
<ul style="list-style-type: none"> ・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、2021年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な女性の登用推進に資するため、女性教員、事務系職員の指導的地位にある女性の配置状況の把握を行う。既に目標を達成している女性教員については、引き続き全学会議等において積極的な登用に向けた啓発を行い、その達成を維持する。また、事務系職員については、女性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。 ・男女共同参画の推進等社会的要請への対応に向けて、本学男女共同参画推進実施計画を基に取組を実施する。今年度も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。

現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> ・事務系職員の指導的地位にある女性の配置については、昨年度初めて目標を達成できたが今年度は未達の状況にあり、母数となる女性の幹部職員候補者の育成に計画的・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
https://www.mie-u.ac.jp/danjo/jyosei.pdf https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/201903291515494663038_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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	18%以上 （～2022.3.31）	19.0%
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	事務系職員の指導的地位に占める女性比率	20%以上 （～2022.3.31）
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	22.9 %	総教員数	214 名中	女性教員数	49 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
役員、部局執行部、全学委員会等の大学意思決定組織における女性比率の向上

上記のうち、2021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35名中、6名と対象者が少ないため、次期女性管理職への登用に難がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
ホームページ
URL
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の割合又は人数	13	19.2
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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、女性の管理職を登用した。

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

特になし。

大学名	滋賀医科大学
-----	--------

学長名	上本 伸二
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	25.5 %	総教員数	372 名中	女性教員数	95 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

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

- 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、2021年度に実施（実施予定）の取組

- 1) 出産、育児、介護等に関わる研究者支援を継続する。
- 2) 離職した女性医師の復職支援等の体制を充実させる。
- 3) 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
https://danjokd.shiga-med.ac.jp/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数		
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・教員の公募に際して、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。
- ・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	湊 長博
-----	------

2021年5月1日現在の女性教員比率	13.2 %	総教員数	3475 名中	女性教員数	459 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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、2021年度に実施（実施予定）の取組

上記について、すべて2021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、当面の間病後児保育室として開室することとしており、今後情勢を見極めながら病児の受入れを検討する。

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掲載

URL

<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender-equality/suisin>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数			
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）			
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）			
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	事務職員の管理職（課長級以上）における女性比率	16%	15%
<input checked="" type="radio"/> その他（2）	一般労働者の各月ごとの平均残業時間数	20時間以下	16.1時間
<input type="radio"/> その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

業務の効率化や超過勤務の事前命令の徹底等、教職員の労働時間の適正化の推進に係る意識向上については、従前より全学を対象とした通知により推進しており、2020年度においても同通知に基づき継続して取組を行った。

また、所属部署において具体的な縮減目標を設定するなど、超過勤務時間の縮減を励行した。

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
-----	-------

2021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、2021年度に実施（実施予定）の取組

- ・出産や育児、介護等に関する休暇・休業・給付制度について、ホームページ等で周知する。
- ・学生及び教職員への意識啓発を、研修会を通じて実施する。

現状に対する課題

研修会の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の割合又は人数	13.0%	28.6%
○ 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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

・ 固定的な性別役割意識を改善するため、全教職員及び学生を対象とした男女共同参画推進研修会を実施
・ 「ベビーシッター派遣事業」に係る「ベビーシッター派遣事業割引券」の発行

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

大学名 京都工芸繊維大学

学長名 森迫 清貴

2021年5月1日現在の女性教員比率 14.9 % 総教員数 275 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

【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、2021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15%以上、女性職員比率は35%以上とする。
・ 女性管理職を25%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/160401danzkyokuyoudousankaku/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	25%	25% (2021年3月31日)
○ 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	2人 (2021年3月31日)
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

特にありません。

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

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
-----	--------

2021年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	3362 名中	女性教員数	678 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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。

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）」、同事業「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））」に採択されており、各事業取組と連携させながら以下の事項を重点的に取り組んでいる。

- 女性研究者の積極的な採用と上位職登用
 - ・総長裁量ポストや自主経費を活用した本部・部局連携型女性教員比率向上システムの運用
- 女性研究者の裾野拡大
 - ・女子中高生向け理工系学部紹介イベントの開催。
 - ・理工系学部入学の女子学生向けに入学支援金の支給決定。
- 女子学生・女性研究者向けのキャリアパスの支援
 - ・企業と女性大学院生との交流会
 - ・女子大学院生優秀研究賞
- ダイバーシティ環境の整備
 - ・学内保育園、病児・病後児保育室を継続して運営
 - ・学内で一時預かり保育が可能なスペースを設置
 - ・一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助を実施
 - ・研究支援員制度、短期教育研究支援制度を継続して実施。
- 意識啓発や働き方改革のための取組
 - ・ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言による構成員への意識啓発。
 - ・アンコンシャス・バイアス研修の試行実施。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

（実施中）

- ・自主経費を活用した本部・部局連携型女性教員比率向上システムの運用
- ・女子中高生向け理工系学部紹介イベントの開催
- ・理工系学部入学の女子学生向けに入学支援金の支給決定。
- ・企業と女性大学院生との交流会
- ・女性大学院生優秀研究賞
- ・学内保育園、病児・病後児保育室を継続して運営
- ・学内で一時預かり保育が可能なスペースを設置・運用
- ・一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助を実施
- ・研究支援員制度、短期教育研究支援制度を継続して実施。

（実施予定）

- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言
- ・アンコンシャス・バイアス研修の試行
- ・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）」、同事業「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））」各事業のシンポジウム

現状に対する課題

女性教員の上位職比率向上にあたり、研究分野によっては候補者が少ないことが障壁となる。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

男女協働推進センターHPに掲載

URL

<https://www.danjo.osaka-u.ac.jp/action-plan/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	30%(令和6年度末)	14.9%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	女性研究者在職割合	30%(令和13年度)
● その他（2）	男性の育児休業等取得率	74.2% (令和2年度実績)
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・部局ごとに女性管理職の割合を設定し、部局評価の指標として反映。
- ・役員・幹部職員による「イクボス研修」の受講及び「イクボス宣言」を行い、育児・介護・ワークライフバランス等の理解を全学的に深めた。
- ・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」に記載したものの以外で、学内の計画として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	大阪教育大学
-----	--------

学長名	栗林 澄夫
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	28.5 %	総教員数	256 名中	女性教員数	73 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

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

教育研究の活性化を図り、教員構成の多様化を進めるため、第3期中期計画においては、「女性教員の増員を進め、中期目標期間末には、女性教員比率25%を確保する。女性役員については、継続して1名以上を登用する」（計画番号48要約）こととしている。

具体的な取組事項は、「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」にそれぞれ定めており、これらの行動計画に基づき、引き続き男女共同参画を推進していくこととしている。

上記のうち、2021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などについても、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%以上を継続できているが、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、分野による偏りが見られる。

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の割合又は人数	20%以上 (令和6年3月までに)	20.0%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	15%以上 (令和6年3月までに)	今年度調査実施
○	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2020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の研修を実施した。

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

・研究者在職者に係る女性在职比率：29.4%(令和3年度)
・研究者採用者に係る女性採用比率：45.5%(同上)

大学名	兵庫教育大学				
学長名	加治佐 哲也				
2021年5月1日現在の女性教員比率	25.9 %	総教員数	135 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

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、2021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の割合又は人数	15%以上	15.38%
○ 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 （女性教職員）	0%（R2年度教員）
○ 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2020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本学Webページをリニューアルし、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」に記載したもので、学内の計画として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	神戸大学		
学長名	藤澤 正人		
2021年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	1523 名中
		女性教員数	269 名

第3期中期目標・中期計画において男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、障害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、2021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とのオンライン共同研究制度を実施する。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

女性教員の在籍比率は上昇傾向にあるもののまだ低く、今後も積極的な採用を進めていく必要がある。そのため、全部局に募集要項へ「神戸大学は男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、女性研究者の積極的な応募を歓迎し、業績および資格等に依る評価が同等である場合には、女性を優先的に採用します」の記載を徹底することを依頼した。

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/data/data/images/josei_koudoukeikaku2020.pdf

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性の割合又は人数		
○ 教員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	23.66%
● 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
○ その他（2）		3.3年
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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。
・在籍比率が低い学域で女性教員限定公募が実施されたので、インセンティブ経費を配分した。

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

大学名	奈良教育大学		
学長名	加藤 久雄		
2021年5月1日現在の女性教員比率	22.7 %	総教員数	97 名中
		女性教員数	22 名

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

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、2021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みとともに、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

大学ウェブページに掲載

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の割合又は人数	8.7%以上	17.2%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	22%以上	38.3%
○ その他（2）		
○ その他（3）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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、夏季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日以上有給休暇の取得を推進する旨の通知を全教職員に対して行った。

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもので、学内の計画として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

2021年5月1日現在の女性教員比率 39.4 % 総教員数 208 名中 女性教員数 82 名

第3期中期目標・中期計画において男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。

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

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

- 女性教員の採用の促進を図るため、アクションプランを通じた積極的な採用を進める。
- 従来の子育て支援システムを引き続き実施し、研究者のライフイベントに配慮した研究環境を整備する。また、研究者の多様なニーズへの対応の一つとして「訪問型」病児・病後児保育システムの試験的運用を開始する。
- 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における他機関での共同利用を更に進める。
- 育児・介護に携わる教員に対する研究活動支援、女性教員に対する学会参加支援、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。
- 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署にフィードバックし、引き続きメンター配置を行う。

現状に対する課題

- 子育て支援システムが病児・病後児保育に対応できていないため、WGを設置し、実施に向けて検討していたが、令和3年4月1日より病後児保育を開始することとなった。今後は、病後児保育のさらなる充実と、病児保育への移行が課題である。
- 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。
- 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との認識の下、管理職養成プログラムの開発を行い、上位職の女性も含めた介護に携わる女性教員や、病気・怪我が事由による教員への教育研究支援員制度の適用を行っている。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学ホームページ

URL

<http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihoushin/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の割合又は人数	30%	24.0%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	38%	39.6%
○	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%	16.7%
●	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%	86.7%
○	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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

職員が仕事と生活を両立し、その能力を十分に発揮できるよう働きやすい環境を整えとともに、女性の活躍を推進するため、令和2年4月に「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」を策定した。
教職員の育児を支援するため、子どもの預かり・送迎のサポートや学会や講演会等での託児を行う「子育て支援システム」を引き続き実施した。
「訪問型」病児・病後児保育システム構築に向けた取組を実施し、令和3年度より病児・病後児保育を試行的に開始することとした。

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

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	塩崎 一裕		
2021年5月1日現在の女性教員比率	11.9 %	総教員数	226 名中
		女性教員数	27 名

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

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、2021年度に実施（実施予定）の取組

- ・教員選考における女性限定公募の活用や採用時のスタートアップ支援、採用した部局へのインセンティブ経費の配分など、教員配置方針に基づく女性教員確保に向けた取組を推進する。
- ・教職員のワークライフバランス向上のための取組の継続と支援方法改善を行う。また、広く多様な人材が働きやすい環境が女性にとっても良い環境になると考え、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の解決のための取組を検討する。

現状に対する課題

- ・大学の意思決定機関等における女性比率は向上したものの（昨年度9.4%→今年度21.4%）、女性管理職員率は8.0%であり、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の割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	15%	11.9%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1） 一般職に占める女性の割合	30%	35.3%
○	その他（2）		
○	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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、積極的に正措置(女性限定公募)を実施した。
- ・妊娠・出産・育児期にある研究者を支援する研究支援員配置等助成制度において、従来の「妊娠中」「産休中」「小学校3年生までの子を養育中」の研究者に加え、「育児休業中」の研究者にも申請資格を付与した。
- ・部局が主催するセミナー等における一時託児設置費用を全額大学負担とするための制度改編を行った。

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

大学名	和歌山大学		
学長名	伊東 千尋		
2021年5月1日現在の女性教員比率	24.0 %	総教員数	250 名中
		女性教員数	60 名

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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「この世話をを行うための休暇」を新たに設けたことにより、取得促進のためHP等で周知を行う。
- ・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を努めるとともに、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「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.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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/> その他（1）	役員・管理職（課長級以上）に占める女性教職員の割合	14
<input type="radio"/> その他（2）		14.6
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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

2021年5月1日現在の女性教員比率 19.9 % 総教員数 730 名中 女性教員数 145 名

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

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、2021年度に実施（実施予定）の取組

ダイバーシティ環境の整備を推進するため、研究支援員の配置等によるライフイベント中の教職員への支援、女子学生向けセミナーの開催等による女性研究者の裾野拡大、国際公募の実施など女性教員の雇用増加につながる取り組みを実施する。特に、第4期次世代育成支援行動計画に基づき、男性が育児休業等を取得しやすい環境を整備するとともに、女性管理職を増やすための研修・環境整備を行う。

現状に対する課題

採用女性割合は一定水準に達しているが、管理職に占める女性割合が低く、計画的に候補者の育成を図る必要がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

HPへの掲載

URL

<http://www.tottori-u.ac.jp/4955.htm>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20%以上	13.1%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	19.9%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	大学教員について、教授職に占める女性の割合	10%以上
● その他（2）	事務職員について、係長級以上職に占める女性の割合	15%以上
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください		
<ul style="list-style-type: none"> ・常置委員会委員に役職指定による委員に加え、委員長指定による女性委員を置き、管理職候補者の育成を図る。 ・女性職員がキャリアアップ後も生活と仕事を両立できるような環境とするため、学内メール等により、定時退庁日における定時退庁の徹底、時間外労働の縮減を図る。 		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
特になし		

大学名	島根大学
-----	------

学長名	服部 泰直
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	20.9 %	総教員数	741 名中	女性教員数	155 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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22.0%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引き続き研究サポーター制度を行うとともに、新たに女性研究者のメンター制度、ベビーシッターサービスを新設する。また、分野等の枠を超えた研究マッチングイベントを行い、共同研究プロジェクト支援事業等を行う。上記取組の他、女性管理職増加に向けたセミナーを開催する。

現状に対する課題

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

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の割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	22%	21.9%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	大学教員について教授職に占める女性の割合	11%
● 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%
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・教職員対象に「組織のマネジメント向上セミナー」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」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

- ・女性研究者に対し、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	榎野 博史
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	19.3 %	総教員数	1432 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、2021年度に実施（実施予定）の取組

- ・学内保育所の継続的運営及び研究支援員制度等による研究環境の更なる充実を図る。また、個別相談及びメンタープログラムにより、女性研究者の研究環境や家庭等へのサポートを行い、女性研究者の定着及びキャリアアップを促す。
- ・岡山大学独自のウーマン・テニユア・トラック（WTT）制を引き続き実施するとともに、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登用を図る。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を引き続き実施する。

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/women-participation/phase-1/>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性の割合又は人数	13%以上	16.7%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	平成27年度比2割増加	9.7%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名以上 （H28～R3年度）	14名
●	その他（2） 女性役員登用割合	10.0%	20.0%
○	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

役員として女性理事1名、管理職として女性部局長2名を登用した。女性教員特別昇任（ポストアップ）制度により、令和2年度は理系分野において教授2名を含む4名を上位職に登用した。女性教員比率向上のため、岡山大学独自の女性限定公募ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制により1名を採用するとともに、学長を委員長とするダイバーシティ推進委員会において、部局長に対し女性教員比率に係る部別目標達成に向けた協力を依頼した。

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

○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%を目指す。

大学名	広島大学		
学長名	越智 光夫		
2021年5月1日現在の女性教員比率	21.2 %	総教員数	1903 名中
		女性教員数	404 名

第3期中期目標・中期計画において男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。

<p>上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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5期）及び女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」（第2期）の策定及び届出を行う。 ・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20%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。 ・学内の教員及び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。 ・執行部を対象に、無意識のバイアスをテーマとする意識啓発セミナーを実施する。 ・ワークライフバランス及び両立支援を推進するセミナーを実施する。 <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
--

<p>現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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と研究力及びリーダーシップ強化の方策。 ・女性管理職候補者の育成。
--

<p>2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況</p> <p>策定している</p> <p>公表方法</p> <p>広島大学男女共同参画推進室のウェブサイトに掲載</p> <p>URL</p> <p>https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender</p>
--

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20%程度	20.0%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%程度	21.2%
○ 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	70%以上
○ その他（2）		62.5%
○ その他（3）		

<p>2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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96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、女性限定の教員公募を継続して実施した。 ・教員採用におけるポジティブアクション（業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用と公募要領に明記）の促進を2020年度も継続して実施した。 ・本学のダイバーシティ環境の推進のため、特任助教（原則若手、女性、外国人、クロスアポイントメント適用）62ポストを措置し、49件についてクロスアポイントメント協定の締結を行った。 ・学内昇任制度の「女性限定枠」で、女性教員3名の昇任を決定した。
--

<p>2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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%、女性教員の採用割合30%を掲げている。

大学名	山口大学				
学長名	岡 正朗				
2021年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	916 名中	女性教員数	162 名

<p>第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組</p> <p>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。</p> <p>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日で20.1%で達成とし、令和2年5月1日では21.4%、令和3年5月1日現在では23.0%と目標達成後も年々増加している。</p> <p>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年度は取組を実施し、15件の改善案が提案され、10件の改善及び3件の前向き回答を得ることができた。</p>
--

<p>上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・事務作業効率化プロジェクトの実施

<p>現状に対する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援制度等について全教職員へ情報を伝達するための周知方法

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページ
URL
https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/diversity/wp-content/uploads/2021/02/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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	20	18.4
<input type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input type="radio"/> その他（1）		
<input type="radio"/> その他（2）		
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

学部ごとに目標値を含めた女性研究者の人事計画（5年間分）を策定してもらい、学部による自主的な取組により、女性研究者比率の向上を目指した。

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	徳島大学
-----	------

学長名	野地 澄晴
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	966 名中	女性教員数	195 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

第3期中期目標・中期計画において男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、2021年度に実施（実施予定）の取組

優秀な若手・外国人・実務家教員の登用促進に取り組み、また、これまでに構築してきたAWA(OUR)サポートシステムを活用し、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の活躍推進に向けた取組及び上位職への積極登用にに向けた取組等を推進する。

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
<input type="radio"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/> 教員に占める女性の割合（在職率）	23.4%	24.5%
<input checked="" type="radio"/> 女性教員の採用割合（採用率）	41.3%	34.0%
<input checked="" type="radio"/> 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
<input type="radio"/> その他（2）		13名
<input type="radio"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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1名、講師2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
-----	-------

2021年5月1日現在の女性教員比率	24.4 %	総教員数	131 名中	女性教員数	32 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

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

第3期中期目標として「男女共同参画による大学運営や教学体制を一層推進するために、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、2021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3年4月1日現在で、管理職に占める女性の割合は23.91%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の割合又は人数	16%以上	23.91%
○	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：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2020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」に記載したものを以外で、学内の計画として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	寛 善行				
2021年5月1日現在の女性教員比率	20.7 %	総教員数	600 名中	女性教員数	124 名

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

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、取組について検討する「男女共同参画推進委員会」および取組の企画・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、女性の抱える問題解決に向けての相談体制の整備、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セミナー、研修などの企画立案を行っている。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

女性研究者の研究力伸長を目指した研究補助者の配置、国際論文校閲・投稿のための補助、共同研究の支援、男女共同参画についての意識啓発や女性の上位職登用の意識醸成を目的とした各種セミナーや研修の開催を予定している。また、全学的な「キャンパス・メンター・ミーティング」を開催するとともに、これまでの同ミーティングを通じて行った情報収集を踏まえ、女性研究者が必要とする支援・要望等を検証し、生活と仕事の両立を考える場としての「女性研究者の会」の設立を予定している。さらに、学生の男女共同参画への関心を高めるために、全学共通科目や学部基礎科目の中に男女共同参画関連講義を配置する。

現状に対する課題

採用者に占める男女の割合、男女の勤続年数における男女差は小さいものの、特に管理職に占める女性の割合が低いことから、女性が管理職への昇進を前向きに検討できる意識啓発や環境整備が課題である。

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および厚生労働省HP（女性の活躍推進企業データベース）にて公開

URL

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性の割合又は人数	18%	16.5% (2021.6.1現在)
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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、キャリア形成支援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。
研修（オンライン研修（名古屋大学））、講演会等

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

大学名	愛媛大学		
学長名	仁科 弘重		
2021年5月1日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	790 名中 女性教員数 138 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
各部署等で男女共同参画を含むダイバーシティ推進計画を策定した。 また、全学の取組として①、②を実施している。			
①学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度） 女性限定公募により採用した特定教員（学長裁量定員，任期制）の人件費を学長裁量経費で支援し，任期終了後に承継職員へ切り替える。			
②学長戦略・若手教員等ポジティブ・アクション事業（令和3～4年度） 若手教員及び女性教員を採用し，人件費を学長裁量経費で支援する。			
上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組			
①学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度） 女性特定教員4名の人件費を，学長裁量経費で支援している。次年度から1名が承継職員に切り替わる予定。			
②学長戦略・若手教員等ポジティブ・アクション事業（令和3～4年度） 今年度中に10名（うち女性7名）採用し，人件費を学長裁量経費で支援する。			
現状に対する課題			
・女性の育児休業取得はできているが，男性の育児休業取得者が少ない。 ・女性の積極的採用制度はできているが，女性教員率は20%以下であり，また，女性教授職，管理職が少ない。			

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
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の割合又は人数	15%	21.99%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%程度	18.04%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	男性の育児休業取得者	3名以上
○ その他（2）		4名（令和2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2020年度中に実施した取り組みを記入してください

ダイバーシティ研究環境実現の取組として、出産・育児・病気やけが等の治療、介護及び管理・運営業務等の負担により、その周辺の研究活動に支障が発生する場合等、ニーズにあった支援をすることにより、その研究活動を維持・促進することを目的とした研究者キャリア支援事業を実施した。また、ダイバーシティ連携事業で連携している機関が実施する家事・育児参画や女性管理職育成に関するセミナーやシンポジウムを周知し、参加を促した。

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

女性の管理職への登用（令和3年度末 10%以上）

大学名	高知大学		
学長名	櫻井 克年		
2021年5月1日現在の女性教員比率	21.3 %	総教員数	656 名中 女性教員数 140 名

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

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、2021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、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（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、予算不足や人員不足、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の割合又は人数	15%	16.1%
○ 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2020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、ロールモデル講演会の実施、ワーク・ライフ・バランス講座の実施、男女共同参画意識啓発セミナーの実施、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
-----	-------

2021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、2021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3年度は、役員及び管理職員における女性比率を15%以上とする具体的かつ計画的な方策について、役員等において意見交換を行い、早急に検討する予定である。
 また、令和2年度に引き続き、男女共同参画や女性のキャリアアップをテーマとした学外研修会や講演会等に教職員を参加させる予定である。

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の割合又は人数	15%以上	10.5%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

女性管理職比率の15%以上を目指すため、女性のキャリアアップをテーマとした研修会へ女性職員4名が参加した。また、学外講師を招き、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」に記載したものを以外で、学内の計画として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 石橋 達朗

2021年5月1日現在の女性教員比率 14.8 % 総教員数 2365 名中 女性教員数 349 名

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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、女性研究者比率は15%に迫っている。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、新たに設けたSENTAN-Q研修等を通じ、内部昇任を促して上位職の定着をはかっていく。また、女性研究者比率25%の高い目標を設定し、女性研究者の活躍促進につなげていく。

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の割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	女性研究者25% 教授10%	女性研究者18.1% 教授6.9%
○ 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比率	25%
● その他（2）	在宅勤務制度の利用者の比率	20%
○ その他（3）		未集計

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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に向けた意識啓発のため、部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、部長会議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」に記載したものを以外で、学内の計画として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

2021年5月1日現在の女性教員比率 9.5 % 総教員数 357 名中 女性教員数 34 名

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

本学は、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更に促進し、第3期中に女性教育職員の割合を8%程度に引き上げること、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の割合を14%程度に増加させることを目標に掲げている。いずれの目標に関しても、各種支援事業に取り組む「男女共同参画推進室」とは別に創設した、役員及び部局長を構成員とする「男女共同参画推進会議」に女性教育職員登用の目標を担当させることによって、全学で問題を共有し、全体の教員人事計画に目標を反映させることを可能としている。その結果として、女性限定公募の積極的な実施や学内昇任、女性管理職登用の実績に繋がっており、2020年度末時点で目標数値は達成し、現在は「アクションプラン（2021年度-2025年度）」等を視野に、更なる男女共同参画推進に邁進しているところである。

あわせて、女性教育職員が研究を継続しやすい環境整備の一環として、在宅勤務の拡充、土日入試業務従事への配慮措置、支援研究員配置支援をはじめとする各種支援事業を実施している。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

女性限定公募のほか、在宅勤務の拡充、土日入試業務従事への配慮措置、支援研究員配置支援などの各種事業を、引き続き実施する予定である。

現状に対する課題

いずれの教員公募においても女性を歓迎することは明記しているが、実際に採用に結びついているのは女性限定公募のみであり、現状においては、我が国における工学系女性教員の確保は難しく、次世代へ向けて、理系女子学生の育成が急務と考える。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学のホームページに掲載

URL

<https://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/next-generation.html>
<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
<input type="radio"/>	管理職に占める女性の割合又は人数		
<input checked="" type="radio"/>	教員に占める女性の割合（在職率）	10%	9.2%
<input type="radio"/>	女性教員の採用割合（採用率）		
<input checked="" type="radio"/>	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%	15.4%
<input type="radio"/>	その他（2）		
<input type="radio"/>	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

教育職員の女性限定公募、女性職員への昇任試験受験推奨 等

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

大学名	佐賀大学		
学長名	兒玉 浩明		
2021年5月1日現在の女性教員比率	18.5 %	総教員数	653 名中
		女性教員数	121 名

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

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、2021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。

- 令和2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、「2021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の割合又は人数	15%以上	19.72%
○	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2020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		
2021年5月1日現在の女性教員比率	22.4 %	総教員数	1119 名中
		女性教員数	251 名

第3期中期目標・中期計画において男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。「病院の働き方改革シンポジウム」を企業との共催により2回実施、全国からの参加を得るなど、全国の医療・医学研究機関への高い波及効果を達成した。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25%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の割合をそれぞれ15%以上にする。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組

引続き、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）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。女性研究者の積極採用や上位職への積極的登用、「海外派遣支援制度」等による女性教員の活躍推進を踏まえた研究力向上の支援を継続する。また、e-learningやIAT、セミナーを組み合わせた「ダイバーシティ推進学習プログラム」の運営方法を整備し、管理職・教職員への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実現に向けて意識改革を進める。

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		
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の割合又は人数	15%以上	14.15%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	25%以上	23.02%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	係長級に占める女性の割合（2020年32.27%）を2024年度までに38%以上にする	38%以上
●	その他（2）	男性教職員の育児休業を年間10人以上取得する	10人以上
●	その他（3）	年次有給休暇を8日以上取得する（年10日以上年次有給休暇を付与されている職員）。その他の職員は、年次旧有給休暇の3分の1を取得する。	8日以上

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

学長のリーダーシップの下、様々な改革を先進的に進めてきた。「ダイバーシティの推進と働き方改革への適切な対応」として女性研究者のための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、セミナー等により、ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や海外派遣・共同研究及び英語論文作成支援により、研究活動の活性化及び研究業績の向上を図り、女性研究者の積極的採用や上位職への積極的登用の取組を行った。また、女性事務職員を対象に女性活躍推進研修を実施し、意識啓発を図った。

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

役員の女性の割合（2020年10%）を2024年度までに15%以上にする。
教員の女性教授の割合（2020年11.75%）を2024年度までに16%以上にする。

大学名	熊本大学		
学長名	小川 久雄		
2021年5月1日現在の女性教員比率	17.0 %	総教員数	812 名中 女性教員数 138 名
第3期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
<p>(1) 女性教員の積極的参画を実現するため、熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成19年度～平成28年度）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。</p> <p>(2) 多様な人材の活躍をさらに促進するため、男女共同参画推進基本計画に基づく事業の組織的推進を継続して、男女の機会均等の実現やサポート体制・環境整備の充実、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。また、第3期中期目標期間に女性管理職の割合を概ね17%に増加させる。</p>			
上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組			
<p>(1) 女性教員の教育・研究・運営への積極的参画を実現するため、第2期熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げた項目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。</p> <p>また、令和3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。</p> <p>さらに、令和4年度から開始される第三期熊本大学男女共同参画推進基本計画及び当該基本計画を実行するためのアクションプログラムを策定する。</p> <p>(2) 多様な人材、特に女性の活躍を促進するために、第2期熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成29年度～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、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。</p> <p>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。</p>			

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、女性限定採用枠などの女性教員増加策を検討する必要がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

本学ホームページ

URL

http://gender.kumamoto-u.ac.jp/activities/josei_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の割合又は人数	概ね17%	17.33%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	概ね18%	17.06%
○ 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2020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局に配付した。
- ・女性教員の積極的な採用について、各局に依頼文を送付した。
- ・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、各局における女性教員採用を促した。
- ・学内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った。
- ・管理職を目指す女性を増やすための意識啓発やオンラインセミナーを実施した。
- ・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った。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進のためのオンラインセミナーを実施し、一定期間Webにて視聴できるようにした。

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 大分大学

学長名 北野 正剛

2021年5月1日現在の女性教員比率 21.2 % 総教員数 623 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

(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～令和4年度）を達成するための取組を行い、現在目標値に達成している。

・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%以上とする取組を行い、管理職については目標に達成している。

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・女性研究者支援枠を設定し、研究費を配分する。 ・女性研究者を対象とした英語論文投稿支援を実施する。 ・部局長裁量経費の一部について、女性教員比率、および女性教授採用等のインセンティブを付与した配分を行う。 ・育児支援サービス補助事業を実施する。

現状に対する課題
教授職における女性割合17%の数値目標について、女性教員の少ない学部での上位職登用の可能性を含め、厳しい人件費を考慮したポジティブアクションの検討が必要である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学HP上で公開している。また、厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」に登録し、公表している。
URL
http://www.fab.oita-u.ac.jp/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の割合又は人数	15%以上	16.07%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	21.77%
○ 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
● その他（2）	男性の育児休業取得率	10%以上
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> ・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、各部署においても対象者に育休の取得を進めよう依頼した。 ・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～R4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
<ul style="list-style-type: none"> ・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時間以上の雇用者の割合 5%以下

大学名	宮崎大学		
学長名	池ノ上 克		
2021年5月1日現在の女性教員比率	19.4 %	総教員数	731 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
<p>○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。</p> <p>○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。</p>

上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組
<p>○女性及び若手教員の採用状況を逐次検証し、必要に応じて改善を図る。また、第3期中期目標期間における実施状況の検証及び第4期中期目標期間に向けた計画の策定を行う。</p> <p>○女性教員の上位職への積極的な登用・活用状況を検証し、必要に応じてガイドラインの見直しを行う。また、役員等管理的立場にある女性教員数を継続的に増加させる育成ガイドラインについても着手する。事務系女性管理職への昇進状況を点検し、必要に応じて男性職員の働き方を含め改善を図る。</p>

現状に対する課題
事務系女性管理職の登用および女性教員の上位職登用は順調に進んでいるが、女性教員の比率が伸び悩んでいる。改めて部局ごとの女性教員数ならびに割合を精査し、第3期中期目標・中期計画期間中の目標達成に向けた取り組みが求められる。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ウェブサイトへ掲載
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の割合又は人数	教員：3名以上 事務系：12%以上	教員：3名 事務系：24.0%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	19.8%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください

「教員公募に関するチェックリスト」の運用継続
「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（通称：アテナプラン）」の運用による女性教授登用

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

大学名	鹿児島大学		
学長名	佐野 輝		
2021年5月1日現在の女性教員比率	20.7 %	総教員数	1102 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			
<p>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、教育研究を活性化させる。</p> <p>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20.2%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。</p>			
上記のうち、2021年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> ・2020年度選定文部科学省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）」の計画的遂行 ・2020年度実施したキャリア継続・キャリアアップ支援、次世代育成、意識啓発等の取組について、内容の改善を図りつつ継続実施 			
現状に対する課題			
<ul style="list-style-type: none"> ・管理職や上位職における女性比率向上 ・上位職教員女性比率の分野別高低差の解消 ・意思決定機関への女性参画比率向上 			
2-1 女性活躍推進法に基づく「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/atsume/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
● 管理職に占める女性の割合又は人数	20%以上	19.5%	
○ 教員に占める女性の割合（在職率）			
● 女性教員の採用割合（採用率）	30%以上	24.4% （基準日：2020年度末）	
● その他（1）	上位職（教授・准教授）に占める女性教員比率	15%以上	13.3%
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> ・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、メンター制度、保育支援制度等を運用した。 ・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			
<p>【鹿児島大学男女共同参画行動計画】</p> <p>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</p> <p>令和7（2025）年度末までに女性研究者在職比率23%以上及び自然科学系分野における女性研究者採用率30%以上、上位職（教授・准教授）に占める女性比率15%以上をめざし、ポジティブ・アクションを積極的に行う。</p> <p>【文科省補助事業】</p> <p>①女性研究者在職比率23%以上、②上位職に占める女性教員比率15%以上、③女性研究者採用割合30%以上</p>			

大学名	鹿屋体育大学		
学長名	松下 雅雄		
2021年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	65 名中
		女性教員数	10 名

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

男女共同参画推進のため、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、管理職に占める女性の割合を20%以上にする。

上記のうち、2021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

公表方法

URL

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
<input type="checkbox"/> 管理職に占める女性の割合又は人数		
<input type="checkbox"/> 教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="checkbox"/> 女性教員の採用割合（採用率）		
<input type="checkbox"/> その他（1）		
<input type="checkbox"/> その他（2）		
<input type="checkbox"/> その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2020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

2021年5月1日現在の女性教員比率 19.8 % 総教員数 825 名中 女性教員数 163 名

第3期中期目標・中期計画において男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、2021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、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「女性教授限定公募」を継続して実施する予定である。

現状に対する課題

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/about_sankaku05/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性の割合又は人数	20	25.3
●	教員に占める女性の割合（在職率）	21	19.7
●	女性教員の採用割合（採用率）	28	28
○	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2020年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者の上位職登用推進のため、「教員ポスト戦略的再配分(重点改革推進枠)」を活用した女性教授限定公募を決定し、全学部局を対象にし女性教授の採用計画を募った。また、R1年度に実施決定していた理学部、工学部による女性教授限定公募を行い、採用された女性教授はR3.4月付で本学に着任した。 ・大学の管理運営に携わる学長補佐に女性教授が3名就任している。また、学内の上位職である教育学部長、図書館長に新たに女性が就任した。 ・女性研究者のリーダーとしての意識向上・キャリアパス・上位職登用について理解を深めるリーダーシップ研修やセミナーを行った。

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
<p>【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】</p> <p>①女性研究者の採用比率を28%に高める②女性研究者の在職率を21%に高める③女性研究者のポストアップ比率を17%以上に高める④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。</p>

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)

<ul style="list-style-type: none"> 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)することにより、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も上げた。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た結果、支援を受けた研究者が外部資金を獲得するなど両立支援に効果も上げた。 	(室蘭工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> 全事務職員に年休取得計画書の提出を義務付け、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) ライフイベント期にある教員に研究補助者を配置する研究支援員制度(帯広畜産大学) 復職・子育て・介護支援センター(通称:二輪車センター)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) 	
<ul style="list-style-type: none"> 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の運用(北見工業大学) 	
<ul style="list-style-type: none"> アクションプラン【事項2】関係 <ul style="list-style-type: none"> アンコンシャスバイアス軽減のために教員選考過程について男女共同参画の観点から記録する「ダイバーシティレポート」制度 教員公募面接のために来学する女性研究者への旅費支援 アクションプラン【事項3】関係 <ul style="list-style-type: none"> 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 女性教員の現状を把握するためのメンターを配置 	(弘前大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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～)、限定公募等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もあげてきた。2020年度には、2019年度から本格導入した「ダイバーシティレポート制度」を継続実施した。これらの取組により、2020年度には准教授3名、助教1名が採用され、1名が准教授から教授に昇任し、女性教員の採用・登用が進んだ。(岩手大学) 加えて岩手大学は、岩手県域の高等教育機関・研究機関との連携(いわて女性研究者支援ネットワーク)及び北東北地域での連携(北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議)を牽引しており、女性研究者の研究活動支援、育成と裾野拡大のためのネットワーク構築にも注力している。上記のネットワーク機関に所属する女性研究者による共同研究への支援や、ワークライフバランス支援制度の共有、ダイバーシティ推進に係る啓発セミナーの共同実施等、密接な連携を基盤とする様々な活動により、地域的波及をもたらしている。 	
<ul style="list-style-type: none"> 平成28年度文部科学省 科学技術人材育成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)「社の都女性研究者エンバウメント推進事業」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(研究支援員、ベビーシッター利用補助、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)
<ul style="list-style-type: none"> 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。 部局ごとの女性教員採用目標人数を設定し、各部局において目標の達成に向けて女性教員採用計画を策定している。 	(秋田大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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)を連携させた取組みや、各部局の取組みにより、特に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(第2次)を推進している。 	(山形大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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。(2020年度:246名→2021年度:253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」を実施した。(2020年度:64名) 女性教員支援事業として「スタートアップ研究費支援、リスタートアップ研究費支援、スキルアップ経費支援」を実施した。(2020年度:43名) 管理職層等を対象とし、アンコンシャスバイアスの克服とダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた意識啓発セミナーを実施した。 	(東京大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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(育児支援システム)の運用(順天堂大学・株式会社ニッピと連携、2021年度より単独)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及びライフイベントを抱えた女性研究者への研究支援員の配置が、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)
<ul style="list-style-type: none"> 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 大学関係者を対象とした保育所の設置推進 	(東京外国語大学)
<ul style="list-style-type: none"> 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)
<ul style="list-style-type: none"> 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、大きな効果を生んでいる。例えば、本学で11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)
<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティな大学環境を実現するため、セミナーの開催やコンサート等を実施しており、学内での認知度も高まっている。 	(東京藝術大学)
<ul style="list-style-type: none"> 「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ためとなっている。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)
<ul style="list-style-type: none"> 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 「海に開く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も上げている。 	(東京海洋大学)
<ul style="list-style-type: none"> 本学では2001年以降5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・常勤理事・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27.3%(数値はいずれも2021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)
<ul style="list-style-type: none"> (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。 (女性限定公募) 2020年度には、女性限定公募を実施し、2021.4.1に女性の助教1名が着任した。 (ワークライフバランス支援) 女性教員1名が、助教より准教授への昇任した。当該女性教員に対しては、過去に研究支援員配置がなされている。 	(電気通信大学)

<p>1. 育児支援基金の継続実施 本学後援会特定事業に「育児支援基金」を立ち上げ、その基金をもとに、2016年6月より、大学院生向け育児支援（一時保育等利用補助）事業を開始し、待機児童の一時保育等の費用や、保育園時間外となる夜間や祝祭日のゼミ・学会等における保育費用の一部補助を実施した。 この制度により、出産直後でも研究活動に復帰できる女性の大学院生も増え、育児中でも研究活動が活発に、日本学術振興会特別研究員（P/D）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、短期間に成果のなる支援となった。（一橋大学）</p>
<p>2. 研究支援推進員制度の継続実施 出産、育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦または、サポーター制度に登録したものをマッチングする。この制度のもとで支援を受けた研究者が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>（茨城大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性研究者のネットワークを活用し、研究やライフイベントに有益な情報共有や交流を深めている。 ・ 在宅勤務制度や特別休暇制度の整備により、教職員が生活様式に合わせた柔軟な働き方が可能になった。 <p>（筑波大学） （筑波技術大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ アクションプランp.7【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.8【事項3】新型コロナウイルス感染症対策のため導入した在宅勤務制度と双方向ネットワークの構築により、結果的にワーク・ライフ・バランスのとれた就業環境が形成できた。また、通勤時間の短縮、会議のWEB化等から研究活動に確保できる時間が増え、研究支援につながった。 <p>（宇都宮大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年4月、男女共同参画推進室を「ダイバーシティ推進センター」へ改組、専任教員（教授）を配置し、ダイバーシティ推進並びに教育研究面を強化した。 ・ 理工学系において女性限定公募や女性の卒業生を助教として採用する循環をつくり、女性研究者の増加を図っている。 ・ 「スタートアップ支援」により、女性限定公募で准教授以上の女性研究者を採用した場合、採用された女性研究者にはスタートアップ経費100万円、採用した学部にはインセンティブとして20万円を配分し、研究のスタートアップを支援している。 ・ 「共同研究促進助成【A型】、研究会開催を支援する【B型】」により女性研究者の研究力向上と女性の研究リーダーを育成している。 ・ 「研究活動支援制度」によりライフイベントとの両立を支援し、研究を中断せず業績を上げる女性研究者が増えつつある。 ・ 「医学系女性研究者上位職ポストアップシステム(2019-2022)」により、医学系女性研究者の上位職の採用・登用を進めている。 ・ 交流拠点とする「まゆだま広場」を各キャンパスに設置し、両立支援や交流等に活用している。 <p>（群馬大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員、学生を対象に実施した男女共同参画推進に関する意識・実態調査において、本学構成員の男女共同参画への意識の実態や、ワークライフバランスに配慮した支援ニーズなどを把握することができ、今後のダイバーシティ環境推進のための取組に反映させる。また調査結果を取りまとめ、報告書としてホームページ（冊子も作成）に公表している。 <p>（埼玉大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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11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。 <p>（千葉大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【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。 <p>（横浜国立大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業として開始した、女性研究者を育成する部局を支援する「女性研究者開花プラン支援事業（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（先端型）の一環）」は、女性教員自身のキャリアアップへの意思を表明する機会となり、本人だけでなくロールモデルとして周囲の女性研究者をエンカレッジする好循環を生んでいる。さらに、女性教員の育成に対する部局長の意識の高まりや、部局全体で研究環境を見直す計画の策定などにもつながっている。 <p>（新潟大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性教員比率：目標15%としたが未達成であり、2020年度は女性限定公募及び海外学術交流協定校・研究所を通じた外国人女性研究者採用を実施、9名採用となった。 ・ 男女共同参画アクション・プランについて、各専攻長が自己評価を男女共同参画推進委員会（全学）で報告し、各専攻長の意識啓発の機会となっている。 ・ 各専攻において、学長と教員とのワークライフバランス懇談会を実施。看護・介護休暇について、教員の生の声から学長がニーズを把握し、学内制度の改正につながった。 <p>（長岡技術科学大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、女性の理事1名、副学長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。 <p>（山梨大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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を図ることができた ・ 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 ・ 男女共同参画に関する講義を開講し学生の男女共同参画への意識が向上した <p>（信州大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 多様性に関する意識啓発講演会（障害、SOGI、異文化コミュニケーション等）の実施 ・ ロールモデルと学生による部局縦断ミーティング ・ 大学の出産・育児・介護支援制度をホームページやニュースレターで周知 <p>（富山大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 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っている。 ● 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。 <p>（金沢大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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氣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。 <p>（福井大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>（岐阜大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究支援員制度により、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なっている。 <p>（静岡大学）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>（浜松医科大学）</p>

<p>○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が増えた。</p> <p>○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。(名古屋大学)</p> <p>・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。</p> <p>○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。</p> <p>○男女の固定的な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。</p>	
<p>・学長、役員、全部局長を対象に、ダイバーシティ研究環境の実現に向けた意識啓発を目的とした「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の醸成に効果をあげている。</p> <p>・女性教員を積極的に採用するための女性限定公募を行っている。</p> <p>・育児、介護(看護)に携わる研究者に対して、生活と研究業務の両立を図るための支援をする研究支援員を配置している。(名古屋工業大学)</p> <p>・スタートアップ助教制度を活用し、若手女性テニュアトラック助教を採用するための公募を実施している。女子学生のための研究力向上セミナーを実施している。</p> <p>・女子中高生のための工学系進路選択支援イベント「女性が拓く工学の未来」をオンラインで開催している。</p>	
<p>・女性限定もしくは優先公募による女性教員比率の向上に向けた取組。</p> <p>・常勤職員の採用は面接官に男性女性双方を充て実施。</p> <p>・執行部、意思決定組織における女性の積極登用。</p> <p>・育児介護の経験者談を紹介した冊子を作成、配付し、男性教職員の育児休業取得促進。</p> <p>・在宅勤務制度など多様な勤務形態の提案。</p> <p>・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を作成、配布。(豊橋技術科学大学)</p>	
<p>・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック(2020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及び変更点を周知し、2020年度は事務系職員のみならず、大学教員、医療職員を含む13人の男性育児休業取得者があった(育児休業取得率29.5%)。</p> <p>・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、2020年度は前期(4~9月)9名、後期(10~3月)9名の計18名(男性11名、女性7名であり、継続者を含む)に対して助成を行った。(三重大学)</p>	
<p>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傾向にあり、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)</p>	
<p>・待機乳児保育施設、病児保育施設の設置</p> <p>・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</p> <p>・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)</p>	
<p>【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。</p> <p>【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)</p>	
<p>・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、アルバイトとして雇う「研究支援員制度」「プラスONE(短期教育研究支援)制度」の実施</p> <p>・一時預かり保育室の設置</p> <p>・ベビーシッターサービスの割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」の実施(大阪大学)</p>	
<p>・育児・介護に携わる女性研究者のための研究支援員の配置により、研究効率の向上に資する取組となっている。(大阪教育大学)</p>	
<p>・女性限定公募を実施した部局にインセンティブ経費を付与する</p> <p>・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、若手研究者派遣 1名)(神戸大学)</p> <p>・子育て中の研究者支援制度(利用者17名)</p>	
<p>・「訪問型」病児・病後児保育システムの構築(奈良女子大学)</p>	
<p>・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)</p>	
<p>・女性教員比率向上を目的とした岡山大学独自のウーマン・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。</p> <p>・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、研究環境の整備を図ることにより、女性教員のキャリア形成を推進している。(岡山大学)</p>	
<p>・学長のリーダーシップによるポジティブアクションの継続実施が、女性教員採用割合の増加につながっている。</p> <p>・豪雨災害や新型コロナウイルス感染拡大防止への対応として実施してきたテレワークを、制度として新設した。ワークライフバランスの推進や、育児・介護との両立に貢献している。(広島大学)</p>	
<p>・女性研究者による若手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を図っている。</p> <p>・医学部附属病院に「医療系キャリア支援室」を組織し、専従の女性医師と事務職員を中心に医師、看護師等の多職種相談員により毎年延べ合計60件程度のキャリア支援に関する相談対応を行っている。</p> <p>・医学部・附属病院各部署の代表33名により「女性医師・研究者・職員ネットワーク」を構築し、部署の垣根を越えてより一層働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。</p> <p>・マタニティ白衣の貸出・女性医療従事者休憩室の整備</p> <p>・H.P「女性医師キャリア支援ネットin山口」での支援情報の提供、各種セミナーの開催、ニュースレター・ロールモデル集発行等の取組を通じ、キャンパス全体のキャリア形成・継続支援への意識向上に努めている。(山口大学)</p>	
<p>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)</p>	
<p>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については、コロナ感染拡大のため2020年度は実施できなかったが、養成講座受講用DVDを作成し、今後の受講に役立てることとした。また、「キャンパス・メンター・ミーティング」を充実させており、各学部の女性研究者と自由に意見交換をすることで、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。</p> <p>また、大学運営の意思決定機関である教育研究評議会の評議員において、女性教員(教授または准教授)枠を設け、常態的に女性教員が参画できる仕組みを整備した。その結果、女性教員の視点からの意見により、教育研究評議会での審議がより活性化され、また、参画した女性教員にとっては、大学執行部、または、学部等執行部となるべく、大学運営に向けた視点を養うこととなっている。(香川大学)</p>	
<p>学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業(平成28年度~令和6年度)において、女性限定公募により採用した特定教員(学長裁量定員、任期制)の件数を、学長裁量経費で支援し、任期終了後に承継職員へ切り替える取組を行っている。</p> <p>令和2年度には5名の件数を支援した。令和3年度には4名の件数を支援し、うち1名が令和4年度から承継職員に切り替わる予定である。(愛媛大学)</p>	
<p>・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、現場へのフィードバックやフォローアップ(高知大学)</p>	
<p>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、令和元年度に就業規則を改正した。その結果、令和2年4月1日以降、5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)</p>	

<p>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、種々の取組みを既の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。</p>	(九州大学)
<p>「男女共同参画推進室」とは別に、「男女共同参画推進会議」を創設し、両組織の機能と役割を明確に分離した点が、本学の実施体制の特長である。</p> <p>学長・理事・部局長で構成する「推進会議」が、女性研究者登用の目標を担当することによって、大学全体で問題を共有し、教員の人事計画全体に女性研究者登用や昇任の目標を反映させることが可能となっている。</p>	(九州工業大学)
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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フォーム in SAGA」を実施した。</p> <p>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。</p> <p>また、令和2・3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。</p> <p>令和2年度には、佐賀大学公式YouTube「チャンネル佐賀大学」で理学部学生の学生・教員の大学生活や研究内容について紹介する「【リケジョワタシノ】未来に輝く佐賀大のリケジョ」を配信している。</p> <p>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。</p>	(佐賀大学)
<p>・ 仕事と介護の両立支援、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、保育園の整備、夏休み期間の学童保育）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。</p> <p>・ 「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要領」による学内上位職登用や、「海外派遣支援制度」「英語論文等作成支援」等による女性教員の活躍推進を踏まえた研究力向上の支援。</p> <p>・ 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。</p>	(長崎大学)
<p>人文科学、社会科学、自然科学、生命科学及び医学薬学等の分野において優れた研究成果を挙げた女性研究者及び将来性のある若手女性研究者を表彰することにより、女性研究者の更なる活躍を支援するとともに、学術分野における男女共同参画推進に資することを目的として「女性研究者賞表彰」及び「女性研究者奨励賞表彰」を行った。（令和2年度「女性研究者賞表彰」については、応募者なし。）</p> <p>このことにより、若手女性研究者などの次世代研究者へのロールモデルの提示を行うことができた。</p> <p>また、学内外との連携によって、病児保育を含む総合的な保育システムが整備されているため、育児等との両立を支援するための就業環境が充実している。</p>	(熊本大学)
<p>1. 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。また、理工学部において女性教員枠を設定。②女性教員・研究者を採用、及び女性教授を採用した部局等に対する部局長裁量経費傾斜配分実施。</p> <p>2. 就業環境の整備・充実として、①研究サポーター事業②病児保育室の設置（H25年度より実施。先進的取組み）③休養室の整備④育児支援制度等を実施。</p> <p>3. 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「ダイバーシティ入門」を開講。医学部生対象に講義も別途実施。</p>	(大分大学)
<p>本学では、平成29年2月に「女性教員比率向上および上位職登用へ向けたガイドライン」を策定するとともに、各部長の推薦により、優秀かつ十分な意欲を有する女性教員を准教授以上の上位職者に登用する「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（通称：アテナプラン）」を制定した。</p> <p>平成28年以降の同プラン運用により、自然科学系学部に在籍する4名の女性教員が教授に登用され、全学的な女性上位職者登用の気運醸成にもつながっている。</p>	(宮崎大学)
<p>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、研究者との直接的な交流から、研究の面白さや社会への貢献及び研究者キャリアについて学ぶ機会ともなることが、大学院博士課程への進学等につながるにより研究者の次世代育成にもつながっている。</p>	(鹿児島大学)
<p>・ 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「女性教授の限定公募」を実施した。</p> <p>・ ワーク・ライフ・バランスの向上やダイバーシティ&インクルージョンの実現といった働き方改革を推進するための施策の一環として在宅勤務規程を制定し、本学における職員の多様で柔軟な働き方の実現を推進している。</p>	(琉球大学)

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

【北海道大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		子どもの園保育園						認可			
設置者		国立大学法人北海道大学									
運営者		国立大学法人北海道大学									
設立年/認可年		設立		2005年		認可		2005年			
施設	敷地	1639 m ²									
	建坪	490 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室		1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		60人								認可のため、保育希望児童数 は不明	
保育希望児童数		-									
保育児童数(現員)		58人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	10		保育士パート	2		
		主任	1		栄養師(調理師)	1		その他	1		
保育時間	平日	8時00分			～	18時00分			早期保育(延長保育) AM7:00-AM8:00		
					～	延長 19時00分 まで					
	土曜	7時00分			～	18時00分					
					～	延長 19時00分 まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
				内容							
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		北海道大学保育所ともに						無認可			
設置者		国立大学法人北海道大学									
運営者		NPO法人子育て支援ワーカーズともに									
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年			
施設	敷地	2247 m ²		土地無償貸与							
	建坪	473 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室		1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		31人									
保育児童数(現員)		56人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	11		保育士パート	2		
		主任	1		栄養師(調理師)	6		その他	5		
保育時間	平日	8時00分			～	19時00分			早期保育(延長保育) AM7:00-AM8:00		
					～	延長 22時00分 まで					
	土曜				～						
					～	延長 まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり				内容		運営業務委託費		
		その他					内容				
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
				内容		本学において研究に従事している者					
その他の特記事項											

③		内 容								備 考		
保育施設名		北大病院保育園ポブラ								無認可		
設置者		北海道大学病院										
運営者		株式会社キッズコーポレーション										
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年				
施設	敷地	1432㎡		土地無償貸与								
	建坪	231㎡										
施設等 (部屋数)	保育室	3		職員室	1		食堂	0		調理室	1	
	給食室	0		ホール	2		休憩室	0		会議室	0	
児童数(定員)		50人										
保育希望児童数		20人										
保育児童数(現員)		11人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳								
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート		6		
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		0		
保育時間	平日	7時30分～				18時30分						
		延長				21時30分				まで		
土曜	平日	7時30分～				18時30分						
		延長				21時30分				まで		
大学等からの援助		人件費			内訳							
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品										
		その他			内容							
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
		学生										
				内容								
その他の特記事項												

【旭川医科大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		大学の森「みどりの保育園」								無認可		
設置者		旭川医科大学										
運営者		旭川医科大学(保育業務は外部委託)										
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年				
施設	敷地	1900㎡										
	建坪	294㎡										
施設等 (部屋数)	保育室	4		職員室	0		食堂	0		調理室	1	
	給食室	0		ホール	1		休憩室	0		会議室	0	
児童数(定員)		38人										
保育希望児童数		17人										
保育児童数(現員)		16人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)	園長	1		保育者		5		保育士パート				
	主任			栄養師(調理師)				その他				
保育時間	平日	7時30分～				18時30分						
		延長				21時30分				まで		
土曜	平日	7時30分～				18時30分						
		延長				21時30分				まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		全て負担					
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品										
		その他			内容							
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
				内容								
その他の特記事項												

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児・病後児保育室「のんの」								無認可	
設置者		旭川医科大学									
運営者		旭川医科大学									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年			
施設	敷地	39㎡									
	建坪	39㎡									
施設等 (部屋数)		保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		3人									
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～9歳									
職員数(人)		園長	0	保育者	0	保育士パート		1			
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他		1			
保育時間	平日	7時45分～			18時00分						
	土曜	～			延長			まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		全て負担					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
		内容									
その他の特記事項											

【弘前大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		弘前大学保育園								無認可		
設置者		国立大学法人弘前大学										
運営者		病院長を委員長とする運営委員会(外部委託)										
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年				
施設	敷地	335㎡										
	建坪	335㎡										
施設等 (部屋数)		保育室	3	職員室		食堂		調理室		1	事務室	1
		給食室		ホール		休憩室		1	会議室		その他	5
児童数(定員)		50人										
保育希望児童数		13人										
保育児童数(現員)		48人										
対象年齢範囲		0歳～6歳										
職員数(人)		園長	1	保育者	10	保育士パート		10				
		主任		栄養師(調理師)	2	その他						
保育時間	平日	7時30分～			18時30分			延長(平日・土)				
	土曜	7時30分～			18時30分			6時30分～7時30分 18時30分～20時30分				
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		学内運営費交付金						
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		夜間保育										
利用対象者		教職員 学生										
		内容										
その他の特記事項		保育時間については、日祝も実施(時間は平日・土曜と同じ時間)										

【岩手大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		岩手大学・岩手銀行保育所						無認可			
設置者		国立大学法人 岩手大学									
運営者		社会福祉法人 わかば会									
設立年/認可年		設立	2018年			認可	年				
施設	敷地	763㎡	土地無償貸与								
	建坪	143㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室	1		事務室
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数(定員)		12人									
保育希望児童数		11人									
保育児童数(現員)		11人									
対象年齢範囲		2か月 歳 ~		3歳							
職員数 (人)		園長		1	保育者		1	保育士パート		4	
		主任		1	栄養師(調理師)		1	その他		1	
保育時間	平日	7時30分 ~			18時30分						
					延長			まで			
	土曜	7時30分 ~			18時30分						
					延長			まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり		内容	寄附金					
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		内容									
その他の特記事項											

【東北大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		川内けやき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東北大学									
運営者		国立大学法人東北大学川内けやき保育園及び青葉山みどり保育園運営会議									
設立年/認可年		設立	2005年			認可	年				
施設	敷地	1916㎡								その他は医務室・読書コーナー	
	建坪	245㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		12人									
保育児童数(現員)		19人									
対象年齢範囲		0歳 ~		6歳			0歳からの場合産休明けから			就学前児童	
職員数 (人)		園長		0	保育者		3	保育士パート		6	
		主任		1	栄養師(調理師)		2	その他		0	
保育時間	平日	8時00分 ~			19時00分						
					延長			20時00分 まで			
	土曜	8時00分 ~			19時00分						
					延長			まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳	非常勤職員配置					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容	委託費(保育士人件費等)					
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
		内容 日本学術振興会特別研究員									
その他の特記事項											

②		内 容										備 考		
保育施設名		青葉山みどり保育園										無認可		
設置者		国立大学法人東北大学												
運営者		国立大学法人東北大学川内けやき保育園及び青葉山みどり保育園運営会議												
設立年/認可年		設立		2018年				認可				年		
施設	敷地	1403㎡										保育園は厚生施設の3・4階(屋上園庭)		
	建坪	952㎡												
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	1			
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	1	その他	0	1			
児童数(定員)		116人												
保育希望児童数		60人												
保育児童数(現員)		91人												
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						就学前児童		
職員数(人)		園長	1		保育者	13		保育士パート		5		栄養士は常勤1		
		主任	0		栄養師(調理師)	6		その他		3		非常勤5		
保育時間	平日	8時00分				～		19時00分				平日朝7:30～8:00も延長保育を行っている。		
					延長		22時00分				まで			
土曜	8時00分				～		20時00分							
					延長						まで			
大学等からの援助		人件費			内訳									
		光熱水費	援助あり											
		設備	援助あり											
		消耗品	援助あり											
		その他	援助あり		内容		委託費							
		その他			内容									
対応保育種別														
利用対象者		教職員												
		学生												
		その他		内容								日本学術振興会特別研究員 宮城教育大学職員(連携協定)		
その他の特記事項														

③		内 容										備 考		
保育施設名		星の子保育園										無認可		
設置者		東北大学病院長												
運営者		東北大学病院												
設立年/認可年		設立		2010年				認可				年		
施設	敷地	1327㎡										その他の内訳:遊戯室1、医務室1、面談室1		
	建坪	926㎡												
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	1			
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	3			
児童数(定員)		120人												
保育希望児童数		47人												
保育児童数(現員)		71人												
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)		園長	1		保育者	14		保育士パート		5				
		主任	1		栄養師(調理師)	4		その他		1				
保育時間	平日	7時15分				～		18時15分						
					延長		22時00分				まで			
土曜	7時15分				～		18時15分							
					延長						まで			
大学等からの援助		人件費			内訳									
		光熱水費												
		設備												
		消耗品												
		その他			内容									
		その他			内容									
対応保育種別														
利用対象者		教職員												
		学生												
		その他		内容										
その他の特記事項		・夜間保育は月、金のみ												

④		内 容								備 考
保育施設名		東北大学病院軽症病児・病後児保育室（星の子ルーム）						無認可		
設置者		国立大学法人東北大学 病院								
運営者		国立大学法人東北大学								
設立年/認可年		設立	2006年		認可	年				
施設	敷地	76㎡								
	建坪	㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		6人								児童数(定員)は1日の受入上限数。保育希望児童数は2020年度の受入実績
保育希望児童数		112人								
保育児童数(現員)		0人								
対象年齢範囲		0歳～10歳		0歳からの場合産休明けから						生後6か月から小学4年生まで
職員数(人)	園長	0		保育者	1		保育士パート		1	その他は看護師
	主任	0		栄養師(調理師)	0		その他		2	
保育時間	平日	7時30分～			18時00分					
	土曜	～			延長 まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育士・看護師配置			
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育								
利用対象者		教職員 学生								
		内容								
その他の特記事項										

【秋田大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		千秋保育園						無認可		
設置者		秋田大学医学部附属病院								
運営者		病院が運営し、保育業務を外部委託している。								
設立年/認可年		設立	1964年		認可	年				
施設	敷地	363㎡								
	建坪	331㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		50人								児童数(定員)は1日の受入上限数。保育希望児童数は2020年度の受入実績
保育希望児童数		13人								
保育児童数(現員)		24人								
対象年齢範囲		0歳～5歳		0歳からの場合産休明けから						生後6か月から小学4年生まで
職員数(人)	園長	1		保育者	4		保育士パート		10	その他(看護師パート3、調理員1)
	主任	1		栄養師(調理師)	1		その他		4	
保育時間	平日	7時45分～			18時30分					
	土曜	8時00分～			17時30分					
大学等からの援助		人件費			内訳					
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育								
利用対象者		教職員 学生								
		内容								
その他の特記事項										

【山形大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		小白川キャンパス保育所「のびのび」						無認可			
設置者		山形大学長									
運営者		運営委託									
設立年/認可年		設立	2014年			認可	年				
施設	敷地	565㎡								その他は医務室	
	建坪	195㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		13人									
保育児童数(現員)		12人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート		2	
	主任	1		栄養師(調理師)		1		その他		1	
保育時間	平日	7時30分			～		18時30分			園長はキャンパス長が兼務。保育士のうち1名が主任。その他は事務員。	
	土曜				～		20時30分				
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳						人件費は委託料として支払っている。	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別										体調不良時型保育に対応している。	
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		その他									
				内容		山形銀行職員(連携企業)					
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		小白川キャンパス保育所「つぼみ」						無認可			
設置者		山形大学長									
運営者		運営委託									
設立年/認可年		設立	2018年			認可	年				
施設	敷地	565㎡								調理室、事務室、医務室、トイレは「のびのび」と共用。その他は事務室。	
	建坪	33.05㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		10人									
保育希望児童数		12人									
保育児童数(現員)		10人									
対象年齢範囲		0歳～		1歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		4		保育士パート		4	
	主任	1		栄養師(調理師)		1		その他		2	
保育時間	平日	7時30分			～		18時30分			園長はキャンパス長が兼務。その他は看護師、事務員。	
	土曜				～		20時30分				
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳						人件費は委託料として支払っている。	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別										体調不良時型保育に対応している。	
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		その他									
				内容		山形銀行職員(連携企業)					
その他の特記事項		企業主導型保育施設である。									

③		内 容								備 考
保育施設名		山形大学医学部保育所「すくすく」								無認可
設置者		山形大学長								
運営者		運営委託								
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年				
施設	敷地	1152 m ²								
	建坪	232 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
	給食室	1	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		40人								
保育希望児童数		21人								
保育児童数(現員)		21人								
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)	園長	1		保育者	7		保育士パート		2	
	主任	0		栄養師(調理師)	0		その他		1	
保育時間	平日	7時00分～			7時00分					24時間保育
	土曜	7時00分～			7時00分					
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳						
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別										
	夜間保育									
利用対象者	教職員									
	学生									
その他の特記事項		内容								

④		内 容								備 考
保育施設名		山形大学医学部病児保育室								無認可
設置者		山形大学医学部								
運営者		山形大学医学部								
設立年/認可年		設立	2017年		認可	年				
施設	敷地	m ²								学部の建物内に部屋を設置
	建坪	35.75 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		2人								新型コロナウイルス感染症対策のため利用定員を3人から2人に変更
保育希望児童数		98人								
保育児童数(現員)		0人								
対象年齢範囲		0歳～12歳								生後6ヶ月から小学6年生までの子ども
職員数(人)	園長	0		保育者	2		保育士パート		1	
	主任	0		栄養師(調理師)	0		その他		0	
保育時間	平日	7時30分～			18時00分					
	土曜									
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳						
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別	病児保育									
利用対象者	教職員									
	内容									
その他の特記事項		内容								

【東京大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		東大本郷けやき保育園						無認可			
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	270㎡									
	建坪	200㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	0	事務室	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1	
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		73人									
保育児童数(現員)		10人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	3		保育士パート	2		その他:看護師 R3.5月の配置職員数
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他	1		
保育時間	平日	8時30分～			延長		19時00分		21時00分		平日の延長時間は AM7:30～PM9:00のうち、基本 保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本保育B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし
	土曜	8時30分～			延長		19時00分		まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置									
		内容									

②		内 容								備 考	
保育施設名		東大白金ひまわり保育園						無認可			
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	271㎡									
	建坪	172㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		22人									
保育児童数(現員)		2人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	1		保育士パート	2		R3.5月の配置職員数
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他	0		
保育時間	平日	8時00分～			延長		19時00分		21時00分		平日の延長時間は AM7:30～PM9:00のうち、基本 保育時間以外 基本保育A: AM8:00～PM6:00 基本保育B: AM8:30～PM6:30 基本保育C: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし
	土曜	8時00分～			延長		19時00分		まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置									
		内容									

③		内 容								備 考
保育施設名		東大駒場むくのき保育園						無認可		
設置者		東京大学								
運営者		民間業者に委託								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	342 m ²								
	建坪	212 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人								
保育希望児童数		30人								
保育児童数(現員)		5人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)	園長	1		保育者		1		保育士パート		R3.5月の配置職員数
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		
保育時間	平日	8時30分～			延長		19時00分			平日の延長時間は AM7:30～PM9:00のうち、基本 保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本時間B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし
	土曜	8時30分～			延長		19時00分			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		職員分				業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
		内容								
その他の特記事項										

④		内 容								備 考
保育施設名		東大柏どんぐり保育園						無認可		
設置者		東京大学								
運営者		民間業者に委託								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	2036 m ²								
	建坪	296 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		30人								
保育希望児童数		37人								
保育児童数(現員)		5人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート		R3.5月の配置職員数
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		
保育時間	平日	8時30分～			延長		19時00分			平日の延長時間は AM7:30～PM9:00のうち、基本 保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本時間B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし
	土曜	8時30分～			延長		19時00分			
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		職員分				業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
		内容								
その他の特記事項		外国籍の園児に対応するため、保育士に英会話ができる者を配置								

⑤		内 容								備 考	
保育施設名		東大病院いちょう保育園						無認可			
設置者		東京大学									
運営者		民間業者に委託									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	888.9 m ²									
	建坪	430 m ²									
施設等 (部屋数)		保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	3	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	5
児童数(定員)		56人									
保育希望児童数		54人									
保育児童数(現員)		21人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		保育者		保育士パート		主任		栄養師(調理師)	その他
		R3.5月の在籍職員数									
保育時間	平日	7時30分～			18時00分			平日の延長時間は、基本開園時間7:00～20:00のうち、以下コアタイム以外の時間。 コアタイムⅠ：7:30～17:30 コアタイムⅡ：8:00～18:00 ※土曜は延長なし			
	土曜	7時30分～			18時00分						
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		職員分					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項		医学部附属病院の教職員として就業している者(雇用関係のある大学院生を含む)									

【東京医科歯科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人東京医科歯科大学わくわく保育園						認可			
設置者		国立大学法人東京医科歯科大学									
運営者		ビジョンハーツ株式会社									
設立年/認可年		設立	2010年			認可	2019年				
施設	敷地	208 m ²									
	建坪	m ²									
施設等 (部屋数)		保育室	4	職員室		食堂		調理室		事務室	
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数(定員)		24人									
保育希望児童数		54人									
保育児童数(現員)		16人									
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	9	保育士パート	1	主任	1	栄養師(調理師)	その他
		園長、主任は保育者と兼務									
保育時間	平日	7時15分～			18時15分						
	土曜	～			19時15分						
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		職員給料・賞与支出等					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		内容									
その他の特記事項											

【東京工業大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		てくてく保育園								認可	
設置者		国立大学法人 東京工業大学 学長 益 一哉									
運営者		ヒューマンライフケア株式会社								業務委託先	
設立年/認可年		設立		2017年				認可		2017年	
施設	敷地	223㎡								構内の国際交流会館本館1階の一部を保育所として整備した。その他2は調乳室と沐浴・トイレ各1室	
	建坪	223㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		12人								定員内訳: 地域枠6名、大学枠6名	
保育希望児童数		14人								希望児童数: 地域枠5名、大学枠9名(年度途中入園希望者を含む)	
保育児童数(現員)		7人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 2歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)	園長	1		保育者		4		保育士パート		2	
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		3	
保育時間	平日	7時30分 ~				18時30分				土曜閉所	
		延長				19時30分 まで					
土曜		~									
		延長				まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳					地域型事業所内保育所のため、保育給付費等の補助金が在籍園児の自治体を通じて援助される。大学が施設及び備品を準備し、運営を委託している。	
	光熱水費										
	設備	援助あり									
	消耗品										
	その他	援助あり		内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般								一般は大田区地域枠、大学枠は教職員及び学生(利用要件あり)	
その他の特記事項		内容									

【お茶の水女子大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		いずみナーサリー								無認可	
設置者		国立大学法人お茶の水女子大学									
運営者		国立大学法人お茶の水女子大学									
設立年/認可年		設立		2005年				認可		年	
施設	敷地	175㎡								保育室のうち1室はホールを兼ねる その他はロッカー室・相談室・休憩室	
	建坪	175㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		26人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		9人									
対象年齢範囲		0歳 ~ 2歳								生後6か月から4月1日現在で満3歳未満	
職員数(人)	園長	1※		保育者		3		保育士パート		0	
	主任	1		栄養師(調理師)		0		その他		3※※	
保育時間	平日	8時30分 ~				17時30分				9・10限(16:40~18:10)の必修授業に関わる場合延長可	
		延長				18時15分 まで					
土曜		~									
		延長				まで					
大学等からの援助		人件費			内訳					人件費、光熱費、設備、消耗品とも大学の予算にて支出。	
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生								研究生や科目等履修生、復学希望の卒業生等について施設長が入所を特に認める場合がある	
その他の特記事項		その他 内容 施設長が特に必要と認めた者									

【電気通信大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		電気通信大学保育施設								無認可		
設置者		国立大学法人電気通信大学										
運営者		株式会社明日香										
設立年/認可年		設立	2012年			認可	年					
施設	敷地	191.3㎡	土地無償貸与									
	建坪	85.7㎡										
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室	1	事務室		その他
児童数(定員)		10人										
保育希望児童数		5人										
保育児童数(現員)		3人										
対象年齢範囲		0歳～6歳										
職員数(人)		園長	1	保育者	4	保育士パート						
		主任		栄養師(調理師)		その他						
保育時間	平日	8時00分～			延長	18時00分～19時00分まで						
	土曜				延長							
大学等からの援助		人件費		内訳								
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品										
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別												
利用対象者		教職員 学生										
		内容										
その他の特記事項												

【筑波大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所								無認可		
設置者		国立大学法人筑波大学										
運営者		同上										
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年					
施設	敷地	2382㎡								(その他)保健室、安静室、倉庫、トイレ、職員控室		
	建坪	880㎡										
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	その他
児童数(定員)		110人										
保育希望児童数		140人										
保育児童数(現員)		62人										
対象年齢範囲		0歳～6歳 0歳からの場合産休明けから										
職員数(人)		園長	1	保育者	10	保育士パート	12	(その他)看護師、事務補佐員				
		主任	1	栄養師(調理師)	0	その他	2					
保育時間	平日	7時30分～			延長	21時30分～22時00分まで						
	土曜	7時30分～			延長	21時30分～22時00分まで						
大学等からの援助		人件費		内訳								
		光熱水費										
		設備										
		消耗品										
		その他		内容								
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		夜間保育										
利用対象者		教職員 学生										
		その他 内容 受託研究員等										
その他の特記事項		大学が運営 光熱費は利用者負担 学生等は定員に空きがある場合のみ利用可能										

【群馬大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		ゆめのご保育園						無認可		
設置者		国立大学法人群馬大学								
運営者		ライクアカデミー㈱								
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年			
施設	敷地	384㎡								
	建坪	271㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	2	事務室
	給食室	0	ホール	2	休憩室	1	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		38人								
保育希望児童数		27人								
保育児童数(現員)		19人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)		園長	1		保育者	4		保育士パート	9	
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	4	
保育時間	平日	7時30分			～		20時00分			
					延長		まで			
	土曜	8時30分			～		18時00分			
					延長		まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育料収入を差し引いた額			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別		病児保育								
		病後保育								
利用対象者		教職員								
		学生								
				内容						
その他の特記事項										

【埼玉大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		そよかせ保育室						無認可		さいたま市ナーサリールーム指定
設置者		特定非営利活動法人そよかせ								
運営者		特定非営利活動法人そよかせ								
設立年/認可年		設立	1997年			認可	年			
施設	敷地	1805㎡		土地無償貸与						
	建坪	146㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		32人								
保育希望児童数		5人								
保育児童数(現員)		22人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		概ね6ヶ月より				
職員数(人)		園長	1		保育者	3		保育士パート	7	
		主任	1		栄養師(調理師)	0		その他	1	
保育時間	平日	8時30分			～		18時00分			
					延長		19時00分 まで			
	土曜				～					
					延長		まで			
大学等からの援助		人件費			内訳					
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他	援助あり		内容		建物の無償貸与			
		その他			内容					
対応保育種別										
利用対象者		教職員								
		学生								
		一般		内容						
その他の特記事項										

【千葉大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		千葉大学医学部附属病院さつき保育園						無認可				
設置者		国立大学法人千葉大学医学部附属病院										
運営者		さつき保育園運営委員会										
設立年/認可年		設立	2003年			認可	年					
施設	敷地	1061 m ²										
	建坪	1071 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	12	職員室	0	食堂	0	調理室	6		事務室	3
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		132人										
保育希望児童数		109人										
保育児童数(現員)		73人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1			保育者	11			保育士パート	12	その他:保育補助者、病児室看護師、事務
		主任	0			栄養師(調理師)	0			その他	9	
保育時間	平日	7時16分			～			22時00分			夜間保育にて翌AM7時15分まで受け入れ	
					延長			7時15分 まで				
	土曜	7時16分			～			17時30分				
					延長			まで				
大学等からの援助		人件費			内訳							
		光熱水費										
		設備										
		消耗品										
		その他			内容							
				内容								
				内容								
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育										
利用対象者		教職員										
		学生										
		内容										
その他の特記事項												

②		内 容								備 考		
保育施設名		千葉大学医学部附属病院学童保育						無認可				
設置者		国立大学法人千葉大学医学部附属病院										
運営者		株式会社SRG										
設立年/認可年		設立	2016年			認可	年					
施設	敷地	131 m ²										
	建坪	131 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		調理室			事務室	
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他		
児童数(定員)		30人										
保育希望児童数		4人										
保育児童数(現員)		16人										
対象年齢範囲		6歳～		12歳								
職員数(人)		園長	1			保育者	2			保育士パート	2	
		主任				栄養師(調理師)				その他		
保育時間	平日	13時00分			～			19時00分			平日も前延長にてAM8時00分から受け入れ	
					延長			21時00分 まで				
	土曜	8時00分			～			19時00分				
					延長			21時00分 まで				
大学等からの援助		人件費			内訳							
		光熱水費										
		設備										
		消耗品										
		その他			内容							
				内容								
				内容								
対応保育種別		学童保育										
利用対象者		教職員										
		学生										
		内容										
その他の特記事項												

③		内 容								備 考	
保育施設名		千葉大学やよい保育園								無認可	
設置者		国立大学法人千葉大学									
運営者		やよい保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立		2006年		認可		年			
施設	敷地	229㎡									
	建坪	129㎡									
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0	
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		20人									
保育希望児童数		6人									
保育児童数(現員)		16人									
対象年齢範囲		0歳～5歳									
職員数(人)	園長	1		保育者		4		保育士パート		4	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		0	
保育時間	平日	8時00分～				18時00分				土曜日は原則開所なし	
		延長				22時00分まで					
土曜		～									
		延長				まで					
大学等からの援助		人件費		内訳						運営委託会社に保育委託費として保育料を支払い	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり			内容	保育料					
	その他				内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 その他								その他は特定保育のみ	
				内容		東邦大学、放射線医学研究所職員					
その他の特記事項											

【横浜国立大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		森のルーナ保育園								認可	
設置者		社会福祉法人 あおい会									
運営者		社会福祉法人 あおい会									
設立年/認可年		設立		2012年		認可		2011年			
施設	敷地	1300㎡		土地無償貸与							
	建坪	631.4㎡									
施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
	給食室	0	ホール	2	休憩室	0	会議室	0	その他	2	
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		67人									
対象年齢範囲		0歳～5歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)	園長	1		保育者		11		保育士パート		4	
	主任	1		栄養師(調理師)		6		その他		5	
保育時間	平日	7時00分～				18時30分					
		延長				20時00分まで					
土曜		7時00分～				18時30分					
		延長				19時30分まで					
大学等からの援助		人件費		内訳						保育希望児童数は把握しておりません。	
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他				内容						
	その他				内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
				内容							
その他の特記事項											

【新潟大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		新潟大学あゆみ保育園						無認可		認可外保育施設（事業所内保育所）	
設置者		国立大学法人新潟大学									
運営者		ライクアカデミー株式会社								運営業務委託契約締結	
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年			
施設	敷地	764.8 m ²									
	建坪	464.78 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1	
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		19人									
保育児童数(現員)		41人									
対象年齢範囲		0歳～5歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	保育者	6	保育士パート		4			
		主任	2	栄養師(調理師)	4	その他		0			
保育時間	平日	7時00分～		延長		18時30分		22時00分		まで	
	土曜	7時00分～		延長		18時30分		22時00分		まで	
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		警備費					
		その他	援助あり	内容		付帯設備品維持・修繕費					
		その他	援助あり	内容		園庭等環境整備費					
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		子ども・子育て支援法に基づく運営基準を満たした対象施設 施設・事業種別「認可外保育施設」確認自治体：新潟市（確認日 令和元年9月10日）									

【山梨大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		山梨大学どんぐり保育園						無認可			
設置者		国立大学法人 山梨大学 学長 島田真路									
運営者		医学域長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	856.8 m ²									
	建坪	226.89 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室	1	事務室	1
	給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	1	
児童数(定員)		35人									
保育希望児童数		46人									
保育児童数(現員)		30人									
対象年齢範囲		0歳～7歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	保育者	6	保育士パート					
		主任		栄養師(調理師)	1	その他		2			
保育時間	平日	7時00分～		延長		19時00分		20時00分		まで	
	土曜	7時00分～		延長		19時00分				まで	
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		運営委託費					
		その他	援助あり	内容		給食に必要な材料費					
		その他	援助あり	内容		通信費					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【信州大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		信州大学おひさま保育園						無認可			
設置者		国立大学法人信州大学									
運営者		信州大学おひさま保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立	2013年			認可	年				
施設	敷地	2486㎡									
	建坪	980.6㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	8	職員室		食堂	1	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	15	
児童数(定員)		90人									
保育希望児童数		76人									
保育児童数(現員)		76人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	11		保育士パート	16		
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	3		
保育時間	平日	7時30分			～	18時00分			土曜日は休園		
					延長	19時30分					まで
土曜					～						
					延長				まで		
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
				内容							
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		信州大学附属病院病後児保育室あおぞら						無認可			
設置者		信州大学医学部附属病院									
運営者		信州大学医学部附属病院									
設立年/認可年		設立	2011年			認可	年				
施設	敷地	43㎡									
	建坪	43㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		4人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳							
職員数(人)		園長	0		保育者	0		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	2		
保育時間	平日	7時30分			～	18時00分			土曜は休園、延長保育はなし		
					延長						まで
土曜					～						
					延長				まで		
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
				内容							
その他の特記事項											

【富山大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		富山大学附属病院保育所スマイルキッズ						無認可			
設置者		富山大学長									
運営者		富山大学附属病院長									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	242㎡	土地無償貸与								
	建坪	278㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		63人									
保育児童数(現員)		30人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	4		保育士パート	4		
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他	2		
保育時間	平日	7時30分～			延長		18時30分			*延長保育については、土曜日のみ翌日AM9時まで	
							20時30分まで				
土曜	平日	7時30分～			延長		18時30分				
							まで				
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項											

【福井大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		はなみずき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人福井大学長 上田 孝典									
運営者		アートチャイルドケア株式会社(外部委託)									
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年				
施設	敷地	1272㎡									
	建坪	268㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		26人									
保育児童数(現員)		16人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	3		保育士パート	11		
		主任	1		栄養師(調理師)	1		その他	0		
保育時間	平日	8時00分～			延長		18時30分			週2回夜間保育 (22:00～翌8:00)	
							22時00分まで				
土曜	平日	9時00分～			延長		12時00分				日曜・祝日も休日保育(9:00～12:00)を実施
							まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		備考欄参照			運営主体は大学のため委託業者からの請求に基づき大学が負担する。	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項											

【岐阜大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		岐阜大学保育園ほほえみ								認可
設置者		国立大学法人東海国立大学機構長 松尾清一								
運営者		園長 春日晃章 岐阜大学保育園運営協議会								
設立年/認可年		設立	2008年			認可	2016年			
施設	敷地	511㎡	土地無償貸与							その他 沐浴室：2室 園児トイレ等：3室 職員トイレ：2室
	建坪	696㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室 10 給食室 0	職員室 1 ホール 1	食堂 0 休憩室 1	調理室 0 会議室 1	事務室 1 その他 0	1 7			
児童数(定員)		95人								2021.7.1現在
保育希望児童数		102人								
保育児童数(現員)		70人								
対象年齢範囲		0歳～2歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長 1 主任 1	保育者 13 栄養師(調理師) 3		保育士パート 15 その他 3			2021.7.1現在		
保育時間	平日	7時30分～			18時30分 延長 21時30分 まで					
	土曜	7時30分～			13時30分 延長 まで					
大学等からの援助		人件費		内訳					2021.7.1現在	
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他		内容						
		その他		内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生 一般 内容								
その他の特記事項										

【浜松医科大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		医大保育所さきり								無認可
設置者		国立大学法人浜松医科大学 学長 今野弘之								
運営者		ライクアカデミー株式会社								
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年			
施設	敷地	936.14㎡								
	建坪	299.25㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室 2 給食室	職員室 1 ホール	食堂 休憩室 1	調理室 会議室	事務室 1 その他	2			
児童数(定員)		35人								
保育希望児童数		13人								
保育児童数(現員)		16人								
対象年齢範囲		0歳～5歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長 1 主任	保育者 5 栄養師(調理師) 2		保育士パート 13 その他					
保育時間	平日	7時30分～			19時30分 延長 20時30分 まで					
	土曜	7時30分～			19時30分 延長 20時30分 まで					
大学等からの援助		人件費		内訳					全額大学及び病院負担	
		光熱水費								
		設備								
		消耗品								
		その他		内容						
		その他		内容						
対応保育種別		夜間保育								
利用対象者		教職員 学生 内容								
その他の特記事項										

②		内 容								備 考	
保育施設名		浜松医科大学病児・病後児保育室								無認可	
設置者		浜松医科大学									
運営者		浜松医科大学									
設立年/認可年		設立	2017年					認可	年		
施設	敷地	m ²		土地無償貸与						病院の一室を使用しているため、敷地建坪は回答不可です。部屋はそれぞれ30畳、20畳、12畳程度。	
	建坪	m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室		事務室		
	給食室		ホール		休憩室		会議室		その他		1
児童数(定員)		3人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～12歳									
職員数(人)	園長		保育者			保育士パート		2	生後6ヶ月から その他(看護師2名)		
	主任		栄養師(調理師)			その他		2			
保育時間	平日	8時00分～			17時30分まで						
	土曜	～			延長 まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳							
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別	病児保育										
	病後保育										
利用対象者	教職員										
	学生										
	その他		内容 大学院生								
その他の特記事項											

【名古屋大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		こすもす保育園								無認可	
設置者		名古屋大学									
運営者		株式会社ポピンズ									
設立年/認可年		設立	2006年					認可	年		
施設	敷地	577 m ²								その他：栄養士(パート)、看護師、看護師(パート)	
	建坪	577 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室		1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他		7
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		39人									
保育児童数(現員)		41人									
対象年齢範囲		0歳～5歳									
職員数(人)	園長		保育者		9	保育士パート		4	その他：栄養士(パート)、看護師、看護師(パート)		
	主任		栄養師(調理師)		2	その他		3			
保育時間	平日	8時30分～			19時00分まで						
	土曜	～			延長 21時00分 まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		保育事務担当人件費、業務委託(人件費)料					
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容		役務費、清掃委託費、保育料システム保守料、修繕費					
	その他			内容							
対応保育種別	病後保育										
利用対象者	教職員										
	学生										
	その他		内容								
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		あすなる保育園								無認可	
設置者		名古屋大学									
運営者		株式会社ポピンズ									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年			
施設	敷地	584㎡									
	建坪	584㎡									
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	6
児童数(定員)		80人									
保育希望児童数		39人									
保育児童数(現員)		54人									
対象年齢範囲		0歳～5歳									
職員数(人)	園長	0		保育者		11		保育士パート		10	
	主任	1		栄養師(調理師)		3		その他		5	
保育時間	平日	7時30分～		19時00分		延長		22時00分		まで	
	土曜	～		延長		19時00分		まで		土曜日延長時間(基本外保育時間):7:30-19:00 土曜日はコア時間なし	
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業務委託(人件費)料				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		役務費、清掃委託費、修繕費等				
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		学童保育所ポピンズアフタースクール								無認可	
設置者		名古屋大学									
運営者		株式会社ポピンズ									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年			
施設	敷地	121㎡									
	建坪	121㎡									
施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	0
児童数(定員)		45人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		30人									
対象年齢範囲		6歳～11歳									
職員数(人)	園長	0		保育者		2		保育士パート		2	
	主任	1		栄養師(調理師)		0		その他		0	
保育時間	平日	～		19時00分		延長		21時00分		まで	
	土曜	～		延長		まで				・平日保育開始時間は、小学校 終業時から。 ・土曜日延長時間(基本外保育 時間):7:30-21:00	
大学等からの援助		人件費			内訳				援助は行っていない		
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		学童保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【三重大学】

①		内 容										備 考
保育施設名		三重大学さつき保育園										無認可
設置者		三重大学長										
運営者		三重大学医学部附属病院長										
設立年/認可年		設立	1973年			認可					年	
施設	敷地	1761 m ²										遊戯面積：1449m ² 1階建物面積：312m ²
	建坪	312 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	4	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		132人										
保育希望児童数		45人										
保育児童数(現員)		84人										
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1		保育者		11		保育士パート		5	その他：看護師1名
		主任			栄養師(調理師)				その他		1	
保育時間	平日	7時30分			～		18時15分					平日の延長保育については、原則20：30までで、やむを得ない場合には22：00まで対応
					延長		20時30分		まで			
土曜	8時00分			～		18時30分						
				延長				まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		病院保育施設運営支援経費				常勤：1名 非常勤(フル)：11名 非常勤(パート)：6名 ※：非常勤(パート)に看護師1名を含む	
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他	援助あり		内容		給食費(一部)					
		その他			内容							
対応保育種別		病児保育										
		夜間保育										
利用対象者		教職員										
		内容										
その他の特記事項												

【滋賀医科大学】

①		内 容										備 考
保育施設名		滋賀医科大学保育所「あゆっこ」										無認可
設置者		国立大学法人滋賀医科大学										
運営者		上本 伸二										
設立年/認可年		設立	2007年			認可					年	
施設	敷地	831 m ²										
	建坪	287 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3	
児童数(定員)		40人										
保育希望児童数		20人										
保育児童数(現員)		21人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1		保育者		2		保育士パート		8	
		主任			栄養師(調理師)				その他		5	
保育時間	平日	7時30分			～		20時00分					早朝保育 7：00～7：30
					延長		21時00分		まで			
土曜	7時30分			～		20時00分						
				延長		21時00分		まで				
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託人件費				夜間保育 8：00～11：15の時間内で保護者が設定(毎週金曜日)	
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他	援助あり		内容		備品等					
		その他			内容							
対応保育種別		病児保育										
		病後保育										
		夜間保育										
利用対象者		教職員										
		学生										
		内容										
その他の特記事項		非常勤職員(大学院生)を含む。学生は、特別な事情があり入所に空きがある場合に限り受け入れ可能とする										

【京都大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		保育園入園待機乳児保育室						無認可		
設置者		京都大学								
運営者		京都大学								
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年			
施設	敷地	100㎡	土地無償貸与							
	建坪	150㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室 給食室	1 0	職員室 ホール	0 0	食堂 休憩室	0 0	調理室 会議室	0 1	
児童数(定員)		18人								
保育希望児童数		18人								
保育児童数(現員)		2人								
対象年齢範囲		0歳～1歳		0歳からの場合産休明けから						15ヶ月まで
職員数(人)		園長 主任	0 0	保育者 栄養師(調理師)		2 0	保育士パート その他		0 0	児童数により変動あり
保育時間	平日	9時00分～			18時00分			時間外保育 8時～9時対応		
	土曜	～			延長 20時00分			まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		約1,750万円				
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他		内容						
		その他		内容						
		その他		内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
		内容								
その他の特記事項										

②		内 容								備 考
保育施設名		病児保育室						無認可		
設置者		京都大学								
運営者		京都大学								
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年			
施設	敷地	60㎡	土地無償貸与							
	建坪	60㎡								
	施設等 (部屋数)	保育室 給食室	1 0	職員室 ホール	0 0	食堂 休憩室	0 0	調理室 会議室	0 0	
児童数(定員)		5人								保育希望児童数は把握していない。保育児童数は日によって変動。
保育希望児童数		0人								
保育児童数(現員)		0人								
対象年齢範囲		0歳～12歳								
職員数(人)		園長 主任	0 0	保育者 栄養師(調理師)		0 0	保育士パート その他		2 1	
保育時間	平日	7時30分～			15時00分					
	土曜	～			延長			まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		約450万円				
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他		内容						
		その他		内容						
		その他		内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育								コロナ禍により当面の間、病後児のみ受入れ。
利用対象者		教職員 学生								
		内容								
その他の特記事項										

③		内 容								備 考	
保育施設名		朱い実保育園								認可	
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 小林啓治									
設立年/認可年		設立		1969年		認可		1973年			
施設	敷地	1578㎡		土地無償貸与							
	建坪	1131㎡									
施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	1	食堂	1	調理室	1	事務室	1	
	給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	0	その他	1	
児童数(定員)		120人								保育希望児童数は把握していない。 定員外入所あり。	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		128人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	20		保育士パート		13	
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他		1	
保育時間	平日	7時10分～			18時10分						
	土曜	7時10分～			18時10分						
大学等からの援助				内訳							
		人件費									
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
その他		援助あり		内容		土地無償貸与					
その他		援助あり		内容		建物一部無償貸与					
その他				内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

④		内 容								備 考	
保育施設名		風の子保育園								認可	
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 小林啓治									
設立年/認可年		設立		1973年		認可		1973年			
施設	敷地	1568㎡		土地無償貸与							
	建坪	854㎡									
施設等 (部屋数)	保育室	11	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	1	
	給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	1	その他	0	
児童数(定員)		90人								保育希望児童数は把握していない。 定員外入所あり。	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		102人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	20		保育士パート		13	
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他		1	
保育時間	平日	7時00分～			18時00分						
	土曜	7時30分～			18時00分						
大学等からの援助				内訳							
		人件費									
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
その他		援助あり		内容		土地無償貸与					
その他				内容							
その他				内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
その他の特記事項											

【大阪大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		たけのこ保育園						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	1730㎡								その他：多目的室、保健室	
	建坪	662㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	2	その他	2
児童数(定員)		80人								保育希望児童数は、5/1現在の 内定者数	
保育希望児童数		7人									
保育児童数(現員)		64人									
対象年齢範囲		2歳～		5歳						5歳とは就学前まで	
職員数(人)		園長	1		保育者	11		保育士パート		5	
		主任	1		栄養師(調理師)	8		その他		5	
保育時間	平日	8時00分～			18時00分					早期保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00	
		延長			20時00分			まで			
土曜	平日	8時00分～			18時00分						
		延長						まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費			運営は外部委託(民間の受託運 営会社)	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		警備費				
		その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)				
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		内容									
その他の特記事項		無									

②		内 容								備 考	
保育施設名		まきは保育園						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	427㎡								保育希望児童数は、5/1現在の 内定者数	
	建坪	168㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		45人								保育希望児童数は、5/1現在の 内定者数	
保育希望児童数		20人									
保育児童数(現員)		33人									
対象年齢範囲		0歳～		1歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	11		保育士パート		7	
		主任	1		栄養師(調理師)	0		その他		0	
保育時間	平日	8時00分～			18時00分					早期保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00	
		延長			20時00分			まで			
土曜	平日	8時00分～			18時00分						
		延長						まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育委託業務			運営は外部委託(民間の受託運 営会社)	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		警備費				
		その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)				
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		内容									
その他の特記事項		無									

③		内 容								備 考
保育施設名		まちなか保育園								無認可
設置者		大阪大学								
運営者		大阪大学								
設立年/認可年		設立	2012年		認可	年				
施設	敷地	2186㎡								その他：保健室
	建坪	739㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		60人								保育希望児童数は、5/1現在の 内定者数
保育希望児童数		13人								
保育児童数(現員)		47人								
対象年齢範囲		0歳～5歳		0歳からの場合産休明けから						5歳とは就学前まで
職員数(人)		園長	1		保育者	12		保育士パート	9	
		主任	1		栄養師(調理師)	4		その他	3	
保育時間	平日	8時00分～			18時00分			早期保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00		
	土曜	8時00分～			18時00分					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他	援助あり		内容		警備費			
		その他	援助あり		内容		リース(寝具、カーテン)			
		その他	援助あり		内容					
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
その他の特記事項		無								

④		内 容								備 考
保育施設名		病児・病後児保育室								無認可
設置者		大阪大学								
運営者		大阪大学								
設立年/認可年		設立	2015年		認可	年				
施設	敷地	90㎡								
	建坪	76㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
	給食室	0	ホール	2	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		3人								生後6ヶ月から5歳(就学前) まで
保育希望児童数		人								
保育児童数(現員)		人								
対象年齢範囲		0歳～5歳								その他：看護師
職員数(人)		園長	1		保育者	0		保育士パート	1	
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	5	
保育時間	平日	8時00分～			18時00分					
	土曜	～			～					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務委託費			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他	援助あり		内容		リース(寝具)			
		その他	援助あり		内容					
		その他	援助あり		内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育								
利用対象者		教職員								
その他の特記事項		無								

【神戸大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		神戸大学はとぼっぼ保育所						無認可			
設置者		国立大学法人神戸大学									
運営者		社会福祉法人はとのさと福祉会									
設立年/認可年		設立	2011年			認可	年				
施設	敷地	m ²								神戸大学医学部附属病院敷地内の一部のため不明。	
	建坪	496 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		50 人									
保育希望児童数		26 人									
保育児童数(現員)		31 人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	8		保育士パート	3		
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	3		
保育時間	平日	8時00分			～	18時00分			平日はAM7時からの保育が可能。		
					延長	20時00分 まで					
土曜	8時00分			～	18時00分						
				延長	まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項		内容									

②		内 容								備 考		
保育施設名		神戸大学病児保育室「なのはな」						無認可				
設置者		国立大学法人神戸大学										
運営者		ファミリークラブ株式会社										
設立年/認可年		設立	2020年			認可	年					
施設	敷地	m ²								神戸大学医学部附属病院敷地内の一部のため不明。		
	建坪	81 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		2 人										
保育希望児童数		35 人										
保育児童数(現員)		2 人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	0		保育者	2		保育士パート	0			
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0			
保育時間	平日	8時00分			～	18時00分			一時保育のため、現員は定員と同数としている。			
					延長	20時00分 まで						
土曜	～											
				延長	まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳							
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別		病児保育 病後保育										
利用対象者		教職員 学生										
その他の特記事項		内容										

【奈良女子大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		ならっこネット						無認可		保育施設ではないが、「訪問型」保育システム	
設置者		奈良女子大学学長									
運営者		奈良女子大学男女共同参画推進機構ダイバーシティ研究環境支援本部									
設立年/認可年		設立	2008年			認可		年			
施設	敷地	m ²								施設型ではないので、保育所については書けないが、一時預かり室「ならっこルーム」について記載	
	建坪	40 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数 (定員)		人									
保育希望児童数		人									
保育児童数 (現員)		人									
対象年齢範囲		0歳 ~		12歳							
職員数 (人)	園長			保育者				保育士パート			
	主任			栄養師 (調理師)				その他			
保育時間	平日	7時30分 ~			延長		22時00分 まで			この他にも依頼に柔軟に対応し、適宜早朝・夜に支援可能	
	土曜	7時30分 ~			延長		22時00分 まで				
大学等からの援助	人件費			内訳							
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別	病後保育										
	夜間保育										
利用対象者	教職員										
	学生										
その他の特記事項		内容									

【鳥取大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		すぎのこ保育所						無認可			
設置者		医学部附属病院長									
運営者		副病院長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2007年			認可		年			
施設	敷地	- m ²								敷地は大学内であり保育所固有の敷地を区分できない	
	建坪	700 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	13
児童数 (定員)		105 人									
保育希望児童数		人									
保育児童数 (現員)		人									
対象年齢範囲		0歳 ~		5歳			0歳からの場合産休明けから				
職員数 (人)	園長	1		保育者		28		保育士パート		併設の病児保育室の職員も含む。保育者の雇用形態まで把握していない。	
	主任			栄養師 (調理師)		2		その他			4
保育時間	平日	7時00分 ~			延長		20時00分 まで			原則 月・水・土に夜間保育 (20:00~7:00) を行っている	
	土曜	7時00分 ~			延長		20時00分 まで				
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳							
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別	夜間保育										
	学童保育										
利用対象者	教職員										
	その他		内容		その他病院長が必要と認めた者						
その他の特記事項		業務委託費を支払っている。									

②		内 容								備 考		
保育施設名		病児保育室とりっこハウス								無認可		
設置者		医学部附属病院長										
運営者		副病院長を委員長とする運営委員会										
設立年/認可年		設立	2018年		認可	年						
施設	敷地	- m ²								敷地は大学内であり固有の敷地を区分できない		
	建坪	275 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0		1	事務室
		給食室		ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	4	
児童数(定員)		6人								把握出来ていないため空欄		
保育希望児童数		人										
保育児童数(現員)		人										
対象年齢範囲		0歳～		歳		0歳からの場合産休明けから				小学校4年生まで		
職員数(人)		園長		主任		保育者		栄養師(調理師)		保育士パート		保育所の職員数に含む
保育時間	平日	7時30分～				18時00分						
	土曜	～				延長					まで	
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳						業務委託費を支払っている。		
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他		内容								
		その他		内容								
対応保育種別		病児保育 病後保育										
利用対象者		教職員										
		その他								内容 その他病院長が必要と認めた者		
その他の特記事項												

【島根大学】

①		内 容								備 考			
保育施設名		うさぎ保育所								無認可			
設置者		国立大学法人島根大学											
運営者		島根大学医学部附属病院 病院長 椎名 浩昭											
設立年/認可年		設立	2006年		認可	年							
施設	敷地	1927 m ²											
	建坪	660.85 m ²											
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0		2	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	14		
児童数(定員)		90人											
保育希望児童数		36人											
保育児童数(現員)		90人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	主任	0	保育者	7	栄養師(調理師)	4	保育士パート	7	その他	0
保育時間	平日	7時30分～				19時30分							
	土曜	7時30分～				19時30分							
大学等からの援助		人件費		内訳									
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品											
		その他		内容									
		その他		内容									
対応保育種別		夜間保育											
利用対象者		教職員 学生											
		内容											
その他の特記事項													

②		内 容								備 考
保育施設名		病児・病後児保育室								無認可
設置者		国立大学法人島根大学								
運営者		島根大学医学部附属病院 病院長 椎名 浩昭								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	1927 m ²		土地無償貸与						敷地・建坪については、うさぎ保育所と共同で利用している
	建坪	660.85 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	0	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		4人								保育希望児童数は把握していない
保育希望児童数		人								
保育児童数(現員)		0人								
対象年齢範囲		0歳～12歳								
職員数(人)	園長	0		保育者	2		保育士パート	0		
	主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	2		
保育時間	平日	8時30分～			17時30分					延長時間はAM8:00～8:30まで及びPM5:30～6:00まで
	土曜	～			延長 まで					
大学等からの援助		人件費			内訳					
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品								
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育								
利用対象者		教職員 学生 一般								
		内容								
その他の特記事項										

【岡山大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		岡山大学保育所「なかよし園」								無認可
設置者		岡山大学長								
運営者		岡山大学保育所運営委員会								
設立年/認可年		設立	1976年		認可	年				
施設	敷地	959 m ²								
	建坪	458 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		90人								
保育希望児童数		99人								
保育児童数(現員)		68人								
対象年齢範囲		0歳～5歳								
職員数(人)	園長	1		保育者	14		保育士パート	4		
	主任	1		栄養師(調理師)	4		その他	1		
保育時間	平日	7時30分～			18時00分					
	土曜	～			延長 20時00分 まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		人件費不足分補填			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生								
		その他 内容 研究生等								
その他の特記事項										

②		内 容								備 考
保育施設名		岡山大学保育所「ますかつと病児保育ルーム」								無認可
設置者		岡山大学長								
運営者		岡山大学保育所運営委員会								
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年				
施設	敷地	95㎡								
	建坪	㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		5人								保育希望児童数は R2年度利用登録者数
保育希望児童数		1059人								
保育児童数(現員)		人								
対象年齢範囲		0歳～12歳								
職員数(人)	園長	1		保育者	2		保育士パート	1		園長(室長)は併任職
	主任			栄養師(調理師)			その他	1		
保育時間	平日	8時00分～			17時30分					
	土曜				延長 まで					
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		人件費不足分補填				
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育								
利用対象者		教職員 学生 その他 内容 研究生等								
その他の特記事項										

【広島大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		広島大学ひまわり保育園								無認可
設置者		国立大学法人 広島大学								
運営者		株式会社 アイگران								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	1070㎡								
	建坪	252㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人								9週目～5歳児
保育希望児童数		38人								
保育児童数(現員)		21人								
対象年齢範囲		0歳～6歳 0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)	園長	1		保育者	3		保育士パート	1		
	主任	0		栄養師(調理師)	1		その他	0		
保育時間	平日	7時30分～			19時00分					
	土曜				延長 20時00分 まで					
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額				
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生 その他 内容 その他理事(露地区・教員人事・広報担当)が認めた者								
その他の特記事項										

②		内 容								備 考		
保育施設名		広島大学こすもす保育室						無認可				
設置者		国立大学法人 広島大学										
運営者		株式会社 アイグラン										
設立年/認可年		設立	2014 年			認可	年					
施設	敷地	554 m ²										
	建坪	189 m ²										
施設等 (部屋数)		保育室	3	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0	
児童数(定員)		6 人										
保育希望児童数		11 人										
保育児童数(現員)		1 人										
対象年齢範囲		0 歳 ~		1 歳		0歳からの場合産休明けから				15ヶ月未満の乳幼児		
職員数 (人)		園長	0		保育者	1		保育士パート	1			
		主任	1		栄養師(調理師)	1		その他	0			
保育時間	平日	7時30分			~	19時00分						
					延長	20時00分 まで						
土曜					~							
					延長	まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額					
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他					内容					
		その他					内容					
対応保育種別												
利用対象者		教職員										
		学生										
		その他		内容 その他理事(霞地区・教員人事・広報担当)が認めた者								
その他の特記事項												

③		内 容								備 考		
保育施設名		広島大学たんぼぼ保育園						無認可				
設置者		国立大学法人 広島大学										
運営者		国立大学法人 広島大学										
設立年/認可年		設立	1971 年			認可	年					
施設	敷地	1581 m ²										
	建坪	591 m ²										
施設等 (部屋数)		保育室	7	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	0	
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	0	その他	2	
児童数(定員)		72 人										
保育希望児童数		23 人										
保育児童数(現員)		62 人										
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数 (人)		園長	1		保育者	7		保育士パート	4			
		主任	13		栄養師(調理師)	3		その他	2			
保育時間	平日	7時30分			~	19時00分						
					延長	20時00分 まで						
土曜		7時30分			~	19時00分						
					延長	20時00分 まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額					
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品	援助あり									
		その他					内容					
		その他					内容					
対応保育種別		病児保育										
		病後保育										
利用対象者		教職員										
		内容										
その他の特記事項												

【山口大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		山口大学医学部附属病院保育所 (たんぼ保育園)						無認可			
設置者		国立大学法人山口大学医学部附属病院長									
運営者		病院長が任命する診療科長等を委員長とする保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立	1982年		認可		年				
施設	敷地	1444㎡		土地無償貸与							
	建坪	922㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室		食堂	1	調理室	1	事務室	1
	給食室	1	ホール	1	休憩室		会議室		その他		
児童数(定員)		90人									
保育希望児童数		27人									
保育児童数(現員)		60人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)	園長	1		保育者		6		保育士パート		6	その他(看護師1、事務1)
	主任	1		栄養師(調理師)		2		その他		2	
保育時間	平日	7時00分		～		18時30分					
				延長		20時00分		まで			
保育時間	土曜	7時30分		～		18時00分					
				延長				まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		給与等全て			保育所職員は全員委託業者雇用職員	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
				内容							
その他の特記事項											

【徳島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人徳島大学あゆみの森保育園						認可			
設置者		家庭的保育事業等(事業所内保育事業所・保育型)									
運営者		管理者(学長が指名する理事)を委員長とする運営会議									
設立年/認可年		設立	2008年		認可		2017年				
施設	敷地	2184㎡								※その他内訳 ・ほふく室 3 ・乳児室 1 ・医務室 1 ・浴室 1	
	建坪	1009㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室		食堂		調理室	2		事務室
	給食室		ホール		休憩室		会議室		その他		
児童数(定員)		130人									
保育希望児童数		131人									
保育児童数(現員)		120人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)	園長	1		保育者		17		保育士パート		5	※令和2年度当初の定員は120人
	主任	1		栄養師(調理師)		5		その他		1	
保育時間	平日	7時30分		～		18時30分					
				延長		19時30分		まで			
保育時間	土曜	7時30分		～		18時30分					
				延長				まで			
大学等からの援助		人件費			内訳					※令和2年度当初の定員は120人	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他	援助あり		内容		修繕費					
	その他	援助あり		内容		警備等業務委託費					
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般									
				内容							
その他の特記事項											

【香川大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		香川大学三木町医学部地区事業場保育所 いちご保育園						認可				
設置者		国立大学法人香川大学長										
運営者		国立大学法人香川大学医学部附属病院長										
設立年/認可年		2008年		認可		2018年						
施設	敷地	501.09 m ²										
	建坪	231.72 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	1	食堂		調理室	1	事務室		その他
児童数(定員)		59人										
保育希望児童数		人										
保育児童数(現員)		26人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者		6	保育士パート		7		
		主任			栄養師(調理師)			その他		3		
保育時間	平日	7時30分			～		18時30分					
	土曜	7時30分			～		18時30分					
大学等からの援助		人件費			内訳							
		光熱水費										
		設備	援助あり									
		消耗品										
		その他					内容					
		その他					内容					
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育										
利用対象者		教職員										
		一般										
その他の特記事項		内容										

【愛媛大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		愛媛大学城北保育所						無認可				
設置者		国立大学法人 愛媛大学										
運営者		株式会社 アイグラン										
設立年/認可年		2011年		認可		年						
施設	敷地	300 m ²		土地無償貸与								
	建坪	207 m ²										
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	その他
児童数(定員)		25人										
保育希望児童数		6人										
保育児童数(現員)		12人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者		3	保育士パート		1		
		主任		0	栄養師(調理師)		2	その他		0		
保育時間	平日	7時30分			～		18時00分					
	土曜				～		21時30分			まで		
大学等からの援助		人件費			内訳							
		光熱水費	援助あり									
		設備	援助あり									
		消耗品										
		その他	援助あり				内容		委託料, 備品			
		その他	援助あり				内容		松山市地域保育所補助金			
対応保育種別		夜間保育										
利用対象者		教職員										
		学生										
その他の特記事項		その他		内容		本学の研究員(外国人研究員, 客員研究員, 受託研究員及び日本学術振興会特別研究員)						

②		内 容								備 考	
保育施設名		愛媛大学重信事業場保育所								無認可	
設置者		国立大学法人 愛媛大学									
運営者		株式会社 アイグラン									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	1360 m ²		土地無償貸与							
	建坪	525 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1	
	給食室	0	ホール	3	休憩室	0	会議室	0	その他	1	
児童数(定員)		86 人									
保育希望児童数		45 人									
保育児童数(現員)		72 人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数 (人)	園長	1		保育者		14		保育士パート		2	
	主任	1		栄養師(調理師)		4		その他		5	
保育時間	平日	7時30分～				18時30分					
	土曜	～				20時30分					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		委託料、備品				
		その他	援助あり		内容		東温市認可外保育施設				
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
		学童保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項											

※6:30～7:30も延長可能
水曜日、金曜日は夜間保育も実施

【高知大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		高知大学医学部附属病院 院内保育所 こはすキッズ								認可	
設置者		国立大学法人高知大学長									
運営者		株式会社 マミーズファミリー									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		2020年			
施設	敷地	589.7 m ²									
	建坪	327.7 m ²									
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室		食堂		調理室	1	事務室	1	
	給食室		ホール		休憩室	1	会議室		その他	1	
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		30 人									
保育児童数(現員)		24 人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳		生後6か月～					
職員数 (人)	園長			保育者		8		保育士パート		3	
	主任			栄養師(調理師)		1		その他			
保育時間	平日	7時30分～				18時30分					
	土曜	7時30分～				18時30分					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		業務委託費(株式会社マミーズファミリー)				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
				内容		地域住民(地域枠)					
その他の特記事項											

【九州大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		ひまわり保育園						無認可			
設置者		九州大学									
運営者		社会福祉法人わらべ福祉会									
設立年/認可年		設立	2010年			認可	年				
施設	敷地	909 m ²								その他は便所	
	建坪	535 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		75人									
保育希望児童数		57人									
保育児童数(現員)		54人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳						生後57日～就学前	
職員数(人)		園長	1		保育者	16		保育士パート	8		
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他	5		
保育時間	平日	7時00分～			18時00分						
		延長			22時00分			まで			
	土曜	7時00分～			18時00分						
		延長			22時00分			まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		運営費・委託費				
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
				内容							
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		たけのこ保育園						無認可			
設置者		九州大学									
運営者		社会福祉法人わらべ福祉会									
設立年/認可年		設立	2011年			認可	年				
施設	敷地	713 m ²								その他は便所	
	建坪	404 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		30人									
保育児童数(現員)		37人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳						生後57日～就学前	
職員数(人)		園長	1		保育者	10		保育士パート	1		
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	1		
保育時間	平日	7時00分～			18時00分						
		延長			22時00分			まで			
	土曜	7時00分～			18時00分						
		延長			22時00分			まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		運営費・委託費				
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
				内容							
その他の特記事項											

【佐賀大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		佐賀大学病院保育園キッズパレット								無認可			
設置者		佐賀大学医学部附属病院											
運営者		株式会社テノ. サポート											
設立年/認可年		設立	2013 年							認可	年		
施設	敷地	2204 m ²	土地無償貸与										
	建坪	379 m ²											
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1		
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他	0		
児童数(定員)		55 人											
保育希望児童数		37 人											
保育児童数(現員)		37 人											
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳											
職員数 (人)		園長	1 保育者			7			保育士パート			4	
		主任	0 栄養師(調理師)			2			その他			2	
保育時間	平日	7時00分 ~				18時00分				夜間保育22:00~7:00			
		延長				22時00分 まで							
土曜	平日	7時00分 ~				18時00分							
		延長				22時00分 まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳							
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他				内容							
		その他				内容							
対応保育種別		病児保育											
		病後保育											
		夜間保育											
利用対象者		教職員											
		学生											
		内容											
その他の特記事項													

【長崎大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		長崎大学文教おもやい保育園								無認可			
設置者		国立大学法人 長崎大学											
運営者		社会福祉法人 おおぞら											
設立年/認可年		設立	2017 年							認可	年		
施設	敷地	640 m ²	土地無償貸与										
	建坪	252 m ²											
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1		
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0		
児童数(定員)		37 人											
保育希望児童数		25 人											
保育児童数(現員)		25 人											
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳 0歳からの場合産休明けから											
職員数 (人)		園長	1 保育者			4			保育士パート			3	
		主任	1 栄養師(調理師)			3			その他			0	
保育時間	平日	7時00分 ~				18時00分							
		延長				19時00分 まで							
土曜	平日	7時00分 ~				18時00分							
		延長				19時00分 まで							
大学等からの援助		人件費				内訳							
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他				内容							
		その他				内容							
対応保育種別													
利用対象者		教職員											
		その他	内容			大学院生							
その他の特記事項													

②		内 容								備 考
保育施設名		長崎大学病院 あじさい保育園						無認可		
設置者		国立大学法人長崎大学								
運営者		株式会社テクノサポート（運営委託）								
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年				
施設	敷地	241.39 m ²								
	建坪	174.1 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
	給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		60人								対象年齢は、0歳(生後43日目)から、6歳(小学校就学前)
保育希望児童数		22人								
保育児童数(現員)		18人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)	園長	1		保育者		5		保育士パート		5
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		0
保育時間	平日	7時00分～			18時00分					
					延長		20時00分			まで
土曜	平日	7時00分～			18時00分					
					延長		20時00分			まで
大学等からの援助		人件費			内訳					
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他	援助あり		内容		自治会費			
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別										
		夜間保育								
利用対象者		教職員								
		学生								
		内容								
その他の特記事項										

【熊本大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		熊本大学こばと保育園						無認可		
設置者		学長								
運営者		人事・労務担当理事								
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年				
施設	敷地	1448.94 m ²		土地無償貸与						
	建坪	298.32 m ²								
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室		食堂		調理室	1	事務室	1
	給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数(定員)		42人								
保育希望児童数		46人								
保育児童数(現員)		41人								
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)	園長	1		保育者		7		保育士パート		3
	主任			栄養師(調理師)		2		その他		2
保育時間	平日	7時10分～			20時00分					
					延長		まで			
土曜	平日	7時10分～			20時00分					
					延長		まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳					
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他			内容					
		その他			内容					
		その他			内容					
対応保育種別										
		夜間保育								
利用対象者		教職員								
		内容								
その他の特記事項										

②		内 容								備 考			
保育施設名		熊本大学病院院内保育所						無認可					
設置者		熊本大学病院											
運営者		株式会社テノ、サポート											
設立年/認可年		設立	2013年			認可	年						
施設	敷地	117.18 m ²								その他：授乳室			
	建坪	m ²											
施設等 (部屋数)		保育室	2	職員室		食堂		調理室	1	事務室		その他	1
児童数(定員)		25人											
保育希望児童数		72人											
保育児童数(現員)		13人											
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	保育者	5	保育士パート							
		主任		栄養師(調理師)		その他							
保育時間	平日	7時00分～			延長		19時00分～22時00分まで						
	土曜	7時00分～			延長		19時00分～22時00分まで						
大学等からの援助		人件費		内訳									
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他		内容									
		その他		内容									
		その他		内容									
対応保育種別		夜間保育											
利用対象者		教職員								病院所属の職員に限る。			
		内容											
その他の特記事項													

③		内 容								備 考			
保育施設名		熊本大学病院病児保育室						無認可					
設置者		国立大学法人熊本大学											
運営者		株式会社テノ、サポート											
設立年/認可年		設立	2017年			認可	年						
施設	敷地	158 m ²											
	建坪	m ²											
施設等 (部屋数)		保育室	4	職員室		食堂		調理室	1	事務室		その他	
児童数(定員)		4人											
保育希望児童数		人											
保育児童数(現員)		人											
対象年齢範囲		0歳～		12歳									
職員数(人)		園長		保育者	1	保育士パート							
		主任		栄養師(調理師)		その他		1					
保育時間	平日	7時00分～			延長		18時00分～						
	土曜	～			延長		まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳									
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他		内容									
		その他		内容									
		その他		内容									
対応保育種別		病児保育 病後保育											
利用対象者		教職員											
		内容											
その他の特記事項													

【大分大学】

①		内 容										備 考		
保育施設名		国立大学法人大分大学なかよし保育園										無認可		
設置者		国立大学法人大分大学												
運営者		医学部附属病院長を委員長（保育園長）とする運営委員会												
設立年/認可年		設立		2007年				認可				年		
施設	敷地	2541 m ²												
	建坪	423 m ²												
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1			
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	5			
児童数(定員)		45 人												
保育希望児童数		57 人												
保育児童数(現員)		32 人												
対象年齢範囲		0歳		～				6歳						
職員数 (人)		園長			1	保育者				0	保育士パート		0	外部委託(保育士13人)
		主任			0	栄養師(調理師)				0	その他		13	
保育時間	平日	7時00分				～		19時00分						
						延長		20時00分				まで		
	土曜	7時00分				～		19時00分						
						延長		20時00分				まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり				内訳		運営費交付金				外部委託	
		光熱水費	援助あり											
		設備	援助あり											
		消耗品	援助あり											
		その他					内容							
		その他					内容							
対応保育種別		病後保育												
		夜間保育												
利用対象者		教職員												
		その他				内容		保育園長が適当と認める者						
その他の特記事項														

②		内 容										備 考		
保育施設名		国立大学法人大分大学病児保育室「ひだまり」										無認可		
設置者		国立大学法人大分大学												
運営者		医学部附属病院長を委員長（病児保育室長）とする運営委員会												
設立年/認可年		設立		2013年				認可				年		
施設	敷地	70 m ²												
	建坪	70 m ²												
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1			
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2			
児童数(定員)		4 人												
保育希望児童数		288 人												
保育児童数(現員)		0 人												
対象年齢範囲		0歳		～				9歳						
職員数 (人)		園長			1	保育者				0	保育士パート		0	本学看護師1人・外部委託4人 (看護師2人、保育士2名)
		主任			0	栄養師(調理師)				0	その他		5	
保育時間	平日	7時30分				～		17時30分						
						延長						まで		
	土曜					～								
						延長						まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり				内訳		運営費交付金				本学看護師・外部委託	
		光熱水費	援助あり											
		設備	援助あり											
		消耗品	援助あり											
		その他					内容							
		その他					内容							
対応保育種別		病児保育												
		病後保育												
利用対象者		教職員												
		学生												
						内容								
その他の特記事項														

【宮崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		宮崎大学保育園 くずのき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人宮崎大学									
運営者		株式会社テノ・サポート									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	973㎡									
	建坪	225㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		32人									
保育希望児童数		13人									
保育児童数(現員)		8人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	3		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他	3		
保育時間	平日	7時00分			～			19時00分			火・木は24時間
					延長			22時00分 まで			
	土曜	7時00分			～			19時00分			
					延長			22時00分 まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		内容									
その他の特記事項											

【鹿児島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		鹿児島大学さつつん保育園						無認可			
設置者		国立大学法人鹿児島大学長									
運営者		鹿児島大学さつつん保育園運営委員会(委員長は総務担当理事)									
設立年/認可年		設立	2018年			認可	年				
施設	敷地	731㎡									
	建坪	223㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	4
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		25人									
保育児童数(現員)		21人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)		園長	1		保育者	5		保育士パート	2		
		主任	0		栄養師(調理師)	2		その他			
保育時間	平日	7時30分			～			18時30分			企業主導型保育施設として、公益財団法人児童育成協会の助成金により、主に運営を行っている。不足分を大学より援助を受けている。
					延長			19時30分 まで			
	土曜				～						
					延長			まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		保育事業の業務委託費				
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		鹿児島大学さくらっ子保育園						無認可			
設置者		国立大学法人鹿児島大学									
運営者		鹿児島大学病院長（園長）を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	m ²		土地無償貸与						敷地平米数については、大学内の敷地につき、保育施設としての測定を行っていないため、空欄としております。	
	建坪	223 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	1	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		31人									
保育児童数(現員)		16人									
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	10	保育士パート	0				
		主任	1	栄養師(調理師)	0	その他	1				
保育時間	平日	7時00分～			19時00分						
					延長			21時00分まで			
土曜	平日	7時00分～			19時00分						
					延長			21時00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項											

【琉球大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		琉球大学病院授乳施設 いずみ保育所						無認可			
設置者		琉球大学病院									
運営者		琉球大学病院 病院長									
設立年/認可年		設立		1976年		認可		年			
施設	敷地	182 m ²									
	建坪	164 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室		食堂		調理室	1	事務室	1
		給食室		ホール		休憩室	1	会議室		その他	
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		25人									
保育児童数(現員)		15人									
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		保育者	4	保育士パート	1	保育者フルタイム 保育士パート 6H勤務			
		主任	1	栄養師(調理師)	2	その他	1				
保育時間	平日	7時30分～			18時15分						
					延長			まで			
土曜	平日	7時30分～			18時15分						
					延長			まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		給与の一部、交通費、保険料等				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		学童保育									
利用対象者		教職員 学生									
		内容									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		琉球大学病院 病児保育室「ゆくる一む」						無認可			
設置者		琉球大学病院									
運営者		病児保育室長（病院長）									
設立年/認可年		設立	2013年			認可	年				
施設	敷地	57 m ²								建坪は建物全体の面積 その他（トイレ、シャワールーム） 事務作業等は保育室の片隅で行っている。	
	建坪	1967 m ²									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数（定員）		4 人								保育希望児童数は、登録している職員数。 病児保育のため、現員は固定できない。	
保育希望児童数		506 人									
保育児童数（現員）		人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数（人）		園長		保育者	1		保育士パート			その他（看護師2名）	
		主任		栄養師（調理師）			その他	2			
保育時間	平日	8時30分			～	17時15分			土曜保育は行っていない		
	土曜				～	延長 まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		全額大学負担				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		内容									
その他の特記事項											

Ⅱ. 添付資料

A. 国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン(2021年度～2025年度)－

国立大学における男女共同参画推進について －アクションプラン(2021年度～2025年度)－

令和3年1月14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（2021年度～2025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、より高度な能力を有する女性が社会で活躍している。これまでも国立大学は男女共同参画を推進しており、今後さらに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、国立大学の教育・研究力を強化するとともに、我が国の持続的発展と成長にも大きく資するものである。

これまで、政府においては、2000年から5次に渡り男女共同参画基本計画が策定されるとともに、2016年には第5期科学技術基本計画においても、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。

さらに、成長戦略「日本再興戦略」改訂2016－第4次産業革命に向けて－の柱の一つとして「女性の活躍推進」を打ち出しており、2020年7月に「女性活躍加速のための重点方針2020」が決定され、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、理解の促進などに力を入れることなどが示された。また、同年5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。）が改正され、一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務の対象が、常時雇用する労働者がこれまでの301人以上から101人以上の事業主に拡大された（2022年4月1日施行）。

2020年12月には「第5次男女共同参画基本計画」（以下「第5次基本計画」という。）が閣議決定され、分野別に2030年度末までの「基本認識」並びに2025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」が設定される等、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。

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－」、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、毎年その達成状況を検証してきた。

しかしながら、これまでの計画に掲げられた数値目標は依然として未達成であり、2021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、政府目標等を踏まえつつ、2021年度から2025年度（2021年4月から2026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、次のとおり新たなアクションプランとして策定する。

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－」では、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、2016年策定の「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（2016年度～2020年度）－」では、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17回追跡調査の結果、2020年5月1日現在の国立大学全体の女性教員比率は17.7%であり、2020年度までの前アクションプラン策定後初の調査となった第13回調査よりも高い比率を達成した大学は25大学となったことにみられるように、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およそ0.5%ずつ着実に増加している。

また、同調査の結果、2020年5月1日現在、女性教員比率が20%以上の国立大学は33大学となり、2005年5月1日当時の3大学から増加している。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期待される。

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、2025年までの達成目標について、第5次男女共同参画基本計画にあるように「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」という政府目標等を踏まえ、女性教員比率、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、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、政府による「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」という目標を踏まえ、その候補者となる女性教員の母数を増やす必要があり、国立大学全体の女性教員比率の更なる向上に向けた取組が求められる。このため、国立大学の女性教員比率は2020年5月1日現在17.7%となっているところ、この比率を30%に引き上げることを目指す。

2030年までに女性教員比率30%を達成するためには、2020年5月1日現在の17.7%から、10年間で12.3%の増加が必要となる。したがって、2025年までの5年間で女性教員比率をおよそ6%増加させ、24%以上に引き上げることを目指す。

また、2020年5月1日現在の女性教員比率を大学の特性別区分ごとに比較すると、総合大学の平均が国立大学全体の女性教員比率とほぼ同程度であるのに対し、理工系大学の平均は10%程度、文科系大学、医科系大学及び教育系大学の平均はそれぞれ20%超となっている³。こうした事情を考慮し、2025年までの女性教員比率については、国立大学全体としての目標値24%以上に加えて、大学の特性別区分に合わせた目標値を併せて設定することが望ましい。各区分は原則として女性教員比率を5年間で6%以上

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5を参照。

² 本達成目標上の教員役職分類は、第5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。

³ ここでの区分は、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性別区分を基に、「旧帝国大学」、「附属病院を有する総合大学」及び「附属病院を有しない総合大学」を「総合大学」として統合している。また、大学院大学は、設置している専攻の特性に応じた区分に分類し直している。各大学がどの区分に属するかは別紙のリストを参照。

(各大学において1年ごとに1.2 ㊦以上) 増加させることを目指すが、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないことを考慮し、5年間で3 ㊦以上(各大学において1年ごとに0.6 ㊦以上)の増加を目指すこととする。したがって、2025年までの区分ごとの達成目標は、総合大学24%以上、理工系大学14%以上、文科系・医科系・教育系大学31%以上とする。

(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(各大学における相当職を含む)】

2020年度で終了となる第4次男女共同参画基本計画(以下「第4次基本計画」という。)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「2020年までに20%」と設定されているが、2020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9.4%に留まっている⁴。このため本アクションプラン期間中に、少なくとも第4次基本計画の目標値を達成すべきである。

したがって、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2025年までに20%以上の達成を目指す。

なお、前アクションプランでは非常勤理事を「②大学の意思決定機関等」に含めていたが、常勤と非常勤で理事の権限に差がないことを考慮し、本アクションプランにおいては非常勤理事を常勤理事と同様に「①学長、理事、副学長(各大学における相当職を含む)」に含むこととする。

【②大学の意思決定機関等(①を除く)】

2020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)⁵に占める女性の割合は、国立大学全体で12.0%⁶であり、前アクションプランで設定した目標値である10%以上を達成したが、「指導的地

⁴ 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17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。

⁵ 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。ただし、本アクションプランでは非常勤理事を「学長、理事、副学長」に含める。

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17回追跡調査報告書」

位に女性が占める割合 30%」の政府目標には到達しておらず、引き続き女性比率の向上に努めていく必要がある。

したがって、前述の政府目標「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める」を踏まえ、遅くとも 2030 年までに大学の意思決定機関等に占める女性の割合 30%以上を達成する必要がある。そのためには 10 年間で 18 ㊦の増加が必要となることから、まずは 2025 年までの 5 年間で 8 ㊦増加させ、20%以上に引き上げることを目指す。

(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「2020 年までに 20%」と設定されているが、2020 年 5 月 1 日現在、教授等に占める女性の割合は国立大学全体で 10.8%である⁷。

したがって、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、2025 年までに 20%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「2020 年までに 30%」と設定されているが、2020 年 5 月 1 日現在の割合は国立大学全体で 17.7%である⁸。教授と同様に、本アクションプラン期間中に、少なくとも第 4 次基本計画の目標値を達成すべきである。

したがって、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、2025 年までに 30%以上の達成を目指す。

なお、教授、准教授ともに、理学、工学、農学をはじめとして、目標値と比べて著しく女性の割合が低い分野においては、女性の積極的な採用及び昇任に向けた取組の更なる推進が求められる。各分野における割合の年次推移によっては、教育・研究委員会は、取組の更なる推進を促すこととする。

⁷ 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 17 回追跡調査報告書」

⁸ 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 17 回追跡調査報告書」

また、割合が比較的高い分野についても、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その数値は高いとは言えないことから、引き続き向上に努めることを期待する。

(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5次基本計画の参考指標の一つにもなっているが、2020年5月1日現在で20.6%⁹であり、前アクションプランで設定した目標値である17%以上を達成した。しかし、「指導的地位に女性が占める割合30%」の政府目標には到達しておらず、引き続き女性の割合の向上に努めていく必要がある。

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、遅くとも2030年までに30%以上を達成するため、2001年から2020年までの女性の割合の増加率（年平均約0.8%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、2025年までに25%以上の達成を目指す。

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。

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。

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17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17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。

【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
- ・ 役員、執行部を対象とした意識啓発セミナー等の実施

【事項2】 女性教員・研究者・女子学生の増加

(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、女性限定公募人事を実施
- ・ 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を付与する等のインセンティブ策
- ・ 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出産、育児、介護などのライフイベントへの支援策や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

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。

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
- ・ テレワークの導入及び積極的活用
- ・ 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

(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及び積極的活用

(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チェアやおむつ交換台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
- ・ ハラスメント防止研修会や講演会等の実施

【事項4】 男女の固定的な性別役割分担意識の解消

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

(取組例)

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

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

(取組例)

- ・ 両立支援制度の活用を促すポスター・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

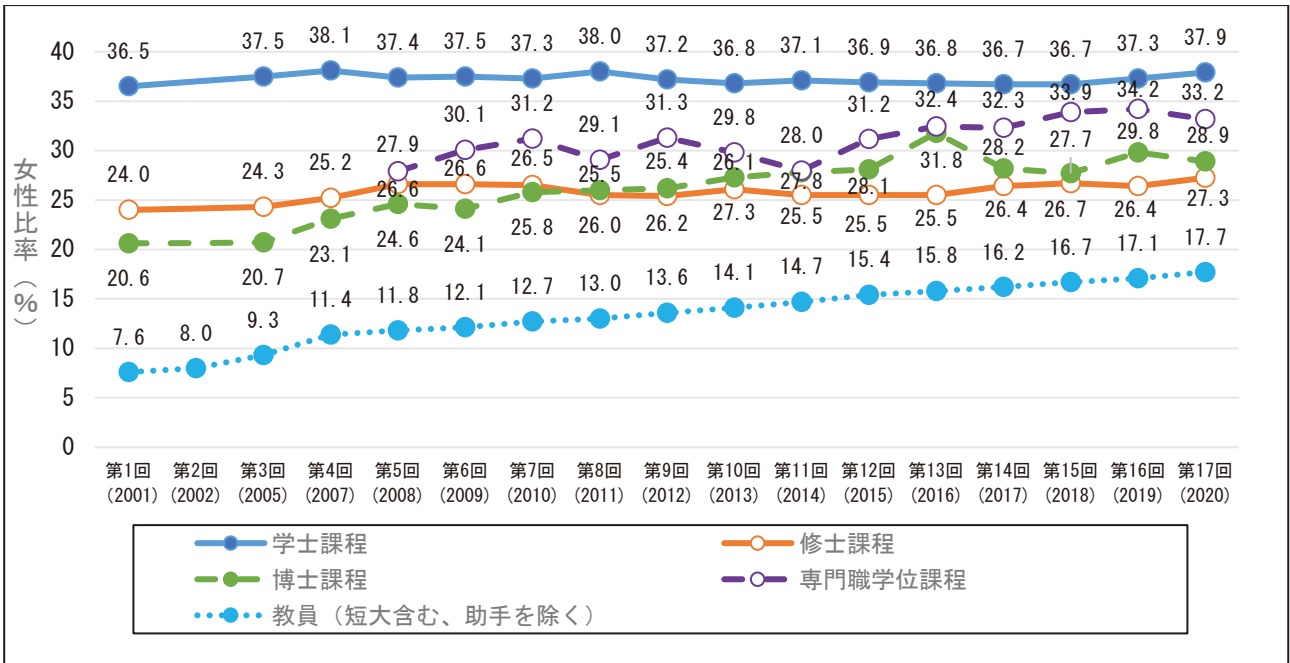
(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

(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】

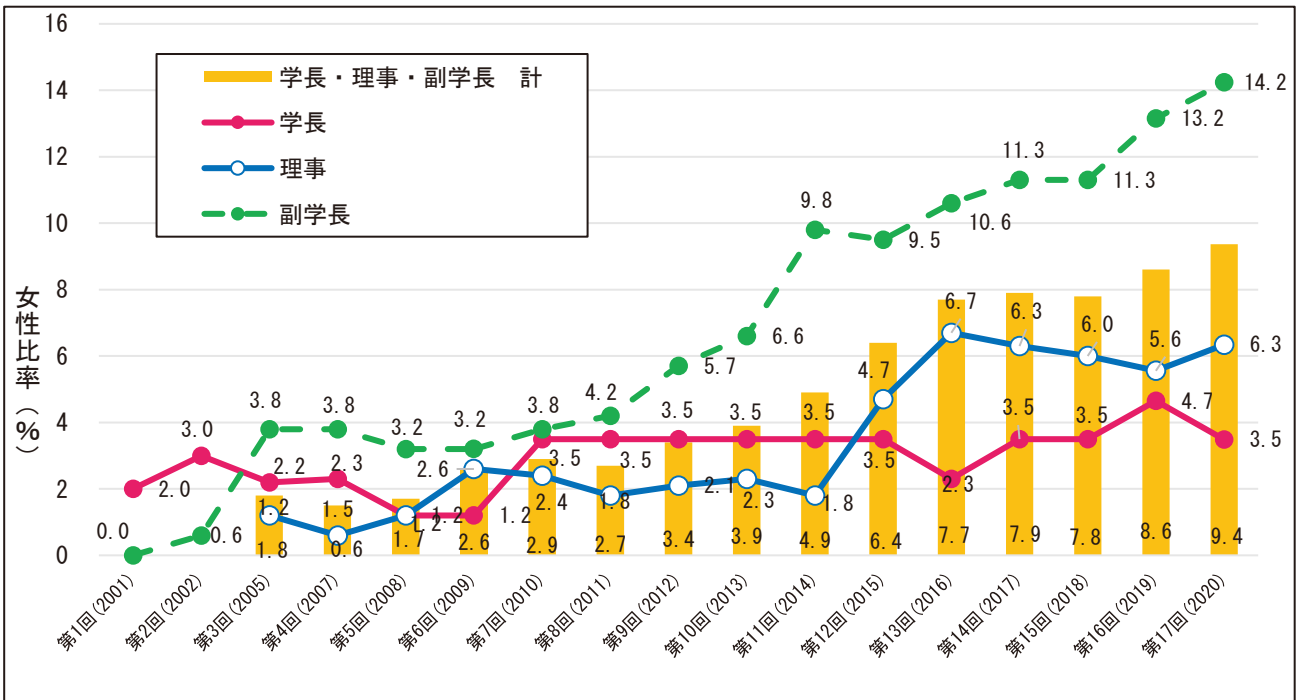
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※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。

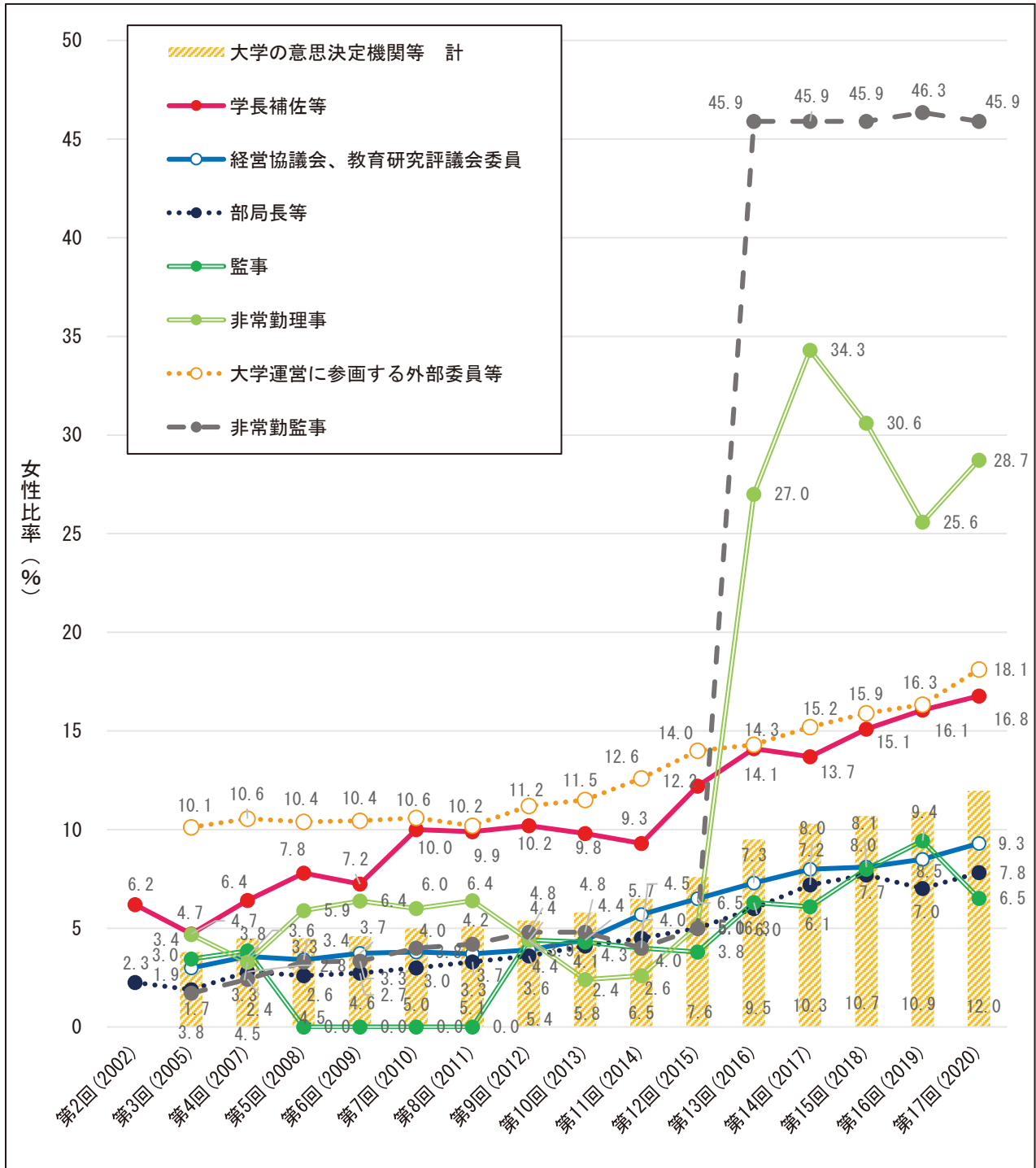
2. 追跡調査年度の学長、理事、副学長における女性比率



※理事については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

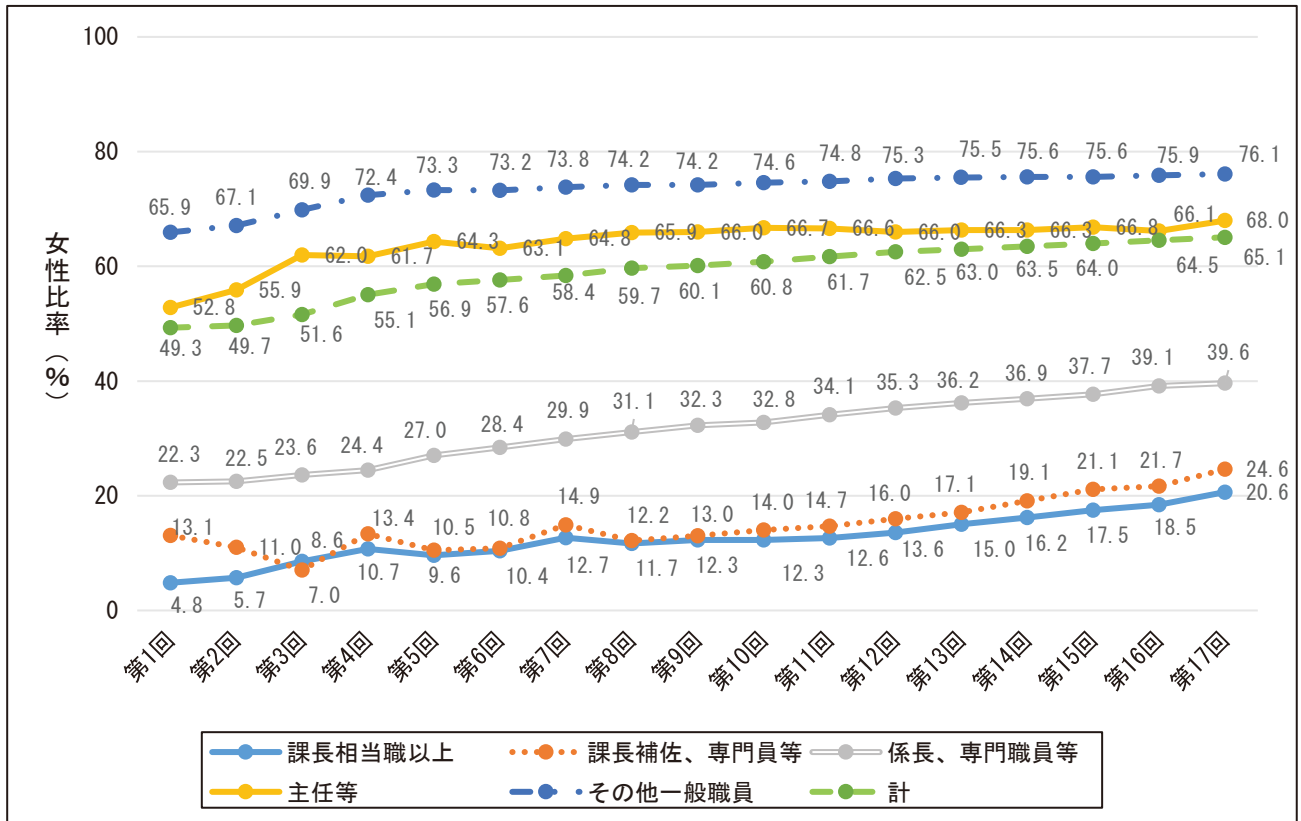
※第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

3. 追跡調査年度の大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）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。
 ※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。なお、第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

4. 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。

国立大学の特性格別区分リスト

(別紙)

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性格別区分(86大学を学部構成等の特性に応じて①旧帝国大学、②附属病院を有する総合大学、③附属病院を有しない総合大学、④理工系大学、⑤文科系大学、⑥医科系大学、⑦教育系大学、⑧大学院大学の8区分に分類)を基に、①旧帝国大学、②附属病院を有する総合大学、③附属病院を有しない総合大学を「総合大学」として統合している。また、⑤文科系大学、⑥医科系大学、⑦教育系大学の3区分も、女性教員比率が近いことから1つの区分としてまとめている。なお、⑧大学院大学については、設置している専攻の特性に応じた区分に分類し直している。

総合大学(49大学)

大学名	(参考) 元の8区分に おける区分
北海道大学	①
東北大学	①
東京大学	①
名古屋大学	①
京都大学	①
大阪大学	①
九州大学	①
弘前大学	②
秋田大学	②
山形大学	②
筑波大学	②
群馬大学	②
千葉大学	②
新潟大学	②
富山大学	②
金沢大学	②
福井大学	②
山梨大学	②
信州大学	②
岐阜大学	②
三重大学	②
神戸大学	②
鳥取大学	②
島根大学	②
岡山大学	②
広島大学	②
山口大学	②
徳島大学	②
香川大学	②
愛媛大学	②
高知大学	②
佐賀大学	②
長崎大学	②
熊本大学	②
大分大学	②
宮崎大学	②
鹿児島大学	②
琉球大学	②
岩手大学	③
福島大学	③
茨城大学	③
宇都宮大学	③
埼玉大学	③
お茶の水女子大学	③
横浜国立大学	③
静岡大学	③
奈良女子大学	③
和歌山大学	③
総合研究大学院大学	⑧

理工系大学(15大学)

大学名	(参考) 元の8区分に おける区分
室蘭工業大学	④
帯広畜産大学	④
北見工業大学	④
筑波技術大学	④
東京農工大学	④
東京工業大学	④
東京海洋大学	④
電気通信大学	④
長岡技術科学大学	④
名古屋工業大学	④
豊橋技術科学大学	④
京都工芸繊維大学	④
九州工業大学	④
北陸先端科学技術大学院大学	⑧
奈良先端科学技術大学院大学	⑧

文科系大学・医科系大学・教育系大学 (22大学)

大学名	(参考) 元の8区分に おける区分
小樽商科大学	⑤
東京外国語大学	⑤
東京芸術大学	⑤
一橋大学	⑤
滋賀大学	⑤
政策研究大学院大学	⑧
旭川医科大学	⑥
東京医科歯科大学	⑥
浜松医科大学	⑥
滋賀医科大学	⑥
北海道教育大学	⑦
宮城教育大学	⑦
東京学芸大学	⑦
上越教育大学	⑦
愛知教育大学	⑦
京都教育大学	⑦
大阪教育大学	⑦
兵庫教育大学	⑦
奈良教育大学	⑦
鳴門教育大学	⑦
福岡教育大学	⑦
鹿屋体育大学	⑦

国大協企画第12号
2021年6月10日

各会員代表者 殿

国立大学協会 教育・研究委員会
男女共同参画小委員会委員長
笥 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18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、2016年1月及び2021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2021年度～2025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17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18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、2021年7月30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いたします。

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いたします。

<本件担当>

国立大学協会 企画部 山口、小川、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）

2021年1月14日に策定した「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（2021年度～2025年度）－」において、
大学が取り組むべき事項として提言した内容の実施状況等について、フォロ
ーアップのため内容確認を行います。

〔 学内で男女共同参画の推進を担当されている責任者（理事・副学長、学
長補佐、担当委員会の委員長など）にご記入いただくことを期待していま
す。 〕

第Ⅳ部 教員採用にかかる応募者数について（調査票２）

各国立大学における公募人事による教員採用に係る男女別応募者数・採用
者数について統計調査を行います。

〔 学内の採用状況を把握されている事務担当者に数値等をご記入いただく
ことを期待しています。 〕

- ◎ 男女共同参画の推進や女性研究者支援等の施策、また、それに伴う財務省への
予算折衝等に活用するため、関係機関及び関係省庁から、調査データの提供
依頼があった場合は、各大学の個別データを提供することについてあらかじめ
ご了承願います。

『男女共同参画の推進状況に関する調査(第18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。
I. 統計調査—2. 授業状況	"
I. 統計調査—3. 整備状況	"
II. 推進状況	"
III. 取組状況	"

2. 調査票(2)

シート名	内 容
①人文科学	アンケートの回答をご入力いただくシートです。
②社会科学	"
③理学	"
④工学	"
⑤農学(獣医学、水産学を含む)	"
⑥保健(医歯薬学を含む)	"
⑦家政	"
⑧教育	"
⑨芸術	"
⑩その他	"
(記入不要)全体	集計用のシートです。(記入不要です)

●回答方法(入力方法)

- ① 選択肢が用意されている項目は、該当の○ボタン、□ボタンをクリックしてください。
② 白色のセルに数値、文字をご記入ください。

●メッセージ

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

●ご確認

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

●ファイルの保存

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

●電子メールによるファイルの送信

電子メールの標頭 (Subject)	最初に「貴大学名」、その後につけて「男女共同参画調査票」などとしてください。 (例:ABC大学の場合 → ABC大学男女共同参画調査票)
電子メールの本文 添付ファイル	大学名とご担当者氏名・連絡先電話番号を記載してください。 調査票ファイル2つを添付してご送信ください。 送信される前に、エラー等のメッセージがアンケート調査票に表示されていないことをご確認ください。
再送信	訂正等で再送信される場合は、標頭(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、小川、楠
電 話	03-4212-3516
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、 2021年7月30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	<input type="text"/>	大学名を選択してください
学 長 名	<input type="text"/>	学長名を入力してください
ウェブサイトURL	<input type="text"/>	男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトのURLを入力してください
全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者		
部 署	<input type="text"/>	部署名を入力してください
役 職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
氏 名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
T E L	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	TEL番号を入力してください
F A X	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス	<input type="text"/>	Eメールアドレスを入力してください

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

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

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【I. 統計調査】1. 男女共同参画の現状

大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について
2021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。

理事には非常勤理事も含めて回答してください。

*** 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				
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。

** 経営協議会、教育研究評議会委員には学長・理事(非常勤理事等)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3年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況票 4 教員数(本務者) Bカード」に記載した人数を記入してください。
 ただし、学長・理事・副学長が教授を兼ねている場合は、教授の欄に記入せず、集計から除外してください。
 * 職名毎の合計が表1.1及び1.6で記入した数と同数になるよう記入してください。

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

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

2020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	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%
医学																
歯学																
薬学																
看護学																
保健その他																
保健(医歯薬学を含む)合計																

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:人

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

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

専攻分野*		助手					
		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3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				計		女性比率 %	
		男		女		男		女					
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者
医学	40歳以上												
	40歳未満												
歯学	40歳以上												
	40歳未満												
薬学	40歳以上												
	40歳未満												
看護学	40歳以上												
	40歳未満												
保健その他	40歳以上												
	40歳未満												
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上												
	40歳未満												

「保健」中分類別		助手			
		男		女	
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者
医学	40歳以上				
	40歳未満				
歯学	40歳以上				
	40歳未満				
薬学	40歳以上				
	40歳未満				
看護学	40歳以上				
	40歳未満				
保健その他	40歳以上				
	40歳未満				
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上				
	40歳未満				

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

1.7-1 採用・転入

単位:人

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

2020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。

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

1.7-2 本務教員からの学内昇任**

単位:人

異動後の職名 専攻分野*	教授		准教授		講師(常勤)		助教		計		
	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)											

2020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。

異動後の職名 「保健」中分類別	教授		准教授		講師(常勤)		助教		計		
	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 P6.(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

*** 以上で回答いただいた人数のうち、URA(リサーチ・アドミニストレーター:大学等における研究マネジメント人材)の人数を以下に記入してください。発令上は他の職名であっても、各大学における組織・業務の実情により回答願います。

単位:人

	男	女	計	女性比率%
URA				

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														

2020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2020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たします。

[「案内」へ](#)

[「このシートの先頭」へ](#)

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅰ. 統計調査】 2. 女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

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

表2. 1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

① 学士課程

単位:人

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

② 博士前期(修士)課程

単位:人

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

③ 博士後期(博士)課程

単位:人

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

④ 専門職学位課程

単位:人

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

⑤ 全学共通科目

単位:人

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

⑥ 公開講座

単位:人

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

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【I. 統計調査】 3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況

育児介護休業等の利用者数及び代替教員数を、表3. 1に記入してください。

保育施設・設備等の設置状況を、表3. 2に記入してください。

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

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

表3. 1 育児介護休業等の利用者数(令和2年度)

	制度名		利用教員数		代替教員数*		閉講した科目数***	利用職員数	
			男	女	男	女		男	女
2年度	育児休業	部分休業 **							
		育児休業							
	介護休業	部分休業							
		介護休業							

常勤の教職員を対象とし、附属学校の教員は含めないでください。

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

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

** 育児短時間勤務なども含めてください。

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

表3. 2 保育施設・設備等の設置状況

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

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

** 上記以外の施設・設備(例:授乳室等)

表3.3 各保育施設・設備等の具体的な状況

表3.2の(1)について、保育施設毎に記入してください。(①～⑧)
 ○、□ボタンは該当項目をクリックしてください。
 令和3年5月1日現在でご記入ください。

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

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

②		内 容					備 考
保育施設名		<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可					
設置者*							
運営者*							
設立年/認可年		設立	西暦	年	認可	西暦	年

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

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

③		内 容				備 考
保育施設名					<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可	
設置者 *						
運営者 *						
設立年/認可年	設立	西暦	年	認可	西暦	年
施設	敷地	m ²	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与			
	建坪	m ²				
施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室	
	給食室	ホール	休憩室	会議室	その他	
児童数(定員)	人					
保育希望児童数 **	人					
保育児童数(現員)	人					
対象年齢範囲	歳 ~	歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから			
職員数 (人)	園長	保育者		保育士パート		
	主任	栄養師(調理師)		その他		
平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分 ~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
	<input type="checkbox"/> PM			<input type="checkbox"/> PM		

保育時間		時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM	時	分まで	
	土曜	<input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM	時	分	～	<input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM	時	分
		時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM	時	分まで	
大学等からの援助 (複数回答可)	人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳					
	光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり						
	設備	<input type="checkbox"/> 援助あり						
	消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり						
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容					
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容					
対応保育種別 (複数回答可)	<input type="checkbox"/> 病児保育							
	<input type="checkbox"/> 病後保育							
	<input type="checkbox"/> 夜間保育							
	<input type="checkbox"/> 学童保育							
利用対象者 (複数回答可)	<input type="checkbox"/> 教職員							
	<input type="checkbox"/> 学生							
	<input type="checkbox"/> 一般							
	<input type="checkbox"/> その他							
その他の特記事項								

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

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

	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容	
対応保育種別 (複数回答可)	<input type="checkbox"/> 病児保育			
	<input type="checkbox"/> 病後保育			
	<input type="checkbox"/> 夜間保育			
	<input type="checkbox"/> 学童保育			
利用対象者 (複数回答可)	<input type="checkbox"/> 教職員			
	<input type="checkbox"/> 学生			
	<input type="checkbox"/> 一般			
	<input type="checkbox"/> その他			
その他の特記事項				

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

⑤		内 容					備 考
保育施設名							<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可
設置者 *							
運営者 *							
設立年/認可年		設立	西暦	年	認可	西暦	年
施設	敷地	m ²	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与				
	建坪	m ²					
	施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室	
	給食室	ホール	休憩室	会議室	その他		
児童数(定員)		人					
保育希望児童数 **		人					
保育児童数(現員)		人					
対象年齢範囲		歳 ~	歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから			
職員数 (人)		園長	保育者		保育士パート		
		主任	栄養師(調理師)		その他		
保育時間	平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分 ~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM			<input type="checkbox"/> PM		
	時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> AM	時	分まで	
	<input type="checkbox"/> PM			<input type="checkbox"/> PM			
土曜	平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分 ~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM			<input type="checkbox"/> PM		
	時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> AM	時	分まで	
	<input type="checkbox"/> PM			<input type="checkbox"/> PM			
大学等からの援助 (複数回答可)		人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳			
		光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり				
		設備	<input type="checkbox"/> 援助あり				
		消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり				
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
対応保育種別 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 病児保育					
		<input type="checkbox"/> 病後保育					
		<input type="checkbox"/> 夜間保育					
		<input type="checkbox"/> 学童保育					
利用対象者 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 教職員					
		<input type="checkbox"/> 学生					
		<input type="checkbox"/> 一般					
		<input type="checkbox"/> その他					
その他の特記事項							

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。
 (例 設置者:共同保育所、運営:病院長を委員長とする運営委員会、父母会、教職員組合 など)
 ** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

⑥		内 容					備 考	
保育施設名							<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可	
設置者 *								
運営者 *								
設立年/認可年		設立	西暦	年	認可	西暦	年	
施設	敷地	m ²	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与					
	建坪	m ²						
	施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室		
	給食室	ホール	休憩室	会議室	その他			
児童数(定員)		人						
保育希望児童数 **		人						
保育児童数(現員)		人						
対象年齢範囲		歳	~	歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから			
職員数 (人)		園長	保育者		保育士パート			
		主任	栄養師(調理師)		その他			
保育時間	平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分	~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM		
	時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> AM	時	分	分まで	
	時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> PM	時	分	分まで	
土曜	平日	<input type="checkbox"/> AM	時	分	~	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM				<input type="checkbox"/> PM		
	時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> AM	時	分	分まで	
	時刻エラーあり		延長	<input type="checkbox"/> PM	時	分	分まで	
大学等からの援助 (複数回答可)		人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳				
		光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		設備	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり					
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容				
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容				
対応保育種別 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 病児保育						
		<input type="checkbox"/> 病後保育						
		<input type="checkbox"/> 夜間保育						
		<input type="checkbox"/> 学童保育						
利用対象者 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 教職員						
		<input type="checkbox"/> 学生						
		<input type="checkbox"/> 一般						
		<input type="checkbox"/> その他						
その他の特記事項								

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。
 (例 設置者:共同保育所、運営:病院長を委員長とする運営委員会、父母会、教職員組合 など)
 ** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

⑦		内 容					備 考
保育施設名							<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可
設置者 *							
運営者 *							
設立年/認可年		設立	西暦	年	認可	西暦	年
施設	敷地	m ²	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与				
	建坪	m ²					

施設等 (部屋数)		保育室	職員室	食堂	調理室	事務室
		給食室	ホール	休憩室	会議室	その他
児童数(定員)		人				
保育希望児童数 **		人				
保育児童数(現員)		人				
対象年齢範囲		歳 ~ 歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから			
職員数 (人)		園長	保育者		保育士パート	
		主任	栄養師(調理師)		その他	
保育時間	平日	<input type="checkbox"/> AM 時 分 ~ <input type="checkbox"/> AM 時 分				
		<input type="checkbox"/> PM 時 分 ~ <input type="checkbox"/> PM 時 分				
	時刻エラーあり 延長		<input type="checkbox"/> AM 時 分まで			
			<input type="checkbox"/> PM 時 分まで			
土曜	平日	<input type="checkbox"/> AM 時 分 ~ <input type="checkbox"/> AM 時 分				
		<input type="checkbox"/> PM 時 分 ~ <input type="checkbox"/> PM 時 分				
	時刻エラーあり 延長		<input type="checkbox"/> AM 時 分まで			
			<input type="checkbox"/> PM 時 分まで			
大学等からの援助 (複数回答可)		人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳		
		光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり			
		設備	<input type="checkbox"/> 援助あり			
		消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり			
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容		
		その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容		
対応保育種別 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 病児保育				
		<input type="checkbox"/> 病後保育				
		<input type="checkbox"/> 夜間保育				
		<input type="checkbox"/> 学童保育				
利用対象者 (複数回答可)		<input type="checkbox"/> 教職員				
		<input type="checkbox"/> 学生				
		<input type="checkbox"/> 一般				
		<input type="checkbox"/> その他				
その他の特記事項						

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

⑧		内 容					備 考
保育施設名							<input type="checkbox"/> 認可 <input type="checkbox"/> 無認可
設置者 *							
運営者 *							
設立年/認可年		設立	西暦	年	認可	西暦	年
施設	敷地	m ²	<input type="checkbox"/> 土地無償貸与				
	建坪	m ²					
	施設等 (部屋数)	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室	
		給食室	ホール	休憩室	会議室	その他	
児童数(定員)		人					
保育希望児童数 **		人					
保育児童数(現員)		人					
対象年齢範囲		歳 ~ 歳	<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから				
職員数 (人)		園長	保育者		保育士パート		
		主任	栄養師(調理師)		その他		
保育	平日	<input type="checkbox"/> AM 時 分 ~ <input type="checkbox"/> AM 時 分					
		<input type="checkbox"/> PM 時 分 ~ <input type="checkbox"/> PM 時 分					
	時刻エラーあり 延長		<input type="checkbox"/> AM 時 分まで				
			<input type="checkbox"/> PM 時 分まで				

時間	土曜	<input type="checkbox"/> AM	時	分	～	<input type="checkbox"/> AM	時	分
		<input type="checkbox"/> PM	時刻エラーあり			延長	<input type="checkbox"/> AM	時
大学等からの援助 (複数回答可)	人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳					
	光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり						
	設備	<input type="checkbox"/> 援助あり						
	消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり						
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容					
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容					
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容					
対応保育種別 (複数回答可)	<input type="checkbox"/> 病児保育							
	<input type="checkbox"/> 病後保育							
	<input type="checkbox"/> 夜間保育							
	<input type="checkbox"/> 学童保育							
利用対象者 (複数回答可)	<input type="checkbox"/> 教職員							
	<input type="checkbox"/> 学生							
	<input type="checkbox"/> 一般							
	<input type="checkbox"/> その他							
その他の特記事項								

* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。

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

** 令和2年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

表3.4 その他の学外保育機関との協力体制

その他の学外保育機関との協力体制 *

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

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

『回答ご担当者』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、2021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	
-----	--

2021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、2021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、2020年度中に実施した取組を記入してください。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況	
策定状況	<input type="radio"/> 策定している 公表方法 * URL
	<input type="radio"/> 策定していない(検討中を含む)**
	<input type="radio"/> 回答取り消し

* ウェブサイト等で公表している場合は、該当するURLを記入してください。

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 *	目標値**	現状値*** (2021年5月1日現在)
<input type="checkbox"/> 管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		
<input type="checkbox"/> 教員に占める女性の割合(在職率)		
<input type="checkbox"/> 女性教員の採用割合(採用率)		
<input type="checkbox"/> その他(1):		
<input type="checkbox"/> その他(2):		
<input type="checkbox"/> その他(3):		

* 「一般事業主行動計画」で数値目標を設定している項目すべてについて回答してください。その他にチェックを入れた場合は、セルに項目を記入してください。

** 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。

*** 2021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2020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(2021年度～2025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、2020年度の実施状況を回答してください。2019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、2021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(2021年度～2025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 https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danjyo_actionplan2021-2025.p

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 P7.【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
 - ・ 役員、執行部を対象とした意識啓発セミナー等の実施

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

2. 女性教員・研究者・女子学生の増加について

(アクションプラン P7.【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、女性限定公募人事を実施
 - ・ 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を付与する等のインセンティブ策
 - ・ 女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
 - ・ 教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
 - ・ 本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

<input type="radio"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 の由	

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

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

<input type="radio"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 の由	

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

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

<input type="radio"/> 実施した <input type="radio"/> 実施しなかった <input type="radio"/> 回答取り消し	
未理 実施 の由	

3. 就業環境の整備・充実について

(アクションプラン P8.【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
 - ・ テレワークの導入及び積極的活用
 - ・ 育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 - ・ サバティカルの制度化
 - ・ ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

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

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

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

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

(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チェアやおむつ交換台を備えたトイレ等の設備
 - ・ 夜間等における安全確保など防犯体制の整備

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

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

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

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

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

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

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

4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消について

(アクションプラン P9.【事項4】関係)

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

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

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

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

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

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

(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

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

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

5. アクションプランを踏まえた取組等について

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

--

○アクションプランの周知状況

アクションプランについて、2021年1月の策定から2020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

<input type="radio"/> 周知した		<input type="radio"/> 周知しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
周知方法			

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](#)

『男女共同参画の推進状況に関する調査』 【調査票2】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名 大学名を選択してください

全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者

部 署 部署名を入力してください

役 職 役職名を入力してください

氏 名 お名前を入力してください

T E L - - TEL番号を入力してください

F A X - - FAX番号を入力してください

Eメールアドレス Eメールアドレスを入力してください

【IV. 統計調査】

1. (公費人専)2020年度教員採用にかかる男女別応募者数及び採用者数について

- * 常勤教員を対象とし、専攻分野は、学校基本調査に従ってください。
- ** 「応募者数」欄は、一つの行に対し一つの採用枠として取扱ってください。
(<例>2020年度中に教授(本務者)を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくこととなります。)
- また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。
- *** 同一職種で複数採用枠の公費を同時にいく(例)教授職2名を同時に公募)などの採用枠への応募が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、その言メール等でお知らせ願います。

1.1 人文科学 単位:人

1	教授				准教授				講師(常勤)				助手				合計(人文科学)							
	人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学			
	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数	任期	任期	応募者数	採用者数		
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
11																								
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								
28																								
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								
36																								
37																								
38																								
39																								
40																								
41																								
42																								
43																								
44																								
45																								
46																								
47																								
48																								
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				准教授				講師(常勤)				助教				助手				合計(人文科学)(助手)				
	人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		人文科学		
	応募者数	採用者数	任期	可能性の有無	応募者数	採用者数	任期	可能性の有無	応募者数	採用者数	任期	可能性の有無	応募者数	採用者数	任期	可能性の有無	応募者数	採用者数	任期	可能性の有無	応募者数	採用者数	任期	可能性の有無	
男	女			男	女			男	女			男	女			男	女			男	女				
53																									
54																									
55																									
56																									
57																									
58																									
59																									
60																									
61																									
62																									
63																									
64																									
65																									
66																									
67																									
68																									
69																									
70																									
71																									
72																									
73																									
74																									
75																									
76																									
77																									
78																									
79																									
80																									
81																									
82																									
83																									
84																									
85																									
86																									
87																									
88																									
89																									
90																									
91																									
92																									
93																									
94																									
95																									
96																									
97																									
98																									
99																									
100	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無	可能性の有無
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

岡山大学	44	44	1155	277	19.3	1	0	6	1	7	1	399	45	310	81	98	26	334	123	134	142	163	175	175	179	182	184	190	19.3
筑波大学	45	43	1505	357	19.2	1	0	7	1	2	1	518	63	453	106	161	52	363	134	156	164	169	176	176	181	183	186	191	19.2
富士大学	46	41	673	159	19.1	1	0	6	1	4	0	258	41	176	38	73	19	155	60	164	163	172	172	182	175	171	179	192	19.1
三重大学	47	37	638	150	19.0	1	0	4	2	5	1	213	37	161	36	67	11	187	63	146	150	147	161	170	171	180	188	193	19.0
横浜国立大学	48	46	434	101	18.9	1	0	5	0	2	2	230	40	153	42	10	10	33	7	137	151	151	163	171	174	179	179	184	18.9
名古屋大学	49	48	1887	434	18.7	1	0	8	1	0	0	623	64	486	113	225	78	544	178	143	148	159	172	178	173	177	174	182	18.7
埼玉大学	50	50	357	82	18.7	1	0	5	0	3	2	161	25	133	42	7	1	47	12	154	161	162	171	174	171	180	185	181	18.7
佐賀大学	51	51	532	121	18.5	1	0	4	1	0	0	181	18	161	34	44	8	141	60	143	157	167	177	179	180	181	172	180	18.5
金沢大学	52	53	848	190	18.3	1	0	6	1	3	0	304	53	246	60	66	5	222	71	146	150	160	163	159	161	175	175	177	18.3
山梨大学	53	58	636	142	18.3	1	0	6	1	2	1	159	17	164	24	44	9	260	90	154	155	158	156	157	145	153	161	168	18.3
北海道教育大学	54	52	295	64	17.8	1	0	5	0	2	0	144	28	117	29	26	7	0	0	174	179	179	183	187	178	177	176	179	17.8
山口大学	55	56	754	162	17.7	1	0	6	0	3	1	274	34	204	48	89	18	177	61	145	140	152	156	159	161	164	171	171	17.7
信州大学	56	54	839	180	17.7	1	0	6	1	5	0	287	27	235	47	52	26	253	79	120	126	136	147	154	166	169	168	171	17.7
神戸大学	57	59	1254	269	17.7	1	0	7	1	4	0	509	62	354	70	102	30	277	106	132	149	154	155	163	165	158	160	165	17.7
愛媛大学	58	55	652	138	17.5	1	0	6	0	8	1	230	28	218	47	61	16	128	46	132	138	135	143	148	160	160	161	171	17.5
熊本大学	59	63	674	138	17.0	1	0	5	0	6	1	244	30	201	53	40	9	177	45	155	160	159	161	166	168	164	159	159	17.0
岐阜大学	60	57	621	123	16.5	1	0	1	0	4	1	220	26	190	41	32	6	173	49	143	149	155	155	162	161	167	165	169	16.5
岩手大学	61	65	333	65	16.3	1	0	3	0	3	1	157	11	130	36	2	2	37	15	101	112	109	110	137	139	145	150	155	16.3
東北大学	62	67	2544	487	16.1	1	0	6	2	3	1	822	70	623	115	163	30	926	269	102	109	107	112	114	119	122	125	151	16.1
静岡大学	63	60	567	108	16.0	1	0	4	1	4	2	278	39	211	41	27	15	42	10	122	132	140	149	145	147	146	149	161	16.0
茨城大学	64	66	441	83	15.8	1	0	4	1	2	1	231	28	133	26	23	14	47	13	110	114	123	130	128	142	144	145	154	15.8
山形大学	65	64	661	123	15.7	1	0	6	0	2	0	257	21	178	44	47	12	170	46	130	126	131	131	146	144	150	145	158	15.7
福島大学	66	61	206	38	15.6	1	0	5	0	3	0	113	17	81	20	1	0	0	0	165	165	169	173	163	152	150	153	160	15.6
鹿屋体育大学	67	70	55	10	15.4	1	0	3	0	0	0	17	4	16	0	12	5	6	1	127	111	136	136	138	154	143	141	143	15.4
東海大学	68	69	215	38	15.0	1	0	3	2	2	0	102	12	74	16	1	0	32	8	131	133	129	129	141	140	136	145	144	15.0
京都工芸繊維大学	69	62	234	41	14.9	1	0	5	0	4	1	101	15	69	19	3	0	51	6	95	99	103	131	146	151	150	157	160	14.9
九州大学	70	68	2016	349	14.8	1	0	6	2	8	2	644	46	593	95	110	38	654	166	111	116	124	134	132	129	135	142	145	14.8
北海道大学	71	73	1970	330	14.3	1	0	8	0	3	1	666	51	567	92	147	42	578	144	111	117	125	127	131	135	137	137	136	14.3
東京大学	72	72	3338	557	14.3	1	0	3	5	0	0	1195	109	840	144	242	45	1057	254	105	110	118	120	121	128	131	133	137	14.3
東京農工大学	73	71	332	55	14.2	1	0	5	0	1	0	145	12	130	23	15	13	35	7	117	120	132	140	140	138	137	131	143	14.2
小樽商科大学	74	75	104	16	13.3	1	0	2	1	1	0	57	8	40	7	1	0	2	0	88	117	110	120	131	133	125	139	127	13.3
京都大学	75	76	3016	459	13.2	1	0	6	2	10	0	950	88	814	117	227	49	1008	203	99	106	108	116	117	117	121	124	127	13.2
長岡技術科学大学	76	84	178	27	13.2	1	0	2	0	3	0	66	1	61	19	9	0	36	7	57	60	65	83	103	106	88	85	86	13.2
帯広畜産大学	77	74	119	18	13.1	1	0	3	0	2	0	46	2	38	5	8	1	21	10	74	92	101	109	104	117	136	121	129	13.1
奈良先端科学技術大学院大学	78	77	199	27	11.9	1	0	3	2	0	0	56	3	45	3	0	0	94	19	95	94	99	96	112	122	92	109	114	11.9
東京工業大学	79	80	940	107	10.2	1	0	4	1	0	0	343	21	291	44	11	4	290	37	66	63	69	70	76	81	85	93	102	10.2
北陸先端科学技術大学院大学	80	78	150	17	10.2	1	0	1	1	4	0	66	2	32	5	12	2	34	7	31	47	38	45	43	60	101	101	104	10.2
豊橋技術科学大学	81	79	189	21	10.0	1	0	3	0	4	1	65	3	72	8	4	2	40	7	56	58	49	51	65	82	107	113	99	10.0
名古屋工業大学	82	82	322	34	9.6	1	0	3	0	6	0	129	9	125	17	0	0	58	8	64	67	70	63	68	76	85	86	89	9.6
九州工業大学	83	81	323	34	9.5	1	0	4	1	0	0	133	10	132	15	7	3	46	5	53	62	68	68	79	74	82	87	90	9.5
室蘭工業大学	84	85	157	16	9.2	1	0	3	0	4	0	55	4	60	7	5	1	29	4	27	41	53	77	80	71	79	78	85	9.2
電気通信大学	85	83	269	26	8.8	1	0	5	0	6	1	107	8	119	14	2	1	29	2	55	55	66	67	77	80	75	81	86	8.8
北見工業大学	86	86	127	11	8.0	1	0	2	0	4	0	43	5	56	1	2	2	19	3	41	45	46	52	63	58	59	64	70	8.0

令和3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	笥 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
//	鎌 土 重 晴	長岡技術科学大学長
//	塩 崎 一 裕	奈良先端科学技術大学院大学長
//	仁 科 弘 重	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
//	東 村 博 子	名古屋大学副総長・教授
//	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3年7月1日現在

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿

委員長	佐野輝	鹿児島大学長
委員	村松隆	宮城教育大学長
//	井関俊夫	東京海洋大学長
//	石崎泰樹	群馬大学長
//	寺嶋一彦	豊橋技術科学大学長
//	上本伸二	滋賀医科大学長
//	仁科弘重	愛媛大学長
//	河野茂	長崎大学長
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
//	東村博子	名古屋大学副総長・教授
//	江藤みちる	三重大学大学院医学系研究科講師
//	上林憲雄	神戸大学大学院経営学研究科教授

2022年1月発行

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第18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